

学校における働き方改革プラン

令和4年(2022年)3月改定

江戸川区教育委員会

目 次

働き方改革の背景と目的	1
本プランの改定の趣旨	2
長時間勤務是正の目標	3
取組み方針	4
教員の時間外勤務の現況	6
これまでの取組みの成果と課題	7
今後の取組み	
1 学校業務の適正化	16
2 部活動の在り方	22
3 勤務環境の改善	23
4 勤務時間の管理	25
5 教員の意識改革促進	27
今後の取組み一覧	28
取組みの周知と促進	
1 保護者・地域への理解促進	29
2 取組みの検証と見直し	29

働き方改革の背景と目的

社会の急速な変化に伴い、子どもたちを取り巻く環境は複雑化・多様化しています。予測困難な社会において、次世代を担う子どもたち一人ひとりに「生きる力」をはぐくむため、家庭・地域と連携した学校教育の一層の充実が求められています。

学校の役割が拡大する一方で、平成28年・29年の国や都の調査により、多くの教員が長時間勤務を行っている実態が明らかとなりました。

これを受け、都教育委員会は平成30年2月に「学校における働き方改革推進プラン」を策定し、教員の長時間勤務の解消に向けた対策の方向性（ 在校時間の把握と意識改革、業務改善、人員体制の確保、部活動負担の軽減、ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた環境整備）を示すとともに、区市町村教育委員会による計画の策定と取組みの着実な実施を求めています。

もとより、子どもたちの豊かな学びと成長には、質の高い学校教育の安定的・持続的な実施が不可欠です。そのためには、教員がその専門性を十分に発揮し、誇りとやりがいを持って実践的な教育に力を注ぐことができるよう、心身の健康を保持し、子どもたちと向き合う時間や授業準備等の時間を確保できる環境が必要となります。

このような考えのもと、区教育委員会は平成30年10月に「学校における働き方改革プラン」を策定し、区立小・中学校、幼稚園の教員に係る長時間勤務の是正に向けた取組みを実施しています。

本プランの目的

教員の長時間勤務を是正することで、「心身の健康」「子どもたちと向き合う時間」「誇りとやりがいを持って勤務できる環境」を確保し、質の高い学校教育の維持向上により、子どもたちの豊かな学びと成長を支えていく。

（本プランにおける「学校」の表記には幼稚園を含みます）

なお、本プランに基づく取組みは、子どもたちの健全育成を支える家庭・地域との緊密な連携のもとで継続的に実施し、必要に応じた見直しを行っていきます。

本プランの改定の趣旨

平成30年10月に策定した本プランにおいて、教員の長時間勤務の是正に向けた31の取組みに令和3年度までのスケジュールを設定し、実践してきました。

令和2年4月には、都条例の改正を受けて「江戸川区立学校の管理運営に関する規則」（第25条）に「教育職員の業務量の適切な管理等に関する措置」を定め、一層の取組みの推進を図ってきたところです。

一方、近年の教育現場は、学習指導要領の改訂やGIGAスクール構想等により大きな変革が進んでいます。新型コロナウイルス感染症拡大への対応も加わって教職員の負担が増加しやすい状況であり、変化に応じた対策が必要となっています。

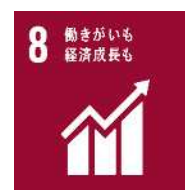
また、本区は「誰もが安心して自分らしく暮らせるまち（共生社会）」の実現を目指し、令和3年7月に「ともに生きるまちを目指す条例」を策定しました。同年5月には内閣府より「SDGs未来都市」に選出され、「SDGsの達成＝共生社会の実現」に向けて区全体で取組みを進めています。

SDGsの17の目標の一つである「質の高い教育をみんなに」や「働きがいも経済成長も」の達成には、本プランの目的に示すとおり教員の長時間勤務の是正が不可欠です。



このような背景を鑑み、改めてこれまでの取組みの成果と課題を検証し、「教員の本来業務（学校の教育活動及び管理運営に関すること）以外の業務負担の削減」と「ICTによる業務の効率化」の視点を中心に、令和8年度までを見据えた、より実践的なプランへと改定しました。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



長時間勤務是正の目標

厚生労働省によると、長時間にわたる過重な労働は、疲労が蓄積する最も重要な要因であるとされており、脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、時間外・休日労働が「発症前1か月間に概ね100時間」または「発症前2～6ヵ月間にわたって1か月当たり概ね80時間」を超える場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとされています。

教員の心身の健康を保持し、もって質の高い学校教育を維持向上していくためには、まずは「過労死ライン」を超える長時間勤務を解消し、決して過労死に至る教員を出すことのない勤務環境を整備することが急務です。

区教育委員会では平成30年に策定した本プランにて、都教育委員会が掲げる都立学校及び小・中学校の共通目標を共有し、「週当たりの在校時間が60時間を超える教員をゼロにする」ことを目標として設定してきました。

今回の改定にあたり、勤務時間の管理の実情等を踏まえ、「週当たりの在校時間60時間」を「月の時間外勤務80時間」に読み替えて当面の目標を以下のとおり設定します。

【当面の目標】

月の時間外勤務が80時間を超える教員をゼロにする

なお、「江戸川区立学校の管理運営に関する規則」第25条にて、区教育委員会は、教員の月の時間外勤務を原則として45時間以内とするため、業務量の適切な管理を行う旨を定めています。

本プランの目標は、質の高い学校教育の維持向上に向けて、看過できない長時間勤務の現状を早急に改善するため設定するものです。月の時間外勤務が80時間を超えない教員についても、本プランに基づき心身の健康保持、及び子どもたちと向き合う時間や授業準備等の時間の確保、誇りとやりがいを持って勤務できる環境の確保に向けた取組みを着実に実施していきます。

【本プランにおける定義】

「勤務時間」とは

…学校内外を問わず、職務に従事している時間。

（職務として行う研修や児童・生徒等の引率等の職務に従事している時間を含む）

（休憩時間及び自己研鑽等の時間は除く）

「時間外勤務」とは

…条例等で定められた「正規の勤務時間」以外の時間における職務への従事。

取組み方針

教員の長時間勤務が常態化しやすい要因には、学校の役割の拡大に加え、教育現場特有の勤務体系や勤務時間に関する意識等も関連しています。長時間勤務の是正に向け、次の5つの視点から総合的に取組みを進めていきます。

1 学校業務の適正化

学校の役割の拡大、複雑化・多様化に伴い、教員の担う業務が広範に渡り、児童・生徒への教育のための時間が圧迫され、結果として正規の勤務時間を超えて勤務せざるを得ない実態があります。

教員が本来担うべき業務(学校の教育活動及び管理運営に関すること)を着実に実施できるよう、学校、区教育委員会、保護者・地域の連携のもと、学校が担う業務及びその実施体制について適正化を図ります。

2 部活動の在り方

部活動は、学習意欲の向上や責任感、連帯感等を養うという大きな教育的意義があります。一方で、部活動の運営は、休日の活動を含めて、教員の献身的な勤務によって支えられており、指導に当たる教員にとって、長時間勤務の要因となり負担となっている実態もあります。

生徒のバランスの取れた心身の育成のためにも、部活動の効率的・効果的な指導・運営を行っていきます。

3 勤務環境の改善

質の高い学校教育を実現するためには、教員がその専門性を活かし、それぞれの能力を発揮する必要があります。一方で、授業のある平日は休暇取得が難しく、また日中は時間を問わず児童・生徒の指導を行うため、休憩時間を確保しにくい現状もあります。

心身療養の機会を確保し、能力を最大限に発揮できるよう勤務環境の継続的な改善に取り組んでいきます。

4 勤務時間の管理

教員の勤務時間の管理は、労働法制上、校長や服務監督権者である教育委員会に求められる責務です。

また、教員の長時間勤務を是正するためには、区教育委員会、学校管理職及び教員自身が勤務実態について把握することが必要不可欠です。

働き方改革を進める前提として、適切な勤務時間等の服務管理の体制を整備していきます。

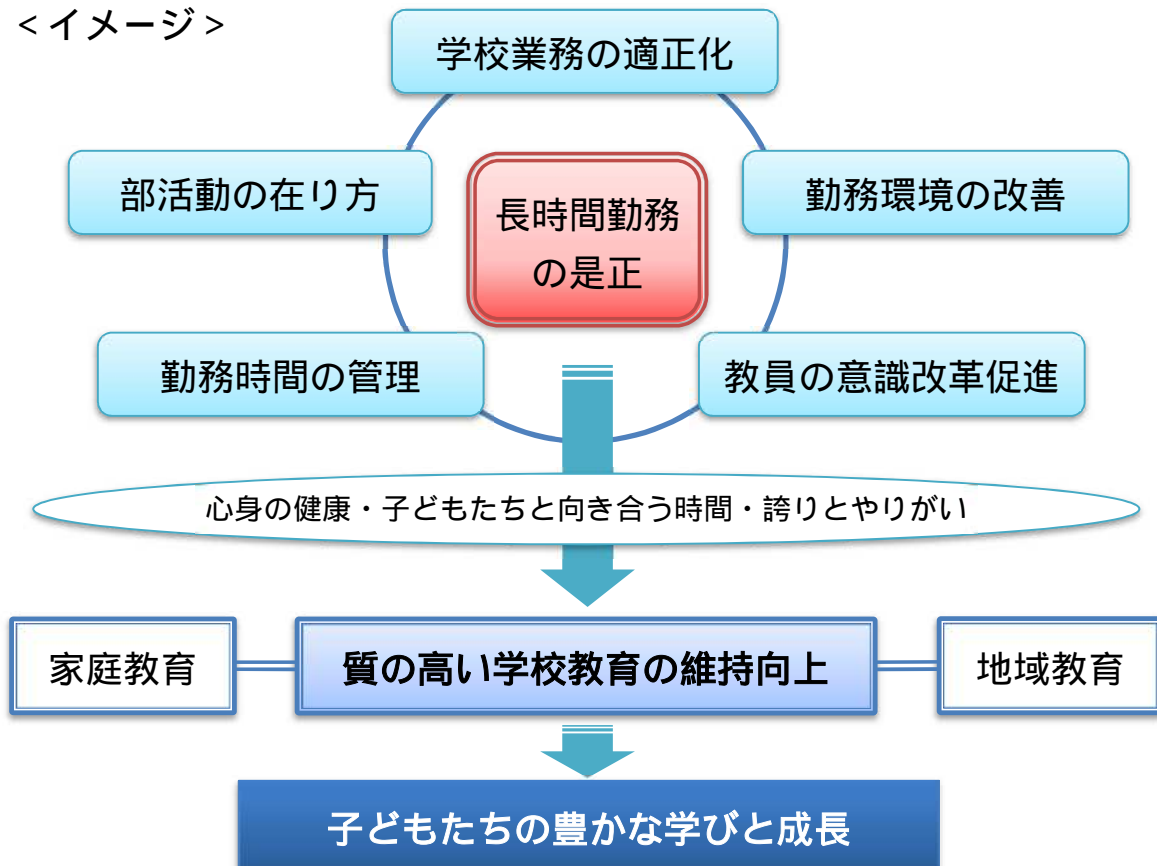
5 教員の意識改革促進

教員は、職務の特性上「子どもたちの成長のため」という思いにより、自身の勤務時間や健康管理へ意識を向けにくい傾向があります。

また、時間外勤務に応じた手当が支給されない給与体系であるため、正規の勤務時間と時間外勤務との区切りが曖昧になりやすい実態があります。

教員の心身の健康保持、及び効率的かつ質の高い教育活動を継続するため、時間を意識した働き方を促進するとともに、ワーク・ライフ・バランスへの意識向上を図ります。

<イメージ>



教員の時間外勤務の現況

月の時間外勤務が80時間（過労死ライン）を超える教員の割合

	平成29年度都調査		令和元年度	令和2年度	令和3年度
	都全体	区対象校			
小学校	約37.4%	約46.7%	3.3%	6.1%	3.6%
中学校	約68.2%	約66.7%	9.9%	10.0%	8.9%

月の時間外勤務が45時間を超える教員の割合

	平成29年度都調査		令和元年度	令和2年度	令和3年度
	都全体	区対象校			
小学校	約64.5%	約73.3%	39.5%	42.4%	38.9%
中学校	約86.4%	約81.3%	50.4%	49.5%	50.6%

平成29年度都調査は「週の在校時間60時間」を「月の時間外勤務80時間」に、「週の在校時間52時間30分」を「月の時間外勤務45時間」に換算しています。

令和元年度から令和3年度は、区の集計開始（令和元年6月）から休校期間（令和2年3月から5月）を除く令和3年12月までで算出しています。

教員の長時間勤務の実態が明らかとなった平成29年度の教員勤務実態調査（都教育委員会）以降、平成30年に本プランに基づく取組みを開始し、令和元年度までに大幅な改善が見られました。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う臨時休校等の混乱もあり、令和2年度以降は時間外勤務の削減傾向が鈍化しています。

教員業務実態アンケート（令和2年12月実施）

〔対象〕区立小・中学校の全教員（管理職・養護教諭・栄養教諭・講師を除く）

〔設問〕新型コロナウイルス感染症拡大の影響として、最も負担となっている業務を選択してください。

- 教室等の消毒作業（25%）
- 指導計画の見直し等の新たな対応に伴う協議・会議（37%）
- 授業改変に伴う、新たな教材資料や児童・生徒への課題等の作成（29%）
- 保護者への連絡・問合せ対応（5%）
- 感染症に係る調査・報告等の事務作業（4%）

これまでの取組みの成果と課題

平成30年10月に本プランにおいて基本方針に基づく31の取組みを掲げ、以降、区教育委員会ではその進捗状況について、毎年全学校を対象とした現況調査を実施し確認しています。現時点での成果と課題は以下のとおりです。

「成果と課題」の〔 〕は令和3年度の現況調査の結果を抜粋したものです。

「1 学校業務の適正化」について

(1) 教員及び学校職員が担う業務の整理	
これまでの取組み	教職員の役割整理・明確化
	「江戸川区立学校事務職員の職務に関する規程」（平成31年4月1日施行）にて学校事務職員の標準的な職務内容を示し、各学校で具体的な職務を事務分掌表等により明示するものとしています。
	学校職員の研修の充実
	毎年の新任者への研修内容の改善に取り組んでいます。 また、区教育委員会と学校事務職員との連絡会を定期的を開催し、学校事務の円滑な実施を図っています。
	校務改善事例の収集・提供
	学校の現況調査において「職場環境の改善や意識向上への取組み」や「保護者・地域との協働の好事例」を収集し、共有を図っています。
成果と課題	<p style="background-color: #FFDAB9; display: inline-block; padding: 2px;">学校業務の現況について</p> <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> ・ 児童・生徒の指導や学校運営に専念できている [36%] ・ 本来担うべき業務以外の業務の削減が必要 [57%] ・ 特定の教職員が役割外の業務を負担している [29%] </div> <p style="text-align: right; margin-right: 20px;">R3 調査</p> <p>業務の実施主体の整理を進めてきましたが、いまだ教員が本来業務以外を負担している現状があります。主な該当業務は次のとおりです。</p> <div style="border: 1px solid gray; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> <li style="width: 50%;">・ 徴収金の支払催告 <li style="width: 50%;">・ 学校施設開放業務 <li style="width: 50%;">・ 家庭向けのチラシ配布、申請や応募の取りまとめ <li style="width: 50%;">・ 放課後学校外での児童生徒の事案対応 </div>
	<p style="background-color: #FFDAB9; display: inline-block; padding: 2px;">研修の充実・校務改善事例の共有について</p> <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教職員の研修の充実が必要 [47%] ・ 校務改善や外部との連携に関する事例共有の充実が必要 [43%] </div> <p style="text-align: right; margin-right: 20px;">R3 調査</p> <p>研修については、参加負担の軽減のため精査や効率化を進める一方で、教育現場の変化に応じた内容の充実が求められています。</p> <p>また、各学校において校務改善の工夫を進める中、その事例を学校間で共有する機会が少ないことが課題となっています。</p>

(2) 学校徴収金業務の在り方の見直し	
これまでの取組み	<p>学校徴収金の在り方の検討・整理 給食費等の公会計化を含むシステム導入等の準備</p> <p>各学校で徴収金の専用システムを活用しており、管理や督促支援等については学校事務職員の標準的な職務の一つとして定めています。 また、今後の学校徴収金（給食費を含む）の公会計化に向けた課題の整理や、新たな徴収金システム導入の準備を進めています。</p>
成果と課題	<p>学校徴収金（給食費を含む）の徴収業務について R3調査</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・事務職員等が中心となって実施している [68%] ・副校長や教員が実施している [32%] </div> <p>教員業務実態アンケート（令和2年）では約半数が徴収業務を自ら行うことがあると回答しています。</p> <p>徴収業務は原則として教員以外が担うこととしていますが、いまだ会計処理や支払催告を教員が実施しているケースがあります。 一方で学校事務職員の職務が増加している現状もあり、公会計化や新たな徴収金システムの導入と合わせ、対策が必要です。</p>

(3) 学校施設開放業務の見直し	
これまでの取組み	<p>学校施設開放業務の役割整理</p> <p>令和元年度に施設使用料の請求業務を学校から区教育委員会へ移管しました。 また、令和2年度から利用時の管理人の配置を全中学校に拡大しました。（従前は一部小中学校にのみ配置。）</p>
成果と課題	<p>学校施設開放業務について R3調査</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・副校長・学校職員・管理人が連携し負担は少ない [34%] ・業務が副校長の負担となっている [66%] </div> <p>これまでの取組みにより一定程度の負担は軽減されていますが、利用申請の受付等、副校長の業務負担に課題が残っています。</p>

(4) 学校の業務軽減・効率化	
これまでの取組み	学校への依頼等の精査
	平成30年度に区の全部署を対象に1年間の学校への依頼事項を調査し内容・頻度の精査と、学校の負担が少ない依頼方法への見直しについて協力を求めました。
	会議・研修等の精査
	オンライン開催による負担軽減・効率化を進めています。 また、各学校で、校務処理システムを活用した情報共有や、議題の持ち時間の設定等の工夫を行い、会議の削減・短縮を図っています。
	区教育研究会の行事等の精査
	区教育研究会や各学校で行事の統合などを進めています。新型コロナウイルス感染症への対応も一つの契機として精査を図っています。
	文書送付等に係るICTの効果的な活用 校務処理システム等による情報・教材共有の充実
	区教育委員会からの文書送付や校内での情報共有に、校務処理システムを積極的に活用しています。 また、文書の押印廃止を進め、ペーパーレス化を促進しています。
	ICT活用に係る専門的支援の一層の活用
ICT支援員（委託業者）が学校を巡回し、授業や教材作成等を支援しています。令和2年12月から25名（約4校に1人）に増員し一層の活用を図っています。	
成果と課題	<p style="text-align: right;">R3 調査</p> <p style="text-align: center;">調査・会議・研修・行事等について</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・ 区教育委員会等からの依頼が精査・効率化されてきている [28%] ・ 学校行事が精査・統合されてきている [52%] ・ 調査依頼の全体数は近年変わっていない [52%] </div> <p>会議・研修・行事については、オンライン開催や統合等が進み、負担軽減に一定の成果を上げています。一方、学校への調査依頼数はあまり変わっていません。</p>
	<p style="text-align: right;">R3 調査</p> <p style="text-align: center;">ICTの活用について</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・ 校内でのICT活用による文書のペーパーレス化・会議等の縮減が進んでいる [62%] ・ ICT支援員による授業支援等を効果的に活用できている [60%] ・ 教職員がICTをより効果的に活用するための支援強化が必要 [83%] </div> <p>学校のICT環境の整備が進み、教育の充実と共に業務の効率化にも大きな効果が期待できます。それにあわせて、多様化するICTを効果的に活用するための教職員への支援が一層求められています。</p>

(5) 学校の業務体制の強化	
これまでの 取組み	学校経営支援を担う人員の配置促進
	令和2年度から都の学校マネジメント強化事業を活用し、希望する学校へ「副校長補佐」を配置して学校経営の体制強化を図っています。
	学校全体の事務体制の充実
	令和元年度から全学校に「スクール・サポート・スタッフ」を配置しています。大規模校には配置枠を拡充し体制の充実を図っています。 また、(一財)東京学校支援機構の人材マッチングシステムを活用し学校が必要とする各種人材を確保するための体制を整備しています。
	必要な教職員の配置要請
	特別区教育長会等を通じて、国や都に必要な教職員の配置を要請しています。
	スクールソーシャルワーカー派遣の充実
	指導主事・心理士等と共に「チルドレンサポートチーム」を構成し生活指導等に係る対応支援を行っています。令和2年度より配置枠を12名に増員し、体制の充実を図っています。
	法的アドバイスが必要な案件の支援体制の充実
	令和2年6月より区教育委員会の職員として弁護士を配置し、各学校からの相談に対応しています。
	緊急対応に係る連携体制の整理
	虐待事案については、令和2年4月に開設した江戸川区児童相談所と共に即応体制を強化しています。 その他の学校内で生じるイレギュラー事象については、対応の流れ・連絡先・資料等をあらかじめ一覧表で統一的に整理し活用しています。
	地域・保護者等との共育・協働の充実
毎年、区や各学校のホームページに、働き方改革(教職員の勤務時間内での問合せ対応、学校閉庁日等)へのご理解ご協力をお願いを掲載しているほか、各学校の保護者宛ての文書等で周知しています。	
成果と課題	<p style="text-align: center; background-color: #FFDAB9; display: inline-block; padding: 2px;">学校運営を支援する人員について</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p style="text-align: right; margin: 0;">R3 調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スクール・サポート・スタッフを必要な時間任用し、効果的に活用している [94%] ・学校運営を支援する人員の配置増が必要 [69%] </div> <p>教員業務実態アンケート(令和2年)では約7割がスクール・サポート・スタッフに業務を依頼していると回答しています。</p> <p>学校には、授業・生活指導・障がい介助・運営事務等を支援する多様な人員を配置しています。今後も学校のニーズに応じ、効果的な活用と配置について検討が必要です。</p>

成果と課題	<p>地域・保護者等との共育・協働について</p> <p>従前より学校応援団やPTAの方には、登下校の見守り、教育活動へのボランティア、行事の運営等に、多くのご支援をいただいています。</p> <p>加えて、働き方改革に関しても、地域行事への引率の負担軽減、会合や協働の機会を勤務時間内に設定する等、ご配慮いただいています。</p>
-------	---

「2 部活動の在り方」について（中学校のみ）

(1) 活動時間及び休養日の設定	
これまでの取組み	<p>活動時間及び休養日等の設定</p> <p>平成30年10月に「江戸川区立中学校における運動部活動の方針」、令和元年10月に同「文化部活動の方針」を策定し、部活動の在り方の見直しを行いました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 活動時間の上限は平日2時間・休日3時間程度とする。 ● 原則、1週間のうち平日1日・週休日1日の休養日を設ける。 ● 夏季及び冬季休業日に休養期間（オフシーズン）を設ける。
成果と課題	<p>活動時間の上限及び休養日の確保について</p> <p>教員業務実態アンケート（令和2年）では中学校教員の約4割が、時間外勤務の最も大きな要因は部活動指導であると回答しています。</p> <p>生徒のバランスの取れた健全育成の観点からも、引き続き適切な範囲で活動することが重要です。</p>

(2) 外部指導員等の拡充	
これまでの取組み	<p>外部指導員等の拡充</p> <p>希望する学校へ、指導・引率が可能な「部活動指導員」や活動を支援する「外部指導員」を配置しています。</p>
成果と課題	<p>部活動指導員・外部指導員の任用状況について</p> <p style="text-align: right;">R3 調査</p> <p>〔・部活動指導員・外部指導員とも必要な時間任用できている [61%] 〕</p> <p>令和3年度は中学校33校のうち、部活動指導員は20校、外部指導員は全学校に配置しています。</p> <p>多くの学校で任用し、教員の負担軽減に効果が出ています。ただし、特定の部活動の指導スキルを持った人材を探すため、任用の負担が大きくなることや適当な人材を確保できないことがあります。</p>

「3 勤務環境の改善」について

(1) 一斉退勤日の設定	
これまでの取組み	<p>一斉退勤日の設定</p> <p>各学校で毎月1日以上の一斉退勤日（原則、教職員が定時で退勤する日）を設定することとしています。</p>
成果と課題	<p>一斉退勤日の実施状況について R3調査</p> <p>・半分以上の教職員が退勤している [62%]</p> <p>業務の状況によっては学校で設定した日に定時で退勤できない場合があります。柔軟な運用が必要です。</p>
(2) 学校閉庁日の設定	
これまでの取組み	<p>学校閉庁日の設定</p> <p>令和元年度より、夏季休業中（お盆時期）に教職員の休暇取得の促進期間として4日間程度を設定しています。</p>
成果と課題	<p>学校閉庁日の休暇取得状況について R3調査</p> <p>・学校の維持管理等の従事者以外、ほぼ全員が休暇を取得した [98%]</p> <p>管理職を含め一斉に休暇を取得できる貴重な機会となっています。</p>
(3) 夜間・休日における電話の自動応答対応の整備	
これまでの取組み	<p>夜間等の電話の自動応答対応の整備</p> <p>令和元年8月までに全学校に自動応答の機器を設置しました。勤務時間後に各学校で電話の切り替えを行い、自動応答メッセージで緊急連絡先として区代表電話を案内しています。</p>
成果と課題	<p>夜間・休日の電話の自動応答対応について</p> <p>授業準備等の時間の確保に大きな効果を上げています。保護者等にもご理解いただき浸透しています。</p>

「4 在校時間の管理」について

(1) 在校時間の適切な把握	
これまでの取組み	<p>在校時間の把握と服務管理の適正化</p> <p>令和元年9月から教職員出退勤管理システムによる勤務時間（出張を含む）の記録・集計を開始しました。</p> <p>毎月、学校から集計結果を区教育委員会へ提出し、集約しています。</p>
成果と課題	<p>出退勤管理システムの運用について R3調査</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> ・副校長のみが運用事務を行っている [71%] ・事務職員等が副校長と分担して（または単独で）運用事務を行っている [25%] </div> <p>現在の出退勤管理システムは、学校から区教育委員会への報告の際に作業負担が大きく、また、出勤簿等の電子化に未対応で、紙とシステムとの二重で管理しているため非効率な事務となっています。</p>
(2) 長時間勤務教員への支援	
これまでの取組み	<p>長時間勤務教員への支援体制構築</p> <p>令和2年1月から毎月、長時間勤務教員に対する産業医面談を実施しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 月の時間外勤務80時間以上 任意（各学校から対象者へ勧奨） ● 月の時間外勤務100時間以上 原則実施（区教育委員会から対象者がいる学校へ通知）
成果と課題	<p>長時間勤務教員への産業医面談について</p> <p>令和3年度は令和2年度と比較して月の時間外勤務100時間以上の教員は減少傾向にあります。面談場所を拡充し、産業医から教員へ直接啓発を行うことで、勤務状況の改善に効果を上げています。</p> <p>一方、面談が任意の時間外勤務80時間以上の教員については、申込みがほとんどない状況であり、改善に向けた工夫が必要です。</p>

「5 教員の意識改革促進」について

(1) 学校における風土の醸成	
これまでの取組み	<p>各学校における目標及び取組みの設定 確実な休憩時間取得の環境整備 休暇取得の促進に向けた風土の醸成 ワーク・ライフ・バランスに係る研修の充実</p> <p>各学校において、プロジェクトチームでの取組みの検討、事務分掌の見直し、自己申告面接や週案を活用した意識啓発、職場環境の整理整頓等、効率的な業務やワーク・ライフ・バランスへの意識醸成に向けて、様々な工夫を行っています。</p>
成果と課題	<p>各学校での職場風土の醸成について R3調査</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・各教員がワーク・ライフ・バランスを意識し、勤務時間の削減につながっている [43%] ・各教員が業務の効率化に取組み、教育の充実につながっている [43%] ・休憩時間を取得している教職員は半数以下である [70%] </div> <p>教員業務実態アンケート（令和2年）では約8割が時間外削減に向けて意識的に取り組んでいると回答しています。</p> <p>各学校で様々な工夫を行い、教員の意識の醸成を図っています。 一方で、各教員が働き方改革の意識をもっていながら実質的な勤務時間の削減等の効果につながっていないケースもあります。</p>
(2) 在校時間等の集計結果を活用した意識改革促進	
これまでの取組み	<p>在校時間等の集計結果を活用した意識改革促進</p> <p>各学校において、教職員が各自の勤務時間の実績を定期的に確認するよう促し、働き方改革への意識の浸透を図っています。 また、区教育委員会では、学校の現況調査や教員アンケートの結果等を集約して全学校に報告し、取組みを促進しています。</p>
成果と課題	<p>勤務時間の集計結果の活用について R3調査</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・各教職員が自らの毎月の勤務時間を確認している [64%] ・時間外勤務が多い教職員に管理職から状況確認を行っている [89%] </div> <p>教員は時間外勤務に応じた手当が支給されない給与体系のため、勤務時間の区切りが曖昧となり、長時間勤務に繋がる傾向があります。 自らの勤務時間を把握することは働き方改革の前提でもあり、意識を促進していくことが必要です。</p>

主な取組みの開始時期一覧

開始年度	月	これまでの主な取組み	概要
平成30	8	学校への依頼等の現況調査の実施	1年間の依頼実績を調査し、全部署に学校の業務軽減への協力を依頼
	10	「学校における働き方改革プラン」の策定	31の取組みを公表
	10	「江戸川区立中学校における運動部活動の方針」の策定	活動時間等に係る方針を設定
	3	「江戸川区立学校事務職員の職務に関する規程」の策定（平成31年4月1日施行）	事務職員の標準的な職務を明確化
令和元	4	スクール・サポート・スタッフの配置	教員の業務支援員（全学校）
	4	学校経営支援を担う都費非常勤教員の配置	R2年度より「副校長補佐」へ移行
	4	部活動指導員の配置	指導・引率が可能な職員（希望校）
	4	クラブ・部活動等外部指導員の拡充	指導・引率の支援員（希望校）
	4	部活動の活動時間の上限・休養日等の設定	[活動時間]平日2時間・休日3時間 [休養日]1週で平日1日・週休日1日
	4	学校施設開放業務の分担見直し	使用料請求業務を学校から区教育委員会へ移管
	4	一斉退勤日の設定	各校月1日以上設定
	8	「江戸川区立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」の策定	文科省ガイドラインに基づき策定 [時間外勤務の上限目安] 月45時間・年360時間（原則）
	8	夜間等の電話の自動応答対応の実施	各校で勤務時間終了後に切替え
	8	学校閉庁日の設定	毎年夏季休業中に設定（4日程度）
	9	教職員出退勤管理システムの導入	出張を含む勤務時間の記録・集計
	10	「江戸川区立学校における文化部活動の方針」の策定	運動部活動の方針（平成30年10月策定）に準じる
	1	長時間勤務教員への産業医面談の実施	時間外勤務月80時間以上で勤奨月100時間以上で原則実施
令和2	4	「江戸川区立学校の管理運営に関する規則」の改正（令和2年4月1日施行）	勤務時間の上限に関する方針（令和元年8月策定）の内容を規則化
	4	副校長補佐の配置	「経営支援を担う都費非常勤教員」から移行（希望校）
	4	スクールソーシャルワーカーの増員	生活指導等に係る支援員 配置枠を6名 12名に増員
	6	学校開放管理人の配置	利用時の施設管理員 （全中学校・一部の小学校）

今後の取組み

学校を取り巻く環境の変化や、これまでの取組みの成果と課題を踏まえ、令和8年度（2026年度）までを見据えた取組みを設定し、働き方改革を一層推進していきます。

1 学校業務の適正化

これまで、学校以外が担うべき業務の実施主体の見直しや、学校内での教職員の役割分担について整理を進めてきましたが、いまだ教員が本来担うべき業務（学校の教育活動及び管理運営に関すること）以外を負担している現状があります。

また、新学習指導要領への対応やGIGAスクール構想等、これまでにない教育環境の大きな変革にあたり、教員の業務が複雑化し負担が増加しやすい状況です。

教育活動を支える事務業務の重要性も高まっており、学校と区教育委員会等との連携において、学校業務の適正化に向けた取組みを一層推進していきます。

取組みの方向性

教員の本来担うべき業務以外の業務負担の削減を徹底します。

ICT活用等による業務の効率化を一層推進します。

学校の業務体制の充実を図っていきます。

学校運営や教育活動に係る地域や保護者との連携の充実を図っていきます。

【参考】新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（平成31年1月25日中央教育審議会答申）より抜粋

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教員が担う必要のない業務	教員の業務だが、負担軽減が可能な業務
1.登下校に関する対応	5.調査・統計等への回答等	9.給食時の対応
2.放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応	6.児童生徒の休み時間における対応	10.授業準備
3.学校徴収金の徴収・管理	7.校内清掃	11.学習評価や成績処理
4.地域ボランティアとの連絡調整	8.部活動	12.学校行事の準備・運営
		13.進路指導
		14.支援が必要な児童生徒・家庭への対応

(1) 学校徴収金業務の在り方の見直し〔拡充〕

課 題 （P.8再掲）

徴収業務は原則として教員以外が担うこととしていますが、いまだ会計処理や支払催告を教員が実施しているケースがあります。

一方で学校事務職員の職務が増加している現状もあり、学校徴収金の公会計化や新たな徴収金システムの導入と合わせ、対策が必要です。

今後の取組み

学校徴収金業務の適正化

適切な徴収金業務の流れを、実施主体を明確化した上で整理し、全学校において共通の手順と役割分担で実施されるよう取組んでいきます。

学校徴収金の公会計化

令和6年度を目途に、学校徴収金を公会計化するとともに新たな徴収金システムを導入し、徴収業務の実施主体の区教育委員会への移行を図ります。

スケジュール

(年度)

令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)	令和7(2025)	令和8(2026)
徴収金業務の適正化		<ul style="list-style-type: none"> ・公会計での給食事業等の実施 ・新システムでの区教育委員会主体の徴収業務の実施 		
公会計化及びシステム導入に向けた準備				

(2) 学校施設開放業務の適正化〔拡充〕

課 題 (P.8再掲)

これまでの取組みにより一定程度の負担は軽減されていますが、利用申請の受付等、副校長の業務負担に課題が残っています。

今後の取組み

学校施設の利用申請の受付等に係る業務軽減

副校長等が担っている利用希望者からの申請受付業務等について、業務軽減・効率化に向け、検討・整理を進めていきます。

スケジュール

(年度)

令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)	令和7(2025)	令和8(2026)
業務軽減に向けた検討・整理		より効率的な運用		

(3) その他の本来業務以外の負担削減〔拡充〕

課 題 (P.7再掲)

教員が負担している本来業務以外のものとして「家庭向けのチラシ配布、申請や応募のとりまとめ」や「放課後学校外での児童・生徒の事案対応」があります。

今後の取組み

児童・生徒・家庭向け事業に係る負担削減

学校以外が所管する児童・生徒や家庭に向けた周知・募集等の事業について、学校が教育活動として参加するものを除き、負担削減を図ります。

【家庭に向けた事業周知】

学校での児童・生徒を通じたチラシ等の配布は可能な限り削減し、電子媒体での周知や情報提供を中心としていきます。

【応募・申請事業】

学校教育に直接関わらない事業等については、手続き上学校による審査や推薦書等が必要なものを除き、原則として学校を介さず実施するよう調整を図っていきます。

放課後学校外の児童・生徒事案への対応整理

学校による対応が必要な事案を整理し、それに該当しない事案は家庭や関係機関での対応を基本とするよう、調整及び周知を図ります。

スケジュール

(年度)

令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)	令和7(2025)	令和8(2026)
負担軽減に向けた調整・周知				

(4) ICT活用による業務の効率化〔拡充〕

課 題 (P.9再掲)

学校のICT環境の整備が進み、教育の充実と共に業務の効率化にも大きな効果が期待できます。それにあわせて、多様化するICTを効果的に活用するための教職員への支援が一層求められています。

今後の取組み

ペーパーレス化の推進

文書の押印を可能な限り廃止し、学校内や区教育委員会等との文書のやり取りをメールや校務処理システム等で行うよう、取組んでいきます。

また、学校から家庭向けの文書等についても、学校ホームページや1人1台タブレットの活用等により、ペーパーレス化を推進していきます。

ICTの活用事例や教材等の共有

ICT機器の基本的な活用方法や活用例を常時参照できる環境を整備します。

また、各学校でICTを効果的に活用した事例やアプリ・教材等について、学校間での共有の充実を図っていきます。

ICT活用に係る専門的な支援

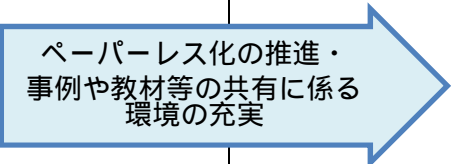
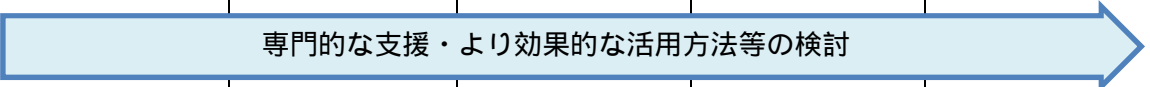
ICT支援員（委託業者）が定期的な学校訪問等で、直接各教員に対し授業・教材作成等におけるICTの効果的な活用方法や機器操作等について支援を実施しており引き続きその活用の充実を図っていきます。

より効果的なICT活用の検討

技術の発展と共に学校教育のICT化が急速に進んでいく中、その導入等に伴う教職員の対応負担の増加を防止するため、効果的・効率化な活用方法の提示や適切な教育ICT環境の整備が重要となります。教育現場の現状や専門家の知識を取り入れて継続的に検討し、充実を図っていきます。

スケジュール

（年度）

令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)	令和7(2025)	令和8(2026)
				
				

（5）その他の業務軽減・効率化〔継続〕

課題（P.7・9再掲）

会議・研修・行事については、オンライン開催や統合等が進み、負担軽減に一定の成果を上げていますが、学校への調査依頼数はあまり変わっていません。

また、研修については教育現場の変化に応じた内容の充実が求められています。

一方で、各学校において校務改善の工夫を進める中、その事例を学校間で共有する機会が少ないことが課題となっています。

今後の取組み

会議・研修等の精査

引き続き、オンライン開催等により効率的な実施を図っていきます。

また、教育現場や事務に求められる業務の実情に応じて必要な研修内容を充実させ、教職員の業務スキルの向上を支援していきます。

学校及び区教育研究会の行事の精査

引き続き、行事の統合・隔年実施・削減等を含め、効率的な開催に向け精査を進めていきます。

学校への依頼等の精査

区教育委員会から学校への調査等の依頼事項について、効果や必要性の確認と依頼内容や方法、提出を求める文書等の精査・効率化に一層取り組んでいきます。

また、引き続き区他部署等と連携し、学校の負担軽減に向けた依頼方法の見直しを推進していきます。

校務改善事例の共有

各学校での校務改善の取組みや他自治体の好事例について、全学校で随時情報共有できる環境整備を図っていきます。

スケジュール

(年度)

令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)	令和7(2025)	令和8(2026)
業務の精査・校務改善事例の共有				

(6) 学校の業務体制の充実〔継続〕

課 題 (P.10再掲)

学校には、授業・生活指導・障がい介助・運営事務等を支援する多様な人員を配置しています。今後も学校のニーズに応じ、効果的な活用と配置について検討が必要です。

今後の取組み

教員の業務支援体制の充実

引き続き、全学校にスクール・サポート・スタッフ（教員業務支援員）を配置します。また、より効果的な支援ができるよう、学校への活用例の周知やスタッフの業務スキルの向上等に取り組んでいきます。

学校経営の業務体制の充実

引き続き、副校長補佐の配置を進め、学校経営に係る業務体制の充実を図っていきます。

学校事務の業務体制の充実

引き続き、事務補助員の配置について必要に応じ配置枠の拡充を含めて検討していくとともに、学校事務職員とあわせて業務スキルの向上等の支援に取り組んでいきます。

支援人員の任用管理事務の効率化

学校の業務支援に係る人員の充実に伴い、任用管理事務が増加します。関係書類の電子化等、効率的な事務の在り方について検討・研究を進めていきます。

スクールソーシャルワーカー派遣の充実

生活指導等に関し、引き続き学校へのスクールソーシャルワーカーの派遣を充実させ、より早期に効果的な対応支援ができるよう取り組んでいきます。

緊急案件・法律案件への対応体制の充実

児童・生徒に係る緊急案件に関し、学校・区教育委員会・区児童相談所及び関係機関との連携を一層深め、迅速・適切な対応に万全を期していきます。

また、法的対応が必要な案件について、引き続き区教育委員会の弁護士資格を有する職員を中心とした対応体制を確保していきます。

スケジュール

(年度)

令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)	令和7(2025)	令和8(2026)
体制の確保・充実				

(7) 地域・保護者との共育・協働の充実〔継続〕

現 状 (P.11再掲)

従前より学校応援団やPTAの方には、登下校の見守り、教育活動へのボランティア、行事の運営等に、多くのご支援をいただいています。

加えて、働き方改革に関しても、地域行事への引率の負担軽減、会合や協働の機会を勤務時間内に設定する等、ご配慮いただいています。

今後の取組み

地域・保護者との共育・協働の充実

引き続き、働き方改革の取組み等について、区教育委員会及び学校から保護者等に向けた丁寧な情報発信を行っていきます。

また、各学校での地域・保護者との連携に係る好事例を学校間で随時共有できる環境の整備を図り、より良い共育・協働に向けて取り組んでいきます。

スケジュール

(年度)

令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)	令和7(2025)	令和8(2026)
地域・保護者との共育・協働の充実				

2 部活動の在り方

「江戸川区立中学校における運動部活動の方針」及び同「文化部活動の方針」に基づいて見直しを行い、各学校にて適切な活動時間・休養日を設定した部活動が展開されています。

しかしながら、月の時間外勤務が80時間を超える教員の割合は、中学校が小学校より約5%高い状況であり、教員業務実態アンケート（令和2年）では中学校教員の約4割が時間外勤務の最も大きな要因は部活動指導であると回答しています。

文部科学省は令和2年9月に「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革」を示し、学校と地域が協働・融合した部活動に向けた検討を進めています。

こうした動向を踏まえ、引き続き部活動指導の負担軽減等に取組んでいきます。

取組みの方向性

外部人材の活用の充実を図っていきます。
適切な活動を維持しながら、国の動向を踏まえ在り方を検討していきます。

部活動に係る支援体制の充実〔継続〕

課 題（P.11再掲）

多くの学校で部活動指導員や外部指導員を任用し、教員の負担軽減に効果が出ています。ただし、特定の部活動の指導スキルを持った人材を探すため、任用の負担が大きくなることや適当な人材を確保できないことがあります。

今後の取組み

部活動指導に係る支援体制の充実

部活動指導員や外部指導員の活用の充実に向け、（一財）東京学校支援機構の人材マッチングシステムの利用促進や、必要に応じた拡充等を図っていきます。

部活動の適正な在り方への取組み

引き続き適切な活動時間・休養日での活動を展開しながら、国の動向を踏まえ地域との協働の在り方について研究していきます。

スケジュール

（年度）

令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)	令和7(2025)	令和8(2026)
支援体制の充実・適正な在り方への取組み				

3 勤務環境の改善

教員が業務に一層専念できるよう、心身療養の機会と授業準備等の必要な業務時間の確保に向け、保護者等のご理解ご協力のもとで取組みを実施してきました。

新学習指導要領への対応等、より質の高い学校教育が求められる中、教員がその能力を最大限に発揮できるよう、引き続き勤務環境の改善に取り組んでいきます。

取組みの方向性

心身療養の機会を確保していきます。
効率的な業務に資する環境の充実を図っていきます。

(1) 心身療養の機会の確保〔継続〕

課 題 (P.12再掲)

毎月の一斉退勤日は、業務の状況によっては学校で設定した日に定時で退勤できない場合があり、柔軟な運用が必要です。

夏季休業中の学校閉庁日は、管理職を含め一斉に休暇を取得できる貴重な機会となっています。

また、休憩時間については、7割以上の学校で取得できている教員が半数以下となっており、改善が必要です。

今後の取組み

定時退勤日の設定

引き続き、各学校で毎月1日以上の定時退勤日を設定します。

心身療養の機会の確保と共に、日頃からの時間を意識した働き方を促進することを目的としていますが、業務状況に応じ設定日に退勤できない教職員については、同月内の別日に定時退勤日を設けるよう、柔軟に運用していきます。

学校閉庁日の設定

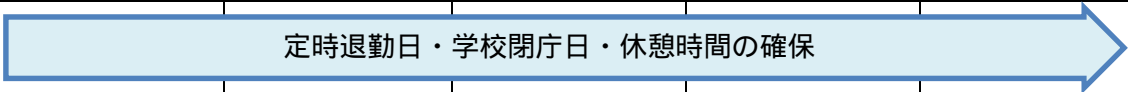
引き続き、全学校共通の学校閉庁日を夏季休業中に設定し、休暇取得を促進していきます。

休憩時間の確保

児童・生徒の指導等のため休憩時間を取得しにくい状況があります。効果的な工夫により成果を上げている事例を全学校で共有し、取得率の向上を図っていきます。

スケジュール

(年度)

令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)	令和7(2025)	令和8(2026)
				

(2) 効率的な業務に資する環境の充実【拡充】

課 題

快適な勤務環境は、効率的な業務の実施や労働者の健康状態の改善、労働意欲・成果の向上につながります。一方で、高度な個人情報を扱う教育業務の特性や施設の現状等により、学校の勤務環境には一定の制約があります。

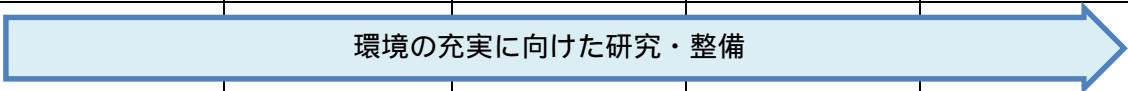
今後の取組み

効率的な業務に資する環境の充実

個人情報保護等の学校運営の安全性を十分に確保した上で、ICT技術の発展や学校改築等の機会を利用し、効率的な業務に資する環境の充実に向けて研究・整備を図っていきます。

スケジュール

(年度)

令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)	令和7(2025)	令和8(2026)
				

4 勤務時間の管理

教職員の勤務時間の管理は、校長や区教育委員会に求められる責務であり、働き方改革を進める上での前提となるものです。

一方で、出退勤管理システムの運用等に伴い、学校管理職の業務が増加したという側面もあります。

管理業務の負担を軽減しつつ、教員の長時間勤務の是正に向けた適切な管理体制を確保していくことが必要です。

取組みの方向性

勤務時間等のサービス管理の効率化を図ります。
長時間勤務が続く教員の状況改善を支援していきます。

(1) 勤務時間等のサービス管理の効率化〔拡充〕

課題（P.13再掲）

現在の出退勤管理システムは、学校から区教育委員会への報告の際に作業負担が大きく、また、出勤簿等の電子化に未対応で、紙とシステムとの二重で管理しているため非効率な事務となっています。

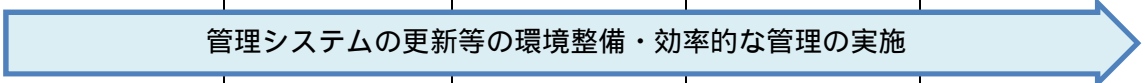
今後の取組み

勤務時間等のサービス管理の効率化

出勤簿や休暇職免処理簿等の電子化とともに、多様な勤務実態に対応した効率的なサービス管理が可能となるよう、新たな管理システムへの更新等の必要な環境整備を実施していきます。

スケジュール

(年度)

令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)	令和7(2025)	令和8(2026)
				

(2) 長時間勤務教員の状況改善に向けた支援〔継続〕

課 題 (P.13再掲)

月の時間外勤務が100時間以上の教員に対し、産業医面談にて直接啓発を行うことで、勤務状況の改善に効果を上げています。

一方、面談が任意の時間外勤務80時間以上の教員については、申込みがほとんどない状況であり、改善に向けた工夫が必要です。

今後の取組み

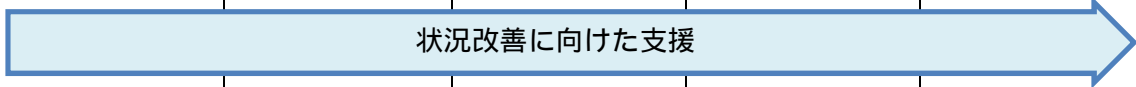
長時間勤務教員の状況改善に向けた支援

引き続き、長時間勤務となっている教員に向け、産業医面談等の相談機会を確保していきます。

また、長時間勤務が続く教員については、勤務状況の確認と改善の取組みについて、学校と区教育委員会との連携を図っていきます。

スケジュール

(年度)

令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)	令和7(2025)	令和8(2026)
状況改善に向けた支援 				

5 教員の意識改革促進

教員の効率的な業務やワーク・ライフ・バランスに係る意識の醸成に向け、各学校で様々な工夫を行っており、多くの教員が意識的に取り組んでいます。

働き方改革の目的の達成には、業務負担の軽減と意識改革の促進との両面において継続的な取組みが必要です。

今後も効果的な取組みの実施に向け、学校と区教育委員会で連携を図っていきます。

取組みの方向性

勤務時間やワーク・ライフ・バランスを意識する職場風土の醸成を図ります。
区教育委員会から各教職員に向けた意識啓発に取り組んでいきます。

職場風土の醸成と意識啓発〔継続〕

課 題 （P.14再掲）

自らの勤務時間を把握することは働き方改革の前提でもあり、意識を促進していくことが必要です。また、各教員が働き方改革の意識をもっていながら実質的な勤務時間の削減等の効果につなげていないケースもあります。

今後の取組み

効率的な業務意識の共有

各学校にて、校内全体での効率的な業務意識の一層の共有を図っていきます。学校の状況に応じた目標や方針を設定し、各教職員が自らの勤務時間を把握しつつ、計画的に取り組んでいきます。

ワーク・ライフ・バランスを大切にする職場風土の醸成

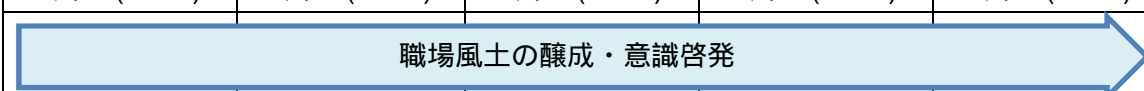
各学校にて、休憩時間の確保や適切な休暇取得を奨励し、臨時対応の当番制や管理職の率先した取組み等により、職場風土の醸成を図っていきます。

区教育委員会による意識啓発

学校管理職及び各教職員に向け、研修や情報発信による意識啓発に取り組んでいきます。

スケジュール

(年度)

令和4(2022)	令和5(2023)	令和6(2024)	令和7(2025)	令和8(2026)
				

今後の取組み一覧

分類	今後の取組み	ページ
学校業務の 適正化	学校徴収金業務の適正化	P.17
	学校徴収金の公会計化	
	学校施設の利用申請の受付等に係る業務軽減	
	児童・生徒・家庭向け事業に係る負担削減	P.18
	放課後学校外の児童・生徒事案への対応整理	
	ペーパーレス化の推進	
	ICTの活用事例や教材等の共有	
	ICT活用に係る専門的な支援	P.19
	より効果的なICT活用の検討	
	会議・研修等の精査	
	学校及び区教育研究会の行事の精査	P.20
	学校への依頼等の精査	
	校務改善事例の共有	
	教員の業務支援体制の充実	
	学校経営の業務体制の充実	
学校事務の業務体制の充実		
支援人員の任用管理事務の効率化		
スクールソーシャルワーカー派遣の充実	P.21	
緊急案件・法律案件への対応体制の充実		
地域・保護者との共育・協働の充実		
部活動の 在り方	部活動指導に係る支援体制の充実	P.22
	部活動の適正な在り方への取組み	
勤務環境の 改善	定時退勤日の設定	P.23
	学校閉庁日の設定	
	休憩時間の確保	
	効率的な業務に資する環境の充実	P.24
勤務時間の 管理	勤務時間等のサービス管理の効率化	P.25
	長時間勤務教員の状況改善に向けた支援	P.26
教員の意識 改革促進	効率的な業務意識の共有	P.27
	ワーク・ライフ・バランスを大切にする職場風土の醸成	
	区教育委員会による意識啓発	

取組みの周知と促進

1 保護者・地域への理解促進

本区の学校運営は、PTAや学校応援団、町会・自治会をはじめとした保護者や地域の方々の多大な支援と連携によって支えられています。学校における働き方改革の取組みを進め、質の高い学校教育の維持向上を実現していくためには、保護者や地域の方々のご理解とご協力が必要不可欠です。

区教育委員会及び学校は、働き方改革の目的や取組みについて、保護者や地域へ丁寧に周知・説明していくとともに、広く学校関係者のご意見をいただきながら着実に取組みを実施していきます。

方向性

学校における働き方改革の目的を広報やHP等で広く周知していきます。

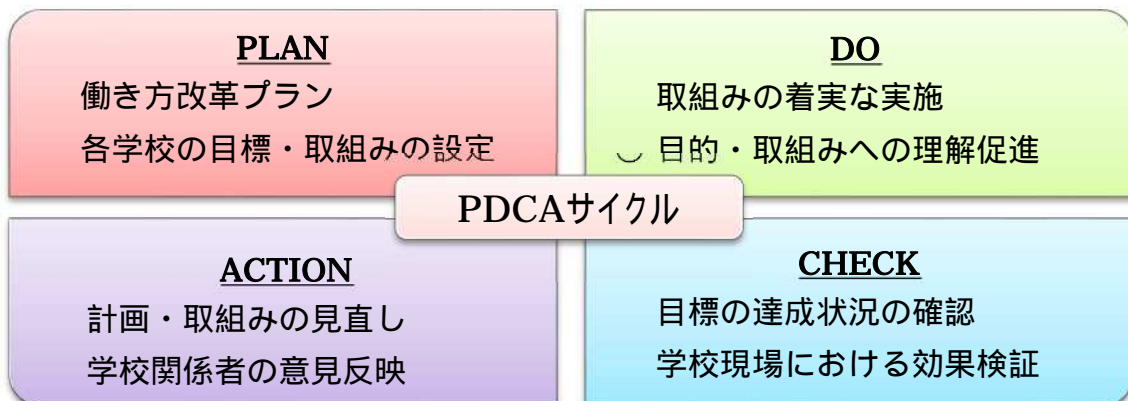
保護者・地域に直接的に影響する取組みについては、様々な方法によりご理解とご協力を求め、緊密な連携に基づいて実施していきます。

広く学校関係者のご意見をいただき、必要に応じた見直しを行いながら、質の高い学校教育の維持向上に向け、着実に取組みを進めていきます。

2 取組みの検証と見直し

本プランに基づく取組みをより実践的・効果的なものとするため、随時、目標の達成状況や取組みの効果を確認・検証し、学校関係者のご意見も踏まえ、必要に応じた見直しを行っていきます。

取組みの継続的な改善



本プラン改定に係る令和3年度の検討経過

時期	検討経過	主な検討内容
11月9日	教育委員会	改定方針の報告
11月10日 ～26日	学校(園)の現況調査	これまでの取組みの成果と課題を確認
12月9日	第1回推進委員会	成果と課題を検証 「改定版プラン(素案)」を検討
12月14日	教育委員会	検討状況を報告
12月15日 ～1月14日	校(園)長会・副校長会の 意見募集	「改定版プラン(素案)」に関する校(園)長会・ 副校長会からの意見を募集
1月28日	第2回推進委員会 (書面開催)	素案に関する意見を踏まえた方針を確認 「改定版プラン(案)」を検討
2月8日	教育委員会	「改定版プラン(案)」を報告
2月9日 ～3月1日	教職員の意見募集	「改定版プラン(案)」に関する教職員からの意 見を募集
3月14日	第3回推進委員会	教職員の意見募集の結果を確認 「改定版プラン(最終案)」を決定 令和4年度の取組み概要を確認
3月22日	教育委員会	「改定版プラン」を決定

江戸川区立学校における働き方改革推進委員会設置要綱

平成30年4月25日施行

(設置)

第1条 教員の心身の健康を保持し、もって安定的・持続的な学校教育活動の実施を目的として教育委員会が策定する学校における働き方改革プラン（以下「働き方改革プラン」という。）に基づく取組の推進に当たり、必要な事項を検討するため、江戸川区立学校における働き方改革推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 委員会は、次に掲げる事項について検討し、教育委員会教育長（以下「教育長」という。）に報告する。

- (1) 働き方改革プランの改定に関すること。
- (2) 前号に掲げるもののほか、江戸川区立学校における働き方改革の推進に関すること。

(構成)

第3条 委員会は、次に掲げる者を委員として構成し、各委員は教育長が委嘱し、又は任命する。

- (1) 江戸川区立学校の校長会及び副校長会の代表
- (2) 江戸川区立幼稚園の園長会又は副園長会の代表
- (3) 教育推進課長
- (4) 学務課長
- (5) 教育指導課長
- (6) 学校施設課長
- (7) 教育委員会事務局副参事のうち教育長が指名する者
- (8) 教育指導課統括指導主事のうち教育長が指名する者

(任期)

第4条 委員の任期は、委嘱又は任命の日から第2条の規定による報告が完了した日までとする。

(委員長及び副委員長)

第5条 委員会には、委員長及び副委員長を置く。

2 委員長は、教育推進課長をもって充て、委員会を代表し、会務を総括する。

3 副委員長は、あらかじめ委員長が指名した委員とし、委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会の会議は委員長が招集し、委員長がその議長となる。

2 委員長は、必要に応じて会議に委員以外の者の出席を求め、意見又は説明を聴くことができる。

(会議の非公開)

第7条 会議は、非公開とする。ただし、委員会が必要と認めた場合は、会議の一部又は全部を公開することができる。

(庶務)

第8条 委員会の庶務は、教育推進課において処理する。

(委任)

第9条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が別に定める。

付 則

この要綱は、平成30年4月25日から施行する。

付 則(令和3年12月3日 21教推起第1668号)

この要綱は、令和3年12月3日から施行する。

学校における働き方改革プラン

平成 30 年（2018 年）10 月 11 日策定

令和 4 年（2022 年）3 月 22 日改定

江戸川区教育委員会



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



江戸川区は、「ともに生きるまち」を目指して
SDGsに取り組んでいます