

板橋区立学校における働き方改革推進プラン

板橋区教育委員会

令和4年2月

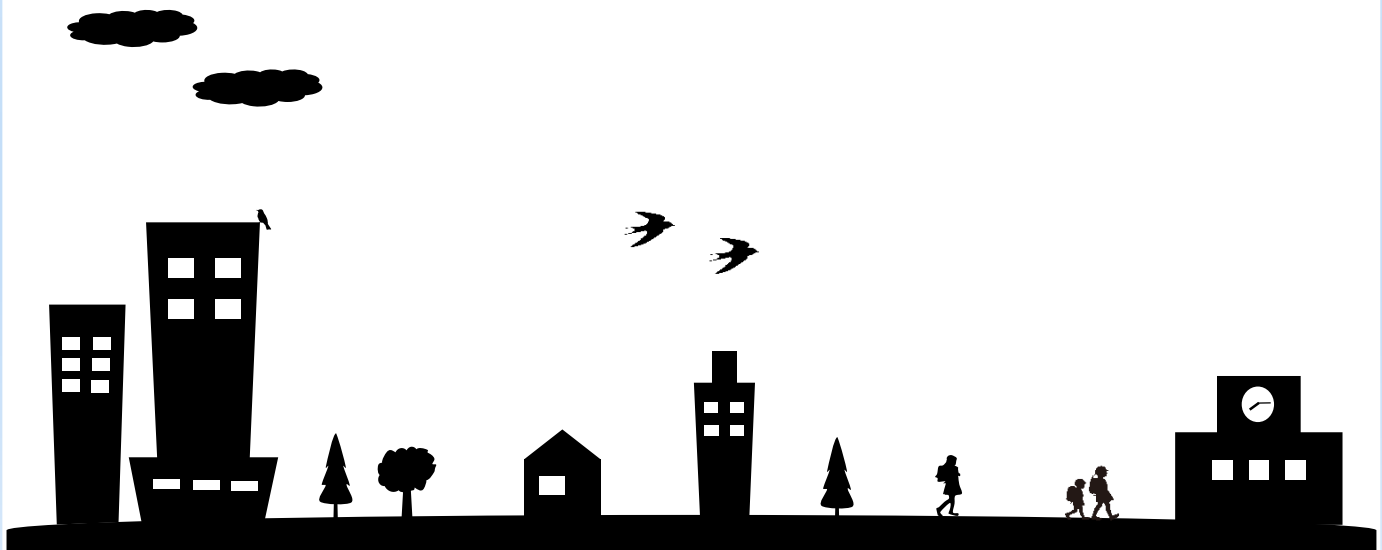
1 はじめに

AI等の様々なテクノロジーが高度化したSociety5.0の時代が到来しつつある中、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い人々の行動や価値観は大きく変化し、社会情勢は、ますます複雑で予想が困難になってきています。

このような情勢の中で、子どもたちが予測困難な未来社会を自立的に生き、社会の形成に参画するための資質・能力を育成するため、学校教育の改善・充実が求められています。また、学習指導のみならず、学校が抱える課題は、近年、より複雑化・多様化しており、教員の労働時間を長時間化させる一因となっています。

教育成果を維持し、向上させるためには、教員のこれまでの働き方を見直し、子どもたちに対して効果的な教育活動を行うことができる環境を整備する必要があります。そこで、区教育委員会では平成31年3月に「板橋区立学校における教職員の働き方改革推進プラン2021」（以下「前プラン」という。）を策定し、働き方改革のための様々な取組を推進してきました。

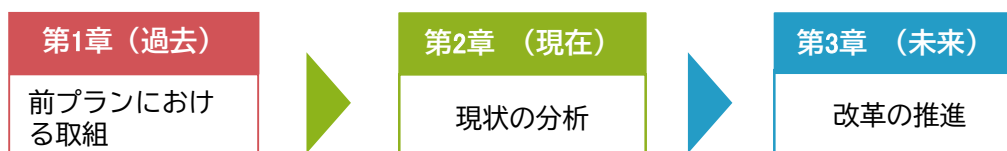
本プランは、これまでの取組を検証するとともに社会情勢の変化に対応するため、前プランの取組を継承しつつも、さらなる取組の改善・充実を図るために新たに策定するものです。



2 プランの構成と目次

(1) プランの構成

本プランは、過去（前プランにおける取組や法整備等の動向）、現在[令和3年度時点]（現状の分析）、未来（改革の推進）の3つの視点から各章を構成しています。



(2) 目次

1 はじめにP1
2 プランの構成と目次P2
3 板橋区立学校における働き方改革推進プランのあらましP3

第1章 ～過去～ 前プランにおける取組

1 前プランの概要および目標の達成状況P5
2 前プランにおける主な取組P6
3 前プランにおける取組の今後の方向性P7
4 前プランにおける取組の総括P9
5 国・都および区における法整備の動向P10

第2章 ～現在～ 現状の分析

1 教職員の勤務時間等の状況P13
2 働き方改革に関する勤務実態調査結果の概要P15
3 現状分析と課題P20

第3章 ～未来～ 改革の推進

1 板橋区教育委員会 働き方改革推進宣言P23
2 目標の設定と基本的な考え方P24
3 学校および教員が担う業務の明確化P25
4 関係者（機関）の役割P26
5 働き方改革を推進するための3つの重点施策P27
6 各重点施策における22の具体的な取組P28
7 検証・改善P39

3 板橋区立学校における働き方改革推進プランのあらまし

(1) 計画の策定目的

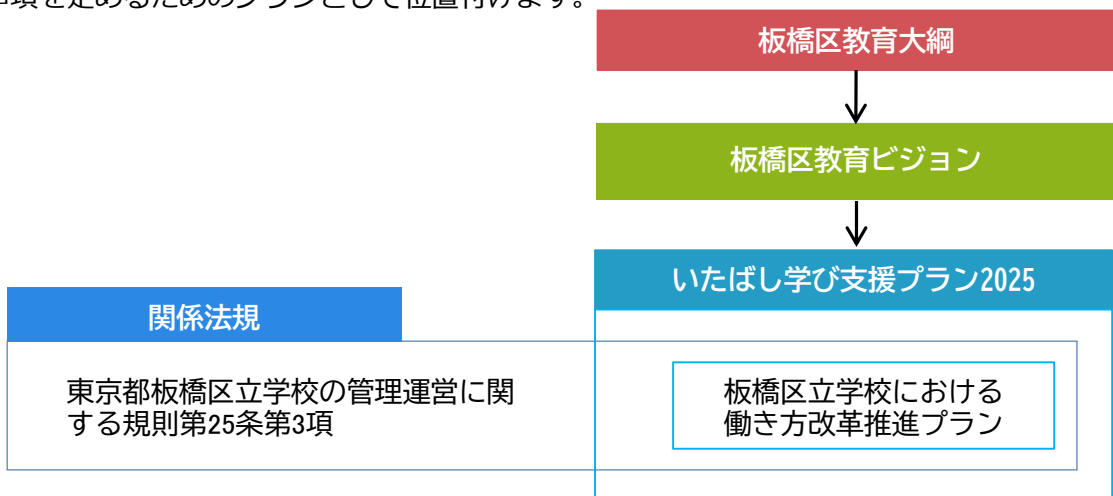
教員が心身の健康を保持し、「誇り」と「やりがい」をもって専門性を発揮でき、教育に専念できる環境を整えることにより、子どもたちのための教育の質の向上を図ることを目的とします。



(2) 計画の性格と位置付け

板橋区における中長期的な教育の指針となる「板橋区教育ビジョン2025」の第3期（最終）実施計画として策定する「いたばし学び支援プラン2025」では、教員の働き方改革を学校教育の柱の一つとして掲げています。本プランは、「いたばし学び支援プラン2025」の趣旨に沿って、学校における働き方改革の具体的な行動計画を示します。

また、本プランは、東京都板橋区立学校の管理運営に関する規則第25条第3項に基づき、教育職員等の業務量の適切な管理その他教育職員等の健康および福祉の確保を図るために必要な事項を定めるためのプランとして位置付けます。



第1章 ～過去～

前プランにおける取組



1 前プランの概要および目標の達成状況

平成31年3月に策定した前プランの概要および目標、目標を達成するための指標の達成状況は次のとおりです。

(1) 前プランの概要

- ① 策定期間 平成31年3月
- ② 計画対象期間 平成31年4月1日から令和4年3月末日まで
- ③ 策定目的 教職員の心身の健康保持の実現と、「誇り」と「やりがい」をもって専門性を発揮できる環境を整えることにより、質の高い教育活動の実現を図ること
- ④ 取組内容 7つの重点施策に基づく28の具体的取組を実施

(2) 前プランにおいて掲げた目標の達成状況

目 標

月あたりの時間外在校等時間が80時間を超える教職員をゼロにする(※)

実績値	R1	R2	R3
小学校	4.4%	3.1%	2.6% (4-12月)
中学校	7.0%	5.3%	7.3% (4-12月)

(3) 目標達成のために定めた指標の達成状況

指標 1

2日連続の土日出勤率 目標：0%

※部活動の大会・土曜授業プラン・学校行事による出勤は除く

実績値	R1	R2	R3
小中学校	0.8%	0.3%	0.2% (4-12月)

指標 2

有給休暇の取得割合 目標：85%以上

実績値	R1	R2
小中学校	70.2%	45.8%

※前プランでは、目標を「**週あたりの**在校時間が60時間を超える教職員をゼロにする」と表記していましたが、国や都の方針に合わせ、「**月あたりの**時間外在校等時間が80時間を超える教職員をゼロにする」と表記し直しています。

2 前プランにおける主な取組

前プランでは働き方改革を推進するため様々な取組を進めてきました。その主な取組は次のとおりです。

(1) 電話自動応答装置の導入



夕刻以降の学校への電話連絡に対して自動応答する装置を全校に導入しました。

全校導入

(2) 部活動指導員の配置



部活動顧問に代わって部活動指導ができる人材を区立中学校3校にモデル配置しました。

(3) スクール・サポート・スタッフ配置



授業準備や採点、校内の消毒や児童・生徒の健康管理を行う人材として区内全小中学校に配置しました。

全校導入

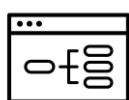
(4) ICカードによる在校時間管理



在校時間の適切な把握が行えるよう、ICカードによる在校時間管理システムを全校に導入しました。

全校導入

(5) 学校徴収金管理システム導入・運用



給食費等の私費会計を統一して処理できるシステムを導入し、効率的な運用ができるよう支援しました。

全校導入

(6) 校務支援システムの更改



システムの再構築を行い、併せて、学校ホームページを全学校が統一して更新できるCMS（コンテンツマネジメントシステム）を導入しました。

全校導入

(7) 学校完全休校日の設定



休暇取得を促進するため、夏季休業期間中に、平日3日以上完全休校日の設定を行いました。

全校導入

(8) 調査依頼業務の縮減



教育委員会事務局から学校へ行う調査等について精選し、調査件数の10%について効率化を図りました。

3 前プランにおける取組の今後の方向性

前プランにおける7つの重点施策に基づく28の取組の今後の方向性と、次期プランへの反映の考え方は下表のとおりです。

重点施策1 教職員が職務に専念できる環境の整備		現状	今後の方向性	次期プランへの反映
(1)	I Cカードによる適正な在校時間管理	取組継続	引き続き適正管理に向けた運用面の改善を継続する	「在校時間の分析とその活用」へ統合
(2)	学校徴収金管理システム導入・運用	完了	導入が完了したため、引き続き運用面の改善を検討する	—
(3)	学校電話自動応答装置設置による時間外連絡体制の確立	完了	導入が完了したため、引き続き運用面の改善を検討する	—
(4)	職員室レイアウトの改善検討	取組継続	引き続き改善に向けた検討を継続する	継続事業として掲載

重点施策2 教職員の働き方への意識改革		現状	今後の方向性	次期プランへの反映
(1)	在校時間を意識した働き方の実践	取組継続	引き続き運用面の改善を継続する	「在校時間の分析とその活用」へ統合
(2)	学校完全休校日の実施	取組継続	閉庁日の日数の拡充について検討する	拡充事業として掲載
(3)	定時退庁日の設定	取組継続	定時退庁日の全校設定に加え、最終退勤時間の設定について検討する	拡充事業として掲載
(4)	研修の実施	取組継続	学校職員向けの研修に加え、教育委員会事務局内部の研修の実施について検討する	新規・拡充事業として掲載
(5)	校内目標の設定	取組継続	引き続き運用面の改善を継続する	継続事業として掲載

重点施策3 既存事務事業の更なる効率化		現状	今後の方向性	次期プランへの反映
(1)	経営支援部の活用	完了	全校導入が完了したため、引き続き運用面の改善を検討する	—
(2)	事務室による経営支援の推進	取組継続	引き続き適正管理に向けた運用面の改善を継続する	「学校事務職員の能力活用」へ統合
(3)	校務支援システムの更改・活用	完了	更改が完了したため、引き続き運用面の改善を検討する	—
(4)	連合行事・学校行事・土曜授業プランの見直し	取組継続	引き続き見直しを継続する	継続事業として掲載
(5)	校内事務の見直し	取組継続	デジタル化により取組を拡充して実施する	拡充事業として掲載
(6)	学校に提出を求める文書の簡素化・調査依頼業務の見直し	取組継続	引き続き見直しを継続する	継続事業として掲載
(7)	学校施設開放の効率化	取組継続	デジタル化も含めて、引き続き運用面の改善を検討する	「デジタル化による校内事務の見直し」へ統合
(8)	教職員の研究活動のあり方検討	完了	検討が完了したため、引き続き運用面の改善を検討する	—

重点施策4 部活動の適正化		現状	今後の方向性	次期プランへの反映
(1)	部活動指針の改訂による体制整備	完了	改訂が完了したため、引き続き運用面の改善を検討する	—
(2)	外部人材の活用	取組継続	引き続き充実に向けた活用を検討する	「部活動改革の推進」へ統合

重点施策 5 学校を支える人員体制の確保		現状	今後の方向性	次期プランへの反映
(1)	専門スタッフの活用促進	取組継続	新たな人材の配置や、既に配置されている人材の拡充について検討する。	拡充事業として掲載
(2)	学校事務職員の能力活用	取組継続	引き続き能力の活用に向けた検討を継続する	継続事業として掲載
(3)	法律相談事業の効率化	完了	効率化が完了したため、引き続き運用の効率化を検討する	—
(4)	S T A R Tチームの充実	取組継続	引き続き充実に向けた検討を継続する	継続事業として掲載
(5)	相談体制の充実	取組継続	引き続き充実に向けた検討を継続する	継続事業として掲載

重点施策 6 地域との連携・協働		現状	今後の方向性	次期プランへの反映
(1)	板橋区コミュニティ・スクールの導入	完了	導入が完了したため、引き続き運営面の改善を検討する	—
(2)	家庭教育支援チームの拡充	完了	引き続き効果的な運営を検討する	—
(3)	保護者・地域社会への理解促進	取組継続	引き続き理解促進に向けた検討を継続する	継続事業として掲載

重点施策 7 学校現場との課題の共有		現状	今後の方向性	次期プランへの反映
(1)	国・都への働きかけ	取組継続	引き続き働きかけを行う	継続事業として掲載

4 前プランにおける取組の総括

月あたりの時間外在校等時間が80時間を超える教職員の割合について、前プランにおける取組の初年度である令和元年度から令和3年度（12月まで）の状況を比較すると、小学校では割合が低下傾向にあり、状況の改善が数値として表れていますが、中学校では令和2年度に低下した割合が、令和3年度には、令和元年度と同程度の割合となりました。これは、令和3年度の数値について、比較的繁忙である4月～12月の状況を表記しているためです。第2章1（4）（14ページ）において、令和元年度と令和3年度の月あたり時間外在校等時間が80時間を超える教職員の月別推移を比較したグラフを掲載しています。同グラフからは、中学校の9、10月を除く全期間において、令和3年度の割合が改善していることがわかります。

目標達成のために定めた指標である「2日連続の土日出勤率」については改善が見られました。「有給休暇の取得率」については、令和2年度の取得率が大きく低下していますが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、夏季休業期間が短縮されたことが影響しているものと推測されます。

これらの結果から、令和元年度から3年間に渡り、様々な取組を推進してきたことにより着実に働き方改革が推進されているものと考えられます。

しかし、目標に掲げた「月あたりの時間外在校等時間が80時間を超える教職員を**ゼロにする**」という目標の達成には至っておらず、この結果を重く捉え、現状の取組について見直しを行い、働き方改革をさらに推進していく必要があります。

5 国・都および区における法整備の動向

(1) 国・都の法整備の動向

平成31年1月、中央教育審議会の「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（答申）」を受け、文部科学省において「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」が作成されました。

その後、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」が改正され、上記ガイドラインが法的根拠のある「指針」と位置付けられ、令和2年1月、文部科学省から「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」が告示されています。

指針では、教員のサービスを監督する各教育委員会が、教育職員の在校等時間の上限等に関する方針について、教育委員会規則等において定めることとされ、都教育委員会において「学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」および同施行規則、「都立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」が改正（いずれも令和2年4月1日施行）されました。

(2) 区の関係法規の整備

国や都の動向を受け、区教育委員会においても「東京都板橋区立学校の管理運営に関する規則」を改正（令和2年4月1日施行）し、教育職員等の勤務時間の上限を以下のとおり定めました。

時間外在校等時間の上限（原則）

- | | |
|------------------------------------|-------|
| ① 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1箇月の合計時間 | 45時間 |
| ② 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1年間の合計時間 | 360時間 |

※一時的または突発的に所定の勤務時間以外の時間に業務を行う必要がある場合は例外規定あり

※例外規定（東京都板橋区立学校の管理運営に関する規則 第25条第2項抜粋）

2 前項の規定にかかわらず、児童又は生徒に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、教育職員等が一時的又は突発的に所定の勤務時間以外の時間に業務を行う必要があると教育委員会が認める場合には、教育委員会は、教育職員等が業務を行う時間から所定の勤務時間を除いた時間を次に掲げる基準の範囲内とするため、教育職員等の業務量の適切な管理を行うものとする。

- (1) 1月について 100時間未満
- (2) 1年について 720時間
- (3) 1月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1月、2月、3月、4月及び5月の期間を加えたそれぞれの期間において1月当たりの平均時間について 80時間
- (4) 1年のうち、1月において45時間を超える月数について 6月

第2章 ～ 現在 ～

現状の分析



1 教職員の勤務時間等の状況

(1) 教職員の月あたり時間外在校等時間の状況

① 小学校の状況

	45時間未満	45時間以上 80時間未満	80時間以上 100時間未満	100時間以上
令和元年度	78.1%	17.4%	2.9%	1.5%
令和2年度	81.2%	15.7%	2.4%	0.7%
令和3年度	78.2%	19.0%	2.3%	0.5%

② 中学校の状況

	45時間未満	45時間以上 80時間未満	80時間以上 100時間未満	100時間以上
令和元年度	75.6%	17.4%	4.0%	3.0%
令和2年度	78.9%	15.8%	3.1%	2.2%
令和3年度	68.8%	23.9%	4.7%	2.6%

※令和3年度は4月～12月の状況を掲載しています。

(2) 職種別の状況

① 小学校の状況（令和2年度の状況）

	45時間未満	45時間以上 80時間未満	80時間以上 100時間未満	100時間以上
校長	85.6%	12.7%	1.3%	0.3%
副校長	58.3%	32.8%	6.5%	2.3%
教諭	79.0%	17.6%	2.6%	0.7%

※教諭には主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭を含む

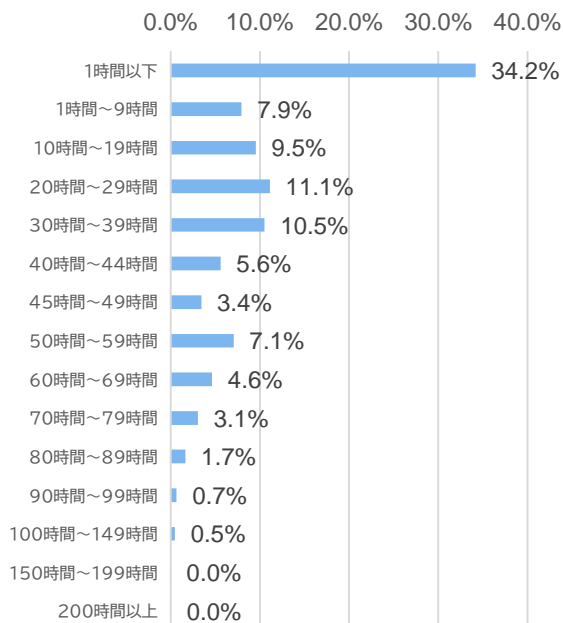
② 中学校の状況（令和2年度の状況）

	45時間未満	45時間以上 80時間未満	80時間以上 100時間未満	100時間以上
校長	94.7%	1.1%	0.8%	3.4%
副校長	65.2%	26.1%	4.5%	4.2%
教諭	76.2%	17.9%	3.6%	2.3%

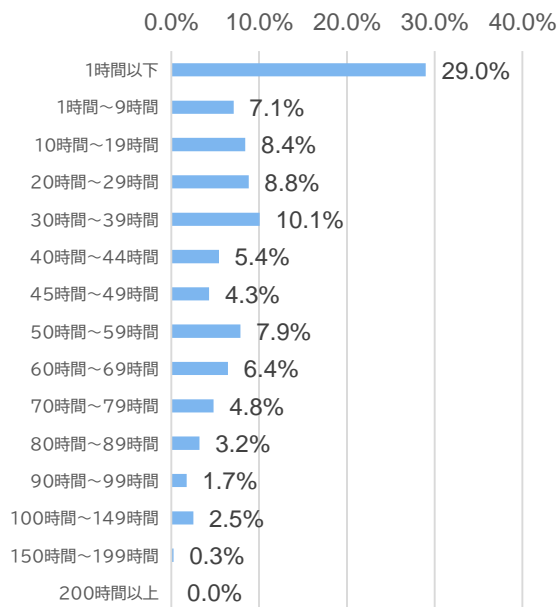
※教諭には主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭を含む

(3) 時間外在校等時間別の割合の詳細（令和3年度 月あたり平均 4-12月まで）

① 小学校の状況

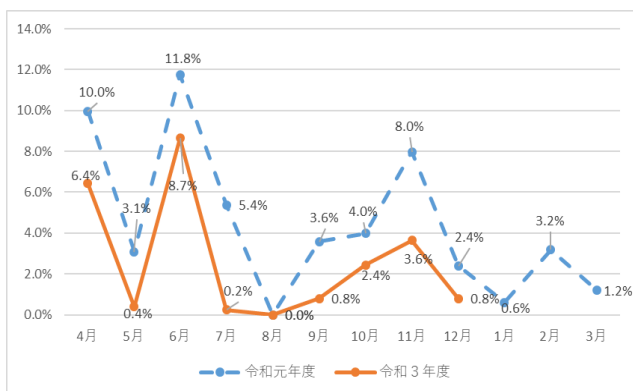


② 中学校の状況

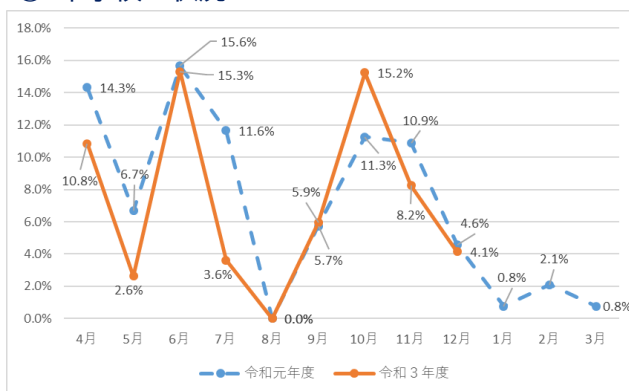


(4) 時間外在校等時間が月あたり80時間を超えた教職員の割合の月別推移

① 小学校の状況



② 中学校の状況



※令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大に伴う臨時休校の影響が大きいため、令和元年度と令和3年度(12月まで)の数値を比較している。
令和3年度は集計の都合上、4月～12月までの状況を表記している。

(5) 勤務時間の状況分析

- ・令和2年度において、月あたりの時間外在校等時間が45時間以上の教職員の割合は小学校で18.8%、中学校で21.1%です。また、いわゆる過労死ラインと言われる月あたりの時間外在校等時間が80時間以上の教職員の割合は小学校で3.1%、中学校で5.3%です。
- ・職種別の傾向では、副校長が他の職種と比べて時間外在校等時間が長い傾向にあります。
- ・令和元年度と令和3年度(12月まで)の時間外在校等時間が80時間を超えた教職員の割合の月別推移では、中学校の9、10月を除く全期間において、令和3年度の割合が改善しています。
- ・「東京都板橋区立学校の管理運営に関する規則」では、時間外労働の上限を原則月45時間と規定しており、法令遵守のためにも取組を一層推進していく必要があります。

2 働き方改革に関する勤務実態調査結果の概要

学校に勤務する職員の勤務実態や働き方改革に関する意識等を把握・分析し、今後の働き方改革の推進につなげることを目的として、令和3年6月に以下のとおり勤務実態調査を実施しました。調査と集計結果の概要は以下のとおりです。

(1) 調査の概要

- ①調査対象者：板橋区立学校に勤務する全学校職員
- ②対象者総数：2,843人
- ③回答者数：1,284人（回答率45%）
- ④調査期間：令和3年6月8日から令和3年6月30日までの23日間
- ⑤調査方法：各学校職員がweb上のアンケートフォームへアクセスし、回答を行った
- ⑥調査項目：働き方改革への意識の状況など25項目

(2) 単純集計結果の概要

Q1. あなたは働き方改革に意識的に取り組んでいると感じますか？

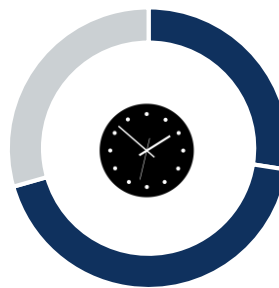


48%

取り組んでいる

- ・大いに取り組んでいる 11%
- ・どちらかと言えば取り組んでいる 37%

Q2. あなたは勤務時間を意識した働き方ができていますか？

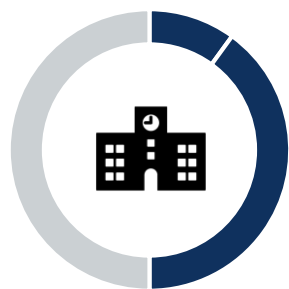


72%

意識できている

- ・大いに意識できている 28%
- ・どちらかと言えば意識できている 44%

Q3. あなたが勤務する学校は働き方改革に意識的に取り組んでいると感じますか？



50%

取り組んでいる

- ・大いに取り組んでいる 10%
- ・どちらかと言えば取り組んでいる 40%

Q4. あなたは現在、業務に多忙感を感じていますか？



70%

感じている

- ・非常に感じている 31%
- ・多少感じている 39%

Q5. 仕事を自宅に持ち帰って業務を行うことはありますか？



57%
ある

- ・毎日ある 8%
- ・よくある 20%
- ・たまにある 29%

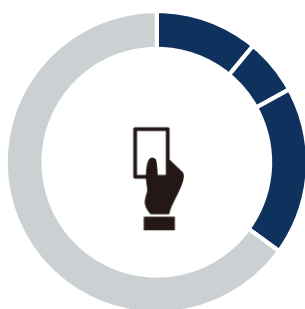
Q6. 休憩時間の平均的な取得状況を教えてください。（学校の休憩時間は45分）



48%
0分
(休憩を取っていない)

- ・0分：48%
- ・1～9分：13%
- ・10～19分：13%
- ・20～29分：8%
- ・30～39分：6%
- ・45分：11%

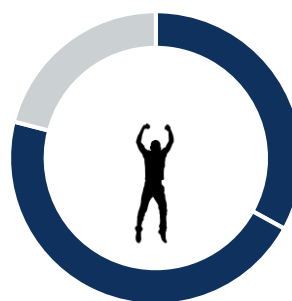
Q7. ICカードの出退勤のタッチ前後に30分以上の業務を行うことがありますか？



35%
ある

- ・毎日ある 11%
- ・よくある 6%
- ・たまにある 18%

Q8. あなたは自身の業務にやりがいを感じていますか？



79%
感じている

- ・大いに感じている 33%
- ・どちらかと言えば感じている 46%

Q9. 働き方改革の障壁となっている課題は何ですか？（複数選択可）

- | | | |
|----|-----------|-----|
| 1位 | 人員が足りていない | 56% |
| 2位 | 時間的余裕がない | 44% |
| 3位 | ノウハウがない | 33% |
| 4位 | 学校の意識不足 | 26% |
| 5位 | 個人の意識不足 | 24% |

Q10. 働き方改革をさらに進めるために必要な取組は何ですか？（複数選択可）

- | | | |
|----|-----------|-----|
| 1位 | 人的支援 | 72% |
| 2位 | 事務の削減 | 61% |
| 3位 | 行事等の見直し | 37% |
| 4位 | 部活動支援 | 32% |
| 5位 | 学校完全休校日拡充 | 23% |

働き方改革をさらに進めるために必要な取組としては「人的支援」が72%で最も割合が高く次いで「事務の削減」が61%でした。これらの結果から、人的体制の整備と、業務改善の取組を重点的に展開していく必要があります。

(3) クロス集計結果の概要

クロス集計の分析方法

クロス集計分析は、下表の「指標とした設問」に対する回答を、「やりがい度」「働き方改革への意識度」「勤務時間への意識度」「疲労の少なさ」「多忙感の少なさ」「時間外労働の少なさ」の6つの項目としてスコア化し、スコアから算出した偏差値を、項目ごとにレーダーチャートで表示しました。

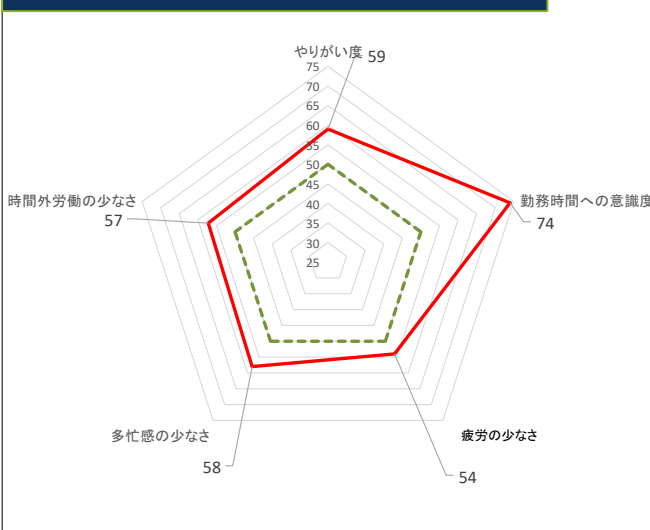
なお各チャートの点線は平均値（偏差値50）を示しています。

チャート項目	指標とした設問
I やりがい度	① あなたは自身の業務にやりがいを感じていますか
II 働き方改革への意識度	② あなたは働き方改革に意識的に取り組んでいると思いますか
III 勤務時間の意識度	③ あなたは勤務時間を意識して勤務することができますか
IV 疲労の少なさ	④ 休憩時間の平均的な取得状況
	⑤ 現在の自身の疲労の蓄積状況
V 多忙感の少なさ	⑥ あなたは現在、業務に「多忙感」を感じていますか
VI 時間外労働の少なさ	⑦ 月当たり時間外在校等時間（3か月平均）

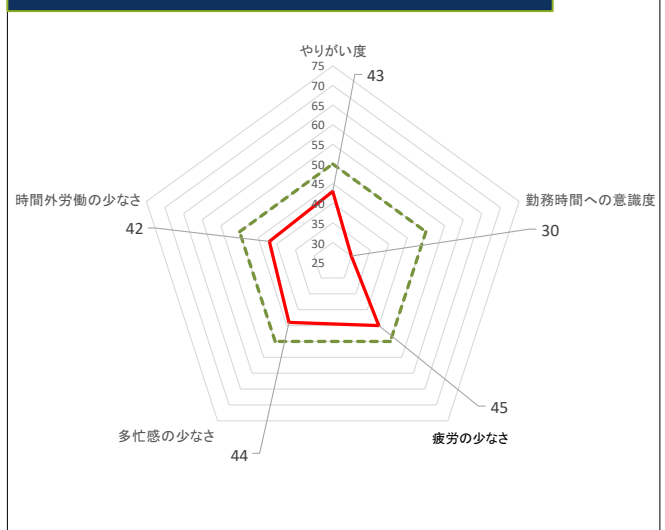
① 個人の働き方改革への取組意識が与える影響の分析

「あなたは働き方改革に意識的に取り組んでいますか」という設問において「大いに取り組んでいる」と回答した140名を「働き方改革への意識が高い職員」とし、「あまり取り組んでいない」「全く取り組んでいない」と回答した248名を「働き方改革への意識が低い職員」とした上で両者の傾向を比較した結果は以下のとおりです。

ア. 働き方改革への意識が高い職員



イ. 働き方改革への意識が低い職員

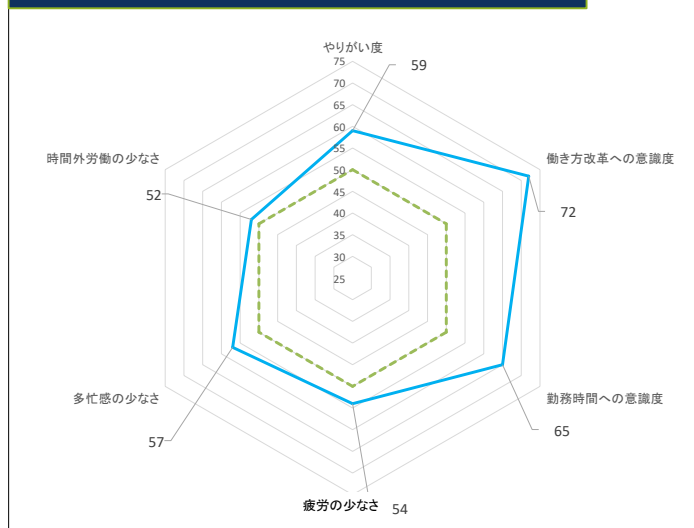


働き方改革への意識が高い職員は、全ての項目において平均を上回る結果となった一方、働き方改革への意識が低い職員は、全ての項目において平均を下回る結果となりました。

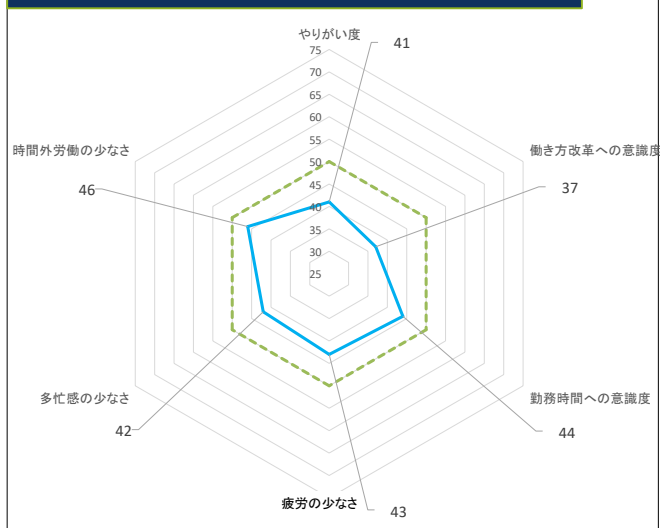
② 学校の働き方改革への取組意識が与える影響の分析

「あなたが勤務する学校は働き方改革に意識的に取り組んでいると思いますか」という設問において「大いに取り組んでいる」と回答した111名を「働き方改革への意識が高い学校の職員」とし、「あまり取り組んでいない」「全く取り組んでいない」と回答した216名を「働き方改革への意識が低い学校の職員」とした上で両者の傾向を比較した結果は以下のとおりです。

ア. 働き方改革への意識が高い学校の職員



イ. 働き方改革への意識が低い学校の職員

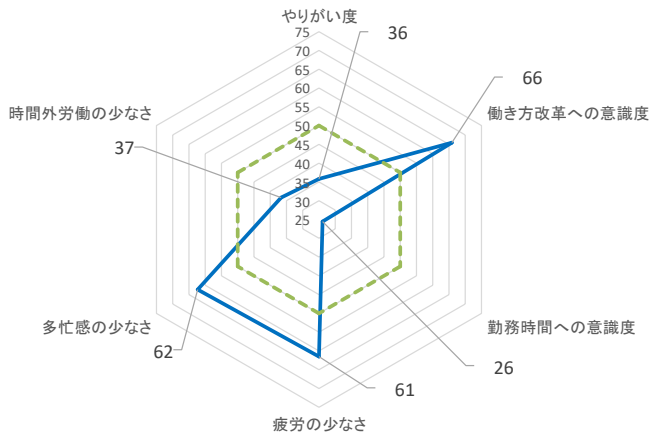


働き方改革への意識が高い学校の職員は、全ての項目において平均を上回る結果となった一方、働き方改革への意識が低い学校の職員は、全ての項目において平均を下回る結果となりました。

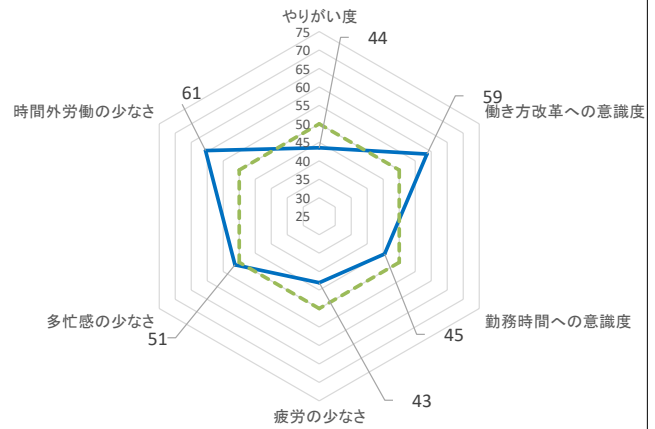
①および②のレーダーチャートの分析結果から、働き方改革への意識が労働時間や多忙感、疲労度、仕事へのやりがいへ与える影響が大きく、職員個人や学校の意識改革についても積極的に取り組んでいく必要性が高いことが明らかになりました。

③ 年代別の分析

ア.20代の状況



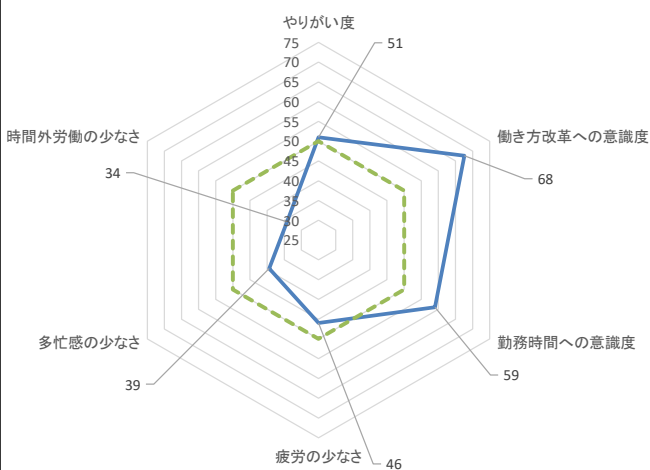
イ.50代の状況



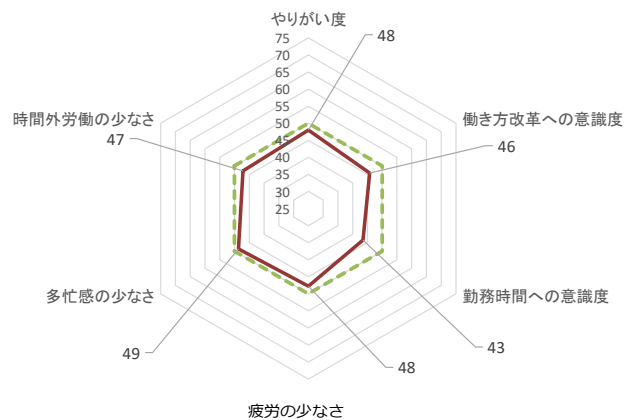
年代別では、20代の教員は時間外労働が多いが（時間外労働の少なさの偏差値37）、勤務時間への意識度は低く（偏差値26）、多忙感や疲労度も低い（多忙感の少なさの偏差値62、疲労の少なさの偏差値61）という状況が顕著に見られます。逆に50代では、時間外労働は少ないが（時間外労働の少なさの偏差値61）、疲労度は高い（疲労の少なさの偏差値43）という傾向があります。

④ 職種別の分析

ア. 副校長の状況



イ. 教諭の状況



職種別の分析では、副校長において、働き方改革や勤務時間への意識は高いが、時間外労働が長く、多忙感を強く感じているという状況が見てとれます。

3 現状分析と課題

(1) 現状分析

小学校は、学級担任制であり学級担任を務める一人の教員が担当する授業時数が多い傾向にあります。給食の時間にも指導を行い、児童の休み時間も児童と一緒に活動し、児童の安全への配慮等を行っていることが多いことから、休憩時間が確保できず、連続勤務になっています。児童在校中は校務分掌業務や授業準備を行う時間の確保が難しい状況にあります。

中学校は、教科担任制であり、教科により担当する授業時数は異なりますが、生徒指導や進路指導に関わる業務の負担が大きくなります。それらの指導等の時間に加え、補習指導や部活動に関わる時間が長い傾向にあります。また、授業準備等の時間の確保が難しい状況にあります。

このほか教員は、授業以外の事務業務も一定程度担っており、また、保護者・PTAや地域との連携、通学路の安全確保、新型コロナウイルスに係る消毒や健康管理など、様々な業務を担っています。

学校における様々な課題への対応については、心理や福祉など教育以外の高い専門性が求められるような事業も増えてきており、教員だけで対応することが、質的な面でも量的な面でも難しくなっている状況にあります。

(2) 課題

令和2年度における月あたり時間外在校等時間が45時間を超える教職員の割合は、小学校で18.8%、中学校で21.1%であり、およそ5人に1人が区の規則に定める上限時間の原則を超えています。

また、勤務実態調査の結果から、休憩をまったく取得できていない職員が48%と高い割合であることや、仕事を自宅に持ち帰ることがあると答えた職員が57%と、多くの職員が自宅に仕事を持ち帰らざるを得ない現状が課題として挙げられます。

クロス集計分析の結果からは個人や学校における働き方改革の意識が、職員個々のやりがいや、勤務時間の意識等へ与える影響が高いことがわかっており、学校や職員個人の**意識を向上させる取組を重点的に展開していく必要**があります。

勤務時間への意識は72%の職員が「意識できている」と回答しているものの、ICカードの出退勤打刻後に業務を行っている割合が35%という結果であり、ICカードの適正利用に向けた改善が必要です。

働き方改革をさらに進めるために必要な取組としては「人的支援」が72%で最も割合が高く、次いで「事務の削減」が61%でした。これらの結果から、**人的体制の整備と、業務改善の取組を重点的に展開していく必要**があります。

また、働き方改革を学校任せとしないためにも、学校を管理する教育委員会事務局の意識等の状況を把握し、分析していく必要があります。

浮かび上がった3つの重点課題

意識改革の取組
をさらに推進する
必要性



業務改善の取組
をさらに推進する
必要性



人的体制整備の
取組をさらに推
進する必要性



(3) 今後の取組の方向性

実態調査結果により新たに判明した状況や、国・都の動向を踏まえて、働き方改革の目的達成のための目標や、目標達成のための指標を改める必要があります。

また、目標を達成するために、重点的な改革が必要な施策として「意識改革」「業務改善」「人的体制整備」を3つの重点施策として定め、重点施策に基づく様々な具体的取組を展開する必要があります。

取組を着実に進めることで、教員の意識ややりがいの向上、長時間勤務の縮減や休憩時間の取得率の向上、持ち帰り業務を行う教員の割合を減少させること等につながり、ひいては子どもたちのための教育の質の向上という目的を達成することができると思います。

区教育委員会が行う「学校における働き方改革」は未だ道半ばの状況にありますが、その一方で働き方改革の理念をすべての関係者が正しく理解し、改革を推進していくことで、さらなる教育活動の充実につながることを考えられます。

第3章 ～ 未来 ～

改革の推進



1 板橋区教育委員会 働き方改革推進宣言

板橋区教育委員会は、学校における働き方改革のさらなる推進を行うために、次の3つの宣言を行います。

宣言 1

区教育委員会は、「子どもたちのための教育の質の向上」という最大の目的を達成するために、「学校のため」「先生たちのため」に何ができるかという視点も忘れずに改革を推進していきます。

宣言 2

区教育委員会は、働き方改革を学校や教員任せにせず、教育委員会・学校・教員個人が三位一体となって改革を推進していきます。

宣言 3

区教育委員会は、教員の過重な負担となっている業務に関して、前例に捉われることなく果敢に業務スクラップに取り組みます。



2 目標の設定と基本的な考え方

(1) 労働時間の目標（効果指標）

プランに掲げる目的を達成するための、労働時間の目標を次のとおりとします。

目 標

月あたりの時間外在校等時間が45時間を超える教員の割合を**ゼロ**にする

現状値：小学校18.8% 中学校21.1%（令和2年度の状況）

前プランにおいて掲げた「**月あたり時間外在校等時間が80時間を超える教職員をゼロにする**」という目標が未達である現状から、前プランにおける当該目標を最優先に達成すべき当面の目標として設定します。

(2) 取組における基本的な考え方

学校における働き方改革を確実に進めるためには、区教育委員会、管理職、教員、さらには家庭・地域社会を含めた、すべての関係者がそれぞれの課題意識に基づいて、課題解決に向けて取り組んでいく必要があります。

「子どものためであればどんな長時間勤務も良しとする」という働き方は、教員という職の崇高な使命感から生まれるものでありますが、その中で教員が疲弊していくのであれば、それは「子どものため」にはならないものです。教員のこれまでの働き方を見直し、教員が日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、子どもたちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになるという、働き方改革のめざす理念を関係者全員が共有しながら、それぞれがそれぞれの立場でできる取組を進めていく必要があります。

また、本プランでは、**計画期間の定めを行わず**、適宜、成果報告と見直しを行っていきませんが、「いたばし学び支援プラン2025」の計画期間の終期である令和7年度末をひとつの節目として、目標達成に向けた取組を進めていきます。

3 学校および教員が担う業務の明確化

これまで学校・教員が担ってきた様々な業務の主体について、改めて考え方を整理し、教員の負担軽減を図ります。なお、業務分担の明確化、適正化は社会に対して学校を閉ざしたり、内容を問わず一律に業務を削減したりするものではなく、社会との連携を重視・強化するものです。

(1)～(3)では教員の負担軽減が可能な主な業務について示しており、これ以外の業務についても、業務分担の明確化・適正化により教員の負担軽減が可能な業務について、検討・実施します。

(1) 基本的には学校以外が担うべき業務

業務内容

- ① 登下校に関する対応
- ② 放課後から夜間などにおける見回り
- ③ 児童生徒が補導された時の対応
- ④ 地域ボランティアとの連絡調整

対応

場合に応じて、保護者、地域、教育委員会その他の区機関へ移行

(2) 学校の業務だが、必ずしも教員が担う必要のない業務

業務内容

- ① 調査・統計等への回答等
- ② 児童生徒の休み時間における対応
- ③ 校内清掃・消毒
- ④ 部活動

対応

調査・統計等で可能なものについては事務職員、また、休み時間における対応や校内清掃・消毒、部活動については会計年度任用職員や地域人材の活用・連携

(3) 教員の業務だが、負担軽減が可能な業務

業務内容





- ① 給食時の対応
- ② 授業準備
- ③ 学習評価や成績処理
- ④ 学校行事の準備・運営
- ⑤ 進路指導
- ⑥ 支援が必要な児童生徒・家庭への対応

対応

栄養教諭（栄養士）や事務職員、用務職員、会計年度任用職員、外部人材等との分担・協働

4 関係者（機関）の役割

それぞれの関係者（機関）の役割は次のとおりです。

関係者（機関）	役割
<p>区教育委員会</p> 	<p>区立学校における働き方改革推進の責任者として、高い意識を持ち、目的および目標の達成に向けた取組を推進します。</p> <p>業務改善や人的体制整備により教員が職務に専念できる環境を整備するとともに、働き方への自らの意識改革を図ります。また、働き方改革の意義や取組について、保護者・地域社会の理解促進に努めます。</p>
<p>管理職</p> 	<p>各学校における働き方改革推進の責任者として高い意識を持ち、各校においてリーダーシップを発揮します。校内目標の設定や学校内における業務改善をマネジメントするとともに、教員の働き方への意識改革の促進を図ります。</p>
<p>教員</p> 	<p>勤務時間を意識した働き方への意識改革や、業務改善を実践していきます。そして、心身の健康を保持し、「誇り」と「やりがい」をもちながら教育活動に従事し、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざします。さらに、日々の生活の質を豊かにすることで人間性を高め、質の高い教育を行います。</p>
<p>家庭・地域社会</p> 	<p>教員の働き方改革の意義を教育委員会や学校と共有し、教育活動の支援に関して協力します。</p>

5 働き方改革を推進するための3つの重点施策

具体的な取組を進めるにあたって「意識改革」「業務改善」「人的体制整備」の3つの重点施策を定め、この重点施策に基づいて様々な取組を推進していきます。



重点
施策
1

意識改革

教育委員会・学校・教員のそれぞれが働き方改革の推進を意識し、組織一丸となって改革に取り組みます。

3つの重点施策に基づいて具体的な取組を進めます

重点
施策
2

業務改善

教員の過重となっている業務負担を軽減し、本来業務である教育活動や子どもに向き合う時間を十分に確保するため、業務改善を進めます。

重点
施策
3

人的体制整備

専門スタッフの配置や事務職員の能力の活用など、様々な手法により人的体制の整備を図ります。

6 各重点施策における22の具体的な取組

重点施策1 意識改革



取組1	教育委員会事務局職員の意識改革	新規事業
取組2	学校向けの働き方改革研修会の実施	拡充
取組3	学校閉庁日の拡充検討	拡充
取組4	校内目標の設定	
取組5	定時退勤日・最終退勤時間の設定	拡充
取組6	「持ち帰り業務ゼロ」に向けた意識改革	新規事業

重点施策2 業務改善



取組1	業務改善モデル校	新規事業
取組2	研修・説明会のリモート化の推進	新規事業
取組3	部活動改革の推進	新規事業
取組4	在校時間管理システムの再構築	新規事業
取組5	デジタル化による校内事務の見直し	拡充
取組6	連合・学校行事、土曜授業プランの見直し	
取組7	学校へ依頼する調査業務の精選	
取組8	職員室レイアウトの改善	
取組9	教員の健康の保持・増進	新規事業
取組10	在校時間の分析とその活用	

重点施策3 人的体制整備



取組1	専門スタッフの活用促進	拡充
取組2	学校事務職員の能力活用	
取組3	学校緊急対応チーム（START）の活用促進	
取組4	相談体制の充実	
取組5	保護者・地域への働き方改革の理解促進	
取組6	国・都への働きかけ	



意識改革については、次の6つの具体的な取組を進めていきます。

取組1 教育委員会事務局職員の意識改革

教育総務課

学校における働き方改革を実現するためには、学校任せではなく、教育委員会事務局が先頭に立って改革を推進していく必要があります。そこで、教育委員会事務局職員の意識改革に資する取組を実施していきます。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
教育委員会事務局内部の働き方改革への意識を30%以上向上させる。	教育委員会事務局職員の意識調査を実施し実態把握を行います。そのうえで、働き方改革研修の実施等、職員の意識改革の取組を実施します。また、事務局内で、働き方改革に関する取組事例を共有することで業務改善を図ります。

取組2 学校向けの働き方改革研修会の実施

教育総務課
教育支援センター

学校や教員が独自の方法で改革を行うだけでなく、研修を受講することにより、新たな業務手法や考え方等について共有を行うことが重要です。そこで学校向けの働き方改革研修会を実施し、教員の意識の向上や業務改善の推進を図ります。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
学校および教員の働き方改革への意識(現在48%)を30%以上向上させる。	働き方改革研修会により、働き方改革の理念や業務改善の優良事例、教員の勤務実態等を共有し、教員の意識の向上や、業務改善の推進を図ります。開催に当たっては、オンラインにより開催を行う等、研修受講に伴う教員の負担感の軽減に努めます。

取組3 学校閉庁日の拡充検討

教育総務課・学校

教員が休暇を取得しやすい環境を整え、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることを目的として、夏季休業期間中に学校閉庁日を設けています。働き方改革に関する実態調査において、学校閉庁日の拡充を求める声が一定数あることから、設定日数の拡充について検討を行います。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
学校閉庁日を年間5日以上に拡充する。	現在、夏季休業日に最低3日以上为学校閉庁日の設定を行っていますが、設定日数の拡充について検討を行います。

取組4 校内目標の設定

教育総務課・学校

全校が働き方改革に関する具体的な数値目標を設定し、定めた目標に向かって取組を推進することで、学校や教員がモチベーションを高めることを目的として、校内目標の設定を行います。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
目標の設定により働き方改革への効果があった割合(現在33%)を30%以上向上させる。	働き方改革に関する校内目標を全校で設定し職員に周知します。定めた目標は全校で情報共有します。

取組5 定時退勤日・最終退勤時間の設定

教育総務課・学校

教員の長時間労働を減らすためには、在校時間に制限を設けることも重要です。全校において週に1日程度の定時退勤日および、日々の最終退勤時間を設定することで、時間内労働に向けた職場環境を整備します。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
全校において最終退勤時間を設定し、その時間内での退勤を実行する。	各学校において定時退勤日を定めます。また、最終退勤時間の設定を行い、これと合わせ、各学校が機械警備を連動させる等の取組を実施します。

働き方改革に関する勤務実態調査の結果から、仕事を自宅に持ち帰って行うことが「たまにある」「よくある」「毎日ある」と答えた職員は57%と高い割合であることがわかりました。（在宅勤務を除く）

持ち帰り業務は「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」第7条に基づく指針において、「本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則」と定められています。

こうした原則を学校や教員と共有し、持ち帰りは行わないという意識を啓発していきます。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
持ち帰り業務を行わないという共通認識を醸成する。	持ち帰り業務の状況について実態把握を行うとともに、「業務の持ち帰りは行わない」という原則の周知徹底を図ります。



業務改善については、次の10の具体的な取組を進めていきます。

取組1 業務改善モデル校

教育総務課・学校

時間外労働の状況や働き方改革の課題に照らし、業務改善モデル校を選定します。教育委員会事務局職員がモデル校とともに業務改善を行い、現場の実態に即した業務改善の手法を学校とともに見出していきます。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
月あたり時間外在校等時間45時間を超える教員の割合を半減させる。	業務改善モデル校を選定し、教育委員会事務局職員が学校現場で教員とともに業務改善を推進していきます。取組における成果については、改善事例として全学校へ共有します。

取組2 研修・説明会のリモート化の推進

各課

これまで集合型で行ってきた研修や説明会について、可能なものは動画による形式により開催することを推進していきます。研修や説明会のリモート化が推進されることで、移動にかかる時間の削減や、すき間時間を利用した研修の受講を促進し、研修受講に伴う負担感を軽減していきます。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
既存の研修や説明会を10%以上リモート化する。	各課における研修会や説明会について、可能なものからリモート化を推進していきます。推進にあたっては、動画作成技術について、研修等の機会を捉えながら情報共有を図っていきます。

取組3 部活動改革の推進

指導室・地域教育力推進課・学校

中学校の部活動は教員の仕事と捉えられ、校務として分掌されてきましたが、現在では「必ずしも教員が担う必要のない業務」に分類され、国において部活動改革を進める方針が示されています。

休日の部活動を段階的に地域の活動へと移行することをめざす国の部活動改革の方向性を踏まえ、実現に向けた検討を進めます。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
部活動を段階的に地域活動へと移行することで、教員の部活動の負担を軽減する。	国の部活動改革の方向性を踏まえ、部活動について、地域活動への移行に向けた検討を進めます。

取組4 在校時間管理システムの再構築

教育総務課

現在全校に導入している在校時間管理システムについて、課題となっている人事庶務事務との連動を見据え、システムの再構築に向けた検討を行います。システムを再構築することで、副校長が担う教員の人事庶務事務に係る業務負担を削減します。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
人事庶務事務との連動ができるシステムを導入する。	学校の意見を参考にしながら、人事庶務事務（出退勤・休暇・出張等）との連動や、時間外在校等時間の集計・出力、休暇取得状況の出力等が可能な効率的な在校時間管理システムの再構築について検討を行います。

取組5 デジタル化による校内事務の見直し

各課・学校

業務効率を向上させるためには、ICT技術を積極的に活用し、絶えず業務を改善していく必要があります。教育委員会事務局と学校間のやり取りについてデジタル化を促進します。また、学校・保護者間においても、連絡手段のデジタル化を推進することで校内事務の負担を削減します。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
効率化が可能なすべての業務についてデジタル化を推進する。	事務局・学校間での共有フォルダの活用による各種依頼・回答の効率化を図ります。また、学校・保護者間では学校だより等の電子化とメール配信、欠席連絡やアンケートのデジタル化を進めます。

取組6 連合・学校行事、土曜授業プランの見直し

指導室

行事等の見直しは、働き方改革に関する実態調査において、働き方改革を進めるために必要な取組として3番目に高い回答割合がありました。行事等のさらなる精選や効率化について検討を行い、行事等への負担軽減を図ります。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
学校行事等について精選を行い、可能なものから効率化を進めていく。	行事等について廃止・縮減・効率化などの見直しが可能なものから見直しの検討を行っていきます。

取組7 学校へ依頼する調査業務の精選

各課

働き方改革に関する勤務実態調査の結果から、副校長の77%が調査やアンケートへの回答を負担に感じている実態が明らかになりました。教育委員会事務局から学校へ依頼を行う調査業務等について調査の統合やデジタル化、実施時期の見直し等の観点から精選を行うことで、業務負担の軽減を図ります。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
現在行っている調査について50%以上削減または効率化する。	各課において、絶えず調査業務の精選を行います。 また、事務局内研修等の機会を捉えて、調査業務の効率的な手法について情報共有を行います。

取組8 職員室レイアウトの改善

教育総務課
新しい学校づくり課

職員室・事務室の机や書庫の配置と収納物等の見直しを行い、収納・作業スペースを確保することで業務の円滑化を図ります。また、コミュニケーションが取りやすい職員室・事務室となるようレイアウト改善の検討を行います。改築・改修等の時期を捉えて職員室と事務室が一体となるよう配置し、よりよい職員室の環境整備を検討します。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
教員が働きやすい環境で業務を行うことにより業務効率を向上させる。	改築・改修時において、職員室のレイアウトの検討や見直しを行います。 レイアウト改善の優良事例については、各学校で情報共有を行っていきます。

子どもたちのための教育の質の向上を図るためには、単に勤務時間を削減するだけでなく、教員が心身ともに健康であることも重要です。そこで、労働安全衛生法令に基づき教員の健康を保持・増進するために必要な取組を推進します。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
<p>法令に基づき、すべての教員の健康の保持・増進を図る。</p>	<p>ストレスチェックや心理指導、安全衛生委員会等の場を活用し、教員の健康を保持・増進するために必要な措置を検討します。</p> <p>また、健康リスクが高い状態にある教員に対しては、医師による面接指導を行い、必要な措置を実施します。</p>

ICカードにより把握した出退勤の情報を教育委員会事務局が分析し、分析結果を学校および教員へフィードバックします。教員が自らの働く時間を認識することで、長時間労働の縮減に向けた意識を啓発するとともに、校務分掌、業務分担の検討を行います。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
<p>勤務時間への意識度（現在72%）を20%以上向上させる。</p>	<p>①学校向けの働き方改革研修会の中で、ICカードの適正利用について周知を行います。</p> <p>②ICカードにより把握した在校時間の分析結果を共有し、勤務時間への意識を高めるとともに、分析結果を活用して校務分掌や業務分担の見直しを図ります。</p>

人的体制整備については、次の6つの具体的な取組を進めていきます。

取組1 専門スタッフの活用促進

各 課

学校の人的体制整備を進めるためには、会計年度任用職員等の様々な専門スタッフが、持てる能力を最大限に発揮し、チーム学校の一員として学校を支えていく必要があります。こうした専門スタッフの活用促進を行い、教員の業務負担を軽減します。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
<p>専門スタッフの活用により、教員が子どもたちの教育に集中できる環境を整備する。</p>	<p>新たな人材の配置や、スクール・サポート・スタッフ等の既存の職の配置の継続・拡充について検討を行います。新たな人材については、特に副校長の補助人材の導入可否を検討します。</p> <p>また、業務マニュアルや研修を充実させることで、効果的な専門スタッフの活用体制を整備します。</p>

取組2 学校事務職員の能力活用

教育総務課

事務職員がその専門性を生かしつつ、職務を遂行していくための分掌事務等を見直すことにより、役割分担を明確化し、校務全体を効率化することで副校長・教員の専門性の発揮につなげていきます。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
<p>事務職員が校務運営に関わっていくための意識をさらに醸成する。</p>	<p>事務職員向けの研修を実施し、能力の向上を図ります。また、必要に応じて事務職員向けマニュアルの見直しを行います。</p>

取組3 学校緊急対応チーム（START）の活用促進

指導室
教育支援センター

いじめ、不登校、学校の荒れ、配慮を要する子どもへの対応、保護者からの教育活動や教員に対する苦情対応、教員のメンタルヘルスなど、学校の緊急かつ危機的課題に迅速に対応するため、指導主事やアドバイザー、各種専門職で構成したSTART（スクール・トラブル・アクシデント・レスキュー・チーム）が、学校とともに課題の解決にあたることで、教員の負担軽減を図っていきます。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
困難事例に対して、学校だけが抱え込まない体制を充実させ、対応への業務負担を軽減する。	学校緊急対応チームの効果的な活用事例について情報共有を行います。また、チームの効果的な活動方法について検討を行います。

取組4 相談体制の充実

教育支援センター

いじめや不登校、ヤングケアラー等、教育上の様々な課題には、家庭や学校だけでは解決できない複雑な背景がある場合が多く、これらを専門的に支援するための総合相談窓口を教育支援センターに設置しています。必要に応じて継続相談を行ったり、適切な関係機関と連携したりするなどより良い解決に向けて取り組むことで、教員の負担軽減を図っていきます。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
外部からの相談や苦情について、学校だけが抱え込まない体制を充実し、対応への業務負担を軽減する。	総合相談窓口の効果的な活用事例について情報共有を行います。また、効果的な相談体制の充実について検討を行います。

取組 5 保護者・地域への働き方改革の理解促進

教育総務課
地域教育力推進課・学校

働き方改革を推進していくためには、教育委員会や学校のみならず、保護者や地域の理解・協力を得ながら学校運営の場面に応じた取組を進めていくことが効果的です。

広報や、ホームページ、板橋区コミュニティ・スクール等の仕組みも活用しながら保護者や地域社会に対して説明・周知・協力依頼を行っていくことで、理解・協力が得られるよう取組を行います。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
保護者や地域社会と働き方改革の理念を共有し、理解・協力を得ていく。	教職員の勤務実態や、働き方改革の理念についてホームページや広報により周知を行います。また、板橋区コミュニティ・スクール等の仕組みも活用しながら学校運営を地域とともに進めていきます。

取組 6 国・都への働きかけ

教育総務課・指導室

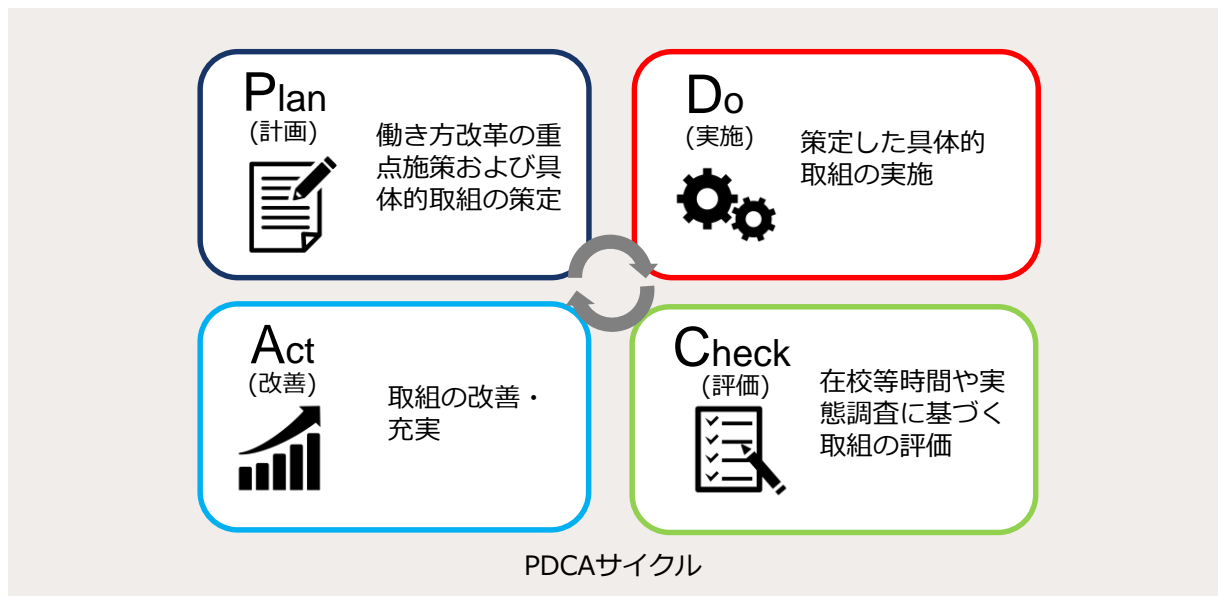
働き方改革を推進するためには、区教育委員会や学校、教員の取組だけでは限界があるため、時期を捉えて国や都へ働きかけを行っていきます。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
国・都へ働きかけることにより教員定数の改善や必要な財政支援が受けられる体制をめざす。	教員定数の改善・充実等の人的支援や業務改善の促進等に係る財政的支援等について、時期を捉えて国や都へ働きかけを行っていきます。

7 検証・改善

(1) PDCAサイクルに基づく取組の改善

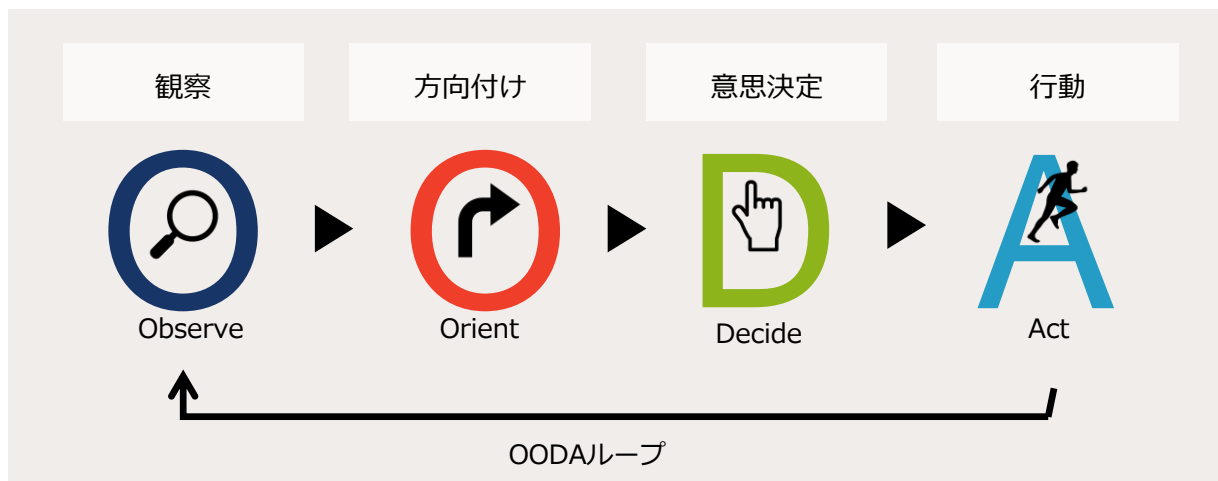
プランの推進にあたっては、PDCAサイクルのもと、目標達成の状況や取組の進捗状況を逐次確認しながら、各取組の検証を行い、改善・充実を図ります。



(2) OODA(ウーダ)ループに基づく取組の改善

上記のPDCAサイクルに基づく取組の改善と併せて、OODA(ウーダ)ループの考え方に基づく方策を採り入れていきます。OODAループとは、社会環境の変化が激しく先行きの予測が困難な環境下において有効な意思決定の考え方です。昨今のコロナ禍やデジタル化が急速に進む社会において注目されている考え方であり、Observe (観察)、Orient (方向付け)、Decide (意思決定)、Act(行動)によって、時々の情勢の変化に応じてスピーディーに意思決定を図っていく理論です。

OODAループの考え方を採用することにより、計画に記載した取組だけに固執することなく、急速な社会の変化に臨機応変に対応し、状況に即した様々な方策を検討します。



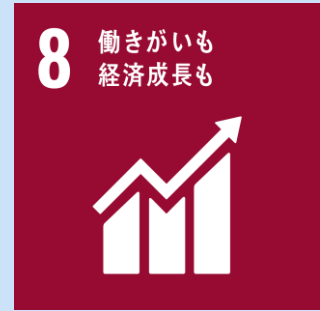
働き方改革推進プランはSDGsの3つの開発目標を視野に入れます



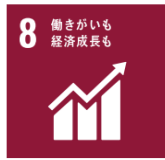
SDGsとは

SDGsとは2015年に国連サミットで採択された持続可能な開発目標のことで、2030年までの国際社会全体の17の開発目標を定めたものです。

そのうち、「3 すべての人に健康と福祉を」「4 質の高い教育をみんなに」「8 働きがいも経済成長も」の3つが働き方改革と親和性の高い目標であり、「健康」「教育」「働きがい」がキーワードになります。



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



板橋区立学校における働き方改革推進プラン

編集 板橋区教育委員会事務局教育総務課

〒173-8501 東京都板橋区板橋二丁目66番1号

TEL 03-3579-2606

令和4年2月発行



