

議案第33号

「MIRAI SCHOOL いたばしー学校における働き方改革推進2028－」
の策定について

上記の議案を提出する。

令和8年3月27日

提出者 板橋区教育委員会教育長 長沼 豊

「MIRAI SCHOOL いたばしー学校における働き方改革推進2028－」
の策定について

「MIRAI SCHOOL いたばしー学校における働き方改革推進 2028－」に
ついて審議する。

(提案理由)

「MIRAI SCHOOL いたばしー学校における働き方改革推進 2028－」
の策定する必要がある。

M I R A I S C H O O L いたばし
－学校における働き方改革推進2028－

ロゴ挿入
調整中

令和8 (2026)年3月
板橋区教育委員会

はじめに

近年、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、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。

教員の勤務状況を改善し、健康な状態で、自らも学ぶ時間を確保しながら、専門性を最大限に発揮して、生き活きと子どもたちへの教育に邁進できるようにすることにより、教員の働きやすさと働きがいとを両立し、よりよい教育の実現を目指していくため、教員における働き方改革が急務となっています。

これまで板橋区教育委員会では、教員のこれまでの働き方を見直すことにより、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し、教育成果の維持・向上を推進してきました。

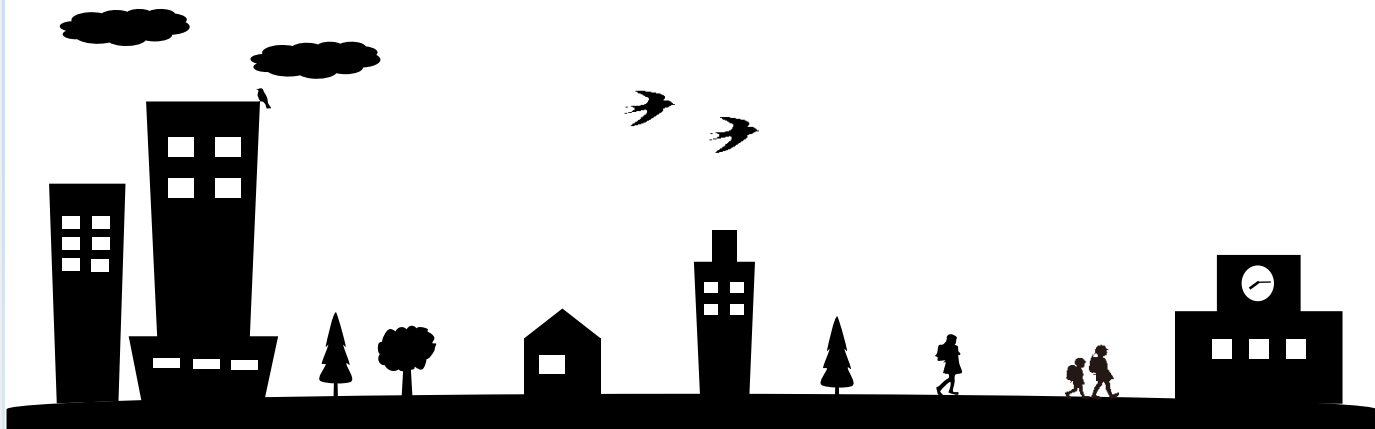
今般、策定した「MIRAI SCHOOL いたばしー教育ビジョン2035ーーアクションプラン2028ー」では、最も大切な考え方として、「教育は人が幸せに生きるためにあります」を掲げており、子どもたちだけではなく、教員自身の幸せも目指しています。

引き続き、業務改善や働きやすい職場づくりに取り組むことにより、教員の長時間勤務の是正や健康を守ることはもとより、働き方改革により生まれた余白時間を活用して教員が新しい知識や技能を身に付け、資質・能力向上を図ることで子どもたちへのよりよい教育の実現を目指していく必要があります。

こうした状況を踏まえ、教員の業務量の適切な管理、教員の健康及び福祉の確保を図るため、本プランを策定しました。教育委員会と学校が一体となって取り組むことはもちろんのこと、関係部署、保護者、地域団体、企業など教育に関わる全ての関係者との連携・協働が不可欠です。皆さま一人ひとりの温かいご支援とご協力を心からお願い申し上げます。

令和8年3月

板橋区教育委員会教育長 長沼 豊



目 次

第1章 計画の趣旨

- 1 計画の位置づけ.....P2
- 2 国・都および区における法整備の動向.....P3

第2章 現状の分析

- 1 教員の勤務時間等の状況.....P7
- 2 課題と今後の方向性.....P8

第3章 改革の推進

- 1 板橋区教育委員会における教育的施策の方向性.....P10
- 2 板橋区教育委員会 働き方改革推進宣言.....P11
- 3 目標の設定と基本的な考え方.....P12
- 4 学校および教員が担う業務の明確化.....P13
- 5 関係者(機関)の役割.....P14
- 6 働き方改革を推進するための3つの重点施策.....P15
- 7 各重点施策における11の具体的な取組.....P16
- 8 フォローアップ.....P23
- 9 検証・改善.....P24

第1章

計画の趣旨

1 計画の位置づけ

2 国・都および区における法整備の動向

1 計画の位置づけ

(1) 計画の策定目的

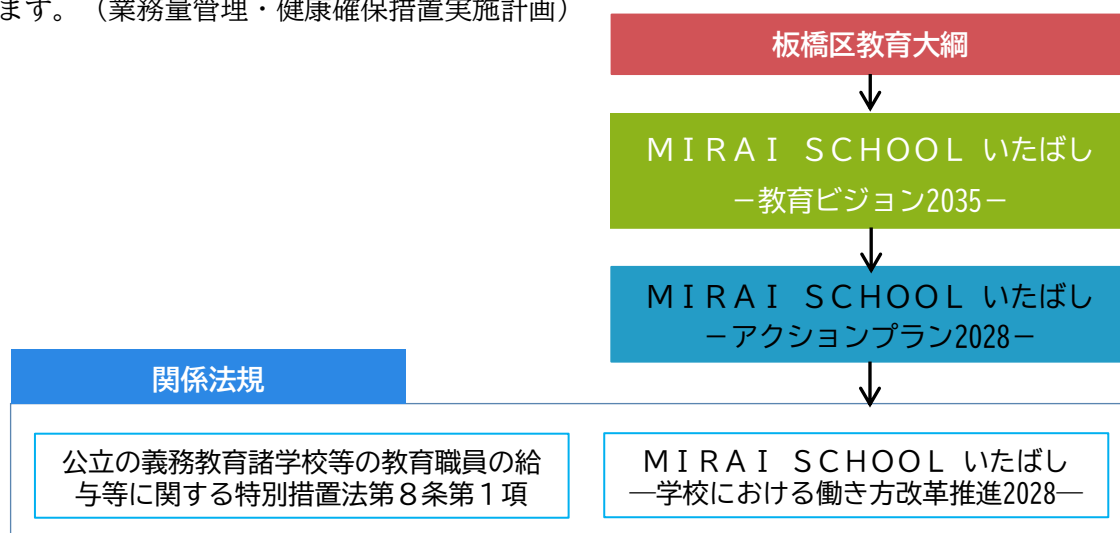
教員が心身の健康を保持し、「働きやすさ」と「働きがい」を両立し、教育に専念できる環境を整えることにより、子どもたちのための教育の質の向上を図ることを目的とします。



(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「MIRAI SCHOOL いたばしー教育ビジョン2035ー」の実施計画として策定する「MIRAI SCHOOL いたばしーアクションプラン2028ー」では、教員の働き方改革を施策体系の柱の一つとして掲げています。本プランは、「MIRAI SCHOOL いたばしーアクションプラン2028ー」の趣旨に沿って、教員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、プランは、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8条第1項に基づく、教育職員に係る業務量管理・健康確保措置の実施に関する計画として位置付けます。（業務量管理・健康確保措置実施計画）



2 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

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」（以下、「本指針」という。）が示されました。これにより、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。

その後、令和7年6月に「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」（以下「給特法」という。）等の一部を改正する法律において本指針が改正されたことを受け、サービスを監督する教育委員会に対して、教員の働き方改革の更なる推進に向けて、本指針に即した「業務量管理・健康確保実施計画」の策定が義務付けられました。（令和8年4月1日施行）

(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本指針に即した「業務量管理・健康確保実施計画」であるプランの策定を行いました。また「東京都板橋区立学校の管理運営に関する規則」には、教育職員等の勤務時間の上限を以下のとおり定めています。

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

現状の分析

1 教員の勤務時間等の状況

2 課題と今後の方向性

1 教員の勤務時間等の状況

(1) 板橋区教員の1か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4年度	76.1%	20.8%	2.5%	0.6%
令和5年度	82.0%	16.4%	1.3%	0.3%
令和6年度	79.0%	19.5%	1.4%	0.1%

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4年度	67.6%	24.8%	5.3%	2.3%
令和5年度	73.8%	21.8%	3.1%	1.3%
令和6年度	68.7%	26.8%	3.1%	1.4%

(2) 板橋区教員の職種別の状況

① 小学校の状況（令和6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	73.9%	20.8%	4.0%	1.3%
副校長	49.1%	42.1%	7.5%	1.3%
教諭	77.3%	21.4%	1.2%	0.1%

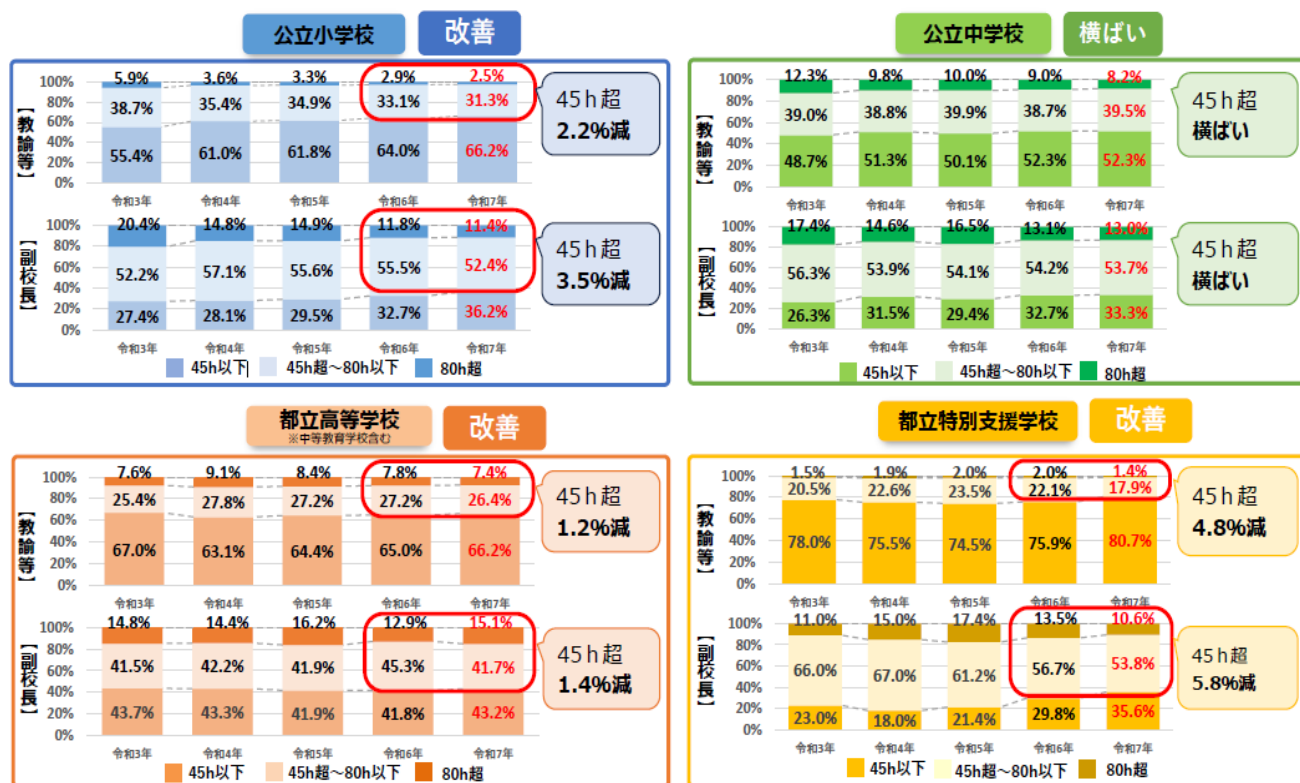
※教諭には主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭を含む

② 中学校の状況（令和6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	78.4%	18.5%	2.3%	0.8%
副校長	47.0%	45.1%	3.8%	4.1%
教諭	65.9%	29.2%	3.4%	1.5%

※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) 東京都全体における1か月あたり時間外在校等時間の推移（各年度10月の実績）【参考】



※ここにいる教諭等には教諭、主任教諭、指導教諭、主幹教諭をいう。

(4) 勤務時間の状況分析

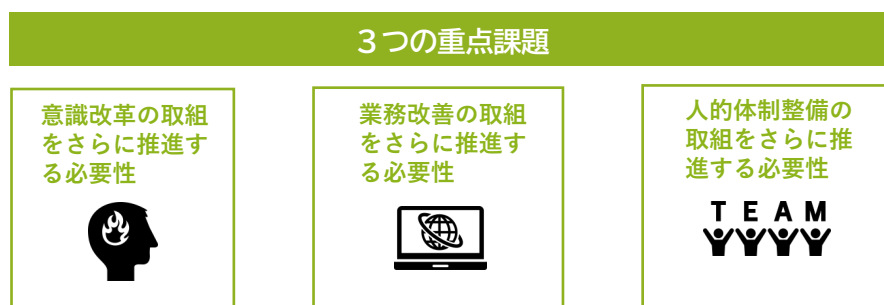
- ・令和6年度における、月あたりの時間外在校等時間が45時間以上の教員の割合は、小学校で21%、中学校で31.3%です。
- ・いわゆる過労死ラインと言われる月あたりの時間外在校等時間が80時間以上の教員の割合は小学校で1.5%、中学校で4.5%です。
- ・職種別では、副校長が他の職種と比べて時間外在校等時間が長い傾向にあります。
- ・「東京都板橋区立学校の管理運営に関する規則」では、時間外労働の上限を原則、月45時間と規定しており、法令遵守のためにも取組を一層推進していく必要があります。

2 課題と今後の方向性

(1) 課題

令和6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23.9%、中学校で31.3%であり、およそ3～4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。

教員が教員でなければできない業務に専念できる環境を整備し、全ての子どもたちへのよりよい教育の実現に向け、教職員の勤務時間管理及び健康管理、業務分担の見直し適正化、必要な環境整備の徹底を行う必要があります。これらを実現すべく重点的な取組として、「意識改革」「業務改善」「人的体制整備」が挙げられます。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。



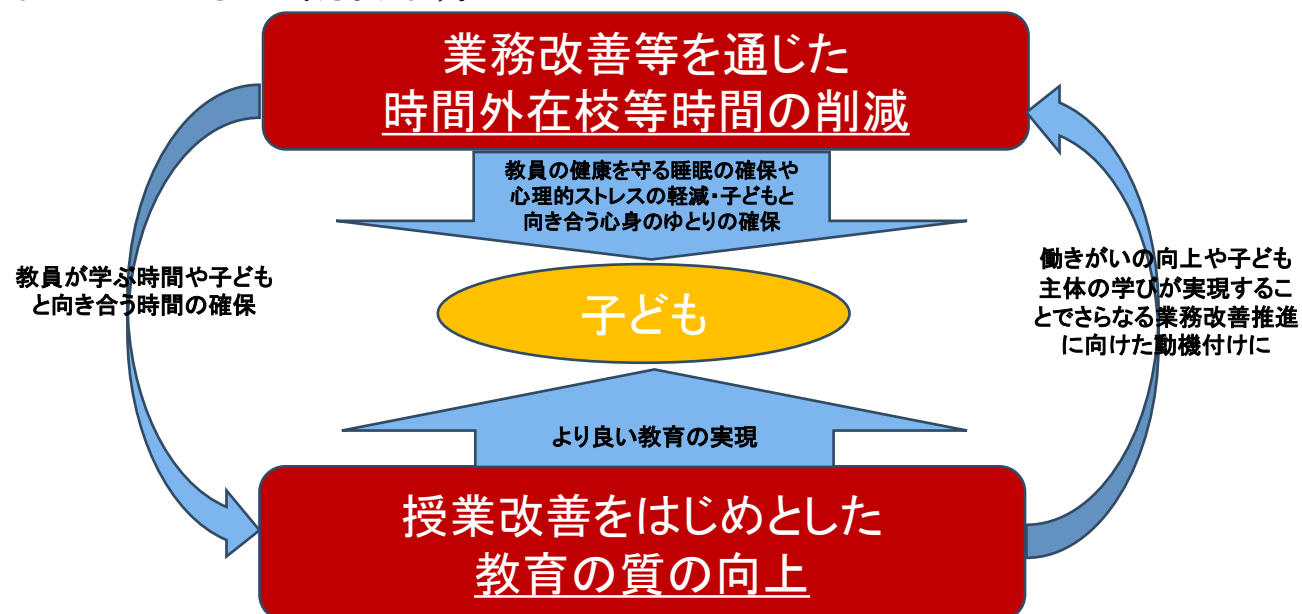
(2) 今後の方向性

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設定していく必要があるため、教員向けに対して実態調査のアンケートを実施します。

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考えます。

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ができると考えられます。



第3章

改革の推進

- 1 板橋区教育委員会における教育的施策の方向性
- 2 板橋区教育委員会 働き方改革推進宣言
- 3 目標の設定と基本的な考え方
- 4 学校および教員が担う業務の明確化
- 5 関係者（機関）の役割
- 6 働き方改革を推進するための3つの重点施策
- 7 各重点施策における11の具体的な取組
- 8 フォローアップ
- 9 検証・改善

1 板橋区教育委員会における教育的施策の方向性

(1) 教育ビジョンの理念



いたばし全体をみんなの学びのキャンパスに MIRAI SCHOOL itabashi -教育ビジョン2035-

「MIRAI SCHOOL itabashi」は、板橋区が2026年からの10年間でめざす、学びの未来像です。
いたばし全体を学びのキャンパス(=SCHOOL)として、子どもから大人まで板橋区で暮らす誰もが、
急速に変化・多様化していく時代に適応できる5つのチカラをはぐくむことをめざします。

MIRAIという言葉にこめた、5つのビジョン

Motivation : 自分らしく進むチカラ

ありのままの自分を受け入れることで、仲間とともに成長し、
未来に進む原動力を持つことができる(自己受容・他者信頼・他者貢献)。

Inclusion : 認め合って生きるチカラ

個性や立場が違って、人の話に耳を傾け、
力を合わせて問題を解決することができる(共生)。

Relation : つながり助け合うチカラ

まわりの人を助けるために、社会に貢献するために、
自分ごととして誰かのためにできることを探し行動することができる(貢献)。

Activation : 自ら行動を起こすチカラ

やるべきことを、自ら考え、判断し、自分から挑戦することができる(自立)。

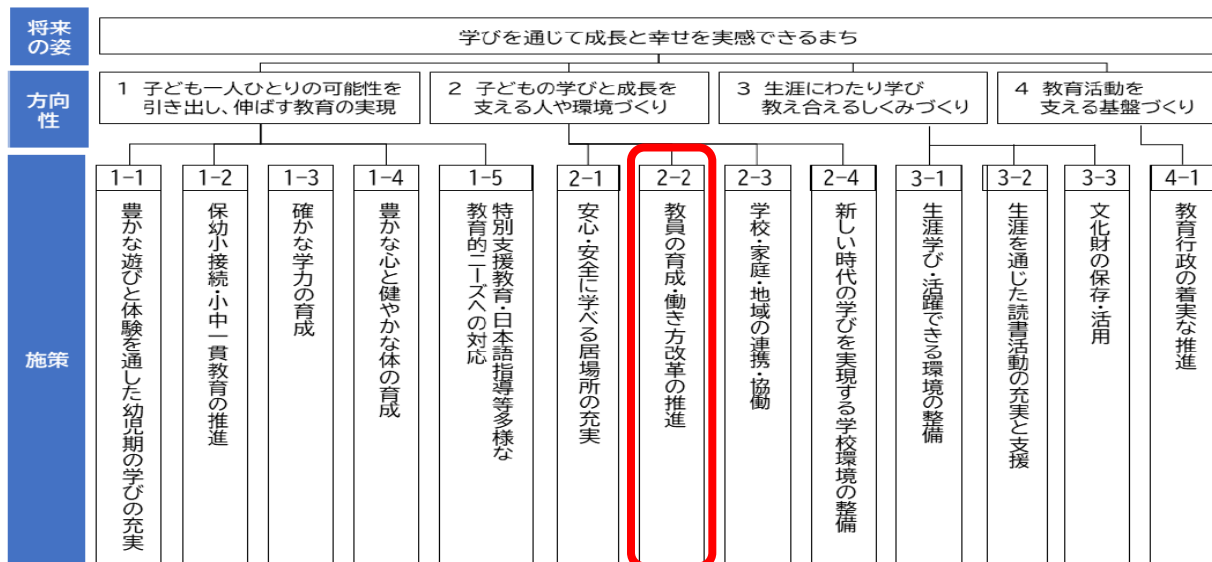
Innovation : ゼロから切り拓くチカラ

目に見えない課題に気づき、正解のない課題でも、
ゼロからイチを創り出すことができる(創造)。

(2) 目指すべき方向性

理念を確実に実現していくために、「MIRAI SCHOOL itabashi—アクションプラン2028—」の施策体系2-2として、子どもの学びと成長を支える人や環境づくりを行うべく、教員の働き方改革をより一層推進します。これにより教員が子どもたちと向き合う時間の確保とともに、教員の日々の生活の質や教職人生を豊かにし、教員自身の幸せにつなげていきます。

施策体系



2 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、「子どもを真ん中に据えた教育」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、教員が子どもに全力で向き合うことができるようにするため、教員の「働きやすさ」と「働きがい」の両立を実現可能となるよう改革を推進していきます。

宣言 3

区教育委員会は、教員が教員でなくてはできないことに集中する環境を整備していくため、過重な負担となっている業務に関して、積極的に見直しや適正化を図ります。



3 目標の設定と基本的な考え方

(1) 目標（効果指標）

本計画に掲げる目的を達成するため、目標を次のとおり設定します。

① 時間外在校等時間に関する目標

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

国は令和11年度までに「1か月あたりの時間外在校等時間を平均30時間程度に削減する」を目標にしていますが、令和6年度における時間外在校等時間が45時間を超える職員が未だ小学校は21%、中学校は31.3%にも上る現状であることから、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 ライフ・ワーク・バランスに関する目標

目 標

活き活きと教育活動に取り組み、働きがいを実感できることを目指す

教員の心身の健康を確保していくことや、教員の魅力向上のため、働きがいに関するアンケートを実施し、教員の幸福度や働き方の満足度を調査することで、モチベーションの維持向上につなげていきます。

(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、その中で教職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、プランでは適宜、成果報告と見直しを行っていきますが、「MIRAI SCHOOL いたばしーアクションプラン2028ー」の計画期間の終期である令和10年度末をひとつの計画期間として、目標達成に向けた取組を進めていきます。

4 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)では教師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・適正化により教師の負担軽減が可能な業務について、検討・実施します。

(1) 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) 教師以外が積極的に参画すべき業務

業務内容

- ① 調査・統計等への回答
- ② 児童生徒の休み時間における安全配慮
- ③ 校内清掃
- 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) 教師の業務だが、負担軽減を促進すべき業務

業務内容

- ① 給食の時間における対応
- 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 進路指導の準備
- 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

5 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
区教育委員会 	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。 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。
管理職 	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。
教員 	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、「働きやすさ」と「働きがい」をもちながら教育活動に従事し、ライフ・ワーク・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。
家庭・地域社会 	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。

6 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

支援スタッフの配置・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。

7 各重点施策における11の具体的な取組

重点施策1 意識改革



取組1 教員へのアンケート実施による意識分析

取組2 学校閉庁日の拡充検討

取組3 定時退勤日・最終退勤時間の設定

取組4 「持ち帰り業務ゼロ」に向けた意識改革

重点施策2 業務改善



取組1 テレワーク環境の整備

取組2 教員の健康の保持・増進

取組3 部活動改革の推進

取組4 在校時間の分析と利活用

重点施策3 人的体制整備



取組1 支援スタッフの活用促進

取組2 保護者・地域への働き方改革の理解促進

取組3 国・都への働きかけ



意識改革については、次の4つの具体的な取組を進めていきます。

取組1 教員へのアンケート実施による意識分析

教育総務課

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で、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
教員を対象にアンケートを実施し、意識調査を行うとともに、教員の働き方改革への意識醸成と施策の反映につなげていく。	アンケート調査を実施し、働き方改革への意識等を把握・分析を行うことにより、現場が求めている施策や課題を聴取することにより、教員への意識向上とさらなる働き方改革の取組につなげていきます。

取組2 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、ライフ・ワーク・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5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3 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。

取組4 「持ち帰り業務ゼロ」に向けた意識改革

教育総務課・学校

定時退勤を実現できたとしても、仕事を自宅に持ち帰って業務を行ってしまうことは、働き方改革の理念に反してしまいます。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4つの具体的な取組を進めていきます。

取組1 テレワーク環境の整備

教育総務課・指導室・
教育支援センター・学校

家庭生活と仕事を両立でき、教員一人ひとりが心身ともに健康に働ける労働環境を作るため、教員のテレワーク環境を整備し、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ります。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
教員のテレワーク環境を構築する。	教員パソコンの入替えにあわせて、校務用と学習用に分かれているパソコンを一台化し、教員のテレワーク環境を構築するとともに、運用ルールを整備します。

取組2 教員の健康の保持・増進

教育総務課・学務課

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はなく、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
法令に基づき、すべての教員の健康の保持・増進を図る。	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。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。

取組3 部活動改革の推進

教育総務課・学校

中学校の部活動は、令和7年12月に文部科学省が策定及び公表した「部活動改革及び地域クラブ活動の推進等に関する総合的なガイドライン」において、「教師以外が積極的に参画すべき業務」に分類され、部活動改革を進める方針が示されています。

中学校部活動の地域展開をめざす国の部活動改革の方向性を踏まえ、令和8年3月に策定した「板橋区立中学校部活動地域移行実施計画2028」に基づき取組を推進します。

取組の目標（指標）	具体的な取組内容
行政による地域クラブ（いたばし地域クラブ）を推進する。	中学生の活動機会の確保と教員の負担軽減の両立を図るため、まずは設置校数・部員数ともに多い運動部から優先的にいたばし地域クラブへの移行を検討していきます。

取組4 在校時間の分析と活用

教育総務課・学校

出退勤システムにより把握した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
勤務時間への意識度を向上させる。	①ICカードの適正利用について周知徹底を行います。 ②出退勤システム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。

人的体制整備については、次の3つの具体的な取組を進めていきます。

取組1 支援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支援スタッフが、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。こうした支援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
支援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。	スクール・サポート・スタッフ・副校長補佐・エデュケーションアシスタント等、既存の職の配置について、継続・拡充の検討を行います。 新たな人材の配置についても引き続き検討します。 また、業務マニュアルや研修を充実させることで、効果的な支援スタッフの活用体制を整備します。

取組2 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、区長部局との連携、保護者・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。

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。

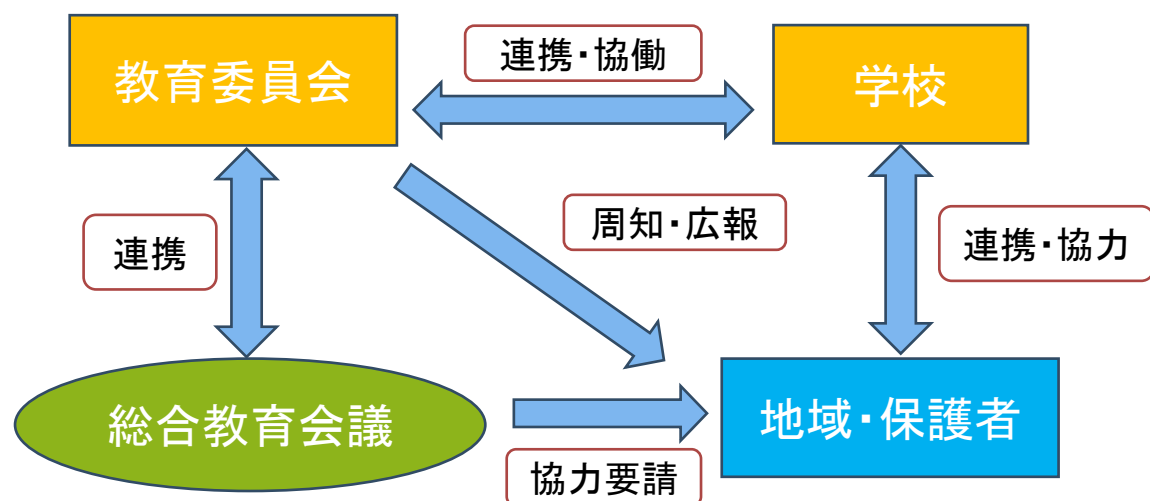
8 フォローアップ

(1) 総合教育会議への報告

板橋区教育委員会は、プランを定め、又は変更したときは、総合教育会議に報告することとし、毎年度実施計画の実施状況を総合教育会議に報告することとされています。

これにより、地方公共団体の長及び関係部局との連携を図りつつ、適切な役割分担の下で、業務量管理・健康確保措置などの取組の更なる改善を図ることで、教員の働き方改革を着実に実行していきます。

板橋区



(2) 保護者・地域の方にご協力・ご配慮いただきたいこと

教員の働き方改革の推進にあたっては、教育委員会や学校のみならず、保護者・地域の理解や連携が不可欠です。教員の働き方改革推進への理解を深めてもらい、学校・教員とのより良い関係づくりのために以下の項目についてご協力・ご配慮をお願いします。

ご協力いただきたいこと

(1) コミュニティスクールを通じた学校運営への参画

(2) 学校行事や業務の見直しのご理解

(3) 学校以外が担うべき業務の役割分担の見直し

(4) 教員への定時時間内対応の遵守

ご配慮いただきたいこと

(1) 教員に対する適切な表現・声量などの行動

(2) 過度な長時間のご相談

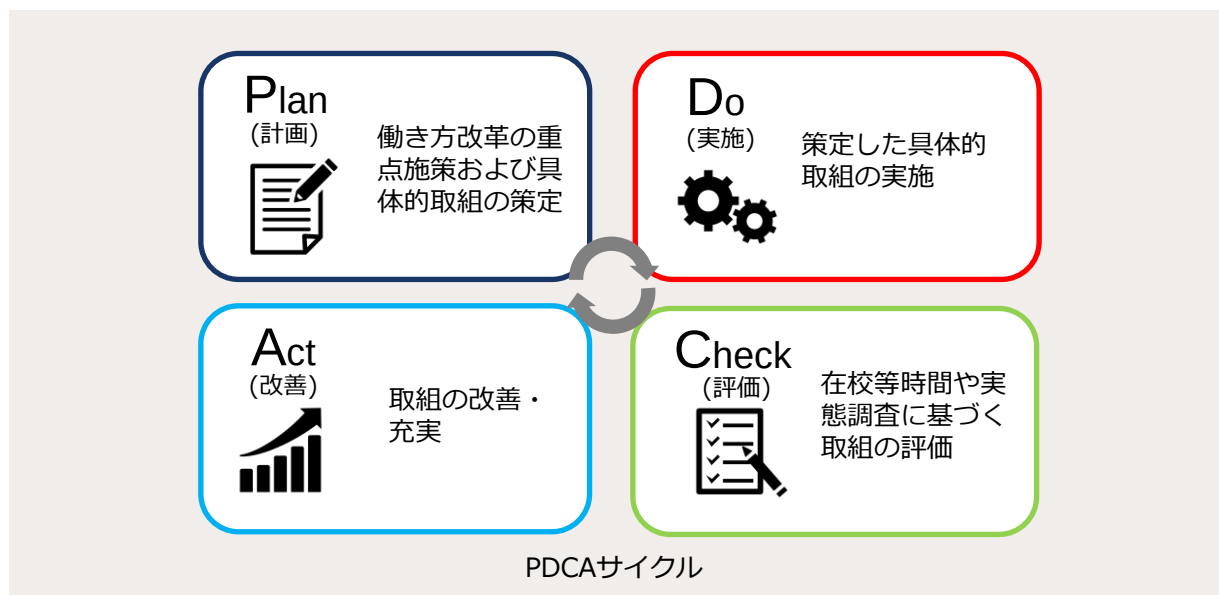
(3) 学校ではできかねるような過度な要求

(4) 先生や子供を傷つけかねないSNSでの拡散

9 検証・改善

(1) PDCAサイクルに基づく取組の改善

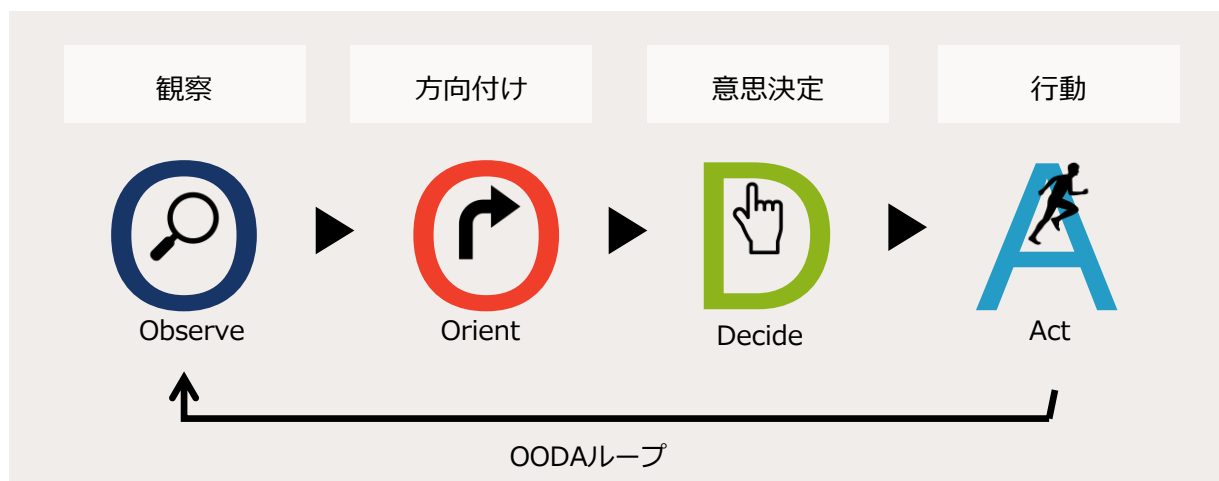
プランの推進にあたっては、PDCAサイクルのもと、目標達成の状況や取組の進捗状況を逐次確認しながら、毎年度の総合教育会議に報告を行い、各取組の検証を行い、改善・充実を図ります。



(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、時々的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。



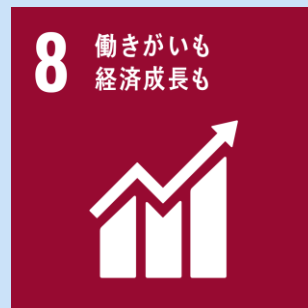
プランはSDGsの3つの開発目標を視野に入れます



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。



「MIRAI SCHOOL いたばし」
－学校における働き方改革推進2028－

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 FAX 03-3579-4214

ky-shokuin@city.itabashi.tokyo.jp

令和8年3月発行