

中央区立学校および幼稚園における 働き方改革推進プラン

令和8年（2026年）8月

中 央 区 教 育 委 員 会

目 次

I	本プランの趣旨および位置付け	1
II	国および東京都の動向	1
III	中央区立学校教員の勤務実態	2
	1 教員の時間外在校等時間の状況	
	2 令和7年度教育委員会における学校の働き方改革のための 「見える化」調査（文部科学省実施）の結果	
	3 年次有給休暇の取得および心身の健康に関する現状	
	4 教員の時間外勤務の要因とワーク・ライフ・バランスの現状	
	5 これまでの取組の総括	
IV	計画期間	6
V	目標と取組方針	6
	1 区立学校における働き方改革の目標	
	2 取組方針	
	3 各取組方針における方向性	7
	(1) 適正な時間管理と実効ある取組の推進	
	(2) 教員業務の見直しと業務改善	
	(3) 教員の支援体制の整備	
	(4) 負担軽減・業務の効率化	
	(5) 意識改革・風土改革	
VI	働き方改革の着実な推進に向けて	9

中央区立学校および幼稚園における働き方改革推進プラン

(中央区立学校および幼稚園の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画)

I 本プランの趣旨および位置付け

中央区教育委員会（以下「教育委員会」という。）では、教員の長時間勤務を改善し、学校教育の質を高めることを目的として、平成 31（2019）年 2 月に「中央区立学校における働き方改革推進プラン」を策定しました。

また、令和 2（2020）年 6 月には、「中央区立学校の管理運営に関する規則」等を改正し、教職員の勤務時間の上限を法的に位置付けることにより、学校および幼稚園（以下「区立学校」という。）における業務改善を制度面から強化しました。

これらの計画や規則等に基づき、教育委員会では学校との連携のもと、保護者や地域の方々、学校関係者のご理解とご協力を得ながら、区立学校における働き方改革を推進してきました。

こうした中、令和 7（2025）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。）が改正されました。これを受け、本区では、これまでの働き方改革の基盤であった「中央区立学校における働き方改革推進プラン」（以下「前プラン」という。）を、給特法第 8 条に基づく「業務量管理・健康確保措置実施計画」として位置付けることといたしました。

「中央区立学校および幼稚園における働き方改革推進プラン」（以下「本プラン」という。）は、この位置付けを踏まえ、給特法および国の指針※に即して前プランの内容を改訂したものです。

教育委員会は、これまでの取組の成果と課題を振り返り、さらなる改善に取り組むことにより、教育職員の業務量の適切な管理と健康および福祉の確保を推進していきます。

そして教員が児童・生徒一人一人と向き合う時間を確保し、教育活動の質をより一層向上させるとともに、心身ともに健康で、やりがいをもって職務に取り組める環境を整備することを目指します。

※…「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服務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」

II 国および東京都の動向

学校における働き方改革は、中央教育審議会（以下「中教審」という。）の答申や提言を軸として、段階的かつ多角的に進められてきました。

平成 31（2019）年 1 月の答申において、持続可能な学校運営のために「勤務時間の上限設定」や「業務の適正化」といった改革の土台が築かれました。続く令和 3（2021）年 1 月には、I C Tの活用を前提とした「令和の日本型学校教育」の構築が提言され、少人

数学級の導入やチーム学校体制の強化が明確に示されました。

さらに、令和 6（2024）年 8 月には、教員不足などの深刻な課題に対応するため、「緊急提言」が出され、授業時数の適正化や支援スタッフの拡充などの対策が示されました。

そして令和 7（2025）年 8 月、質の高い教員を安定的に確保するため、教職員定数の改善や処遇の抜本的な見直しに関する具体的な方向性が答申としてまとめられました。

東京都教育委員会では、平成 30（2018）年 2 月に「学校における働き方改革推進プラン」を策定し、学校における働き方改革に着手してきました。

その後、取組をさらに実効性のあるものとするため、令和 6（2024）年 3 月には新たに「学校における働き方改革の推進に向けた実行プログラム」を策定しました。このプログラムでは、教員の時間外勤務の削減や外部人材のさらなる活用、教職員の心身の健康を守るメンタルヘルス対策などが示されるとともに、令和 8（2026）年度を最終年度とする具体的な数値目標を掲げています。

Ⅲ 中央区立学校教員の勤務実態

前プランでは、区立学校における働き方改革の目標として、「1 日の勤務時間を超えた時間の 1 か月の合計が 45 時間を超える教員をゼロにする」ことを掲げています。

長時間勤務を見直し、すべての教員が心身ともに健康で意欲と高い専門性をもって、子どもたち一人一人に丁寧に関わり、質の高い教育活動に取り組むことができるような「環境づくり」に取り組んでいます。

これまでの主な取組は以下のとおりです。

- ・理科支援員、体育指導補助員、学校業務支援員等の配置
- ・部活動外部指導員の配置（平成 19 年度～）
- ・校務支援システム導入（平成 26 年度～（令和 7 年度更改））
- ・長期休業中の一斉休暇取得の促進（平成 29 年度～）
- ・ハイスペックプリンターの導入（令和元年度～）
- ・タイムカードシステムの導入（令和元年度～）
- ・夜間・休日留守番電話対応の実施（令和元年度～）
- ・ICT 支援員の配置（令和 2 年度～）
- ・スクール・ロイヤーの導入（令和 4 年度～）
- ・保護者連絡ツールの導入（令和 5 年度～）
- ・給食費無償化による給食費徴収事務の廃止（令和 5 年度～）
- ・校内別室指導支援員の配置（令和 5 年度～）
- ・デジタル学校集金サービス導入による徴収事務の軽減（令和 7 年度～）
- ・エデュケーション・アシスタントの配置（令和 7 年度～）

1 教員の時間外在校等時間の状況

これまでの取組の結果、本区における教育職員の時間外在校等時間の状況について、令和7年度は以下のとおりの実績となりました。

【令和7年度の時間外在校等時間の状況】

()内は令和3年度

校種別	年平均	月 45 時間を上回る割合
幼稚園	2 時間 05 分 (2 時間 13 分)	28.9% (51.4%)
小学校	1 時間 38 分 (2 時間 06 分)	25.4% (49.4%)
中学校	2 時間 00 分 (2 時間 17 分)	38.6% (60.5%)

時間外在校等時間の年平均を見ると、令和7年度は、幼稚園では2時間5分、小学校は1時間38分、中学校は2時間であり、令和3年度と比較し、全ての校種において減少が見られます。また、時間外在校等時間が月45時間を上回る割合においても、全ての校種で前回の数値を大きく下回るなど、これまでの取組の成果が着実に現れています。

2 令和7年度教育委員会における学校の働き方改革のための「見える化」調査（文部科学省実施）の結果

【令和6年度の月当たりの平均時間外在校等時間】

【国】

区分	校種別	校(園)長	副校(園)長・教頭	教諭※	養護教諭
月当たりの平均時間外在校等時間	幼稚園	19.3 時間	19.1 時間	14.6 時間	11.3 時間
	小学校	34.5 時間	52.3 時間	30.6 時間	20.8 時間
	中学校	33.7 時間	53.0 時間	40.4 時間	25.2 時間

※主幹教諭・指導教諭を含む。

【中央区】

区分	校種別	校(園)長	副校(園)長	教諭※	養護教諭
月当たりの平均時間外在校等時間	幼稚園	31.2 時間	33.9 時間	32.6 時間	—
	小学校	38.4 時間	51.4 時間	34.3 時間	34.2 時間
	中学校	29.3 時間	51.1 時間	41.2 時間	43.1 時間

※主幹教諭・指導教諭を含む。幼稚園には養護教諭の配置はなし。

【令和 6 年度の時間外在校時間が月 45 時間を上回る割合】

【国】

区分	校種別	校(園)長	副校(園)長 ・教頭	教諭※	養護教諭
時間外在校時間が 月 45 時間を上回る 割合	幼稚園	8.50%	9.40%	4.20%	1.40%
	小学校	22.20%	59.20%	22.20%	7.70%
	中学校	24.50%	59.00%	39.50%	14.40%

※主幹教諭・指導教諭を含む。

【中央区】

区分	校種別	校(園)長	副校(園)長	教諭※	養護教諭
時間外在校時間が 月 45 時間を上回る 割合	幼稚園	14.81%	27.08%	28.66%	—
	小学校	27.10%	60.50%	29.90%	9.70%
	中学校	15.00%	63.30%	46.70%	16.70%

※主幹教諭・指導教諭を含む。幼稚園には養護教諭の配置はなし。

調査の結果、本区では副校長の約 6 割が月 45 時間の基準を超過するなど、特定の職層の長時間勤務が顕著となっています。また、月 45 時間を上回る割合を国平均と比較すると、幼稚園教諭（28.66%）が約 24 ポイント、小学校教諭（29.90%）が約 8 ポイント、中学校教諭（46.70%）が約 7 ポイントそれぞれ高い水準にあります。このように、副校（園）長をはじめ全ての校種において国平均を上回る実態が確認されました。

3 年次有給休暇の取得および心身の健康に関する現状

【年次有給休暇の取得状況（平均取得日数）】

校種別	R3	R4	R5	R6	R7
幼稚園	12.3 日	12.0 日	14.0 日	13.0 日	14.1 日
小学校	16.6 日	15.7 日	17.2 日	16.7 日	17.5 日
中学校	14.6 日	14.4 日	14.4 日	14.2 日	14.5 日

令和 7 年度における年次有給休暇の平均取得日数は幼稚園 14.1 日、小学校 17.5 日、中学校 14.5 日となっており、着実に増加傾向にあるものの、校種によって取得状況に差が見られます。

【ストレスチェック等の結果（小中幼全体）】

区 分	R3		R4	R5	R6	R7
高ストレス者の割合	—		9.66%	10.34%	8.92%	9.23%
総合健康リスクの値	男 91	女 90	90	88	83	83

※令和 3 年度は高ストレス者の割合の集計データなし

令和7年度ストレスチェックにおける高ストレス者の割合は9.23%であり、年度間で変化があるものの、総合健康リスクの値は83となっており、低下傾向にあります。全国平均（100）と比較すると健康リスクが低く、比較的良好な職場環境であると推察されます。

4 教員の時間外勤務の要因とワーク・ライフ・バランスの現状

「見える化」調査および国との比較から、本区では特定の職層への業務集中と全体的な業務水準の高さがあると推察されます。その背景には、多様化する保護者・地域への対応や不登校、特別支援教育に関する関係機関との連絡調整、施設共有への対応に加え、若手教員の増加に伴う指導・育成や多様な職種の教職員管理、業者対応、さらには国や都などからの各種調査・報告対応など、都心部をはじめとする近年の「学校運営に伴う事務・管理業務」が多層化・高度化していることが考えられます。また、学校長への聞き取りからは、若手教員の教材研究や休日を含む部活動の指導が、特定の職層や教員の負担となっている状況が伺えます。

年次有給休暇の取得状況等をみると、取得促進の意識が定着してきていることが分かります。また、ストレスチェック等の結果からは、総合健康リスクの値が全国平均より低く、職場環境に改善の兆しが見られる一方で、高ストレス者の割合が一定数存在することから、長時間勤務に伴う「量的負担」と、教育課題への対応等から生じる「質的負担」の両面から対策を講じる必要があります。

5 これまでの取組の総括

前プランにおいては、令和元年度のＩＣカードシステムによるタイムカード導入を機に、教職員の勤務実態の把握と併せ、長期休業中の一斉休暇取得の促進や週休日振替の徹底を図るなど、心身ともに健康に働ける環境づくりを推進してまいりました。

また、夜間・休日等に留守番電話を設定し、保護者や地域、関係機関、業者等からの電話対応時間の縮減を図ってまいりました。こうした取組により、時間外在校等時間は幼稚園、小・中学校いずれも縮減することができ、その成果が現れています。

人的支援の充実では、理科支援員や体育指導補助員に加え、ＩＣＴ支援員やエデュケーション・アシスタント等を配置し、授業準備や校務処理にかかる時間の縮減を図り、児童・生徒との時間を取りやすい環境整備に取り組みました。

部活動指導については、区独自に外部指導員を配置し、平日はもとより休日も含め、部活動顧問の負担軽減を図り、一定の成果を挙げています。一方で、部活動改革に向けて令和5年度に部活動検討委員会を設置し、各中学校の実態に応じた部活動のあり方を、多角的な視点から検討しているところです。

今後は、令和12（2030）年3月までの目標達成に向け、これまでの取組を継続し時間外在校等時間の縮減に努めます。また、特定の職層・校種に偏っている業務負担については、デジタル技術の活用や支援体制の充実等により、その軽減と効率化を加速させていきます。あわせて、健康・福祉の増進のため新たに「ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標」を設定し、すべての教育職員が心身ともに健康で、やりがい

をもって職務に取り組める環境を整備してまいります。

Ⅳ 計画期間

令和 8 年度から令和 11 年度とする。

Ⅴ 目標と取組方針

1 区立学校における働き方改革の目標

国の指針に基づき、次のとおり達成目標を設定します。

(1) 時間外在校等時間に関する目標

- ・ 1 か月時間外在校等時間が 45 時間以下の割合を 100%にすることを目指す。
- ・ 1 年間における 1 か月時間外在校等時間の平均時間を 30 時間程度にすることを目指す。

(2) ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標

- ・ 年間の年次有給休暇の平均取得日数を 18 日以上にすることを目指す。
- ・ ストレスチェックにおける高ストレス者の割合を 10%程度にすることを目指す。
- ・ ストレスチェックにおける総合健康リスクの値を 85 以下に維持することを目指す。

2 取組方針

教育委員会では、本計画期間中の重点事項として、以下の内容に取り組めます。

- (1) 適正な時間管理と実効ある取組の推進
- (2) 教員業務の見直しと業務改善
- (3) 教員の支援体制の整備
- (4) 負担軽減・業務の効率化
- (5) 意識改革・風土改革

3 各取組方針における方向性

(1) 適正な時間管理と実効ある取組の推進

客観的な記録に基づき勤務実態を正確に把握することは、業務精査の出発点となります。引き続き、適正な時間管理と実効性ある取組に努め、そこから生まれた「余白」を、教員の自己研鑽や子どもたちと向き合う心の余裕に繋げていきます。

<主な取組>

- ・長期休業中の連続した一斉休暇取得や週休日振替の確実な実施
- ・各学校の教育課程における年間総授業時数や週当たり授業時数の適正化
- ・現在の教育課題や学校の実態に即した、慣例的な取組の再構築
- ・クラウド型電話サービスによる教職員の電話対応環境の改善

(2) 教員業務の見直しと業務改善

教職員が専門性を最大限に発揮し、児童・生徒一人一人と向き合う時間を確保できる環境を整備するため、国が示す「学校及び教師が担う業務の3分類」※を参考に、業務の仕分けと適正化に取り組めます。これにより、教員が「教員でなければできない業務」に注力できる体制づくりに努めます。

※1. 基本的には学校以外が担うべき業務、2. 必ずしも教師が担う必要のない業務、3. 教師の業務だが負担軽減が可能な業務

<主な取組>

- ・学校あての調査依頼文書の精選と発出抑制
- ・法務相談体制（スクール・ロイヤー）の利便性向上と利用促進
- ・就学時健診業務の外部委託の全校展開
- ・中学校部活動における「外部指導員」の継続と「部活動指導員」の導入を踏まえた部活動改革の検討

（３）教員の支援体制の整備

教員の負担軽減と教育活動の質の向上を両立させるため、引き続き、学校教育をサポートする各種スタッフの配置と組織的なバックアップ体制の整備を進めます。

また、複数の教員で学級・学年を支える体制や新人教員のフォロー体制づくり、代替職員の計画的配置に取り組みます。

<主な取組>

- ・学校司書の配置拡充
- ・スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの配置拡充
- ・「保護者との良好な関係の構築」に向けたマニュアルの整備
- ・法務相談体制（スクール・ロイヤー）の利便性向上と利用促進【再掲】
- ・体育指導補助員、理科支援員、学校業務支援員、学習指導補助員、部活動外部指導員、ＩＣＴ支援員、エデュケーション・アシスタントの継続配置
- ・小学校におけるチーム担任制や教科担任制の導入

（４）負担軽減・業務の効率化

デジタル技術の活用による業務時間の創出が、教育の質向上に有効であるとの認識のもと、校務の効率化を推進します。情報セキュリティの確保や個人情報の保護に十分に配慮しながら、クラウド環境や生成ＡＩ等を活用し教員の事務負担の軽減を図るとともに、子どもと直接向き合う時間を創出します。

<主な取組>

- ・保護者向け通知文の原案作成、会議記録の要約、授業のアイデア出し等における生成ＡＩの活用による校務処理の効率化
- ・会議、研修のハイブリッド化（オンライン・対面）の推進
- ・資料の電子化による共有、チャットなどの情報共有ツールの活用の推進
- ・庶務事務システムの見直しによる、事務作業の効率化
- ・クラウド型電話サービスの導入による、録音や自動文字起こしで正確な記録管理を実現
- ・翻訳ツール等の活用による外国籍児童・生徒・保護者対応の強化

（５）意識改革・風土改革

前プランによる取組の結果、教職員のワーク・ライフ・バランスの重要性に対する認識が浸透しつつあります。

今後は、この変化をさらに確かなものとし、互いの働き方の尊重を学校文化として定着させるとともに、保護者や地域に対しても学校の現状と取組への理解を広げていきます。あわせて、教育職員一人一人の心身の健康状態を組織として適切に把握・サポートする「健康管理の徹底」を両立させ、すべての教職員が安心して能力を発揮できる職場環境を確かなものとしします。

＜主な取組＞

- ・学校の現状や取組効果の発信による、保護者・地域への「学校における働き方改革」に関する理解促進
- ・高ストレス者への面談勧奨や長時間勤務者（時間外在校等時間が月 80 時間を超えた教職員）に対する医師の面接指導の実施による、メンタルヘルス不調の未然防止と早期対応
- ・ストレスチェック実施後の集団分析の結果等を活用した職場改善
- ・定期健康診断の未受診者および二次検査対象者に対する受診勧奨と受診率向上
- ・東京都および区の健康相談窓口の定期的・継続的な周知と、気軽に相談できる環境整備

Ⅵ 働き方改革の着実な推進に向けて

教員の職務は、人間の心身の発達に関わっており、その活動は、子どもたちの人格形成に大きな影響を与えるものです。すなわち学校教育は、教員の資質能力と心身の健康に負うところがとても大きいという特質があります。

中央区教育委員会は、「学校における働き方改革」を進めることにより、教員の長時間勤務を抜本的に改善することが、学校教育の質の向上に直結するものであるという目的意識のもと、本プランの取組方針に基づく各施策を具体化させていきます。そして、各施策の実施状況を毎年度検証し次年度以降の改善に活かすことで、実効性のある取組を継続してまいります。

また、「学校における働き方改革」を真に実効性あるものにするためには、保護者のもとより、日頃から学校を支えていただいている地域の方のご理解とご協力が欠かせません。教育委員会では、働き方改革の意義や施策の内容について広く発信し、教員がやりがいをもって子どもたちと向き合える環境を、地域全体で支えていく機運を醸成してまいります。