

法人本部

企画課管理用 管 ー D ー 1

推進主体	人事部人事課
責任者	人事部長

分類			実施計画	開始年度	完了年度	将来的な継続
管	ー	D	多様な働き方の推進	令和 4 年度	令和 9 年度	あり(予定)

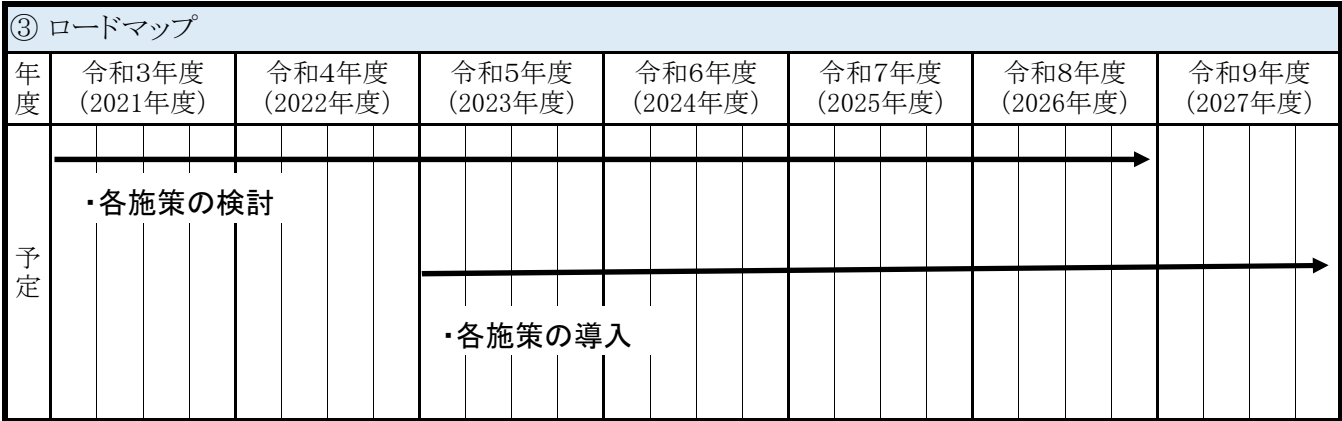
① 目的・内容

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少を背景に、政府が働き方改革の一環として、多様な働き方を推進している。本院においても、更なる魅力のある学校を目指し、多様な働き方を推進することを通じて、教職員一人ひとりが能力を存分に発揮できる環境づくりを行う。現段階で検討している具体的な施策は、次のようなものが挙げられる。

- ・教職員が停年退職した後の再雇用制度を構築し、「働きがいも経済成長も(SDGs)」の実現を目指す。
- ・業務の繁忙に応じて労働時間の配分を行い、総労働時間を短縮することにより、仕事と生活の調和を図ることを目指した変形労働時間制を導入する。
- ・業務効率化等を目的として、在宅勤務を恒常的な制度として導入する。
- ・育児を必要とする教職員等のための保育所又は託児所を開設し、ライフステージの変化を問わず、安心して働ける環境を整える。また、地域住民にもその利用を開放することにより、「住み続けられるまちづくり(SDGs)」の推進を目指す。

② 到達目標(数値目標／定性目標) ※数値目標を設定できない計画は、定性目標を設定すること。

導入した制度等を教職員等が利用することにより、教職員一人ひとりがその能力を存分に発揮し、また、高年齢者を含めた就業意欲がある教職員等の積極的な活用が促進されること。



④ 数値目標の詳細 ※設定できない計画については記載不要。

指標の名称		指標の定義(計算式/説明)					
1	直近	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
目標							
実績							
2	直近	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
目標							
実績							

(様式2) 実施計画書 兼 報告書

⑤ 実施計画／実施報告		
年度	実施計画	実施報告／今後の課題
令和4年度 (2022年度)	<p>現段階で検討している各種施策（停年退職した後の再雇用制度、変形労働時間制、在宅勤務、保育所）について、実現可能性も含めて情報収集を開始し、本院の状況をふまえた場合の課題と方向性を明らかにする。優先順位としては、将来的な法令改正が見込まれる停年後の再雇用制度から着手する。</p>	<p>改正高年齢者雇用安定法の施行に伴い、70歳までの就業確保が努力義務になったことから、令和4年度より嘱託職員の雇用年齢の上限をこれまでの65歳から70歳に引き上げ、職員の停年退職者の再雇用を一部試行した。また、高等科から幼稚園までの各学校との協議を経て、65歳から70歳までの高年齢者を対象とした新しい職種として特任教諭を創設し、令和5年度より当該制度を施行することとした。</p>
令和5年度 (2023年度)	<p>計画当初に検討していた企業主導型保育施設の新規設置申請が令和4年度から募集停止となり、東京都は企業主導型保育所の定員充足のための提携先事業所のマッチング・共同利用を推進している。そのような状況下において、本院教職員が企業主導型保育施設を利用出来るよう、共同利用の提携先となり得る企業主導型保育施設へのヒアリング・見学などを行い、提携先を選定のうえ、まずは、2～5程度の企業主導型保育施設との共同利用契約の締結を目指す。</p>	<p>東京都が推進している企業主導型保育所の定員充足のための提携先事業所のマッチング・共同利用に関して、本院教職員が通勤時に利用している鉄道の沿線に設置されている企業主導型保育施設へヒアリング・見学を行い、共同利用契約の締結準備を推進した。</p>
令和6年度 (2024年度)	<p>「多様な働き方の推進」の一環として、教職員の仕事と育児の両立を支援するため、現行の育児休業制度を見直し、教職員一人ひとりが能力を存分に発揮できる環境づくりを行うとともに、人材確保に寄与する施策の検討を行う。さらに、企業主導型保育施設を本院教職員が利用出来る取組みについては、共同利用の提携先となり得る企業主導型保育施設へのヒアリング・見学などを引き続き行い、提携先を選定のうえ、共同利用契約の締結を目指す。</p>	<p>教職員の仕事と育児の両立を支援するため、育児のための勤務時間短縮措置を申し出ることが出来る期間を「子が3歳に達する日まで」から「小学校第3学年を修了する日まで」に制度改正した。労働時間の増加を抑制し、心身の健康維持を図ることを目的として、職員の1か月単位の変形労働時間制を、また、職員の業務の効率化及び事務組織の危機管理体制の強化を目的として、在宅勤務制度を導入した。教職員が企業主導型保育施設を利用出来る取組みについては、共同利用の提携先を選定し、複数の運営企業と契約を締結した。</p>
令和7年度 (2025年度)	<p>教職員の福利厚生の一環として加入している団体生命保険の保障対象を見直し、教職員への更なる支援を通じて、人材の確保及び定着化に繋げることを目指す。教職員が企業主導型保育施設を利用出来る取組みについては、令和6年度に複数の運営企業と契約を締結したが、本制度の教職員への周知を行うと共に、引き続き共同利用の提携先の開拓を行う。</p>	<p>教職員への更なる支援と人材の確保及び定着化に繋げることを目的に、教職員の福利厚生の一環として加入している団体生命保険（死亡及び高度障害保障）の保障対象を組み換え、三大疾病を保障対象に追加した。教職員が企業主導型保育施設を利用出来る取組みについては、運営企業7社と共同利用契約を締結し、117箇所（1都3県では43園）の施設を利用できるようにした（令和7年12月時点）。当該保育施設では、従業員の多様な働き方に応じて、柔軟な保育サービスを提供している特徴があり、教職員において保育施設選択の幅が広がることが期待できる。</p>
令和8年度 (2026年度)	<p>多様な働き方の推進の一環として、やむを得ない事情で退職する職員について、別の職種・勤務条件による再雇用について検討を始め、メリットとデメリットを慎重に検討し、実施の可否を判断する。</p>	