

| | | | | | |
|--------------------|--|------------------|--------|-----------|--------------|
| 団体名 | 公益財団法人東京都教育支援機構 | | | | |
| 代表者 | 理事長 坂東 眞理子 | | | 所管局 | 教育庁 |
| 所在地 | 東京都中野区中央1-38-1 住友中野坂上ビル11階 | | | 電話番号 | 03-5989-1601 |
| 基本財産 /資本金等 | 190百万円 | 都出資等割合 /都持株比率 | 100.0% | 設立 年月日 | 令和元年7月1日 |
| 設立 目的 | 1. 都内公立学校を多角的に支援する事業を実施することにより、教職員の負担軽減と教育の質の向上を図り、もって東京の教育の振興に寄与する。 2. 都内における埋蔵文化財の保護を図り、もって東京の文化の振興に寄与する。 | | | | |
| 主 な 事 業 | (1) 学校教育の支援に関する事業（職業紹介事業である人材バンク事業を含む。） (2) 教職員に対する支援事業 (3) 学校における事務及び施設の管理に関する事業 (4) 埋蔵文化財の調査研究、保存、公開活用及び知識の普及に関する事業 (5) 東京都の埋蔵文化財に関する施設等の管理運営 (6) その他この法人の目的を達成するために必要な事業 | | | | |
| 組 織 | 年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 対前年度比 |
| | 常勤役員数 | 1人 | 1人 | 1人 | 100.0% |
| | 常勤職員数 | 46人 | 54人 | 60人 | 111.1% |
| | 都派遣職員数 | 15人 | 18人 | 23人 | 127.8% |
| | 都退職者数 | 7人 | 5人 | 4人 | 80.0% |

令和5年4月1日で公益財団法人東京都スポーツ文化事業団から譲受した埋蔵文化財事業の人数は除く

| 区分 | | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 対前年度 差引増減額 | 対前年度比 (%) | 主な増減理由 |
|-------------|----------|-----------|-----------|-----------|---------------|--------------|--|
| 正味財産増減計算法書 | 当期経常増減額 | 18,793 | 33,549 | 192,610 | 159,061 | 574.1% | (事業収益) ・都立学校施設維持管理事業の工事校の増加、令和3年度中止だった教育施策充実化支援事業及び国際交流コンシェルジュ事業の実施に伴う受託事業費増のため (その他収益) ・運営費補助金の増のため (事業費) ・各事業の職員数確保に伴う人件費の増、都立学校施設維持管理事業の拡大及び事務所移転に伴う什器等購入や賃料増のため (管理費) ・事業拡大に伴う管理部門の従事者増加による人件費の増及び事務所移転に伴う什器等購入や賃料の増のため |
| | 経常収益 | 1,761,233 | 2,405,440 | 2,907,390 | 501,950 | 120.9% | |
| | 基本財産運用益 | 66 | 80 | 87 | 7 | 108.8% | |
| | 特定資産運用益 | - | - | - | 0 | - | |
| | 事業収益 | 1,410,169 | 2,013,861 | 2,251,957 | 238,096 | 111.8% | |
| | その他収益 | 350,997 | 391,499 | 655,347 | 263,848 | 167.4% | |
| | 経常費用 | 1,742,439 | 2,371,890 | 2,714,780 | 342,890 | 114.5% | |
| | 事業費 | 1,648,721 | 2,296,688 | 2,591,603 | 294,915 | 112.8% | |
| | 管理費 | 93,719 | 75,202 | 123,177 | 47,975 | 163.8% | |
| | 当期経常外増減額 | - | - | 24,539 | 24,539 | - | |
| | 経常外収益 | - | - | - | 0 | - | |
| | 経常外費用 | - | - | 24,539 | 24,539 | - | |
| | 法人税等 | - | - | - | 0 | - | |
| 当期一般正味財産増減額 | 18,793 | 33,549 | 168,072 | 134,523 | 501.0% | | |
| 当期指定正味財産増減額 | - | - | - | 0 | - | | |
| 正味財産期末残高 | 333,196 | 366,745 | 534,817 | 168,072 | 145.8% | | |
| 貸借対照表 | 資産合計 | 1,632,914 | 5,811,145 | 4,609,232 | 1,201,913 | 79.3% | (流動資産) ・都補助金の第4四半期不交付に伴う現金預金減のため (固定資産) ・空調設置支援事業交付額の増加に伴う資金減による固定資産減のため (流動負債) ・都補助金の第4四半期不交付に伴う返還金減少のため (固定負債) ・空調設置支援事業に係る出捐金の減のため |
| | 流動資産 | 1,299,802 | 1,083,158 | 1,040,975 | 42,183 | 96.1% | |
| | 固定資産 | 333,112 | 4,727,987 | 3,568,256 | 1,159,731 | 75.5% | |
| | 基本財産 | 190,000 | 190,000 | 190,000 | 0 | 100.0% | |
| | 負債合計 | 1,299,718 | 5,444,400 | 4,074,415 | 1,369,985 | 74.8% | |
| | 流動負債 | 1,299,718 | 1,092,974 | 1,052,150 | 40,824 | 96.3% | |
| | 固定負債 | - | 4,351,426 | 3,022,266 | 1,329,160 | 69.5% | |
| | 正味財産合計 | 333,196 | 366,745 | 534,817 | 168,072 | 145.8% | |
| 指定正味財産 | 190,000 | 190,000 | 190,000 | 0 | 100.0% | | |
| 一般正味財産 | 143,196 | 176,745 | 344,817 | 168,072 | 195.1% | | |

戦略1 外部人材の確保と提供

| | | | |
|-----------------------------------|--|--------------------------------------|--|
| <p>3年後 (2023年度)の 到達目標</p> | <p>【目標①】学校のニーズに応じた人材を紹介し、教員の負担軽減に寄与 求人:4,000人 マッチング:4,000~8,000人 サポーター活動に対する学校満足度:80%</p> <p>【目標②】多様な人材を確保し、登録者の専門性の発揮等により教育の質の向上に寄与 人材登録:15,000人 モデル事例の創出</p> | <p>実績 (2022年度末時点)及び 要因分析</p> | <p>外部人材活用事例等の学校PRによる新たな求人増加と、信頼性の高い地域サポーターや様々な分野の人材拡充により、求人4,046人、マッチング9,912件となった。これらが学校のニーズに応じた人材の採用に繋がり、1,270人の採用となった。また、学校アンケートによるサポーター活動に対する満足度は84.2%であった。</p> <p>各種広報活動によりサポーターは増加し、12,614人が登録された。新たな教育課題に対応するため、専門分野の人材確保に努めるとともに、モデル事例(留学生放課後英会話教室)の創出や研修を通じたサポーターの質の向上を図り、教育の質の向上に寄与する体制づくりを進めた。</p> |
|-----------------------------------|--|--------------------------------------|--|

個別取組事項 到達目標 2022年度計画 2022年度実績 要因分析 対応方針

| | | | | | |
|-----------------------------|-----------|--|--|--|--|
| <p>学校と登録者とのマッチングサポートの強化</p> | <p>目標</p> | <p>・学校へのアプローチを強化し、学校ニーズに応じたサポーターの募集及びマッチングを推進 ・専門性が必要なサポーターに研修を実施 ・教育委員会・学校との連絡会等を通じ、事例等を周知し活用を促進 ・学校へのニーズと満足度調査の実施と業務改善(求人3,500人、マッチング3,500~7,000件)</p> | <p>・教育委員会、校長会等訪問による活動事例紹介138回 ・学校ニーズに応じた人材情報提供やスカウトメールを通じたマッチングに努め、応募・採用を促進 ・登録者研修実施5回 ・学校アンケートによるサポーター活動に対する満足度84.2% ・求人掲載4,046人、マッチング9,912件、採用1,270人</p> | <p>・鳥しよ部を除く全地域の校長会訪問等を通じ、システム登録の働き掛けや活用事例紹介を進めたことにより求人が増加し、学校とサポーターのマッチング増につながった。 ・求人ニーズの多様化(専門性など)を踏まえ登録者研修(特別支援教育、部活動等)を実施。多様なサポーター獲得に向け団体を開拓したが、学校の教育課程に応じた支援活動の実現に向け、更なる調整や工夫が必要。 ・学校への貢献度をより直接的に示せるよう、新たな指標の設定に向け検討を実施。</p> | <p>【採用目標1,500人(新たな指標)】 ・より多くの求人ニーズに対応するため、サポーターの募集強化に特化したチームの編成を検討する。 ・学校に対し、新たなニーズを先取りするようなりサーチやグッドプラクティスの紹介を行うなど、「攻めのマッチング」への進化を図る。 ・都教委が実施する外部人材活用策等と連携し、団体を活用したモデル事業の創出などを通じ、人材バンクの有益性や魅力を高めていく。</p> |
|-----------------------------|-----------|--|--|--|--|

| | | | | | |
|------------------------------------|-----------|--|--|---|---|
| <p>広報活動の展開や大学・企業等との連携による登録者の拡大</p> | <p>目標</p> | <p>・各種広報活動の展開 ・シンポジウムの開催 ・人材確保に向けた、大学、企業・団体等との連携協議会の開催 ・区市町村の多様な地域人材との連携体制の構築(サポーター登録:13,000人)</p> | <p>・チラシ配布約38,500枚、交通広告掲載12路線 ・自治体広報紙掲載15件 ・シンポジウム240名参加、オンデマンド596回視聴 ・登録団体連携協議会(36団体43名参加) ・地域コーディネーター連携3自治体 ・大学訪問17校 サポーター登録12,614人(個人7,064、157団体5,550)</p> | <p>・チラシ、Web、電車広告等により毎月100人程度の登録増となった。 ・自治体広報紙への情報掲載依頼、地域公共施設へのチラシ配布等の強化により、サポーター数が増加。 ・他政策連携団体に対する人材紹介と新規登録の依頼、地域学校協働活動との協力関係構築、団体間連携活動のマッチング等、多様な連携に向けた働き掛けを実施。 ・更なるサポーターの獲得に向け、より効果的な広報を行っていく必要がある。</p> | <p>【サポーター登録15,000人】 ・新たな登録者獲得のため連携先の大学を開拓するとともに、PRやSNSの利用を進める。 ・区市町村の地域学校協働活動コーディネーターとの継続的な連携を通じ、地域に根差し信頼ある人材の発掘に努める。 ・地域や分野にターゲットを絞った公共施設への広報紙配布の強化等により、学校のニーズに適合したサポーターをより効果的に確保する。</p> |
|------------------------------------|-----------|--|--|---|---|

| | | | | | |
|------------------------------------|-----------|---|--|---|---|
| <p>外部人材を活用した成功事例の創出・普及と人材の活用促進</p> | <p>目標</p> | <p>・学校への好事例ヒアリング調査の実施 ・学校における外部人材活用の推進(サポーター活動事例ファイル等の発行、活用促進研修会の開催等) ・学校における外部人材活用促進検討会の開催 ・学校種別、活動分野、地域の実情等に応じた人材活用策の提案</p> | <p>・学校への新規好事例取材33件 ・活動事例ファイル(学校種別、分野地域別)新規24件 ・人材バンクニュース(学校向け)発行7回 ・学校における外部人材活用検討会(事業の在り方、データ分析、地域人材活用等)5回実施 ・地域コーディネーター対象研修会2自治体</p> | <p>・学校への取材を通じて得られた関係者からの声を活動事例ファイルでPRすることにより、新たな求人掲載につながる事ができた。 ・都教委及び当機構で構成する外部人材活用検討会において、地域学校協働活動との連携策等について検討を行うとともに、新たな求人増を目指し協議を行ってきた。 ・社会員等のサポーターの活動条件や、各地域の実情に応じた人材活用策の提案が重要となる。</p> | <p>・ニュースレターやシンポジウムの開催等を通じたサポーターの活動紹介に加え、システムの操作方法を動画で紹介するなど、事業の利用促進を図る。 ・検討会では、学校の求人に対してサポーターの応募が少ない分野のミスマッチ解消に向け、新たな教育課題への対応等をテーマに具体的な方策を協議していく。 ・土日に支援を要する事例の紹介等を通じ、社会教育事業・青少年教育事業等の活動の場の増加に向け、関係機関と協働する。</p> |
|------------------------------------|-----------|---|--|---|---|

| | | | | | |
|-------------------------------|-----------|---|---|--|---|
| <p>新たな教育課題に対応した人材の確保と活用促進</p> | <p>目標</p> | <p>・検討会も踏まえたデータ分析を強化し、ICTを活用した学習を支援するための人材の確保、国際交流コンシェルジュと連携した外国語学習等の専門的人材の確保、学生・企業等の力を活用した支援など、サポーターとも連携し、モデル事例を創出 ・オンラインによる外部人材活用事例の周知と学校での活用促進</p> | <p>・都教委との連携によりICTサポート事業を9団体・104名が、6自治体24小中学校で443回活動 ・港区教育委員会と地元企業による新指導要領に応じたICT教材の開発支援 ・オンライン支援モデル事例「留学生放課後英会話教室」を6回開催し、校長会等でPR ・PTを設置し、新規事業の調査・検討・準備を実施</p> | <p>・ICTサポート事業は企業の外、大学からも協力を得て、学生によるボランティア活動を進めた。 ・ICTサポート事業では、協定締結団体と学校の協働により、セキュリティやプログラミング教材が開発された。 ・「留学生放課後英会話教室」などのモデル事例の紹介により、オンラインによるサポーター活用の促進を図った。 ・教員不足や部活動地域移行等の新たな教育課題に対し、機構内部でPTを立ち上げて支援に向けた検討を行い、都教委との綿密な協議・折衝を経た上で、組織を新設して対応することとした。</p> | <p>・ICTサポート事業は、これまで積み重ねたノウハウを生かし他地域への普及を図る。 ・外国語活動、プログラミング教育、高等学校における探究学習等、新たな学習分野への支援拡充に向け、人材バンクに登録されている多様なサポーターの存在が学校に知れ渡るよう、効果的な広報活動を展開する。 ・登録団体による先進的な活動プログラムをパッケージ化して展開するようなモデル事業を開発し、新たな求人ニーズを開拓する。</p> |
|-------------------------------|-----------|---|---|--|---|

| | | | | | |
|----------------------------------|-----------|---|---|---|--|
| <p>登録者がやりがいをもって活動するための仕組みの構築</p> | <p>目標</p> | <p>・登録前研修・面談や登録者スキルアップ研修の充実(オンライン等の活用促進) ・優秀事例の紹介や専門性を発揮できる機会創出など、サポーターのインセンティブとなる取組の実施</p> | <p>・学校活動未経験者(全員)に対する登録前研修・面談の実施927人 ・登録者研修(オンライン2回、オンデマンド3回)3分野・2,216回視聴(人権・部活動・特別支援教育) ・サポーターの活動内容を学校へ紹介するニュースレターの発行3回</p> | <p>・サポーターの登録面談の際、当機構へ希望することなどを聞き取ったところ、自身のスキルアップと取組意欲向上のため、研修への期待が大きくなった。 ・オンライン研修は、学校が求める人材の分野や専門性の高さを踏まえ、特別支援教育と部活動指導をテーマに実施し、参考事例を提示するなど実践的な内容とした。受講者アンケートでは「役に立つ」との声が多数寄せられ、現場での活用が期待される。</p> | <p>・都教委の取組や学校のニーズを踏まえ、副校長支援業務など、新たな研修内容を開発し実施する。 ・オンライン研修はケーススタディで優位性があること、オンデマンド研修は時間や場所を選ばないことなど、それぞれの長所を活かし、サポーターによる積極的な受講を促進する。 ・シンポジウムなどの機会を通じ、サポーターから模範となるような事例を自ら紹介してもらうことにより、他のサポーターの取組意欲を向上させる。</p> |
|----------------------------------|-----------|---|---|---|--|

| | |
|---------------|---|
| <p>団体自己評価</p> | <p>日々の機構コーディネーターによる丁寧な情報提供とスカウト活動により、学校からの信頼も次第に高まり、求人増につながっている。人材バンク事業のより一層の利用促進を図るため、2023年度は採用者1,500人を新たな目標として掲げ、その達成に向け積極的・効果的にマッチングを進めていく。学校からのアンケートでは、「必要な人材を素早く安心して探すことができた」、「丁寧に対応いただいた」といったシステムの運営やコーディネーターへの評価とともに、「良い人材が見つかった」との声が多数あり、サポーター活動に対する満足度は84.2%に及んでいる。一方で「登録したが活用できていない」という学校もあるため、サポーターの活用事例紹介を一段と活発に行うことなどにより、人材バンク事業の有用性への理解を進め、新たな求人や活動者を増加させる取組を展開していく。外部人材活用に向けた学校の理解促進や関係機関への働き掛けを更に推進し、教職員の負担軽減と教育の質の向上に貢献していく。</p> |
|---------------|---|

| | |
|------------------|--|
| 戦略2 | 学校教育活動への高度かつ専門的支援 |
| 3年後(2023年度)の到達目標 | <p>【目標】全都立学校を対象に法律相談を実施し、相談に適切・迅速に対応 相談対応件数:年間250件 満足度80%</p> <p>【目標】都内公立学校の実情や特色に合った国際交流の実施を支援 3年間で延べ約2,000件のマッチングを支援 (注)コロナ感染症の世界的流行により海外交流希望の減少の恐れあり</p> <p style="text-align: center;">実績 (2022年度末時点)及び要因分析</p> <p>【目標】学校法律相談デスクについては、専門相談員(弁護士)による学校管理職向け講習会の実施や、「通信」による事業案内等を通じて利便性の高さへの理解が進み、学校からの相談が前年度より大幅に増加するとともに、高い満足度を得た(相談対応件数:151件、満足度93.6%)。</p> <p>【目標】国際交流事業については、オンラインを活用した交流活動の促進などを通じてマッチング実績を着実に伸ばし、都内公立校の国際交流を後押ししている(マッチング数:2021年 325件、2022年 687件、2年間延べ1,012件)。</p> |

| 個別取組事項 | 到達目標 | 2022年度計画 | 2022年度実績 | 要因分析 | 対応方針 |
|-------------------------------|------|--|---|---|--|
| 専門相談員の機構事務室での業務従事体制を確保 | 目標 | <ul style="list-style-type: none"> ・直接弁護士に相談できる運営を維持するために、相談状況等を動察して5名以上の専門相談員(弁護士)の確保と輪番従事を継続 ・事業運営のノウハウの蓄積・共有 ・オンライン相談の試行 | <ul style="list-style-type: none"> ・5名の専門相談員(弁護士)が週3回、空白が生じないように輪番で従事し、学校からの相談に適切・迅速に対応 *相談対応件数:151件 *利用学校数:73校 *相談した校長等の満足度:93.6% ・事業運営に係る各種手続の事例蓄積、マニュアル作成 ・7月下旬からオンライン相談を開始(延べ22回) | <ul style="list-style-type: none"> ・弁護士と連携し適切・迅速な対応を行ったことや、計9回のデスク通信による周知等により、相談件数が151件(前年度:91件)と大幅に増加するとともに、高い満足度を得た。 ・オンライン相談についても「顔を見て話すことで相談しやすい」と高評価を得た。 | <ul style="list-style-type: none"> ・これまでの実績や学校等との間で築き上げてきた信頼関係を踏まえ、専門相談員(弁護士5名)とTEPRO相談員(2名)の連携を更に緊密にし、引き続き「予防法学」的見地から助言していく。 ・学校からの要望を踏まえ、学校経営上の課題を含めより幅広い相談に対応することで学校の満足度を高め、事業への信頼を確かなものにしていく。 |
| 相談案件の概要を関係部署で共有し組織的な対応を促進 | 目標 | <ul style="list-style-type: none"> ・情報連絡会(年3回)の実施 ・専門相談員(弁護士)意見交換会の実施 ・「訴訟件数」減少の検証 ・学校経営支援センターや教職員研修センターと連携し、専門相談員(弁護士)による具体的な事例を想定した管理職向け説明会の実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・法務監察課、学校経営支援センター、教育相談センター等関係部署による「情報連絡会」を3回実施(8月・11月・2月) ・専門相談員(弁護士)による「意見交換会」を2回実施(8・11月) ・11月は合同会議とし、関係者が一堂に会し意見交換 ・専門相談員による都立学校管理職向け講義・演習を7回実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・積極的な相談や活用を促進するため、集合形式で専門相談員(弁護士)意見交換会及び教育庁関係部署による情報連絡会等を実施し、実情と課題について共有した。 ・組織的な対応の改善に向けて行った意見交換会では、学校共通の課題となっている特定の事業について議論が白熱するなど、今後の具体的な取組に示唆を得る機会となった。 ・学校における積極的な相談活用の一層の促進を図るため、専門相談員(弁護士)と直接話し合う研修の機会を増やし、参加者から高評価を得た。 | <ul style="list-style-type: none"> ・情報連絡会や意見交換会の開催を通じ、困難な事案等が発生した場合等に円滑な相談・意思疎通が行えるよう、テーマ設定を工夫するなど、運営の充実に努め、都教委と意見交換を行う。 ・学校の課題解決力向上や、教職員の負担軽減がより一層図られるよう、学校経営支援センターや教職員研修センターと連携し、専門相談員による具体的な事例を想定した管理職向け説明会の内容を充実させる。 |
| 事例及びデータの情報提供を実施 | 目標 | <ul style="list-style-type: none"> ・アンケート等により「トラブル時の対応力向上した」ことの検証 ・ICTを活用したデータベース化の検討(学校管理職の閲覧機能も設定) | <ul style="list-style-type: none"> ・専門相談員による都立学校管理職向け講義・演習を7回実施(再掲) ・1月に都立学校長を対象にアンケートを実施 ・「学校法律相談デスク通信」を9回メール配信 ・相談事例集掲載事例の収集 ・相談案件をデータベースに整理し、相談対応時に活用 | <ul style="list-style-type: none"> ・教職員研修センターや、学校経営支援センターに働きかけ、校長・副校長連絡会等7回の講義・演習の機会を捉えアンケートを実施した。回答では「事例に基づいた講義内容で分かりやすかった」等、高評価を得た。 ・都立学校長を対象に実施したアンケートは認知度99.5%、満足度93.6%の結果であった。主な意見として「専門相談員に親身に相談に乗ってもらえた」等があった。 ・高い満足度を維持するためには、学校現場から課題や要望等を聞き取る機会を設けることが必要である。 | <ul style="list-style-type: none"> ・学校の積極的な相談・活用を更に促進するため、蓄積した相談事例を基にした啓発資料を作成し、教育庁関係部署との連携の上、学校に対し広報活動を展開する。 ・データベースに整理した相談案件について、個人情報保護に配慮しながら、ICTを利用した相談対応や、専門相談員による研修の教材に使用するなど、効果的・現実的な活用方法を検討する。 ・新たな支援ニーズの吸い上げに向けたアンケートやヒアリング等を実施する。 |
| 国際事業を活用するよう学校に働きかけ | 目標 | <ul style="list-style-type: none"> ・SNSやHPによる事例等の配信 ・オンライン等による学校向けのコンシェルジュ活用説明会の実施 ・オリパラ教育のレガシーとして、学校へ活用を促進 | <ul style="list-style-type: none"> ・「国際交流コンシェルジュ通信」を学期毎に3回メール配信(6月・10月・2月) ・都内公立学校及び区市町村教育委員会に周知チラシ配布(6月) ・教員向けオンライン説明会を毎月(10回)実施(7月~2月) ・HPに上記内容及び海外の学校や大使館との交流事例を掲載 | <ul style="list-style-type: none"> ・本庁関係部署と密に連携をとり、区市町村教育委員会への周知やICTを活用したオンラインによる教員向け説明会等の実施、交流を希望する学校に各国大使館の資料を配布し、大使館との交流を積極的にコーディネートしたことなどにより、実効性の高い事業として広く普及を図ることができた。 ・実施後のアンケートでは「間に入ってやりとりしてもらえたので安心感があり、また利用したい」等の声が寄せられた。 ・支援内容を充実するためには、学校現場から課題や要望等を聞き取る機会を設けることが必要である。 | <ul style="list-style-type: none"> ・SNS・HP・DMを通じ、好事例等の積極的な配信を継続するとともに、英語での情報発信を開始することで、本事業の利用が教員の負担軽減に直結することをアピールする。 ・教員を対象に、オンライン等による学校向けの事業活用説明会を実施するとともに、校長、副校長等も対象とし、英語教員を対象とした研修等においても効果的な取組事例を紹介する。 ・新たな支援ニーズの吸い上げに向けたアンケート等を実施する。 |
| 教育効果の高い交流内容へ改善するよう学校、都教委等との調整 | 目標 | <ul style="list-style-type: none"> ・ICTを活用したオンラインによる交流活動の推進 ・海外の新規交流先の開拓を推進を加速し、学校のニーズを踏まえ、最適な交流先とのマッチングを支援 ・オリパラ教育のレガシー等、校種(幼小中高特)それぞれにふさわしい内容を提案 | <ul style="list-style-type: none"> ・ICTを活用したオンライン交流を478件実施 ・海外の学校とのマッチング支援対応数687件(2021年度通期実績325件) ・ベトナム大使館との連携事業を新規に企画し、校種にあった交流内容を提案 | <ul style="list-style-type: none"> ・ICTツールを活用して、学校の意向を踏まえたつつオンライン交流やベトナム大使館連携と連携した交流メニューの提供を積極的に提案し、マッチングを推進した。 ・12月に留学生を都立校に受け入れる「東京体験スクール」を実施した。4か国から47名の留学生が来日し、4校の都立学校の生徒と英語でコミュニケーションを図りながら授業や体験活動を共にし、交流を深めた。 ・これらの取り組みより2021年度325件の実績と比べると、2倍以上の実績を伸ばすことができた。 | <ul style="list-style-type: none"> ・オンラインによる交流活動の促進を図るとともに、英語での広報を通じて海外の新規交流先の開拓の推進を加速させ、学校のニーズを踏まえ最適な交流先とのマッチングを進める。 ・校種ごとに簡易で教育効果の高い取組内容について具体的に提案し、各校に合った国際交流が定着するよう丁寧な支援していく。 ・東京体験スクールを7月及び12月に実施し、参加者ネットワークを活用し継続的・発展的な交流活動を推進していく。 |

| | |
|--------|--|
| 団体自己評価 | <ul style="list-style-type: none"> ・「学校法律相談デスク」事業については、専門相談員(弁護士)とTEPRO相談員の連携強化により、「予防法学」的見地から助言するとともに、緊急事態宣言下における適切なテレワーク対応や、迅速かつ的確な回答により、相談を受けた学校からは高評価を得た(アンケート調査による満足度:93.6%)。学校管理職への周知活動を積極的に行ったことにより、学校の認知度も高まった(アンケート調査による認知度:99.5%)。今後は、学校にとって一層身近で相談しやすい窓口としての理解が進むよう、教育庁関係部署と緊密に連携して専門相談員による説明機会を増やすなど、広報・普及活動を積極的に展開し、学校による活用の促進を図っていく。 ・「教育施策充実化支援」については、関係機関と緊密に連携・調整を行うとともに、迅速・適切な対策を講じることにより、計画に基づいた内容で滞りなく実施した。具体的成果及び達成状況については、感染症の影響に伴う度重なる計画変更や体調不良者の発生にも柔軟に対応するなど、生徒や教員に寄り添った丁寧なサービスを提供したことが、参加者から好評を得るに至ったものと捉えている。これまでの取組において、海外の新規交流先開拓の更なる推進が課題であると認識していることから、今後、体験スクール参加留学生のネットワークを活用しながら海外との連携を一層強化することにより、東京都教育委員会や学校の負担を軽減し、教育活動の更なる充実に貢献する。 |
|--------|--|

戦略3 学校事務の集約化・効率化

| | | | |
|-----------------------------------|---|--------------------------------------|--|
| <p>3年後 (2023年度)の 到達目標</p> | <p>【目標】全校の実査や図面等のデータベース化により、迅速で的確な修繕工事を実施</p> <p>【目標】工事店に石綿対応の研修や指導等を行い、事前報告の必要な工事について漏れなく実施</p> <p>【目標】就学支援金事務等の都立学校における共通事務の受託に向けた業務執行体制の構築</p> | <p>実績 (2022年度末時点)及び 要因分析</p> | <p>図面のデータ化については、前年度の図面調査結果に基づき、未収集校の図面データを収集するとともに、増改築・大規模改修校を確認し、データを更新</p> <p>石綿事前調査については、2022年4月導入の監督官庁への報告制度を、3月中に工事店に周知し、報告対象工事(100万円以上)については、報告書の写しを提出させ実施を徹底 実績: 424件</p> <p>共通事務受託体制の整備については、都立高校等就学支援金及び一人1台端末購入支援金の申請受付業務を遅滞なく履行するとともに、業務改善提案を実施</p> |
|-----------------------------------|---|--------------------------------------|--|

| 個別取組事項 | 到達目標 | 2022年度計画 | 2022年度実績 | 要因分析 | 対応方針 |
|----------------------------|------|--|---|---|---|
| 学校施設の実査及び図面等のデータベース化 | 目標 | <ul style="list-style-type: none"> 修繕発注業務と並行して学校実査を行い、修繕工事に必要な学校施設図面の選定や写真を収集 図面のデータベース化については外部委託し成果物を業務に活用(対象245全施設完了) | <ul style="list-style-type: none"> 改築中の仮設校舎等の4施設を除いた対象241校について、2021年度に収集した160校の図面データに加え、2022年度81校の図面データを追加収集しデータ化を完了 造改築や大規模改修を行った学校をチェックし、収集した図面データを更新 | <ul style="list-style-type: none"> 2021年度、学校等に対して実施した保有図面調査を元に、TEPROで未保有の学校分の図面データについては、学校や学校経営支援センターに依頼し、追加収集を行うとともに、紙図面しかない学校については図面のデータ化を行う等の対応により全校の図面をデータ化 造改築や大規模改修を行った学校については、収集した図面データを確認し、最新図面がない場合は、学校に保有状況の確認を行ったうえで図面データを追加収集し、石綿事前調査や修繕方法の資料として活用できるよう逐次更新 | <ul style="list-style-type: none"> 完成した図面データベースを、施工方法の事前検討や石綿含有建材の使用状況に応じた調査の指示に活用し、修繕工事を効率的に実施 造改修工事実施校や大規模改修・改築校を中心に、毎年実査を継続し、施設状況を確認のうえ、随時データベースの更新を行い業務に活用 |
| 工事店への石綿対応の研修や指導により、事前報告を実施 | 目標 | <ul style="list-style-type: none"> 登録工事店の募集や説明会において、事前報告の対象工事に、新たに飛散レベル3の石綿含有建材の修繕工事が追加されたことを周知し、発注者として監督 R5年度の登録工事店の資格基準に、石綿事前調査の有資格者がいることを追加することを周知 | <ul style="list-style-type: none"> 登録工事店378社社に対して、石綿事前調査の必要な工事範囲や2022年4月から導入された100万円以上の工事における事前調査結果の監督官庁への報告制度について100%周知 2023年10月から導入される石綿事前調査の有資格制度と資格取得に必要な講習等について、登録工事店全社に周知 | <ul style="list-style-type: none"> 2022年4月からの石綿事前調査の必要な工事範囲や新たに導入される監督官庁への調査結果の報告制度について通知文の送付や説明会の開催により周知を図った。また、監督官庁への報告対象となる修繕工事については、工事発注者として工事店から報告書の写しを提出させ、実施の徹底を図った。 2023年10月から導入される石綿事前調査の有資格制度について、2022年9月に登録工事店全社へ通知文を発送し、資格取得を推奨した。また、2023年度の登録工事店募集に際し、資格取得状況を調査した。 | <ul style="list-style-type: none"> 2023年度も、登録工事店の募集や説明会等で石綿事前調査の必要な工事範囲や監督官庁への報告制度の周知を図り、工事発注者として発注工事を監督 登録工事店に対し、都立学校施設のほとんどの修繕工事で石綿事前調査が必要なことを周知し、有資格制度導入時までの資格取得を推奨するとともに、4月登録申込時に資格未取得の工事店には、8月に再度調査を実施し、取得状況を確認のうえ法令に遵守した対応を実施 |
| 共通事務受託体制の整備 | 目標 | <ul style="list-style-type: none"> 就学支援金の受託範囲を24校に拡大するとともに、全都立高校を対象に、都立高等学校一人1台端末購入支援金関係事務を受託開始 受託事務の業務改善及び効率化に向けた分析の実施 引き続き、受託可能な共通事務の事業化に向けた検討及び体制構築を推進 | <ul style="list-style-type: none"> 受託業務をそれぞれ遅滞なく適切に履行 受託業務を通じて明らかになった課題を分析・検証し、教育庁への業務改善提案を実施 他の支援金業務の受託に関する課題を整理するとともに、短期間で申請書類を効率的に審査するため、人材派遣を効果的に活用する体制を構築 | <ul style="list-style-type: none"> 教育庁と連携を図りながら、平易で読みやすい業務マニュアルの整備や困難案件等に係るQAの作成など、事前準備を着実に行った。 業務改善提案に当たっては、学校アンケートの結果や機構で蓄積したノウハウを基に、事務スキームの改善や審査方法等の見直し、保護者への広報の充実など、幅広く提案した。 スタッフ用の審査早見表や事務処理フローチャートを整備するとともに、個人情報情報の取扱いを厳格化し事故防止を徹底した。 | <ul style="list-style-type: none"> 都立高校等就学支援金受託業務では、モデル事業の成果を踏まえ、教育庁と調整し受託規模を96校に拡大。全校実施に向けて一層の効率化を推進 都立高校一人1台端末購入支援金受託業務では、端末購入サイトを通じた電子申請が基本となることから、業務フローの整備等により着実に対応 更なる受託拡大に向けた検討及び効率的な業務遂行体制を構築 |

| | |
|---------------|--|
| <p>団体自己評価</p> | <ul style="list-style-type: none"> 収集した図面データを活用し、工事店に対して修繕方法の事前検討や石綿含有建材の使用状況に応じた調査方法の指示に活用し、業務の効率化が図られた。また、毎年、学校の改築や大規模改修があるため、教育庁所管部署より情報提供を受け、図面データの更新作業を行うことで、図面データの有効性を確保している。 2022年4月からの石綿事前調査の必要な工事範囲や新たに導入された監督官庁への調査結果の報告制度について通知文や説明会により周知を図り、さらに監督官庁への報告対象工事については報告書の写しを提出させることで法令順守を徹底した。また、2023年10月から導入される石綿事前調査の有資格化についても通知文を発送し、制度の周知を行うとともに資格取得を促し、2023年4月時点で、登録工事店の約半数が資格を取得している。2023年7月に実施する説明会で再度周知を図り、資格取得を促していく。 高等学校等就学支援金の申請受付業務及び都立高校一人1台端末購入支援金受託業務を確実に履行することで、対象校における事務負担の軽減を図った。さらに、学校における働き方改革を一層推進するため、事業の分析・検証を踏まえて都への業務改善提案を行い、事務処理フローの改善に結びつけた。 |
|---------------|--|

戦略4 多角的な事業展開を可能とする強固で柔軟な組織体制の強化・推進

| | | | |
|-----------------------------------|--|--------------------------------------|--|
| <p>3年後 (2023年度)の 到達目標</p> | <p>【目標】公益財団法人化及び内部決裁電子化 電子決裁率原則100%</p> <p>【目標】優秀な人材の確保・育成 研修満足度80%</p> <p>【目標】アフターコロナ時代の新たな働き方を実践 テレワーク実施週3日以上</p> <p>【目標】学校現場や都民等が、学校課題解決の一手段として各事業を認知</p> | <p>実績 (2022年度末時点)及 び要因分析</p> | <p>2022年4月より公益財団法人として事業を開始した。また、2022年10月より電子決裁システムを導入し、電子決裁が可能となる環境を整えた。 職員採用選考においてSNSによるPRや民間求人サイトの活用など募集方法の見直しを行い、事務職の十分な応募者数を確保した(応募倍率約20倍)ほか、契約職員から正規職員への登用を行った(5名)。また、職員研修の充実を図るため外部委託による研修を取り入れた(研修満足度83.6%)。 テレワークに係る各種システムを整備するとともに、テレワーク週間を設定し週2日以上でのテレワークを実践するなど定着化に向けた取組を推進した。 広報の効果測定等を踏まえ、機構の認知度が低い層や学校現場へのPRを実施した。</p> |
|-----------------------------------|--|--------------------------------------|--|

| 個別取組事項 | 到達目標 | 2022年度計画 | 2022年度実績 | 要因分析 | 対応方針 |
|------------------------------|------|--|---|--|--|
| 公益財団法人への移行及び事業拡大を見据えた組織体制の構築 | 目標 | <ul style="list-style-type: none"> 公益財団法人として事業実施(年度当初から) 公益財団法人制度に対応した運営・財務体制の確立(自主財源の将来的な確保に向けた検討を含む。) 事業拡大を見据えた組織体制・制度の見直し・整備 電子決裁システムの導入 | <ul style="list-style-type: none"> 公益財団法人として、定款や役員変更に伴う手続きを速やかに行うとともに、会計処理を適切に実施 埋蔵文化財事業について、2023年4月の移管に向けた準備を着実に進めるとともに、新規事業の実施に必要な人員体制を整備 2022年10月より電子決裁システムを導入 | <ul style="list-style-type: none"> 公益財団法人に求められる会計処理方法やその法令、根拠等を顧問会計士に確認し、適切な決算処理を行った。 埋蔵文化財事業の円滑な移管のため、職員の身分や財産等の取扱いについて調整を行った。 また、新規事業の受託に向け、機構内にPTを設置し、都教育委員会と連携しながら事業スキームを早期に構築することで、適正な予算・人員要求を行った。 電子決裁システムは、試行期間を設けるとともに、職員への説明会を開催することで、円滑に導入することができた。 | <ul style="list-style-type: none"> 事業規模拡大を踏まえ、執行体制整備の一環として財務諸表の信頼性を担保するため、監査法人による外部監査を導入する。 事業拡大を踏まえた安定的な運営体制の整備や、将来的な自主財源の確保に向けた検討を引き続き実施する。 電子決裁の推進に向け、職員への意識啓発やルールづくりを行う。 |
| 採用活動及び職員研修の拡充 | 目標 | <ul style="list-style-type: none"> 採用説明会の開催やオンライン面接等の導入 SNS等で職場の様子など、機構で働く魅力を発信 長期的採用計画の策定、採用募集や選考フローの更なる効率化に向けた検討 正規職員の登用、育成 研修の充実(機構内研修、外部委託研修など) | <ul style="list-style-type: none"> コロナの感染状況に応じて、オンライン面接と対面の双方を活用 SNSで職員の声発信するとともに、HPに事業や業務風景の紹介動画を掲載 事務職の採用において十分な応募者数を確保(応募倍率約20倍) 契約職員5名を正規職員に登用 外部委託による実践力向上研修を実施(満足度83.6%) | <ul style="list-style-type: none"> 採用募集中は毎日SNSでPRするとともに、ハローワークや民間求人サイトを活用して幅広く募集した。 長期的採用計画については、新規事業の実施に伴い人員体制の見直しを図る必要があることから策定を見送った。 研修の実施に当たっては、民間事業者を活用するとともに、事前に職員に受講を希望するテーマのアンケートを取ることで、満足度の向上につながった。 | <ul style="list-style-type: none"> 応募の少ない技術職員の確保に向けて、東京しごとセンターとの連携を図るとともに、SNSを活用しながら、職場の魅力を積極的にPRする。 職員の人材育成と活用を図るため、固有職員のキャリアパスを検討し人事制度を整備することにより、長期的な採用計画の策定につなげていく。 引き続き職員へのアンケート調査を行い、研修の充実を図っていく。 |
| 柔軟な働き方を推進する制度・環境構築とテレワークの推進 | 目標 | <ul style="list-style-type: none"> テレワークに係る環境整備・拡充(ハンコレス、内部決裁、勤怠管理の手続き等) 全職員が週2日以上テレワーク実施 | <ul style="list-style-type: none"> テレワーク関連ツールとして、電子決裁システム、勤怠管理システム、ソフトフォンシステム(PC電話)、在席管理システムを導入 月ごとに出勤割合の上限(8割)を定めるとともに、2023年2月に週2日のテレワークを行うテレワーク週間を設定 | <ul style="list-style-type: none"> 各種システムの導入により、テレワークを円滑に実施するための環境が整備された。 テレワーク週間の取組については、各職場の業務状況を考慮して時期を設定することで、無理なく実施することができた。 | <ul style="list-style-type: none"> テレワークにおける各課の好事例(情報共有や業務進捗管理など)を収集し、機構内で共有する。 テレワークの一層の活用に向け、8月・9月に週3日のテレワークを行うテレワーク週間を設定する。 柔軟な働き方の一層の推進のため、ワークシェアリング制度を試行実施し、課題等の整理を行う。 |
| 様々な媒体・広報物を活用した積極的なPRの実施 | 目標 | <ul style="list-style-type: none"> SNSでの発信強化 効果測定にもとづいた新たな広報戦略の検討 | <ul style="list-style-type: none"> HP更新と連動したSNS発信強化のため、CMSを導入 様々な年代や属性にPRするため、SNSやPR動画等を効果的に組み合わせた広報を実施 都内公立学校の全教職員を対象としたニュースレターをメール配信(計4回) 都教育委員会が主催した「TOKYO教育Festa!」に出展し、機構の取組をPR | <ul style="list-style-type: none"> SNSとHPの特性を踏まえ、SNSからHPへの流入を企図して、両者を連動させた情報発信を行った。 2021年度実施のインターネット調査の結果を踏まえ、学校活動に関心が高い50代、60代に向けてFacebook等を活用した広報を実施した。 機構の認知度向上のため、ニュースレターでは人材バンクや国際交流コンシェルジュなど、機構の様々な取組を紹介した。 「TOKYO教育Festa!」では、サポーターの活動や魅力についても紹介し、サポーター登録者数の増加に寄与した。 | <ul style="list-style-type: none"> SNS発信によるHPへの流入の取組を継続しつつ、HPの内容をより充実させることで広報の更なる強化に取り組む。2024年度に予定しているHPの刷新に向け、コンテンツ等を整理する。 事業所管部署へHP更新やSNS投稿の結果をフィードバックし、より効果的な広報実施を支援する。 引き続き「TOKYO教育Festa!」に出展し、都教育委員会と連携しながら機構の取組をPRしていく。 |

団体自己評価

・「公益財団法人への移行及び事業拡大を見据えた組織体制の構築」については、公益財団法人化に係る手続や埋蔵文化財事業の移管をスケジュールどおり実施できた。今後は、事業規模の拡大に適切に対応するため、監査法人による外部監査の導入など安定的な運営体制の構築に努めていく。

・「採用活動及び職員研修の拡充」については、職員採用において募集方法の工夫により事務職については応募者数を十分に確保できた。また、職員研修についても満足度が高く職員のニーズを踏まえたものとなった。今後は、技術職員の応募者数増に向けた取組の強化を図るとともに、固有職員のキャリアパスの検討や人事制度の構築等により職員の人材育成や活用を図っていく。

・「柔軟な働き方を推進する制度・環境構築とテレワークの推進」については、テレワークを行う基盤が整備できたことから、今後は、より一層柔軟な働き方の推進に資する活用が進むよう、職場での機運醸成や運用面での工夫を進めていく。また、ワークシェアリングについても試行し、課題の整理等を行う。

・「様々な媒体・広報物を活用した積極的なPRの実施」については、効果的な広報の観点から学校現場への広報やSNSからホームページへの流入を企図した情報発信等に取り組んだ。引き続き組織間の連携を図るとともに効果を検証しながら取り組んでいく。

共通戦略

| 取組事項 | 2022年度計画 | 2022年度実績 | 要因分析 | 対応方針 |
|------------------------|---|---|--|--|
| <p>手続のデジタル化</p> | <p>対都民・事業者を対象とした受付手続については、契約手続き関係等を除き、すでに手続の70%以上がデジタル化済みであるが、さらなる利便性・効率性向上に向け、2023年度までの取組を検討する。</p> | <p>対都民・事業者を対象とした受付手続のうち、契約手続き関係を除き75%(6件/8件)のデジタル化を達成した。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・契約手続き関係等を含めて70%以上のデジタル化を達成するために、デジタル化可能な手続きの調査、検討を実施。 ・システム活用等により、入札関連手続きのデジタル化を可能とする。 | <p>対都民・事業者等を対象とした手続のうち、70%(10件/14件)以上のデジタル化に取り組む。</p> |
| <p>はんこレス</p> | <p>対都民・事業者を対象とした押印については、法令等で規定のあるものを除き廃止済みである。内部手続の押印についても、事業決定(契約・支払関係除く)及び人事給与関係手続においてシステムを導入し、法令等で規定のあるものを除き、押印を廃止する。</p> | <p>内部手続の押印について、法令等で既定のあるものを除き、押印を廃止した。</p> | <p>事業決定(契約・支払関係除く)及び人事給与関係手続においてシステムを導入することで、押印を廃止した。</p> | <p>電子決裁の推進に向け、職員への意識啓発やルールづくりを行うとともに、契約・支払関係の押印廃止に向けた検討を行う。</p> |
| <p>FAXレス</p> | <p>引き続き、FAXの送信数・受信数の100%削減を継続する。(Web非対応工事店などを除く。)</p> | <p>電子FAXの導入により、機器の設定不良といった一時的な状況を除き、原則として紙によるFAX送受信0件を達成した。</p> | <p>FAXの電子化により、受信時の自動排紙がなくなり、メールでの受信確認を行うこととした。</p> | <p>引き続き、紙によるFAX送受信0件を継続する(Web非対応工事店などを除く)。</p> |
| <p>ペーパーレス</p> | <p>職員増及び業務増となるが、ペーパーレスの取り組みを徹底し、年間の総使用量を2019年度比60%削減とする。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・2022年度使用量329千枚 ・目標枚数に対して41%の使用量となり目標を達成 | <ul style="list-style-type: none"> ・2019年度比60%に対し、2019年度の稼働月数(9か月)及び職員定数(2019年度13名、2022年度72名)を考慮し補正した値を、2022年度の年総計目標枚数とした。 ・2022年度年総計目標枚数:798千枚=270千枚(2019年度実績)×40%(削減率)×12月/9月(稼働月換算)×72名(2022年度職員定数)÷13名(2019年度職員定数) ・機構全体でペーパーレス化の取組を行うという職場ルールを周知・徹底した。 ・各個人業務では個人用モニターやPDFソフト等を導入し、また会議・打合せでは資料をPDF化しタブレットで共有するなど、ペーパーレス化を推進した。 | <p>職員数・業務量が大幅に増加するが、引き続きペーパーレスの取組を徹底する。</p> |
| <p>キャッシュレス</p> | <p>該当なし</p> | | | |
| <p>タッチレス</p> | <p>引き続き、面談・研修・イベントについては電話やオンラインを活用し、タッチレスを徹底する。さらに、研修内容を後日閲覧可能とするなど、参加者の利便性の向上を図る。</p> | <p>【TEPRO Supporter Bank事業】 <ul style="list-style-type: none"> ・登録前・登録者向けの研修をオンライン及びオンデマンドで実施 ・シンポジウムをオンラインで配信 【学校法律相談デスク事業】 <ul style="list-style-type: none"> ・学校からの相談を電話・メールで受付 ・オンラインによる相談受付を開始 【国際交流コンシェルジュ事業】 <ul style="list-style-type: none"> ・オンラインによる教員向け説明会やオンライン交流を推進 </p> | <ul style="list-style-type: none"> ・オンラインを活用し、面談・研修・イベントについてタッチレスを徹底した。 ・研修やイベントの内容をYouTubeで後日閲覧可能とすることで、参加者や参加希望者の利便性を高めた。 | <p>引き続き、面談・研修・イベント等については電話やオンラインを活用し、タッチレスを徹底する。さらに、研修内容を後日閲覧可能とするなど、参加者の利便性の向上を図る。</p> |
| <p>テレワーク</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・携帯電話の配備や、PCによるクラウド型IP電話サービスの活用などテレワーク環境整備をさらに進め、感染症拡大時などにも業務継続できるようテレワークを推進する。 ・新型コロナウイルス感染症拡大時における都・国等からのテレワーク実施要請へ、都庁グループの一員として、適切に対応する。 | <ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク関連ツールとして、電子決裁システム、勤怠管理システム、ソフトフォンシステム(PC電話)、在席管理システムを導入 ・月ごとに出勤割合の上限(8割)を定めるとともに、2023年2月にテレワーク週間を設定し、全職員が平均で週2日以上のテレワークに取り組んだ。 | <ul style="list-style-type: none"> ・各種システムの導入により、テレワークを円滑に実施するための環境が整備された。 ・テレワーク週間の取組については、各職場の業務状況を考慮して時期を設定することで、無理なく実施することができた。 | <ul style="list-style-type: none"> ・テレワークにおける各課の好事例(情報共有や業務進捗管理など)を収集し、機構内で共有する。 ・テレワークの一層の活用に向け、8月・9月に週3日のテレワークを行うテレワーク週間を設定する。 |
| <p>団体自己評価</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・システムの導入等により、手続きのデジタル化及びはんこレスについて、計画を達成した。 ・FAXレス及びペーパーレスについては、職員への周知や各種ツールを導入することで、ペーパーレスについては目標を大幅に下回る結果となった。 ・電話やオンラインを活用しタッチレスを徹底することに加え、研修等のオンデマンド配信にも取り組むことで、参加者の利便性向上にもつながった。 ・テレワークに係る環境整備を進めるとともに、テレワーク週間を設定するなど、コロナ感染症拡大時への対応としてだけでなく、新たな働き方の選択肢としてのテレワークの定着に積極的に取り組むことができた。 | | | |

所管局所見

経営改革プランの到達目標を達成するため、以下の4つの戦略について、積極的に取り組んだものと評価する。

【戦略1：外部人材の確保と提供】 戦略1については、TEPRO Supporter Bank事業を実施し、サポーター数増加に向けた自治体広報紙への情報掲載、地域公共施設へのチラシ配布等、求人数増加に向けた校長会、教育委員会の訪問等による取組事例の周知、都内公立学校全教員へのニュースレターにおける事業紹介等を行い、計画を上回るマッチング数を達成した。引き続き、戦略的な広報の展開等を通じたサポーター数の増加、研修によるサポーターの質の確保などにより、活動者数の目標達成及び学校からの高い満足度獲得に向け取り組まれない。

【戦略2：学校教育活動への高度かつ専門的支援】 戦略2については、学校法律相談デスク事業を実施し、オンライン相談の開始、メールマガジン配信等により、高い満足度、認知度を達成できた。また、学校の課題解決能力の向上に向け、弁護士による学校管理職向け講習会を2021年度より回数を増やして実施し参加者から高評価を得た。引き続き高い満足度を得られるよう取り組まれない。

国際交流事業については、オンラインの活用を積極的に行う等により、海外の学校とのマッチング対応件数を大きく伸ばした。今後、コロナ禍後における国際交流活動の一層の拡充に取り組まれない。

【戦略3：学校事務の集約化・効率化】 戦略3については、都立学校維持管理業務を適切に実施し、効果的・効率的に工事を実施することができている。完了した図面のデータベースの活用及び石綿対応について、制度改正にも対応しながら法令を遵守し、引き続き適切に取り組まれない。

学校事務の集約については、就学支援金業務のモデル校拡大及び都立学校一人1台端末購入費補助業務を着実に実施している。学校における働き方改革を推進するため、引き続き都教育庁と連携しながら事業の分析・検証を踏まえた業務改善提案等に取り組まれない。

【戦略4：多角的な事業展開を可能とする強固で柔軟な組織体制の強化・推進】 戦略4については、2022年度より公益財団法人へ円滑に移行し、強固で柔軟な組織体制の構築のため、優秀な人材の確保、テレワークの推進、電子決裁環境の整備等に着実に取り組んでいる。さらに、多様な働き方を拡大するためワークシェア制度を試行導入した。今後、固有職員の昇任制度の構築、専門人材を確保するためのPR活動を進めるなど意欲・能力のある職員の採用・育成に取り組まれない。

総務局所見

経営改革プランに掲げた目標のうち、戦略1「外部人材の確保と提供」について、学校のニーズに応じた適切な外部人材（サポーター）を紹介するため、校長会、教育委員会訪問による取組事例の周知等、積極的なPR活動の展開により、計画を上回るマッチング件数を達成したほか、学校アンケートによるサポーター活動に対する満足度が向上するなど、教員の負担軽減に貢献している。その他の戦略についても、学校法律相談デスク事業において、オンライン相談の開始や、メールマガジン配信、取組事例のデータベース化など、相談対応の充実を図ったほか、共通戦略による「5つのレス」等についても、ペーパーレスが目標を上回って達成するなど、取組を着実に進めている。

引き続き、各種事業を積極的に推進していくとともに、強固で柔軟な組織運営体制の構築を進め、教員の負担軽減に資する取組を一層進めていくことを期待する。