

<b>戦略1</b>	<b>外部人材の確保と提供</b>
<b>3年後 (2023年度)の 到達目標</b>	<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件                  ※採用 1,500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>
<b>実績 (2023年度末時点)及び要因 分析</b>	<p>①機構コーディネーターによる積極的な学校への情報提供とサポータースカウトにより求人、マッチング増につながった。また、学校からの信頼も得て、採用者の増加につなげることができた。                  ※求人:4,204人                  ※マッチング:9,661件                  ※採用:1,533人                  ※サポーター活動に対する学校の満足度:95.9%</p> <p>②各種広報活動によりサポーター数を増やし、教育の質の向上に寄与した。                  ※人材登録:15,085人                  ※ICTサポート、オンライン活用等の事例創出</p>

個別取組事項	到達目標	2023年度計画	2023年度実績	要因分析
学校と登録者とのマッチングサポートの強化	①	<p>【採用目標 1,500人】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・求人4,000人、マッチング4,000~8,000件</li> <li>・事例等の周知により未登録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募集とマッチング推進</li> <li>・専門性が必要なサポーターに研修を実施</li> <li>・多様な学校ニーズに応じた団体開拓</li> <li>・学校へのニーズと満足度調査の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用1,533人</li> <li>・学校からの求人4,204人、マッチング9,661件</li> <li>・教育委員会、校長会等訪問による活動事例紹介 150回</li> <li>・サポーターに対し、学校ニーズに関する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</li> <li>・「学習支援」「スポーツハラスメントの防止」等の専門研修実施</li> <li>・部活動指導、金融教育、キャリア教育、特別支援学校支援、日本語指導、国際理解など多様な領域での支援を期待できる新規団体29を開拓・確保</li> <li>・学校アンケート(サポーター活動に対する満足度)を実施し、満足度は95.9%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島しょ部を除く全地域の教育委員会訪問と校長会等での説明において、活用事例紹介を行いシステム活用を促した。</li> <li>・サポーターへのスカウトメール送信を積極的に進め、採用者が増加した。</li> <li>・学校アンケートによると、システムへの登録理由は「教育委員会による紹介や情報提供」が48.4%、「校長会や副校長会等での説明」が26.7%であり、教育委員会訪問や校長会での説明がシステム登録・利用につながっていることが分かった。</li> </ul>
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	②	<p>【サポーター登録:15,000人】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各種広報活動の展開(チラシ配布・交通広告等の外、有料広告掲載の拡大)</li> <li>・シンポジウムの開催</li> <li>・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</li> <li>・区市町村の多様な地域人材との連携強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サポーター登録15,085人(個人8,897人、184団体(6,188人))</li> <li>・チラシ配布 50,421枚、交通広告掲載 11路線、自治体等広報掲載 13件</li> <li>・シンポジウム開催8月、11月よりオンデマンド公開</li> <li>・団体連携フォーラムに66団体参加</li> <li>・大学訪問 40校(延べ51回)</li> <li>・地域コーディネーター会議へ出席し、人材バンク事業との連携を呼びかけ 4自治体</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チラシ、Web、電車広告等により様々な年代、職業、地域等のサポーターが登録している。</li> <li>・自治体広報誌への情報掲載依頼、地域の施設へのチラシ配布等の展開により、特定地域のサポーターを増加させることができた。</li> <li>・団体連携フォーラムの開催により、団体の取組内容に関する情報交流など、様々な団体との連携を進めるとともに、学校への配信により、団体の活用促進に取り組んだ。</li> </ul>
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	①	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校への好事例ヒアリング調査の実施</li> <li>・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)</li> <li>・学校における外部人材活用促進検討会の開催</li> <li>・地域ボランティアコーディネーター向けの研修会実施</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校への好事例取材と新規活用事例ファイル 40件</li> <li>・ニュースレター(学校向け)発行 8回</li> <li>・学校における外部人材活用検討会(東京都地域学校協議会活動推進事業との連携、学校・教育委員会向けアンケート結果等)の実施 5回</li> <li>・地域コーディネーター会議へ出席し、人材バンク事業を紹介し、連携を呼びかけ 4自治体</li> <li>・公立学校等勤務の正規教職員向けの退職準備ガイドブック及び、非常勤教員等退職時ハンドブックへの人材バンク事業紹介</li> <li>・ニュースレターにおける活動実績紹介</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校への取材を通じて得られた具体的な活動事例により様々な人材活用策を提案し、外部人材活用に対する学校理解を進めた。</li> <li>・地域ボランティアコーディネーター会議において、学校管理職との連携協力によるシステム利用の推進を促し、外部人材確保のための手段としての定着を図った。</li> <li>・公立学校等勤務の正規教職員向けに配布している令和5年度退職準備ガイドブック及び非常勤教員等退職時ハンドブックに人材バンク事業の紹介を掲載し、退職教員の活用を推進した。</li> <li>・各学校が外部人材や団体の活用を少しでもイメージできるよう、活動実績をニュースレターで多数紹介し、様々な人材活用策を提案した。</li> </ul>
新たな教育課題に対応した人材の確保と活用促進	②	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ICT活用支援人材・国際交流コンシェルジュと連携した専門的人材の確保</li> <li>・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</li> <li>・学校マネジメント支援員や社会の力活用事業における人材確保</li> <li>・教育庁と連携し、産休・育業代替教員等確保、都立高校日本語指導、部活動の地域連携促進について新たに支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育庁との連携によるICTサポート事業を8団体と展開、3自治体で52名が9つの小中学校で76回活動</li> <li>・国際交流事業と連携した大使館訪問を通じて、通訳人材を確保</li> <li>・中学校でのオンラインによる外国語学習に登録外国人を紹介</li> <li>・登録団体、企業OB会へ働きかけ(訪問、メール周知依頼)</li> <li>・サポーターへのメールマガジン発行 7回</li> <li>・学校マネジメント支援員等を計24名確保</li> <li>・産休・育業代替教員等確保では臨時的任用教員563名、時間講師107名を紹介</li> <li>・都立高校日本語指導では支援要請があった29校へ支援</li> <li>・部活動の地域連携促進では、都立中学校等10校で延べ411回の活動を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ICTサポート事業は、ボランティアの活動分野を拡大し、新たに特別支援教育のサポートを行った。</li> <li>・国際交流事業と連携してインドネシア大使館への協力依頼をし、通訳人材の確保につながった。</li> <li>・探究学習、金融教育等の新たな教育課題に対応する人材、団体を学校へ紹介し活用促進を図った。</li> <li>・学校マネジメント支援員等については、メールマガジンによる情報提供とともに、登録団体への働きかけなどにより、新たな採用者増へとつながった。</li> <li>・教育庁と連携した新たな支援事業については、いずれも学校からの依頼等に的確に対応し、人材紹介や活動実施につなげることができた。</li> </ul>
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	②	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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とオンデマンド研修コンテンツの充実)</li> <li>・優秀事例の紹介や専門性を発揮できる機会の創出など、サポーターのインセンティブとなる取組の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校活動未経験者(全員)に対する登録前研修・面談の実施 1,439人</li> <li>・登録者オンライン研修2回(学習支援 65名、学校支援 62名)</li> <li>・オンデマンド研修6回(学校支援・部活動支援・学習支援・特別支援)計 2,778回視聴</li> <li>・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 8回</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サポーターの質を確保し、学校のニーズに応じていくため、研修内容を精選するとともに、サポーターが受講しやすいオンデマンド研修コンテンツを提供し、サポーターの意識向上を図った。</li> <li>・ニュースレターによりサポーターの活動状況を学校へ紹介するとともに、機構のホームページやSNSを活用し、幅広い層に対してサポーター活動の効果的な周知を行った。</li> </ul>

<b>団体自己評価</b>	<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・活動者増につながっていると同時に、各種広報展開により登録者を着実に増やすことができた。学校からのアンケートでは、昨年と同様、コーディネーターの「丁寧」、「迅速」、「親身」な対応について感謝の声を多数いただき、サポーター活動に対する満足度は95.9%に及んでいる。</p> <p>一方で「登録した活用できていない」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。また、今後も地域に根差した信頼性の高い人材や専門性を有する人材など、学校のニーズに即したサポーターの確保に引き続き取り組み、活動者を増やしていく必要がある。</p> <p>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①】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②】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>実績 (2023年度末時点)及び要因 分析</p>	<p>①学校法律相談デスクは、日常的に行っている丁寧な相談対応や専門相談員による講義活動等を通じ、学校が気軽に相談できる窓口としての理解が進み、相談件数が前年比113%となった。 ※相談対応件数:170件 ※満足度:91.8%</p> <p>②国際交流事業は、SNS等による継続的な好事例の発信や、オンライン説明会等を通じた海外の学校との交流活動等の提案・実施などにより、マッチング件数は、前年比110% (766件)と着実に実績を積み上げている。 ※3年間で延べ1,768件のマッチングを支援</p>
個別取組事項	到達目標	2023年度計画	2023年度実績	要因分析
専門相談員の機構事務室での業務従事体制を確保	①	<ul style="list-style-type: none"> <li>直接弁護士に相談できる運営を維持するために、相談状況等を勘案して5名以上の専門相談員(弁護士)の確保と輪番従事を継続</li> <li>事業運営のノウハウの蓄積・共有</li> <li>オンライン相談の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5名の専門相談員(弁護士)が週3回、空白が生じないよう輪番で従事し、学校からの相談に適切・迅速に対応した。</li> <li>相談対応件数:170件</li> <li>事業運営のノウハウの蓄積及び共有に向けた業務マニュアルを充実させた。</li> <li>Teamsを使ったオンライン相談を実施した。</li> <li>相談対応件数 25件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンライン相談の導入、相談対象者の拡充(学校経営支援主事)及び校長・副校長向け研修の実施等により、相談件数は2022年度と比較し、113%に増加した。</li> <li>オンライン相談は好評を得ており、相談デスクの利用促進につながった。</li> </ul>
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	①	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報連絡会(年3回)の実施</li> <li>専門相談員(弁護士)意見交換会の実施</li> <li>検証を踏まえた取組への反映</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>関係部署による「情報連絡会」を3回実施(8月・11月・3月)するとともに、専門相談員(弁護士)による「意見交換会」を実施(8月:情報連絡会と合同開催)し、関係部署で相談対応の検証を踏まえて改善に向けた情報共有等を効果的に実施することで、学校現場における法的対応力強化を図った。</li> <li>専門相談員(弁護士)による「管理職研修」を4回実施(うち1回はオンライン開催)し、参加者から高評価を得た。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「情報連絡会」及び「専門相談員意見交換会」の開催を通じ、専門相談員が学校特有の課題をより深く理解し、一層学校に寄り添った助言が行えるように計画的に実施した。また、会の合同実施により、学校間で共通する注意点等について、専門相談員から直接、関係部署に周知するなどの工夫を行った。</li> <li>「管理職研修」では、事業で蓄積されたノウハウ及び判例の知識を、専門相談員から直接学校へ提供する機会として講義等を実施した。</li> </ul>
事例及びビデータの情報提供を実施	①	<ul style="list-style-type: none"> <li>アンケート等により「トラブル時の対応力が向上した」ことを検証し、事業運営に反映</li> <li>年度末までにICTを活用したデータベース化(学校管理職の閲覧機能も設定)</li> <li>教員の負担軽減やデスク利用時の満足度向上等のため、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し、運営方法等に反映</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門相談員(弁護士)による管理職研修後、検証のためのアンケートを実施。アンケートでは、「トラブルについて、学校の関わり方を学ぶことができ、大変参考になった。」等の回答が見られた。</li> <li>都立学校全校長に向けアンケートを実施した。</li> <li>アンケートで事例の共有希望もあったため、過去の事例をデータベースに整理の上、そのインデックスをシートにまとめて公開した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職研修後のアンケートの回答からは、学校法律相談デスクがトラブル時の対応力向上に寄与ができているものと考えているが、更なる利用促進を図るためには、より一層学校現場のニーズを把握する必要がある。</li> </ul>
国際事業を活用するよう学校に働きかけ	②	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員が求める情報等をSNSやHPにて毎月2回程度配信するとともに、オンライン等による説明会を実施</li> <li>ICTを活用したアーカイブ視聴やライブ配信</li> <li>オリパラ教育のレガシーとして、学校へ活用を促進</li> <li>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し、メニュー開発や学校への提案に活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンライン等を使用し、コンシェルジュ活用に向けた教員向け説明会を10回実施。希望者には見逃し配信を提供した。</li> <li>各校の交流活動を機構HP及びSNSで積極的に紹介した(SNSは前年度比9.2倍の194件投稿)</li> <li>国際交流活動を促進するため、国際交流コンシェルジュ通信を4回発行した。</li> <li>アンケートや現場の教員の意見を反映させ、複数の大使館と連携した交流メニューを提供した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育庁関係部署等との密な連携に加え、教員に直接情報を届ける観点から戦略的に情報発信を行った。</li> <li>希望する学校に対し、積極的に大使館との交流をコーディネートした。</li> <li>上記取組により国際交流を推進し、教育効果の高い事業として広く普及することができた。</li> <li>更なる利用促進に向け、より一層学校現場のニーズを把握する必要がある。</li> </ul>
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	②	<ul style="list-style-type: none"> <li>ICTを活用したオンラインによる交流活動の蓄積を踏まえ、より効果的・魅力的な取組の提案等を通じ交流活動を更に推進</li> <li>適宜、教育庁が実施する施策との連携等を通じ、学校の希望に合う海外学校のバリエーションを拡大</li> <li>オリパラ教育のレガシー等を活かし、校種別の多様なニーズに応じた交流プログラムを提案</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ICTを活用したオンライン交流活動を155件実施した。</li> <li>生徒同士のカード・動画交換を提案・実施した。(138件)</li> <li>学校の希望に合う海外学校のバリエーションを拡大し、海外の学校とのマッチング支援対応数766件(2021年度からの延べ実績1,768件)</li> <li>都内公立学校全校に対してサービスを提供し、教育庁の国際教育施策を後押しした。</li> <li>特別支援学校と海外の学校の交流を実施した。(13件)</li> <li>インバウンドの復調を受けて、海外からの学校訪問依頼が急増し、対面交流を支援(訪日交流37件)した。</li> <li>オリパラ教育のレガシーの一つである大使館連携を進め、2023年度の新たな取組として、インド大使館と連携した交流プログラムの開発等を実施した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業PR(教員向け説明会、SNS等での紹介、コンシェルジュ通信)を戦略的に展開したことにより、2022年度のマッチング実績687件と比較して110%と増加した。</li> <li>インド大使館と連携した交流プログラムでは、ヨガ等、発達段階や英語力を問わず誰でも気軽に楽しめる活動を提供し、効果的・魅力的な交流活動とした。参加した生徒からは「インドをより一層身近に感じる事ができた」など、更なる利用促進に向けて手応えのある感想が聞かれた。</li> </ul>

団体自己評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>TEPRO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、「予防法務」の見地から助言するとともに、適切なオンライン対応や、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:91.8%)。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:99.3%)。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さらに進むよう、教育庁関係部署と緊密に連携して、広報・普及活動を積極的に展開し、学校による活用を促進していく。</li> <li>国際交流事業等については、関係機関と緊密に連携・調整を行うとともに、迅速・適切な対策を講ずることにより、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、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。これまでの取組を通じて、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、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、都教委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。</li> </ul>
--------	--

<p><b>戦略3</b></p>	<p>学校事務の集約化・効率化</p>
<p>3年後 (2023年度)の 到達目標</p>	<p>【目標①】 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                  【目標②】 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                  【目標③】 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><b>実績 (2023年度末時点)及び要因分析</b></p> <p>①令和4年度に完成した全校の図面データベースを適宜更新を行うこと等により、5,503件の修繕を迅速かつ的確に実施                  ②令和5年10月から新たに導入され、登録工事店の資格基準にもなった石綿事前調査の有資格者の制度について、資格の講習会の参加促進等により、登録工事店226社が資格を取得                  ③都立高校等就学支援金事務等について、これまでのノウハウの活用等により受託規模に応じた外部スタッフの活用等で体制を構築し、安全かつ円滑に業務を遂行</p>

個別取組事項	到達目標	2023年度計画	2023年度実績	要因分析
<p>学校施設の実査及び図面等のデータベース化</p>	<p>①</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>都立学校241校の図面データベースを、施工方法の検討や石綿含有建材の事前調査で活用するなど5,503件の小口・緊急工事を実施</li> <li>都立学校240校から造改修要望を集約し、希望校に対してヒアリング(164校)や現場調査(213校)を実施</li> <li>教育庁より各校の施設台帳や改築校・大規模改修校10校のリストの提供を受けて図面データを更新し業務に活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>都立学校241校の図面データを学校ごと及び修繕エリアごとに分類整理して、学校や教育庁から修繕相談や修繕依頼があった際に、すぐ活用できるよう図面データを保存管理した。</li> <li>令和5年度から学校からの修繕相談や学校経営支援センターの予算管理業務が新たに委託され、より迅速かつ的確に修繕工事が実施できた。</li> </ul>
<p>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</p>	<p>②</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>登録工事店への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徹底を図るとともに、工事発注時には、各学校の施設状況や施工内容に応じた石綿対策を指示・監督</li> <li>登録工事店に対し、石綿事前調査の有資格制度の周知を徹底し、資格取得を推奨するとともに、制度導入時には資格取得状況を把握</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和4年度からの石綿事前調査の監督官庁への報告制度については、全工事店299社に周知を図り、発注者として、事前に報告対象となりうる工事の案件(687件)を確認するとともに、事後には報告書の写しを提出(496件)させるなど、工事店への指示・監督を強化した。</li> <li>令和5年10月から導入された石綿事前調査の有資格者制度を周知し、資格取得のための講習会の参加を促すことなどにより、資格取得が必要な226社が事前調査の資格を取得。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>石綿含有建材の除去等の可能性のある小口・緊急工事全件について事前調査をするのと同時に、報告案件となる100万円を超える修繕について報告案件か確認し、事後に報告状況を確認するなど工事店を指導した。</li> <li>石綿事前調査の有資格者制度について、文書等の通知のほか、令和5年4月と8月の資格取得状況調査や、資格取得の講習会の情報提供をし、10月以降は石綿含有建材の可能性のある修繕について有資格工事店に依頼することを全工事店に周知のうえ実施した。</li> </ul>
<p>共通事務受託体制の整備</p>	<p>③</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就学支援金では、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</li> <li>一人1台端末未購入支援金では、端末購入サイトで全種類の支援金申請が可能となるため、電子申請の処理ノウハウを集積</li> <li>更なる受託拡大に向けた検討及び人材派遣等を活用した体制整備を促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就学支援金は、対象96校、1万7千件の申請書類の受付業務を外部スタッフを活用し安全に運営なく履行した。</li> <li>一人1台端末未購入支援金は、都立全191校、4万5千件の受付事務を適切に処理し学校の事務負担を軽減した。</li> <li>類似の支援金業務の受託に関する課題を整理するとともに、人材派遣を効果的に活用する体制を構築した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就学支援金は、外部スタッフ用の審査早見表や事務処理フローチャートの整備等の事前準備を、教育庁と連携を図りながら着実に実施した。</li> <li>一人1台端末未購入支援金は、電子申請に対応できるよう教育庁と事前調整を行った。</li> <li>外部スタッフのスキル向上策や業務処理体制の構築、個人情報等の事故防止対策等を着実に遂行した。</li> </ul>

<p><b>団体自己評価</b></p>	<p>・全都立241校分の図面データについて、工事店への修繕工事の指示の際に活用することで、業務の迅速化、的確化が図られ、その結果として、5,503件の小口・緊急修繕の案件を実施することができた。</p> <p>・令和4年度からの監督官庁への石綿事前調査結果の報告制度、また、令和5年10月からの石綿事前調査の有資格者制度の両者について、通知文の発出による周知を図るほか、登録工事店に対する積極的な働きかけにより、必要な報告や必要な資格取得がなされた。</p> <p>・都立高校等における就学支援金申請受付事務及び一人1台端末未購入支援金受付事務を確実に履行し、学校における事務負担の軽減を図った。特に就学支援金については3か年の計画的な対象校拡大(R3:5校、R4:24校、R5:96校)を実現し、令和6年度からの全校実施につなげた。</p>
----------------------	--

<b>戦略4</b>	<b>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</b>
------------	---------------------------------------

<b>3年後 (2023年度) の到達目標</b>	<p>【目標①】公益財団法人化及び内部決裁電子化 ※電子決裁率原則100% 【目標②】優秀な人材の確保・育成 ※研修満足度90% 【目標③】アフターコロナ時代の新たな働き方を実現 ※テレワーク実施週3日以上 【目標④】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>	<b>実績 (2023年度末時点)及び要因分析</b>	<p>①公益法人化後の組織基盤の整備に向け、経営理念等の明確化や任意の外部監査を導入した。また、電子決定の促進に取り組んだ。 ※電子決裁率71% ②民間の求人サイトの活用や、選考の見直しなどにより、人材の確保に努めた。正規職員のキャリアパスの整理や、新たな研修を企画した。 ※研修理解度96% ③テレワークの更なる推進を図るとともに、ワークシェア職員の採用を試行実施し、柔軟な働き方を推進するための環境整備に取り組んだ。 ※テレワーク週間を設定し、週3日実施 ④効果的な広報を実施するため、ホームページのリニューアルに向けた準備に取り組んだ。</p>
-----------------------------------	--	---------------------------------	---

個別取組事項	到達目標	2023年度計画	2023年度実績	要因分析
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	①	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業拡大を見据えた組織体制・制度の見直し・整備</li> <li>例外案件の電子決定化対応検討(仕組みの見直し等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織体制・制度の見直し・整備については、組織運営面では、埋蔵文化財事業移管後の経営理念や経営方針等を明確化し、組織運営の基盤整備に取り組んだ。財務運営面では、監査法人による外部監査を導入し、適正化を担保する手立てを講じた。</li> <li>事務局における電子決定に係るワークフローシステムの活用促進に取り組む、2023年度末で電子決裁率71%（事務局）となった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織体制・制度の見直し・整備については、経営理念等の文案作成に当たり、理事・評議員や職員からの意見聴取丁寧に行うなど合意形成のプロセスを重視するとともに、外部監査を今年度から実施できるよう7月に監査法人を選定するなど、事業拡大に遅滞なくかつ的確に対応する観点から取り組んだ。</li> <li>電子決定化対応については、現時点においては、機密情報の管理や会計処理の関係から例外案件の早期電子化が難しい状況にあることから、まずは、例外案件に該当しない案件が回付されてきた場合には、文書審査等の機会を通じ電子決定とするよう指導の徹底を図ることとした。</li> </ul>
採用活動及び職員研修の拡充	②	<ul style="list-style-type: none"> <li>SNS等で職場の様子など、機構で働く魅力を発信</li> <li>新たな採用募集や選考フローの導入(技術職確保に向けた東京しごとセンターの活用検討)</li> <li>正規職員の登用・OJTの実施・部署異動等により適性を見極めた上での育成</li> <li>職員のキャリア形成支援</li> <li>研修の充実(機構内研修、外部委託研修など)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員採用の募集については、民間の求人サイトを活用し、職場の様子や業務の内容などを発信するとともに、SNSによる広報を実施した。また、技術職の応募者確保に向けて東京しごとセンターでの求人掲載なども実施した。選考手続においては、事務局について配属予定先の業務内容を情報提供するとともに、小論文の導入を行った。</li> <li>正規職員の登用・育成については、OJTや異動を適切に実施するとともに、キャリアを生かせる正規職員登用制度や昇任制度となるよう見直しを行い、職員のキャリアパスの方向性を整理した。</li> <li>研修の充実については、職員の資格取得支援や外部委託にによる専門研修を実施した。また、機構内研修を企画し、研修の理解度は96%と充実した結果を得られた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員採用については、技術職においては応募人数が少なく、事務局においては採用後のスマッチによる離職等の課題があったため、募集人数の確保に向けたPRの強化を図るとともに、分かりやすい情報提供や意欲のある者の応募につながるよう工夫を行った。</li> <li>正規職員の登用・育成については、キャリアパスを示すことが組織運営や人材育成のみならず、採用選考への応募者数の増加や有為な人材の確保にもつながることから、これらも考慮して方向性を整理した。</li> <li>研修の充実については、職員が機構事業の遂行に必要な専門スキルを身に付ける内容にするるとともに、外部委託を活用しながら研修を企画した。</li> </ul>
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	③	<ul style="list-style-type: none"> <li>テレワークにおける情報共有等、各課の効率的な取り組み事例紹介</li> <li>週3日のテレワークをトライアルで実施(8月、9月)</li> <li>週3日勤務等の短時間労働の一部導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>テレワークの推進については、週3日のテレワークを行うテレワーク週間を8月・9月に設定した(実施率約90%)。</li> <li>テレワーク中のコミュニケーションの工夫等、各課での取組事例をまとめ、機構内で周知を図った。</li> <li>短時間労働の一部導入については、週3日勤務等のワークシェア職員を6名採用(広報や人事、財務の所管部署に配置)し、職員や所属に対して導入後の状況や課題等のヒアリングを実施した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>テレワークの推進については、テレワーク週間の取組の意義を周知するとともに、各課の業務の実情に合わせて設定することで、どの部署においても高い実施率となった。</li> <li>短時間労働の一部導入については、ワークシェアによる効果や課題を検証するため、継続的に状況の把握に努めることとした。</li> </ul>
様々な媒体・広報物を活用した積極的なPRの実施	④	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業拡大を契機としたHPのリニューアル</li> <li>SNSでの発信強化</li> <li>シンポジウムなどのイベントを充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ホームページのリニューアルについては、2024年度のリニューアルに向け、事業効果を高めるコンテンツの提供、ユーザー目線でのアクセス改善、職員採用の強化を柱とするリニューアル方針を策定した。</li> <li>SNSでの発信強化については、ほぼ毎日、機構の事業等に関する様々な情報をXで発信した(昨年度は週1～2回程度)。</li> <li>イベントの充実については、TOKYO教育Festa!に出展し、機構の取組をPRした。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ホームページのリニューアルについては、所管課からのヒアリングや政策企画局主催の広報相談会の活用等を通じて、課題を分析した上で方針を策定した。</li> <li>SNSの発信強化については、組織横断の広報担当者連絡会を立ち上げ、各課の好事例やアクセスレポート等を機構内で共有するとともに、発信数の増加に取り組んだ。</li> <li>TOKYO教育Festa!では、イベント参加者と同世代のサポーターの事例を取り上げるなど内容を工夫するとともに、呼び込みの際に機構パンフレットを渡し積極的に声掛けを行った。</li> </ul>

<b>団体自己評価</b>	<p>・「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、経営理念等の明確化や外部の任意監査の導入に取り組む、事業規模が拡大する中でも組織や財務の運営を適切に行うことができた。今後は、経営理念の浸透を図るとともに会計監査人の設置を行うなど、組織運営をより強固なものとしていく。</p> <p>・「採用活動及び職員研修の拡充」については、職員採用の募集において様々な手段による広報を行うことで、応募者数を十分に確保できた。また、正規職員の登用制度・昇任制度の見直しや新たな職員研修の実施により、優秀な人材を育成するための環境整備に努めた。今後は、採用募集手法の更なる工夫や正規職員の資質向上に向けた研修受講の促進等、機構の将来を担う優秀な人材の確保・育成に向けた取組を行う。</p> <p>・「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、テレワーク週間の設定や取組事例の共有により、柔軟な働き方を実践するための職場の意識醸成を図ることができたほか、ワークシェアリングの試行により効果や課題等の検証を行った。テレワークに関しては引き続き意識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の活用については、検証結果を踏まえ検討を進める。</p> <p>・「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、様々な意見を取り入れながらホームページの効果的なリニューアルに向け内容の検討を進めた。また、SNSによる情報発信の強化やイベント出展を通じた事業のPRに積極的に取り組んだ。今後は、機構の事業活用がこれまで以上に進むよう、ホームページのリニューアルを実施するとともに、広報担当者間の連携強化による効果的な広報を実施する。</p>
---------------	---

<p>戦略5</p>	<p>埋蔵文化財事業における若手職員の育成</p>			
<p>3年後 (2023年度)の 到達目標</p>	<p>【目標①】 開発事業者との調整や設計積算など、センターの中核業務を担う職員を育成 【目標②】 考古学的知見に加え、高い専門技術を備え、質の高い報告書を作成できる職員を育成 【目標③】 現場の責任者として、請負業者への指示・監督ができるまで新人職員を育成</p>		<p>実績 (2023年度末時点)及び要因分析</p>	<p>①都教委との協定で調査研究員を都教委に派遣し、文化財行政全般の業務を経験させることでセンターの中核を担う職員を育成できた。一方、事業調整部門は、事業量増へ対応する必要から人員配置ができなかった。 ②職員に高い専門技術を習得させるため、外部機関が実施する専門研修に派遣した。 ③ベテランと新人を組ませOJTをすることで、実践力を向上させた。ベテラン職員が中心となり、実務知識を資料にまとも実践形式で研修を実施することで、新人に実務能力を身につけさせた。</p>
<p>個別取組事項</p>	<p>到達目標</p>	<p>2023年度計画</p>	<p>2023年度実績</p>	<p>要因分析</p>
<p>実務経験等による高度な知識・能力等の習得(主任・中堅職員)</p>	<p>①</p>	<p>・主任・中堅職員をセンター事業調整部門に配置し、事業調整、設計積算等の外、請負会社との工程管理精算業務等の実務を経験させる。 ・引き続き、別の主任級職員1名を都教委に派遣する。埋蔵文化財の事業調整だけでなく、文化財全般の保護・活用の業務にも従事させて全般的な知識の習得を図る。</p>	<p>・事業調整部門への配置については、発掘調査業務の増加により通年での配置はできなかったものの、事業動向を踏まえつつ、短時間で調整業務を経験させた。 ・主任級職員1名を都教委に派遣し、埋蔵文化財の保存・活用にとどまらず、文化財行政全般に係る高度な業務を経験させた。(派遣期間:2023年4月~2024年3月。ただし緊急調査を実施する4月20日から6月30日まで出向を中断した。)</p>	<p>・発掘調査の事業数が想定より多かったため、現場に配置する人員が必要となり、一年を通じての事業調整部門へ配置する人員の余裕がなかった。 ・都教委と協定を結び、調査研究員を派遣することができたが、緊急調査があったため、その期間の出向派遣を一時中断することとなった。</p>
<p>実践研修による高度な専門知識の習得(中堅・新人職員)</p>	<p>②</p>	<p>前2年度の実践研修をベースに、遺物の保存や活用のための専門知識(X線CT装置などを利用した科学的分析技術)等を、ベテラン職員からの実践研修により習得させる。</p>	<p>専門機関が実施する外部研修に職員を派遣し、高度な専門知識を習得させた。 ・全国協議会の遺跡調査・整理・資料の活用に係る研修に3年目職員(1名)を派遣 ・11月に文化庁主催の文化財マネジメント担当職員養成講座に3名派遣 ・奈良文化財研究所の専門研修(建築遺構調査課程、遺跡地図・GIS課程、文化財写真課程)に各1名派遣(6月、7月、11月) ・遺物の分析や保存を目的とする専門性の高い研修を、分析機器類などを使用して実習形式で実施した。</p>	<p>・新型コロナウイルス感染症の位置づけが5類に移行し、専門機関の研修が再開されたことから、職員を外部機関の研修に派遣することができた。</p>
<p>ペア制度、研修・OJTの実施(新人職員)</p>	<p>③</p>	<p>・3年目職員(1名)は、経験者なので考古学の専門的な派遣研修を受講させる。</p>	<p>・新規採用職員が他県等で豊富な経験を持っていることから、東京での調査方法、工程管理等の知識を分室長や担当課長がOJT形式で身につけさせた。 ・調査研究業務について、ベテラン職員が講師となり、事業調整、遺物の取扱、分析委託、報告書編集、安全管理など、実践的な研修を7回実施した。(6月~3月:延べ19名参加) ・3年目職員(1名)については、文化庁が主催する埋蔵文化財担当職員講習会に参加させ、遺跡調査・整備・活用に係るより高度な知識を習得させた。</p>	<p>・3年目職員(1名)、新規採用職員(1名)はいずれも他県等で勤務経験のある職員であったため、ペア制度は行わなかったが、ベテラン職員と組み合わせるなどしてOJTに取り組んだ。 ・ベテラン職員が中心となり、埋蔵文化財の調査発掘に係る実務知識を資料にまとも、実践形式で研修を実施した。</p>
<p>団体自己評価</p>	<p>①センターの事業調整部門への配置について、次年度以降も可能な限り調整業務を経験させることができるよう努めていく。 都教委への主任級調査研究員の派遣は、一時、緊急の調査事業に対応させるために出向を中断したが、文化財行政全般にわたる高度の調整業務に従事する機会を得て、概ね目的を達成することができた。次年度以降も事業量との調整を図り、より円滑に派遣できるよう、都教育庁と調整を図る。 ②次年度以降も高度な専門知識を習得させるため、専門機関の行う外部研修への派遣を継続していく。 ③新規採用職員が他県等勤務経験のあるベテラン職員だったため、2023年度はペア制度は実施しなかった。東京都における遺跡、調査に係るノウハウについて、分室長、担当課長がOJT形式で実施して身につけさせた。 実践研修は7課程を計画し、予定どおり全7課程を実施した。次年度以降も着実に全課程を履行できるよう、取組んでいく。</p>			

共通戦略

2023年度計画	2023年度		団体自己評価
	実績	要因分析	
対都民・事業者等を対象とした手続のうち、70% (10件/14件) 以上のデジタル化を達成する。	対都民・事業者等を対象とした手続のうち、92.8%(13件/14件)のデジタル化を達成した。	システム活用等により、入札関連手続きや、都立学校施設維持管理事業における工事店の登録受付をデジタル化することで計画を達成した。	残る1手続についても、教育庁と連携しながらデジタル化に取り組む。

所管局等所見

「経営改革プラン」の到達目標を達成するため、以下の5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、学校へ積極的な事業の周知や自治体と連携した広報活動等により求人・マッチング数が増加した。また人材紹介や確保に係る到達目標をいずれも達成し、教員の負担軽減に寄与した。

引き続き、学校ニーズに即したサポーターの確保や、本事業の有用性に係る学校の理解促進に取り組まれない。

【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、まず学校法律相談デスク事業を実施し、学校での日常的な懸案事項に係る相談に迅速・丁寧に対応した。また、国際交流コンシェルジュ事業は都内の公立学校が「自校らしい国際交流」を行う機会を提供するワンストップ窓口であるが、SNS活用や教員向けオンライン説明会など戦略的に情報発信を行った。

いずれの事業も更なる利用促進のため、より一層学校現場のニーズの把握に取り組まれない。

【戦略3：学校事務の集約化・効率化】 戦略3については、まず都立学校維持管理業務を実施し、全都立学校の図面のデータベースの整備により、年間5,000件以上の修繕について、迅速かつ的確に対応した。

また、都立学校事務の集約化では、各学校の就学支援金や一人1台端末購入支援金に係る申請受付事務について、外部人材を活用しつつ、ノウハウを生かし安全かつ円滑な運営を実現した。

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、機構の組織基盤の整備に向け、役割や事業運営方針等をまとめた「経営理念」や「経営方針」を策定した。さらにワークシェア制度の導入や、積極的なテレワーク等、柔軟な働き方を推進した。

今後は、職員採用に係る募集手法の更なる工夫や、正規職員の資質向上に向けた研修受講の促進等、機構の将来を担う優秀な人材の確保・育成に取り組まれない。

【戦略5：埋蔵文化財事業における若手職員の育成】 戦略5については、調査研究員の知識経験に応じた研修やOJTにより確実な知識の習得・承継を実施した。また都教育庁への職員派遣等により、広い視野と経験を持たせることで中核を担う職員の育成に推進した。引き続き、研修等の着実な実施により、調査研究の現場で即戦力となる人材の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、計画を上回る求人・マッチング件数及び採用数を達成したほか、サポーター活動に対する学校満足度が目標を大きく上回るなど、教員の負担軽減につながる取組を大きく前進させた。

その他の戦略についても、学校法律相談事業において、オンライン相談の実施や相談のデータベース化など、相談対応の充実を図った結果、相談対応の満足度目標を大きく上回るなど、学校教育活動への支援につながる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、教職員の負担軽減と教育の質の向上に資する取組を一層進めていくことを期待する。