

(報告)

学校における働き方改革特別部会の概要について

平成 31 年 1 月 11 日に開催された、学校における働き方改革特別部会において示された「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について(案)」及び「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン(案)」について、報告します。

平成 31 年 1 月 15 日

教育長 橋本 幸三



中教審答申案の概要

第1章 働き方改革の目的

- ・‘子供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、その中で教師が疲弊していくのであれば‘子供のため’にはならない。
- ・教師が授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自ら人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことが出来るようになることが学校における働き方改革の目的

第2章 働き方改革の実現に向けた方向性

- ・勤務時間が増加している主な要因は、
 - ①若手教師の増加、②総授業時数の増加、③中学校における部活動指導時間の増加
- ・このほか、家庭や地域の教育力低下に伴い、本来、家庭や地域でなすべきことが学校に委ねられ、学校及び教師の担うべき業務の範囲が拡大したことなど
- ・改革に向けた検討の視点は以下の5点
 - ①勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方の促進
 - ②学校及び教師が担う業務の明確化・適正化
 - ③学校の組織運営の在り方
 - ④教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度の改革
 - ⑤学校における働き方改革の実現に向けた環境整備
- ※以下の第3章から第7章は、上記①～⑤にそれぞれ対応

第3章 勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方の促進

- ・ICTの活用やタイムカード等により勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムを直ちに構築することが必要
- ・勤務時間管理に関する上限ガイドラインにおいては、超勤4項目以外の時間外勤務も含めて「在校等時間」として把握し、民間等に準じた時間外勤務の上限目安時間を超えないようにすることとしており、これを踏まえ、文科省や教育委員会等が具体的な長時間勤務の削減方策を確実に講じ、各学校や教師がその方策の下、自らの職務の在り方を改革することが必要
- ・学校の設置者においては、速やかに労働安全衛生管理体制の整備(衛生管理者や産業医の選任等)を行わなければならないが、法令上の義務が課されていない学校についても、可能な範囲で法令上の義務がある学校に準じた労働安全衛生管理体制の充実に努めるべき
- ・文科省は全ての学校においてストレスチェックが実施されるよう教育委員会の実態を調査し、市区町村ごとにその実施状況を公表すべき

第4章 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

- ・目次の別紙2に記載のとおり、①～⑭の各業務を、「基本的には学校以外が担うべき業務」、「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」、「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」の3区分にそれぞれ整理
- ・地域や保護者の理解が不可欠であり、社会全体の理解が得られるよう、文科省ではその趣旨等をわかりやすくまとめた明確で力強いメッセージを発出。文科省初等中等教育局財務課で、教職員の業務量を一元的に管理
- ・業務の明確化・適正化の具体的な取組に基づく成果を踏まえた在校等時間の縮減の目安を別紙3に記載(例；登校時間等の見直しによる出勤時刻適正化→平日 45分×約200日＝年間約150時間など)

第5章 学校の組織運営体制の在り方

- ・学校が組織として効果的に運営されるために、管理職がリーダーシップをもって学校組織マネジメントを行っていくことが必要不可欠。「チームとしての学校」の理念も踏まえ、学校は、管理職を中心に、専門人材、保護者、ボランティア等との連携を担うことが必要
- ・最も勤務時間が長い職となっている副校長・教頭の負担軽減も含めた学校組織の構築が必要
- ・教師個人に細分化されていた校務分掌の在り方の見直しも必要。また、学校・教師が担ってきた業務の一部を家庭・地域の役割として見直すうえで、学校運営協議会制度(コミュニティ・スクール)の活用や地域学校協働本部との連携を図ることが考えられる。

第6章 教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度の改革

- ・現行の給特法制度(教師に時間外勤務をさせるのは、いわゆる「超勤4項目」に従事する場合に限定し、教師の勤務の専門性・特殊性から、時間外勤務手当に代えて勤務時間の内外を包括的に捉え教職調整額を支給する制度)の下では、4項目以外の業務は教師自らの判断による「自発的」な勤務として整理。しかし、現状は勤務時間以外の業務の大半が4項目以外
- ・この制度が、勤務時間管理の意識を希薄化させ、その結果、時間外勤務の縮減に向けた取り組みがなかなか進まないという点は実態として認めざるを得ないが、教師の専門性や職務の特徴を踏まえ、給特法の基本的な枠組みを前提とした上で、勤務時間管理と上限ガイドラインの下、在校等時間縮減のための取り組みを総合的かつ徹底的に推進し、学校における働き方改革を確実に実施する仕組みを確立。中長期的には、給特法等の法制度の枠組みについて必要に応じて検討
- ・児童生徒の教育活動をつかさどる教師の勤務態様としては、児童生徒が登校して授業等を行う期間と、長期休業期間とでは繁閑の差が実際に存在することから、現在、地方公務員について適用除外となっている労基法に基づく1年単位の変形労働時

間制について、条例や規則に基づき教師に適用することが出来るよう法制度上措置すべき

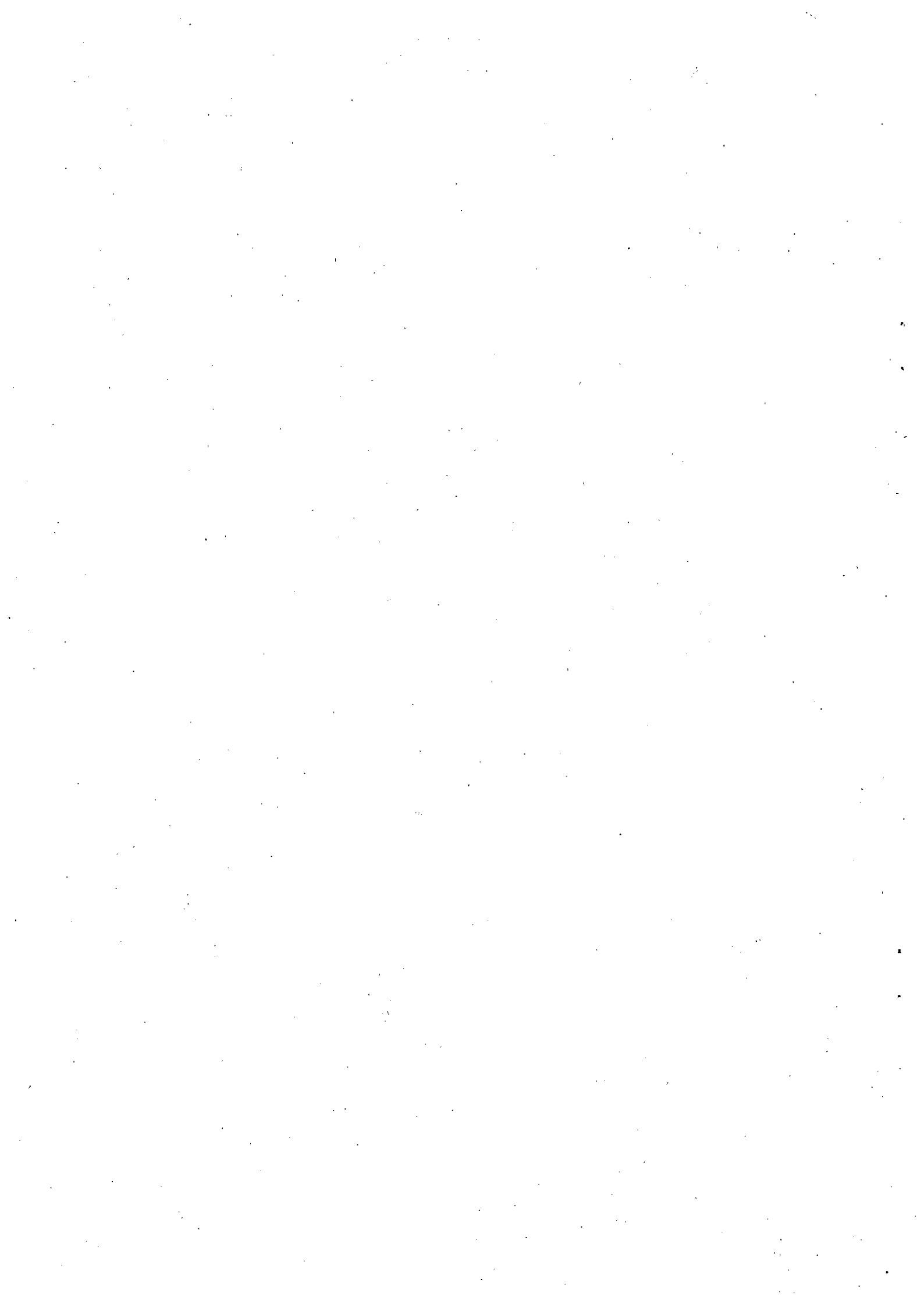
- ・導入の前提として、夏季休業期間中の長期の部活動休養期間の設定や、部活動指導員の一層の活用、研修等の精選など、長期休業期間中の業務の縮減に取り組むべき。また、育児や介護等の事情により以前から所定の勤務時間以上の勤務が困難な教師等への制度を適用しない選択の確保等も必要

第7章 学校における働き方改革の実現に向けた環境整備

- ・学校における働き方改革を実現するためには、必要な環境整備が不可欠であり、文科省として、各学校や各教育委員会に対する支援体制を整えていくことが必要
- ・教職員定数をはじめ、英語専科教員、共同学校事務体制強化のための事務職員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、部活動指導員、サポートスタッフなど学校の指導体制・運営体制の強化・充実が必要

第8章 働き方改革の確実な実施のための仕組みの確立とフォローアップ等

- ・文科省において、働き方改革の進展状況を市区町村ごとに把握し、例えば取組状況を点数化して公表するなど各地方公共団体の取組を国として評価し、様々な施策に積極的に取り組んでいる地方公共団体に対しては、一層その取組を促進できるような予算上、制度上のインセンティブを講じる仕組みを講じることを通じ、積極的に地方公共団体の取り組みに関与していくことの検討を審議会として要請
- ・今回の議論のスタートとなった教員勤務実態調査と比較できる形で、3年後を自途に勤務実態の調査を行うべき



平成31年1月11日
学校における働き方改革特別部会
資料3

新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（案）

平成〇年〇月〇日
中央教育審議会

目次

はじめに.....	1
第1章 学校における働き方改革の目的.....	3
1. 我が国の学校教育と学校における働き方改革.....	3
2. 学校における働き方改革の目的.....	6
3. 学校における働き方改革と子供、家庭、地域社会.....	8
第2章 学校における働き方改革の実現に向けた方向性.....	10
1. 勤務の長時間化の現状と要因.....	10
2. 検討の視点と基本的な方向性.....	13
第3章 勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方の促進.....	16
1. 教職員の勤務時間等に関する制度の現状.....	16
2. 勤務時間管理の徹底と勤務時間の上限に関するガイドライン.....	18
3. 適正な勤務時間の設定.....	20
4. 労働安全衛生管理の必要性.....	21
(1) 学校の労働安全衛生管理の現状と課題.....	21
(2) 学校の労働安全衛生管理の充実のための方策.....	23
5. 教職員一人一人の働き方に関する意識改革.....	26
(1) 研修・人事評価等を活用した教職員の意識改革.....	26
(2) 学校評価とも連動した業務改善状況の把握と公表.....	27
第4章 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化.....	28
1. 基本的考え方.....	28
2. 業務の役割分担・適正化を着実に実行するための仕組みの構築.....	29
(1) 文部科学省が取り組むべき方策.....	29
(2) 教育委員会等が取り組むべき方策.....	30
(3) 各学校が取り組むべき方策.....	31
3. これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方.....	32
4. 学校が作成する計画等の見直し.....	34
5. 教師の働き方改革に配慮した教育課程の編成・実施.....	35
6. 業務の明確化・適正化による在校等時間の縮減の目安.....	37
第5章 学校の組織運営体制の在り方.....	38
1. 基本的考え方.....	38

2. 目指すべき学校の組織運営体制の在り方	40
第6章 教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度改革	44
1. 給特法の今後の在り方について	44
2. 一年単位の変形労働時間制の導入について	47
3. 中長期的な検討	49
第7章 学校における働き方改革の実現に向けた環境整備	51
1. 教職員及び専門スタッフ等, 学校指導・運営体制の効果的な強化・充実	51
2. 勤務時間の適正化や業務改善・効率化への支援	52
3. 今後更に検討を要する事項	54
第8章 学校における働き方改革の確実な実施のための仕組みの確立とフォローアップ等	56
別紙1	58
1. 「教員勤務実態調査」の結果とその分析	58
(1) 勤務時間に関する結果	58
(2) 勤務時間に影響を及ぼす要因の分析結果	59
(3) メンタルヘルスに関する結果	59
2. 「OECD 国際教員指導環境調査 (TALIS) 2013」の結果	60
別紙2	61
【基本的には学校以外が担うべき業務】	61
① 登下校に関する対応	61
② 放課後から夜間などにおける見回り, 児童生徒が補導されたときの対応	62
③ 学校徴収金の徴収・管理	62
④ 地域ボランティアとの連絡調整	63
【学校の業務だが, 必ずしも教師が担う必要のない業務】	64
⑤ 調査・統計等への回答等	64
⑥ 児童生徒の休み時間における対応	66
⑦ 校内清掃	66
⑧ 部活動	67
【教師の業務だが, 負担軽減が可能な業務】	69
⑨ 給食時の対応	69
⑩ 授業準備	70
⑪ 学習評価や成績処理	71
⑫ 学校行事等の準備・運営	72
⑬ 進路指導	73

⑭ 支援が必要な児童生徒・家庭への対応	73
別紙3	75
別紙4	77

【案】

公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン

平成〇年〇月〇日
文部科学省

1. 趣旨

社会の変化に伴い学校が抱える課題が複雑化・多様化する中、教師の長時間勤務の看過できない実態が明らかになっている。特に所定の勤務時間外においては、いわゆる「超勤4項目」以外の業務について、教師が対応している時間が長時間化している実態が生じている。

現在、我が国の学校教育が挙げてきた大きな蓄積と高い効果を持続可能なものとし、新学習指導要領を円滑に実施していくため、「学校における働き方改革」が進められている。

教師の業務負担の軽減を図り、限られた時間の中で、教師の専門性を生かしつつ、授業改善のための時間や児童生徒等に接する時間を十分確保し、教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合っ自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、教師の人間性や創造性を高め、児童生徒等に対して効果的な教育活動を持続的に行うことをできる状況を作り出す。これが「学校における働き方改革」の目指すところであり、文部科学省では、業務の明確化・適正化、必要な環境整備等、教師の長時間勤務是正に向けた取組を着実に実施していくこととしている。

また、政府全体でも関連する取り組みが進められる中、平成30年7月に公布された働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（以下、「働き方改革推進法」という。）において、労働基準法第36条における時間外労働に関する協定（いわゆる「36協定」）を結ぶにあたり、法定の労働時間を超える時間外労働の規制が新たに規定されたところである。

今回、こうした政府全体の動向も踏まえつつ、現在進められている「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として、いわゆる「超勤4項目」以外の業務への対応も視野に入れ、公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドラインを制定するものである。

なお、本ガイドラインについては、中央教育審議会「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」（答申）【P】において、本ガイドラインの実効性を高めるため、「文部科学省は、その根拠を法令上規定するなどの工夫を図り、学校現場で確実に遵守されるように取り組むべきである」とされていることを踏まえ、文部科学省として更に検討を続けていくものである。

2. 本ガイドラインの対象者

本ガイドラインは、「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」（以下、「給特法」という。）第2条に規定する義務教育諸学校等の教育職員を対象とする。

なお、給特法の対象となっていない事務職員、学校栄養職員等については、法定労働時間を超えて勤務させる場合には、いわゆる「36協定」を締結する中で働き方改革推進法に定める時間外労働の規制が適用されるものである。

3. 勤務時間の上限の目安時間

(1) 本ガイドラインにおいて対象となる「勤務時間」の考え方

教師は、社会の変化に伴い子供たちがますます多様化する中で、語彙、知識、概念がそれぞれに異なる一人一人の子供たちの発達段階に応じて、指導の内容を理解させ、考えさせ、表現させるために、言語や指導方法をその場面ごとに選択しながら、学習意欲を高める授業や適切なコミュニケーションをとって教育活動に当たることが期待されている。このような教師の専門職としての専門性や職務の特徴を十分に考慮しつつ、「超勤4項目」以外の業務が長時間化している実態も踏まえ、こうした業務を行う時間も含めて「勤務時間」を適切に把握するために、今回のガイドラインにおいては、在校時間等、外形的に把握することができる時間を対象とする。

具体的には、教師等が校内に在校している在校時間を対象とすることを基本とする。なお、所定の勤務時間外に校内において自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間その他業務外の時間については、自己申告に基づき除くものとする。

これに加えて、校外での勤務についても、職務として行う研修への参加や児童生徒等の引率等の職務に従事している時間については、時間外勤務命令に基づくもの以外も含めて外形的に把握し、対象として合算する。また、各地方公共団体で定める方法によるテレワーク等によるものについても合算する。

ただし、これらの時間からは、休憩時間を除くものとする。

これらを総称して「在校等時間」とし、本ガイドラインにおいて対象となる「勤務時間」とする。

(2) 上限の目安時間

- ① 1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が、45時間を超えないようにすること。
- ② 1年間の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が、360時間を超えないようにすること。

(3) 特例的な扱い

- ① 上記(2)を原則としつつ、児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合についても、1年間の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が、720時間を超えないようにすること。この場合においては、1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が45時間を超える月は、1年間に6月までとすること。
- ② また、1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が100時間未満であるとともに、連続する複数月(2か月、3か月、4か月、5か月、6か月)のそれぞれの期間について、各月の在校等時間の総時間から条例等で定められた各月の勤務時間の総時間を減じた時間の1か月当たりの平均が、80時間を超えないようにすること。

4. 実効性の担保

(1) 本ガイドラインの実効性を担保するために、服務監督権者である教育委員会は以下の取組を進めること。

- ①教育委員会は、本ガイドラインを参考にしながら、それぞれにおいて、所管内の公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針等(以下「方針等」という。)を策定すること。
- ②教育委員会は、方針等の実施状況を把握した上で、その状況を踏まえ、勤務時間の長時間化を防ぐための業務の役割分担や適正化、必要な環境整備等の取組を実施すること。特に、方針等で定める上限の目安時間を超えた場合には、教育委員会は、所管内の公立学校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行うこと。
- ③教育委員会は、人事委員会と方針等について認識を共有し、専門的な助言等を受けるなど連携を強化すること。人事委員会を置かない地方公共団体については、当該団体の長と方針等について認識を共有し、当該団体の長の求めに応じて必要な報告を行うなど連携して取り組むこと。

(2) 文部科学省及び教育委員会は、保護者も含めて社会全体が本ガイドラインや方針等の内容を理解できるよう、教育関係者はもちろん、保護者や地域住民等に対して広く周知を図るものとする。

(3) 文部科学省は、「教育委員会における学校の業務改善のための取組状況調査」をはじめとした既存の調査等を活用しつつ、適宜、各教育委員会の取組の状況を把握し、公表するものとする。

5. 留意事項

- (1) 関係者は、本ガイドラインが、上限の目安時間まで教師等が在校等したうえで勤務することを推奨する趣旨ではなく、「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として策定されるものであり、他の長時間勤務の削減方策と併せて取り組まれるべきものであることを十分に認識すること。決して、学校や教師等に上限の目安時間の遵守を求めるのみであってはならないこと。
- (2) 本ガイドラインの実施に当たっては、働き方改革推進法による改正後の労働安全衛生法体系において、タイムカードによる記録、電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法による勤務時間の把握が事業者の義務として明確化されたことを踏まえ、在校時間は、ICTの活用やタイムカード等により客観的に計測し、校外の時間についても、本人の報告等を踏まえてできる限り客観的な方法により計測すること。
- (3) 本ガイドラインの実施に当たっては、教育委員会は、休憩時間や休日の確保等労働法制を遵守すること。また、教師等の健康及び福祉を確保するため、在校等時間が一定時間を超えた教師等への医師による面接指導や健康診断を実施すること、退庁から登庁までに一定時間を確保すること、年次有給休暇等の休日についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること、心身の健康問題についての相談窓口を設置すること、必要に応じ産業医等による助言・指導を受け、また教師等に産業医等による保健指導を受けさせること等に留意しなければならないこと。
- (4) 上限の目安時間の遵守を形式的に行うことが目的化し、真に必要な教育活動をおろそかにしたり、実際より短い虚偽の時間を記録に残す、又は残させたりすることがあってはならないこと。さらに、上限の目安時間を守るためだけに自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加してしまうことは、本ガイドラインのそもそもの趣旨に反するものであり、厳に避けること。
- (5) 冒頭で述べた通り、本ガイドラインについては、中央教育審議会「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」(答申)【P】において、本ガイドラインの実効性を高めるため、「文部科学省は、その根拠を法令上規定するなどの工夫を図り、学校現場で確実に遵守されるように取り組むべきである」【P】とされていることを踏まえ、文部科学省として更に検討を続けていくこととしており、各教育委員会においては、この点にも留意して取組を進められたい。