

学校現場における業務の適正化に向けて

次世代の学校指導体制にふさわしい教職員の在り方と業務改善のための
タスクフォース報告（概要）

平成28年7月19日
中央教育審議会
教育課程部会
参考資料3

- 学校が抱える課題が複雑化・困難化する中、**教員の長時間労働の実態**が明らかに。
- これからの時代を支える創造力をはぐくむ教育へ転換し、複雑化・困難化した課題に対応できる**「次世代の学校」を実現**するため、**教員が誇りや情熱をもって使命と職責を遂行できる環境**へ。
- 教員の長時間労働の状況を改善し、教員が子供と向き合う時間を確保**するための改善方を提案。

1. 教員の担うべき業務に専念できる環境を確保する

学校や教員の業務の見直しを推進し、教員が担うべき業務に専念できる環境整備を推進
業務改善と学校指導体制の整備を、両輪として一体的に推進

業務改善

- ◆ **教員の行う業務の明確化**
 - ・ 事務職員の職務内容の見直し
 - 業務アシスタント（仮称）の検討
 - ・ 民間ノウハウの活用の促進
- ◆ **給食費等徴収管理業務からの解放**
- ◆ **統合型校務支援システムの整備**

両輪として
一体的に推進

学校指導体制の整備

教育課題に対応した教職員定数
S C、S S Wの配置拡充
マネジメントを担う事務職員等の
定数改善

重点課題

※次世代の学校指導体制T Fに沿って着実に推進

2. 部活動の負担を大胆に軽減する

生徒の多様な体験の充実、健全な成長の促進の観点からも、部活動の適正化が必要

休養日の明確な設定等を通じた運営の適正化等を促進

- ◆ **毎年度の調査***を活用し、各中学校の休養日の設定状況を把握し改善を徹底
- ◆ **総合的な実態調査、スポーツ医科学等の観点からの練習時間や休養日等の調査研究**
- ◆ **運動部活動に関する総合的なガイドラインの策定**
- ◆ **中体連等の大会規定の見直し**
- ◆ **部活動指導員（仮称）の制度化・配置促進等**

*全国体力・運動能力、運動習慣等調査

3. 長時間労働という働き方を改善する

業務改善を断行するためには、**働き方そのものの価値観の転換**が必要

国、教育委員会、学校の**パッケージの取組（明確な目標設定と、適切なフォローアップ・支援）**
により、実効性を確保

長時間労働という働き方を見直し、心身ともに健康を維持できる職場づくり

- ◆ **勤務時間管理の適正化**（G P発信、長時間労働是正のための周知・啓発キャンペーンの実施）
- ◆ **教員の意識改革**（独）教員研修センターの管理職等研修の見直し）
- ◆ **メンタルヘルス対策の推進**

明確な目標の設定・周知、学校サポート、フォローアップを行い、
学校組織全体としての業務改善のP D C Aサイクルの確立を促進



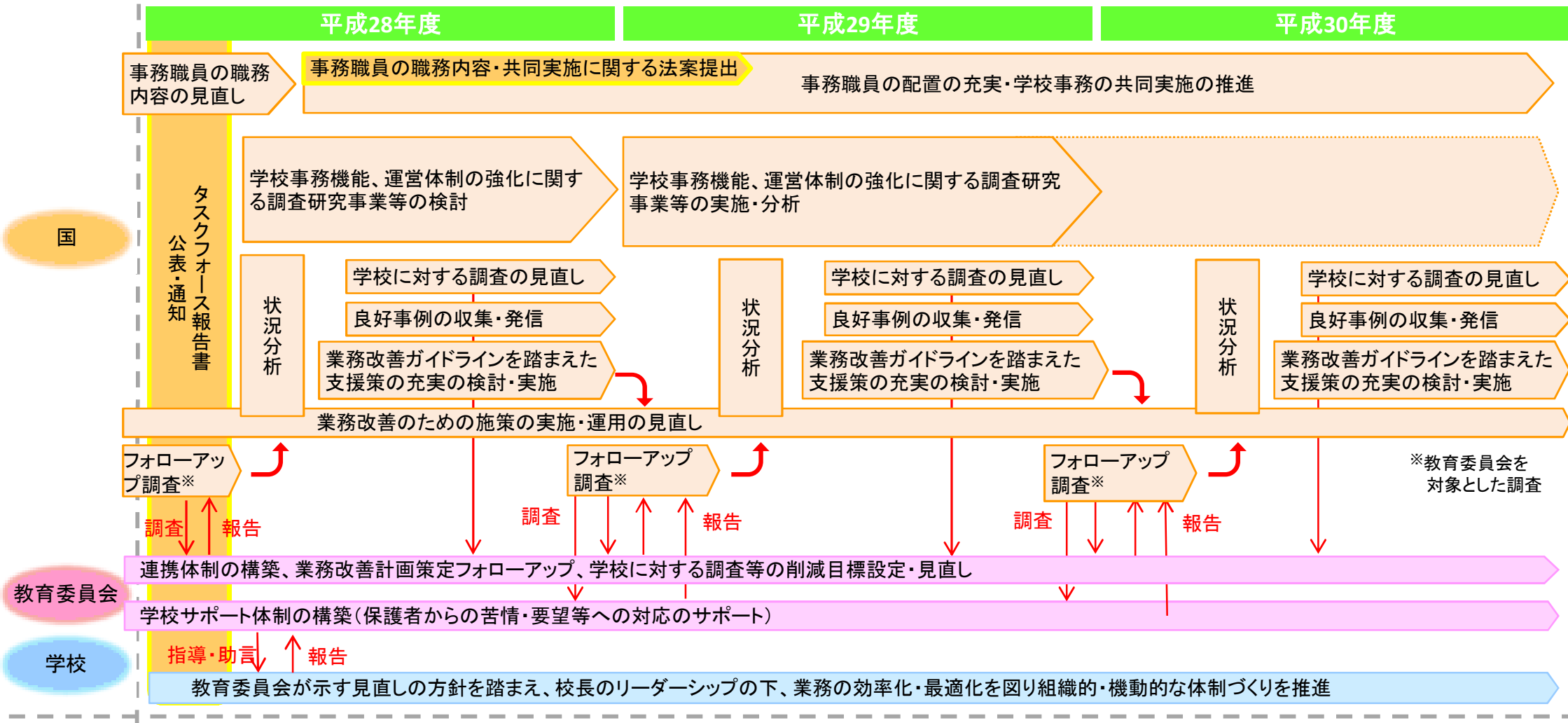
4. 国・教育委員会の支援体制を強化する

- ◆ **省内に「学校環境改善対策室」（仮称）を設置、業務改善アドバイザーを配置し自治体等に派遣**

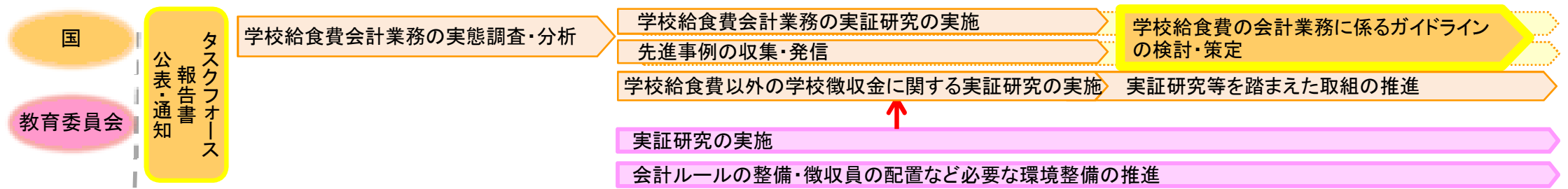
学校現場の業務の適正化に向けて 改革工程パッケージ

1. 教員の担うべき業務に専念できる環境を確保する

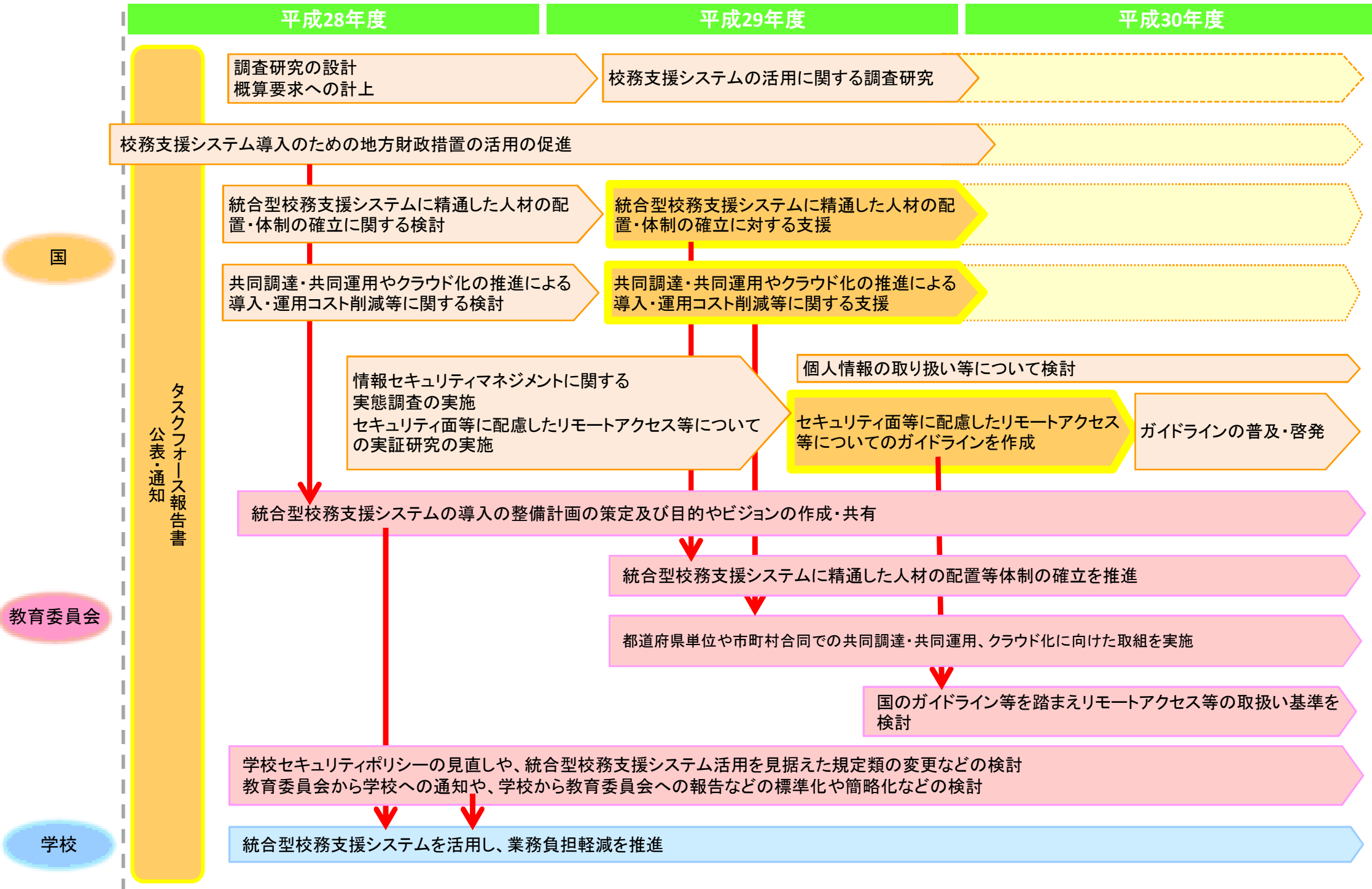
(1) 教員の従来の業務を不断に見直す



(2) 学校給食費などの学校徴収金会計業務の負担から教員を解放する

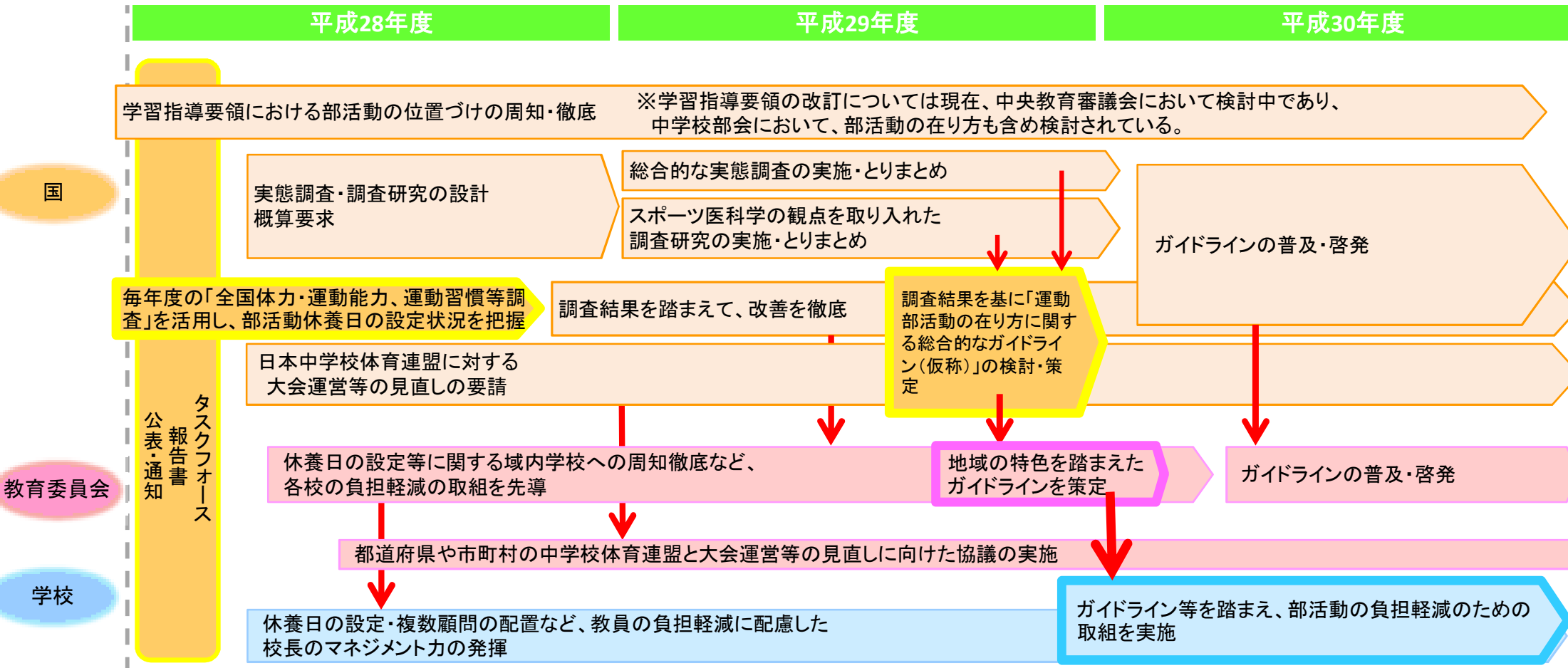


(3) 統合型校務支援システム等を整備し、校務の効率化・高度化する

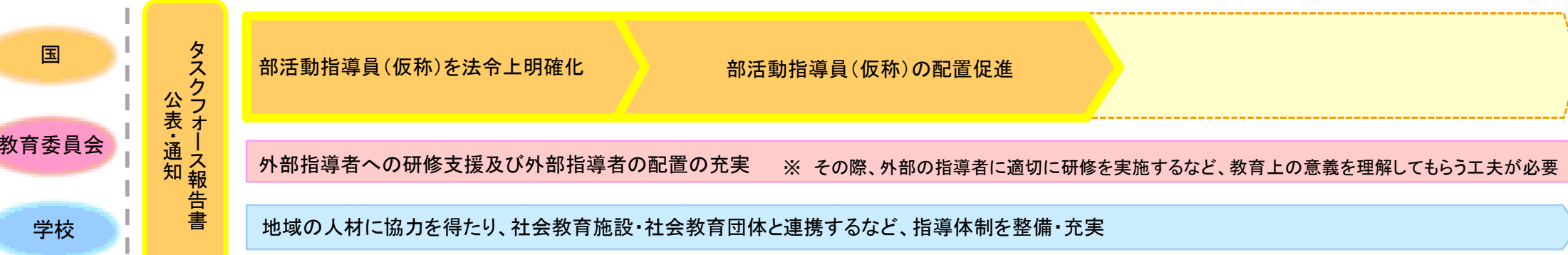


2. 教員の部活動における負担を大胆に軽減する

(1) 休養日の明確な設定等を通じ、部活動の運営の適正化を推進する

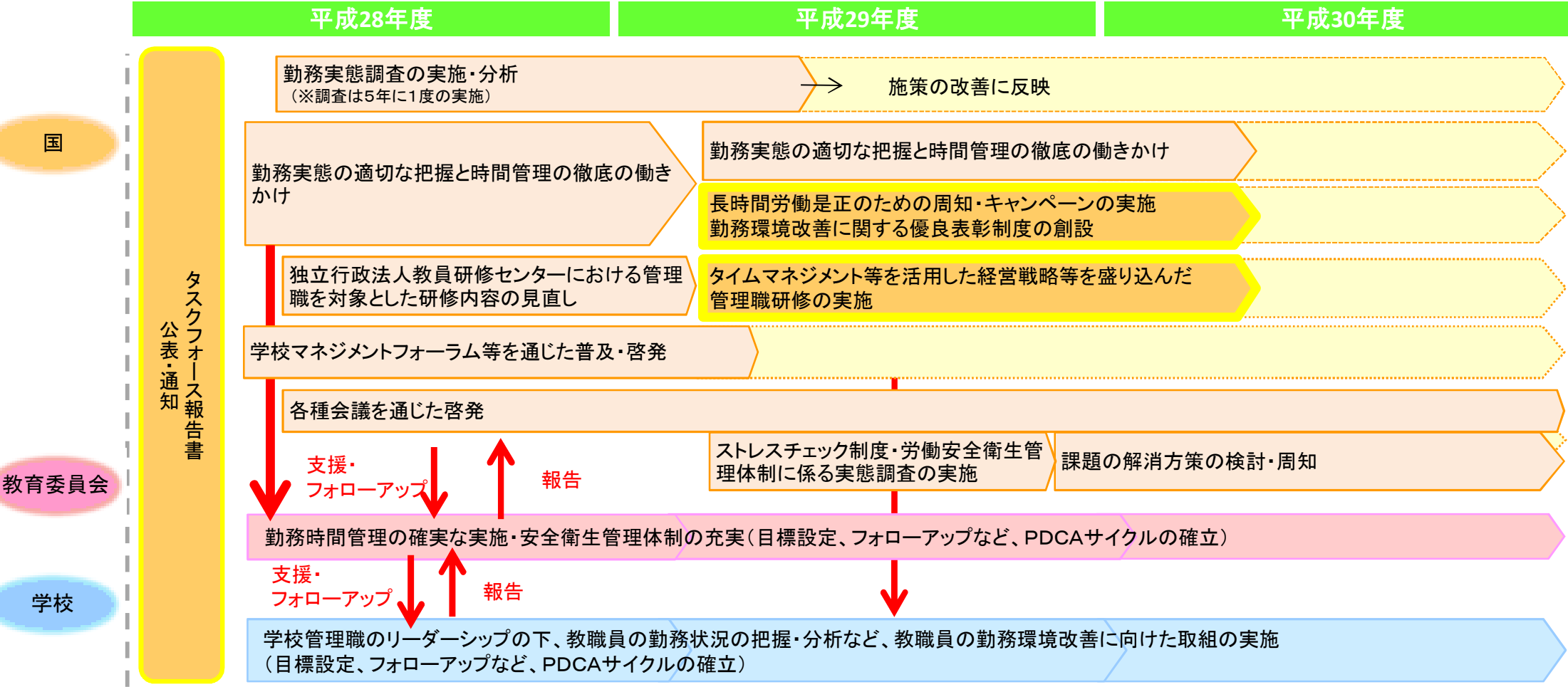


(2) 部活動指導員の配置など、部活動を支える環境整備を推進する

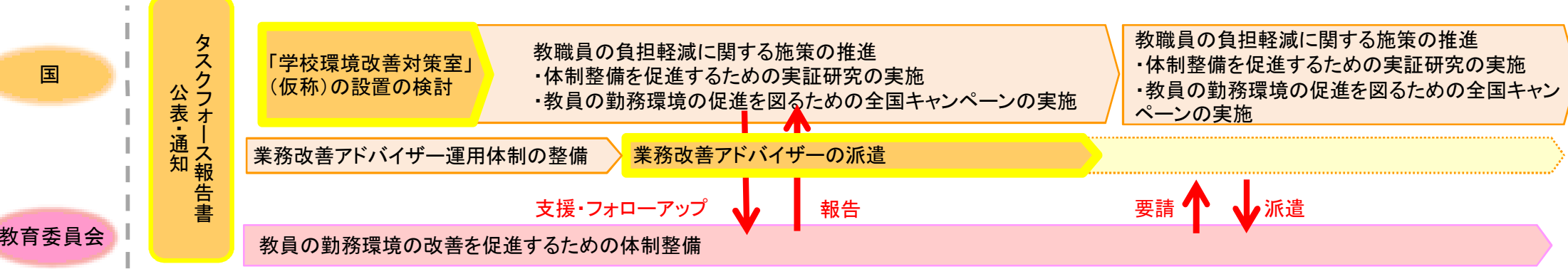


3. 長時間労働という働き方を見直す

(1) 長時間労働を是正し、勤務時間の適正化を推進する



4. 国、教育委員会の支援体制を強化する



学校現場における業務の適正化に向けて

平成 28 年 6 月 13 日

次世代の学校指導体制にふさわしい教職員の の在り方と業務改善のためのタスクフォース

I 検討の背景等

(学校を取り巻く状況)

- グローバル化や情報化の進展、生産年齢人口の減少などの社会や経済の急速な変化、社会のつながりや支え合いの希薄化等に伴い、学校の抱える課題が複雑化・多様化している状況¹である。また、貧困問題への対応²や保護者等からの要望への対応など、学校に求められる役割も拡大し、学校や教員だけでは解決できない課題が増大している。
- また、これからの子供たちには、将来の予測が困難な時代を生き抜いていくために必要な力が求められており、対話的・主体的で深い学びの視点に立った授業改善とともに、「社会に開かれた教育課程」³の実現に向け、学校指導体制を強化していく必要がある。
- 一方、教員の勤務実態に関する国内外の調査⁴からも、教員の長時間勤務の実態が明らかになっており、待ったなしの改革が必要とされている。

(「次世代の学校・地域」創生プランの推進等)

- 文部科学省においては、一億総活躍社会の実現と地方創生の推進のため、平成 27 年 12 月に取りまとめられた中央教育審議会の 3 つの答申⁵の内容の具体化を着実に推進するべく、平成 28 年 1 月に「次世代の学校・地域」創生プラン」を策定し公表した。同プランに基づき、これからの時代を支える創造力を育む教育へ転換し、複雑化・困難化する課題に対応できる「次世代の学校」の構築を推進していく必要がある。
- 平成 27 年 11 月、文部科学省内に「次世代の学校指導体制強化のためのタスクフォース」(座長：義家文部科学副大臣)を設置し、次世代の学校指導体制の在り方について検討している状況である。

¹ 特別支援教育の対象となる児童生徒は約 36 万人に上り、そのうち、通級による指導を受けている児童生徒は、10 年間で 2.3 倍に増加(平成 27 年度の数值)。日本語指導が必要な外国人児童生徒等は約 3 万 4 千人存在し、10 年間で 1.6 倍に増加。平成 26 年度に発生したいじめ重大事態は 449 件、同年の小中学校の不登校児童生徒数は約 12.3 万人、同年の小学校の暴力行為発生件数は約 1.1 万件(国が調査を開始した平成 9 年度の約 8 倍)。いずれも文部科学省調査による。

² 経済的援助を受ける困窮家庭が、平成 7 年度には 16 人に 1 人の割合だったのに対し、平成 25 年度には 6 人に 1 人の割合にまで急増。

³ 平成 27 年 8 月に中央教育審議会教育課程企画特別部会の「論点整理」で示された学習指導要領改訂の基本的な方向性。

⁴ 平成 26 年に公表された OECD 国際教員指導環境調査(TALIS)の結果によると、中学校教員の一週間当たりの平均勤務時間は、調査参加国・地域平均が 38.3 時間であるのに対し、日本は 53.9 時間と調査参加国・地域の中で最長。

平成 18 年度に文部科学省が実施した教員の勤務実態に関する調査結果によると、教員の一月当たりの平均残業時間は平日・休日を合わせて約 42 時間(平日：約 34 時間、休日：約 8 時間)。昭和 41 年度調査と比較すると約 5 倍に増大(昭和 41 年度の教員の一月当たりの平均残業時間は平日・休日を合わせて約 8 時間)。

⁵ 中央教育審議会答申(平成 27 年 12 月 21 日)

- ・「新しい時代の教育や地方創生の実現に向けた学校と地域の連携・協働の在り方と今後の推進方策について」
- ・「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」
- ・「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」

(業務改善の推進に向けた新たなタスクフォースの設置)

- 学校教育の質の向上を図っていくためには、教員が一人一人の児童生徒と向き合う時間を確保するとともに、自らの指導力を十分に磨き、発揮できる環境を整備していく必要があり、これからの学校指導体制にふさわしい教職員の在り方を踏まえ、業務改善のための有効な手立てを講じていく必要がある。
- 平成 28 年 4 月、文部科学省内に「次世代の学校指導体制にふさわしい教職員の在り方と業務改善のためのタスクフォース」(座長：堂故文部科学大臣政務官)を設置し、有識者や学校現場からのヒアリング等に基づいた議論を重ねてきた。学校現場における業務改善の推進と学校指導体制の強化は、切り離して進められるものではなく、両輪として一体的に推進していくべきものであり、本タスクフォースにおいては、「次世代の学校指導体制強化のためのタスクフォース」の検討と連携を図りつつ、検討を行った。

Ⅱ 次世代の学校と教員の姿

1. 日本におけるこれまでの学校と教員の姿

- 諸外国では、教員の業務が主に授業に特化しているのに対し、日本では、教員が、教科指導、生徒指導、部活動指導等を一体的に行うことが特徴となっている。こうした「日本型学校教育」は、国際的にも高く評価されており、学校が子供たちの人格的成長に大きな役割を果たしている。一方、学習指導・生徒指導等に加え、複雑化・多様化する課題が教員に集中し、授業等の教育指導に専念しづらい状況となっている。学校の業務の状況は、学校種や学校規模等によっても異なるが、おおむね以下のような課題を抱えている。
 - ▶ 小学校は、学級担任制で担任授業時数⁶が多い。昼休みも給食指導を行い、休憩時間も児童と一緒に活動し、児童への安全への配慮等を行っていることが多いことから、児童在校中は校務や授業準備を行う時間の確保が難しい状況にある。また、小学校は、女性教員の割合が他の校種に比べて高い。
 - ▶ 中学校や高等学校は、教科担任制であり、教科により担任授業時数は異なるが、生徒指導や進路指導に関わる業務の負担が大きくなる。それら指導の打合せ等の時間に加え、補習授業や部活動に関わる時間が長いことから、授業準備等の時間の確保が難しい状況にある。
 - ▶ このほか、教員は、授業以外の事務業務の時間が長く⁷、また、PTAや地域との連携、通学路の安全確保や夜回り指導など、様々な業務も担っている。規模の小さい学校では、一人の教員が多くの方掌業務を兼ねて担わざるを得ない状況が見られる。
- 学校や教員の熱心な取組や大きな負担の上で、子供に関する諸課題に対応してきたが、学校の抱える課題が膨れあがる中、従来の固定化された献身的教員像を前提とした学校

⁶ 文部科学省の学校教員統計調査(平成 25 年度)によると、授業担任をしている教諭の一週間当たりの担任授業時数は、小学校で 24.5(単位時間)、中学校で 17.9(単位時間)、高等学校で 15.4(単位時間)。

⁷ 平成 26 年度に公表された OECD 国際教員指導環境調査(TALIS)の結果によると、中学校教員の一週間当たりの平均事務業務時間は、調査参加国・地域平均が 2.9 時間であるのに対し、日本は 5.5 時間。

の組織体制では、質の高い学校教育を持続発展させることは困難となっている。

2. 目指すべき次世代の学校と教員の姿

- これからの学校には、その教育活動の中核となる教育課程について、社会の変化に目を向け、教育が普遍的に目指す根幹を堅持しつつ、社会の変化を柔軟に受け止めていく「社会に開かれた教育課程」へと転換させ、子供たちが主体的に社会に向き合って関わり合い、その過程を通して、一人一人が自らの可能性を最大限に発揮し、より良い社会と幸福な人生を自ら創り出していける資質・能力を育成することが求められる。
- そのためには、教員が総合的な指導を担う日本の学校の特徴を生かしつつ、日本のこれからの時代を支える創造力を育む教育へと転換するとともに、複雑化・困難化する課題に対応できる「次世代の学校」を構築していく必要がある。
- 教職員体制の整備充実を図るとともに、事務職員や専門スタッフ等が学校運営や教育活動に参画していく「チーム学校」の実現を図ることで、教員が一人一人の子供に向き合い、丁寧に関わりながら、質の高い授業や個に応じた学習指導を実現することにより、子供たちに必要な資質・能力を確実に身に付けさせることができる学校としていく必要がある。
- また、教育の専門性を生かし、学習指導や生徒指導等を担い、子供たちの状況を総合的に把握した指導に専念するとともに、子供たちの学びの変革に的確に対応し、お互いに学び合い、高め合う教員を目指し、必要な環境を整備していく必要がある。
- 保護者に尊敬され、地域に信頼される存在として、また、将来教員になりたいと子供たちから思われる存在として、教員が誇りや情熱を失うことなく、意欲・やりがいを高め、その使命と職責を遂行し、健康で充実して働き続けることができるよう、教員が担うべき業務を大胆に見直すとともに、長時間労働という働き方を改善することで、ワーク・ライフ・バランスの実現を果たしていく必要がある。

Ⅲ 改革に向けた基本的な考え方と重点的に講ずべき改善方策

- 国、教育委員会及び学校は、教員が子供たちと向き合う時間を確保し、誇りとやりがいを持つことができる環境を確保することを目的とし、業務改善等を加速するための改革を推進する。この際、国及び教育委員会は、次世代の学校像を実現するための教職員定数の改善・充実や、チーム学校の体制整備の充実とあいまって改革を推進することで、学校現場を力強く支援する。
- 以下、国、教育委員会及び学校が有機的に連携し、一体的・総合的に業務改善に取り組む改革パッケージとして、4つの柱に基づき改善方策を提案する。国、教育委員会及び学校における改善方策相互の関係性や進め方は、別添「改革工程パッケージ」に示す。
- なお、本報告は、小・中学校の業務の実態を念頭に検討したものであるが、幼稚園や高等学校、特別支援学校等についても、各学校種の業務の特長等に応じて業務改善の取組を推進していく必要がある。また、法令の規定上、国立学校、私立学校、公立学校それぞれの教員の扱いが異なっているため、例えば教育委員会に関する記述など、公立学

校の教員が念頭に置かれた記述となっているが、教員が子供と向き合う時間を確保し、誇りとやりがいを持つことができる環境を確保していくことは、国立学校や私立学校を含めて公教育全体を通じて求められることである。

1. 教員の担うべき業務に専念できる環境を確保する

改革の基本的な考え方

- 子供たちの未来のために、「次世代の学校」を創生し、教育の強靱化を実現するためには、学校の指導体制の充実等とあいまって、教員の長時間労働の是正を図ることが不可欠である。
- 学校や教員の業務の大胆な見直しを着実に推進し、教員の業務の適正化を促進すること等を通じ、教員が担うべき業務に専念でき、子供たちと向き合える環境整備を推進する。
- 「次世代の学校指導体制強化のためのタスクフォース」における検討結果を踏まえ、「次世代の学校」の創生に必要な教職員定数の充実を着実に進めることとし、業務改善と学校指導体制の整備を両輪として一体的に推進する。

(1) 教員の従来の業務を不断に見直す

- 既に述べたとおり、教員は多忙を極めている状況であり、十分な教材研究、授業改善等を行い、子供たちとしっかり向き合う時間が確保できていない状況にある。「次世代の学校」を創生し、教育の強靱化を実現するためには、育成すべき資質・能力を踏まえた「アクティブ・ラーニング」の視点からの不断の授業改善や、子供たちの学びの成果を見取る学習評価等に取り組む環境を整備することが不可欠であり、学校指導体制を改善・充実するとともに、教員が携わってきた従来の業務を不断に見直し、学校の教育力の最大化を図る必要がある。
- 学習評価については、子供たちの学習状況を総括的評価につなげる観点から記録する際には、毎回の授業の中で、すべてを見取るのではなく、カリキュラム・マネジメントの考え方のもと、単元や題材を通じたまとまりの中で、学習・指導内容と場面を適切にデザインすることにより、指導と評価の一体化を図り、効果的・効率的な学習評価を行うことの重要性を周知する必要がある⁸。
- 文部科学省は、平成 27 年 7 月、「学校現場における業務改善のためのガイドライン」⁹を作成し、国自らの改善策や教育委員会の支援に係る取組を示すとともに、各教育委員会に対し、学校現場における業務改善の一層の推進に向けた支援を要請してきた。中でも、とりわけ教職員の負担が大きい保護者等からの要望等への対応のために

⁸ なお、形成的評価の観点から日常の授業の中で子供の学習状況を見取り指導の改善に生かすことが大切であることは言うまでもない。

⁹ 本ガイドラインは、主として、学校の設置者である教育委員会が主体的に学校現場の業務改善に取り組み、支援する観点から作成したものであり、併せて、教育委員会が業務改善に取り組む際の参考となる実践事例を取り上げるとともに、学校における日々の業務改善に資するようなポイントを示している。

教育委員会に学校を支える体制を構築する支援策¹⁰を実行に移したほか、学校を対象として国が行う調査の見直しを行い、真に必要な調査に厳選¹¹してきている。教育委員会においても、本ガイドラインを活用し、教職員の業務改善への取組や学校への必要な支援を積極的に進めていくことが求められる。

- 英国においては、学校指導体制改革の一環として、「教員がしなくてよい業務」¹²を明確化するとともに、教員が本来の業務に集中できるような環境整備を推進している。また、企業等においては、時間当たりの生産性を自己管理で向上させるツールとして、一定の時間に高い集中力を発揮できる環境として「集中タイム」を設けるといった取組等により、総労働時間を削減しながらも、生産性を向上させている事例もある。国によって学校に求められる役割や教員が関わる業務が異なっていることや、学校と企業を同列に論じられないことにも留意する必要があるが、これらの業務改善の方策も参考になる。
- 教員の担うべき業務に専念できる環境を確保するため、現在の業務を大胆に見直し、教員の行うべき業務、専門スタッフや事務職員等と連携・分担すべき業務、地域の協力を積極的に得るべき業務、精選すべき業務を明確にしていくとともに、必要な体制を強化していく必要がある。その際、モチベーション向上の観点からも、負担を感じている業務への対策が重要である。
- また、教育委員会と学校の連携の下、学校として必ずしも行う必要がない業務、他の機関と連携・分担した方が効果的な業務など、学校としての業務そのものの見直しも加速化する必要がある。
- 上記の業務の見直しと併せ、教員が行う本来的業務についても、統合型校務支援システム¹³の導入や業務の効率化等を図ることで、負担そのものを軽減するほか、心理的負担感の軽減を図ることも重要である。

<具体的な改善方策>

【国】

- ◆ 目標を明確にした業務見直しに関する実証研究等を行うなど、各教育委員会等における業務の見直しを促進する。併せて、各教育委員会の業務改善目標や達成状況等をフォローアップし、国のホームページへの掲載等により公表し、優

¹⁰ 学校サポートチームの構築推進事業（平成 28 年度予算額：1,600 万円）

¹¹ 文部科学省が学校を対象として行う定期的な調査の件数（平成 18 年度 33 件⇒平成 27 年度 24 件）。うち毎年度実施の悉皆調査の件数（平成 18 年度 23 件⇒平成 27 年度 8 件）。

¹² 英国の教育雇用省が通知した「教員がしなくてよい業務」

・ 集金、欠席確認、試験監督、教員の補充業務、大量の印刷、文書作成、標準的な通信文の作成、学級のリストの作成、記録とファイリング、教室の掲示物の掲示、出席状況の分析、試験結果の分析、児童生徒のレポートの整理、コンピュータ等のトラブル対応及び修繕、ICT機器の新設時の委託業務、物品の注文、物品の在庫管理、物品の分類・準備・配付・管理、会議の議事録等の作成、入札のコーディネートと文書提出、個別のアドバイスの提供、児童生徒データの管理、児童生徒データの入力、職業体験学習の運営業務、試験の運営業務

（植田みどり「イギリス」（国立教育政策研究所『Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）最終報告書（研究代表者：葉養正明 教育政策・評価研究部）』2013 年）で示された項目）

¹³ 統合型校務支援システムとは、成績処理、出欠管理、時数等の教務系と、健康診断表、保健室管理等の学籍系、学校事務系など統合して機能を有しているシステムのことをいう。

良事例として表彰・発信する。

※教員の業務の明確化については、中長期的な課題としても検討。教職員体制の改善充実や、チーム学校の実現に向けた体制整備等とあいまって推進。

- ◆業務改善に実績のある民間企業等のノウハウも積極的に活用する。
- ◆事務職員の職務内容を見直し、法律上明確化するとともに配置を充実する。また、学校事務の共同実施を行うための組織を法律上明確化し、事務機能の強化を推進する。さらに、教員の事務作業や連絡調整等の業務を補助する「業務アシスタント」（仮称）の配置について検討する。
- ◆校長がリーダーシップを発揮し、学校の教育力を向上させていくため、学校運営事務の統括者の副校長、教頭へ登用することを含め、副校長の配置や教頭の複数配置を促進し、校長の補佐体制を強化するための取組を行う。
- ◆「学校現場における業務改善のためのガイドライン」（平成27年7月）等を活用した研修の実施等により、教育委員会の業務改善を支援する。
- ◆社会総掛かりでの教育の実現を図る観点から、地域学校協働本部¹⁴の整備や「地域コーディネーター」¹⁵の配置を促進する。
- ◆国の調査について、明確な低減目標（K P I）を定め、調査件数や内容・方法等について改善を図るとともに、教育委員会における調査の削減も促進する。
- ◆学校の教職員が、保護者や地域からの要望等に対応するため、弁護士等の専門家から支援を受けたり、専門的な知見を直接聞くことができる仕組みを教育委員会が構築することを支援する。

【教育委員会】

- ◆「学校現場における業務改善のためのガイドライン」等を活用しつつ、明確な業務改善目標（K P I）を定め、教員の業務の見直しを推進する。また、達成状況等を把握し、学校への改善支援に反映する。（3. の改善方策と連動）
- ◆社会総掛かりでの教育の実現を図る観点から、幅広い地域人材等の参画による地域学校協働活動を推進する。
- ◆教育委員会の学校現場に対する調査・報告について、明確な低減目標（K P I）を定めて見直しを行う。
- ◆保護者等からの要望等に対応する仕組みを構築するとともに、関係機関等と連携し、事例等に基づき、不当な要望等への対応についての研修を実施する。

【学校】

- ◆教育委員会が示す業務見直しの改善目標等を踏まえつつ、校長のリーダーシップの下、教職員の役割分担を大胆に見直し、業務の効率化・最適化を図るとともに、組織的・機動的な体制づくりを推進する。（3. の改善方策と連動）

¹⁴ 平成27年12月の中央教育審議会答申（地域と学校の連携・協働）や平成28年1月の「「次世代の学校・地域」創生プラン」に基づく、地域全体で子供たちの学びや成長を支える「地域学校協働活動」を推進するための体制。

¹⁵ 地域学校協働本部において学校や地域住民等との連絡・企画調整等を担う地域人材。

(2) 学校給食費などの学校徴収金会計業務の負担から教員を解放する

- 学校給食費等の学校徴収金は、多くの学校において、その徴収・管理業務を教員が担っている状況がある。とりわけ、未納者が多い学校では、未納金の徴収について、教員に大きな負担が生じている状況である。文部科学省の調査¹⁶においても、給食費の集金や支払、未納者への対応等への負担感が高いことが明らかとなっている。
- 一方、学校給食費を公会計化し、徴収・管理等の業務を教育委員会や首長部局に移行した自治体においては、教員の時間的かつ精神的な負担が大きく減少¹⁷しているほか、一般会計に組み入れられることにより、会計業務の透明性が図られるとともに、年間を通じて安定した食材調達等が可能となったなどの効果が報告されている。
- こうした状況等を踏まえ、学校現場の負担軽減等の観点から、教員の業務としてではなく、学校を設置する地方自治体が自らの業務として学校給食費の徴収・管理の責任を負っていくことが望ましい。このため、地方自治体の会計ルールの整備や徴収員の配置の促進、徴収・管理システムの整備など、学校を設置する地方自治体等が学校給食費の徴収・管理業務を行うために必要な環境整備を推進する必要がある。
- また、学用品費や修学旅行費等の学校徴収金の徴収・管理業務についても、課題を整理した上で、学校給食費と同様に必要な環境整備を推進する必要がある。
- このほか、教員と事務職員の役割分担を図った上で、教育委員会の下に学校事務の共同実施組織を設け、事務職員の連携・協働により、事務処理を効率的に執行し、事務処理の質の向上を図る取組が広がっている。学校事務体制を強化するとともに、学校給食費を含む学校徴収金の徴収・管理業務の一体的な実施等の業務改善を図るためにも、学校事務の共同実施を推進していくことが重要である¹⁸。

<具体的な改善方策>

【国】

- ◆ 学校現場における学校給食費の会計業務に係る負担を軽減するため、以下の取組を推進する。
 - ・ 地方自治体等による学校給食費会計業務の実証研究の実施
 - ・ 会計業務の実態調査・分析
 - ・ 学校給食費の会計業務に係る先進事例の収集・発信
 - ・ 学校給食費の会計業務に係るガイドラインの検討
- ◆ 学校給食費以外の学校徴収金の徴収・管理業務についても、実証研究等を行い、課題を整理した上で、学校給食費と同様、必要な支援を行う。
- ◆ 学校事務の共同実施を行うための組織を法律上明確化¹⁹するほか、共同実施の

¹⁶ 平成 26 年度 教職員の業務実態調査。副校長・教頭が主として従事する業務のうち、「給食費の集金、支払、未納者への対応」や「学校徴収金に関する業務（未納者への対応）」に対する負担感はいずれも 6 割を超えている。

¹⁷ ある自治体では、1 ヶ月当たり約 3～4 日分の業務が減少し、未納金対応がなくなり、時間的・精神的負担が減少し、児童生徒の指導に重点化できるようになったとの報告がなされている。

¹⁸ 市町村における事務の共同実施の実施率は、域内の一部の地域で実施しているものも含めると、約 5 割の実施率となっている（平成 24 年度文部科学省委託事業「学校運営の改善の在り方に関する取組（報告書）」（全国公立小中学校事務職員研究会））。

¹⁹ 「次世代の学校・地域」創生プランに基づき、学校事務の共同実施を行うための組織を法律上明確化（平成 28 年度を目途に地方教育行政の組織及び運営に関する法律の改正案を提出）。また、国は、学校事務の共同実施を通じた事務機能の強

優良事例の収集や周知を行うなど、学校における事務機能の強化を促進する。

【教育委員会】

- ◆学校給食費の徴収・管理業務について、教員の業務としてではなく、学校を設置する地方自治体の業務として、首長部局と連携して、地方自治体の会計ルールを整備や徴収員の配置、徴収・管理システムの整備など、地方自治体が学校給食費の徴収・管理業務を行うために必要な環境整備を推進する。
- ◆教育委員会は、事務の共同実施を進めるために、規則等の見直しなど必要な支援を行う。

(3) 統合型校務支援システム等を整備し、校務を効率化・高度化する

- 校務の情報化は、校務分掌に関する業務やサービス管理上の事務等の管理を標準化し、業務の効率化を図る点で有効²⁰であり、積極的に推進していく必要がある。また、校務の情報化が進むことにより、教職員が学校運営や学級経営に必要な情報、児童生徒の状況等を一元管理、共有することが可能となり、打合せの縮減はもとより、学校運営や学級経営の改善を含め、教育の質を高めることにつながる。また、保護者への多角的な情報提供も可能となる。
- 情報化の推進と併せて、セキュリティ対策、情報保全などの充実を図るとともに、災害時に学校は地域の避難所となることを踏まえ、学校で使用する情報システム等を災害用ネットワークとして有効に機能させる観点からも、情報基盤を整備する必要性が高まっている。
- 以上のように、校務の情報化を進めるにあたっての基盤的役割を果たす統合型校務支援システムは、単に帳票等を電子化するシステムではなく、学校運営・学級経営の改善等にも資する「学校支援システム」として機能することが期待される。
- 一方、現状においては、①教育委員会・学校ごとに業務フローや様式が異なる、②システムに精通した人材の配置や体制が確立されていない、③必要な予算が確保されていない等の理由により、統合型の校務支援システムは十分に整備されておらず²¹、これら課題を踏まえた実効性ある支援策を講じていく必要がある。
- また、個人情報在校外への持ち出しを禁止している現状の中、教員の家庭事情（子育て、介護等）等を背景として、柔軟な勤務形態が求められている状況もある。このため、教員の家庭事情等の特別な場合に限り、セキュリティ環境を確保した上で、勤務時間中において学校外で業務を行うことができる環境整備を検討する必要がある。

化のための事務職員加配を実施している。

²⁰ ある自治体では、統合型校務支援システムを導入した結果、学校における各種調査の作成・集計、指導要録や週案、通知表の作成、出席管理、成績処理などの事務業務が大幅に効率化され、掲示板機能等のグループウェアの活用による打合せの短縮・合理化につながっているなどの効果が報告されている。統合型校務支援システムの導入により、教頭一人当たり年間 229.8 時間、クラス担任をしている教員一人当たり年間 224.1 時間の業務が軽減されたなどの報告もある。

²¹ 教員の校務用コンピュータの整備率は 114%と目標水準の 100%を超えている。一方、業務改善効果の大きい統合型校務支援システムの導入は 4 割程度にとどまる（平成 26 年度 学校における教育の情報化の実態等に関する調査）。

また、校務用サーバーについては、学校内や教育委員会内の設置がほとんどで、クラウドの活用は進んでいない（クラウドサービスを利用している割合は 4%程度）（平成 27 年度 ICT を活用した教育を推進する上での望ましい環境構成に関する調査研究（速報値））。

<具体的な改善方策>

【国】

- ◆学校現場における統合型校務支援システム等の整備を促進するため、以下の取組を推進する。
 - ・統合型校務支援システムの導入等のICTの活用により、業務の改善や教育活動の質の向上に及ぼす効果について実証的な調査研究を実施
 - ・各自治体における地方財政措置の活用を促進を含め、統合型校務支援システムの導入を積極的に推進
 - ・共同調達・共同運用やクラウド化の推進による導入・運用コスト削減等に関する支援（統合型校務支援システムの導入に関するガイドラインや標準的な調達仕様の作成及び通知の発出等）
 - ・システムに精通した人材の配置・体制の確立に関する支援の検討
 - ・勤務時間管理に必要なシステム構築に対する支援の検討 ※3.（1）に対応
 - ・勤務時間管理の在り方やセキュリティ面等に配慮したリモートアクセス等についての実証研究を実施し、ガイドラインを検討
 - ・学校において備えなければならない表簿²²について、電磁的記録によって作成・保存・管理することが可能である旨の周知を推進

【教育委員会】

- ◆統合型校務支援システムの導入を積極的に推進するため、整備計画を策定するとともに、システムの導入の目的やビジョンの作成・共有や、システムに精通した人材の配置等体制の確立を推進する。
- ◆システムの導入に合わせて、学校セキュリティ・ポリシーの見直しや、指導要録などの電子保存や電子印を認めるなど業務の進め方や規定類の変更などを検討する。また、教育委員会から学校への通知や、学校から教育委員会への報告などの標準化や簡略化などを検討する。
- ◆限られた予算の中で、効率的なシステム調達・運用を行う観点から、都道府県単位や市町村合同での共同調達・運用、クラウド化に向けた取組を進める。
- ◆国の検討状況等を踏まえ、リモートアクセス等の取扱い基準を検討する。
- ◆印刷機やコピー機等のOA機器の現代化など、業務効率化の前提となる環境整備を積極的に推進する。

【学校】

- ◆統合型校務支援システムを活用することで、子供に向き合う時間を確保できるよう、成績管理や報告文書作成等の業務の負担軽減を推進する。

²² 学校教育法施行規則第28条において規定。

2. 教員の部活動における負担を大胆に軽減する

改革の基本的な考え方

- 部活動は、生徒にとってスポーツや文化等に親しむとともに、学習意欲の向上や責任感、連帯感の涵養等に資する重要な活動として教育的側面での意義が高いが、適正・適切な休養を伴わない行き過ぎた活動は、教員、生徒ともに、様々な無理や弊害を生む。
- 教員の勤務負担の軽減のみならず、生徒の多様な体験を充実させ、健全な成長を促す観点からも、休養日の設定の徹底をはじめ、部活動の大胆な見直しを行い、適正化を推進する。

(1) 休養日の明確な設定等を通じ、部活動の運営の適正化を推進する

- 部活動は、生徒の自主的・自発的な参加により行われるものであるが、スポーツや文化等に親しむ観点や教育的側面から意義が高く、学校教育活動の一環としての役割を果たしている。
- 一方、部活動については、以下のような様々な課題が指摘されている状況である。
 - ・国際調査によると、日本の中学校教員の勤務時間は参加国・地域中最長であり、その中でも、課外活動の指導時間が特に長い²³。
 - ・教員が放課後の部活動指導に時間を過度に費やすと、授業準備、生徒との個別相談や家庭訪問、外部専門家や関係機関との連携に当たる上で支障となると懸念される。
 - ・運動部活動の顧問のうち、保健体育以外の教員で担当している部活動の競技経験がない教員が中学校で46%、高等学校で41%²⁴いる。
 - ・主として土日に開催される大会等への引率は教員が行っており、休日とならない状況となっている。審判等の大会運営業務も教員の負担となっている。
 - ・約66%の中学校が、全教員が顧問になることを原則としている。
 - ・朝練等の実施により、生徒の睡眠不足に伴う授業への影響が懸念される。
 - ・長時間の練習等による生徒のスポーツ障害が懸念される。
- 現行の学習指導要領²⁵では、学校教育の一環として、教育課程との関連が図られるよう留意することとされており、地域や学校の実態に応じ、地域の人々の協力、社会教育施設や社会教育関係団体等の各種団体との連携などの運営上の工夫を行うように示されている。部活動は、生徒同士や教員と生徒等の人間関係の構築や、生徒自身の自己肯定感の向上等、その教育的意義は高いものがあるが、そうした教育

²³ 平成26年度に公表されたOECD国際教員指導環境調査(TALIS)の結果によると、中学校教員の一週間当たりの平均課外活動指導時間は、参加国・地域平均が2.1時間に対し、日本は7.7時間と参加国・地域(34カ国)の中で最長。

²⁴ 平成26年に日本体育協会が公表した「学校運動部活動指導者の実態に関する調査」によると、運動部活動の指導者について、担当教科が保健体育以外であり、担当している部活動の競技経験もない教員が中学校で45.9%、高等学校で40.9%という結果。

²⁵ 中学校学習指導要領総則・平成20年改訂(抜粋)

「生徒の自主的、自発的な参加により行われる部活動については、スポーツや文化及び科学等に親しませ、学習意欲の向上や責任感、連帯感の涵養等に資するものであり、学校教育の一環として、教育課程との関連が図られるよう留意すること。その際、地域や学校の実態に応じ、地域の人々の協力、社会教育施設や社会教育関係団体等の各種団体との連携などの運営上の工夫を行うようにすること。」

は、教育課程内外の関連を図り、学校の教育活動全体のバランスの中で達成されることが重要である。また、家庭や地域での生活のバランスにも考慮し、子供の成長を支える視点が重要である。

- こうしたことを踏まえ、現在、中央教育審議会において学習指導要領の見直しについて検討がなされているが、その中で、部活動も学校教育活動の一環であることから、関連する教科等での学びとの結び付きをより一層明確にする方向で検討が行われている。具体的には、①例えば、保健体育科や芸術系教科との関連を図り、競技や演奏等をするもののみに偏った指導ではなく、自己の適性等に応じて、生涯にわたるスポーツや文化活動との豊かな関わり方について学ぶなど、適切な指導が求められること、②部活動の時間のみならず、子供の生活や生涯全体を見渡しながらか、休養日や活動時間を適切に設定するなど、生徒のバランスのとれた生活や成長に配慮した運営の工夫が求められることなどが議論されている。
- また、平成9年の中学生・高校生のスポーツ活動に関する調査研究協力者会議の報告書²⁶においては、運動部活動の在り方について、「スポーツ障害やバーンアウトの予防の観点、生徒のバランスのとれた生活と成長の確保の観点などを踏まえると、行き過ぎた活動は望ましくなく、適切な休養日等が確保されることは必要なことである」として、中学校の運動部では、学期中は週当たり2日以上休養日を設定する、など休養日等の設定例²⁷を示している。しかしながら、実態²⁸としては、学期中の週当たりの活動日数は、中学校において、6日以上の実施が6割を超えるなど、十分な休養日が設定されていない状況である。こうした状況を踏まえ、各学校において、校長のリーダーシップ及び教育委員会の支援の下で、しっかりと休養日を設ける等の取組を徹底することが不可欠である。国としても、このような取組を強力に後押しできるよう、運動部活動の総合的な実態調査等を行い、それらの結果を踏まえたガイドラインを策定する必要がある。
- 学校での部活動は、教育課程外の活動として、あくまで生徒の自主的、自発的な参加により行われるものであり、その参加については、生徒一人一人の考えを大切にすることが必要である。また、豊かな人間性や社会性を育むためにも、生徒が、部員以外の多様な人々と触れ合い、様々な体験を重ねていくことも重要である。かかる観点から、部活動に拘束されすぎることがないようにすることが求められる。他方で、教

²⁶ 「運動部活動の在り方に関する調査研究報告書」（平成9年12月、中学生・高校生のスポーツ活動に関する調査研究協力者会議）

²⁷ 〔運動部における休養日等の設定例〕（参考）

- ・ 中学校の運動部では、学期中は週当たり2日以上休養日を設定。
- ・ 高等学校の運動部では、学期中は週当たり1日以上休養日を設定。
- ・ 練習試合や大会への参加など休業土曜日や日曜日に活動する必要がある場合は、休養日を他の曜日で確保。
- ・ 休業土曜日や日曜日の活動については、子供の〔ゆとり〕を確保し、家族や部員以外の友達、地域の人々などにより触れ合えるようにするという学校週5日制の趣旨に適切に配慮。
- ・ 長期休業中の活動については、上記の学期中の休養日の設定に準じた扱いを行うとともに、ある程度長期のまとまった休養日を受け、生徒に十分な休養を与える。
- ・ なお、効率的な練習を行い、長くても平日は2～3時間程度以内、休業土曜日や日曜日に実施する場合でも3～4時間以内で練習を終えることを目安とする。長期休業日の練習についても、これに準ずる。

²⁸ 「運動部活動の実態に関する調査研究報告書」（平成14年、文部科学省）によるものであるが、調査は平成13年10月時点で完全週5日制が導入される前年のデータである。

員の中には休養日もなく部活動指導を行っている実態もあり、大きな負担を強いることで部活動が成り立っている状況は正常ではなく、適正化を図る必要がある。部活動の顧問になるにあたっては、各学校長が、教員の専門性や校務分担の状況に加え、負担の度合い、地域人材の活用の可能性等も踏まえて適正に行うことが必要である。

- このため、教員の勤務負担の軽減の視点のみならず、生徒のバランスの取れた健全な成長の確保の観点からも、部活動の実態を明らかにするとともに、関係団体等とも連携を図りながら、その運営について抜本的な見直しが必要である。この際、一部の文化部活動においても過重な負担の実態が指摘されていることから、運動部活動のみならず、文化部活動の在り方についても見直しの検討が必要である。

<具体的な改善方策>

【国】

- ◆部活動の在り方を明確化し、運営を適正化するため、以下の取組を推進する。
 - ・学習指導要領における部活動の位置付けの周知・徹底
 - ・毎年度の「全国体力・運動能力、運動習慣等調査」を活用し、各中学校の休養日の設定状況を把握、改善を徹底
 - ・国による、教員、生徒、保護者等を対象とした部活動に関する総合的な実態調査の実施
 - ・スポーツ医学の観点を取り入れた、生徒の発達段階や学校生活への影響を考慮した練習時間や休養日の設定に関する調査研究の実施
 - ・上記の実態調査及び調査研究を踏まえた、休養日の設定等を含んだ「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」（仮称）の策定
 - ・教員、生徒、保護者、関係団体等が参画する、地域の実態に応じた部活動の在り方を考えるためのシンポジウムの開催
 - ・生徒の学力と運動部活動における活動時間との相関関係の分析
 - ・日本中学校体育連盟に対する大会運営等の見直しの要請

【教育委員会】

- ◆各学校における適切な休養日の明確な設定に対する支援を行う。
- ◆生徒の健全な成長の確保や、教員の負担軽減の視点も盛り込んだ部活動の在り方の指導ガイドラインの策定（練習時間や休養日の設定基準の明確化、域内全学校に対する練習時間や休養日の周知徹底、フォローアップ）を推進する。
- ◆各都道府県、市町村の中学校体育連盟等との大会運営等の見直しに向けた協議を実施する。

【学校】

- ◆適切な休養日の明確な設定、複数顧問の配置など、教員の負担軽減に向けた取組を実施する。

(2) 部活動指導員の配置など部活動を支える環境整備を推進する

- 教員の負担の軽減を図りつつ、部活動の指導を充実していくためには、地域のスポーツ指導者等のみならず、引退したトップアスリート、退職教員、運動部に所属している大学生等、地域の幅広い協力を得ていくことが重要であり、部活動の指導、顧問、単独での引率等を行うことができる環境整備を進めていく必要がある。
- 部活動の指導・単独での引率等を行う「部活動指導員（仮称）」²⁹等の専門スタッフの参画に当たっては、特に、具体的な指導内容や方法、生徒の状況、事故が発生した場合の対応や責任体制等について、十分な調整を行い、共通理解を得ながら進めることが大切である。また、勝利至上主義的な指導とならないよう、また、学校教育の一環として行われるよう、専門スタッフに対する適切な研修を行うことが大切である。
- また、部活動指導に従事した教員に支払われる手当の在り方については、「次世代の学校指導体制のためのタスクフォース」において検討することとする。

<具体的な改善方策>

【国】

- ◆部活動指導員（仮称）の配置を促進するため、以下の取組を推進する。
 - ・部活動指導員（仮称）の配置促進の充実
 - ・「次世代の学校・地域」創生プランに基づき、学校教育法施行規則を改正し、部活動指導員（仮称）を法令上明確化（平成28年度中に法令を改正予定）
 - ・「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」（仮称）に部活動指導員（仮称）の活用の際の留意事項（学校教育活動の一環としての部活動の意義や校長の監督下にあることを理解させる研修の実施や運動部活動中に発生した事故への対応等）を明確化
 - ・専門的な知識・技能をもった地域の指導者を発掘し学校とつなぐ「地域コーディネーター」の配置促進

【教育委員会】

- ◆部活動について、地域人材の協力や各種団体との連携が円滑に図られるよう、部活動を支援する人材配置の促進を図る。また、その任用に際して、指導技術に加え、学校教育の一環としての位置付け、生徒の発達段階に応じた科学的な指導等について理解させるなど必要な研修の充実を図り、受講の促進を図る。

【学校】

- ◆部活動について、地域人材の協力、社会教育施設や社会教育関係団体等の各種団体との連携などによる指導体制の整備・充実を図る。この際、当該指導者に対し、学校全体や各部の活動の目標や方針等について適切な研修等を実施するなどの工夫を行う。

²⁹ 中央教育審議会「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）」（平成27年12月）において提言。

3. 長時間労働という働き方を見直す

改革の基本的な考え方

- 業務改善を断行するためには、教職員の働き方そのものの価値観の転換が必要である。ワーク・ライフ・バランスを含むタイムマネジメント等の意識改革を加速し、教職員の働き方を不断に見直していくとともに、心身ともに健康を維持できる職場づくりを推進していく必要がある。
- 教職員が本来の労働時間で退校することを理想の姿として目指し、講じうる措置を一体的・総合的に推進することとし、学校、教育委員会、国のパッケージの取組（明確な目標設定と、適切なフォローアップ・改善支援）により、実効性を確保する。

(1) 長時間労働を是正し、勤務時間管理の適正化を推進する

- 平成 28 年 6 月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」等においても、長時間労働を抑制し、働く人々のワーク・ライフ・バランスを実現するため、働き方改革を実行・実現することが柱の一つとなっている。政府全体の重要政策として取組を加速していくことが求められており、学校現場における長時間労働是正にもしっかりと向き合う必要がある。
- 教職員間での役割分担と協力関係を作りつつ、学校の組織的運営を行っていく上で、管理職が教職員の勤務の状況を把握することは、その当然の前提となる。また、公立学校の教員を含む地方公務員には、労働基準法の労働時間に係る規制が適用されている以上、管理職は、部下である教職員の勤務時間外における業務の時間数を適正に把握するなど、適切に管理する責務を有する。厚生労働省が策定した基準に基づき、公立学校においても、始業、終業時刻を確認し記録する必要がある。
- 管理職による現認・記録、タイムカードの導入やパソコンのログ取りによる確認・記録など、様々な把握の方法を通じ、適切な労働時間の管理に資するよう、責任をもって教職員の労働時間を可視化していくシステムの構築を図るとともに、管理職をはじめ、教職員の公務員労働法制のコンプライアンスの強化が必要である。
- また、19 時までの退校など、明確な目標値を定めて取組を実行し、一定の成果を出している自治体がある。また、学校閉庁日、ノー残業デーを設定する自治体もあり、一定のインターバルを設定し、勤務環境の改善を図る取組も有効である。
- 今後、各教育委員会は、現状を是正するために明確な削減目標を定めて、取り組む必要がある。勤務時間管理の適正化を強力に推進していく必要がある。
- なお、共働き家庭が増える中、勤務時間外に保護者等との連絡を行っている現状もあり、保護者等の理解を得つつ、学校共通アドレスによるメール等での連絡を行ったり、教育委員会が代替して電話を受け取るなど、学校や地域の実情に応じた対応を検討することが考えられる。また、結果的に持ち帰り仕事が増えることのないよう、業務自体の精選に配慮する。

(2) 教員の勤務実態を的確に把握し、フォローアップを推進する

- 国際的に見て長い勤務時間、多忙な勤務環境が指摘される中、教員の勤務実態を的確に把握し、勤務環境の改善方策の充実・見直しにつなげていく必要がある。学校から教育委員会への報告の徹底を促進するとともに、国においても、実態の改善に資するよう、現場の負担感等も考慮しつつ、その実態把握に努めていく必要がある。

(3) 教職員の意識改革と学校マネジメントを推進する

- 長時間労働という働き方を見直すためには、全ての業務や役割を教員が抱え込むのではなく、他者と連携・分担する意識、チームとして協働していく文化を学校に取り入れていくことが大切である。また、校長などが率先して、業務を見直し、効率化・合理化を図っていくことも求められる。
- そのためには、教育委員会の支援のみならず、校長のリーダーシップとマネジメント力の向上が不可欠であり、教職員一人一人の意識改革も求められることから、管理職のマネジメント研修の充実を図るとともに、労働時間縮減のための周知・啓発を促進する必要がある。この際、これまで学校現場に定着してこなかったワーク・ライフ・バランスの視点を積極的に取り入れることが重要である。
- また、組織として最適化を図る視点を持って、実態の的確な把握・分析、改善目標の設定、組織全体での業務改善の実行、フォローアップ等を行い、学校組織全体としての業務改善のPDCAサイクルの確立を促進していく必要がある。

(4) 教職員のメンタルヘルス対策を推進する

- 教職員が心身ともに健康を維持し、教育活動に専念できる労働環境を確保するためには、教職員のメンタルヘルス対策の改善を図る必要がある。
- なかでも、メンタルヘルス不調の未然防止が重要であり、平成27年12月から施行された改正労働安全衛生法に基づくストレスチェックの適切な実施が望まれる。ストレスチェックの円滑な導入にむけて、国としても学校における実施状況や課題を把握し必要に応じて適切な助言をすることが求められており、特に、教職員数が50人未満の学校においては、産業医の選任義務等が課されておらず、実施体制が整っていない場合が多いことから、当該学校の規模や状況に応じたストレスチェックの導入方策を検討する必要がある。
- 同時に、ストレスチェックの効果的な運用のためには、学校現場における労働安全衛生管理体制（以下「管理体制」という。）を確立することが重要である。
- 平成26年度の文部科学省の調査によると、労働安全衛生法に基づく管理体制の整備率は、特に小中学校において低い状況にあり³⁰、未整備の理由としては関係法令等

³⁰ 公立学校における労働安全衛生管理体制の整備状況については、以下のとおりとなっている。
衛生管理者の選任率 小学校 86.7%、中学校 88.9%、高等学校 100%
産業医の選任率 小学校 76.5%、中学校 80.9%、高等学校 98.8%
衛生委員会の設置率 小学校 81.8%、中学校 82.9%、高等学校 98.6%
衛生推進者の選任率 小学校 93.4%、中学校 92.0%、高等学校 100%
面接指導体制（教職員数50人未満の学校） 小学校 89.0%、中学校 88.9%、高等学校 99.7%

の認識不足が主となっていることから、整備の責任がある教育委員会の職員が関係法令等を学ぶ機会を充実させる必要がある。

- また、管理体制が整備されていても、衛生委員会や定期点検等が形骸化している場合もあることから、校長をはじめとする管理職がリーダーシップを取って、現場の意識改革に取り組み、管理体制の実効的な運営をすることが望まれる。

<具体的な改善方策>

【国】

関係部署が有機的に連携し、教育委員会における勤務環境改善の取組を一体的に支援し、フォローアップを実施する。

◆勤務時間管理の徹底の促進 ※3.(1)に対応

- ・通知等による勤務実態の適切な把握と時間管理の徹底の働きかけの促進
- ・学校閉庁日等のインターバル設定の取組の促進（成果を上げている良好事例の収集・発信など）

（例：PTAと連携した保護者への周知・協力の要請，共通メールアドレスの設定による保護者への連絡，教育委員会による電話受付対応など）

- ・長時間労働是正のための周知・啓発キャンペーンの実施

◆国における定期的な勤務実態調査の実施 ※3.(2)に対応

- ・平成28年度より5年毎に勤務実態調査（抽出）の実施を検討

※教員の総勤務時間数（平成18年度調査との経年比較等）に加えて、教員の事務業務が効率化され、児童生徒に対する指導の時間を確保できているかなど、勤務の質・内容も把握するため、教員や専門スタッフの配置やICTの整備状況、学校が抱える課題等と業務の改善との関係について分析。また、単なる労働時間だけでなく、教職の特性から来るストレスの強度など労働負荷について他職種との比較や教員の担当業務ごとの違い等を分析

◆教員の意識改革と学校マネジメントの推進に向けた支援 ※3.(3)に対応

- ・独立行政法人教員研修センターが実施する管理職等研修の中で、学校経営におけるワーク・ライフ・バランスを含むタイムマネジメント等を活用した経営戦略について学ぶ時間を設けるなど、研修内容の見直しを検討し、管理職等の意識改革を推進。その際、地方創生の観点から進められる、地域の強みを生かした教員研修ネットワークの活用についても検討を進める。また、同センターにおいて研修映像を制作し、オンライン配信することにより労働時間削減に対する管理職等の意識改革を推進
- ・校長の勤務時間管理や勤務環境改善に関する取組を人事評価に反映する仕組みの促進
- ・学校マネジメントフォーラム等を通じた普及・啓発の推進
- ・学校評価の評価項目への位置付けの促進（勤務管理状況，休暇取得状況等）
- ・勤務環境改善に関する優良表彰制度の創設

◆メンタルヘルス対策の推進 ※3.(4)に対応

- ・ストレスチェック制度の導入に係る実態調査を実施し、導入にあたっての課題を把握し、その課題の解消方策を検討・周知
- ・健康教育行政担当者連絡協議会等の各種会議において、各教育委員会の職員が労働安全衛生管理体制に係る関係法令等について学習する時間を充実
- ・メンタルヘルスカウンセラーの配置などの各自治体での先進事例や、衛生委員会の審議を勤務環境の改善に反映させている優良事例を把握し周知

【教育委員会】

関係部署が有機的に連携し、勤務時間管理や労働安全衛生管理等の勤務環境の改善に向けた取組を一体的に支援し、フォローアップを実施する。

◆教育委員会がイニシアチブを取って、学校における勤務時間管理の実施を徹底する。

- ・教職員の勤務時間管理の確実な実施（勤務時間管理システムの導入、明確な目標の設定・周知、フォローアップ）
- ・勤務状況改善のための1改善運動（例：定時退校日や学校閉庁日等の設定、計画的年休取得等）の実施（周知、学校サポート、フォローアップ）
- ・教職員の勤務状況及び改善指導状況の教育委員会への定期的報告の徹底

◆教育委員会は、学校の設置者として、学校を管理する校長が教職員の勤務状況を適切に把握できる体制を整備する必要があり、校長などの人事評価において、勤務時間管理や勤務環境改善に関する取組を考慮することを通じて、教職員の意識改革を促進する。

◆管理職を対象とした学校マネジメント研修（コンプライアンス、ワーク・ライフ・バランスを含むタイムマネジメント、経営戦略、労働安全衛生等）等を実施する。

◆実効的なメンタルヘルス対策の充実にに向けたフォローアップを実施する。

- ・労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施や面接指導の体制整備
- ・学校の規模や状況を踏まえたストレスチェック等の実施（複数の50人未満の学校を1つの学校とみなし、教育委員会に当該学校の衛生委員会を設置し、体制を整えるなど。）
- ・都道府県教育委員会による域内の市町村立学校における管理体制の整備状況の定期的な把握及びこれに基づく各市町村教育委員会に対する改善指導の実施
- ・市町村教育委員会による各学校における衛生委員会の審議状況や衛生管理者・衛生推進者の巡回状況の定期的な把握及びこれに基づく改善措置の実施

【学校】

◆学校管理職がリーダーシップを取って、衛生委員会による調査審議等を活用し、勤務時間管理や労働安全衛生管理等の勤務環境改善に向けたPDCAサイクルを確立する。

- ・教職員の勤務状況の把握・分析
- ・1改善運動目標の設定と目標達成に向けた職場環境づくり
- ・教職員全員による勤務環境改善に向けた取組の実施
- ・教職員の勤務状況等に関する教育委員会への定期的報告
- ・勤務環境改善の取組に関する評価と取組の見直し

4. 国、教育委員会の支援体制を強化する

改革の基本的な考え方

- 学校現場における勤務環境の改善は学校任せで進められるものではない。教育の最重要課題の一つとして、勤務環境改善を促進するための対策の実効性を上げるため、国における支援体制を整備するとともに、教育委員会がイニシアチブを発揮していくための体制整備を推進することにより、学校における取組の実効性を高める。

(1) 文部科学省内における支援体制を強化する

- これまで述べた改善方策を着実に実施し実効性を上げるため、文部科学省内において、学校現場における勤務環境の改善を促進するための体制を整備する必要がある。具体的には、学校現場における勤務環境の改善を促進するために必要な企画・立案、指導業務を組織的に実施し、本タスクフォースで示した改善方策等のフォローアップを実施するとともに、全国キャンペーンの実施等により、学校や教育委員会関係者のみならず、保護者や地域の関係者ほか、社会的な理解の醸成を図っていく必要がある。
- また、教育委員会や学校現場を訪問し、勤務環境の改善のための指導・助言や、参考となる実践的な取組を普及していく仕組みを構築する必要がある。

(2) 教育委員会がイニシアチブを発揮する体制の整備を推進する

- 域内の市町村教育委員会及び学校がP D C Aサイクルを活用して、計画的に学校現場における勤務環境の改善に向けた取組を行う仕組みを構築するため、都道府県教育委員会において、市町村教育委員会と連携し、勤務環境の改善を促進するための体制を構築する必要がある。なお、平成 26 年の改正医療法に基づき、各都道府県において、医療従事者の勤務環境の改善を促進するための拠点としての機能の整備が進められているところであり、参考事例として挙げられる。
- 市町村立学校の教員の服務監督権者である市町村教育委員会においても、責任をもって学校現場における勤務環境改善に取り組む担当部署及び管理主事を明確化し、取組を推進する必要がある。

<具体的な改善方策>

【国】

- ◆文部科学省内に、学校現場における勤務環境の改善を促進するための組織とし

て、「学校環境改善対策室」（仮称）を設置し、省内の体制を整備する。

- ◆教育委員会や学校現場を訪問し、勤務環境の改善のための指導・助言や、実践的な取組を普及し、きめ細かな支援を行うための「学校業務改善アドバイザー」を「学校環境改善対策室」（仮称）に配置し、自治体等に派遣する仕組みを構築する。
- ◆教育委員会における体制整備を促進するための実証研究の実施や、教育委員会における先進的な実践事例の収集・発信等を推進する。
- ◆学校現場における勤務環境改善の促進を図るための全国キャンペーンを実施する（再掲）。

【教育委員会】

- ◆都道府県教育委員会は、市町村教育委員会と連携の上、教育委員会内に学校現場における勤務環境の改善を促進するための連携体制（例：多忙化解消プロジェクト・チーム）を構築し、市町村教育委員会及び学校に対する継続的な支援を推進する。

（具体的内容の例）

- ・改善目標を含めた勤務環境改善の方針等の策定，フォローアップ
 - ・勤務環境の改善に関する相談対応，必要な情報の提供，助言その他の援助
 - ・勤務環境の改善に関する調査及び啓発活動
 - ・労働安全衛生に対する研修の実施
 - ・その他，勤務環境の改善のために必要な支援
- ◆市町村教育委員会は，改善目標を含めた勤務環境改善の方針等を策定し，取組を強力に推進するとともに，フォローアップを徹底し，取組の定着を図る。