

# 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）【概要】（平成31年1月25日中央教育審議会）

## 第1章 学校における働き方改革の目的

- これまでの我が国の学校教育の蓄積はSociety 5.0においても有効であり、浮足立つことなく充実を図る必要。これまで高い成果を挙げてきた我が国の学校教育を維持・向上させ、持続可能なものとするには、学校における働き方改革が急務。
- ‘子供のためであればどんな長時間勤務も良しとする’という働き方の中で、教師が疲弊していくのであれば、それは‘子供のため’にはならない。学校における働き方改革の目的は、教師のこれまでの働き方を見直し、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、自らの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できるようになること。
- 志ある教師の過労死等の事態は決してあってはならないものであり、そのためにも、学校における働き方改革の実現が必要。
- 学校における働き方改革を進めるに当たっては、地域と学校の連携・協働や家庭との連携強化により、学校内外を通じた子供の生活の充実や活性化を図ることが大切。

## 第2章 学校における働き方改革の実現に向けた方向性

- 教員勤務実態調査（平成28年度）においても、小・中学校教師の勤務時間は、10年前の調査と比較しても増加。主な要因は、①若手教師の増加、②総授業時間数の増加、③中学校における部活動指導時間の増加。
- 働き方改革の実現には、文部科学省・教育委員会・管理職等がそれぞれの権限と責任を果たすことが不可欠。特に、文部科学省には、学校と社会の連携の起点・つなぎ役としての機能を前面に立って果たすことが求められる。

※特別支援学校・高等学校については、学校間の多様性などの特徴を踏まえた支援を行うことが重要。

※私立学校・国立学校については、固有の存在意義や位置付け、適用される法制の違いなどに配慮した支援が重要。

以下の施策の  
一体的な推進が必要

## 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改革の促進

- 勤務時間管理の徹底と上限ガイドライン
  - ・ 勤務時間管理は、労働法制上、校長や服務監督権者である教育委員会等に求められる責務。さらに今般の労働安全衛生法の改正によりその責務が改めて法令上明確化。
  - ・ 学校現場においては、まず勤務時間管理の徹底が必要。その際、ICTやタイムカードなどにより客観的に把握すること。
  - ・ 文部科学省の作成した上限ガイドライン（月45時間、年360時間等）の実効性を高めることが重要であり、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。

## ○ 労働安全衛生管理の必要性

- ・ 労働安全衛生法に義務付けられた労働安全衛生管理体制の整備が求められるほか、義務の課されていない学校においても、可能な限り法令上の義務がある学校に準じた体制の充実に努めるべき。
- ・ 特に、**ストレスチェック**は、全ての学校において適切に実施されるよう、教育委員会の実態を調査し、**市町村ごとに実施状況を公表**すべき。
- ・ 産業医の選任義務のない規模の学校に関しては、**教育委員会として産業医を選任**して域内の学校の教職員の健康管理を行わせる等の工夫により、教職員の健康の確保に努めるべき。

## ○ 教職員一人一人の働き方に関する意識改革

- ・ 管理職のマネジメント能力向上や、教職員の勤務時間を意識した働き方の浸透のため、**研修の充実に図る**べき。
- ・ 管理職登用等の際にも、教師や子供たちにとって重要なリソースである**時間を最も効果的に配分し、可能な限り短い在校等時間で教育の目標を達成する成果を上げられるかどうかの能力**や働き方改革への取組状況を**適正に評価**することが重要。
- ・ 管理職以外の教職員も含め、**働き方改革の観点を踏まえて人事評価**を実施すべき。
- ・ **学校評価**や**教育委員会の自己点検・評価**も活用すべき。

## 第4章 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

- 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を右の表のとおり整理。

- 業務の明確化・適正化は、**社会に対して学校を閉ざしたり、内容を問わず一律に業務を削減したりするものではなく、社会との連携を重視・強化**するもの。  
学校として何を重視し、どのように時間を配分するかという考え方を明確にし、地域や保護者に伝え、理解を得ることが求められる。

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
① 登下校に関する対応 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時の対応 ③ 学校徴収金の徴収・管理 ④ 地域ボランティアとの連絡調整 ※ その業務の内容に応じて、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべき。	⑤ 調査・統計等への回答等（事務職員等） ⑥ 児童生徒の休み時間における対応（輪番、地域ボランティア等） ⑦ 校内清掃（輪番、地域ボランティア等） ⑧ 部活動（部活動指導員等） ※ 部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学・高校で設置。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態。	⑨ 給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等） ⑩ 授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等） ⑪ 学習評価や成績処理（補助的業務へのサポートスタッフの参画等） ⑫ 学校行事の準備・運営（事務職員等との連携、一部外部委託等） ⑬ 進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等） ⑭ 支援が必要な児童生徒・家庭への対応（専門スタッフとの連携・協力等）

○ 業務の役割分担・適正化を確実に実施するため、以下の仕組みを構築することが必要。

文部科学省	教育委員会等	学校
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>学校における働き方改革の趣旨</b>等をわかりやすくまとめた明確で力強い<b>メッセージの発出</b></li> <li>・ 関係機関や社会全体に対して何が学校や教師の役割か明確にメッセージを発出するなど、<b>社会と学校との連携の起点・つなぎ役としての役割を前面に立って果たすこと</b>を徹底</li> <li>・ 業務改善状況調査を見直し、<b>在校等時間の可視化などを把握の上、市区町村別に公表</b></li> <li>・ 今後学校へ新たな業務を付加するような制度改正等の際には<b>スクラップ・アンド・ビルドの原則</b>を徹底</li> <li>・ 業務の役割分担・適正化を実施するための<b>条件整備</b></li> </ul> <p style="text-align: right;">等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>業務改善方針の策定及びフォローアップ、ICTの活用推進</b>等の取組を学校や地域の実情に応じて推進</li> <li>・ 学校や地域で発生した業務について、仕分けを実施し、<b>他の主体に対応の要請、教師以外の担い手の確保、スクラップ・アンド・ビルド</b>による負担軽減</li> <li>・ <b>学校が保護者や地域住民と教育目標を共有し、理解・協力を得ながら学校運営を行える体制</b>の構築</li> </ul> <p style="text-align: right;">等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教職員間で<b>削減する業務を洗い出す</b>機会を設定</li> <li>・ <b>校長は校内の分担を見直すとともに、自らの権限と責任で</b>学校の伝統として続いているが、必ずしも適切といえない又は本来は家庭や地域社会が担うべき<b>業務を大胆に削減</b></li> </ul> <p>(例) 夏休み期間の<b>プール指導</b>、勝利至上主義の<b>早朝練習の指導</b>、内発的な研究意欲がない<b>形式的な研究指定校</b>としての業務、運動会等の<b>過剰な準備</b></p> <p style="text-align: right;">等</p>

○ 代表的な業務については、**過去の裁判例(※)等**を見ても、**学校や教師が法的にその全ての責任を負うものではなく、学校への過剰要求は認められないこと**について、文部科学省がメッセージを発出することが必要。

※ 学校・教師が担うべき安全配慮義務の範囲は、児童生徒の発達段階に応じて異なり、個別の事案ごとに判断されるが、予見可能性がある場合に限られるとした判例や、教師に責任があったうえで、両親も監督義務を怠ったとして連帯して責任を負うとした判例がある。

○ 学校が作成する計画等についても、個別の計画を詳細に作成するのではなく、**複数の計画を一つにまとめて体系的に作成**するなど、文部科学省は真に効果的な計画の在り方について示すべき。

○ 教育課程の編成・実施においても、**総合的な学習の時間の一定割合は、学校外での学習について授業として位置づけられるようにすることや、学習評価において、指導要録の大幅な簡素化など**といった、**大胆な見直し**を行うことが必要。

## 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、主に以下の取組が必要。

- ・ 校長や副校長・教頭に加え、**主幹教諭、指導教諭、事務職員等のミドルリーダーがリーダーシップを発揮**できる組織運営。
- ・ **ミドルリーダーが若手の教師を支援・指導**できるような環境整備。
- ・ 事務職員やサポートスタッフ等との役割分担や、事務職員の質の向上、**学校事務の適正化と事務処理の効率化**。

## 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

### ○ 給特法の今後の在り方

- ・ 給特法の誤解の下で勤務時間管理の意識が希薄化し、時間外勤務縮減の取組が進まない実態。この点については、上限ガイドラインにおいて、**超勤4項目以外の業務のための時間についても勤務時間管理の対象**とし、その縮減を図ることが必要。
- ・ 教師は、子供たちの発達段階に応じて、言語や指導方法を場面ごとに選択しながら教育活動に当たらなくてはならないという、専門職としての専門性とも言える**教師の職務の特徴を踏まえた検討が必要**。
- ・ 給特法を見直して労基法を原則とすべき、という意見に対して、**教育の成果は必ずしも勤務時間の長さのみに基づくものではなく、人確法も含めた教師の給与制度も考慮した場合、必ずしも教師の処遇改善にはつながらない**、との懸念。
- ・ 教師の専門性や職務の特徴を認識した上で検討した場合、超勤4項目の廃止や36協定を要するとすることは、現状を追認する結果になり、**働き方の改善につながらない、また、学校において現実的に対応可能ではない**。
- ・ したがって、**給特法の基本的な枠組みを前提に、働き方改革を確実に実施する仕組みを確立し成果を出す**ことが求められる。
- ・ なお、**教職調整額が「4%」とされていること**については、在校等時間縮減のための施策を総合的に実施することを優先すべきであり、**必要に応じ中長期的な課題として検討すべき**。

### ○ 一年単位の変形労働時間制の導入

- ・ かつて行われていた「**休日のまとめ取り**」のような**一定期間に集中した休日の確保**は、教職の魅力を高める制度として有効であり、週休日の振替や年次有給休暇に加え、**選択肢の一つ**として検討。
- ・ 教師の勤務態様として、授業等を行う期間と長期休業期間とで繁閑の差が実際に存在していることから、**地方公共団体の条例やそれに基づく規則等に基づき、適用できるよう法制度上措置すべき**。
- ・ **導入の前提**として、文部科学省等は①**長期休業期間中の部活動指導時間の縮減や大会の在り方の見直しの検討要請、研修の精選等に取り組むべき**、②**学期中の勤務が現在より長時間化しないようにすることが必要**であり、所定の勤務時間を延長した日に授業時間や児童生徒の活動時間を延長することがあってはならない、③**育児や介護等の事情により配慮が必要な教師には適用しない選択も確保**できるよう措置すべき。

### ○ 中長期的な検討

- ・ 労働法制や教師の専門性の在り方、公務員法制の動向も踏まえつつ、**教師に関する労働環境について**給特法や教育公務員特例法、地方教育行政の組織及び運営に関する法律といった法制的な枠組みを含め、必要に応じて**中長期的に検討**。

## 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

### ○ 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

- ・ 小学校の英語専科を担当する教師の充実や、中学校の生徒指導を担当する教師の充実、通級による指導や日本語指導のための教員定数の義務標準法に基づく着実な改善をはじめとする学校指導体制の充実
- ・ 校長や副校長・教頭等の事務関係業務の軽減に有効な、共同学校事務体制の強化のための事務職員の充実
- ・ 平成31年度までのスクールカウンセラーの全公立小中学校配置及びスクールソーシャルワーカーの全中学校区配置並びに課題を抱える学校への重点配置、質の向上及び常勤化に向けた調査研究
- ・ 部活動ガイドラインの遵守を条件とした部活動指導員の配置促進
- ・ 多様なニーズのある児童生徒に応じた指導等の支援スタッフ、授業準備や学習評価等の補助業務を担うサポートスタッフ、理科の観察実験補助員の配置促進
- ・ スクールロイヤーの活用促進

等

### ○ 勤務時間管理の適正化や業務改善・効率化への支援

- 以下のような実態が文部科学省の調査により明らか。
  - ・ 登下校の対応などについて地域人材の協力体制整備が不十分
  - ・ 都道府県単位で共通の校務支援システムの導入が必要
  - ・ 業務改善方針等の策定や学校宛ての調査・照会の精選などについて市区町村での取組が不十分
  - ・ 部活動数の適正化や地域クラブとの連携が一層必要
  - ・ 学校給食費や学校徴収金の公会計化が不十分
- これに関し、文部科学省は以下の取組を推進すべき。
  - ・ 業務削減時間を示した好事例展開
  - ・ 関係者の共通理解・協力を得ながら取り組むためのポイントや具体的なプロセスを示す
  - ・ 専門家や地方公共団体の担当者、文部科学省職員が教育委員会や学校を訪問しアドバイスする

等

### ○ 今後さらに検討を要する事項

- ・ 小学校の教科担任制の充実、年間授業時数や標準的な授業時間等の在り方を含む教育課程の在り方の見直し
- ・ 免許更新制がより教師の資質能力向上に実質的に資するようにするなど養成・免許・採用・研修全般にわたる改善・見直し
- ・ 新時代の学びにおける先端技術の効果的な活用 ・ 教育的観点からの小規模校の在り方の検討
- ・ 人事委員会等の効果的な活用方法の検討

等

## 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

- 文部科学省は、業務改善状況調査等を通じて、学校における働き方改革の進展状況を市区町村ごとに把握し、公表することで、各地域の取組を促すべき。
- また、教員勤務実態調査（平成28年度）と比較できる形で、3年後を目途に勤務実態の調査を行うべき。

今回の学校における働き方改革は、我々の社会が、子供たちを最前線で支える教師たちがこれからも自らの時間を犠牲にして長時間勤務を続けていくことを望むのか、心身ともに健康にその専門性を十二分に発揮して質の高い授業や教育活動を担っていくことを望むのか、その選択が問われている。

# 学校における働き方改革に関する総合的な方策パッケージ工程表

	2018年	2019年			2020年			2021年	22・23年	
		1月	4月	夏	12月	4月	夏	12月	4月	
全体	中教審審議	答申	通知	業務改善状況調査		小学校新学習指導要領全面実施	業務改善状況調査	中学校新学習指導要領全面実施	業務改善状況調査	勤務実態調査
財政措置	英語専科を担当する教師など、学校指導体制の充実									
	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、スクールサポートスタッフなど、多様なスタッフの配置促進									
	モデル事業	事例紹介				事例紹介		事例紹介		
上限を定める規則等	文部科学省のガイドライン検討	決定	通知	制度的工夫の検討						
		自治体において規則等で上限を定めることの検討				自治体において規則等で上限を規定		修正		
	勤務時間を客観的に把握する仕組の導入									
業務分担・業務改善	管理規則標準職務モデル案提示	学校管理規則の検討			規則改正	役割分担の見直し				
	学期中の平日の業務改善に係る取組の実施 【具体例】 ・統合型校務支援システム活用による業務軽減 ・留守番電話の設置 ・調査の精選 ・業務アシスタントの配置 ・学校行事の見直し ・休み時間、校内清掃等の役割分担・適正化 等									
	学校給食費公会計化ガイドライン策定	学校給食費の公会計化								
	部活動ガイドライン策定	ガイドラインを踏まえた部活動の見直し								
	総合的な学習の時間での校外学習の明確化通知	総合的な学習の時間の一定割合について、学校外での学習を授業として位置づけることの検討								
		大会主催者への呼びかけ	夏季休業中の業務の検証	呼びかけによる検討	長期休業期間中の業務圧縮に向けた取組の実施	夏季休業中の業務の圧縮	結果を反映			
一年単位の時間制変形労働		制度改正				自治体の判断に基づき条例改正等の制度改正	具体的な変形労働の在り方の確定		一年単位の時間制変形労働の実施	
今後の課題	(教育課程, 免許, 研修等)	中教審等で検討の上、結論の出たものから制度改正, 実施								