

## ～校長研修における労務管理の取扱い～

### 1 国（独立行政法人教職員支援機構）

#### ■教職員等中央研修（約1,500名）

- ・各地域の中核として活躍が期待される小学校、中学校、高校等の校長、副校長・教頭、中堅教員等を対象
  - ・演習「スクールコンプライアンス」：教育法規に係るケーススタディを実施
  - ・受講者が作成した教育法規に係る設問に対して、グループ協議を行う
- （例）労働時間の記録書類の保存（労働基準法）  
長時間労働者への医師による面接指導の実施（労働安全衛生法） 等

### 2 都道府県教育委員会等

#### ■職能別研修

- ・各教育委員会の裁量により実施される校長、教頭、主任等を対象とした研修
  - ・労務管理を始め、業務改善や過重労働防止に係る講義・演習を実施
- （例）新任校長研修、人事評価研修、管理職候補者研修 等

## ○京都府

- ◆京都府人事委員会が、府立学校について、長時間勤務是正の取組等の実地調査を実施。
- ◆勤務時間の把握等について意見交換するため、京都府教育委員会と京都府人事委員会の懇談会(平成29年9月)を開催。

### ○人事委員会からの主な意見

- ・働き方改革が進むのは歓迎。
- ・年休の積極取得等は管理職のリーダーシップが必要であるため、管理職の意識改革が必要。
- ・部活動休養日やタイムカードの取組をさらに推進してほしい。

⇒人事委員会と業務改善の方向性を共有でき、実効性を高めることに貢献。

### ○懇談会後の人事委員会の報告(「職員の給与等に関する報告及び勧告(平成29年10月京都府人事委員会)」より抜粋。)

教員については、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の規定等により、時間外勤務手当は支給されないが、勤務時間管理の必要性は他の職員と同様であり、所属長は各教員の出退勤を適切に把握し、学校の運営状況に応じ週休日の振替等や勤務時間の割振変更を適正に行うなど、長時間勤務の縮減を徹底する必要がある。

近年、学校現場を取り巻く環境が複雑化・多様化し、学校に求められる役割が拡大する中、中央教育審議会の分科会特別部会が本年8月にとりまとめた緊急提言で指摘するように、長時間勤務の解消は、教育の質の確保・向上の観点からも喫緊の課題となっている。本府においても、関係する機関が連携し、部活動指導の適正化など学校現場における具体的な業務改善の取組が進められているが、教育現場においてこうした取組が浸透するよう保護者や地域等関係者の理解を得るとともに、更なる各種改善策の検討に努める必要がある。

○宮城県

- ◆宮城県人事委員会では、人事関係の事項について、地方公務員法第8条第1項第11号及び同条第2項第3号に基づき、市町村等の職員も含めて直接相談できる制度を設けている。  
⇒相談者の了解を得た上で、必要に応じて、任命権者等に対して調査を行い、関係当事者に対する指導等を行う。

最近5年間における宮城県人事委員会への職員からの相談件数・内容

(単位：人)

相談内容 \ 年度	県					市町村等					合計				
	H24	H25	H26	H27	H28	H24	H25	H26	H27	H28	H24	H25	H26	H27	H28
任用関係	0	4	2	2	1	1	1	0	1	0	1	5	2	3	1
給与関係	3	2	2	1	3	4	0	0	1	2	7	2	2	2	5
勤務条件・サービス関係	2	2	3	3	2	3	2	0	1	2	5	4	3	4	4
厚生・福祉関係	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
公平審査関係	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	2	0	1	1	1
セクハラ・いじめ関係	2	3	2	3	4	1	2	4	1	0	3	5	6	4	4
その他	0	0	1	1	3	0	0	0	1	0	0	0	1	2	3
合計	8	11	10	11	13	10	5	5	6	5	18	16	15	17	18
うち教育職員	3	4	5	6	5	3	2	0	1	4	6	6	5	7	9

※「市町村等」には仙台市を含まない。

出典：各年度宮城県人事委員会会報〔HPより(「うち教育職員」を除く。)〕