

## 「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（答申素案）」に関する意見募集の結果について

### 1. 実施概要

- (1) 実施期間：平成30年12月6日（木）～平成30年12月21日（金）
- (2) 総意見数：3, 208件

### 2. 主な意見

#### 【第1章 学校における働き方改革の目的】

- 日本の教育は世界でも非常に高い水準にあり、その中心となっているのは現場の教職員である。ほとんどの教職員は自分のことは顧みず、目の前の児童生徒のために日々尽力している。働き方改革の取組には期待しており、これが実現することが近い未来の教育につながることは間違いない。同時に教師が魅力ある仕事になることで教師を目指す者が増え、日本の教育がより充実していくことを期待したい。
- 世間に流布している「ブラック学校」「ブラック部活」という言葉は、現場で働く教員を傷つけ、誇りや活力、やる気を失わせている。学校が好きで、仕事に生きがいを感じて取り組んでいる教師のやる気を失わせないように「働き方改革」を進めるべき。
- 教師の授業改善のための時間や児童生徒に接する時間を確保することや、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も重要だが、教師の健康と命を守る観点から過酷な長時間勤務を解消することについても記載を充実させるべき。
- 学校及び教師の業務の範囲が膨大になってしまっている中、働き方改革を進めるためには保護者や地域社会の理解が不可欠であり、学校と家庭や地域の関係性について、記載を充実させるべき。

#### 【第2章 学校における働き方改革の実現に向けた方向性】

- 若手の増加、授業時数増加、部活動の指導時間の増加等、記載されている勤務の長期化の要因や分析結果は的を射ている印象。これを踏まえた対応をすることが必要。
- 若手教師の増加は要因の一つだが、若手に限らず中堅やベテランも含めて業務量が全体的に増えていることを見落とさないようにする必要がある。
- 勤務が長時間化している要因として、育児等の休職の代替教員が見つからないことも要因の一つとして考えられ、教員免許更新制の在り方がその背景にあるのではないか。

## 【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】

### ○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

- 勤務の現状を把握しなければ、勤務時間の上限を課すこともできなければ、業務改善も進められない。まずはタイムカードやICカード等により勤務時間を客観的に管理することが重要。また、そのための予算を確保すべき。
- 勤務時間の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在校等時間として勤務時間管理の対象とすることが明確になったことは重要。上限ガイドラインを定めることには一定の効果があるが、罰則がないため実効性が課題。法的な裏付けを持たせるなど、確実に遵守されるようにすることが必要。
- 上限ガイドラインを定めると、その上限まで勤務させられると受け取られかねない。そうではなく、更に短い時間で働くことを目指すべき。
- 勤務時間管理は、学校における勤務時間・校外における勤務時間のみならず、自宅における持ち帰り業務の時間も把握すべき。
- 上限ガイドラインを形式的に守るために虚偽の記録を残すようなことはあってはならない。仮に虚偽の記録を残させるような管理職がいる場合には、厳しく対応することが必要。勤務時間については管理職だけではなく、教育委員会が把握・分析した上で、必要な対策を行うことが必要。
- 上限の目安時間（月45時間、年360時間）は非常にハードルが高い。特に、中学校・高校においては、部活動指導との関係でかなり難しく、持ち帰り業務を増やすだけになってしまう可能性がある。ガイドラインの実効性を確保するためにも、教職員定数の充実、業務内容の見直し、登下校時間の見直し、部活動の在り方等、抜本的な検討・対策が必要であり、文部科学省が率先して方針を示すべき。
- 上限ガイドラインに関するスケジュールについて記載すべき。また、スケジュールを含め、行政職をはじめとする他の地方公務員の制度との関係性について整理してほしい。
- 時間外勤務の上限を月45時間までとするのであれば、教職調整額の水準を引き上げるべき。

### ○適正な勤務時間の設定

- 「超勤4項目」以外の業務について勤務時間の割り振り等がされていない実態があり、管理職等への指導を徹底すべき。各学校の年間計画等を精査し、割り振り等について最大限努力すべき。
- 休憩時間の確保が必要なのはそのとおりだが、子供が学校にいる時間に休憩時間を設定すると休憩できず、放課後に休憩時間を設定すると休憩した分帰りが遅くなるのが実態であり、教職員の勤務時間を考慮した時間設定というのが難しい。休憩時間を確保するためにも、児童生徒の在校時間の短縮や、教職員定数の充実等の環境整備が必要。

- 朝の時間外勤務が多いのは、勤務前から児童が登校している状態が原因であり、児童生徒の登下校時刻を見直すべき。スクールバスでの登下校のため時間が決まっている場合もあるなど地域の事情を念頭に置いた上で、文部科学省からも指導を徹底すべき。
- 保護者の電話対応の負担軽減は重要である。留守番電話は、勤務時間外に着信した家庭等への連絡をどのように返すか検討を要するが、有効かつ必要。メール等でのやり取りも考えられるが、個人アドレスやアカウントを使わざるを得ない状況もある。学校ホームページの充実やメッセージ機能のあるポータルサイト等、教員の個人情報に漏えいせずに、緊急の際にも確実に保護者と連絡を取る方法を確立してほしい。また、こうした電話対応の負担軽減について、学校・教師からは言い出しにくいので、文部科学省から明確に発信してほしい。

### ○労働安全衛生管理の必要性

- 労働安全衛生法上、学校設置者に安全配慮義務があることの意識がない自治体がある。労働安全衛生法上の義務を果たすのはもちろんのこと、労安法で定める事業所規模に関わらず労安体制を確立することが必要。
- 労安体制を整備するだけでは超過勤務や多忙化の解消には繋がらない。業務削減や環境整備をまず行い、超過勤務や多忙化が解消されてから、労安体制をしっかりと整えていくべき。
- 労働安全衛生体制の進んでいる学校の情報を積極的に公開・発信すべきである。
- 学校の労働安全衛生体制の充実には、休憩時間の確保とくつろげる休憩空間が必要であり、そのための環境整備が必要。

### ○教職員一人一人の働き方に関する意識改革

- 人事評価を活用した教職員の意識改革部分の記述については、教職員の自己責任が問われ、長時間過密労働の要因を個々の教職員の意識や能率に矮小化するもの。さまざまな教職員の協力・協働で成果を上げていく学校現場にはなじまない表現であると思われるので改めるべき。
- 人事評価により意識改革を促すことは重要だが、教師の業務においては、様々な子供に対応するため、同じような成果であっても単純に時間を比較することは難しい。また、「可能なかぎり短い在校等時間」での成果を評価するあまり、業務の持ち帰りが増えたり、在校等時間を短く記録したりするようなことが起きないように、業務の削減を併せて実施することが重要。
- 一人一人の意識によって勤務時間を短くすることができる部分はある。教師や管理職の意識を高めていくために研修を充実させることは重要。特に若手教師の勤務時間が長い現状を鑑みても、研修で働き方に関する意識改革を伝えることが必要。民間企業などとの交流も有効ではないか。
- 勤務時間が管理されていないが故にダラダラと仕事をしている者や、長時間働くことが美学であるとの意識を持っている者もいる状況では、働き方改革は進まない。管理職や教師の人事評価の観

点からアプローチすることで意識改革を促すことが有効。長時間勤務をしている教師を高く評価する傾向があるが、自らの創意工夫で勤務時間を短縮しつつ成果を上げる教員も評価すべき。

- 働き方改革を推進しない管理職は厳しく評価すべき。業務を削減し勤務時間をいかに減らせたかを評価の対象とすることで、上限ガイドラインの実行化を目指してほしい。
- 学校の重点目標に教職員の働き方に関する視点を盛り込む事は大切。
- 市町村教育委員会や都道府県教育委員会の意識改革について記載すべき。働き方改革を着実に実行するためには、市区町村教育委員会の担当者が、働き方改革の意義や必要な法令等に関する知識や意識を持つことが重要。
- 労働安全衛生体制の整備や業務改善に成果を上げている教育委員会を表彰し、業務改善を推進している教育委員会の情報を積極的に公開・発信すべき。

## 【第4章 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化】

### ○総論

- 学校現場で業務の役割分担・適正化について議論することも重要だが、業務の役割分担・適正化を進めるためには保護者や地域の理解が重要であり、学校だけの力ではなかなか改善することが難しい。文科省や教育委員会が率先して方針を打ち出し、学校の背中をしっかりと押してほしい。特に文部科学省は、教育委員会に対してだけでなく、社会全体に対してメッセージを伝えるようにしてほしい。
- 業務について仕分けをするだけでなく教育行政の責任、学校設置者の責任において確実な業務の移行を行い、必要な予算を確保し、業務の削減をはかるべき。
- 長時間勤務の要因の多くは教職員の本来業務であり、非本来業務の効率化・精選だけでは超過勤務や多忙化の解消にならない。標準授業時数等の教育課程の在り方や教員免許の在り方、学力調査や各種調査の在り方など文部科学省が学校・教師に課している業務の見直しを行うことが必要。教育委員会においても、教育委員会が学校・教師に課している業務の見直しを行うことが必要。
- 現場だけの努力では限界がある。専門スタッフ等と役割分担をするには連絡調整でかえって手間がかかり、学校が行うべき業務に関してボランティアに対応させることには、責任の所在や安全面、個人情報管理の観点から不安があるため、正規の教職員を充実させることが必要。
- 働き方改革で大切なのは現場で働く教師が変化を感じられることであり、そのためには、時間のかかることではなく、やれば出来ることを訴えていくべき。現場の取組で改善できることは数多くある（例：行事の精選、職員室や机上の整理による日常の無駄の削減等）。教員免許を必要としない各種事務作業については、サポートスタッフ等に任せていくべき。これまでもやってきたからと思考停止するのではなく、原理的な所から再考・反省して業務を整理していくべき。

- 教員の必ずしも担う必要のない業務や、担うべきでない業務については、その内容を明確化して役割分担を進めることが重要。業務の役割分担に当たっては、これまで学校や教師が慣習的に行ってきた業務について、受皿となる新たな担い手の存在が必要であるが、受皿の整備については各学校や教師ではなく、文部科学省や地方公共団体・教育委員会が責任をもって行うことが必要。
- 各教育委員会では、教育内容を推進する部署と職員の勤務管理の担当部署では、前者の論理で施策が進められる傾向がある。文科省では初等中等教育局財務課が教職員の業務量を一元化に管理することとなった意義は大きく、文科省等全体で、現場にかかわる政策を一つ一つ洗い出し、スクラップアンドビルドを実施してほしい。また、各教育委員会においても同様の取組を行うべき。
- 各教育委員会、各学校で業務削減と超過勤務の削減の数値目標を作成することが重要。
- 注釈で、校長が自らの権限と責任において削減すべき業務が列記されているが、それ以外の業務（例えば、重複して実施されている研修、朝のマラソン、しおり・色紙の作成等）も含め、伝統として続けているが削減すべき業務について削減することを明確に記載すべき。
- 市町村教育委員会が業務改善を進めるためには様々な予算が必要となるが、地域間格差がある。留守番電話の設置や、学校徴収金の徴収業務の実施、業務の外部委託費用など、これまで実施していないことを実施するための予算については、国庫支出金や地方交付税措置で手当すべき。
- 教職員の長時間勤務の大きな要因である保護者対応についての記載が分かりづらい。些細なことで過剰要求をする保護者への対応が教職員の長時間勤務やメンタルヘルスの悪化に拍車をかけていることへの対応策を示してほしい。
- 事務職員の活用が繰り返し述べられているが、事務職員も既に多忙であり、共同学校事務室の設置推進、庶務事務システムの導入、事務職員定数の拡充等により事務職員の業務の負担軽減を図ることが必要。事務職員の業務については地域間格差も大きく、業務改善アドバイザーなどを派遣し教育委員会の取組を進めるべき。事務職員の標準職務の明確化にあたっては、「事務をつかさどる」職にふさわしい専門性・高度性のある内容を盛り込むべき。
- スマートフォンやパソコンを使えばもっと効率的にできるのに、紙ベースのやりとりが多すぎる。パソコンが使えない人に合わせて、本来パソコンを使えば業務時間が短縮できる若手が手書き作業に時間をとられたり、パソコンを使う必要がある業務が若手に押し付けられていたりしている実態がある。教師のICTスキル向上の取組を実施した上で、ICTの活用を積極的に進めるべき。
- 学校における働き方改革を進める上では、市町村教育委員会の業務改善も同時に進めていく必要がある。特に、学校の業務を改善するためには、それを指導する立場の指導主事の配置が効果的。
- 学校では毎年様々な計画を作成しているが、年度初めの各種の教育年間計画、全体構想図、系列図、など基本計画を中心に整理すべきところは整理し、数を減らしていくべき。

## ○ 部活動

- 小学校でも部活動を実施している地方もあるが、特に中学校・高校については、部活動が大きな負担になっている。部活動ガイドラインが遵守されるよう指導を徹底していくべき。部活動の業務を減らすためには保護者の理解が重要であり、文部科学省が明確に方針を示してほしい。部活動指導員は有効だが、足りていないので大幅に増やしていくべき。また、中長期的には、部活動を学校からはずして地域の取組に委ねていく道を探るべき。
- 部活動が大きな負担になっていることを踏まえれば、生徒を部活動に強制加入させるようなことはせず、学校の状況に合わせて部活動の数自体を減らしていくべき。また、長期休業中に限らず、部活動の大会の在り方も見直していくべき。
- 地域クラブとの連携を進めることは、教師の働き方改革の観点からは有効だが、地域クラブ化により過熱化が一層進む可能性があるため気を付ける必要がある。
- 部活動の受け皿をすべての地域に用意することは難しく、部活動を地域に移行した場合、運動・文化活動に取り組みなくなる生徒が出てくる。部活動指導員も、教員以外の人間が入ることによるトラブルも考えられる。
- 部活動があることで生徒指導がうまく回っている学校もある。部活動の教育効果は高く、部活動を減らすのであればその他の活動によりその効果を埋める必要があるが、それを教科指導や学級経営で取り戻すなら、部活動の負担を減らしても教師の負担はむしろ増えるのではないかと。単に部活動を削減するのではなく部活動を担当できる教師や、生徒指導ができる教師を増やすことが必要。
- 教職員の中にも、部活動を指導したい人や、生徒指導上部活動が必要だと考える人も多いが、本来は部活動に頼らずに、教師の本分である授業や生徒指導で生徒を導いていくべき。部活動指導を行いたい教師は、勤務時間外に指導者として関与するようにすれば良い。

## ○ 代表的な14の業務の在り方に関する考え方

- 登下校に関する対応や児童生徒の補導対応については、教育上の効果があるとともに、保護者・地域からの信頼を得るために重要であり削減が難しい。地域に任せていくとしても時間がかかる。
- 学校徴収金を公会計化方式にすることによる教員の勤務時間軽減効果は相当高い。文部科学省が積極的に進めるべき。ただし、公会計化方式にするためのシステム構築・運用には、多額の費用がかかるため、その工面について検討することが必要。
- 日常的に業務を行う中で、外部機関からの配布物が多く、特に長期休暇前には膨大になる。コンクール等の精選が必要であり、地域の施設等のチラシ配布を学校が担うこと自体を制限・廃止してほしい。関係団体からの調査依頼について、「教育委員会に連絡すること」とされているが、それだけでは不十分であり、教育委員会が業務負担軽減の観点から精査することが必要。学校を経由せずに子供たちに周知することも推進すべき。

- 給食や清掃の時間は、たしかに外部人材に任せることも可能だが、生徒指導上の諸問題も起きやすく社会性を学ぶ時間であり、教師にとっても児童生徒と触れ合うために大切な時間。外部人材の参画を促すのであれば、責任関係を明確にした上で、連絡調整の負担軽減を図るべき。
- 給食時間の指導は教育活動であり、ランチルームで効果的な指導ができるか疑問。安全性の観点からもボランティアに全面的に委ねるべきではない。ボランティアは栄養教諭等の補助として参画することを明確にすべき。学級担任の負担を軽減しつつ効果的な給食指導をするためにも、栄養教諭の配置が望まれるところであり、栄養教諭の働き方についても触れてほしい。
- 食物アレルギーの対応にあたっては、原因食物を「提供するかしないか」という二者択一の原則が徹底されていない現状がある。負担軽減だけではなく、事故が起こらないように二者択一の原則を保護者に周知徹底することが必要。また、給食についての正しい対応を知らない教師が多い。教師の仕事が原則なのであれば、教職課程において正しい対応方法を学ぶようにすべき。それにより、負担軽減につながる可能性もある。
- 養護教諭は、アレルギー対応等も含め、支援が必要な児童生徒の保健管理等の観点から様々な業務に関わっており、養護教諭の業務の実態も踏まえた記載をしてほしい。
- 行事一つ実施するだけで、スケジュール調整等の負担が大きい。行事の精選は現場の判断で進められるはずであり、重複するような行事や重要性の低い行事は削減していくべき。
- 進路指導に関連して、入試事務について、中学校から高校へ進学する際の入試事務を全面的に教師が行っている自治体もある。入試に関する事務の一部（例：志願書書き、高校への発送等）は保護者が担う業務と明確にすべきではないか。
- スクールソーシャルワーカーに準じた業務を事務職員に担わせることができるのは、義務標準法第9条第4項に規定されている就学援助による定数加算の者に限定しないと、学校事務職員が組織マネジメントの中で担うべき本来的業務に支障が出て、学校の教育力・組織力に影響が生じる。
- 業務の役割分担は進めるべきだが、これまで文部科学省が発出し、現在も引き続き有効とされている指導通知等については、万が一争訟事案が生じた場合の争点ともなることから、本答申との整理を示し、必要なものは随時改訂していくべき。（例：「いじめ防止等のための基本的な方針」における児童生徒の観察の観点と、休み時間や掃除の時間を必ずしも教師が担う必要のない業務としていくこととの整理 等）
- 業務の明確化・適正化で挙げられている14項目について、例えば大学進学などを目的とした補習・講習、eポートフォリオ対応、日本学生支援機構の奨学金業務など、高校に関する業務が挙げられていないが、これらについても業務の役割分担・適正化を進めるべき。

## ○教師の働き方改革に配慮した教育課程の編成・実施

- 第2章で長時間勤務の主な要因の一つとして「授業時間数の増加」を挙げているのであれば、文部科学省の責任においてこれに対応すべき。新学習指導要領では、小学校での外国語教育や「特別の教科 道徳」が位置づけられるなど内容が増えたにもかかわらず人員は増えていない。学習指導要領を見直すか、できないのであればそれに見合っただけの人員を配置することが必要。
- 授業時数について、各学校は標準授業時数を確保するために余剰時数を加えて設定しているが、余剰時数についても上限を示すなど、抑制するように指導すべき。
- 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が示されているが、教師がどのように関与するのかが不明確。やり方によってはかえって調整の負担を増やすことにもなりかねないので、具体的な実施方法について整理して示してほしい。

## 【第5章 学校の組織運営体制の在り方】

- 学校の小規模化に伴って、一人の教員がいくつもの校務分掌や委員を兼務している場合も少なくなく、地域の実態や学校の規模に応じて、その数や種類について精選が必要。
- 主幹教諭や指導教諭など役職を持つ教職員だけではなく、重要な校務分掌を担う者もミドルリーダーとしての自覚を持って運営に参画することが重要。
- 働き方改革を効果的に進めるには、経験豊かな事務職員が学校内でミドルリーダーとしてリーダーシップを発揮できるような組織運営が重要。
- 事務職員が「事務をつかさどる」職として期待される役割を担うための環境が整っているか疑問。事務職員も多忙を極めているが、特に事務職員には改正労基法による上限規制が適用されることから、共同学校事務室の推進や庶務事務システムの整備、事務長を含む事務職員の定数改善等により、事務職員の業務改善を図ることが重要。
- 管理職等の負担軽減のために事務職員が有効という表現が見られるが、業務を管理職から事務職員へと単純に移管するのではなく、管理職と共に学校運営を担う、携わるという趣旨の記載をしてほしい。学校事務職員としての独自採用など望ましい採用の在り方の検討と併せて、研修制度の在り方や処遇を含むキャリアパス全体について検討することも質の向上に寄与することになると考える。
- 主幹教諭は副校長・教頭の業務負担軽減にはなるが、その分一般教諭の人数が減るのであれば、一般教諭の業務が増えることになってしまうため、配置に際しては教師の加配が必要。
- 主幹教諭の配置は都道府県ごとに状況が大きく異なっており、その効果を全国的に展開できるよう積極的に検討すべき。



- 主幹教諭を中心に若手育成を目指すことは理解できるが、主幹教諭も既に多忙であり、業務の削減が必要。
- 主幹教諭の全校配置など、「チームとしての学校」の機能強化を示しているが、上意下達による管理強化であり、学校の協力・協同体制が阻害される。上下関係の視点での学校マネジメントから一人一人が平等な学校運営を進めるため、主幹教諭よりも教職員定数全体を増やすべき。
- 小学校はいわゆる鍋ぶた型の組織となっており、クラスの数が増えれば増えるだけ、管理職に業務が集中する。更に縦割りの分業制が強く、一部の教員に負担が偏り、管理職の指導による業務改善や適切な校務分掌配分が困難な状況。こうした組織体制の在り方を見直さなければ、学校における働き方改革は進まない。
- スクール・サポート・スタッフは業務負担軽減に非常に効果的であり、更なる充実が必要。また、チーム学校の観点からは、新たに配置を進めているスクール・サポート・スタッフだけでなく、用務員やスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等従来から存在する職も含めて、「チームとしての学校」の機能強化を図ることが働き方改革にとって重要。

## 【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】

### ○給特法の今後の在り方について

- 原則として時間外勤務を命じないとする給特法の原則に立って、まずは定数改善や業務の役割分担・適正化を進め、その上で現状を踏まえた対応をすべき。
- 教職調整額について、4%では現状に見合わないので、現状に見合った割合に引き上げるべき。
- 給特法の理念を維持し、教職調整額4%はそのまま支給した上で、これを上回る時間外労働があった場合には、4%分を上回る金額を精算する形で時間外手当が支給できるようにすべき。
- 「超勤4項目」以外の業務で長時間勤務となっていることや時間外勤務手当が支給されないため時間外勤務を抑制する動機付けに欠けること等、給特法には問題がある。私立学校や国立大学附属学校には労基法が適用されているのだから、公立学校についても給特法は廃止または抜本的に見直し、時間外勤務手当方式にすべき。
- 人材確保法による優遇措置は徐々に低下し、実質的には無いに等しいのが現状。教職調整額という枠に捕らわれることなく、各種諸手当等を含め優遇部分の拡充を図るべき。
- 現場の教師が求めているのは、勤務時間を短くすることよりも勤務状況に応じた給与の増額だと思う。子どもたちのためになるのであれば長時間勤務もやむを得ないが、給与は増額してほしい。
- 教師は金銭よりも、子供の教育にやりがいを感じて働いている人が多いと思う。このため、給料は多少減ってもよいので、教師の数を増やすことが重要。

- 実態として時間外勤務を命じる必要がある業務が増えているのであれば、超勤4項目の項目を増やした上で給特法の見直し議論を進めるべき。
- 学校における働き方改革を確実に実施することを最優先にするとしても、中長期的な課題として検討すべき内容には給特法の見直しが含まれることを明記すべき。

### ○一年単位の変形労働時間制の導入について

- 教師が夏季休業中等に、変形労働時間制による休養期間を十分にとれるようになることは、教師という職業の魅力の向上に繋がる。
- 学校現場には学期末等特に忙しい時期があることを踏まえると、変形労働時間制の導入を検討する必要がある。
- 長期休業中は確かにゆとりがあり、長期間休むことは可能だが、有給休暇をまとめて取っている期間でもある。制度を導入しても、単にこれまで休暇を取っていた日が休日に置き換わるだけでは、年休の取得率を下げるだけであまり意味がない。
- 一年単位の変形労働時間制は、突発的なものを除き恒常的な時間外労働はないことを前提とした制度であり、学校にはなじまない。
- 導入するのであれば、給特法等の法制度の見直しが必要。導入にあたっては労使協定を前提に、定められた所定の勤務時間を超える場合には時間外勤務手当を支給する制度とすることで勤務時間の歯止めをかけるべき。
- 一年単位の変形労働時間制の導入は、年間で考えると一定の効果が期待されるが、一日単位で考えると業務を縮減する効果があるわけではなく、見かけの残業を減らすだけで、長時間勤務を固定化・恒常化し、容認するものにもなり得る。夏休みにまとめて休めるからといって1学期中の疲労が回復できるわけではなく、夏季休業を待たずに倒れる者もいる。まずは学期中の教員の業務の削減を先行して行い、一定程度業務改善の見通しが立った段階で導入するようにすべき。
- 夏季休業期間中でも時間外勤務の実態があり、長期休業が必ずしも閑散期であるとは言えない。導入するのであれば、部活動や各種研修、プール指導、補習、進路指導といった長期休業期間中の業務について縮減することが前提であり、これらの業務の在り方について文部科学省が方針を打ち出すべき。文部科学省がこれまで実施を求めてきた通知等の内容を改めることは、年間を通じた業務改善への起爆剤となり得る可能性もある。
- 夏休み期間は、教員にとって、研修や勉強ができる大切な期間。教育の質の低下を招くことのないよう、必要な研修は実施されるべき。

- 仮に一年単位の変形労働時間制の導入を進めるのであれば、子育てや介護を行う教師、制度の対象外となる事務職員等への配慮が必要であり、職員会議や研修、授業や児童生徒の活動の時間を通常の所定勤務時間以上に延長しないことを前提とすべき。
- 変形労働時間制を適用する教師と適用しない教師が同じ校内に混在した際、勤務時間管理をする管理職や事務職員等の負担が大きくなることのないよう、勤務時間管理を簡易に行うことのできるシステムを整備するなど、運用上の工夫が必要。
- 変形労働時間制を適用して8時間を超える勤務時間を設定した場合、休憩時間は1時間となるが、45分の休憩時間すら取れていない実態で1時間の休憩時間の確保はできない。休憩時間を確保するための環境整備を併せて実施することが必要。
- 一年単位の変形労働時間制は、前提として年間の勤務時間を客観的に把握した上で導入するよう  
にすべき。
- 一年単位の変形労働時間制の運用状況については定期的にフォローアップしていくことが必要。

#### ○その他

- まず、今の制度がきちんと実施されるようにしてもらいたい。制度があっても機能していない実態をまず改善することが先ではないか。変形労働時間制の関係に限らず、育児・介護等の事情がある教職員への配慮について、十分でない状況がある。実効性のある制度づくりを行ってもらいたい。
- 実際の教育現場では仕事をする・できる教員としない・できない教員の差が大きく、後者の分を前者が補っているため、前者の教員が負担過多になりがちな状況がある。働く教師の努力が報われるような給与体系となるようにすべき。

#### 【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】

- 業務改善と言われて数年が経つが、方針を示すのみで何も進んでこなかった。本気で働き方改革を進めるのであれば、この答申を実施するために必要な予算を確実に確保することが必要。
- 各章に記載されている方策によって業務改善が進められることは重要だが、最も効果があり、現場が最も望んでいるのは教職員定数の改善であり、強く打ち出すべき。新学習指導要領において新たに業務を増やすのであればそれに見合っただけの人を配置することが必要。教職員定数の改善により、授業の持ち時間数を減らし授業準備等の時間を確保できるようにすべき。
- 予算の関係上簡単にできることではないことはわかるが、一学級当たりの児童生徒を減らしていくことや、一人あたりの授業数の持ち時間に上限を設けることを検討すべき。
- スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーが学校現場で果たしている役割は非常に大きい  
が、配置される学校数に限りがあると共に、非常勤であることから十分な活用ができてい  
るとは言い難い。スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの配置に関して、全公立小

中学校および中学校区への配置に加えて、常勤職員化を進めるべき。

- 教師だけではなく、様々な専門スタッフの充実が掲げられているのは重要。しかし、実際の学校現場では「枠はあるが、実際にそこに就く人がいない」という人材不足の実態がある。人材の確保・育成についても言及してほしい。
- 事務職員の定数について、「校長や副校長・教頭の事務関係業務の軽減に有効な、共同実施体制の強化のための事務職員の充実」という表現があるが、事務職員の配置の目的が管理職の業務軽減のためという狭い範囲に留まらないような記載に修正すべき。
- 教職員の長時間勤務を是正するためには、まずは仕事の量を減らすことが重要。学校現場の業務改善を速していくための実践研究などがあればそれを参考にして各学校の実態に当てはめていけばいいと思われるし、そのことを専門に考えているアドバイザーを派遣することも有効。

#### ○今後さらに検討を要する事項

- 標準授業時数や1単位時間の長さを含む教育課程の在り方について議論することは重要であり、指導要領の完全実施前に議論を進めることを求めたい。子供の発達段階や、教科担任制等の教師の働き方を考えると、6・3・3制を実質的に4・4・4制にすることも検討すべき。
- 免許更新制の「実質化」という表現がわかりにくい。免許更新制については教員の負担及び教員不足の原因となっていることから、廃止・抜本的見直しについて検討すべき。小学校採用試験の倍率を上げ、優秀な人材を獲得するためにも、教育学部だけでなく一般の大学で小学校教員免許を取れるようにすべき。

#### 【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】

- 答申が着実に実施されるよう、フォローアップが重要であり、フォローアップに当たっては、3年後の勤務実態調査を待たず、随時検証を行うべき。
- 高等学校、特別支援学校についても勤務実態調査を行い、在校等時間の縮減の目安を示すべき。
- 「保護者や地域の方々へのお願い」は教職員のこれまでの働き方について認め、ねぎらい、そしてより働きやすいように改善しようという姿勢がうかがえるものである。保護者や地域の方々へのお願いが記されており、現場の教職員の置かれた状況が記されているが、これが保護者や地域の方々まで周知されなければ意味のないものになってしまうため、多くの方がこのメッセージを目にする機会を増やしてもらいたい。
- 「保護者や地域の方々へのお願い」は、文科省をはじめとした教育行政の責任を子供と保護者に転嫁し、父母・保護者の願いを切り捨てることにつながりかねず、ひいては教職員と父母・保護者との間に分断を持ち込むものであり、「答申素案」から削除すべき。

## 【その他 全般に関するもの】

- 働き方改革は、どこかのだれかが頑張れば達成できることではなく、一人一人が強い意識を持って取り組まないと十分には達成できない。本改革を達成するためには多くの課題があり、多くの取組が必要であるが、学校にとっての当たり前を見つめなおし、「今できることは直ちにやる」の意識の下、一歩ずつでも前に進んでいかなければならない。
- 文部科学省には人的・物的条件整備を整えていくと同時に保護者や地域社会への理解を図るメッセージ等をお願いしたい。答申に記載されている様々な方策が実行され、現場での教職員が働き方改革の実感を伴ったものとなるよう、県教委・市教委・PTA 等教育に係る様々な立場の者が互いに協力する中でできるだけ早い対応を期待している。
- この答申については、概要資料を用意した上で、現場の教職員一人一人に確実に届けるべき。教職員自身が理解しなければ自らがまた仕事を増やしてしまうことが想定される。
- 意見募集の日程が12月で、教職員の多忙な時期と重なった。文部科学省の政策形成のプロセスで意見募集を行うに当たっては、このような学校の繁閑にも配慮したり、恒常的な意見交換の仕組みを設けるべき。