

事 務 連 絡  
令和元年 7 月 18 日

文部科学大臣所轄各学校法人人事担当課  
大学を設置する各学校設置会社人事担当課  
各 都 道 府 県 私 立 学 校 主 管 部 課 御中  
小中高等学校を設置する学校設置会社を所轄する  
構造改革特別区域法第 12 条第 1 項の認定を受けた  
各地方公共団体の学校設置会社担当部課

文部科学省高等教育局私学部私学行政課

学校における働き方改革の推進に向けた夏季等の長期休業期間における  
学校の業務の適正化等について（事務連絡）

文部科学省では、平成 29 年 6 月 22 日に、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中央教育審議会に諮問を行い、平成 31 年 1 月 25 日、中央教育審議会において「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）」（以下「答申」という。）が取りまとめられました。答申を踏まえ、各教育委員会及び各学校において取り組むことが重要と考えられる方策について、「学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）」（平成 31 年 3 月 18 日 30 文科初第 1497 号文部科学事務次官通知）を発出するとともに、学校法人等及び学校に対しても、この通知の内容も踏まえ、働き方改革に向けた取組を一層進めていただくよう、平成 31 年 3 月 28 日に「学校における働き方改革に関する取組について（事務連絡）」を発出したところです。

上記の通知の内容に加え、答申においては、平成 14 年の学校週 5 日制の完全実施に伴う長期休業期間の休日の「まとめ取り」の廃止を踏まえて、学校現場や教師に対して長期休業期間に研修等の特定の業務等を実施することを求めてきたこれまでの通知等の内容を改める必要があると指摘されていることから、このたび、夏季等の長期休業期間における学校の業務・勤務管理に関する留意点について「学校における働き方改革の推進に向けた夏季等の長期休業期間における学校の業務の適正化等について（通知）」（令和元年 6 月 28 日付元文科初第 393 号）を発出いたしました。

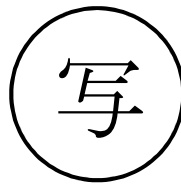
通知は教育委員会及び公立学校における業務や研修を念頭に置いたものですが、学校閉庁日の設定や、夏季等の長期休業期間における部活動の在り方など、私立学校における取組を実施する上で参考となる内容も含まれており、各学校法人等及び学校においては、通知の内容も踏まえ、働き方改革に向けた取組を一層進めていただくようお願いします。

各都道府県及び小中高等学校を設置する学校設置会社を所轄する構造改革特別区域法第 12 条第 1 項の認定を受けた各地方公共団体におかれては、所轄の学校法人及び学校設置会社並びに学校に対して、本件について周知をお願いします。

【別添】学校における働き方改革の推進に向けた夏季等の長期休業期間における学校の業務の適正化等について（通知）（令和元年 6 月 28 日付元文科初第 393 号文部科学省初等中等教育局長事務代理文部科学審議官通知）

(担当)

文部科学省高等教育局私学部私学行政課法規係，企画係  
03-5253-4111（内線：2532，2533）



別添

元文科初第393号  
令和元年6月28日

各都道府県教育委員会教育長  
各指定都市教育委員会教育長 殿

文部科学省初等中等教育局長事務代理  
文部科学審議官

芦 立 訓

(印影印刷)

学校における働き方改革の推進に向けた夏季等の長期休業期間における  
学校の業務の適正化等について（通知）

文部科学省では、平成29年6月22日に、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中央教育審議会に諮問を行い、平成31年1月25日、中央教育審議会において「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）」（以下「答申」という。）が取りまとめられました。文部科学省では、答申を踏まえ、学校における働き方改革に関する取組を総合的に進めており（別紙1）、各教育委員会及び各学校において取り組むことが重要と考えられる方策については、「学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）」（平成31年3月18日30文科初第1497号文部科学事務次官通知）（以下「平成31年事務次官通知」という。）（別添1）としてお示ししたところです。

もとより、学校における働き方改革の目的は、教師の厳しい勤務実態を踏まえ、教師のこれまでの働き方を見直し、教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合って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、教師としての自信と誇りを持って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です。

このためには、教職の魅力を高め、志ある優秀な人が活躍し続けるための環境作りが重要であり、答申においては、児童生徒が学校に登校して授業をはじめとする教育活動を行う期間と、児童生徒が登校しない長期休業期間とでは繁閑の差が実際に存在するという教師の勤務態様をとらえ、年間を通じた業務の在り方にも着目し、かつて完全学校週5日制への移行期間に行われていた長期休業期間の休日の「まとめ取り」のように、夏季等の長期休業期間中に一定期間集中して休日確保することが学校における働き方改革を進める上で有効と指摘されています。

現在でも、休日の確保のために週休日の振替や年次有給休暇によって長期間の学校閉庁日を実施している地方公共団体もあります。文部科学省としては、これまでも学校閉

庁日の実施等について呼びかけてきたところであり、文部科学省が実施した「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（平成 30 年度）」によれば、既に都道府県の 40.4%、指定都市の 95.0%、市区町村の 60.4%が「学校閉庁日を設定している」としています。様々な手段を活用して夏季等の長期休業期間中にまとまった休日を確保することが、教職の魅力を高めるためにも必要であり、各教育委員会におかれては、まとまった休日の確保について、更に積極的に取り組んでいただくようお願いします。

また、そのためには、長期休業期間中の業務量の一層の縮減が必要となります。その前提として、答申においては、平成 14 年の学校週 5 日制の完全実施に伴う長期休業期間の休日の「まとめ取り」の廃止を踏まえて、学校現場や教師に対して長期休業期間に研修等の特定の業務等を実施することを求めてきたこれまでの通知等の内容を改める必要があると指摘されています。

このため、このたび夏季等の長期休業期間における学校の業務・勤務管理について、留意点を下記のとおりまとめましたので、下記の事項に留意の上、学校における働き方改革の推進の観点から、学校や地域、教職員や児童生徒等の実情に応じて適切に御対応いただきますようお願いします。

その際、一部の教師に業務が集中し、その教師の長時間勤務が常態化することのないよう、全ての教師の能力向上に努めながら、業務の偏りを平準化するよう、状況に応じて校務分掌の在り方を適時柔軟に見直すなど、引き続き、適切に対処いただきますようお願いします。

なお、本通知は、昨年度から計画されており今年度の夏季等の長期休業期間に既に実施を予定されている業務について、その廃止や縮小自体を目的化し、今年度、実施直前に教職員や児童生徒、保護者等に対する十分な説明もないまま廃止や縮小することを求める趣旨ではありません。例えば、年度途中であっても夏季等の長期休業期間における教職員の勤務状況等を踏まえ、教育委員会や学校において必要があれば、可能な範囲で業務の見直しを行うことや、来年度以降の夏季等の長期休業期間における業務の実施の在り方について検討するため、今年度の夏季等の長期休業期間における教職員の勤務状況等の検証を行うことなどが考えられることをお示しし、各教育委員会や学校において学校における働き方改革の推進について主体的に検討し実施することの参考としてこのたび通知するものです。

各都道府県教育委員会におかれては、所管の学校及び域内の市（指定都市を除く。以下同じ。）町村教育委員会に対して、各指定都市教育委員会におかれては、所管の学校に対して、本件について周知を図るとともに、十分な指導・助言に努めていただくようお願いします。

また、各都道府県教育委員会におかれては、本件について域内の市町村教育委員会が設置する学校に対して周知が図られるよう配慮をお願いします。

なお、「夏季休業期間等における公立学校の教育職員の勤務管理について（通知）」（平成 14 年 7 月 4 日付け 14 初初企第 14 号文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長通知）（以下「平成 14 年初等中等教育企画課長通知」という。）（別添 2）は廃止します。

## 記

### 1. 学校閉庁日の設定等について

教師が確実に休日を確保できるよう、例えば、各地方公共団体の条例に基づく週休日の振替の期間を長期休業期間にかからしめるようにするといった工夫や、長期休業期間における一定期間の学校閉庁日の設定などの工夫を行うこと。

なお、文部科学省においては、答申を踏まえ、地方公共団体の判断により、長期休業期間中の休日の確保のための一つの選択肢として一年単位の変形労働時間制を活用した休日の「まとめ取り」を導入できるよう、今後制度改正を行うことも検討していること。

### 2. 夏季等の長期休業期間における業務について

#### (1) 研修について

- ① 教師の研修については、教育公務員特例法第 22 条の 3 第 1 項に規定する校長及び教員としての資質の向上に関する指標及び第 22 条の 4 第 1 項に規定する教員研修計画の策定に際して、単に教員等が受講する研修の絶対量のみが増加し、教員等の多忙化に拍車をかけるようなことにならないよう、教員等の資質の向上に資する効果的・効率的な研修が体系的に整備されるよう配慮するとともに、研修の効率的な実施に当たって配慮すべき事項を教員研修計画に掲げること。

また、都道府県と市町村の教育委員会間等で重複した内容の研修の整理等、夏季等の長期休業期間中の業務としての研修の精選を行うとともに、研修報告書等についても、過度な負担とならないよう研修内容に応じて簡素化を図ること。加えて、実施時期の調整や I C T を活用したオンライン研修の実施などの工夫をすることにより、教師がまとまった休暇を取りやすい環境にも配慮すること。その際、免許状更新講習の科目と中堅教諭等資質向上研修をはじめとする現職研修の科目の整理・合理化や相互認定の促進を図ることも、教員の負担の軽減に効果的であること。

- ② 初任者研修については、その実施時間や日数について、従前、文部科学省より、目安として校内研修については週 10 時間以上、年間 300 時間以上、校外研修については年間 25 日以上等と都道府県教育委員会等に対して会議等で周知してきたところである。このことについては、各地域における初任者研修を含めた若手教師に対する研修全体の実施状況等を踏まえた上で、必ずしもこの目安どおりに実施する必要はないこと。また、教師が確実に休日を確保できるようにする観点からも、夏季等の長期休業期間における初任者研修の実施時間及び日数を弾力的に設定すること。
- ③ 中堅教諭等資質向上研修については、教育公務員特例法の改正により、平成 29 年 4 月 1 日より導入されたものである。当該改正前の 10 年経験者研修については、「教育公務員特例法の一部を改正する法律等の公布について（通知）」（平成 14 年 8 月 8 日付け 14 文科初第 575 号文部科学事務次官通知）において、その実施時間や日数について、「夏季・冬季の長期休業期間等に、20 日程度、教育センター等

において研修を実施すること」としていたところであるものの、当該改正後は、夏季等の長期休業期間の中堅教諭等資質向上研修について、そのような日数の目安は示していないところであり、各任命権者において教員等のニーズに応じたものとなるよう、各々の実情に応じて、教師が確実に休日を確保できるようにする観点からも、実施時間及び日数を弾力的に設定すること。

- ④ これらの研修については、実施すること自体が目的ではなく、「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない」との教育公務員特例法第21条第1項の規定を踏まえ、教師の専門職としての専門性を高めることが目的であること。そのため、どのような専門性を高めるのかを明確にしつつ、ICTの活用等により、そのために最も適切で効果的な研修を実施し、またその成果を把握しながら、教師や子供たちにとって重要な資源である時間が最も有効に活用されるとともに、教師が自信と誇りを持って職務に当たることができるよう、効果的で質の高い研修とするように努める必要があること。

## (2) 部活動について

- ① 学校教育活動ではあるが、生徒の自主的、自発的な参加により行われる教育課程外の活動である部活動については、必ずしも教師が担う必要のない業務であり、部活動指導員や外部人材の積極的な参画を図ること。その上で、夏季等の長期休業期間の部活動については、「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」(平成30年3月スポーツ庁)及び「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」(平成30年12月文化庁)を踏まえ、学期中に準じた扱いとして、週当たり2日以上以上の休養日を設けること。また、生徒が十分な休養をとることができるとともに、部活動以外にも多様な活動を行うことができるよう、ある程度長期の休養期間(オフシーズン)を設けること。1日の活動時間は、長くとも3時間程度とし、できるだけ短時間に、合理的でかつ効率的・効果的な活動を行うこと。もとより、中学校学習指導要領(平成29年文部科学省告示第64号)及び高等学校学習指導要領(平成30年文部科学省告示第68号)に規定されており、部活動については、教育課程との関連が図られるよう留意する必要があることを踏まえること。

- ② 大会等の見直しについては、文部科学省から公益財団法人日本中学校体育連盟等の大会等の主催者にも働きかけを行っているところであるが、生徒や顧問等の過度な負担にならないよう、加えて、夏季休業期間をはじめとする長期休業中に、生徒が部活動以外にも多様な活動を行うことができるよう、文部科学省による働きかけを踏まえ、各地域における大会・コンクール等の主催者に対し、教育委員会として以下について主体的かつ速やかな検討・見直しを促すこと。

ア 個々の大会・コンクール等の規模・日程

イ 個々の大会・コンクール等の参加資格(合同部活動や地域のスポーツ・文化団体の参加を可能とする等)

ウ 大会・コンクール等の種類・数の精選・統廃合

なお、全国高等学校総合文化祭については、答申を踏まえ、文化庁において開催要綱を見直し、本年度から、その開催期間を原則として毎年7月下旬の1週間程度とすることとしたこと。

### (3) 児童生徒の学習活動について

- ① 夏季等の長期休業期間等の学習活動については、小学校学習指導要領（平成 29 年文部科学省告示第 63 号）及び中学校学習指導要領において、「各教科等や学習活動の特質に応じ効果的な場合には、夏季、冬季、学年末等の休業日の期間に授業日を設定する場合を含め、これらの授業を特定の期間に行うことができる」とされているなど、長期休業期間に授業が行われることもあり得るが、夏季等の長期休業期間中に授業日を設定しようとする場合は、それが各教科等や学習活動の特質に応じ効果的であると言えるかどうか、十分に検討を行うこと。例えば、希望する児童生徒を対象とした補習やセミナーを行うといった授業日の設定以外の手法と比較して、夏季等の長期休業期間中に授業日を設定する固有の意味や必要性の有無を検討すること。
- ② 「休業日等における総合的な学習の時間の学校外の学習活動の取扱いについて（通知）」（平成 31 年 3 月 29 日付け 30 文科初第 1852 号文部科学省総合教育政策局長・初等中等教育局長通知）において、地域等の協力を得ながら総合的な学習の時間を更に充実させていく観点から、長期休業期間中に学校の外部において教師の立ち合いや引率を伴わずに実施する総合的な学習の時間の学習活動についての基本的な考え方等を示したところであるが、長期休業期間中においてこのような学習活動を行う場合には、教職員が緊急連絡に備えるためのみを理由として学校で待機することのないようにすること。

### (4) その他の業務について

答申を踏まえ、平成 31 年事務次官通知において、各教育委員会等に学校における働き方改革に関する取組の徹底についてお願いしているところである。夏季等の長期休業期間においては、家庭訪問や面談、教育指導の一層の改善・充実に向けた取組、学校図書館の開館、学校施設の地域開放、学校の環境衛生の維持等、様々な取組が行われることが考えられるが、長期休業期間においても、平成 31 年事務次官通知を踏まえ、教師間の業務の偏りの平準化を図りつつ、業務の役割分担・適正化に必要な取組を徹底すること。

また、同通知において、「学校としての伝統だからとして続けているが、児童生徒等の学びや健全な発達の観点からは必ずしも適切とは言えない業務又は本来は家庭や地域社会が担うべき業務（例えば、夏休み期間の高温時のプール指導や、試合やコンクールに向けた勝利至上主義の下で早朝等所定の勤務時間外に行う練習の指導、内発的な研究意欲がないにもかかわらず形式的に続けられる研究指定校としての業務、地域や保護者の期待に過度に応えることを重視した運動会等の過剰な準備、本来家庭が担うべき休日の地域行事への参加の取りまとめや引率等）を大胆に削減すること。」と示されていることを踏まえ、夏季等の長期休業期間中の業務について、各学校の実情を踏まえて見直すこと。

## 3. 教育公務員特例法第 22 条第 2 項に基づく研修について

もとより、教育行政においては、今回廃止した平成 14 年初等中等教育企画課長通知でも示していたとおり、その透明性を高め、公教育に対する地域住民や保護者の方々の信頼を確保することが重要である。長期休業期間中においては、教師の専門職としての専門性を向上させる機会を確保するとともに、教師の勤務状況について、地域住民や保護

者等の疑念を抱かれないよう、改めて以下の点にも留意しつつ、勤務管理の適正を徹底すること。

- ① 教育公務員特例法第 22 条第 2 項に基づく研修（以下、「職専免研修」という。）については、勤務時間中に職務専念義務が免除されるものであり、給与上も有給の扱いとされていることなどを踏まえ、地域住民等から見ても研修としてふさわしい内容・意義を有することはもとより、真に教師の資質向上に資するものとなるよう、事前の研修計画書や研修後の報告書の提出等により、研修内容の把握・確認を徹底すること。なお、計画書や報告書の様式等については、保護者や地域住民等の理解を十分得られるものとなるよう努めること。
- ② 職専免研修は、職務に専念する義務の特例として設けられているものであるが、当然のことながら、教師に「権利」を付与するものではなく、職専免研修を承認するか否かは、所属長たる校長が、その権限と責任において、適切に判断して行うものであること。
- ③ 職専免研修の承認を行うに当たっては、当然のことながら、自宅での休養や自己の用務等の研修の実態を伴わないものはもとより、職務とは全く関係のないようなものや職務への反映が認められないもの等、その内容・実施態様からして不適当と考えられるものについて承認を与えるのは適当ではないこと。
- ④ 職専免研修を特に自宅で行う場合には、保護者や地域住民等の誤解を招くことのないよう、研修の内容の把握・確認を徹底することはもとより、自宅で行う必要性の有無等について適正に判断すること。
- ⑤ なお、職専免研修について「自宅研修」との名称を用いている場合には、職専免研修が、あたかも自宅で行うことを通例や原則とするかのような誤解が生じないよう、その名称を「承認研修」等に見直すこと。

【別紙 1】 学校における働き方改革に関する文部科学省における取組状況

【別添 1】 学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）（平成 31 年 3 月 18 日付け 30 文科初第 1497 号文部科学事務次官通知）

【別添 2】 夏季休業期間等における公立学校の教育職員の勤務管理について（通知）（平成 14 年 7 月 4 日付け 14 初初企第 14 号文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長通知）

【別添 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（答申）（平成 31 年 1 月 25 日中央教育審議会）（抜粋）

担当：初等中等教育局財務課教育公務員係 鞠子，中村，吉田，野崎 TEL：03-5253-4111（代表）内線 2588
---



## 【別紙 1】学校における働き方改革に関する文部科学省における取組状況

文部科学省では、答申を踏まえ、学校における働き方改革を強力に推進するため、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を設置し、文部科学省が今後取り組む事項について工程表を作成したほか、取組の始点として、「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」を策定・公表した。

また、各教育委員会及び各学校において取り組むことが重要と考えられる方策について、平成 31 年事務次官通知として示したのに加え、社会全体に向けて学校における働き方改革の趣旨・目的等について周知する動画（参考 1）や、公立学校の管理職に向けて労働法制等を解説する動画（参考 2）を作成するとともに、関係省庁や地方公共団体、PTA 等の各種関係団体に対して広く働きかけを行い、学校における働き方改革について理解・協力を求めている。

各種関係団体や各地方公共団体等においても働き方改革に関する認識の深まりや取組の広がりが見え始めている中、文部科学省としては、毎年実施している業務改善状況調査の内容を本年度より見直し、勤務実態の把握状況や学校における働き方改革の進展状況を市町村ごとに把握・公表することや、3 年後を目途に勤務実態の調査を行うことなどを通じ、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に更に取り組んでいく予定。

### 【参考 1】 「学校の働き方改革」公式プロモーション動画

[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/hatarakikata/index.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/index.htm)



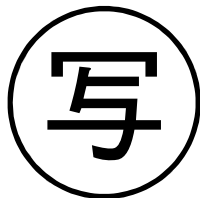
※QR コード

### 【参考 2】 「～公立学校の校長先生のための～やさしい！勤務時間管理講座」

[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/hatarakikata/1414532.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/1414532.htm)



※QR コード



30文科初第1497号

平成31年3月18日

各 都 道 府 県 知 事  
各都道府県教育委員会教育長  
各 指 定 都 市 市 長  
各指定都市教育委員会教育長

殿

文部科学事務次官

藤 原 誠

(印影印刷)

学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）

学校における業務の改善については、各学校の校長、各学校を設置する各地方公共団体及び服務監督権者である各教育委員会において、その推進に向けて取り組まれてきたところですが、文部科学省が平成28年度に実施した教員勤務実態調査においては、教師の厳しい勤務の実態が改めて明らかとなりました。

これを受けて、文部科学省では、平成29年6月22日に、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中央教育審議会に諮問を行い、同年12月26日に「学校における働き方改革に関する緊急対策」を取りまとめ、取組を進めてきたところですが、本年1月25日、中央教育審議会において「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）」（以下「答申」という。）が取りまとめられました。

学校における働き方改革の目的は、現在の教師の厳しい勤務実態を踏まえ、教師のこれまでの働き方を見直し、教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合って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です。

このため、答申においては、「特に、文部科学省には、働き方改革に必要な制度改正や教職員定数の改善などの条件整備などはもちろんのこと、学校と社会の連携の起点・つなぎ役としての機能を、前面に立って十二分に果たすことを求めたい」と指摘されており、文部科学省では、学校における働き方改革を強力に推進するため、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を設置し、文部科学省が今後取り組むべき事項について工程表（別添1参照）を作成しました。文部科学省としては、今後、答申の具体化に向け、当該工程表に基づき、必要な制度改正や条件整備をはじめとして、学校と社会の連携の起点・つなぎ役として前面に立ち、取組を進めてまいります。

また、答申においては、学校における働き方改革を進めるために、文部科学省、都道府県・指定都市教育委員会、市町村教育委員会、学校の設置者、校長などの管理職、一人一人の教職員が、自らの権限と責任に基づきそれぞれの立場で取り組むべきことが指摘されています。これを踏まえ、文部科学省として、各教育委員会及び各学校において取り組むことが重要と考えられる方策について、下記のとおり整理しました。

各教育委員会におかれては、学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組については、これまでも「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について（通知）」（平成30年2月9日付け29文科初第1437号文部科学事務次官通知）等により、取組の徹底をお願いしているところですが、今後の対応に当たっては、下記の事項に留意の上、学校や地域、教職員や児童生徒等の実情に応じて、順次適切に取組を進められるようお願いいたします。その際には、幼稚園、高等学校、特別支援学校等の学校種の違いにも配慮しつつ、学校種による業務の性質の違いについても十分に考慮の上、必要な取組の徹底をお願いいたします。

各地方公共団体の長におかれては、各教育委員会が進める取組について、積極的な御支援をお願いいたします。

このほか、学校における働き方改革の取組を進めるに当たっては、答申を参考とされるようお願いいたします。

今後、文部科学省では、「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、各教育委員会における取組の状況を把握し、公表することとしておりますので、御協力くださるようお願いいたします。

各都道府県教育委員会におかれては、域内の市（指定都市を除く。以下同じ。）町村長及び市町村教育委員会に対して、本件について周知を図るとともに、十分な指導・助言に努めていただくようお願いいたします。

また、各都道府県教育委員会及び各指定都市教育委員会におかれては、所管の学校に対して、本件について周知を図るとともに、学校における働き方改革を進める上では校長の役割も大きいことから、校長がその権限と責任を踏まえて適切に対応できるよう、必要な指示や支援等に努めていただくようお願いします。

さらに、各都道府県教育委員会におかれては、本件について域内の市町村が設置する学校に対して周知が図られ、校長がその権限と責任を踏まえて適切に対応できるよう配慮をお願いします。

なお、「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について（通知）」（平成 30 年 2 月 9 日付け 29 文科初第 1437 号文部科学事務次官通知）は廃止します。

## 記

### 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推進

#### （1）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に係る取組

- ① 労働安全衛生法の改正により、校長や服務監督権者である教育委員会に求められる勤務時間管理の責務が改めて明確化されたことを踏まえ、教職員の勤務時間管理を徹底すること。勤務時間管理に当たっては、事務負担が極力かからないよう、服務監督権者である教育委員会は、自己申告方式ではなく、ICTの活用やタイムカードなど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よう努めること。

なお、タイムカードの設置等、教師の勤務時間の把握等に当たっては、簡素なタイムレコーダーの設置に限らず、「教育のICT化に向けた環境整備5か年計画（2018～2022年度）」に基づき統合型校務支援システムを整備する際に勤務時間を管理するシステムとの連携や一体的な運用を行うなど、効果的な地方財政措置の活用が考えられ、文部科学省としても今後、全国市長会や全国町村会等にその活用を呼びかける予定であり、服務監督権者である教育委員会においては、これを前提に、首長部局とも連携しつつ、必要な措置を講ずること。

- ② 勤務時間管理に関して、文部科学省が1月25日に策定した「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」に係る取組について、「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の策定について（通知）」（平成31年

1月25日付け30文科初第1424号文部科学省初等中等教育局長通知）（別添2参照）を踏まえた取組を進めること。

なお、当該ガイドラインについては、その実効性を高めるため、答申において「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」取り組むべきとされていることを踏まえ、今後、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、当該ガイドラインの根拠が法令上規定された場合には、各地方公共団体においても、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を条例や規則等で根拠づけることが考えられることから、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ること。

## （2）適正な勤務時間の設定

- ① 児童生徒等の登下校時刻や、部活動、学校の諸会議等については、教職員が適正な時間に休憩時間を確保できるようにすることを含め、教職員の勤務時間を考慮した時間設定を行うこと。特に登下校時刻については、文部科学省が実施した平成28年度教員勤務実態調査において、小中学校の教師は正規の勤務開始時刻よりも平均で45分程度早く出勤していることが明らかとなっているが、これを一年間で合計すると約150時間にも上り、教師の所定の勤務時間を意識した登下校時刻の設定が急務であることから、適切に設定して保護者に周知すること。部活動については、スポーツ庁が作成した「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」及び文化庁が作成した「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を踏まえた適切な活動時間や休養日の設定を行うこと。
- ② 「超勤4項目」以外の業務について、早朝や夜間等、通常の勤務時間以外の時間帯にやむを得ず命じざるを得ない場合には、服務監督権者は、正規の勤務時間の割り振りを適正に行うなどの措置を講ずるよう徹底すること。
- ③ 教職員が確実に休日を確保できるよう、例えば、各地方公共団体の条例に基づく週休日の振替の期間を長期休業期間にかからしめるようにするといった工夫や、長期休業期間における一定期間の学校閉庁日の設定などの工夫を行うこと。
- ④ 非常災害の場合や児童生徒等の指導に関し緊急の必要性がある場合を除き、教師が保護者や外部からの問合せ等への対応を理由に時間外勤務をすることのないよう、緊急時の連絡に支障が生じないように教育委員会事務局等への連絡方法

を確保した上で、留守番電話の設置やメールによる連絡対応等の体制整備に向けた方策を講ずること。

- ⑤ 適正な勤務時間の設定に係る取組について、各学校において学校運営協議会の場等を活用しながら保護者や地域の理解を得るとともに、各教育委員会は、地域学校協働本部やPTA等の協力も得ながら、そのために必要な支援を行うこと。

### (3) 労働安全衛生管理の徹底

- ① 労働安全衛生法により義務付けられている労働安全衛生管理体制の未整備は法令違反であり、未整備の学校が域内に存在する場合、学校の設置者は速やかに法令上求められている体制の整備を行う責務があることを踏まえ、必要な措置を行うこと。また、答申において、法令上の義務が課されていない学校においても、学校の設置者は可能な限り法令上の義務が課されている学校に準じた労働安全衛生管理体制の充実に努めることとされていることを踏まえ、各教育委員会は適切な措置を行うこと。
- ② 労働安全衛生法に定めるいわゆるストレスチェックについて、常時使用する教職員が50人未満の規模の学校においては努力義務とされているが、学校の規模にかかわらず、全ての学校において適切に実施されるよう取り組み、メンタル不調の未然防止に努めること。なお、今後、文部科学省において、全ての学校において適切に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、市町村ごとにその実施状況を公表する予定であること。
- ③ 上記のほか、学校の労働安全衛生管理の充実に当たっては、労働安全衛生管理の充実に係る教育委員会の施策例、公立学校共済組合が実施している電話相談窓口等に関する資料と併せて別途通知を発出する予定であるとともに、教育委員会と医師会等との連携が一層図られるよう、日本医師会に対しても引き続きの協力を依頼する予定としており、これを踏まえて適切に対応されたいこと。

### (4) 研修・人事評価等を活用した教職員の意識改革及び学校評価等

- ① 各教育委員会においては、管理職の育成に当たって、教職員の組織管理や勤務時間（教師については、文部科学省が策定した「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」における在校等時間）の管理、労働安全衛生管理等を

はじめとしたマネジメント能力をこれまで以上に重視すること。管理職の登用等の際には、次代を担う児童生徒等にとって何を優先すべきかを見定め、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とともに、そのマネジメント能力を高めていくため、働き方に関する研修の充実を図り、学校の教職員の働き方を変えていく意識を強く持たせること。

- ② 管理職以外も含めた全ての教職員に勤務時間を意識した働き方を浸透させるため、教員研修施設等において実施される校外研修の精選やオンラインによる研修の実施など、学校や教師に過度な負担にならないよう必要な体制を整えるなどの配慮を行いつつ、各種研修等に学校における働き方改革の目的や勤務時間を意識した働き方等に関する講義・演習を取り入れるなど、必要な研修を実施すること。
- ③ 学校の経営方針等において、時間配分に当たって優先すべき業務を示すとともに、教職員の働き方に関する視点を盛り込み、管理職がその目標・方針に沿って学校経営を行う意識を持つよう所管の学校に対して指導すること。また、学校の教職員一人一人が業務改善の意識を持つために、人事評価について、働き方も含めた目指すべき教師の姿を提示しつつ、一つ一つの業務について在校等時間という観点からより効果的・効率的に進めることにも配慮すること。
- ④ 学校評価の重点的な評価項目の一つとして、業務改善や教職員の働き方に関する項目を明確に位置付け、学校評価のプロセスを積極的に活用していくこととともに、学校評価と連動した業務改善の点検・評価の取組を推進することについて、所管の学校に対して指導すること。また、教育委員会が策定する業務改善方針・計画や、実施する業務改善の取組について、どれだけ長時間勤務を削減したかという実効性の観点から、教育委員会の自己点検・評価の中で取り上げること。

## 2. 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

### (1) 基本的な考え方

学校における働き方改革を確実に進めるためには、都道府県教育委員会と市町村教育委員会が、それぞれの役割についてこれまで以上に本気で取り組むことが

必要である。特に、服務監督権者である教育委員会においては、学校を支援する立場から、教育委員会の職員一人一人が学校における働き方改革の必要性を認識した上で、教育委員会として域内の学校における働き方改革に係る方針・計画等を示し、自ら学校現場に課している業務負担を見直すこと。また、学校及び教師が担う業務の明確化・適正化に当たっては、文部科学省はウェブサイト（参考URL参照）に動画を掲載するなど、何が教師本来の役割であるかのメッセージを社会全体に対して発信していくこととしており、服務監督権者である教育委員会においては、こうしたメッセージも活用しながら、地域社会と学校の連携の起点・つなぎ役として前面に立って、所管の学校において何を重視し、どのように時間配分を行うかについて地域社会に理解されるような取組を積極的に行い、学校に課されている過度な負担を軽減することに尽力することが求められること。

業務の役割分担を進めるに当たっては、学校運営協議会等の場において、保護者や地域住民等の理解・協力を得ながら学校運営を行うことができるよう議論を深め、適切な役割分担を進めること。また、文部科学省の実施する専門スタッフ等の配置に係る支援や、地域学校協働活動等への支援も活用しつつ、地方公共団体や教育委員会が、学校以外で業務を担う受皿を整備し、そこでこれまでの学校が担ってきた機能を十分果たすことができるよう特に留意すべきであること。

## （２）業務の役割分担・適正化のために教育委員会等が取り組むべき方策

- ① 域内の学校における働き方改革に係る方針・計画等を策定するに当たっては、調査・依頼事項を含め、教育委員会が課している業務の内容を精査した上で業務量の削減に関する数値目標（K P I）を決めるなど明確な業務改善目標を定め、業務改善の取組を促進し、フォローアップすることで、業務改善のP D C Aサイクルを構築すること。その際、数値目標を形式的に達成することを目的化させないように、文部科学省が示す先進的な事例も参考にしながら、どのような取組がどの程度の削減につながるか丁寧に確認をしながら取組を進めること。また、各学校でデータ・資料の取扱いや様式をはじめとした業務実施に当たる統一的な方針を示すこと。
- ② 現在各学校が担っている業務や今後発生する業務について、服務監督権者である教育委員会においては、教師が専門性を発揮できる業務であるか否か、児童生徒等の生命・安全に関わる業務であるか否かといった観点から、中心とな



る担い手を学校・教師以外の者に積極的に移行していくという視点に立って、その業務が㉗学校以外が担うべき業務、㉘学校の業務だが必ずしも教師が担う必要のない業務、㉙教師の業務のいずれであるかを仕分けること。㉗については、本来教育委員会が担うべき業務について責任を持って対応するとともに、それ以外の業務については、本来担うべき主体（家庭、地域住民等）の自立的な対応を原則としつつ必要に応じて他の主体に対応を要請し、㉘については教師以外の担い手を確保し、㉙についてはスクラップ・アンド・ビルドを原則とすることで、学校・教師に課されている過度な負担を軽減すること。そもそもの必要性が低下し、慣習的に行われている業務は、業務の優先順位をつける中で思い切って廃止していくこと。この際、文部科学省からのメッセージ（別添３－１～３－４参照）を適宜活用されたいこと。

- ③ 答申の「別紙２」（別添４参照）において、これまで学校・教師が担ってきた１４の業務の在り方に関する考え方が示されたところであり、文部科学省としては、「別紙２」において「文部科学省に求める取組」とされた事項について、積極的に対応していくこととしている。各教育委員会においては、「別紙２」で示された考え方にに基づき、文部科学省の取組を参考としつつ、１４の業務の役割分担・適正化のために必要な取組を実施すること。その際、特に以下の事項について留意すること。

#### ア 地域ボランティアとの連絡調整

教育委員会においては、学校教育担当と社会教育担当が連携を深め、双方が学校と地域の連携・協働の重要性を認識するとともに、地域住民等と学校との情報共有や、地域学校協働活動を行う地域住民等に対する助言や援助を行う地域学校協働活動推進員の委嘱（社会教育法第９条の７に規定）等により、学校と地域ボランティアとの円滑かつ効果的な連絡調整を推進すること。

また、地域連携担当教職員について、学校における地域連携の窓口として、校務分掌上位置付けるよう促進し、学校管理規則や標準職務例に規定すること。

#### イ 調査・統計等への回答等

教育委員会による学校への調査・照会について、調査の対象・頻度・時期・内容・様式等の精査や、調査項目の工夫による複数の調査の一元化を行うこと。また、首長部局において学校を対象とした調査を行う場合についても、調査項目の

重複排除等，報告者負担の軽減に向けた不断の見直しを行うよう配慮を働きかけるとともに，調査結果が調査対象校に共有されるよう取組を進めること。

首長部局や地域の研究機関，民間団体が実施する学校宛ての調査や出展依頼，配布依頼等への対応業務を軽減する観点から，当該団体等に対して，教育委員会経由での連絡や学校によらない児童生徒等への周知方法の検討などの協力を要請すること。また，民間団体等からの依頼等について，教育委員会から学校に連絡する際は，真に効果的で必要なものに精選すること。

## ウ 部活動

部活動に過度に注力してしまう教師も存在するところであり，教師の側の意識改革を行うため，採用や人事配置等においては，質の高い授業を行う能力や生徒指導に関する知見や経験等を評価し，教師の部活動の指導力は飽くまでその付随的なものとして位置づけるよう留意すること。

一部の保護者による部活動への過度の期待が見られることも踏まえ，高等学校等の入学者選抜における部活動に対する評価の在り方の見直し等に取り組むこと。

文部科学省が，公益財団法人日本中学校体育連盟等，学校の部活動が参加する大会等の主催者に対して，合同チームや学校と連携した地域団体等が大会等に参加できるような関係規定の整備を要請することとしていることを踏まえ，各教育委員会は，学校に設置する部活動の数について，生徒や教師の数，部活動指導員の参画状況を考慮して適正化するとともに，生徒がスポーツ・文化活動等を行う機会が失われることのないよう複数の学校による合同部活動や民間団体も含めた地域のクラブ等との連携等を積極的に進めること。

答申においては，学校や地域住民と意識共有を図りつつ，地域で部活動に代わり得る質の高い活動の機会を確保できる十分な体制を整える取組を進め，環境を整えた上で，将来的には，部活動を学校単位から地域単位の取組にし，学校以外が担うことも積極的に進めることが提言されており，文部科学省の取組状況を踏まえつつ，各教育委員会においても検討を進めること。

## エ 給食時の対応

給食指導においては，学校における食に関する指導の中核を担う栄養教諭がその役割を一層果たすことが求められることから，学級担任と栄養教諭との連携により，学級担任一人一人の負担を軽減すること。

また、ランチルームなどで複数学年が一斉に給食をとったり、教師の補助として地域人材等の参画・協力を得たりすることにより、教師一人一人の負担を軽減するための運営上の工夫を図ること。

学校給食における食物アレルギー対応については、事故防止を最優先とし、学校給食調理場の施設設備や人員等に鑑み、過度で複雑な対応は行わないこと。

こうした対応等について、児童生徒等や保護者に対し、理解を求めていくこと。

#### オ 学校行事等の準備・運営

学校行事の精選や内容の見直し、準備の簡素化を進めるとともに、地域や学校等の実情に応じて、地域行事と学校行事の合同開催等、行事の効果的・効率的な実施や、教育活動としての要素よりも地域の記念行事としての要素が大きい行事の地域行事への移行を検討すること。

カリキュラム・マネジメントの観点から学校行事と教科等の関連性を見直し、従来学校行事とされてきた活動のうち、教科等の指導と位置づけることが適切なものについては、積極的に当該教科等の授業時数に含めること。

#### カ 進路指導

進学や就職の際に作成する書類について、校務支援システムの導入や様式の簡素化、都道府県や市町村における様式の統一化のほか、学校における集中処理期間の設定等、作業をより効果的に進める工夫を行うこと。

- ④ 「チームとしての学校」として、事務職員に加え、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、特別支援教育を支援する外部専門家等の専門スタッフや、部活動指導員、スクール・サポート・スタッフやその他の外部人材について、役割分担を明確にした上で参画を進め、専門スタッフ等が学校に対して理解を深め、必要な資質・能力を備えることができるような研修等を実施するとともに、人員が確保できるよう所管の学校に対して必要な支援を行うよう努めること。

- ⑤ これまで学校が担ってきた業務について、域内で統一的に実施できるものについては、できる限り地方公共団体や教育委員会が担っていくこと。

また、児童生徒等の命と安全を守ることが学校教育の大前提であり、そのためには、保護者や地域、関係機関との間で法的な整理を踏まえた役割分担・連携を図ることが重要である。さらに、学校と保護者・地域住民の間でのトラブル等の

課題に直面した際には学校に対する支援を教育委員会が積極的に進めることや、スクールロイヤー等の専門家の配置等により学校が法的アドバイスを受けられるようにすることなど、業務改善の観点からも、児童生徒等を取り巻く問題について各学校が組織的・継続的に対応し、教育活動に専念することができるような支援体制を構築するよう努めること。

- ⑥ 学校が直面してきた課題に関係があると思われる福祉部局・警察等関係機関との連携を促進するために教育委員会が主導して連携・協力体制を構築すること。

- ⑦ 保護者や地域住民等との適切な役割分担を進める観点からも、コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）の導入や地域学校協働本部の整備により、学校が保護者や地域住民等と児童生徒等に育むべき資質・能力等の教育目標を共有し、その理解・協力を得ながら児童生徒等の資質・能力を高めるための学校運営を行うことができる体制を構築すること。

学校施設の地域開放に当たっては、地域の実態に応じ、コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）等の活用、教育委員会による一元的な管理運営、業務委託や指定管理者制度による民間事業者等も活用した官民連携等の工夫により、管理事務における学校や教師の負担軽減を図りつつ、地域の財産である学校施設の地域開放を推進すること。

- ⑧ 文部科学省において、初等中等教育局財務課が教職員の勤務時間や人的配置、業務改善の取組等の状況を踏まえて教職員の業務量を一元的に管理し、文部科学省内において今後学校へ新たな業務を付加するような制度改正等を行う際にはスクラップ・アンド・ビルドを原則とし、財務課との相談を経て実施することとしたことを参考に、教育委員会において、正規の勤務時間や人的配置等を踏まえ、教職員の業務量について俯瞰し、学校に対して新たな業務を付加する場合には積極的に調整を図る体制を構築すること。

- ⑨ 統合型校務支援システムの導入等のICT環境整備により、指導要録への記載など学習評価をはじめとした業務の電子化による効率化などを図るとともに、ICTを活用し、教材の共有化を積極的に進めること。その際、都道府県と域内の市町村との連携により、都道府県単位での統合型校務支援システムの共同調達・運用に向けた取組を進めること。このほか、様々な作業を効率的に行うため、「教

育のICT化に向けた環境整備5か年計画（2018～2022年度）」や「義務教育諸学校における教材整備計画（2012～2021年度）」に基づき講じられた地方財政措置を活用し、ICT設備やコピー機等のOA機器の導入・更新を積極的に行うこと。

- ⑩ 教師の研修については、教師の資質能力の向上を図る上で大変重要であるが、都道府県と市町村の教育委員会間等で重複した内容の研修の整理・精選を行うとともに、研修報告書等についても、過度な負担とならないよう研修内容に応じて簡素化を図ること。また、文部科学省としても今後、夏季休業期間中の業務としての研修の精選がなされるよう通知の見直しに取り組むこととしており、各教育委員会においても、実施時期の調整など工夫をすることにより、教職員がまとまった休暇を取りやすい環境にも配慮すること。

- ⑪ 教育委員会の学校指定による先導的な研究や、各種研究会により事実上割り当てられたようなものなどの学校における研究事業については、その必要性について精査・精選するとともに、研究テーマの精選や書類の簡素化、報告書の形式を含めた成果発表の在り方の見直しなど、教師の負担面にも配慮すること。

### （3）業務の役割分担・適正化のために各学校が取り組むべき方策

服務監督権者である教育委員会は、所管の学校に対して以下の取組を促し、必要な支援を行うこと。

- ・ 教職員一人一人が、自らの業務一つ一つについて、より効果的に行うことができないか、適正化の観点から見直すこと。
- ・ 教職員間で業務の在り方、見直しについて話し合う機会を設け、その話合いも参考にしながら、管理職は校内の業務の在り方の適正化を図ることができるような学校現場の雰囲気づくりに取り組むこと。
- ・ 各学校において、管理職が学校の重点目標や経営方針を明確化し、その目標達成のために真に必要な業務に注力できるようにすること。
- ・ 校長は、一部の教職員に業務が偏ることのないように校内の分担を見直すとともに、自らの権限と責任で、学校としての伝統だからとして続いているが、児童生徒等の学びや健全な発達の観点からは必ずしも適切とは言えない業務又は本来は家庭や地域社会が担うべき業務（例えば、夏休み期間の高温時のプール指導や、試合やコンクールに向けた勝利至上主義の下で早朝等所定の勤務

時間外に行う練習の指導，内発的な研究意欲がないにもかかわらず形式的に続けられる研究指定校としての業務，地域や保護者の期待に過度に応えることを重視した運動会等の過剰な準備，本来家庭が担うべき休日の地域行事への参加の取りまとめや引率等）を大胆に削減すること。

- ・ 地域・保護者や福祉部局・警察等関係機関との情報共有を緊密に行いつつ，適切な役割分担を図るよう努めること。
- ・ 保護者や地域住民，関係機関との学校経営方針をはじめとした情報共有を緊密に行い，適切な役割分担を図ること。地域・保護者，関係機関との連携に当たっては，コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）の活用や地域学校協働活動を推進するとともに，文部科学省からのメッセージ（別添３－１～３－４参照）を適宜活用されたいこと。
- ・ 児童生徒等の命と安全を守る観点からも，保護者や地域，関係機関との間で法的な整理を踏まえた役割分担・連携を図ること。

#### （４）学校が作成する計画等の見直し

- ① 学校単位で作成される計画については，業務の適正化の観点や，計画の機能性を高めカリキュラム・マネジメントの充実を図る観点から，計画の統合も含め，計画の内容や学校の実情に応じて真に効果的な計画の作成を推進すること。
- ② 各教科等の指導計画や，支援が必要な児童生徒等のための個別の指導計画・教育支援計画等の有効な活用を図るためにも，計画の内容の見直しや学校の実情に応じて複数の教師が協力して作成し共有化するなどの取組を推進すること。
- ③ 教育委員会において，学校に作成を求めている計画等を網羅的に把握した上で，スクラップ・アンド・ビルドの視点に立ち，その計画の必要性を含め，整理・合理化をしていくとともに，教育委員会において計画等のひな形を提示する際には，過度に複雑なものとせず，PDCAサイクルの中で活用されやすいものになるよう取り組むこと。各学校に対し，新たな課題に対応した計画の作成を求める場合には，まずは既存の各種計画の見直しの範囲内での対応を基本とすること。

#### （５）教師の働き方改革に配慮した教育課程の編成・実施

各学校の指導体制を整えないまま標準授業時数を大きく上回った授業時数を実施することは教師の負担増加に直結するものであることから，このような教育

課程の編成・実施は行うべきではない。仮に標準授業時数を大きく上回った授業時数を計画している場合には、指導体制の整備状況を踏まえて精査して教師の時間外勤務の増加につながらないようにすることとし、教育課程の編成・実施に当たっても教師の働き方改革に十分配慮するよう各学校を指導すること。

なお、標準授業時数を踏まえて教育課程を編成したものの災害や流行性疾患による学級閉鎖等の不測の事態により当該授業時数を下回った場合、下回ったことのみをもって学校教育法施行規則に反するとされるものではないこと。

### 3. 学校の組織運営体制の在り方

(1) 服務監督権者である教育委員会は、所管の学校に対して以下の取組を促し、必要な支援を行うこと。

- ① 各学校における委員会等の組織や担当について、法令で義務付けられたものを除き、類似の内容を扱う委員会等の合同設置や構成員の統一など、整理・統合を積極的に図り、会議の開催回数削減等の業務効率化を進めるとともに、校務分掌について、細分化を避け包括的・系統的なグループに分ける形で整理すること。
- ② 一部の教師に業務が集中し、その教師の長時間勤務が常態化することのないよう、全ての教師の能力向上に努めながら、業務の偏りを平準化するよう、状況に応じて校務分掌の在り方を適時柔軟に見直すこと。
- ③ 主幹教諭が組織のミドルリーダーとしての役割を発揮できるよう、主幹教諭の配置充実による学校マネジメント機能強化のための教員の配置状況を踏まえつつ、主幹教諭の授業時数等の軽減措置を講じること。現在、主幹教諭や指導教諭が配置されていない場合には、各主任等がミドルリーダーとして活躍するよう、単に持ち回りで分掌するのではなく、適材適所で主任を命じることを所管の学校の校長に対して徹底すること。
- ④ 特に長時間勤務の傾向がある若手教師について、学校組織全体の中で支えていくことが重要であり、若手教師が得意とする分野の能力を積極的に生かしながら、若手教師が一人で仕事を抱えていたり、悩んでいたりする場合には、管理職等がそれをいち早く把握し、すぐに声掛け等を行って、学校内外のリソースやネットワークを生かして優れた教材や指導案等の様々な蓄積を共有して支援するなど、若手教師が孤立することのないようにすること。

- ⑤ 総務・財務等に通じる専門職である事務職員は、その学校運営事務に関する専門性を生かしつつ、より広い視点に立って、学校運営について副校長・教頭とともに校長を補佐する役割を果たすことが期待されており、事務職員の校務運営への参画を一層拡大すること。

(2) 各教育委員会においては、以下の取組を推進すること。

- ① 時間を軸にした総合的な学校組織マネジメントが確立されるよう、各都道府県教育委員会等は校長をはじめとした管理職について、教育公務員特例法第 22 条の 3 に規定する「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」において、学校組織マネジメントの観点から求められる能力を明確化し、その能力の育成に努めるとともに、培われた能力が十分に発揮されているかどうか適確に評価し、評価を基に改善が行われるように取り組むこと。また、服務監督権者である教育委員会等は、学校が抱える課題を校長と共有し、必要な情報提供を行う等、校長とともに学校組織マネジメントの向上に取り組むこと。
- ② 学校単位を超えて地域で若手教師が悩みを共有できるよう、指導主事等が、指揮命令する立場としてというよりも支援する立場として、働き方改革の観点からアドバイスできるような機会を設けるなどの工夫を講じること。
- ③ 権限と責任をもった事務長をはじめとした事務職員の配置の充実を図るとともに、勤務の実情を踏まえつつ、事務職員に過度に業務が集中することにならないよう、庶務事務システムの導入や共同学校事務室の設置・活用などを推進し、事務職員の質の向上や学校事務の適正化と効率的な処理、事務機能の強化を進めること。学校に配属される事務職員の人材の採用と採用後の職能成長については、任命権者である各教育委員会が将来的な見通しを立てて、その在り方を検討し、事務職員の資質・能力、意欲の向上のための取組を進めること。
- ④ 学校が、多様な主体と連携したり必要な人材を確保したりするに当たり、当該関連業務のため副校長・教頭など一部の教職員に過度な負担がかかることがないように、学校の求めに応じて人材を配置するための人材バンクを整えること。

#### 4. 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



今回の答申を踏まえた取組を一過性のものとするものがないよう、文部科学省においては、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、その結果を公表することとしている。各教育委員会においても、それぞれの地域での学校における働き方改革の方針を策定し、定期的に教育委員会会議や総合教育会議の議題として扱うことで、学校や教師がおかれている状況について首長をはじめとした行政部局とも共有して共通理解を深め、教育委員会組織内の体制整備や業務の精選を図りつつ、各学校の取組の進展状況を踏まえながら、随時必要な施策に取り組むこと。

- 【別 添 1】学校における働き方改革に関する文部科学省工程表
- 【別 添 2】「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の策定について（通知）」（平成 31 年 1 月 25 日付け 30 文科初第 1424 号文部科学省初等中等教育局長通知）
- 【別添 3－1】学校における働き方改革推進本部（第 1 回）柴山文部科学大臣冒頭挨拶及び「『家庭・地域の宝である子供たちの健やかな成長に向けて』～学校における働き方改革の実現～《文部科学大臣メッセージ》」
- 【別添 3－2】大臣メッセージ「《関係府省・関係団体の皆様へ》学校における働き方改革の推進について～学校現場の負担軽減に御理解・御協力をお願いします～」
- 【別添 3－3】大臣メッセージ「《保護者・地域の皆さまへ》～学校の働き方改革へのご理解・ご協力をお願いします～」
- 【別添 3－4】大臣メッセージ「教育委員会・学校の教職員の皆様へ～学校における働き方改革の実現に向けて～」
- 【別 添 4】「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）」（平成 31 年 1 月 25 日 中央教育審議会）別紙 2
- 【参考URL】文部科学省ウェブサイト「学校における働き方改革について」  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/hatarakikata/index.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/index.htm)

担当：初等中等教育局財務課教育公務員係 弓岡，吉田，野崎 TEL：03-5253-4111（代表）内線 2588
--

# 学校における働き方改革に関する文部科学省工程表①

	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 働き方改革 審議	答申	工程表 作成	通知	TALIS 2018公表	PISA 2018公表	小・中・高等学校 新学習指導要領順次実施		
		働き方改革 推進本部設置		随時開催 幹事会 随時開催					
	教育課程、免許、研修、先端技術の効果的な活用等、今後の検討課題について中教審等で検討の上、結論の出たものから制度改正、実施								
上限ガイドラインと 勤務時間管理の徹底	ガイドライン 検討	決定	通知	運用に係る Q&Aの提示	法令上の根拠を設ける 制度的工夫の検討	制度的工夫を 踏まえた対応 の教育委員会 への周知			
					制度改正				
	上限ガイドラインを始点としたPDCAサイクルの実施								
	教育委員会に対し、地方財政措置も活用した勤務時間管理の徹底を指導								
労働安全衛生管理の 徹底	全ての学校での労働安全衛生管理(ストレスチェックを含む)の充実を指導								
	法令上の義務の遵守徹底を指導						実施状況を調査・公表、指導を実施 ※特にストレスチェックについては市町村毎の公表を予定		
	労働安全衛生に関するわかりやすい資料作成			教育委員会へ周知					
	労働安全衛生に関する先進事例の収集								
	勤務環境の改善事例の把握								
	電話窓口の活用を啓発								
	空調整備の支援								
意識改革	各種会議での呼びかけ								
					フォーラムの開催	フォーラム			
					優秀教職員表彰での働き方改革の観点考慮	表彰	表彰	表彰	
メッセージ発信・ 情報発信	学校評価における評価項目例の作成				教育委員会へ周知				
	大臣 メッセージ 発出	関係省庁へ協力等要請							
		関係団体(知事会、市長会、町村会、経済団体等)へ協力等要請							
		PTA等と連携して周知							
		教育委員会向けビデオ教材作成							
	政府広報等を活用したWEB動画等の作成・周知				地方公共団体の研修等における活用促進				
	業務改善の優良事例収集				ポイント等を明示した資料の作成				

# 学校における働き方改革に関する文部科学省工程表②

	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
業務の役割分担・適正化	組織再編	学校へ新たな業務を付加しようとする場合にはスクラップ・アンド・ビルドを原則とし、財務課と調整することを徹底							
		業務改善状況調査の見直し				調査の実施		市区町村別に公表	
		学校管理規則、標準職務モデル案提示				調査		公表	
		学校単位で作成される計画の効果的な在り方の提示						調査	
	部活動ガイドライン策定	地域・保護者向けメッセージ発出							
		教育委員会等への要請							
		大会主催者への大会日程や出場資格・引率に係る規定の見直し要請				実施状況を踏まえつつ、大会主催者へ引き続き要請			
		部活動ガイドライン遵守を前提とした部活動指導員の配置							
		将来的に、部活動を学校単位から地域単位の取組にし、学校以外が担うことも積極的に進めるために必要な方策を検討							
		学校給食費公会計化ガイドライン策定							
組織運営体制	これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の役割分担・適正化を進めるための方策の推進								
	総合的な学習の時間での校外学習の明確化、様式の簡素化など指導要録の改善通知								
	業務効率化に向けた、組織や校務分掌の整理・統合のモデルを提示								
	主幹教諭や事務職員の活用による業務改善等の優良事例の収集				優良事例の周知				
勤務時間制度	学校管理規則、標準職務モデル案提示								
	若手教師支援のため、ホームページやSNS等を通じた指導方法等に関する情報を発信								
	一年単位の変形労働時間制導入に向けた制度的検討				制度改正		周知		
	部活動の大会主催者等に対する夏季休業中の大会の見直し要請								
環境整備	夏季休業中に業務を求めてきた通知等の見直し								
	教職調整額の水準について、必要に応じ中長期的な課題として検討								
	公立学校の教師に関する労働環境について、法制的な枠組みを含め、必要に応じて検討								
	英語専科を担当する教師など、学校指導体制の充実								
アップロー	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								
	家庭教育の充実への支援、コミュニティ・スクール(学校運営協議会制度)の導入や地域学校協働活動の推進								
	校務の情報化など、学校のICT環境整備の推進								
	モデル事業				事例紹介		事例紹介		
アップロー	積極的に取り組んでいる地方公共団体に対してインセンティブを講じる仕組みを検討				インセンティブを講じる仕組みの導入				
							勤務実態調査		



別添 2

30文科初第1424号

平成31年1月25日

各都道府県教育委員会教育長  
各指定都市教育委員会教育長 殿

文部科学省初等中等教育局長

永 山 賀 久

(印影印刷)

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の策定  
について（通知）

文部科学省では、中央教育審議会における「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」の審議を踏まえ、このたび、「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」（以下、「本ガイドライン」という。）を策定しましたので、別添のとおり通知します。

服務監督権者である各教育委員会におかれては、本ガイドラインを参考にし、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。）を速やかに策定するようお願いします。なお、既に教育委員会において方針等が策定されている場合には、本ガイドラインに沿ったものとなるよう、学校や地域の実情等も踏まえ、改めて検討の上、必要に応じて改定するようお願いします。

本ガイドラインは、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したものであり、他の長時間勤務の削減方策と併せて取り組むべきものです。各教育委員会におかれては、本ガイドライン及び方針等を踏まえ、業務の削減や勤務環境の整備を進めるようお願いします。

本ガイドラインの運用に当たっては、本ガイドラインの「5. 留意事項」に記載した事項に十分留意の上、適切に対応するようお願いします。

なお、「5. 留意事項」の（5）に記載のとおり、本ガイドラインについては、平成

31年1月25日に中央教育審議会において取りまとめられた「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（答申）」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」取り組むべきであるとされていることを踏まえ、今後、同答申の別紙4「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」に則り、文部科学省として更に検討を続けていくこととしています。本ガイドラインの根拠が法令上規定された場合には、各地方公共団体においても、方針等を条例や規則等で根拠づけることが考えられることから、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るようお願いいたします。

また、本ガイドラインの運用に当たり具体的に整理が必要となる事項の詳細については、別途Q&A等の形でお示しする予定です。

このほか、本ガイドラインにおける上限の目安時間の性質及び本ガイドラインや方針等と地方公務員における超過勤務命令の上限の設定等に係る各地方公共団体の勤務時間条例との関係については、下記の事項に留意の上、適切に対応されるようお願いいたします。

今後、文部科学省では、「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、本ガイドラインの運用状況について、適宜、各教育委員会の取組の状況を把握し、公表することとしておりますので、御協力くださるようお願いいたします。

各都道府県教育委員会におかれては、所管の学校及び域内の市（指定都市を除く。以下同じ。）町村教育委員会に対して、各指定都市教育委員会におかれては、所管の学校に対して、本件について周知を図るとともに、十分な指導・助言に努めていただくようお願いいたします。

また、各都道府県教育委員会におかれては、本件について域内の市町村教育委員会が設置する学校に対して周知が図られるよう配慮をお願いいたします。

## 記

### （１） 上限の目安時間の性質について

本ガイドラインは、超過勤務命令に基づく業務以外の時間も含む「在校等時間」について上限の目安時間を示したものであり、校務をつかさどる校長及び服務監

督権者である教育委員会は、上限の目安時間を超えないように教師等の管理監督を行うことが求められること。

校長及び教育委員会は、教師等の勤務時間管理をはじめ、業務の役割分担・適正化、必要な執務環境の整備や健康管理など、学校の管理運営における責任を有するものであることから、各教育委員会で策定された方針等の実施に当たり、方針等で定める上限の目安時間を超える実態がある場合には、例えば、校務分掌の適正化や業務削減等の改善のための措置を取るなど、学校の管理運営上の責任を適切に果たすことが求められること。

## (2) 超過勤務命令の上限の設定等に係る各地方公共団体の勤務時間条例や人事委員会規則等との関係について

地方公務員に係る超過勤務命令の上限の設定等については、参考1の「超過勤務命令の上限の設定に係る条例参考例の送付について（通知）」（平成30年12月21日付け総行公第182号）及び参考2の『『職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）』の改正案における人事委員会規則等への委任事項について』（平成30年12月21日付け総務省自治行政局公務員部公務員課事務連絡）（以下、「総務省通知等」という。）において、地方公務員法第24条第4項における「均衡の原則」により、国家公務員の措置等を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる上限を定めるなど所要の措置を講じるとともに、平成31年4月から適用すべく条例の改正等を行うことが各地方公共団体に対して求められている。総務省通知等は、超過勤務命令を行うことができる時間の上限を定めるものであるが、「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」の対象となる教育職員についても、同法第6条に規定する政令で定める基準に従い条例で定める場合（いわゆる「超勤4項目」の業務に従事する場合）には、超過勤務命令に基づいて勤務する場合があることから、本ガイドライン及び各教育委員会で策定する方針等の有無にかかわらず、今般の総務省通知等を受けて各地方公共団体において改正等が予定されている条例や人事委員会規則等の対象から教育職員を除く必要はなく、均衡の原則にも留意しつつ、所要の措置を講じること。

なお、前述のとおり、本ガイドラインの根拠が法令上規定された場合には、各地方公共団体においても、超過勤務命令の上限の設定等の措置とは別に、方針等を条例や規則等で根拠づけることが考えられることから、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ること。

【別 添】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 31 年 1 月 25 日文部科学省）

【参考 1】超過勤務命令の上限の設定に係る条例参考例の送付について（通知）（平成 30 年 12 月 21 日付け総行公第 182 号）

【参考 2】「職員の勤務時間，休暇等に関する条例（案）の改正案における人事委員会規則等への委任事項について」（平成 30 年 12 月 21 日付け総務省自治行政局公務員部公務員課事務連絡）

担当：初等中等教育局初等中等財務課教育公務員係 鞠子，弓岡，吉田，野崎 TEL：03-5253-4111（代表）内線 2588
---

## 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31年1月25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て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）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」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)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」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。

総行公第182号  
平成30年12月21日

各都道府県総務部長  
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)  
各指定都市総務局長  
(人事担当課扱い)

} 殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長  
(公 印 省 略)

超過勤務命令の上限の設定等に係る条例参考例の送付について（通知）

長時間労働の是正のための措置として、民間労働法制においては、「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」（平成30年法律第71号）により罰則付きの時間外労働の上限規制等が導入され、原則として平成31年4月から施行されることとなっております。また、国家公務員においても、本年8月の人事院の「公務員人事管理に関する報告」において、超過勤務命令を行うことができる上限を人事院規則で定めるなどの措置を講じるとされ、平成31年4月より適用すべく人事院において人事院規則の改正等の作業が進められているところです。

地方公務員についても、地方公務員法第24条第4項における「均衡の原則」により、国家公務員の措置等を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる上限を定めるなど所要の措置を講じていただくとともに、平成31年4月より適用すべく条例の改正等を行っていただくようお願いします。併せて、長時間労働の是正をはじめとする働き方改革について地域社会をリードする役割を改めて御認識いただき、時間外勤務縮減等に向けた取組を一層推進していただくようお願いします。

つきましては、「職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）」を別添のとおり改正しましたので送付します。なお、改正人事院規則等につきましては、その内容が判明し次第、情報提供する予定としています。

おって、各都道府県においては、市区町村等にも御連絡いただくようお願いします。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）、地方自治法第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

連絡先

公務員課公務員第四係 包、佐々木

電話 03-5253-5544（直通）

○ 職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案） 新旧対照表

改 正 後	現 行
<p>（正規の勤務時間以外の時間における勤務）  <b>第十条（略）</b>  <b>2（略）</b></p> <p><b>3</b> 前項に規定するもののほか、同項に規定する正規の勤務時間以外の時間における勤務に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。</p>	<p>（正規の勤務時間以外の時間における勤務）  <b>第十条（略）</b>  <b>2</b> 任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあつては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として人事委員会規則で定める場合に限り、正規の勤務時間以外の時間において同項に掲げる勤務以外の勤務することを命ずることができる。</p> <p>（新設）</p>

附則

この条例は、平成三十一年四月一日から施行する。

(参考2)

事務連絡  
平成30年12月21日

各都道府県総務部  
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)  
各指定都市総務局  
(人事担当課扱い)  
各人事委員会事務局

} 御中

総務省自治行政局公務員部公務員課

「職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）」の改正案における  
人事委員会規則等への委任事項について

「超過勤務命令の上限の設定等に係る条例参考例の送付について（総行公第182号）」において、「職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）」の改正案を送付したところですが、当該改正案において、新たに人事委員会規則等で定めるとした事項については、現時点では、下記の事項が想定されますので、参考までにお知らせします。

なお、超過勤務命令の上限設定等に係る人事院規則等の改正は、「公務員人事管理に関する報告」の内容に沿って行われることが想定されますので、各地方公共団体におかれましては、当該報告を参考に、超過勤務命令の上限設定等の措置について検討を進めていただきますようお願いします。

おって、各都道府県においては、市区町村等にも御連絡いただくようお願いします。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

## 記

現時点で新たに人事委員会規則等で定めることが想定される事項

- ① ②以外の職員の上限時間
- ② 他律的な業務の比重の高い部署に勤務する職員の上限時間
- ③ ①又は②の上限時間の特例（大規模な災害への対応等公務の運営上真にやむを得ない場合）
- ④ ①又は②の上限時間を超えた場合には、超過勤務を命ずることが公務の運営上真にやむを得なかったのか事後的な検証を実施すること

連絡先

公務員課公務員第四係 包、佐々木

電話 03-5253-5544（直通）

### 3 働き方改革と勤務環境の整備等

#### (1) 長時間労働の是正

現在、我が国においては、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のため働き方改革が進められており、先の国会で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が成立した。これにより、民間労働者については、いわゆる三六協定で定める時間外労働の上限等が定められ、来年 4 月から施行されることとなった。

国家公務員の超過勤務は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に各省各庁の長から命じられて行うものとされており、民間労働者の時間外労働と枠組みは異なっている。しかしながら、公務においても職員の健康保持や人材確保の観点等から長時間労働を是正すべき必要性は異なるものではなく、超過勤務の縮減に取り組んでいく必要がある。

国家公務員については、これまで、本院が「超過勤務の縮減に関する指針」で年間の超過勤務の上限目安時間数を示してきたが、民間労働法制の改正を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる上限を、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律に基づき人事院規則で定めることとし、原則、1 箇月について 45 時間かつ 1 年について 360 時間と、他律的な業務の比重の高い部署に勤務する職員に対しては 1 箇月について 100 時間かつ 1 年について 720 時間等と設定する。ただし、大規模な災害への対応や重要な法令の立案等公務の運営上真にやむを得ない場合には、この上限を超えることができることとする。上限の時間を超えた場合には、各省各庁の長は、超過勤務を命ずることが公務の運営上真にやむを得なかったのか事後的に検証を行うものとする。

また、職員の健康確保措置についても、民間労働法制の改正を踏まえ、1 箇月について 100 時間以上の超過勤務を行った職員等に対しては、職員からの申出がなくとも医師による面接指導を行うこととするとともに、超過勤務の多い職員から申出があった場合の面接指導について、その対象となる超過勤務時間数の基準を 1 箇月について 100 時間から 80 時間に引き下げるものとする。あわせて、面接指導の適切な実施を図るため、超過勤務手当が支給されない管理職員も含めて、各省各庁の長は適切な方法により職員の超過勤務の状況を把握することとするともに、より適切に職員の健康管理を行えるよう健康管理医の機能強化を図ることとする。

さらに、民間労働法制における年次有給休暇の時季指定に係る措置を踏まえ、年次休暇の使用を促進するため、各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が 10 日以上以上の職員が当該年において年次休暇を 5 日以上確実に使用することができるよう配慮することとする。

長時間労働の是正は極めて重要な課題であるが、国民のニーズに的確に対応し、適時適切な行政サービスを提供するという役割も同時に果たさなければならない。そのためには、本院が昨年報告したとおり、超過勤務予定の事前確認等を徹底するなど、各職場においてマネジメントの強化を図るとともに、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むなどの対策を講ずることが必要である。本院としても、関係機関と連携しつつ、各府省における取組を支援していく。

また、国会業務など府省単独では業務の合理化が困難なものについては、関係各方面の理解と協力を求め、政府全体として取組を進めることが必要である。

これらのマネジメント強化、業務合理化等を進めてもなお恒常的に長時間の超過勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた要員が確保される必要がある。

学校における働き方改革推進本部（第 1 回）  
柴山文部科学大臣 冒頭あいさつ

平成 31 年 1 月 29 日

世界からも評価の高い我が国の学校教育を持続可能なものとし、教師が子供たちの指導に使命感を持ってより専念できるように、先週の金曜日に中教審からいただいた答申を踏まえて、学校における働き方改革を強力に推進することが必要です。

学校の働き方改革はここからがスタートです。そのため、本日の第 1 回目の「学校における働き方改革推進本部」の開催に当たり、まず私から配布させていただいた通り、答申を踏まえ働き方改革を強力に進める旨の「大臣メッセージ」を出させていただきました。

学校や教育委員会に「お任せ」ということでは残念ながら働き方改革は進まないと考えます。教師が教師でなければできないことに全力投球していただく。そのために、文部科学省がしっかりと役割を果たし、地域や保護者をはじめとする社会全体に対し、何が教師本来の役割であるのかというメッセージをしっかりと発信していく必要があります。例えば、働き方改革に関する動画メッセージを文部科学省のホームページにアップする、あるいはメディアの皆様ともしっかりと連携していく。こうしたことなど、文部科学省が学校と社会の連携の起点・つなぎ役としての役割をしっかりと前面に立って果たしていく必要があると考えております。

また、本推進本部の本部員一人一人が手分けをしながら、各府省、教育関係団体、スポーツ・文化関係団体、経済団体などに対して、学校における働き方改革を推進するために対話をし、働きかける必要があります。

さらに、来年度政府予算案を足がかりに、教職員定数の改善などの一層の条件整備を図るとともに、教育課程や教員免許などの教育制度も必要に応じて、大胆に緩和などの見直しをする必要があると考えております。

本推進本部の本部員におかれては、固定概念にとらわれずに、立場を超えて知恵を出し合うとともに、自らの職務権限を十二分に活かして働き方改革を推進し、教師や子供たち、保護者、あるいは地域の方々がその成果を実感できるよう、そして前向きに取り組んでいただけるように頑張ってくださいますよう、お願い申し上げます。以上です。



『家庭・地域の宝である子供たちの健やかな成長に向けて』  
～ 学校における働き方改革の実現 ～  
«文部科学大臣メッセージ»

1月25日、中央教育審議会から、学校における働き方改革の推進に係る提言をいただきました。これを受けて、文部科学省は学校が引き続き、質の高い教育を提供し続けられるよう取組を加速化してまいります。

今、学校現場では、教師の長時間勤務の深刻な実態があり、働き方改革は待ったなしの状況です。“子供たちのため”を合言葉に、これまで志ある教師たちがその使命感から、様々な社会の要請に応えてきましたが、過労死に至ってしまうような痛ましい事態もあり、ここで教師の働き方を変えなければなりません。働き方改革はこれからも、志高く能力のある方々が教師の道を選び、我が国の学校がさらに充実・発展するためにも不可欠になっています。

これは Society 5.0 といった変化の激しい時代を生きる子供たちに“たくましく生きる力”を育むためにも重要です。教師は本分である学習指導をはじめとする教育活動にこれまで以上に力を注ぐ必要があります。

こうした中で、朝早くからの登校指導や夜間・休日の見回り、勝つことだけを重視し長時間の練習を行う部活動、運動会等の過剰な準備など、必要な授業の準備時間が削られてまで教師が行うことでしょうか。“子供たちにとって真に必要なものは何か”、優先順位をつけて大胆に業務を減らし、家庭や地域の御協力を得ながら、社会全体で子供たちを育む体制が不可欠です。

皆さんの住む地域の学校で、教師たちが毎日子供たちの前でいきいきと教壇に立てるよう、力を合わせていきましょう。そして、これからも優秀な若者が教師になりたいと思えるよう、教師の仕事をより魅力的なものにいきましょう。文部科学省としても、積極的な情報発信や関係者への働きかけ、教育制度の在り方の大胆な見直しや条件整備をしっかりと行うなど、全力を尽くして取り組んでまいりますので、是非、学校における働き方改革に御理解・御協力をお願いします。

平成31年（2019年）1月29日  
文部科学大臣 柴山昌彦

「関係府省・関係団体の皆様へ」  
学校における働き方改革の推進について

～ 学校現場の負担軽減に御理解・御協力をお願いします ～

- 本年1月に中央教育審議会において、学校における働き方改革の推進に係る提言が取りまとめられました。これを受けて、文部科学省はこれからも、子供たちの未来のため学校が質の高い教育を提供し続けられるよう、働き方改革の取組を強力に進めてまいります。
- 今、学校現場では、教師の長時間勤務の深刻な実態があります。これまで学校は、社会の要請を受けて、子供に関わる様々な業務を担ってきましたが、過労死なども社会問題となっており、ここで教師の働き方を変えなければなりません。これは Society 5.0 といった変化の激しい時代を生き抜く力を子供たちに育むためにも重要です。教師がこれまで以上に子供たちの指導に専念できるよう環境整備していく必要があります。
- こうした中で、例えば、学校は、多様な機関から依頼を受け、子供・家庭向けの周知などを行っています。特に夏休みなど長期休業前は依頼が多く、子供たちの成績処理で忙しい時期にも関わらず、学級ごとに配布物を仕分け、学級担任が一枚ずつ配っています。各機関からのそれぞれの依頼は小さいですが、これが積み重なることで負担が大きくなっています。
- こうした各機関からの依頼について、今後は、関係機関の皆様にも御理解・御協力いただきながら、例えば、
  - ・ 学校への子供・家庭向け周知等の依頼は厳に精選いただき、学校を経由しない方法（公共施設等での配布、インターネットや広報誌への掲載など）を活用いただくこと、
  - ・ 学校に依頼せざるを得ない場合も、学校への依頼方法は教育委員会等の判断に、周知方法は各学校の判断にそれぞれ委ねいただくこと、また、配布が必要な場合は、児童生徒分の部数を確保した上で、学級担任が配りやすいよう、例えば、あらかじめ40部ずつ仕切りを入れること、
  - ・ 作文・絵画コンクール等について、学校単位での応募や学校による審査や取りまとめを要件としない、また、学校経由での子供への周知を求めないようにしていただくこと、
  - ・ アンケートへの回答など、学校の関与が不可欠でないものについては、学校が集約することを前提とせず、直接各機関に送付できるようにしていただくこと、など、御配慮いただきたいと考えています。
- これからも、子供たちの未来のため学校が質の高い教育を提供し続けられるよう、文部科学省として全力を尽くして取り組んでまいりますので、皆様も学校における働き方改革に御理解・御協力をお願いいたします。

平成31年（2019年）3月18日  
文部科学大臣 柴山昌彦

《保護者・地域の皆さまへ》  
～学校の働き方改革へのご理解・ご協力をお願いします～

いま、社会全体で働き方改革が進められていますが、学校の働き方改革は特に待ったなしの状況です。

皆さまのお住まいの地域の学校は、毎日どのような御様子でしょうか。

朝は子供たちが登校する前の7時すぎから子供たちを迎えるための準備を始め、夜は職員室の明かりが20時前までついていて、土日もグラウンドや体育館で部活動をやっている、これは全国の小・中学校の平均的な姿です。

一人一人の子供たちと丁寧に向き合いたいという思いから、毎日時間に追われて働いているため、先生は他の職業と比べてストレスが高いというデータもあります。

「そのくらいなら、自分の方が働いている!」「忙しいのは先生だけみたいなこと言わないで!」。皆さまから、そんな声が聞こえてくるかもしれません。

ですが、働き方改革が必要なのは先生を楽にするためではありません。学校が、子供たちの未来に直結する場所だからです。

御存じのとおり、これから大きく社会が変わろうとしています。今でもパソコンやスマホ、外国人との仕事や交流など、私たちが子供だったときとは、取り巻く環境が違ってきています。学校は、子供たち一人一人がそんな未来をたくましく生き抜く力を身に付ける場所であってはなりません。

きちんと文章が理解できる力、答えのない問題に対し、自分で考え、仲間と協力して取り組む力、知らない人に自分の意見を正確に伝える力、そして英語やプログラミングなど、しっかり子供たちに身に付けさせなくてはなりません。

学校の働き方改革は、これまでの先生の働き方を見直し、毎日元気に子供たちの前に立って未来につながる力を育む教育を行うために必要なものなのです。先生には、授業やその準備をはじめとした先生にしかできない教育活動に全力投球していただきましょう。

お住まいの地域の学校でも、これから『朝の登校時間を改める』『夜は学校も留守番電話を設置する』『部活動の時間を見直す』『子供の補導時は基本的に保護者に対応いただく』といった取組が始まります。

こうした中、地域全体で子供たちによりよい教育環境を実現するため、学校・家庭・地域が教育目標を共有し、それぞれ何ができるか考え、連携・分担することが重要です。例えば、保護者や地域の方々などがサポート・スタッフや部活動指導員、ボランティアとして学校に参加する、土日の地域行事や登下校時の見守り、夜間の見回り等は地域が主体的に担うといった取組をこれまで以上に進めていただくことも考えられます。特に、PTAに期待される役割は大きく、学校や地域との役割分担を話し合い、共通理解を得ながら、活動を充実することが大切です。

未来を担うのは子供たちです。子供たちのために我々みんなで取り組んでまいりましょう。子供たちの教育をますます良くする、そのための学校の働き方改革にご理解をいただき、ご協力をお願いいたします。

平成31年(2019年)3月18日  
文部科学大臣 柴山昌彦

## 教育委員会・学校の教職員の皆様へ ～学校における働き方改革の実現に向けて～

本年1月に中央教育審議会から、学校における働き方改革に関する答申を頂きました。

今の教師の働き方の深刻な状況について、その厳しさを一番実感しておられるのは皆様だと思います。“子供のため”を合い言葉に、志ある教師の皆様が、その使命感から様々な社会の要請に献身的に応え、これまでの学校教育を支えてきましたが、長時間勤務の中で疲弊し、時に過労死に至る痛ましい事態が生じている今、一刻も早く働き方を変えなくてはなりません。

何より働き方改革は教育の質を向上させるために必要です。Society 5.0 といったこれまでにない激動の時代を生き抜く力を、子供たちに身に付けさせるため、教師自らが生活の質を豊かにして人間性や創造性を高め、効果的な教育活動を行うことが今回の働き方改革の目的です。これからも優秀な若者に教師を志してもらうためにも重要です。

文部科学省は、本答申を踏まえ、教職員定数の改善等の一層の条件整備をはじめとして、提言された施策に全力で取り組んでまいります。

その上で、働き方改革の推進には、教育委員会・学校の皆様との連携のもと、これまで以上に真剣に取り組むことが不可欠であるため、今回メッセージを出すことにしました。

### ＜教育委員会の皆様＞

教育委員会は、教育活動の充実のため、学校が最大限力を発揮できるように支える組織です。

このため、各担当部署がそれぞれ学校に対して指示しているようなものがあれば、全体として学校業務を俯瞰して、スクラップ・アンド・ビルドを行っていくことが不可欠です。

また、学校が子供と向き合う業務に集中するためには、家庭・地域の理解・協力を得ながら、業務の役割分担・適正化を図ることが必要です。他方、学校から地域や家庭に対し、「これは学校の仕事ではない」とは言いづらいものです。教育委員会が学校と関係機関、家庭や地域との連携の起点・つなぎ役として前面に立って、学校運営協議会制度や地域学校協働本部等の体制整備も含め、負担軽減につながる取組をお願いします。

さらに、首長部局にも働きかけ、ICT 環境や人材確保等、必要な予算の確保に御尽力をお願いします。

### ＜学校の教職員の皆様＞

いつも子供たちのために御尽力いただいていることに感謝します。このたび、これまで学校や教師が担ってきた代表的な14の業務を始め、学校や教師が担うべき業務の考え方を示しました。教育委員会の支援を受けて、これを機に、学校業務の見直しをお願いします。

勤務時間を意識した働き方も重要です。限られた時間の中で子供たちへの効果的な指導を行うため、メリハリをつけた時間の使い方が大切です。是非、実践的な取組をお願いします。

校長等の管理職の皆様、組織マネジメントは管理職の重要な仕事です。これまで慣例的にやってきた業務も今一度見直しをお願いします。優先順位をつけて、必要性の低い業務は思い切ってやめること、家庭・地域との適切な役割分担を進めるために学校運営協議会の場等で話し合い、理解・協力を得ることも大事です。

私たち、教育に携わる者の目的は一つ、すべては子供たちのためです。

今、子供たちに真に必要な教育環境を確保するため、その在り方を見直す必要があります。

未来を担うのは子供たちです。こうした子供たちのため、我々みんなで取り組みましょう。子供たちへのより良い教育のための学校の働き方改革に御理解をいただき、是非御協力をお願いいたします。

平成31年(2019年)3月18日  
文部科学大臣 柴山昌彦

### 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について

- これまで学校・教師が担ってきた業務のうち、教師の業務量や地方公共団体での取組、諸外国における教職員の分業体制等を参照し、役割分担等について特に具体的に議論すべき代表的な 14 の業務の在り方に関する考え方について、以下のとおり整理した。

また、これらの整理を進めるために文部科学省で実施すべき取組について、項目ごとに「文部科学省に求める取組」としてまとめた。学校における業務の役割分担を徹底するため、文部科学省にはこれらに対して誠実に対応することを望む。

#### 【基本的には学校以外が担うべき業務】

##### ① 登下校に関する対応

- 学校による登下校の安全に関する対応については、児童生徒の安全確保や、地域・保護者と学校の連携体制構築の観点から有意義だという指摘もあるが、諸外国では学校が対応せず、保護者等の別の主体が担っている例も多い。また、スクールガード・リーダーや地域住民による見守り活動等による安全確保の取組が行われている地方公共団体もある。

学校は、安全指導等の観点から通学路の設定・安全点検等を行っており<sup>107</sup>、また、児童生徒の安全確保のために保護者や関係機関等と連携を図るよう努めるものとされているが、登下校時の見守り活動の日常的・直接的な実施は必ずしも教師が担わなければならないものではない<sup>108</sup>。

- 通学路を含めた地域社会の治安を確保する一般的な責務は当該地域を管轄する地方公共団体が有するものであることから、登下校の通学路における見守り活動の日常的・直接的な実施については、基本的には学校・教師の本来的な業務ではなく、地方公共団体や保護者、地域住民など「学校以外が担うべき業務」である。

各地域においては、地方公共団体等が中心となり、学校、関係機関、地域の連携を一層強化する体制の構築により、通学路の安全確保を効果的に行うことが考えられる。

<sup>107</sup> 学校保健安全法第 27 条

<sup>108</sup> 学校保健安全法第 30 条

＜文部科学省に求める取組＞

- ア 法的な整理を踏まえた、地域や保護者への明確なメッセージの発信
- イ 通学路の安全確保について学校が中心となって担っている場合の対応見直しについて、警察署等の関係機関を所掌する省庁に対する協力要請
- ウ 地域ボランティアの参画を円滑に進めるための、地域学校協働活動の推進

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

- 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については、学校外での非行や事故の事前防止という点で有意義であるという指摘もあるが、地方公共団体では、自治会や警察機関等と生徒指導上の課題等について共有した上で、保護者・PTA と地域住民による夜間パトロール、声掛けを徹底している例もある。

①でも述べたとおり、地域社会の治安を確保する一般的な責務は当該地域を管轄する地方公共団体が有するものである。また、児童生徒の補導時の対応等については、児童生徒の家庭の事情等により、やむを得ず教師が対応しているケースもある<sup>109</sup>が、第一義的には保護者が担うべきである。したがって、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は、基本的には学校・教師の本来的な業務ではなく「学校以外が担うべき業務」である。

これを踏まえ、放課後から夜間などにおける見回りについては、地域や学校の実情に応じて、教育委員会が実施する必要性を含め精査した上で、中心となって担う主体を警察や地域ボランティア等学校・教師以外の主体に積極的に移行していくべきである。

＜文部科学省に求める取組＞

- ア 法的な整理を踏まえた、地域や保護者への明確なメッセージの発信
- イ 児童生徒の補導時等の一義的な責任は保護者にあることを踏まえた対応について、警察庁等の関係省庁に対する要請
- ウ 地域ボランティアの参画を円滑に進めるための、地域学校協働活動の推進

③ 学校徴収金の徴収・管理

- 学校給食費や教材費、修学旅行費等の学校徴収金については、未納者への督促等を含

---

<sup>109</sup> 教育基本法第10条第1項においては、「父母その他の保護者は、子の教育について第一義的に責任を有するものであつて、生活のために必要な習慣を身に付けさせるとともに、自立心を育成し、心身の調和のとれた発達を図るよう努めるものとする。」とされており、放課後から夜間などにおける見回り、補導時の対応を学校が行うべきであると直接位置付けられたものはない。

め、徴収・管理を地方公共団体の職員の業務とすることで、学校の負担軽減を図りつつ、高い徴収率を挙げている例もある。また、学校給食費については、既に地方公共団体の歳入歳出予算に組み入れる公会計方式にしている地方公共団体も一定程度存在する。

先進的な地方公共団体の取組を踏まえれば、未納金の督促等も含めた学校徴収金の徴収・管理については、基本的には学校・教師の本来的な業務ではなく「学校以外が担うべき業務」であり、地方公共団体が担っていくべきである。仮に、学校が担わざるを得ない場合であっても、地域や学校の実情に応じて事務職員等に業務移譲すべきであり、教師の業務とすることは適切ではない。

特に学校給食費については公会計化及び地方公共団体による徴収を基本とすべきであり、それ以外の学校徴収金についても、公会計化に向けた取組を進めるべきであって、各地方公共団体の取組状況や既に取り組んでいる地方公共団体の好事例を広く公表することにより、各地域の取組を促す。（「8. 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」参照）

#### <文部科学省に求める取組>

- ア 給食費の公会計化導入や徴収業務を学校・教師ではなく地方公共団体が担うようにするためのガイドラインの早急な作成と周知徹底
- イ 給食費以外の学校徴収金について、公会計化に向けた好事例形成のため、先進的な取組を行う地方公共団体の支援と、全国への事例周知
- ウ 以上の取組を実施した上での、各地方公共団体の取組状況の調査・公表

#### ④ 地域ボランティアとの連絡調整

- 学校と地域との連携・協働については、教育基本法<sup>110</sup>にも規定されており、学校を運営するに当たり極めて重要であり、社会教育法第9条の7第2項では、「地域学校協働活動推進員」が、「地域住民等と学校との間の情報の共有を図るとともに、地域学校協働活動を行う地域住民等に対する助言その他の援助を行う」とされている。

この点も踏まえ、地域ボランティアとの連絡調整については、地域学校協働活動推進員等が中心となって行うべきであり<sup>111</sup>、基本的には学校・教師の本来的な業務ではなく「学校以外が担うべき業務」である。

---

<sup>110</sup> 教育基本法第13条 学校、家庭及び地域住民その他の関係者は、教育におけるそれぞれの役割と責任を自覚するとともに、相互の連携及び協力に努めるものとする。

<sup>111</sup> 地方公共団体における取組として、学校に地域学校協働活動推進員等の席や地域に開かれたコミュニティ・スペース等を用意し、教師が体験活動等で地域住民の支援を受けたい場合等に、当該地域学校協働活動推進員等が地域ボランティアと調整している例がある。

- 特に、これまで学校・教師が担ってきた業務の役割分担を進めるに当たっては、地域ボランティアをはじめとした多様な人材の活躍が重要であるが、こうした多様な人材確保のための連絡調整に学校の時間がとられてむしろ学校の負担が増大するとの指摘もある。こうした点からも、地域ボランティアとの連絡調整は地域学校協働活動推進員等が中心となっていくこととし、学校の最大のリソースの一つである時間を確保していくことが重要である。
- なお、地域ボランティアの活動に関する学校側の地域学校協働活動推進員等との連絡調整窓口としては、主幹教諭や事務職員等が地域連携担当として、その役割を積極的に担うことが考えられる。この推進のため、地域連携担当教職員について、文部科学省は、標準職務の例を示し、教育委員会は、校務分掌上への位置付けを進めるべきである。

#### ＜文部科学省に求める取組＞

- ア 地域学校協働活動推進員の一層の配置促進
- イ 地域連携担当教職員に係る標準職務例の提示及び学校管理規則における規定参考例の提示

#### 【学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務】

#### ⑤ 調査・統計等への回答等

- 文部科学省は地方公共団体に対し、調査・統計等を実施しており、各学校の設置者も、学校現場や児童生徒の実情を適切に把握する観点から、調査・統計等を実施している<sup>112</sup>。さらに、様々な主体の求めに応じ、学校の状況を逐次把握するために調査等が行われる場合もある。  
政府の統計改革推進会議<sup>113</sup>でも、統計を積極的に利用した証拠に基づく政策立案（EBPM）の推進の必要性和同時に、報告者負担の軽減が掲げられており、こうした方向性に即して、調査・統計等の不断の見直しを進めなければならない。

<sup>112</sup> 調査・統計等には、学校教育法第5条（設置者管理主義）に基づく調査、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第54条第2項に基づく調査・統計等のほか、学校基本調査、学校保健統計調査、学校教員統計調査という統計法に基づく基幹統計がある。基幹統計については、学校長は調査票に基づき回答する義務があり、基幹統計以外の国や教育委員会からの調査・統計等についても、学校は対応せざるを得ない現状がある。

<sup>113</sup> 「統計改革推進会議最終取りまとめ」（平成29年5月）



- 精査を十分に進めた上で、必要な調査・統計等への回答は学校が担わざるを得ないが、教師の専門性に深く関わるもの以外については事務職員等が中心となって回答し、「教師以外の者が担うべき業務」とすべきである。

各教育委員会においては、学校への調査・照会について、対象・頻度・時期・内容・様式等の精査や、項目の重複排除等、報告者負担の軽減に向けた不断の見直しを行うとともに、首長部局が行う調査についても、同様の配慮を働きかけるべきである。

- また、研究指定校やモデル事業については、地域の教育課題の変化を踏まえて精査・精選することが必要であり、文部科学省や国立教育政策研究所は、それぞれの行政目的から縦割りで行われている研究指定校やモデル事業の思い切った統合、精選を行うべきである。また、教育委員会においても必要性が乏しくなった研究指定校やモデル事業が存続することがないように不断の見直しが必要である。

さらに、首長部局や地域の研究機関、民間団体が実施する学校宛ての調査や出展依頼等への対応業務を軽減する観点から、当該団体等に対して、教育委員会経由での連絡や学校によらない子供たちへの周知方法の検討などの協力を要請することが必要である。

なお、各学校においては、必要に応じて、外部からの調査や問合せが予想される事項については学校ホームページ等で積極的に情報を公開するなど、問合せを減らすための工夫を講ずることも重要である。

#### <文部科学省に求める取組>

- ア 教育委員会や学校等を対象に実施する調査の項目の整理・統合の徹底的な実施
- イ 調査の精選と重複排除のため、文部科学省が実施する調査について業務量を一元的に管理する初等中等教育局財務課における事前確認の徹底
- ウ 文部科学省が実施する調査の教育委員会等に対する前広な時期・項目の提示
- エ 研究指定校やモデル事業の思い切った統合・精選
- オ 必要な研究指定校やモデル事業における申請等のための書類の簡素化
- カ 研究機関や民間団体が実施する学校宛ての調査や、作文・絵画コンクール等への出展依頼、家庭向けの配布依頼等への対応業務を軽減する観点から、当該団体等に対して、教育委員会経由での連絡や学校によらない子供たちへの周知方法の検討などの協力要請（特に、他省庁や独立行政法人をはじめとした国の各機関に対する要請の実施）
- キ 作文・絵画コンクール等への出展依頼に係るポータルサイトの構築
- ク 文部科学省の後援名義等の使用許可における上記カの要請への協力の必須条件化

## ⑥ 児童生徒の休み時間における対応

- 児童生徒の休み時間は学校における教育活動の間に設けられており、学校として児童生徒の安全を確保する必要がある。また、休み時間の様子の観察により、児童生徒の抱える課題への早期対応が可能となることから学校が担うことが現実的である<sup>114</sup>。

ただし、休み時間への対応は、教員免許を必要とする業務ではなく、「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」である。

- 学校には、休み時間における児童生徒の事故等を防止する措置を講ずる注意義務等が生じるが、現在でも教師以外の学校職員がその業務を担うこともある。また、児童生徒や学校の状況等に応じ、責任体制を明確化するとともに、注意・配慮が必要な情報等について十分に共有を図った上で、例えば、地域ボランティア等の協力も得ながら、全ての教師が毎日、児童生徒の休み時間の対応をするのではなく、輪番等によって負担を軽減する等の取組を促進すべきである。

＜文部科学省に求める取組＞

ア 地域ボランティアの参画を円滑に進めるための、地域学校協働活動の推進

## ⑦ 校内清掃

- 校内清掃については、清掃指導を通じて児童生徒に勤労の意義や奉仕の精神、集団の一員としての自覚を深め、責任感を育成するとともに、児童生徒相互の触れ合いを深める点で有意義であるという指摘がある<sup>115</sup>が、諸外国では、教師が校内清掃の指導を担っている例は少ない。また、我が国においても、清掃の時間に地域の高齢者が参加し、児童生徒と交流を図りながら実施している地方公共団体もある。

校内清掃は校内で行われるものではあるが、児童生徒が行う清掃の見守りは、教員免許を必ずしも必要とする業務ではなく、「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」である。

---

<sup>114</sup> 法令等において、学校が行うべきと直接位置付けられていない。

<sup>115</sup> 特別活動としての清掃指導については、小学校学習指導要領において、「清掃などの当番活動や係活動等の自己の役割を自覚して協働することの意義を理解し、社会の一員として役割を果たすために必要となることについて主体的に考えて行動すること。」と記載され、中学校学習指導要領においては清掃に係る記載はなく、中学校学習指導要領解説において「日常に行われている清掃や日直などの当番の活動」が、「教育課程には位置付けられていないが教育的意義が大きい」ものの例示として挙げられているが、明確に義務づけられたものではない。

- したがって、清掃指導については、その教育的効果を踏まえつつ、学校や児童生徒の状況、教職員の勤務状況、環境衛生の維持等も踏まえ、各学校において合理的に回数や範囲等を設定し、地域ボランティア等の参画や民間委託等を検討するなど、全ての教師が毎日行うのではなく、輪番等によって負担を軽減する等の取組を促進すべきである。

一方、日常的な環境衛生の維持又は改善のための活動は学校の業務である<sup>116</sup>が、教師が行うのは授業等の業務に付随して行う日常点検の範囲にとどめ、その他の環境衛生活動については、現在も教師以外の学校職員も行っているが、地域ボランティアの参画や民間委託等も検討し、できる限り教師に行わせないように努めるべきである。

＜文部科学省に求める取組＞

ア 地域ボランティアの参画を円滑に進めるための、地域学校協働活動の推進

## ⑧ 部活動

- 中学校及び高等学校段階での部活動は、現行の学習指導要領<sup>117</sup>では、「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」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することが示されている。

- 部活動の設置・運営は法令上の義務ではなく、学校の判断により実施しない場合もあり得る。実施する場合には学校の業務として行うこととなるが、平成 29 年度から部活動指導員が制度化されたところであり、部活動指導は必ずしも教師が担う必要のない業務である。

ただし、現状では、ほとんどの中学校及び高等学校で部活動が設置され、実態として、多くの教師が顧問を担わざるを得ない状況である。教師の中には、部活動にやりがいを感じている者もいる一方で、競技等の経験がなく部活動の指導に必要な技能を備えてい

<sup>116</sup> 学校保健安全法施行規則第 2 条において、「学校においては、前条の環境衛生検査のほか、日常的な点検を行い、環境衛生の維持又は改善を図らなければならない。」と規定されており、校内清掃など日常の環境衛生活動については学校が担わねばならない業務とされているが、その主体は必ずしも限定されていない。

<sup>117</sup> 一部の地方公共団体では、小学校段階でも「小学校部活動」と称してスポーツや文化的な課外活動を実施している場合がある。こうした活動については、小学校学習指導要領における位置付けはなく、土日の部活動手当も支給されないなど、中学校・高等学校段階の部活動とは取扱いが異なる。

ない教師等が部活動の顧問を担わなければならない場合には負担を感じている<sup>118</sup>。

- 部活動については、児童生徒がバランスの取れた心身の成長と学校生活を送ることができるようにするためにも活動時間を抑制するとともに、顧問については、教師の勤務負担の軽減や生徒への指導の充実の観点から、学校の教育方針を共有した上で、学校職員として実技指導等を行う部活動指導員や外部人材を積極的に参画させることが重要である。
- 教育委員会及び学校は、部活動ガイドラインで示された活動時間等の基準の遵守が求められる。教師の本務は授業であり、限られた時間の中で授業準備がおろそかになるほどまでに部活動に注力することは適切ではないが、部活動に過度に注力してしまう教師の存在も指摘されていることから、教師の意識改革も必要である。このため、教育委員会は、採用や人事配置等において、教師の部活動の指導力を過度に評価しないよう留意すべきである。
- あわせて、一部の保護者による部活動への過度の期待等の認識を変えるため、入試における部活動に対する評価の在り方の見直し等も検討すべきである。

なお、設置する部活動の数については、少子化による学校規模の縮小等の実情に応じ、生徒や教師の数や部活動指導員の参画状況を考慮して適正化するとともに、複数の学校による合同部活動や、総合型地域スポーツクラブ等の地域のスポーツ・文化団体、社会教育施設等との連携等を積極的に進めるべきである。また、学校の部活動が参加する大会・コンクール等の主催者においても、学校単独でなく、こうした合同チームや学校と連携した地域の団体等が大会に参加できるよう、関係規定の見直し等を行うべきである。

また、大会やコンクールで勝つことのみを重視し過重な練習が行われることのないよう、勝利至上主義を助長するような大会等の在り方の見直しを進めることも重要である。

学校教育としての意義を超えて、部活動の大会等で活躍・勝利することが地域の誇りや伝統である等の理由で、教師が授業の質の向上に取り組めないほどの負担を強いられることはあってはならないことであり、地域がこれを望むのであれば、地域単位の取組として活動を行うべきである。
- 一部地域では、平日の一定時刻までは学校部活動、それ以降の時間や休日については地域のクラブ活動にすみ分けて取り組んでいる例もあり、部活動は必ずしも教師が担う

---

<sup>118</sup> 部活動に際して、必要な技能を備えていない場合、メンタルヘルス不良となる傾向がみられる（教員勤務実態調査）。

必要はないことを踏まえると、教師が授業や授業準備等の教師でなければ担うことのできない業務に注力するためにも、地方公共団体や教育委員会において、公認スポーツ指導者資格制度を設けている公益財団法人日本スポーツ協会や地域の体育・スポーツ協会等と協力して、質の高い部活動指導員の任用・配置を進めるとともに、地域における指導者の質の担保を行うなど、学校や地域住民と意識共有を図りつつ、地域で部活動に代わり得る質の高い活動の機会を確保できる十分な体制を整える取組を進め、環境を整えた上で、将来的には、部活動を学校単位から地域単位の取組にし、学校以外が担うことも積極的に進めるべきである。

#### ＜文部科学省に求める取組＞

- ア 過剰な部活動の活動時間削減に伴い、登校時間を遅らせることや下校時間を早めることに対して、地域や保護者へ理解を求める明確なメッセージの発信
- イ 部活動ガイドラインを遵守する学校の設置者等に対する、部活動指導員の配置充実
- ウ 学校の部活動が参加する大会・コンクールの主催者に対する部活動指導員による単独引率を可能とする関連規定の整備の要請及びその改正等の対応状況の調査・公表
- エ 学校の部活動が参加する大会・コンクールの主催者に対する長期休業期間中の学校閉庁日及び生徒の多様な活動機会の確保等のための大会の日程等の見直しの要請
- オ 学校の部活動が参加する大会・コンクール等の主催者に対する、合同チームや学校と連携した総合型地域スポーツクラブ等地域スポーツ・文化団体等が、学校単独でなく、大会に参加できるような関係規定の整備の要請
- カ 都道府県教育委員会や都道府県学校体育・文化団体に対する、関与する大会・コンクール日程の把握・公表及び日程見直しの要請
- キ 地域ボランティアの参画を円滑に進めるための、地域学校協働活動の推進

#### 【教師の業務だが、負担軽減が可能な業務】

#### ⑨ 給食時の対応

- 給食時の対応については、食に関する指導や給食指導と、食物アレルギーへの対応等の安全管理が必要となる。

特に、給食指導については、学習指導要領の特別活動として位置付けられ、その解説においても、学級担任の教師による指導が原則であると記載されている。

この点については、栄養教諭等の配置状況も踏まえながら、学級担任と栄養教諭等との連携により、食物アレルギーを有する児童生徒への毎日の給食時の各学級での対応な

ど衛生や安全・食事に関するより効果的な指導を行うとともに、緊急時対応について教職員間で具体的・確実な体制を確保しておくことで、学級担任一人一人の負担を軽減していくべきである。

また、ランチルームなどで複数学年等が一斉に給食をとったり、指導の補助として地域ボランティア等の協力を得たりするなど、教師一人一人の負担軽減のための工夫を行うべきである。

- なお、事故が起こらないように教師に課せられる注意義務の範囲については、対象となる児童生徒の発達段階により若干広狭があるが、いずれにせよ、学校給食について最優先すべきは安全性が確保されることである。このため、学校給食における食物アレルギー対応については、医師の診断による「学校生活管理指導表」の家庭からの提出を必須とし、負担軽減だけではなく事故防止の観点からも、対応食品を精選して必要最小限の除去とした上で、個別対応はせず、原因食物を「提供するかしないかの二者択一」の対応を原則としている。事故防止を最優先とし、施設整備や人員等を鑑み、過度で複雑な対応を行うことまでを求めてはならない<sup>119</sup>。そして、学級担任や栄養教諭等の負担軽減の観点からも、児童生徒や保護者に対し、原則的な対応への理解を求めていくことが重要である。

#### ＜文部科学省に求める取組＞

- ア 学校給食における食物アレルギー対応指針の趣旨の教育委員会、学校、保護者等への周知徹底
- イ 地域ボランティアの参画を円滑に進めるための、地域学校協働活動の推進

### ⑩ 授業準備

- 教師の本務は、「授業」であり、質の高い授業を行うためには、教材研究や教材作成等の授業準備は必要不可欠である。

---

<sup>119</sup> 学校給食における食物アレルギーについては、平成24年12月に小学校五年生の児童がアナフィラキシーショックの疑いにより亡くなった事故を踏まえ、文部科学省が平成27年3月に「学校給食における食物アレルギー対応指針」を策定している。当該指針においては、学校給食における食物アレルギー対応の原則として、①安全性を最優先とする、②安全性確保のため、多段階対応（少量なら可、加工品なら可等の個別対応）はせず、原因食物の完全除去か他の児童生徒と同じものを提供するかの二者択一を原則とする（この場合さらに、代替食を提供する場合としない場合（除去食）があり、代替食も原因食物ごとに別々の献立や調理方法の設定はせず、最小限の代替食を提供するかしないかの二者択一とするとよいが、代替食は除去食よりもきめ細かな対応が必要になるため、安全性が担保できない場合は除去食を選択する（一部弁当対応となる））、③学校及び調理場の施設設備や人員等を鑑み無理な（過度に複雑な）対応は行わない、等の方向性を示している。

新学習指導要領において重視されている主体的・対話的で深い学び（アクティブ・ラーニング）の視点からの授業改善にとって授業準備が重要であるのは明らかであるが、例えば、独立行政法人教職員支援機構が現在実施しているような優れた授業の実践事例や、授業改善のための個別課題に応じた研修プログラムをオンラインで提供する取組を活用することで、その負担を軽減していくべきである。

また、授業準備の中核である教材研究や指導案の作成等は教師が担うべき業務であるが、例えば、教材等の印刷や物品等の準備のような補助的業務や、理科の授業における実験や観察等の準備・片付け等の支援は、教師との連携の上で、スクール・サポート・スタッフや理科の観察実験補助員が担うようにしていくべきである。

#### ＜文部科学省に求める取組＞

- ア 優れた授業の実践事例や、授業改善のための個別課題に応じた研修プログラムをオンラインで提供する取組の支援・充実
- イ 作業を効率的に行うための ICT 機器やネットワーク環境等の整備や OA 機器の導入・更新の地方財政措置による支援<sup>120</sup>
- ウ 小学校中学年で外国語活動の導入や高学年での教科化に向けた、教室用デジタル教材や、新学習指導要領に対応した教材の、希望する学校への配布
- エ スクール・サポート・スタッフや理科の観察実験補助員の体制整備

### ⑪ 学習評価や成績処理

- 学校教育法施行規則により作成が義務付けられている指導要録については、観点別に学習評価を実施することが現行制度上求められており、これに伴う定期テストの問題作成・採点、通知表・調査書・指導要録の作成等の学習評価、それに伴う成績処理については教師が行うべき業務である。

一方、これに関する業務のうち、宿題等の提出状況の確認、簡単なドリルの丸付けなどの補助的業務は、教師との連携の上で、単なるボランティアではないスクール・サポート・スタッフ<sup>121</sup>等を積極的に参画させるべきである。また、教育委員会は、この点に限らず、業務の効率化や事務作業の負担軽減のため、ICT を活用する環境の整備や OA 機

<sup>120</sup> 小学校、中学校、特別支援学校の各教材整備指針においては、「情報記録用教材」として、印刷機（カラーコピー機など）、カラープリンター、イメージスキャナ等が例示されており、これらの整備を促進するため、単年度 800 億円の地方財政措置が講じられている（「義務教育諸学校における教材整備計画（2012～2021 年度）」）。これを活用し、多機能の複合機等を整備することにより、業務の効率化や負担軽減への効果が期待できる。

<sup>121</sup> 法令上の守秘義務を課すことができる地方公務員（非常勤職員等）として任用することが考えられる。

器の更新を図るべきである。

新学習指導要領下の学習評価については、教師の勤務実態を踏まえ、指導要録のうち指導に関する記録については大幅に簡素化し、学習評価の結果を教師が自らの指導の改善や児童生徒の学習の改善につなげることが重要<sup>122</sup>である。

#### ＜文部科学省に求める取組＞

- ア 作業を効率的に行うための ICT 機器やネットワーク環境等の整備や OA 機器の導入・更新の地方財政措置による支援
- イ スクール・サポート・スタッフの体制整備
- ウ 指導要録における文章記述欄の大幅な簡素化
- エ 指導要録の記載する事項を全て満たす通知表を作成するような場合には、指導要録と通知表の様式を共通のものとできる旨の明示

### ⑫ 学校行事等の準備・運営

- 学校行事等については、学校行事の企画・運営、児童生徒への指導等は教師が担うべき業務であるが、必要な物品の準備、職場体験活動受入れ企業への日程調整、修学旅行の運営等は、教師との連携の上で、事務職員や民間委託等外部人材等が担うべきである。

あわせて、学校行事を通じた児童生徒に必要な資質・能力の育成という観点は維持しつつ、学校行事の準備等が教師の過度な負担とならないよう、学校行事の精選や内容の見直し、準備の簡素化を進めるとともに、地域や学校等の実情に応じて、地域行事と学校行事の合同開催など効果的・効率的な実施を検討すべきである。

- また、周年行事等、地域の記念行事の要素が大きい行事の準備は、簡素化し、教育委員会や保護者・PTA、地域等が中心となって行うようにするべきである。さらに、実施すること自体は教育上必要な行事についても、その一部について、教育的意義を超えて、地域の誇りや伝統等の理由で、教師が授業の質の向上に取り組めないほどの負担を強いられることはあってはならないことであり、地域が望むのであれば地域等が中心となって行う行事に移行すべきである。

加えて、理科の野外観察や社会科の見学など、本来、教科等の学習に相当する内容の一部が学校行事として行われている状況を踏まえて、カリキュラム・マネジメントの観

---

<sup>122</sup> 高等学校の指導要録については、高大接続改革における平成 33 年度入試以降における「調査書の改善」及び「調査書の電子化の検討」等の改善状況を踏まえつつ、高大の円滑な接続と教師に過度な負担をかけないことの双方を踏まえ、参考様式の簡素化を引き続き検討すべきである。



点から学校行事と教科等の関連性を見直し、従来学校行事とされてきた活動のうち、教科等の指導と位置付けることが適切なものについては、今後も引き続き積極的に当該教科等の授業時数に含めるべきである。

#### ＜文部科学省に求める取組＞

- ア 地域行事と学校行事の合同開催等を進めるための、地域学校協働活動の推進
- イ 各学校における精選や内容の見直しの取組を推進するための具体的な取組例の提示

### ⑬ 進路指導

- 中学校及び高等学校の学習指導要領においては「学校の教育活動全体を通じ、計画的、組織的な進路指導を行」うと記載されているが、特に高等学校については、就職先が多岐にわたり、企業等の就職先の情報を踏まえた指導について、教師が必ずしもその専門性を有しているとは言えない。このため、事務職員や民間企業経験者、キャリアカウンセラーなどの外部人材等が担当する方が効果的と考えられる場合には、進路指導に関わる事務のうち、企業等の就職先の情報収集等について、事務職員あるいは民間企業経験者などの外部人材等が担うべきである。
- あわせて、進路指導に付随する業務である検定試験や模擬試験の実施における監督等については、可能な限り民間委託等を進めていくべきである。  
また、教師が進路指導を担う際には、進学や就職の際に作成する書類について、校務支援システムの導入や様式の簡素化、都道府県や市区町村における様式の統一化のほか、事務の集中処理期間の設定等、作業をより効果的に進める工夫を行うべきである。

### ⑭ 支援が必要な児童生徒・家庭への対応

- 国民には、教育を受ける権利が憲法上保障されており、学校は、支援が必要な児童生徒が学校で学ぶために必要な取組を行うべきである。また、学校は、学校教育と家庭教育の連携という点から、児童生徒の家庭に対しても必要な情報提供等の様々な対応を行うべきである。このような業務は、学校において、最も児童生徒に接している時間が長く、状況を詳細に把握している教師が基本的に担うべきと考えられる業務である。  
しかしながら、児童生徒が抱える課題の背景には、多くの場合、児童生徒の心の問題とともに、家庭、友人関係、地域、学校など児童生徒の置かれている環境が複雑に絡み合っていると考えられる。また、通級による指導を受けている児童生徒や日常的に医療

的ケアが必要な児童生徒，日本語能力に応じた指導が必要な児童生徒も増えている。

- 支援が必要な児童生徒・家庭への対応には教師と異なる専門性や，児童福祉等を担う学校以外の機関と連携することも必要であることから，スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー，特別支援教育の支援ができる専門的な人材，日本語指導に係る支援員等の方が効果的に対応できる業務については，教師と連携しながら，これらの人材が中心となって担うべきである。

専門的な外部人材等の配置に当たっては，教育委員会は，どのような業務を教師に任せ，スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー，専門的な外部人材等に任せるか明確にすることが必要である。

また，支援が必要な児童生徒や保健室登校への対応など養護教諭の負担が増加している状況等を踏まえ，専門スタッフとの役割分担の明確化に当たっては，養護教諭の業務の効率化・負担の軽減についても併せて取り組む必要がある。

- さらに，保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等への対応が求められる場合や，児童生徒を取り巻く問題に関して法的側面からの助言が必要な場合については，教育委員会が対応を引き受けるべきである。また，学校において対応する場合であっても，教師が一人で抱え込まずに学校が組織として対応できるよう，教育委員会における支援体制の構築や，法的相談を受けるスクールロイヤー等の専門家の配置を進めるべきである。

なお，義務標準法第9条第4号では，就学援助に係る事務の作業量を考慮した学校の事務職員の定数加算について規定されており，学校の事務職員がスクールソーシャルワーカーに期待される福祉機関との連携等の業務を担うことも想定されるところである。そのような業務が常時存在する学校において，義務標準法第9条第4号に基づき配置される事務職員と合わせて，事務職員が2名以上いる場合は，そのうちの1名にスクールソーシャルワーカーに準じた業務を担わせることも考えられるところである。

#### <文部科学省に求める取組>

- ア スクールカウンセラー，スクールソーシャルワーカー，医療的ケアを行う看護師や特別支援教育を支援する外部専門家，特別支援教育支援員，日本語指導に係る支援員等専門スタッフの配置充実
- イ 教育委員会によるサポート体制の構築に向けた，管理主事等に対する必要な法的知識の周知や研修の実施
- ウ 法的相談を受けるスクールロイヤー等の専門家の配置の支援



別添 2

14初初企第14号

平成14年7月4日

各都道府県・指定都市教育委員会

教職員人事主管課長 殿

文部科学省初等中等教育局

初等中等教育企画課長

辰 野 裕 一

夏季休業期間等における公立学校の教育職員の勤務管理について（通知）

完全学校週5日制の実施に伴う公立学校の教育職員の勤務時間の取扱いについては、既に「完全学校週5日制の実施に伴う公立学校の教職員の勤務時間の取扱い等について」（平成14年3月4日初等中等教育企画課長通知）においてお願いしたところであり、貴教育委員会におかれましても、鋭意お取り組みいただいているところと承知しております。

改めて言うまでもないことではありますが、今日、教育行政においては、その透明性を高め、公教育に対する地域住民や保護者の方々の信頼を確保することが益々重要となっております。

今月中にも始まる本年度の夏季休業期間についても、「まとめ取り方式」廃止後、初の長期休業期間であることから、この間の教員の勤務状況について地域住民や保護者等の疑念を抱かれないことはもとより、この休業期間を教職員の資質向上等に有効に活用し、情報公開等においても十分理解を得られるよう、勤務管理の適正を徹底することは極めて重要であります。

このため、貴教育委員会におかれては、改めて、所管の学校に対し、下記事項に留意して勤務管理の適正につき指導の徹底を図るとともに、域内の市町村教育委員会に対しても、所管の学校に対し、下記の事項に留意して指導の徹底がなされるようお願いいたします。

なお、夏季休業期間終了後に、下記事項の取組状況等について調査を実施したいと考えておりますので、念の為、申し添えます。

## 記

- 1 長期休業期間中の勤務を要する日は、当然のことながら、給与上有給の取り扱いをされていることを踏まえ、本長期休業期間を活用して、以下のような取組みを充実し、教職員の資質向上や教育活動の一層の充実等に努めること。
  - (1) 初任者研修、経験者研修等の教育委員会が行う研修の実施
  - (2) 各学校における計画的な研修の実施
  - (3) 教育センター等における教員の自主的研修の支援
  - (4) 各学校における教材研究、授業研究の実施
  - (5) 児童生徒の実態等に応じた適切な教育活動の実施
- 2 教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第20条第2項に基づく研修（以下「職専免研修」という。）について、以下の点に留意しつつ、その適正な運用に努めること。
  - (1) 職専免研修は、職務に専念する義務の特例として設けられているものであるが、当然のことながら、教員に「権利」を付与するものではなく、職専免研修を承認するか否かは、所属長たる校長が、その権限と責任において、適切に判断して行うものであること。
  - (2) 職専免研修の承認を行うに当たっては、当然のことながら、自宅での休養や自己の用務等の研修の実態を伴わないものはもとより、職務と全く関係のないようなものや職務への反映が認められないもの等、その内容・実施態様からして不適當と考えられるものについて承認を与えることは適當ではないこと。
  - (3) また、職専免研修を特に自宅で行う場合には、保護者や地域住民等の誤解を招くことのないよう、研修内容の把握・確認を徹底することはもとより、自宅で行う必要性の有無等について適正に判断すること。
  - (4) このため、事前の研修計画書及び研修後の報告書の提出等により研修内容の把握・確認の徹底に努めること。なお、計画書や報告書の様式等については、保護者や地域住民等の理解を十分得られるものとなるよう努めること。
  - (5) なお、職専免研修について、「自宅研修」との名称を用いている場合には、職専免研修が、あたかも自宅で行うことを通例や原則とするか如き誤解が生じないよう、その名称を「承認研修」等に見直すことも考えられること。

(参考)

○ 「完全学校週5日制の実施について」(平成14年3月4日事務次官通知)(抄)

2 教育課程上及び学校運営上の対応

(2) 学校運営上の対応

③教員の勤務時間について

各学校及び教育委員会においては、いわゆる「まとめ取り方式」の廃止により、長期休業期間に勤務を要する日が増えることを踏まえ、学校教育の一層の充実のため、長期休業期間中における教員の勤務時間の有効活用を図ること。

④教職員の研修等について

各学校及び教育委員会においては、教員の研修や教材研究について、例えば、学習指導の改善を図るための校内授業研究会や情報交換会、教員の視野を広げるための研修を行うなど、その充実を図ること。その際、次の点に配慮すること。

ア 初任者研修、経験者研修等各種研修について、夏季休業日等を活用するなど、研修時間の確保・内容の充実に努めること。

イ 研修の場や機会、研修に関する情報を提供するなど、教員の自主的・主体的研修を奨励・支援するよう努めること。

ウ 教育公務員特例法第20条第2項に基づく研修については、勤務時間中に職務専念義務が免除されるものであり、給与上も有給の扱いとされていることなどを踏まえ、計画書や報告書の提出等により、研修内容の把握・確認を徹底すること。

○ 「完全学校週5日制の実施に伴う公立学校の教職員の勤務時間の取扱い等について」  
(平成14年3月4日初等中等教育企画課長通知)(抄)

3 その他の留意事項

(1) いわゆる「まとめ取り方式」の廃止により、夏季、冬季等における長期間の学校の休業日(長期休業期間という。以下同じ。)に勤務を要する日が増えることを踏まえ、各学校における児童生徒等の実態等に応じた適切な教育活動の工夫、教員の資質能力の向上を図るための、各学校における計画的な研修の実施や教育センター等における教員の自主的研修の支援など、学校教育の一層の充実を図る観点から、長期休業期間中における勤務時間の有効活用を図ること。

(2) 教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)第20条第2項に基づく研修については、勤務時間中に職務専念義務が免除されるものであり、給与上も有給の扱いとされていることなどを踏まえ、地域住民等から見ても研修としてふさわしい内容・意義を有することはもとより、真に教員の資質向上に資するものとなるよう、事前の研修計画書や研修後の報告書の提出等により、研修内容の把握・確認を徹底すること。

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） 抜粋  
（平成 31 年 1 月 25 日 中央教育審議会）

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

2. 一年単位の変形労働時間制の導入について

- 教職の魅力を高める勤務時間制度の在り方を検討するに当たっては、かつて完全学校週 5 日制への移行期間に行われていた長期休業期間の休日のまとめ取り<sup>1</sup>のように、一定期間集中して休日を確保することが有効であるとの観点からも検討を進めた。現在でも、休日の確保のために週休日の振替や年次有給休暇によって長期間の学校閉庁日を実施している地方公共団体もあるが、週休日の振替は一般的には一日単位又は半日単位で行われ 1 時間単位での割り振りはできないなどの課題もある。これを踏まえると、一年単位の変形労働時間制についても選択肢の一つとして考えられるが、現行制度では地方公務員への導入が認められておらず、実施する場合には制度改革が必要となるため、検討を行った。
- 教師の勤務の実態に関し、学校には夏休み等児童生徒の長期休業期間がある一方で、教師の業務は成績処理や指導要録を記入する学期末・学年末の時期や、学校行事や部活動の大会が実施される時期については、それ以外の時期と比較して長時間の勤務となる場合が多い。そのため、教師の長時間勤務を見直すに当たっては、毎日の業務の在り方を徹底的に見直しその縮減を図ることを前提に、こうした勤務態様をとらえ、年間を通じた業務の在り方にも着目して検討を行うことが有効と考えられる。
- 労働基準法では、年間を通じて業務の繁閑を繰り返す業種において、それぞれの事業形態にあわせた労働時間を設定できるよう、いわゆる一年単位の変形労働時間制<sup>2</sup>についての規定があるが、当該規定については、現行制度上、公立学校の教師も含めた地方公務員に対しては適用除外<sup>3</sup>となっており、地方

---

<sup>1</sup>かつて地方公務員の週休 2 日制の導入（平成 4 年度）の際、公立の義務教育諸学校等の教職員について、完全学校週 5 日制の実施（平成 14 年度）までの間、所定の勤務時間の上限を週 44 時間等とし、学校が休業となる土曜日に加えて、長期休業期間のうち一定の日数を「勤務を要しない日」とすることで、年間を通じた所定の勤務時間が平均して他の公務員と同様となるよう所定の勤務時間の割り振りを行う、いわゆる「まとめ取り方式」が、労働基準法施行規則の規定に基づき実施されていた。

<sup>2</sup>一年単位の変形労働時間制は、業種によっては業務の繁閑の差があることを踏まえ、休日の増加による労働者のゆとりの創造、時間外・休日労働の減少による総労働時間の短縮を実現するために設けられている制度である（労働基準法第 32 条の 4）。

<sup>3</sup>地方公務員については、一年単位の変形労働時間制の前身の制度である三か月単位の変形労働時間制が創設された当時において、国家公務員との権衡を図ったこと及び当時において地方公務員の業務においてあらかじめ繁閑が生じるものが想定されなかったことにより適用されなかった取扱いが、現在も引き続いているものである。

公務員については現在、一年単位の変形労働時間を導入することはできない。

しかしながら一方で、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、児童生徒が学校に登校して授業をはじめとする教育活動を行う期間と、児童生徒が登校しない長期休業期間とでは、その繁閑の差が実際に存在している。このことから、地方公務員のうち教師については、地方公共団体の条例やそれに基づく規則等に基づき<sup>4</sup>、一年単位の変形労働時間制を適用することができるよう法制度上措置すべきである。

ただし、実際に学校現場に導入するに当たっては、長期休業期間中の業務量を一層縮減することが前提となる。平成 28 年度の教員勤務実態調査においては、長期休業期間中の勤務実態の調査は実施されなかったが、平成 18 年度の教員勤務実態調査においては少ないながらも時間外勤務の実態もあり、また、この間の業務としては部活動や研修等に多くの時間が費やされていた<sup>5</sup>。

- このため、例えば、文部科学省や教育委員会は、導入の前提として、長期休業期間中の業務を縮減するため、
- ・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による教師の部活動指導時間の縮減
  - ・中学校体育連盟・高等学校体育連盟等学校の部活動が参加する大会等の主催者への日程や規模等大会の在り方の見直しの検討要請
  - ・夏季休業期間中の業務としての研修等の精選、受講しやすい環境の整備等に取り組むべきである。

特に、文部科学省は、学校現場や教師に対し、平成 14 年の学校週 5 日制の完全実施を踏まえて、これまで長期休業期間に特定の業務等を実施することを求めてきた通知等の内容を改める<sup>6</sup>必要がある。また、長期休業期間中に多く開催される部活動の大会のために教師が休日を確保できないことがないよう、大会の在り方の抜本的な見直しを関係団体に直接働きかけるとともに、部活動指導員等教師以外の者による指導・引率ができるように取り組まなくてはならない。

---

<sup>4</sup> 地方公務員の勤務条件は、住民の負担につながる問題である以上、住民自治の原則に基づいて住民の同意が必要であり、議会が団体意思として制定する条例によってこの同意を得ることとする、勤務条件条例主義が原則とされている（地方公務員法第 24 条第 5 項）。

<sup>5</sup> 平成 18 年度の教員勤務実態調査によると、夏季休業期間中の勤務時間（持ち帰りを含まない）は、小学校教諭で 8 時間 3 分、中学校教諭で 8 時間 28 分となっている。（※当時は一日の勤務時間は 8 時間）このうち、小学校では研修に合計 1 時間 45 分、中学校では部活動・クラブ活動に 2 時間 22 分、研修に合計 1 時間 7 分の時間を割いている。

<sup>6</sup> 例えば、初任者研修や経験者研修、授業研究等の長期休業期間の実施を求めてきた通知等の見直しや、全国高等学校総合文化祭の開催期間を原則毎年 8 月上旬の 1 週間程度とすることを求める開催要綱の見直しが必要である（第 18 回中央教育審議会「学校における働き方改革特別部会」資料 8－2 参照）。