

平成30年度 第2回 京都市総合教育会議

次 第

1 挨拶

門川 大作 京都市長

2 意見交換

魅力ある学校づくりにつなげる「学校・幼稚園の働き方改革」

3 まとめ

平成31年2月7日（木）

午前10時～11時30分



出席者

<構成員>

門川 大作	市長
在田 正秀	教育長
奥野 史子	教育委員会委員
星川 茂一	教育委員会委員
高乗 秀明	教育委員会委員
笹岡 隆甫	教育委員会委員
野口 範子	教育委員会委員

<関係者等>

OPTA

大澤 彰久	京都市PTA連絡協議会会長（安朱小学校）
岩佐 恭子	京都市PTA連絡協議会副会長（嘉楽中学校）

○校園長会

米村 洋子	京都市立幼稚園長会会長（中京もえぎ幼稚園）
高宮 佳彦	京都市小学校長会会長（大宮小学校）
青野 浩	京都市立中学校長会副会長（太秦中学校）
古池 強志	京都市立高等学校長会会長（日吉ヶ丘高等学校）
田邊 滋人	京都市立総合支援学校長会会長（東山総合支援学校）

○京都市関係者

村上 圭子	副市長
藤原 正行	総合企画局長
久保 敦	子ども若者はぐくみ局長
稲田 新吾	教育委員会教育次長
清水 稔之	教育委員会教育企画監
佐藤 卓也	教育委員会総合教育センター所長・指導部長 他

(※ 出席者のうち、局長級のみ記載)

配布資料

- 資料 1 - 1 京都市教育委員会における「学校・幼稚園における働き方改革」
取組概要
- 資料 1 - 2 「学校・幼稚園の働き方改革」主な取組の実施経過
- 資料 1 - 3 京都市立小学校・中学校の平日の勤務状況等について
- 資料 1 - 4 「学校・幼稚園の働き方改革推進宣言」
- 資料 2 - 1 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【概要】
- 資料 2 - 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
- 資料 2 - 3 中央教育審議会「学校における働き方改革 特別部会」を中心
とした国の動向等
- 資料 3 京都市における教員養成・採用支援体制の構築

京都市教育委員会における「学校・幼稚園における働き方改革」取組概要

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改革の促進

(1) 勤務時間管理の徹底

①時間外勤務チェックシート全校導入（平成 23 年 12 月～、表計算ソフトを活用した自己申告方式）

時間外勤務が 1 ヶ月あたり 80 時間を超える教職員について、学校から教委への報告を義務付け、健康管理医による面接指導や担当業務の見直し等必要な対策を措置。

②バーコード方式による勤務時間管理【平成 30 年度新規】

平成 30 年 10 月までに抽出校で試行・平成 31 年 2 月から全校で試行、平成 31 年度に本格実施予定。

③学校閉鎖日の拡大【平成 30 年度新規】

平成 14 年度から、教職員の長期的な休暇取得促進を目的としている夏季休業期間中の学校閉鎖日（平成 30 年度：8 月 13 日（月）～8 月 17 日（金））に加え、平成 30 年度から新たに冬季休業期間中の年末年始の前後 3 日間（12 月 27 日・28 日、翌 1 月 4 日）の期間内において、各学校園が原則 2 日以上の上の学校閉鎖日（年次休暇取得促進日）を設定。

④部活動ガイドラインの策定による指導のあり方の見直し（平成 29 年 4 月～）

- ・小：活動は週 3 日以内、1 日 1 時間半程度
- ・中：週 2 日以上の上の休養日の設定（うち土日のうちどちらか 1 日）、平日 2 時間、休日 3 時間 ※平成 30 年 4 月にスポーツ庁の指針を踏まえて改訂
- ・高：週 1 日以上の上の休養日の設定（月当たり 2 回程度、土日に休養日を設定することが望ましい）、長くとも平日 3 時間、休日 4 時間 ※試案を経て、平成 30 年 10 月から運用開始

(2) 勤務時間・健康管理を意識した働き方改革の促進

①年 3 回「教職員の心身の健康の保持・増進について」の通知文を全校・園に通知

②時間外勤務が 80 時間を超える教職員に対する健康管理医による面接指導の実施の強い推奨

③メンタルヘルス対策

- ・臨床心理士による「メンタルリフレッシュ相談」実施
- ・「ストレスチェック」を教職員 50 人以上の学校（国基準）だけでなく、全校・園で実施

2. 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

(1) 専門スタッフ等の配置

①教務主任補佐（非常勤講師）の配置拡大【平成 29 年度試行配置、平成 30 年度拡充】

教頭や教務主任へのアドバイス、児童生徒への指導補助、来客・電話対応を行う非常勤講師を配置【週 27 時間勤務／小学校 8 校に 8 人配置】

②校務支援員の配置【平成 30 年度新規】

配布物印刷や授業で使用する機器の準備・片づけ等、教員の業務を代行する非常勤職員を配置【週 30 時間又は週 15 時間勤務／36 校園に 49 人配置】

③専科教員（スクールサポーター）の配置（平成11年度～）

音楽・図工・体育・家庭・算数・理科・英語の専科指導を行う非常勤講師を小学6年生に加えて小学5年生にも配置拡大【小学校152校に80名を配置（週当たり1,052時間）】

④部活動指導員の配置（平成29年10月～試行配置，平成30年5月～本格実施）

単独で生徒の指導や引率を行うことができる非常勤職員を配置。

【週8時間程度／中学校44校45人・高等学校6校6人計50校に51人配置】

⑤中学・高校部活動での外部コーチ派遣事業の積極的な活用（昭和59年度～（平成28年度～拡充））

競技経験がないなど顧問による技術指導が困難な場合等に、学校からの希望に基づき派遣、平成28年度から予算額を中学校3倍、高等学校2倍に増額するとともに、派遣要件を緩和。

⑥その他負担軽減につながる職員・ボランティア等

- ・日本語指導：日本語指導ボランティア（平成11年度～），母語支援員（平成22年度～），通訳ボランティア（平成19年度～），留学生による母語支援活動（平成27年度～）
- ・英語教育：ALTの配置（昭和54年度～）
- ・総合育成支援教育：総合育成支援員（平成20年度～），総合育成支援教育ボランティア（平成18年度～）
- ・理科教育：観察実験アシスタント（平成19年度～）
- ・学校図書館：学校司書（平成21年度～）
- ・不登校等対応：スクールカウンセラー（平成7年度～），スクールソーシャルワーカー（平成20年度～）
- ・登下校安全対応：スクールガード・リーダー（平成17年度～），学校安全ボランティア（見守り隊）（平成17年度～），地域ボランティアによる登下校の見守り
- ・その他：学校支援ボランティア（平成12年度～），学生ボランティア（平成15年度～）

（2）業務の適正化

①学校事務職員の役割・標準職務内容の明文化（平成22年3月制定）

学校事務職員の役割と標準職務の明確化による学校事務の標準化・効率化を通して、教員の業務負担を軽減

②学校事務に係る学校間連携（平成26年度～，平成28年度全中学校70ブロックへ拡大）

中学校区単位（ブロック）の事務職員を組織化し，学校事務体制・機能を強化・充実。

3. 学校組織運営体制の在り方

（1）事務職員の標準職務（平成22年3月制定）完遂を目指した指導・育成，学校間連携による事務機能の強化（上記2.（2）再掲）

（2）ミドルリーダーや若手教員の育成等

①主幹教諭・指導教諭の配置（平成21年度～）

②教務主任（平成28年度～）・主幹教諭（平成29年度～）対象の学校経営等に関する研修の実施

③「京都市OJT実践ガイドライン」の策定（平成27年3月試案，平成29年3月改訂版）

4. 学校における働き方改革の実現に向けた環境整備

（1）本市独自予算や，国の各種加配制度の活用による教員配置の充実（少人数教育）

（平成15年度～，教員一人あたりの児童・生徒数の少なさ（手厚さ）は政令市でトップクラス）

(2) **学校運営協議会の設置促進** (平成 16 年度～, 詳細は 6. 参照)

(3) **ICT活用による業務負担軽減**

①**校務支援システム** (平成 25 年度～試行実施, 平成 26 年度～本格実施)

30 年度には, 自宅の個人パソコンから利用できる (リモートアクセス) 機能を運用開始。

②**掲示板システム** (平成 19 年度～), **e アンサーシステム** (平成 22 年度～)

通知・照会文書の電子掲示板や e アンサーシステムへの移行により, 情報伝達を効率化し, 文書收受業務の負担を軽減。

③**学校園ホームページ作成支援システム (CMS)** (平成 20 年度～)

④**教職員庶務事務システム** (平成 29 年度～本格稼働)

教職員の服務や出張旅費申請, 人事給与関連届出や人事情報登録を行うための情報処理システムを導入し, 事務の効率化とペーパーレス化を実施。

⑤**財務会計システム** (平成 17 年度～), **預り金システム** (平成 21 年度～), **校内予算管理システム** (平成 23 年度～)

学校財務事務を標準化・効率化し, 事務処理の省力化, 意思決定の迅速化, 現金保有負担削減。また, 預り金システムにより, 保護者からの未徴収対応事務を削減。

⑥**総合教材ポータルサイト** (平成 26 年度～本格運用)

イントラネット上に, 授業づくりや校内研修・自己研鑽に資するコンテンツを一元集約した総合教材ポータルサイトを開設。自宅のパソコンやスマートフォン等からアクセスできる「おうちポータル」も開設し, 育児休業中の者も利用可。

(4) **学校現場の業務改善に向けた環境整備等**

①**学校現場の業務改善プロジェクト** (平成 19 年度～)

学校現場 (校長会・教頭会・教務主任会・事務研究会) と教委との協働によるプロジェクトを発足し, 学校現場の業務の必要性や方法等を抜本的に見直し, 校務の情報化や照会回答のメ切的統一等, 主に情報システム面からの業務改善を推進。

②**学校現場の業務改善プロジェクト「時間外勤務縮減部会」** (平成 29 年度～)

「学校現場の業務改善プロジェクト」の部会として平成 29 年度に設置。

教育委員会各課と小・中学校の校長会・教頭会・教務主任会, モデル校等が参画し, 学校現場での働き方改革推進, 教職員の時間外勤務縮減に向けた取組全般にわたる検討を実施。

③**「学校・幼稚園の働き方改革推進宣言」策定** (平成 30 年 3 月)

「時間外勤務縮減部会」での議論等を踏まえ, 今後の働き方改革の様々な取組を, 保護者や地域の方の理解・協力のもとで進めて行くため, 京都市 P T A 連絡協議会・各校園長会と教育委員会が連名で策定。

④**学校・幼稚園における働き方改革推進校・園の指定【平成 30 年度新規】**

働き方改革推進のモデルとなる実践を行う学校・幼稚園を公募の上で指定。

(指定校・園には校務支援員や教務主任補佐を配置)。

・指定校数: 40 校園 (幼 2 園, 小 28 校, 中 5 校, 高 4 校, 支援 1 校)

・具体的取組: 別紙参照

5. 校園長会の取組

(1) 小学校長会の取組

全校対象のアンケート調査を実施し、各校の取組の共有等を行い、平成31年1月から、電話対応終了時刻を原則19時、退校時刻を19時30分とする指針を策定。

(2) 中学校長会の取組

- ①統一閉鎖時刻日の設定（平成27年11月～試行実施，平成28年度～本格実施）
毎週水曜日は19時に学校を閉める，大会の時期以外にノー部活デーの設定等
- ②「働き方改革」に係るアンケート実施，分析，委員会への提言，電話対応終了時刻の指針の策定に向けて協議中。

(3) 高等学校長会の取組

高等学校長会「プリンシパルプランCチーム」において，取組の共有や定時退校日設定や業務の効率化・総量の縮減等に向けた取組を協議。また，全日制各校（8校）それぞれで電話対応終了時刻を設定・実施済み。

(4) 総合支援学校長会の取組

総合支援学校長会「働き方改革プロジェクト」において，医療的ケア児対応等の「総合支援学校固有の働き方」を踏まえた取組の検討や，退校時刻の遵守，電話対応終了時刻設定の全校実施等に向けて検討・協議中。

(5) 幼稚園長会の取組（平成30年4月「学校・幼稚園の働き方改革推進宣言」配布時に周知）

全園統一して「水曜日はノー残業デー」，「電話の取次は原則18時」を設定。
また，各園の取組の共有，年次休暇取得推進に向けた長期休業期間中の研修のあり方の見直し等について検討を行っている。

6. 保護者・地域との連携

(1) 京都方式の学校運営協議会（平成16年度本格導入開始）

保護者や地域が学校の応援団として，学校運営にボランティア参画し（理事会・企画推進委員会），学校・教職員の活動を支援。

○理事会（全市で約2,400名が参画）

学校運営に関する基本的な方針（学校経営方針）の承認と学校関係者評価を実施。

○企画推進委員会（全市で約5,300名が参画）

地域が主体として運営し，学校が参加する取組を企画・推進

(2) 市民ボランティアの参画（約25,000名が参画）

市民の方々が職業，専門性，特性等を活かし，居住する校区だけでなく京都市全市の学校教育活動に参画。

「学校・幼稚園における働き方改革推進校・園」の取組事例

1. 時間を意識した働き方改革の推進

(1) 勤務時間管理に関すること

- 「学年会を行う曜日」、「保護者向けおたよりを作成する曜日」等、放課後の時間の使い方を固定化することで、業務のメリハリをつける。
- 退校時刻を意識して見通しをもって業務にあたるため、退校時刻を超えて勤務する必要がある場合は、退校時刻の1時間半前に管理職に申し出る。

(2) 教職員の意識改革に関すること

- 働き方改革に向けたスローガンを設定して職員室に掲示し、毎月全員で黙読する時間を設定。
- 「働き方改革＝生き方改革」と位置付け、縮減した時間を何に使いたいのか、自分が本当にやりたいのは何か見つけなおし、その上で子どもたちがどうなってほしいと思っているのかを教職員で話し合い、これまでの学校における教育活動を見直すプロジェクトを立ち上げ。

2. 業務の効率化

(1) 会議に関すること

- センターサーバやドキュワークスを活用した職員会議のペーパーレス化。
- 職員会議の議題を精選し、その以外の連絡事項は校務支援システムの掲示板に掲載。

(2) 授業準備・教材研究に関すること

- 授業準備にあたり、経験豊富な先輩教員が若手教員に作成手順や段取りを指導。
- 各教員が作成した教材のデータをセンターサーバで共有。

(3) 学校組織や運営体制、校務分掌に関すること

- 主要な分掌は、主任と副主任の複数体制を取り、年度末の引継の時間を減らす。
- 行事終了後すぐに反省と検証を行い、その場で次年度の要項を更新して引き継ぐ。

(4) 外部人材の活用

- 校務支援員に、簡易な宿題プリントやテストの丸つけや、翌日使用する教材の印刷・仕分、掲示物の作成補助や貼替え等を任せ、教員は授業準備等の業務に専念。
- 部活動指導員に休日の指導・引率を1人で任せることで、顧問が休むことができている。

3. 業務の精選・適正化

(1) 行事のあり方に関すること

- 学習発表会、運動会は日頃の学習を活かしたものにする。
- 年度当初の負担軽減のため、運動会や修学旅行の時期を春から秋へ見直し。

(2) 休日の行事に関すること

- 模擬試験やオープンスクール等の週休日の勤務の精選を行う。

(3) 研究・研修に関すること

- 文章の多い指導案を、ポイントを押さえたコンパクトな指導案に変更。
- 小グループで話し合う場面を取り入れ、短時間で効果的に研修を深めるよう工夫。

(4) 学校等が行う調査や家庭への連絡に関すること

- 学級だよりを廃止し、学年だより一本化する。

(5) PTAや地域等主催の行事に関すること

- PTA行事等を、土日に学校行事を実施する日と同日実施とし、休日の出勤を減らす。
- 休日等の地域行事の参加について、地域の方と相談の上、参加教職員数や参加行事数の適正化を行う。

【「学校・幼稚園の働き方改革」主な取組の実施経過(時系列まとめ)】

資料1-2

中央教育審議会答申(平成31年1月25日)における検討の視点	
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促進	2. 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化 3. 学校の組織運営体制の在り方 4. 学校における働き方改革の実現に向けた環境整備
昭和54年度	・ALT配置開始 (※国JETプログラムはS62～)
昭和59年度	・運動部活動外部コーチ制度導入
平成7年度	・スクールカウンセラー配置開始
平成8年度	・メンタルリフレッシュ相談開始
平成11年度	・専科教員(スクールサポーター)配置開始 ・日本語指導ボランティア活用開始
平成14年度 ※(国・市)完全学校週5日制導入	・夏季休業期間中の学校閉鎖日導入(幼4日間, それ以外の校種3日間)
平成15年度	・小1の35人学級導入 ・学生ボランティア活用開始
平成16年度	・小2の35人学級導入 ・スクールカウンセラー全中学校配置完了 ・学校運営協議会制度(コミュニティ・スクール)本格導入開始
平成17年度	・スクールカウンセラー全高校配置完了 ・スクールガードリーダー配置開始 ・学校安全ボランティア活用開始 ・財務会計システム導入
平成18年度 ※(市)年間授業日205日以上(給食実施日197日)	・夏季休業期間中の学校閉鎖日を拡大(全校種5日間) ・総合育成支援教育ボランティア活用開始
平成19年度	・「事務効率化プロジェクト」発足 ・中1の30人学級導入 ・理科支援員(観察実験アシスタント)配置開始 ・通訳ボランティア派遣開始 ・掲示板システム導入
平成20年度	・総合育成支援員配置開始(必要な全学校・幼稚園に配置) ・スクールソーシャルワーカー配置開始 ・学校園ホームページ作成支援システム(CMS)導入
平成21年度	・勤務時間管理調査研究(タイムカード方式) ・主幹教諭・指導教諭配置開始 ・学校司書の配置開始 ・通知「学校事務職員の役割と標準職務について」 ・預り金システム導入
平成22年度	・勤務時間管理調査研究(ICカード方式) ・日本語・適応指導員(母語支援員)配置開始 ・eアンサーシステム導入
平成23年度	・勤務時間管理全校実施(表計算ソフト方式) ・校内予算管理システム導入

中央教育審議会答申(平成31年1月25日)における検討の視点	
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促進	2. 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化 3. 学校の組織運営体制の在り方 4. 学校における働き方改革の実現に向けた環境整備
平成24年度	<ul style="list-style-type: none"> ・通知「時間外勤務の縮減等による教職員の健康の保持・増進について」「教職員の健康の保持・増進について」(以降, 随時発出) ・スクールカウンセラー全総合支援学校配置完了 ・総合教材ポータルサイト開設
平成26年度	<ul style="list-style-type: none"> ・学校事務に係る学校間連携試行実施(平成27年度拡大, 平成28年度全ブロック実施) ・校務支援システム(C4th)全校導入
平成27年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェック全校導入 ・スクールカウンセラー全小学校配置完了 ・学校司書全小・中・総合支援学校配置完了 ・「京都市OJT実践ガイドライン(試案)」策定 ・「おうちポータル」開設 (「事務効率化プロジェクト」を「学校現場の業務改善プロジェクト」に改称)
平成28年度	<ul style="list-style-type: none"> ・「小学校運動部活動等ガイドライン(案)」運用開始 ・「中学校運動部活動等留意事項(試案)」運用開始 ・運動部活動外部コーチ制度予算拡大・派遣要件緩和 ・教務主任対象研修(学校経営等)開始
平成29年度	<ul style="list-style-type: none"> ・「小学校運動部活動等ガイドライン」運用開始 ・「中学校運動部活動等ガイドライン(案)」運用開始 ・「高等学校運動部活動等留意事項(試案)」運用開始 ・「学校現場の業務改善プロジェクト」内に「時間外勤務縮減部会」設置 ・教務主任補佐の試行導入 ・部活動指導員の試行導入 ・「京都市OJT実践ガイドライン(改訂版)」策定 ・主幹教諭向け研修(学校経営等)開始 ・庶務事務システム導入 ・教育委員会・校長会・PTAの連名の「学校・幼稚園の働き方改革推進宣言」策定
平成30年度	<ul style="list-style-type: none"> ・バーコード方式による出退勤管理システムの導入(③⑩開発・試行, ③⑪本格実施) ・学校閉鎖日(年休取得促進日)の拡充(③⑫冬季休業期間中に2日間拡大) ・中学校運動部活動ガイドラインの改訂・徹底 ※ ・高等学校運動部活動ガイドラインの策定・運用開始 ※ ・校務支援員の配置(③⑬36校・園・49人) ・部活動指導員の拡充(③⑭5校・5人→③⑮50校・51人) ・教務主任補佐の拡充(③⑯4校・4人→③⑰8校・8人) ・スクールサポーター(専科教員)の小6から小5への拡充 ・「学校・幼稚園の働き方改革推進宣言」周知 ・「学校・幼稚園における働き方改革推進校・園」40校・園指定 ・校務支援システム「リモートアクセス」運用開始

※中学校・高等学校の運動部活動ガイドラインについては、30年12月に通知された文化庁の文化部活動ガイドラインを踏まえて、31年4月までに「部活動ガイドライン」として改訂予定。

京都市立小学校・中学校教諭の平日の勤務状況等について

1. 調査の概要等

平成29年度「学校現場の業務改善プロジェクト 時間外勤務縮減部会」において、調査実践モデル校（小学校2校，中学校2校）を対象に，大まかな勤務実態を把握するために，文科省実施の勤務実態調査と同内容の調査を行った（調査の詳細は，下記3の通り）

なお，月80時間超に相当する教諭の割合は，文科省の調査結果とほぼ同等であった（小学校約3割，中学校約6割）。

2. 調査結果（平日1日あたりの教諭の勤務状況）

業務内容等	小学校	中学校
児童生徒と一緒に過ごす業務等※1	8時間26分	8時間34分
それ以外の業務※2	2時間18分	2時間13分
合計在校時間	10時間44分	10時間47分

※1 「授業」「学習指導（補習等）」「生徒指導」「部活動」等の直接児童生徒と関わる業務及びそれに付随する「授業準備」「成績処理」「学年・学級経営」等

※2 「会議・打合せ」「事務・報告書作成」「校内研修」「保護者・PTA対応」等

3. 参考：勤務実態調査の詳細等

（1）文科省の勤務実態調査

- 調査内容：7日間の勤務実態の記録（30分単位）
- 調査期間：平成28年10月～11月の特定の1週間
- 対象校等：小学校397校・8,951人，中学校399校・10,687人
- 対象職種：管理職，教諭，主幹教諭，指導教諭，講師，養護教諭，栄養教諭

（2）京都市教育委員会（調査実践モデル校）の勤務実態調査

文科省調査と同じ調査内容・調査対象職種で実施。

- 調査期間：平成29年11月末～冬休み前までの学校が指定する1週間
- 対象校等：小2校・59人，中2校・56人

学校・幼稚園の働き方改革推進宣言

教育委員会・学校園・PTAは、相互に緊密に連携し、
学校・幼稚園の働き方改革に向けた取組をより一層推進してまいります。

京都市では、これまでから、「開かれた学校づくり」の下、保護者・地域の皆様の御支援と、教職員の熱意あふれる取組により、学校・保護者・地域が一丸となって、子どもたちの確かな学力・豊かな心・健やかな体の育成に取り組んでまいりました。

一方、文部科学省が平成28年度に実施した教員勤務実態調査結果では、小学校教員の33%、中学校教員の57%がいわゆる「過労死ライン」である月80時間以上の時間外勤務をしている実態が明らかになる等、全国的に教職員の長時間勤務は大きな問題となっております。

京都市の学校・幼稚園においても、所定の勤務時間（夜間定時制等を除き、8時30分～17時を基準に各校園で設定）を大きく超える時間外勤務や部活動・行事等による土日・休日出勤等、上記の全国調査とほぼ同様の多忙な実態があり、教職員の長時間勤務の解消は喫緊の課題です。

こうした中、京都市教育委員会・市立学校各校園長会・京都市PTA連絡協議会では、「学校・幼稚園の教育活動の一層の充実のため、教職員が子どもと向き合う時間を確保し、いきいきとやりがいを持って働くことのできる環境をつくっていくことが必要である」との思いを共有し、今後、相互に連携し、様々な角度からの見直し等も行いながら、より一層の働き方改革を推進することと致しました。

京都市では、平成14年度に他都市に先駆けて夏季休業期間中の休暇取得の促進のため「学校閉鎖日」を設定し、さらに、会議や学校行事の精選、ICTによる事務の効率化、独自予算による少人数教育の推進等に取り組んでまいりましたが、今後は、より適正な教職員の勤務時間管理に努めるとともに、教職員一人一人が授業改善や自己研鑽に取り組むことでその専門性を一層高め、質の高い教育を実践できる環境を作るため、各学校・幼稚園の状況を踏まえながら、以下のような取組を進めてまいります。

たとえば・・・

●閉校時刻・電話対応終了時刻の設定

学校・幼稚園の業務や電話対応を終了する時刻を曜日ごとに設定する等の取組

●校務支援員(教員の業務を補助するスタッフ)、部活動指導員の配置(中学校・高等学校)、小学校の専科教員(スクールサポーター)の増員などの人的措置

●「部活動ガイドライン」に基づく部活動休養日や適切な練習時間の設定

※学習や家庭での生活時間、地域活動等、多様なものに目を向ける時間の確保、スポーツ障害の防止や疲労回復の点からも大切です。

【本市の部活動ガイドライン等で定めている部活動休養日等】

小学校：練習は週3日以内（1日の活動時間は1時間半程度を上限）

中学校：週2日以上部活動休養日(平日1日・土日1日)、練習時間は平日2時間、休業日は3時間程度

高等学校：週1日以上部活動休養日、平日1日の練習時間は2～3時間程度以内

また、京都市PTA連絡協議会は、各学校・幼稚園と連携して、教職員が、一人一人の子どもたちによりしっかりと向き合える教育環境の実現に向け、各学校・幼稚園の取組を支援してまいります。

保護者の皆様におかれましては、学校・幼稚園の働き方改革に向けた取組の推進について、御理解・御協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成30年3月

京都市教育委員会・京都市PTA連絡協議会・京都市立幼稚園長会・京都市小学校長会

京都市立中学校長会・京都市立総合支援学校長会・京都市立高等学校長会

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）【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、研修の充実を図るべき。
- ・ 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"> ・ 学校における働き方改革の趣旨等をわかりやすくまとめた明確で力強いメッセージの発出 ・ 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、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を徹底 ・ 業務改善状況調査を見直し、在校等時間の可視化などを把握の上、市区町村別に公表 ・ 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スクラップ・アンド・ビルドの原則を徹底 ・ 業務の役割分担・適正化を実施するための条件整備 <p style="text-align: right;">等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務改善方針の策定及びフォローアップ、ICTの活用推進等の取組を学校や地域の実情に応じて推進 ・ 学校や地域で発生した業務について、仕分けを実施し、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・ビルドによる負担軽減 ・ 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の構築 <p style="text-align: right;">等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教職員間で削減する業務を洗い出す機会を設定 ・ 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学校の伝統として続けているが、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業務を大胆に削減 <p>(例) 夏休み期間のプール指導、勝利至上主義の早朝練習の指導、内発的な研究意欲がない形式的な研究指定校としての業務、運動会等の過剰な準備</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、教師に責任があるとしたうえで、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。

国の動き

地方の動き

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实施	業務改善状況調査	中学校新学習指導要領全面实施	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		結果を反映		
	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 ・研修の見直し ・部活動の大会の見直し 等	夏季休業中の業務の圧縮	結果を反映	
変形労働時間制		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	一年単位の変形労働時間制実施		
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								

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の段階に応じて、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、在校等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。

中央教育審議会学校における働き方改革特別部会を中心とした主な国の動向等

○中央教育審議会へ「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」大臣諮問（H29. 6. 22）

【諮問事項】

- ①学校が担うべき業務の在り方について
- ②教職員及び専門スタッフが担うべき業務の在り方及び役割分担について
- ③教員が子供の指導に使命感をもってより専念できる学校の組織運営体制の在り方及び勤務の在り方について

○中央教育審議会 学校における働き方改革特別部会「学校における働き方改革に係る緊急提言」（H29. 8. 29）

⇒教職員の長時間勤務の看過できない実態の改善に向けて「今できることは直ちに行う」ことを全ての教育関係者に呼びかけ、それぞれの立場から取組を実行することが目的

緊急提言のポイント

- ①校長及び教育委員会は学校において「勤務時間」を意識した働き方を進めること。
→ICT やタイムカード等の勤務時間を客観的に把握するシステムの構築
保護者・地域住民等に教員の勤務時間について理解を得るための取組の推進 等
- ②全ての教育関係者が学校・教職員の業務改善の取組を強く推進していくこと。
→教育委員会における、学校に対する業務改善方針・計画の策定。
校務支援システムの活用による業務の効率化や ICT の活用による教材の共有化 等
- ③国として持続可能な勤務環境整備のための支援を充実させること。
→学校・教職員の勤務時間管理及び業務改善の促進。
「チームとしての学校」の実現に向けた専門スタッフの配置促進。（教員の事務作業をサポートするスタッフ等。）等

○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習指導・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」（中間まとめ）（H29. 12. 22）

中間まとめのポイント

- ①「学校における働き方改革」の背景・意義等
→・「日本型学校教育」を維持し、新学習指導要領を着実に実施するためにも、教師が心身共に健康で、教師の日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、教師の人間性を高め、児童生徒に真に必要な総合的な指導を持続的に行うことのできる状況を作り出すため、働き方改革を進める必要がある。
- ②学校・教師が担う業務の明確化・適正化（※下記図参照）
→・これまで学校・教師が担ってきた業務を図の通り分類。
・業務の役割分担・適正化を着実に実行するため、国、教育委員会等、各学校の3者の役割を明確化。
- ③学校の組織運営体制の在り方（〇〇委員会、〇〇主任等）
→類似の内容を扱う委員会等については、校内の委員会等の合同設置や構成員の統一等
- ④勤務時間に関する意識改革と制度面の検討
→勤務時間管理の徹底、適切な勤務時間の設定、教職員全体の働き方に関する意識改革（保護者や地域の理解を得るよう努める）、公立学校の教師の時間外勤務の抑制に向けた制度的措置の検討。
- ⑤「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
・勤務時間の適正化や業務改善・効率化への支援

【参考（中間まとめのポイント②関連）】

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

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
<p>①登下校に関する対応</p> <p>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</p> <p>③学校徴収金の徴収・管理</p> <p>④地域ボランティアとの連絡調整</p> <p>※ 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。</p>	<p>⑤調査・統計等への回答等（事務職員等）</p> <p>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）</p> <p>⑦校内清掃（輪番、地域ボランティア等）</p> <p>⑧部活動（部活動指導員等）</p> <p>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。</p>	<p>⑨給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等）</p> <p>⑩授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）</p> <p>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）</p> <p>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）</p> <p>⑬進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等）</p> <p>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）</p>

○文部科学大臣「学校における働き方改革に関する緊急対策」（H29. 12. 26）

緊急対策のポイント → 緊急対策は以下の4つの柱で構成

- ①学校・教師の業務の役割分担・適正化を着実に実行するための方策
- ②学校が作成する計画等・組織運営に関する見直し
- ③勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制のための必要な措置
- ④「学校における働き方改革」の実現に向けた環境整備

主な具体的な方策

- ・学校や教師・事務職員等の標準職務のモデル案を作成。
- ・文部科学省内に教職員の業務量を俯瞰し、一元的に管理する組織を整備。
- ・給食公会計化を基準とした上で、公会計化導入に向けたガイドラインを作成。
- ・平成29年度末までに部活動ガイドラインを作成。
- ・長期休業期間において学校閉庁日の設定を促す。
- ・政府全体の「働き方改革実行計画」において、原則月45時間、年360時間を参考にしつつ、勤務時間に関する数値で示した上限の目安を含むガイドラインを検討。

○スポーツ庁「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」（H30. 3. 19）

⇒運動部活動で週2日以上 of 休養日を設定。教員の長時間解消の一方策として、運動部活動におけるガイドラインが策定された。校長は学校の設置者が策定する「運動部活動の方針」に則り、毎年度、「学校の運動部活動に係る活動方針」を策定する必要がある。

○文化庁「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」（H30. 12. 25）

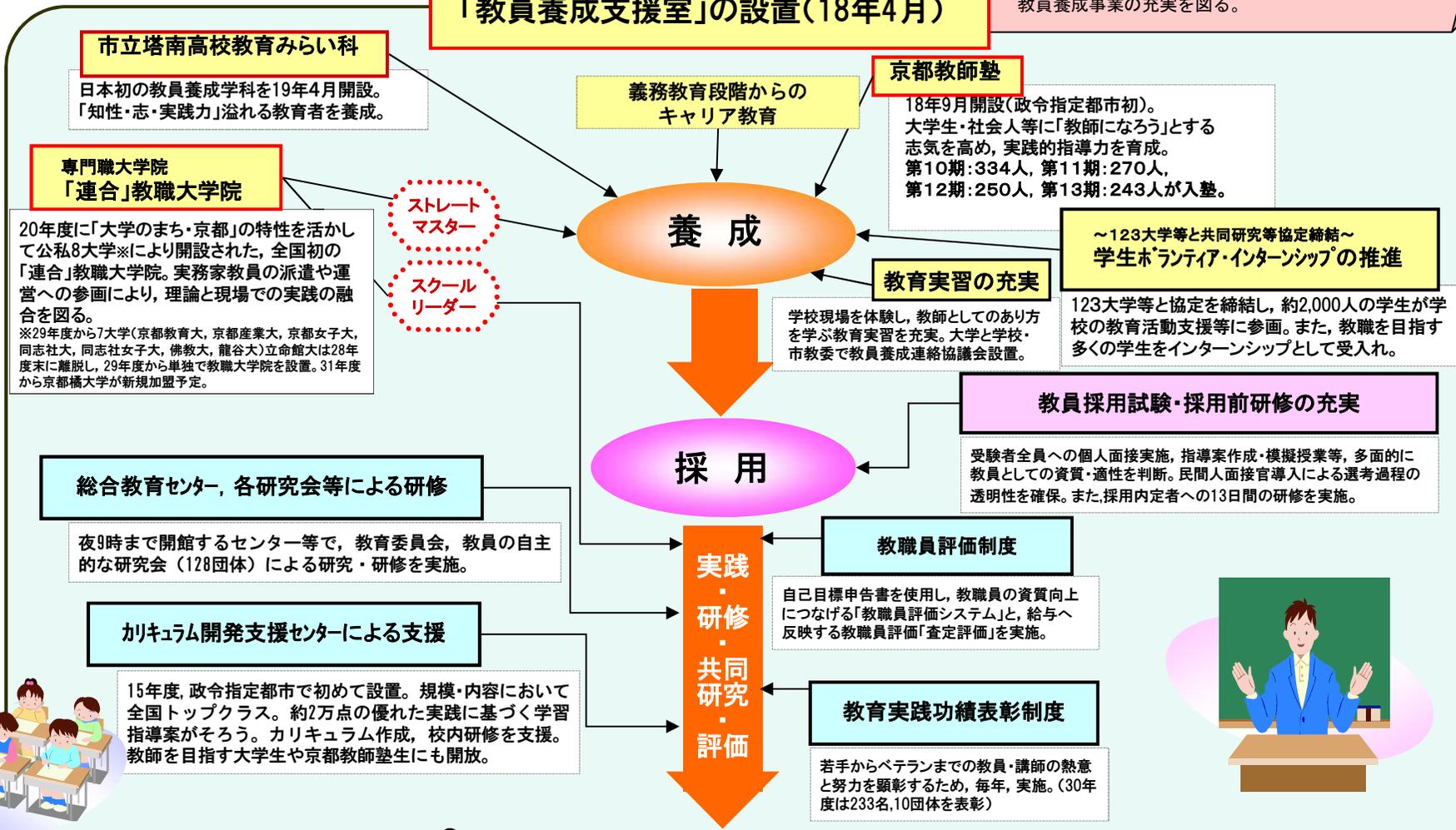
⇒運動部活動同様、文化庁活動で週2日以上 of 休養日を設定。校長は学校の設置者が設置する「学校に係る文化庁活動の方針」に則り、毎年度、「学校の文化庁活動に係る活動方針」を策定する必要がある。

京都市における教員養成・採用支援体制等の構築

～養成から採用，研究，研修，教員評価も含めた一貫した取組～

＜教員養成支援室の機能＞
 ①大学・大学院との連携により教師を育成する。
 ②大学・大学院の研究と現職教員の研究・研修を融合するとともに大学の教員養成のあり方についての実践的提言を行う。
 ③京都教師塾・教育実習・学生ボランティア事業など、教員養成事業の充実を図る。

「教員養成支援室」の設置(18年4月)



「大学のまち・京都」と「教育先進都市・京都」の機能の連携・融合により、「教員養成のメッカ・京都」を創造

◇志高く実践的指導力を有する教員の養成
 ◇一人一人の子どもを徹底的に大切にする教育のさらなる推進

