

鹿教保第13号
平成31年4月4日

各市町村教育委員会教育長 殿

鹿児島県教育庁保健体育課長

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）を踏まえた学校における一層の労働安全衛生管理の充実等について（通知）

このことについて、別添写しのとおり文部科学省初等中等教育局財務課長及び文部科学省初等中等教育局健康教育・食育課長から通知がありました。

つきましては、労働安全衛生管理の充実に努めるとともに、貴管下各学校長に周知及び指導して下さるようお願いいたします。

連絡先

健康教育係 担当 畠野

電話 099-286-5316 FAX 099-286-5671

メール: e-kenkou@pref.kagoshima.lg.jp



30初健食第30号
平成31年3月29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財務課長

合 田 哲 雄



(印影印刷)

文部科学省初等中等教育局健康教育・食育課長

三 谷 卓 也



(印影印刷)

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）を踏まえた学校における一層の労働安全衛生管理の充実等について（通知）

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）」（以下、「答申」という。）を受けた学校における働き方改革に関する取組の徹底については、別添①のとおり通知したところですが、答申においては、別添②のとおり、学校における労働安全衛生管理の必要性についても言及されているところです。

これまでも文部科学省では、「公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査について（結果）」（平成30年12月20日付け30初健食第24号。以下、「調査結果」という。）において、公立学校及び学校給食調理場（以下、「公立学校等」という。）における労働安全衛生管理体制等の整備状況についてお知らせし、関係法令の周知徹底を図るとともに、公立学校等における労働安全衛生対策に万全を期していただくよう通知したところですが、答申も踏まえ、下記の点に留意し、一層の労働安全

衛生管理の充実に努めていただくようお願いします。

また、調査結果において、一部自治体より数値の差替がありましたので、別添③のとおり改めて修正後の調査結果をお知らせするとともに、文部科学省のホームページ (http://www.mext.go.jp/a_menu/kenko/hoken/1353639.htm) において、各都道府県における学校種ごとの整備率についても掲載しておりますので、労働安全衛生管理体制の整備にあたって参照くださるよう、お願いします。

なお、文部科学省としては、別途、最新の状況を踏まえた啓発資料を作成・配布し、労働安全衛生法をはじめとする関係法令の情報を周知したり、勤務環境の改善事例等について周知するなどの取組を進めるとともに、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ほか、各都道府県教育委員会及び各市町村教育委員会における取組状況についても定期的にフォローアップする予定としています。

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。

記

- 1 労働安全衛生法により学校の規模に応じて義務付けられている労働安全衛生管理体制の未整備や医師による面接指導、心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）の未実施等は法令違反であり、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等を行う必要があること。また、法令により義務付けられた定期健康診断の結果に基づく適切な事後措置を確実に行われたいこと。なお、教職員の保健管理に係る費用については、地方財政措置が講じられているところであり、労働安全衛生管理体制の整備等にあたって適切に活用されたいこと。
- 2 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べきであるとされたことを踏まえ、各教育委員会において適切に取り組みされたいこと。

その際、今般の労働安全衛生法等の改正により、長時間労働やメンタルヘルス不

調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医・産業保健機能の強化が図られたことを踏まえ、例えば産業医の選任義務が無い規模の学校についても、教師の健康管理を担当する医師等を置いている場合には、医師等が産業医学の専門的な立場から、教師一人一人の健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備することが考えられるほか、そうした医師を置いていない場合にも、教育委員会として産業医の資格を持つ医師を選任し、域内の学校の教職員の健康管理等を行わせるといった工夫が考えられること。また、例えば学校医や管理職がその業務において教師の健康上の懸念点を発見した際に適切な専門医等との連携が取れるような環境を整えられたいこと。

さらに、ストレスチェックの実施についても、制度の趣旨を踏まえ、その結果に基づく面接指導の実施や結果の集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた必要な措置を含め、全ての学校において適切に実施されるよう取り組まれたいこと。

- 3 各教育委員会は、教職員への研修等を通じて、心身の健康保持の重要性やそのための方策、相談を受ける際の傾聴法等について理解を深められるようにするとともに、学校の管理職と協働して、職場における各種ハラスメントの防止や相談しやすい職場環境の整備など、各学校における必要な対策を講じられたいこと。
- 4 労働安全衛生管理体制の整備を行うだけでなく、これらの整備された体制が適切に機能することが重要であり、教育委員会の関係部局と学校がより緊密に連携して取り組まれたいこと。なお、文部科学省において、学校における労働安全衛生管理体制整備の際の留意点（別添④）を作成するとともに、労働安全衛生管理の充実に係る教育委員会の施策例（別添⑤）をとりまとめたほか、公立学校共済組合において、健康相談事業に関するリーフレット（別添⑥）が作成されているので、適宜参考にされたいこと。

【別添資料】

- 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30文科初第1497号）
- 別添② 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）〈労働安全衛生関係部分抜粋〉
- 別添③ 公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査結果（修正）
- 別添④ 学校における労働安全衛生管理体制整備の際の留意点

別添⑤ 労働安全衛生管理の充実に係る教育委員会の施策例

別添⑥ 公立学校共済組合健康相談事業リーフレット

《本件担当》

(通知全般、労働安全衛生管理体制の整備について)

初等中等教育局健康教育・食育課企画調整係

TEL : 03-5253-4111 (代表) 内線 4950

(教職員のメンタルヘルス対策について)

初等中等教育局財務課教育公務員係

TEL : 03-5253-4111 (代表) 内線 2588

(公立学校共済組合について)

初等中等教育局財務課公立共済係

TEL : 03-5253-4111 (代表) 内線 3747



別添①

30文科初第1497号

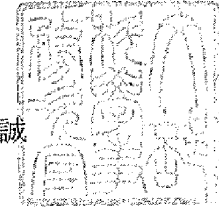
平成31年3月18日

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（KPI）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PDCA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⑦学校以外が担うべき業務、⑧学校の業務だが必ずしも教師が担う必要のない業務、⑨教師の業務のいずれであるかを仕分けること。⑦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、⑧については教師以外の担い手を確保し、⑨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は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發揮できるよう、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のではないよう、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

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②

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	調査	公表
	業務改善状況調査の見直し	調査の実施	調査	公表
	学校管理規則、標準職務モデル案提示	学校単位で作成される計画の効果的な在り方の提示		
	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、大会主催者へ引き継ぎ要請		
		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			
		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		
	組織運営体制	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 学校管理規則、標準職務モデル案提示	優良事例の周知	
勤務時間制度	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	制度改正 周知		
勤務時間制度	一年単位の変形労働時間制導入に向けた制度的検討 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 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			
環境整備	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 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		
フォローアップ等	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

(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

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が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込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。

(参考1)

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） 第十条 （略） 2 （略）</p>	<p>（正規の勤務時間以外の時間における勤務） 第十条 （略） 2 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>
<p>3 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>	

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いたします。

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いたします。
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われるとされており、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じてきましたが、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していきましょう。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ていただくこと、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はなくてはなりません。

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すよう。

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す。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切です。

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¹⁰⁷、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¹⁰⁸。

- 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。

¹⁰⁷ 学校保健安全法第 27 条

¹⁰⁸ 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¹⁰⁹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

¹⁰⁹ 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って、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¹¹⁰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¹¹¹、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。

¹¹⁰ 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を努めるものとする。

¹¹¹ 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¹¹²。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¹¹³でも、統計を積極的に利用した証拠に基づく政策立案 (EBPM) の推進の必要性と同時に、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。

¹¹² 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。

¹¹³ 「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¹¹⁴。

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¹¹⁵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。

¹¹⁴ 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。

¹¹⁵ 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¹¹⁶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¹¹⁷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

¹¹⁶ 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。

¹¹⁷ 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¹¹⁸。

- 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

¹¹⁸ 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¹¹⁹。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。

¹¹⁹ 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¹²⁰
- ウ 小学校中学年での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¹²¹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

¹²⁰ 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。

¹²¹ 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¹²²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してできる旨の明示

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

¹²² 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と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場所である。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場所である。

<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

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)
＜労働安全衛生関係部分抜粋＞

※脚注番号は抜粋に伴い付し直している。

○ 公立学校の教職員についても一部の規定を除き労働安全衛生法が適用され、事業者である学校の設置者は快適な職場環境の実現と職場における安全と健康を確保するようにならなければならない²。その一環として、常時 50 人以上の教職員を使用する事業場においては、ストレスチェックを行うことが義務付けられており³、検査の結果、一定の要件に該当する教職員から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが義務付けられている⁴。

○ 公立学校の教職員⁵の勤務時間、休暇、休日、労働安全衛生管理体制等について、職場において適正になされているかなどを調査・監督する、いわゆる労働基準監督機関としての役割については、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）が担っている⁶。

○ また、働き方改革推進法による改正後の労働安全衛生法体系⁷において、事業者は、同法に定める面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない旨が規定されたところである。

○ このように、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ている責務であり、今般の労働安全衛生法の改正によりその責務が改めて明確化されたところである。また、業務改善を進めていく基礎としても、適切な手段によ

¹ 地方公務員法第 58 条により、労働安全衛生法の第二章（労働災害防止計画）及び第 92 条（労働基準監督官による司法警察）が適用除外とされている。

² 労働安全衛生法第 3 条

³ 労働安全衛生法第 66 条の 10 第 1 項。常時勤務する教職員 50 人未満の学校については当分の間努力義務（労働安全衛生法附則第 4 条）。なお、「平成 26 年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果に係る留意事項について（通知）」（平成 28 年 3 月 23 日付け 27 文科初第 1578 号）において、ストレスチェック等の取組を、学校等の規模にかかわらず、全ての学校等において適切に実施するよう求めている。

⁴ 労働安全衛生法第 66 条の 10 第 3 項

⁵ ここでいう職員とは、労働基準法別表第一第 12 号に掲げる業務に従事する職員を指す。

⁶ 地方公務員法第 58 条第 5 項

⁷ 労働安全衛生法第 66 条の 8 の 3、労働安全衛生規則第 52 条の 7 の 3

り管理職も含めた全ての教職員の勤務時間を把握することは不可欠である⁸。一人一人の教師の勤務時間を適確に把握することにより、校務分掌の見直し等の教職員間の業務の平準化や、働き過ぎ傾向のある教師について労働安全衛生法に基づく医師等による面接指導を適切に実施することの前提となるという面があるとともに、教師一人一人においても自らの働き方を省みる契機になる。

- このため、今回の学校における働き方改革を進めるに当たり、学校現場においてはまずもって勤務時間管理の徹底を図ることが必要である。

勤務時間管理に当たっては、極力、管理職や教師に事務負担がかからないようにすべきであり、服務監督権者である教育委員会等は、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ことが必要である⁹。

(1) 学校の労働安全衛生管理の現状と課題

- 学校教育は、教師と児童生徒との人格的な触れ合いを通じて行われるものであることから、児童生徒に真に必要な総合的な指導を持続的に実施していくためには、教師が心身ともに健康を維持して教育に携わることができるようにすることが重要である。

心身の健康維持の観点からは業務量の削減も喫緊の課題であるが、教師の精神疾患の原因は、児童生徒への対応や保護者への対応、職場の人間関係等様々なものが考えられる。教師が疲労や心理的負担を過度に蓄積して心身の健康を損なうことのないようにするため、長時間勤務を是正することにとどまらず、労働安全衛生の観点から必要な環境を整備することが必要である。

- 労働安全衛生法では、教育公務員を含む地方公務員は一部を除き適用除外とされておらず、学校現場にもその規定がおおむね適用される¹⁰。このとき一般に、労働安全衛生法上の「事業場」は各学校を指し、「事業者」は学校の設置者を指すこととなる。

⁸ 出退勤時刻の管理についてタイムカードや校務支援システム等を導入する学校が増加しているものの、文部科学省が実施した教員勤務実態調査によれば、教員の毎日の退勤時刻の管理について「タイムカードなどで退勤の時刻を記録している」と回答した学校は小学校で10.3%、中学校で13.3%、「校務支援システムなどICTを活用して退勤の時刻を記録している」と回答した学校は小学校で16.6%、中学校で13.3%である。

⁹ タイムカードの設置等、教師の勤務時間の把握等に必要な経費は、恒常的に必要な標準的な行政経費として地方財政措置に含まれている。また、学校のICT環境整備に必要な経費として単年度1,805億円の地方財政措置を講じる（「教育のICT化に向けた環境整備5か年計画（2018～2022年度）」）こととされており、ICTを活用した勤務時間管理について、地方公共団体の実態に応じて、統合型校務支援システムと勤務時間を管理するシステムとの連携や一体的な運用により、これを効果的に活用することも可能。

¹⁰ 地方公務員法第58条

労働安全衛生法では、事業場の業種・規模等に応じて、労働安全衛生管理体制整備の観点から事業者が講ずべき措置が定められている¹¹。しかし、このように各事業場の規模によって義務付けられた体制整備について、特に小・中学校においては、整備率が9割程度（産業医については8割程度）にとどまっているのが実情¹²である。

- 労働安全衛生法では、上記のような体制整備に加え、健康の保持増進のための措置についても規定されている。例えば、労働時間が一定時間を超えた者や高ストレス状態にある者等に対する医師による面接指導は、規模を問わず、全ての事業場において行うことが義務付けられている¹³。

これらの健康の保持増進のための措置についても、例えば面接指導体制の整備状況については、特に小・中学校において、教職員50人以上の学校で9割程度、50人未満の学校では7割程度にとどまっている¹⁴ことが明らかとなっている。

- また、上記2. のとおり、働き方改革推進法により改正された労働安全衛生法体系において、事業者は面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない旨が規定されたところである。
- こうした現状の中にあって、公立学校の教育職員に占める精神疾患による病気休職者数は、ここ数年5,000人前後（全教育職員数の0.5%強）で推移¹⁵している。また、精神疾患による病気休職については、復職支援が極めて重要であり、各教育委員会において復職支援プログラムに取り組んでいるところであるが、休職者のうち2割程度の者が退職に至っている¹⁶など、その復職についても大きな課題となっている。

¹¹ 例えば、常時50人以上の教職員を使用する学校においては、衛生管理者や産業医の選任、衛生委員会の設置等が義務付けられている（労働安全衛生法第12条等）。また、常時10人以上50人未満の教職員を使用する学校においては、衛生推進者の選任が義務付けられている（同法第12条の2）。その上で、事業者は、選任した衛生管理者等に対し、厚生労働省の定める指針に沿って業務に関する能力の向上を図るための教育等を行い、また教育を受ける機会を与えるように努める必要がある。

¹² 文部科学省「公立学校等の労働安全衛生管理体制等に関する調査」。なお、ここでいう整備率は、法令において義務付けられた事業場のうち、実際に体制整備ができている事業場の割合を指す。

¹³ 労働安全衛生法第66条の8及び第66条の9

¹⁴ 文部科学省「公立学校等の労働安全衛生管理体制等に関する調査」

¹⁵ 平成29年度中における教育職員の精神疾患による病気休職者数は5,077人（全教育職員数の0.55%）（文部科学省「平成29年度公立学校教職員の人事行政状況調査」）。

¹⁶ 精神疾患による休職者の休職発令後の状況（教育職員）について、平成29年度中新規に休職発令された者及び平成28年度以前から平成29年度も引き続き休職となっていた者のうち、平成30年4月1日現在の状況は、復職した者が39.3%、引き続き休職中の者が40.6%、退職した者が20.1%となっている（文部科学省「平成29年度公立学校教職員の人事行政状況調査」）。

(2) 学校の労働安全衛生管理の充実のための方策

- 労働安全衛生法に基づき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、一部の規定を除いては罰則¹⁷の対象となる。学校の設置者においては速やかに、法令上求められている体制の整備を行わなければならない。また、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ある学校に準じた労働安全衛生管理体制の充実に努めるべきである。

法令上の義務が設置者に必ずしも認知されていないことも考えられることから、文部科学省は引き続き、学校の設置者に対し義務の遵守について徹底を促すとともに、学校の労働安全衛生管理体制の整備について、最新の状況も踏まえたわかりやすい資料を作成し、周知するべきである。

法令上の義務が必ずしも遵守されていない現状においては、まずは体制を整備することが必要であるが、その上で、整備された体制が適切に機能することが重要であり、文部科学省は、先進事例等を把握し、周知するべきである¹⁸。こうした体制の整備に関して、特に衛生管理者等の選任については、養護教諭等が衛生管理者に選任される実態が少なくない¹⁹。教職員から衛生管理者を選任する場合は、養護教諭等も含め、学校全体の教職員の業務を把握し、適切な役割分担を行うべきである。

- 教師の心身の健康を保つためには、何よりもまず日頃の健康状態を確認することが重要である。この点、学校の管理職は風通しのよい職場づくりに取り組む中で、教職員の心身の健康状況の把握に努めるべきである。学校においては、定期健康診断の実施が、労働安全衛生法及び学校保健安全法の両方の規定により設置者に義務付けられている²⁰。その結果に基づき適切な事後措置が行われることが重要であり、設置者は、健康に異常が認められた者に対して医師が決定した指導区分²¹に基づき、必要な医療を受けるよう指示する等の措置を取る必要がある。
- これに加え、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場においては、産業医の選任、衛

¹⁷ 労働安全衛生法第 120 条

¹⁸ 例えば教育委員会に産業医等を置いて、選任義務のない学校の教職員の健康管理等に当たらせている例もある。

¹⁹ 衛生管理者の資格要件として、医師、歯科医師、労働衛生コンサルタント、保健体育の中学校・高等学校教諭免許状又は養護教諭免許状等を有する者で学校に在職する者、大学又は高等専門学校において保健体育に関する科目を担当する教授、准教授又は講師は衛生管理者免許を有していなくても衛生管理者に選任することができることとされている（労働安全衛生規則第 10 条、衛生管理者規程第 1 条）。

²⁰ 労働安全衛生法第 66 条、学校保健安全法第 15 条

²¹ 学校保健安全法に基づき職員の健康診断に当たった医師が、健康に異常があると認めた職員について取られるべき対応を指導する際の区分。医師は、検査の結果を総合し、かつ、その職員の職務内容及び勤務の強度を考慮して、勤務の制限や必要な医療を受ける等、生活規正面と医療面の区分を組み合わせて指導区分を決定することとされ、学校の設置者は、指導区分に基づき事後措置を取らなければならないとされている。（学校保健安全法第 16 条、学校保健安全法施行規則第 16 条）

生委員会の設置，衛生管理者の選任，定期健康診断結果報告書の提出，いわゆるストレスチェックの実施²²等が義務となっている。特にストレスチェックについて，これ以下の規模の学校においては努力義務となっているが，文部科学省では通知により，学校等の規模にかかわらず，全ての学校等において適切に実施するよう求めている。学校の設置者は，ストレスチェック制度の趣旨を十分に踏まえ，ストレスチェックの結果を受けた面接指導の実施や集団ごとの集計・分析を行うことも含め，域内全体でストレスチェックが適切に実施されるよう取り組むべきである。その際，努力義務となっている域内の50人未満の学校の教職員についても，併せてストレスチェックを実施するなどの工夫が考えられる。文部科学省は，学校の設置者において結果の分析を通じた適切な措置が取られることも含め，全ての学校において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，市区町村ごとにその実施状況を公表すべきである。

- ストレスに関しては，ストレスを感じた教職員は，まずは上司や同僚へ相談することが考えられるものの，一方で，ストレスの原因が職場の人間関係にあったり，多忙で相談しづらい雰囲気になっていたりするとの指摘もある。教育委員会は，教職員への研修等を通じて，心身の健康保持の重要性やそのための方策，相談を受ける際の傾聴法等について理解を深められるようにするとともに，学校の管理職と協働して，職場における各種ハラスメントの防止や相談しやすい職場環境の整備など，各学校における必要な対策を講じていくべきである。
- 次に，専門の医師等に相談することが考えられるが，産業医の選任義務が果たされていない学校も少なくなく，学校の設置者は，まずは法令上の義務の遵守を徹底すべきである。また，産業医の選任義務が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，域内の学校の教職員の健康管理等を行わせるといった工夫により，教職員の健康の確保に努めるべきである。その上で，全ての学校に学校医を置くこととされている²³ことから，学校の設置者は，学校医がその業務において教師の健康上の懸念点を発見した際に適切な専門医との連携が取れるような環境を整えるべきである。
- このほか，電話等により相談する機会を設けることも重要であり，文部科学省は，公立学校共済組合が実施している電話相談窓口等の更なる活用を啓発していくべきであ

²² これは労働者のメンタルヘルス不調の未然防止を強化するためのものであり，定期的に労働者のストレスの状況についての検査を行い，本人にその結果を通知してストレスの状況についての気づきを促し，個々の労働者のストレスを低減させるとともに，職場におけるストレス要因を評価し，職場環境の改善につなげることでストレスの要因そのものを低減するよう努めることを事業者に求めるものである。

²³ 学校保健安全法第23条

る。また、教師は指導困難な児童生徒や保護者への対応に心理的な負担を感じていることも多いことから、文部科学省や学校の設置者は、教師が指導を行うに当たって、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の専門スタッフと連携し、密な相談を行うことができるように必要な体制を整備すべきである。

心身の健康を保つためには、相談体制といったソフト面の観点からだけでなく、施設・設備といったハード面での観点からの労働安全衛生環境整備も重要である。教育委員会は、教職員が適切な環境で勤務することができるよう、空調等の設備を整えることが必要であり、文部科学省としてもこれを支援すべきである。また、例えば、休憩時間に教職員がざくばらんな会話を気軽にできるような休憩室等のスペースが職員室の周辺に確保されればストレスの解消はもちろん、様々なアイディアの交換に役立つ。

- 文部科学省は、職員室のレイアウト変更等、勤務環境の改善事例について、教育委員会に周知すべきであり、学校の設置者や管理職は、こうした事例を参考に、学校内で教師たちが休憩を取るために適切な空間の確保を図るといった各学校の実情に応じた工夫について、できることから実施していくことが大切である。さらに、学校における労働安全衛生環境整備の重要性を対外的・対内的に示す観点から、学校の設置者や管理職は、学校の労働安全衛生管理の観点について、学校評価や、それと連動した業務改善の点検・評価に盛り込むべきである。

公立学校等における労働安全衛生管理体制の整備状況

平成29年5月1日現在

区分	総括安全衛生管理者			安全管理者			衛生管理者			安全衛生推進者等			産業医			安全委員会			衛生委員会		
	選任を要する事業場	選任している事業場	選任事業場率(%)	選任を要する事業場	選任している事業場	選任事業場率(%)	選任を要する事業場	選任している事業場	選任事業場率(%)	選任を要する事業場	選任している事業場	選任事業場率(%)	選任を要する事業場	選任している事業場	選任事業場率(%)	設置を要する事業場	設置している事業場	設置事業場率(%)	設置を要する事業場	設置している事業場	設置事業場率(%)
幼稚園	-	-	-	1	1	100.0%	794	629	79.2%	1	1	100.0%	-	-	-	-	-	-	1	1	100.0%
小学校	-	-	-	484	436	90.1%	17,914	16,616	92.8%	484	391	80.8%	-	-	-	-	-	-	484	433	89.5%
中学校	-	-	-	495	440	88.9%	8,598	7,787	90.6%	495	419	84.6%	-	-	-	-	-	-	495	433	87.5%
義務教育学校	-	-	-	15	14	93.3%	32	29	90.6%	15	13	86.7%	-	-	-	-	-	-	15	13	86.7%
高等学校	-	-	-	2,703	2,702	99.96%	873	850	97.4%	2,703	2,638	97.6%	-	-	-	-	-	-	2,703	2,695	99.7%
中等教育学校	-	-	-	23	23	100.0%	10	10	100.0%	23	23	100.0%	-	-	-	-	-	-	23	23	100.0%
特別支援学校	-	-	-	832	828	99.5%	204	200	98.0%	832	801	96.3%	-	-	-	-	-	-	832	827	99.4%
合計	-	-	-	4,553	4,444	97.6%	28,425	26,121	91.9%	4,553	4,286	94.1%	-	-	-	-	-	-	4,553	4,425	97.2%
調理場	14	13	92.9%	202	168	83.2%	689	482	70.0%	202	181	89.6%	78	73	93.6%	202	167	82.7%	202	167	82.7%
	-	-	-	17	17	100.0%	184	148	80.4%	17	13	76.5%	-	-	-	-	-	-	17	17	100.0%
	14	13	92.9%	219	185	84.5%	873	630	72.2%	219	194	88.6%	78	73	93.6%	219	184	84.0%	219	184	84.0%

(文部科学省調べ)

平成29年3月31日現在

(参考)

地方公共団体 全部局	515	515	100.0%	1,248	1,238	99.1%	12,052	47,685	46,103	96.6%	12,052	11,900	98.7%	963	959	99.5%	12,052	11,716	97.2%
---------------	-----	-----	--------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	-------	--------	--------	-------	-----	-----	-------	--------	--------	-------

(総務省調べ)

(出典)平成29年度地方公共団体全部局における労働安全衛生管理体制の整備状況(地方公共団体の勤務条件等に関する調査)

修正

公立学校等における労働安全衛生管理体制の整備率(都道府県別)

(平成29年5月1日現在)

区分	公立学校										公立学校給食調理場									
	衛生管理者	衛生推進者	産業医	衛生委員会	面接指導体制 (50人以上)	面接指導体制 (50人未満)	ストレスチェック (50人以上)	ストレスチェック (50人未満)	総括安全 衛生管理者	安全管理者	衛生管理者	安全衛生 推進者	産業医	安全委員会	衛生委員会					
1北海道	100.0%	64.5%	95.8%	99.3%	92.3%	30.2%	96.5%	41.3%	100.0%	68.7%	100.0%	54.2%	100.0%	100.0%						
2青森県	100.0%	81.1%	100.0%	100.0%	100.0%	47.0%	100.0%	15.3%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%	0.0%						
3岩手県	100.0%	93.1%	100.0%	98.1%	100.0%	82.9%	100.0%	92.0%	100.0%	50.0%	100.0%	86.7%	100.0%	100.0%						
4宮城県	100.0%	93.9%	98.9%	100.0%	100.0%	89.8%	100.0%	65.9%	100.0%	83.3%	100.0%	83.3%	100.0%	100.0%						
5秋田県	100.0%	86.0%	100.0%	100.0%	100.0%	71.8%	100.0%	74.3%	100.0%	100.0%	100.0%	80.0%	100.0%	100.0%						
6山形県	97.9%	100.0%	97.9%	100.0%	97.9%	61.2%	97.9%	48.5%	100.0%	100.0%	100.0%	80.0%	100.0%	100.0%						
7福島県	100.0%	93.1%	100.0%	98.6%	94.6%	74.4%	95.9%	70.7%	75.0%	75.0%	72.7%	75.0%	100.0%	75.0%						
8茨城県	94.2%	99.5%	93.3%	96.7%	96.7%	71.7%	100.0%	55.1%	60.0%	60.0%	78.0%	60.0%	100.0%	60.0%						
9栃木県	87.5%	85.1%	76.3%	83.8%	90.0%	31.7%	83.8%	47.9%	100.0%	100.0%	76.9%	100.0%	100.0%	100.0%						
10群馬県	100.0%	97.9%	98.6%	100.0%	95.9%	53.4%	100.0%	46.1%	71.4%	85.7%	75.0%	85.7%	90.0%	85.7%						
11埼玉県	97.9%	97.9%	97.0%	99.6%	100.0%	85.1%	99.6%	44.2%	85.7%	85.7%	60.0%	92.9%	75.0%	90.0%						
12千葉県	97.4%	88.3%	66.2%	86.9%	100.0%	72.0%	86.9%	78.4%	100.0%	100.0%	65.5%	100.0%	100.0%	100.0%						
13東京都	89.7%	91.1%	89.3%	88.7%	93.3%	56.0%	94.7%	60.4%	75.9%	84.6%	56.5%	84.6%	100.0%	92.3%						
14神奈川県	96.6%	87.8%	96.6%	99.6%	100.0%	91.2%	100.0%	87.0%	81.8%	81.8%	66.7%	90.9%	77.8%	81.8%						
15新潟県	95.2%	93.0%	92.8%	95.2%	95.2%	62.4%	100.0%	74.1%	83.3%	83.3%	50.0%	83.3%	100.0%	83.3%						
16長野県	100.0%	99.1%	100.0%	100.0%	100.0%	46.9%	100.0%	80.7%	83.3%	100.0%	72.5%	100.0%	100.0%	100.0%						
17山梨県	100.0%	92.5%	100.0%	100.0%	100.0%	48.5%	100.0%	48.5%	100.0%	100.0%	58.3%	100.0%	100.0%	100.0%						
18静岡県	100.0%	97.5%	97.5%	99.2%	100.0%	89.6%	95.4%	62.6%	88.9%	88.9%	83.4%	100.0%	100.0%	71.8%						
19愛知県	99.7%	98.6%	97.5%	99.7%	100.0%	98.2%	89.4%	88.6%	84.6%	61.5%	88.9%	84.6%	75.0%	68.2%						
20岐阜県	100.0%	94.4%	80.2%	100.0%	97.0%	79.4%	94.1%	65.5%	65.7%	65.7%	73.3%	83.3%	100.0%	100.0%						
21富山県	100.0%	97.5%	97.2%	97.2%	45.2%	45.2%	100.0%	22.4%	100.0%	100.0%	71.4%	100.0%	100.0%	100.0%						
22石川県	100.0%	100.0%	97.9%	100.0%	100.0%	100.0%	97.9%	66.9%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%						
23福井県	97.6%	76.8%	95.1%	97.6%	95.1%	44.3%	100.0%	95.2%	75.0%	75.0%	61.5%	75.0%	100.0%	75.0%						
24滋賀県	98.8%	98.2%	98.8%	98.8%	98.8%	94.4%	100.0%	95.6%	94.4%	100.0%	84.6%	100.0%	100.0%	100.0%						
25三重県	100.0%	99.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	55.4%	100.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%	0.0%						
26和歌山県	100.0%	65.5%	100.0%	100.0%	100.0%	50.3%	100.0%	43.8%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%	0.0%						
27奈良県	100.0%	84.8%	95.7%	97.9%	95.7%	64.6%	100.0%	72.6%	100.0%	100.0%	66.7%	100.0%	100.0%	100.0%						
28大阪府	89.0%	95.7%	96.2%	90.9%	96.6%	74.8%	100.0%	79.6%	90.9%	90.9%	75.0%	81.8%	100.0%	81.8%						
29京都府	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	61.3%	100.0%	100.0%	50.0%	100.0%	100.0%	100.0%						
30兵庫県	100.0%	96.6%	97.0%	100.0%	99.5%	91.4%	98.0%	90.7%	81.8%	90.9%	93.4%	90.9%	100.0%	90.9%						
31鳥取県	100.0%	97.4%	100.0%	100.0%	100.0%	19.7%	100.0%	15.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%						
32徳島県	100.0%	94.8%	98.3%	100.0%	99.2%	78.5%	100.0%	93.1%	80.0%	100.0%	84.0%	100.0%	100.0%	60.0%						
33香川県	100.0%	75.7%	100.0%	100.0%	100.0%	79.2%	97.2%	37.6%	100.0%	100.0%	60.0%	50.0%	100.0%	100.0%						
34広島県	99.6%	99.6%	90.2%	90.2%	100.0%	100.0%	99.1%	65.9%	100.0%	100.0%	88.9%	100.0%	100.0%	100.0%						
35山口県	98.4%	98.4%	91.9%	100.0%	93.5%	95.8%	96.8%	26.3%	100.0%	100.0%	72.7%	100.0%	100.0%	68.7%						
36香川県	100.0%	100.0%	97.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	82.7%	66.7%	66.7%	92.3%	100.0%	100.0%	100.0%						
37徳島県	100.0%	94.3%	100.0%	100.0%	100.0%	50.1%	100.0%	54.3%	100.0%	66.7%	90.9%	100.0%	100.0%	100.0%						
38愛媛県	100.0%	76.6%	100.0%	100.0%	100.0%	47.7%	100.0%	30.6%	100.0%	0.0%	66.7%	100.0%	100.0%	100.0%						
39高知県	100.0%	86.6%	94.6%	92.9%	94.6%	49.2%	100.0%	57.4%	75.0%	75.0%	72.2%	75.0%	100.0%	75.0%						
40福岡県	98.0%	87.5%	92.8%	90.8%	94.1%	80.3%	99.3%	76.5%	100.0%	100.0%	64.3%	100.0%	100.0%	100.0%						
41大分県	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	92.6%	100.0%	18.2%	100.0%	100.0%	83.3%	100.0%	100.0%	100.0%						
42宮崎県	100.0%	93.8%	100.0%	100.0%	100.0%	33.8%	100.0%	18.2%	50.0%	50.0%	58.3%	100.0%	100.0%	50.0%						
43鹿児島県	100.0%	99.8%	95.5%	100.0%	100.0%	87.6%	100.0%	76.7%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	100.0%	50.0%						
44熊本県	100.0%	97.8%	88.8%	98.3%	100.0%	95.5%	100.0%	67.7%	100.0%	100.0%	67.9%	100.0%	100.0%	100.0%						
45佐賀県	100.0%	99.2%	100.0%	100.0%	100.0%	96.2%	100.0%	75.6%	50.0%	50.0%	66.7%	100.0%	100.0%	0.0%						
46長崎県	100.0%	73.5%	73.5%	100.0%	100.0%	95.4%	100.0%	51.2%	66.7%	66.7%	87.5%	100.0%	100.0%	66.7%						
47沖縄県	99.1%	81.5%	94.4%	98.1%	94.4%	52.5%	91.8%	43.5%	66.7%	66.7%	50.0%	100.0%	100.0%	66.7%						
全国平均	97.6%	91.9%	94.1%	97.2%	97.9%	74.4%	98.7%	64.3%	92.9%	82.2%	84.5%	72.2%	88.6%	93.6%	84.0%					
前回比	0.0%	-0.8%	-0.6%	0.7%	0.3%	1.9%	-	-	-7.1%	2.6%	-2.6%	-3.7%	0.8%	-0.5%	-1.1%					

(文部科学省調べ)

安全衛生に関わる施策

平成29年5月1日現在

1 安全衛生管理規程

都道府県教育委員会		規程整備率
定めている	定めていない	
47	0	100.0%
市町村教育委員会		規程整備率
定めている	定めていない	
816	940	46.5%

2 その他の安全衛生管理に関わる教育委員会の施策

施策の種類	実施した都道府県教育委員会数 (実施率)	実施した市町村教育委員会数 (実施率)
会議での趣旨徹底	46 97.9%	805 45.8%
通知等での趣旨徹底	46 97.9%	913 52.0%
衛生管理者等の資格を取得するための財政措置	35 74.5%	155 8.8%
手引き・パンフレット等の作成	29 61.7%	151 8.6%
都道府県労働局等との連携 (指導・助言、講習会参加等)	26 55.3%	149 8.5%
その他の施策	44 93.6%	799 45.5%

(文部科学省調べ)

修正

公立学校における面接指導体制の整備状況

区分	合計		都道府県立学校		市町村立学校		合計(50人以上)		都道府県立学校 (50人以上)		市町村立学校 (50人以上)		合計(50人未満)		都道府県立学校 (50人未満)		市町村立学校 (50人未満)						
	体制整備を完了している事業場	体制整備を完了している事業場率(%)	体制整備を完了している事業場	体制整備を完了している事業場率(%)	体制整備を完了している事業場	体制整備を完了している事業場率(%)	体制整備を完了している事業場	体制整備を完了している事業場率(%)	体制整備を完了している事業場	体制整備を完了している事業場率(%)	体制整備を完了している事業場	体制整備を完了している事業場率(%)	体制整備を完了している事業場	体制整備を完了している事業場率(%)	体制整備を完了している事業場	体制整備を完了している事業場率(%)	体制整備を完了している事業場	体制整備を完了している事業場率(%)					
幼稚園	3,577	79.4%	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%	3,576	79.4%	2,838	79.4%	3,576	79.4%					
小学校	19,461	73.6%	484	92.1%	484	92.1%	484	92.1%	484	92.1%	484	92.1%	18,977	73.1%	13,877	73.1%	18,977	73.1%					
中学校	9,292	73.2%	41	97.6%	495	91.9%	495	91.9%	2	100.0%	493	91.9%	39	97.4%	8,758	63.1%	8,758	72.1%					
義務教育学校	48	91.7%	48	100.0%	15	100.0%	15	100.0%	15	100.0%	15	100.0%	33	87.9%	33	29	87.9%	33	87.9%				
高等学校	3,552	99.2%	3,370	99.9%	187	88.6%	2,703	99.6%	2,548	99.9%	155	146	94.2%	878	86.0%	822	819	99.5%	56	41	73.2%		
中等教育学校	33	97.0%	28	100.0%	4	80.0%	23	95.7%	18	100.0%	5	4	80.0%	10	100.0%	10	10	100.0%	10	100.0%	4	31	75.6%
特別支援学校	1,042	102.5%	923	99.8%	119	104	87.4%	832	99.2%	754	99.7%	78	73	93.6%	210	95.2%	169	169	100.0%	41	31	75.6%	
合計	37,034	77.3%	4,362	99.8%	24,267	74.3%	4,553	97.9%	3,322	99.9%	1,231	1,138	92.4%	32,481	74.4%	1,036	1,040	99.6%	31,441	73.6%	31,441	73.6%	

(文部科学省調べ)

公立学校におけるストレスチェックの実施状況

区分	合計		都道府県立学校		市町村立学校		合計(50人以上)		都道府県立学校 (50人以上)		市町村立学校 (50人以上)		合計(50人未満)		都道府県立学校 (50人未満)		市町村立学校 (50人未満)						
	検査を実施した事業場	検査を実施した事業場率(%)	検査を実施した事業場	検査を実施した事業場率(%)	検査を実施した事業場	検査を実施した事業場率(%)	検査を実施した事業場	検査を実施した事業場率(%)	検査を実施した事業場	検査を実施した事業場率(%)	検査を実施した事業場	検査を実施した事業場率(%)	検査を実施した事業場	検査を実施した事業場率(%)	検査を実施した事業場	検査を実施した事業場率(%)	検査を実施した事業場	検査を実施した事業場率(%)					
幼稚園	3,577	87.6%	3,122	87.6%	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%	3,576	87.6%	3,131	87.6%	3,576	87.6%					
小学校	19,461	61.4%	11,958	61.4%	484	94.0%	484	94.0%	484	94.0%	484	94.0%	18,977	60.6%	11,503	60.6%	18,977	60.6%					
中学校	9,292	60.5%	41	100.0%	925	60.3%	495	95.2%	2	100.0%	493	95.1%	39	100.0%	8,758	51.1%	8,758	58.4%					
義務教育学校	48	75.0%	48	100.0%	15	100.0%	15	100.0%	15	100.0%	15	100.0%	33	63.6%	33	21	63.6%	33	63.6%				
高等学校	3,559	99.4%	3,370	99.9%	211	191	90.5%	2,703	99.8%	2,544	99.8%	155	154	99.4%	861	98.1%	822	824	100.2%	56	37	66.1%	
中等教育学校	33	100.0%	28	100.0%	5	100.0%	23	100.0%	18	100.0%	5	5	100.0%	10	100.0%	10	10	100.0%	10	100.0%	41	34	82.9%
特別支援学校	1,042	100.4%	923	99.9%	119	112	94.1%	832	99.9%	754	99.9%	78	78	100.0%	203	96.7%	169	169	100.0%	41	34	82.9%	
合計	37,034	88.5%	4,362	99.9%	24,267	64.3%	4,553	98.7%	3,322	99.8%	1,231	1,177	95.6%	32,481	64.3%	1,042	1,040	100.2%	31,441	73.6%	31,441	73.6%	

(文部科学省調べ)

※検査実施率は、「平成28年4月1日から平成29年3月31日までの1年間で、ストレスチェックを年に1回以上行った事業場数」を「平成29年5月1日時点の事業場数」で除いて求めたため、100%を超えることがあります。
 ※ストレスチェックテストの実施については、「平成28年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果に係る留意事項」について(平成30年3月5日付け29文科第1533号初等中等教育局長通知)にて、学校の種類にかかわらず、全ての学校において適切に実施して頂くようお願いしています。

修正

給食調理場における面接指導体制の整備状況

平成29年5月1日現在

区分	合計(50人以上)		都道府県 (50人以上)		市町村 (50人以上)		合計(50人未満)		都道府県 (50人未満)		市町村 (50人未満)	
	体制整備を要する事業場	体制を整備している事業場	体制整備を要する事業場	体制を整備している事業場	体制整備を要する事業場	体制を整備している事業場	体制整備を要する事業場	体制を整備している事業場	体制整備を要する事業場	体制を整備している事業場	体制整備を要する事業場	体制を整備している事業場
調理事業場	219	196	14	11	205	185	1769	1127	135	132	1634	995
		89.5%		78.6%	90.2%		63.7%		97.8%		60.9%	

(文部科学省調べ)

給食調理場におけるストレスチェックテストの実施状況

平成29年5月1日現在

区分	合計(50人以上)		都道府県 (50人以上)		市町村 (50人以上)		合計(50人未満)		都道府県 (50人未満)		市町村 (50人未満)	
	検査を実施する事業場	検査を実施した事業場の割合(%)	検査を実施する事業場	検査を実施した事業場の割合(%)	検査を実施する事業場	検査を実施した事業場の割合(%)	検査を実施する事業場	検査を実施した事業場の割合(%)	検査を実施する事業場	検査を実施した事業場の割合(%)	検査を実施する事業場	検査を実施した事業場の割合(%)
調理事業場	219	208	14	13	205	195	1769	1211	133	135	1078	660
		95.0%		92.9%	95.1%		68.5%		98.5%		66.0%	

(文部科学省調べ)

※検査実施率は、「平成28年4月1日から平成29年3月31日までの1年間で、ストレスチェックを年に1回以上行った事業場数」を「平成29年5月1日時点の事業場数」で除して求められているため、100%を超えることがあります。

学校における労働安全衛生管理体制整備の際の留意点

(1) 衛生管理者等の職務と有資格者を生かした体制づくり

●衛生管理者● 義務：常時 50 人以上の教職員を使用する学校

- 少なくとも週 1 回学校を巡視し、設備、作業方法、衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに教職員の健康障害を防止するため必要な措置を講ずる。

<職務の具体的事項の例>

- ・健康に異常のある者の発見及び処置
- ・作業環境の衛生上の調査、作業条件・施設等の衛生上の改善
- ・衛生教育、健康相談その他労働者の健康保持に必要な事項 等

衛生管理者は、対象となる学校規模に新たに達したなど選任すべき理由が生じた日から 14 日以内に選任しなければなりません。

また、学校においては、新たな免許取得の支援以外に、既に資格を有している者（保健体育教諭、養護教諭等）を活用することにより、速やかな体制の整備が可能となります。ただし、このことは衛生管理者を特定の職種の職員に限定するものではありません。

●衛生推進者● 義務：常時 10 人以上 50 人未満の教職員を使用する学校

- 衛生管理者の選任を要する学校以外の学校のうち、教職員 10 人以上の学校では、衛生推進者を選任し、衛生に係る業務を担当させなければならない。

<職務の具体的事項の例>

- ・施設、設備等の点検及び使用状況の確認
- ・作業環境、作業方法の点検
- ・健康診断及び健康の保持増進のための措置
- ・衛生教育に関すること 等

衛生推進者は、対象となる学校規模に新たに達したなど選任すべき理由が生じた日から 14 日以内に選任しなければなりません。

衛生推進者は、安全衛生の実務経験や講習の受講等、業務を担当するために必要な能力を有すると認められる者のうちから選任することとされていますが、既に衛生管理者の資格を有している者（保健体育教諭、養護教諭等）を活用することにより、速やかな体制の整備が可能となります。ただし、このことは衛生推進者を特定の職種の職員に限定するものではありません。

(2) 産業医の主な職務・資格要件と学校医との関係

●産業医● 義務：常時 50 人以上の教職員を使用する学校

- 健康診断・面接指導の実施、作業環境の維持管理等の教職員の健康管理等を行う。
- 教職員の健康確保のため必要があるときは、学校の設置者に対し、教職員の健康管理等について必要な勧告を行うことができる。
- 少なくとも月 1 回※学校を巡視し、作業方法、衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに教職員の健康障害を防止するため必要な措置を講ずる。

※ 学校の設置者から月 1 回以上、衛生管理者の巡視の結果等の所定の情報の提供を受け、学校の設置者から同意を得ているときは、少なくとも 2 月に 1 回

<産業医の主な資格要件>

- ・日本医師会の産業医学基礎研修及び産業医科大学の産業医学基本講座を修了した者
- ・労働衛生コンサルタント試験「保健衛生」区分の合格者

産業医は、対象となる学校規模に新たに達したなど選任すべき理由が生じた日から 14 日以内に選任しなければなりません。

なお、学校医と産業医では職務内容が重複する部分もあるため、産業医資格を持つ学校医の中から産業医を選任するという方策によれば比較的簡単に産業医の選任が可能であるといえます。ただし、このことは産業医を特定の職種の職員に限定するものではありません。

また、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（平成 30 年法律第 71 号）の施行に伴い、一定の時間を超えて労働させた労働者の氏名等の情報や健康診断実施後の措置の内容等に関する情報等を産業医等に対して提供しなければならないこととしたり（労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下同じ。）第 13 条第 4 項及び第 13 条の 2 第 2 項、労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号。以下同じ。）第 14 条の 2 第 1 項及び第 2 項並びに第 15 条の 2 第 3 項）、産業医の勧告の内容等を衛生委員会等に報告しなければならないこととする（労働安全衛生法第 13 条第 6 項、労働安全衛生規則第 14 条の 3 第 3 項及び第 4 項）など、産業医・産業保健機能の強化が図られていますので、これらを十分に踏まえた対応をお願いします。

<産業医の選任義務のない学校の教職員の健康管理について>

教育委員会等の学校の設置者は、産業医の選任義務のない教職員 49 人以下の学校については、教職員の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師や保健師に教職員の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければなりません。

この場合、各校ごとに医師を選任するのではなく、教育委員会で産業医の要件を備えた医師等を採用し、複数の公立学校の職員の健康管理を担当させる等の取組も有効です。

(3) 衛生委員会の主な審議事項・委員と学校におかれる既存の委員会との関係

●衛生委員会● 義務：常時 50 人以上の教職員を使用する学校

<調査審議事項の具体的な例>

- ①教職員の健康障害防止、健康保持増進のための対策
- ②長時間にわたる労働による教職員の健康障害の防止対策
- ③教職員の精神的健康の保持増進を図るための対策 等

<衛生委員会の主な委員>

- ・ 総括安全衛生管理者（選任義務のない事業場では事業の実施を統括管理する者等のうちから事業者が指名した者）
- ・ 衛生管理者のうちから事業者が指名した者
- ・ 産業医のうちから事業者が指名した者

衛生委員会の設置・運営にあたっては、委員会を構成する委員を確保した上で、学校保健委員会等の既存の委員会との併用も考えられます。

(4) 面接指導体制の整備

●面接指導●

- 以下の2つの場合、教職員の申出を受けて、遅滞なく医師による面接指導を行う必要があり、その体制整備が求められている。
 - ・ 週 40 時間を超える労働が月 80 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる場合
 - ・ 心理的負担の程度が高く、面接指導を受ける必要があると、ストレスチェックを実施した医師等が認めた場合
- 上記に該当しない教職員でも、健康への配慮が必要な者については面接指導等を行うよう努める必要がある。

全ての学校で、長時間労働者に対する医師による面接指導を実施するための以下のような体制整備が必要です。

- ①毎月1回以上、一定の期日を定めて客観的な方法等で正確に時間外・休日労働時間を算定。
- ②長時間労働者に対し、労働時間に関する情報を通知するとともに、申出を受けた場合に、医師による面接指導等を実施。
- ③医師による面接指導の結果を踏まえて、事後措置を実施。

このとき、産業医には労働時間や面接指導・事後措置等に係る情報を提供し、労働者への申し出の勧奨や健康管理が適切に行えるようにする必要があります。

※詳細については、厚生労働省HP等を確認すること。

なお、①・②については、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）の施行に伴い、学校は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法等により、教職員の労働時間の状況を把握することが必要になる（労働安全衛生法第66条の8の3、労働安全衛生規則第52条の7の3）とともに、面接指導の対象となる教職員の要件が、週40時間を超える労働が月80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者に見直されました（労働安全衛生規則第52条の2第1項）。

※労働安全衛生法の改正内容については、厚生労働省HPのほか、「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による改正後の労働安全衛生法等の施行について（通知）」（平成30年10月12日30初健食第23号）、「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による改正後の労働安全衛生法の解釈等について（通知）」（平成31年2月12日30初健食第29号）を参照すること。また、「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」との関係については、文部科学省が作成した「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の運用に係るQ&A」を参照すること。

また、ストレスチェックの結果高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると医師等が認めた教職員から申し出があった場合にも、医師による面接指導を行う必要があります。

なお、これらの医師による面接指導については、原則として直接対面によって行うことが望ましいですが、「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」（平成27年9月15日付け基発0915第5号）（<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150918-2.pdf>）に示す要件を満たしていれば、情報通信機器を用いて面接指導を実施することは可能です。

(5) 心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）体制の整備

●ストレスチェック● 義務：全ての学校

(50人未満の教職員を使用する学校は当分の間努力義務)

- 医師等による労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を年に1度実施することが学校の設置者に義務付けられている。
 - ※ 「平成28年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果に係る留意事項について」(平成30年3月5日付け29文科初第1533号初等中等教育局長通知)において、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依頼。
- ストレスチェックの結果、高ストレスであり医師による面接指導が必要と判断された労働者から申出があった場合には、学校の設置者は、医師による面接指導を実施しなければならない。
- その結果、学校の設置者は医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮等適切な就業上の措置を講じなければならない。
- 学校の設置者は、検査を行った医師等に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させ、必要に応じて、適切な措置を講じる。
 - ※ ストレスチェックの集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた必要な措置は努力義務であるが、職場環境におけるストレスの有無及びその原因を把握し、必要に応じて職場環境の改善を行うことの重要性に留意し、できるだけ実施することが望ましい。

公立学校共済組合では、匿名でいつでも何度でも利用できるセルフチェックを組合員向けに提供しています。さらに、教育委員会との契約により、法定のストレスチェックに対応した「心のセルフチェックシステム」を提供しています(平成30年度契約 529教育委員会)。これは、国が推奨する「職業性ストレス簡易調査票」の57項目に教職員特有のストレス要因の質問項目を加えた設定となっています。どちらもWEBでの提供となっており、ストレスチェックの実施等に当たってはこうしたシステムの活用も考えられます。

ストレスチェックを適切に実施するためには、ストレスチェック制度に関する労働者の健康情報の保護が適切に行われることが極めて重要であり、労働者の同意なくストレスチェック結果が事業者提供されない仕組みとなっています。常時50人未満の労働者を使用する事業場におけるストレスチェックの実施が努力義務とされているのは、産業医の選任義務が課されていないなど体制が整っておらず、かつ、事業場の規模が小さくストレスチェックの結果等の取扱いにあたりプライバシーに十分配慮した情報管理等を行うことについて懸念があるためです。

小規模の学校でストレスチェックを実施する際には、人事担当者がストレスチェックの実施の事務(調査票の配布・回収、データ入力、面接指導対象者への勧奨など)に携わることも考えられますが、このとき当該職員には、労働安全衛生法第105条の規定に基づき秘密の保持義務が課されることから、その職員に情報管理の重要性を認識させ、情報が第三者に洩れることのないよう、細心の注意を払う必要があります。

また、集団ごとの集計・分析についても、その単位が少人数である場合には、当該集団の個々の教職員が特定され、当該教職員個人のストレスチェック結果を把握することが可能となるおそれがあることから、集計・分析の単位が10人を下回る場合には、対象となる全ての教職員の同意を取得しない限り、実施者である医師等から設置者に対し、集計・分析の結果を提供させない等の点にも留意する必要があります。

(6) 労働安全衛生管理の充実にあたって参考となる資料等

- ・厚生労働省 職場のあんぜんサイト (<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/index.html>)
→労働災害統計や災害事例、教材等を提供するポータルサイト。
- ・厚生労働省 パンフレット「「産業医・産業保健機能」と「長時間労働者に対する面接指導等」が強化されます」 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000484079.pdf>)
- ・厚生労働省 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」 (<http://kokoro.mhlw.go.jp/>)
→セルフチェックや相談窓口、各種パンフレット等のメンタルヘルス対策に関する情報を提供するポータルサイト。
- ・地方公務員災害補償基金 地方公共団体における労働安全衛生活動レポート (<http://www.chikousai.jp/boushi2/index.html>)
→各地方公共団体の労働安全衛生に対する取り組みを調査し、取りまとめたもの。

1 会議（研修会・校長会等）での趣旨徹底

（実施した教育委員会数 都道府県：46（97.9%）、市町村：805（45.8%））

取組例

- 校長会や教頭会、衛生管理者向けの研修の実施
（例：取組事例発表会、ストレスチェックの集団分析結果に基づく職場環境改善、勤務状況アンケートの結果共有等）
- 新任の管理監督者、新規採用職員を対象とした研修の実施（例：メンタルヘルス、安全衛生管理体制等）



2 通知等での趣旨徹底

（実施した教育委員会数 都道府県：46（97.9%）、市町村：913（52.0%））

取組例

- 労働安全衛生管理体制整備について法令に基づく適切な措置を講ずるよう通知
- 公務災害の状況や安全衛生委員会の活動事例について通知
- メンタルヘルスの相談窓口を通知で周知
- 毎年度当初に労働安全衛生体制の整備状況の報告を依頼
- ストレスチェックの実施にあたり、Q & Aを作成して趣旨を徹底



3 職員が衛生管理者等の資格を取得するための財政措置（講習会等への派遣等）

（実施した教育委員会数 都道府県：35（74.5%）、市町村：155（8.8%））

取組例

- 衛生管理者・衛生推進者の養成講習会の受講料を措置
- 衛生管理者免許取得のための受験料、免許申請手数料等を措置
- 衛生管理者の業務に関する研修会を開催し、旅費を措置



4 手引き・パンフレット等の作成

（実施した教育委員会数 都道府県：29（61.7%）、市町村：151（8.6%））

取組例

- 「衛生委員会活性化の手引き」を作成、活用を促進
- メンタルヘルスの現状と安全衛生管理体制について資料を作成・配布
- ストレスチェックの受検を啓発するリーフレットを作成・配布
- 安全・衛生ニュースを定期的に発行し、健診の情報やヒヤリハット事例等を周知



5 労働基準監督機関等との連携（指導・助言、講習会への参加等）

（実施した教育委員会数 都道府県：26（55.3%）、市町村：149（8.5%））

取組例

- 教育委員会主催の研修会等で人事委員会が労働安全衛生管理に関する講義を実施
- 人事委員会が学校の現地調査や書面調査を行い、職員勤務実態調査を実施



6 その他

取組例

- 県教育委員会が市町村教育委員会を対象にストレスチェックの実施状況調査を行い、未実施の市町村を訪問して制度趣旨を説明
- 教育委員会に「総括安全衛生委員会」を設置し、域内の学校の勤務環境の見直し等を実施
- 教育委員会の職員（保健師等）が学校を巡回し、労働安全衛生管理体制の確認・指導、職場巡視及び健康相談を実施
- 教育委員会に産業医資格を持つ医師・カウンセラーを設置し、教職員の健康管理等にあたらせる
- 各学校に講師を派遣し、メンタルヘルス啓発講習会及び訪問相談を実施
- 全ての教職員を対象に年2回ストレスチェックを実施
- カウンセラーによる電話相談体制を整備
- 教育委員会に精神科医師による心の健康相談室を設置
- 管下の学校に対し、公立学校共済組合HP上の「心のセルフチェックシステム」に関する情報を提供





公立共済健康宣言 すすめ！健康！！

健康相談事業



悩みごと・心配ごととは 抱え込まずに、まず相談



公立学校共済組合の組合員とその被扶養者の皆様のためのサービスです。

お気軽にご利用ください。相談料は無料です。



教職員電話健康相談24

健康に関するご相談に、保健師等の専門家が
24時間・年中無休で応じます。

24時間 やさしく
通話料 無料 **0120-24-8349**

- 一般健康相談、専門医相談（予約制）、小児救急相談に対応
- 利用時間 1回20分程度



介護電話相談

介護全般に関するご相談に、ケアマネジャーや
社会福祉士がお応えいたします。

介護 納得
通話料 無料 **0120-515-579**

- 月～金曜日 10:00～16:00（祝日・年末年始を除く）
- 利用時間 1回20分程度



女性医師電話相談

女性医師による女性疾患についての相談を中心とした
女性向けサービスです。（予約制）

女性医師 納得
通話料 無料 **0120-215-579**

- 月～土曜日 10:00～21:00（祝日・年末年始を除く）
- 利用時間 1回20分程度 ※利用対象者は女性のみ



電話・面談メンタルヘルス相談

「心の専門家」の臨床心理士が、プライバシー厳守にて
カウンセリングを行います。

悩み に向く
通話料 無料 **0120-783-269**

- 電話相談 月～土曜日 10:00～22:00（祝日・年末年始を除く）
- 利用時間 1回20分程度

面談予約 月～土曜日 10:00～20:00（祝日・年末年始を除く）

- 利用時間 1回50分程度
- 面談によるカウンセリングは1人年間5回まで無料
- 面談は全国主要都市の契約カウンセリングルームにて実施

プライバシーは厳守されます。安心してご利用ください。



Web相談(こころの相談)

電話でメンタルヘルスに関する相談をしづらい方のために
Web上で24時間、ご相談を受け付けます。

URL **https://www.mh-c.jp/**

ログイン番号 XXXXXXXXXX

- 臨床心理士が3営業日以内を目処に個別に回答



ご利用方法



お電話によるご相談は

「教職員電話健康相談24」「女性医師電話相談」
「電話メンタルヘルス相談」「介護電話相談」



「面談メンタルヘルス相談」は



「Web相談（こころの相談）」は

▶ <https://www.mh-c.jp/>



★通話料・相談料とも無料です。

★組合員とその被扶養者が対象です。

★プライバシーは厳守されます。法令に基づく場合、生命・身体・財産の保護のため必要がある場合を除き、個人情報や相談内容が、当共済組合・学校に伝わることはありません（共済組合には個人を特定できない、統計的なデータで報告されます）。

※予約やご相談の関係上、年齢・支部名・相談対象者との続柄等をお伺いします。

●**免責事項** 本サービスは利用される方に適切な医療・健康関連情報を提供すること及び適切なメンタルヘルスカウンセリングを提供しメンタルヘルスの改善に役立ててもらうことが目的であり、当共済組合及び当共済組合が本サービスを委託した明治安田生命保険相互会社及び株式会社法研（再委託先を含む）[以上を総称して「サービス関係者」という]は、その目的を達成するために誠心誠意努力します。しかしながら、その目的が達成できなかった場合でも、サービス関係者はいかなる責任も負いません。ご利用者の状況又はご相談内容により、相談の制限・停止をさせていただく場合があります。また、本サービスは医師法等関連法令が規定する診察・治療や医薬品の提供は一切行いません。ご利用者によりご満足いただくため、対応品質の向上を目的として、ご利用者の相談内容等を書面、音声又は電子的方法により記録させていただきます。以上をご理解いただいた上でご利用ください。