

「学校現場における業務の適正化に向けて」（抜粋）  
（平成28年6月13日 文部科学省「次世代の学校指導体制にふさわしい  
教職員の在り方と業務改善のためのタスクフォース」報告）

### 3. 長時間労働という働き方を見直す

#### 改革の基本的な考え方

- 業務改善を断行するためには、教職員の働き方そのものの価値観の転換が必要である。ワーク・ライフ・バランスを含むタイムマネジメント等の意識改革を加速し、教職員の働き方を不断に見直していくとともに、心身ともに健康を維持できる職場づくりを推進していく必要がある。
- 教職員が本来の労働時間で退校することを理想の姿として目指し、講じうる措置を一体的・総合的に推進することとし、学校、教育委員会、国のパッケージの取組（明確な目標設定と、適切なフォローアップ・改善支援）により、実効性を確保する。

#### (1) 長時間労働を是正し、勤務時間管理の適正化を推進する

- 平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」等においても、長時間労働を抑制し、働く人々のワーク・ライフ・バランスを実現するため、働き方改革を実行・実現することが柱の一つとなっている。政府全体の重要政策として取組を加速していくことが求められており、学校現場における長時間労働是正にもしっかりと向き合う必要がある。
- 教職員間での役割分担と協力関係を作りつつ、学校の組織的運営を行っていく上で、管理職が教職員の勤務の状況を把握することは、その当然の前提となる。また、公立学校の教員を含む地方公務員には、労働基準法の労働時間に係る規制が適用されている以上、管理職は、部下である教職員の勤務時間外における業務の時間数を適正に把握するなど、適切に管理する責務を有する。厚生労働省が策定した基準に基づき、公立学校においても、始業、終業時刻を確認し記録する必要がある。
- 管理職による現認・記録、タイムカードの導入やパソコンのログ取りによる確認・記録など、様々な把握の方法を通じ、適切な労働時間の管理に資するよう、責任をもって教職員の労働時間を可視化していくシステムの構築を図るとともに、管理職をはじめ、教職員の公務員労働法制のコンプライアンスの強化が必要である。
- また、19時までの退校など、明確な目標値を定めて取組を実行し、一定の成果を出している自治体がある。また、学校閉庁日、ノー残業デーを設定する自治体もあり、一定のインターバルを設定し、勤務環境の改善を図る取組も有効である。
- 今後、各教育委員会は、現状を是正するために明確な削減目標を定めて、取り組む必要があり、勤務時間管理の適正化を強力に推進していく必要がある。
- なお、共働き家庭が増える中、勤務時間外に保護者等との連絡を行っている現状もあり、保護者等の理解を得つつ、学校共通アドレスによるメール等での連絡を行ったり、教育委員会が代替して電話を受け取るなど、学校や地域の実情に応じた対応を検討することが考えられる。また、結果的に持ち帰り仕事が増えることのないよう、業務自体の精選に配慮する。

## (2) 教員の勤務実態を的確に把握し、フォローアップを推進する

- 国際的に見て長い勤務時間、多忙な勤務環境が指摘される中、教員の勤務実態を的確に把握し、勤務環境の改善方策の充実・見直しにつなげていく必要がある。学校から教育委員会への報告の徹底を促進するとともに、国においても、実態の改善に資するよう、現場の負担感等も考慮しつつ、その実態把握に努めていく必要がある。

## (3) 教職員の意識改革と学校マネジメントを推進する

- 長時間労働という働き方を見直すためには、全ての業務や役割を教員が抱え込むのではなく、他者と連携・分担する意識、チームとして協働していく文化を学校に取り入れていくことが大切である。また、校長などが率先して、業務を見直し、効率化・合理化を図っていくことも求められる。
- そのためには、教育委員会の支援のみならず、校長のリーダーシップとマネジメント力の向上が不可欠であり、教職員一人一人の意識改革も求められることから、管理職のマネジメント研修の充実を図るとともに、労働時間縮減のための周知・啓発を促進する必要がある。この際、これまで学校現場に定着してこなかったワーク・ライフ・バランスの視点を積極的に取り入れることが重要である。
- また、組織として最適化を図る視点を持って、実態の的確な把握・分析、改善目標の設定、組織全体での業務改善の実行、フォローアップ等を行い、学校組織全体としての業務改善のPDCAサイクルの確立を促進していく必要がある。

## (4) 教職員のメンタルヘルス対策を推進する

- 教職員が心身ともに健康を維持し、教育活動に専念できる労働環境を確保するためには、教職員のメンタルヘルス対策の改善を図る必要がある。
- なかでも、メンタルヘルス不調の未然防止が重要であり、平成 27 年 12 月から施行された改正労働安全衛生法に基づくストレスチェックの適切な実施が望まれる。ストレスチェックの円滑な導入にむけて、国としても学校における実施状況や課題を把握し必要に応じて適切な助言をすることが求められており、特に、教職員数が 50 人未満の学校においては、産業医の選任義務等が課されておらず、実施体制が整っていないことが多いことから、当該学校の規模や状況に応じたストレスチェックの導入方策を検討する必要がある。
- 同時に、ストレスチェックの効果的な運用のためには、学校現場における労働安全衛生管理体制（以下「管理体制」という。）を確立することが重要である。
- 平成 26 年度の文部科学省の調査によると、労働安全衛生法に基づく管理体制の整備率は、特に小中学校において低い状況にあり<sup>30</sup>、未整備の理由としては関係法令等

<sup>30</sup> 公立学校における労働安全衛生管理体制の整備状況については、以下のとおりとなっている。

衛生管理者の選任率 小学校 86.7%、中学校 88.9%、高等学校 100%

産業医の選任率 小学校 76.5%、中学校 80.9%、高等学校 98.8%

衛生委員会の設置率 小学校 81.8%、中学校 82.9%、高等学校 98.6%

衛生推進者の選任率 小学校 93.4%、中学校 92.0%、高等学校 100%

面接指導体制（教職員数 50 人未満の学校） 小学校 89.0%、中学校 88.9%、高等学校 99.7%

の認識不足が主となっていることから、整備の責任がある教育委員会の職員が関係法令等を学ぶ機会を充実させる必要がある。

- また、管理体制が整備されていても、衛生委員会や定期点検等が形骸化している場合もあることから、校長をはじめとする管理職がリーダーシップを取って、現場の意識改革に取り組み、管理体制の実効的な運営をすることが望まれる。

### <具体的な改善方策>

#### 【国】

関係部署が有機的に連携し、教育委員会における勤務環境改善の取組を一体的に支援し、フォローアップを実施する。

#### ◆勤務時間管理の徹底の促進 ※3.(1)に対応

- ・通知等による勤務実態の適切な把握と時間管理の徹底の働きかけの促進
- ・学校閉庁日等のインターバル設定の取組の促進（成果を上げている良好事例の収集・発信など）

（例：PTAと連携した保護者への周知・協力の要請、共通メールアドレスの設定による保護者への連絡、教育委員会による電話受付対応など）

- ・長時間労働是正のための周知・啓発キャンペーンの実施

#### ◆国における定期的な勤務実態調査の実施 ※3.(2)に対応

- ・平成28年度より5年毎に勤務実態調査（抽出）の実施を検討

※教員の総勤務時間数（平成18年度調査との経年比較等）に加えて、教員の事務業務が効率化され、児童生徒に対する指導の時間を確保できているかなど、勤務の質・内容も把握するため、教員や専門スタッフの配置やICTの整備状況、学校が抱える課題等と業務の改善との関係について分析。また、単なる労働時間だけでなく、教職の特性から来るストレスの強度など労働負荷について他職種との比較や教員の担当業務ごとの違い等を分析

#### ◆教員の意識改革と学校マネジメントの推進に向けた支援 ※3.(3)に対応

- ・独立行政法人教員研修センターが実施する管理職等研修の中で、学校経営におけるワーク・ライフ・バランスを含むタイムマネジメント等を活用した経営戦略について学ぶ時間を設けるなど、研修内容の見直しを検討し、管理職等の意識改革を推進。その際、地方創生の観点から進められる、地域の強みを生かした教員研修ネットワークの活用についても検討を進める。また、同センターにおいて研修映像を制作し、オンライン配信することにより労働時間削減に対する管理職等の意識改革を推進
- ・校長の勤務時間管理や勤務環境改善に関する取組を人事評価に反映する仕組みの促進
- ・学校マネジメントフォーラム等を通じた普及・啓発の推進
- ・学校評価の評価項目への位置付けの促進（勤務管理状況、休暇取得状況等）
- ・勤務環境改善に関する優良表彰制度の創設

◆メンタルヘルス対策の推進 ※3.(4)に対応

- ・ストレスチェック制度の導入に係る実態調査を実施し、導入にあたっての課題を把握し、その課題の解消方策を検討・周知
- ・健康教育行政担当者連絡協議会等の各種会議において、各教育委員会の職員が労働安全衛生管理体制に係る関係法令等について学習する時間を充実
- ・メンタルヘルスカウンセラーの配置などの各自治体での先進事例や、衛生委員会の審議を勤務環境の改善に反映させている優良事例を把握し周知

【教育委員会】

関係部署が有機的に連携し、勤務時間管理や労働安全衛生管理等の勤務環境の改善に向けた取組を一体的に支援し、フォローアップを実施する。

◆教育委員会がイニシアチブを取って、学校における勤務時間管理の実施を徹底する。

- ・教職員の勤務時間管理の確実な実施（勤務時間管理システムの導入、明確な目標の設定・周知、フォローアップ）
- ・勤務状況改善のための1改善運動（例：定時退校日や学校閉庁日等の設定、計画的年休取得等）の実施（周知、学校サポート、フォローアップ）
- ・教職員の勤務状況及び改善指導状況の教育委員会への定期的報告の徹底

◆教育委員会は、学校の設置者として、学校を管理する校長が教職員の勤務状況を適切に把握できる体制を整備する必要があり、校長などの人事評価において、勤務時間管理や勤務環境改善に関する取組を考慮することを通じて、教職員の意識改革を促進する。

◆管理職を対象とした学校マネジメント研修（コンプライアンス、ワーク・ライフ・バランスを含むタイムマネジメント、経営戦略、労働安全衛生等）等を実施する。

◆実効的なメンタルヘルス対策の充実に向けたフォローアップを実施する。

- ・労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施や面接指導の体制整備
- ・学校の規模や状況を踏まえたストレスチェック等の実施（複数の50人未満の学校を1つの学校とみなし、教育委員会に当該学校の衛生委員会を設置し、体制を整えるなど。）
- ・都道府県教育委員会による域内の市町村立学校における管理体制の整備状況の定期的な把握及びこれに基づく各市町村教育委員会に対する改善指導の実施
- ・市町村教育委員会による各学校における衛生委員会の審議状況や衛生管理者・衛生推進者の巡回状況の定期的な把握及びこれに基づく改善措置の実施

【学校】

◆学校管理職がリーダーシップを取って、衛生委員会による調査審議等を活用し、勤務時間管理や労働安全衛生管理等の勤務環境改善に向けたPDCAサイクルを確立する。

- ・教職員の勤務状況の把握・分析
- ・1 改善運動目標の設定と目標達成に向けた職場環境づくり
- ・教職員全員による勤務環境改善に向けた取組の実施
- ・教職員の勤務状況等に関する教育委員会への定期的報告
- ・勤務環境改善の取組に関する評価と取組の見直し