

教員養成セミナー 8月号
講義動画

12カ月完成
教職・一般教養
パワーアップノート

◆第11回◆教育時事②
「働き方改革」 (答申)

講師：本田 辰雄

過去の良問

「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）」(H31.1)

過去の良問

「働き方改革」 （答申）

1学校における働き方改革（岩手県 2021年度）

平成31年 1月25日に、中央教育審議会より「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）」が示された。このことについて、次の各問いに答えよ。

(1) 次の文は、この答申に記された学校における働き方改革の目的の一部である。（ ）に入る適語を選べ。

過去の良問

「働き方改革」 （答申）

喫緊の課題である学校における働き方改革は、この働き方改革推進法を踏まえつつ、教育基本法や学校教育法に定められた教育や学校の目的に基づく目標を達成するために行われる必要がある。すなわち、「はじめに」で触れたとおり、‘子供のためであればどんな長時間勤務も良しとする’という働き方は、教師という職の崇高な使命感から生まれるものであるが、その中で教師が疲弊していくのであれば、それは’（ ① ）’にはならない。

過去の良問

「働き方改革」 （答申）

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（ ② ）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（ ③ ）を行うことができるようになることが学校における働き方改革の目的であり，そのことを常に原点としながら改革を進めていく必要がある。

過去の良問

「働き方改革」 (答申)

具体的には、教師の長時間勤務の要因についての分析結果を踏まえ、今回の働き方改革の目的のもと、膨大になってしまった学校及び教師の業務の範囲を明確にし、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に接する時間を確保できる勤務環境を整備することが必要である。

- | | | |
|---------------|---------------|-------------|
| A 自らの授業を磨く | B 指導や支援 | C 学校のため |
| D 適切な教育活動 | E 子供のため | F 自らの人間性を磨く |
| G 教育の充実のため | H 自らの教育姿勢を省みる | I 学びの場の提供 |
| J 教育の将来像を見据える | K 効果的な教育活動 | L 教師自身のため |

過去の良問

「働き方改革」 (答申)

(2) (1)の文中下線部に関わり、この答申では、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「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」の三つに整理している。この中で、「基本的には学校以外が担うべき業務」として挙げられた業務を、二つ選べ。

- | | | |
|------------------|---------------|---------------------|
| A 調査・統計等への回答等 | B 登下校に関する対応 | C |
| 部活動 | D 学習評価や成績処理 | E 児童生徒の休み時間における対応 |
| F 給食時の対応 | G 学校行事等の準備・運営 | |
| H 地域ボランティアとの連絡調整 | I 授業準備 | J 支援が必要な児童生徒・家庭への対応 |

◆解答 (1)①-E ②-A ③-K (2)-B, H

2 教職員の勤務時間の管理 (山形県 2021年度)

次の文は、「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」(令和2年1月17日 文部科学省告示)「第1 趣旨」の一部である。次の各問いに答えよ。

過去の良問

「働き方改革」 （答申）

近年，我が国の教育職員（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（昭和46年法律第77号。以下「給特法」という。）第2条第2項に規定する教育職員をいう。以下同じ。）の業務が長時間に及ぶ深刻な実態が明らかになっており，（ ① ）な学校教育の中で効果的な教育活動を行うためには，学校における（ ② ）改革が急務となっている。

（1）文中の（ ）に入る適語を記せ。

過去の良問

「働き方改革」 (答申)

(2) この指針では、公立学校の教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を「在校等時間」として定義している。在校等時間に含むことができない時間として正しいものを選べ。

- ア 校外において職務として行う研修に参加する時間
- イ 各地方公共団体が定める方法によるテレワークに従事する時間
- ウ 正規の勤務時間外に自らの判断で行う自己研鑽の時間
- エ 正規の勤務時間外に学校行事として行う遠足への従事を命じられた時間

(3) この指針では、1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1カ月の合計時間について、児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がない場合の上限時間の原則を何時間と定めているか、適切なものを選べ。

ア 30時間 イ 45時間 ウ 60時間 エ 80時間

◆解答 (1)①持続可能 ②働き方 (2)-ウ (3)-イ

3 学校が担うべき業務 (山梨県 2022年度)

次は、「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) において示された、学校が担うべき業務である。() に入る適語を選べ。

過去の良問

「働き方改革」 (答申)

- i) 学習指導要領等を基準として編成された (①) に基づく
学習指導
 - ii) 児童生徒の (②) を助けるために必要不可欠な生徒指
導・進路指導
 - iii) (③) 等と連携を進めながら, これら (①) の実施
や生徒指導の実施に必要な学級経営や学校運営業務
- ア 指導計画 イ 教育委員会 ウ 教育課程 エ 心身
の発達 オ 支援計画 カ 人格の形成 キ 社会性の育成
ク 保護者・地域 ケ 各小中学校
- ◆解答 ①-ウ ②-カ ③-ク

テーマ1

「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）」(H31.1)

テーマ1

1. 学校における働き方改革の目的

●我が国の学校教育と学校における働き方改革

・我が国の学校教育は、150年に及ぶ教科教育等に関する蓄積に支えられた高い意欲や能力をもった教師によって支えられている。教科等における内容項目の指導を通して、事実的な知識を習得させるだけではなく、概念を軸に知識を体系的に理解させ、教科固有の（1 **見方・考え方**）を働かせて**考え、表現**させたり、授業や特別活動などを通じ対話し、**協働**する力をはぐくんだりしているのは、これらの教師の努力や取組によるものである。

テーマ1

1. 学校における働き方改革の目的

国際的にも評価されている「**日本型学校教育**」を展開する中で、我が国の学校教育の高い成果が、教員勤務実態調査に示されている教師の長時間にわたる献身的な取組の結果によるものであるならば、（2 **持続可能**）であるとは言えない。「ブラック学校」といった印象的な言葉が独り歩きする中で、意欲と能力のある人材が教師を志さなくなり、我が国の学校教育の水準が低下することは子供たちにとっても我が国や社会にとってもあってはならない。（2 **持続可能**）な学校教育の中で教育成果を維持し、向上させるためには、第一に、教師が我が国の学校教育の蓄積を受け継ぎ、授業を改善するための時間を確保できるようにするための学校における働き方改革が急務である。

テーマ1

1. 学校における働き方改革の目的

●日本型学校教育とは

我が国の学校及び教師は、新しい学習指導要領の実施を迎える中で授業力の向上が求められていることに加え、諸外国と比較して、授業以外にも広範な役割を担っている。（国立教育政策研究所（2017）「学校組織全体 の総合力を高める教職員配置とマネジメントに関する調査研究報告書」）

我が国の教師は、学習指導のみならず、**生徒指導**等の面でも主要な役割を担い、様々な場面を通じて、児童生徒の状況を総合的に把握して指導を行っている。このような児童生徒の「（3 **全人格的**）」な完成を目指す教育を実施する「**日本型学校教育**」の取組は、国際的に見ても高く評価されている。

テーマ1

1. 学校における働き方改革の目的

学校に求められる役割

子供を取り巻く変化への対応のために「（4 チームとしての学校）」の機能強化を図ることである。社会のグローバル化や都市化・過疎化、家族形態の変容、価値観やライフスタイルの多様化、地域社会等のつながりの希薄化や地域住民の支え合いによるセーフティネット機能の低下などが生じている。また、情報技術の発展により、各種の情報機器が子供たちの間でも広く使われるようになり、人間関係の在り様が変わってきている。さらに、我が国の子供の貧困の状況が先進国の中でも厳しいということも明らかになり、学校は、「子供の貧困対策のプラットフォーム」として位置付けられ、対応が求められている。このような中、（5 スクールカウンセラー）や（6 スクールソーシャルワーカー）といったスタッフを含めた「（4 チームとしての学校）」の機能強化を図ることが求められており、このことは学校における働き方改革にとっても重要となっている。

テーマ1

1. 学校における働き方改革の目的

●学校における働き方改革の目的

学校における働き方改革は、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がないようにすることを通じて、**自らの教職としての（7 専門性）を高め、より分かりやすい授業を展開するなど教育活動を充実すること**により、より短い勤務でこれまで我が国の義務教育があげてきた高い成果を**維持・向上**することを目的とするものである。

テーマ1

1. 学校における働き方改革の目的

学校における働き方改革を進めるに当たっては、「（8 **社会に開かれた教育課程**）」の理念も踏まえ、家庭や地域の人々とともに子供を育てていくという視点に立ち、地域と学校の連携・協働の下、幅広い地域住民等（多様な専門人材，高齢者，若者，PTA・青少年団体，企業・NPO等）とともに、地域全体で子供たちの成長を支え、地域を創生する活動（**地域学校協働活動**）を進めながら、**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である。特に、教師と保護者で構成されているPTAに期待される役割は大きく、その活動の充実が求められる。

テーマ1

1. 学校における働き方改革の目的

また、今後一層、子供たちに求められる（9 **資質・能力**）とは何かを家庭や地域の人々と共有し、家庭生活や社会環境の変化によって家庭の教育機能の低下も指摘される中で、**家庭の役割や責任を明確にしつつ具体的な連携を強化し、学校における働き方改革により増加することが見込まれる子供たちの学校外における時間を生かし充実したものとすることが重要である。**

テーマ1

2. 勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方の促進

- 勤務時間管理の徹底と勤務時間の上限に関するガイドライン
- 勤務時間の管理については、厚生労働省において「**労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン**」（平成29年1月20日）が示され、使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録することとされている。

このガイドラインの適用範囲は「**労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場**」であることから、国公私立を問わず、全ての学校において適用されるものである。

テーマ1

2. 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

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。

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。

テーマ1

2. 勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方の促進

勤務時間管理に関し、平成31年1月25日に**上限ガイドライン**が策定された。これは当審議会の中間まとめの提言を受けたものであるが、上限ガイドラインにおいては、「**超勤4項目**」以外の時間外勤務も含めて「**在校等時間**」として外形的に把握し、民間や他の公務員に準じた**時間外勤務**の上限の目安時間を超えないようにすること等とされている。

テーマ1

2. 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

上限ガイドラインにも記載されているように、これを策定したことが上限の目安時間まで教師等が在校等した上で勤務することを推奨する趣旨に受けとられては絶対にならず、在校等時間を更に短くすることを目指して取り組むべきである。このため、上限ガイドラインを踏まえ、文部科学省や教育委員会等が具体的な長時間勤務の削減方策を確実に講じ、各学校や一人一人の教師がその方策の下、自らの職務の在り方を改革することが必要である。

テーマ1

2. 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

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。

➡ **1 か月の残業は45時間以内**

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。

➡ **年間の残業時間は360時間以内**

➡ 教師の残業の存在を追認し、上限を定めたことに意義がある。

テーマ1

2. 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

「超勤4項目」

「**公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令**」に定められている業務のこと。具体的には、**校外実習**、**修学旅行**、**職員会議**、**非常災害**の4つである。公立校では原則として残業は認められていないが、臨時または緊急のやむをえない場合に限って、4項目は残業が認められてきた。

テーマ1

3. 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

●学校が担うべき業務

学校が担うべき業務を大きく分類すると、以下のように考えられる。

- i) 学習指導要領等を基準として編成された教育課程に基づく（1 **学習指導**）
- ii) 児童生徒の人格の形成を助けるために必要不可欠な（2 **生徒指導・進路指導**）
- iii) 保護者・地域等と連携を進めながら、これら教育課程の実施や生徒指導の実施に必要な（3 **学級経営**）や（4 **学校運営業務**）

テーマ1

3. 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

教師は、こうした業務に加え、その関連業務についても、範囲が曖昧なまま行っている実態がある。一方、は少なからず存在している。教師以外が担った方が児童生徒に対してより効果的な教育活動を展開できる業務や、教師が業務の主たる担い手であっても、その一部を教師以外が担うことが可能な業務

我が国の学校・教師が担う業務の範囲は、諸外国と比べて多岐にわたり、これらの中には、法令で明確に位置付けられた業務もあれば、半ば慣習的に行われてきた業務もある。

テーマ1

3. 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

○これまで学校・教師が担ってきた業務のうち、役割分担等について特に議論すべき代表的な業務について、法令上の位置付けや従事している割合、負担感、地方公共団体での実践事例等を踏まえつつ、

- ・これは、本来は誰が担うべき業務であるか
- ・それぞれの業務について、負担軽減のためにどのように適正化を図るべきか

の2点から、必要な環境整備を行いつつ、中心となって担うべき主体を学校・教師以外に積極的に移行していくという視点に立って、個別具体的に検討を進めた。

テーマ1

3. 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

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）

テーマ1

4. 教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度改革

●一年単位の変形労働時間制の導入

教師の勤務の実態に関し、学校には夏休み等児童生徒の長期休業期間がある一方で、教師の業務は成績処理や指導要録を記入する学期末・学年末の時期や、学校行事や部活動の大会が実施される時期については、それ以外の時期と比較して長時間の勤務となる場合が多い。そのため、教師の長時間勤務を見直すに当たっては、毎日の業務の在り方を徹底的に見直しその縮減を図ることを前提に、こうした勤務態様をとらえ、（1 **年間を通じた業務の在り方**）にも着目して検討を行うことが有効と考えられる。

テーマ1

4. 教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度改革

●一年単位の変形労働時間制の導入

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

→例えば、忙しい学期末は勤務する時間を延長する代わりに、長期休業期間中は勤務時間を短くしたり、休みを取ったり、様々な働き方である。

教員養成セミナー 8月号
講義動画

12カ月完成
教職・一般教養
パワーアップノート

◆第11回◆教育時事②
「働き方改革」 （答申）

講師：本田 辰雄