

学校の働き方改革の実現に向けたシンポジウム

2023年5月25日（木）15：30～18：00

全電通労働会館 多目的ホール（WEB併用）

主催：  **日本労働組合総連合会**

学校の働き方改革の実現に向けたシンポジウム

時間	プログラム	登壇者
15:30～15:35 (5分)	開 会 主催者挨拶	(司会：片山 銘人 連合経済・社会政策局長) ○清水 秀行 連合事務局長
15:35～16:15 (40分)	基調講演 「学校の働き方改革の進捗 状況と今後の取組み課題」	○小川 正人 東京大学名誉教授
16:15～16:25 (10分)	課題提起	○冨田 珠代 総合政策推進局長
16:25～16:35 (10分)	休憩	
16:35～18:00 (85分)	パネルディスカッション 「教職員の労働環境を改善 し、子どもと向き合う時間を 確保するために」	○コーディネーター：小川 正人 氏 ○パネリスト： ・村尾 崇 文部科学省初等中等教育局財務課長 ・佐藤 博之 公益社団法人日本PTA全国協議会 常務理事 ・重藤 恵 茨城県公立中学校教員 ・岩埜理恵子 木更津市立高柳小学校教頭
18:00	閉会	○片山 銘人 連合経済・社会政策局長

基調講演

「学校の働き方改革の進捗状況と

今後の取組み課題」

基調講演

○小川 正人 東京大学名誉教授

学校の働き方改革の進捗状況と 今後の取組み課題

小川 正人（東京大学名誉教授）

はじめに-本報告の構成

I. 「働き方改革推進法」と2019年中教審答申

—前回中教審答申の方策と積み残された課題—

1. 「働き方改革推進法」施行と学校の働き方改革
2. 学校の働き方改革への要請と中教審答申

II. 学校の働き方改革の進捗状況と検証

—文科省調査と報告者アンケート調査から—

1. 業務負担軽減の取組み 文科省調査：2022年度勤務実態調査
2. 業務負担軽減の取組の検証—報告者の共同調査から

はじめに-本報告の構成

Ⅲ. 時間外在校等時間をどう措置するか

1. 金銭的措置をめぐる方策—給特法の廃止か継続か—

(1) 給特法廃止による時間外勤務手当化という選択肢

(2) 教員の給特法に対する認識と見直しに関する考え方—報告者の共同調査から

(3) 給特法を継続しつつ必要な見直しを図る方策

①給特法を継続する場合、説明が求められる論点

②現行の給特法を継続する場合の選択肢

2. 時間外在校等時間に対する健康確保措置の検討

(1) 時間外勤務への措置に関する基本的考え方

(2) 健康確保措置の選択肢の検討

おわりに

引用・参考文献

I. 「働き方改革推進法」と2019年中教審答申 —前回中教審答申の方策と積み残された課題—

1. 「働き方改革推進法」施行と学校の働き方改革

「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」(2018年6月成立し、2019年4月施行。以下、「働き方改革推進法」)

学校・教員に焦点を当てて考えた場合、そのポイントは、2つ:

- ①時間外労働の上限規制、勤務実態の客観的・適正な方法での把握
- ②健康確保の措置



○労働基準法(労基法)改正:時間外労働に対する刑事罰を伴う上限規制

○労働安全衛生法(安衛法)等の改正

- ・客観的で適切な方法による勤務時間管理の義務付け
- ・産業医の役割・機能強化による健康確保、等
- ・労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正(勤務時間インターバル制度の導入促進の努力義務化)、等

I-2. 学校の働き方改革への要請と中教審答申

○「働き方改革推進法」施行により、学校の働き方改革に要請された検討課題を受け、中教審では給特法見直しの論議もあったが、合意形成ができず、現行の給特法下で改善と取組みの基本方針をまとめた

⇒ 「**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**」
(後に指針2020年1月17日)

- ①学校にも時間外勤務の上限設定と勤務時間を客観的で適切な方法で管理し勤務実態を把握することを義務付け
- ②超勤4項目以外の業務も含めて勤務時間を在校等時間という外形で把握し、時間外の在校等時間の上限を設定し、その削減に取り組む
- ③健康及び福祉の確保の取組みに留意すること、等を提言

I-2. 学校の働き方改革への要請と中教審答申

【指針に基づく取組み】

- ① 在校等時間による勤務実態把握→タイムカード等による客観的で適切な方法による管理
- ② 時間外在校等時間の削減＝業務見直しと負担軽減の取組み
- ③ 在校等時間による勤務実態把握→健康確保に活用することを要請（ストレスチェック全校での実施要請、医師の面接指導、健康状況に配慮した業務負担軽減、等）

但し、時間外在校等時間に対する金銭的、振替休暇等の措置は無く「ただ働き」状態は継続
＝労働基準法（時間外労働への時間外勤務手当等）と給特法（時間外在校等時間に対する措置無し）の
二重基準性の問題

〈課題〉

- ・所定勤務時間を超える在校等時間を大幅に減らす方策、取組み（業務の見直し、負担軽減）⇒Ⅱ
- ・残る時間外在校等時間を「ただ働き」として放置し続けてよいのか（給特法見直しの検討）⇒Ⅲ
- ・健康被害防止と健康確保のための体制づくり、方策

Ⅱ. 学校の働き方改革の進捗状況と検証

—文科省調査と報告者アンケート調査から—

前回(2016年)の勤務実態調査から、この間の学校の働き方改革で、どれほど学校・教員の業務負担の軽減や長時間勤務の短縮等、改善が進んだのか?

〈文科省による実態調査〉

- ① 2022年度勤務実態調査結果(2023年4月28日公表)
- ② 「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」
- ③ 「公立学校等における労働安全衛生管理体制に関する調査」
- ④ 「公立学校教職員の人事行政状況調査」(病気休職者・病気休暇取得者数等を含)

〈報告者等の共同アンケート調査〉

「学校の働き方改革に対する教職員の意識分析—全国7県校長・教員アンケート調査結果から—」(2021年11月下旬~12月中旬実施 全国7県331小中学校無作為抽出)

Ⅱ-1. 業務負担軽減の取組

○文科省：2022年度勤務実態調査結果

(2023年4月28日公表)

- ・前回調査から、小中学校では在校等時間が30分程縮減
- ・指針の上限基準(月45時間)を超える在校等時間の教員比率：

小学校64.4% 中学校77.2%

⇔所定勤務時間(平日：7時間45分)内の勤務者

小学校2.6%、中学校2.5%

- ・減った業務と増えた業務 ⇒ 次頁の表

勤務時間が減った業務（平日）			
【小学校】			
	平日1日	一週間（5日）	月当り
学校行事	11分	55分	3時間40分
成績処理	8分	40分	2時間40分
学校経営	5分	25分	1時間40分
学年・学級経営	4分	20分	1時間20分
本務としての研修	5分	25分	1時間40分
校内研修	4分	20分	1時間20分
【中学校】			
	平日1日	一週間（5日）	月当り
学校行事	12分	60分	4時間
学年・学級経営	10分	50分	3時間20分
生徒指導（集団）	8分	40分	2時間40分
部活動	4分	20分	1時間20分

勤務時間が増えた業務（平日）			
【小学校】			
	平日1日	一週間（5日）	月当り
授業（主担当）	7分	35分	2時間20分
授業（補助）	1分	5分	20分
学習指導	6分	30分	2時間
朝の業務	6分	30分	2時間
【中学校】			
	平日1日	一週間（5日）	月当り
授業（主担当）	11分	55分	3時間40分
授業（補助）	2分	10分	40分
学習指導	4分	20分	1時間20分
朝の業務	7分	35分	2時間20分

Ⅱ-Ⅰ．業務負担軽減の取組

〈この間の成果と課題〉

- ・減った業務が、学校行事、成績処理、学校経営、学年・学級経営、生徒指導等。ICTでの効率化等、又、サポートスタッフ等の導入等で、働き方改革の取組みが一定の成果をあげている。
- ・しかし、他方で、増えた分は、朝の業務、及び授業、学習指導の時間という本来業務で増えている。
- ・引き続き、業務の見直し、効率化、移管・移行等の取組みは拡充する必要があるが、授業や授業準備、学習指導という本来業務の他、それに関係した生徒指導を軸に、学校・学年・学級経営等、関係する業務はなかなか減らない（減らせない）状況にある。
- ・授業や学習指導の高度化等の要請で本来業務が増加する傾向にあることを考えると、授業内容の大幅な精選や教員の大幅増員を図り、担当授業時数を減らす等、教員一人が担う本来業務自体の縮減の方策が必要ではないか。

Ⅱ-Ⅰ. 業務負担軽減の取組

○自民党「令和の教育人材確保に関する特命委員会」

⇒「令和の教育人材確保実現プラン」(2023年5月10日)

- ・将来的には時間外勤務(時間外の在校等時間)を月20時間程度まで削減することを目指し、給特法の教職調整額を現行の4%から10%以上に増額することを提言
- ・月20時間程度の時間外在校等時間

=1日の超過勤務は1時間程度



ただし、今の業務負担軽減の取組レベルでは、その実現は難しい。
抜本的な取組みの見直しが必要

Ⅱ-Ⅰ. 業務負担軽減の取組

〈教員の1日当たりの在校等時間の内訳〉2022年度勤務実態調査から
(小学校) 平日の平均在校等時間: 10時間45分

(1) 本来的業務=授業と授業関係業務、生徒指導、学級・学年等の経営、研修

①授業(主) 4時間13分+授業(補) 20分+授業準備1時間16分+学習指導21分+成績処理25分 = **6時間35分**

(所定勤務時間7時間45分) **残り1時間10分しかない**

②生徒指導 (集団1) 56分+(集団2) 2分+(個別) 4分=1時間02分

③経営業務(学年・学級19分+学校17分+職員会議等の会議19分) =55分

④校内研修9分+校務としての研修8分=15分

授業を軸に関係の本来的業務①、②、③、④だけで、8時間47分となり、1日1時間程度=月20時間程度の超過勤務となる。

(2) 上記の(1)以外の業務時間(学校行事、事務、保護者・地域対応など)=約2時間を全て無くするか、他の委託・移行するしかない

⇒抜本的な見直しをしない限り、時間外在校等時間の月20時間程度までの削減は不可能

Ⅱ-Ⅰ. 業務負担軽減の取組

〈教員の1日当たりの在校等時間の内訳〉2022年度勤務実態調査から
(中学校) 平日の平均在校等時間: 11時間01分

(1) 本来的業務=授業と授業関係業務、生徒指導、学級・学年等の経営、研修

①授業(主)3時間16分+授業(補)23分+授業準備1時間23分+学習指導13分
+成績処理36分=**5時間51分**

(所定勤務時間7時間45分) **残り1時間54分しかない**

②生徒指導(集団1)49分+(集団2)5分+(個別)14分=1時間08分

③経営業務(学年・学級27分+学校17分+職員会議等の会議18分) =1時間02分

④校内研修4分+校務としての研修9分=13分

①、②、③、④だけで、8時間14分となり、1日29分=月9時間40分程の超過勤務となる。

(2) 上記の(1)以外の業務時間(部活動、学校行事、事務、保護者・地域対応など)=約3時間弱の内、2時間30分程を削減するか、他に委託・移行するしかない

⇒抜本的な見直しをしない限り、時間外在校等時間の月20時間程度までの削減は不可能

Ⅱ-2. 業務負担軽減の取組の検証—報告者の共同調査から

○業務負担軽減の取組が、なぜ期待ほど十分な成果が出ていないのか

—報告者等の共同調査研究から考える—

〈本アンケート調査の目的、実施概要〉

- ・「学校の働き方改革に対する教職員の意識分析—全国7県校長・教員アンケート調査結果から—」（日本教育行政学会第57回大会 2022年10月16日）
- ・全国都道府県・地域ブロック毎に県1つを選定し計7県を調査対象に、2021年11月下旬～12月中旬の期間に実施
- ・各県の小中学校全数の10%、関東1県と近畿1県は調査対象の他県と比べ2～3倍の学校数であったため5%を無作為抽出（県内学校一覧から）、調査票を郵送、回収。
- ・調査対象学校数：小学校221校、中学校110校 の計331校
- ・調査票の配布数：小学校は校長1枚、教員10枚、中学校は校長1枚、教員15枚
- ・回収率・回収数：小学校 校長87人（回収率 39.4%）、教員651人
中学校 校長46人（回収率 $\frac{4}{17}$ 1.8%）、教員480人

働き方改革によりここ1年程度で自身の働き方に変化があったか（教員回答）

小学校	肯定的な評価	変わらない	否定的な評価
学校の在校等時間	少し減った＋随分減った 40.0%	42.0%	随分増えた＋少し増えた 17.2%
家庭への持ち帰り仕事	少し減った＋随分減った 31.2%	54.1%	随分増えた＋少し増えた 14.7%
授業準備や自己研鑽の時間	随分増えた＋少し増えた 19.6%	62.5%	少し減った＋随分減った 17.9%
児童生徒と向き合う時間	随分増えた＋少し増えた 17.7%	70.4%	少し減った＋随分減った 12.0%
睡眠時間	随分増えた＋少し増えた 8.7%	66.6%	少し減った＋随分減った 24.7%
自分の自由時間	随分増えた＋少し増えた 16.4%	56.1%	少し減った＋随分減った 27.4%
有給休暇の取得日数	随分増えた＋少し増えた 16.2%	79.9%	少し減った＋随分減った 10.0%

働き方改革によりここ1年程度で自身の働き方に変化があったか（教員回答）

中学校	肯定的な評価	変わらない	否定的な評価
学校の在校等時間	少し減った＋随分減った 37.5%	42.7%	随分増えた＋少し増えた 19.7%
家庭への持ち帰り仕事	少し減った＋随分減った 23.4%	57.7%	随分増えた＋少し増えた 18.9%
授業準備や自己研鑽の時間	随分増えた＋少し増えた 21.1%	58.0%	少し減った＋随分減った 20.9%
児童生徒と向き合う時間	随分増えた＋少し増えた 15.2%	59.8%	少し減った＋随分減った 25.1%
睡眠時間	随分増えた＋少し増えた 4.9%	66.8%	少し減った＋随分減った 28.3%
自分の自由時間	随分増えた＋少し増えた 14.5%	50.1%	少し減った＋随分減った 35.4%
有給休暇の取得日数	随分増えた＋少し増えた 17.8%	63.9%	少し減った＋随分減った 18.2%

働き方改革によりここ1年程度で自身の働き方に変化があったか(教員回答)

- ・小中学校ともに、「変わらない」との回答が一番多くなっている。
- ・それでも、在校等時間や持ち帰り時間が減った、又、授業準備・自己研鑽の時間が増えた、自由時間や有給休暇取得日数が増えたとの肯定的回答も一定割合ある。
- ・逆に、在校等時間や持ち帰り時間が増えた、又、授業準備・自己研鑽の時間が減った、自由時間や有給休暇取得日が減ったとの否定的回答も一定割合ある。
- ・総じて、小学校より中学校の方が、「変わらない」、「否定的」回答の割合が高くなっている。
- ・学校現場における教員の意識・評価の変化は三様であり、その違いが生じている要因を検証することが必要である(そうした分析は未だ出来ていない)。

業務見直しの取組実施状況と効果意識 (校長回答)

●小学校				□効果があると評価されている業務見直しの取組み		
□自校の業務見直しにおける上位の取組み				□効果があると評価されている業務見直しの取組み		
1位：長期休業期間、年末年始の学校閉庁日の実施	98.8%	キャップ	→	1位：長期休業期間、年末年始の学校閉庁日の実施	78.9%	キャップ
2位：学校行事の精選・縮小	97.7%	カット・縮小	→	2位：スクールサポートスタッフによる教員支援	78.7%	委託・移行
3位：ICTの整備による情報整理・共有化	96.5%	効率化	→	3位：清掃・修繕等の外部委託	77.8%	委託・移行
4位：会議の回数や運営の見直し	90.7%	効率化	→	4位：集金業務の軽減、廃止	70.3%	委託・移行
5位：専門スタッフ配置による教員支援・負担軽減	87.1%	委託・移行	→	5位：留守番電話の設置	63.4%	カット・縮小
6位：児童生徒の登下校時間の設定	84.7%	キャップ	→	6位：ICTの整備による情報整理・共有化	53.2%	効率化
7位：教材・プリント等の共有化	82.6%	効率化	→	7位：ICT支援員によるICT業務の教員負担軽減	53.1%	委託・移行
8位：定時退勤日、ノー残業日（一律）	77.9%	キャップ	→	8位：地域行事参加の精選・縮小	52.1%	カット・縮小
9位：スクールサポートスタッフによる教員支援	74.1%	委託・移行	→	9位：児童生徒の登下校時間の設定	49.2%	キャップ
10位：校務分掌・組織の見直し	69.4%	効率化	→	10位：専門スタッフ配置による教員支援・負担軽減	47.7%	委託・移行
11位：ICT支援員によるICT業務の教員負担軽減	63.5%	委託・移行	→	11位：児童生徒の登下校見守りの縮減、廃止	47.1%	カット・縮小
12位：職員室,印刷室,作業場等のレイアウト・改善	62.8%	効率化	→	11位：保護者・地域住民による教員支援業務	47.1%	委託・移行
13位：地域行事参加の精選・縮小	61.4%	カット・縮小	→	13位：学校行事の精選・縮小	46.3%	カット・縮小
14位：会議無しデーの設定	60.0%	キャップ	→	14位：会議の回数や運営の見直し	43.8%	効率化
15位：留守番電話の設置	51.8%	カット・縮小	→	15位：有給休暇取得日数の目標設定、自己申告	42.9%	キャップ
16位：定時退勤日、ノー残業日（個別）	47.1%	キャップ	→	16位：会議無しデーの設定	42.2%	キャップ
17位：児童生徒の登下校見守りの縮減、廃止	44.7%	カット・縮小	→	17位：紙の家庭通信、お知らせの縮減、廃止	40.6%	効率化
18位：集金業務の軽減、廃止	43.5%	委託・移行	→	18位：部活動指導員による教員支援・負担軽減	40.0%	委託・移行
19位：紙の家庭通信、お知らせの縮減、廃止	42.4%	効率化	→	19位：職員室,印刷室,作業場等のレイアウト・改善	32.0%	効率化
20位：保護者・地域住民による教員支援業務	41.2%	委託・移行	→	20位：教材・プリント等の共有化	26.6%	効率化
21位：部活動指導員による教員支援・負担軽減	25.3%	委託・移行	→	21位：校務分掌・組織の見直し	26.0%	効率化
22位：清掃・修繕等の外部委託	21.2%	委託・移行	→	22位：定時退勤日、ノー残業日（一律）	19.6%	キャップ
23位：有給休暇取得日数の目標設定、自己申告	12.9%	キャップ	→	23位：定時退勤日、ノー残業日（個別）	13.8%	キャップ

業務見直しの取組実施状況と効果意識(校長回答)

●中学校				□効果があると評価されている業務見直しの取組み		
□自校の業務見直しにおける上位の取組み				□効果があると評価されている業務見直しの取組み		
1位: 部活休養日の設定	100%	キャップ		1位: 長期休業期間、年末年始の学校閉庁日の実施	78.9%	キャップ
2位: ICTの整備による情報整理・共有化	97.8%	効率化		2位: 部活休養日の設定	77.3%	キャップ
3位: 学校行事の精選・縮小	95.6%	カット・縮小		3位: スクールサポートスタッフによる教員支援	69.2%	委託・移行
4位: 長期休業期間・年末年始の学校閉庁日の実施	93.3%	キャップ		4位: 留守番電話の設置	68.4%	カット・縮小
4位: 専門スタッフ配置による教員支援・負担軽減	93.3%	委託・移行		5位: 児童生徒の登下校見守りの縮減、廃止	50.0%	カット・縮小
6位: 児童生徒の登下校時間の設定	88.9%	キャップ		6位: 部活動指導員による教員支援・負担軽減	48.3%	委託・移行
7位: 会議の回数や運営の見直し	77.8%	効率化		7位: ICTの整備による情報整理・共有化	45.0%	効率化
8位: 部活動指導員による教員支援・負担軽減	73.3%	委託・移行		8位: 集金業務の軽減、廃止	43.8%	委託・移行
9位: 定時退勤日、ノー残業日(一律)	66.7%	キャップ		9位: 児童生徒の登下校時間の設定	40.5%	キャップ
10位: ICT支援員によるICT業務の教員負担軽減	64.4%	委託・移行		10位: 専門スタッフ配置による教員支援・負担軽減	36.8%	委託・移行
11位: 校務分掌・組織の見直し	62.2%	効率化		11位: 清掃・修繕等の外部委託	33.3%	委託・移行
11位: スクールサポートスタッフによる教員支援	62.2%	委託・移行		12位: 学校行事の精選・縮小	32.5%	カット・縮小
13位: 教材・プリント等の共有化	57.8%	効率化		13位: 紙の家庭通信、お知らせの縮減、廃止	30.8%	効率化
14位: 職員室、印刷室、作業場等のレイアウト改善	53.3%	効率化		14位: ICT支援員によるICT業務の教員負担軽減	28.0%	委託・移行
15位: 留守番電話の設置	48.9%	カット・縮小		15位: 地域行事参加の精選・縮小	26.7%	カット・縮小
16位: 会議無しデーの設定	44.4%	キャップ		16位: 校務分掌・組織の見直し	24.0%	効率化
17位: 地域行事参加の精選・縮小	42.2%	カット・縮小		17位: 会議の回数や運営の見直し	21.9%	効率化
18位: 集金業務の軽減、廃止	40.9%	委託・移行		18位: 保護者・地域住民による教員支援業務	16.7%	委託・移行
19位: 紙の家庭通信、お知らせの縮減、廃止	31.1%	効率化		19位: 職員室、印刷室、作業場等のレイアウト改善	14.3%	効率化
20位: 児童生徒の登下校見守りの縮減、廃止	29.5%	カット・縮小		20位: 定時退勤日、ノー残業日(一律)	13.6%	キャップ
21位: 定時退勤日、ノー残業日(個別)	26.7%	キャップ		20位: 教材・プリント等の共有化	13.6%	効率化
22位: 有給休暇取得日数の目標設定、自己申告	17.8%	キャップ		22位: 定時退勤日、ノー残業日(個別)	12.5%	キャップ
23位: 保護者・地域住民による教員支援業務	15.6%	委託・移行		23位: 会議無しデーの設定	11.8%	キャップ
24位: 清掃・修繕等の外部委託	11.1%	委託・移行		24位: 有給休暇取得日数の目標設定、自己申告	00.0%	キャップ

業務見直しの取組実施状況と効果意識 (校長回答)

〈小学校〉

(取組み手法)

- ・自校の状況を踏まえ自校で判断し決定できるキャップ・制限、カット・縮小、効率化の手法が多く取組まれている。
- ・委託・移行は、金・人的確保が必要なため自校だけで取組むのが難しく、国・県が施策化した専門・支援スタッフ配置に関する取組みは上位にあげられているが、国・県の施策が無い場合には取組みはなかなか難しいという状況が見られる。

(取組み手法の効果意識)

- ・効果があると高い評価をしているのが、委託・移行となっている。
- ・キャップ・制限では、長期休業期間・年末年始の学校閉庁日の設定、又、カット縮小では留守番電話の設置、行事の精選・縮小、効率化ではICTにより情報の処理・共有化は効果が高いと評価されている。
- ・他の効率化、キャップ・制限の多くは効果の面では総じて低いと評価されている。

業務見直しの取組実施状況と効果意識 (校長回答)

〈中学校〉

(取組み手法)・小学校と同じような傾向。

(取組み手法の効果意識)

- ・部活動や生徒指導の比重が重くなっている分、キャップ・制限では部活動休養日の設定、カット・縮小では生徒も見守りの縮減・廃止などは効果が高いと評価されている。
- ・総じて、委託・移行の効果が高い、キャップ・制限、効率化の取組みは効果が低いと評価されている。

【総括的評価】

- ・自校の状況と判断でできるキャップ・制限、効率化の手法が高い割合で取り組まれている。但し、効果は低いと評価されている。
- ・カット・縮小も高い割合で取り組まれているが、教育活動の継続から限度がある。
- ・委託・移行の効果は高いが、金・代替人材の確保が必要なため国・県の支援策の有無やその規模に左右され取組みが制約されている。⇒負担軽減、時間縮減の大幅な改善には、大胆な委託・移行が必要ではないか。

○業務負担感と委託・移行に対する評価（教員回答）

文科省、中教審答申が提言する業務の明確化・適正化による分類

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>

業務負担感と委託・移行に対する評価(教員回答)

「負担である」の回答率		「任せたくない」の回答率の高い順番で整理
【小学校】		【小学校】
〈基本的に学校以外が担うべき業務〉		〈基本的に学校以外が担うべき業務〉
8位：児童生徒の登下校時の見守り 20.9%		13位：地域や保護者ボランティアとの連絡・調整 8.7%
14位：地域や保護者ボランティアとの連絡・調整 12.3%		15位：地域・保護者による学校や教育活動支援への取組みへの対応 6.8%
15位：学校徴収金の徴収、管理 11.6%		16位：学校徴収金の徴収、管理 3.6%
17位：地域・保護者による学校や教育活動支援への取組みへの対応 10.2%		19位：児童生徒の登下校時の見守り 2.4%
18位：放課後から夜間なども見守り、補導時の対応 9.0%		19位：放課後から夜間なども見守り、補導時の対応 2.4%
〈学校の業務だが、必ずしも教員が担う必要のない業務〉		〈学校の業務だが、必ずしも教員が担う必要のない業務〉
1位：児童生徒の休み時間の対応 49.8%		2位：児童生徒の休み時間の対応 48.4%
2位：校内掃除の指導や立ち合い 47.9%		6位：校内掃除の指導や立ち合い 35.9%
20位：調査などへの回答 5.9%		16位：調査などへの回答 3.6%
21位：タブレット等端末保守やトラブル時のヘルプ 4.4%		21位：タブレット等端末保守やトラブル時のヘルプ 0.7%
〈教員の業務だが、負担軽減が可能な業務〉		〈教員の業務だが、負担軽減が可能な業務〉
3位：給食時の対応・指導 45.8%		1位：学習評価や成績処理 54.0%
4位：授業や実験等の準備 33.5%		3位：授業や実験等の準備 39.4%
5位：学習評価や成績処理 25.1%		4位：問題行動のある児童生徒の生活指導 39.3%
6位：進路指導 22.6%		5位：給食時の対応・指導 36.7%
7位：学校行事の準備・運営 21.8%		7位：進路指導 29.9%
9位：テスト等のデータ入力、統計・評定 20.2%		8位：学校行事の準備・運営 29.4%
10位：支援が必要な児童生徒の対応 19.8%		9位：支援が必要な児童生徒の対応 27.5%
11位：問題行動のある児童生徒の生活指導 17.8%		10位：テスト等のデータ入力、統計・評定 22.8%
12位：授業の資料、教材等の印刷 16.5%		11位：保護者からの要望・苦情等への対応 21.2%
13位：放課後の学習指導 14.8%		12位：放課後の学習指導 13.5%
16位：保護者からの要望・苦情等への対応 10.6%	26	14位：授業の資料、教材等の印刷 8.3%
19位：PTA活動に関する業務 6.2%		16位：PTA活動に関する業務 3.6%

業務負担感と委託・移行に対する評価(教員回答)

「負担である」の回答率		「任せたくない」の回答率の高い順番で整理
【中学校】		【中学校】
〈基本的に学校以外が担うべき業務〉		〈基本的に学校以外が担うべき業務〉
9位：児童生徒の登下校時の見守り 26.4%	→	15位：児童生徒の登下校時の見守り 6.1%
10位：放課後から夜間なども見守り、補導時の対応 26.4%	→	16位：放課後から夜間なども見守り、補導時の対応 4.5%
16位：地域や保護者ボランティアとの連絡・調整 11.1%		17位：地域や保護者ボランティアとの連絡・調整 4.3%
17位：学校徴収金の徴収、管理 9.1%		19位：地域・保護者による学校や教育活動支援への取組みへの対応 3.9%
19位：地域・保護者による学校や教育活動支援への取組みへの対応 7.0%		20位：学校徴収金の徴収、管理 3.3%
〈学校の業務だが、必ずしも教員が担う必要のない業務〉		〈学校の業務だが、必ずしも教員が担う必要のない業務〉
1位：児童生徒の休み時間の対応 55.8%	→	3位：児童生徒の休み時間の対応 49.5%
2位：校内掃除の指導や立ち合い 52.0%	→	6位：校内掃除の指導や立ち合い 38.0%
4位：部活動 48.4%	→	11位：部活動 19.0%
18位：調査などへの回答 7.5%		17位：調査などへの回答 4.3%
22位：タブレット等端末保守やトラブル時のヘルプ 5.1%		22位：タブレット等端末保守やトラブル時のヘルプ 0.7%
〈教員の業務だが、負担軽減が可能な業務〉		〈教員の業務だが、負担軽減が可能な業務〉
3位：授業や実験等の準備 48.7%	→	1位：授業や実験等の準備 61.3%
5位：給食時の対応・指導 42.7%	→	2位：学習評価や成績処理 50.2%
6位：進路指導 31.5%	→	4位：進路指導 47.3%
7位：学習評価や成績処理 30.5%	→	5位：問題行動のある児童生徒の生活指導 40.2%
8位：授業の資料、教材等の印刷 27.7%	→	7位：学校行事の準備・運営 34.0%
11位：学校行事の準備・運営 25.3%	→	8位：給食時の対応・指導 32.7%
12位：テスト等のデータ入力、統計・評定 22.7%	→	9位：テスト等のデータ入力、統計・評定 22.9%
13位：問題行動のある児童生徒の生活指導 17.4%	→	10位：支援が必要な児童生徒の対応 20.5%
14位：放課後の学習指導 16.5%	→	12位：授業の資料、教材等の印刷 18.3%
15位：支援が必要な児童生徒の対応 16.3%	→	13位：保護者からの要望・苦情等への対応 16.9%
20位：保護者からの要望・苦情等への対応 6.3%	→	14位：放課後の学習指導 10.7%
21位：PTA活動に関する業務 6.2%	→	21位：PTA活動に関する業務 2.3%
	27	

業務負担感と委託・移行に対する評価 (教員回答)

まとめ一個別業務の負担感と委託・移行意識に関して

- ①「基本的には学校以外が担うべき業務」に関しては、「登下校の見守り」以外は負担感は弱く、委託・移行にも肯定的である。
- ②「学校の業務だが、必ずしも教員が担う必要がない業務」では、「休み時間対応」、「掃除の指導、立ち合い」の負担感が強いにも拘わらず、その委託・移行には否定的傾向が見られる。
- ③「教員の業務だが、負担軽減が可能な業務」では、多くの業務で総じて負担感が強いにも拘わらず、それらの委託・移行には否定的で、特に、特に、中学校ではその傾向が小学校より高い。

Ⅱ-2. 業務負担軽減の取組の検証—報告者の共同調査から

〈本アンケート調査結果からの示唆〉

- ・この間の学校の働き方改革の下で、教員は自らの働き方に変化があったかに関しては、「変わらない」とする回答が多く、項目により肯定的評価と否定的評価が分かれ、評価は三様。
- ・個別業務の負担感と委託・移行意識では、「基本的には、学校以外が担うべき業務」以外は、個別業務の負担感の強さが、そのまま委託・移行を進める意識になっていない。

その理由は、委託・移行の「受け皿」が十分でないためなのか、それら業務も教員の「本来的業務」とする認識があるからなのか、その両方なのか？

- ・ただ、日本の教員は、授業以外にも生徒指導等の関連業務を幅広く担い子どもの知徳体を一体で育み、それが日本の学校の強みとされてきた。そうした学校の役割を変えない限り、授業とそれに関する業務を大幅に減らすのは限度があるように思われる。
- ・一方で、「探究的な学び」など高度な学習（指導）が要請され、学習内容は増加し続けている。教員の業務を授業とそれに密接に関係する業務に厳しく限定するか、或いは、教育課程を大幅に精選するか、それができなければ教員を大幅に増やす必要がある。

27

⇒従来の既定の方針、取組では、時間外在校等時間の月20時間までの削減は不可能、抜本的な見直しが必要

Ⅲ. 時間外在校等時間をどう措置するか

1. 金銭的措置をめぐる方策—給特法の廃止か継続か

(1) 給特法廃止による時間外勤務手当化という選択肢

①長所、メリット ⇔長時間勤務抑制のインセンティブが機能するという指摘

- ・勤務時間管理を労使で合意し可視化
- ・時間外勤務の長短等に対し時間外勤務手当でメリハリ
- ・割増賃金を支払わせることで時間外勤務を抑制する機能、等々

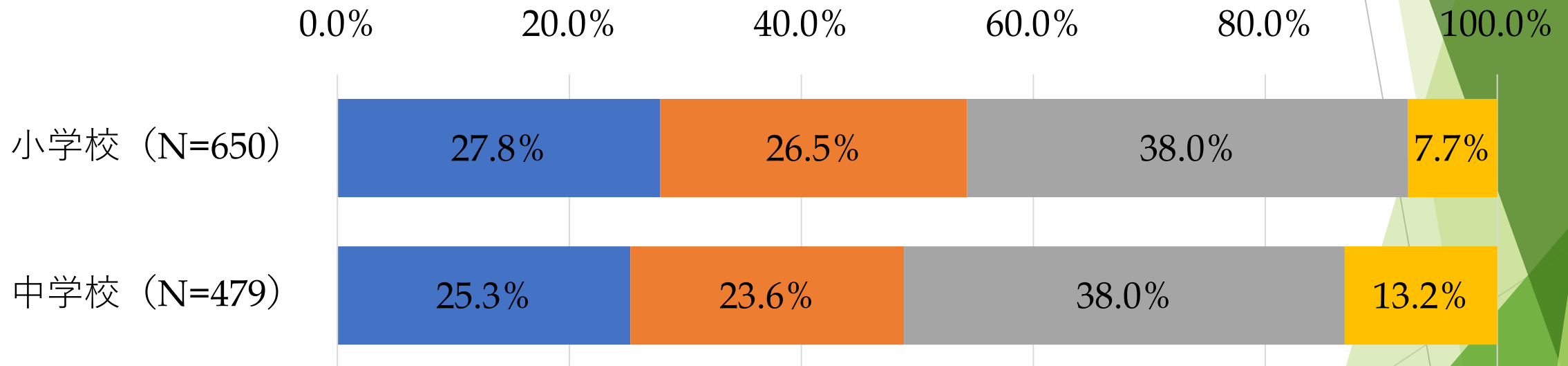
②論点、課題

- ・時間外勤務手当の財源確保の課題
- ・財源負担の制度的措置をどう図るか（給与財源負担の都道府県と服務監督権者の市町村という二層の制度で、市町村に時間外勤務を縮減させるインセンティブが働くのか、等）
- ・給特法（教職調整額）の根拠＝教職の「特殊性」を巡る議論をどう整理するか（できるか）
- ・時間外勤務の認定と管理上の課題
- ・36協定と学校の労務管理のあり方、等々

⇒自民党・特命委員会提言、文科省・有識者会議の論点整理では、時間外勤務手当化に伴う問題が多いと消極的

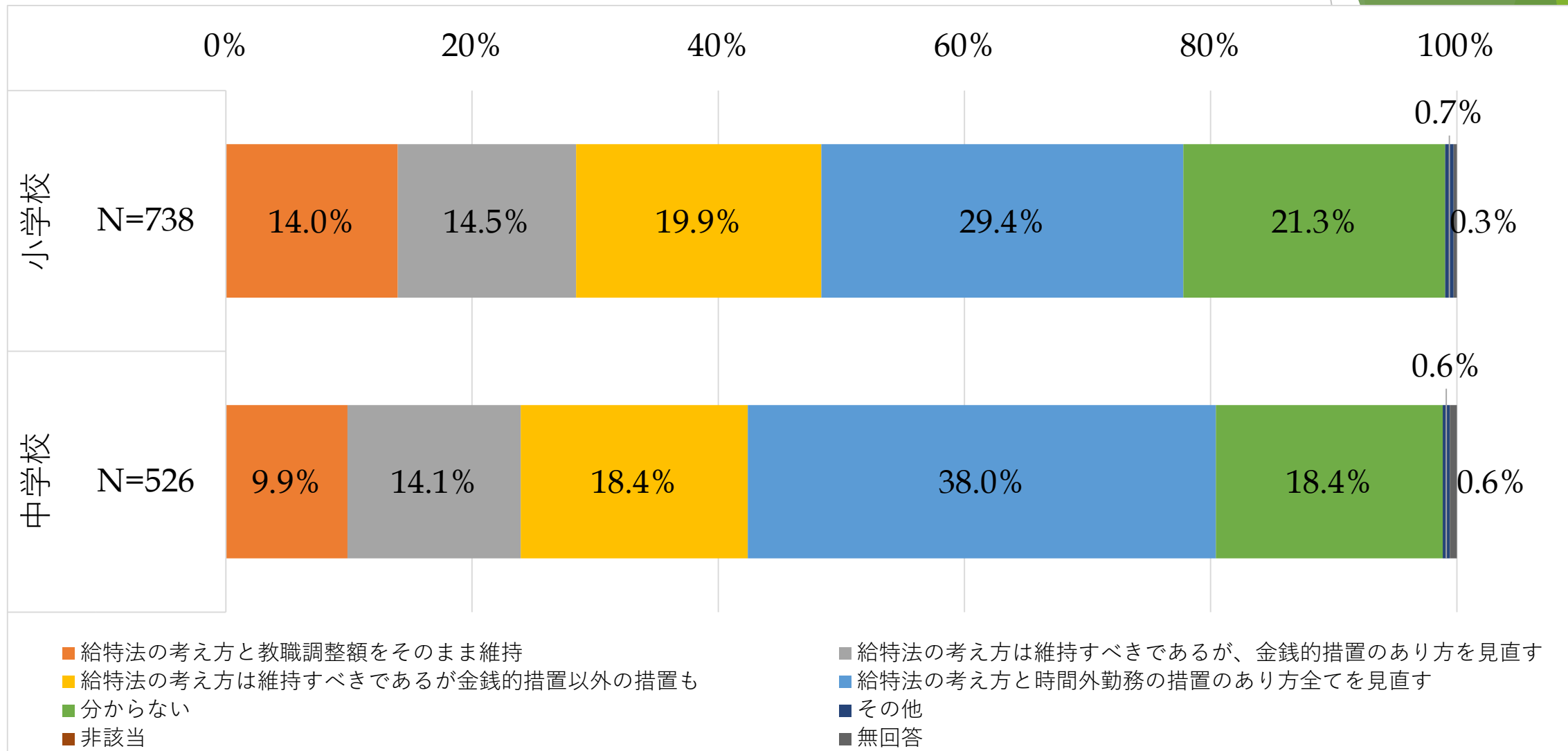
Ⅲ-1. 金銭的措置をめぐる方策—給特法の廃止か維持か

(2) 教員の給特法に対する認識と見直しに関する考え方 (報告者の共同調査から)

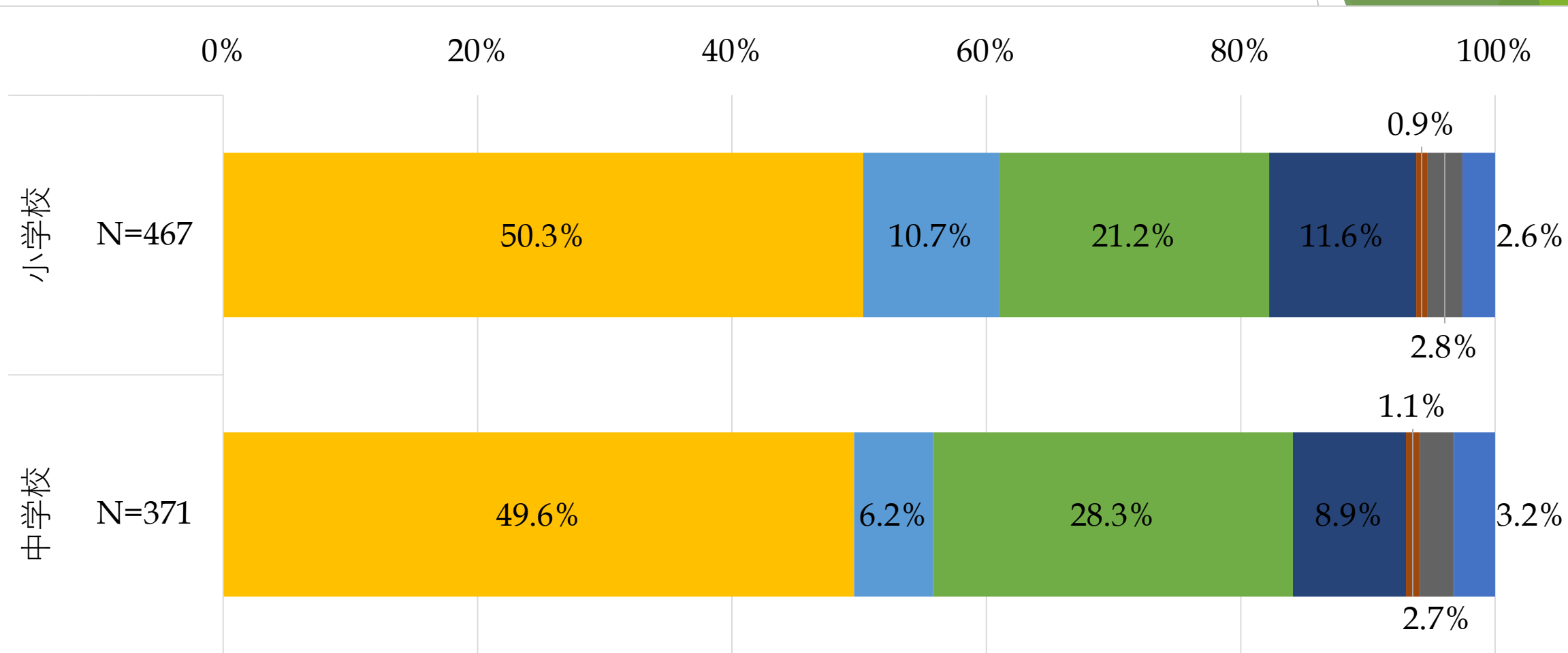


- 知らない
- 法律の名称を聞いたことはあるが、どのような内容かはあまり知らない
- 法律の名称とその内容はある程度知っている
- 法律の名称とその内容は十分に理解している

給特法に対する意識① —今後の在り方（報告者の共同調査から）



給特法に対する意識②—具体的な見直し内容(報告者の共同調査から)



- 現在の教職調整額を維持しつつ、時間外勤務手当を加算するのがよい
- 現在の教職調整額を維持しつつ、時間外勤務に相当する振替休暇を措置
- 教職調整額を廃止し時間外勤務がある場合には手当を措置するのがよい
- 教職調整額を廃止し時間外勤務がある場合には、一定割合を時間外手当
- 教職調整額を廃止し時間外勤務がある場合には相当する振替休暇を措置
- 分からない
- その他

ⅢーⅠ. 金銭的措置をめぐる方策—給特法の廃止か継続か

(3) 給特法を継続しつつ必要な見直しを図る方策

① 給特法を継続するとした場合、説明、解決が求められる論点

- ・国立大学法人附属学校・私立学校教員と公立学校教員の差異をどう説明するか
- ・指針で示された在校等時間の客観的で適切な方法での勤務時間管理の要請
→ 在校等時間の客観的で適切な方法での時間管理が進められてきている。
教員の仕事の時間管理は可能であり、給特法、教職調整額の論拠は無くなった、とする指摘もある。
- ・教員の仕事の時間管理の難しさが指摘されるが、私立学校や国立大学附属学校では、労基法の下で勤務時間の管理を行い超過勤務に時間外勤務手当を支給している学校も多くなっている。そうした私立学校や附属学校の取組みを精査し、公立学校において、給特法を廃止するとした場合、どのような勤務時間管理上の課題があるのか等をより詳細に吟味しその是非を検討をすべきではないか。

ⅢーⅠ. 金銭的措置をめぐる方策—給特法の廃止か継続か

(3) 給特法を継続しつつ必要な見直しを図る方策

② 現行の給特法を継続する場合の選択肢

〈現行の給特法の構造〉

(ア) 教職の「特殊性」=勤務時間管理の難しさ=勤務時間の内外を問わず「包括的に評価」⇒教職調整額の一律支給=教職という仕事への評価と支給

(イ) 超勤命令ができる超勤4項目の超勤手当という性格

↓

教職調整額の増額という場合の論拠とその増額幅は？

1) 超勤命令ができる超勤4項目に加えて他の業務にも拡大し、新たに加える業務の実態に見合った調整額の増額を図るのか

2) 時間外在校等時間の実態に見合った増額か、等々

○自民党・特命委員会の「提言」：時間外在校等時間を月20時間程度とし、それに見合った増額（教職調整額4%→10%以上へ）。仮に、時間外在校等時間を月20時間程度まで削減することができれば、教職調整額10数%への増額は、一定の説得性もあり学校現場の納得感も高まるように思える。

Ⅲ－Ⅰ．金銭的措置をめぐる方策—給特法の廃止か継続か

(3) 給特法を継続しつつ必要な見直しを図る方策

○但し、時間外在校等時間を月20時間程度まで削減することが出来なかった場合に、どのような対応策を講ずるのか。 ↓

- ①月20時間を超える時間外在校等時間は、これまでのように「ただ働き」として黙認するのか？
- ②時間外勤務手当を支給する案 ⇒その場合、給特法を改正し、教職調整額を定額残業代とするような見直しが必要（現行の給特法の規定では、教職調整額は、教職という「特殊な」仕事に対する総括的評価を踏まえて支給されるもので、単なる超過勤務手当ではないため）
- ③金銭的措置ではなく、振替休暇等の代償措置を 導入するなどを考える案。

他に、1年単位変形労働時間制を活用し、繁忙期の時間外在校等時間を所定勤務時間に組入れ、その分の時間を夏休業期間や閑散期に振替休暇を取得、など

Ⅲ－２．時間外在校等時間に対する健康確保措置の検討

(1) 時間外勤務への措置に関する基本的考え方

時間外勤務に対する代償をどのように措置するのかは、原則的に、金銭的な措置（時間外勤務手当等）か、或いは、振替休暇を与える等の健康確保の措置かで、目的・狙いが異なる。

〈時間外勤務に対する代償措置〉

① 金銭的措置（割増時間外勤務手当）

- ・時間外勤務へのいわば罰則であり、割増賃金を支払わせることで時間外勤務を抑制するという目的や、働いた時間に見合った報酬（補償）支払い
- ・但し、長時間労働の抑制という点では、「間接的」な手法であり長時間労働の改善にどれだけ効果があるかは疑問（大内2015など）

② 振替休暇等の健康確保措置

- ・長時間労働の抑制や勤労者の健康被害防止に直接的効果があり、一定基準を超えた時間外勤務に対して振替休暇等の健康確保の措置を講じる方策

Ⅲ－２．時間外在校等時間に対する健康確保措置の検討

(２) 振替休暇等の健康確保措置の検討

(ア) 勤務時間インターバル制度の公立学校への義務的導入の検討

「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」の改正により、民間企業では勤務時間インターバル制度の導入促進が努力義務化されたが、公立学校に義務的導入を図ることも一案である。

その場合、勤務時間インターバル制度が効果的に機能できるような人的な条件整備等が不可欠である。

*因みに、文科省「指針に関わるQ&A」で、1年単位変形労働時間制を適用する場合に講ずべき措置の一つとして、「終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること」とする規定(指針 第3章第二節(3)のへ)に関する解説で、勤務間インターバルに触れ、「地域や学校の実情や当該教育職員及び業務の状況を総合的に勘案し、教育職員の健康及び福祉の確保³⁶を図るために必要な時間数を確保していただきますようお願いいたします」と述べている。

Ⅲ－２．時間外在校等時間に対する健康確保措置の検討

(２) 振替休暇等の健康確保措置の検討

(イ) 「調整休暇制度」の構想

「調整休暇制度」とは、ドイツ等の「労働時間貯蓄制度」の考え方等を参考に、時間外勤務を規制するために時間外勤務手当ではなく法定(所定)勤務時間を超えた時間外勤務の一定割合を後日の代替的な時間調整により振替休暇を措置しようとする仕組みである。この構想では、例えば、時間外勤務については、月当たり20時間分については時間外勤務手当等を支給し、それを超える時間外勤務の時間分は代替休暇で調整するというような運用となる(樋口2018)。

⇒但し、日本の労働法制では、時間外勤務に対する代償措置として金銭的措置が一般的であり、この構想を直ちに実現できる状況にはない。

Ⅲ－２．時間外在校等時間に対する健康確保措置の検討

(２) 振替休暇等の健康確保措置の検討

(ウ) 一定基準以上の時間外勤務の割増分を振替休暇で措置できる現行制度からの示唆
日本では、時間外勤務に対する代償措置として金銭的措置が一般的であるが、2008年の労基法改正(2010年4月施行)で、月の時間外勤務60時間以上の場合にその一部を金銭的措置から代替休暇に替えられるようになっている。

(月の時間外勤務が60時間を超えた場合、その時間分については、一般的な時間外勤務手当の割増率25%に更に上乗せして計50%以上の割増率になったが、その25%の上乗せ部分については労使協定があれば有給休暇で代替させることができることになっている。)

例えば、こうした仕組みを参考に、時間外勤務、又は、所定の勤務時間を超えた在校等時間の一定基準以上については、金銭的措置ではなく振替休暇で措置するなどの仕組みも検討されてよいように思う。

Ⅲ－２．時間外在校等時間に対する健康確保措置の検討

(2) 振替休暇等の健康確保措置の検討

(エ) 大阪地裁判決の意義と取組み—安全配慮義務の新基準として認定された指針の取組みを学校に根付かせていく必要

過重な時間外勤務で適応障害を発症したとして大阪府立高校教員が府に慰謝料等の損害賠償を求めた訴訟で、大阪地裁は、2022年6月28日、安全配慮義務違反があったと判断し府に支払いを命じた。

判決では、文科省「ガイドライン」(指針)は、超勤4項目以外の業務時間を含めて「勤務時間」を適切に把握するためのものであり、その趣旨やその背景にある考え方を踏まえれば、部活動を含む本件時間外勤務時間をもって業務の量的過重性を評価するのが相当であり、職務命令ではなく、労基法上の労働時間と同視することができないことをもって、左右されるものではないとし、服務監督権者にその労働時間を適正に把握した上で、事務の分配等を適正にするなどして健康を害することがないよう配慮すべき義務違反を負っていたことを認めている。

おわりに

- ・学校の働き方改革の下でも、教員の精神疾患等による病気休職者・長期病気休暇取得者が増え続けている。
- ・近年、メンタル不調に対する対応・対策に主眼を置くのではなく、労働者が生き生きと働ける職場づくりが、やりがいと誇りを増進し組織を活性化させ生産性も向上するというポジティブ・メンタルヘルスの考え方が重要視されてきている。
- ・国は、もとより、教育委員会や学校管理職が、教職員が心身ともに健康で安全に働ける職場づくりを学校経営上の最重要方針にする旨を宣明し、業務の負担軽減や長時間勤務の解消とともに、学校の労働安全衛生管理体制の整備充実とメンタルヘルスマネジメントにも努めていく必要がある。
- ・教員が健康に働き充実した生活をおくることにより、教員個人のウェルビーイングを実現するとともに、それが児童生徒にも教育活動にも良好な影響を及ぼし、学校と教育活動の質的向上を図ることになる。

【引用・参考文献】

大内伸哉(2015)『労働時間制度改革』中央経済社

小川正人(2019)『日本社会の変動と教育政策—新学力・子どもの貧困・働き方改革』左右社

小川正人(2022)「学校における安全配慮義務—大阪地裁判決が突きつけたものは—」

(『教職研修』11月号 通巻603号)

小川正人・川上泰彦・荒井英治郎・櫻井直輝・神林寿幸・雪丸武彦(2022)

「学校の働き方改革に対する教職員の意識分析—全国7県校長・教員アンケート調査結果から」

(日本教育行政学会第57回大会 2022年10月16日)

樋口修資(2018)「変形労働時間制の問題点と調整休暇制度導入の必要性」

(教職員の働き方改革推進プロジェクト編『学校をブラックから解放する』学事出版)

地方公務員安全衛生推進協会(2023)「公立学校における労働安全衛生管理体制の事例集」

文部科学省(2020)「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

指針に係るQ&A」(2020年1月17日)

課題提起

課題提起

○富田 珠代 総合政策推進局長

2023年5月25日

学校の働き方改革の実現に向けたシンポジウム

～教職員の労働環境を改善し、子どもと向き合う時間を確保するために～

【課題提起】

総合政策推進局長 富田 珠代



日本労働組合総連合会

働くことを軸とする安心社会

—まもる・つなぐ・創り出す—

私たちが未来を変える

連合がめざす社会は、働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもと、多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている活力あふれる参加型社会であり、加えて、「持続可能性」と「包摂」を基盤に置き、年齢や性、国籍の違い、障がいの有無などにかかわらず多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、誰一人取り残されることのない社会です。その実現に向けて、「働くこと」につなげる5つの安心の橋を整備していくことが求められています。

橋Ⅰ 学ぶことと働くことをつなぐ

- すべての子どもたちに学ぶ機会の保障、教育の無償化
- すべての子どもを包摂する教育の推進
- 労働教育のカリキュラム化の推進
- 連帯、共生による発展をめざす教育の充実
- 学ぶ場から働く場への円滑な移行のための環境整備
- 生涯を通じて学び続けられる環境の整備

橋Ⅱ 暮らしと働くことをつなぐ

- すべての人が働き続けられる公平・公正なワークルールの確立
- 多様な働き方・生き方が選択できる社会の構築
- 子ども・子育て、介護を社会全体で支える仕組みの構築
- 性やライフスタイルに中立的な税制や福祉・社会保障制度への改革、居住・医療保障の確立

橋Ⅳ 離職から就労へつなぐ

- 職業訓練と公正な能力評価、雇用のマッチング機能のパッケージ戦略の構築
- すべての労働者に雇用保険と社会保険を適用
- 離職者や就業経験の少ない人への支援制度の拡充
- 「生活保障給付」制度の確立
- 住居と医療の確実な保障

橋Ⅲ 働くかたちを変える

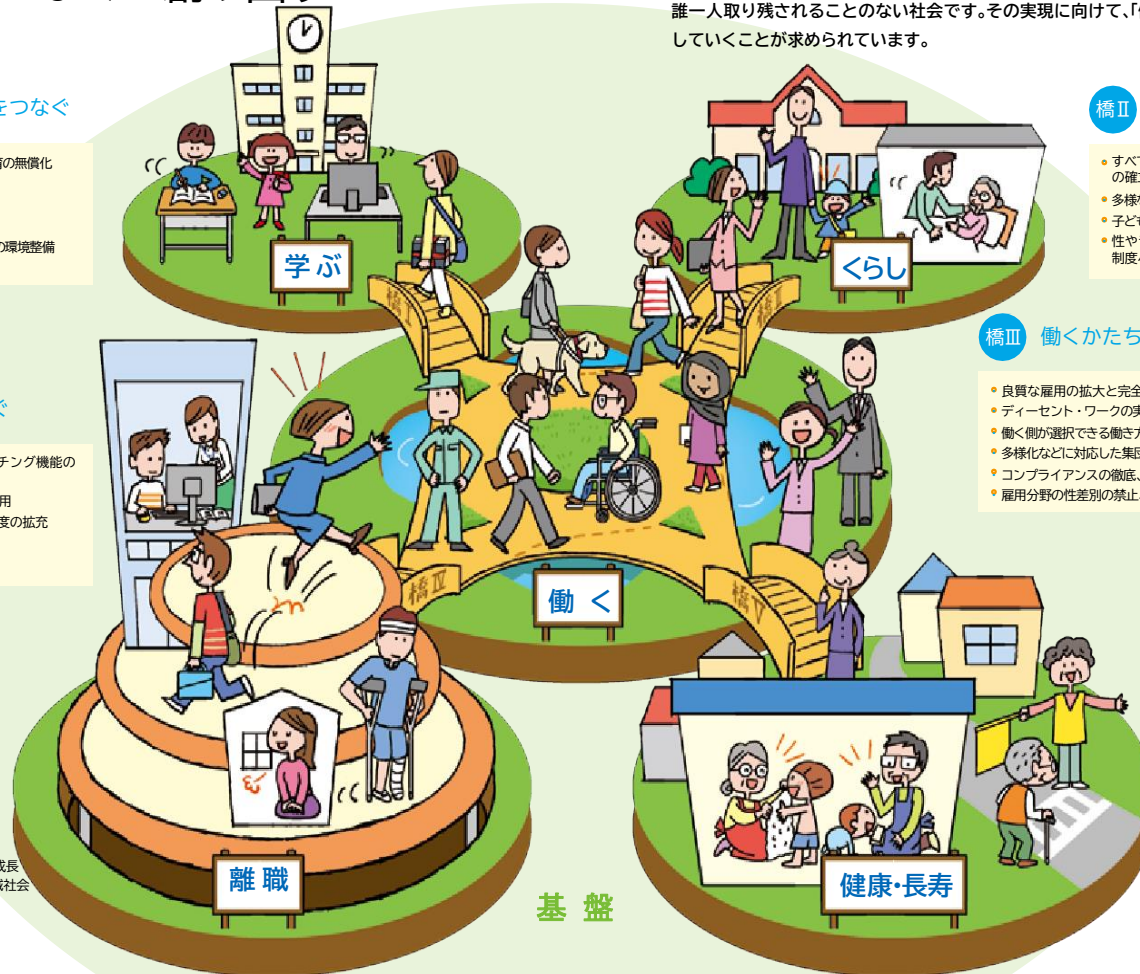
- 良質な雇用の拡大と完全雇用の実現
- ディーセント・ワークの実現
- 働く側から選択できる働き方の多様化の実現
- 多様化などに対応した集团的労使関係システムの構築
- コンプライアンスの徹底、ワークルールの整備
- 雇用分野の性差別の禁止、賃金格差の是正、男女平等の実現

橋Ⅴ 健康・長寿社会をつくる

- 誰もが希望すれば生涯にわたり働き続けられる社会の構築
- 社会的貢献など「働くこと」の幅広い選択肢とアクセスを保障
- 安心と信頼の所得保障制度の整備・普及
- 健康で長生きするための医療・介護保障

基盤 「働くことを軸とする安心社会」を支える基盤

- 公正・公平な信頼のおける政府の確立
- 所得再分配機能の強化、分かちあいの社会の実現
- 企業の社会的責任の履行促進と生産性運動の深化
- グリーンでディーセントな産業・雇用の創出と持続的成長
- 自然災害への備えと人口減少・超少子高齢時代の地域社会づくりの推進



基盤

9

教育機会の均等実現と学校の働き方改革を通じた教育の質的向上

連合の重点政策

- 就学前教育から高等教育まで、すべての教育にかかる費用の無償化を行い、社会全体で子どもたちの学びを支える。また、GIGAスクール構想にかかわる情報アクセス環境の社会インフラとしての整備、情報通信技術支援員の拡充、デジタル・シティズンシップ教育などを推進する。
- 教員が子どもと向き合う時間を確保し、きめ細かな教育を行うため、就学前教育から中等教育までの教職員の配置増や定数改善、部活動の学校から地域クラブ活動への着実な移行、外部人材の活用も含めた負担軽減、教員の長時間労働の是正に向けた給特法の抜本的な見直しにより学校の働き方改革を実現する。

図1 政府の高等教育無償化制度と連合が求める制度

	政府の高等教育無償化制度	連合が求める制度
対象者	年収約380万円まで(段階的に減額)	中間層を含めた全ての世帯
学費等	各法人の経営判断にもとづく入学金・授業料を前提に世帯収入に応じ減免	まずは入学金・授業料を引き下げ、将来的には全面無償化
奨学金制度	給付型の対象者・給付額を拡充	貸与型はすべて無利子、返還困難者の救済制度を充実・強化、保証人制度はすべて機関保証、保証料は減額
対象教育機関	教育の質や経営状況により対象機関を選別	法の趣旨に照らして大学等の経営健全化のための措置は別に講じるべき

注：コロナ禍における特例措置を除く

出所：連合作成

「学校における働き方改革特別部会」答申（2019年1月）

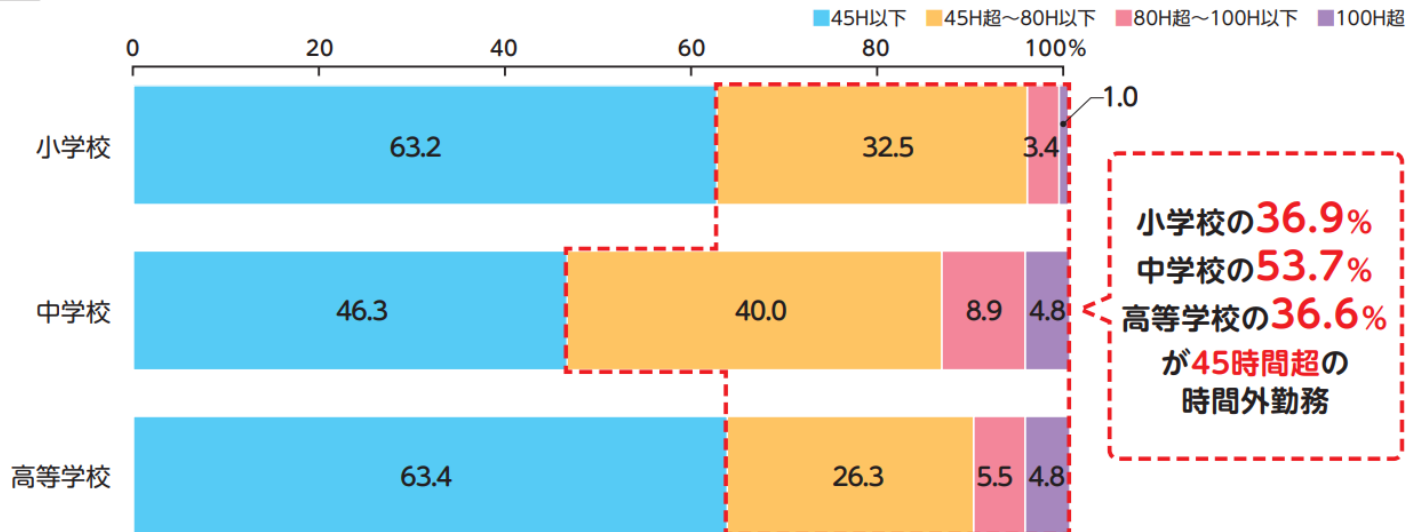
○「勤務時間の上限に関するガイドライン」において、「在校等時間」の計測のもと、教育職員の「時間外勤務」に上限を設定

① 1か月の在校等時間について、超過勤務45時間以内

② 1年間の在校等時間について、超過勤務360時間以内

※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は、1か月の超過勤務100時間未満、1年間の超過勤務720時間以内（連続する複数月の平均超過勤務80時間以内、かつ、超過勤務45時間超の月は年間6カ月まで）

図2 学校種ごとの時間外勤務の状況



注：時間外勤務の状況は、「在校等時間」等の総時間から所定の勤務時間の総時間を減じた時間(2022年4月~7月の平均、構成比は小数第二位を四捨五入)

出所：文部科学省「令和4年度 教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査【結果概要】」(2022年12月)より連合作成

2019年12月改正の「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(給特法)」に対する連合の考え方

- 教員の時間外労働には労基法37条に基づく割増賃金を支払うことが本来のあり方。
- 政府は、継続的に学校の働き方改革の効果検証を行うとともに、3年後に実施される「教員勤務実態調査」の結果に基づいて、給特法のあり方を抜本的に見直すことが必要。
- 「一年単位の変形労働時間制」はあくまでも限定的にすべき。
- 学校の働き方改革を進める上では、労使協議の徹底など、コミュニケーションの強化・充実が不可欠。
- すべての学校における客観的な勤務時間管理、地域や保護者などの協力に基づく教員の業務削減を求める。
- 今回の改正による学校現場の働き方改革の状況を注視するとともに、引き続き、教職員定数の改善や業務の削減など、働き方の見直しを行うことが必要。
- 教員に労働基準法37条(時間外、休日及び深夜の割増賃金)を適用するなど、給特法の抜本的な見直しを視野に、当面は、改正給特法第7条関連の「在校等時間」による勤務時間管理と上限規制の遵守を徹底する。

<改正給特法関連>

予算措置(財政審・財政制度分科会)

- ・改正給特法による勤務時間上限指針の着実な実施のため、客観的な勤務時間管理を行い、
①業務削減、②教職員定数改善、③給特法の抜本的な見直しを進めることが必要(2020春)
- ・前回の改正給特法において、勤務時間の上限指針が導入されたにもかかわらず、直近の文部科学省の「教員勤務実態調査」においても、今なお教職員は長時間勤務の実態にあることを直視すべき。教員の長時間労働の是正に向けて、再度の給特法の見直しや、外部人材の確保など、学校の働き方改革の実現のための予算措置が必要。(2023春)

<外部人材の活用>

- ・教員の働き方改革には、教職員の定数の改善に加えて、ICT支援員や部活動における外部人材の活用、スクールサポートスタッフなどの拡充が必要。(2020秋)
- ・外部人材について、絶対数が不足している。また実態として常勤でなければ、結局、教員が対応をカバーすることとなるので、機能しているとは言えないという問題も直視すべき。(2021秋)

<教員定数>

- ・少人数学級は直ちにに取り組むべき課題であり、少なくとも30人学級を早急に実現するため、教員の定数増をはじめ、環境整備が必要。(2020秋)
- ・地域や学校の実情に応じた加配が必要であり、加配定数を基礎定数に振り替えることなく実施すべき。また、その効果を検証しつつ、中学校や高等学校を含めて、さらなる少人数学級の検討すべき。(2021春)

<今後にむけて>

- ・ 公立の小・中学校3万校、教職員定数69万人に対して、外部人材は7万人にとどまっており、疲弊している学校職場の環境の改善には程遠い状況。
- ・ 4月28日に公表された文部科学省「教員勤務実態調査」の速報値では、6年前の調査と比べて小・中学校とも1日30分程度、勤務時間は減少したものの、今なお、中学校は過労死ライン超え、小学校も持ち帰り時間を含めれば過労死ライン超えの状況。
- ・ 十分な財源確保のもとで、教職員の業務削減のための校務の見直しや長時間労働の削減のため、あらゆる選択肢をもって、より踏み込んだ具体策を検討し、早急に実行すべき。

パネルディスカッション

「教職員の労働環境を改善し、
子どもと向き合う時間を確保するために」

パネルディスカッション

○コーディネーター：小川 正人 氏

○パネリスト：

村尾 崇	文部科学省初等中等教育局財務課長
佐藤 博之	公益社団法人日本PTA全国協議会常務理事
重藤 恵	茨城県公立中学校教員
岩埜理恵子	木更津市立高柳小学校教頭

教育の質の向上に向けた、働き方改革、処遇の改善、
学校の指導・運営体制の充実の一体的な推進

文部科学省初等中等教育局財務課長 村尾崇

令和5年5月25日



文部科学省

MEXT

MINISTRY OF EDUCATION,

CULTURE, SPORTS,

SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

学校における働き方改革に関するこれまでの経緯

平成29（2017）年4月 教員勤務実態調査速報値の公表

- 小学校・中学校各400校を対象に調査を実施（平成28年10月、11月）。
- 時間外勤務については、小学校で月約59時間、中学校で月約81時間程度（勤務実態調査等を踏まえ推計）であり、教師の厳しい勤務実態が明らかになった。

▶ 平成29（2017）年6月 中央教育審議会へ諮問

平成31（2019）年1月 中央教育審議会答申

- 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)」をとりまとめ。
- 文部科学省において、「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」を策定（平成31年1月）。

令和元（2019）年12月 給特法の改正

【改正内容】（令和元年12月公布、①は令和2年4月1日施行、②は令和3年4月1日施行）

- ①「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「指針」への格上げ
（指針における上限時間）（1）1か月の時間外在校等時間について、45時間以内
（2）1年間の時間外在校等時間について、360時間以内 等
- ②休日の「まとめ取り」のため、1年単位の変形労働時間制を地方公共団体の判断により条例で選択的に活用可能に

【参議院文教科学委員会における附帯決議】（令和元年12月3日）（抜粋）

十二 三年後を目途に教育職員の勤務実態調査を行った上で、本法その他の関係法令の規定について抜本的な見直しに向けた検討を加え、その結果に基づき所要の措置を講ずること

学校における働き方改革の推進

- 学校における働き方改革を加速させるため、
 - ①小学校における35人学級の計画的整備や高学年における教科担任制の推進等のための教職員定数の改善
 - ②教員業務支援員をはじめとする支援スタッフの充実
 - ③部活動の見直し
 - ④教員免許更新制の発展的解消
 - ⑤校務のデジタル化等の学校DXの推進
 - ⑥好事例の展開など、様々な取組を総合的に推進。
- 各教育委員会における勤務時間の客観的な把握の徹底や、各学校における業務の見直し・削減など、教育委員会や学校の取組とあわせて、国の取組と一体的に推進。

令和4（2022）年度教員勤務実態調査

- 小学校・中学校各2,400校程度、高等学校300校程度を対象に、教師の勤務実態や働き方改革の進捗状況等について調査を実施（令和4年8月、10月、11月）。
- 令和5年4月28日に速報値を公表。
- 勤務実態調査結果等を踏まえ、給特法等の法制的な枠組みを含めた教師の処遇の在り方等を検討。

▶ 令和5（2023）年5月 中央教育審議会へ諮問

教員勤務実態調査（令和4年度）集計【速報値】

～勤務時間の時系列変化～

- 教師の勤務実態に関する調査を令和4年度に実施し、令和5年4月28日に速報値を公表。
- 前回調査（平成28年度）と比較して、平日・土日ともに、全ての職種において在校等時間が減少したものの、依然として長時間勤務の教師が多い状況。

調査対象 小学校1,200校、中学校1,200校、高等学校300校に勤務するフルタイムの常勤教員（校長、副校長、教頭、教諭等）

調査日程 令和4年8月、10月、11月のうち、連続する7日間について調査。

【8月期】（小・中各400校、高等学校100校） 8月1日（月）～8月7日（日）、8月8日（月）～8月14日（日）
8月15日（月）～8月21日（日）、8月22日（月）～8月28日（日）

【10月期】（小・中各400校、高等学校100校） 10月3日（月）～10月9日（日）、又は10月17日（月）～10月23日（日）
又は10月24日（月）～10月30日（日）

【11月期】（小・中各400校、高等学校100校） 11月7日（月）～11月13日（日）、又は11月14日（月）～11月20日（日）
（予備週：11月28日（月）～12月4日（日））

教師の1日当たりの在校等時間（10・11月）

平日	小学校			中学校			高等学校 (参考値)
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減	令和4年度
校長	10:37	10:23	-0:14	10:37	10:10	-0:27	9:37
副校長・教頭	12:12	11:45	-0:27	12:06	11:42	-0:24	10:56
教諭	11:15	10:45	-0:30	11:32	11:01	-0:31	10:06
土日	小学校			中学校			高等学校 (参考値)
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減	令和4年度
校長	1:29	0:49	-0:40	1:59	1:07	-0:52	1:37
副校長・教頭	1:49	0:59	-0:50	2:06	1:16	-0:50	1:18
教諭	1:07	0:36	-0:31	3:22	2:18	-1:04	2:14

※平成28年度調査と同様に、1分未満の時間は切り捨てて表示。

※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。

教員勤務実態調査（令和4年度）集計【速報値】 ～10・11月の業務内容別の在校等時間（1日当たり）～

- 平日については、主に、「授業(主担当)」、「朝の業務」、「学習指導の時間」(小学校)が増加し、「学校行事」、「成績処理」(小学校)、「学校経営」(小学校)、「学年・学級経営」(中学校)、「生徒指導(集団)」(中学校)の時間が減少している。
- 土日については、主に、「学校行事」、「部活動・クラブ活動」(中学校)の時間が減少している。

平日（教諭のみ）	小学校			中学校		
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減
朝の業務	0:35	0:41	+0:06	0:37	0:44	+0:07
授業（主担当）	4:06	4:13	+0:07	3:05	3:16	+0:11
授業（補助）	0:19	0:20	+0:01	0:21	0:23	+0:02
授業準備	1:17	1:16	-0:01	1:26	1:23	-0:03
学習指導	0:15	0:21	+0:06	0:09	0:13	+0:04
成績処理	0:33	0:25	-0:08	0:38	0:36	-0:02
生徒指導（集団）	1:00	0:59	-0:01	1:02	0:54	-0:08
うち、生徒指導（集団1）	—	0:56	—	—	0:49	—
うち、生徒指導（集団2）	—	0:02	—	—	0:05	—
生徒指導（個別）	0:05	0:04	-0:01	0:18	0:14	-0:04
部活動・クラブ活動	0:07	0:03	-0:04	0:41	0:37	-0:04
児童会・生徒会指導	0:03	0:02	-0:01	0:06	0:05	-0:01
学校行事	0:26	0:15	-0:11	0:27	0:15	-0:12
学年・学級経営	0:23	0:19	-0:04	0:37	0:27	-0:10
学校経営	0:22	0:17	-0:05	0:21	0:17	-0:04
職員会議・学年会などの会議	0:20	0:19	-0:01	0:19	0:18	-0:01
個別の打ち合わせ	0:04	0:05	+0:01	0:06	0:06	±0:00
事務（調査への回答）	0:01	0:04	+0:03	0:01	0:04	+0:03
事務（学納金関連）	0:01	0:01	±0:00	0:01	0:01	±0:00
事務（その他）	0:15	0:15	±0:00	0:17	0:17	±0:00
校内研修	0:13	0:09	-0:04	0:06	0:04	-0:02
保護者・PTA対応	0:07	0:06	-0:01	0:10	0:09	-0:01
地域対応	0:01	0:00	-0:01	0:01	0:00	-0:01
行政・関係団体対応	0:02	0:01	-0:01	0:01	0:01	±0:00
校務としての研修	0:13	0:08	-0:05	0:12	0:09	-0:03
会議	0:05	0:03	-0:02	0:07	0:05	-0:02
その他の校務	0:11	0:08	-0:03	0:10	0:09	-0:01

土日（教諭のみ）	小学校			中学校		
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減
朝の業務	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:00	-0:01
授業（主担当）	0:07	0:02	-0:05	0:03	0:01	-0:02
授業（補助）	0:01	0:00	-0:01	0:00	0:00	±0:00
授業準備	0:13	0:10	-0:03	0:13	0:11	-0:02
学習指導	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
成績処理	0:05	0:04	-0:01	0:13	0:12	-0:01
生徒指導（集団）	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:00	-0:01
うち、生徒指導（集団1）	—	0:00	—	—	0:00	—
うち、生徒指導（集団2）	—	0:00	—	—	0:00	—
生徒指導（個別）	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
部活動・クラブ活動	0:04	0:01	-0:03	2:09	1:29	-0:40
児童会・生徒会指導	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
学校行事	0:09	0:04	-0:05	0:11	0:03	-0:08
学年・学級経営	0:03	0:01	-0:02	0:04	0:02	-0:02
学校経営	0:03	0:02	-0:01	0:03	0:02	-0:01
職員会議・学年会などの会議	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
個別の打ち合わせ	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
事務（調査への回答）	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
事務（学納金関連）	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
事務（その他）	0:02	0:02	±0:00	0:02	0:03	+0:01
校内研修	0:01	0:00	-0:01	0:00	0:00	±0:00
保護者・PTA対応	0:03	0:00	-0:03	0:03	0:00	-0:03
地域対応	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:00	-0:01
行政・関係団体対応	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
校務としての研修	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
会議	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
その他の校務	0:01	0:00	-0:01	0:04	0:02	-0:02

※平成28年度調査と同様に、1分未満の時間は切り捨てて表示。
 ※平成28年度比で5分以上増減のあるものについて枠囲いをしている。
 ※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。

教員勤務実態調査（令和4年度）集計【速報値】 ～長期休業中（8月）の勤務状況～

- 長期休業中（8月）の平日（20日）のうち、所定の勤務時間を勤務した日数は、小学校 5.6日、中学校 8.4日。
- 長期休業中（8月）の勤務日に係る在校等時間は、10・11月と比べて短い。

教諭の夏季休業期間における勤務の状況（平日）

○ 小学校

（日）

	勤務日	年休等	部分休	計
1週目	1.8	2.5	0.7	5.0
2週目	0.5	4.3	0.2	5.0
3週目	0.8	3.8	0.4	5.0
4週目	2.5	1.9	0.7	5.0
計	5.6	12.5	2.0	20.0

○ 中学校

（日）

	勤務日	年休等	部分休	計
1週目	2.8	1.2	1.0	5.0
2週目	0.9	3.7	0.4	5.0
3週目	1.6	2.8	0.6	5.0
4週目	3.1	1.0	0.9	5.0
計	8.4	8.7	2.9	20.0

※上記平日には、2週目の「国民の祝日（山の日）」を含む。
 ※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。
 ※「年休等」は、「年休（終日）」及び「週休日・休日」の計。

職種別 夏季休業期間における教師の1日当たりの在校等時間

（時間：分）

平日（勤務日）			
	小学校	中学校	高等学校 （参考値）
校長	8:25	8:29	9:04
副校長・教頭	9:15	9:19	9:35
教諭	8:04	8:26	8:44

（時間：分）

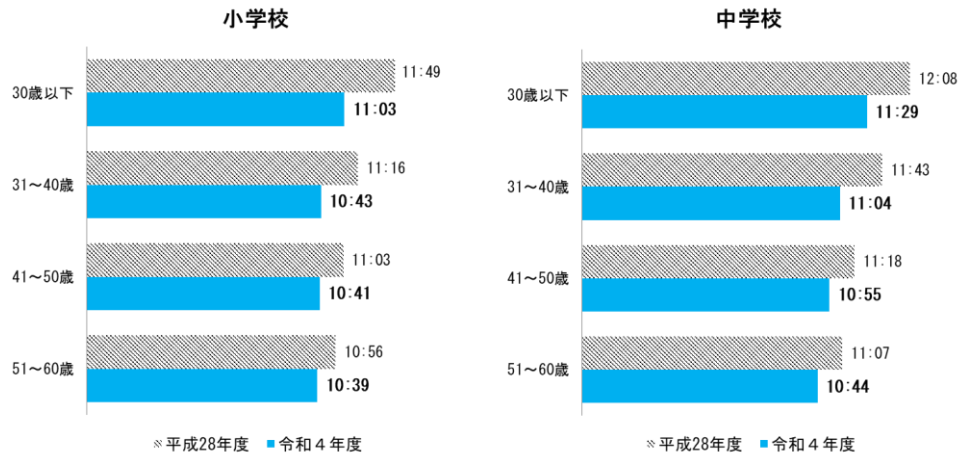
土日			
	小学校	中学校	高等学校 （参考値）
校長	0:15	0:36	0:47
副校長・教頭	0:19	0:35	0:52
教諭	0:06	0:59	1:12

※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。
 ※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。

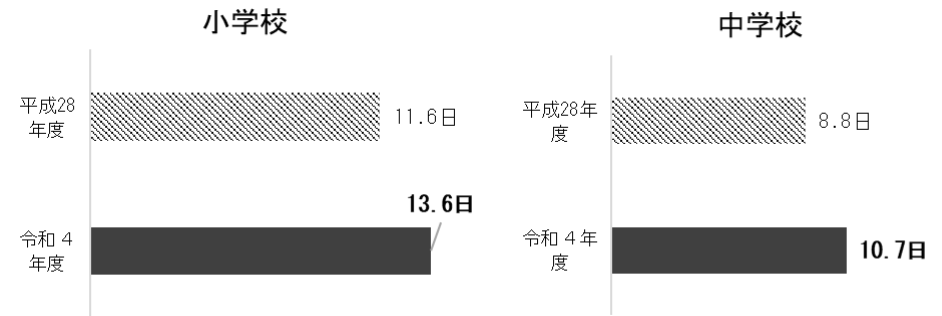
教員勤務実態調査（令和4年度）集計【速報値】～その他の勤務の状況～

- ① 「教諭」の平日の在校等時間は、小学校・中学校共に、特に40歳以下の減少幅が大きい。
- ② 小学校・中学校共に有給休暇の取得日数が増加している。
- ③ 部活動顧問の週当たりの活動日数は減少している。
- ④ ほぼ全ての小学校・中学校で、学習評価や成績処理について、ICTを活用した負担軽減に関する取組が実施されている。

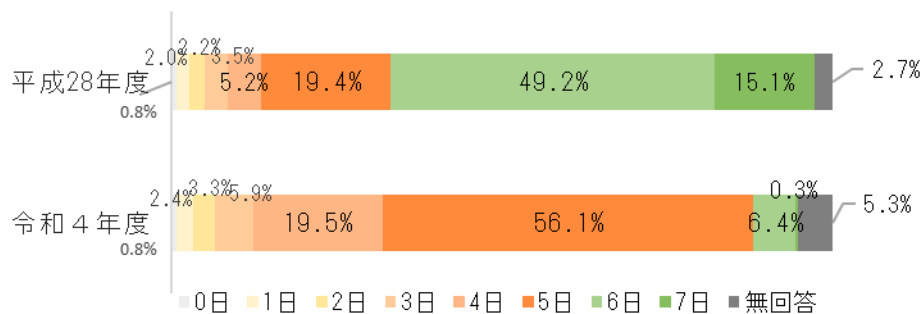
①年齢階層別 教諭の1日当たりの在校等時間(10・11月の平日 時間:分)



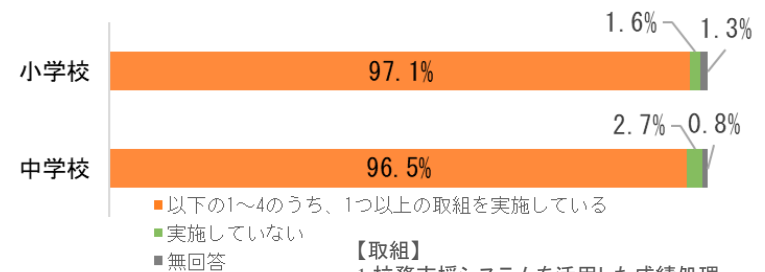
②教師の有給休暇取得日数(年間・平均)



③部活動顧問の週当たり活動日数(中学校)



④ICTを活用した負担軽減



【取組】

- 1.校務支援システムを活用した成績処理(名簿の共有化など)
- 2.指導要録の電子化
- 3.自動採点システムの活用
- 4.その他

質の高い教師の確保のための教職の魅力向上に向けた環境の在り方等に関する論点整理

【概要】

令和5年4月13日 質の高い教師の確保のための教職の魅力向上等に向けた環境の在り方等に関する調査研究会

1. 基本的な考え方

- 子供たちの多様化、教育DX、少子化等の変化を踏まえ、個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実を図ることが重要。新たな教育の実装を担う教師には、教師不足も指摘される中、質の高い人材を確保することが不可欠であり、教職の魅力向上を図る必要。
- 本年春に速報値公表が予定される令和4年度教員勤務実態調査の結果等を踏まえ、教師の処遇改善や勤務制度、更なる学校における働き方改革、学校の指導・運営体制の充実の在り方等を一体的・総合的に検討する必要。その際、国、都道府県、市町村、各学校それぞれが役割を果たすことが重要。
- 速報値公表等の後の円滑な検討に資するため、論点を整理。

2. 論点

(1) 教員給与等の在り方について

- 給与・勤務制度・教職員定数等に係る仕組みは相互に密接な関連を有することから、給与のみならず、勤務制度や更なる学校における働き方改革、教職員定数・支援スタッフなどに関して一体的・総合的に検討する必要。
- 教師の職務と勤務態様の特殊性を踏まえて、勤務時間の内外を問わず教師の職務を包括的に評価し、時間外勤務手当の支給に代えて、一律給料月額
の4%を支給する現行の教職調整額の在り方についてどう考えるか。併せて、超勤4項目の在り方についてどう考えるか。

【留意すべき観点】

- ・教育が、特に教師の自発性、創造性に基づく勤務に期待する面が大きいことなどの教師の職務の特殊性
- ・教師の職務は勤務時間の内外に切り分けられることができる性質のものか
- ・仮に、時間外勤務手当を支給することとした場合、個別具体的職務について学校管理職が時間外勤務として承認することが実務上できるのか、また、各学校ごとにいわゆる「36協定」の締結を要することとなれば、学校管理職の大きな負担となり得ること
- ・仮に、時間外勤務手当を支給することとした場合、県費負担教職員制度の中で、市町村教委に時間外勤務を削減するインセンティブが機能しなかったり、市町村教委の時間外勤務の考え方の差異により給与面での差が生じる可能性があること
- ・勤務時間内に効率良く職務を終える教師が相当数存在する等、教育の成果は勤務時間の長さのみに基づくものではないこと
- ・給特法制定時と比較した場合、教師に求められる仕事の内容も変化しており、給特法制定当時の想定を大きく超える時間外在校等時間の実態が明らかになっていること

- 現在の教師の職務や勤務の実態を踏まえて、新たな手当を創設するなど、教師の意欲や能力の向上に資する給与制度を構築し、給与のメリハリを強化することについてどう考えるか。

【留意すべき観点】

- ・教師の職務や勤務の実態の具体例として、学級担任、研修主事、情報教育担当主任、特別支援教育コーディネーター、道徳教育推進教師、教育相談担当主任、防災担当主任といった様々な職務があること
- ・既存の主任の処遇の在り方
- ・多様な教職員集団をマネジメントする学校管理職に関し、管理職手当を含めた処遇の在り方 など

- 私立・国立学校と公立学校が担う役割にはどのような差異があるのか。また、差異を踏まえ、非公務員である私立・国立学校の教師と、公務員である公立学校の教師の職務や給与の在り方をどう考えるか。
- 諸外国においても、時間外勤務を時間により測定し、追加的な給与を支給する仕組みは必ずしも一般的ではなく、教師の職務の特殊性等を踏まえた仕組みが構築されていることについてどう考えるか。

質の高い教師の確保のための教職の魅力向上に向けた環境の在り方等に関する論点整理

【概要】

(2) 教師の勤務制度の在り方について

令和5年4月13日 質の高い教師の確保のための教職の魅力向上等に向けた環境の在り方等に関する調査研究会

- 処遇の在り方の検討に当たっては、教師が健康及び福祉を確保しつつ、柔軟かつ効率的に勤務できるよう、勤務制度を見直すことも検討すべきではないか。その際、公立学校の教師は、職務の特殊性等と、地方公務員であることの双方を踏まえた見直しとなるよう、労働基準法との関係も含め、留意が必要ではないか。
- 具体的には以下についてどう考えるか。
 - ① 「休日のまとめ取り」のための1年単位の變形労働時間制について運用の見直しを図ること
 - ② 勤務間インターバル制度や時間外勤務の割増賃金分に有給休暇を与えることができる制度に関し、公立学校の教師についての健康確保の観点からの対応
 - ③ 教師の兼職兼業の円滑な運用を含め、教師に多様な人材を取り込みやすい仕組みの在り方 など

(3) 更なる学校の働き方改革の推進について

- 以下についてどう考えるか。
 - ① いわゆる「学校・教師が担う業務に係る3分類」について、更なる役割分担・適正化を推進する観点からの、教師が担う業務の内容や量も含めた在り方
 - ② 上限指針の内容に関し、上限時間の遵守や休憩時間の確保などサービス監督権者・校長等が講ずべき措置について、実効性を高める仕組みの在り方
 - ③ 各教育委員会における学校の働き方改革や業務改善に係る計画の策定や公表、その取組状況等を「見える化」するための枠組みの在り方 など

(4) 学級編制や教職員配置の在り方等について

- 地域や学校の実情を踏まえつつ、持続可能な指導体制を構築できるよう、例えば、市町村で一層柔軟に学級編制ができる仕組みとすることや、複数の小規模な学校が共同して効果的・効率的に教育を実施できる場合に特例的な教職員配置を可能とする仕組みとすることなど、柔軟な仕組みに見直すことについてどう考えるか。
- 柔軟な教育課程の編成・実施を可能とすることに加え、教師の業務の質の向上にも資するよう、標準授業時数の取扱いも含めた教育課程や学習指導の在り方を見直すことについてどう考えるか。
- 35人学級等についての小学校における多面的な効果検証等を踏まえつつ、中学校を含め、学校の望ましい教育環境や指導体制を構築していくことについてどう考えるか。併せて以下についてどう考えるか。
 - ① 小学校高学年における教科担任制についての更なる取組の充実の在り方
 - ② 組織的・機動的マネジメント体制を構築するための主幹教諭や指導教諭、事務職員の配置の在り方
 - ③ 多様化・複雑化する課題に対応するための養護教諭や栄養教諭の配置の在り方
 - ④ 不登校や特別な支援を必要とする児童生徒数の増加に対応できる指導体制の在り方

(5) 支援スタッフ配置の在り方等について

- 教員業務支援員やスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、学習指導員、部活動指導員等の支援スタッフについて、更なる充実を図ることについてどう考えるか。特に負担が重いとされる副校長・教頭を支援するスタッフを配置することについてどう考えるか。
- 支援スタッフに関し、学校の実情に応じ、職種を超えて地方公共団体が柔軟に配置できるようにすることについてどう考えるか。併せて、標準的な配置の考え方を示すことについてどう考えるか。

「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について (令和5年5月22日中央教育審議会諮問)【概要】

学校や教師を取り巻く環境

学校を取り巻く環境の変化

- 社会の在り方が劇的に変わる「**Society5.0の時代**」、先行き不透明・予測困難な「**VUCA**」の時代の到来
- 2050年には、**生産年齢人口が現在の約3/4に減少**、過去10年間で公立小中学校の**児童生徒数が約1割減少**
- 特別支援教育の対象となる児童生徒や外国人児童生徒・不登校児童生徒の増加、児童虐待、ヤングケアラー、貧困など、**子供の抱える困難の多様化・複雑化**
- GIGAスクール構想による**1人1台端末環境の実現**、**教育DXの推進**によるデジタル技術とデータを活用した知見の共有と新たな教育価値の創出の必要性

「令和の日本型学校教育」の実装を直接担う教師を取り巻く環境

<令和4年度教員勤務実態調査速報値>

平成28年度実施の前回調査との比較では、**教師の時間外勤務の状況は一定程度改善**。一方、依然として**長時間勤務の教師が多い実態**も明らかに。

全国的に**教師不足が指摘**されている憂慮すべき状況。

我が国の学校教育の中核であり、その成否を左右する**教師に質の高い人材を確保することが必須**であり、**抜本的に教職の魅力を上向きさせることが喫緊の課題**



- ・教師に係る勤務制度を含めた**一層実効性ある働き方改革の推進**
- ・教師の給与に関する枠組みの見直しを含む**処遇の改善**
- ・学校の**指導・運営体制の充実**

一体的・総合的な推進が不可欠

具体的な検討事項

①更なる学校における働き方改革の在り方について

- ・「学校・教師が担う業務に係る3分類」について、更なる**役割分担・適正化を推進する観点からの学校・教師が担う業務の在り方**
- ・「**上限指針**」の**実効性を高めることができる仕組みの在り方**
- ・各教育委員会における学校の働き方改革の**取組状況等を「見える化」するための枠組みの在り方**
- ・健康及び福祉の確保の観点からの、**長時間の時間外勤務を抑制するための仕組みの在り方** 等

②教師の処遇改善の在り方について

- ・教師の職務と勤務態様の特殊性を踏まえて、勤務時間の内外を問わず教師の職務を包括的に評価し、一律給料月額4%を支給することとしている**教職調整額及び超勤4項目の在り方**
- ・教育が教師の自発性、創造性に基づく勤務に期待する面が大きいなど**職務の特殊性に対する考え方**
- ・現在の学校現場の状況や県費負担教職員制度等を踏まえた**時間外勤務手当の支給に対する考え方**
- ・教師の意欲や能力の向上に資する**給与制度や教師の職務等に応じた給与のメリハリ**の在り方 等 65

③学校の指導・運営体制の充実の在り方について

- ・義務教育9年間を見通すことにも留意した、より**柔軟な学級編制や教職員配置の在り方**
- ・**子供や学校、地域の実態に応じた柔軟な教育活動の実施**の在り方
- ・35人学級等についての小学校における多面的な効果検証等を踏まえた、**中学校を含めた、学校の望ましい教育環境や指導体制の構築**の在り方
- ・教育の質の向上と教師の負担軽減のための**小学校高学年における教科担任制**の在り方
- ・教員業務支援員等の**支援スタッフの配置**の在り方 等

学校における働き方改革の推進

学校における働き方改革は、特効薬のない総力戦であるため、国・教育委員会・学校それぞれの立場において、取組を着実に推進し、教師が教師でなければできないことに全力投球できる環境整備が必要

● 勤務に係る制度（給特法）改正（令和元年12月公布、①はR2.4.1施行、②はR.3.4.1施行）

- ① 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「**指針**」への格上げ
- ② 休日の「**まとめ取り**」のため、**1年単位の変形労働時間制**を地方公共団体の判断により条例で選択的に活用可能に

● 学校や教育委員会からの国への要望を踏まえた各取組の推進

（文部科学大臣ヘッドの「学校における働き方改革推進本部」において進捗管理）

上限「指針」の策定（施行日：令和2年4月1日）

「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含め、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**」と定義

- < 上限時間 >
- ① **1か月**の時間外在校等時間について、**45時間**以内
 - ② **1年間**の時間外在校等時間について、**360時間**以内 等

少人数学級の推進

- 40年ぶりに小学校の学級編制の標準を40人から35人へ引き下げ、令和3年度から5年間で計画的に整備

小学校高学年における教科担任制の推進

- 令和3年7月に外国語、理科、算数及び体育について優先的に専科指導を進めることなどを示した報告書を取りまとめ
- 報告書に示された定数確保の方向性を踏まえ、令和4年度から4年程度かけて推進

支援スタッフの配置支援

- 教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）、部活動指導員等の予算規模を拡充するとともに学習指導員等の配置を支援
- 情報通信技術支援員（ICT支援員）の活用促進（地方財政措置）
- 教育行政に係る法務相談体制の整備（地方財政措置）

部活動の見直し

- 休日の部活動の段階的な地域連携・地域移行に向けて、令和3年度から実践研究を実施し、事例集等を通じてその成果を全国展開
- ガイドラインに基づき、令和5年度から令和7年度までの3年間で改革推進期間として地域連携・地域移行に取り組みつつ、地域の実情に応じて可能な限り早期の実現を目指す

教員免許更新制の発展的解消等

- 法改正による現職研修の充実や教員免許更新制の発展的解消
- 新任校長が働き方改革推進のためのマネジメント能力等を身につけられる研修の実施

ICT環境の整備支援

- GIGAスクール構想による1人1台端末や校内ネットワーク環境整備
- ICTを活用した校務効率化のための取組事例を事例集や動画により横展開
- 校務の情報化に関する専門家会議での議論を取りまとめ、R5.3に同会議の提言を公表
- 次世代の校務デジタル化に係る実証事業を推進

学校向け調査の削減

- スクラップ&ビルドの観点から学校向け調査等の実施について随時精査を実施。
※国の定期的な調査件数（H19：34件→R4：26件）
- 統計に必要なデータの電子化・標準化を実施予定

全国学力・学習状況調査のCBT化

- CBT化検討WG「最終まとめ」を踏まえ、令和3年度以降、試行・検証により課題の抽出とその解決を繰り返し、着実なCBT化の実現に向けて取り組む

● 自治体や学校における改革サイクルの確立

- 「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」を実施し、**全国の各教育委員会の取組状況を可視化**、市町村別結果公表
- 好事例の全国展開**（働き方改革フォーラム開催（R2.1、R3.3、R4.2、R5.3）、事例集作成・改訂（R2.3、R3.3、R4.2、R5.3）等）

● 勤務時間の客観的な把握の徹底

労安衛法により義務付けられているICカードやタイムカード等の記録による客観的な方法での勤務実態の把握を徹底するための環境整備の推進

実施割合（R4.9.1時点）

都道府県	100%
政令市	100%
市区町村	93.3%

● 各取組の推進

（例）上限指針を踏まえた条例・規則制定、働き方改革の方針策定、学校閉庁日、留守番電話設定、支援スタッフの配置、校務支援システムの導入、調査・統計業務の削減等

● スクラップ&ビルドを原則とした施策推進

● 学校運営協議会制度の導入や地域学校協働本部の整備を推進

● 業務の見直し・削減

学校の伝統として続いているが、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削減

● 地域・保護者等との連携

コミュニティ・スクールや地域学校協働活動を活用し、保護者や地域住民等と教育目標を共有しながら、適切な役割分担を進める

令和4年度の時間外在校等時間の状況【教諭】

（令和4年度勤務実態調査を踏まえた年間を通じた推計）

小学校：月約41時間、中学校：月約58時間



令和4年度教員勤務実態調査の速報値を踏まえ、教師の勤務実態や働き方改革の進捗状況等に関し、

学識経験者からなる研究会において**報告とりまとめに向けた分析**を進めるとともに、

中央教育審議会に諮問し（令和5年5月）、**働き方改革、処遇の改善、学校の指導・運営体制の充実を一体的に検討**

公益社団法人日本PTA全国協議会 沿革 概要



公益社団法人日本PTA全国協議会

自己紹介

佐藤 博之 1965年 東京生まれ 山形在住

家族:両親 妻 長男24歳 次男23歳 長女中学2年生 次女小学5年生

山形市子ども会育成連合会 会長 2016~

PTAとの関わり 2011年単位PTA会長

山形県PTA連合会 2018~2020 会長 現顧問

公益社団法人 日本PTA全国協議会 '20 理事 '21副会長 '22常務理事

公益社団法人日本PTA全国協議会の運営組織

単位PTA

群・市・区・町・村
協議会・連合会

63 地方協議会・連合会

ブロック協議会

日本PTA

双方向の情報伝達・共有

公益社団法人日本PTA全国協議会の運営組織





北海道ブロックPTA協議会
東北ブロックPTA協議会
東京ブロックPTA協議会
関東ブロックPTA協議会
東海北陸ブロックPTA協議会
近畿ブロックPTA協議会
中国ブロックPTA協議会
四国ブロックPTA協議会
九州ブロックPTA協議会

9のブロックと64地方協議会

公益社団法人日本PTA全国協議会

綱領

本会は**教育を本旨**とし、特定の政党や宗教に偏ることなく、小学校及び中学校における**PTA活動をと**おして**社会教育及び家庭教育の充実を務める**とともに、家庭・学校・地域の連携を深め、子どもたちの健全育成と福祉の増進を図り、もって社会の発展に寄与する。

2つの事業

1. 公益目的事業
2. 収益事業(協賛事業)

公益目的事業

- | | | |
|------------|---------------|------------|
| (公1)全国大会事業 | (公2)調査研究事業 | (公3)表彰事業 |
| (公4)広報事業 | (公5)国際交流・研修事業 | (公6)教育支援事業 |

諸会議

- | | | | |
|-------|------|---------|------------|
| 三役会 | 理事会 | 協議会代表者会 | ブロック協議会会長会 |
| 各種委員会 | 各推進室 | | |

学校の働き方改革の実現に向けて 教育委員会・学校側から

- 1. 時間外労働の削減：時間外労働を削減するための施策を実施することが重要です。たとえば、補助金を活用して非常勤教員を雇用する、生徒の自習時間を増やすなどの方法があります。
- 2. 勤務時間の柔軟化：教員が自分のスタイルにあった勤務形態を選択できるようにすることも重要です。たとえば、一部の学校では、フレックスタイム制度を導入しています。これにより、教員が自分の都合に合わせて勤務時間を選択できるようになります。
- 3. 職場環境の改善：職場環境を改善することも、教職員の働き方改革につながります。たとえば、教室の設備や教材の充実、空調設備の改善などが挙げられます。これらの施策により、教員が快適な職場環境で働けるようになります。
- 4. 教員のスキルアップの支援：教員のスキルアップを支援することも、働き方改革につながります。たとえば、教員の研修や研究会、外部講師の招聘などが挙げられます。これらの施策により、教員が最新の教育技術や知識を習得し、より質の高い授業を行うことができるようになります。

学校の働き方改革の実現に向けて 保護者目線から

- 1. 子供たちの学習環境を改善: 保護者は学校と積極的にコミュニケーションをとることが重要です。教師とのコミュニケーションを通じて、子供たちが抱える課題や問題を共有し、解決策を提案することができます。
- 2. 学校において、保護者は教師と協力して、授業の改善や補助を行うことができます。例えば、教師が授業に必要な教材を準備する手伝いをする、子供たちが授業中に飲むことができる水を提供する、などです。
- 3. 保護者は子供たちに家庭での学習環境を整えることができます。例えば、子供たちが勉強するためのスペースを作る、子供たちが読書に興味を持つように本を提供する、などです。
- 4. 保護者は、子供たちが教育目標を達成するために必要なサポートを提供することができます。子供たちが学校で学ぶことに対して興味を持ち、継続的な学習を促すために、自分たちができる限りのサポートを提供することが大切です。

まとめてみました！

1・最初に一番大事なことは

学校(教職員)と保護者との信頼関係 (コミュニケーション)

2・保護者に理解してもらうことが大事。PTA活動などの中で現状を知り、子供たちの教育環境についての協力を求める。(学校に来てもらう)

3・コミュニティースクール構想。お互いの関係性を考えるには最適。

4・保護者だけでなく地域の方々にもご協力をいただく関係性の構築

5・家庭・学校・地域が三方良しとなる為の働き方改革

6・子供たちの未来のために今やらねばならないこと！

中学校教員の1日

時間	学校の様子	備考
7:30	出勤	教室の換気
7:40	生徒が登校し始める	
8:10	朝読書	出勤時間は8:05
8:40	授業(50×4コマ)	空き時間にやることは盛りだくさん
12:40~13:15	給食	準備から後片付けまで指導。5分くらいで給食をかき込み、提出物等のチェックに時間を割く。
13:20~13:35	昼休み	校内巡視、教室の見守り
13:40	授業(50×2コマ)	
15:35	清掃	子どもたちと一緒に清掃。
15:55	帰りの学活	
16:15	部活動	退勤時間は16:35
18:00	生徒完全下校	
18:10~		欠席した生徒への家庭連絡、訪問 生徒や保護者との面談 1日のできごとを報連相、記録 地域から連絡が入れば対応 授業準備(国語、道徳、総合、学活)
??:??	退勤 ⁶	

・茨城県公立中学校教諭
採用7年め

・国語科主任
吹奏楽部顧問
学年生徒指導
道徳主任

ちなみに土日は…

8:30 出勤

9:00 部活動

12:00 生徒完全下校

・休日の午後に授業準備を
まとめてする先生も多い。

小学校現場の働き方改革の現状

改善された点

<行政発信による>

- ◎タイムカードによる勤怠管理システムの導入
- ◎留守録電話対応(17:00以降, 翌朝7:30まで)
- ◎4月始業日までの準備期間の日数確保(5日間)
- ◎SSSの配置
- ◎校務支援導入によるデータ管理

小学校の働き方改革の現状

改善された点

<学校の工夫>

◎日課の工夫による放課後の時間の確保

(行事調整・時数調整による6時間目のカット, 短縮日課)

◎交換授業による教材研究時間の削減

◎部活動の朝練中止

◎便りや会議資料のペーパーレス化

◎HPやFORMSによる欠席連絡

小学校の働き方改革の現状 なくならない超過勤務

◎タイムカードの落とし穴(打刻漏れ・土日勤務)

◎子育て中の持ち帰り仕事

◎コロナ後の教育活動の復活

◎増えすぎた教育内容

(ICT教育・外国語・道徳の教科化・キャリアパスポート)

小学校の働き方改革の現状

魅力ある職場とは？

- ◎ワーク・ライフ・バランスの実現（休みやすい職場）
- ◎空き時間の確保（専科教員の各校配置）
- ◎子どもと向き合う時間の確保
（ドリルの廃止・職員会議の廃止等）
- ◎増えすぎた教育内容の削減（年間時数の見直し）

