



島教協

《すべては「子どもたちのために」》
情 報http://
www.kyougikai.orgE-mail
office@kyougikai.org〒693-0011 出雲市大津町2214 Tel/Fax:0853(22)7762 代表者 吉田 修 編集人 岡 利行 **No.710****学校・教職員の多忙化を解消するために**

子どもたちのより良き成長のためには、まず私たちが子どもたちにしっかりと向き合う時間を確保していくことが何より大切です。島根県教職員協議会では、皆さんのアンケートの中で最も多く寄せられている「多忙のために子どもたちに向き合う時間が確保できない」という現状を重く受け止め、島根県教育委員会や島根県人事委員会への要望活動の中でも特に時間をかけて「多忙化の解消」を訴えてきました。

昨年11月の島根県教育委員会への要望活動の時に、教育委員会の方から「こちらも勿論努力しますが、先生方も努力してください。」ということをお願いされました。それに対して「私たちも努力はしているが、教育現場の多忙化解消への取り組みは、保護者や地域が理解してくれないと成り立たない。」ということ述べ、多忙化を解消するには、文部科学省や教育委員会、学校、地域や保護者の三者の努力が必要であることを訴えました。

今年1月、文部科学省に「学校における働き方改革推進本部」が設置され、本格的に「働き方改革」が動き始めました。柴山文部科学大臣からは学校だけでなく、保護者や地域へのメッセージも出されました。国も三者の努力を求めています。

今回の「島教協情報No.710」は、「働き方改革」に関連する文部科学省の動きを会員の皆さんにお伝えすることにしました。「勤務時間を超える在校時間が1か月45時間、年間360時間を超えないこと」をはじめとする国の方針をきちんと把握した上で、皆さんに学校での働き方改革を考えたり、実行したりしていただきたいからです。文字ばかりの島教協情報になりましたが、大切なことなのでしっかり読んでみてください。そして会員間で「このような多忙化解消の方法が良かった」「この部分は学校では難しいので、教育委員会に要望しないといけない」などの情報を交換・共有し、子どもたちに向き合う時間をしっかり確保できたらいいと考えています。

文部科学省**「学校における働き方改革推進本部」を設置****平成31年1月25日**

平成31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」の答申がなされ、勤務時間管理の徹底や業務の明確化・適正化等、学校における働き方改革の総合的な推進についての具体的な提言がなされました。

(※ 答申の内容は、2ページ～3ページに抜粋で掲載しました。)

答申を受けて文部科学省は、直ちに学校における働き方改革の先頭に立って具体的な対応を行うことが求められたために、学校における働き方改革を推進し、その実効性を高めるため、「学校における働き方改革推進本部」を設置し、次のことについて検討を始めました。

- ・総合的な方策パッケージ工程表の着実な実施とそのフォローアップ
- ・地域や保護者をはじめとした社会に対する明確なメッセージの発出
- ・学期中及び長期休業期間中の業務の明確化・適正化を加速させるための仕組みの構築
- ・学校に新たな業務を付加する場合のスクラップ・アンド・ビルドの徹底
- ・学校及び教育委員会の取組を支える確実な条件整備
- ・学校における働き方改革のための制度改革の推進
- ・その他学校における働き方改革の実行化に関すること

掲載した文章は、島教協が一部を抜粋して掲載しております。

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)

平成31年1月25日

第1章 学校における働き方改革の目的

2 学校における働き方改革の目的

ポイントです

- “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、“子供のため”にはならない。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おこな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。

第2章 学校における働き方改革の実現に向けた方向性

2 検討の視点と基本的な方向性

- 教師の長時間勤務については、教師自身において自らの働き方を見直していくことも必要である。その一方で、教師個人の「働き方」のみに帰結するものではなく、教師一人一人の取組や姿勢のみで解決するものでもない。学校における働き方改革を進めるためには、我が国において学校教育について責任を負う文部科学省、給与負担者である都道府県・指定都市教育委員会、服務監督権者である市区町村教育委員会や学校の設置者、各学校の校長等の管理職が、それぞれの権限と責任を果たすことが不可欠である。
- 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、教育委員会や学校に対して、学校における働き方改革の意義や取組について十分に浸透させ、全ての関係する主体が積極的に取り組むようにすることが求められる。また、地域や保護者をはじめとした社会に対して何が教師の教職としての職務であって、何が職務ではないかの明確なメッセージを出し、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。文部科学省がこのような役割を果たすことによって、答申の最後にも言及するように、学校における働き方改革の実現に当たって不可欠な、家庭や地域等社会全体の理解と支援を得ることができる。

第3章 勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方の促進

2 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。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。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取られては絶対にならず、在校当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、自らの職務のあり方を改革することが必要である。
(略)、勤務時間管理は、働き方改革の「手段」であって「目的」ではない。勤務時間の把握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、実際に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。

第4章 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

2 業務の役割分担・適正化を着実に実行するための仕組みの構築

- 学校・教師が担っている業務は様々であるが、業務の役割分担・適正化を着実に実施するためには、教育関係者がそれぞれ、学校における業務全体を通じて、以下の仕組みを確実に構築することが必要である。
(1) 文部科学省が取り組むべき方策
 - ・ 学校における働き方改革に係る取組を進める上で、地域や保護者の協力が不可欠であることから、社会全体の理解が得られるように、その趣旨等をわかりやすくまとめた明確で力強いメッセージを発信し、認識を共有・
 - ・ 学校と家庭、地方公共団体等との役割分担及び責任の所在、保護者や地域から学校への過剰要求への注意喚起について、関係機関や社会全体に対して何が学校や教師の役割か明確にメッセージを发出。

(2) 教育委員会が取り組むべき方策

- ・ 教育委員会は、中間まとめを踏まえて文部科学省が平成30年2月に発出した「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）」における13にわたる取組について、学校や地域、教職員や児童生徒の実情に応じて、取組を推進。
- ・ 服務監督権者である教育委員会等においては、各学校や地域で業務が発生した場合には、教師が専門性を発揮できる業務であるか否か、児童生徒の生命・安全に関わる業務であるか否かといった観点で、その業務が①学校以外で担うべき業務、②学校の業務だが必ずしも教師が担う必要のない業務、③教師の業務のいずれかであることを仕分け、①については他の主体に対応を要請し、②については教師以外の担い手を確保し、③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・教師に課せられている過度な負担を軽減。

(3) 各学校が取り組むべき方策

- ・ 管理職を含む教職員一人一人が自らの職務を見直し、一体となって取り組んでいくため、各学校の管理職は、教職員の働き方を改善する項目を盛り込んだ学校の重点目標や経営方針を設定。また、教職員間で業務を見直し、削減する業務を洗い出す機会を設定し、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けているが、児童生徒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を大胆に削減。

第5章 学校の組織管理体制の在り方

2 目指すべき学校の組織管理体制の在り方

- 各学校は、法令等を踏まえ、学習指導、生徒指導、学校運営等に関する委員会等の組織や担当者を置いており、これらは各学校の校務分掌として位置付けられている。各教師一人一人の業務を適正化していくためには、こうした組織や校務分掌について、いじめ防止対策委員会等法令で義務づけられたものを除き、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必要がある。
- 教師個人に細分化して割り振る校務分掌の在り方を見直し、例えば、教務部と研究部を統合するなど、校務をより包括的、系統的なグループに分ける形で校務分掌を整理することが求められる。
また、特定の個人的属性を持つ一部の教師や力量のある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校務分掌の在り方を適時柔軟に見直すことが求められる。

第8章 学校における働き方改革の確実な実施のための仕組みの確立とフォローアップ等

- 今回の学校における働き方改革は、我々の社会が、子供達を最前線で支える教師たちがこれからも自らの時間を犠牲にして長時間勤務を続けていくことを望むのか、心身ともに健康にその専門性を十二分に発揮して質の高い授業や教育活動を担っていくことを望むのか、その選択が問われているのである。
子供たちの未来のため質の高い教育を実現するには、保護者・PTAや地域の協力が欠かせない。この答申の最後に、学校における働き方改革についての保護者・PTAや地域をはじめとする社会全体の御理解と、今後の推進のための御協力を心からお願いすることとしたい。

ポイントです

文部科学省

「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

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を踏まえ、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、教師等が校内に在籍している在校時間を対象とすることを基本とする。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。

(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。

(太字・下線は、島教協で引きました)

考えられる「特例的な扱い」の勤務の例 (全日教連で作成された図を利用させていただきました)

