

教職員の働き方改革取組指針の改定について

このことを、別案のとおり提出する。

平成31年4月11日
教 育 長

(理由)

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」が策定されたことに伴い、「教職員の働き方改革取組指針」の改定を行うもの。

教職員の働き方改革取組指針 改定箇所

- 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」が策定されたことに伴う変更箇所

(9ページ)

【追加】(3)「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」を踏まえた今後の対応について の説明を追加

【削除】(参考 時間外労働の規制について) 中、「時間外労働の規制について」及び「学校における勤務時間の上限について」 の説明を削除

- 時点修正による変更

(8ページ)

【変更前】 平成30年度に全県立学校にICカードによる勤務時間管理システムを導入します。平成30年度以降は、各個人で自らの出退勤時刻を把握し、勤務時間を意識した業務の遂行、長時間勤務の改善に努めてください。

【変更後】 平成30年度(平成31年1月)から、全県立学校にICカードによる勤務時間管理システムを導入しています。

各教職員は自らの出退勤時刻を把握し、勤務時間を意識した業務の遂行、長時間勤務の改善に努めてください。

(10ページ)

【変更前】 県立学校にICカードによる勤務時間管理システムを導入します。

(導入は平成30年度中を予定)

【変更後】 県立学校にICカードによる勤務時間管理システムを導入します。

(平成30年度(平成31年1月)から導入)

教職員の働き方改革取組指針 (改定案)

平成30年3月

(平成31年4月改定)

福岡県教育委員会

はじめに

現在、学校は、学習指導等の充実に加えて、生徒指導上の問題や特別支援教育の対象となる児童生徒の増加など、取り組むべき課題が複雑化・多様化するとともに、保護者・地域活動への対応など、その役割が拡大しています。

本県の学校は、これらの様々な課題や役割に対して、教職員の子どもたちへの情熱や使命感、献身的な姿勢の積み重ねにより高い成果をあげてきました。

その一方で、教職員の負担が増大し、現在、教職員の長時間勤務の改善が大きな課題となっています。

また、新しい時代の教育に向けて学習指導要領が改訂されるなど、学校教育が大きく変わろうとしている中、今後、教職員は新たな授業改善などについても着実に実施していく必要があります、ますます教職員への負担が増大することが見込まれます。

このような状況を踏まえ、このたび福岡県教育委員会では、教職員の長時間勤務の改善のため、本指針を策定し、「教職員の働き方改革」に取り組むこととしました。

「教職員の働き方改革」を実現することが、教職員が自らの意欲と能力を最大限発揮し、健康でやりがいを持って働くこと、また、「教職員が子どもと向き合う時間」を十分に確保することにつながり、ひいては本県教育のさらなる改善・充実につながります。

各学校、市町村（学校組合）教育委員会、関係機関におかれましては、「教職員の働き方改革」の趣旨を御理解いただき、本指針を踏まえ、「教職員の働き方改革」に取り組んでいただきますようお願いいたします。

平成30年3月

福岡県教育委員会教育長

(目次)

1 指針について	1
(1) 本指針の位置付け	
(2) 本指針の趣旨・目的	
(3) 県教育委員会、市町村教育委員会、学校の責務	
2 本県教職員の長時間勤務の現状	4
(1) 平成26年度実施 教員勤務実態調査結果	
(2) 平成29年度実施 県立学校(8校)における出退勤時刻の記録結果	
(3) 平成28年度 県立学校における超過勤務縮減に向けた取組結果	
3 目標	8
(1) 数値目標の設定について	
(2) 目標に対する検証について	
(3) 「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」を踏まえた今後の対応について	
4 具体的な取組について	10
(1) 教職員の意識改革	10
①勤務時間の適正な把握	
②定時退校日の拡大	
③学校閉庁時刻の設定	
④学校閉庁日の設定	
⑤管理職の意識改革(研修の実施・人事評価の見直し)	
⑥保護者・地域住民の理解・啓発	
(2) 業務改善の推進	14
①業務改善の推進	
②授業準備等の支援	
③学校のICT化	
④調査の削減	
⑤事業の削減	
⑥文書事務の見直し	
⑦基本研修・管理職研修の見直し	
⑧学校徴収金収納業務等の省力化の推進	
⑨学校給食費の公会計化の推進	
⑩勤務時間外の電話対応等の負担軽減	
(3) 部活動の負担軽減	19
①部活動休養日の拡大	
②部活動指導員の配置	
(県立学校における課外授業について)	20
(4) 教職員の役割の見直しと専門スタッフの活用等	21
①スクールカウンセラー等の専門スタッフの活用	
②学校問題解決支援窓口の設置	
③事務職員の機能強化・学校運営への参画	
④コミュニティ・スクールの推進	
⑤地域学校協働活動の推進	
⑥地域等と連携した登下校時の安全対策の推進	

1 指針について

(1) 本指針の位置付け

本指針は、福岡県教育委員会及び県立学校が実施する「教職員の働き方改革」に向けた取組の方向性、目標、具体の取組等を示すとともに、市町村（学校組合を含む。以下同じ。）教育委員会及び市町村立学校においても、「教職員の働き方改革」に向けて取り組んでいただきたい内容を示したものです。

福岡県教育委員会は、市町村教育委員会に対して、本指針を踏まえ、県と同様に働き方改革に取り組むよう働きかけるものとします。

※ 本指針の対象は、常勤の教職員（校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、実習助手、寄宿舎指導員、講師、助教諭等とし、事務職員、技術職員及び労務職員を除く。以下「教職員」という。）とします。

(2) 本指針の趣旨・目的

教職員の長時間勤務の改善については、これまでも定時退校日の推進、学校における業務改善ハンドブックの活用などにより取り組んできましたが、平成26年度、本県が実施した教員勤務実態調査によると、各学校種とも出勤時刻前は30分から50分程度、退勤時刻後は1時間から2時間程度、業務に従事しており、また、中学校、高等学校では週休日においても、2時間以上業務に従事するなど、抜本的な改善には至っていません。

このような状況を踏まえ、本指針は、「教職員の働き方改革」を、より一層推進するために策定するものであり、「教職員の働き方改革」を実現し、教職員がワーク・ライフ・バランスの取れた生活を実現し健康でやりがいを持って働くこと、「教職員が子どもと向き合う時間」を十分に確保し、学校教育の質を維持・向上させることを目的として策定するものです。

〈働き方改革の目的〉

教職員の働き方改革は、教職員の長時間勤務を改善し、次のことを実現することを目的とする。

- ① 教職員のワーク・ライフ・バランスの取れた生活を実現し、健康でやりがいを持って働くことができる環境を整備すること
- ② 「教職員が子どもと向き合う時間」を十分に確保し、学校教育の質を維持・向上させること

(3) 県教育委員会、市町村教育委員会、学校の責務

ア 県教育委員会の責務

県教育委員会は、この指針により、県立学校における「教職員の働き方改革」に向けた取組を実施します。

また、県教育委員会は、任命権者として、市町村立学校の県費負担教職員の給与、勤務時間、その他の勤務条件に関して条例で定めることとなっています。このため、県費負担教職員についても、任命権者として、市町村教育委員会に対して「教職員の働き方改革」の推進を働きかけ、かつ、支援します。

なお、県教育委員会は、教職員の負担軽減の観点からも、勤務条件、専門スタッフに係る制度及び教職員の定数確保などについて、国の動向等を踏まえ、より一層改善に向けて取り組みます。

イ 市町村教育委員会の責務

市町村教育委員会は、市町村立学校の教職員の服務監督権者として、本指針を踏まえ、管内の教職員の働き方改革に取り組みます。

ウ 学校の責務

学校においては、校長をはじめ、全教職員が本指針の趣旨を理解し、指針に基づき具体的な取組を実施します。そのためには、特に、校長をはじめとした管理職がリーダーシップを発揮することが重要であり、管理職は、所属職員に対して指針の趣旨等を理解させ、所属職員の長時間勤務の改善に努めます。

また、各教職員は、働き方改革の目的、趣旨を理解し、自らの働き方を見直し、長時間勤務の改善に向けた取組を実施します。



全ての学校関係者が、教職員の働き方改革を強く推進していきましょう。

〈働き方改革のポイント〉

○ 目標の明確化

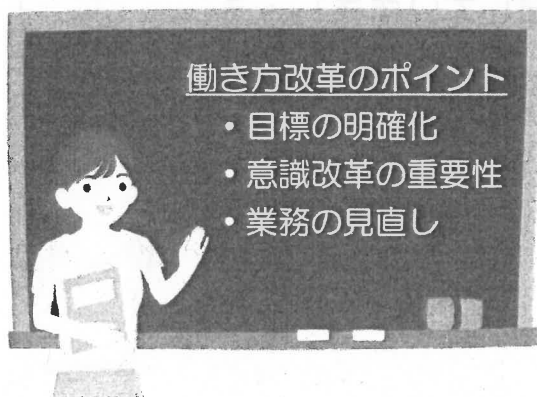
働き方改革を進めることは「子どもと向き合う時間を確保し、授業や指導の質を高め、ひいては学校教育全体の質を高めることにつながる」という意識を全教職員が持つこと。

○ 意識改革の重要性

働き方改革を進めるために必要なことは、無制限・無定量の勤務を是としないこと、教職員一人一人が組織の一員として効率的に業務を遂行する意識を持つこと、また、タイムマネジメントの意識を持つことが重要。

○ 業務の見直し

働き方改革を進めるには、現在、教職員が行っているあらゆる業務について、必要性、効率性の観点から、組織的かつ継続的に見直すことが必要。



2 本県教職員の長時間勤務の現状

近年、教職員の超過勤務時間が増加しています。増加の要因としては、生徒指導上の問題や特別支援教育の対象となる児童生徒の増加など、学校の抱える課題が複雑化・多様化し、学校に求められる役割が拡大していること、また、授業改善や教育活動の一層の充実が求められていること、さらに、中学校、高等学校においては、週休日における部活動指導の時間が増加していることなどが考えられます。

(1) 平成26年度実施 教員勤務実態調査結果

(平成26年度 教員勤務実態調査)

期 間：平成26年4月から平成27年3月まで

対 象：教諭、主幹教諭、指導教諭

調査方法：調査対象期間（1年）を7日間ごとに52期間に区分し、1期間ごとにそれぞれに市町村立小学校20名、市町村立中学校12名、県立高等学校12名、県立特別支援学校4名（特別支援学校は2期間で4名）を抽出し、52期間にわたり勤務時間等を調査

各学校種とも、出勤時刻前は30～50分程度、退勤時刻後は1時間から2時間程度、また、中学校、高等学校では週休日に2時間以上の超過勤務を行っており、改善すべき状態となっています。

1日当たり平均勤務時間(勤務日)

	出勤時刻前 勤務時間	退勤時刻後 勤務時間	1日当たり 勤務時間 (単位：時間:分)
小学校	0:30	1:36	9:45
中学校	0:34	1:53	10:17
高等学校	0:49	1:50	10:18
特別支援学校	0:30	0:59	9:04

※ 1日当たり勤務時間には休憩時間を含む。

1日当たり平均勤務時間(週休日・休日)

	1日当たり 勤務時間 (単位：時間:分)
小学校	0:35
中学校	2:49
高等学校	2:19
特別支援学校	0:10



(2) 平成29年度実施 県立学校（8校）における出退勤時刻の記録結果

(平成29年度 出退勤時刻の記録)

期 間：平成29年6月から平成29年12月までの7か月

対 象：対象校8校（高校全日制普通科3校、高校全日制専門学科3校、高校定
時制1校、特別支援学校1校）に所属する全ての常勤の教職員
（校長、教頭、教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員等。なお、事務職員、
技術職員及び労務職員は除く。）

調査方法：対象者の出勤時刻、退勤時刻等を記録し超過勤務時間を算出

1月当たりの平均超過勤務時間は55.6時間、80時間以上超過勤務を行った者の割合は24.2%となっています。

ア 月別平均超過勤務時間数

月	月の平均超過勤務時間 (単位:時間/月)	80時間以上超過勤務者 の割合(単位%)
6	64.7	29.8%
7	59.7	28.3%
8	33.5	9.9%
9	61.4	28.5%
10	65.9	31.6%
11	56.0	22.9%
12	47.8	18.1%
総計	55.6	24.2%

イ 職種別平均超過勤務時間数

職種	月の平均超過勤務時間 (単位:時間/月)	80時間以上超過勤務者 の割合(単位%)
校長	23.8	0.0%
副校長・教頭	64.6	20.0%
主幹教諭・指導教諭	73.1	37.9%
教諭	57.4	25.1%
栄養教諭・養護教諭・養 護助教諭	16.3	0.0%
常勤講師・助教諭	53.6	26.0%
主任実習助手・実習助 手等	50.7	18.5%
総計	55.6	24.2%

ウ 学校種別平均超過勤務時間数

学校種	月の平均超過勤務時間 (単位:時間/月)	80時間以上超過勤務者 の割合(単位%)
高校全日制(普通 科)	73.8	37.5%
高校全日制(専門 学科)	52.2	20.8%
高校定時制	20.5	1.4%
特別支援学校	20.7	0.2%
総計	55.6	24.2%

(3) 平成28年度 県立学校における超過勤務縮減に向けた取組結果

(平成28年度 超過勤務縮減に向けた取組状況)

期 間：平成28年度

調査方法：平成28年度の県立学校の定時退校日等の取組状況について学校（学校長）からの報告結果（平成29年2月回答）

平成28年度の各県立学校の定時退校日等の取組結果（学校長による回答）によると、定時退校日については、8割以上の職員が定時退校している学校が全体の約25%、部活動休養日については、8割以上の部活動が実際に休養している学校が全体の約47%にとどまっており、取組が十分に実施されているとは言えない状況となっています。

○ 定時退校日の退校状況	(単位:%)
8割以上が定時退校	25.4
5割以上～8割未満が定時退校	61.9
3割以上～5割未満が定時退校	11.9
3割未満が定時退校	0.8

※ 全日制の集計結果

○ 部活動休養日の実施状況	(単位:%)
8割以上の部活動が実際に休養	46.9
5割以上～8割未満の部活動が実際に休養	39.0
3割以上～5割未満の部活動が実際に休養	1.8
3割未満の部活動が実際に休養	8.8
設定してない	3.5

※ 部活動を実施している学校の集計結果

3 目 標

(1) 数値目標の設定について

教職員の働き方改革の実現のため、平成30年度から平成32年度までの3年間で集中的に長時間勤務の改善に取り組み、次の目標を達成します。

目標 平成30年度から平成32年度までの3年間で、超過勤務時間を20%削減する。

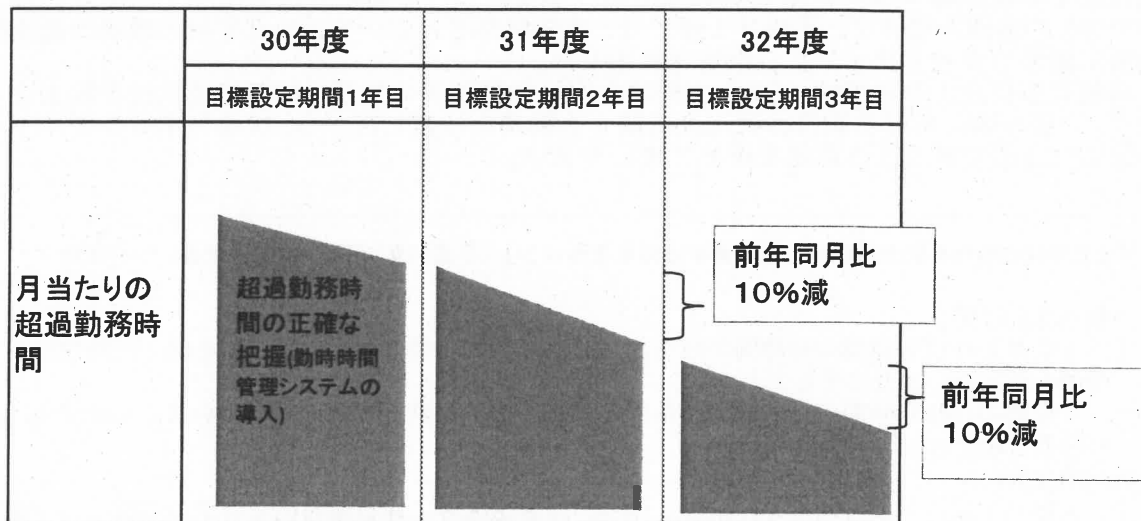
- 平成30年度 超過勤務時間の正確な把握
- 平成31年度 前年（30年度）同月比10%減
- 平成32年度 前年（31年度）同月比10%減

※ 「超過勤務時間」とは、正規の勤務時間（休憩時間を含む）外の業務従事時間をいう。

平成30年度（平成31年1月）から、全県立学校にICカードによる勤務時間管理システムを導入しています。

各教職員は自らの出退勤時刻を把握し、勤務時間を意識した業務の遂行、長時間勤務の改善に努めてください。

管理職は所属職員の勤務の状況を把握するとともに、業務改善を進め、所属職員の長時間勤務の改善に努めてください。



また、1月当たりの超過勤務時間が80時間を超える者が生じることのないよう、長時間勤務の改善に努めます。

(2) 目標に対する検証について

各学校で、勤務時間管理システムで集計された超過勤務時間を確認します。
県教育委員会は各県立学校から毎月次の項目の報告を求め、進捗を管理します。

- ① 各学校の一月当たりの教職員の平均超過勤務時間
- ② 一月当たりの超過勤務時間が80時間を超える者 等

県教育委員会は必要に応じて各学校に対して、聞き取り・指導等を実施します。

(参考 時間外労働の規制について)

○ 過労死ラインについて

仕事が主な原因で脳・心臓疾患等を発症し、死に至ることは「過労死」とも呼ばれます。

厚生労働省では、労働者に発症した脳・心臓疾患を労災に認定する際の基準として、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準」を定めています。

これによると、認定は総合的に判断されますが、基準の一つとして、「発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月ないし6か月にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できること」とされています。

これは、学校現場においても例外ではなく、近年、全国の学校現場で教員が、長時間勤務を原因として公務災害に認定される事例も発生しています。

また、過労死に認定されると、公務災害に認定されることはもちろん、使用者（県）が安全配慮義務違反により、損害賠償請求され、民事上の責任を負う場合もあります。

管理職として、このような事態が生じないように、教職員の長時間勤務の改善に取り組んでいただく必要があります。

(3) 「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」を踏まえた今後の対応について

学校における働き方改革については、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、平成31年1月、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」が策定されました。

県教育委員会においては、(1)で掲げた超過勤務時間の削減目標の達成状況を踏まえるとともに、今後の国における勤務時間制度に関する動向を注視しながら、文部科学省のガイドラインに適切に対応できるよう取組を進めてまいります。

「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) から抜粋

<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。

<特例的な扱い>

- ① 上記<上限の目安時間>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 具体的な取組について

次の4つの観点で、抜本的な取組を実施します。

〈4つの観点〉

- (1) 教職員の意識改革
- (2) 業務改善の推進
- (3) 部活動の負担軽減
- (4) 教職員の役割の見直しと専門スタッフの活用等

(1) 教職員の意識改革

教職員の長時間勤務を改善するには、無制限無定量の勤務を是とするのではなく、ワーク・ライフ・バランスの実現を含むタイムマネジメントの意識を持ち、限られた時間の中で最大限の効果を上げられるような働き方を進める必要があります。
教職員の意識改革を行うため、次の取組を実施します。

① 勤務時間の適正な把握

■ 取組内容・・・業務従事時間を全県立学校で記録します。(実施主体：教育委員会・学校)

- 平成30年度から、県立学校の全ての常勤の教職員（実習助手、寄宿者指導員、講師、助教諭等を含み、事務職員、技術職員及び労務職員は除く。）の業務従事時間を記録します。

■ 実施方法

- 県立学校にICカードによる勤務時間管理システムを導入します。
（平成30年度（平成31年1月）から導入）
- また、年休・特休等の休暇申請・決裁システムを導入し、出勤簿を電子化します。
導入後は年休、特休等の休暇申請、出勤簿の整理などの負担軽減が可能となります。
（導入は平成31年度以降を予定）
- 県教育委員会では、各学校の勤務状況を把握できることで、業務改善の諸施策、教職員の健康管理などをより具体的に実行することができます。

② 定時退校日の拡大

■ 取組内容・・・定時退校日を拡大します。(実施主体：学校)

- 現行月2回の定時退校日を毎週1日とします。

■ 実施方法

- 県立学校においては、原則として、毎週水曜日を定時退校日とします。ただし、学校の実情により、これにより難しい場合は他の曜日に変更することも可能とします。

③ 学校閉庁時刻の設定

■ 取組内容・・・学校閉庁時刻を設定します。(実施主体：学校)

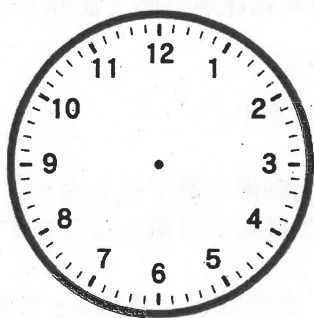
- やむを得ず時間外に業務を行う場合であっても、退庁時刻が遅くなりすぎないように、学校を閉庁する時刻を設定します。

■ 実施方法

- 県立学校においては、各学校の実情に応じて、学校閉庁時刻を設定します。

(設定の目安)

全日制：20時



時間を意識した働き方を進めましょう。

④ 学校閉庁日の設定

■ 取組内容・・・学校閉庁日を設定します。(実施主体：学校)

- 長期休業期間中に学校閉庁日を設定することで、年休取得等の推進を図ります。

■ 実施方法

- 県立学校においては、各学校の実情に応じて、年間最低3日(平日)を目安に学校閉庁日を設定します。

(設定例)

- ・夏季休業期間中 8月13日から8月16日の平日
- ・冬季休業期間中 12月27日、28日の平日

※ 設定例であり、学校の実情に応じて設定する。

(学校閉庁日とは)

- ・学校施設の開放を行いません。
- ・原則として、生徒を登校させず、部活動も実施しません。

(サービスについて)

- ・学校閉庁日は年末年始等と異なり「休日」ではないことから、職員は年休・夏季休暇・振替等を学校閉庁日に合わせて取得します。
- ・年休等の取得は強制ではないため、出勤することを妨げるものではありません。あくまでも年休等の取得を促進するための施策です。

(事前周知の徹底)

- ・各学校が、生徒、保護者、地域、学校利用者、関係業者等に周知します。
- ・学校のホームページにも掲載します。

⑤ 管理職の意識改革（研修の実施・人事評価の見直し）

- 取組内容・・・管理職に対して長時間勤務の改善についての研修を実施し、また、校長の長時間勤務の改善に係る取組を適正に評価します。

（実施主体：教育委員会）

- 管理職研修において、長時間勤務の改善の取組についての研修を実施します。
- 長時間勤務の実態を正確に把握し適切な指導を行ったり、業務の見直しを図り効率化に努めたりするなど、校長による長時間勤務改善の取組を校長の業績評価において適正に評価します。

■ 実施方法

- 長時間勤務改善の取組の促進及び人事評価への反映について、校長会等を通じて説明します。
- 県立学校校長面談等において、長時間勤務改善の取組について聞き取りを行います。
- 県教育委員会が県立学校を訪問し、教職員の業務分担や勤務実態を把握するなど、各校の実態把握に努めます。

⑥ 保護者・地域住民の理解・啓発

- 取組内容・・・教職員の働き方改革の取組、定時退校日などについて保護者・地域住民に理解してもらう取組を実施します。

（実施主体：教育委員会・学校）

- 学校のホームページに定時退校日・部活動休養日等について掲載します。
- 保護者向けチラシ（リーフレット）を作成し配布します。

■ 実施方法

- 県教育委員会及び県立学校のホームページや保護者向けチラシ（リーフレット）を活用し、以下の点について周知し、理解を求めます。

（内容）

- ・教職員の働き方改革の取組について
 - ・定時退校日・部活動休養日等について
 - ・勤務時間外には緊急の電話以外は控えていただくようお願い
 - ・特に定時退校日には電話が繋がらない場合があること
- 等

(2) 業務改善の推進

業務改善を進めるためには、管理職がリーダーシップを発揮し、適切な業務マネジメントを実施すること、職員一人一人が効率的に業務を遂行する意識を持つことが重要です。

また、教職員は教育の専門家であると同時に組織の一員でもあります。組織としての業務遂行についてもより意識することで、学校全体の業務効率化にもつながります。さらなる業務改善のため次の取組を実施します。

① 業務改善の推進

■ 取組内容・・・**個々人・学校等の単位で、それぞれ業務改善を進めます。**

(実施主体：教育委員会・学校)

- 個々人・学校等の単位で業務改善の意識を徹底し、業務改善を進めます。

■ 実施方法

- 「公立学校における教職員の超過勤務縮減に向けた業務改善ハンドブック（平成28年3月）」（以下「ハンドブック」という。）を改訂します。
- 県立学校においては、個々人、学校等の単位で会議や学校行事の見直しなどの業務改善をハンドブックなどを参考に実施します。
- 県立学校においては、各学校に、業務改善を継続的に推進する組織（仮称：業務改善委員会）と仕組みを設け業務改善を推進します。

② 授業準備等の支援

■ 取組内容・・・**学校運営・授業準備に活用できる情報の提供、共用等を推進します。**

(実施主体：教育委員会・学校)

- 県教育委員会は、教職員の授業準備や教材研究に係る時間を軽減するために、教材や指導案等の情報提供を充実します。
- 学校における教材の共同開発や共用等を推進し、授業準備の効率化を図ります。

■ 実施方法

(県立学校 取組例)

- 教材の共同開発・共用等を校内で推進し、授業準備の効率化を図ります。また、必要なネットワーク環境を整えるとともに、研修会を実施し、取組の理解促進を図ります。
 - ・授業で使用するプリント等の作成、授業改善・評価方法改善の資料の共用
 - ・県教育センターのポータルページ等を活用して、各種教材を蓄積の上、共用

(市町村立学校に対する支援例)

- 県教育委員会ホームページに各種資料のページを開設し、児童生徒の指導に係る資料や最新の調査研究等の教育情報を掲載することで、教員の教材研究等の指導に係る負担を軽減します。特に、学力向上に係る指導資料については、継続的に資料の配布を行い、情報提供に努めます。
- 以下の指導資料をホームページに掲載し、指導の負担軽減に取り組みます。
 - ・県立高校入試問題を活用した授業、県立高校入試問題を活用した授業改善・学習資料（未来への架け橋）
 - ・基礎基本を含む活用力を育成する教材集（第4学年追補版）
 - ・全国学力・学習状況調査問題の分析結果に基づいた指導資料

③ 学校のICT化

■ 取組内容・・・ICT環境の充実により業務の効率化を進めます。

(実施主体：教育委員会・学校)

- 校務用パソコンのネットワークを活用した業務の改善と効率化を推進します。

■ 実施方法

- 県立学校において次の取組を実施します。
 - ・校務用パソコンに「掲示板機能」「スケジュール管理機能」「施設予約機能」「メール連絡網」を導入し、利用促進を図ります。
 - ・教頭へ行政コミュニケーションシステム用パソコンを配布し、業務の効率化を図ります。
 - ・校務の情報化の定着を図るため、教職員を支援する研修の実施とヘルプデスクの設置を行います。
 - ・校務用パソコンのネットワークを活用し負担軽減を図ります。
(活用例)
 - ・ 日常の朝礼等の打合せ
 - ・ 連絡事項の伝達
 - ・ 学年での情報共有
 - ・ 保護者への一斉連絡 等
- 県立学校において、指導要録等の作成にパソコンを活用し負担軽減を図ります。
 - ・ 各学校において情報管理を徹底した上で、指導要録はパソコンを利用して作成することを可とし、調査書等とリンクさせるなど業務を効率化します。
 - ・ 「学校日誌」「教務日誌」「生徒指導日誌」等の作成にパソコンを活用して業務を効率化します。
- 将来的に、生徒の基本情報、成績処理、保健管理、入試処理等を一元的に管理する「統合型」校務支援システムの導入による業務の効率化を検討します。併せて、市町村で統一したシステムの導入に向けた研究を行います。

④ 調査の削減

■ 取組内容・・・学校・市町村教育委員会に対する調査を見直します。(実施主体：教育委員会)

- これまでの見直しに加えて、さらに学校、市町村教育委員会等に対する調査を継続的に見直します。

■ 実施方法

- 調査の必要性、内容の重複、頻度、提出期限・時期、様式の簡素化、ICT機器の活用の観点から、調査の見直しを継続的に実施します。
- 可能な限り様式を電子化し、電子メールでの提出とします。
- 調査に対する回答などについては、当該様式に文書番号、担当職員名等を記入する欄を設け、鑑文が不要になるようにします。

⑤ 事業の削減

■ 取組内容・・・教育委員会が実施する事業を見直します。(実施主体：教育委員会)

- 教職員の負担軽減、事務の効率化などの観点から、事業の見直しを継続的に実施します。

■ 実施方法

- 事業の必要性、内容の重複、頻度、事業の効率性、実施時期、研究紀要や報告書等の簡素化・合理化の観点から事業の見直しを継続的に実施します。
- 調査研究について、指定の趣旨や内容の明確化を図るとともに運用面での負担軽減等を進めます。

(調査研究 見直し例)

- 指定の趣旨、調査研究内容の明確化
指定に当たっては、本県の教育課題との関連を明確にし、取り組む調査研究の内容を具体化した上で、教育事務所間の指定校のバランスを踏まえ、応募により意欲のある学校に指定を行います。
- 運用面での負担軽減
指定初年度には、指定校への十分な事業説明（研究内容、予算等）を行い、研究推進における見直しを持たせる説明会を実施します。
また、同じ調査研究内容での指定校・地域を複数指定し、研究内容や進捗状況の交流を行う連絡協議会を設定することで、見直しを持った無理のない研究計画の立案ができるように支援します。
さらに、指定校・地域には、学識経験者、所管の教育事務所・教育センターの指導主事が、連絡協議会での指導助言や日常的・継続的な関わりができるような仕組みを整え、支援を行います。
- 取組事例
県重点課題指定研究・委嘱校等に対し、平成28年度から、2年次・3年次の春に連絡協議会を実施するとともに、所管する教育事務所の担当指導主事との連絡会を実施するなど、支援体制の強化に向けた取組を進めています。

⑥ 文書事務の見直し

■ 取組内容・・・文書事務を見直します。(実施主体：教育委員会・学校)

- 文書事務を簡素化し、負担軽減を図ります。

■ 実施方法

- 県教育委員会から県立学校・市町村教育委員会への文書送付については、公印省略でないもの等を除き、可能な限り電子メールでの送付とします。
(原則として電子メールで送付した文書については、再度使送便で送らない。)
- 文書の重要性に応じて副校長、教頭、事務長の専決等ができること等について改めて周知し、不要な回覧、決裁を減らし、事務処理の迅速化を図ります。
- 公印省略が可能な文書について改めて周知し、公印省略及び電子メール等による施行の推進を図ります。

⑦ 基本研修・管理職研修の見直し

■ 取組内容・・・**教職員研修の体系化を進め、見直します。**(実施主体：教育委員会)

- 研修の体系化を進め、教職員の負担軽減という観点も含め、基本研修・管理職研修の見直しを実施します。

■ 実施方法

- 効率的・効果的な研修体系を構築し、平成31年度から新研修計画に基づき研修を実施します。
- 基本研修について、該当するステージにおいて求められる資質・能力の重点化を行うとともに、それに基づき各研修機関で実施している現行の研修内容を整理することで、校外研修の実施日数等の縮減を目指します。
- 「中堅教諭等資質向上研修」について、教員免許状更新講習の必要単位の一部認定がなされるよう仕組みを検討します。

⑧ 学校徴収金収納業務等の省力化の推進

■ 取組内容・・・**学校徴収金の口座振替による収納等を促進します。**

(実施主体：教育委員会・学校)

- 学校徴収金の口座振替による収納等を促進します。

■ 実施方法

- 県立特別支援学校等における銀行のインターネットバンキングや電子媒体を活用した学校徴収金の口座振替による収納等を促進します。
- 市町村からの相談への対応や国・県の取組等に関する情報提供を行います。

⑨ 学校給食費の公会計化の推進

■ 取組内容・・・**学校給食費の公会計化を推進します。**(実施主体：教育委員会)

- 現在、12市町村で学校給食費を公会計化していますが、他の市町村に拡大するよう努めます。

■ 実施方法

- 既に公会計化している市町村の事例を収集し、情報提供します。
 - ・学校から市町村に移管した事務の内容
 - ・外部委託、管理システムの導入状況
 - ・学校給食費の徴収方法（口座振替、児童手当から徴収等）等
- 国が実施する「自治体による徴収・管理の課題の解決方法等調査研究モデル事業」の成果等を踏まえ作成される、「学校給食費の徴収・管理業務に関するガイドライン」を広く周知し、公会計化を推進します。

⑩ 勤務時間外の電話対応等の負担軽減

■ 取組内容・・・勤務時間外の電話対応や当番制業務の改善に向けて研究します。

(実施主体：教育委員会・学校)

- 勤務時間外の電話対応、当番制業務等の在り方について、教職員の負担軽減の観点から研究します。

■ 実施方法

- 勤務時間外の電話対応について研究し、好事例を紹介します。
- 学校の開錠、施錠の在り方について研究し、好事例を紹介します。
- 県立学校における週休日等の検定試験や模擬試験の監督等について、民間委託等による方法を研究します。

職員一人一人が、効率的に業務を遂行するという意識を持ち、小さな改善を積み重ね、大きな成果を生み出しましょう。



(3) 部活動の負担軽減

部活動は、スポーツや文化等に親しむ観点や教育的側面から意義が高く、学校教育の一環としての役割を果たしていますが、適正・適切な休養を伴わない、行き過ぎた活動は教職員・生徒ともに様々な弊害を生みます。

教職員の負担軽減のみならず、生徒の健全な成長を促す観点からも部活動の適正化に向けた取組を実施します。

① 部活動休養日の拡大

■ 取組内容・・・部活動休養日を拡大します。(実施主体：教育委員会・学校)

- 部活動休養日を拡大します。

(中学校)

- ・学期中は、週当たり2日以上休養日を設ける。(平日は少なくとも1日、週休日は少なくとも1日以上を休養日とする。週休日に大会参加等で活動した場合は、休養日を他の日に振り替える。)
- ・長期休業中は、学期中の休養日の設定に準じた扱いを行う。
- ・定時退校日及び学校閉庁日は、原則として部活動は実施しない。

(高校)

- ・原則として、中学校に準じる。その際、各学校において中学校教育の基礎の上に多様な教育が行われている点に留意する。

■ 実施方法

- 各学校の実情に応じて、全県立学校で部活動休養日を設定します。
- 部活動休養日に活動する場合は、必ず他の曜日に部活動休養日を設定します。
- 部活動休養日を学校のホームページに掲載する等、生徒、保護者、部活動指導員(外部指導者含む)、地域、学校利用者等に周知します。
- 教職員や生徒の負担過重にならないよう、参加する大会や練習試合等を精選します。

■ 取組の見直し

- 教員の負担軽減、生徒の健全な成長を促す観点から、国のガイドラインを踏まえ、福岡県運動部活動運営の指針を改訂し、運動部活動の適正な運営を図ります。

② 部活動指導員の配置

■ 取組内容・・・部活動指導員を配置します。(実施主体：教育委員会・学校)

- 平成30年度から単独で部活動の指導や引率を行うことができる部活動指導員を配置します。

■ 実施方法

- 中・高等学校(中等教育学校含む)は、原則、学校休業日(週休日、休日、長期休業中)の活動に、特別支援学校は平日の活動に配置します。
- 県教育委員会は部活動指導員に対して研修会を開催します。
- より専門的な技術指導を行う体制の整備を図ります。

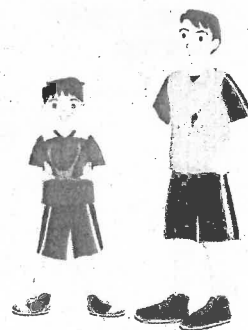
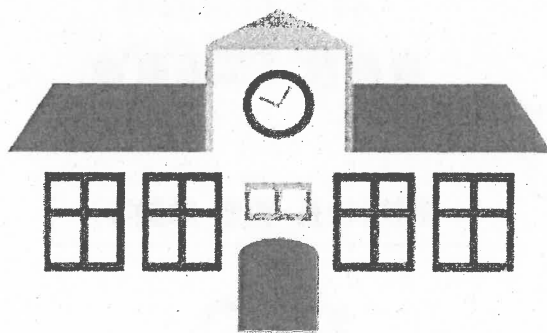
(県立学校における課外授業について)

教員が早朝、放課後、土曜日等の勤務時間外に報酬を受けて従事する補習や特別講座等（以下「課外授業」という。）については、PTA等の学校関係団体主催の下、教員が兼業して従事するものと位置づけ実施されてきたところであり、生徒の学力向上や希望進路の実現、教育費負担の軽減等の様々な成果をあげています。

一方、生徒を取り巻く教育環境の変化や生徒・保護者の価値観の多様化が進み、教員の働き方改革が課題となる中、正規の勤務時間とは切り分けられた課外授業といえども、その在り方について適切に見直しを図り、教職員が生き生きとやりがいを持って職務に従事でき、教育活動全般の質的向上が図られる環境を構築することも必要です。

■ 見直しの方向性

- ① 課外授業の位置付けを明確化するとともに、実施の在り方（時間、内容、手続き等）を見直します。
- ② 各学校において生徒・保護者のニーズを踏まえ、新たな学習サービスの活用も含め、効率的かつ効果的な課外授業の在り方について多角的に検討します。



(4) 教職員の役割の見直しと専門スタッフの活用等

教職員の長時間勤務を改善するには、教職員の役割を見直し、専門スタッフ等と連携・分担し、チームとして課題解決に取り組む体制（チーム学校）を整備することが大切です。

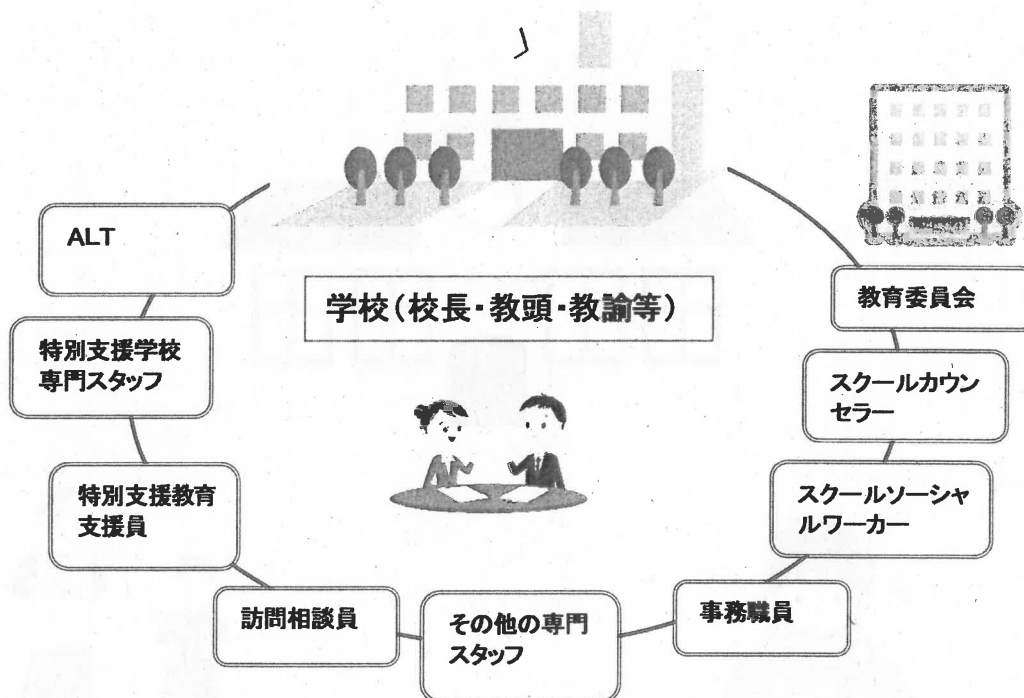
また、保護者や地域の協力を得ながら、教育効果を高めていくことも必要です。教職員が本来担うべき業務に専念でき、子どもと向き合う時間を確保するため、他の職種や専門スタッフの活用、地域や保護者との連携等の取組を推進します。

① スクールカウンセラー等の専門スタッフの活用

- 取組内容・・・**スクールカウンセラー、特別支援教育支援員等の活用を促進します。**
(実施主体：教育委員会・学校)

○ いじめ・不登校等、学校現場の様々な課題については、その要因が多様化・複雑化して学校（教職員）だけではその解決が困難になっています。

県教育委員会では、学校（教職員）が困難な課題を抱え込むことのないよう、教職員以外の心理や福祉等の専門家（専門スタッフ）を学校に配置・派遣し、専門スタッフ等と連携・分担する体制を整備しチームとしての学校機能を強化します。



■ 事業紹介 (配置状況等は平成29年度)

・ スクールカウンセラー (SC)

スクールカウンセラー(以下「SC」という。)は、臨床心理士等の「心の専門家」であり、その専門性を生かして、児童生徒が抱える悩み・不安・ストレスなどを直接和らげるとともに、学校や関係機関等と連携して、学校における教育相談体制の充実を図っています。

(市町村立学校の配置状況)

- ・ 公立の全中学校にSCを、全教育事務所にSCスーパーバイザーを配置しています。
- ・ 35市町村でSCが独自配置されています。

(県立学校の配置状況)

- ・ 拠点校13校、準拠点校16校に配置し、他校からの要請にも応じています。
- ・ 単独配置校として高校2校、中学校・中等教育学校5校、特別支援学校20校(全校)に配置しています。

・ スクールソーシャルワーカー (SSW)

スクールソーシャルワーカーは、社会福祉士や精神保健福祉士等の「福祉の専門家」で、児童生徒に影響を及ぼしている学校・家庭・地域の環境の改善に向けた取組を行っています。

(市町村立学校の配置状況)

- ・ 57市町村で県又は市町村による配置がなされています。

(県立学校の配置状況)

- ・ 拠点校8校に配置し、他校からの要請にも応じています。

・ 訪問相談員

訪問相談員は、不登校生徒宅を訪問し、生徒や保護者等に対する助言・援助等、学校復帰と社会的な自立に向けた相談活動を行います。拠点校に配置されていますが、訪問相談員を活用したい拠点校以外の学校の校長が拠点校の校長に申請することにより、訪問相談員が派遣されます。(県立学校13校に配置)

・ 特別支援学校専門スタッフ (ST、OP、PT等)

県立特別支援学校においては、児童生徒の実態把握や自立活動の指導に関する支援や助言を行うため、医療・保健等の専門的な知識・技能を有する専門スタッフ(ST:言語聴覚士、OT:作業療法士、PT:理学療法士、等)を活用しています。

専門スタッフは、特別支援学校が担うセンター的機能(地域の小・中学校等に在籍する障がいのある児童生徒の教育相談等)のサポートも行っています。

- **特別支援教育支援員**

小・中・高等学校等において障がいのある児童生徒に対し、食事、排泄、教室の移動補助等学校における日常生活動作の介助を行ったり、発達障がいの児童生徒に対し学習活動上のサポートを行ったりするため、特別支援教育支援員を配置しています。

国による地方財政措置は年々拡充されており、県教育委員会としては引き続き市町村に対する特別支援教育支援員の配置と効果的活用を促していきます。

- **スクールサポーター (SS)**

スクールサポーターは、県警本部長が委嘱する非常勤の嘱託員（公務員）で、経験豊富な退職警察官です。警察署管内の小・中・高等学校等に直接赴き、学校と警察署のパイプ役となって児童生徒の非行防止と犯罪被害防止を図るための活動を行っています。

配置状況は県下全警察署（博多臨港警察署・福岡空港警察署を除く 33 警察署）に、各 1 名配置されています。

- **いじめ問題等学校支援チーム**

いじめ問題等が深刻化し、学校だけでは解決が困難である事案や生徒の生命・身体の安全を脅かす緊急事案等に対し、適切な対応が図られるよう、弁護士、警察官OB、学識経験者、医師、臨床心理士で組織するいじめ問題等学校支援チームを派遣し、学校の取組を支援します。県立学校について、校長が高校教育課に対して申請することにより、支援チームが派遣されます。

- 教職員の負担軽減を踏まえ、その他の専門スタッフの活用も推進します。

② 学校問題解決支援窓口の設置

■ 取組内容・・・**学校問題解決支援窓口を設置します。**(実施主体：教育委員会)

- 学校で生じた問題について、専門スタッフに相談できるよう体制の充実を図ります。

■ 実施内容

- 県立学校について、学校だけでは解決が困難な保護者や地域住民との問題がある場合、学校運営に関わる法的問題が生じるおそれがある場合などに早期解決が図られるよう、弁護士、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等を活用した「学校問題解決支援窓口」を設置します。

③ 事務職員の機能強化・学校運営への参画

■ 取組内容・・・**事務職員の機能強化、学校運営参画の取組を研究・推進します。** (実施主体：教育委員会)

- 市町村立学校事務職員の事務機能を強化し、事務職員が積極的に学校運営に参画することにより、校長や教員の事務関係業務等の軽減を図ります。
- 県立学校事務職員について、学校運営に参画する意欲の向上を図る研修を実施します。また、県立学校事務職員の事務機能の強化及び業務改善の取組に係る情報共有化を図り、事務職員の学校運営参画を推進します。

■ 実施方法

(県立学校)

- 教職員支援機構が開催する中央研修へ、将来のリーダーとなりうる事務職員を派遣し、学校運営への参画に関する研修を受講させます。
- 事務職員の事務機能の強化及び業務改善に係る具体的・先進的な取組について、研修会等の場で情報共有化を図ることにより、事務職員の学校運営参画を促します。

(市町村立学校)

- 共同学校事務室の設置を推進し、学校運営体制の強化を図ります。
- 事務職員の職務を明確化し、事務職員がその専門性を生かし、より主体的・積極的に校務運営に参画することを推進します。

④ コミュニティ・スクールの推進

■ 取組内容・・・**コミュニティ・スクールの導入促進と運営充実を支援します。**

(実施主体：教育委員会・学校)

- 小・中学校等において、地域の人々の理解と協力を得た学校運営を実現するとともに、学校・家庭・地域の適切な役割分担により、教職員が子どもと向き合う時間を確保し、教育効果を高めるために、学校と地域住民等が力を合わせて学校の運営に取り組むことが可能となるコミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）の導入促進と運営充実について支援します。

■ 実施方法

- コミュニティ・スクールを導入している市町村の好事例を収集し、情報提供します。
- 未導入の市町村教育委員会の職員等を対象とした研修会を実施します。

⑤ 地域学校協働活動の推進

■ 取組内容・・・**地域学校協働活動を推進します。**(実施主体：教育委員会・学校)

- 小・中学校等において、地域と学校の連携のもと、幅広い地域住民等が参画し、地域全体で学び合い、未来を担う子どもたちの成長を支え合う地域をつくる取組となる「地域学校協働活動」が全国的に動き出しており、県教育委員会でもこの取組を推進しています。

■ 実施方法

- 地域コーディネーターが中心となり、地域人材の確保や学校との連絡調整をしながら、授業の補助や環境整備などの学校支援、放課後の補充学習などの学習支援、遊びやスポーツなどの体験活動などが地域の実情に応じて実施されています。
地域全体で学校支援体制の構築と充実を図ることで、教職員の負担軽減と子どもの学びの充実につながるよう、取組を進めます。

⑥ 地域等と連携した登下校時の安全対策の推進

■ 取組内容・・・**通学路における安全確保、安全対策を推進します。**(実施主体：教育委員会)

- 小・中学校等において、教職員の負担軽減も踏まえ、地域、学校、関係機関の連携のもと、通学路における安全確保、安全対策を推進します。

■ 実施方法

- 実践校を指定して、実践研究を行います。
- 実践校に対して交通安全の確保に関する専門的な知見を有するアドバイザーを派遣します。

(アドバイザーの活用方法)

- ・市町村連絡協議会における安全対策検討・立案への助言
 - ・通学路の安全点検への立会・助言
 - ・通学路の安全指導や講演会、交通安全教室等への講師の派遣
 - ・「安全マップ」作成、見直しについての指導・助言
- 実践校の研究成果を取りまとめ、各学校で活用できる実践事例集を作成し、研究成果の普及・啓発を図ります。

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、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組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。

教職員の働き方改革取組指針

(現行)

※改定箇所のみ抜粋

平成30年3月
福岡県教育委員会

3 目 標

(1) 数値目標の設定について

教職員の働き方改革の実現のため、平成30年度から平成32年度までの3年間で集中的に長時間勤務の改善に取り組み、次の目標を達成します。

目標 平成30年度から平成32年度までの3年間で、超過勤務時間を20%削減する。

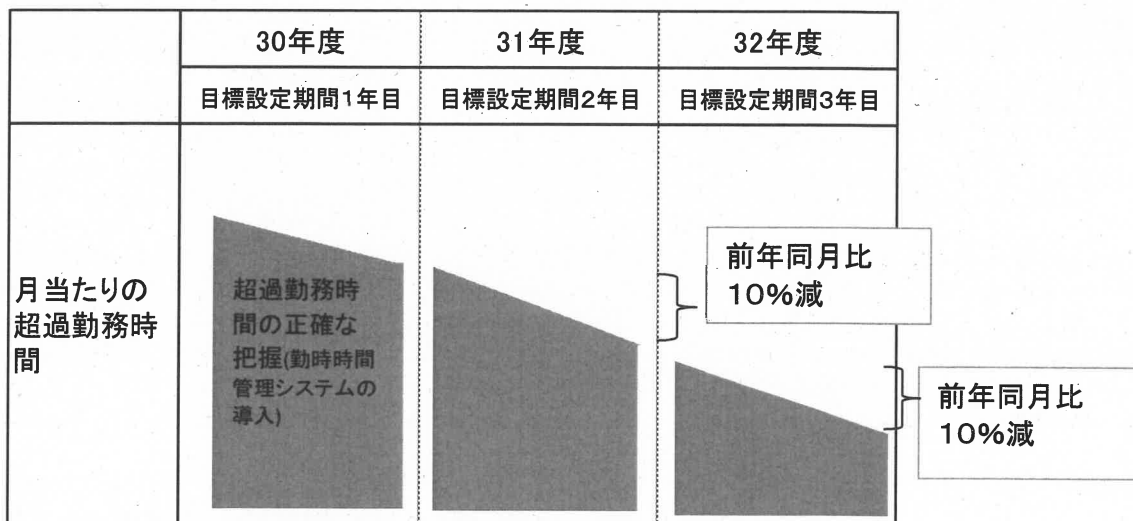
- 平成30年度 超過勤務時間の正確な把握
- 平成31年度 前年（30年度）同月比10%減
- 平成32年度 前年（31年度）同月比10%減

※ 「超過勤務時間」とは、正規の勤務時間（休憩時間を含む）外の業務従事時間をいう。

下線部を変更

平成30年度に全県立学校にICカードによる勤務時間管理システムを導入します。平成30年度以降は、各個人で自らの出退勤時刻を把握し、勤務時間を意識した業務の遂行、長時間勤務の改善に努めてください。

管理職は所属職員の勤務の状況を把握するとともに、業務改善を進め、所属職員の長時間勤務の改善に努めてください。



また、1月当たりの超過勤務時間が80時間を超える者が生じることのないよう、長時間勤務の改善に努めます。

(2) 目標に対する検証について

各学校で、勤務時間管理システムで集計された超過勤務時間を確認します。
県教育委員会は各県立学校から毎月次の項目の報告を求め、進捗を管理します。

- ① 各学校の一月当たりの教職員の平均超過勤務時間
- ② 一月当たりの超過勤務時間が80時間を超える者 等

県教育委員会は必要に応じて各学校に対して、聞き取り・指導等を実施します。

(参考 時間外労働の規制について)

○ 過労死ラインについて

仕事が主な原因で脳・心臓疾患等を発症し、死に至ることは「過労死」とも呼ばれます。

厚生労働省では、労働者に発症した脳・心臓疾患を労災に認定する際の基準として、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準」を定めています。

これによると、認定は総合的に判断されますが、基準の一つとして、「発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月ないし6か月にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できること」とされています。

これは、学校現場においても例外ではなく、近年、全国の学校現場で教員が、長時間勤務を原因として公務災害に認定される事例も発生しています。

また、過労死に認定されると、公務災害に認定されることはもちろん、使用者（県）が安全配慮義務違反により、損害賠償請求され、民事上の責任を負う場合もあります。

管理職として、このような事態が生じないよう、教職員の長時間勤務の改善に取り組んでいただく必要があります。

下線部を削除し、ガイドラインの内容を追加

○ 時間外労働の規制について

現在、政府において働き方改革が進められており、労働基準法などの改正が検討されています。その中で、罰則を伴う時間外労働の規制が議論されており、その内容は次のとおりとなっています。

・時間外労働の上限

(原則) 月45時間 年360時間 (労使協定を結んでいる場合)

(特例) 特に繁忙期などに対応するため労使協定を結んでいる場合はこの限りではない、ただしこれによる場合でも上回るできない時間は次のとおり。

- ・年720時間 (月平均60時間)
- ・月45時間を超えるのは年6回まで
- ・2～6か月の平均は80時間以内
- ・単月で100時間未満

○ 学校における勤務時間の上限について

文部科学省において、公立学校の教員の長時間勤務を緩和するため、勤務時間の上限(数値目標)をガイドラインで示すことが検討されており、平成30年夏にも上限(数値目標)が示される予定です。

4 具体的な取組について

次の4つの観点で、抜本的な取組を実施します。

〈4つの観点〉

- (1) 教職員の意識改革
- (2) 業務改善の推進
- (3) 部活動の負担軽減
- (4) 教職員の役割の見直しと専門スタッフの活用等

(1) 教職員の意識改革

教職員の長時間勤務を改善するには、無制限無定量の勤務を是とするのではなく、ワーク・ライフ・バランスの実現を含むタイムマネジメントの意識を持ち、限られた時間の中で最大限の効果を上げられるような働き方を進める必要があります。
教職員の意識改革を行うため、次の取組を実施します。

① 勤務時間の適正な把握

■ 取組内容・・・業務従事時間を全県立学校で記録します。(実施主体：教育委員会・学校)

- 平成30年度から、県立学校の全ての常勤の教職員（実習助手、寄宿者指導員、講師、助教諭等を含み、事務職員、技術職員及び労務職員は除く。）の業務従事時間を記録します。

下線部を変更

■ 実施方法

- 県立学校にICカードによる勤務時間管理システムを導入します。
〔 導入は平成30年度中を予定〕
- また、年休・特休等の休暇申請・決裁システムを導入し、出勤簿を電子化します。
導入後は年休、特休等の休暇申請、出勤簿の整理などの負担軽減が可能となります。
(導入は平成31年度以降を予定)
- 県教育委員会では、各学校の勤務状況を把握できることで、業務改善の諸施策、教職員の健康管理などをより具体的に実行することができます。