

教師の長時間労働は子供のためにならない ～なぜ、働き方改革が必要なのか～

学校業務改善アドバイザー（文部科学省委嘱）

中教審「学校における働き方改革特別部会」委員 妹尾 昌俊



1 残業時間に上限を定める動きも

日本の学校の長時間労働は非常に深刻だ。残業が月 80 時間という過労死ラインを超えている教師は、自宅仕事なども含めて推計すると、小学校の 6 割近く、中学校の 7 割強にも及ぶ。こんな業界は他にはない^(注)。

千葉県内を含め、全国各地の学校で働き方改革や業務改善が少しずつ進行中だ。国の審議会（中教審）でも、この 1 月に答申が出た。

併せて文部科学省は、公立学校の教師にも時間外勤務の上限の目安を定めるガイドライン（指針）を策定した。原則、月 45 時間、年間 360 時間までという内容である。（災害時やいじめ問題で切迫している場合など、緊急性の高いときは例外）

こうした動きについて、学校の先生方はどう感じだろうか。

- 私たちは児童生徒のために一生懸命やってきたのであり、仕事がすごく非効率なわけではない。
- 月 45 時間までなんて机上論で、現実離れしている。

この例のように、「長時間労働でも仕方がない」「いますぐには変えられない」という思いが強い方も多いのではないだろうか。

2 Why 働き方改革？

こうした現実の声を踏まえると、「なぜ働き方改革が必要なのか」、言い換えれば「なぜ長時間労働の日々のままではマズイ

のか」について、教職員等、関係者の理解を深めることが重要だと思う。

ここでは 3 点に絞ってお話したい。

第 1 に、教師の健康への影響である。2011 年の 6 月には、大阪府堺市立中学校の教師が過労死で亡くなっている。26 歳の若さ、2 年目の生徒思いの大変熱心な先生だった。2016 年にも富山県の公立中学校の 40 代の教師が過労死している。こうした例は残念ながら、氷山の一角である。また、公立学校での精神疾患による病気休職者数は、ここ数年毎年 5,000 人前後で高止まりしたままだ。

長時間労働だけが原因ではないが、今の働き方では、確実に健康によくない。

第 2 に、授業をはじめとした教育への影響である。疲れた状態でいい授業ができるだろうか。

しかも、今の学校に必要とされている教育は、単に基礎的な知識や情報を教えるということにとどまらない。インターネットや AI（人工知能）をはじめとして科学技術が進歩し、どんどん便利になる中で、AI では代替しにくいような力、思考力や創造性（クリエイティビティ）、問題解決力などが重要となっている。子供たちの前に立つ教師たちが、深く思考する時間やクリエイティブに考える時間がなくて、どうして子供たちのそうした力を育てることができるだろうか。

第3に、優れた人材を教師として採用したくても、できなくなるという影響である。既に人材獲得競争は起きている。

中教審の答申でも次の一節がある。

‘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。

3 働き方改革、何から進めるか

まずは、以上述べたような働き方改革の理念を、教職員と教育行政関係者はもちろんのこと、保護者、地域等とも共有することが、一番大切だと思う。

後述するように、働き方改革の一部には保護者等の反対を乗り越えて実行していくものも出てくる。これには非常に困難を伴うが、今のままでは児童生徒のためにならないし、より良い教育にしていくために変えるものも必要ということを経験していききたい。

次に重要となるのは、学校の役割と教師の仕事的大幅に見直し、減らしていくことだ。業務を減らさずに月45時間など枠をはめるだけでは、ダメだ(ジタハラになる)。

具体的には、第1に、各学校と教育委員会等において、多忙の内訳、要因を見た上で対策を立てていく。

“ワークログ”とも呼ばれるが、何にどのくらいの時間をかけているのか、一日でもよいので測ってリストアップしてみたい。ちょっとした会議の見直し程度では過労死ライン超えは解消しないことが分かるだろう。

その上で、反省点や改善点を探っていく。

さて、長時間労働に影響の大きいものは何か。中学校・高等学校では部活動である。休養日の設定に加えて、大会、コンクール、練習試合の縮小や部活動数の精選が重要課題である。

また、小学校等では、運動会をはじめとする行事や夏休み中のプール指導について、保護者等からの期待も大きく、多大な時間をかけている例もある。宿題やノートチェック、コメント書きにも相当な時間がかかっている。これらが何もかも悪いというわけではないが、過労死の危険を冒してまですべきではない。

このような大きな見直しを図る上では、保護者や地域からの理解、協力が不可欠となる。「去年よりも行事が簡素になって残念だ」とか「自分が活躍した部活動が休部になるのは悲しい」といった気持ちは分かるが、時間も人手も限られている。教師が授業により時間とエネルギーを使って、より良い教育にしていくためにも、一部のものは優先順位を落とすことが必要だ。

第2に、学校の中でもっと分業、分担を進めやすくすることである。学級担任は授業以外にも非常に多岐にわたった業務を担っており、いわば“ワンオペ”である。

国と地方自治体に求めたいのは、給食、掃除、児童生徒の昼休みなどの見守りには、ランチスタッフなどの教師とは別の人材を入れていくことだ。教員免許が必要のない仕事については、なるべく教師以外のスタッフと分業できるようにしたい。

上記2点に共通するのは、「子供(児童生徒)のため」や「教育効果があるから」と言って、学校や担任等があらゆることを引き受けることは見直すべき時に来ている、ということである。働き方改革の目的、原点に常に立ち返りつつ、果敢な動きを進めてほしい。

(注) 拙著『「先生が忙しすぎる」をあきらめない』(教育開発研究所)等を参照。

学校における働き方改革の推進について

文部科学省初等中等教育局財務課

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（答申）」が取りまとめられた。

ここでは、その答申の内容と、それを踏まえた文科省の取組等についてご紹介する。

1 中教審答申について

(1)学校における働き方改革の目的

これまで高い成果を上げてきた我が国の学校教育を持続可能なものとするには、教師の働き方の改革が必要である。

答申では、「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」とされ、教師の働き方を見直し、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とされている。

(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改革の促進

改正労働安全衛生法により勤務時間管理が事業者の責務として明文化されたことに加え、業務改善を進めていく基礎としても、勤務時間の把握は不可欠である。答申では、勤務時間管理の徹底とともに、文科省において「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」（以下、「上限ガイドライン」）の策定が提言された。策定された上限ガイドラインでは、「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、時間外勤務を 1 か月 45 時間以内、1 年間 360 時間以内とすること等としている。なお、答申では、上限ガイドラインの実効性を高めるため、根拠を法令上規定するなどの工夫を図るべきとされており、文科省として検討を進めている。上限ガイドラインの根拠が法令上規定された場合には、各地方公共団体においても、所管の公立学校に関する方針等を規則等で根拠づけることが考えられる。

また、教師が心身ともに健康に教育に携われるよう、ストレスチェック等の労働安全衛生体制整備や、教職員一人一人の意識改革に向けた研修や人事評価等も提言されている。

(3)学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

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が**文末の表**の通り整理された。業務の明確化・適正化のため、文科省は、社会と学校との連携の起点・つなぎ役としての役割を前面に立って果たすことが求められる。文科省としては、何が教師としての職務であるかの明確なメッセージの発出や、勤務時間管理の状況の把握と公表等の取組を着実に進めていく。

また、各教育委員会には、各地域で発生する業務について本来は誰が担うべきかの仕分けや学校・家庭・地域の連携・協働体制の構築等が、各学校には、校長が自らの権限と責任で業務を大胆に削減することや、教職員一人一人が自らの業務を見直す機会の設定等が求められている。

なお、答申の別紙 3 では、業務の明確化・適正化による勤務時間の縮減の目安が示されており、これを参考に、日々の勤務を着

実に見直すことが必要とされている。

(4)学校の組織運営体制の在り方

学校がこれまで以上に組織的に対応できるよう、主幹教諭や指導教諭等のミドルリーダーがリーダーシップを発揮する組織運営や、ミドルリーダーによる若手支援、事務職員の活躍に加え、校内委員会・校務分掌の整理統合や管理職のマネジメント能力向上が提言されている。

(5)教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度の改革

給特法を含む教師の勤務時間制度の検討に当たっては、教師の専門職としての専門性を踏まえる必要があり、答申では、給特法の基本的枠組みを前提に、勤務時間管理の徹底や学校や教師の業務の明確化・適正化を行うべきとされている。なお、教職調整額の水準については、必要に応じ、中長期的な課題として検討すべきとされている。

また、1年単位の変形労働時間制について、業務の明確化・適正化などの総合的な方策により業務の縮減を行った上で、かつて行われていた長期休業期間の休日のまとめ取りのように、長期休業期間中の休日確保の仕組みとして、地方自治体の判断で導入できるよう措置すべきとされている。なお、育児・介護中の教師等に対して適用しないことや、学期中の勤務の長時間化を防ぐことの必要性も指摘されており、文科省として検討を進めていく。

(6)学校における働き方改革の実現に向けた環境整備

答申では、教職員定数をはじめ、様々な専門スタッフ等、学校指導・運営体制の充実の必要性が提言されている。文科省とし

ても、来年度予算案を足掛かりに、引き続き取り組んでいく。

また、引き続き検討すべき事項として、教育課程の見直しや免許制度の在り方などが挙げられている。

(7)学校における働き方改革の確実な実施とフォローアップ等

取組の進展状況を市区町村別に公表することや、3年後を目途に教員勤務実態調査を行うことが挙げられている。答申の最後には、保護者・PTAや地域の方々へのメッセージが掲載されており、是非ご覧いただきたい。

2 文科省の今後の取組について

学校における働き方改革はここからがスタートであり、文科省は、各教育委員会や学校に取組を呼びかけるだけでなく、学校と社会の連携の起点・つなぎ役として前面に立って、地域や保護者、関係機関など社会全体の理解を得ていく役割を果たしていく。

このため、省内に大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を設置し、その初回では、社会全体に向けた「大臣メッセージ」を発出し、文科省の取組をまとめた工程表を作成した。今後も、働き方改革に関する動画メッセージの公表や、一層の条件整備、各種制度の在り方の検討など、省を挙げて取り組んでいく。

※答申や文部科学省の取組についてはこちらの文部科学省Webサイトをご覧ください。
(http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/index.htm)



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)

学校における働き方改革

県教育庁教育振興部教職員課

1 今年度の取組

県教育委員会では、平成30年の3月に「教育職員の総労働時間の短縮に関する指針」を一部改定したところだが、今年度、全庁的な体制で学校における働き方改革に取り組むため、教育次長を本部長とする「働き方改革推進本部」を新たに庁内に設置するとともに、個別具体的な懸案を検討するため、「学校部会」、「部活動部会」、「教育委員会事務局部会」の3つの部会を設置した。また、同年5月に「働き方改革推進拡大会議」を開催し、その委員である市町村教育委員会教育長、小・中・高・特別支援学校の校長及びPTAそれぞれの代表などからも、意見を聴取した上で、同年6月に「安全で充実した運動部活動のためのガイドライン」を改訂するとともに、同年9月に本県の指針の「行動計画」となる「学校における働き方改革推進プラン」を策定した。

現在、教育委員会及び学校は、本プランに基づき、地域や学校の実態に応じて、学校の業務改善及び教職員の意識改革を進めているところである。

2 本県の実態

(1)「教員等の出退勤時刻実態調査」

平成30年6月と同年11月に、全ての県立学校及び市町村教育委員会を対象に調査を実施した。その結果、同年11月の結果は、いわゆる「過労死ライン」といわれる月当たりの正規の勤務時間を80時間（週当た

りの在校時間がおおよそ60時間）を超えている教諭等の割合が、同年6月の結果と比較して、全体的に低くなっているが、いわゆる「過労死ライン」を超えている教職員は、いまだ多く存在している。

なお、同年6月及び同年11月の結果は、平成29年11月に実施した調査の結果と比較すると、調査の対象や時期、期間等が異なることから、直接比較することはできないが、いわゆる「過労死ライン」を超える教諭等の割合が、各学校種とも低くなっている。

＜勤務実態調査の結果＞ (%)

	小学校	中学校	義務教育 学校	高等学校	特別支援 学校
H30.11	11.5	30.5	36.9	25.9	1.4
H30. 6	13.2	36.4	35.4	30.2	1.4
H29.11	35.0	65.9	—	36.1	8.7

※H30は「教諭等の月当たりの正規の勤務時間を80時間を超える者の割合」

※H29は「教諭等の週当たりの在校時間が60時間を超える者の割合」

(月当たりの正規の勤務時間を80時間を超える÷週当たりの在校時間が60時間を超える)

(2)「教職員の意識調査」

平成30年7月と同年12月に、抽出した県内公立学校70校を対象に実施した調査の結果、子供と向き合う時間を確保できている教職員の割合は、7月が53%、12月が54%であり、勤務時間を意識して勤務す

ることができている教職員の割合は、7月が63%、12月が64%であり、あまり変化が見られなかった。

3 学校における働き方改革推進プラン

(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は、「教職員が心身ともに健康を保つことができる環境を整え、子供たちの成長に真に必要な、効果的な教育活動を持続的に行うことができるようにする。」ことである。

学校における働き方改革の実現により、教職員一人一人が、誇りをもって働くことができるようになることが、ひいては、子供たちの教育にも、良い影響として還元される。

そこで、「学校における働き方改革」を進めるに当たっては、これまで学校が果たしてきた役割も十分踏まえつつ、教職員が、心身の健康を損なうことのないよう業務の質的転換及び量的削減・精選を図り、授業やその準備に集中できる時間、自らの専門性を高めるための研修の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。

(2)本県の目標

①「教育職員の総労働時間の短縮」の目指すところ

現在、本県の実態として、いわゆる「過労死ライン」を超えている教職員が多く存在している。そこで、労働基準法の規定を踏まえつつ、「当面の目標として、週当たりの在校時間が60時間を超える教職員を『0』にする。」ことを目指していく。

②教職員の意識改革の目指すところ

教職員の意識改革は、教職員一人一人が、勤務時間を意識し、計画的・効率的に業務を行おうとする意識をもつことが大切である。とりわけ、多くの教職員が、「子供たちのため」であれば、長時間勤務をやむなしとする現状から脱却し、教職員が心身ともに健康で充実した生活を送ることで、教

育活動に全力で打ち込めることが「子供たちのため」になるという認識を定着させることが必要である。

そこで、まずは、教育委員会や学校の様々な取組を通して、「限られた時間の中で、子供と向き合うことができおり、充実して教育活動に取り組んでいると感じている教職員を増やす。」ことを目指していく。さらに、教職員が、日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようにしていく。

(3)取組の方針

教職員の業務改善を図るには、業務内容を見直すとともに、学校が担うべき業務、教職員が担うべき業務を、学校や地域の実情に応じて、役割分担を検討していく必要がある。また、教職員の意識改革を図るには、子供たちに対しての効果的な教育活動に向けて、教職員一人一人が自らの働き方を見直すとともに、学校における働き方改革の取組が、家庭や地域等から理解・支援されることが必要である。

学校における働き方改革を推進していくためには、教育委員会をはじめ、学校、家庭、地域等を含めた、教育に係る全ての関係者がそれぞれの課題に基づいて、改革に向けた取組を実行していかなければならない。

そこで、県教育委員会としては、次の①～⑥の取組の方針の下、具体的な方策を講じる。

- ①業務改善の推進
- ②部活動の負担軽減
- ③勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制
- ④学校を支援する人材の確保
- ⑤学校・家庭・地域及び関係機関等との連携の推進
- ⑥方針及び行動計画等の徹底及びフォローアップ

(4)取組の検証・改善

教職員の勤務実態調査や意識調査等により、「プラン」の進捗状況を把握するとともに、「働き方改革推進本部」を中心に、取組の成果と課題を検証していく。

4 教育委員会及び学校の取組

(1)県教育委員会の主な取組

①業務改善の推進

(ア)平成30年3月に「指針」を改定するとともに、同年9月に本県の指針の「行動計画」となる「プラン」を策定した。

(イ)eラーニングによる研修やオンラインによる研修履歴システム(Asttra^{アストラ})を活用して、研修の効率化を図っていく。

②部活動の負担軽減

(ア)平成30年6月に「運動部活動ガイドライン」を改訂し、運動部活動の適切な活動時間及び休養日等を設定した。

(イ)「文化部活動ガイドライン」を平成31年3月に策定する予定である。

③勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制

(ア)教職員の出退勤時刻を配付パソコンの活用により、勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムを構築した。

(イ)県立学校を対象に、8月13日から15日を学校閉庁日とした。

④学校を支援する人材の確保

(ア)支援が必要な児童生徒・家庭への対応に関し、高度に専門的な知識・経験を有するスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの学校への配置を促進している。

(イ)教職員が行う事務作業を補助するスクール・サポート・スタッフや、教職員に代わり部活動の指導等を行う部活動指導員等の学校への配置を促進している。

⑤学校・家庭・地域及び関係機関等との連携の推進

(ア)働き方改革推進拡大会議において、市町

村教育委員会教育長やPTAそれぞれの代表の方から意見聴取を行った。

(イ)県教育委員会と市町村教育委員会は、学校の業務改善及び教職員の意識改革の取組について、会議、研修会及び研究協議会等を通して、連携を図っている。

⑥方針及び行動計画等の徹底及びフォローアップ

(ア)教職員の勤務実態調査及び意識調査を年2回ずつ実施し、達成状況を把握し、指針及び行動計画(プラン)の見直しを図る。

(イ)県教育委員会のWebサイトに、「学校における働き方改革」のコーナーを設け、県教育委員会の取組、市町村教育委員会及び学校の取組例等を紹介している。

<県教育委員会の「学校における働き方改革」のWebサイト>

<https://www.pref.chiba.lg.jp/kyouiku/syokuin/kanri/hatarakikatatakaikaku.html>

(2)市町村教育委員会の取組例

①業務改善の推進

(ア)校務支援システムを導入し、事務作業の負担軽減、教材・指導案等の共有化、会議等のペーパーレス化、打合せの廃止・縮減を図っている。

(イ)市町村教育委員会が、給食費等の学校徴収金を徴収している。

②部活動の負担軽減

(ア)市町村教育委員会の「部活動ガイドライン」を策定し、活動時間及び休養日の徹底を図っている。

(イ)市町村教育委員会主催の大会等の縮減を図っている。

③勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制

(ア)教職員における勤務時間外における保護者や外部からの問合せについて、留守番電話等で対応している。

(イ)夏季休業中に、管下学校の学校閉庁日をお盆の週の5日間設定した。

④学校を支援する人材の確保

(ア)外国人英語指導助手、理科教育支援員、学校支援補助教員、特別支援教育支援員等、授業の補助を行う職員を配置している。

(イ)学校教育相談員や心の教育相談員等、児童生徒及び保護者の心をサポートする職員を配置している。

⑤学校・家庭・地域及び関係機関等との連携の推進

(ア)学校における働き方改革の目的や学校の取組について、市町村教育委員会から保護者宛てに通知を出した。

(イ)児童生徒の登下校の見守りをボランティアの方に依頼するなど、地域と連携を図っている。

⑥方針及び行動計画等の徹底及びフォローアップ

(ア)管理職等を対象とした業務改善研修会や市町村教育委員会の管理主事等が学校へ出向いた校内業務改善研修会等を実施した。

(イ)学校における働き方改革に関する内容を市町村教育委員会が発行している広報紙やリーフレットに掲載し、周知を図っている。

(3)学校の取組例

①業務改善の推進

(ア)校長が、年度当初に、学校経営方針に業務改善を位置付け、方針に沿って業務改善を行ったり、校内に業務改善委員会を設置し、業務削減に向けて検討したりしている。

(イ)業務の補助を依頼する「ヘルプカード」を活用したり、退勤時刻に学年等で集まり、業務の進捗状況に応じて補助したりするなど、組織的な対応を行っている。

(ウ)会議において、資料の事前配付や校内ネットワークを活用したペーパーレス化、会

議の開始・終了時刻や提案時間の設定等により、会議の効率化を図っている。

(エ)校内ネットワーク、ホワイトボード、ノート等を活用して、打合せを縮減したり、廃止している。

(オ)教材費や校外学習費等の学校徴収金を、銀行等への振込みにしている。

②部活動の負担軽減

(ア)活動時間及び休養日の徹底を図っている。

(イ)学校区等で、部活動検討委員会を設置し、部活動の運営について協議している。

③勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制

出勤したら、その日の退勤予定時刻をホワイトボードに記入したり、退勤時刻になったら、校内放送を入れたりして、勤務時間を意識させている。

④学校を支援する人材の確保

保護者や地域の方を、学習ボランティア等に活用している。

⑤学校・家庭・地域及び関係機関等との連携の推進

学校経営説明会や教育ミニ集会等において、学校の業務改善に向けた取組を説明し、理解・協力を求めている。

⑥方針及び行動計画等の徹底及びフォローアップ

(ア)学校評議員会議等で、学校の業務改善について評価していただいている。

(イ)人事評価の「目標申告シート」に業務改善の項目を設定している。

各市町村教育委員会及び各学校は、「4教育委員会及び学校の取組」等を参考に、地域や学校の実態に応じて、積極的に業務改善及び意識改革を行い、学校における働き方改革を着実に進めていただきたい。