

「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)」

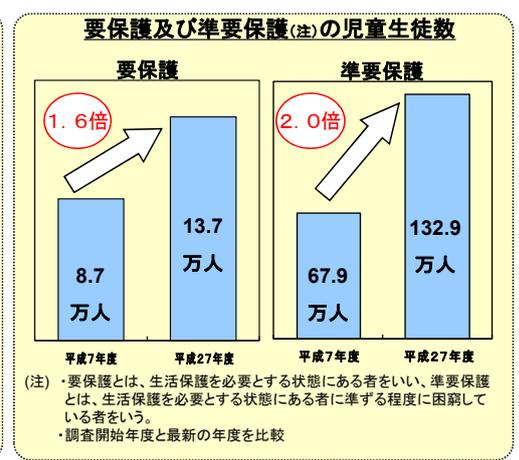
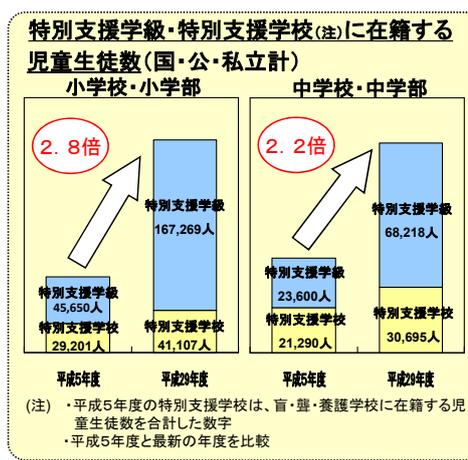
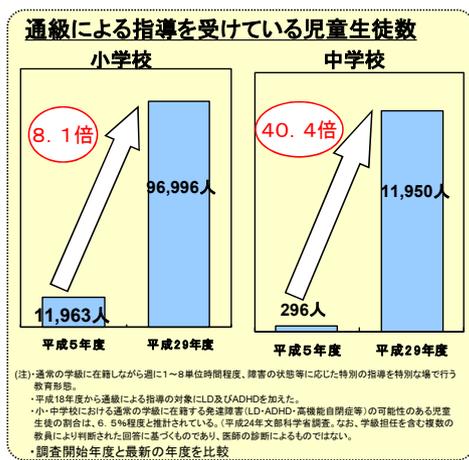
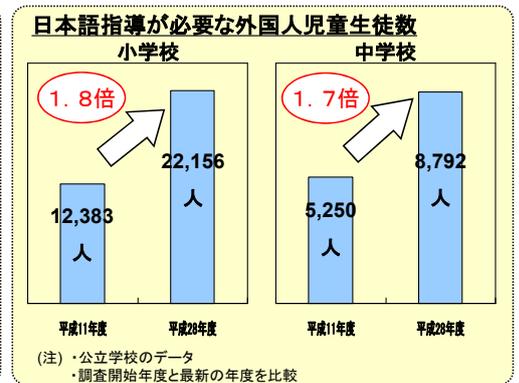
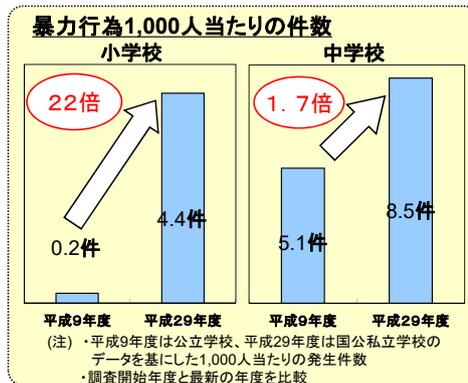
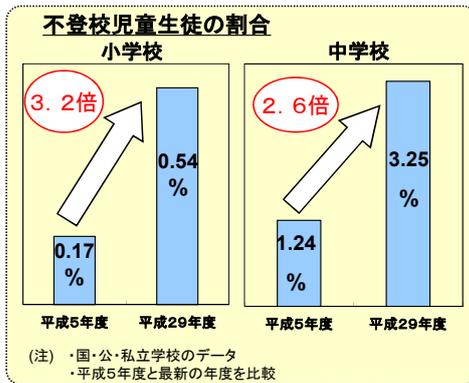
参考資料集

目次

第1章 「学校における働き方改革の目的」関連	2
第2章 「学校における働き方改革の実現に向けた方向性」関連	22
第3章 「勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を 意識した働き方改革の促進」関連	30
第4章 「学校及び教師が担う業務の明確化・適正化」関連	49
第5章 「学校の組織運営体制の在り方」関連	93
第6章 「教師の勤務の在り方を踏まえた 勤務時間制度の改革」関連	109
(参考)文部科学省のこれまでの取組	119

第1章 「学校における働き方改革の目的」 関連

学校現場が抱える課題の状況について



(出典) 文部科学省「通級による指導実施状況調査」

(出典) 文部科学省「学校基本調査」

(出典) 文部科学省調べ

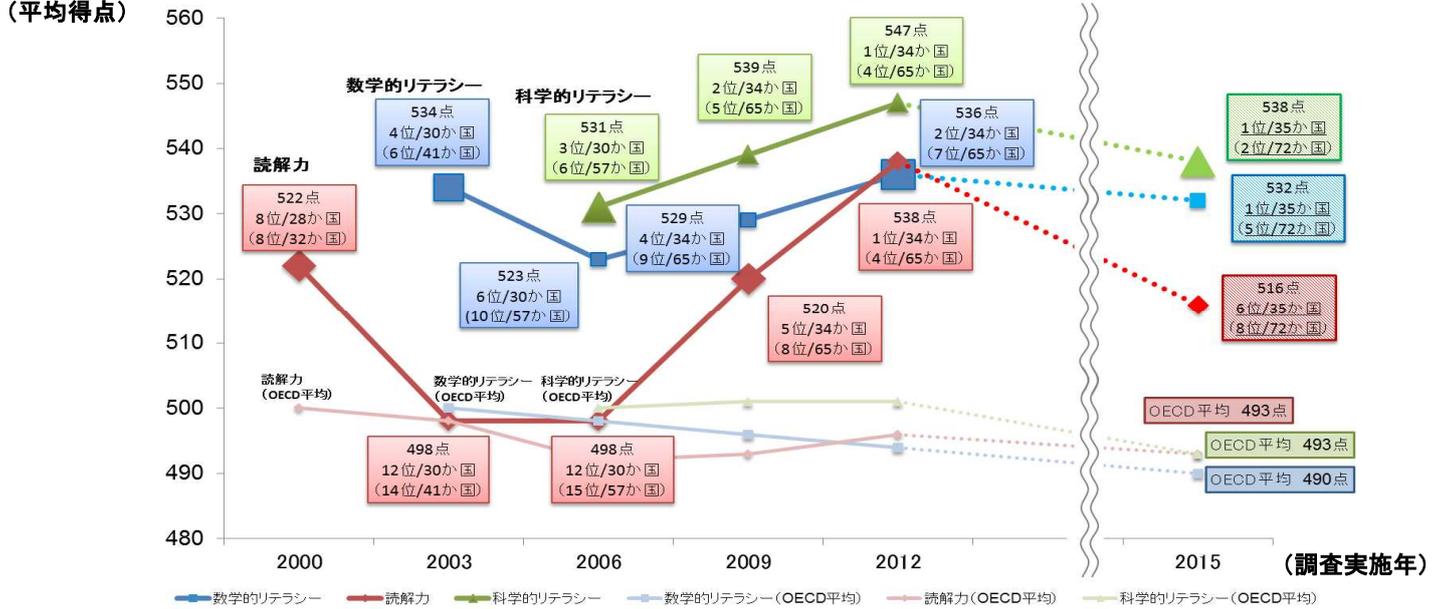
OECD生徒の学習到達度調査(PISA2015)の結果

- 科学的リテラシー、読解力、数学的リテラシーの各分野において、**日本は国際的に見ると引き続き、平均得点が高い上位グループに位置している**。一方で、**前回調査と比較して、読解力の平均得点が有意に低下している**が、これについては、コンピュータ使用型調査への移行の影響などが考えられる。
- 今回調査の中心分野である科学的リテラシーの平均得点について、三つの科学的能力別に見ると **日本は各能力ともに国際的に上位に位置している**。
- 生徒の科学に対する態度については、OECD平均と比較すると肯定的な回答をした生徒の割合が依然として低いものの、例えば**自分の将来に理科の学習が役に立つと感じている生徒の割合が2006年に比べると増加するなどの改善**が見られた。

平均得点及び順位推移

※PISA調査:OECDが15歳児(我が国では高校1年生)を対象に実施

- ・※各リテラシーが初めて中心分野となった回(読解力は2000年、数学的リテラシーは2003年、科学的リテラシーは2006年)のOECD平均500点を基準値として、得点を換算。数学的リテラシー、科学的リテラシーは経年比較可能な調査回以降の結果を掲載。中心分野の年はマークを大きくしている。
- ・※2015年調査はコンピュータ使用型調査への移行に伴い、尺度化・得点化の方法の変更等があったため、2012年と2015年の間には波線を表示している。



(出典) 文部科学省・国立教育政策研究所「OECD生徒の学習到達度調査(PISA2015)のポイント」

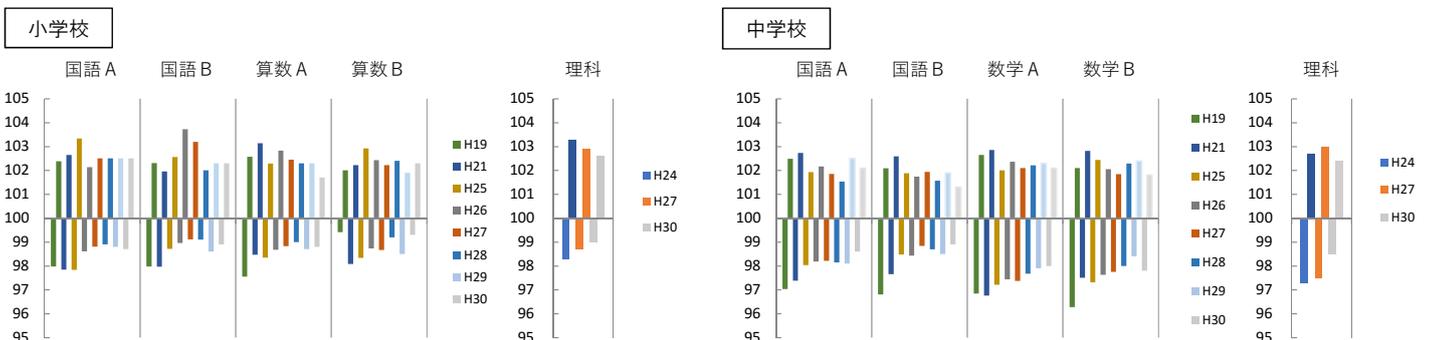
平成30年度全国学力・学習状況調査 これまでの実施を振り返って

都道府県間の平均正答率の相対的な差が縮まってきている

○平均正答率が全国平均から±5ポイント以上離れている都道府県の状況

		小学校					中学校				
		国語A	国語B	算数A	算数B	理科	国語A	国語B	数学A	数学B	理科
平成19年度 (理科は平成24年度)	+5以上	なし	秋田(+7.0) 香川(+6.0)	秋田(+6.3)	なし	青森(+5.0) 秋田(+7.5) 石川(+5.7) 福井(+6.2)	なし	なし	福井(+8.4) 秋田(+5.6) 富山(+5.3)	福井(+7.0) 富山(+5.3)	秋田(+5.1) 富山(+5.8) 石川(+5.3) 福井(+6.8)
	-5以下	なし	沖縄(-9.4)	北海道(-5.3) 沖縄(-5.9)	沖縄(-9.2)	沖縄(-5.4)	沖縄(-7.4)	大阪(-6.7) 和歌山(-5.4) 高知(-7.7) 沖縄(-8.1)	高知(-9.0) 沖縄(-14.6)	大阪(-5.6) 高知(-10.0) 沖縄(-13.2)	沖縄(-9.6)
平成30年度	+5以上	秋田(+6) 石川(+6) 福井(+5)	秋田(+6) 石川(+7)	なし	秋田(+6) 石川(+8)	秋田(+5) 石川(+5)	なし	なし	福井(+6)	福井(+6)	石川(+5) 福井(+5)
	-5以下	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし	沖縄(-7)	沖縄(-7)	沖縄(-5)

○標準化得点の状況 平成19・21・25・27・28・29・30年度で、平均正答数(公立)が高い3都道府県と低い3都道府県の標準化得点の平均を算出



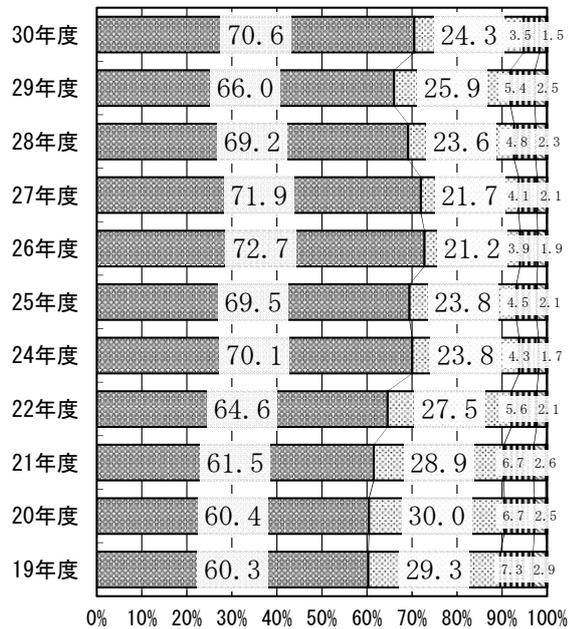
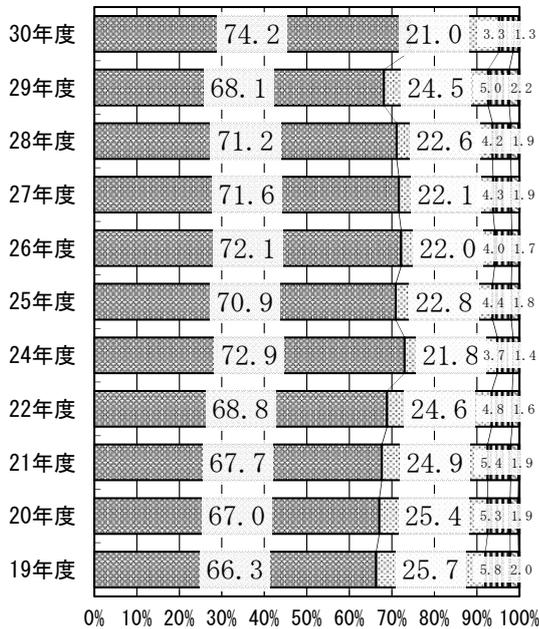
※標準化得点・・・各年度の調査は問題が異なることから、平均正答率による単純な比較ができないため、年度間の相対的な比較をすることが可能となるよう、各年度の調査の全国(公立)の平均正答数がそれぞれ100となるように標準化した得点

【児童生徒質問紙】人の役に立つ人間になりたいと思いますか

回答割合

小学校

中学校



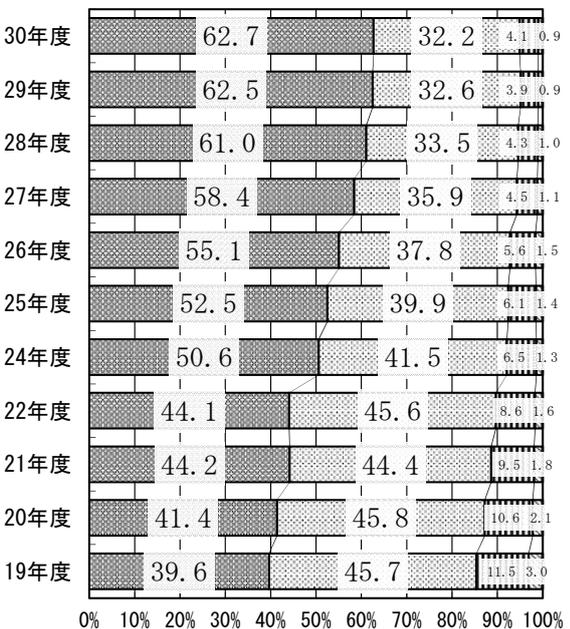
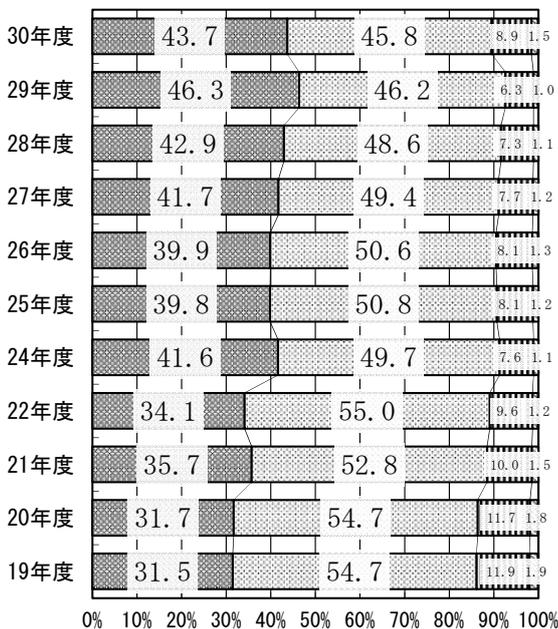
当てはまる
 どちらかといえば、当てはまる
 どちらかといえば、当てはまらない
 当てはまらない
 その他、無回答

【児童生徒質問紙】学校のきまり（規則）を守っていますか

回答割合

小学校

中学校

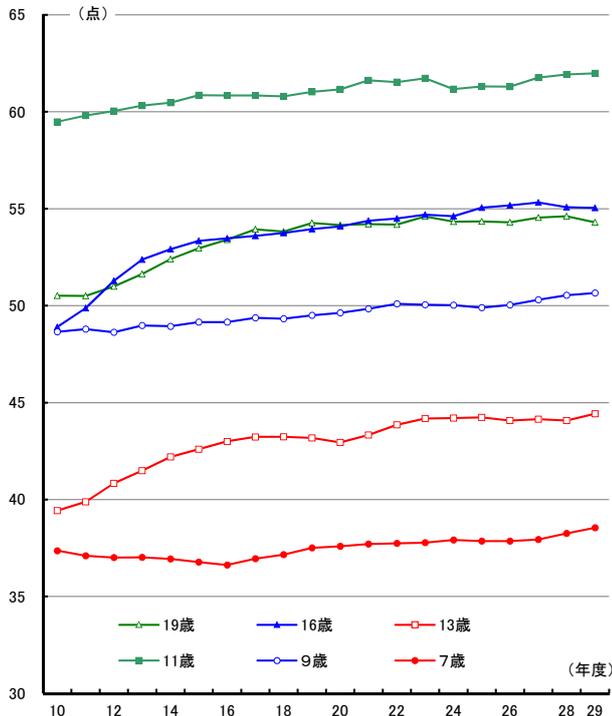


当てはまる
 どちらかといえば、当てはまる
 どちらかといえば、当てはまらない
 当てはまらない
 その他、無回答

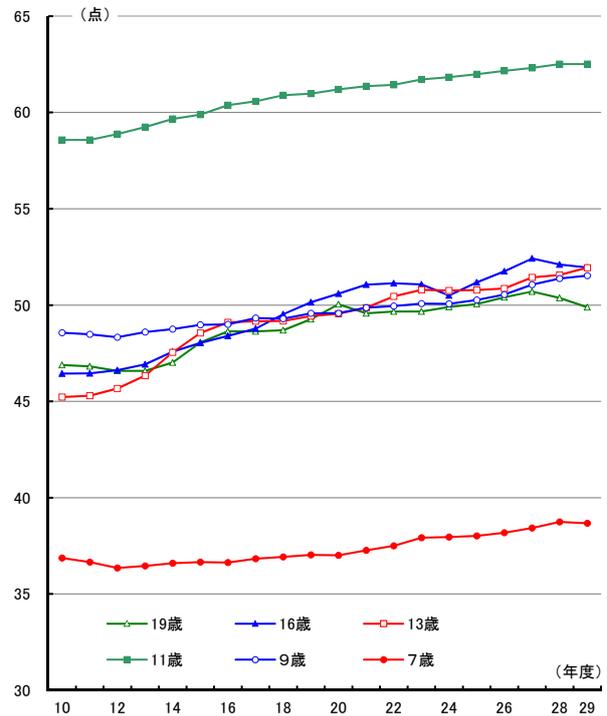
子供の体力・運動能力の年次推移

子供の体力は、体力合計点で見ると新体力テスト施行後(平成10年度～)は昭和60年頃と比較すると依然として低い水準であるが、青少年(6歳から19歳)段階において、新体力テスト合計点は16歳及び19歳女子を除く年代で緩やかな向上傾向である。

青少年の体力合計点 (男子)



青少年の体力合計点 (女子)



スポーツ庁「平成29年度体力・運動能力調査」

Society 5.0の社会像・求められる人材像、学びの在り方

(Society 5.0に向けた人材育成に係る大臣懇談会の議論を踏まえて)

Society 5.0の社会像

A I 技術の発達 ⇒定型的業務や数値的に表現可能な業務は、A I 技術により代替が可能に
⇒産業の変化、働き方の変化

日本の課題

A I に関する研究開発に人材が不足、少子高齢化、
つながりの希薄化、自然体験の機会の減少

人間の強み

現実世界を理解し意味づけできる感性、倫理観、
板挟みや想定外と向き合い調整する力、責任をもって遂行する力

Society 5.0における学びの在り方、求められる人材像

A I 等の先端技術が教育にもたらすもの ⇒**学びの在り方の変革**へ

(例) ・スタディ・ログ等の把握・分析による学習計画や学習コンテンツの提示

・スタディ・ログ蓄積によって精度を高めた学習支援 (学習状況に応じたコンテンツ提供、学習環境マッチング等)

学校が変わる。学びが変わる。 ⇒Society5.0における学校 (「学び」の時代) へ

- ・一斉一律授業の学校 →読解力など基盤的な学力を確実に習得させつつ、個人の進捗や能力、関心に応じた学びの場へ
- ・同一学年集団の学習 →同一学年に加え、学習到達度や学習課題等に応じた異年齢・異学年集団での協働学習の拡大
- ・学校の教室での学習 →大学、研究機関、企業、NPO、教育文化スポーツ施設等も活用した多様な学習プログラム

共通して求められる力：文章や情報を正確に読み解き対話する力

科学的に思考・吟味し活用する力

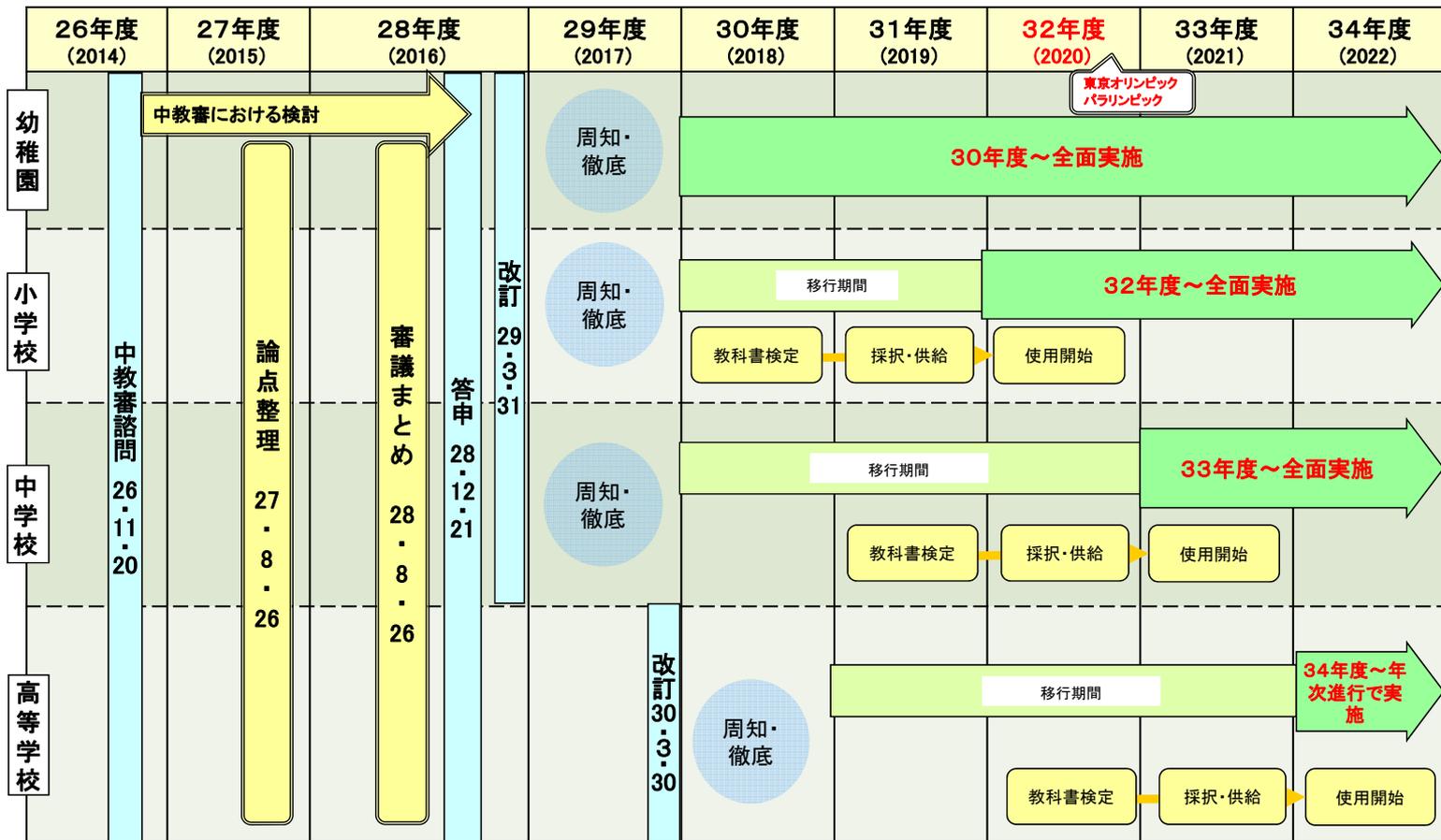
価値を見つけ生み出す感性と力、好奇心・探求力

新たな社会を牽引する人材：技術革新や価値創造の源となる飛躍知を発見・創造する人材

技術革新と社会課題をつなげ、プラットフォームを創造する人材

様々な分野においてA I やデータの力を最大限活用し展開できる人材 等

今後の学習指導要領改訂に関するスケジュール



特別支援学校学習指導要領(幼稚園及び小学部・中学部)についても、平成29年4月28日に改訂告示を公示。特別支援学校学習指導要領(高等部)についても、パブリックコメントを実施。その後、公示予定。 10

学習指導要領改訂の考え方

新しい時代に必要となる資質・能力の育成と、学習評価の充実

学びを人生や社会に生かそうとする
学びに向かう力・人間性等の涵養

生きて働く知識・技能の習得

未知の状況にも対応できる
思考力・判断力・表現力等の育成

何ができるようになるか

よりよい学校教育を通じてよりよい社会を創るという目標を共有し、
社会と連携・協働しながら、未来の創り手となるために必要な資質・能力を育む

「社会に開かれた教育課程」の実現

各学校における「カリキュラム・マネジメント」の実現

何を学ぶか

新しい時代に必要となる資質・能力を踏まえた 教科・科目等の新設や目標・内容の見直し

小学校の外国語教育の教科化、高校の新科目「公共」の新設など

各教科等で育む資質・能力を明確化し、目標や内容を構造的に示す

学習内容の削減は行わない*

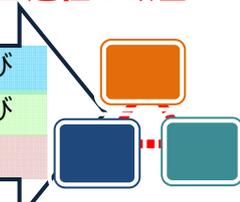
どのように学ぶか

主体的・対話的で深い学び（「アクティブ・ラーニング」）の視点からの学習過程の改善

生きて働く知識・技能の習得など、新しい時代に求められる資質・能力を育成

知識の量を削減せず、質の高い理解を図るための学習過程の質的改善

主体的な学び
対話的な学び
深い学び



*高校教育については、些末な事実的知識の暗記が大学入学選抜で問われることが課題になっており、そつした点を克服するため、重要用語の整理等を含めた高大接続改革等を進める。

主体的・対話的で深い学びの実現 (「アクティブ・ラーニング」の視点からの授業改善)について(イメージ)

「主体的・対話的で深い学び」の視点に立った授業改善を行うことで、学校教育における質の高い学びを実現し、学習内容を深く理解し、資質・能力を身に付け、生涯にわたって能動的(アクティブ)に学び続けるようにすること

【主体的な学び】の視点

学ぶことに興味や関心を持ち、自己のキャリア形成の方向性と関連付けながら、見通しを持って粘り強く取り組み、自己の学習活動を振り返って次につなげる「**主体的な学び**」が実現できているか。



主体的な学び
 対話的な学び
 深い学び

学びを人生や社会に生かそうとする
学びに向かう力・人間性等の涵養

生きて働く
知識・技能の習得

未知の状況にも対応できる
思考力・判断力・表現力等の育成



【対話的な学び】の視点

子供同士の協働、教職員や地域の人との対話、先哲の考え方を手掛かりに考えること等を通じ、自己の考えを広げ深める「**対話的な学び**」が実現できているか。



【深い学び】の視点

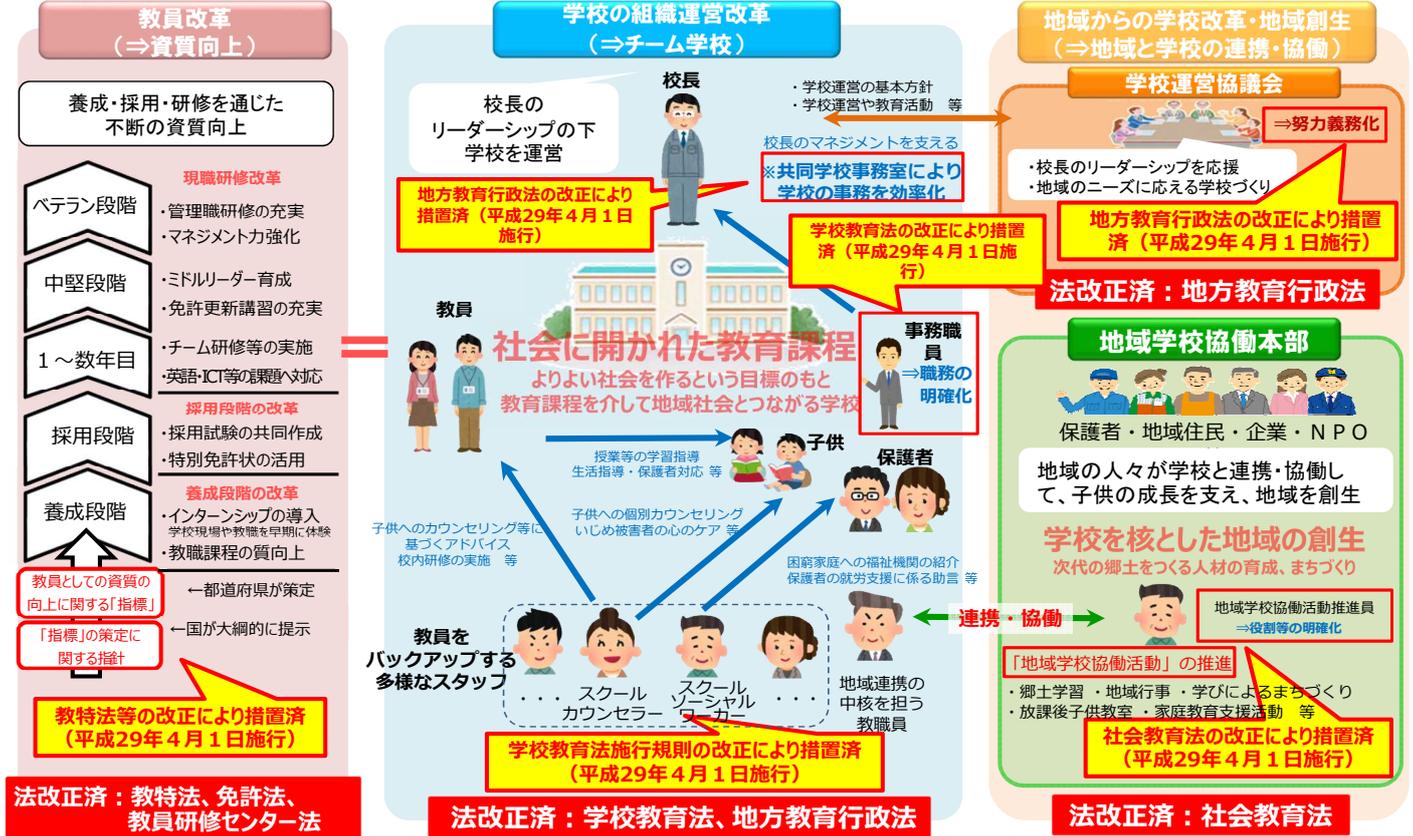
習得・活用・探究という学びの過程の中で、各教科等の特質に応じた「**見方・考え方**」を働かせながら、知識を相互に関連付けてより深く理解したり、情報を精査して考えを形成したり、問題を見いだして解決策を考えたり、思いや考えを基に創造したりすることに向かう「**深い学び**」が実現できているか。

「次世代の学校・地域」創生プラン(平成28年1月 文部科学大臣決定)の実現に向けて

中教審答申←教育再生実行会議第7次提言

中教審答申←教育再生実行会議第7次提言

中教審答申←教育再生実行会議第6次提言



「次世代の学校」の創生に必要な不可欠な教職員定数の戦略的充実

法改正済：義務標準法等

- ・ 障害に応じた特別の指導(通級による指導)、日本語能力に課題のある児童生徒への指導、初任者研修、少人数指導等の推進のための基礎定数の新設(義務標準法の改正)
- ・ 教職員定数の加配事由に「共同学校事務室」を明示(義務標準法の改正)

幼稚園教育要領、小・中学校学習指導要領等の改訂のポイント

1. 今回の改訂の基本的な考え方

- 教育基本法、学校教育法などを踏まえ、これまでの我が国の学校教育の実践や蓄積を活かし、子供たちが未来社会を切り拓くための資質・能力を一層確実に育成。その際、子供たちに求められる資質・能力とは何かを社会と共有し、連携する「社会に開かれた教育課程」を重視。
- 知識及び技能の習得と思考力、判断力、表現力等の育成のバランスを重視する現行学習指導要領の枠組みや教育内容を維持した上で、知識の理解の質をさらに高め、確かな学力を育成。
- 先行する特別教科化など道徳教育の充実や体験活動の重視、体育・健康に関する指導の充実により、豊かな心や健やかな体を育成。

2. 知識の理解の質を高め資質・能力を育む「主体的・対話的で深い学び」

「何ができるようになるか」を明確化

知・徳・体にわたる「生きる力」を子供たちに育むため、「何のために学ぶのか」という学習の意義を共有しながら、授業の創意工夫や教科書等の教材の改善を引き出していけるよう、全ての教科等を、①知識及び技能、②思考力、判断力、表現力等、③学びに向かう力、人間性等の3つの柱で再整理。

- (例) 中学校理科：①生物の体のつくりと働き、生命の連続性などについて理解させるとともに、
(生命領域) ②観察、実験など科学的に探究する活動を通して、生物の多様性に気付くとともに規則性を見いだしたり表現したりする力を養い、
③科学的に探究する態度や生命を尊重し、自然環境の保全に寄与する態度を養う。

14

我が国の教育実践の蓄積に基づく授業改善

我が国のこれまでの教育実践の蓄積に基づく授業改善の活性化により、子供たちの知識の理解の質の向上を図り、これからの時代に求められる資質・能力を育てていくことが重要。

小・中学校においては、これまでと全く異なる指導方法を導入しなければならないと浮足立つ必要はなく、これまでの教育実践の蓄積を若手教員にもしっかりと引き継ぎつつ、授業を工夫・改善する必要。

〔 語彙を表現に生かす、社会について資料に基づき考える、日常生活の文脈で数学を活用する、観察・実験を通じて科学的に根拠をもって思考する など 〕

※ 学校における喫緊の課題に対応するため、義務標準法*の改正による16年ぶりの計画的な定数改善を図るとともに、教員の授業準備時間の確保など新学習指導要領の円滑な実施に向けた指導体制の充実や、運動部活動ガイドラインの策定による業務改善などを一層推進。

* 義務標準法：公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律

※ 既に行われている優れた教育実践の教材、指導案などを集約・共有化し、各種研修や授業研究、授業準備での活用のために提供するなどの支援の充実。

3. 各学校におけるカリキュラム・マネジメントの確立

- 教科等の目標や内容を見渡し、特に学習の基盤となる資質・能力(言語能力、情報活用能力、問題発見・解決能力等)や現代的な諸課題に対応して求められる資質・能力の育成のためには、教科等横断的な学習を充実する必要。また、「主体的・対話的で深い学び」の充実には単元など数コマ程度の授業のまとまりの中で、習得・活用・探究のバランスを工夫することが重要。
- そのため、学校全体として、教育内容や時間の適切な配分、必要な人的・物的体制の確保、実施状況に基づく改善などを通して、教育課程に基づく教育活動の質を向上させ、学習の効果の最大化を図るカリキュラム・マネジメントを確立。

15

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(平成30年法律第71号)の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。(雇用対策法)
 ※(衆議院において修正)中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。
- (※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)
 ※(衆議院において修正)高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
 ※(衆議院において修正)事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I:公布日(平成30年7月6日)

II:平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

III:平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

※(衆議院において修正)改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

教師等の公務災害の認定等の件数

義務教育学校職員等における脳・心臓疾患及び精神疾患等に係る公務災害の認定等の件数

		平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成27年度から29年度計		認定件数	死亡件数
		認定件数	うち死亡	認定件数	うち死亡	認定件数	うち死亡	認定件数	うち死亡		
義務教育学校職員	脳・心臓疾患	13	3	5	2	4	2	22	7		
	精神疾患等	0	0	10	3	6	2	16	5		
	計	13	3	15	5	10	4	38	12		
義務教育学校職員 以外の教育職員	脳・心臓疾患	3	1	2	1	2	1	7	3		
	精神疾患等	5	1	4	0	1	0	10	1	(参考)地方公務員合計	
	計	8	2	6	1	3	1	17	4	認定件数	死亡件数
合計	脳・心臓疾患	16	4	7	3	6	3	29	10	62	27
	精神疾患等	5	1	14	3	7	2	26	6	113	37
	計	21	5	21	6	13	5	55	16	175	64

出典:「過労死等の公務災害補償状況について(地方公務員災害補償基金)」による

(注)

- 「過労死等」とは、過労死等防止対策推進法第2条において、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。」と定義されている。
- 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数で、当該年度以前に受理したものを含む。
- 「義務教育学校職員」とは、市町村立の小学校及び中学校、中等教育学校の前期課程並びに特別支援学校の小学部及び中学部の職員であって、市町村立学校職員給与負担法第1条により都道府県がその給与を負担しているものをいう。
- 「義務教育学校職員以外の教育職員」とは、①教育委員会事務局の職員、②教育委員会の所管する高等学校その他の公立学校の教職員、③教育委員会の所管する公立学校以外の教育機関の職員、④公立大学の教職員をいう。

ガイドライン策定の趣旨等

- 少子化の進展等の中、運動部活動を持続可能なものとするため、速やかに抜本的な改革に取り組む。
- 生徒に望ましいスポーツ環境を構築する観点に立ち、知・徳・体の「生きる力」を育み、バランスのとれた心身の成長と学校生活等を重視し、地域・学校等にに応じた多様で最適な形での実施を目指す。
- 義務教育の中学校を主な対象とし、高等学校も原則適用（多様な教育が行われている点に留意）。

1 適切な運営のための体制整備

- (1) 運動部活動の方針の策定等
 - 都道府県は「運動部活動の在り方に係る方針」を、学校の設置者は「設置する学校に係る運動部活動の方針」を、校長は、毎年度の「学校の運動部活動に係る活動方針」を策定。
 - 運動部顧問は、年間及び毎月の活動計画並びに活動実績を作成。校長は、活動方針とともに公表。
- (2) 指導・運営に係る体制の構築
 - 校長は、学校全体の適切な事務分掌等に留意して、運動部活動の適切な指導・運営管理体制を構築し、適正な数の運動部を設置。また、各運動部の活動内容を把握の上、適宜、指導・是正。
 - 学校の設置者は、部活動指導員を積極的に任用・配置。運動部顧問及び管理職対象の研修を実施。

2 合理的でかつ効率的・効果的な活動の推進のための取組

- 校長及び運動部顧問は、「運動部活動での指導のガイドライン(H25年5月文部科学省)」に則り、生徒の心身の健康管理、事故防止、体罰等の根絶を徹底（学校の設置者等は、支援及び指導・是正）。
- 中央競技団体は、運動部活動での効率的・効果的な科学的トレーニングの指導手引を作成・公開。
- 運動部顧問は、指導手引を活用し、休養を適切に取りつつ、短時間で効果が得られる指導を実施。

3 適切な休養日等の設定

- ジュニア期のスポーツ活動時間に関する医・科学的観点も踏まえ、以下を基準とする。
 - ・ 学期中は週当たり2日以上休養日（平日1日、土日1日以上）
 - ・ 長期休業中は学期中に準じた扱いを行うとともに、長期休養（オフシーズン）を設ける。
 - ・ 1日の活動時間は、長くとも平日は2時間程度、学校の休業日は3時間程度。
- ア（右上へ続く）

↳（3の続き）

- 都道府県、学校の設置者及び校長は、基準を踏まえた休養日・活動時間等を設定し、運用を徹底。

4 生徒のニーズを踏まえたスポーツ環境の整備

- (1) 生徒のニーズを踏まえた運動部の設置
 - 校長は、生徒の多様なニーズに応じた活動ができる運動部を設置（季節ごとに異なるスポーツを行う活動、レクリエーション志向で行う活動、体力づくりを目的とした活動等）。
 - 地方公共団体は、生徒のスポーツ活動の機会が損なわれないよう、合同部活動等の取組を推進。
- (2) 地域との連携等
 - 地方公共団体等は、学校や地域の実態に応じ、スポーツ団体、保護者及び民間事業者等の協力の下、学校と地域が協働・融合した地域のスポーツ環境を整備。社会教育活動への学校体育施設開放を推進。
 - スポーツ団体は、地方公共団体等と連携し、学校と地域が協働・融合した地域のスポーツ環境の充実を推進。また、部活動指導員の任用・配置及びスポーツ指導者の質の向上に関する取組に協力。

5 学校単位で参加する大会等の見直し

- 日本中学校体育連盟は、主催大会の参加資格や運営の在り方等を速やかに見直し。
- 都道府県中学校体育連盟及び学校の設置者は、学校が参加する大会の全体像を把握した上で、大会数の上限の目安等を策定。校長は、各運動部が参加する大会等を精査。

終わりに

- 地方公共団体は、長期的に、学校単位の運動部活動に代わりうる生徒のスポーツ活動の機会の確保・充実方策に係る検討が必要。

「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」(概要)

<ガイドラインの策定にあたって>

○部活動は学校教育の一環として、教育課程内の活動との関連を図る中で教育的効果が発揮されることが重要。

<本ガイドライン策定の趣旨>

- 文化部活動は分野や活動目的、ニーズ、指導者や顧問の関わり方、活動頻度や活動時間など極めて多様であり、生徒の自主的・自発的な参加となるよう実施形態の工夫やバランスのとれた生活や成長に配慮が必要。
- 中学校を主な対象とし、高等学校も心身の発達や進路に応じて多様な教育が行われている点に留意し原則適用。小学校についても児童の発達段階や教師の勤務負担軽減を考慮し、休養日や活動時間を適切に設定。
- 各学校においては、生徒の自主性・自発性を尊重し、部活動への参加を義務付けたり、活動を強制したりすることがないよう留意。

1 適切な運営のための体制整備

(1) 文化部活動の方針の策定等

- 都道府県は「文化部活動の在り方に関する方針」を、学校の設置者は「設置する学校に係る文化部活動の方針」を、校長は、毎年度の「学校の文化部活動に係る活動方針」を策定。
- 文化部顧問は、年間及び毎月の活動計画並びに活動実績を作成し、校長に提出。
- 校長は、活動方針及び活動計画等を学校のHPへの掲載等により公表。

(2) 指導・運営に係る体制の構築

- 校長は、持続可能な活動や適切な指導・運営体制ができるよう適正な数の文化部の設置。
- 校長は、活動内容を把握の上、適宜、指導・是正。
- 学校の設置者は、部活動指導員を積極的に任用・配置。文化部指導者及び管理職対象の研修を実施。

2 合理的でかつ効率的・効果的な活動の推進のための取組

- 校長及び文化部指導者は、生徒の心身の健康管理、事故防止、体罰等の根絶を徹底。
- 文化関係団体等は、文化部活動での合理的で効率的・効果的な活動のための指導手引を作成・公開。
- 文化部指導者は、指導手引を活用し、休養を適切に取りつつ、短時間で効果が得られる指導を実施。

3 適切な休養日等の設定

- 学期中は週当たり2日以上休養日（平日1日、土日1日以上）。
- 長期休業中は学期中に準じた扱いを行うとともに、長期休養（オフシーズン）を設定。
- 1日の活動時間は、長くとも平日は2時間程度、学校の休業日は3時間程度。
- 都道府県、学校の設置者及び校長は、基準を踏まえた休養日・活動時間等を設定し、運用を徹底。

<終わりに>

- 学校外の活動への参加によって、様々な価値や自己の生き方、キャリア形成を考える機会となることも期待。
- 国、地方公共団体及び関係団体等は、子供達が芸術文化等に親しむ機会が確保されるよう課題に着実に取り組む。

4 生徒のニーズを踏まえた環境の整備

(1) 生徒のニーズを踏まえた文化部の設置

- 校長は、性別や障害の有無を問わず、生徒の多様なニーズに応じた活動ができる文化部を設置。
- 地方公共団体は、生徒の部活動の参加機会が損なわれないよう、合同部活動等の取組を推進。

(2) 地域との連携等

- 地方公共団体は、長期的に、学校単位の部活動に代わりうる生徒の芸術文化等の活動の機会の確保・充実方策に係る検討が必要。
- 地方公共団体等は、学校や地域の実態に応じ、関係団体や保護者及び民間事業者等の協力の下、学校と地域が協働・融合した地域の環境を整備。社会教育活動への学校施設開放を推進。
- 関係団体は、地方公共団体等と連携し、学校と地域が協働・融合した地域の環境の充実を推進。また、部活動指導員の任用・配置及び指導者の質の向上に関する取組に協力。

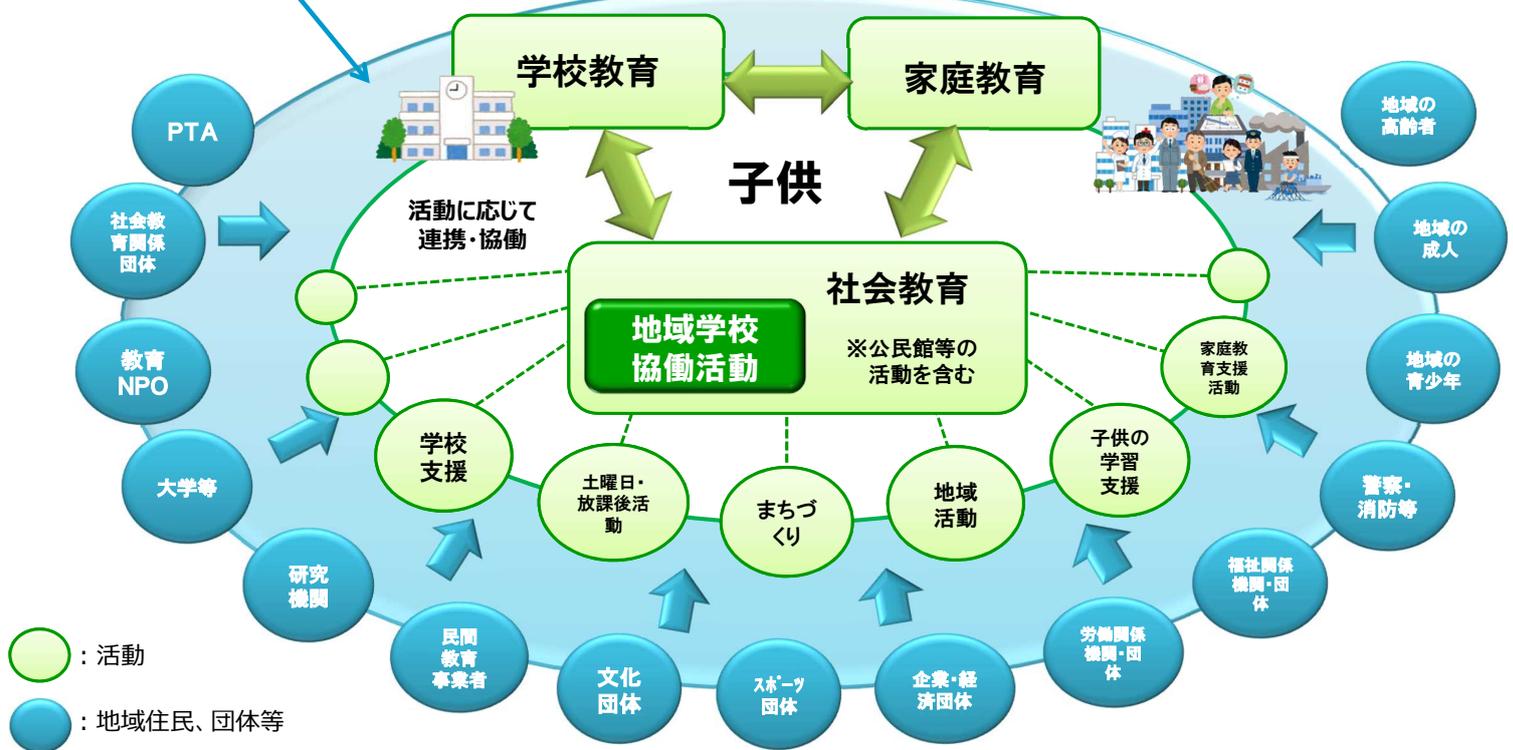
5 学校単位で参加する大会等の見直し

- 大会等の主催者は、主催大会の参加資格や運営の在り方の見直し及び関連規定の整備等を速やかに実施。
- 都道府県中学校文化連盟等及び学校の設置者は、学校が参加する大会や地域の行事、催し等の全体像を把握し、大会数の上限の目安等を策定。
- 校長は上記目安を踏まえ、各部が参加する大会等を精査。

地域全体で未来を担う子供たちの成長を支える仕組み（地域学校協働活動）

- 「地域学校協働活動」とは、幅広い地域住民の参画を得て、地域全体で子供たちの学びや成長を支えるとともに、「学校を核とした地域づくり」を目指して、地域と学校が相互にパートナーとして行う様々な活動
- 次代を担う子供に対して、どのような資質を育むのかという目標を共有し、地域社会と学校が協働
- 従来の地縁団体だけではなく、新しいつながりによる地域の教育力の向上・充実は、地域課題解決等に向けた連携・協働につながり、持続可能な地域社会の源となる

★より多くの、より幅広い層の地域住民、団体等が参画し、目標を共有し、「緩やかなネットワーク」を形成



20

家庭教育支援の推進について

家庭教育：父母その他の保護者が子供に対して行う教育

家庭教育は、すべての教育の出発点であり、子供の豊かな情操や基本的な生活習慣、家族を大切に作る気持ちや他人に対する思いやり、命を大切に作る気持ち、善悪の判断などの基本的倫理観、社会的なマナー、自制心や自立心を養う上で重要な役割を担うものである。

家庭教育支援の推進に関する検討委員会報告書(平成24年)

「つながりが創る豊かな家庭教育～親子が元気になる家庭教育支援を目指して～」から要約

教育基本法

(改正教育基本法(H18)において家庭教育に関する条文を新設)

(家庭教育)

第10条 父母その他の保護者は、子の教育について第一義的責任を有するものであって、生活のために必要な習慣を身に付けさせるとともに、自立心を育成し、心身の調和のとれた発達を図るよう努めるものとする。

2 国及び地方公共団体は、家庭教育の自主性を尊重しつつ、保護者に対する学習の機会及び情報の提供その他の家庭教育を支援するために必要な施策を講ずるよう努めなければならない。

(学校、家庭及び地域住民等の相互の連携協力)

第13条 学校、家庭及び地域住民その他の関係者は、教育におけるそれぞれの役割と責任を自覚するとともに、相互の連携及び協力を努めるものとする。

21

第2章 「学校における働き方改革の実現に向けた方向性」 関連

教科等の担任制の実施状況(公立小学校)

(平成27年度計画)

学年 \ 教科	国語	社会	算数	理科	生活	音楽	図画 工作	家庭	体育	外国語 活動
第1学年	3.3%		5.1%		1.3%	12.4%	4.8%		6.0%	
第2学年	5.9%		7.1%		1.8%	20.8%	9.5%		7.0%	
第3学年	10.3%	5.7%	15.5%	20.8%		42.5%	17.2%		7.9%	
第4学年	11.1%	6.9%	17.6%	31.3%		51.1%	21.3%		8.7%	
第5学年	11.6%	14.1%	20.8%	45.3%		57.4%	22.0%	34.7%	11.1%	12.9%
第6学年	11.6%	15.2%	20.4%	48.9%		60.2%	22.9%	36.5%	12.2%	13.6%

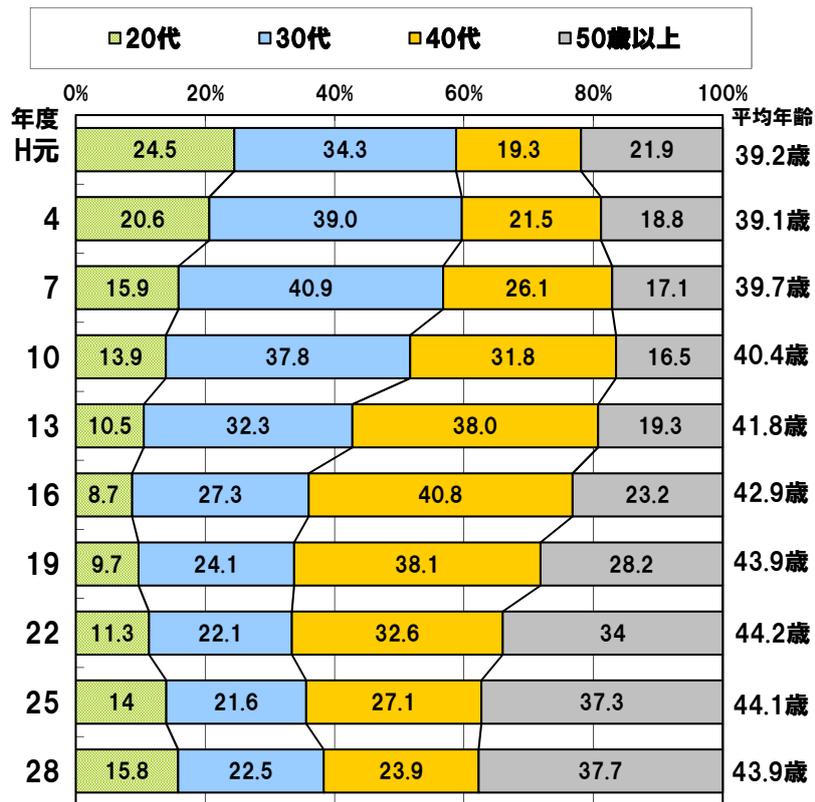
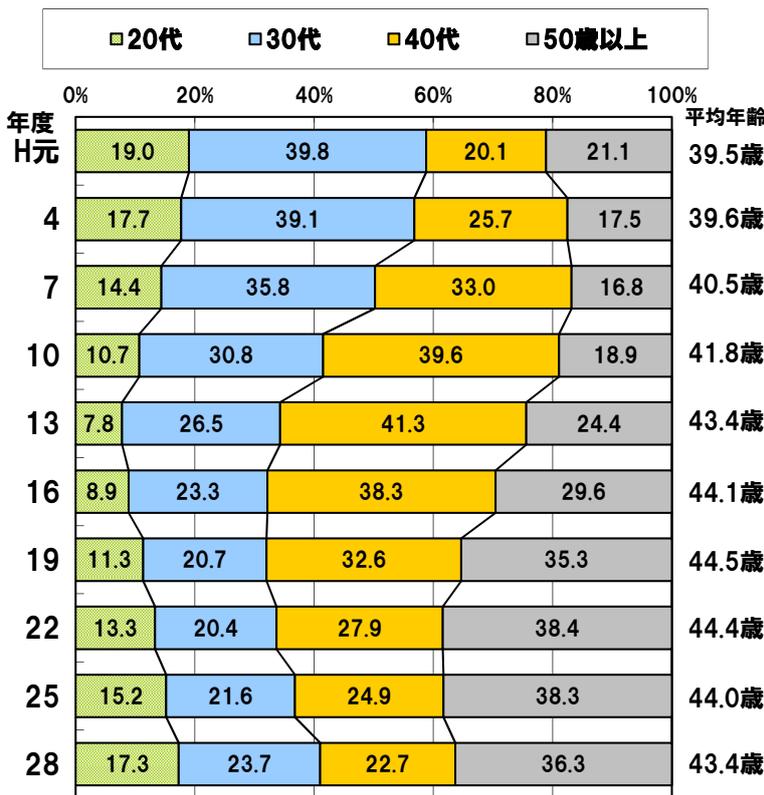
※教員の得意分野を生かして実施するもの、中・高等学校の教員が兼務して実施するもの、非常勤講師が実施するものなどを含む。

公立小・中学校の教員の年齢構成【推移】

○ 高齢者層が占める割合が多いものの、近年は、若年層の割合も増加傾向にある。

小学校

中学校



文部科学省調査

24

学校行事の実施状況(公立小・中学校)

(平成27年度計画)

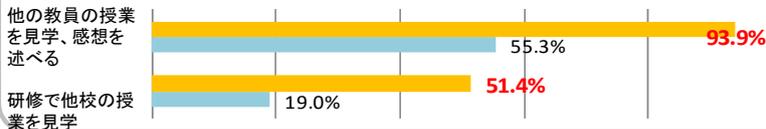
授業時数	40以下	41～49	50～59	60～69	70以上
学校数の割合(小学校5年)	18.1%	19.5%	25.0%	20.5%	16.8%
学校数の割合(中学校1年)	45.8%	19.9%	15.1%	9.5%	9.0%

- *1 学習指導要領においては、特別活動の授業のうち、学級活動以外の児童・生徒会活動、クラブ活動及び学校行事については、それらの内容に応じ、標準授業時数の枠外で、年間、学期ごと、月ごとなどに適切な授業時数を充てるものとされている。
- *2 単位は、単位時間である。ここでは、1単位時間を、小学校については45分、中学校については50分として計算している。
- *3 学校行事については、午前の全部を使用する場合は4単位時間、午後の全部を使用する場合は2単位時間、一日の全部を使用する場合は6単位時間に換算している。

校内研修等で教員が日頃から共に学び合い、指導改善や意欲の向上につながっている

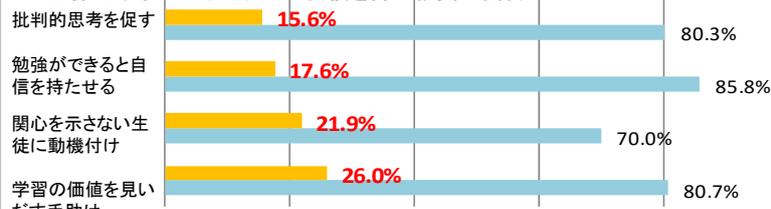
- 日本の学校には教員が学び合う校内研修、授業研究の伝統的な実践の背景があり、組織内指導者による支援を受けている割合、校長やその他の教員からフィードバックを受けている割合が高い。
- 教員間の授業見学や自己評価、生徒対象の授業アンケートなど多様な取組の実施割合が高い。
- これらの取組の効果として、指導実践の改善や仕事の満足度、意欲等の面で好影響があると回答している教員の割合が参加国平均よりも高い。

<授業見学の実施状況>

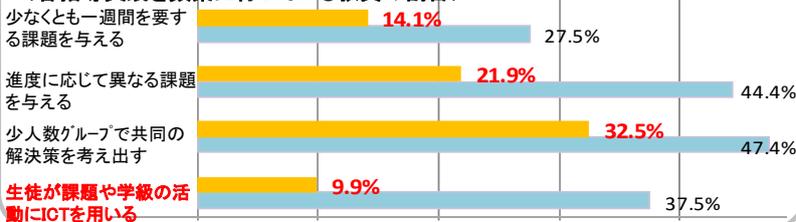


教員は、主体的な学びを引き出すことに対する自信が低く、ICTの活用等の実施割合も低い

<主体的な学びの引き出しに自信を持つ教員の割合>



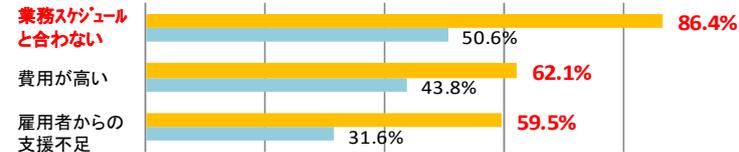
<各指導実践を頻繁に行っている教員の割合>



研修への参加意欲は高いが、業務多忙や費用、支援不足が課題

- 日本の教員は公式の初任者研修に参加している割合が高く、校内研修が盛んに行われている。
- 日本では、研修へのニーズが全体的に高いが、参加への障壁として業務スケジュールと合わないことを挙げる教員が特に多く、多忙であるため参加が困難な状況がある。

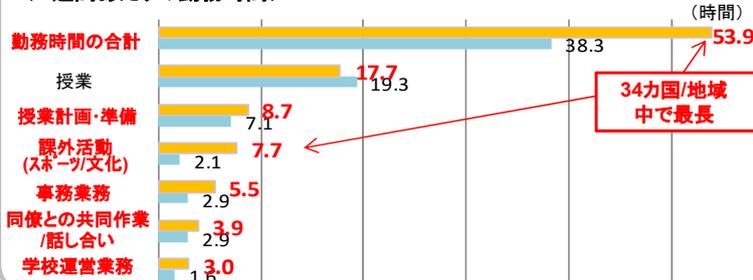
<研修参加への妨げ>



教員の勤務時間は参加国中で断トツに長い！人員不足感も大きい

- 日本の教員の1週間当たりの勤務時間は最長。
- 授業時間は参加国平均と同程度であるが、課外活動(スポーツ・文化活動)の指導時間が特に長く、事務業務、授業の計画・準備時間も長い。
- 教員や支援職員等の不足を指摘する校長も多い。

<1週間あたりの勤務時間>



OECD・TALIS - 教員の仕事の時間配分について

- 日本の教員の1週間当たりの勤務時間は、参加国中最長(日本53.9時間、平均38.3時間)。
- 教員が指導(授業)に使ったと回答した時間は、参加国平均と同程度(日本17.7時間、平均19.3時間)である一方、課外活動(スポーツ・文化活動)の指導時間が特に長い(日本7.7時間、平均2.1時間)。
- また、一般的事務業務(日本5.5時間、平均2.9時間)や学校内外で個人で行う授業の計画や準備に使った時間(日本8.7時間、平均7.1時間)等も長い。

(参考)平成25年3月分厚生労働省勤労統計調査

30人以上の事業所規模の月間総実労働時間: 146.7時間(所定外労働時間を含む)

(参考)教員の仕事時間

	仕事時間の合計	指導(授業)に使った時間	学校内外で個人で行う授業の計画や準備に使った時間	学校内での同僚との共同作業や話し合いに使った時間	生徒の課題の採点や添削に使った時間	生徒に対する教育相談に使った時間
日本	53.9時間	17.7時間	8.7時間	3.9時間	4.6時間	2.7時間
参加国平均	38.3時間	19.3時間	7.1時間	2.9時間	4.9時間	2.2時間
	学校運営業務への参画に使った時間	一般的事務業務に使った時間	保護者との連絡や連携に使った時間	課外活動の指導に使った時間	その他の業務に使った時間	
日本	3.0時間	5.5時間	1.3時間	7.7時間	2.9時間	
参加国平均	1.6時間	2.9時間	1.6時間	2.1時間	2.0時間	

※直近の「通常の一週間」(休暇や休日、病気休業などによって勤務時間が短くならなかった一週間)において、所属する学校で求められる仕事に従事した時間数を教員に質問。週末や夜間など、勤務時間外に行った仕事時間も含まれる。

OECD・TALIS — 教員間の協力

○ 日本では、「他の教員の授業を見学し、感想を述べる」という項目に「行っていない」と回答した教員が参加国平均に比べて極めて低い(日本6.1%、平均44.7%)。

○ 一方、「同僚と教材のやりとりをしていない」(日本11.1%、平均7.4%)、「特定の生徒の学習の向上について議論を行っていない」(日本6.0%、平均3.5%)、「他の教員と共同して、生徒の学習の進捗状況を評価する基準を定めることを行っていない」(日本16.6%、平均8.8%)、「専門性を高めるための勉強会に参加していない」(日本18.8%、平均15.7%)と回答した教員の割合は、参加国平均より高い。

(参考)教員間の協力

	学級内でチーム・ティーチングを行っていない	他の教員の授業を見学し、感想を述べることを行っていない	学級や学年をまたいだ合同学習を行っていない	同僚と教材のやりとりをしていない
日本	34.0%	6.1%	37.5%	11.1%
参加国平均	41.9%	44.7%	21.5%	7.4%
	特定の生徒の学習の向上について議論を行っていない	他の教員と共同して、生徒の学習の進捗状況を評価する基準を定めることを行っていない	分掌や担当の会議に出席していない	専門性を高めるための勉強会に参加していない
日本	6.0%	16.6%	3.6%	18.8%
参加国平均	3.5%	8.8%	9.0%	15.7%

28

OECD・TALIS — 学校における教育資源

○ 日本の学校においては、質の高い指導を行う上で、「資格を持つ教員や有能な教員の不足」(日本79.7%、平均38.4%)、「特別な支援を要する生徒への指導能力を持つ教員の不足」(日本76.0%、平均48.0%)、「職業教育を行う教員の不足」(日本37.3%、平均19.3%)、「支援職員の不足」(日本72.4%、平均46.9%)が「妨げになっている」と回答した校長の学校に所属する教員の割合が、参加国平均に比べて高い。

(参考)学校における教育資源

	資格を持つ教員や有能な教員の不足	特別な支援を要する生徒への指導能力を持つ教員の不足	職業教育を行う教員の不足	教材(教科書など)が不足している、あるいは適切ではない	教育用コンピュータが不足している、あるいは適切ではない
日本	79.7%	76.0%	37.3%	17.2%	28.3%
参加国平均	38.4%	48.0%	19.3%	26.3%	38.1%
	インターネット接続環境が不十分である	教育用コンピュータソフトウェアが不足している、あるいは適切ではない	図書館の教材が不足している、あるいは適切ではない	支援職員の不足	
日本	29.8%	40.1%	40.2%	72.4%	
参加国平均	29.9%	37.5%	29.3%	46.9%	

※質の高い指導を行う上で、各項目の教育資源の問題が「非常に妨げになっている」「いづらか妨げになっている」と回答した校長の学校に所属する教員の割合

29

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改革の促進」関連

教育公務員の勤務時間等について

教育公務員の勤務時間その他の勤務条件は、一部の規定を除き、労働基準法が適用される（地方公務員法第58条）ことから、同法の制約の範囲内、国及び他の地方公共団体の職員との間に均衡を失わないように、当該地方公共団体の条例で定められる。（地方公務員法第24条）

※ 県費負担教職員については、都道府県の条例で定められる。（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第42条）

勤務時間

勤務時間とは、「職員が上司の指揮監督を受けて、原則としてその職務のみに従事しなければならない時間」をいう。勤務時間は、上記のような正規の勤務時間と超過勤務命令などの特命により勤務時間とされたものとのに分けることができる。

具体的な勤務時間は各条例等によって定められるが、労働基準法第32条において、

- 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない
- 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならないと規定されており、教育公務員はその制約を受ける

※ なお、労働基準法において、一定の要件を満たした場合、ある一定の対象期間において、平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲で、同期間内の特定の週において40時間以上、特定の日に8時間以上の労働をさせることができる「変形労働時間制」が認められており、1か月間の変形労働時間制（同法第32条の2）や1年間の変形労働時間制（同法第32条の4）に関する規定がある。

この点、教育公務員を含めて地方公務員においては、1か月間の変形労働時間制は適用されるが、1年間の変形労働時間制は適用除外（地方公務員法第58条）となっている。

時間外勤務命令

教育公務員は、勤務時間の割振り等により、原則として、時間外勤務が生じないようにする必要があり、勤務時間外に業務を命ずる時には、超勤4項目について臨時又は緊急のやむをえない場合に限られている。時間外勤務を行うにあたっては、健康及び福祉を害さないように考慮しなければならない。

<いわゆる「超勤4項目」>

1. 生徒の実習に関する業務
2. 学校行事に関する業務
3. 教職員会議に関する業務
4. 非常災害等のやむを得ない場合の業務

休憩時間

労働基準法に基づいて、勤務時間が6時間を超えて8時間以下である場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を与えなければならない。（同法第34条）

休憩時間の付与にあたっては、①労働時間の途中に与えなければならず、②原則としていっせいに与えなければならず、③自由に利用させなければならない。

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 厚生労働省作成)

- ◆ 使用者は労働法制上、労働時間を適正に把握するなど、**労働時間を適切に管理する責務**を有している。
- ◆ 本ガイドラインの適用範囲については、公立学校も適用範囲に含まれることから、平成29年2月10日付けで文部科学省から各都道府県・指定都市教育委員会あてに内容を周知。

始業・終業時刻の確認及び記録	◆ 使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。
始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法	◆ 使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。 ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。 イ <u>タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。</u>
賃金台帳の適正な調製	◆ 使用者は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。 ◆ 賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法120条に基づき、30万円以下の罰金に処されること。
労働時間の記録に関する書類の保存	◆ 使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存しなければならないこと。



働き方改革推進法(労働安全衛生法改正)により、学校を含め、勤務時間管理が法令上の義務として明文化

新労働安全衛生法

第六十六条の八の三 **事業者は**、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、**厚生労働省令で定める方法により、労働者**(次条第一項に規定する者を除く。)**の労働時間の状況を把握しなければならない。**

新労働安全衛生規則

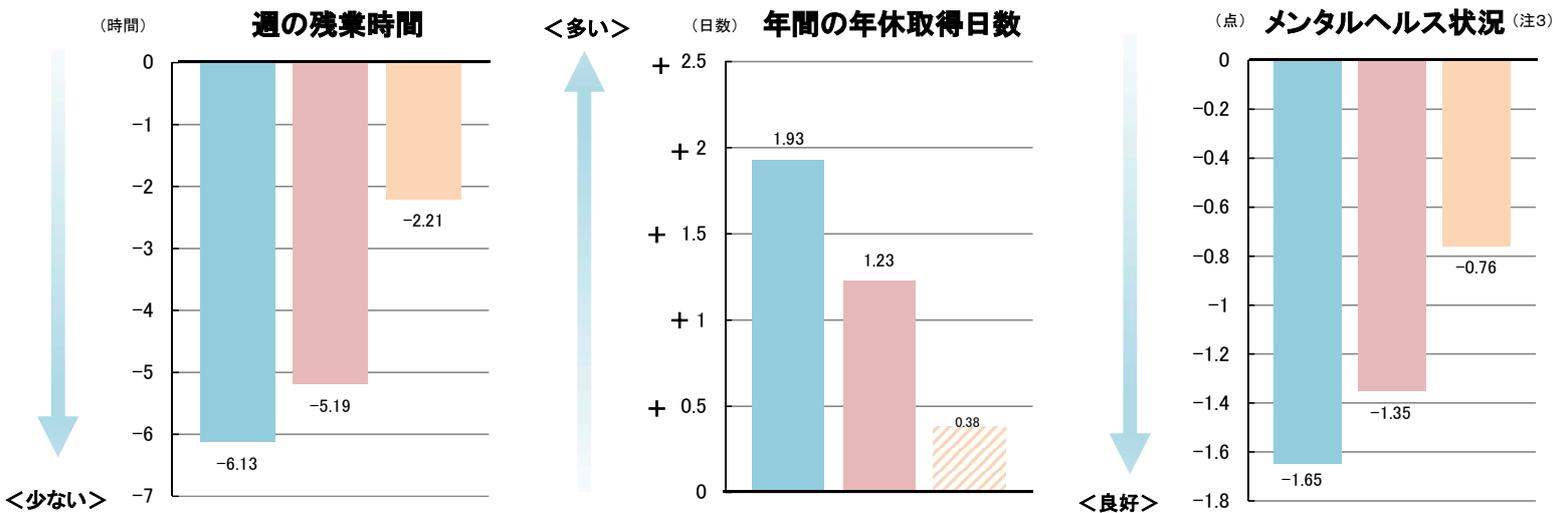
第五十二条の七の三 法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法は、**タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法**とする。

32

勤務時間の把握に関する調査・分析

『労働時間を正確に把握すること』が、「残業時間の減少」、「年休取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資する。

労働時間把握の正確性が与える影響度【「正確に把握されていない」を0《基準》とした場合】(注1)



- 正確に把握されている
- 概ね正確に把握されている
- あまり正確に把握されていない(注2)

(資料出所)厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)

(注) 1. 年間の年休取得日数の図中に示されたシャドウをかけた部分を除いて、全て統計的に1%水準で有意であったものを記載している。

2. 年間の年休取得日数の図中に示されたシャドウをかけた部分は、該当変数が統計的に有意ではなかったことを示している。

3. 「メンタルヘルス状況」は日本版GHQ(The General Health Questionnaire、GHQ精神健康調査票)を用いており、0~12点で評価される。点数が高いほどメンタルヘルスの状態が悪く、点数が低くなるほどメンタルヘルスの状態が良好になることを意味するものである。

北九州市教育委員会の取組

校務支援システムによる勤務時間管理

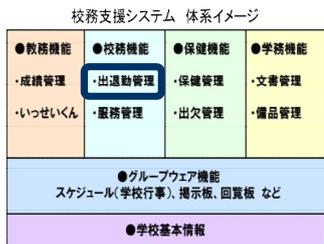
1 導入の経緯

平成24年4月（サービス機能（出退勤時間管理含む）については、平成25年1月）から校務情報のデータ化・データ共有化、事務処理の効率化、務負担の軽減等を図るため、成績管理、出欠管理、文書管理、サービス管理等を行える校務支援システムを導入。

2 出退勤時間登録方法

カードリーダー設置校においては、出勤時及び退勤時にICカードをカードリーダー（図1）にかざすことで出退勤時間を登録。カードリーダー未設置校においては、各自のイントラパソコンから、出勤登録及び退勤登録の画面（図2）を開いて出退勤時間を登録。

現在、すべての学校で出退勤登録を簡単に行えるよう、カードリーダーの設置を順次進めているところ。



【図1 カードリーダー】



【図2 出退勤登録画面】

勤務時間管理を活用した取組

1 学校管理職等による所属教職員の出退勤時間確認

学校管理職は所属教職員の出退勤時間が確認できるため、所属教職員一人一人の業務の繁忙状況などを確実に把握できるようになった。また、業務状況の把握だけでなく、体調管理等にも活用している。

2 教育委員会による出退勤時間の把握

教育委員会において、すべての教職員の出退勤時間を把握し、学校ごと、職ごと、個人ごと等の情報を抽出、分析できるようになったため、学校状況の把握や健康管理、業務改善の効果検証等で活用できるようになった。

3 管理職への情報提供

管理職に対し、市内全校の平均月在校時間（出勤して退勤するまでの時間から勤務時間を除いた時間）の情報を提供している。これにより管理職による勤務時間管理の徹底を促している。

また、学校担当課長の訪問の際には、この情報を活用して、管理職への在校時間の管理や業務改善についての指導・助言を行っている。

4 健康被害防止対策

平成20年2月から、一月の在校時間が100時間を超えた者及び二月の在校時間の平均が80時間を超え、面接指導を希望した者については、労働安全衛生法に基づき、産業医等による面接指導を実施している。なお、平成26年度より、新規採用職員については、在校時間が100時間を超えた者、その他の職員については、在校時間が連続3ヶ月100時間を超えた者等を対象に、夏季及び冬季休業期間中に集中的に産業医による面接指導を実施し、健康の確保に努めている。

34

労働安全衛生管理体制の整備について①

1. 学校において整備することが求められる主な安全衛生管理体制

< 1. 常時50人以上の労働者を使用する事業場 >

➢ 衛生管理者：衛生に係る技術的事項を管理する者

職務の例：少なくとも週1回の巡視、健康に異常のある者の発見及び処置、作業環境の衛生上の調査 等

資格：衛生管理者免許取得者、医師、「保健体育」の中学・高等学校教諭、養護教諭（※1）等から選任

➢ 産業医：労働者の健康管理等を行う者

職務の例：健康診断及び面接指導等の実施、作業環境の維持管理、少なくとも月1回の巡視 等

資格：医師のうち、厚生労働大臣が定める研修を修了した者等から選任

（学校保健安全法により全ての学校に置くこととされている「学校医」に加えて選任することが必要）

➢ 衛生委員会：衛生に関する重要事項について調査審議する機関

構成：校長、衛生管理者、産業医等で構成

主な調査審議事項：①勤務中の事故等に関する原因調査、防止対策と勤務環境管理

②健康診断等の結果に基づいた教職員の健康管理

③教職員に対する安全衛生教育についての計画策定

④長時間にわたる勤務による教職員の健康障害の防止対策 等

< 2. 常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場 >

➢ 衛生推進者：衛生に係る業務を担当する者

職務の例：作業環境の点検、健康の保持増進のための措置に関すること 等

資格：業務を担当するため必要な能力を有すると認められる者から選任（※2）

※1 衛生管理者規程（昭和47年労働省告示第94号）において、衛生管理者免許を有していなくても衛生管理者に選任できる者があげられている。

※2 安全衛生推進者等の選任に関する基準（昭和63年労働省告示第80号）において、大学又は高等専門学校を卒業した者で、その後一年以上衛生の実務に従事した経験を有するもの等があげられている。

