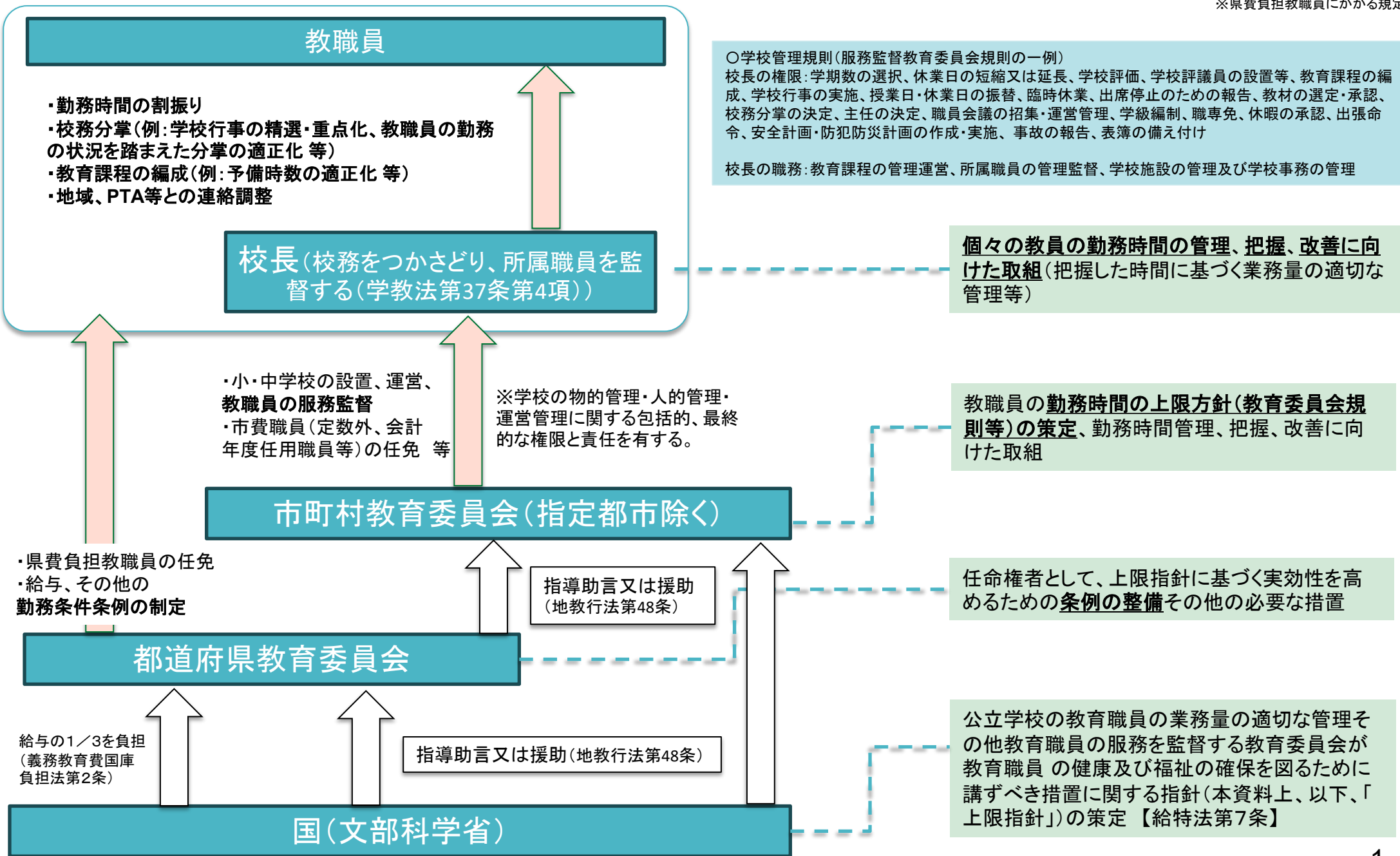


# 教育職員の健康及び福祉の 確保等に関する関連資料

# 教育職員の勤務条件条例主義及び健康確保を図るために講ずべき措置に関する各主体の権能

地方公務員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定めることとされ、県費負担教職員の場合、都道府県の条例で定めるところとされている。その上で、勤務時間の割振りをはじめとする教職員の服務監督は市町村教育委員会が行うこととされている。

※県費負担教職員にかかる規定



## 趣 旨

公立の義務教育諸学校等における働き方改革を推進するため、教育職員について一年単位の変形労働時間制を条例により実施できるようにするとともに、文部科学大臣が教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を策定及び公表することとする。

## 概 要

- 我が国の教師の業務は長時間化しており、近年の実態は極めて深刻。
- 持続可能な学校教育の中で教育成果を維持し、向上させるためには、教師のこれまでの働き方を見直し、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することが急務。
- このため、学校における働き方改革を推進するための総合的な方策の一環として、以下の措置を講ずるよう、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)の一部を改正する。

### 1. 一年単位の変形労働時間制の適用(休日のまとめ取り等)【第5条関係】

- 夏休み等児童生徒の長期休業期間の教師の業務の時間は、学期中よりも短くなる傾向。
- 学期中の業務の縮減に加え、かつて行われていた夏休み中の休日のまとめ取りのように集中して休日確保すること等が可能となるよう、公立学校の教師については、地方公共団体の判断により、一年単位の変形労働時間制の適用を可能とする(※)。

#### ※改正の内容

- ・ 一年単位の変形労働時間制を規定した労働基準法第32条の4(地方公務員は地方公務員法第58条により適用除外)について、公立学校の教師に対して適用できるよう、地方公務員法第58条の読み替え規定を整備する。
- ・ その際、労働基準法において労使協定により定めることとされている事項(対象となる労働者の範囲、対象期間、労働日ごとの労働時間 等)については、勤務条件条例主義を踏まえ、条例により定めることと読み替える。

### 2. 業務量の適切な管理等に関する指針の策定【第7条関係】

- 公立学校の教師が所定の勤務時間外に行う業務の多くが、超過勤務命令によらないものであること等を踏まえ、文部科学大臣は、公立学校の教師の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を定めるものとする。

## 施行 期 日

1. 一年単位の変形労働時間制の適用(第5条関係)については令和3年4月1日
2. 業務量の適切な管理等に関する指針の策定(第7条関係)については令和2年4月1日



## 第1章 総則

### ○趣旨

- ・教師の長時間勤務の実態は深刻であり、持続可能な学校教育の中で効果的な教育活動を行うためには、学校における働き方改革が急務。
- ・公立学校の教師については、時間外勤務命令は「超勤4項目」に限定されるものの、校務として行われている業務については、時間外勤務を命じられて行うものでないとしても学校教育活動に関する業務であることに変わりはなく、こうした業務を行う時間も含めて時間を管理することが学校における働き方改革を進める上で必要不可欠。
- ・このような状況を踏まえ、給特法第7条に基づき、教師の業務量の適切な管理その他教師のサービスを監督する教育委員会が教師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を定めるもの。

### ○対象の範囲

給特法第2条に規定する公立の義務教育諸学校等の教育職員のサービスを監督する教育委員会、及び同条に規定する公立の義務教育諸学校等の教育職員全て

※義務教育諸学校等：小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園

教育職員：校長（園長）、副校長（副園長）、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員

※事務職員等については、「36協定」における時間外労働の規制が適用される。

## 第2章 服務監督教育委員会が講ずべき措置等

### ○業務を行う時間の上限

「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**」とし、勤務時間管理の対象とする。

具体的には、「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含めて教育職員が在校している時間を基本とし、当該時間に、以下①、②を加え、③、④を除いた時間を在校等時間とする。

#### <基本とする時間>

○在校している時間

#### <加える時間>

- ①校外において職務として行う研修や児童生徒の引率等の職務に従事している時間
- ②各地方公共団体で定めるテレワークの時間

#### <除く時間>

- ③勤務時間外における自己研鑽及び業務外の時間（※自己申告による）
- ④休憩時間

### ○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**

※児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により業務を行わざるを得ない場合は、1か月の時間外在校等時間100時間未満、1年間の時間外在校等時間720時間以内（連続する複数月の平均時間外在校等時間80時間以内、かつ、時間外在校等時間45時間超の月は年間6カ月まで）

## ○教育職員のサービスを監督する教育委員会が講ずべき措置

- (1) 本指針を参考にしながら、その所管に属する学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針(「上限方針」)を教育委員会規則等において定める。
- (2) 教育職員が在校している時間は、ICTの活用やタイムカード等により客観的に計測。校外で職務に従事している時間も、できる限り客観的に計測。計測した時間は公務災害が生じた場合等に重要な記録となることから、公文書としてその管理及び保存を適切に行う。
- (3) 休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法等の規定を遵守する。
- (4) 教育職員の健康及び福祉を確保するため、以下の事項に留意する。
  - － 在校等時間が一定時間を超えた教育職員に医師による面接指導を実施すること。
  - － 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。 等
- (5) 上限方針を踏まえた所管に属する各学校における取組の実施状況を把握した上で、その状況を踏まえつつ、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施。上限方針で定める上限時間の範囲を超えた場合には、所管内の各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。
- (6) 上限方針を定めるに当たっては人事委員会(置かない場合は地方公共団体の長)と認識を共有し、専門的な助言を求めるなど連携を図る。講ずべき措置に関し、人事委員会の求めに応じて実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図る。

## ○留意事項

### (1) 上限時間について

- ・ 本指針は上限時間まで業務を行うことを推奨する趣旨ではない。
- ・ 本指針は、学校における働き方改革の総合的な方策の一環であり、在校等時間の長時間化を防ぐ他の取組と併せて取り組まれるべきもの。決して、これらの取組を講ずることなく、学校や教育職員に対し、上限時間を遵守することを求めるのみではない。

### (2) 虚偽の記録等について

- ・ 在校等時間を上限時間の範囲内とすることが目的化し、授業など教育課程内の学校教育活動であって真に必要な活動であるものをおろそかにすることや、実際より短い虚偽の時間を記録に残す、又は残させることがあってはならない。

### (3) 持ち帰り業務について

- ・ 本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則。上限時間を遵守す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することは、厳に避ける。仮に業務の持ち帰りが行われている実態がある場合には、その実態把握に努めるとともに、業務の持ち帰りの縮減に向けた取組を進める。

### (4) 都道府県等が講ずべき措置について

- ・ 都道府県及び指定都市においては、サービス監督教育委員会が定める上限方針の実効性を高めるため、条例等の整備その他の必要な措置を講ずるものとする。

# 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【第2章第2節抜粋】

## 第2章 服務監督教育委員会が講ずべき措置等

### 第2節 服務監督教育委員会が講ずべき措置

服務監督教育委員会は以下の措置を講ずべきものとする。

- (1) 本指針を参考にしながら、その所管に属する学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針(以下「上限方針」という。)を教育委員会規則等において定めること。
- (2) 労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)等において、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、教育職員が在校している時間は、ICTの活用やタイムカード等により客観的に計測すること。また、校外において職務に従事している時間についても、できる限り客観的な方法により計測すること。また、当該計測の結果は公務災害が生じた場合等において重要な記録となることから、公文書としてその管理及び保存を適切に行うこと。
- (3) 休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法等の規定を遵守すること。
- (4) 教育職員の健康及び福祉を確保するため、以下の事項に留意すること。
  - イ 在校等時間が一定時間を超えた教育職員に医師による面接指導を実施すること。
  - ロ 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。
  - ハ 教育職員の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
  - ニ 年次有給休暇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。
  - ホ 心身の健康問題についての相談窓口を設置すること。
  - ヘ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は教育職員に産業医等による保健指導を受けさせること。
- (5) 上限方針を踏まえた所管に属する各学校における取組の実施状況を把握すること。また、その状況を踏まえ、業務の分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施すること。特に、教育職員の在校等時間が上限方針で定める上限時間の範囲を超えた場合には、所管に属する各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。
- (6) 上限方針を定めるに当たっては、人事委員会(人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長。以下同じ。)と当該上限方針について認識を共有し、専門的な助言を求めるなど連携を図ること。また、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉を図るために講ずべき措置に関し、人事委員会の求めに応じて実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図ること。
- (7) 上限方針の内容について、保護者及び地域住民その他の関係者の理解が得られるよう、それらの者に対して広く上限方針の周知を図ること。

# 上限指針に規定する教育委員会が講ずべき措置に関する取組状況について①

上限指針においては、**サービス監督教育委員会**は、所管の学校における取組の実施状況の把握、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施等について講ずべきとされている。

## 第2章 サービス監督教育委員会が講ずべき措置等

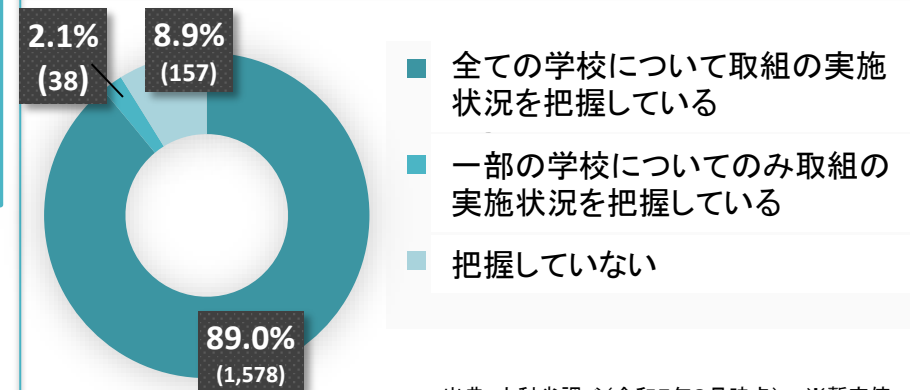
### 第2節 サービス監督教育委員会が講ずべき措置

(5) 上限方針を踏まえた所管に属する各学校における取組の実施状況を把握すること。

また、その状況を踏まえ、**業務の分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施**すること。

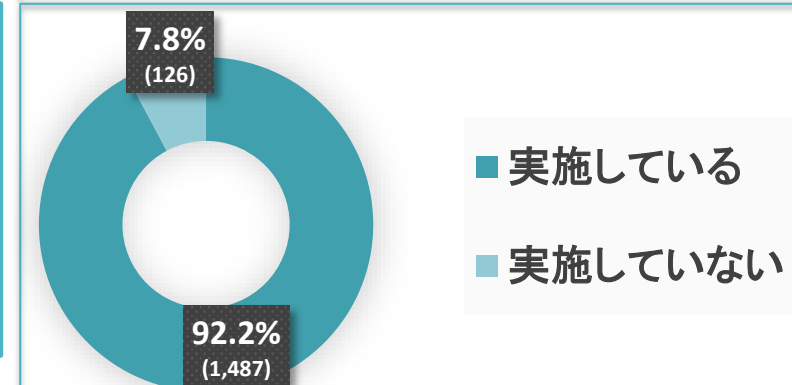
特に、教育職員の在校等時間が上限方針で定める上限時間の範囲を超えた場合には、所管に属する各学校における業務や環境整備等の状況について**事後的に検証**を行うこと。

問 指針を踏まえた各学校における取組の実施状況について、ヒアリングや調査、報告等により、所属の全ての学校における取組の実施状況を把握していますか。【対象：サービス監督教育委員会】



出典：文科省調べ(令和5年8月時点) ※暫定値  
回答対象：1803教育委員会・一部事務組合等(以下「教育委員会等」)、回答：1773教育委員会等(98.3%)

問 (前問で「1.全ての学校について把握している」または「2.一部の学校についてのみ把握している」と回答した場合、)把握した状況を踏まえ、教育委員会として、所管する各学校の業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施していますか。【対象：サービス監督教育委員会】



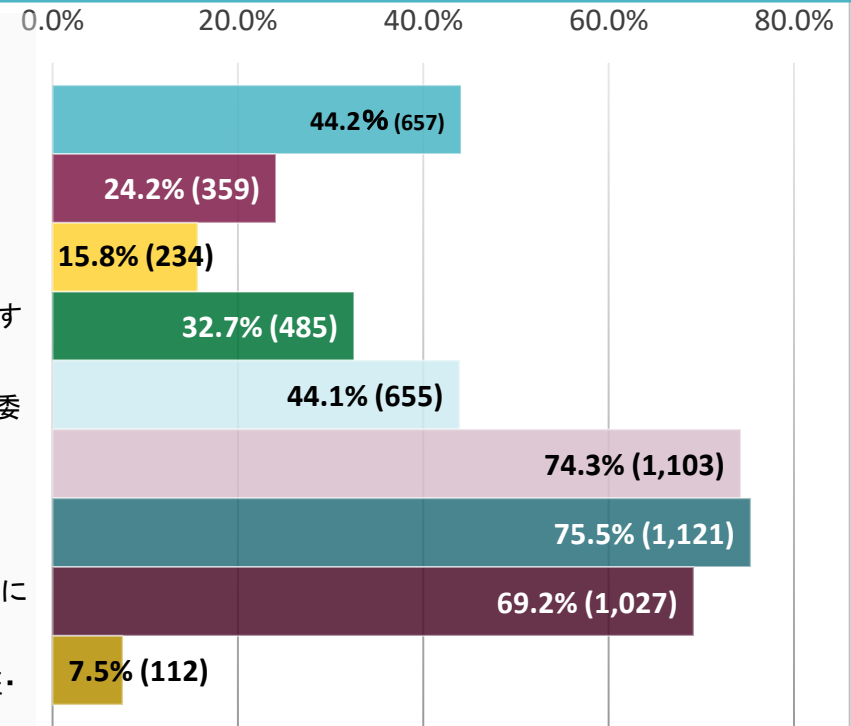
出典：文科省調べ(令和5年8月時点) ※暫定値  
回答対象：1616教育委員会等、回答：1613教育委員会等(99.8%)



# 上限指針に規定する教育委員会が講ずべき措置に関する取組状況について②

問 (前問で「①実施している」と回答した場合、)所管する各学校における必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組として、貴教育委員会が実施しているものを選んでください。(複数回答可)【対象:サービス監督教育委員会】

- 所管する学校における働き方改革や業務改善に関する計画を策定している。
- (①の計画策定の上で、)当該計画を公表している。
- (①の計画策定の上で、)当該計画に基づく取組状況を公表している。
- 地方教育振興基本計画等、他の計画において、所管する学校における働き方改革や業務改善に関する内容を含めている。
- 「学校・教師が担う業務に係る3分類」を踏まえ、学校以外が担うべき業務の分担・見直しに関し教育委員会が調整を行うなどして、学校の負担軽減の取組を進めている。
- 教育委員会から学校への調査・照会等の精選などを行い、学校の負担軽減の取組を進めている。
- 所管するすべての学校の在校等時間等の状況について、教育委員会内で適時(例:毎月など)・適切に情報共有を行った上で、在校等時間の長時間化を防ぐための取組を組織的に検討・実施している。
- 所管する学校ごとの在校等時間等の状況を踏まえ、校長等管理職等に対し、当該学校における検証・見直し・改善に関し個別具体的な指示等をしている。
- その他の取組を行っている

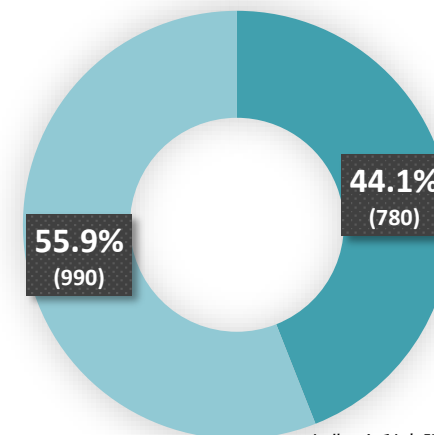


出典:文科省調べ(令和5年8月時点) ※暫定値  
回答対象:1487教育委員会等、回答:1485教育委員会等(99.9%)

問 在校等時間が上限時間を超えた場合に、所管に属する各学校における業務や環境整備等の状況について事後的な検証を行っていますか。

【対象:サービス監督教育委員会】

- 実施している
- 実施していない



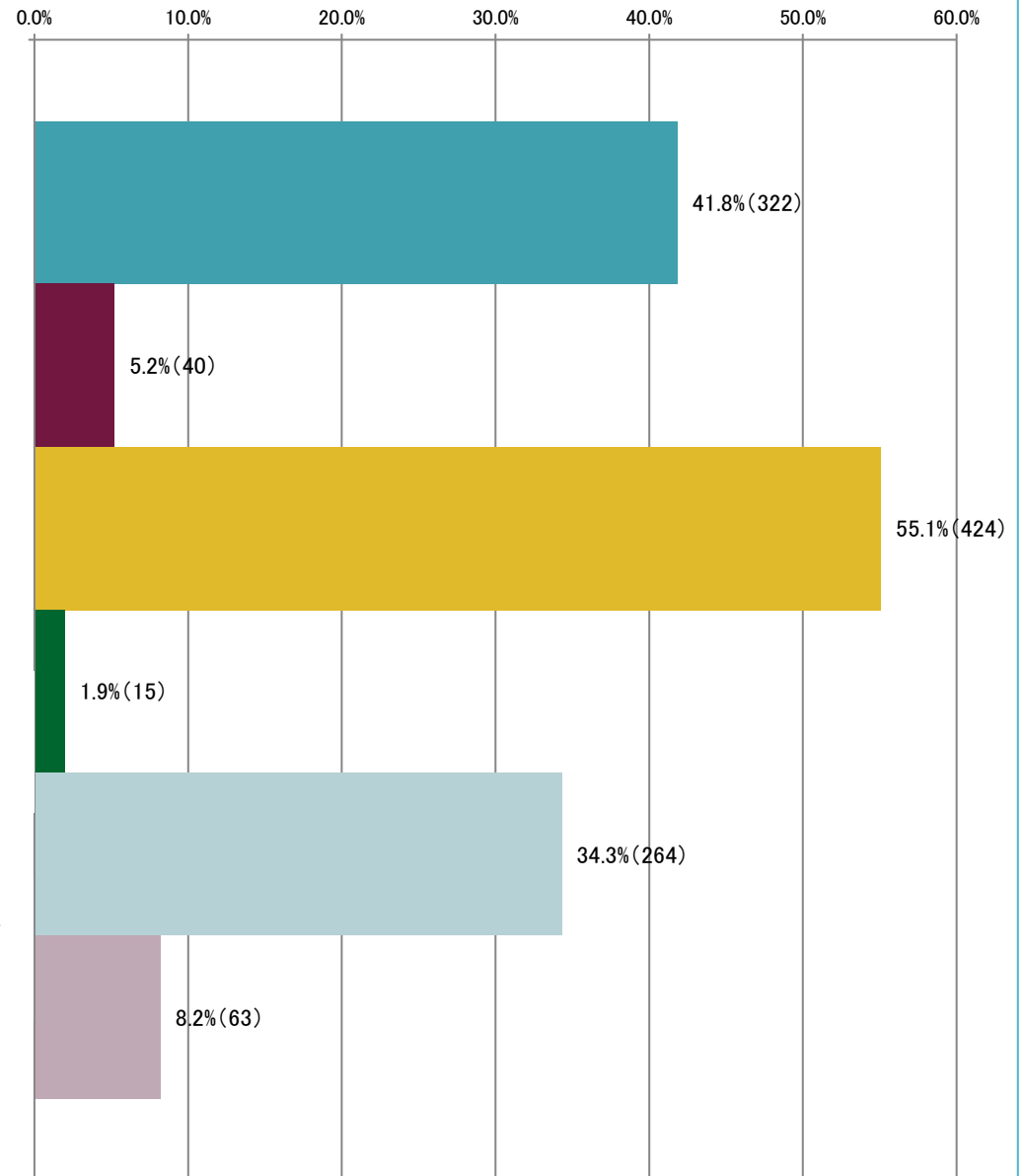
出典:文科省調べ(令和5年8月時点) ※暫定値  
回答対象:1803教育委員会等、回答:1770教育委員会等(98.2%)



# 上限指針に規定する教育委員会が講ずべき措置に関する取組状況について③

問 在校等時間が上限時間を超えた場合に、所管に属する各学校における業務や環境整備等の状況について事後的な検証を行っている場合、具体的にどのような事後検証を行っていますか。(複数選択)【対象:サービス監督教育委員会】

- 1. 所管する学校における働き方改革や業務改善に関する計画に基づいて、取組の検証・フォローアップを行っている。
- 2. (1. を回答した場合、)当該計画に基づく検証・フォローアップの結果を公表している。
- 3. 上限時間を超えた全ての学校ごとに、取組が十分・有効であったか、検証・フォローアップを実施している。
- 4. (3. を回答した場合、)当該検証・フォローアップの結果を公表している。
- 5. 検証・フォローアップ状況を踏まえ、取組の見直し(計画の改定含む)や追加的な支援等を行っている。
- 6. 1. ~5. 以外の取組を行っている。

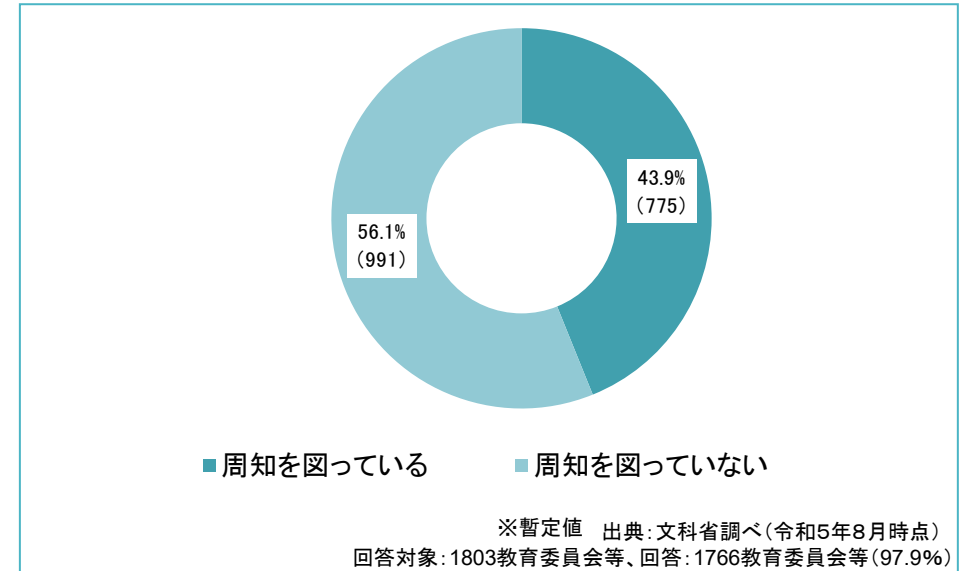


出典:文科省調べ(令和5年8月時点) ※暫定値  
回答対象:780教育委員会等、回答:770教育委員会等(98.7%)

## 保護者及び地域住民その他の関係者の理解促進について

問 上限方針の内容について、保護者及び地域住民その他の関係者の理解が得られるよう、それらの者に対して定期的に広く上限方針の周知を図っていますか。【対象：サービス監督教育委員会】

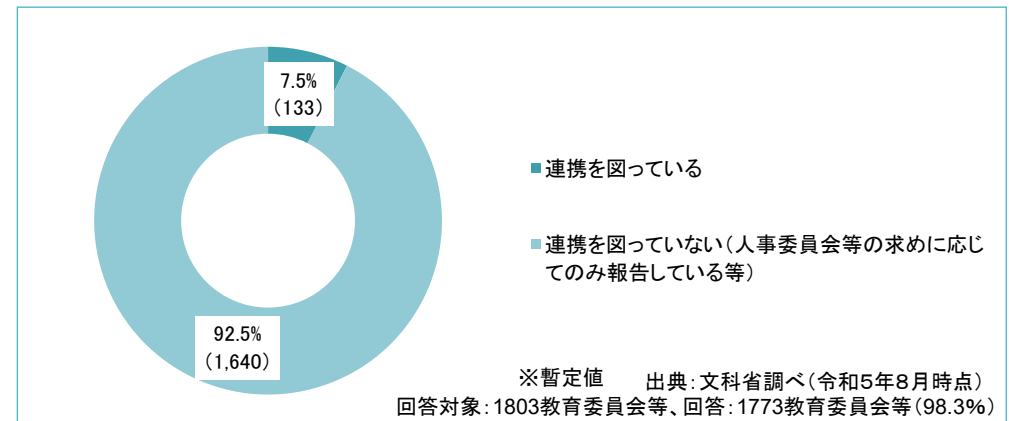
1. 周知を図っている
2. 周知を図っていない



## 人事委員会との連携について

問 所管する学校における在校等時間の状況等につき、定期的に人事委員会(公平委員会等含む)に報告を行い、専門的な助言を求めるなど、連携を図っていますか。【対象：サービス監督教育委員会】

1. 連携を図っている
2. 連携を図っていない(人事委員会等の求めに応じてのみ報告している等)



## 上限指針を踏まえた都道府県・指定都市教育委員会及び 服務監督教育委員会における条例・規則等整備状況

「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」の回答において、条例・規則等の整備について「依然として対応を検討中」としていた自治体(条例の整備については都道府県 10.6%(5自治体)、規則等の整備については都道府県 2.1%(1自治体)、市区町村 21.9%(379自治体))のうち、令和5年8月時点で「令和5年度中に整備を行う予定」として対応を進めている自治体数は以下の通り。

- ・上限方針の実効性を高めるための条例 5自治体(5県)
- ・上限方針を位置付ける教育委員会規則等 337自治体(1県、109市、162町、65村)

他方、令和5年8月時点で令和5年度中の整備予定がない自治体数は以下の通り。

- ・**上限方針を位置付ける教育委員会規則等 43市町村**

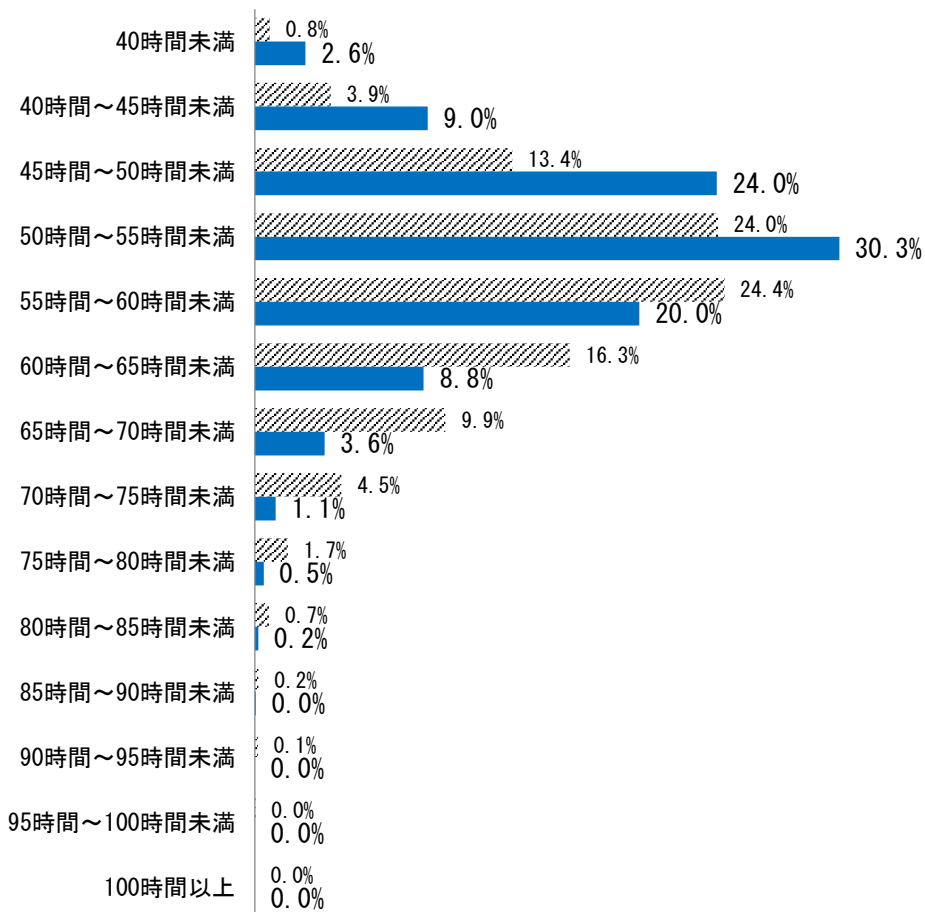
令和4年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等を踏まえた「令和3年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等に係る留意事項について(通知)(令和4年 1月 28日付け3文科初第 1889号初等中等教育局長通知)」の補足事項について(通知)(令和5年2月3日)【抜粋】

「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」(令和2年文部科学省告示第1号)(以下「指針」という。)等を踏まえ、学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針(以下「上限方針」という。)等の各地方公共団体の条例や規則等への反映について、依然として対応を検討中としている教育委員会(条例の整備については都道府県 10.6%(5自治体)、規則等の整備については都道府県 2.1%(1自治体)、市区町村 21.9%(379自治体))においては、遅くとも令和5年度中に反映が行われるよう可及的速やかに対応を図ること。未反映の教育委員会の状況については今後も随時フォローアップを行うとともに、未反映の教育委員会名を公表することもあり得るので、ご承知おきたいこと。

# 教職員の勤務の実態(勤務実態調査(令和4年度)【速報値】より)

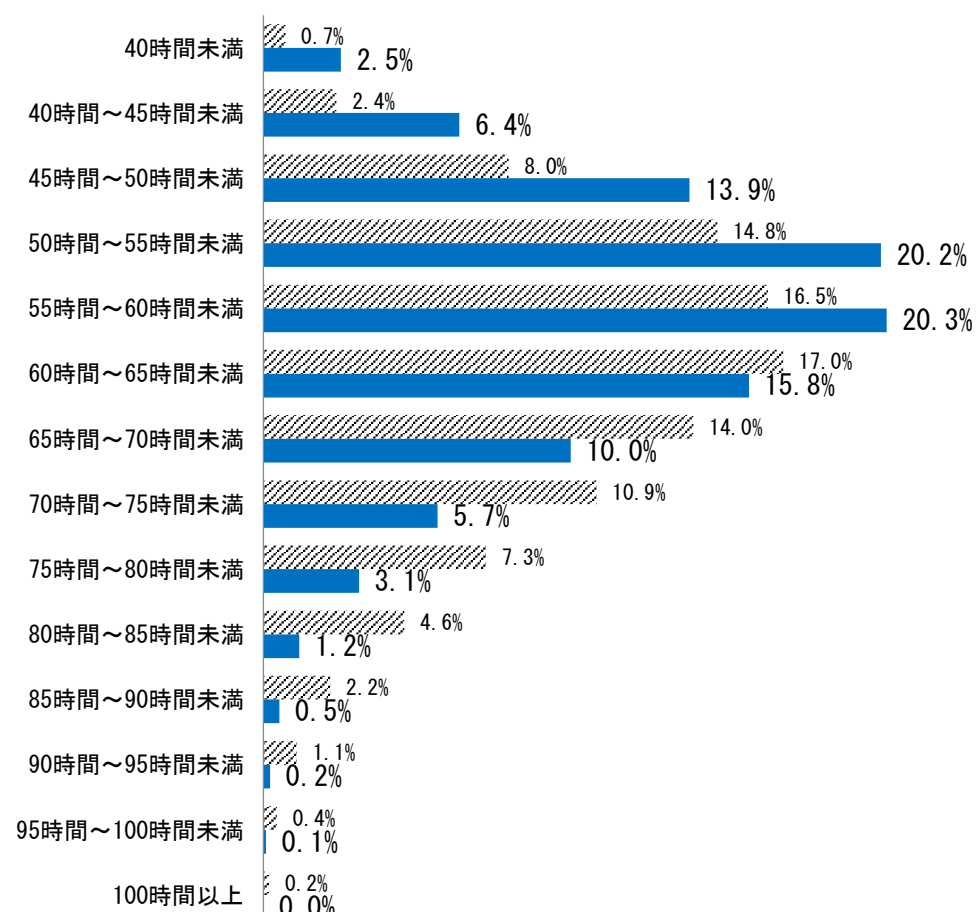
・勤務実態調査では、1週間当たりの「教諭」の総在校等時間(正規の勤務時間(38時間45分)も含む)について、令和4年度は、小学校は50～55時間未満、中学校は50～55時間未満、55～60時間未満の者が占める割合が高い。

## 小学校・教諭



▨平成28年度 ■令和4年度

## 中学校・教諭



▨平成28年度 ■令和4年度

※1週間当たりの正規の勤務時間(38時間45分)を含む。  
 ※上記結果は10・11月期の集計結果  
 ※上記グラフは、在校等時間から本調査の回答時間を一律で差し引いている。  
 ※「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。



# 地方公務員と教育公務員における健康確保措置

健康確保措置	地方公務員 (労安法等で講ずべきとされている措置とその根拠)	教育公務員 (労安法等に加え、上限指針で求めている取組も)
勤務時間把握・管理	<p><b>義務:客観的な方法による把握</b> (例:タイムカード、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間(ログインからログアウトまでの時間)の記録等)</p> <p>[労働安全衛生法(以下、「労安法」)第66条の8の3、労働安全衛生規則第52条の7の3]</p>	<p>・<u>左記の適用あり</u></p> <p>※さらに、上限指針においても、<u>客観的な方法による把握</u>を求めている。</p>
医師の面接指導	<p><b>医師による面接指導</b></p> <p>①<b>義務</b>:月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労蓄積があり、面接を申し出た者 [労安法第66条の8、労働安全衛生規則第52条の2、同第52条の3]</p> <p>②<b>努力義務</b>:事業主が自主的に定めた基準に該当する「健康への配慮が必要な者」 [労安法第66条の9、労働安全衛生規則第52条の8]</p> <p>※労安法は「労働時間の状況」として把握した時間が80h超/月の者に対し、医師の面接指導義務を課している。</p>	<p>・<u>左記の適用あり</u></p> <p>※さらに、上限指針においても、<u>在校等時間が一定時間を超えた教育職員に対する医師による面接指導</u>を求めている。</p>

# 地方公務員と教育公務員における健康確保措置

健康確保措置	地方公務員 (労安法等で講ずべきとされている措置とその根拠)	教育公務員 (労安法等に加え、上限指針で求めている取組も)
産業医の選任	<p>・義務: <u>50人以上の事業場</u></p> <p>・努力義務: <u>50人未満の事業場</u>(「労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師」等に、労働者の健康管理等を行わせる<u>努力義務</u>あり。)</p> <p>&lt;産業医の職務&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①健康診断の実施とその結果に基づく措置</li> <li>②<u>長時間労働者に対する面接指導・その結果に基づく措置</u></li> <li>③<u>ストレスチェック、高ストレス者への面接指導、その結果に基づく措置</u></li> <li>④作業環境の維持管理</li> <li>⑤作業管理</li> <li>⑥上記以外の労働者の健康管理</li> <li>⑦健康教育、健康相談、労働者の健康の保持増進のための措置</li> <li>⑧衛生教育</li> <li>⑨労働者の健康障害の原因の調査、再発防止のための措置</li> </ol> <p>※上記に加え、<u>月に1回の職場巡視や衛生委員会への参加、長時間労働者に関する情報の把握が必要。</u></p> <p>[労安法第13条、第13条の2、労働安全衛生法施行令第5条、労働安全衛生規則第14条～15条の2]</p>	<p>・<u>左記の適用あり</u></p> <p>※さらに、<u>上限指針においても、産業医等による指導・助言を求めている。</u></p>

# 地方公務員と教育公務員における健康確保措置

健康確保措置	地方公務員 (労安法等で講ずべきとされている措置とその根拠)	教育公務員 (労安法等に加え、上限指針で求めている取組も)
勤務間インターバル	<p>・地方公務員においては<u>法令上の規定はなし</u>。</p> <p>・なお、令和5年8月の<u>人事院勧告・報告</u>において、<u>国家公務員の勤務間インターバル確保に努める義務を法令上明確にすることが適当と示された</u>。</p> <p>※民間事業者においては、平成30年の労働時間等設定改善法改正により、「<u>勤務間インターバル</u>」<u>制度導入が努力義務化</u>。 〔労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第2条第1項〕</p>	<p>・左記と同様。</p> <p>※上限指針において、<u>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</u>するよう求めている。</p>
健康診断	<p>・<u>義務</u>：事業者は、労働者に対して、医師による健康診断及び医師等の意見を勘案し、必要があると認めるときは健康診断実施後の措置を実施しなければならない。 (例：定期健康診断・・・常時使用する労働者が対象。1年以内ごとに1回)</p> <p>〔労安法第66条、第66条の5、労働安全衛生規則第44条等〕</p>	<p>・左記の適用に加え、学校保健安全法第15条にも職員の健康診断の規定がある。</p> <p>・加えて、同法第16条には、健康診断の結果に基づく治療の指示、勤務軽減等の適切な措置が義務付けられている。</p> <p>※さらに、上限指針においても、<u>健康診断を実施</u>するよう求めている。</p>

# 地方公務員と教育公務員における健康確保措置

健康確保措置	地方公務員 (労安法等で講ずべきとされている措置とその根拠)	教育公務員 (労安法等に加え、上限指針で求めている取組)										
<p>年休の取得促進</p>	<p>・<u>義務</u>:採用した日から6か月間継続勤務し全労働日の8割以上勤務した労働者に対して、<u>10日の年次有給休暇</u>を付与しなければならない。 〔労働基準法(以下、「労基法」)第39条第1項〕</p> <p>※民間事業者においては、年10日以上<u>の年次有給休暇</u>が付与される労働者に対して、<u>年5日</u>については、使用者が時季を指定して取得させなければならない。 〔労基法第39条第7項〕</p> <p>※民間事業者においては、<u>加えて、年次有給休暇</u>を取得しやすい環境整備が<u>努力義務</u>となっている。 〔労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第2条第1項〕</p>	<p>・左記(<u>労基法第39条第1項</u>)の適用あり。</p> <p>※<u>上限指針</u>において、<u>まとまった日数連続して取得することを含め、年休の取得促進</u>について求めている。</p> <p>【有給休暇取得日数の比較】</p> <table border="1" data-bbox="1332 730 2078 954"> <thead> <tr> <th rowspan="2">民間(※1)</th> <th rowspan="2">地方公務員(※2)</th> <th colspan="2">教師(※3)</th> </tr> <tr> <th>小学校</th> <th>中学校</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10.3日</td> <td>12.3日</td> <td>13.6日</td> <td>10.7日</td> </tr> </tbody> </table> <p>(※1)出典:「令和4年就労条件総合調査」(厚生労働省) (※2)出典:「令和3年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」(総務省) (※3)出典:「教員勤務実態調査(令和4年度)」【速報値】(文部科学省) 民間及び地方公務員は令和3年、教師は令和4年度における平均取得日数。</p>	民間(※1)	地方公務員(※2)	教師(※3)		小学校	中学校	10.3日	12.3日	13.6日	10.7日
民間(※1)	地方公務員(※2)	教師(※3)										
		小学校	中学校									
10.3日	12.3日	13.6日	10.7日									
<p>健康問題の相談窓口</p>	<p>・<u>努力義務</u>:産業医等が<u>労働者からの健康相談</u>に適切に対応するために必要な体制の整備等 〔労安法第13条の3〕</p> <p>・<u>努力義務</u>:労働者の健康保持増進を図るために必要な措置(<u>健康教育、健康相談等</u>)の継続的かつ計画的な実施 〔労安法第69条第1項〕</p>	<p>・<u>左記の適用あり</u></p> <p>※さらに、<u>上限指針</u>においても、<u>相談窓口の設置</u>を求めている。</p>										



## 1. 学校において整備することが義務付けられている安全衛生管理体制

### < 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：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、少なくとも週1回の巡視 等

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

※ 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列挙されている。

➤ 産業医：産業医学の専門家として教職員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

調査審議事項の具体的な例：①教職員の健康障害防止、健康保持増進のための対策

②長時間にわたる労働による教職員の健康障害の防止対策

③教職員の精神的健康の保持増進を図るための対策 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・作業方法の点検、健康の保持増進のための措置に関すること 等

資格：一定期間衛生の実務に従事した経験を有する者等から選任

※ 産業医の選任義務のない教職員49人以下の学校においても、教職員の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師や保健師に教職員の健康管理等を行わせることが努力義務となっている。

## 2. 学校において義務となっている健康の保持増進のための措置

< 1. 定期健康診断 > ※別途学校保健安全法第15条にも職員の健康診断の規定があり、学校では両方の規定が適用される。

- 対 象：常時使用する労働者
- 頻 度：一年以内ごとに1回、定期

< 2. 面接指導 > ※ 産業医の選任義務のない、常時50人未満の労働者を使用する事業場についても適用される

- 対 象：①週40時間を超える労働時間が月80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる場合  
②心理的負担の程度が高く、面接指導を受ける必要があると、ストレスチェックを実施した医師等が認めた場合  
※ 上記に該当しない教職員でも、健康への配慮が必要な者については、面接指導等を行うよう努める必要がある。
- 実施者：産業医、産業医の要件を備えた医師等労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師が望ましい

< 3. 心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック） > ※平成27年12月以降導入

- 実施義務のある事業場：労働者数50人以上の事業場（50人未満の事業場は当分の間努力義務）  
※学校については、事業場の規模にかかわらず、全ての学校において適切に実施するよう、文部科学省より通知等により周知。
- 対 象：常時使用する労働者
- 実施者：医師、保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師若しくは精神保健福祉士
- 頻 度：一年以内ごとに一回
- 項 目：以下の3領域に関する項目が含まれていることとされている。
  - ①職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
  - ②心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
  - ③職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

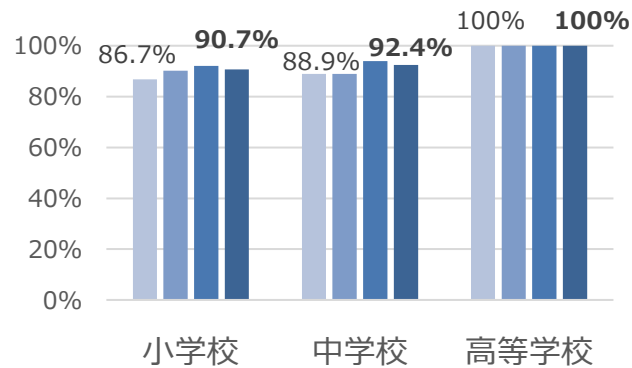
# 公立学校における労働安全衛生管理体制等の整備状況（令和3年度）

- ✓ 公立学校における労働安全衛生管理体制等の整備状況は、前回調査に比べて、**全体的に概ね横ばい**
- ✓ 項目別では、**50人未満の公立学校における面接指導体制の整備率が特に低く**、小・中学校における産業医の選任率や衛生委員会の設置率も依然として低い水準
- ✓ 体制整備が進まない理由としては、関係法令等の認識不足、有資格者の不在、財政的な事情等

■平成26年 ■平成29年 ■令和元年 ■令和3年（文部科学省調べ）

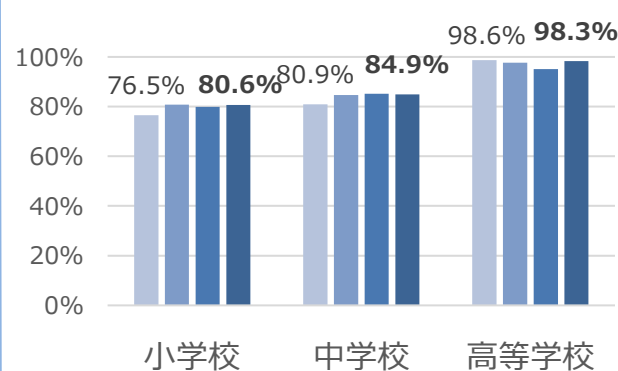
## ● 衛生管理者の選任率

（常時50人以上の教職員を使用する学校に選任義務）



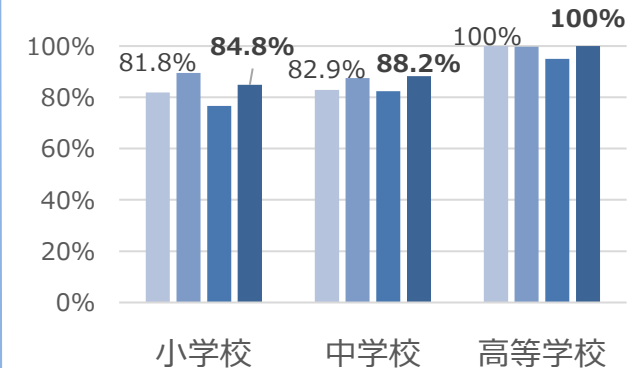
## ● 産業医の選任率

（常時50人以上の教職員を使用する学校に選任義務）



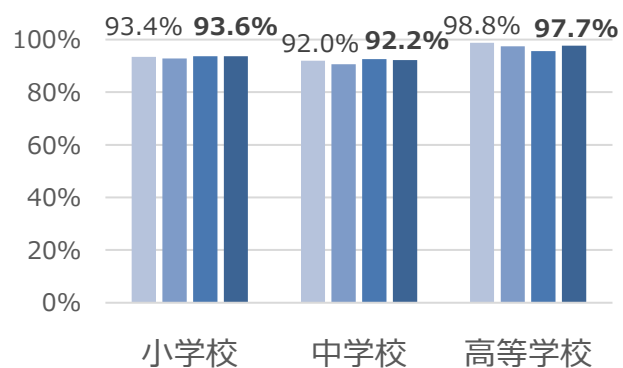
## ● 衛生委員会の設置率

（常時50人以上の教職員を使用する学校に設置義務）

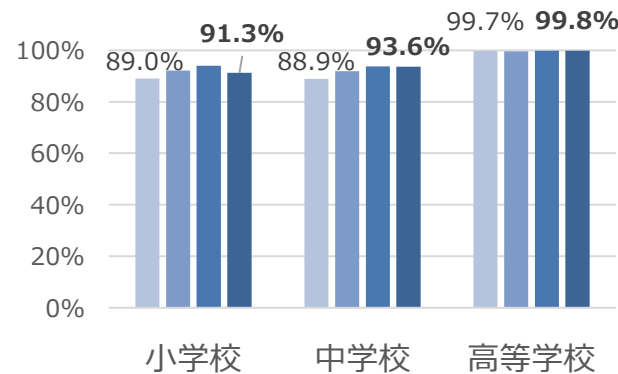


## ● 衛生推進者の選任率

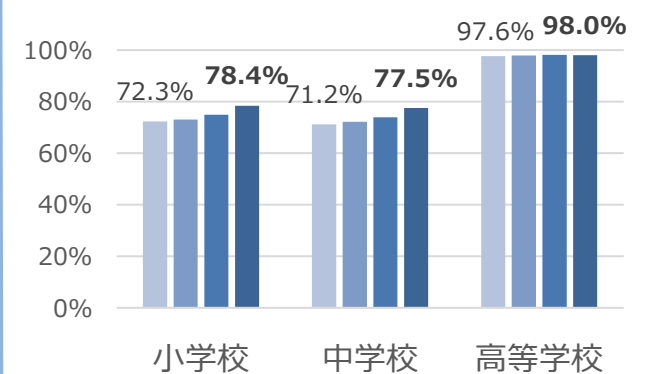
（常時10人以上50人未満の教職員を使用する学校に選任義務）



## ● 面接指導体制の整備状況（50人以上）



## ● 面接指導体制の整備状況（50人未満）



※ 選任率・設置率：選任・設置を要する事業場のうち実際に選任・設置している事業場の割合

## < 1. 公立学校における労働安全衛生管理体制の整備状況に関する調査 >

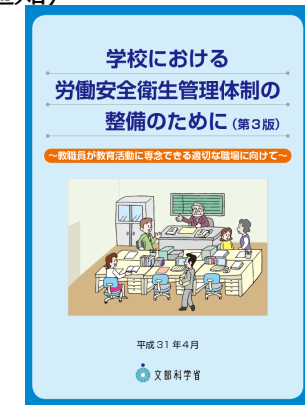
- 隔年で各都道府県及び市町村（政令指定都市及び特別区を含む）に対して調査を実施し、その結果を通知することで各都道府県における体制整備を促進。

## < 2. 通知等による指導 >

- 近年の主な通知
    - 平成27年5月 労働安全法の一部を改正する法律等の施行について（通知）（※ストレスチェック制度の導入等）
    - 平成30年10月 働き方改革推進法による改正後の労働安全衛生法等の施行について（通知）  
（※産業医・産業保健機能の強化、面接指導の確実な実施、労働時間の把握の義務化等）
    - 平成31年2月 働き方改革推進法による改正後の労働安全衛生法等の解釈について（通知）  
（※産業医等に対する情報提供や労働時間の把握に係る規定等の解釈等）
    - 平成31年3月 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）を踏まえた学校における一層の労働安全衛生管理の充実等について（通知）
    - 令和2年6月 新型コロナウイルス感染症への対応に伴う教職員のメンタルヘルス対策等について（通知）
    - 令和4年6月 公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査について（結果）
    - 令和5年3月 令和3年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果等に係る留意事項について（通知）
- ※このほか、毎年各都道府県教育委員会や私学主管課の担当者会議等において周知を実施。

## < 3. 啓発資料の作成 >

- 学校の管理職等を対象とした啓発資料（リーフレット）を作成、各都道府県・指定都市教育委員会等へ配布。



「学校における労働安全衛生管理体制の整備のために（第3版）」  
（平成31年）

## < 4. 学校における働き方改革に関する議論を受けた取組 >

- 中央教育審議会が平成31年1月に取りまとめられた、学校における働き方改革についての答申において、労働安全衛生管理の必要性に関して指摘がなされ、文部科学省においては、主に以下について実施。

- ・各都道府県教育委員会に対し個別にヒアリングを行い、体制整備等にかかる義務遵守の徹底を促す
- ・わかりやすい資料の周知
- ・先進事例等の把握・周知
- ・相談窓口制度の利用の啓発
- 等



# フレックスタイム制度について

柔軟な勤務制度として、フレックスタイム制度の導入等については、地方自治体の条例、規則等で定めることで活用が可能となる。

## ■フレックスタイム制度概要

- 公務の運営に支障がないと認める範囲で、始業及び終業の時刻について希望する職員の申告を考慮して、当該職員の勤務時間を割り振る制度。 国家公務員においては、平成28年4月より原則としてすべての職員が利用可能となった。

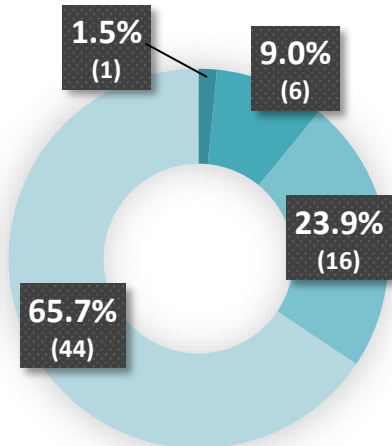
【（参考）一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律】

第六条第三項 各省各庁の長は、職員（人事院規則で定める職員及び次条の規定の適用を受ける職員を除く。以下この条において同じ。）について、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して当該職員の勤務時間を割り振ることが公務の運営に支障がないと認める場合には、前項の規定にかかわらず、人事院規則で定めるところにより、職員の申告を経て、四週間を超えない範囲内で週を単位として人事院規則で定める期間（次項において「単位期間」という。）ごとの期間につき前条に規定する勤務時間となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。

- 令和5年4月より、国家公務員において、フレックスタイム制及び休憩時間制度が柔軟化された。
  - ・コアタイムは、従来の「5時間」から、「2時間」以上に柔軟化。
  - ・始業時刻の設定範囲が、従来の7:00～22:00から、5:00～22:00に拡大。
  - ・フレックスタイム制を利用する場合、職員から休憩時間の開始・終了時刻の申告が可能に。
- 地方公務員における条例等の整備状況は下記の通り。

### 問 教育委員会におけるフレックスタイム制の導入について

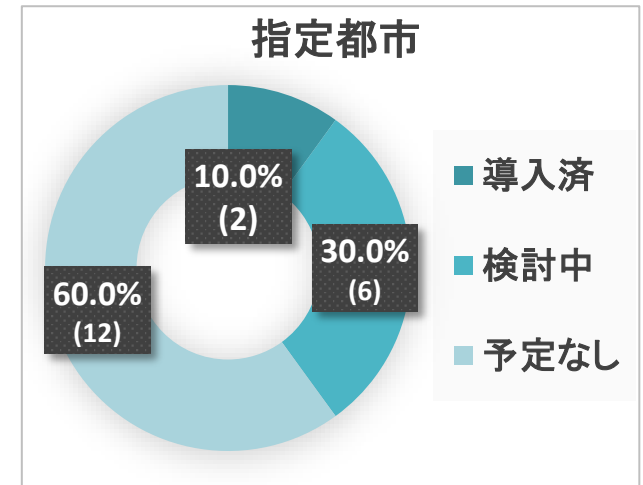
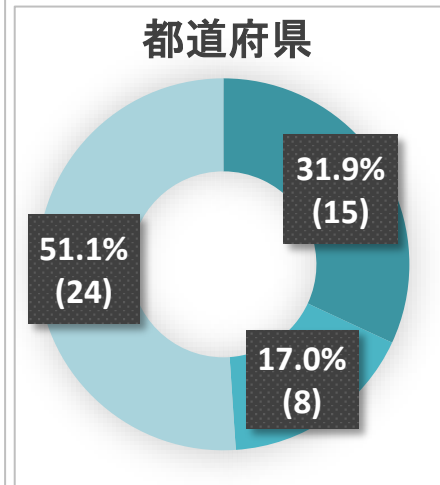
条例・規則等について整備しているか。（都道府県・政令指定都市教育委員会）



- 整備している（令和5年4月からの柔軟化の内容に合わせて整備した）
- 整備している（令和5年4月以前の内容にて整備し、令和5年4月以降の内容に合わせて改正は行っていない）
- 今後、整備を検討中
- 整備の予定なし

出典：文科省調べ（令和5年8月時点）※暫定値  
対象：67教育委員会、回答：67教育委員会（100%）

### （参考）都道府県・指定都市（首長部局）のフレックスタイム制の導入状況



※R3年度の状況であるため、R5柔軟化以前の導入状況。

出典：総務省「令和3年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」

# 終業から始業までの一定時間以上の休息時間の確保について

## ■ 終業から始業までの一定時間以上の休息時間の確保概要

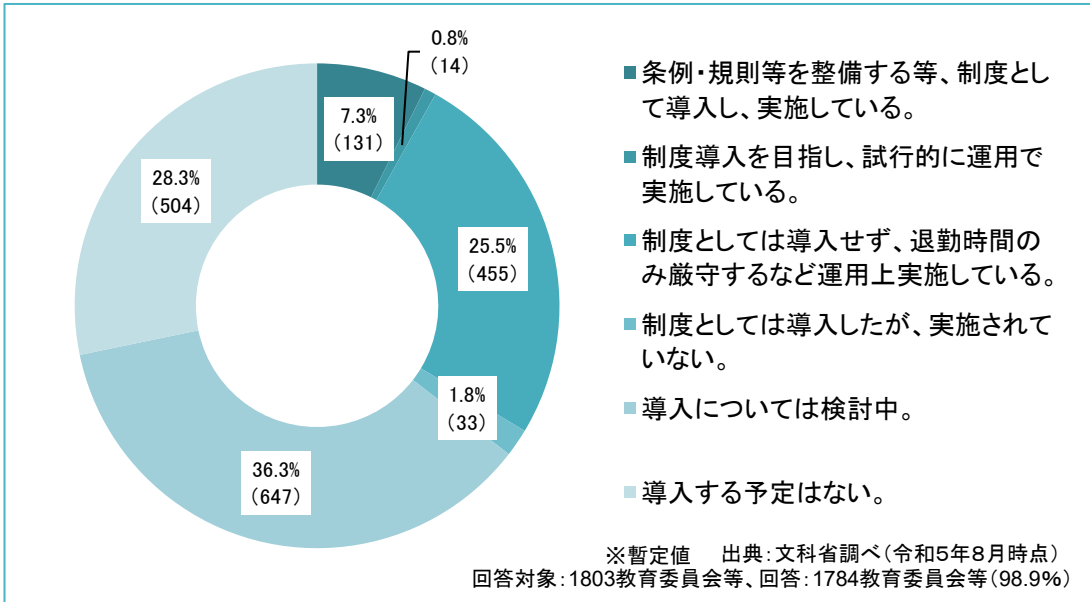
- ・令和5年8月の人事院勧告・報告において、国家公務員の勤務間インターバル確保に努める義務を法令上明確にすることが適当と示された。
- ・教育公務員においては、地方公務員と同様、法令上の規定はないが、上限指針において、終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保するよう求めている。

### 上限指針【抜粋】

- (4) 教育職員の健康及び福祉を確保するため、以下の事項に留意すること。
- イ 在校等時間が一定時間を超えた教育職員に医師による面接指導を実施すること。
  - ロ 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。
- ハ～ヘ 略

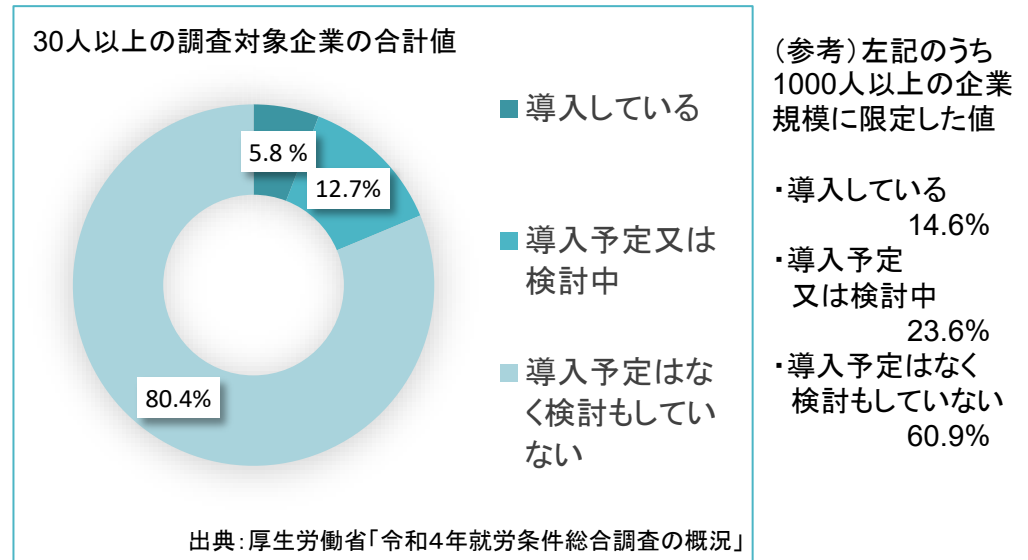
## ■ 終業から始業までの一定時間以上の休息時間の確保の状況

終業から始業までの一定時間以上の継続した休息時間確保の導入状況について  
＜教育委員会の状況＞【対象：サービス監督教育委員会】



勤務間インターバルの導入状況について＜民間企業の状況＞

※なお、民間事業者においては、平成30年の労働時間等設定改善法改正により、「勤務間インターバル」制度導入が努力義務化。



➤ 教員個人ごとの、平日4回分(※)の終業から始業までの休息時間の平均時間(以下、「個人の平均休息時間」)(教諭)

- 小学校 12時間54分
- 中学校 12時間34分

➤ 個人の平均休息時間が11時間未満である教員の割合(教諭)

- 小学校 5.8%
- 中学校 11.8%

(※)月曜日の夜～火曜日の朝、火曜日夜～水曜日朝、水曜日夜～木曜日朝、木曜日夜～金曜日朝の4回分の休息時間の平均。

出典：教員勤務実態調査(令和4年度)【速報値】(文部科学省)

# テレワークについて

## ■テレワーク実施概要

- テレワークの実施に当たっては、割振りを行う「場所」「業務」「時間」等のサービス上の取扱いを客観的に管理・把握することが重要であり、サービスを監督する教育委員会の規則等で定めている例は、以下の通り。

〔 ※公立学校の教職員の勤務時間は、県費負担教職員の場合、都道府県の条例で定めることとされているが、これは勤務条件の一般的基準を設定し、その基本的規律のみを定めているものであり、具体的事項(勤務条件の具体的決定)はサービス監督を行う教育委員会に委ねられていると解される。 〕

### ○テレワークの実施に関する規程【抜粋】(サービス監督教育委員会規程の一例)

#### (テレワーク実施時における職務専念義務等)

- 第〇条 テレワークを実施する職員(以下「テレワーク実施職員」という。)は、当該テレワークの実施の日の勤務時間(休憩時間を除く。)において、職務に専念しなければならない。
- 2 テレワーク実施職員は、〇〇市教育委員会事務局等職員サービス規程第〇条の〇第〇項の規定に定めるところにより、打刻を行わなければならない。ただし、第〇条に規定する総合行政ネットワークに接続しない在宅勤務を実施する場合は、後日、速やかに出退勤に係る打刻の情報を庶務事務システムに入力しなければならない。
  - 3 職員は、庁内、市の出先機関、市が用意する会議室等及び職員の自宅以外の場所でテレワークを実施してはならない。ただし、所属長が必要と認める場合は、この限りでない。

#### (対象業務)

第〇条 テレワークの対象となる業務は、所属長がテレワークに適する業務と認めたものとする。

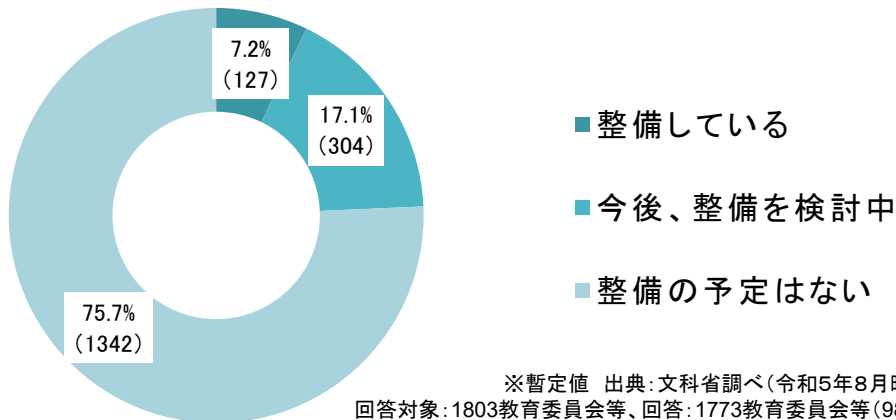
#### (勤務時間及び休憩時間)

第〇条 テレワークを実施する際の勤務時間及び休憩時間は、テレワーク実施職員の通常の勤務時間とする。ただし、〇〇市教育委員会事務局等職員の時差勤務に関する規程により勤務時間を変更することができる。

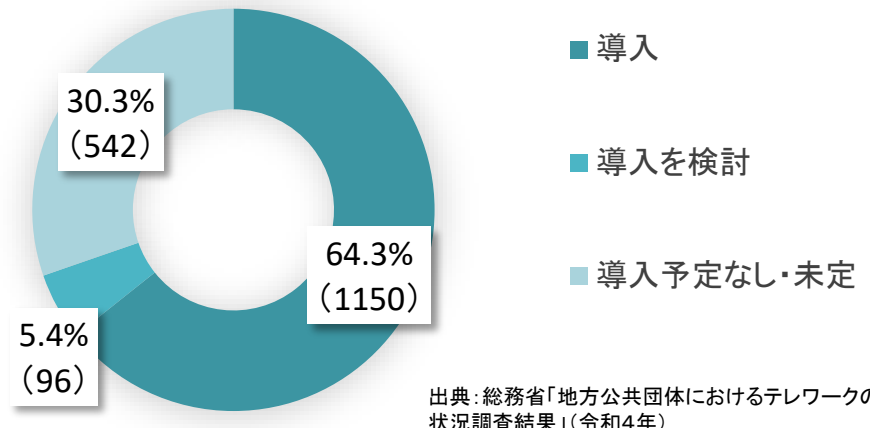
- 地方公務員におけるテレワークの導入状況は下記の通り。

### 教育委員会におけるテレワーク導入について

問 テレワークの実施について、新型コロナウイルスへの対応に限らず、平常時にも実施できるように条例・規則等の整備を実施しているか。(対象:サービス監督教育委員会)



### (参考)首長部局(都道府県・政令市・市区町村の合計)の導入状況



## 概要

- 柔軟で多様な働き方の選択肢を増やすことを目指し、令和5年度7月より導入。
- コロナの際に長期休業中に在宅勤務を導入してきた実績を踏まえ、導入。
- 実施要綱を整備し、テレワークを実施する際のサービス上の取扱いや、実施までの手続き、使用する端末を限定するなど、仕組みを整えた上で実施。
- 校園長会における説明や、通知文の発出により、テレワークの実施について周知

## 制度導入の契機・工夫点等

### (1) 制度導入の契機

- 教職員の働き方改革を加速させるため、都や近隣区での状況等を踏まえ導入。

### (2) 導入概要

- **対象**：人数制限等はなく、各学校の実態に応じて運用。他方、申請が特定の日に集中した場合は子育て、介護、妊娠中の教職員を優先。
- **実施時期**：年間中としているが、実際には長期休業期間中に集中的な実施を想定。
- **実施単位**：一日もしくは半日単位
- **端末制限**：在宅勤務は、教員用タブレット端末を利用して行う。

## ■ 持ち帰り防止策として、下記の制限を設けるなど工夫。

### (1) 内容について

- テレワーク実施前に校長等が実施業務の内容について確認。  
**テレワークで取り扱うことのできる業務範囲を決めて**おり、児童生徒にかかわる情報等、個人情報の持ち出しは不可。
- また、業務終了後に実施内容を管理職に報告することで勤務内容を把握（必要に応じて管理職に成果物を提出）

### (2) 勤務時間について

- テレワーク実施時間は正規の勤務時間内を想定し、原則、**正規の勤務時間外の業務は行わない**。
- 勤務時間管理は開始・終了時刻を管理職に報告する形で行う。  
⇒ **テレワーク実施要綱を整備し、これに基づき運用**。

## 1. 活用状況

- 所管の小学校が19校、中学校が10校のうち、R5年度は、  
【小学校】14校/19校が活用し、103名/全538名が実施（延べ実績：466人）  
【中学校】10校/10校が活用し、31名/全195名が実施（延べ実績：125人）
- 子育て・介護等を行っている教職員や、長距離・長時間通勤の教職員において比較的多く活用されている現状。
  - 上述の実績人数等は、いずれも夏季休業中。

## 2. 成果と課題（学校からの声）

### 【成果】

- 実施した教職員・管理職からは、以下のような感想があった。
- ・往復の通勤に時間を取られないのでその時間を有効に使えた。
  - ・自分の子どもも夏休みで自宅にいる中、目の届くところで仕事できた。
  - ・資料作成等に集中して取り組めた。
  - ・職場に出勤しないとできないことが自宅で完了させることができた。
  - ・新たな取り組みのため、夏休み期間中に1日はやってみようという教職員に声をかけ、実施した。

### 【課題】

- 在席確認を行うために校長等が長期休業中でも出勤しなければならない。  
⇒ 校長等が不在の場合、チャット（Teams）、メール等で在席連絡を残しておく、校長等が後日の出勤時に確認できるようにする等、柔軟な運用を検討
- 特定の教職員のみがテレワークを実施し、学校に出勤しない恐れがある。  
⇒ 現時点でそのような事例はないが、その懸念が生じる場合は、実施回数に制限を設けることなどを検討



# 変形労働時間制について

## ■ 制度の趣旨

- 本制度は、長期休業期間等において休日を中心して確保することで、教師のリフレッシュの時間等を確保し、ひいては児童生徒等に対して効果的な教育活動を行うことに資するとともに、教職の魅力向上に資することにより意欲と能力のある人材が教師を目指すことにつながることが期待される。
- 本制度の活用は、勤務時間の上限に係る「指針」を踏まえた勤務時間管理の徹底、学校・教師の担う業務の明確化・適正化、教職員定数の改善や外部人材の活用等の条件整備などととも、学校における働き方改革を総合的に進める一つの選択肢となるもの。

## ■ 制度概要

- 公立学校の教育職員における休日の「まとめ取り」のための1年単位の変形労働時間制は、1箇月を超え1年以内の期間を平均して1週間あたりの正規の勤務時間が38時間45分となること等を条件として、業務の繁閑に応じ勤務時間を配分することを認める制度。
- 本制度は、長期休業期間等において休日を中心して確保することを目的とする場合に限り適用することとしており、各地方公共団体の判断により、条例等により選択的に導入できるもの。

## ■ 導入の前提となる事項（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施行規則(省令)で定めている事項の概要）

- 対象期間には、長期休業期間等を含むこと。
- 勤務日や勤務時間の設定に当たっては、通常の正規の勤務時間に比して短く設定する日には勤務時間を割り振らず、かつ、長期休業期間等において勤務時間が割り振られていない日を連続して設定すること。
- 勤務日及び勤務日ごとの勤務時間を定めた場合は、教育職員に速やかにその旨を周知すること。
- 対象期間が3箇月を超える場合、対象期間における勤務日数の限度は、勤務時間が割り振られている日について1年あたり280日とすること。ただし、次のア及びイのいずれにも該当する場合には、旧対象期間（対象期間の初日の前1年以内の日を含む3箇月を超える期間を対象期間に定めたもの）について1年当たりの勤務日数から1日を減じた日数又は280日のいずれか少ない日数とすること。
  - ア 旧対象期間があるとき
  - イ ①1日の最長勤務時間が、旧対象期間の1日の最長勤務時間又は9時間のいずれか長い時間を超える。  
②1週間の最長勤務時間が、旧対象期間の1週間の最長勤務時間又は48時間のいずれか長い時間を超える。
- 割り振られる勤務時間は、1日の限度は10時間、1週間の限度は52時間とすること。ただし、対象期間が3箇月を超える場合は、次のア及びイのいずれにも適合しなければならないこと。
  - ア 勤務時間が48時間を超える週を連続させることができるのは3週以下。
  - イ 対象期間を3箇月ごとに区分した期間において、勤務時間が48時間を超える週は、週の初日で数えて3回以下。
- 連続して勤務させる日数の限度は、勤務時間が割り振られている日について6日とすること。ただし、特定期間として定められた期間における連続して勤務させる日数の限度は、1週間に1日の勤務時間が割り振られていない日が確保できる日数とすること。
- 対象職員の範囲を定める際は、育児を行う者、老人等の介護を行う者その他特別の配慮を要する者について、育児等に必要な時間を確保できるよう配慮すること。
- 服務監督教育委員会及び校長は、文部科学大臣が指針に定める措置その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置を講ずること。



# 【参考】 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の一部を改正する法律案に対する附帯決議(抜粋)

## ■衆議院文部科学委員会 附帯決議（令和元年11月15日）抄

四 政府は、一年単位の変形労働時間制の導入の前提として、現状の教育職員の長時間勤務の実態改善を図るとともに、その導入の趣旨が、学校における働き方改革の推進に向けて、一年単位の変形労働時間制を活用した長期休業期間等における休日のまとめ取りであることを明確に示すこと。また、長期休業期間における大会を含む部活動や研修等の縮減を図るとともに、指針に以下の事項を明記し、地方公共団体や学校が制度を導入する場合に遵守するよう、文部科学省令に規定し周知徹底すること。

- 1 指針における在校等時間の上限と部活動ガイドラインを遵守すること。
- 2 所定の勤務時間の延長は、長期休業期間中等の業務量の縮減によって確実に確保できる休日の日数を考慮して、年度当初や学校行事等で業務量が特に多い時期に限定すること。
- 3 所定の勤務時間を通常より延長した日に、当該延長を理由とした授業時間や部活動等の新たな業務を付加しないことにより、在校等時間の増加を招くことのないよう留意すること。なお、超勤四項目として臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに行われるものを除き、職員会議や研修等については、通常の所定の勤務時間内で行われるようにすること。
- 4 所定の勤務時間を縮小する日は、勤務時間の短縮ではなく勤務時間の割り振られない日として、長期休業期間中等に一定期間集中して設定できるようにすること。
- 5 教育職員の終業時刻から始業時刻までの間に、一定時間以上の継続した休息時間を確保する勤務間インターバルの導入に努めること。
- 6 一年単位の変形労働時間制は、全ての教育職員に対して画一的に導入するのではなく、育児や介護を行う者、その他特別の配慮を要する者など個々の事情に応じて適用すること。

## ■参議院文教科学委員会 附帯決議（令和元年12月3日）抄

五 政府は、一年単位の変形労働時間制の導入が教育職員の健康及び福祉の確保を図り、業務縮減をした上で、学校の長期休業期間中等に休日を与えることを目的としていることから、地方公共団体がその目的に限って条例で定めることができる旨を文部科学省令に規定すること。

六 政府は、一年単位の変形労働時間制を活用した長期休業期間中等の休日のまとめ取り導入の前提要件として、指針に以下の事項を明記し、地方公共団体や学校が制度を導入する場合に遵守するよう、文部科学省令に規定し周知徹底すること。また、導入する学校がこの前提要件が遵守されているかについて、各教育委員会が十全に確認すること。

- 1 指針における在校等時間の上限と部活動ガイドラインを遵守すること。
- 2 長期休業期間中等における大会を含む部活動や研修等の縮減を図ること。
- 3 所定の勤務時間の延長は、長期休業期間中等の業務量の縮減によって確実に確保できる休日の日数を考慮して、年度当初や学校行事等で業務量が特に多い時期に限定すること。
- 4 所定の勤務時間を通常より延長した日に、当該延長を理由とした授業時間や部活動等の新たな業務を付加しないことにより、在校等時間の増加を招くことのないよう留意すること。なお、超勤四項目として臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに行われるものを除き、職員会議や研修等については、通常の所定の勤務時間内で行われるようにすること。
- 5 所定の勤務時間を縮小する日は、勤務時間の短縮ではなく勤務時間の割り振られない日として、長期休業期間中等に一定期間集中した学校閉庁日として設定できるようにすること。
- 6 教育職員の終業時刻から始業時刻までの間に、一定時間以上の継続した休息時間である勤務間インターバルを確保すること。
- 7 一年単位の変形労働時間制は、全ての教育職員に対して画一的に導入するのではなく、育児や介護を行う者、その他特別の配慮を要する者など個々の事情に応じて適用すること。

七 一年単位の変形労働時間制を導入する場合は、連続労働日数原則六日以内、労働時間の上限一日十時間・一週間五十二時間、労働日数の上限年間二百八十日等とされている労働基準法施行規則の水準に沿って文部科学省令を定めること。また、対象期間及び対象期間の労働日数と労働日ごとの労働時間等については、事前に教育職員に明示する必要があることを周知徹底するとともに、一年単位の変形労働時間制の導入は、地方公務員法第五十五条第一項及び第九項の対象であることについて、通知等による適切な指導・助言を行うこと。

## 第3章 長期休業期間における集中した休日の確保のための一年単位の変形労働時間制

### ○目的

本制度により長期休業期間において休日を集中して確保することで、教育職員の休息の時間等を確保し、ひいては児童生徒等に対して効果的な教育活動を行うことに資するとともに、教育職員の職としての魅力の向上に資することにより意欲と能力のある人材が教育職員として任用され、学校教育の水準の維持向上を図るもの。

このため、本制度は、長期休業期間において休日を集中して確保することを目的とする場合に限り適用すべきものである。

### ○サービス監督教育委員会等が講ずべき措置

➤ 本制度を適用する場合は、上限時間について、「45時間」を「42時間」と、「360時間」を「320時間」とする。

➤ 本制度を適用するに当たっては、上限時間の範囲内であることが前提。

サービス監督教育委員会及び校長は、こうした本制度の趣旨を十分に留意した上で、適用しようとする期間の前年度において上限時間の範囲内であることなどの在校等時間の状況や、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施状況等を確認し、適用しようとする期間で上限時間の範囲内となることが見込まれる場合に限り、本制度の適用を行うこと。

本制度の適用後も、対象期間において、上限時間の範囲内とすること。

➤ 本制度を適用するに当たっては、サービス監督教育委員会及び校長は、教育職員について、対象期間において、以下の全ての措置を講じる。

イ タイムカードによる記録等の客観的な方法等による在校等時間の把握を行う

ロ 部活動の休養日及び活動時間を部活動ガイドラインの範囲内とする

ハ 通常の正規の勤務時間を超える割振りについては、長期休業期間で確保できる勤務時間を割り振らない日の日数を考慮した上で、年度初め、学校行事が行われる時期等、対象期間のうち業務量が多い一部の時期に限り行う

ニ 通常の正規の勤務時間を超えて割り振る日において、これを理由として、担当授業数や部活動等の児童生徒等の活動の延長・追加や、教育職員の業務を新たに付加することにより、在校等時間を増加させないようにする

ホ 通常の正規の勤務時間より短く割り振る日については、勤務時間の短縮ではなく勤務時間を割り振らないこととし、当該日を長期休業期間に集中して設定する

ヘ 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

➤ 本制度を適用するに当たっては、サービス監督教育委員会及び校長は、対象期間において、学校について以下の全ての措置を講じる。

イ 部活動、研修その他の長期休業期間における業務量の縮減を図る

ロ 超勤4項目の臨時又は緊急のやむを得ない業務を除き、職員会議、研修等の業務については、通常の正規の勤務時間内において行う

ハ 全ての教育職員に画一的に適用するのではなく、育児や介護を行う者等については配慮する

➤ 本制度に関して指針に定める事項を踏まえ講ずる措置等に関し、人事委員会と認識を共有するとともに、人事委員会の求めに応じてその実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図る。等

## 第4章 文部科学省の取組について

文部科学省は、学校における働き方改革を進める上で前提となる学校の指導及び事務の体制の効果的な強化及び充実を図るための教育条件の整備を進める。また、各都道府県及び指定都市における条例等の制定状況や、各サービス監督教育委員会の取組の状況を把握し、公表する。等

### 附則

この指針は令和2年4月1日から適用する。ただし、休日の「まとめ取り」のための一年単位の変形労働時間制については令和3年4月1日から適用する。

# 自治体における活用イメージ

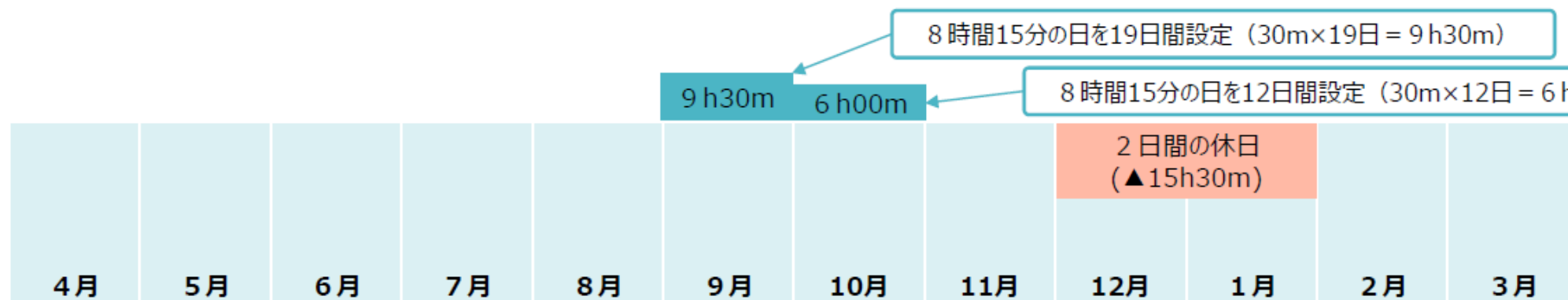
## 事例 ①

- 対象期間を、4月から8月までの期間に設定
- 繁忙期である4月及び5月に通常の勤務時間（7時間45分）を超えて勤務時間を割振り、8月に休日を4日間まとめ取り
- 通常の勤務時間（7時間45分）を超えて割り振る勤務時間は、9時間（11日間）と8時間30分（23日間）に設定



## 事例 ②

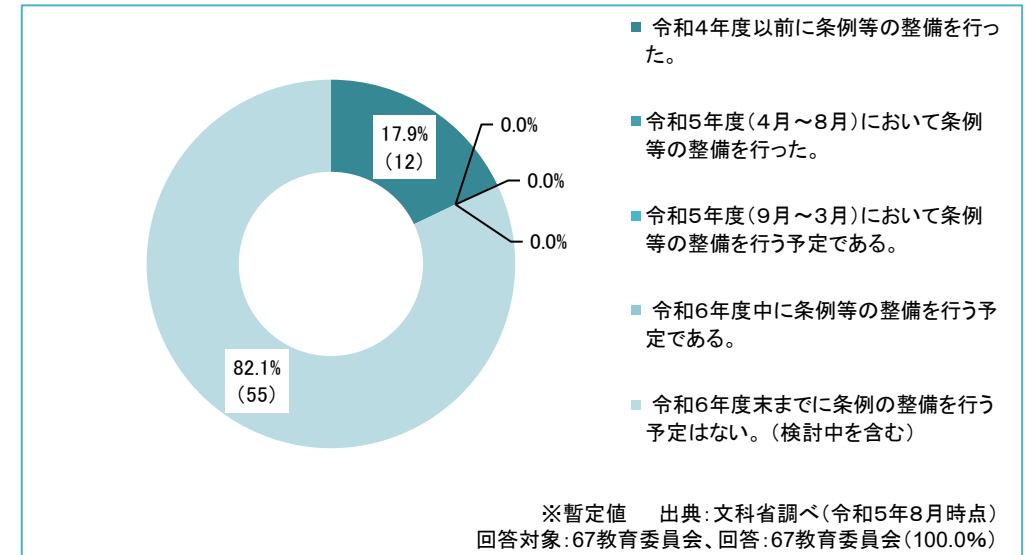
- 対象期間を、9月から1月までの期間に設定
- 繁忙期である9月及び10月に通常の勤務時間（7時間45分）を超えて勤務時間を割振り、12月から1月にかけて休日を2日間まとめ取り
- 通常の勤務時間（7時間45分）を超えて割り振る勤務時間は、8時間15分（31日間）に設定



## 1年単位の變形労働時間制の状況について①

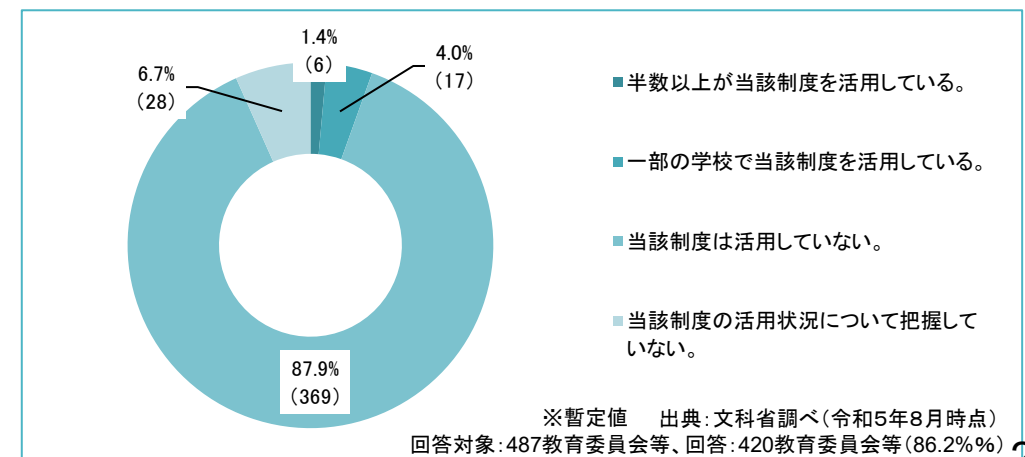
問1 休日の「まとめ取り」のための1年単位の變形労働時間制に関する条例の整備状況について、次の中から該当するものを選んでください。【対象：都道府県・指定都市教育委員会】

1. 令和4年度以前に条例等の整備を行った。
2. 令和5年度(4月～8月)において条例等の整備を行った。
3. 令和5年度(9月～3月)において条例等の整備を行う予定である。
4. 令和6年度中に条例等の整備を行う予定である。
5. 令和6年度末までに条例の整備を行う予定はない。(検討中を含む)



問2 1年単位の變形労働時間制を活用する所管の学校数の割合について回答ください。【対象：問1にて「①令和4年度以前に条例等の整備を行った。」と回答した都道府県教育委員会の域内の服務監督教育委員会及び指定都市教育委員会】

1. 半数以上が当該制度を活用している。
2. 一部の学校で当該制度を活用している。
3. 当該制度は活用していない。
4. 当該制度の活用状況について把握していない。



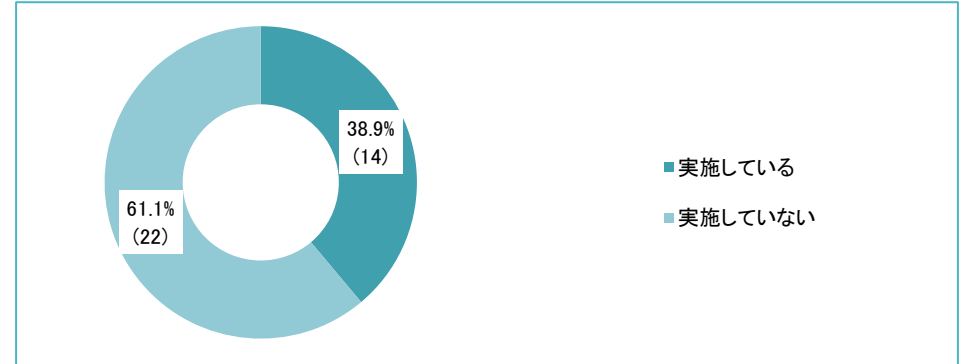


## 1年単位の變形労働時間制の状況について②

問3 都道府県教育委員会において条例制定を行わないと、域内の市町村教育委員会において1年単位の變形労働時間制を導入できないが、域内の市町村教育委員会に対し、当該制度に係るニーズ調査等を実施しているか。【対象:問1にて「⑤令和6年度末までに条例の整備を行う予定はない。(検討中を含む)」と回答した都道府県教育委員会のみ】

1. 実施している
2. 実施していない

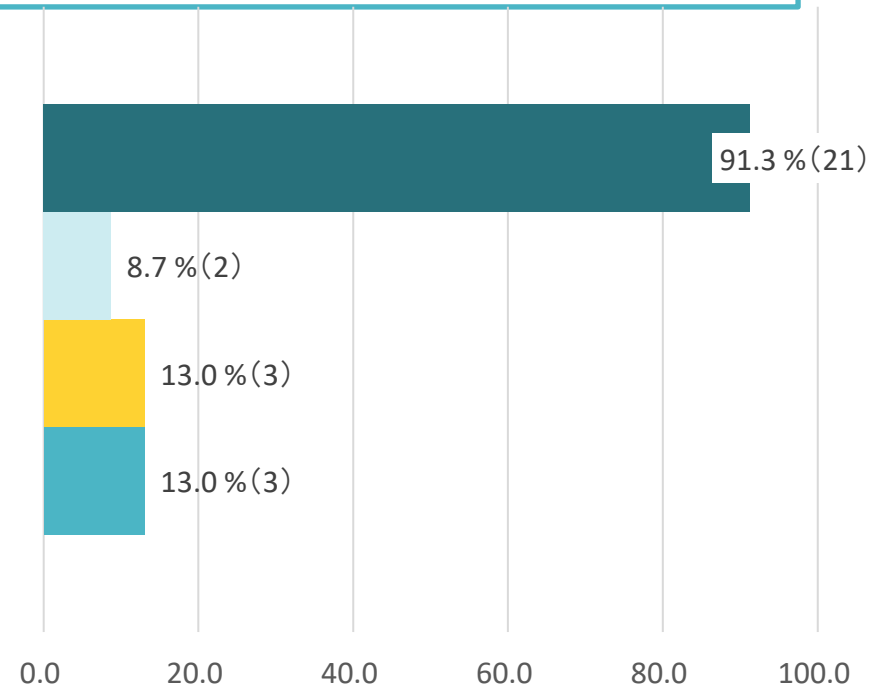
※暫定値 出典:文科省調べ(令和5年8月時点)  
回答対象:36教育委員会、回答:36教育委員会(100.0%)



問4 1年単位の變形労働時間制のメリットについて回答ください。(複数選択)  
【対象:問2にて①②と回答した服務監督教育委員会】

- 制度が適用される教職員について、時間配分を考えながら職務をするようになるなど、時間管理やワークライフバランスへの意識が向上した。
- (制度を活用した教職員が学校内にいることにより)制度が適用されていない他の教職員について時間管理やワークライフバランスへの意識が向上した。
- 制度導入前の年度と比べ、学校全体としての在校等時間の縮減に繋がった。
- 年間を通じて業務負担間の軽減に繋がった。

※暫定値 出典:文科省調べ(令和5年8月時点)  
回答対象:23教育委員会、回答:23教育委員会等(100%)

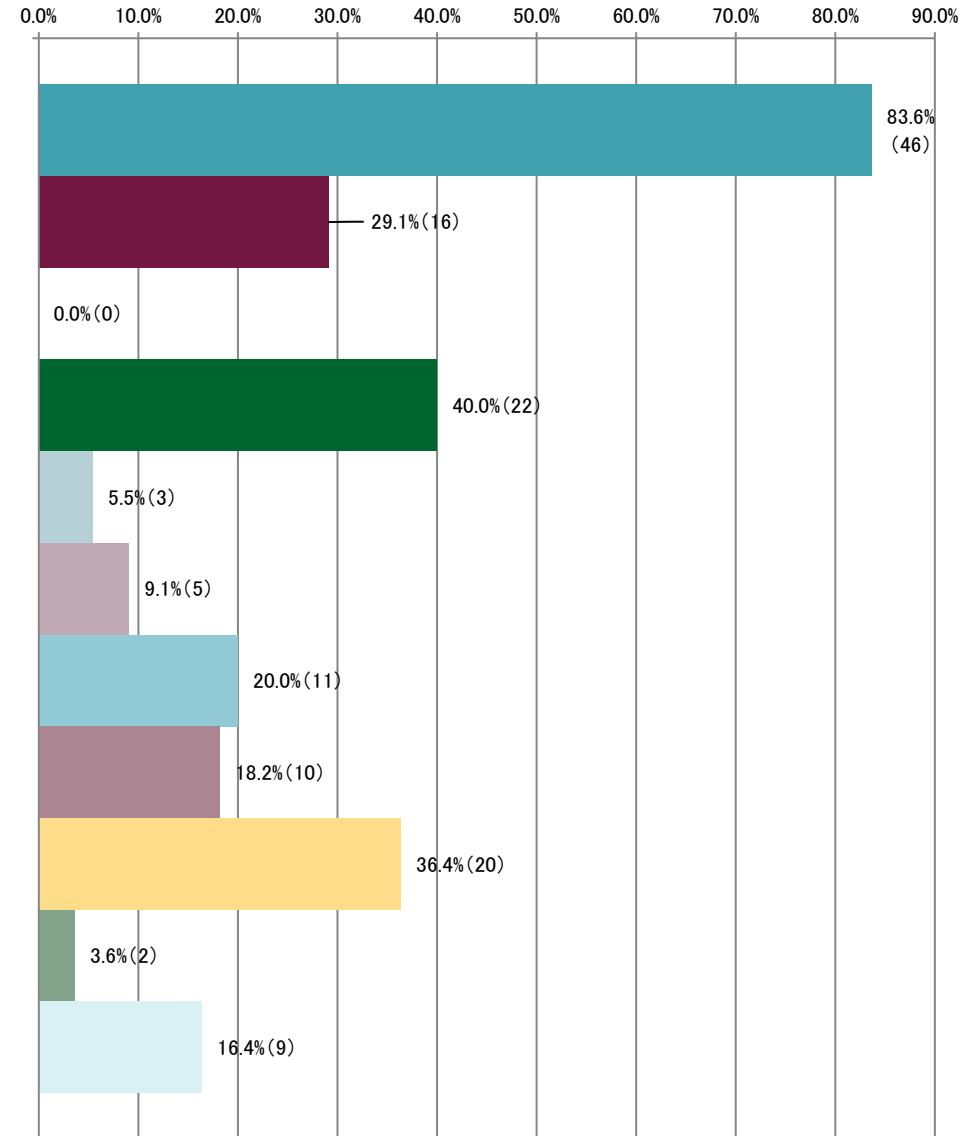




## 1年単位の変形労働時間制の状況について③

問5 1年単位の変形労働時間制を導入していない理由について回答ください。(複数選択)【対象:問1にて「⑤令和6年度末までに条例の整備を行う予定はない。(検討中を含む)」と回答した都道府県・指定都市教育委員会のみ】

- 時間外在校等時間が制度活用の前提要件を満たしておらず、時間外在校等時間の縮減が優先課題であるため。
- 年次有給休暇の取得状況が不十分であり、年次有給休暇の取得促進が優先課題であるため。
- 長期休業期間以外の月の時間外在校等時間は既に十分縮減し、年次有給休暇も十分取得できており、長期休業期間のまとめ取りを行う必要がない勤務環境が整備されているため。
- 教職員の理解が得られないため(ニーズがない場合を含む)。
- 1日単位の休みでしか制度を運用できず活用しづらいため。
- 連続した日での休みの設定が必要となり活用しづらいため。
- 長期休業期間中でしか休みの設定ができず活用しづらいため。
- 制度が複雑でわかりにくいため。
- 学校・管理職の管理負担(感)が大きいため。
- 教育委員会の管理負担(感)が大きいため。
- その他



※暫定値 出典:文科省調べ(令和5年8月時点)  
回答対象:55教育委員会等、回答:55教育委員会等(100.0%)

# 上限指針に定める、服務監督教育委員会による客観的な在校等時間の把握方法及び「緊急提言」を踏まえた取組のフォローアップについて

## ■中央教育審議会質の高い教師の確保特別部会

「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）～教師の専門性の向上と持続可能な教育環境の構築を目指して～」（令和5年8月28日）

### (3) 学校における取組状況の「見える化」に向けた基盤づくり

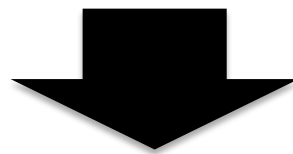
- 服務監督教育委員会及び学校における教師の勤務時間管理について、ICTの活用やタイムカードなどによる客観的な在校等時間の把握は当然の前提とした上で、都道府県、市町村、学校において異なるシステム等が運用されている中、**公平な「見える化」に向けた基盤づくりとして、国において、在校等時間の把握方法等を改めて周知・徹底するとともに、その実現に向け各教育委員会等の状況を丁寧に確認する必要がある。** **教育委員会及び学校は、改めて周知された把握方法に基づき在校等時間の客観的な把握を徹底する必要がある。**

## ■文部科学省通知

「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」（令和5年8月28日中央教育審議会初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会）を踏まえた取組の徹底等について（通知）」（5文科初第1090号令和5年9月8日）

### (3) 学校における取組状況の「見える化」に向けた基盤づくり

- ① 勤務時間の正確な把握は、働き方改革を進めていく上での出発点であり、**依然としてICTの活用やタイムカードなどによる客観的な在校等時間の把握が未実施の服務監督教育委員会においては、直ちに対応を図ること。**また、都道府県・市町村・学校において異なるシステム等が運用されている中、**公平な「見える化」の実現に向け、改めて指針や指針に係るQ & A等を確認の上、在校等時間の客観的計測を確実にできるよう、環境整備を図ること。**その際、特に指針において、「校外において職務に従事している時間についても、できる限り客観的な方法により計測すること」とされていることや、指針に係るQ & Aにおいて、土日や祝日などに校務として行う業務の時間も「在校等時間」に含まれるとされていることを踏まえ、現時点で校外や土日・祝日において職務に従事している時間を客観的に計測できていない場合は、Q & A【「在校等時間」の把握等について】問7～14等（別添資料6参照）を参照の上、直ちに対応を図ること。なお、**緊急提言において「公平な「見える化」に向けた基盤づくりとして、国において、在校等時間の把握方法等を改めて周知・徹底するとともに、その実現に向け各教育委員会等の状況を丁寧に確認する必要がある」とされたことを受け、例年実施している「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」において状況をフォローアップ予定であることから、その点も踏まえ、速やかな対応を図ること。**



- 上記を踏まえ、毎年度実施している全ての教育委員会が対象の「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」において、**客観的な在校等時間の把握方法等の現状についてフォローアップを実施中。**
- なお、同調査においては、客観把握以外にも、**今夏の「緊急提言」等を踏まえてどのような取組に着手・検討したかをフォローアップする内容を盛り込んでいる。**

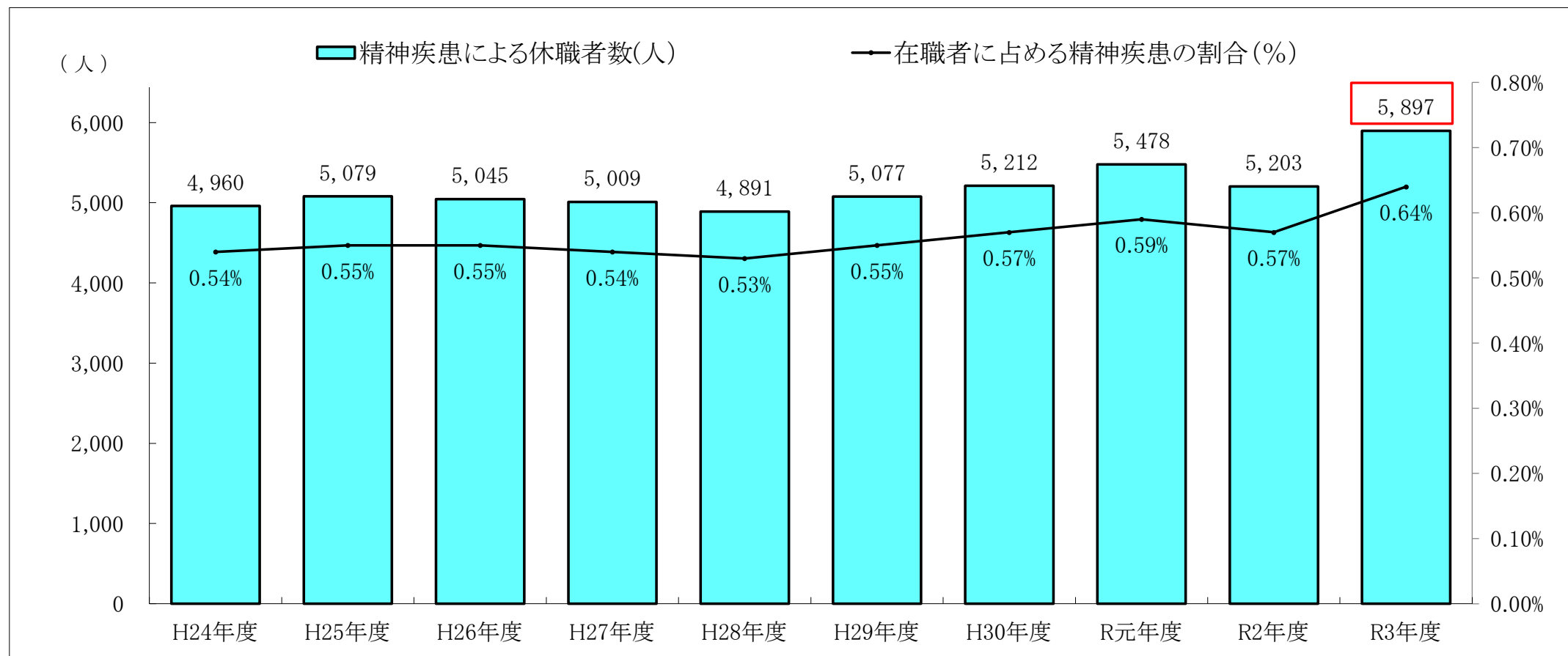
（結果の公表は、年末頃を想定。）

○教育職員(※)の精神疾患による病気休職者数(令和3年度)は、5,897人(全教育職員数の0.64%)で、令和2年度(5,203人)から694人増加し、**過去最多**。

(※) 公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校における校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師、養護助教諭、実習助手及び寄宿舎指導員 (総計919,922人(令和3年5月1日現在))

(参考) 事務職員等(事務職員及び栄養職員)の精神疾患による病気休職者数は534人(令和3年度)

教育職員の精神疾患による病気休職者数の推移(平成24年度～令和3年度)



## 公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する背景・課題②

○教育職員の精神疾患による長期療養者数(精神疾患による病気休職者及び1か月以上の病気休暇取得者)は、令和3年度に**10,944人(過去最多)**

- 学校種別:過去5年間を通じて、小学校・特別支援学校における割合が高い。(R3 小学校:1.33%、特支:1.58%)
- 男女別:過去5年間を通じて、女性における割合が高い(R3 女性:1.33%)
- 職種別:過去5年間を通じて、教諭等における割合が高い(R3 教諭:1.31%)
- 年代別:過去5年間において、20代における割合の伸びが顕著である(H29 1.11%→R3 1.87%(0.76ポイント増加))

○都道府県・政令市によって各分野でのトレンドは異なる(そもそも減少傾向にある自治体も存在)

### 精神疾患による病気休職者及び1ヶ月以上の病気休暇取得者の 学校種別・性別・職種別・年代別状況の推移(教育職員)(平成29年度～令和3年度)

#### (1) 学校種別

	H29	H30	R1	R2	R3
小学校	3,889(0.94%)	4,290(1.04%)	4,729(1.14%)	4,691(1.13%)	5,532(1.33%)
中学校	2,268(0.97%)	2,348(1.02%)	2,385(1.04%)	2,292(1.00%)	2,552(1.10%)
義務教育学校	5(0.29%)	16(0.55%)	31(0.92%)	43(1.01%)	53(1.03%)
高等学校	1,243(0.68%)	1,309(0.72%)	1,329(0.74%)	1,299(0.73%)	1,356(0.77%)
中等教育学校	11(0.63%)	7(0.40%)	9(0.50%)	10(0.55%)	19(1.02%)
特別支援学校	1,054(1.20%)	1,092(1.23%)	1,157(1.29%)	1,161(1.29%)	1,432(1.58%)
合計	8,470(0.92%)	9,062(0.98%)	9,640(1.05%)	9,496(1.03%)	10,944(1.19%)

#### (2) 性別

	H29	H30	R1	R2	R3
男性	3,935(0.88%)	4,157(0.94%)	4,304(0.97%)	4,032(0.92%)	4,494(1.03%)
女性	4,535(0.95%)	4,905(1.03%)	5,336(1.11%)	5,464(1.14%)	6,450(1.33%)
合計	8,470(0.92%)	9,062(0.98%)	9,640(1.05%)	9,496(1.03%)	10,944(1.19%)

#### (3) 職種別

	H29	H30	R1	R2	R3
校長	35(0.11%)	40(0.12%)	44(0.14%)	35(0.11%)	45(0.14%)
副校長等	127(0.34%)	124(0.33%)	163(0.44%)	135(0.37%)	182(0.50%)
主幹教諭等	152(0.64%)	145(0.60%)	172(0.71%)	159(0.65%)	156(0.64%)
教諭等	7,791(1.02%)	8,396(1.10%)	8,874(1.16%)	8,724(1.14%)	10,045(1.31%)
養護教諭等	215(0.56%)	208(0.54%)	239(0.62%)	281(0.74%)	317(0.83%)
その他	150(0.64%)	149(0.64%)	148(0.63%)	162(0.69%)	199(0.84%)
合計	8,470(0.92%)	9,062(0.98%)	9,640(1.05%)	9,496(1.03%)	10,944(1.19%)

#### (4) 年代別

	H29	H30	R1	R2	R3
20代	1,576(1.11%)	1,765(1.25%)	1,950(1.38%)	2,153(1.44%)	2,794(1.87%)
30代	2,012(1.04%)	2,302(1.19%)	2,612(1.35%)	2,573(1.23%)	2,859(1.36%)
40代	2,057(0.99%)	2,141(1.04%)	2,229(1.08%)	2,147(1.12%)	2,437(1.27%)
50代以上	2,825(0.88%)	2,854(0.89%)	2,849(0.88%)	2,623(0.84%)	2,854(0.92%)
合計	8,470(0.98%)	9,062(1.05%)	9,640(1.12%)	9,496(1.10%)	10,944(1.27%)

(出典)文部科学省「令和3年度公立学校教職員の人事行政状況調査」結果

※括弧内の数値は各在職者数に対する割合(在職者数は、(1)～(3)は学校基本統計、(4)は学校教員統計より引用)

# 公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業

令和6年度要求・要望額  
(前年度予算額)

0.7億円  
0.7億円)



文部科学省

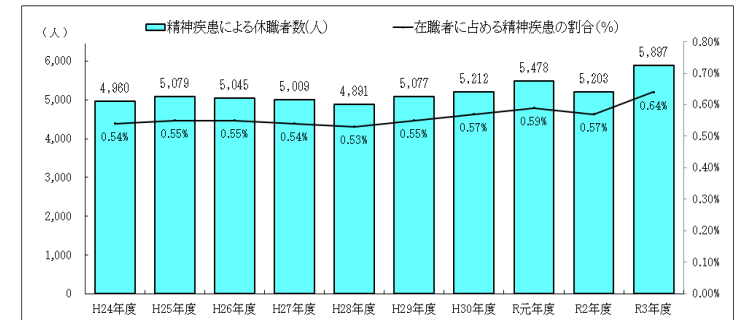
## 背景・課題

○令和3年度の精神疾患による病気休職者数は、5,897人（過去最多）

→休職期間中の給与保障や代替教員等の配置による財政的負担も伴う

○昨今、全国的に教師不足の状況（令和3年度始業日時点で、公立小・中学校等で2,558人が不足）

→臨時的任用教員等の確保も難しい中、病気休職者の増加は学校現場や児童生徒に対する教育への影響や、教職の魅力低下につながる恐れがある



(出典) 公立学校教職員の人事行政状況調査

## 事業内容

○各教育委員会において、専門家等と協力しながら、病気休職の原因分析や、メンタルヘルス対策及び労働安全衛生体制の活用等に関するモデル事業を実施し、教員のメンタルヘルス対策に関する事例の創出や効果的な取組の研究を行う。

○実施期間：令和6年度～令和7年度（予定）

### 1. 教育委員会における病気休職の原因分析・モデル事業の実施

- 件数・単価：5団体（都道府県・市町村教育委員会）×約1,100万円
- 内容：令和5年度で構築した体制や取組内容・成果等を踏まえ、より詳細な原因分析や実効的な取組の充実・深化を図る。

（具体的な取組）

- ✓ **関係者会議の設置**（自治体担当者、医療・心理の専門家、学校管理職等で構成）  
メンタルヘルス対策に関する情報共有と事業計画の立案・実施、効果検証等の中心的な役割
- ✓ **教員の精神疾患による病気休職の原因分析**
- ✓ **域内の学校におけるメンタルヘルス対策のモデル事業の実施及び効果検証**
  - ・セルフケア（セルフストレスチェック等）の促進、ラインケアの充実
  - ・ICT（心拍数の測定等）やSNS（オンライン相談等）等を活用したメンタルヘルス対策
  - ・相談員（精神科医・公認心理師・臨床心理士等）を活用した相談体制の充実 等

### 2. モデル事業の分析・助言、横展開に向けた取組（新規）

- 件数・単価：1団体（民間企業等）×約870万円

（具体的な取組）

- ✓ **推進委員会の設置・運営**（専門家、学識者、企業関係者、教育委員会関係者、学校管理職等で構成）
- ✓ 各取組の進捗管理・連絡調整、推進委員会と連携した委託自治体への提案・助言
- ✓ 各取組の事業成果等を体系的に整理・分析、横展開に向けた方策の検討 等

### 【事業のイメージ図】

