

「学校における働き方改革推進プラン（仮称）」中間のまとめに対する パブリックコメントの結果について

1 意見募集結果の概要

(1) 募集期間

平成29年11月9日（木）から同年12月7日（木）まで

(2) 提出方法

電子メール、ファクシミリ又は郵送

(3) 意見の総数等

ア 項目と件数

項目	件数
1 学校における働き方改革の目的	11
2 本プランの位置付け	11
3 学校における働き方改革の目標	77
4 取組の方向性【（1）在校時間の適切な把握と意識改革の推進】	42
取組の方向性【（2）教員業務の見直しと業務改善の推進】	75
取組の方向性【（3）教員を支える人員体制の確保】	89
取組の方向性【（4）部活動の負担を軽減】	29
取組の方向性【（5）ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた環境整備】	16
5 保護者・地域社会の理解促進	9
その他	31
合計	390

イ 属性別件数

属性	件数
ア 児童・生徒	0
イ 保護者	11
ウ 学校関係者	301
小学校	104
中学校	83
高校	35
特別支援学校	23
不明	56
エ 学生	0
オ その他	78
個人	35
団体	10
不明	33
合計	390

2 中間のまとめに対する主な意見

別紙のとおり

「学校における働き方改革推進プラン（仮称）」中間のまとめに対する主な意見

No.	区分	中間のまとめ 記載内容	意見要旨	都教育委員会の見解
1	学校における働き方改革の目的について	「教員の心身の健康保持と、誇りややりがいを持って職務に従事できる環境を整備することにより、学校教育の質の維持向上を図る。」	○学校を取り巻く状況や、教職員の労働の実態は正にそのとおりで、目的について異議はない。改革を進める際に大事なことは、子ども・生徒がしっかりと学力を身に付け、人間として成長できる学校にするため、教職員が健康で生きがいがある働き方を実現するために何が必要かを深く考え、単なる「労働問題」としないで対策を講ずることが求められる。そのためには、教職員定数増、少人数学級の実現等、国の教育政策の改善も必要である。	○学校における働き方改革の目的は、教員がその専門性を発揮できる環境を整備し、子供たちに向き合う時間を確保することにより教育の質の向上を図ることであり、本プランはそのための対策として、五つの取組の方向性を柱に総合的な対策を講じていくものです。 ○教職員定数の改善・充実等については、都教育委員会として引き続き国に対して要望するなど、実現に努めていきます。
2	学校における働き方改革の目標について	「週当たりの在校時間が60時間を超える教員をゼロにする」	○「週当たりの在校時間が60時間を超える教員をゼロにする」とあるが、過労死ラインぎりぎりまでは勤務しても差し支えないように受け取れてしまう。目標としては適切でないように思う。本来の7時間45分の勤務時間に目標は設定すべきではないか。 【同様25件】	○教員については、勤務様態の特殊性があることから、勤務時間の内外を問わず包括的に評価した処遇がされています。 ○一方で、教員の勤務実態調査において、長時間労働の看過できない実態が明らかとなりました。 ○本プランの目標は、こうした状況を踏まえ、教員の健康障害防止のためにも、いわゆる「過労死ライン」等の基準を目安とする在校時間を意識した取組が必要と考え、当面の数値目標として設定したものです。 ○都教育委員会は、管理職を含む教員の意識改革と併せて、全ての教員を対象とした長時間労働の改善に向けた総合的な対策を継続的に講じていくことにより、教員の負担軽減を図り、教育の質の向上を目指していきます。
3	学校における働き方改革の目標について	「平日は1日当たりの在校時間を11時間以内とする」 「週休日である土日は、どちらか一方は必ず休養できるようにする」	○取組方針について ①「平日は1日当たりの在校時間を11時間以内とする」というのは、週当たり55時間となり、すぐに60時間に手が届いてしまうラインとなる。このように目標を定めるのであれば、労基法に鑑みて「8時間以内とする」が適切である。 ②「週休日である土日は、どちらか一方は必ず休養できるようにする」というのは、取組方針として掲げるべきではない。このように設定するのであれば、「2日は必ず休養できるようにすること。土曜日、日曜日に業務に従事したときには、直近に週休日を変更できるようにすること」とすべきである。 【同様25件】	○教員の長時間労働の改善に当たっては、管理職のタイムマネジメント能力の向上とともに、管理職を含む教員全体が勤務時間を意識した働き方を推進していくことが重要であると考えます。 ○教職員定数の改善・充実等については、都教育委員会として引き続き国に対して要望するなど、実現に努めていきます。
4	取組の方向性（1）在校時間の適切な把握と意識改革の推進	「校長、副校長、教員一人一人が勤務時間を意識した働き方を実践できるよう、教員の在校時間を適切に把握するとともに、働き方の見直しに向けた意識改革を推進」	そもそもが、教員自らの「働き方」に問題があるかのような前提には納得できない。教員自らが、「時間を意識した仕事」を行う。そのために「タイムマネジメントの視点に立った研修」を行えば改善されると考えていることが、間違いである。とにかく、人が足りない。今の現場の教員定数のルールは、社会が変化し教育環境が変化したことにも何も対応していない。各学校の正規教員の人数を増やすことが急務である。【同様9件】	○教員の長時間労働の改善に当たっては、管理職のタイムマネジメント能力の向上とともに、管理職を含む教員全体が勤務時間を意識した働き方を推進していくことが重要であると考えます。 ○教職員定数の改善・充実等については、都教育委員会として引き続き国に対して要望するなど、実現に努めていきます。
5	取組の方向性（1）在校時間の適切な把握と意識改革の推進	「都立学校での取組を参考に、小・中学校においてもICカード等で在校時間を把握することを促進」	○小・中学校でのICカード等による客観的な在校時間の把握は絶対に必要である。在校時間の把握により、勤務実態が把握され問題があるのであれば、直ちに、改善策が講じられるべきであり、特に管理職への研修は絶対に必要。	○長時間労働改善の前提として、教員の在校時間を適切に把握することが不可欠であることから、ICカード等により在校時間の把握に取り組む区市町村に対して支援を行います。 ○管理職等を対象とする研修において、教員の健康管理や時間管理に関する内容を盛り込むなど、管理職のタイムマネジメント能力向上を図っていきます。

「学校における働き方改革推進プラン（仮称）」中間のまとめに対する主な意見

No.	区分	中間のまとめ 記載内容	意見要旨	都教育委員会の見解
6	取組の方向性（２）教員業務の見直しと業務改善の推進	「教員の専門性の発揮が求められる業務を精選し、教員以外の者が担うことができる業務については役割分担を見直すなど、学校や教員の業務の軽減を図る」	○学校外部の団体が主催・実施する催しを、なぜ学校（教員）が請け負わなくてはならないのか、疑問に感じている。作品応募のチラシを配布する程度ならば良いが、あとは生徒が直接、主催者に応募し、審査・表彰・参加賞配布などは全て学校を通さず、主催者側で行うべき。	○民間団体等からの各種コンクール等への出展依頼や家庭向けの配布物依頼等に関しては、国や区市町村教育委員会等とも連携し、当該団体等に対して学校の負担軽減に向けた配慮を求めることについても検討していきます。
7	取組の方向性（２）教員業務の見直しと業務改善の推進	「学校給食費や学校徴収金の徴収・管理について、事務の統一化等による効率化を推進するとともに、学校事務職員等の活用を検討」	○学校徴収金の徴収・管理について、効率化を推進し、学校事務職員を活用することは賛成。こうした改革を学校単独ではなく、東京都、あるいは区市町村の行政単位で進めて欲しい。	○学校給食費等の徴収・管理について、文部科学省「学校における働き方改革に関する緊急対策」では、公会計化を視野にいれながら、学校以外が担うべき業務と整理されています。○一方、喫緊の課題である「働き方改革」を進めるためには、事務の統一化・標準化等を推進するとともに、学校事務職員の活用も検討しながら、学校における負担軽減を図っていくことが必要であると考えています。
8	取組の方向性（２）教員業務の見直しと業務改善の推進	「学校給食費や学校徴収金の徴収・管理について、事務の統一化等による効率化を推進するとともに、学校事務職員等の活用を検討」	○現状において、学校給食費や学校徴収金の徴収管理について学校事務職員の活用を検討することには反対。事務職員についての働き方改革の視点が抜け落ちたまま、業務負担を増やそうとしている。学校給食費や学校徴収金については、公会計化を前提とすべき。	○都では、今後学校徴収金事務の効率化を図るためのガイドラインを作成し、各教育委員会が進める事務の効率化を支援するとともに、学校徴収金システムを導入する区市町村に対して支援を行います。
9	取組の方向性（２）教員業務の見直しと業務改善の推進	「教員が担うべき成績処理等の学校業務について、校務のシステムを見直すことによる効率化を推進」	○校務システムの見直しによる業務の効率化には大賛成である。勤務地が変わるとシステムが変わり、新しく覚え直すことが大変である。	○統合型校務支援システムは、児童生徒の学籍情報の管理や成績処理等の校務に係る業務の効率化に効果があることから、同システムの導入を推進していきます。
10	取組の方向性（２）教員業務の見直しと業務改善の推進	「学校への調査や依頼等の実態把握と、その精選や縮減に向けた取組を推進」	○学校への調査の問題を言われて久しいが、何ら解決の端緒がない、又は増加している。 ○学校業務においてとても無駄だと思っているのは、都や区の教育委員会から下りてくるアンケートや調査である。まずは、そのような調査ものを廃止することが業務の軽減につながる。 【同様 11 件】	○学校における業務のうち、特に調査や依頼等への対応についての負担感が強いことが指摘されており、その精選や縮減を図ることが重要なことから、今後、教育庁各部において調査等の縮減に向けた具体的な数値目標を設定し、目的や頻度、時期等を改めて精査するなど、調査等の縮減を図っていきます。

「学校における働き方改革推進プラン（仮称）」中間のまとめに対する主な意見

No.	区分	中間のまとめ 記載内容	意見要旨	都教育委員会の見解
11	取組の方向性（２）教員業務の見直しと業務改善の推進	「WEBの活用など、教員が時間を有効活用できる研修の実現」	○研修による出張は勤務時間いっぱいまで使うのみならず、出張のために自分のクラスの授業ができず、ほかの先生に補強に入ってもらえることになる。内容を映像化し各校に送ってほしい。	○今後「マイ・キャリア・ノート」の機能を拡充し、WEBを活用して研修動画を配信することにより通所に伴う負担の軽減を図っていきます。
12	取組の方向性（２）教員業務の見直しと業務改善の推進	「教員が在宅により職務に従事できる仕組みの導入」	○現在都立学校では、情報をサーバーに一括管理して、必要な情報をそこから得て業務している。この機能（タイムス込）を自宅はもとよりどこでも行えるようになるとよい。クラウドという環境設定が必要になると思うが、一般企業は何年も前から既にやっている。是非これからはどこからでもアクセスできるようにしてもらえれば作業効率は格段に上がる。	○業務のいわゆる「持ち帰り」を推奨するものではありませんが、在宅等による働き方の検討は、教員のライフ・ワーク・バランスの実現のためにも有意義であると考えます。 ○知事部局では既にテレワークが試行されており、都立学校においても将来的なT A I M S更新を契機としたテレワーク対応の動向などを注視しながら、教員が在宅により業務に従事できる仕組みについて検討していきます。
13	取組の方向性（２）教員業務の見直しと業務改善の推進	「教員が在宅により職務に従事できる仕組みの導入」	○教員の在宅で職務に従事する仕組みは、仕事の家庭内の持ち込み「隠れ残業」になる危険性があり、注意が必要である。	
14	取組の方向性（３）教員を支える人員体制の確保	「教員の増員や学校事務職員との役割分担の見直しとともに、専門スタッフや外部人材等の活用により、学校の組織運営や指導体制を強化」	○教員の増員が必要としているものの、検討例を読むと本当にこれから増員を検討していくのか、たいへん懸念される。一気に増やすことは難しくても、正規教員を増やすよう、具体的な計画の策定を明記すること。 ○専門スタッフの増員も必要かもしれないが、生徒の様子や教員間の連携を密にするためには正規教員の増員こそが必要。 ○教員の働き方改革を推進するために特に急務とされるのは、「小・中学校全学年での３５人学級の実現」「教員の持ち時数の軽減」「教員の定数増」の３点である。 【同様７１件】	○教員の長時間労働は、教員定数や持ち時数の問題だけでなく、様々な要因があることから、業務改善や専門スタッフの配置、学校マネジメントの強化など、多面的な観点から改善を図っていく必要があると考えます。 ○なお、教職員定数の改善・充実等については、都教育委員会として引き続き国に対して要望するなど、実現に努めていきます。
15	取組の方向性（３）教員を支える人員体制の確保	「教員の増員や学校事務職員との役割分担の見直しとともに、専門スタッフや外部人材等の活用により、学校の組織運営や指導体制を強化」	○教職員の総数に見合った４級職（主幹教諭・指導教諭）の定数を増やす。特別支援学校においては、同じ都立学校でありながら高等学校よりも極端に低い比率で４級職の定数が決められている。管理職による管理スパンの適正化と併せて、主幹教諭の定数の増加を図ることによって、効率的な学級経営・学校経営更には分掌運営を行うことができ、全ての教員の働き方改革が図られる。	○都立特別支援学校における副校長や主幹教諭の管理スパンが広範となっていることを踏まえ、主幹教諭の配置基準を見直し、平成３０年度から併置校及び高等部が設置されている学校の主幹教諭を増員します。

「学校における働き方改革推進プラン（仮称）」中間のまとめに対する主な意見

No.	区分	中間のまとめ 記載内容	意見要旨	都教育委員会の見解
16	取組の方向性（３）教員を支える人員体制の確保	「校務運営や授業準備を支援する人材の配置など、副校長や教員が本来の業務に注力できる環境を整備」	○教員の業務を精選することは必要であり、学校が今携わっている業務も精選が必要。「学校の業務」としたもので教員が担当しなくて良いものがあるなら、その量や責任の重さに応じた職員を確実に配置してほしい。	○小・中学校においては、教員に代わって学習プリントの印刷等を行う「スクール・サポート・スタッフ」を配置することにより、教員が児童・生徒への指導や授業準備等により一層注力できる環境を整備します。
17	取組の方向性（３）教員を支える人員体制の確保	「小学校における専科指導に必要な教員の配置など、新学習指導要領や新たな教育課題に対応した体制を段階的に整備」	○小学校における専科指導に必要な教員の配置は、各教職員の多忙化が招く心身の健康の不調を防ぎ、日々の教育活動の質を向上するために是非必要である。 ○英語の授業により週時数が増える小学校では、英語専科教員を新たに置かないと各教員の業務量は確実に増える。 【同様９件】	○都教育委員会は平成３０年度から、小学校において、大規模校に英語専科教員を段階的に配置するとともに、その他の学校にも講師を配置することにより、外国語活動及び英語に係る指導体制を整備します。
18	取組の方向性（４）部活動の負担を軽減	「学校における他の教育活動とのバランス等の観点から部活動の在り方を見直し、その適正化を図るとともに、顧問業務に従事する教員の負担軽減を図る」	○中学校における部活動の意義は大きいですが、教員の負担も同時に大きなものとなっている。部活動の在り方、ガイドラインを国として示してもらいたい。 ○都教委がガイドラインを出し、現場がそれにのっとっているかを管理職がチェックする体制の整備。週のうち、土日のどちらかを必ず休みにし、週２日以上は休養日を設けること。土日、長期休業中、祝日は練習時間に規制が必要。公式戦を除いては、練習時間は４時間を上限とすべき。	○現在、国において作成に向けた検討が行われている「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン（仮称）」等を踏まえ、活動時間や休養日についての基準の設定、適切な部活動運営の在り方等について、文化部活動も含んだガイドラインを都教育委員会において作成し、その周知徹底を図っていきます。
19	取組の方向性（４）部活動の負担を軽減	「学校における他の教育活動とのバランス等の観点から部活動の在り方を見直し、その適正化を図るとともに、顧問業務に従事する教員の負担軽減を図る」	○部活動を教員が指導する制度が長時間勤務の最大の原因である。改善のためには、部活動指導を教員以外の者にさせないと解決にならない。外部指導員は位置付けが弱いので、教員以外が指導・引率できる法的根拠と、権限移譲が絶対に必要 【同様３件】	○顧問教員に代わって専門的な技術指導や休日の大会引率等を行うことができる「部活動指導員」が学校職員として法的に位置付けられたことから、この部活動指導員を全都立高校に配置するとともに、部活動指導員を配置する区市町村に対する支援制度を設けるなど、顧問教員の負担軽減を図っていきます。
20	取組の方向性（４）部活動の負担を軽減	「学校における他の教育活動とのバランス等の観点から部活動の在り方を見直し、その適正化を図るとともに、顧問業務に従事する教員の負担軽減を図る」	○部活動が保護者や生徒にとって大きな期待があるものなので、教員の負担が大きくなっている。負担軽減する場合は、学校や教員に委ねるのではなく、社会全体の考え方を変える必要がある。学校の部活動は外部指導員が行うものだという意識が保護者や地域に浸透していくような手立てが必要になってくると思う。管理職や教員の意識を変えることはもちろんだが、社会の考え方を变える必要があり、それは学校だけではできない。	○部活動の教育的意義は踏まえつつも、部活動指導が顧問教諭の時間的、心理的負担となっているケースもあること、児童・生徒におけるバランスのとれた健全な成長という点から適切な活動時間や休養日の設定が必要なことなどについて、保護者等に対して理解促進を図っていきます。

「学校における働き方改革推進プラン（仮称）」中間のまとめに対する主な意見

No.	区分	中間のまとめ 記載内容	意見要旨	都教育委員会の見解
21	取組の方向性（５）ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた環境整備	「ライフ・ワーク・バランスの実現に向け、教員が仕事と家庭を両立できるよう支援を行う」	○子育てや介護がある人は勤務地が配慮されて自宅なら近いところに配属され、負担が軽減されている。しかし、特に何もないとみなされる場合、二時間近くの通勤が強いられることがあり、負担である。【同様６件】	○都教育委員会はこれまでも、教員の人事異動に当たっては育児や介護等の事情を有する教員のみならず、それ以外の教員についても通勤時間や通勤方法を考慮しています。今後とも、ライフ・ワーク・バランスの趣旨を尊重しながら、校長や区市町村教育委員会の意見を踏まえ、適切に人事異動を行っていきます。
22	取組の方向性（５）ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた環境整備	「ライフ・ワーク・バランスの実現に向け、教員が仕事と家庭を両立できるよう支援を行う」	○育児・介護を理由とした時差勤務が積極的に促進されるためには、時差勤務時に生じた空白時間に外部講師を入れる必要がある。現在朝１時間の時差勤務を取得すると、１時間目には間に合わず、応援体制が組まれているため、応援に入る教員が多忙になっている。	○時差勤務は、校務の運営に支障がない範囲で承認する制度となっています。なお、平成３０年度から、職員のライフ・ワーク・バランスの推進に取り組む観点から、育児・介護・通院などの事由がある場合は日を単位とした取得が可能となるように対象範囲を拡大することとしています。
23	保護者・地域社会の理解促進	「学校における働き方改革の取組を、保護者や地域社会のみならず、広く都民に広報し、理解を促進するための啓発活動を進める」	○教員の長時間過密労働解消について、保護者や地域への理解を広げることは重要である。教員の勤務条件はそのまま子どもの教育条件につながるからである。管理職からも区市町村教委、そして都教委からも地域住民や都民に対して、理解を進める手立てを講じること。	○学校における働き方改革を進めることにより、教員の長時間労働を改善し、ひいては学校教育の質の向上につなげていくという目的について、保護者や地域社会の方々にも理解していただく必要があります。今後、都教育委員会は、この学校における働き方改革の取組について、保護者や地域社会の方々の理解を促進するための啓発活動を進めます。
24	保護者・地域社会の理解促進	「学校における働き方改革の取組を、保護者や地域社会のみならず、広く都民に広報し、理解を促進するための啓発活動を進める」	○そもそも保護者や地域住民は、教職員の正確な勤務時間を知らない。まずは、行政、各学校から正確な勤務時間と休憩時間を周知すべき。それらを保護者、地域住民が知らないことが、学校が朝でも夜でも電話や面談を求められてしまう素地になっているのだと思う。	○学校における働き方改革の必要性についての理解啓発を進めるに当たっては、教員の長時間労働の実態に加え、公立学校教員についても一部の規定を除き労働基準法が適用されること、勤務時間その他の勤務条件についても条例で定められていること等についても、併せて周知していきます。