

# 富岡市立学校の教育職員の勤務時間の上限に関するガイドライン

令和元年11月26日  
富岡市教育委員会

## 第1 趣旨

働き方改革に関する関係法令が整備され、全国的にも取組が進められる中であって、学校における働き方改革、教職員の多忙化解消は喫緊の課題である。

富岡市教育委員会では、多忙化、長時間勤務の現状を改善し、教職員の心身の健康や、ワーク・ライフ・バランスを保つことにより、子どもたちとしっかり向き合う時間が確保され、学校の教育力の一層の向上や、子どもたちの健やかな成長を支えることにつながるとの考えの下、会議や研修等の削減・見直し、部活動の適正化に向けた取組、ICT等を活用した勤務時間の記録など、様々な取組を進めてきた。

国においても、平成29年以来、中央教育審議会において議論が進められ、平成31年1月25日付けで「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」が答申されるとともに、また、同日付で「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「国の上限ガイドライン」という。）が策定され、1か月あたりの時間外勤務が45時間、1年間では360時間を超えないようにすること等、具体的な上限時間の目安が文部科学省から示された。さらに、県より令和元年10月18日付けで「群馬県立学校教育職員の勤務時間の上限に関するガイドライン」が示されたところである。

こうした背景や、また、「富岡市教育行政方針」の各施策を実現するための基盤を確実なものとするためにも、学校における働き方改革、教職員の多忙化解消は急務である。よって、ここに「富岡市立学校の教育職員の勤務時間の上限に関するガイドライン」（以下「本ガイドライン」という。）を策定するものである。

## 第2 本ガイドラインの対象者

本ガイドラインは、富岡市立学校の教育職員（「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」第2条第2項に規定する教育職員を指し、以下「教員等」という。）を対象とする。

## 第3 勤務時間等の記録

### 1 本ガイドラインにおいて対象となる「勤務時間」

「国の上限ガイドライン」に示されている「在校等時間」を基本とする。  
具体的には、以下①+②-③-④の時間とする。

- ① 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（昭和46年5月28日法律第77号）第6条及び群馬県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に関する条例（昭和46年12月24日条例第57号）第7条第2項に規定される業務（以下、「超勤4項目」という。）以外の業務を行う時間も含め、教員等が校内に在校している時間であって、外形的に把握することができる時間
- ② 校外における勤務で、職務として行う研修への参加や、児童生徒の引率等の職務に従事している時間等、超勤4項目以外の業務に従事する場合も含め、外形的に把握できる時間
- ③ 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及び休憩時間等、勤務時間から除くべき時間
- ④ 上記の他、在校等時間として、合算しないことが適当であると校長が判断した業務に従事した時間

## 2 勤務時間の記録方法

- (1) 在校等時間の記録については、県教育委員会から配布している「在校等時間記録ファイル」を使用すること。
- (2) 校内環境の事情等から、在校等時間記録ファイルを直接使用できない教員等がある場合には、適切な方法により記録を行うこと。

## 第4 勤務時間の上限の目安時間

### 1 上限の目安時間

- (1) 1か月の在校等時間の総時間から、「群馬県学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例」（平成6年12月22日条例第38号、以下「条例」という。）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。

### 2 特例的な扱い

- (1) 上記1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。  
なお、「臨時的な特別の事情」とは、通常予見することができない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に勤務せざるを得ない場合等であり、具体的には学校事故等が生じて対応を要する場合や、いじめ又はいわゆる学級崩壊等、指導上の重大事案が発生し、児童生徒等に深刻な影響が生じている又は生じるおそれのある場合等が想定される。  
個々の事案に係る適否については、その実情等に応じて、富岡市教育委員会及び校長が判断するものとする。
- (2) また、1か月の在校等時間の総時間から条例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。

## 第5 実効性の確保

- (1) 本ガイドラインの実効性を確保するため、富岡市教育委員会及び各教職員は、以下の取組を進めることとする。
  - ① 「教職員の多忙化解消に向けた協議会」からの提言で示された、以下5つのポイントについて、継続的にその推進を図ること。
    - ア 業務に専念できる環境の確保
    - イ 部活動の負担軽減
    - ウ 長時間労働という働き方の改善
    - エ 労働安全衛生管理体制の整備促進
    - オ その他（学校閉庁日の設定等）
  - ② 特に部活動については、群馬県教育委員会が策定した「適正な部活動の運営に関する方針」（平成30年4月策定）及び富岡市教育委員会が策定した「設置する学校に係る部活動の方針」（平成30年4月策定）の趣旨を踏まえ、適正に行うよう努めること。
- (2) 富岡市教育委員会は、学校の管理運営について責任を有し、即ち教員等の勤務時間管理及び健康管理についても責任を負う立場にあることから、各学校における在校等時間の記録状況を把握、分析するとともに、長時間労働という働き方の改善に向けて、校長と連携しながら、取組を推進する。
- (3) 各校長は、本ガイドラインや、学校における働き方改革の意義及び目的が校内において十分

共有されるようにするとともに、各教職員の勤務状況等を把握した上で、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継続的に進めることとする。

特に、本ガイドラインで定める上限の目安時間を超えた教員等がいる場合には、業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行い、以降目安時間を超えることのないよう、速やかに必要な措置を講じることとする。

- (4) 教員等は、学校における働き方改革の趣旨や目指すべき方向性を共有するとともに、勤務時間等の記録を活用して、自らの働き方を振り返り、業務改善や効率化を意識しながら、業務を遂行することとする。
- (5) 各学校は、学校における働き方改革や、本ガイドラインの趣旨等について、保護者や地域住民等に対して広く周知し、理解を得るよう努めることとする。

## 第6 留意事項

- (1) 本ガイドラインの実施に当たり、富岡市教育委員会及び校長は、以下の点に留意しながら取組を推進すること。
  - ア 休憩時間や休日の確保等、労働法制を遵守すること。
  - イ 教員等の心身の健康と福祉の増進のため、年次有給休暇の意図的・計画的な取得促進に努めること。
  - ウ 長期休業中においては、学校閉庁日を設定するとともに、年次有給休暇の連続的な取得を促進すること。
  - エ 夏季休業中及び冬季休業中には、特別休暇とは別にまとまった日数の年次有給休暇の取得を促進すること。
  - オ 教員等の在校等時間を把握し、前日の退勤時刻から翌日の出勤時刻までに一定時間を確保すること。
  - カ 産業医と連携しながら、長時間労働等による健康障害の防止及び長時間労働の解消に努めること。
  - キ 1月当たりの時間外勤務が80時間を超えた教員等に対して、当該超えた時間に関する情報を通知し、産業医の面接による保健指導の申出を勧奨すること。
  - ク 専門医によるメンタルヘルス相談や産業医による健康相談、ストレスチェック事業における医師の面接指導等、教員等の心身の健康問題についての相談窓口を設置すること。
- (2) 本ガイドラインは、学校における働き方改革、多忙化解消に向けた総合的な方策の一環として策定するものであり、多忙化解消に向けた他の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。

また、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在校等時間を記録に残す、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。

なお、上限の目安時間まで教員等が在校、勤務することを推奨するものではないこと。