

令和元年第13回富山県教育委員会議事日程

11月14日（木）午後1時00分

教育委員会室

1 会議録の承認について

令和元年10月18日開催の令和元年第12回富山県教育委員会会議録の承認について

2 議決事項

議案第37号 富山県教育職員免許状に関する規則一部改正の件

議案第38号 令和元年度末教員異動方針に関する件

3 報告事項

(1) 「歴史の道百選」の追加選定について

(2) とやま学校多忙化解消推進委員会について

(3) 平成30年度児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果の概要について

4 その他

今後の教育委員会等の日程について

議案第 37 号

富山県教育職員免許状に関する規則一部改正の件

富山県教育職員免許状に関する規則の一部を次のように改正する。

令和元年 11 月 14 日 提 出

富山県教育委員会

教育長 伍 嶋 二 美 男

富山県教育職員免許状に関する規則の一部を改正する規則

富山県教育職員免許状に関する規則（昭和43年富山県教育委員会規則第8号）
の一部を次のように改正する。

様式第4号中「第7号」を「第6号」に改め、「(3) 成年被後見人又は被保佐人」を削り、「(4) 禁錮」を「(3) 禁錮」に、「(5)」を「(4)」に、「(6)」を「(5)」に、「(7)」を「(6)」に改める。

附 則

（施行期日）

- 1 この規則は、令和元年12月14日から施行する。

（経過措置）

- 2 この規則による改正前の富山県教育職員免許状に関する規則に定める様式による用紙は、当分の間、所要の調整をして使用することができる。

富山県教育職員免許状に関する規則の一部を改正する規則案要綱

教育委員会教職員課

項 目	説 明
1 改正の趣旨、必要性	教育職員免許法の改正（「成年被後見人及び被保佐人」を欠格事由から削除等）に伴い、所要の規定を整備するもの。
2 規則案の内容	<p>1 改正の内容 免許申請者が欠格事由に該当しないことを確認するための宣誓書の様式（様式第4号）について、教育職員免許法の改正に伴う規定整備</p> <p>2 施行期日 令和元年12月14日（改正教育職員免許法の施行期日）</p>
3 他の規則等との関連	特になし
4 審議、調整、予算化等の状況	特になし

富山県教育職員免許状に関する規則新旧対照表

現行	改正案	備考
<p>第1条～第32条 (略) 別表第1、第2 (略) 様式第1号～様式第3号 (略) 様式第4号</p> <p>様式第4号(第3条-第7条関係)</p> <p>重 誓 書</p> <p>(授与権者) 殿</p> <p>氏名</p> <p>年 月 日</p> <p>私は、教育職員免許法第5条第1項第3号から第7号までに規定する者に該当しないことを宣誓いたします。</p> <p>(備考) 教育職員免許法第5条第1項</p> <p>(3) <u>成年被後見人又は被保佐人</u></p> <p>(4) <u>禁錮以上の刑に処せられた者</u></p> <p>(5) <u>教育職員免許法第10条第1項第2号又は第3号に該当することにより免許状がその効力を失い、当該失効の日から3年を経過しない者</u></p> <p>(6) <u>教育職員免許法第11条第1項から第3項までの規定により免許状取上げの処分を受け、当該処分の日から3年を経過しない者</u></p> <p>(7) <u>日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者</u></p> <p>(注) 現に教員として勤務する者は、提出を省略することができる。</p> <p>様式第5号～様式第28号 (略)</p>	<p>第1条～第32条 (略) 別表第1、第2 (略) 様式第1号～様式第3号 (略) 様式第4号</p> <p>様式第4号(第3条-第7条関係)</p> <p>宣 誓 書</p> <p>(授与権者) 殿</p> <p>氏名</p> <p>年 月 日</p> <p>私は、教育職員免許法第5条第1項第3号から第6号までに規定する者に該当しないことを宣誓いたします。</p> <p>(備考) 教育職員免許法第5条第1項</p> <p>(3) <u>禁錮以上の刑に処せられた者</u></p> <p>(4) <u>教育職員免許法第10条第1項第2号又は第3号に該当することにより免許状がその効力を失い、当該失効の日から3年を経過しない者</u></p> <p>(5) <u>教育職員免許法第11条第1項から第3項までの規定により免許状取上げの処分を受け、当該処分の日から3年を経過しない者</u></p> <p>(6) <u>日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者</u></p> <p>(注) 現に教員として勤務する者は、提出を省略することができる。</p> <p>様式第5号～様式第28号 (略)</p>	<p>教育職員免許法改正に伴う規定整備</p>

〈参考〉教育職員免許法

新旧対照表

(傍線部分は改正部分)

○ 教育職員免許法(昭和二十四年法律第百四十七号) (第六十八条関係)

改正案	現行
<p>(授与)</p> <p>第五条 普通免許状は、別表第一、別表第二若しくは別表第二の二に定める基礎資格を有し、かつ、大学若しくは文部科学大臣の指定する養護教諭養成機関において別表第一、別表第二若しくは別表第二の二に定める単位を修得した者又はその免許状を授与するため行う教育職員検定に合格した者に授与する。ただし、次の各号のいずれかに該当する者には、授与しない。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>(削る)</p> <p>三 禁錮以上の刑に処せられた者</p> <p>四〜六 (略)</p> <p>七〜七 (略)</p>	<p>(授与)</p> <p>第五条 普通免許状は、別表第一、別表第二若しくは別表第二の二に定める基礎資格を有し、かつ、大学若しくは文部科学大臣の指定する養護教諭養成機関において別表第一、別表第二若しくは別表第二の二に定める単位を修得した者又はその免許状を授与するため行う教育職員検定に合格した者に授与する。ただし、次の各号のいずれかに該当する者には、授与しない。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 成年被保護人又は被保佐人</p> <p>四 禁錮以上の刑に処せられた者</p> <p>五〜七 (略)</p> <p>七〜七 (略)</p>
<p>(失効)</p> <p>第十条 免許状を有する者が、次の各号のいずれかに該当する場合には、その免許状はその効力を失う。</p> <p>一 第五条第一項第三号又は第六号に該当するに至つたとき。</p> <p>二・三 (略)</p> <p>四 (略)</p>	<p>(失効)</p> <p>第十条 免許状を有する者が、次の各号のいずれかに該当する場合には、その免許状はその効力を失う。</p> <p>一 第五条第一項第三号、第四号又は第七号に該当するに至つたとき。</p> <p>二・三 (略)</p> <p>四 (略)</p>
<p>(通知)</p> <p>第十四条 所轄庁(免許管理者を除く。)は、教育職員が、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、速やかにその旨を免許管理者に通知しなければならない。</p> <p>一 第五条第一項第三号又は第六号に該当するとき。</p> <p>二・三 (略)</p>	<p>(通知)</p> <p>第十四条 所轄庁(免許管理者を除く。)は、教育職員が、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、速やかにその旨を免許管理者に通知しなければならない。</p> <p>一 第五条第一項第三号、第四号又は第七号に該当するとき。</p> <p>二・三 (略)</p>
<p>(報告)</p> <p>第十四条の二 学校法人等は、その設置する私立学校の教員について、第五条第一項第三号若しくは第六号に該当すると認めるとき、又は当該教員を解雇した場合において、当該解雇の事由が第十一条第一項若しくは第二項第一号に定める事由に該当すると思料するときは、速やかにその旨を所轄庁に報告しなければならない。</p>	<p>(報告)</p> <p>第十四条の二 学校法人等は、その設置する私立学校の教員について、第五条第一項第三号、第四号若しくは第七号に該当すると認めるとき、又は当該教員を解雇した場合において、当該解雇の事由が第十一条第一項若しくは第二項第一号に定める事由に該当すると思料するときは、速やかにその旨を所轄庁に報告しなければならない。</p>

議案 第38号

令和元年度末 教員異動方針に関する件

このことについて、別添のとおり決定するものとする。

令和元年11月14日 提 出

富山県教育委員会

教育長 伍 嶋 二美男

令和元年度末教員異動方針

富山県教育委員会

本県教育界の将来を見通し、全県的視野にたつて適材を適所に配置し、もつて教育活動の活性化を図り、教育水準の向上を期する。

1 登 用

(1) 校 長

ア 県立学校長については、学歴、年齢、性別にこだわらず、相当の教育実績を有し、学校の管理運営について、十分な識見と指導力・統率力を有する者の中から適格者を任用する。

イ 小中学校長及び義務教育学校長については、学歴、年齢、性別にこだわらず、相当の教育実績を有し、学校の管理運営について、十分な識見と指導力・統率力を有する者で、富山県公立小中学校長任用候補者名簿に登載された者の中から適格者を任用する。

(2) 教 頭

ア 県立学校教頭については、学歴、年齢、性別にこだわらず、相当の教育実績を有し、学校の管理運営と教育指導について、識見・能力を有する者の中から適格者を任用する。

イ 小中学校教頭及び義務教育学校教頭については、学歴、年齢、性別にこだわらず、相当の教育実績を有し、学校の管理運営と教育指導について、識見・能力を有する者で、富山県公立小中学校教頭任用候補者名簿に登載された者の中から適格者を任用する。

2 転 任

(1) 市町村教育委員会等との密接な連携のもとに、全県的な視野に立ち、広く交流を行う。

(2) 本人の住所、希望等については配慮するが、教育活動の活性化と教育水準の向上を図ることを第一義として、適正な配置を行う。

(3) へき地学校、小規模学校、特別支援学校及び高等学校定時制・通信制課程の教育を、さらに充実させるために交流を行う。

(4) 同一校勤務が長期にわたる者については、積極的に転任を行う。特に10年以上の者は、原則として転任を行う。

(5) 同一校勤務が2年に満たない者は、原則として転任させない。

3 新規採用教員

令和2年度富山県公立学校教員任用候補者名簿に登載された者の中から採用する。

「歴史の道百選」の追加選定について

このたび、文化庁が選定する「歴史の道百選」で、本県と石川県が共同で推薦した越中国と加賀国を結ぶ3本の古道が一括で追加選定（10月29日付け）されましたのでご報告します。

今回の追加選定で、歴史の道百選は全国で114か所、本県では4か所となります。

1 文化財の概要

- (1) 名称 歴史の道百選
(2) 件数 今回追加選定 全国で36か所

○うち富山県関係（1か所）

たちかごえ おはらごえ ふたまたごえ
・田近越・小原越・二俣越

【富山県南砺市・小矢部市－石川県金沢市】



小原越（富山県）

(3) 追加選定された道の特色

中世から続く加賀と越中を結ぶ道として知られ、戦国時代末期には道筋に山城が対峙するように築かれ佐々成政と前田利家による加越国境の攻防の緊張を伝える。小原越の一部は、国史跡「加越国境城跡群及び道」に指定されるなど、加賀と越中の歴史を知る上で欠かせない交通の要衝として評価された。

2 選定の意義

- (1) 文化庁により、我が国の歴史的・文化的に重要な由緒を有する古道に選定されたことで、ふるさと教育の重要な資産のひとつとなる。
(2) 富山県及び小矢部市・南砺市の文化遺産の新たな魅力として、広く情報発信することができる。

《参考》

○歴史の道百選 《78か所（H8.11.1選定）》

古くから文物や人々の交流の舞台となってきた古道・運河等を対象に、全国各地の優れた歴史の道を選定することで、地域の文化財への国民の関心と理解を深めることを目的に、都道府県の推薦を受け、平成8年に文化庁が78道を選定

○うち、富山県関係（3か所）

- ・北陸道－俱利伽羅峠越 くりからとうげごえ 【富山県小矢部市－石川県津幡町】
- ・臼ヶ峰往来 うすがみねおうらい 【富山県氷見市－石川県宝達志水町】
- ・石動山道 せきどうさんみち 【富山県氷見市－石川県中能登町】

とやま学校多忙化解消推進委員会の開催について

令和元年 11 月 14 日
教 職 員 課

1. 委員会の趣旨

学校現場での多忙化を解消し、教員の働き方改革を推進するため、国の「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」に基づいて、服務監督権者である県及び市町村教育委員会が、所管内の公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針等を策定するにあたっての方向性を示すため、各方面の関係者から幅広く議論していただき、教員の多忙化解消・働き方改革についての基本的な考え方を検討するもの。

2. 議論のテーマ

平成 18 年度から、県教育委員会及び市町村教育委員会、小中高校の代表者、職員団体からなる「とやま学校多忙化解消推進会議」を開催し、毎年とりまとめてきた「とやま学校多忙化解消の推進方針」を踏まえて、

- (1) 勤務時間の上限や目標数値等に関すること
- (2) 上限時間や目標数値等の達成に向けた取組方策等に関すること

などをテーマとして、今後の学校における働き方改革の方向性について検討。

3. 委員名簿 別紙のとおり

4. 第 1 回会議の状況

(1) 日 時 令和元年 11 月 5 日 (火) 13:30~15:00

(2) 場 所 富山県民会館 704 号室

(3) 主な意見等

①勤務時間管理と意識改革等について

- ・勤務時間の把握が IC カード化し、教員が勤務時間をより意識するようになった。
- ・業務改善の取組によってゆとりの時間が取れるようになり、子どもたちが帰った後、教員どうして今日 1 日あったことを話せるようになった。
- ・教員の健康を守る、子どもと向き合う時間を確保することは非常に大事なことだ。
- ・余力をつくるためには、大胆な発想の転換も必要なのではないか。

②業務の明確化・適正化等について

- ・教員の数を増やすのが一番だが、困難なら業務の見直しや削減が必要。
- ・業務の大幅な見直しは、どこまでが教員の仕事なのかを整頓しないと難しい。
- ・企業での業務改善は、まず無くせるものと無くせないものを明確に分け、その上で本人がすべきか他でも代用可能かをもう一つの段階として考えていく。
- ・教員の業務について、個別具体的に洗い出してみたらどうか。
- ・部活動ガイドラインについての検証も必要があるのではないか。

③外部人材の活用等について

- ・外部人材の配置は、全部の学校に配置とならないことで、学校の格差が出てくる。
- ・海外ではサポートスタッフが全ての教室に 1 人ずつ配置されている。
- ・スクールロイヤーなど、法的な事を気軽に相談できる人材がいた方が良い。
- ・(PTA として)先生とともに学校のために頑張りたく、もっと一緒にやりたい。

5. 今後のスケジュール

11 月 21 日 (木) 学校現場視察 (小学校、中学校、高等学校)

12 月中旬頃 第 2 回委員会

2 月中旬頃 第 3 回委員会

別紙

令和元年度 とやま学校多忙化解消推進委員会 委員名簿

【委員】

(五十音順、敬称略)

所 属	役 職	氏 名	備 考
富山県中学校長会	会長	阿尾 行将	
富山県高等学校長協会	会長	荒木 義雄	
富山県小学校長会	会長	飯野 義明	
富山経済同友会 教育問題委員会	委員長	伊東 潤一郎	
立山町教育委員会	教育長	大岩 久七	
富山大学教職大学院	教授	大坪 史尚	副委員長
島谷法律事務所	弁護士	島谷 武志	
富山県PTA連合会	副会長	瀬川 信子	
富山県商工会議所連合会	会長	高木 繁雄	委員長
富山県高等学校教職員組合	執行委員長	中山 洋一	
富山県教職員組合	執行委員長	能澤 英樹	
富山県高等学校PTA連合会	会長	深松 茂	
富山大学附属病院	臨床心理士	密田 博子	
富山市教育委員会	教育長	宮口 克志	

計 14名

令和元年度 第1回とやま学校多忙化解消推進委員会 次第

日時 : 令和元年11月5日(火)
13:30~15:00
場所 : 富山県民会館 704号室

1 開 会

2 議 事

(1) 学校における働き方改革の状況について

(2) その他

3 諸連絡

4 閉 会

[資料]

- 資料1 とやま学校多忙化解消推進委員会について
- 資料2 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)について
- 資料3 超過勤務時間の上限に係る条例とガイドラインの関係(イメージ)
- 資料4 教員の業務と多忙化解消について(イメージ)
- 資料5 中央教育審議会答申で求められている取組
- 資料6 富山県公立学校教員の時間外勤務時間数と従事業務
- 資料7 とやま学校多忙化解消の推進方針2019【概要版】
- 資料8 学校における業務改善の取組状況一覧
- 資料9 高等学校における多忙化の現状

[参考配布]

- 参考配布1 中央教育審議会 答申(概要)
- 参考配布2 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
- 参考配布3 とやま学校多忙化解消の推進方針2019

とやま学校多忙化解消推進委員会設置要綱

(設置)

第1条 学校現場の多忙化を解消し、教員の働き方改革を推進するため、「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」(平成31年1月25日付け文部科学省通知)に基づいて、服務監督権者である県及び市町村教育委員会が、所管内の公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針等(以下「方針等」という。)を策定するにあたり、幅広く各方面の関係者から基本的な考え方をご議論いただくため、とやま学校多忙化解消推進委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、次の事項を所掌する。

- (1) 勤務時間の上限や目標数値等に関すること。
- (2) 上限時間や目標数値等の達成に向けた方策等に関すること。

(組織)

第3条 委員会は、委員15名以内をもって組織する。

- 2 委員は、学識経験者、教育委員会関係者、学校関係者、保護者、経済関係者等のうちから教育長が委嘱する。

(任期)

第4条 委員の任期は、委嘱の日から令和2年3月31日までとする。

(委員長及び副委員長)

第5条 委員会に、委員長及び副委員長を置く。

- 2 委員長は、委員の互選により定める。
- 3 委員長は、委員会の会議を進行し、委員会を代表する。
- 4 副委員長は、委員長が指名する。
- 5 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会の会議は、教育長が招集し、委員長が議長となる。

- 2 委員会の会議は、公開する。ただし、会議の公正さが害される恐れがあると認められる場合その他公益上必要があると認められる場合は、会長と委員の協議により、これを公開しないことができる。

(幹事)

第7条 委員会に幹事会を置く。

- 2 幹事は、富山県教育委員会事務局職員及び市町村教育委員会事務局職員のうちから教育長が任命する。
- 3 幹事は、委員長の命を受け、委員会の事務を処理する。

(事務局)

第8条 委員会の事務局は、富山県教育委員会教職員課に置く。

(細則)

第9条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営その他必要な事項は、委員長が別に定める。

附 則

- 1 この要綱は、令和元年11月1日から施行する。
- 2 この要綱は、令和2年3月31日限りで、その効力を失う。

とやま学校多忙化解消推進委員会について

1 趣旨

学校現場での多忙化を解消し、教員の働き方改革を推進するため、国の「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」に基づいて、服務監督権者である県及び市町村教育委員会が、所管内の公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針等を策定するにあたっての方向性を示すため、各方面の関係者から幅広く議論していただき、教員の多忙化解消・働き方改革についての基本的な考え方を検討するもの。

2 議論のテーマ

平成 18 年度から、県教育委員会及び市町村教育委員会、小中高校の代表者、職員団体からなる「とやま学校多忙化解消推進会議」を開催し、毎年とりまとめてきた「とやま学校多忙化解消の推進方針」を踏まえて、

- (1) 勤務時間の上限や目標数値等に関すること
- (2) 上限時間や目標数値等の達成に向けた取組方策等に関すること

などをテーマとして、今後の学校における働き方改革の方向性について検討。

3 今後のスケジュール

11月 5日 (火) 第1回委員会開催

11月 21日 (木) 学校現場視察 (小学校、中学校、高等学校)

12月中旬頃 第2回委員会

2月中旬頃 第3回委員会

(参考:「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 (H31. 1. 25 文部科学省)」)

○公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針について

- ・所管内の公立学校の教師の勤務時間の上限時間や削減目標、それらの達成に向けて教育委員会及び学校が取り組むべき方策等を盛り込んで、服務監督権者である教育委員会がそれぞれ策定する方針
- ・方針の実施状況を把握したうえで、その状況を踏まえ、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実施することが求められている。
- ・方針で定める上限の目安時間を超えた場合には、所管内の公立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うこととされている。

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）について

昭和46年5月（国立及び）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）制定



〈職務と勤務態様の特殊性を踏まえた処遇〉

本給とは正規の勤務時間の勤務に対する報酬であるが、教員の職務はその勤務の特殊性から、勤務時間の内外を切り分けることが適当ではない。

そのため、勤務時間の内外を問わず包括的に評価した処遇として、

① 時間外勤務手当は支給しない代わりに

② 教職調整額を本給として支給。

給料月額 × 4% = 教職調整額

※ 4% = 昭和41年の勤務実態調査による超過勤務時間相当の割合

〈正規の勤務時間を超える勤務〉

○教員については、原則時間外勤務を命じないこととする。時間外勤務を命ずる場合は、政令で定める特定の業務（超勤4項目）に従事する場合であって臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限る。

1. 校外実習その他生徒の実習に関する業務
2. 修学旅行その他学校の行事に関する業務
3. 職員会議（設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう。）に関する業務
4. 非常災害等の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要業務

○労働基準法第33条第3項を適用し、「公務のために臨時に必要な場合」は、上記の勤務を命じることができる。

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【概要】

○趣旨

限られた時間の中で、教師の専門性を生かしつつ、授業改善や児童生徒等に接する時間を十分確保し、教師が自らの授業を磨くとともにその人間性や創造性を高め、児童生徒等に対して効果的な教育活動を持続的に行うことをできる状況を作り出すことを目指して進められている「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として制定するもの。

○対象者

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

※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」の中で働き方改革推進法に定める時間外労働の規制が適用される。

○本ガイドラインにおける「勤務時間」の考え方

「超勤4項目」以外の自主的・自発的な勤務も含め、外形的に把握することができる在校時間を対象とすることを基本とする（所定の勤務時間外に自発的に行う自己研鑽の時間その他業務外の時間については、自己申告に基づき除く）。

校外での勤務についても、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について外形的に把握し、これらを合わせて「在校等時間」として、本ガイドラインにおける「勤務時間」とする（休憩時間を除く）。

○上限の目安時間

① 1か月の在校等時間について、超過勤務45時間以内

② 1年間の在校等時間について、超過勤務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勤務せざるを得ない場合は、
1か月の超過勤務100時間未満、1年間の超過勤務720時間以内
（連続する複数月の平均超過勤務80時間以内、
かつ、超過勤務45時間超の月は年間6カ月まで）

○実効性の担保

- ・教育委員会は、所管内の公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針等を策定し、実施状況について把握し、必要な取組を実施。上限を超えた場合、事後的に検証。
- ・文部科学省は、各教育委員会の取組の状況を把握し、公表。 等

○留意事項

- ・実施に当たっては、在校時間はICTの活用やタイムカード等により客観的に計測し、校外の時間についても、できる限り客観的な方法により計測する。
- ・上限の目安時間の遵守を形式的に行うことが目的化し、実際より短い虚偽の時間を記録に残したり、残させたりするようなことがあってはならない。
- ・中教審の答申において、本ガイドラインの実効性を高めるため、その根拠を法令上規定するなどの工夫を図るべきと提言されており、文部科学省として更に検討。 等

公立学校教員の勤務時間の上限方針で定める上限時間について

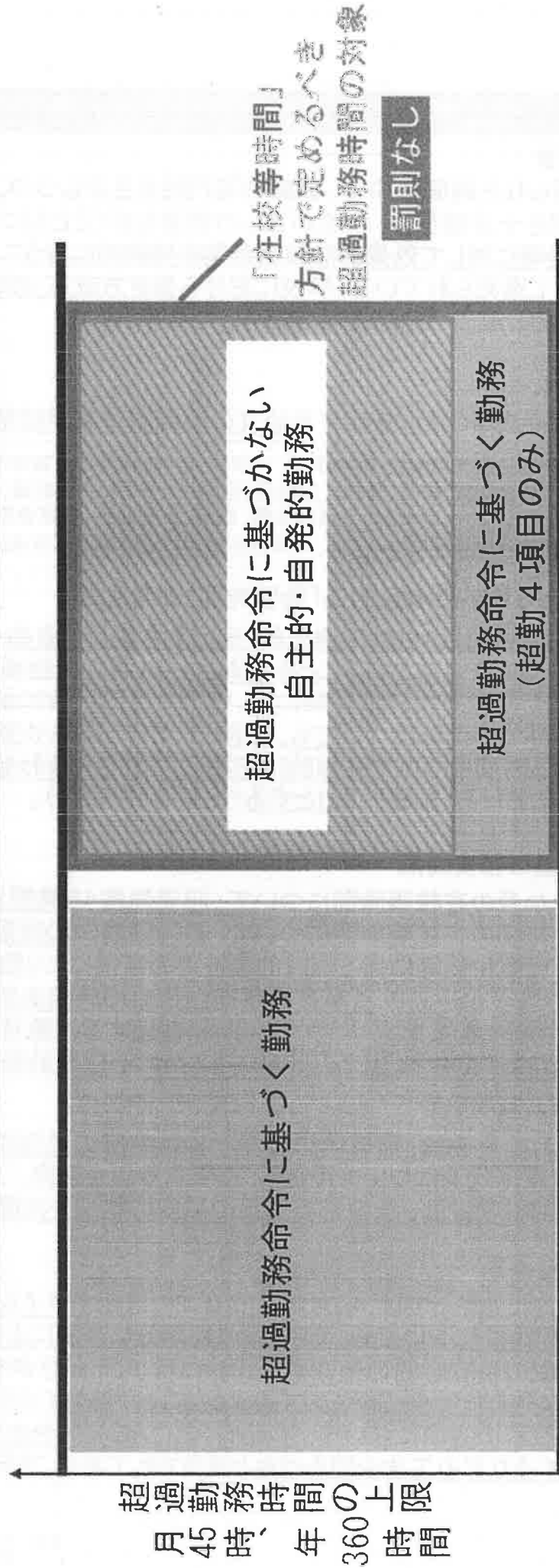
＜超過勤務時間の上限に関する規定について＞

- 民間企業等：労働基準法で、原則として月45時間、年360時間と規定
- 国家公務員：人事院規則で、原則として月45時間、年360時間と規定
- 地方公務員：条例及びそれぞれに基づく人事委員会規則等で、国家公務員の措置等を踏まえて規定

罰則あり

罰則なし

罰則なし



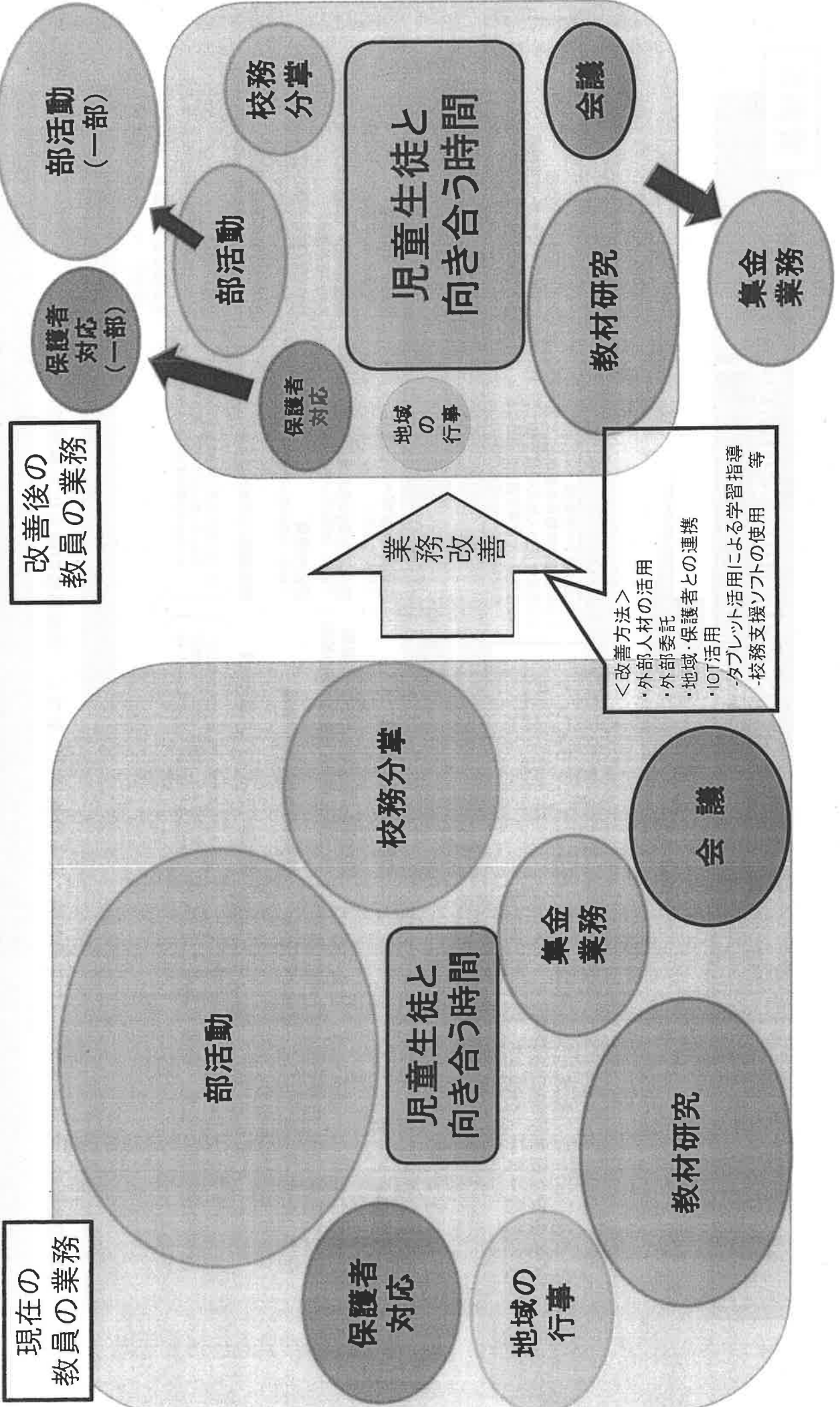
罰則なし

教員（※3）以外の地方公務員

教員（※3）

（※3）給特法第2条に定める教育職員（管理職手当を受ける者を除く）

公立学校教員の多忙化解消のイメージ



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）（H31.1.25 中央教育審議会）【概略】

以下の施策の
一体的な推進が必要

1 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

- 勤務時間管理の徹底と勤務時間の上限に関するガイドライン
- 労働安全衛生管理の必要性
- 教職員一人一人の働き方に関する意識改革

2 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

- 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を右の表のとおり整理。
- 業務の明確化・適正化は、社会に対して学校を閉ざした内容に問わず一律に業務を削減したりするものではなく、社会との連携を重視・強化するもの。
- 学校として何を重視し、どのように時間を配分するかという考え方を明確にし、地域や保護者に伝え、理解を得ることが求められる。

＜学校が担うべき業務＞
 Ⅰ) 学習指導要領等を基準として編成された教育課程に基づく学習指導
 Ⅱ) 児童生徒の人格の形成を助けるために必要不可欠な生徒指導・進路指導
 Ⅲ) 保護者・地域等と連携を進めながら、これら教育課程の実施や生徒指導の実施に必要な学級経営や学校運営業務

基本的に学校以外が担うべき業務	学校が担うべき業務	学校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 ※ その業務の内容において、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（給食、地域ボランティア等） ⑦ 校内清掃（給食、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。多くの教師が時間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（事務職員や外部人等との連携・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）	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務

3 学校の組織運営体制の在り方

- 事務職員や、サポートスタッフ等の訪問による役割分担に基づく、学校事務の適正化と事務処理の効率化。

4 教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度の改革

- 給特法の今後の在り方、一年単位の変形労働時間制の導入。

5 学校における働き方改革の実現に向けた環境整備

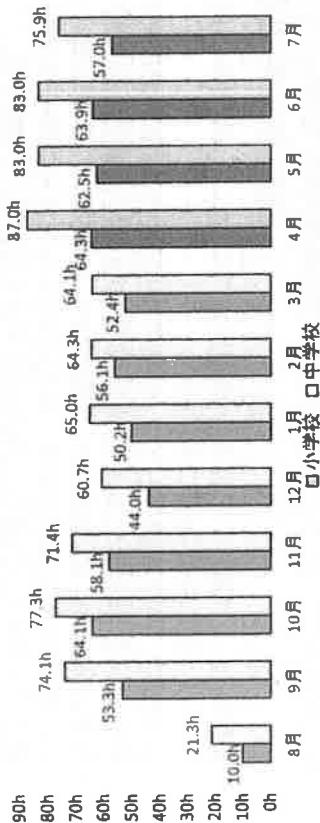
- 教職員及び専門スタッフ等、学校指導・運営体制の効果的な強化・充実。

教職員の正規の勤務時間(合計7時間45分)⇒学校種別によって、授業時間等の構成は異なる時間割を設定

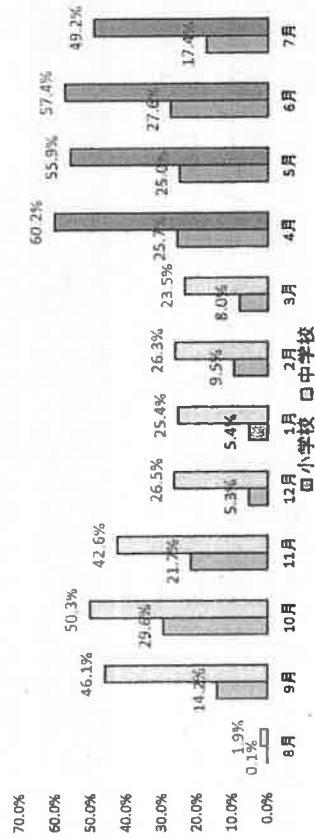
市町村立学校教職員の時間外勤務の状況

1. 時間外勤務時間の月平均時数(時間/月)【平成30年度(8月～3月)、令和元年度(4月～7月)】

- 【市町村教育委員会における勤務時間把握方法 R1.10.1現在】
- ・タイムカードによる把握 ... 5団体
 - ・ICカードによる把握 ... 2団体
 - ・パソコンをログインアウトしたときの自動記録による把握 ... 1団体
 - ・エクセルシートへの教職員の自己申告による把握 ... 6団体
 - ・公務支援システムへの自己申告による把握 ... 1団体
- ※各市町村教育委員会における実施方法、開始時期は異なる



2. 時間外勤務時間が80時間以上の割合(%)



3. 時間外勤務時間の主な従事業務(市町村教育委員会からの聞き取りによる)

○小学校	○中学校
分掌業務	部活動指導
授業準備	分掌業務
研修に係る業務	授業準備

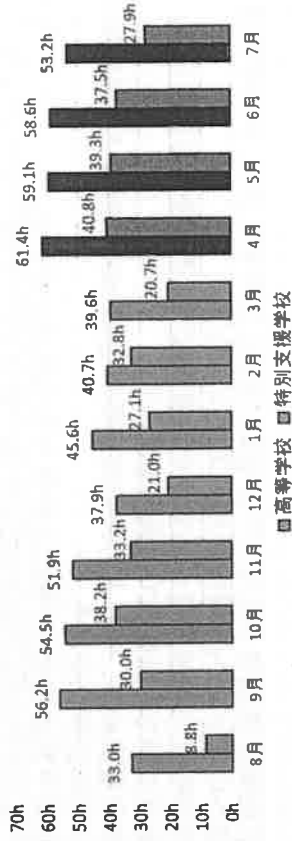
※月によって、従事業務の時間数に変動はあるが、上記の業務が時間外勤務時間発生主な要因(従事時間の多い順に表示)

資料 6

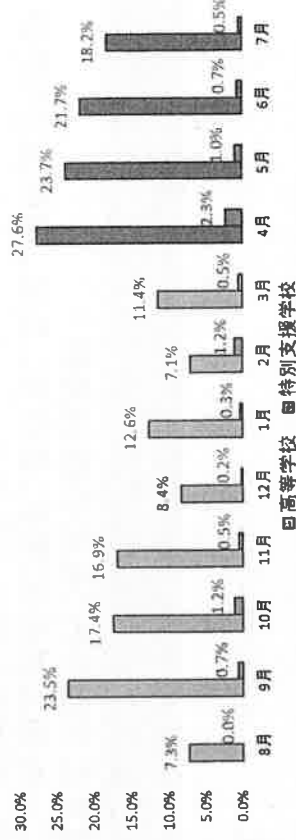
富山県立学校教職員の時間外勤務の状況

1. 時間外勤務時間の月平均時数(時間/月)【平成30年度(8月～3月)、令和元年度(4月～7月)】

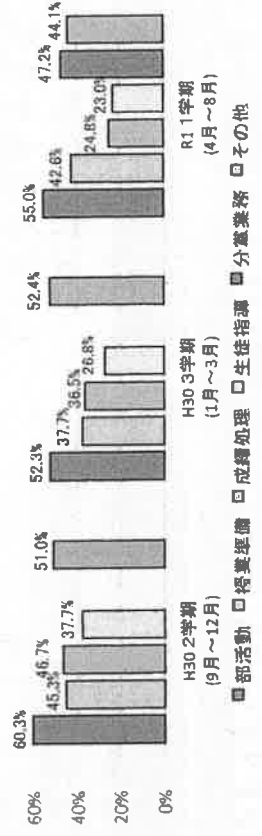
- 【富山県委員会における勤務時間把握方法】
- ・(平成31年3月まで)出退勤時刻をエクセルのログイン・ログアウト時刻の自動入力方式に変更(手入力で修正可能)
 - ・併せて、時間外勤務時の主な従事業務を2つまで選択して入力(H31.4より選択肢に「分掌業務」を追加)



2. 時間外勤務時間が80時間以上の割合(%)



3. 時間外勤務時の従事業務(%) ※高等学校のみ



1 方針の策定趣旨

多忙化を解消し、教職員が子供と向き合いやすい環境を整え、教職員の職務能力の向上と健康増進を図り、以て、組織としての教育力を高めることを目的としてこの方針を策定。

2 取組方針

- (1) 管理職をはじめとする教職員の意識改革
- (2) 業務の合理化の推進
- (3) 教育の充実を行うための体制整備
- (4) 部活動の負担軽減

3 方針の見直し

この推進方針は、毎年、とやま学校多忙化解消推進会議において協議し、適宜見直しを行う。

4 取組の方向性と主な取組み

(1) 管理職をはじめとする教職員の意識改革

- ① 勤務実態把握と業務改善
- ② 教職員に対する勤務時間・健康管理を意識した働き方改革の促進

・管理職は、客観的な方法その他適切な方法により、時間外の業務が行われている実態の把握に努める。
 ・管理職は、実態把握をもとに、時間外の原因となる業務の縮減に向けて学校衛生委員会または組織検討委員会等の対策会議を設置する。
 ・教育委員会は、勤務時間の上限に関する方針等の策定に向け、これまでの取組の成果等を踏まえ、今後の国からの詳細な考え方を参考に、国のガイドラインに適切に対応できるように具体的に検討する。 など

(3) 教育の充実を行うための体制整備

- ① 外部人材の活用や、保護者、地域、関係機関との連携
- ② 教職員のチーム力向上

・管理職は保護者や地域、関係機関と連携した対策を講じ、学校教育活動へのボランティア等の活用の工夫に努める。
 ・事務職員の校務運営への参画や栄養教諭による給食時の対応など、職種が異なる職員間での連携を進める。
 ・教育委員会は、外部人材の活用や関係機関との連携も含め、教育相談体制の充実に努める。
 ・教育予算の確保と学校ごとの弾力的な運用に努める。 など

(2) 業務の合理化の推進

- ① 各種行事の見直しと学校業務の負担軽減
- ② 会議等の改善

・管理職は、事業・行事の精選、見直しの際には、前例や習慣にとらわれず、既存の事業・行事の廃止を含めた見直しをするよう努める。
 ・会議の必要性を吟味・精査し、協議事項に焦点をあてた会議とする。
 ・教育委員会は、学校への作品募集や行事への参加要請等が集中しないよう関係諸団体等と意見交換し、理解が得られるよう努める。
 ・教育委員会は、主催事業、各種会合を見直し、精選する。 など

(4) 部活動の負担軽減

- ① 「富山県部活動の在り方に関する方針」を踏まえた適切な部活動運営
- ② 外部人材の活用と地域との連携

・管理職は、年間活動日数や1日の活動時間などについて、生徒はもとより教職員の負担が過度とならないよう、教職員への指導に努める。
 ・教育委員会は、各種大会、行事等の統廃合や簡素化について関係団体と情報交換し、各団体の理解が得られるよう努める。
 ・教育委員会は、スポーツエキスパートの派遣や部活動指導員の配置など、部活動顧問の負担軽減等に向けた支援策の充実に努める。 など

富山県内の市町村教育委員会及び県立学校における業務改善の取組事例

1. 市町村教育委員会の取組事例

【小学校・中学校共通】

- 校務支援システムの導入 1 1 団体 (他 1 団体が試行中)
- 学校閉庁日の設定 (夏季休業中：3 日間～5 日間) 1 5 団体
- 留守番電話対応 2 団体
- ※電話対応時間について地教委から保護者へ依頼 2 団体
- スクール・サポート・スタッフの配置 1 5 団体 (H30:30 名→R1:36 名)
- スクールカウンセラーの配置 1 5 団体 (全ての公立小中学校)
- 教職員の勤務時間の把握 1 5 団体
- その他
 - ・人的措置 (学習支援員等の配置)
 - ・スクールロイヤー制度の導入
 - ・各学校での働き方改革についての取組みを校長会等で紹介
 - ・学校への照会・調査の整理、簡素化
 - ・成績処理時の授業日課運行の工夫
 - ・作品募集の精選
 - ・外部団体行事参加要請の精選等

【中学校】

- 部活動ガイドラインの策定 今年度中には 1 5 団体完了
- 部活動指導員の配置 1 5 団体 (H30:37 名→R1:72 名)

2. 高等学校での取組事例 ※各学校独自の取組

- 部活動休養日や年間計画など、「部活動の方針」を踏まえた部活動運営の徹底
- 1 学年宿泊学習や文化活動発表会、校内模試などの事業について、削減や日程、実施方法の見直し等を検討
- 受験指導や不登校生徒対応等の業務を校内全体で分散化するなど、業務分担の偏りを見直し、校内全体での支援体制の構築
- 各校務分掌や学年が担っている各種業務のマニュアル化による、業務継承の円滑化
- PTA 役員会や学校評議委員会等の会議への教員の出席者の減員や、校務運営委員会や職員会議等、学校内部の会議の精査と資料提供等の効率化
- 長時間勤務者への管理職による面談
- 出退勤記録システムを使った、自身の時間外勤務の現状の把握
- 退勤時刻の設定と退勤を促す声かけ
- 定時退校日 (リフレッシュデー) の設定
- 学校閉庁日の設定
- 部活動指導員の配置 (H30:10 校 10 名→R1:16 校 20 名)
- スクールカウンセラーの配置 (拠点校 16 校に配置し、全高校を巡回)
- スクール・サポート・スタッフの配置 (R1:20 校 20 名)

3. 特別支援学校 ※各学校独自の取組

- 職員会議の効率化 (場所、資料、回数、内容の見直し)
- 作成した教材・教具、支援ツールの共有化の推進
- 学校行事の見直しと削減
- 文書の作成および回覧の簡略化
- 定時退校日 (リフレッシュデー) の設定
- 業務分担の見直しと平準化

<参考:富山県の学校数、児童生徒数、教職員数>

	学校数	児童生徒数	教職員数
小学校	186	49,398	3,551
中学校	80	26,482	2,065
高校	43	21,865	2,032
特支	15	1,265	1,007
合計	323	99,010	8,655

R1. 5. 1 現在

富山県立高等学校における多忙化の現状(高等学校長からのヒアリング結果)

1. 部活動に係るもの

- ・工業のコンテストは年々課題が難しくなり、オーバースペックを求められている。(A 工業高校)
- ・部活動については、地域や保護者からの圧力もある。(B 高校)
- ・意識はあるが、実際に大会の時期になると、練習をせざるを得ない。(D 工業高校)
- ・特定の部で時間外勤務が増えている。(特に野球、吹奏楽) (E 高校)
- ・本校の部活動にない競技への教員の付添があること。(例えば、水泳などスイミングクラブに加入している生徒について、高体連主催の大会に出場する場合) (F 高校)
- ・家庭科検定合格は生徒も求めており、その指導は本当に大変である。(G 高校)
- ・部活動に複数の顧問がいても、専門ごと(機械、電子、土木など)に分かれているため、全員が出なければならない。(H 工業高校)
- ・部活動の指導を行ってから他の業務を行うことを苦痛とは思っていない教員もいる。(I 農業高校)

2. 関連組織に係るもの

- ・PTA や同窓会の会合の開始が 19:00 以降に設定され、負担になっている。(B 高校)
- ・高体連、高野連など外部団体の業務が大変な職員もいる。(E 高校)

3. 校務分掌に係るもの

- ・教務部や進路指導部は、常態的に企画、提案、資料作りに追われている。(B 高校)
- ・進路に関わる 3 学年担当の職員で増加傾向にある。(E 高校)
- ・ここ数年、手のかかる生徒、特別な支援を要する生徒への個別対応が増えた。(I 農業高校)

4. 地域との関わりに係るもの

- ・地域の行事への参加要請が多く、地域との関係性もあり断ることが難しい。(多数の高校同意見)

5. 教員の意識に係るもの

- ・生徒が早く登校するため、教員も早く登校している。(A 工業高校)
- ・17:00 以降は自分の時間なので、自由に使って何が悪いという発想の教員がいる。(B 高校)
- ・一部の教員には、時間外勤務の記録を頑張っている証として使う意識が見られる。(C 高校)
- ・一部教員で、添削指導が丁寧すぎであり、多くの仕事をもち帰っている。(E 高校)
- ・仕事を行う上で、緻密で細かいが、ゆっくりこなしている教員もいる。(G 高校)

6. ベテラン教員、若手教員に係るもの

- ・20 代の教員の時間外勤務が多く、その主な理由は部活動である。(C 高校)
- ・若手で優秀な教員(30 代の教員)に仕事が偏っている。(E 高校)
- ・若い教員で、仕事の仕方や要領が未熟であり、長時間勤務となっている。(G 高校)

7. その他

- ・小さい子どもを持つ女性教員は、家で仕事ができないため、持ち帰らずに終えるまで残る。(E 高校)
- ・小さい学校なので教員が少なく、1 人 1 人の負担が大きい。(F 高校)
- ・出退勤管理システムについて、出張の打ち直しなどについては、未だ習慣化されていない。(F 高校)
- ・平気で 19:00 以降の対応を求める保護者もいる (G 高校)

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）【概要】（平成31年1月25日中央教育審議会）

第1章 学校における働き方改革の目的

- これまでの我が国の学校教育の蓄積はSociety 5.0においても有効であり、浮足立つことなく充実を図る必要。これまで高い成果を挙げた我が国の学校教育を維持・向上させ、持続可能なものとするには、学校における働き方改革が急務。
- ‘子供のためであればどんな長時間勤務もよしとする’という働き方の中で、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。学校における働き方改革の目的は、教師のこれまでの働き方を見直し、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。
- 志ある教師の過労死等の事態は決してあってはならないものであり、そのためにも、学校における働き方改革の実現が必要。
- 学校における働き方改革を進めるに当たっては、地域と学校の連携・協働や家庭との連携強化により、学校内外を通じた子供の生活の充実や活性化を図ることが大切。

第2章 学校における働き方改革の実現に向けた方向性

- 教員勤務実態調査（平成28年度）においても、小・中学校教師の勤務時間は、10年前の調査と比較しても増加。主な要因は、①若手教師の増加、②総授業時間数の増加、③中学校における部活動指導時間の増加。
- 働き方改革の実現には、文部科学省・教育委員会・管理職等がそれぞれの権限と責任を果たすことが不可欠。特に、文部科学省には、学校と社会の連携の起点・つなぎ役としての機能を前面に立って果たすことが求められる。

※特別支援学校・高等学校については、学校間の多様性などの特徴を踏まえた支援を行うことが重要。

※私立学校・国立学校については、固有の存在意義や位置付け、適用される法制の違いなどに配慮した支援が重要。

以下の施策の
一体的な推進が必要

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

○ 勤務時間管理の徹底と上限ガイドライン

- ・ 勤務時間管理は、労働法制上、校長や服務監督権者である教育委員会等に求められる責務。さらに今般の労働安全衛生法の改正によりその責務が改めて法令上明確化。
- ・ 学校現場においては、まず勤務時間管理の徹底が必要。その際、ICTやタイムカードなどにより客観的に把握すること。
- ・ 文部科学省の作成した上限ガイドライン（月45時間、年360時間等）の実効性を高めることが重要であり、文部科学省は、その根拠を法令上規定するなどの工夫を図り、学校現場で確実に遵守されるように取り組むべき。

○ **労働安全衛生管理の必要性**

- ・ 労働安全衛生法に義務付けられた**労働安全衛生管理体制の整備**が求められるほか、義務の課されていない学校においても、可能な限り法令上の義務がある学校に準じた体制の充実に努めるべき。
- ・ 特に、**ストレスチェック**は、全ての学校において適切に実施されるよう、教育委員会の実態を調査し、**市町村ごとに実施状況を公表**すべき。
- ・ 産業医の選任義務のない規模の学校に関しては、**教育委員会として産業医を選任**して域内の学校の教職員の健康管理を行わせる等の工夫により、教職員の健康の確保に努めるべき。

○ **教職員一人一人の働き方に関する意識改革**

- ・ 管理職のマネジメント能力向上や、教職員の勤務時間を意識した働き方の浸透のため、**研修の充実を図る**べき。
- ・ **管理職登用等の際にも、教師や子供たちにとって重要なリソースである時間を最も効果的に配分し、可能な限り短い在校等時間で教育の目標を達成する成果を上げられるかどうかの能力や働き方改革への取組状況を適正に評価**することが重要。
- ・ 管理職以外の教職員も含め、**働き方改革の観点を踏まえて人事評価を実施**すべき。
- ・ **学校評価や教育委員会の自己点検・評価も活用**すべき。

第4章 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

○ 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を右の表のとおり整理。

○ **業務の明確化・適正化は、社会に対して学校を問わたり、内容を問わず一律に業務を削減したりするものではなく、社会との連携を重視・強化するもの。**
 学校として何を重視し、どのように時間を配分するかという考え方を明確にし、地域や保護者に伝え、理解を得ることが求められる。

基本的に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 上下校に関する対応 ② 放課後から夜間などにおける昇降り、児童生徒が帰られた時の対応 ③ 学校徴収金の徴収・管理 ④ 地球ボランティアとの連絡調整 ※その業務の内容に応じて、地方公務員団体や労働委員会、保護者、地味ボランティア活動員や地球ボランティア等が担うべき。	⑤ 調査・統計等への回答等 (専任職員等) ⑥ 児童生徒の休み時間における対応 (給食、地域ボランティア等) ⑦ 校内清掃 (給食、地域ボランティア等) ⑧ 部活動(部活動指導員等) ※ 別掲書の付録・添付は本市上の業務で、係員が、個人との作業・業務で量産、多くの職員が業務を担わざるを得ない。実態。	⑨ 給食時の対応 (学芸主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加等) 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加等) ⑫ 学校行事の準備・運営 (専任職員等との連携、一部外注委託等) ⑬ 連絡指導 (専任職員や外注人材との連携・協力等) ⑭ 実務が必要な児童生徒・家庭への対応 (専門スタッフとの連携・協力等)

○ 業務の役割分担・適正化を確実に実施するため、以下の仕組みを構築することが必要。

文部科学省	教育委員会等	学校
<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校における働き方改革の趣旨等をわかりやすくまとめた明確で力強いメッセージの発出 ・ 関係機関や社会全体に対して何が学校や教師の役割か明確にメッセージを発出するなど、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を徹底 ・ 業務改善状況調査を見直し、在校等時間の可視化などを把握の上、市区町村別に公表 ・ 今後学校へ新たな業務を付加するような制度改革の際にはスクラップ・アンド・ビルドの原則を徹底 ・ 業務の役割分担・適正化を実施するための条件整備等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務改善方針の策定及びフォローアップ、ICTの活用推進等の取組を学校や地域の実情に応じて推進 ・ 学校や地域で発生した業務について、仕分けを実施し、他の主体に対応の要請、教師以外の担い手の確保、スクラップ・アンド・ビルドによる負担軽減 ・ 学校が保護者や地域住民と教育目標を共有し、理解・協力を得ながら学校運営を行う体制の構築等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教職員間で削減する業務を洗い出す機会を設定 ・ 校長は校内の分担を見直すとともに、自らの権限と責任で学校の伝統として続いているが、必ずしも適切といえない又は本来は家庭や地域社会が担うべき業務を大胆に削減 <p>(例) 夏休み期間のプール指導、勝利至上主義の早朝練習の指導、内発的な研究意欲がない形式的な研究指定校としての業務、運動会等の過剰な準備等</p>

○ 代表的な業務については、過去の裁判例(※)等を見ても、学校や教師が法的にその全ての責任を負うものではなく、学校への過剰要求は認められないことについて、文部科学省がメッセージを発出することが必要。

※学校・教師が担うべき安全配慮義務の範囲は、児童生徒の発達段階に応じても異なり、個別の事案ごとに判断されるが、予見可能性がある場合に限られるとした判例や、教師に責任があるとしたうえで、両親も監督義務を怠ったとして連帯して責任を負うとした判例がある。

○ 学校が作成する計画等についても、個別の計画を詳細に作成するのではなく、複数の計画を一つにまとめて体系的に作成するなど、文部科学省は真に効果的な計画の在り方について示すべき。

○ 教育課程の編成・実施においても、総合的な学習の時間の一定割合は、学校外での学習について授業として位置づけられるようにすることや、学習評価において、指導要録の大幅な簡素化などといった、大胆な見直しを行うことが必要。

第5章 学校の組織運営体制の在り方

- 学校が組織として効果的に運営されるために、主に以下の取組が必要。
 - ・ 校長や副校長・教頭に加え、主幹教諭、指導教諭、指導教諭、事務職員等のミドルリーダーがリーダーシップを発揮できる組織運営。
 - ・ ミドルリーダーが若手の教師を支援・指導できるような環境整備。
 - ・ 事務職員やサポートスタッフ等との役割分担や、事務職員の質の向上、学校事務の適正化と事務処理の効率化。

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

○ 給特法の今後の在り方

- ・ 給特法の誤解の下で勤務時間管理の意識が希薄化し、時間外勤務縮減の取組が進まない実態。この点については、上限ガイドラインにおいて、超勤4項目以外の業務のための時間についても勤務時間管理の対象とし、その縮減を図ることが必要。
- ・ 教師は、子供たちの発達段階に応じて、言語や指導方法を場面ごとに選択しながら教育活動に当たらなくてはならないという、専門職としての専門性とも言える教師の職務の特徴を踏まえた検討が必要。
- ・ 給特法を見直して労基法を原則とすべき、という意見に対して、教育の成果は必ずしも勤務時間の長さのみに基づくものではなく、人確法も含めた教師の給与制度も考慮した場合、必ずしも教師の処遇改善にはつながらない、との懸念。
- ・ 教師の専門性や職務の特徴を認識した上で検討した場合、超勤4項目の廃止や36協定を要することは、現状を追認する結果になり、働き方の改善につながらない、また、学校において現実的に対応可能ではない。
- ・ したがって、給特法の基本的な枠組みを前提に、働き方改革を確実に実施する仕組みを確立し成果を出すことが求められる。
- ・ なお、教職調整額が「4%」とされていることについては、在校等時間縮減のための施策を総合的に実施することを優先すべきであり、必要に応じ中長期的な課題として検討すべき。

○ 一年単位の變形労働時間制の導入

- ・ かつて行われていた「休日のまとも取り」のような一定期間に集中した休日の確保は、教職の魅力を高める制度として有効であり、週休日の振替や年次有給休暇に加え、選択肢の一つとして検討。
 - ・ 教師の勤務態様として、授業等を行う期間と長期休業期間とで繁閑の差が実際に存在していることから、地方公共団体の条例やそれに基づく規則等に基づき、適用できるよう法制度上措置すべき。
 - ・ 導入の前提として、文部科学省等は①長期休業期間中の部活動指導時間の縮減や大会の在り方の見直しの検討要請、研修の精選等に取り組むべき、②学期中の勤務が現在より長時間化しないようにすることが必要であり、所定の勤務時間を延長した日に授業時間や児童生徒の活動時間を延長することがあってはならない、③育児や介護等の事情により配慮が必要な教師には適用しない選択も確保できるような措置すべき。
- ### ○ 中長期的な検討
- ・ 労働法制や教師の専門性の在り方、公務員法制の動向も踏まえつつ、教師に関する労働環境について給特法や教育公務員特例法、地方教育行政の組織及び運営に関する法律といった法制的な枠組みを含め、必要に応じて中長期的に検討。

第7章 学校における働き方改革の実現に向けた環境整備

○ 教職員及び専門スタッフ等、学校指導・運営体制の効果的な強化・充実

- ・ 小学校の英語専科を担当する教師の充実や、中学校の生徒指導を担当する教師の充実、通級による指導や日本語指導のための教員定数の義務標準法に基づく着実な改善をはじめとする学校指導体制の充実
- ・ 校長や副校長・教頭等の事務関係業務の軽減に有効な、共同学校事務体制の強化のための事務職員の充実
- ・ 平成31年度までのスクールカウンセラーの全公立小中学校配置及びスクールソーシャルワーカーの全中学校区配置並びに課題を抱える学校への重点配置、質の向上及び常勤化に向けた調査研究
- ・ 部活動ガイドラインの遵守を条件とした部活動指導員の配置促進
- ・ 多様なニーズのある児童生徒に応じた指導等の支援スタッフ、授業準備や学習評価等の補助業務を担うサポートスタッフ、理科の観察実験補助員の配置促進
- ・ スクールロイヤーの活用促進

等

○ 今後さらに検討を要する事項

- ・ 小学校の教科担任制の充実、年間授業時数や標準的な授業時間等の在り方を含む教育課程の在り方の見直し
- ・ 免許更新制がより教師の資質能力向上に実質的に資するようにするなど養成・免許・採用・研修全般にわたる改善・見直し
- ・ 新時代の学びにおける先端技術の効果的な活用 ・ 教育的観点からの小規模校の在り方の検討
- ・ 人事委員会等の効果的な活用方法の検討

等

第8章 学校における働き方改革の確実な実施のための仕組みの確立とフォローアップ等

- ・ 文部科学省は、業務改善状況調査等を通じて、学校における働き方改革の進展状況を市区町村ごとに把握し、公表することで、各地域の取組を促すべき。
- また、教員勤務実態調査（平成28年度）と比較できる形で、3年後を目途に勤務実態の調査を行うべき。

今回の学校における働き方改革は、我々の社会が、子供たちを最前線で支える教師たちがこれからも自らの時間を犠牲にして長時間勤務を続けていくことを望むのか、心身ともに健康にその専門性を十二分に発揮して質の高い授業や教育活動を担っていくことを望むのか、その選択が問われている。

○ 勤務時間管理の適正化や業務改善・効率化への支援

- 以下のような実態が文部科学省の調査により明らか。
 - ・ 登下校の対応などについて地域人材の協力体制整備が不十分
 - ・ 都道府県単位で共通の校務支援システムの導入が必要
 - ・ 業務改善方針等の策定や学校宛ての調査・照会の精選などについて市区町村での取組が不十分
 - ・ 部活動数の適正化や地域クラブとの連携が一層必要
 - ・ 学校給食費や学校徴収金の公会計化が不十分
- これに関し、文部科学省は以下の取組を推進すべき。
 - ・ 業務削減時間を示した好事例展開
 - ・ 関係者の共通理解・協力を得ながら取り組むためのポイントや具体的なプロセスを示す
 - ・ 専門家や地方公共団体の担当者、文部科学省職員が教育委員会や学校を訪問しアドバイスする

等

学校の働き方改革に関する総合的な方策パッケージ工程表

国の動き	地方の動き	2018年	2019年	2020年	2021年	22・23年
全体	中教審審議	1月 管 申 通 知 業務改善 状況調査	4月 夏 業務改善 状況調査	12月 夏 小学校新学習指導 要領全面実施 業務改善 状況調査	4月 2021年 中学校新学習指 導要領全面実施 業務改善 状況調査	2021年 4月 22・23年 勤務 実態 調査
財政措置	英語専科を担当する教師など、学校指導体制の充実 スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、部活動指導員、スクールサポートスタッフなど、多様なスタッフの配置促進	事例紹介	事例紹介	事例紹介	事例紹介	事例紹介
上限を定める 規則等	文部科学省の ガイドライン検討 決定 通 知 自治体において規則等で上限を定めることの検討 自治体において 規則等で上限を規定 修正	制度的工夫の検討 通 知	自治体において規則等で上限を定めることの検討	自治体において規則等で上限を定めることの検討	自治体において規則等で上限を定めることの検討	自治体において規則等で上限を定めることの検討
業務分担・業務改善	管理規則標準職務モデル案提示 【具体例】 ・学期中の平日の業務改善に係る取組の実施 ・統合型校務支援システム活用による業務軽減 ・留守番電話の設置 ・調査の精選 ・業務アシスタントの配置 ・休み時間、校内清掃等の役割分担・適正化	学校管理規則 の検討 規則改正 役割分担の見直し	学校給食費の公会計化 ガイドラインを踏まえた部活動の見直し	学校給食費の公会計化 ガイドラインを踏まえた部活動の見直し 総合的な学習の時間の一定割合について、学校外での学 習を授業として位置づけることの検討 夏季休業中の 業務の検証 呼びかけによる 呼びかけ 長期休業期間中の業務圧縮に 向けた取組の実施 ・研修の見直し ・部活動の大会の見直し 等	夏季休業 中の業務 中の圧縮 結果を反映 自治体の判断に基 づき条例改正等の 制度改正	夏季休業 中の業務 中の圧縮 結果を反映 自治体の判断に基 づき条例改正等の 制度改正
一年単位の 変形労働 制	一年単位の 変形労働 制	制度改正	制度改正	制度改正	一年単位の 変形労働時間制実施	一年単位の 変形労働時間制実施
今後の 課題	(教育課程、 免許、研修等)	中教審等で検討の上、結論の出たものから制度改正、実施	中教審等で検討の上、結論の出たものから制度改正、実施	中教審等で検討の上、結論の出たものから制度改正、実施	中教審等で検討の上、結論の出たものから制度改正、実施	中教審等で検討の上、結論の出たものから制度改正、実施



参考資料 2

30文科初第1424号

平成31年1月25日

各都道府県教育委員会教育長
各指定都市教育委員会教育長
殿

文部科学省初等中等教育局長

永山 賀久

(印影印刷)

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の策定 について（通知）

文部科学省では、中央教育審議会における「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」の審議を踏まえ、このたび、「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、「本ガイドライン」という。）を策定しましたので、別添のとおり通知します。

服務監督権者である各教育委員会におかれては、本ガイドラインを参考にし、所管内の公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針等（以下、「方針等」という。）を速やかに策定するようお願いいたします。なお、既に教育委員会において方針等が策定されている場合には、本ガイドラインに沿ったものとなるよう、学校や地域の実情等も踏まえ、改めて検討の上、必要に応じて改定するようお願いいたします。

本ガイドラインは、学校における働き方改革の総合的な方策の一環として策定したものであり、他の長時間勤務の削減方策と併せて取り組むべきものです。各教育委員会におかれては、本ガイドライン及び方針等を踏まえ、業務の削減や勤務環境の整備を進めるようお願いいたします。

本ガイドラインの運用に当たっては、本ガイドラインの「5. 留意事項」に記載した事項に十分留意の上、適切に対応するようお願いいたします。

なお、「5. 留意事項」の（5）に記載のとおり、本ガイドラインについては、平成

31年1月25日に中央教育審議会において取りまとめられた「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）」において、本ガイドラインの実効性を高めるため、「文部科学省は、その根拠を法令上規定するなどの工夫を図り、学校現場で確実に遵守されるよう」取り組むべきであるとされていることを踏まえ、今後、同答申の別紙4「学校における働き方改革に関する総合的な方策パッケージ工程表」に則り、文部科学省として更に検討を続けていくこととしています。本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、方針等を条例や規則等で根拠づけることが考えられることから、各教育委員会においては、この点にも留意して取組を進めるようお願いします。

また、本ガイドラインの運用に当たり具体的に整理が必要となる事項の詳細については、別途Q&A等の形でお示しする予定です。

このほか、本ガイドラインにおける上限の目安時間の性質及び本ガイドラインや方針等と地方公務員における超過勤務命令の上限の設定等に係る各地方公共団体の勤務時間条例との関係については、下記の事項に留意の上、適切に対応されるようお願いいたします。

今後、文部科学省では、「教育委員会における学校の業務改善のための取組状況調査」をはじめとした既存の調査等を活用しつつ、本ガイドラインの運用状況について、適宜、各教育委員会の取組の状況を把握し、公表することとしておりますので、御協力くださるようお願いいたします。

各都道府県教育委員会におかれては、所管の学校及び域内の市（指定都市を除く。以下同じ。）町村教育委員会に対して、各指定都市教育委員会におかれては、所管の学校に対して、本件について周知を図るとともに、十分な指導・助言に努めていただくようお願いいたします。

また、各都道府県教育委員会におかれては、本件について域内の市町村教育委員会が設置する学校に対して周知が図られるよう配慮をお願いいたします。

記

（1） 上限の目安時間の性質について

本ガイドラインは、超過勤務命令に基づく業務以外の時間も含む「在校等時間」について上限の目安時間を示したものであり、校務をつかさどる校長及び服務監

督権者である教育委員会は、上限の目安時間を超えないように教師等の管理監督を行うことが求められること。

校長及び教育委員会は、教師等の勤務時間管理をはじめ、業務の役割分担・適正化、必要な執務環境の整備や健康管理など、学校の管理運営における責任を有するものであることから、各教育委員会で策定された方針等の実施に当たり、方針等で定める上限の目安時間を超える実態がある場合には、例えば、校務分掌の適正化や業務削減等の改善のための措置を取るなど、学校の管理運営上の責任を適切に果たすことが求められること。

(2) 超過勤務命令の上限の設定等に係る各地方公共団体の勤務時間条例や人事委員会規則等との関係について

地方公務員に係る超過勤務命令の上限の設定等については、参考1の「超過勤務命令の上限の設定に係る条例参考例の送付について（通知）」（平成30年12月21日付け総行公第182号）及び参考2の『『職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）』の改正案における人事委員会規則等への委任事項について』（平成30年12月21日付け総務省自治行政局公務員部公務員課事務連絡）（以下、「総務省通知等」という。）において、地方公務員法第24条第4項における「均衡の原則」により、国家公務員の措置等を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる上限を定めるなど所要の措置を講じるとともに、平成31年4月から適用すべく条例の改正等を行うことが各地方公共団体に対して求められている。総務省通知等は、超過勤務命令を行うことができる時間の上限を定めるものであるが、「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」の対象となる教育職員についても、同法第6条に規定する政令で定める基準に従い条例で定める場合（いわゆる「超勤4項目」の業務に従事する場合）には、超過勤務命令に基づいて勤務する場合があることから、本ガイドライン及び各教育委員会で策定する方針等の有無にかかわらず、今般の総務省通知等を受けて各地方公共団体において改正等が予定されている条例や人事委員会規則等の対象から教育職員を除く必要はなく、均衡の原則にも留意しつつ、所要の措置を講じること。

なお、前述のとおり、本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、超過勤務命令の上限の設定等の措置とは別に、方針等を条例や規則等で根拠づけることが考えられることから、各教育委員会においては、この点にも留意して取組を進めること。

【別 添】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（平成 31 年 1 月 25 日文部科学省）

【参考 1】超過勤務命令の上限の設定に係る条例参考例の送付について（通知）（平成 30 年 12 月 21 日付け総行公第 182 号）

【参考 2】「職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）の改正案における人事委員会規則等への委任事項について」（平成 30 年 12 月 21 日付け総務省自治行政局公務員部公務員課事務連絡）

担当：初等中等教育局初等中等財務課教育公務員係
鞠子，弓岡，吉田，野崎
TEL：03-5253-4111（代表）内線 2588

(別添)

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

平成31年1月25日

文部科学省

1. 趣旨

社会の変化に伴い学校が抱える課題が複雑化・多様化する中、教師の長時間勤務の看過できない実態が明らかになっている。特に所定の勤務時間外においては、いわゆる「超勤4項目」以外の業務について、教師が対応している時間が長時間化している実態が生じている。

現在、我が国の学校教育が挙げてきた大きな蓄積と高い効果を持続可能なものとし、新学習指導要領を円滑に実施していくため、「学校における働き方改革」が進められている。

教師の業務負担の軽減を図り、限られた時間の中で、教師の専門性を生かしつつ、授業改善のための時間や児童生徒等に接する時間を十分確保し、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、教師の人間性や創造性を高め、児童生徒等に対して効果的な教育活動を持続的に行うことができる状況を作り出す。これが「学校における働き方改革」の目指すところであり、文部科学省では、業務の明確化・適正化、必要な環境整備等、教師の長時間勤務是正に向けた取組を着実に実施していくこととしている。

また、政府全体でも関連する取り組みが進められる中、平成30年7月に公布された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（以下、「働き方改革推進法」という。）において、労働基準法第36条における時間外労働に関する協定（いわゆる「36協定」）を結ぶにあたり、法定の労働時間を超える時間外労働の規制が新たに規定されたところである。

今回、こうした政府全体の動向も踏まえつつ、現在進められている「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として、いわゆる「超勤4項目」以外の業務への対応も視野に入れ、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を制定するものである。

なお、本ガイドラインについては、中央教育審議会「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）において、本ガイドラインの実効性を高めるため、「文部科学省は、その根拠を法令上規定するなどの工夫を図り、学校現場で確実に遵守されるよう」取り組むべきであるとされていることを踏まえ、文部科学省として更に検討を続けていくものである。

2. 本ガイドラインの対象者

本ガイドラインは、「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」（以下、「給特法」という。）第2条に規定する義務教育諸学校等の教育職員を対象とする。

なお、給特法の対象となっていない事務職員、学校栄養職員等については、法定労働時間を超えて勤務させる場合には、いわゆる「36協定」を締結する中で働き方改革推進法に定める時間外労働の規制が適用されるものである。

3. 勤務時間の上限の目安時間

(1) 本ガイドラインにおいて対象となる「勤務時間」の考え方

教師は、社会の変化に伴い子供たちがますます多様化する中で、語彙、知識、概念がそれぞれに異なる一人一人の子供たちの発達の段階に応じて、指導の内容を理解させ、考えさせ、表現させるために、言語や指導方法をその場面ごとに選択しながら、学習意欲を高める授業や適切なコミュニケーションをとって教育活動に当たることが期待されている。このような教師の専門職としての専門性や職務の特徴を十分に考慮しつつ、「超勤4項目」以外の業務が長時間化している実態も踏まえ、こうした業務を行う時間も含めて「勤務時間」を適切に把握するために、今回のガイドラインにおいては、在校時間等、外形的に把握することができる時間を対象とする。

具体的には、教師等が校内に在校している在校時間を対象とすることを基本とする。なお、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については、自己申告に基づき除くものとする。

これに加えて、校外での勤務についても、職務として行う研修への参加や児童生徒等の引率等の職務に従事している時間については、時間外勤務命令に基づくもの以外も含めて外形的に把握し、対象として合算する。また、各地方公共団体で定める方法によるテレワーク等によるものについても合算する。

ただし、これらの時間からは、休憩時間を除くものとする。

これらを総称して「在校等時間」とし、本ガイドラインにおいて対象となる「勤務時間」とする。

(2) 上限の目安時間

- ① 1か月の在校等時間の総時間から条例等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等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。

(3) 特例的な扱い

- ① 上記(2)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等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等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。
- ② また、1か月の在校等時間の総時間から条例等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等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。

4. 実効性の担保

(1) 本ガイドラインの実効性を担保するために、服務監督権者である教育委員会は以下の取組を進めること。

- ① 教育委員会は、本ガイドラインを参考にしながら、それぞれにおいて、所管内の公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針等(以下「方針等」という。)を策定すること。
- ② 教育委員会は、方針等の実施状況を把握した上で、その状況を踏まえ、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実施すること。特に、方針等で定める上限の目安時間を超えた場合には、教育委員会は、所管内の公立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。
- ③ 教育委員会は、人事委員会と方針等について認識を共有し、専門的な助言等を受けるなど連携を強化すること。人事委員会を置かない地方公共団体については、当該団体の長と方針等について認識を共有し、当該団体の長の求めに応じて必要な報告を行うなど連携して取り組むこと。

(2) 文部科学省及び教育委員会は、保護者も含めて社会全体が本ガイドラインや方針等の内容を理解できるよう、教育関係者はもちろん、保護者や地域住民等に対して広く周知を図るものとする。

(3) 文部科学省は、「教育委員会における学校の業務改善のための取組状況調査」をはじめとした既存の調査等を活用しつつ、適宜、各教育委員会の取組の状況を把握し、公表するものとする。

5. 留意事項

- (1) 関係者は、本ガイドラインが、上限の目安時間まで教師等が在校等したうえで勤務することを推奨する趣旨ではなく、「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として策定されるものであり、他の長時間勤務の削減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。決して、学校や教師等に上限の目安時間の遵守を求めるのみであってはならないこと。
- (2) 本ガイドラインの実施に当たっては、働き方改革推進法による改正後の労働安全衛生法体系において、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、在校時間は、ICTの活用やタイムカード等により客観的に計測し、校外の時間についても、本人の報告等を踏まえてできる限り客観的な方法により計測すること。
- (3) 本ガイドラインの実施に当たっては、教育委員会は、休憩時間や休日の確保等労働法制を遵守すること。また、教師等の健康及び福祉を確保するため、在校時間が一定時間を超えた教師等への医師による面接指導や健康診断を実施すること、退庁から登庁までに一定時間を確保すること、年次有給休暇等の休日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、心身の健康問題についての相談窓口を設置すること、必要に応じ産業医等による助言・指導を受け、また教師等に産業医等による保健指導を受けさせること等に留意しなければならないこと。
- (4) 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。
- (5) 冒頭で述べた通り、本ガイドラインについては、中央教育審議会「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)において、本ガイドラインの実効性を高めるため、「文部科学省は、その根拠を法令上規定するなどの工夫を図り、学校現場で確実に遵守されるよう」取り組むべきであるとされていることを踏まえ、文部科学省として更に検討を続けていくこととしており、各教育委員会においては、この点にも留意して取組を進められたい。

平成30年度児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果の概要

1 暴力行為（件数）

（県内国公立学校分）

校種	年度	26	27	28	29	30	
小学校	県	件数	校種別の 公表なし	55	61	147	404
		1,000人当たり		1.0	1.1	2.8	7.9
	国	1,000人当たり		2.6	3.5	4.4	5.7
中学校	県	件数		172	117	186	298
		1,000人当たり		5.8	4.0	6.5	10.7
	国	1,000人当たり		9.5	8.8	8.5	8.9
高等学校	県	件数	56	50	34	66	
		1,000人当たり	1.9	1.7	1.2	2.3	
	国	1,000人当たり	1.9	1.8	1.8	2.1	
合計	県	件数	275	283	228	367	768
		1,000人当たり	2.4	2.5	2.0	3.3	7.1
	国	1,000人当たり	4.0	4.2	4.4	4.8	5.5

・暴力行為の発生件数は、29年度と比べ、全校種で増加した。1,000人当たりの発生件数は、全校種で全国平均を上回っている。

2 いじめ（認知件数）

（県内国公立学校分）

校種	年度	26	27	28	29	30	
小学校	県	件数	487	507	491	470	794
中学校	県	件数	356	420	390	366	455
高等学校	県	件数	40	71	104	85	124
特別支援学校	県	件数	10	15	15	18	27
合計	県	件数	893	1,013	1,000	939	1,400
		1,000人当たり	7.7	8.8	8.9	8.5	12.8
	国	1,000人当たり	13.7	16.5	23.8	30.9	40.9

・いじめの認知件数は、29年度と比べ、全校種で増加した。1,000人当たりの認知件数は、全国平均を下回っている。

3 不登校（年間30日以上「不登校」という理由で長期欠席した人数）（県内国公私立学校分）

校種		年度	26	27	28	29	30
小学校	県	人数	215	205	196	279	334
		1,000人当たり	3.9	3.8	3.7	5.4	6.6
	国	1,000人当たり	3.9	4.2	4.7	5.4	7.0
中学校	県	人数	589	601	609	635	801
		1,000人当たり	19.4	20.1	20.8	22.3	28.7
	国	1,000人当たり	27.6	28.3	30.1	32.5	36.5
高等学校	県	人数	445	437	439	500	457
		1,000人当たり	15.6	15.4	15.5	17.6	16.3
	国	1,000人当たり	15.9	14.9	14.6	15.1	16.3

・不登校児童生徒数は、29年度と比べ、小学校・中学校で増加し、高等学校で減少した。1,000人当たりの人数は、小学校・中学校で全国平均を下回り、高等学校は全国平均と同じである。

4 中途退学（高等学校中途退学者の推移）

（県内国公私立学校分）

年度		26	27	28	29	30
県	中途退学者数	344	341	279	285	326
	中途退学率	1.2%	1.2%	1.0%	1.0%	1.1%
国	中途退学率	1.5%	1.4%	1.4%	1.3%	1.4%

※中途退学率(%) = (中途退学者数 ÷ 4月1日現在の在籍者数) × 100

・中途退学率は、29年度と比べ増加したが、全国平均を下回っている。

今後の教育委員会等の日程について

- 令和元年 12 月 17 日(火) 13:00 予定
 教育委員会 (教育委員会室)

