

愛知県教員組合 「教員の多忙解消プラン」に係る意見交換会資料

1 ゆとりをもって子どもたちとふれあう時間を確保できていると感じている割合

	2017	2018	2019
ア とても感じている	2.2%	2.1%	2.2%
イ やや感じている	15.4%	16.8%	17.5%
ウ あまり感じていない	57.3%	56.9%	55.7%
エ まったく感じていない	25.1%	24.2%	24.6%
	82.4% {	81.1% {	80.3% {

多くの教員が、ゆとりをもって子どもたちとふれあう時間を確保できていない。

「2019年度 愛教組職場点検活動調査【個人調査】」より

2 日々多忙であると感じている割合

	2017	2018	2019
ア とても感じている	68.3%	66.0%	65.8%
イ やや感じている	28.7%	30.4%	31.0%
ウ あまり感じていない	2.5%	3.0%	2.6%
エ まったく感じていない	0.5%	0.6%	0.6%
	97.0% {	96.4% {	96.8% {

3 勤務時間外に行った仕事の1か月あたりの平均時間の割合

	2017	2018	2019
ア 0～20時間	2.9%	3.3%	3.8%
イ 21～40時間	6.5%	7.0%	7.8%
ウ 41～60時間	11.9%	13.6%	15.0%
エ 61～80時間	18.0%	20.4%	22.4%
オ 81～100時間	23.4%	24.5%	23.0%
カ 101時間以上	37.3%	31.2%	28.0%
	78.7% {	76.1% {	73.4% {

80時間を超える割合は、減少に転じているものの、未だ過半数の組合員が80時間を超えて働いている。

「2019年度 愛教組職場点検活動調査【個人調査】」より

4 多忙化解消にむけて、各市町村や学校において

これまでに実施されてきている取り組み

① 成績処理について

校務支援システムを活用した成績処理や通知表印刷など	87.6%
所見の分量や作成回数の精選	49.8%
成績処理のための時間の確保（短縮日課、成績処理期間の設定など）	34.9%

② 行事について

実施時期の見直しや内容の精選	69.9%
準備や練習時間の見直し・精選	58.7%
行事の統合・精選	30.4%
準備などにおけるPTAや地域ボランティアとの連携	20.2%

③ 校務分掌について

次年度への引き継ぎのためにデータを共有化する	66.9%
事務職員との協力（就学援助・給食会計・学年会計など）	44.6%
1つの校務分掌を複数人で担当する	40.6%
前年度の担当者を1人は残すことで運営をスムーズにする	29.5%

④ 会議について

資料の事前配付による会議の効率化	56.8%
企画委員会・運営委員会などでの事前検討	50.4%
会議の回数の削減・内容の精選	49.1%
朝や帰りの打ち合わせの短縮・廃止 （校務支援システムによる連絡事項の確認など）	39.3%
終了時刻の明確化	29.6%
会議の開始時刻を早める（短縮日課、部活動を行わないなど）	29.3%

「2019年度 愛教組職場点検活動調査【分会調査】」より

5 多忙化解消にむけて、今後必要と思うこと

校内における職務内容のさらなる精選	73.9%
教育委員会が実施する調査、研修、研究指定校などの精選	59.9%
学校給食費の徴収や管理業務などは教育委員会が実施	41.9%
校務支援システムの整備・改善	38.8%

その他（自由記述）

- 教職員定数の改善
- 少人数学級の拡充
- 小学校専科教員の配置拡大
- 一人あたりの持ちコマ数削減・空き時間の確保
- 養護教員の複数配置の拡大
- 事務職員の増員
- スクールサポートスタッフの配置
- 校務分掌の偏りをなくす
 - ・ 職員全体で協力できるようにすること
 - ・ 複数人で担当する
- 会計処理などの事務職員との協力
- 成績処理や学級事務等を行う時間の確保
- 出張・研修の精選・削減、レポートや報告書の簡素化
- 行事の精選・削減
 - ・ 地域行事への参加のあり方の見直し
- 通知表の所見の見直し（文量・内容・回数）
- 教員免許更新制の廃止
- 作文、ポスターなどの各種作品募集、コンクールの精選
- 教員の意識改革

など

「2019年度 愛教組職場点検活動調査【個人調査】」より

6 多忙化解消につながった効果的な取り組み

- ・ 通知表や指導要録の簡素化
- ・ 会計処理などの事務職員との協力
- ・ 朝の打ち合わせ回数の減少により、情報共有意識が高まった
- ・ 年休を取りやすくする環境の整備
- ・ 家庭訪問の廃止、または希望制
- ・ 留守番電話対応
- ・ テスト翌日を半日授業にした

など

「2019年度 愛教組職場点検活動調査【分会調査】」より

7 「教員の多忙化解消プラン」に対する愛教組としての意見

教員の長時間労働是正にむけた具体的な取り組みをすすめることを目的として、本プランが策定されて以降、各市町村や各学校において、プランをふまえ、地域や学校の実情に応じた取り組みがすすめられてきた。

「教員の多忙化解消プラン」の目標である在校時間が月80時間を超過している教員の割合を0%にする」ことが厳しい状況のなか、本年7月に給特条例の一部改正がなされた。時間外勤務について上限時間の設定などの方向性が示されたことで、今後さらに教員の働き方が改善され、超過勤務実態の解消がすすめられなければならない。学校現場において真に必要なとされる効果的な取り組みをすすめるとともに、本年度で取り組みの期限を迎える、本プランの趣旨をふまえた新たな施策の策定に取り組むことが求められる。

取組の柱(1)「長時間労働の是正に向けた在校時間管理の適正化」に対する愛教組としての意見

- 在校時間調査の改善
 - ・ 法改正に伴い、教員の健康及び福祉の確保にむけ、ICT機器等を活用した客観的で、より正確な在校時間管理の普及を市町村教委に働きかけること
- 在校時間管理の徹底
 - ・ 上限時間が設定されたことで、より厳格な在校時間管理が求められる一方、上限時間を遵守することのみが目的となり、持ち帰り仕事を助長したり、管理職から在校時間を短くすることのみを目的とした不適切な指導が行われたりすることが懸念される。上限時間を遵守することのみを目的としないよう、市町村教委に働きかけること

取組の柱(4)「業務改善と環境整備に向けた取組」に対する愛教組としての意見

- 取組実践検証校における教員の業務の精査、成果の普及啓発
 - ・ 取組実践検証校における成果とともに、中央教育審議会「学校における働き方改革特別部会」の「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)」もふまえ、学校現場において真に必要なとされる方策の検討をすすめること
- 教育委員会が実施する会議、調査、研修、研究指定校等の精選
 - ・ 取組実践検証校の成果に加えて、学校現場の声をもとにして、県が実施する会議や調査、研修を早急に見直すこと
 - ・ 県教委などが実施する研修については、教員が子どもたちとふれあう時間を確保するため、受講者や学校現場の負担軽減、「教員は学校で育つ」といった観点から、「愛知県教員研修計画」にもとづき、受講年度の弾力化だけでなく、中堅教諭等資質向上研修と教員免許状更新講習との相互認定を含め、重複する研修内容の精選や、「教員の多忙化解消プラン」で示された集合研修の精選などをいっそうすすめること
- 学校給食費の徴収・管理業務の改善
 - ・ 「学校給食費徴収・管理に関するガイドライン」をふまえながら、実施されている市町村の具体例を示すなど、教員の本来的な業務に専念できるよう、市町村教委に対して強力に働きかけること
- 校務支援システムの活用
 - ・ 成績処理や諸帳簿などの情報を統合して処理することができるシステムの導入をすすめるとともに、県費補助制度を確立すること
- 専門スタッフ等の配置の拡充
 - ・ いじめや不登校、特別な支援を必要とする子どもへの対応など、学校現場で山積する教育課題の解消のため、スクールカウンセラーの配置拡大やスクールソーシャルワーカーの配置をはかること
 - ・ 教員の担うべき業務に専念できる環境を確保するという観点から、定数外で教員の事務作業などを補助するスクールサポートスタッフなどの専門スタッフの配置拡大をはかること

○ 教職員定数の改善

- ・ 子どもたち一人ひとりにゆきとどいた教育をすすめ、子どもたちとふれあう時間を確保するため、少人数学級の拡充とともに、国による教職員定数改善だけでなく、県独自措置の予算の拡充をはかること

取組の改善に対する愛教組としての意見

○ 新たな取り組みの目標

- ・ 上限時間の設定により、本プランにおける教員の時間外勤務の削減目標については、その趣旨を生かしつつも、新たな取り組みの目標を策定すべきであると考えます。
- ・ 上限時間の月45時間、年360時間を遵守しつつも、教員の多忙感に目を向けたい。「ゆとりをもって子どもたちとふれあう時間を確保できている割合」が増えることを成果目標として、短期的取り組み及び中・長期的取り組みとして具体を示されたい。
- ・ 上記内容にかかわって、成果目標を示すとともに、成果目標を達成するための県教委の短期的取り組み及び中・長期的取り組みを具体的に示されたい。
- ・ 成果目標と中・長期的取り組みについて、定期的に成果目標の進捗状況の点検を行い、取り組みの改善につとめられたい。

○ 意見交換の場及び検証の場について

- ・ 引き続き、教員の多忙化解消にむけた意見交換会の場、取り組みについての検証の場を設け、現場の声をふまえた取り組みの改善を徹底されたい。

「教員の多忙化解消フォローアップ会議」への愛教労意見書

愛知県教職員労働組合協議会

愛知県の教員の多忙化解消プランが示されてから3年半が経過した。3年間の取組を評価すべき令和元(2020)年度末には、新型コロナウイルス感染拡大防止のためとして休校措置がとられ、プランの総括ができていない状況にある。政府の要請による全国一斉休校は異例のことであり、地方自治および教育の独立を疑わせる事態であった。

コロナ禍による教育活動の停止・制限は、教室やトイレの消毒、体温測定・健康チェックなど、児童生徒の安全のため必要な業務を発生させ、教職員の多忙化を進行させることとなったが、これまで不動不変とされてきた学校の「常識」を覆すという意外な効果も生み出した。練習なし最小限の準備で卒業式などの行事が実施できること、部活動の長時間練習が無いとゆとりある学校生活を送れること、学校外の会議や研修などの業務はほとんど不要であること、などである。

そしてなにより、学校での三密を避けるには学級定員を大幅に減らさなければならず、35人学級～20人学級の実現、教職員の増員が不可欠であることが明らかになってきた。長年、我われ愛教労はじめ大多数の教職員、保護者、県民が求めてきた政策こそが、安全・安心な学校の姿であり、教職員の多忙化解消に直結するものであることが証明された形になった。

学校というところが「ブラック職場」であると広く知られるようになり、教員志望者は減少している。採用試験の倍率は低下し、将来にわたって人材不足のおそれが現実のものとなりつつある。すでに必要な教職員が確保できない「教育に穴があく」状況が常態化しつつあり、この点からも多忙化解消策を劇的に推進する必要性が高まっている。また、文科省は2020年1月に「教職員の業務量の適切な管理…に関する[指針]」を示し、働き方改革の施策を打ち出した。そこに加え、このコロナ禍により学校教育の見直しと改善が求められており、「プラン」開始時とは局面が大きく変わっている。こうした論点から、愛教労は以下の提言をする。

提言1 長時間労働の是正に向けた在校時間管理の適正化の問題

在校時間・出退勤の記録を正しく管理する業務について、意識改革のための具体策を打ち出すこと

1) ①県プランは平成30年度末までに時間外の在校時間が月80時間超の教員の割合を半減[小学校5%以下、中学校20%以下]し、平成31年(令和元年)度末までに0%にするという具体的な数値目標を掲げている。県教委は比較検討のため11月調査のデータによりそれを点検したが、平成31・令和元年11月の数値は小学校 **6.9 %**でプラン発表以前より微減となり、中学校は **23.9 %**で4割減、両校種合わせた小中学校教員全体では **13.0 %**という結果となった。

②県教委はこの調査で、各市町村から上げられた教職員の実数のみを集計して公表している。しかし、県プランが目標としているのは割合(%)であって、目標達成の可否をすべての関係者が認識するためには割合(%)を掲載するのが当然である。集計表の一部を修正することに技術的な困難はなく、年3回の調査すべてで割合(%)を掲載すれば変化も把握しやすくなって県教委自身が進める多忙化解消の進捗もより明らかになる。担当する教職員課は、2020年2月の集計では割合(%)を示して集計したが、2019年10月時点では特段の理由なく「修正しない」という見解を示していた。県教委の各課間で多忙化解消を進めていく統一的な意思が欠ける対応であった。

③県プランが削減目標とした「月80時間超の教員の割合」は、労安法・規則で過労死レベルとされる教員を職場からなくすための基準であった。これを計出する際、職員全体の時間外の在校時間が大幅に短縮されたとしても、数人の職員が80時間を超えていると数値は減らないことになる。逆に職員のほとんどが70時間を超える長時間労働であっても、80時間を超えなければゼロとして報告され成果が上がったことになる。今後は、**職員の時間外の在校時間の平均値の調査**を加えるとともに、**月45時間を超えた職員の割合をゼロにする目標**を掲げて多忙化解消を進める必要がある。

2) ①適正な勤務時間管理は、労働基準法・労働安全衛生法に定められた使用者の義務である。法令では、管理者である校長・教頭による出退勤時刻の現認もしくは、ICカード・タイムレコーダー等客観的機器の使用を求めている。しかし、客観的機器の導入は遅れており、未だ**自己申告制**を用いている学校がある。その場合は**管理職による正しい管理・点検が必須であるが、このルールが徹底されていないため、不正確な記録が多数存在することにつながっている。**また客観的機器を導入したところでも、退勤時打刻の後に在校勤務を続けたり、休日の出退勤記録を打刻しなかったりする例があるため、管理職による管理・点検は必要である。これは校内労安体制の構築が進んでおらず、正確な記録を残す意識改革が遅れているためであり、**在校時間調査の精度そのものが疑問視される事例が少なくない。**

②教員は正規に割振られた休憩が取りにくい状況にあり、休憩が取れなかった場合は在校時間・勤務時間もその実態に合わせて記録することを、愛知県教委は平成30年2月5日付け文書で各教育事務所に依頼した。しかし約2年が経過した現在でも、45分間の休憩が「取れたこと」「取ったこと」として、**事実と異なる集計をしている学校・市町村教委が多数存在**する。ほとんど休憩が取れない現場の感覚からすると、月あたり15時間ほども超過時間が少なく集計されていることになり、実態が正しく測れていない。この面においても在校時間調査の精度を疑問視せざるを得ない状況がある。

③過労死レベルと判定される月80時間超過をギリギリ下回る79時間50分台が頻出する記録や月内の全出勤日が同一時刻出退勤となっている記録が、未だに市町村教委・校長により集約されている。これは、報告された記録について内容を精査し、正確か否かを確認する作業が行われていないためであり、市町村教委の「服務監督」、校長の「管理」という業務の質が問われている。

④市町村によっては、ほとんどの学校で数値目標をほぼ達成し時間外勤務が解消している。しかし、その市町村に勤務する教職員の実態をみると、依然と何ら変わるところはなく「なぜ時間外勤務がこれほど減ったのか」疑問の声が上がっている。そうした市町村教委に対して**県教委は改めて実態を調査し公文書の不正な取扱がなかったか確認する必要がある。**

⑤市町村によっては、月80時間を超過する教職員が60%以上の小学校や、90%以上の中学校の記録が報告されている。こうした市町村については記録として実態を少なく見せかけるなどの不正は考えられないが、多忙化解消の視点が欠落していると言わざるを得ない。1年半の間に何らかの対策は実施されているはずであるのに全く効果が上がっていないか、何らの対策も

行われていないかのいずれであっても、**市町村教委・管理職のマネジメント能力**が疑われるところである。こうした教委に対しても県教委は改めて実態を調査しどのようなマネジメントが行われているのか確認する必要がある。

- 3) 県教委は平成30年3月1日に「勤務の割振変更簿の整備と運用について(依頼)」を発し、**勤務の割振変更簿の整備と運用**を進めるよう教育事務所を通じて市町村教委に求めた。県教委調査によって平成29年11月の時点で、勤務の割振変更簿を作成している小中学校は全体の**18.2 % (184校)**に留まっていることが判明している。愛教労の調べでは、令和元年12月の時点でも新たに割振変更簿を整備した市町村はなく、県校長会も整備を進める意向を示していない。多忙化解消プラン開始当初から3年が経過して尚、県教委の「依頼」によっても全く進捗が見られない状況を打開する施策を打ち出す必要がある。

提言2 業務改善に向けた学校マネジメントの推進の問題

学校マネジメントという概念をすべての教職員に浸透させるため、体系的な研修を実施すること

- 4) 愛教労は教職員労働組合として、各市町村教育委員会・校長会、また各校長と交渉・懇談している。その中で労働諸法令について十分理解していないケースが少なからず存在することを指摘する。これは愛知県の管理職登用試験等において、管理職として不可欠な労働法規の把握を試験していないために起こるものであり、県教委の任用責任でもある。プランに明記したとおり、現職対象の労務管理研修を労働基準監督署と連携して実施することが必要である。また、管理職任用に労働諸法令の知識を問う試験を課す改革も検討すべきである。

提言3 部活動指導に関わる負担の軽減の問題

部活動ガイドラインを、「多忙化の主因としての部活動」を制限するためのものに改めること。

- 5) ①ガイドラインは副題に「より効果的で持続可能な部活動をめざして」とうたっている。全編の中で、教員の多忙化についてふれた部分は[P.10 (2)課題 イ部活動を取り巻く環境の変化]のうちの一項のみであり、顧問業務が多忙化の一因となっていると指摘したに過ぎない。

②ガイドラインは、一定の「基準」として効力を発揮すべきものであるが、実施に向けた具体的スケジュールが含まれていない。プランが時間外勤務削減の数値目標と達成期限を設定したように、ガイドラインも遵守実行の最終期限を示す必要がある。

③2018年12月愛教労が指摘したとおり、ガイドラインが県教委内部のみで検討されて作成されたため、現状をある程度改善する基準とはなったが、労働諸法令には触れないまま「ガイドライン」として示された。ガイドラインを適用した市町村・学校でも、この基準による時間外勤務が当分続いており、時間外に及ぶ長時間労働は改善されていない。むしろガイドラインにより認定されたことになっており、長時間労働が固定化してしまっている状況がある。

④プランが取組の柱と位置づけた部活動負担の軽減を実現するには、給特法に反して部活動指導業務が設定されている現状の改革に着手しなければならない。法令を遵守するためには、少なくとも教員が部活顧問をやらないという選択を当然認めることが必須である。ガイドラインは違法な状況を県教育委員会として事実上追認する文書となってしまった。

- 6) ①別項では現状のスポーツ部活動の問題点を指摘し、その改善策を示しているが、そのことにより教員に新たな業務を課しており、多忙化解消に逆行する側面がある。科学的合理的な指導は何ら否定するものではないが、そうした競技性を重視した文化・スポーツ活動は学校教育の範疇を明らかに超えており、むしろ学校からの切り離しの方向を検討すべきである。

令和元年12月衆参両院は、給特法の改正に伴い附帯決議を行った。その中にも教職員の負担軽減を実現するため、部活動を学校単位から地域単位の取組とし、学校以外の主体が担うことが明記されている。

②過度な活動を抑制するために活動日や活動時間の量的制限が示されたが、その基準通りに活動したとしても、試合期の業務は過労死レベルの月80時間に達するものとなっている。いくつかの市町で中止が決まりつつある朝練習を条件付きながら容認していたり、土日休日の活動制限に大幅な例外を認めていたり、初めから骨抜き規制となっている。

③ガイドラインは、部活動が学習指導要領にどのように位置づけられているか、分析している。しかし、そこに位置づけられていない小学校部活動を根拠なく容認し、活動時間の量的制限基準を設定した。学習指導要領にも定めがなく、労働諸法令の制限も超えている状況を把握しつつ、小学校部活動を認めることはまさに多忙化解消に逆行するものである。

名古屋市・豊橋市・知多市などでは小学校部活の廃止を決め、一宮市では事実上小学校部活は行われなくなっているなど、一部の自治体では小学校部活を見直す動きも出ている。

- 7) 多忙化解消のためには、現状の部活動指導業務を学習指導要領・労働諸法令に照らして検討する視点が重要であり、その際、①生徒の「全員加入」制度の禁止、②教員の「全員顧問制」の廃止・顧問業務の自由選択制導入、③朝練習の禁止、④小学校部活動の廃止、⑤新任教員・臨時教員に部活顧問をさせないことは不可欠である。

提言4 業務改善と環境整備に向けた取り組みの問題

県教委・市町村教委の実施する事業を精選・削減すること

- 8) 県教委は自主的研修と位置づけて教育研究論文募集を実施している。現場では経験年次や年代指定などの独自ルールをつくり、事実上の強制応募となっている状況がある。また市町村単位で応募目標数を設定しているところがあり、そこでは管理職・主任などが個人的に応募を働きかけたりして事実上の強制が横行している。県教委は交渉の場においても「応募はあくまで自主的」との立場を崩さず、過労死レベルの多忙化を解消する取り組みを妨げている。「自主的」という見方を県教委自身がやめることこそ多忙化解消の基本である。どうしても論文募集

を行うならば、時間外労働がある教員に応募資格を認めないなど業務時間を制限するルールを併せて設定すべきである。

- 9) 平成30年度からは小学校で特別の教科「道徳」が始まり、続く小学校英語教科化、プログラミング教育導入、中学校での「道徳」教科化により、教員の業務はさらに増加している。また、GIGAスクールプロジェクトとして、一人一台タブレット端末を配布し活用する事業が始まろうとしている。これらに対応するための研修や事務作業などやらざるを得ない過大な業務が加わり、多忙化解消に逆行する動きとなっている。県教委は英語専科教員の加配やALT配置、ICT機器・設備の保守管理を専門に行うシステムエンジニアの配置、事務軽減策の提示などを行うとともに、業務増加分に見合う業務削減を実施する必要がある。とくに中学校における県事業キャリアスクールプロジェクト職場体験は直ちに中止すべきである。
- 10) 学習指導要領改訂により2020年4月から、「キャリアパスポート」が学校現場に導入されることになった。小学校1年から高校3年までポートフォリオを作成するというものであり、地域によっては形式を統一するための作業が行われており、教員にまた新たな業務を課すものとなっている。個々の教員にとっても毎年児童・生徒の記録を蓄積し、学年間・校種間で持ち上がらせる業務は過大である。これまである業務を何ら削減することなく、新たな業務を加えるこの施策は多忙化解消を進めると明言した文科省・各教育委員会自身による矛盾であり、撤回もしくは実施を猶予すべきである。少なくとも文科省が示した実施例にあるとおり、各地域学校の実情に応じてカスタマイズするという部分を活かし、A4用紙一枚程度の簡便な形式を採用する裁量が各学校にあることを周知し、業務の増加が最小限となるようにすべきである。
- 11) ①2019年12月、国会は教員定数増の抜本的改革には踏み出さず、一年を単位とする変形労働時間制を認める給特法改定を行った。その前提として文科省は「勤務時間の上限ガイドライン」という基準を設定したが、そこでは超過を月45時間以下にするというそれ自体法令違反の数値が示された。また例外としながらも月80時間以下、月100時間以下というのは過労死レベルを容認するものであり論外である。

②変形労働時間制については、繁忙期と閑散期という概念がそもそも学校にはそぐわないものであり、繁忙期とされる時期の長時間労働が現状より更に過酷なものになることは明らかである。また閑散期とされる休業期間には実際には研修や部活動指導、教材研究など授業以外のさまざまな業務が課せられていることから、休みが取れないまま時間外勤務に従事しなければならない可能性がある。さらに、現状でも教員は授業のない長期休業期間に工夫しながら休暇を取得して、すなわち「休暇権」を行使して業務に従事しない時間を生み出しているのであって、労働時間を変形させて休業中の業務をなくした場合、休暇を取得できない状況を生みだし休暇権を侵害することになる。一年単位の変形労働時間制は、記録上、見た目の時間外労働を減らそうとする愚策に他ならない。

以 上

「教員の多忙化解消プラン」に対する意見

愛知県高等学校教職員組合

- 「1年単位の変形労働時間制」を導入しない
- 定数増と持ち時間数の縮減
- パソコン・ネットワークシステム等の整備・保全のための人的配置
- 入力場所の拡充などアイシステムの改善
- 応答メッセージ機能の設置等が可能となるよう十分な予算措置
- 有料道路、駐車場使用の本人希望を踏まえた対応とそのための十分な旅費予算の確保
- 私費会計（学年会計、学年積立金会計等）を中心とした会計処理の事務への移管
- 公簿、各種書類の統合・廃止・簡略化
- 部活動の負担軽減（含特別支援学校）
 - （1）「部活動総合指導員」の拡充
 - （2）部活動ガイドラインの実効性確保
 - ・実効性確保に向けた仕組みづくり
 - ・「週当たり2日（平日に1日と週末のいずれか1日）以上の休養日」の徹底
 - ・活動時間を「平日2時間程度、休業日3時間程度とする」ことの徹底
 - ・「始業前の活動について補助的で最小限の活動とする」ことの徹底
 - （3）大会数の削減（含競技会）
 - （4）公式戦の祝日開催の削減
- 官製研修（初任研・2年研・3年研・5年研・10年研）の廃止・縮減
 - ・校外（宿泊を含む）研修・校内研修の日程及び報告書の縮減・簡素化
- その他
 - ・出張数・対象者数の縮減、各種研究指定校の縮減、周年行事の原則的廃止
 - ・教員表彰及び教員評価制度における部活動の扱いの見直し
 - ・県教委による多忙化解消についての県民向けアピール
 - ・採点等における在宅勤務の導入

<高等学校関連>

- 週休日を中心とした勤務時間外における補習、模試、検定の負担軽減とそのための実態調査の実施
 - ・補習・土曜開放のガイドライン（上限）の設定
 - ・模試の監督業務からの教員の除外（除施設管理者）
 - ・模試及び検定等の校外実施の拡充
 - ・検定業務（監督・採点）の見直し
- 超勤を前提とした行事日程の改善
 - ・採点及び成績処理の時間確保、保護者会等の時間確保

<特別支援学校関連>

- 過大過密の解消と実態にあった重複認定
- 宿日直勤務における勤務実態に応じた割振り変更の実施による負担軽減

愛知県教育委員会
事務局教育企画課長殿

愛知公立高等学校教職員組合
執行委員長 伴 孝治

「教員の多忙化解消」を実現するための意見

I 組織整備

1. 「教員の多忙化解消」を教育委員会の課題から知事部局を含めた県全体の課題として位置づける必要がある。
2. 「教員の多忙化解消」を県総合教育会議の議題とし、知事等の強力な権限を有する実行責任者の下で取り組む必要がある。
3. 「教員の多忙化解消」の実現にあたっては、県民・保護者の理解を得るために大規模なキャンペーンを教育委員会だけでなく県全体で展開する必要がある。

II 変形労働時間制

1. 年間を通した変形労働時間制は、実勤務時間が客観的に掌握できていることが前提で成り立つものであり、現状はそうではない。
2. 年間を通した変形労働時間制の導入は、長時間労働の現状を迫認するものでしかなく、改善に結びつくものではない。
3. 業務の繁忙の時期は、個々の教員が担っている校務分掌や課題によって異なり、一律に繁忙期を設定できるものではないし、そもそも閑散期なるものは存在しない。
4. 1日の勤務時間を長く割り振られた期間においては、さらなる時間外労働を生み出す可能性があるばかりか、勤務時間を短く割り振った期間にもそれが及ぶ。
5. 1日の勤務時間を長く割り振られた期間においては、育児・介護の課題を抱える職員の生活に重大な影響を及ぼす。
6. 以上により年間を通した変形労働時間制の導入は行うべきでない。

III 在校時間

1. 正規に割り振られた勤務時間を80時間以上超えて在校する者の数を0とする目標を達成できなかったことについて、その原因を精査し、今後の対応を強化すべきである。
2. 正規に割り振られた勤務時間を超える在校時間が1箇月で45時間以下かつ年間で360時間以下となるよう条例改正が行われたが、現場への周知がなされていない。早急な対応が必要である。
3. 2については、1の目標すら達成できていない状況を考えると、管理職に対する勤務成績の評価がより厳しいものとなるようにせざるを得ないと考える。
4. 職員個々に配備された情報端末機器を用いた出退勤時間の管理は現実的ではない。
5. 現在設定されている開錠・施錠時刻の目安では、全職員の正規に割り振られた勤務時間を超える在校時間を1箇月で45時間以下かつ年間で360時間以下とすることは不可能である。この設定の目安を見直す必要がある。
6. 各校が定めている開錠・施錠時刻の実態を調査するとともに適切な指導を行う必要がある。
7. 週休日及び勤務時間の割振りを変更した場合には、管理職が個々の職員について変更簿と実態が一致していることを確認する必要がある。

8. 夏季休業期間中の学校閉庁日の設定日数を5日以上とするよう強力に指導し、この期間中のすべての教育活動を禁止する必要がある。
9. 電話対応については、以下の整備を行うための予算措置が必要である。
 - ① 番号非通知の着信を拒否する。
 - ② 応答前に相手方に録音機能が付加されていることを案内する。
 - ③ 正規の勤務時間外は、自動応答メッセージによる対応とする。

IV 部活動

1. 部活動を学校教育から社会教育へ移行させるとりくみを早急に進める必要がある。
2. 『ガイドライン』の遵守状況について、悉皆調査を行い、適切な指導を行う必要がある。

なお、この調査は各校の『部活動運営方針』の点検のみで済ませることなく、実態を点検するものでなければならない。
3. 長期休業中の部活動日数を休業日数の1/2以下に設定するよう指導するとともに、実態を点検する必要がある。
4. 高体連、高文連以外の団体（協会）が主催する競技会、行事への参加を制限する必要がある。
5. 教員の『表彰』においては、部活動指導における評価・実績を選考理由から排除すべきである。

V 研修等

1. 初任者研修、経年経過研修の内容を精選し、日数と時間についても縮減を図る必要がある。
2. 1の研修と教員免許更新講習が重複する場合には1の研修の一部を免除する必要がある。