

資 料

# 長崎県立学校における業務改善アクションプラン

**(改訂版)**

令和3年3月11日

 長崎県教育委員会



# 目 次

1	業務改善アクションプランが目指すもの	…	1
2	業務改善アクションプランにより目指す数値目標等	…	2
3	業務改善アクションプランの内容	…	3
	(1) 長崎県教育委員会の取組		
	(2) 管理職の取組		
	(3) 教職員一人一人の取組		
4	長崎県立学校における働き方改革を進めるための チェックリスト	…	13
【参考資料 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 の一部を改正する法律の概要 (令和元年12月11日：文部科学省)	…	15
【参考資料 2】	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服 務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【概要】 (令和2年1月17日：文部科学省)	…	16
【参考資料 3】	「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 る条例の一部を改正する条例」(昭和46年長崎県条例第77号) (令和2年4月1日施行)	…	18
【参考資料 4】	長崎県立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則 (令和2年4月1日施行)	…	19
【参考資料 5】	長崎県立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針	…	20
【参考資料 6】	「長崎県運動部活動の在り方に関するガイドライン」における 「学校単位で参加する大会等の見直しについて (平成31年1月23日付30教体第405号)	…	23
【参考資料 7】	「長崎県文化部活動の在り方に関するガイドライン」における 「学校単位で参加する大会等の見直しについて (令和元年9月11日付31教文第565号)	…	24
【参考資料 8】	『脳・心臓疾患の労災認定－「過労死」と労災保険』 (厚生労働省作成資料より抜粋)	…	25

## 1 業務改善アクションプランが目指すもの

「長崎県立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」（以下「上限方針」という。）〈P.20 参照〉を具体的に進めるために、「長崎県立学校における業務改善アクションプラン」（以下「業務改善アクションプラン」という。）を策定し、教職員の長時間勤務の是正及びワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進し、教育の質の向上及び持続可能な教育活動を目指します。

### （1）長時間勤務の是正とワーク・ライフ・バランスの推進

教職員一人一人がタイムマネジメントの意識を持ち、長時間勤務の是正及びワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進することで、仕事と生活がこれまで以上に充実したものになります。

学校における業務改善は、教職員が疲労や心理的負担を過度に蓄積して心身の健康を損なうことがないようにするとともに、教育活動をより充実させることを目標にしています。さらに、仕事と生活の調和を図り、充実させることで、仕事と生活の「相乗効果」が生まれ、教職人生を豊かにすることにつながります。

### （2）教育の質の向上と持続可能な教育活動の推進

働き方改革により業務の精選・スリム化を行うことで、児童生徒等と向き合う時間が確保され、効果的な教育活動による教育の質の向上が期待されます。教職員が自らの専門性を生かした授業改善や必要な業務に時間をかけられるよう、学校・保護者・地域が一体となって業務全体を見直し、精選を進める必要があります。また、そのことにより地域の実態に応じた持続的な教育活動を行うことができるようになります。

### （3）長崎県教育界の後継者育成

効果的な教育活動を持続的に行うためにも、熱意のある優秀な人材を確保することが重要になります。学校における働き方改革を進め、教職の魅力教師を目指す学生等に発信することで、本県教育の後継者育成に係る取組を推進することができるようになります。

## 2 業務改善アクションプランにより目指す数値目標

### (1) 第三期長崎県教育振興基本計画に基づいた目標

#### 【複数月平均の超過勤務時間が80時間を超える教職員の割合】

令和3年度 ⇒ 0%を目指します。

- 第三期長崎県教育振興基本計画（平成31年3月策定）において、令和5年度までに超過勤務が月80時間を超える教職員の割合を0%とすることを目指しています。その達成に向け、着実な取組を推進していきます。

### (2) 上限方針の達成に向けた目標

#### 【超過勤務が月45時間を超える教職員の割合】

令和7年度までに ⇒ 0%とし、上限方針の実現を目指します。

- 超過勤務時間が月45時間を超える教職員の割合を0%とするとともに、上限方針に示している「1年間の時間外在校等時間を年間360時間」以内とすることについても、早期の達成を目指した取組を推進していきます。
- 上限方針における在校等時間には、補習授業や模試監督等、外部団体からの依頼を受けて携わる時間は含めないこととします。

ただし、教職員の業務量の適切な管理、健康及び福祉の確保を図るためには、補習授業や模試監督等、外部団体からの依頼を受けて携わる時間も含めて勤務時間管理を行うことが重要になります。

### 3 業務改善アクションプランの内容

#### (1) 長崎県教育委員会の取組

##### ①勤務時間の客観的な把握

「出退勤管理システム」により、管理職を含めた全ての教職員の勤務時間を把握し、勤務実態に関するデータを集約・分析することで、長時間勤務の是正に向けた取組を提案していきます。

##### 《推進する取組》

- 出退勤管理システムを活用し、教職員のタイムマネジメントに対する意識啓発を図る。

##### ②勤務実態に応じた勤務制度の導入

柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意し、教職員が担当する業務を勤務時間内に設定することで、教職員一人一人が無理なく業務を進めることができるよう検討していきます。

##### 《推進する取組》

- 教職員が個々の業務を進める時間を確保するために、1週間のうちの1日を半日日課とする制度の導入を検討する（生徒は帰宅させ、ノ一部活動デーとする）。
- 学校の実態に即して、放課後の生徒への指導業務や部活動に対応するために、時差出勤制度の導入を検討する。

##### ③学校への調査等の見直し及び研修・会議等の効率化

調査・文書・会議等については、学校からの意見も踏まえつつ、見直しや改善に継続して取り組み、一層の業務負担軽減を図ります。

##### 《推進する取組》

- 調査目的や必要性を踏まえ見直す必要がある場合は、各種調査等の統廃合や項目・回数の削減（毎年・隔年）、調査対象（悉皆・抽出）、方法等の大幅な改善を継続的に行う。

## 【令和2年度改善結果】

《「調査・報告」等にかかる廃止・縮減・改善等の取組事例》  
(令和2年10月通知「働き方改革にかかる県教育委員会としての今後の取組」)

### ◆調査・報告(42件)にかかる改善結果

A	B	C	D	計
12件	24件	6件	0件	42件

#### 改善の取組区分

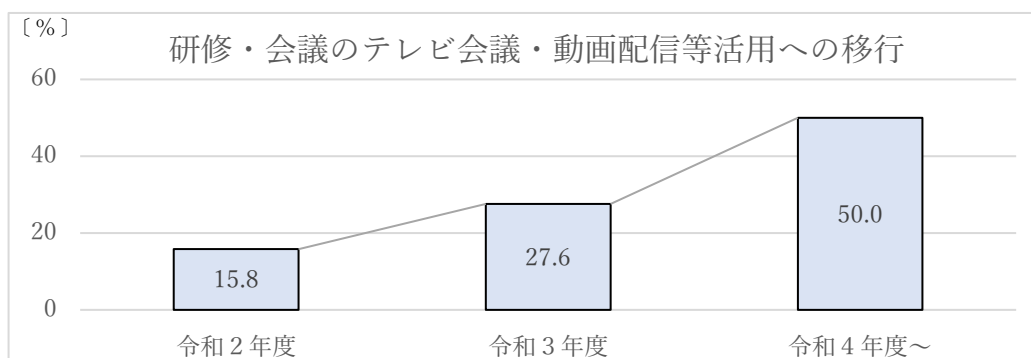
A：調査「廃止」、各課で重複した調査「集約」、意見どおりの「改善」

B：廃止・集約には至らないが、「調査項目削減」、「隔年実施へ変更」、「悉皆から抽出へ変更」等の削減を実施

C：国からの調査等により削減は難しいが、調査主旨等の「要旨」、調査内容「QA」等を添付し分かりやすい調査を実施

D：対応「不可」

○研修・会議の縮減や効率化を進めるために、研修目的・効果を踏まえた縮減策の検討やテレビ会議(ライブ配信)・動画配信(オンデマンド)等の活用を促進する。



出張に伴う教職員の負担を軽減するため、令和4年度までに教育委員会主催の研修・会議の50%以上をテレビ会議・動画配信等による参加が可能な形態に移行する。

#### ④学校行事等の見直しに向けた働きかけ

学校で実施している行事について、伝統として続けているものや地域・保護者の期待に応えることを重視した行事の準備時間等を大胆に削減するための見直しを進める必要があります。

《推進する取組》

- 入学式・卒業式については、来賓の縮小や祝辞の簡素化を進める。また、約束動作をやめ、号令による進行を行う事で予行練習に費やす業務や時間を縮減させる。
- 体育大会や文化祭の準備に費やす時間の縮減に向けた工夫を行い、業務負担を軽減させる取組を進める。
- 周年行事については同窓会やPTA等とともに検討を行い、簡素化又は役割分担・手法の見直しを行う。
- 宿泊を伴う新入生研修・学習合宿については原則廃止とする。  
※実施がやむを得ない場合、令和4年度までを移行期間とし、業務削減策を講じたうえで可とする（令和5年度には廃止）。
- 学校説明会やオープンスクールの開催を効率化し、中学生やその保護者が見たいときに見られるオンラインオープンスクールや動画配信（オンデマンド）を活用したPR活動を推進する。

#### ⑤教職員の負担軽減のための人的措置に向けた取組

教職員の負担軽減を図るために必要な人的措置を進めていきます。また、業務負担の軽減を実現するためには、各学校の教職員の増員が必要であることから、国に対しても教職員の増員を要望していきます。

《推進する取組》

- 教職員の業務負担を軽減するための「部活動指導員」、相談体制の構築のための「スクールカウンセラー」、「スクールソーシャルワーカー」等の外部人材の配置を進める。

#### ⑥学校閉庁日の設定等による休養日の確保

教職員の疲労や心理的負担が過度に蓄積することがないように、有給休暇の取得を促進し、週休日や休日に確実に休養をとる取組を推進していきます。

《推進する取組》

- 長期休業期間中にまとまった学校閉庁期間を6日以上設定する。また、学校閉庁期間の部活動（大会等を含む）を原則禁止とする。
- 個々の教職員において、各月の週休日や休日の半数以上を部活動等の指導に携わることなく、休養できる日として確保することを促す。



## ⑦部活動指導の負担軽減に向けた取組の促進

「長崎県運動部活動の在り方に関するガイドライン（平成30年10月11日）」及び「長崎県文化部活動の在り方に関するガイドライン（令和元年8月23日）」を策定し、生徒の疲労回復のための休養日の設定や参加する大会等の精選を促す取組を進めています。ひいては、部活動指導の負担軽減にもつながるよう、適切な取組を推進していきます。

### 《推進する取組》

- 児童生徒の疲労回復を適切に図るため、部活動ガイドラインの遵守を徹底し、特に大会やコンクールに向けて練習時間が長時間化することは厳禁とする。
- 学校規模に応じた部活動数の検討や複数顧問制等により、業務負担の平準化を図るよう促す。
- スポーツ庁等が示した、「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革」をもとに、長崎県における部活動の在り方について検討を進める。

## ⑧業務の効率化に向けた職場環境の改善

県教育委員会として、これまで次のような取組を行って来ました。

- ・ 県立学校における教職員の業務の効率化と縮減に向けたマニュアルの策定
- ・ 学校業務改善アドバイザーを活用した業務の見直し 等

今後は、上記の取組を継続しながら、ICT機器を活用した校務事務や教材研究の効率化を目指した環境整備を進めたり、働きやすい職場づくりを推進する効果的な取組事例を関係研修会等で積極的に情報共有したりします。また、複雑化・多様化した課題に対応していくため、教職員同士が支援しあう体制づくりも進めます。

### 《推進する取組》

- 定期考査や実力テストの問題作成や成績処理の負担軽減に向け、共通問題の活用等を推進する。
- 習熟度別クラス編成や各種講座設定については、担当者の過重負担とならないよう、適切な設定や見直しを促す。
- 担任業務と分掌業務の分担を明確にし、業務の平準化を進める。
- 配付文書のデジタル化（押印の省略）を進める。
- 1人1台端末の活用やEdTechサービス導入等により授業形態を変化させ業務の省力化を図る。

⑨ 関係団体への会議縮減や業務負担軽減に向けた働きかけ

教育研究会や高体連、高文連等の関係団体に対して、会議の回数や会誌等の文書量を削減するなどの改善を要望し、全体の業務負担の軽減を図ります。

《推進する取組》

- 教職員の業務負担軽減を図るため、高総体・高総文祭の準備及び開会式等の簡素化に向けた検討を依頼する。
- 学校閉庁期間中の児童生徒を対象とした大会開催を控えるよう、各競技団体へ要請する。
- 会議や研修会、大会、コンクール等の開催回数の縮減について検討を依頼する。

⑩ 保護者・地域の方に対する周知と広報

保護者や地域の方に対して、県教育委員会と学校が教職員の心身の健康保持や教育の質の向上等を目的に業務改善に向けて取り組んでいること、学校における働き方改革については、法律や条令の改正等も行われており、法的根拠をもって進められていることについて、広報誌等を活用して周知することで理解と協力が得られるように努めます。

《推進する取組》

- PTA総会や研修会において上限方針の概要版を配付し、理解と協力を得られるよう周知を図る。
- 「げんき広場」等の広報誌を媒体として、保護者や地域の方に対して学校における働き方改革について周知を図る。

⑪ 長崎県教育界の後継者育成に向けた情報発信

今後も長崎県の教育活動を高い水準で持続させるためには、教職を目指す熱意のある優秀な人材が必要です。教師を目指す学生に対して教職の魅力や学校の働き方改革について周知し、教育界の後継者育成を図っていきます。

《推進する取組》

- 大学訪問を行い、学生に対して勤務環境を含めた教職の魅力を発信し、長崎県の教育界を担う人材の確保に努める。
- 高校生に対しても教師のやりがい伝える説明会等の取組を計画的に進め、早期から教員志望者の増加を図る。

## (2) 管理職の取組

### ①教職員の勤務実態の把握と業務の適正化

「出退勤管理システム」を活用することで教職員の勤務時間を管理し、随時、適切な業務量の調整・見直しを進め、教職員の専門性に応じた業務を精選し、役割分担や、業務の平準化や効率化を推進することが大切です。決して、教職員に上限時間の遵守を求めるのみではありません。

これまで学校・教職員が担ってきた業務について、「基本的には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」を明確化・適正化していく視点も必要です。各学校の状況や地域性等を元に総合的に勘案しながら、教職員の働き方改革、超過勤務時間の是正に向けた学校の重点目標や経営方針を設定することが求められます。

なお、教職員の業務量の適切な管理、健康及び福祉の確保を図るためには、補習授業や模試監督等、外部団体からの依頼を受けて携わる時間も含めて勤務時間管理を行うことが重要になります。

《取組例》

- 出退勤管理システムの集計結果に基づいた、校務分掌や部活動等の分担及び業務の平準化
- 校務分掌再編や学級担任・副担任の業務の明確化
- 校内研修や紀要発行の工夫
- 所在表示、ルールブック、掲示ルール等、学校のルールを決定
- 外部ボランティア等の活用 等

### ②年次有給休暇等の取得促進

年次有給休暇が取得しやすい雰囲気づくりに努め、ワーク・ライフ・バランスの充実に配慮することで教職員の仕事と生活の調和による相乗効果が生まれ、職場の活性化が期待できます。

また、教職員が必要に応じて休養をとり、リフレッシュできる機会として有給休暇等の取得を促すことも大切です。

《取組例》

- 夏季休業中における学校閉庁期間の設定
- 仕事をチームで行い、情報共有することにより年次休暇等が取得しやすい職場環境の醸成を図る
- 家族のイベントを優先した計画的年休取得の推進 等

### ③学校行事や会議の精選・見直し

行事や会議の開催は優先順位をつけて精選(スクラップ・アンド・ビルド)していく必要があります。今まで、定例的に行われていたり、教育効果が認められたりするものであっても、教職員の負担につながっている行事や会議や文書については削減又は簡素化していくことが必要不可欠です。

《取組例》

- 分掌、学年、学科等ごとの業務縮減の工夫
- 各種会議の廃止、統合、回数減、時間短縮、授業時間内実施、資料事前配付、目的の明確化、メンバーの厳選等の工夫
- 各種行事の準備に費やす業務や時間の縮減
- 生徒の自主性を尊重した行事の企画・運営による教職員の関与する時間の短縮
- 復命書、起案文書決裁の簡素化
- 日課の工夫(職員朝会、掃除なしの日の設定)
- 所定の勤務時間外の業務が想定される行事の縮減及び廃止の検討
- 周年行事の在り方の検討
- オープンスクールや学校説明会のオンラインや動画配信(オンデマンド)への移行
- 定期考査・実力考査の回数等の見直し及び採点日の設定 等

### ④定時退校日等の設定

学校の実情に合わせて「定時退校日」を設定し、教職員の計画的な業務遂行を進めていくことが大切です。また、上限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がないように、業務そのものの量を削減することが必要になります。

《取組例》

- ノー残業デーの徹底
- 個人の希望による定時退校日設定 等

### ⑤学校の開錠・施錠時刻の設定

勤務時間の適正化を図る取組の一環として学校の開錠・施錠時刻を明確化することで、業務の負担を軽減することが期待されます。例えば、授業日において、校舎開錠時刻を勤務の開始時刻30分前とし、校舎施錠時刻は生徒完全下校30分後とするなど、各学校の状況に応じた工夫が求められます。

《取組例》

- 退校時刻(施錠時刻)の設定
- 週休日における学校完全施錠日の設定 等

## ⑥部活動時間の適正化

部活動指導が教職員の長時間勤務の一因となっている現状があります。「長崎県運動部活動の在り方に関するガイドライン（平成30年10月11日）」及び「長崎県文化部活動の在り方に関するガイドライン（令和元年8月23日）」に基づいた生徒の疲労回復のための休養日の設定や参加する大会等の精選を促す取組を適切に実施し、部活動指導における負担軽減につなげていく必要があります。

《取組例》

- 活動方針、活動計画、活動実績の適切な策定や公表
- 適切な休養日、活動時間の設定
- 出場する大会の精選  
(H31.1.23付け30教体第405号及びR1.9.11付け31教文第565号参照)
- 部の統廃合、顧問の文化部・運動部の兼務等の工夫
- 体力増進を主目的とする部の設置検討
- 部活動指導員の活用 等

## ⑦業務の効率化に向けた文書や電子データの共有化

必要な文書を効率よく探し、活用するために、文書を保管する棚等のレイアウトを改善し、整理・分類することが求められます。また、電子データについても学年や教科、校務分掌等で共有化することは、業務の効率化につながります。

《取組例》

- 業務引き継ぎの徹底
- 共有フォルダの整理及び電子データの共有化
- 職員室、執務室の整理整頓
- EdTech サービス導入等による教科関係資料の共有化 等

## ⑧教職員に対するメンタルヘルス対策

教職員のメンタルヘルス対策については、ストレスチェックにおける職場ごとの集団分析結果に基づいて、職場の現状と課題等を学校全体で共有し、職場環境の改善に取り組むことが求められます。また、教職員一人一人が生活の質や教職人生を豊かにすることができるよう、ワーク・ライフ・バランスの充実に向けた配慮が大切です。

《取組例》

- ストレスチェックの分析結果及び出退勤管理システムを活用した教職員面談の実施 等

#### ⑨相談体制の充実

教職員が不安や悩みを管理職に相談しやすい風通しの良い職場づくりが求められます。長時間勤務に起因する健康障害を防ぐために、時間外や休日勤務が1月あたり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる教職員に対しては医師による面接指導を行う等、管理職が職員の健康状態等を把握し、過重労働による健康障害の未然防止に努める必要があります。

《取組例》

- 出退勤管理システムによる勤務時間集計結果及び健康診断結果を組み合わせた面談の実施 等

#### ⑩保護者・地域の方に対する周知と協力依頼

保護者や地域の方に対して、教職員の心身の健康保持や教育の質の向上等を目的に業務改善に向けて取り組んでいることの周知が必要になります。PTA役員会や評議員会、加えて地域の協議会等で「学校における働き方改革」について、理解と協力が得られるよう周知に努めることが重要になります。

《取組例》

- HPにおいて、「学校における働き方改革」の取組状況を発信
- 各種会議において教職員の働き方改革に関する現状及び課題、改善策について周知 等

### (3) 教職員一人一人の取組

#### ①働き方改革への理解と実践

持続可能な教育活動を推し進めるためには、教職員の意識改革が大切です。教職員が仕事と生活の充実を図ることで、児童生徒に対して効果的な教育活動を行うことが学校における働き方改革の目的です。

従来の「児童生徒のためであれば長時間勤務も良しとする」働き方の中で、教職員が疲弊していくのであれば、それは「児童生徒のため」にはなりません。心身ともに健康で明るく元気な姿で児童生徒と向き合うためにも、日頃から児童生徒・保護者・同僚と良好なコミュニケーションを保つよう努めるとともに、自身の業務に生じた深刻な課題を一人で抱え込まないよう情報共有を心がけ、長時間勤務の是正を意識した働き方改革を実践していくことが求められます。

《取組例》

- 自己目標管理シート「超過勤務の縮減に向けた取組」の実践 等

#### ②見通しを持った業務の遂行

教職員はタイムマネジメントの意識を持ち、自らの仕事について見通しを持って効率的に行う必要があります。業務スケジュールを逆算して、いつまでに・何を・どこまで進めていけばよいのか、見通しを持って業務に当たることが求められます。

《取組例》

- 業務完了までのスケジュール作成による計画的な職務の遂行
- タイムスケジュールを含めた業務引き継ぎの徹底 等

#### ③業務の効率化に向けた環境整備

個人で取り組む環境整備には、「整理・整頓」があります。業務に関わる資料や電子データ等の要るものと要らないものを区別し、要るものを適切な場所に保管することで、資料や電子データ等を探す時間が削減でき、業務の効率が大幅に向上します。

また、定期異動や校内人事があっても、次の担当者がスムーズに業務を進めることができるように、自分目線ではなく、誰が見てもわかる文書整理やデータ保管を心がけましょう。

《取組例》

- 教科内で教材を共有化し、共有フォルダに保存
- 職員室、執務室の文書整理 等



## 長崎県立学校における働き方改革を進めるためのチェックリスト

A…できている。

B…概ねできている。

C…あまりできていない。

D…できていない。

### 【教職員用】

働き方改革に係る達成目標	A	B	C	D
①年次休暇を積極的に取得している。				
②超過勤務時間が月45時間を超えていない。				
③超過勤務時間が月80時間を超えていない。				
④方針を意識し、長時間勤務の是正を意識した働き方改革を実践している。				
⑤見通しを持った業務の遂行を心掛けている。				
⑥業務の効率化に向けた環境整備を心掛けている。				



## 長崎県立学校における働き方改革を進めるためのチェックリスト

- A…できている。                      B…概ねできている。  
 C…あまりできていない。        D…できていない。

### 【管理職用】

働き方改革に係る達成目標	A	B	C	D
① 率先して年次休暇を取得している。				
② 超過勤務時間が月 45 時間を超えていない。				
③ 超過勤務時間が月 80 時間を超えていない。				
④ 方針を意識し、自ら率先して長時間勤務の是正を意識した働き方改革を実践している。				
⑤ 教職員の勤務実態の把握を行い、業務の適正化を図っている。				
⑥ 学校行事や会議の精選・見直しを行っている。				
⑦ 学校の実情に合わせて定時退校日を設定している。				
⑧ 学校の開錠・施錠時刻を適切に設定している。				
⑨ 部活動のガイドラインに則った休養日等の設定や参加する大会等の精選がなされている。				
⑩ 業務の効率化に向けた文書や電子データの共有化を進める環境づくりを進めている。				
⑪ 教職員の心身の健康状況を的確に把握し、風通しのよい職場づくりを進めている。				

## 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の一部を改正する法律の概要

### 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



## 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【概要】

### 〇趣旨

- ・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。

### 〇対象の範囲

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」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。

### 〇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

### 〇上限時間

①1か月の在校等時間について、超過勤務45時間以内

②1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）



## ○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、教育職員の報告等により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、在校等時間の長時間化を防ぐための業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の取組を実施。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。 等

## ○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、他の長時間勤務の削減方策と併せて取り込まれるべきもの。決して、これらの削減方策を講ずることなく、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、本指針の趣旨に反するものであり、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。

### (5) 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。

【参考資料3】

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の一部を改正する条例  
 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年長崎県条例第77号）の一部を次のように改正する。  
 次の表に掲げる規定の改正部分は、下線の部分である。

改正後	改正前
<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第24条第5項、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第42条並びに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年法律第77号。以下「給特法」という。）第3条及び第6条の規定に基づき、義務教育諸学校等の教育職員（市町村立の義務教育諸学校等の教育職員のうち市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条及び第2条に規定する者を含む。）の給与その他の勤務条件について特例を定めるものとする。</p> <p>（教育職員の正規の勤務時間を超える勤務等）</p> <p>第7条 教育職員については、正規の勤務時間（職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年長崎県条例第6号。以下「職員勤務時間条例」という。）第2条から第5条まで（市町村立学校県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年長崎県条例第28号。以下「市町村立学校職員勤務時間条例」という。）の規定により例によることとされる場合を含む。）の規定による勤務時間をいう。この項及び第8条において同じ。）の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務（正規の勤務時間を超えて勤務することをいい、次に掲げる日における正規の勤務時間中に勤務することを含む。次項において同じ。）を命じないものとする。</p> <p>(1)及び(2) 略</p> <p>2及び3 略</p> <p>（教育職員の業務量の適切な管理等）</p> <p>第8条 教育職員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、教育職員が正規の勤務時間及びそれ以外の時間において行う業務の量の適切な管理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ものとする。</p> <p>2 前項の措置については、給特法第7条に規定する指針に基づき、教育職員の服務監督を行う教育委員会が規則で定める。</p>	<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第24条第5項、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第42条並びに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年法律第77号）第3条及び第6条の規定に基づき、義務教育諸学校等の教育職員（市町村立の義務教育諸学校等の教育職員のうち市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条及び第2条に規定する者を含む。）の給与その他の勤務条件について特例を定めるものとする。</p> <p>（教育職員の正規の勤務時間を超える勤務等）</p> <p>第7条 教育職員については、正規の勤務時間（職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年長崎県条例第6号。以下「職員勤務時間条例」という。）第2条から第5条まで（市町村立学校県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年長崎県条例第28号。以下「市町村立学校職員勤務時間条例」という。）の規定により例によることとされる場合を含む。）の規定による勤務時間をいう。この項において同じ。）の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務（正規の勤務時間を超えて勤務することをいい、次に掲げる日における正規の勤務時間中に勤務することを含む。次項において同じ。）を命じないものとする。</p> <p>(1)及び(2) 略</p> <p>2及び3 略</p>

附 則  
 この条例は、令和2年4月1日から施行する。

## 【参考資料 4】

### 長崎県立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則

#### (目的)

第1条 この規則は、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年長崎県条例第77号。以下「特別措置条例」という。）第8条の規定に基づき、県立学校の教育職員（以下単に「教育職員」という。）の業務量の適切な管理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に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

#### (定義)

第2条 この規則で使用する用語は、特別措置条例で使用する用語の例による。

2 前項に定めるもののほか、この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 在校等時間 特別措置条例第8条第2項の指針（令和2年文部科学省告示第1号）が規定する在校等時間をいう。

(2) 所定の勤務時間 職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年長崎県条例第6号。以下「勤務時間条例」という。）第8条の規定する休日以外の日における正規の勤務時間をいう。

#### (上限時間の原則)

第3条 県教育委員会は、教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を次の各号に掲げる時間の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行う。

(1) 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1箇月の合計時間（以下「1箇月時間外在校等時間」という。） 45時間

(2) 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1年間の合計時間（以下「1年間時間外在校等時間」という。） 360時間

#### (特別な事情の上限時間)

第4条 県教育委員会は、教育職員が児童生徒等に係る通常予見することの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業務を行わざるを得ない場合には、前条の規定にかかわらず、教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を次の各号に掲げる時間及び月数の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行う。

(1) 1箇月時間外在校等時間 100時間未満

(2) 1年間時間外在校等時間 720時間

(3) 1年のうち1箇月時間外在校等時間が45時間を超える月数 6月

(4) 連続する2箇月、3箇月、4箇月、5箇月及び6箇月のそれぞれの期間について、各月の1箇月時間外在校等時間の1箇月当たりの平均時間 80時間

#### (その他の事項)

第5条 前2条に定めるもののほか、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の確保を図るために必要な事項については、県教育委員会が別に定める。

#### (施行期日)

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

## 【参考資料 5】

### 長崎県立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針

令和2年3月24日  
長崎県教育委員会

#### 1 策定の趣旨

近年、学校では児童生徒一人一人に応じた学習指導の充実に加え、生徒指導上の問題等、社会の変化に伴う課題が複雑化・多様化しており、教育職員が担う役割は増大している。

本県の学校は、これらの課題や役割に対して、教育職員の児童生徒への情熱や使命感、献身的な活動により成果をあげてきた。しかし、長時間勤務が看過できない実態は明らかであり、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、教育職員による対応が長時間化しており、教育職員の疲弊による教育力の低下が懸念される。教育職員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環境を作り出すためには「学校における働き方改革」が重要である。

令和元年12月11日に「公立の義務教育諸学校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」が公布され、「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」が令和2年1月17日に告示された。

このことを受け、教育職員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、「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」を一部改正し、教育職員の勤務時間の上限について教育委員会規則で定めるところである。

「長崎県立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」（以下「本方針」という。）は、この条例及び規則に基づき、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の確保を図るための必要な事項を定めるものである。

#### 2 対象者

本方針は、「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条に規定する公立の義務教育諸学校等のうち、県立の中学校、高等学校及び特別支援学校の教育職員を対象とする。

※地方公務員の育児休業等に関する法律第10条第1項、第18条第1項に規定する教育職員を含む。

※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」を締結する中で労働基準法に定める時間外労働の規制が適用される。



### 3 業務を行う時間の上限

#### (1) 本方針における「勤務時間」の考え方

教育職員の専門性や職務の特徴を踏まえ、また、教育職員が超勤4項目以外の業務を行う時間が長時間化している実態も踏まえると、正規の勤務時間外にこうした業務を行う時間も含めて教育職員が働いている時間を適切に把握することが必要である。

このため、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把握することができる時間を当該教育職員の「在校等時間」とし、管理すべき対象とする。

具体的には、正規の勤務時間外において超勤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、次に掲げる①の時間を加え、②及び③の時間を除いた時間を在校等時間とする。ただし、②については、当該教育職員の申告に基づくものとする。

- ① 校外において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
- ② 正規の勤務時間外に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
- ③ 休憩時間

#### (2) 上限時間の原則

- ① 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1箇月の合計時間（以下「1箇月時間外在校等時間」という。） 45時間
- ② 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1年間の合計時間（以下「1年間時間外在校等時間」という。） 360時間

#### (3) 児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合の上限時間

児童生徒等に係る通常予見することの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業務を行わざるを得ない場合においては、上記(2)の規定にかかわらず、教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を、以下に掲げる時間及び月数の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

- ① 1箇月時間外在校等時間 100時間未満
- ② 1年間時間外在校等時間 720時間
- ③ 1年のうち1箇月時間外在校等時間が45時間を超える月数 6月
- ④ 連続する2箇月、3箇月、4箇月、5箇月及び6箇月のそれぞれの期間について、各月の1箇月時間外在校等時間の1箇月当たりの平均時間 80時間

### 4 教育委員会が講ずる措置

教育委員会は、次に掲げる措置を講じるとともに、本方針を具体的に推進するため「長崎県立学校における業務改善アクションプラン」を策定する。

- (1) 本方針を踏まえた各学校における取組の実施状況を把握する。また、その状況を踏まえ、在校等時間の長時間化を防ぐための業務の分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の取組を実施する。



- (2) 出退勤管理システムにより教育職員の在校等時間を把握し、本方針で定める上限時間の範囲を超えた場合には、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い、改善に向けた取組を推進する。
- (3) 本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、広く本方針の周知を図る。

## 5 留意事項

- (1) 校長等の管理職は、本方針が、上限時間まで教育職員が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、在校等時間の長時間化を防ぐための取組を講ずることなく、教育職員に上限時間の遵守を求めるのみであってはならないこと。
- (2) 校長及び教育職員は、在校等時間について形式的に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、実際の時間より短い虚偽の時間を記録し、又は記録させることがあってはならない。
- (3) 本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限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、本方針の本来の趣旨に反するものであり、厳に避けること。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ものとする。
- (4) 校長は、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による改正後の労働安全衛生法体系において、ICTの活用等による方法、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、「出退勤管理システム」を用いて、在校等時間を客観的に計測すること。また、校外で勤務する時間についても、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。
- (5) 校長は、休憩時間や休日の確保等、労働法制を遵守するとともに、年次有給休暇等について計画的にその取得を促進すること。

また、教育職員の健康及び福祉を確保するため、校長は、在校等時間が一定時間を超えた教育職員への医師による面接指導や健康診断を実施することや、必要に応じ産業医等による助言・指導を受け、また教育職員に産業医等による保健指導を受けさせることなどに十分留意すること。

加えて、校長は教育職員の退校から出校までに一定時間を確保することにも配慮し、心身の健康問題についての相談がしやすい雰囲気づくりを行うこと。

- (6) 校長は、「学校における働き方改革」の取組を一層促進し、教育の質及び持続可能な教育活動の向上を図っていくとともに、保護者も含めて社会全体が本方針等の内容を理解し、学校教育活動への協力を得られるよう、広く情報発信していくこと。

各県立学校長 様

体育保健課長  
(公印省略)

「長崎県運動部活動の在り方に関するガイドライン」における  
「学校単位で参加する大会等の見直し」について（通知）

本県では、生徒にとって望ましいスポーツ環境を構築するという観点に立ち、地域や学校の実態等に依じて、運動部活動が多様な形で最適に実施されるよう、平成 30 年 10 月 11 日付け 30 教体第 322 号により、標記ガイドラインを通知いたしました。

この度、本ガイドラインに則り、週末等開催される様々な大会・試合に参加することが生徒や運動部顧問の過度な負担とならないことを考慮し、「学校単位で参加する大会等の見直し」について、長崎県高等学校体育連盟、長崎県高等学校野球連盟、長崎県中学校体育連盟、長崎県体育協会及び長崎県教育委員会により協議を行い、下記のとおり各学校の運動部が参加する大会数の上限の目安等を定めました。

つきましては、下記の事項に十分留意の上、貴校において、周知・徹底が図られるようお願いいたします。

#### 記

##### [中学校]

- 中学校体育連盟が主催・共催する大会への参加を基準とする。
  - ・中学校体育連盟 2 回（中総体・新人大会）
- その他の大会については、年間 7 回程度を上限とし、参加する大会等を精査すること。

##### [高等学校]

- 高等学校体育連盟または高等学校野球連盟が主催・共催する大会への参加を基準とする。
  - ・高等学校体育連盟 4 回（高総体・新人大会・選手権大会・選抜大会）
  - ・高等学校野球連盟 4 回（NHK 杯・全国大会予選・九州大会予選〔春、秋〕）
- その他の大会への参加については、異なる大会への参加が連続週にわたることがないように精査すること。

【問い合わせ先】  
体育保健課 学校体育班  
担当：佐藤・木場  
【TEL】095-894-3393  
【FAX】095-894-3478  
【Mail】n-sato@pref.nagasaki.lg.jp

各県立学校長 様

学芸文化課長  
(公印省略)

「長崎県文化部活動の在り方に関するガイドライン」における  
「学校単位で参加する大会等の見直し」について（通知）

本県では、生徒にとって望ましい文化部活動の実施環境を構築するという観点に立ち、地域や学校の実態等に依りて、文化部活動が多様な形で最適に実施されるよう、令和元年 8 月 23 日付け 31 教文第 518 号により、標記ガイドラインを通知しました。

この度、本ガイドラインに則り、週末等に開催される様々な大会等や地域の行事、催し等に参加することが生徒や文化部活動の指導者の過度な負担とならないことを考慮し、「学校単位で参加する大会等の見直し」について、長崎県高等学校文化連盟、長崎県中学校文化連盟と協議を行い、下記のとおり各学校の文化部が参加する大会数等の上限の目安等を定めました。

つきましては、下記の事項に十分留意の上、貴校において、周知・徹底が図られるようお願いいたします。

記

[中学校]

- 中学校文化連盟が主催する大会への参加を基準とする。
  - ・中学校文化連盟 2 回（県中学校総合文化祭等）
- その他の大会等や地域の行事、催し等への参加については、異なる大会等や地域の行事、催し等への参加が連続週にわたることがないように精査すること。

[高等学校]

- 高等学校文化連盟が主催・共催する大会への参加を基準とする。
  - ・高等学校文化連盟 4 回（県高等学校総合文化祭、各専門部支部大会等）
- その他の大会等や地域の行事、催し等への参加については、異なる大会等や地域の行事、催し等への参加が連続週にわたることがないように精査すること。

【問い合わせ先】  
学芸文化課 教育文化班  
担当：西  
【TEL】 095-894-3385  
【FAX】 095-824-1344  
【Mail】 nishi@pref.nagasaki.lg.jp

【参考資料 8】 『脳・心臓疾患の労災認定－「過労死」と労災保険』  
(厚生労働省作成資料より抜粋)

### 認定要件3「長期間の過重業務」

「発症前の長期間にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと」とは？

#### 疲労の蓄積

恒常的な長時間労働等の負荷が長期間にわたって作用した場合には、「疲労の蓄積」が生じ、これが血管病変等をその自然経過を超えて著しく増悪させ、その結果、脳・心臓疾患を発症させることがあります。

このことから、発症との関連性において、業務の過重性を評価するに当たっては、発症前の一定期間の就労実態等を考察し、発症時における疲労の蓄積がどの程度であったかという観点から判断します。

#### 評価期間

発症前おおむね6か月間

#### 過重負荷の有無の判断

著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したと認められるか否かについては、業務量、業務内容、作業環境等具体的な負荷要因を考慮し、同僚等にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断します。

業務の過重性の具体的な評価に当たっては、疲労の蓄積の観点から、労働時間のほか、①不規則な勤務、②拘束時間の長い勤務、③出張の多い業務、④交替制勤務・深夜勤務、⑤作業環境(温度環境・騒音・時差)、⑥精神的緊張を伴う業務(8ページの表1及び9ページの表2)の負荷要因について十分検討することとなっています。

#### 【労働時間の評価の目安】

疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間に着目すると、その時間が長いほど、業務の過重性が増すところであり、具体的には、発症日を起点とした1か月単位の連続した期間をみて、

- ① 発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いと評価できること
- ② おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症の関連性が徐々に強まると評価できること
- ③ 発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できることを踏まえて判断します。

注) 1. ①の場合の「発症前1か月間ないし6か月間」は、発症前1か月間、発症前2か月間、発症前3か月間、発症前4か月間、発症前5か月間、発症前6か月間のすべての期間をいいます。

2. ③の場合の「発症前2か月間ないし6か月間」は、発症前2か月間、発症前3か月間、発症前4か月間、発症前5か月間、発症前6か月間のいずれかの期間をいいます。

## 長崎県立学校における業務改善アクションプラン

令和2年3月24日 初版発行

令和3年3月11日 改訂版初版発行

編集者 長崎県教育委員会