

学校における働き方改革についての考察

— 公立小中学校の視点から —

倉本 憲一

1. はじめに

文部科学省が行った「平成28年度教員の勤務実態調査」において、教員の平日勤務時間が小学校11時間15分、中学校11時間32分で、小学校教員の3割、中学校教員の6割が過労死ラインに達していることが明らかになった。

この状況を踏まえ、2017年6月に中央教育審議会に「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」が諮問された。これを受け、中央教育審議会は「学校における働き方改革特別部会」（以下特別部会）を設置した。そして、8月29日「学校における働き方改革に係る緊急提言」（以下「緊急提言」）、12月22日「中間まとめ」を経て、12月26日文部科学大臣決定による「学校における働き方改革に関する緊急対策」（以下「緊急対策」）が出された。さらに、2018年2月9日に文部事務次官通知「学校における働き方改革に関する緊急対策並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について（通知）」（以下「事務次官通知」）を発し、各都道府県教育委員会に対して取組の推進を指示した。

この一連の動きを受け、各教育委員会並びに学校長は学校における働き方改革に着手した。特別部会においても引き続き議論を重ね、2018年度中には答申をまとめる予定である。

本論では、「緊急提言」から「事務次官通知」

までの一連の「学校における働き方改革」の内容とその後の特別部会における議論を考察し、「学校における働き方改革」を実効あるものにするための方向性を探りたい。

2. 「緊急提言」（2017.8.29）

- ①校長及び教育委員会は学校において「勤務時間」を意識した働き方を進めること
- ②全ての教育関係者が学校・教職員の業務改善の取組を強く推進すること
- ③国として持続可能な勤務環境整備のための支援を充実させること

具体的な方途として、

- ・適切な方法による全ての教職員の勤務時間を把握すること
 - ・教職員の休憩時間を確保したうえで、諸会議や部活動について勤務時間を考慮した時間設定を行うこと
 - ・教育委員会は所管する学校に時間外勤務削減に向けた業務改善方針・計画を策定すること
 - ・事務職員を活用することで事務機能の強化、事務改善を推進するよう努めること
- などが示された。

3. 「中間まとめ」（2017.12.22）

教員の勤務の長時間化の原因として、

- ・教育委員会や学校が行った業務改善によって

短縮された時間を上回って、授業や部活動等の業務時間が増加した。

- ・「給特法」の存在も相まって、校長や教育委員会が、教員の勤務時間を管理するという意識が希薄だったのではないか。
- ・平成20年度に学習指導要領を改定して以降、授業時数が増加しているにも関わらず、教員一人一人の持ち時間数を減らすという観点での教職員定数の改善が十分ではなかったのではないか。

などを挙げ、検討の視点として、

- ①学校及び教師が担う業務の明確化・適正化
- ②学校の組織運営体制の在り方の見直し
- ③勤務時間の在り方に関する意識改革と制度面の検討
- ④学校種や学校の設置者の違いを踏まえた働き方改革

の4点を示した。その上で、国が取り組むべき方策、教育委員会が取り組むべき方策、各学校が取り組むべき方策を具体的に示している。

さらに、制度面での検討についても言及し、

- ・教員には1か月間の変形労働時間は適用されているが、1年間の変形労働時間が適用除外されていること
- ・給特法によって「超勤4項目」以外の時間外勤務を命じないものと規定されているが、現状とかい離していること
- ・教職員にも労働安全衛生法が適用されることを踏まえ、校長や教育委員会が快適な職場環境の実現と職場における安全と健康を確保するようつとめること

などを挙げ課題提起しているが、改善の方向性を示すまでには至っていない。特に給特法については、委員から出された意見を列挙し「引き続き議論を進めていく必要がある」という記述に留まっている。

4. 「緊急対策」(2017.12.26)

- ①業務の役割分担・適正化を着実に実行する

ための方策

- ②学校が作成する計画等・組織運営に関する見直し
- ③勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制のための必要な措置
- ④「学校における働き方改革」の実現に向けた環境整備
- ⑤進捗状況の把握等

の5項目を示した。①の具体的な事項としては、登下校に関する対応、学校徴収金の徴収・管理、調査・統計等への回答等、部活動、授業準備、学習評価や成績処理、学校行事等の準備・運営、支援が必要な児童生徒・家庭への対応について言及している。

5. 「事務次官通知」(2018.2.9)

「緊急対策」について周知するとともに、「中間まとめ」で取り組むべきとされた方策を各教育委員会等に徹底させるために出された文書である。

「学校における業務改善」として、(1)「業務の役割分担・適正化のために教育委員会が取り組むべき方策」として以下の13項目を示した。

- ①「業務改善方針・計画の策定及びフォローアップ」
- ②「事務職員の校務運営への参画の推進」
- ③「専門スタッフとの役割分担の明確化及び支援」
- ④「学校が教育活動に専念するための支援体制の構築」
- ⑤「業務の管理・調整を図る体制の構築」
- ⑥「関係機関との連携・協力体制の構築」
- ⑦「学校・家庭・地域の連携の促進」
- ⑧「統合型校務支援システム等のICTの活用推進」
- ⑨「研修の適正化」
- ⑩「各種研究事業等の適正化」
- ⑪「教育委員会事務局の体制整備」
- ⑫「授業時数の設定等における配慮」
- ⑬「各校における業務改善の取組の促進」

これを受け各都道府県教育委員会等は、「教員の働き方改革検討協議会」を設置し、方針と具体的対策作りに着手した。

また、「事務次官通知」では「個別業務の整理と役割分担及び適正化」として、①「基本的に学校以外が担うべき業務」②「学校業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」③「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」について具体例を挙げて示した。これは「中間まとめ」において示された考え方に沿ったものである。今後、各教育委員会は、ここに示された視点に立って具体的な対策を講じていくことになるが、財政的な裏付けが保証されていない中での検討であり、厳しい状況であると言わざるを得ない。また、「中間まとめ」で示された教員の勤務の長時間化の要因である「給特法」と教職員定数の課題について、国がどう取り組んでいくのかが示されていない。この課題は、国が解決しなければならない大きな課題であるが、財政的な裏付けが必要であるため先送りされてしまい、各都道府県教委等や学校だけが対策を求められる状況になることが懸念される。

6. 「包括的職務命令」と給特法

給特法は、教員の勤務が、教員の自発性・創造性によって行われるという特殊性により、他の公務員のように時間外勤務を特定しにくいことを理由に1972年に制定された。しかし、2015年2月の「鳥居裁判」最高裁判決で、愛知県豊橋市立中学校教諭の労災不認定が取り消されたことで、「包括的職務命令」という認識が確立した。「教員は所属長から日々個別的業務に対して職務命令を受けていなくても、校務分掌によって担当する業務については、包括的・黙示的職務命令に従って職務遂行しているとみなすため、それが労働時間に含まれるとみなすべきである」という見解から、日々の教材研究・学校事務・部活動指導が勤務時間内外を問わず公務と認められたのである。この判決によって、「教員自らがすすんで居残っている」という判断が認められなくなった。従来、超過勤務時間を特定しにくいとされていた教職員の勤務にお

いて、「包括的職務命令」に従って勤務した時間を超過勤務時間とみなすならば、管理職は超過勤務時間を把握しその適正化に努めなければならないが、それと同時に政府にとって、給特法の見直し・検討は避けて通れない課題となった。

「中間まとめ」の中で、「給特法の在り方及び1年単位の変形労働時間制の導入については、中教審も含め、過去に数次にわたり検討がなされてきたが、給与の問題に加え、学校の組織運営、教師の勤務時間管理、教師の時間外における勤務の在り方などにも大きく影響する問題であり、結論が出されていない」と明記したうえで、特別部会で出された以下の意見を記載している。

- 現行の給特法が、勤務時間管理を疎かにすることにつながっている点是否定できない。また、使用者側にとっての長時間勤務の抑制に対するインセンティブにつながっていない。
- 時間外勤務手当には、割増賃金により、使用者側に対して長時間勤務を抑制させるという性格が含まれている。どのような形であれ、制度を見直す場合には、このような性格を組み込むべきではないか。
- 給特法には、納得感の低さがあり、最先端で働いている学校現場の努力がそこで報われるような形にしていけないと、教師のやる気にもディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）にもつながらない。
- 政令市立を除く公立の小・中学校の教師は、基本的に、給与負担者と勤務時間管理者が、それぞれ都道府県教育委員会と市町村教育委員会と分かれていることから、直接的にインセンティブが働くわけではない点も踏まえて議論・整理していくことが必要。
- 教師の職務の自発性・創造性という点が過度に強調される一方、教師の時間外勤務について、明確な時間外勤務命令の有無に過度に重きを置いた制度になっているのではないか。
- 教師の仕事には専門性・裁量性があり、専門

性・裁量性のある働き方をする時間をどのように確保するのかという点も、教師特有の勤務時間制度の在り方として重要。

- 時間外勤務や業務量に制約をかける必要がある。勤務時間そのものの短縮に向けた取組がうまく機能しないと、給与上の評価がいかなくなる制度であっても機能しない。
- 必ずしも勤務時間と在校時間が一致している訳ではないので、時間外勤務について、管理職の運用面で難しい点がある。
- まずは今の業務の総量や長時間勤務を抑制し、その上で、教職調整額と実態とのかい離を埋めていく必要がある。
- 人事委員会の活動に対して、労働基準監督署等の知見や経験を生かすような方法等は考えられないか。人事委員会と教育委員会との意見交換により、長時間勤務の是正に向けた実効性が表れる。
- 教師の勤務実態について、安心して通報できる仕組みが必要ではないか。
- 給特法の存在を以て直ちに教師の過重な労働が出現しているわけではないのではないか。給特法定定当時の立法事情や他の職種との比較も整理すべきである。
- 時間外勤務の抑制に向けた制度措置について、法的拘束力をもたせることが必要ではないか。
- 法的拘束力の取り扱いについて検討する際には、根拠となり得る法の趣旨や性格を踏まえて行うべきではないか。
- 国立大学付属小中高等学校等の教師も給特法の適用除外とされていることを踏まえると、給特法の趣旨である教師の職務と業務対応の特殊性が、今日の勤務実態に当てはまるかという点を考慮して、検討すべきである。
- 給特法を含めた教師の勤務の在り方については、様々な視点から議論を進めていくべきであると思うが、長時間勤務を抑制するためにも、また未来を担う子供たちを育む学校教育を充実するという意味からも、教師一人一人

の業務量を減らすために教職員定数を増やすべきである。

以上16の意見を記載したうえで「このような意見を踏まえて、教師の勤務の特殊性や児童生徒の学びの質を担保するために持続可能な勤務環境の在り方も考慮しながら、給特法の在り方も含む教職員の勤務時間等に関する制度の在り方については、引き続き議論を進めていく必要がある」と結んでいる。

「現行の給特法が、勤務時間管理を疎かにすることにつながっている点は否定できない。」ならば、教職員の意識改革を進める上で給特法の見直しは避けて通れない課題である。「時間外勤務手当には、割増賃金により、使用者側に対して長時間勤務を抑制させるという性格が含まれている。」「給特法には、納得感の低さがあり・・・」というように、教職調整額が教職員の勤務実態に見合った額ではなく、使用者側に長時間勤務抑制を疎かにさせてきたことは明らかである。

しかし、「まずは今の業務の総量や長時間勤務を抑制し、その上で、教職調整額と実態とのかい離を埋めていく必要がある。」とあるように、現状の時間外勤務に相応する時間外勤務手当を支払うとすれば莫大な財源が必要になる。また、「長時間勤務を抑制するためにも、また未来を担う子供たちを育む学校教育を充実するという意味からも、教師一人一人の業務量を減らすために教職員定数を増やすべきである。」とあるように、教員定数の改善無くして教員の業務量を減らすことは難しい現状もある。

2018年2月8日から中教審特別部会が再開され、「時間外勤務抑制にむけた制度的措置（給特法の見直しなど）のあり方について」も議論されたが、答申（素案）においては、「勤務時間の内外を問わず包括的に評価して教職調整額を支給し、時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給しないとする仕組みも含めた給特法の基本的枠組みを前提とした上で、文部科学省、教育委員会及び学校がそれぞれの役割と責任をしつ

かり果たすことにより、労働安全衛生法改正により明確化された使用者の勤務時間管理義務と上限ガイドラインのもとと在籍時間の縮減のための取組を総合的かつ徹底的に推進し、学校における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」とまとめられ、給特法の見直しは見送られた。

さらに教職調整額「4%」とされていることについても、「教職調整額の水準については、現在の勤務実態を追認することなく、教職員定数の改善を含む今回提言した様々な勤務時間縮減のための施策を総合的に実施することで、学校における働き方改革を確実に実施することを優先すべきであり、今後これらの取組の成果を踏まえつつ、必要に応じ中長期的な課題として検討すべきである」として先送りされてしまった。

莫大な財源を必要とする簡単には結論の出せない課題ではあるが、この課題の結論を先送りにして、長時間勤務の実態把握と学校現場における勤務時間短縮のみを先行させれば、教員にとって実効ある働き方改革が実現されないことは明らかである。

7. 1年間の変形労働時間制

2018年10月16日、第18回部会において1年間の変形労働時間制が取り上げられた。労働基準法では、教育公務員には1か月間の変形労働時間制は適用されるが、1年間の変形労働時間制は適用除外（地方公務員法第58条）となっている。1年間の変形労働時間制では、1日の労働時間の限度が10時間、1週間の労働時間の限度が52時間とされており、休憩時間をほとんど取れていない教員に適応させた場合の健康リスクを高めることにつながる。確かに、児童・生徒が登校しない長期休業期間中は授業期間中に比べて有給休暇の取得がしやすい現状がある。長期休業期間に学校閉庁日を設定し、休暇取得を促進する取組も行われつつある。このような

現状を受け入れる形で1年間の変形労働時間制を教育公務員に適用したとしても、教員の勤務時間縮減につながらない。

しかしながら、答申（素案）においては、「児童生徒の教育活動をつかさどる教師の勤務態様としては、児童生徒が学校に登校して授業をはじめとする教育活動を行う機関と、児童生徒が登校しない長期休業期間とでは、その繁閑の差が実際に存在している。このことから、地方公務員のうち教師については、地方公共団体の条例やそれに基づく規則等に基づき、一年単位の変形労働時間制を適用することができるよう法制度上措置すべきである。」と明記された。「ただし、実際に学校現場に導入するに当たっては、長期休業期間中の業務量を一層縮減することが前提となる」としたうえで、○「長期休業期間中の部活動休業期間の設定や、部活動指導員の一層の活用による教師の部活動指導時間の縮減」 ○「中学校体育連盟・高等学校体育連盟等学校の部活動が参加する大会等の主催者への日程や規模等大会の在り方の見直し検討要請」 ○「夏季休業期間中の研修等の精選、受講しやすい環境の整備」を具体例として挙げている。しかし、ここに示された例を実現することは決して簡単ではない。

さらに、「一年単位の変形労働時間制を導入することで、学期中の勤務が現在より長時間化し、かえって学期中一日一日の疲労が回復せず蓄積し、教師の健康に影響を及ぼすようなことがあっては本末転倒である。」としたうえで、導入に当たっては、○「日々の休憩時間の確保に確実に取り組む」 ○「今回提言している施策を実施して全体としての業務量を削減すること」を求めている。児童生徒が学校にいる時間に休憩時間を確保することがどれほど難しいかは自明である。業務量全体の削減を前提にした一年単位の変形労働時間制の導入を法制度上措置することは、極めて慎重に行うべきである。

8. 部活動の在り方

2018年4月5日、第11回部会において運動部活動の在り方が取り上げられた。スポーツ庁が作成した「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」には、

- 都道府県が「運動部活動の在り方に係る方針」、学校の設置者が「設置する学校に係る運動部活動の方針」、校長が毎年度の「学校の運動部活動に係る活動方針」を策定する。
- 学校の設置者は、部活動指導員を積極的に任用・配置する。
- 学期中は週当たり2日以上(平日1日、土日1日以上)を設ける。
- 1日の活動時間は、長くとも平日は2時間程度、学校休業日は3時間程度とする。
- 地方公共団体は、生徒のスポーツ活動の機会が損なわれないよう、合同部活動等の取組を推進する。
- 日本中学校体育連盟は、主催大会の参加資格や運営の在り方を速やかに見直す。ことなどが示されている。

中学校における教員の働き方改革を進める上では、運動部活動を含む部活動の指導・運営の在り方を見直さない訳にはいかない。しかし、中学校における部活動の指導・運営の課題は、これまで何度も議論してきたが、有効な解決策を得られずに今日まで継続されている実に重たい課題である。スポーツ・文化団体が主催する大会・コンクールに学校の部活動を単位として参加し、全国大会での優勝を目指して日々の部活動が行われ、勝利者の栄誉が称えられる構造の中で、「熱心な指導」が評価されてきた歴史が存在する。その中で生徒の心身が成長し、技術が向上してきたことも事実であり、行き過ぎた指導による体罰や生徒の健康を損なう事故や病気を生み出してきたことも事実である。

教員の働き方改革の面でも避けて通れない部活動指導ではあるが、教育課題としての側面を多く持つ課題であるとともに、給特法において

も適応があいまいにされてきたという教育法制上の課題でもある。これらの面を総合的に議論・検討していくことは非常に難しいが、それができなければ、部活動は学校において有意義な教育活動であるが、多くの課題を内在したきわめて悩ましい存在としてあり続けることになってしまう。

今までの部活動に関する議論が、教育活動としての側面を中心に行われてきたことが多かったことに加え、今回は教員の働き方改革の視点で議論されることによって、学校部活動を総合的に検討・改善していくことにつながることを切望する。

9. 教員の労働安全衛生管理

2018年6月20日、第14回部会において学校の労働安全衛生管理の在り方が取り上げられた。労働安全衛生法によって、常時50人以上の労働者を使用する事業場には、安全衛生管理者、産業医を置き安全衛生委員会を開催するとともに、健康診断、保健指導、面接指導等を実施して労働者の安全衛生管理を進めることが義務付けられている。

義務教育を担う小・中学校は50人以上の教職員が勤務する学校が少なく、衛生推進者を選任してはいるものの組織的な労働安全衛生体制が整っているとは言い難い現状にある。また、教員は任命権者が都道府県、服務監督権者が市町村教委という性格から、都道府県職員の安全衛生組織、市町村職員の安全衛生組織のいずれにも組み入れられず、十分な施策が講じられないままになっている場合も少なくない。

服務監督権を有する市町村教育委員会が学校を統括管理するという立場から、市町村教育委員会に衛生管理者と産業医を置き、定期的に安全衛生委員会を開催して各校の衛生推進者を統括しつつ、産業医の巡回健康相談等の施策を実施していくことで、小中学校に勤務する教員の安全衛生管理を推進していくことが必要であると

考える。

10. 神奈川県における取組

神奈川大学のある神奈川県においては、2018年3月に「神奈川の教員の働き方改革に関する当面の方策について」を作成し、2018年度における県立学校に対する取組と市町村立学校に対する支援策を示した。市町村立学校に対する支援策としては、学校経営アドバイザーの派遣（県内5校）、部活動休養日設定の促進、部活動指導員の配置支援、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの活用が明示された。

また、今後の推進体制として「教員の働き方改革に関する検討協議会（仮称）の設置が示され、4月27日に「神奈川の教員の働き方改革検討協議会」が設置され、6月18日に第1回協議会が開催された。その後は、「県立学校部会」と「市町村立学校部会」に分かれて部会を開催し論議を重ね、11月に「神奈川の教員の働き方改革に向けた意見（中間まとめ）」を作成した。

部活動に関しては、2018年4月9日に「神奈川県の部活動の在り方に関する方針」が策定された。

これらを受け、各市町村でも具体的な取組が進められている。学校経営アドバイザーが派遣された学校での具体的な課題の洗い出しと改善策の検討作業。試行校を設定したICT等を活用した教員の勤務時間管理の実態把握。学校閉庁日や閉校時間の設定。部活動ガイドラインの策定や部活動休養日の設定。教育委員会と学校が連携する中でそれぞれの取組を進めているが、まだまだ動き出したばかりで、継続的な検討・検証が必要である。

11. まとめ

「子供のためであればどんな長時間勤務も良しとする」という働き方は、教師という職の崇高な使命感から生まれるものであるが、その中

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。教師のこれまでの働き方を見直し、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、自らの人間性や創造性を高め、子ども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が学校における働き方改革の目的であり、そのことを常に原点として改革を進めていく必要がある」と中教審まとめ（素案）に示されている。教員の働き方改革を進めることが、教員の疲弊を改善しつつ効果的な教育活動を維持することでなければならない。「子供のため」により良い教育活動を行おうとする使命感を持った教員が、効率的で効果的な教育活動を行えるような制度改革と意識改革が求められている。

これまでの教育改革が、「子供のため」に有効な教育の在り方を求めて行われる中で、教員の勤務への影響が検討されることはほとんどなかった。‘子供のためであればどんな長時間勤務も良しとする’働き方は、そういう状況の中で作り上げられてきたものである。「緊急提言」以降進められてきた教員の働き改革の動きによって、教員の勤務状況が積極的に取り上げられ、議論されるようになったことは意義深い。

教職課程を履修する学生も、崇高な使命感を持って教師を目指している者が多い。自らの体験の中で崇高な使命感を持った教師に指導を受け、自らもそういう教師になることを目標にしている者が多いからである。「教職論」の授業の中で、彼らが尊敬する教師たちが崇高な使命感を持ちつつ過酷な勤務状況の中で自分たちに向き合ってくれたことを知り、学生たちは改めて自らが教職を目指すことを問い直す。教職への憧れだけでなく、就職先としての勤務状況を合わせて考えるようになる。教職を目指す学生にとって学校が魅力ある就職先であることが、これからの我が国の教育の質の向上に繋がるはずである。教員の定年延長が導入されれば新採

用教員の数が抑えられ、教職を目指す学生にとってはより狭き門となる。教職員定数の改善によって、安定的に新採用教員が雇用される状況を作り出さなければ、教職課程履修者が減少することは想像に難くない。文部科学省の取組に期待したい。

教員の働き方改革が教員の過酷な勤務実態を明らかにし、文部科学省や教育委員会からの勤務時間縮減に向けた指導によって学校現場が圧迫され、教員に意識改革が押し付けられてしまうことになってはならない。勤務時間を客観的に把握し管理するためのICT等の活用、部活動ガイドラインの策定や部活動休業日の設定、学校閉庁日の設定など教育委員会や学校における取組が進められているが、教員一人一人の日々の業務の効率化への取組は、実現に向けた環境整備と一体的に進めなければならないため、具体的な動きになっていない。そのような状況下では、教員による主体的な働き方改革は実現しない。

学校がチームとして機能することで、教員が自分一人で仕事を抱え込んでしまう状況を改善していくことが、教員の働き方改革を進めていくために重要である。チーム学校をつくるための環境整備は、まだまだ十分とは言えない。例えば、事務職員の共同学校事務体制は有効な方策ではあるが、事務職員の年齢構成は、ベテランの退職者が多く、中堅層が極端に薄いため、事務長的な立場を担える事務職員を確保できない自治体が多い。スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーが果たす役割も重要であり、有効に機能している実態も増えてきているが、自治体の財政力によって配置状況にばらつきがみられる。このような状況を改善するためには、文部科学省の積極的な取組が不可欠である。

中教審答申(素案)で給特法の見直しが見送られたことなどからみても、国段階での環境整備が十分に整わない中で、地方自治体、教育委員会、学校に働き方改革の重圧がかけられるこ

とが懸念される。「教員の働き方改革を進めることが、教員の疲弊を改善しつつ効果的な教育活動を維持することでなければならない。」という中教審の言葉を改めて確認したい。

【参考文献】

- 「学校における働き方改革に係る緊急提言」：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(中間まとめ)」：中央教育審議会
- 「学校における働き方改革に関する緊急対策」：文部科学省
- 「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について(通知)」：文部科学省
- 「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」スポーツ庁
- 中央教育審議会学校における働き方改革特別部会配布資料：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(素案)」：中央教育審議会
- 「神奈川の教員の働き方改革検討協議会の設置及び運営に関する要綱」：神奈川県教育委員会
- 「神奈川県の部活動の在り方に関する方針」：神奈川県教育委員会
- 「神奈川県の教員の働き方改革に関する当面の方策について」：神奈川県教育委員会
- 「神奈川の教員の働き方改革に向けた意見(中間まとめ)」：神奈川の教員の働き方改革検討協議会