

今後の教員給与の在り方について

(答申)

平成19年3月29日

中央教育審議会

目次

はじめに	1
第一章 教員給与をはじめとした処遇の在り方についての基本的な考え方	3
第二章 教員の校務と学校の組織運営体制の見直し	5
1．教員の校務と学校事務の見直し	5
2．学校の組織運営体制の見直し	6
3．学校の指導体制の充実	7
第三章 メリハリある教員給与の在り方	8
1．優秀な人材の確保	8
2．教員の給料の見直し	9
3．教職調整額の見直し	10
4．諸手当等の見直し	12
5．教員評価と処遇への反映	13
第四章 教員の勤務時間・勤務体系の在り方	15
1．教員の勤務時間の適正化	15
2．教員の勤務時間の弾力化	15
3．部活動に係る勤務体系等の在り方	16

はじめに

中央教育審議会は、平成15年5月の「今後の初等中等教育改革の推進方策について」の諮問を受け、学校教育に係る諸制度の在り方について審議を進めてきた。また、平成18年6月に公布・施行された「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（行革推進法）」第56条第3項において、「政府は、学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法の廃止を含めた見直しその他公立学校の教職員の給与の在り方に関する検討を行い、平成18年度中に結論を得て、平成20年4月を目途に必要な措置を講ずるものとする」とされた。これを受け、公立学校の教職員の給与の在り方について専門的な調査審議を行うため、平成18年7月、中央教育審議会初等中等教育分科会の下に、教職員給与の在り方に関するワーキンググループが設置された。

教職員給与の在り方に関するワーキンググループでは、都道府県・市町村の教育長協議会、小学校・中学校・高等学校の関係者、PTA団体、教職員団体などからのヒアリングを行い、公立学校の「教員勤務実態調査」暫定集計、教員の職務や給与評価制度等に関する「教員意識調査」・「保護者意識調査」、「諸外国の教員給与に関する調査」の結果などを踏まえつつ、公立学校の教員給与の在り方、教員の校務と学校事務の見直し、学校の組織運営体制の見直し、教員の勤務時間の弾力化等について、幅広い観点から審議を行ってきた。これらの広範な審議を踏まえ、このほど本答申をとりまとめたものである。

本答申は、全体を四章構成としている。第一章においては、学校や教員を取り巻く環境の変化を踏まえて、教員給与をはじめとした処遇の在り方についての基本的な考え方を提唱した。これを踏まえ、第二章において、教員が子どもたちに向き合い、きちんと指導する時間を確保することができるよう、教員の校務、学校事務と組織運営体制の見直しを行うための具体的方策について提言を行った。第三章においては、教員が適切に評価され、教育活動が活性化されるよう、メリハリある教員給与の在り方について具体的な提言を行った。最後に、第四章においては、教員の時間外勤務の状況を改善するため、積極的に時間外勤務の縮減に取り組むことを提唱した。

今後、本答申を踏まえ、教育の質の向上に資するような、教員給与の在り方の見直しが着実に推進されることを強く期待したい。

なお、教職調整額の見直しや1年間の変形労働時間制の導入については、現段階では意見の集約にまで至ってはいないが、本答申に示された意見を踏まえ、今

後更に専門的・技術的な検討を行い、教育現場の実態に即した制度を構築していくことを期待したい。

第一章 教員給与をはじめとした処遇の在り方についての基本的な考え方

近年、我が国の社会は、グローバル化、情報化、少子化、高齢化など、社会構造の大きな変革期を迎えており、このような時代にあって、一人一人の国民の人格形成と国家・社会の形成者の育成を担う学校教育の重要性はますます高まってきている。「教育は人なり」といわれるように、学校教育の成否は教員の資質、能力や熱意に負うところが極めて大きく、教員は子どもたちの心身の発達に関わり、その人格形成に大きな影響を与える重要な責任を持っている。

社会の価値観の多様化や地域や家庭の教育力の低下など、近年の学校を取り巻く環境の変化の中で、学校教育に対する過度な期待や学校教育が抱える課題の一層の複雑化・多様化が進んできている。このような中、学校の管理運営や外部対応に関わる業務が増えてきており、結果として教員に子どもたちの指導の時間の余裕がなくなってきている。

このような状況を踏まえ、教員の職務について見直しを行い、それぞれの職に応じた役割分担の明確化を図るとともに、学校事務の軽減・効率化又は事務体制の強化を図ることなどにより、教員が子どもたちの指導により専念できるような環境を整備していくことが必要である。

さらに、学校を取り巻く環境の変化により、学校運営に係る業務が増大してきていることを踏まえ、新たな職の設置も含めて学校の組織運営体制の見直しを図ることにより、学校運営の効率化を進めていくことも必要である。

このような教員の職務の見直しや新たな職の設置を踏まえつつ、教員が、教員としての使命感や誇り、熱意を持って子どもたちの指導を行っていくことができるよう、教員の職務と責任の特殊性に応じて適切に給与が定められ、処遇されなければならない。

このためには、まず、教員という職業が魅力あるものとなり、教員に優秀な人材が確保されるよう、やりがいのある職務内容とし、その職務に合致した勤務形態にするとともに、教員の給与の一定程度の水準が安定的に確保され、安心して教育活動に取り組むことができるようにすることが必要である。

また、教員が適切に評価され、教員の士気が高まり、教育活動が活性化されていくためにも、それぞれの職務に応じてメリハリを付けた教員給与にしていくことが必要である。

さらに、教員一人一人の能力や業績を評価し、教員に意欲と自信を持たせるよう、適切な教員評価の構築に取り組み、指導力や勤務実績に優れた教員を適切に評価できるようにし、その実施状況を踏まえつつ、評価結果を任用や給与上の措

置などの処遇に適切に反映していくことが必要である。

一方、大多数の教員が懸命に職務に従事している反面、一部に指導力不足教員や不適格教員などが存在することも事実であり、昨今、このような教員に対する国民の視線はますます厳しいものとなっている。このため、教員全体への信頼性を向上させるためにも、このような指導力不足教員等に対しては、研修の実施等人事管理システムを厳格に適用するとともに、相応の処遇とするよう毅然とした対応をすることも必要である。

学校を取り巻く環境の変化に応じて、教員が対応すべき課題の複雑化・多様化が進み、これにより教員の職務負荷が増大している中で、文部科学省が平成18年度に実施した教員勤務実態調査暫定集計によれば、恒常的な時間外勤務の実態が明らかになっている。

このような状況を踏まえ、教員の職務の見直しや学校事務の軽減・効率化によって教員の時間外勤務の縮減を可能とする実効性のある措置を講じるとともに、教員の勤務態様の特殊性等を踏まえつつ、教員の勤務時間の弾力化を進めていくことが必要である。

今回の報告のねらいは、「学校教育の一層の質の向上」にあり、そのためには、学校現場の実情を踏まえながら、上述のように、教員の職務の在り方の見直し、事務作業の軽減・効率化、学校事務体制の強化、学校の組織運営体制及び指導体制の整備、適切な教員評価の実施と処遇への反映、指導力不足教員等に対する人事管理システムの厳格な運用並びに勤務時間の弾力的運用などに総合的に取り組む中でメリハリを付けた教員給与の見直しを行っていくことが必要である。

第二章 教員の校務と学校の組織運営体制の見直し

1. 教員の校務と学校事務の見直し

教員勤務実態調査暫定集計の結果によれば、7月、9月、10月、11月の通常期の小中学校の教諭の残業時間が1日あたり平均約2時間となるなど、昭和41年の勤務状況調査の結果と比べ、残業時間が増加しており、まずはこの事実を認識する必要がある。その上で職務内容を分析すると、子どもの指導に直接かかわる業務以外の、学校経営、会議・打合せ、事務・報告書作成等の学校の運営にかかわる業務や保護者・PTA対応、地域対応等の外部対応といった業務に多くの時間が割かれている。教育の質の向上を図っていくには、何よりもまず、教員が子どもたちに向き合い、きちんと指導を行えるための時間を確保することが重要である。

このため、教員の校務について見直しを行い、校長、教頭、教諭、助教諭、講師や事務職員などのそれぞれの職に応じた役割分担の明確化を図り、教諭、助教諭、講師（以下「教諭等」という）が子どもたちの指導のための時間を十分に確保できるようにすることが必要である。

また、校長及び教頭は、学校組織のマネジメントをしっかりと行い、特定の教員の勤務負担が過重にならないよう、教員の時間外勤務の縮減や勤務負担の適正化等を図る必要がある。

教員の校務を整理をした上で、なお教員が行う必要のある学校事務については、以下のような方策を通じて軽減・効率化を図り、時間外勤務を縮減していくことが必要である。

Eメールや電子掲示板の活用などを通じて会議・打合せの回数・時間を縮減する。このため、教員に1人1台パソコンを整備することやICT活用を支援できる職員の確保など学校のICT環境の整備・充実を図る。

国・都道府県・市町村等が行う調査の縮減・統合を図る。

業務日誌、学校運営関連書類等の様式の簡素化・統一化を図る。

あわせて、教員が抱える事務負担を軽減するため、事務職員が学校運営に一層積極的に関わるとともに、そのサポートにより、教員の事務負担を軽減することができるよう、事務の共同実施の促進、事務職員の質の向上のための研修の充実などを行うとともに、教育委員会の判断により大規模な学校や事務の共同実施組織に事務長（仮称）を置くことができるように制度の整備を行うなど、事務処理体制の充実を図っていくことが必要である。

また、アウトソーシングが可能な業務については、専門的な能力を持った民間人や退職教員等を活用して積極的にアウトソーシングしていくことも必要である。

学校をより地域に開かれたものとし、地域全体で支えていくため、地域対応に関連する活動や放課後・週休日の活動について、放課後子どもプランの推進などを通じて地域住民や退職教員等が積極的に参画するようにし、地域社会との連携を通じた教育の活性化や教員の負担を軽減するサポート体制の構築を図っていくことが必要である。

学校を取り巻く社会環境は日々変化し、それに伴い、子どもたちが抱える背景も複雑化・多様化しているため、現在の教員には、いじめ、問題行動、不登校並びに被虐待児童及び外国人児童生徒への対応、発達障害も含めた特別支援教育といった様々な教育課題に取り組むことが求められている。

これらの教育上の諸課題に対応するため、教員の職務の見直しや学校事務の軽減・効率化を図るとともに、教職員や外部人材の配置の充実、又は様々な教育課題に対応できるような研修の充実を図ることが必要である。

なお、これらの諸課題は、必ずしも教育だけで解決するものではないことがあるため、外部専門家の活用や、福祉や医療等関係機関との連携を促進することも必要である。

2. 学校の組織運営体制の見直し

現在の学校はいわゆる鍋蓋型組織となっており、管理職である校長・教頭以外は職位に差がない教諭が大多数を占めている。その結果、学校をめぐる環境の複雑化に伴い、教頭の学校運営に係る各種調整のための業務が増大してきており、教員勤務実態調査暫定集計の結果においても教頭のこれらに係る勤務時間がかなり長くなっている。より円滑な学校運営を実施していくためには、教頭の業務のサポートが必要となってきた。

このような状況を踏まえ、教頭の複数配置を促進するとともに、校長を補佐し、担当する校務を自ら処理する副校長（仮称）制度や校長及び教頭を補佐して担当する校務を整理するなど、一定の権限を持つ主幹（仮称）制度の整備を行うことが必要である。その場合においては、副校長（仮称）や主幹（仮称）の職務内容や既存の職との関係を整理するとともに、学校の組織運営上の必要性、学校規模や市区町村及び各学校の状況などを踏まえつつ、都道府県・政令指定都市教育委員会の判断により学校に配置できるようにすることが必要である。

各学校においては、校務分掌上の部科や主任の在り方等既存の学校組織の在り方の見直しを行うとともに、必要に応じて都道府県・政令指定都市教育委員会から教頭の複数配置、主幹（仮称）や事務長（仮称）の配置などを受けることにより、一層効率的な学校運営組織の構築を図るとともに、校務分掌や役割分担の在り方を整理していくことが必要である。

3. 学校の指導体制の充実

教育の質の向上を図るためには、校外における研修の充実だけでなく、校内におけるOJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング：職場内研修）を通じて、日々の実践の中で個々の教員の資質向上を図ることが重要であり、そのためには、指導力に優れた教諭が、他の教諭等に対して日常的に教育上の指導助言や研修を行い、学校全体として教員の指導力を高めていくことが必要である。

このため、各学校の必要性に応じて、指導力に優れ、他の教諭等への教育上の指導助言や研修に当たる職務を担う指導教諭（仮称）の職を設け、都道府県・政令指定都市教育委員会の判断により、学校に配置できるように制度の整備を行い、教諭のキャリアの複線化に資するようすることが必要である。

第三章 メリハリある教員給与の在り方

1. 優秀な人材の確保

教員の職務は、人間の心身の発達に関わっており、その活動は、子どもたちの人格形成に大きな影響を与えるものである。「教育は人なり」といわれるように、学校教育の成否は教員の資質能力に負うところが極めて大きく、全国的な義務教育水準の維持・向上のためには、教員に優秀な人材を確保することが必要不可欠である。

我が国が高度経済成長を遂げる中、資質の優秀な人材が他の職種に流れ、教育界では必要な人材を確保しがたいという状況を背景に、昭和49年、教員給与を一般の公務員より優遇することを定める「学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法」(以下「人材確保法」という。)が制定された。

人材確保法は、各都道府県において、公立学校教員の給与を定める際に、一般公務員の給与を下回らないようにするための役割を果たしている。仮に人材確保法を廃止した場合には、厳しい財政状況の下、教員の給与水準が一般の公務員より低くなってしまうおそれがある。

「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(骨太の方針2006)」(平成18年7月7日閣議決定)に「2010年までに国際学力調査における世界トップレベルを目指す」とあるように、国際的な競争環境の中で教育の質の向上を目指すことが国家戦略として位置付けられていることに鑑みても、人材確保法の趣旨を踏まえて優秀な教員を確保していくことは極めて重要である。また、イギリスや韓国などの諸外国においては、教員に対して教育の質の向上の意欲を持たせるためには教員給与の増額が必要との問題認識の下、現在、給与改善に取り組んでいるところであり、人材確保法を廃止することは、こうした諸外国の政策に逆行することとなる。

人材確保法の制定を受け、教員給与の改善が計画的に行われた結果、人材確保法制定以前と比べ、公立小・中学校の教員採用試験の競争倍率が上昇したことから、人材確保法は優秀な人材の確保に大きな役割を果たしてきたといえる。近年、教員の大量退職時代を迎え、今後しばらくこの傾向が続くこととなるが、その場合、いかに優秀な人材を教員として確保していくかを国策として位置付けていくことが必要であり、そのためにも、人材確保法の意義はますます重要となる。

次代を担う子どもたちの人間形成に関わる教員の職務の重要性に鑑み、安定的に教員に優秀な人材を確保していくためにも、教員給与の優遇措置を定めた人材確保法の精神は今後とも大切にすべきであり、人材確保法を堅持することが必要である。

なお、骨太の方針2006において「人材確保法に基づく優遇措置を縮減する」こととされていることに基づき、教員給与月額が一般行政職給与月額を上回る部分（2.76%）は縮減を図りつつ、教員に優秀な人材を確保するという人材確保法の精神を踏まえ、人材確保法における教員給与の優遇措置についてその基本を維持しながら、教員給与にメリハリを付ける所要の経費の確保について、今後、教員勤務実態調査の結果等も踏まえて、平成20年度予算において政府が真摯に対応することを要請する。

また、教員に優秀な人材を確保するためには、給与以外の優遇措置をも図っていくことが重要である。このため、

優れた教員を表彰し、それを処遇に反映させたり、教員の表彰を通じて社会全体に教員に対する信頼感と尊敬の念が醸成されるような環境を培うこと

子どもへの教育にやりがいを見出す教員が多い実態を踏まえ、教員の事務作業の軽減を図ることなどにより、できるだけ子どもと向き合う時間が確保できるような環境整備を行うこと

校内研修や任命権者等による体系的な研修と教員の主体性を重視した自己研修の双方の充実を図り、熱意ある教員が自らの専門知識や指導能力を高めていく機会を確保できるようにすること

幅広い視野と高い専門知識を兼ね備えた教員を育成していくため、大学院修学休業制度を活用して、より多くの教員が大学院修学の機会を得られるようにすること

などを通じて、教員の職を魅力あるものにしていくことが必要である。

2. 教員の給料の見直し

教員の給料は、各都道府県において、基本的に校長、教頭、教諭、助教諭等の職に応じて4級制の給料表が定められている。教員の大多数を占める教諭が一つの級でしか処遇されていないため、教頭や校長にならない限り、教員の給料は号俸の昇給による変化しかなく、メリハリの乏しい構造となっている。

教員が適切に評価され、教員の士気が高まり、教育活動が活性化されていくた

めにも、それぞれの職務に応じてメリハリを付けた教員給与にしていくことが必要である。

具体的には、前述したように、これまでの教諭の職務とは異なる、主幹（仮称）又は指導教諭（仮称）が新たな職として位置付けられ、配置される場合には、その職に見合った適切な処遇を図るため、都道府県において、必要に応じて、主幹（仮称）又は指導教諭（仮称）の職務に対応した新たな級を創設することが望ましい。また、副校長（仮称）についても、教頭との関係を整理した上で、職務に応じた処遇を行うことが望ましい。

このため、主幹（仮称）又は指導教諭（仮称）を置く都道府県におけるこれらの職の配置に対応して、主幹（仮称）又は指導教諭（仮称）について、通常の教諭とは別に、義務教育費国庫負担金の算定根拠を定めることが必要である。また、副校長（仮称）についても、教頭との関係を整理した上で、必要に応じて、義務教育費国庫負担金の算定根拠を定めることが望ましい。

3. 教職調整額の見直し

教員の時間外勤務が社会的な問題となる中、昭和46年5月に、教員の職務は自発性・創造性に期待する面が大きく、一般の公務員と同様な時間管理を行うことは必ずしも適当ではなく、とりわけ時間外勤務手当は教員になじまないとの考えの下、教員の職務と勤務態様の特殊性を踏まえ、「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」が制定された。これによって、教員については、

勤務時間の内外を包括的に評価して一律の教職調整額（給料月額の4%）を支給すること

時間外勤務手当を支給しないこと

時間外勤務命令はいわゆる超勤4項目（a.生徒の実習、b.学校行事、c.職員会議、d.非常災害、児童生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合）に限定すること

とされた。

教員勤務実態調査暫定集計の結果によれば、昭和41年の勤務状況調査の結果と比べ、残業時間が増加している。また、同結果によれば、例えば、通常期の小中学校の教諭の1日あたりの平均残業時間が5時間以上の者がいる一方で、0分の者もいるなど、教員間の勤務時間の差が著しく大きくなってきている。

さらに、文部科学省が平成18年に実施した教員意識調査の結果によれば、「仕事量が多すぎて、今のままでは長く続けられそうにない」との項目について、約36%の教員が「あてはまる」又は「どちらかといえばあてはまる」と回答している一方で、約31%の教員が「あてはまらない」又は「どちらかといえばあてはまらない」と回答しているなど、教員間の仕事量への負担感の差が開いている。

このように、教職調整額の制度と実態との乖離が進んできていることから、教員に一律支給されている教職調整額の在り方について見直しを行う必要がある。

教職員給与の在り方に関するワーキンググループにおいては、教員勤務実態調査暫定集計の結果も踏まえつつ、教員の時間外勤務の在り方とその評価について審議したところ、以下のような意見が出された。

教員は自発性、創造性に基づく勤務が期待されていることから、一般の公務員と同様に時間外勤務手当を支給することはなじまないため、教員に対しては、引き続き、時間外勤務手当に代えて教職調整額のような形で支給することが適当ではないか。

勤務の実態に応じて、相応の給与を支給するという観点から、例えば、休職中の者などについては、支給対象外とする若しくは支給率を減じることを検討してはどうか。

それぞれの教員の職務と勤務態様を勘案して、客観的に職務負荷の少ないと評価される教員と多いと評価される教員とで支給率にメリハリを付けて支給することを検討してはどうか。

これまで教職調整額は給料相当とされてきたために期末・勤勉手当や退職手当等に反映されていたが、時間外勤務手当の代替措置的な性格をも持つにもかかわらず、自動的に期末・勤勉手当や退職手当等に反映されることについては見直すことを検討してはどうか。

教員勤務実態調査の結果を反映した支給率とすることを検討してはどうか。

他方、時間外勤務の時間数に応じて評価できるように、一般の公務員と同様に、時間外勤務手当を支給することを検討してはどうかとの意見も出された。

これらの意見を踏まえると、教員の時間外勤務の在り方とそれに対する評価については、教員勤務実態調査の最終報告の結果も見ながら、今後更に専門的・技

術的な検討を行っていくことが必要である。今後の検討に際しては、教員の職務と勤務態様の特殊性も踏まえつつ、教育現場及び時間外勤務の実態に即した制度となるように留意することが重要である。

4. 諸手当等の見直し

教員に特有の手当等の中には、能力や実績にかかわらず一律に支給される性格の手当等があり、その中には手当等の創設時からの状況の変化等により、その意義が薄れてきているものも見られる。他方、優れた教員を評価するという観点からすると、勤務成績や職務負担等に応じて支給される性格の手当の中には十分な支給額となっていないものが見られる。このため、教員給与にメリハリを付ける観点から、一律に支給される諸手当等のうち意義が薄れてきているものについては廃止・縮減の方向で、勤務成績や職務負担等に応じて支給される性格の手当のうち重要なものについては充実を図る方向で検討する必要がある。これを踏まえ、それぞれの諸手当等について、必要に応じて、義務教育費国庫負担金の算定根拠を見直すことが適当である。

義務教育等教員特別手当

メリハリを付けた諸手当の充実を図る観点から、人材確保法に基づく第二次給与改善に際して教員給与の優遇措置として導入され、小・中・高等学校等の教員に一律に支給されている義務教育等教員特別手当について廃止を含めて縮減を検討し、その財源をメリハリある給料や諸手当の充実のために活用することを検討する必要がある。

特殊教育関係者に支給される給料の調整額

平成19年度から、これまでの特殊教育が特別支援教育として整理され、LD・ADHD等の児童生徒への指導を含め、通常の学校においても、教員全体で特別支援教育を担うことが求められるようになった。このような状況の中、現在、特殊教育諸学校や小中学校の特殊学級の教員のみ措置されている給料の調整額について、他の教員との均衡上適切かどうか、その廃止を含めて検討する必要がある。

また、給料の調整額は給料扱いとなるため、給料を算定の基礎とする手当等(期末・勤勉手当、退職手当等)に反映されており、退職の直前に特殊教育諸学校へ赴任した場合は退職手当が割増支給されるなど、不公平感が指摘されている。

部活動指導業務に係る教員特殊業務手当(部活動手当)

勤務実態調査暫定集計の結果に見られるように、部活動の顧問を担当する教員

の勤務時間は担当しない教員に比べて多くなっており、部活動を通じた教育指導を行う教員を処遇するため、部活動手当（現在は週休日等に4時間以上部活動に従事した場合に支給）の充実を検討することが必要である。

非常災害時等緊急業務、修学旅行等指導業務及び対外運動競技等引率指導業務に係る教員特殊業務手当

非常災害時等緊急業務、修学旅行等指導業務及び対外運動競技等引率指導業務に係る教員特殊業務手当についても、それぞれの業務の特殊性や困難性が高まっていることを踏まえ、その充実を検討する必要がある。

多学年学級担当手当

近年、学級担任に求められる役割が複雑、困難化している中、複式学級を担当する教員の勤務内容が、他の学級を担当する教員の勤務内容と比較して特殊であるとはいえるかどうかを検討する必要がある。

教育業務連絡指導手当（主任手当）

学校の管理運営体制を見直し、校長、副校長（仮称）及び教頭を補佐する新たな職として主幹（仮称）を設置する場合、主幹（仮称）の処遇と主任手当の関係の整理等を検討する必要がある。

管理職手当

教育の質の向上には学校経営の関わりが大きく、今後、校長・副校長（仮称）・教頭には学校マネジメント能力が求められ、その職務と責任はますます大きくなっていくため、これを適正に評価するとともに、校長・副校長（仮称）・教頭に優秀な人材を確保するためにも管理職手当の充実を検討する必要がある。

へき地手当

へき地教育に優秀な人材を確保するという法の趣旨は十分に踏まえつつも、道路や交通機関、情報通信網などの発展によりへき地を取り巻く環境は変化しており、これらの実態を踏まえ、へき地学校の級を算定する基準の見直しを検討する必要がある。また、へき地学校のある地域に居住せず、生活が便利な都市部に居住しながら自家用車で通勤している教職員に対し通勤手当とへき地手当が支給されていることについて、適正であるかどうかを検討する必要がある。

5. 教員評価と処遇への反映

教育の質の向上のためには、個々の教員の質の向上が不可欠であり、そのため

には、学校内外の研修だけでなく、日常的に、教員が自らその教育活動を見直し、自発的に改善していくことができるよう、今後とも、各任命権者が進めている教員評価の取組を一層促進し、教員一人一人の能力や業績を適正に評価し、教員に意欲と自信を持たせ、育てていく必要がある。

また、その評価結果を、任用や給与上の措置などの処遇に適切に反映させるように促し、教員の指導力や勤務実績が処遇上も報われるようにしていくことが必要である。その場合においては、教員の評価は、民間企業で行われるような成果主義的な評価はなじみにくいという教員の職務の特殊性にも留意しつつ、客観性のある評価制度を検討していくことが重要である。

さらに、学校現場においては、個々の教員だけでなくチームワークによって子どもたちへの教育を行っている意識が強いため、そのような学校現場の特殊性を考慮した評価の在り方について、今後、検討していくことが重要である。

一方、大多数の教員が日々献身的に子どもたちへの教育活動に従事している反面、一部に指導力不足教員や不適格教員などが存在することも事実であり、そのような教員に対する国民の視線は、昨今ますます厳しいものとなっている。このため、各任命権者においては、指導力不足教員の人事管理システムが適切に機能するよう、指導力不足教員の認定基準を明らかにし、当該教員の日頃の勤務状況等の評価を行い、判定委員会の意見を聴きながら、指導力不足教員を認定するなど、その一層の適正な運用に努めることが必要である。このように、指導力不足教員の人事管理システムの厳格な運用を通じて、毅然とした対応をすることが、教員全体への信頼性を向上させるために必要である。

第四章 教員の勤務時間・勤務体系の在り方

1. 教員の勤務時間の適正化

教員勤務実態調査暫定集計によれば、7月、9月、10月、11月の通常期における1日あたりの平均残業時間は、小学校の教諭で1時間47分（7月）、1時間34分（9月）、1時間42分（10月）、1時間40分（11月）、中学校の教諭で2時間26分（7月）、2時間10分（9月）、2時間7分（10月）、2時間8分（11月）となっており、恒常的な時間外勤務の実態が明らかになっている。また、同集計によれば、7月、9月、10月、11月の通常期における1日あたりの休憩・休息時間は、小学校の教諭で9分（7月）、9分（9月）、6分（10月）、6分（11月）、中学校の教諭で10分（7月）、11分（9月）、7分（10月）、7分（11月）となっており、事前に割り振られているはずの休憩・休息時間が、子どもたちへの指導等があるため、結果として十分に取れていない現状がある。

このように、通常期においては、授業の始業時間から終業時間まではもとより、放課後においても子どもたちが学校にいる間は、子どもたちの教育指導や安全管理の責任などを負うことになるため、事務の軽減措置や勤務時間の適正な管理の取組だけでは対応しきれず、8時間の正規の勤務時間を超えてしまうことがどうしても多くなってしまっている。^{*1}

このような教員の時間外勤務の現状を改善していくため、前述したように、教員の職務の見直し、学校事務の軽減・効率化、教員のサポート体制の充実等により、教員の勤務負担を軽減し、積極的に時間外勤務の縮減に取り組んでいく必要がある。

2. 教員の勤務時間の弾力化

教員勤務実態調査暫定集計によれば、8月の夏季休業期における1日あたりの平均残業時間は、小学校の教諭で14分、中学校の教諭で26分の残業となっている。このように、教員は、一般の公務員と異なり、子どもたちが登校し、授業

*1 このような教員の多忙な状況との関係性は必ずしも明らかになっているわけではなく、一般の公務員等と比較したデータもないが、文部科学省の平成17年度の調査結果によれば、精神疾患による病気休職者数が4,178人（病気休職者数全体に占める割合は59.5%）となり、過去最高となっている。

や学校行事を行う通常期と夏季休業期とで、業務の繁閑にはっきりとした差が生じている。

このため、時間外勤務の縮減に積極的に取り組みつつ、通常期における時間外勤務の状況を改善するため、新たな選択肢の一つとして通常期と長期休業期とで業務に繁閑の差が生じる教員の勤務態様の特殊性を勘案して、特に忙しい教員については、通常期の正規の勤務時間を多く割り振り、その分、長期休業期の正規の勤務時間を短縮することで、1年間を通じて平均すれば1週間あたり40時間労働となることが可能となるよう、1年間の変形労働時間制を導入することを検討する必要があるとの意見が出された。

他方、1年間の変形労働時間制については、長期休業期中においても、研修、教材・授業研究、補習、部活動等の多様な業務があること等を踏まえ、慎重な検討が必要との意見も出された。

これらの意見を踏まえて、1年間の変形労働時間制の導入については、教員勤務実態調査の最終報告の結果も鑑みながら、今後更に専門的・技術的な検討を進めていくことが必要である。

また、部活動や学校行事等により週休日や祝日に勤務を行う場合に、週休日の振替や代休日の指定を弾力的に行うことにより、繁閑の差が大きい教員の勤務態様の特殊性を踏まえて、長期休業期などの勤務時間に余裕のある期間の活用を促進する必要がある。なお、その際は、児童生徒や教員の心身の過度な負担とならないよう十分配慮する必要があるとともに、学校週5日制の趣旨に鑑み、週休日等への勤務については、引き続き、各学校の実情を踏まえて、必要な範囲内で実施することが必要である。

3. 部活動に係る勤務体系等の在り方

現在、部活動は、教育課程外に実施される学校において計画する教育活動の一つとされている。部活動指導は、主任等の命課と同様に年度はじめに校長から出された「部活動の監督・顧問」という職務命令によって命じられた付加的な職務であり、週休日等に4時間以上従事した場合には部活動指導業務に係る教員特殊業務手当（部活動手当）が支給されている。

教員勤務実態調査暫定集計の結果に見られるように、中学校の教諭にとって部活動指導に従事する時間がかかなり多くなっており、今後、中央教育審議会初等中等教育分科会の教育課程部会等における検討も踏まえつつ、部活動の位置付けを整理していくことが必要である。

部活動は、正規の勤務時間を超えて実施されている実態があるが、本来は、教員の他の職務と同様に、正規の勤務時間内で実施すべきものである。このため、外部指導者の活用を促進するとともに、部活動による時間外勤務が可能な限り生じることがないように、校長が適切に管理・監督するよう指導を行うことが必要である。

参 考 資 料

- 教員給与の見直しに係る経緯…………… 2 1
- 「主幹制」の導入状況について…………… 2 2
- 「スーパーティーチャー制度」の導入状況について…………… 2 4
- 学校の組織運営のイメージ…………… 2 6
- 人材確保法について…………… 2 7
- 教員給与改善の経緯等一覧…………… 2 8
- 一般行政職と教員の給与比較…………… 2 9
- 教員の手当一覧…………… 3 0
- 教員勤務実態調査（概要）…………… 3 1
- 教員・保護者意識調査（概要）…………… 3 8
- 諸外国の教員給与に関する実態調査（概要）…………… 4 0
- 「今後の初等中等教育改革の推進方策について」…………… 4 1
（諮問文、文部科学大臣諮問理由説明）
- 教職員給与の在り方に関するワーキンググループの設置について…………… 4 7
- 中央教育審議会委員名簿…………… 4 8
- 「今後の教員給与の在り方について」審議経過…………… 5 1

教員給与の見直しに係る経緯

平成17年12月24日「行政改革の重要方針」閣議決定

- 義務教育教職員の人材確保の観点から給与の優位性を定めた学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法（人材確保法）について、教職員を巡る雇用情勢の変化等を踏まえ、廃止を含めた見直しを行う。具体的には、教職員給与関係の法令を含め、教職員給与の在り方について検討を行い、平成18年度中に結論を得て、平成20年春に所要の制度改正を行う。

平成18年6月2日「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（行革推進法）」公布・施行

- 政府は、学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法の廃止を含めた見直しその他公立学校の教職員の給与の在り方に関する検討を行い、平成18年度中に結論を得て、平成20年4月を目途に必要な措置を講ずるものとする。（第56条第3項）

平成18年6月21日「教員給与の優遇分の取扱いについて」（財務省・文科省）（自民党歳出改革PTに提出・了承）

- 当面の縮減額
教員には一般行政職に支払われる時間外勤務手当が支給されない代わりに教職調整額が支給されるという特殊事情があることにかんがみ、当面の措置として、教員給与月額が一般行政職給与月額を上回る部分について縮減する。
- 残る優遇分
今後、教員の勤務実態調査の結果等に基づき、18年度末までに、教職調整額と時間外勤務手当との関係や、教職調整額の本給扱いの是非を含め、教員給与の在り方について全般的に検討し、その取り扱いについて結論を得る。その際、教員の職務の専門性から必要とされる要素（職務給）という観点からの配慮も必要。
- メリハリある給与体系の構築
あわせて、平成18年度末までにメリハリのある給与体系の構築について検討し、結論を得る。

平成18年7月7日「骨太の方針2006」閣議決定

- ヒト：「人財立国」の実現
 - ・ 学習指導要領改訂、全国的な学力調査、習熟度別・少人数指導、能力・実績に見合った教員の処遇等により教育の質の向上を図り、2010年までに国際学力調査における世界トップレベルを目指す。
- 各分野における歳出改革の具体的内容
文教
義務教育費国庫負担金について以下の見直しを行う。
 - ・ 地方公務員の給与構造改革や地方における民間給与水準への準拠を徹底させる。
 - ・ 人材確保法に基づく優遇措置を縮減するとともに、メリハリを付けた教員給与体系を検討する。その結果を退職手当等にも反映させる。

「主幹制」の導入状況について

1. 主幹制について

主幹は、学校の管理職を補佐して所属する教職員を監督するなど、担当する校務に関して一定の権限を有する職として、東京都において平成15年度から導入されており、現在、その他の各教育委員会においても同様の制度の導入・検討が進められている。

「新しい時代の義務教育を創造する」（平成17年10月26日中央教育審議会答申）

第3章 地方・学校の主体性と創意工夫で教育の質を高める

－学校・教育委員会の改革－

（1）学校の組織運営の見直し

ア 学校の自主性・自律性の確立

- 学校運営を支える機能の充実のため、教頭の複数配置を引き続き推進したり、主任が機能するよう更にその定着を図ることが重要である。それとともに、今後、管理職を補佐して担当する校務をつかさどるなど一定の権限を持つ主幹などの職を置くことができる仕組みについて検討する必要がある。
- 機動的な学校運営のため、前述の教頭の複数配置や主任制、主幹制なども活用しつつ、校長が、その権限と責任において決定すべき事項と、職員会議等を有効に活用することがふさわしい事項とを区別して学校運営に当たることが重要である。

2. 各教育委員会における「主幹制」導入状況

平成18年度における「主幹制」の導入・検討状況は以下のとおり。

① 制度あり	② 試行段階	③ 検討中	④ 導入予定なし
7	1	19	35

（総数：教職員人事権を有する62都道府県・指定都市）

※①の内訳・・・埼玉県（主幹）、東京都（主幹）、神奈川県（総括教諭）、大阪府（首席）、広島県（主幹）、川崎市（総括教諭）、横浜市（主幹教諭）

平成18年10月現在

都道府県・ 指定都市名	①制度あり	②試行段階	③検討中	④導入予定なし	名称等
北海道				○	
青森県			○		
岩手県				○	
宮城県				○	
秋田県				○	
山形県				○	
福島県				○	
茨城県			○		
栃木県				○	
群馬県			○		
埼玉県	○				主 幹
千葉県			○		
東京都	○				主 幹
神奈川県	○				総括教諭
新潟県				○	
富山県				○	
石川県			○		
福井県				○	
山梨県				○	
長野県				○	
岐阜県			○		
静岡県				○	
愛知県			○		
三重県				○	
滋賀県				○	
京都府			○		
大阪府	○				首 席 <主幹教諭>
兵庫県			○		
奈良県				○	
和歌山県				○	
鳥取県				○	
島根県				○	
岡山県			○		
広島県	○				主 幹
山口県			○		
徳島県				○	
香川県				○	
愛媛県			○		
高知県				○	
福岡県				○	
佐賀県				○	
長崎県				○	
熊本県			○		
大分県			○		
宮崎県			○		
鹿児島県				○	
沖縄県				○	
札幌市				○	
仙台市				○	
さいたま市			○		
千葉市				○	
川崎市	○				総括教諭
横浜市	○				主幹教諭
静岡市			○		
名古屋市				○	
京都市		○			副教頭
大阪市			○		<首席>
堺市			○		
神戸市				○	
広島市				○	
北九州市				○	
福岡市				○	
合 計	7	1	19	35	

「スーパーティーチャー制度」の導入状況について

1. 「スーパーティーチャー制度」について

教員のキャリアを複線化し、高い指導力を有する教員を「スーパーティーチャー」として位置付け、他の教員の指導や研修会の講師を担当させるなどの取り組みが、各教育委員会において進められているところ。

「新しい時代の義務教育を創造する」（平成17年10月26日中央教育審議会答申）

第2章 教師に対する揺るぎない信頼を確立する

－教師の質の向上－

(2) 信頼される教師の養成・確保

エ 教員評価の改善・充実

- 高い指導力のある優れた教師を位置づけるものとして、教育委員会の判断で、スーパーティーチャーなどのような職種を設けて処遇し、他の教師への指導助言や研修に当たるようにするなど、教師のキャリアの複線化を図ることができるようにする必要がある。

2. 各教育委員会における「スーパーティーチャー制度」導入状況

平成18年度における「スーパーティーチャー」の導入・検討状況は以下のとおり。

① 制度あり	② 導入を検討中	③ 導入予定なし
11	29	22

(総数：教職員人事権を有する62都道府県・指定都市)

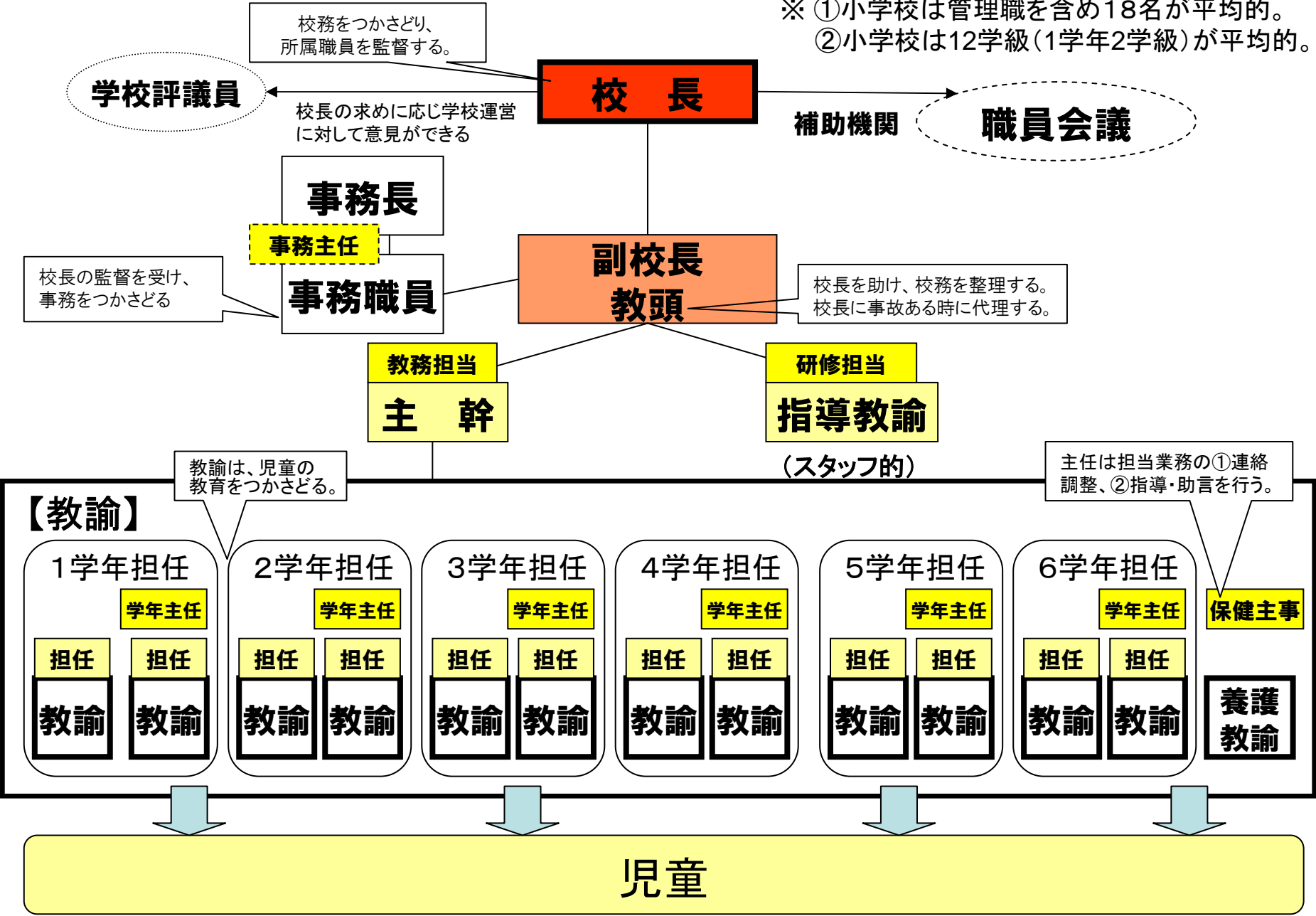
※①の内訳・・・岩手県（教頭（指導担当））、秋田県（教育専門監）、茨城県（ティーチャーオブティーチャーズ）、埼玉県（はつらつ先生）、富山県（授業力向上アドバイザー）、岐阜県（文化・スポーツ専門指導員）、大阪府（指導教諭）、広島県（エキスパート教員）、愛媛県（えひめ授業の鉄人）、宮崎県（スーパーティーチャー）、京都市（スーパーティーチャー）

平成18年10月現在

都道府県・指定都市名	①制度あり	②導入を検討中	③導入予定なし	名称
北海道			○	
青森県		○		
岩手県	○			教頭(指導担当)
宮城県			○	
秋田県	○			教育専門監
山形県			○	
福島県			○	
茨城県	○			ティーチャー オブ ティーチャーズ
栃木県			○	
群馬県		○		
埼玉県	○			はつらつ先生
千葉県		○		
東京都		○		<授業カスペシャリスト>
神奈川県		○		
新潟県			○	
富山県	○			授業力向上アドバイザー
石川県		○		
福井県		○		
山梨県		○		
長野県		○		
岐阜県	○			文化・スポーツ専門指導員
静岡県		○		
愛知県		○		
三重県		○		
滋賀県		○		
京都府		○	○	
大阪府	○			指導教諭
兵庫県			○	
奈良県		○		
和歌山県			○	
鳥取県			○	
島根県		○		
岡山県		○		
広島県	○			エキスパート教員
山口県		○		
徳島県		○		
香川県		○		
愛媛県	○			えひめ授業の鉄人
高知県			○	
福岡県		○		
佐賀県		○		
長崎県		○		
熊本県			○	
大分県			○	
宮崎県	○			スーパーティーチャー
鹿児島県			○	
沖縄県			○	
札幌市			○	
仙台市			○	
さいたま市			○	
千葉市			○	
川崎市			○	
横浜市			○	
静岡市		○		
名古屋市			○	
京都市	○			スーパーティーチャー
大阪市		○		<指導教諭>
堺市		○		
神戸市		○		
広島市		○		
北九州市		○		
福岡市		○		
合計	11	29	22	

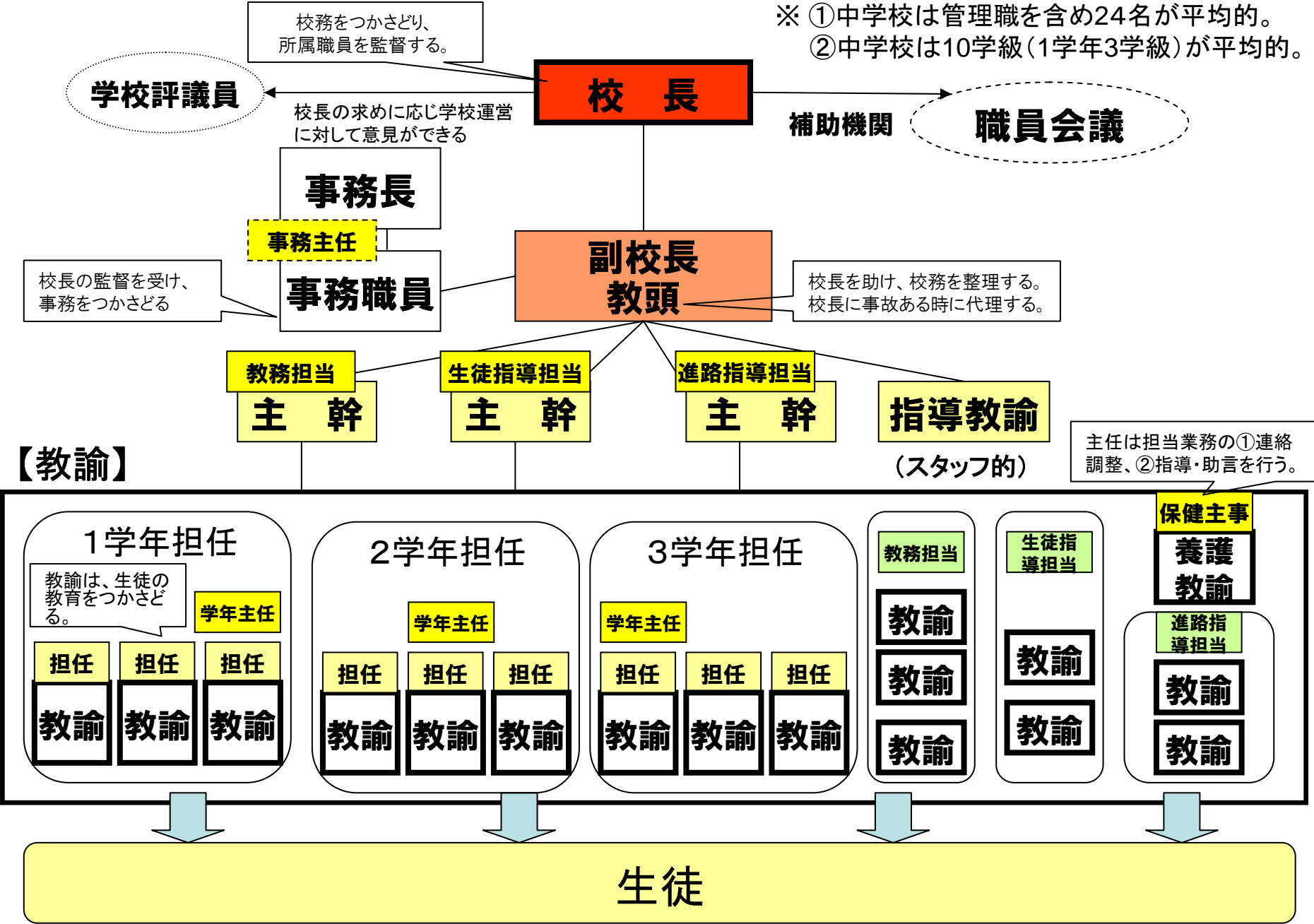
学校の組織運営のイメージ(小学校の新タイプ)

※ ①小学校は管理職を含め18名が平均的。
 ②小学校は12学級(1学年2学級)が平均的。



学校の組織運営のイメージ(中学校の新タイプ)

※ ①中学校は管理職を含め24名が平均的。
 ②中学校は10学級(1学年3学級)が平均的。



人材確保法について

1. 意義

人材確保法は、教員の給与を一般の公務員より優遇することを定め、教員に優れた人材を確保し、もって義務教育水準の維持向上を図ることを目的とする

2. 経緯

昭和46年6月 中央教育審議会答申

「教職への人材誘致の見地から優遇措置が必要」との指摘

47年7月 自民党文教制度調査会、文教部会による提言

「教員の養成・再教育ならびに身分・待遇について抜本的改革を断行し、今後行われるあらゆる教育改革の出発点としたい」との提言

48年2月 人材確保法の国会提出（翌年2月公布施行）

3. 現状

- 三次にわたる計画的改善より合計25%引上げの予算措置
(S48年度～53年度)
- 現在、教員給与の優遇措置が次第に低下

一般行政職と教育職員の平均給与月額の比較（平成13～17年度における平均）

	平均給与月額	指数
一般行政職	399,128円	97.24 (△2.76)
小・中学校教育職	410,451円	<u>100</u>

※ 平均年齢、学歴を同一条件にして比較

給与水準の比較に適さない通勤手当、住居手当、地域手当等を除く

教員給与改善の経緯等一覧

☆人材確保法公布（49年2月25日）

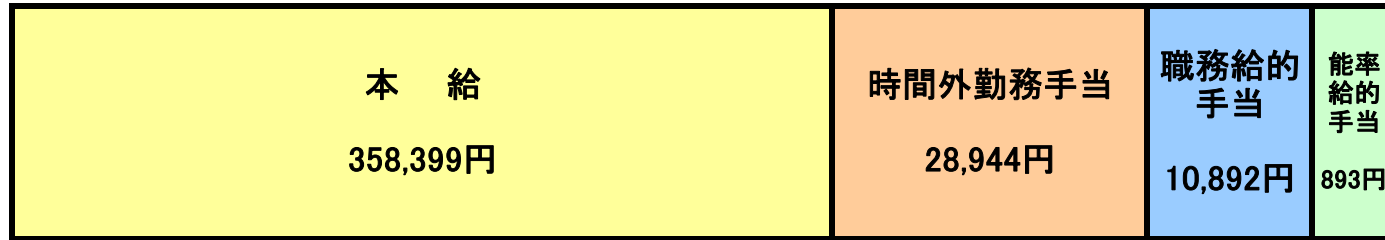
		予 算	人事院勧告	給与法改正	改善の実施
		48年度 136億円 [本俸 10%相当 49年 1月~3月分]	49年3月18日 ・ <u>本俸9%up</u> [・ 初任給の引上げ ・ 最高号俸の引上げ (2号俸) ・ 行政職との逆転防止]	49年 3月27日	49年1月1日
		49年度 161億円 [本俸 10%相当 50年 1月~3月分]	50年3月17日 ・ <u>本俸3%up</u> ・ <u>義務教育等教員特別 手当4%の新設</u>	50年 3月31日	50年1月1日
第 3 次 改 善	第 1 回	52年度 224億円 [本 俸 2.5%相当]	51年3月11日 ・ 義務教育等教員特別 手当 up (4%→6%) ・ 校長・教頭全員昇格 ・ 主任手当の新設 [日 額 200円 月 5,000円] ・ 部活動手当 日額500円の新設	52年 12月21日	52年4月1日 [部活動手当は 52年12月21日]
	第 2 回	53年度 179億円 [本 俸 2.5%相当]	53年8月11日 ・ 中堅教員の俸給表改善 ・ <u>義務教育等教員特別 手当up</u> (15,200円 → 20,200円) ・ 主任手当の支給対象 拡大(2種類程度) ・ 部活動手当の支給要件 の緩和(5時間→4時間) ・ 管理職手当の引上げ (大規模校に限る) (校長12%→14%) (教頭10%→12%) ・ 幼稚園教員に特別手当 を1/2支給	53年 10月21日	53年4月1日 [・ 主任手当の支 給対象拡大 53年7月1日 ・ 部活動手当の 支給要件の緩 和 53年10月21日 ・ 管理職手当の 引上げ 54年1月1日]
	第 2 回 一部残 りの措 置	54年度 50億円	54年8月10日 ・ 中堅教員の俸給表改善 ・ 管理職手当の支給範囲 の拡大(大規模のみ)	54年 12月12日	54年4月1日

※第1次～第3次の改善で、予算上、25%の改善が図られた。そのうち、人事院勧告により、本俸と義務教育等教員特別手当を合わせて、20%の改善が図られた。

一般行政職と教員の給与比較

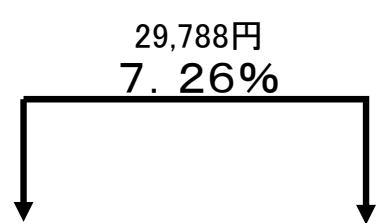
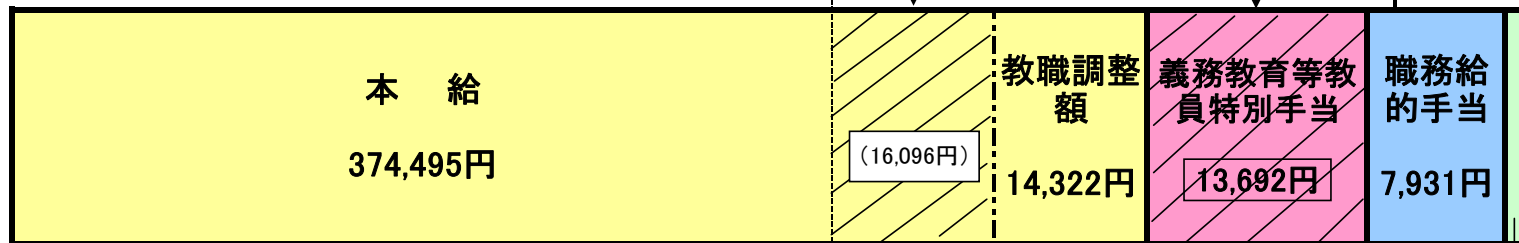
(平成13～17年度における5年間平均ベース)

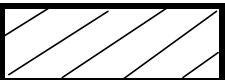
一般行政職 給与月額 399,128円



11,323円
2.76%

教員 給与月額 410,451円



 教員の優遇分

能率給的
手当
11円

※一般行政職、教員ともに平均年齢42歳（大卒）とした場合の平均給与月額

教員の手当一覧

給料の調整額	特殊学級担当教員及び特殊教育諸学校の教員が対象
教職調整額	校長、教頭を除く教員が対象（給料の4%）
義務教育等 教員特別手当 (新設)	教育職給料表（二）、（三）適用者の教育職員が対象（定額）
教員特殊業務手当	<p>非常災害時等の緊急業務（児童生徒の保護又は防災・復旧業務） 3,200円（支給要件：8時間程度）</p> <p style="padding-left: 40px;">" (" 救急業務) 3,000円 (" : ")</p> <p style="padding-left: 40px;">" (" 補導業務) 3,000円 (" : ")</p> <p>修学旅行等指導業務 1,700円 (" : ")</p> <p>対外運動競技等引率指導業務 1,700円 (" : ")</p> <p style="background-color: #e0e0e0;">部活動指導業務（新設） 1,200円 (" : 4時間程度)</p> <p>入学試験業務 900円 (" : 8時間程度)</p> <p>※ 甚大災害時においては、非常災害時等の緊急業務（児童生徒の保護又は防災・復旧業務）に従事した場合の2倍の額(6,400円)を支給</p>
多学年学級担当手当	2個学年で編制されている学級の担当教員が対象（日額290円）
教育業務連絡指導手当 (新設)	いわゆる主任手当（日額200円）
管理職手当 (引き上げ)	支給率 校長16%（一部）、14%（大規模校）、12%、 教頭12%（大規模校）、10%、部主事8%
管理職員特別勤務手当	休日等に勤務した校長・教頭・部主事が対象(3種 8,000円, 4種 6,000円, 5種 4,000円)
へき地手当	支給率 級の別に応じて25%を超えない範囲内

の網掛けは、人材確保法による手当。

（人材確保法による給与改善により、義務教育等教員特別手当、教育業務連絡指導手当、部活動指導業務手当は新設。管理職手当は支給割合の引き上げ。）

教員勤務実態調査暫定集計（7～11月分）の概要

- この暫定集計は、平成18年7月から12月までの6ヶ月間を4週間毎の6期に分けた調査のうちの、7～11月分についてまとめた集計したものであり、今後順次、調査・集計を行う。
- したがって、本調査暫定集計は教員勤務実態調査のうちの一部の調査結果であり、今後12月までの全ての期間の調査結果を踏まえた上で、教員の勤務実態を分析し、評価することが必要。

教員勤務実態調査の目的

全公立小中学校の教職員の勤務や給与の在り方等を検討するにあたり、教職員の勤務実態を把握する。

調査時期

7月分：平成18年 7月 3日 ～ 7月30日（28日間）

※この期間のうち、各学校の夏季休業日を除いた上で集計。

8月分：平成18年 7月31日 ～ 8月27日（28日間）

※この期間のうち、各学校の夏季休業日のみを集計。

9月分：平成18年 8月28日 ～ 9月24日（28日間）

※この期間のうち、各学校の夏季休業日を除いた上で集計。

10月分：平成18年 9月25日 ～ 10月22日（28日間）

※この期間のうち、各学校の秋季休業日を除いた上で集計。

11月分：平成18年10月23日 ～ 11月19日（28日間）

※この期間のうち、各学校の秋季休業日を除いた上で集計。

調査対象

全国の公立小・中学校のうち、地域・学校規模のバランスを考慮して無作為に抽出した学校（各180校）。

- 調査対象校 **7月分：小学校164校（3,556人）、中学校168校（4,174人）**
8月分：小学校168校（3,540人）、中学校171校（4,226人）
9月分：小学校162校（3,446人）、中学校157校（3,934人）
10月分：小学校151校（3,326人）、中学校158校（3,915人）
11月分：小学校171校（3,715人）、中学校172校（4,372人）

※毎月調査対象校を変更（1校の調査期間は1月間のみ）

- 調査対象教員： 校長、教頭、教諭、栄養教諭、養護教諭、講師（常勤）

本暫定集計における勤務時間の考え方

各学校における「規定勤務時間」（始業時刻～終業時刻）以外に、学校において勤務をした時間を「残業時間」として捉え、「規定勤務時間」と「残業時間」の合計時間を「勤務時間」としている。

▼職名別

		勤務日														
		勤務時間					左のうち 残業時間					持帰り時間				
		第1期 (通常期)	第2期 (夏季休業期)	第3期 (通常期)	第4期 (通常期)	第5期 (通常期)	第1期 (通常期)	第2期 (夏季休業期)	第3期 (通常期)	第4期 (通常期)	第5期 (通常期)	第1期 (通常期)	第2期 (夏季休業期)	第3期 (通常期)	第4期 (通常期)	第5期 (通常期)
小学校	校長	10時間17分	8時間35分	9時間53分	10時間14分	10時間11分	1時間43分	0時間31分	1時間33分	1時間39分	1時間38分	0時間15分	0時間12分	0時間11分	0時間16分	0時間12分
	教頭・副校長	11時間52分	9時間09分	11時間19分	11時間47分	11時間23分	3時間11分	0時間57分	2時間49分	3時間05分	2時間46分	0時間19分	0時間11分	0時間11分	0時間15分	0時間14分
	教諭	10時間37分	8時間03分	10時間19分	10時間34分	10時間32分	1時間47分	0時間14分	1時間34分	1時間42分	1時間40分	0時間53分	0時間16分	0時間34分	0時間38分	0時間38分
	講師	10時間34分	7時間56分	10時間12分	10時間36分	10時間29分	1時間43分	0時間09分	1時間26分	1時間41分	1時間37分	0時間42分	0時間06分	0時間24分	0時間28分	0時間27分
	養護教諭	9時間43分	8時間00分	9時間34分	9時間40分	9時間38分	1時間02分	0時間12分	0時間56分	0時間56分	0時間58分	0時間13分	0時間09分	0時間12分	0時間09分	0時間12分
	栄養教諭	10時間49分	8時間33分	9時間54分	9時間15分	9時間59分	2時間06分	0時間00分	1時間31分	0時間27分	1時間13分	0時間28分	0時間18分	0時間15分	0時間11分	1時間02分
	その他	10時間37分	8時間18分	10時間32分	10時間28分	9時間35分	2時間00分	0時間19分	1時間38分	1時間31分	1時間08分	0時間29分	0時間23分	0時間13分	0時間33分	0時間07分
	合計	10時間37分	8時間08分	10時間16分	10時間33分	10時間30分	1時間48分	0時間16分	1時間35分	1時間43分	1時間40分	0時間47分	0時間15分	0時間30分	0時間34分	0時間33分
中学校	校長	10時間16分	8時間39分	10時間14分	10時間17分	10時間19分	1時間48分	0時間33分	1時間48分	1時間46分	1時間50分	0時間17分	0時間12分	0時間09分	0時間11分	0時間10分
	教頭・副校長	11時間59分	9時間17分	11時間43分	11時間38分	11時間45分	3時間24分	1時間03分	3時間09分	3時間04分	3時間05分	0時間10分	0時間14分	0時間07分	0時間08分	0時間09分
	教諭	11時間16分	8時間28分	10時間57分	10時間59分	11時間00分	2時間26分	0時間26分	2時間10分	2時間07分	2時間08分	0時間27分	0時間15分	0時間21分	0時間23分	0時間22分
	講師	11時間19分	8時間18分	10時間54分	11時間06分	11時間04分	2時間30分	0時間21分	2時間10分	2時間14分	2時間13分	0時間18分	0時間06分	0時間11分	0時間17分	0時間15分
	養護教諭	10時間10分	8時間02分	10時間03分	9時間58分	10時間01分	1時間31分	0時間11分	1時間22分	1時間15分	1時間16分	0時間13分	0時間09分	0時間11分	0時間09分	0時間09分
	栄養教諭	10時間32分	7時間49分	該当者なし	9時間52分	該当者なし	1時間34分	0時間00分	該当者なし	1時間22分	該当者なし	0時間00分	0時間00分	該当者なし	0時間34分	該当者なし
	その他	8時間27分	7時間03分	11時間10分	10時間59分	9時間41分	0時間00分	0時間25分	2時間16分	2時間03分	0時間57分	0時間12分	0時間18分	0時間23分	0時間23分	0時間00分
	合計	11時間13分	8時間28分	10時間53分	10時間55分	10時間56分	2時間25分	0時間27分	2時間09分	2時間06分	2時間07分	0時間25分	0時間14分	0時間19分	0時間21分	0時間20分
合計	校長	10時間17分	8時間37分	10時間03分	10時間16分	10時間15分	1時間45分	0時間32分	1時間41分	1時間43分	1時間44分	0時間16分	0時間12分	0時間10分	0時間14分	0時間11分
	教頭・副校長	11時間56分	9時間13分	11時間31分	11時間42分	11時間34分	3時間18分	1時間00分	2時間59分	3時間05分	2時間56分	0時間14分	0時間12分	0時間09分	0時間12分	0時間11分
	教諭	10時間58分	8時間17分	10時間39分	10時間48分	10時間47分	2時間08分	0時間21分	1時間54分	1時間56分	1時間55分	0時間39分	0時間16分	0時間27分	0時間30分	0時間29分
	講師	10時間58分	8時間09分	10時間35分	10時間53分	10時間49分	2時間09分	0時間16分	1時間50分	1時間59分	1時間58分	0時間29分	0時間06分	0時間17分	0時間22分	0時間20分
	養護教諭	9時間57分	8時間01分	9時間49分	9時間49分	9時間50分	1時間17分	0時間12分	1時間09分	1時間05分	1時間07分	0時間13分	0時間09分	0時間11分	0時間09分	0時間11分
	栄養教諭	10時間46分	8時間11分	9時間54分	9時間27分	9時間59分	2時間00分	0時間00分	1時間31分	0時間46分	1時間13分	0時間23分	0時間09分	0時間15分	0時間18分	1時間02分
	その他	9時間53分	7時間48分	10時間53分	10時間50分	9時間37分	1時間20分	0時間21分	1時間59分	1時間53分	1時間05分	0時間23分	0時間21分	0時間19分	0時間26分	0時間05分
	合計	10時間56分	8時間19分	10時間36分	10時間45分	10時間44分	2時間08分	0時間22分	1時間53分	1時間55分	1時間55分	0時間35分	0時間15分	0時間24分	0時間27分	0時間26分

教諭の1ヶ月あたりの残業時間（1日分 × 20日）

42時間47分 7時間02分 38時間02分 38時間43分 38時間33分

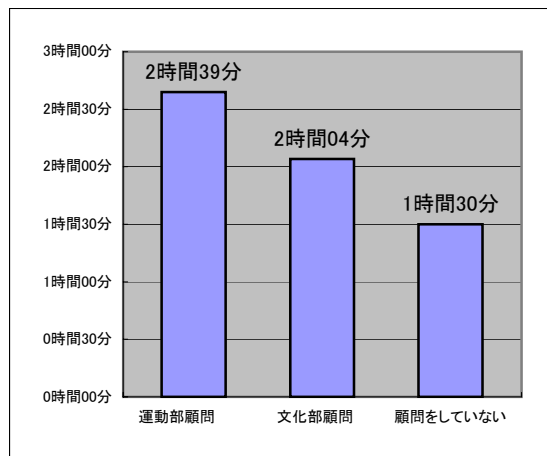
●勤務日・1日あたりのデータ (勤務時間)

▼教諭

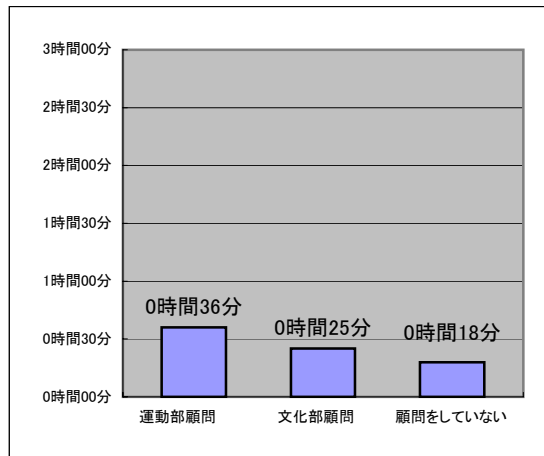
	勤務時間														
	第1期(通常期)			第2期(夏季休業期)			第3期(通常期)			第4期(通常期)			第5期(通常期)		
	小学校	中学校	平均	小学校	中学校	平均	小学校	中学校	平均	小学校	中学校	平均	小学校	中学校	平均
a 朝の業務	0時間33分	0時間35分	0時間34分	0時間05分	0時間04分	0時間04分	0時間30分	0時間34分	0時間32分	0時間32分	0時間33分	0時間33分	0時間33分	0時間34分	0時間33分
b 授業	3時間51分	2時間58分	3時間22分	0時間03分	0時間04分	0時間03分	3時間52分	3時間10分	3時間29分	3時間57分	3時間13分	3時間33分	3時間58分	3時間11分	3時間33分
c 授業準備	0時間44分	0時間55分	0時間50分	1時間04分	0時間43分	0時間53分	0時間54分	1時間04分	1時間00分	1時間04分	1時間11分	1時間08分	1時間09分	1時間11分	1時間10分
d 学習指導	0時間12分	0時間04分	0時間08分	0時間23分	0時間17分	0時間20分	0時間08分	0時間06分	0時間07分	0時間09分	0時間05分	0時間07分	0時間08分	0時間05分	0時間06分
e 成績処理	1時間12分	1時間03分	1時間07分	0時間15分	0時間13分	0時間14分	0時間37分	0時間28分	0時間32分	0時間38分	0時間35分	0時間36分	0時間33分	0時間25分	0時間28分
f 生徒指導(集団)	1時間16分	1時間06分	1時間10分	0時間03分	0時間03分	0時間03分	1時間14分	1時間03分	1時間08分	1時間19分	1時間08分	1時間13分	1時間17分	1時間06分	1時間11分
g 生徒指導(個別)	0時間05分	0時間17分	0時間11分	0時間01分	0時間06分	0時間04分	0時間04分	0時間13分	0時間09分	0時間04分	0時間14分	0時間10分	0時間04分	0時間22分	0時間14分
h 部活動・クラブ活動	0時間07分	1時間06分	0時間39分	0時間11分	2時間22分	1時間22分	0時間06分	0時間51分	0時間31分	0時間08分	0時間50分	0時間31分	0時間06分	0時間34分	0時間21分
i 児童会・生徒会指導	0時間04分	0時間06分	0時間05分	0時間00分	0時間03分	0時間02分	0時間05分	0時間08分	0時間07分	0時間04分	0時間07分	0時間05分	0時間03分	0時間06分	0時間05分
j 学校行事	0時間10分	0時間18分	0時間14分	0時間16分	0時間15分	0時間15分	0時間48分	1時間12分	1時間01分	0時間34分	0時間45分	0時間40分	0時間29分	0時間53分	0時間42分
k 学年・学級経営	0時間18分	0時間33分	0時間26分	0時間22分	0時間10分	0時間16分	0時間17分	0時間26分	0時間22分	0時間14分	0時間28分	0時間22分	0時間14分	0時間27分	0時間21分
l 学校経営	0時間20分	0時間21分	0時間20分	0時間40分	0時間24分	0時間31分	0時間18分	0時間16分	0時間17分	0時間15分	0時間16分	0時間16分	0時間15分	0時間18分	0時間17分
m 会議・打合せ	0時間32分	0時間28分	0時間30分	0時間30分	0時間19分	0時間24分	0時間32分	0時間26分	0時間28分	0時間32分	0時間24分	0時間28分	0時間31分	0時間29分	0時間30分
n 事務・報告書作成	0時間20分	0時間24分	0時間22分	0時間44分	0時間44分	0時間44分	0時間12分	0時間16分	0時間14分	0時間14分	0時間17分	0時間15分	0時間11分	0時間19分	0時間15分
o 校内研修	0時間07分	0時間03分	0時間05分	0時間33分	0時間17分	0時間24分	0時間08分	0時間03分	0時間05分	0時間11分	0時間04分	0時間07分	0時間15分	0時間04分	0時間09分
p 保護者・PTA対応	0時間16分	0時間23分	0時間20分	0時間07分	0時間06分	0時間06分	0時間04分	0時間04分	0時間04分	0時間05分	0時間06分	0時間06分	0時間06分	0時間10分	0時間08分
q 地域対応	0時間01分	0時間01分	0時間01分	0時間01分	0時間02分	0時間01分	0時間01分	0時間00分	0時間00分	0時間00分	0時間00分	0時間00分	0時間00分	0時間01分	0時間01分
r 行政・関係団体対応	0時間00分	0時間01分	0時間00分	0時間01分	0時間01分	0時間01分	0時間00分	0時間00分	0時間00分	0時間00分	0時間01分	0時間01分	0時間00分	0時間01分	0時間01分
s 校務としての研修	0時間04分	0時間04分	0時間04分	1時間12分	0時間50分	1時間00分	0時間04分	0時間04分	0時間04分	0時間08分	0時間07分	0時間07分	0時間13分	0時間11分	0時間12分
t 会議	0時間03分	0時間07分	0時間05分	0時間12分	0時間15分	0時間14分	0時間03分	0時間06分	0時間05分	0時間05分	0時間08分	0時間07分	0時間05分	0時間08分	0時間07分
u その他の校務	0時間13分	0時間15分	0時間14分	1時間12分	0時間59分	1時間05分	0時間14分	0時間16分	0時間15分	0時間13分	0時間15分	0時間14分	0時間14分	0時間17分	0時間15分
v 休憩・休息	0時間09分	0時間10分	0時間09分	0時間48分	0時間41分	0時間44分	0時間09分	0時間11分	0時間10分	0時間06分	0時間07分	0時間07分	0時間06分	0時間07分	0時間07分
合計(a~u)	10時間37分	11時間16分	10時間58分	8時間03分	8時間28分	8時間17分	10時間19分	10時間57分	10時間39分	10時間34分	10時間59分	10時間48分	10時間32分	11時間00分	10時間47分
児童生徒の指導に直接的にかかわる業務	6時間20分	6時間34分	6時間27分	1時間04分	3時間19分	2時間17分	6時間50分	7時間21分	7時間06分	6時間49分	7時間00分	6時間55分	6時間41分	6時間54分	6時間48分
児童生徒の指導に間接的にかわる業務	2時間15分	2時間31分	2時間24分	1時間42分	1時間08分	1時間23分	1時間49分	1時間59分	1時間55分	1時間57分	2時間15分	2時間07分	1時間56分	2時間04分	2時間00分
学校の運営にかかわる業務及びその他の校務	1時間42分	1時間44分	1時間43分	5時間06分	3時間50分	4時間24分	1時間34分	1時間29分	1時間31分	1時間40分	1時間35分	1時間37分	1時間47分	1時間49分	1時間48分
外部対応	0時間18分	0時間25分	0時間22分	0時間10分	0時間10分	0時間10分	0時間05分	0時間06分	0時間06分	0時間07分	0時間09分	0時間08分	0時間07分	0時間12分	0時間10分

○部活動の顧問の有無別における勤務日1日あたり平均残業時間(中学校のみ)【教諭】

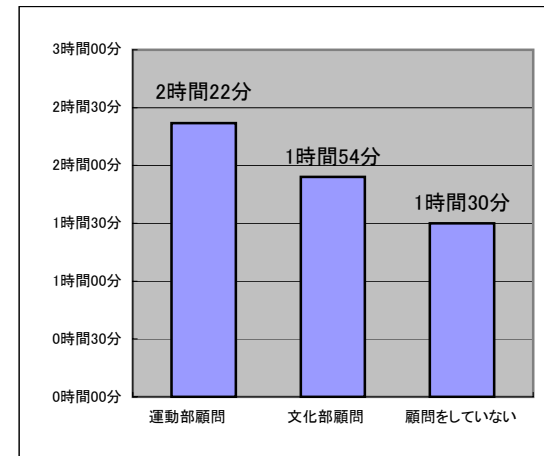
【第1期(7月分)】(通常期)



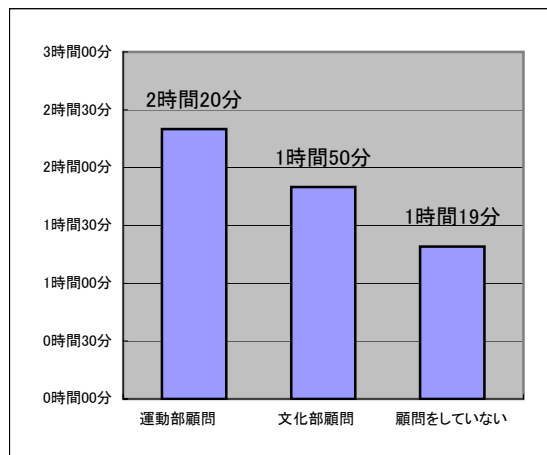
【第2期(8月分)】(夏季休業期)



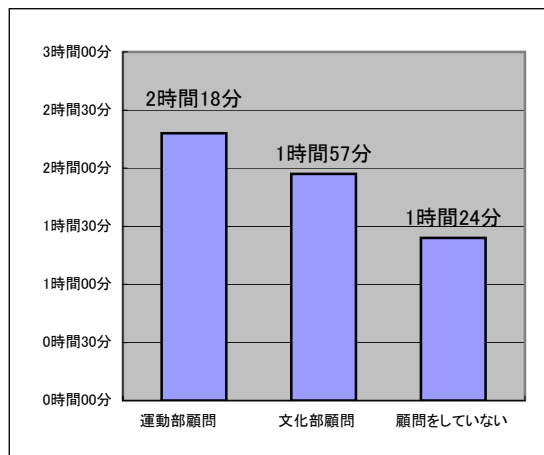
【第3期(9月分)】(通常期)



【第4期(10月分)】(通常期)

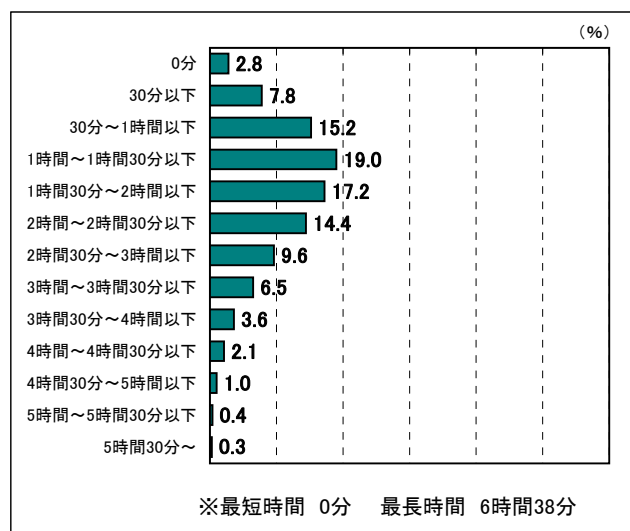


【第5期(11月分)】(通常期)

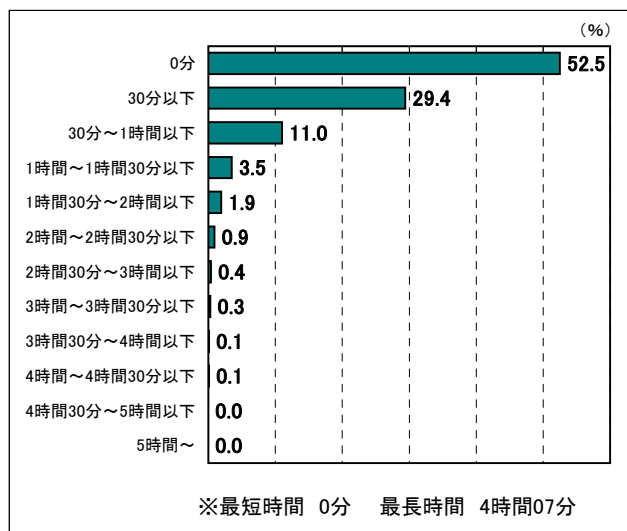


● 勤務日・1日あたり平均の残業時間の分布【小学校】

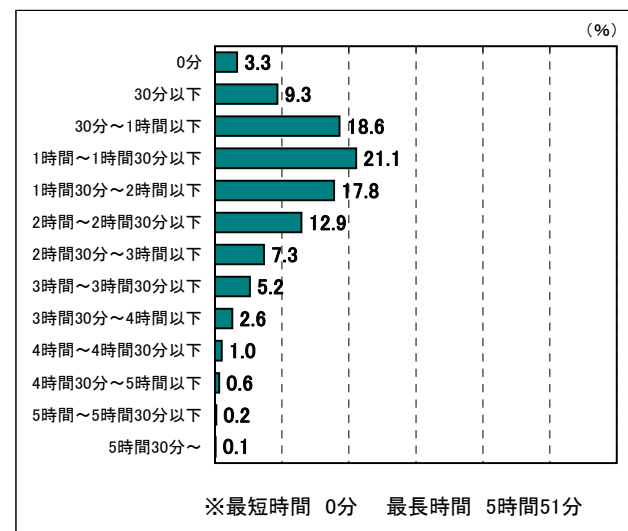
【第1期(7月分)】(通常期)



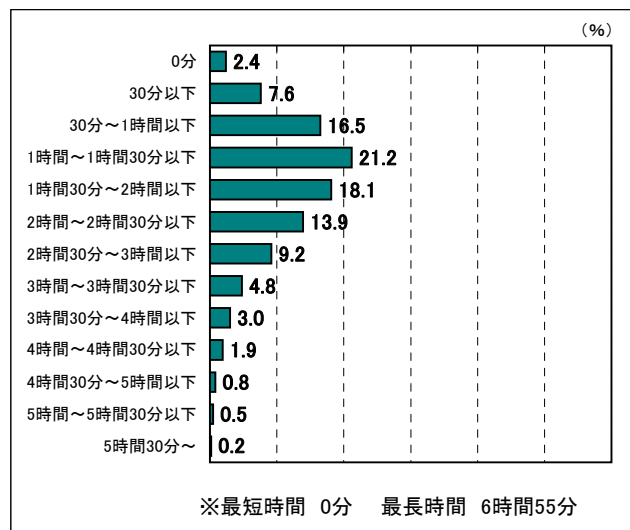
【第2期(8月分)】(夏季休業期)



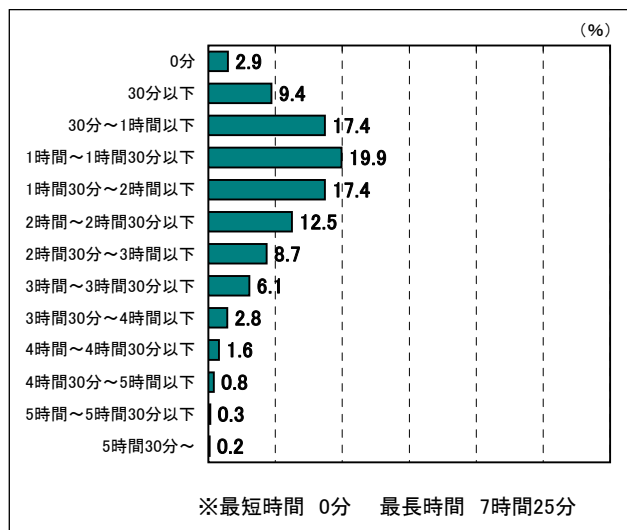
【第3期(9月分)】(通常期)



【第4期(10月分)】(通常期)

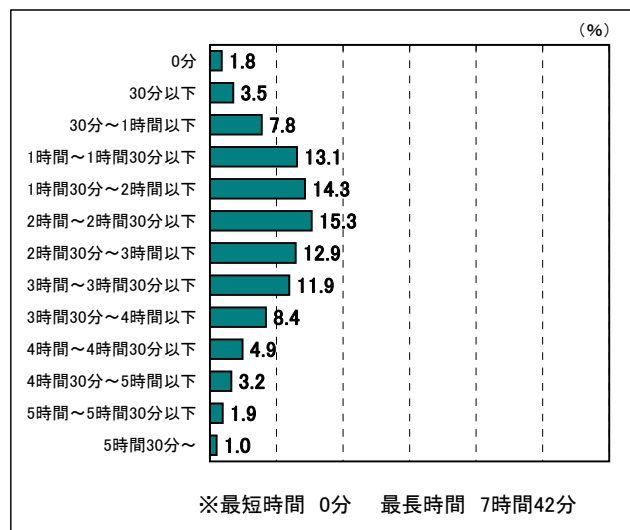


【第5期(11月分)】(通常期)

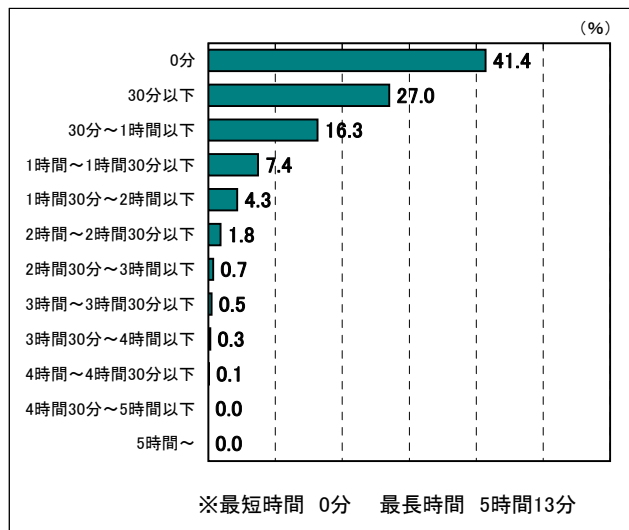


● 勤務日・1日あたり平均の残業時間の分布【中学校】

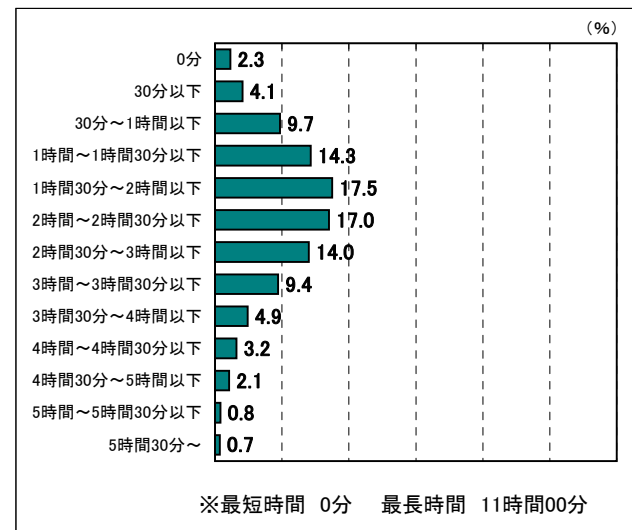
【第1期(7月分)】(通常期)



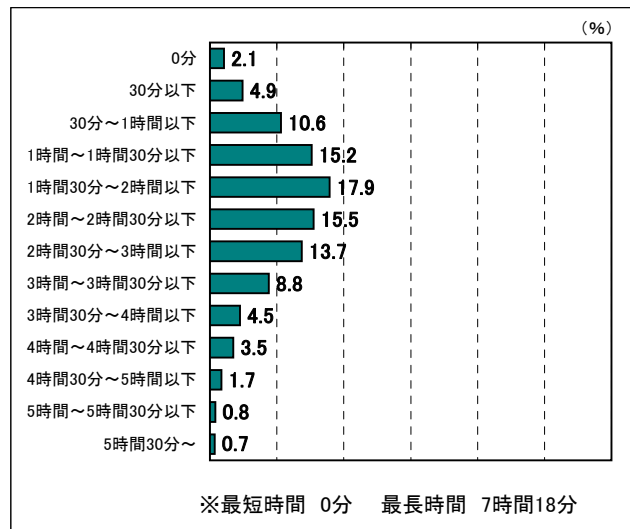
【第2期(8月分)】(夏季休業期)



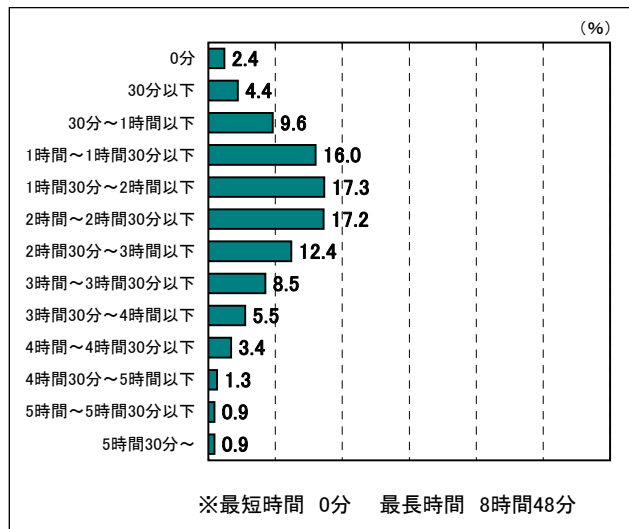
【第3期(9月分)】(通常期)



【第4期(10月分)】(通常期)



【第5期(11月分)】(通常期)



●業務の分類について

業務の分類		
a	朝の業務	朝打合せ、朝学習・朝読書の指導、朝の会、朝礼、出欠確認など
b	授業	正規の授業時間に行われる教科・道徳・特別活動・総合的な学習の時間の授業、試験監督など
c	授業準備	指導案作成、教材研究・教材作成、授業打合せ、総合的な学習の時間・体験学習の準備など
d	学習指導	正規の授業時間以外に行われる学習指導(補習指導、個別指導など)、質問への対応、水泳指導など
e	成績処理	成績処理にかかわる事務、試験問題作成、採点、評価、提出物の確認・コメント記入、通知表記入、調査書作成、指導要録作成など
f	生徒指導(集団)	正規の授業時間以外に行われる次のような指導:給食・栄養指導、清掃指導、登下校指導・安全指導、遊び指導(児童生徒とのふれ合いの時間)、健康・保健指導(健康診断、身体測定、けが・病気の対応を含む)、生活指導、全校集会、避難訓練など
g	生徒指導(個別)	個別の面談、進路指導・相談、生活相談、カウンセリング、課題を抱えた児童生徒の支援など
h	部活動・クラブ活動	授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導、対外試合引率(引率の移動時間を含む)など
i	児童会・生徒会指導	児童会・生徒会指導、委員会活動の指導など
j	学校行事	修学旅行、遠足、体育祭、文化祭、発表会、入学式・卒業式、始業式・終業式などの学校行事、学校行事の準備など
k	学年・学級経営	学級活動(学活・ホームルーム)、連絡帳の記入、学年・学級通信作成、名簿作成、掲示物作成、動植物の世話、教室環境管理、備品整理など
l	学校経営	校務分掌にかかわる業務、部下職員・初任者・教育実習生などの指導・面談、安全点検・校内巡視、機器点検、点検立会い、校舎環境整理、日番など
m	会議・打合せ	職員会議、学年会、教科会、成績会議、学校評議会、その他教員同士の打合せ・情報交換、業務関連の相談、会議・打合せの準備など
n	事務・報告書作成	業務日誌作成、資料・文書(調査統計、校長・教育委員会等への報告書、学校運営にかかわる書類、予算・費用処理にかかわる書類など)の作成、年度末・学期末の部下職員評価、自己目標設定など
o	校内研修	校内研修、校内の勉強会・研究会、授業見学、学年研究会など
p	保護者・PTA対応	学級懇談会、保護者会、保護者との面談や電話連絡、保護者対応、家庭訪問、PTA関連活動、ボランティア対応など
q	地域対応	町内会・地域住民への対応・会議、地域安全活動(巡回・見回りなど)、地域への協力活動など
r	行政・関係団体対応	教育委員会関係者、保護者・地域住民以外の学校関係者、来校者(業者、校医など)の対応など
s	校務としての研修(校外)	初任者研修、校務としての研修、出張をともなう研修など
t	会議(校外)	校外での会議・打合せ、出張をともなう会議など
u	その他の校務	上記に分類できないその他の校務など
v	休憩・休息	校務と関係のない雑談、休憩・休息など

教員・保護者意識調査の概要

目 的

近年、教育現場を取り巻く環境がますます多様化・複雑化している中で、教員本人及び保護者を対象に、学校や教員の在り方等に対する意識を把握する。この調査結果等を踏まえ、学校の管理運営体制や教員の職務、教員給与の在り方について検討を行う。

調査時期

平成18年10月

調査対象

全国の公立小・中学校のうち、地域・学校規模のバランスを考慮して無作為に抽出した学校（各180校）。

※先に実施した「教員勤務実態調査」第1期（7月3日～7月30日）の対象校と同様の学校を対象としている。

【調査対象校】

354校（小学校176校、中学校178校） 8,059人

※有効回答率 89.8%

【調査対象教員】

校長、教頭、教諭、栄養教諭、養護教諭、講師（常勤）

【調査対象保護者】

調査対象校ごとに無作為で学年（小学校1～6年生、中学校1～3年生）を指定し、その第1学級に在籍する児童・生徒の保護者

回答数 6,723人 ※有効回答率 47.5%

教員・保護者意識調査結果のポイント

教員・保護者意識調査の結果から、以下のような傾向が見受けられた。

教員の意識

- 教員は、教師という職業にやりがいや誇りを持っているが、残業や休日出勤も多く、休暇を取りづらいと考えている。
- 「授業」を忙しいと感じていることは少ないが、「成績処理」、「授業準備」、「事務・報告書作成」などのデスクワーク的な業務に忙しさを感じている。
- 忙しさを解消するためには、教職員を増やして役割分担するとともに、事務的な業務の合理化を図ることが必要。また、勤務時間の割り振りを行うことなど、勤務時間を弾力的に運用させることが必要と考えている。
- 教員は、教科指導以外では「集団生活を通じて他人への思いやりの心を育てること」が教員の重要な役割だと考えている。一方、「しつけ」は家庭等に対応すべきだと考えている。
- 教員は、他の公務員よりも高い倫理性が求められ、仕事の内容や量からも教員の給与は一般公務員よりも高くてもよいと考えている。また、能力や成果・実績に応じて給与に差をつけることについては、あまり積極的ではない。

保護者の意識

- 学校や先生の仕事ぶりに対する満足度については、意見が分かれている。
- 学校へ行く頻度が高くなるにつれ、教員の状況を目の当たりにし、教員の対応など満足感が高まっている。
- 学校の先生には「集団生活を通じて他人への思いやりの心を育てること」や「子どもの様子や学校行事の予定等の情報提供」を期待している一方、「キャリア教育」については、学校の先生があまりやらなくてもよいと考えている。
- 学校の先生には他の公務員よりも高い倫理性を求め、指導力不足教員や問題教員には厳しく処分したり、給料を減らすべきだと考えている。

諸外国の教員給与に関する実態調査(概要)

	最近の施策の動向	給料表	諸手当	能力・実績に基づく給与	勤務時間管理	長期休業期間中の勤務及び給与	人材確保の方策	教員給与の優遇措置	
アメリカ	全米優秀教員認定証(非営利団体が認定する資格制度:1994~)の取得者や教員が不足しがちな分野の教員を対象に賞与を支給している州がある。また、連邦の「ティーチャー・インセンティブ・ファンド(2006.10~)」は各州・学区が数学・科学教員の給与の優遇に活用することも可能。	各学区が教員組合との交渉を経て策定。州が最低基準としての給料表を策定する場合もある。一般教員の給料表の場合、取得学位や大学院において取得した単位数と総経年数によって給料額が決まることが多い。	支給の有無、その内容ともに学区により異なる。住居費等の手当が支給されることはほとんどない。	各学区により異なる。連邦あるいは州のレベルでの規定はない。	勤務時間は通常授業時間を含めた学校内勤務時間として学区と教員組合との間の協約で定められている。教員は連邦法では割増賃金規制の適用対象外とされている。	教員は通常学期中の期間(9~10ヶ月)の雇用契約を結ぶため、長期休業期間中に勤務を要せず、給与も支払われない。このため、長期休業期間中に学区の業務以外の職に就くことは可能だが、その割合は教育関係で約8%、教育関係以外で約9%という調査結果がある。	1980年代以降、教員の質の向上を提言した各種報告が出版されており、各州は優秀な教員の確保と教員の質の向上を目指し、特に教員養成制度改革、教員免許制度改革を展開している。	「最近の施策の動向」で述べたとおり。また、学区との契約に基づき成人教育講座の講師など、通常業務以外で収入を得る教員は約4割(平均収入は約32万円(1ドル129円で換算))、夏期休暇中にサマースクール等の指導により収入を得る者は約2割(平均収入は約30万円)であった(1999年度)。	
イギリス	1998年以降、質の高い教員の採用・確保のための教員給与水準の引き上げが行われている。引き上げを行う際には、実績に応じた給与制度としている。	給料表は第三者機関の勧告に基づき教育技能大臣が定める。教員には基本給料表と上級給料表があり、他に優秀教員、上級教員、管理職の給料表がある。	指導学習責任手当、特別教育ニズ担当手当、代理手当、臨時校長手当、通常の勤務日や勤務時間外に行う業務がある場合の追加手当、教員や上級教員に昇格する際にもインセンティブ手当がある。手当を廃止した場合には3年間は同額の支給を保証。	教員が基本給料表から上級給料表に昇格するためには審査(学校内)が必要。上級給料表では業績評価を経ないと昇給できない。優秀教員や上級教員に昇格する際にも審査(学校内外)が必要。上級教員給料表では業績評価を経ないと昇給できない。	教員の年間勤務日数は195日、校長等の具体的指示を受けて働く時間は1265時間。1265時間以外の専門的職務を果たすための時間は雇用者が具体的に定めてはならない。1265時間以外の時間も含めて包括的に給料で評価できない。	教員は校長の指示を受けない限り長期休業期間中に勤務することはない。ただし、1265時間以外の専門的職務については長期休業期間中に行うことも可能。教員の給与は年割りで定められており、それを12月に分割して支給されるそれが一般的。	都市部と特定の教科(数学、ITなど)における教員の欠員が著しいため、質の高い教員の採用・確保が重要な政策課題。また、新任教員の定着も課題となっている。このため、給与水準の引き上げに加え、教員の仕事量の軽減方策などを実施。	優秀な大学卒業者に対して教員を魅力ある職業とするため、第三者機関が勧告を行う際には他の職種の平均初任給伸び率と同程度の伸び率を確保したり、ロンドン地域については給料水準を一層上げるなどの工夫を講じている。	
韓国	1999年の「教育計画5年計画」において、教員給与を民間企業と同水準にまで上げることが提案された。その際、能力や功績に応じた人事・給与制度の構築が一つの方針とされた。	給料表は、他の国家公務員同様の「公務員報酬規程」に定められている。幼稚園、初等学校、中学校、高等学校の教員は単一の給料表の適用を受ける。	多様な手当が支給される。大別すると、①賞与手当、②家計保全手当、③特殊業務手当、④特地勤務手当、⑤超過勤務手当	2001年から業績に基づく給与として成果賞与(一時金)を導入。業績評価に基づき一定期間の教員の勤務に對し等級をつけて、等級に応じて支給。評価の際には成果給審査委員会の審議を経る。担任、授業時数、表彰実績、学習及び生活指導力などが基準。	2001年から導入された業績賞与は、校長推薦に基づき教育省が対象教員に支給。	国家公務員服務規程により一週間の勤務時間数が定められている。勤務時間外での勤務については6月7時間以内で時間を単位に給料額に応じた額が超過勤務手当として支払われる。	長期休業期間中も学期中と同様に勤務時間が割り振られており、学期中と同様に給料が支給される。また、条件を満たす場合には手当も支給される。	初等学校教員希望者の減少と中学校・高等学校の教員希望者の増加が課題。初等学校教員に優秀な人材を確保するための供給計画の策定、中学校・高等学校の教員志望者の雇用率を上げるための教員一人当たりの児童生徒数の引き下げ等を実施。	「最近の施策の動向」で述べたとおり。
シンガポール	2001年から、能力・実績に基づく給与として業績賞与を導入。	教育省が教員の給料表を定める。教員は学士の学位の有無で適用給料表が異なり、管理職等はまた別の給料表が適用される。	教科や生徒指導等の部局主任、教科主任や学年主任に對してその職務に応じた手当を支給。その他、各種賞与などがある。	2001年から導入された業績賞与は、校長推薦に基づき教育省が対象教員に支給。	教員は通常の公務員と同じ週44時間勤務。時間外勤務手当は支払われない。	年間12週間の長期休業期間中は休暇扱いとなり、勤務を要しない。ただし、急務などにより校長から校務・研修命令が出た場合は勤務しなければならぬ。	唯一学士レベルで教員養成を行う国立教育大学の学生は訓練生として教育省に雇用され、給料が支払われる。	他の国家公務員と同程度の給与水準	
スウェーデン	1996年に給料表が廃止され、個々の教員の能力・実績に基づく給与制度に移行した。これに先立ち1991年から教育制度の地方分権が進められ、国がそれまで有していた教員給与を含む学校運営の権限が大幅に地方自治体へ委譲された。	給料表はない。ただし、教職員組合とスウェーデン自治体連合との協定によって最低賃金が決められている。	支給の有無、内容ともに学校により異なる。全国レベルでの諸手当に関する規定はない。予算不足から教職員を十分に雇用できない自治体へは国が手当てする予算措置。その配分方法については事前に国に報告。	「最近の施策の動向」で述べたとおり。能力・実績に基づく給与の基となる評価は、各自治体がさまざまな評価軸を定め、具体的な評価項目を学校が独自に設定するケースが多い。評価は校長が行う。	教員の勤務時間も従来は国が定めていたが、現在は地方自治体の権限になっている。多くの場合年間の法定勤務時間は1767時間、そのうち学校内勤務時間は1360時間である。	一般的に教員は6月中旬から8月中旬まで休暇を取得。	特に1998年以降、優秀な人材を確保するために「魅力ある学校プロジェクト」の下、いくつかのプロジェクトが国レベルで行われている。	現時点において未調査	
ドイツ	東西ドイツの統一により、教員給与制度についても双方のシステムを統合することに時間を要してきたが、現在でも違いを残している。また、2007年1月からは連邦給与法に基づいてきた州の官吏である教員の給与と制度が各州政府の給与法の下に置かれることになる。	州の官吏である教員の俸給表は連邦給与法に規定(一般官吏と同じ俸給表の適用を受ける)。私法上の雇用契約に基づく雇員である教員は州政府と雇員の組合間で締結されている労働協約に基づき処遇される。	州の官吏である教員には家族手当、職務手当などが支給される。	州の官吏である教員については、1990年代後半の法改正により、州の権限によって実績賞与や実績手当を支給できることとなったが、財源が手当てできないために実施していない州があるなど、州によって取り組みが異なる。	教員の勤務時間に関しては、各州規定により担当授業時間数のみが決められており、州、学校の種類、学校規模、年齢などによって異なる。ただし、職務の内容としては、授業以外の授業準備、授業後の添削、成績評価、会議、保護者との面談、研修等も含むものと認識されている。	長期休業期間に関しては基本的に勤務を要しない。ただし、学校外での授業準備の他、休業期間最終週に会議が行われる場合があるなど、勤務がないとは言えない。また給与は通常通り支給される。なお、およそ30日間の有給休暇は、原則的に長期休業期間中に取得すべきものとされている。	州によっては教員のイメージアップのキャンペーンを行ったこともある。	一般の官吏に適用される俸給表が教員にも適用されており、優遇措置はとられていない。	
フィンランド	2006年6月に締結された労働協約により、能力・実績を給与に反映させることが可能となった。詳しい内容は現在検討中である。	教員の給料表は雇用者団体である地方自治体雇用者機関とフィンランド最大の教職員組合とが交渉し、その合意に基づき決められる。学級担当教員(初等教育段階)、教科担当教員、特別支援教員、校長の給料表がある。	手当についても雇用者団体と教職員組合との合意に基づき決められる。定期手当、へき地手当、1・2年担当手当、複式学級担当手当などがある。	「最近の施策の動向」で述べたとおり。	年間の勤務日数は、校長・教頭が225日、教員が190日程度(授業日のみ)とされている。決められた授業時間数を越えた授業に対しては、1回につき給料の約3~4%が支給される。	校長・教頭等の管理職以外の教員は原則として長期休業期間中に勤務を要しない。給料は年間給料を12等分して毎月支払う仕組みになっていることから、長期休業期間中にも支給される。	数学と自然科学における教員不足や農村地における質の高い教員確保、新任教員の高い離職率が課題となっており、能力・実績に基づく給与と制度を導入することにより人材確保につながることを期待されている。	他の公務員と同程度の給与水準	
フランス	1989年に初等教育教員の資格要件を引き上げるとともに給与の改善を行った。	教員は国家官吏であり、国が俸給表を定める。	一般の公務員と共通のものとして居住地手当と家族扶養補助金があり、教員特有の手当として進路指導手当、補習授業手当、優先教育地区勤務手当、交代教員特別手当などがある。	昇給や昇格を決定する際に考慮する勤務評定を実施。勤務評定の結果が良好な場合ほど昇給・昇格に要する期間が短くなる。	勤務時間は授業時間で決められ、授業時間以外に学校に在る義務はない。ただし、授業時間以外に授業準備、宿題や論文の出題と採点等に多くの時間が必要とされている。	授業の行われる年間36週以外は原則として勤務を要しない。国家公務員の給与とは年俸額が決まっており、その12分の1が毎月支給されるため、長期休業期間中にも支給される。	1989年に初等教育教員の資格要件を引き上げるとともに給与の改善を行った。以後は教員人気が高くなることもあり、特別な人材確保方策はとられていない。	同等の学歴を有する他の国家官吏と比較した場合、給与水準は低い方である。	

(参考)

諸外国の教員給与(中間報告)から

日本	2006年6月に公布・施行された「行革推進法」及び2006年7月に閣議決定された「骨太の方針2006」を踏まえ、教員給与に在り方について、平成18年度末までにメリハリを付けた給与体系を検討することとしている。	公立学校教員の給与は2004年3月までは、国立学校教員(国家公務員)の給与に準拠することが法律により定められていたが、2004年4月に国立学校準拠制が廃止されたことにより、給料表は各都道府県毎に条例で定め、各都道府県人事委員会の勧告を踏まえて改定が行われる。	生活給的な手当は一般の公務員と同様の手当が支給され、教員特有の手当として、「義務教育等教員特別手当」や「主任手当」、「部活動手当」などの「特殊勤務手当」、「へき地手当」などが支給される。	従来の勤務評定の在り方を見直し、現在、新しい教員評価の取り組みがほとんどの都道府県で実施されている。今後、評価結果等を迅速等に反映させていくことが各都道府県の課題となっている。	教員は一般の公務員と同様に条例で週40時間勤務と定められている。教員は時間管理が馴染まない代わりに、勤務時間の内外を包括的に評価した「教職調整額」が本給として支給される。	長期休業期間中も学期中と同様に勤務時間が割り振られており、学期中と同様に給料が支給される。また、条件を満たす場合には手当も支給される。	高度経済成長期に優秀な人材が民間企業に流れ、教員の質の低下が問題化したため、1974年2月に優秀な人材を教職に確保することを目的とした「人材確保法」が制定された。これにより公立学校教員採用試験の競争倍率が上昇した。	1974年2月の「人材確保法」の制定により、3次にわたる給与改善が行われた。これにより教員の給与は12%改善し、本給の6%相当の義務教育等教員特別手当や、「主任手当」、「部活動手当」等が創設された。その後、教員給与の優位性は次第に低下し、現在は一般の公務員と比較して2.76%となっている。
----	--	---	---	--	---	---	---	---

15文科初第251号

中央教育審議会

次に掲げる事項について、別紙理由を添えて諮問します。

今後の初等中等教育改革の推進方策について

平成15年5月15日

文部科学大臣 遠山敦子

(理由)

我が国の社会が現在直面している様々な課題を乗り越え、今後さらなる発展を遂げ、国際的にも貢献していくためには、教育の普遍的な使命と新しい時代の大きな変化を踏まえ、21世紀を切り拓く心豊か^{ひら}でたくましい日本人の育成が重要である。その観点から、近年、21世紀教育新生プランや人間力戦略ビジョンを策定し、教育内容や教育条件など広範多岐にわたる教育改革の取組を進めてきている。今後さらに中・長期的な展望に立ち、生涯学習の理念など総合的な視野の下に、学校教育の根幹である初等中等教育について、不断の改善・充実を図っていくことが求められている。新しい時代の学校にあっては、より一層、子どもたちに豊かな心をはぐくむとともに確かな学力を身に付けさせ、保護者や国民の信頼に十分こたえることができるよう、子どもたち一人一人の個性に応じ、その能力を最大限に伸ばす創意工夫に富んだ教育活動が行われることが重要である。このため、初等中等教育に関して、教育内容・方法や制度の在り方などについて幅広く検討し、初等中等教育の改革をこれまでの改革の取組を基に着実に推進していく必要があると考える。

当面、次の事項について検討する必要がある。

(1) 初等中等教育の教育課程及び指導の充実・改善方策について

(2) 義務教育など学校教育に係る諸制度の在り方について

文部科学大臣諮問理由説明

平成15年5月15日

我が国の社会が現在直面している様々な課題を乗り越え、今後さらなる発展を遂げ、国際的にも貢献していくためには、教育の普遍的な使命と新しい時代の大きな変化を踏まえ、21世紀を切り拓く心豊かでたくましい日本人の育成が重要であります。その観点から、近年、21世紀教育新生プランや人間力戦略ビジョンを策定し、自然体験・社会体験の推進などの教育内容の改善や教職員定数改善計画の推進などの教育条件の整備など広範多岐にわたる教育改革の取組を進めてきています。これらの改革を基に、今後さらに学校教育の根幹である初等中等教育について、不断の改善・充実を図っていくことが求められており、去る3月20日に中央教育審議会に取りまとめていただいた「新しい時代にふさわしい教育基本法と教育振興基本計画の在り方について」の答申においても、新しい時代にふさわしい教育の実現のため、具体的な改革の取組を引き続き推進するよう提言されています。

昨年4月から順次実施されている新学習指導要領は、完全学校週5日制の下、基礎的・基本的な内容を確実に身に付けさせることはもとより、自ら学び自ら考える力などの「生きる力」をはぐくむこととしております。新しい時代の学校にあっては、より一層、子どもたちに豊かな心をはぐくむとともに確かな学力を身に付けさせ、保護者や国民の信頼に十分こたえることができるよう、一人一人の個性に応じ、その能力を最大限に伸ばす創意工夫に富んだ教育活動が行われることが重要であります。

このため、初等中等教育に関して、教育内容・方法や制度の在り方などについて幅広く検討し、初等中等教育の改革をこれまでの改革の取組を基に着実に推進していく必要があります。今後の初等中等教育改革の推進方策について包括的に諮問を行うものであります。

中央教育審議会は、従来の教育課程や教員養成などに関する審議会を統合し、初等中等教育全般にわたり総合的な検討を行う場として設けられたものであり、本審議において、中・長期的展望に立ち、総合的な視野の下に御検討いただきたいと考えております。

当面の検討事項

当面、次の事項について御審議をお願いしたいと考えております。

1. 初等中等教育の教育課程及び指導の充実・改善方策について

昨年4月から新学習指導要領が順次実施され、各学校及び各教育委員会では、そのねらいの実現に向けて創意工夫に満ちた取組がなされています。他方、我が国の子どもの状況については、近年の国際的な調査や平成13年度教育課程実施状況調査等の結果分析からは、学習内容の理解や学習意欲・学ぶ習慣などについての課題が明らかになっています。また、若者の勤労観、職業観についても各方面から課題が指摘されています。

このような状況を踏まえ、中央教育審議会教育課程部会を常設化した趣旨にかんがみ、学習指導要領の実施状況を不断に検証し、教育課程及び指導上の課題を明らかにするとともに、新学習指導要領のねらいの一層の実現を図るため、教育課程及び指導の充実・改善方策について御検討いただきたく、当面、次の事項に関して御審議をお願いしたいと考えております。

まず第一は、各学校における創意工夫に満ちた取組を充実するため、学習指導要領の「基準性」を一層明確にするとともに、必要な学習指導時間を確保することです。すべての子どもが共通に学ぶ内容として示された学習指導要領に加えて、それ以外の内容も加えることが可能であるとの学習指導要領の「基準性」をより明らかにすることや、年間授業時数が標準授業時数であることを一層明確にするとともに、長期休業日や学期の区分の在り方などを工夫し、年間授業日数を適切なものとする事等について、今後改善すべき点がないか御検討いただきたく考えております。

第二は、「総合的な学習の時間」及び「個に応じた指導」の一層の充実についてであります。各学校において「総合的な学習の時間」の意義が十分理解され、そのねらいを踏まえた学習活動が充実するよう、指導上の留意点等について御検討いただくとともに、子どもたち一人一人に応じたきめ細かな指導の一層の充実を図る観点から、子どもの理解の状況や習熟の程度に応じた少人数指導や、補充的な学習、発展的な学習についての学習指導要領上の位置付けに改善すべき点がないか御検討いた

だきたいと考えております。

第三は、全国的かつ総合的な学力調査に関連する事項についてであります。今後の学力調査の在り方やその結果の活用等、具体的には、来年度に実施を予定している特定の課題に関する調査の実施方法、小・中学校の教育課程実施状況調査の結果分析を踏まえての指導の改善、高等学校の教育課程実施状況調査の結果分析の視点等に関して当面御検討いただきたいと考えております。

2. 義務教育など学校教育に係る諸制度の在り方について

教職員がその能力を十分に発揮し、子どもたち一人一人の個性に応じ、その能力を最大限に伸ばす創意工夫に富んだ教育活動が行われるとともに、教育行政がこれらの取組を適切に支援し、学校に対する保護者や国民の信頼に十分こたえていくため、義務教育など学校教育に係る諸制度の在り方について御検討いただくことが必要であります。

このため、当面、次の事項について御審議をお願いしたいと考えております。

まず第一は、義務教育に係る諸制度の在り方についてであります。今日の子どもたちを取り巻く状況や子どもたちの変化などを踏まえながら、改めて、義務教育の今日的な意義・目的と学校の役割、義務教育における国と地方公共団体の役割等について御議論いただきたいと考えております。それを踏まえ、児童・生徒の多様な状況等に対応して弾力化を図る観点から、例えば、①就学の機会や就学時期の弾力化等義務教育の就学に関する制度の在り方、②多様な学校間連携の在り方など、義務教育に係る制度の在り方について御検討いただきたいと考えております。また、関連して、義務教育に接続するものとして幼児教育の在り方についても御検討いただきたいと考えております。

第二は、義務教育における教育条件整備の在り方についてであります。今後の義務教育における教育条件整備の在り方について、幅広く御検討いただきたいと考えております。特に、現在進められている教育改革の中で義務教育制度の在り方の一環として、国と地方との適切な役割分担、費用分担の観点から、義務教育費国庫負担制度の意義役割を踏まえつつ、義務教育費に係る経費負担の在り方について、御検討いただきたいと考

えております。

第三は、学校の管理運営の在り方についてであります。学校の管理運営に関しては、株式会社等による学校設置、公立学校の民間委託、地域が学校運営などに参画するいわゆる「コミュニティ・スクール」の導入など様々な指摘がなされており、こうした指摘も含め、公教育としての学校の教育活動の確実な実施と充実を図る観点から、新しい時代にふさわしい学校の管理運営の在り方について御検討いただきたいと考えております。

以上、今後の審議に当たり、当面御検討をお願いしたい事項について申し上げましたが、我が国の初等中等教育が目指すべき方向とそれを実現するための方策について、幅広い視野の下に忌憚たんのない御意見をいただきたいと思っております。

なお、以上のとおり、初等中等教育改革の諸課題は、広範多岐にわたることから、これを一つ一つ着実に実現していくため、本審議会におかれましては、審議の区切りがついた事項から逐次答申していただくようお願いいたします。

教職員給与の在り方に関するワーキンググループの設置について

平成18年7月10日

初等中等教育分科会決定

I ワーキンググループを設置する理由

教職員給与の在り方に関する重要事項を調査審議するため、初等中等教育分科会にワーキンググループを設けて審議することが適切である。

II 具体的な検討項目案

1. 人材確保法や教職員給与の在り方
2. その他

第4期中央教育審議会委員

会長	山崎 正和	L C A大学院大学長、劇作家、評論家、演劇学者
副会長	梶田 叡一	兵庫教育大学長
副会長	三村 明夫	社団法人日本経済団体連合会副会長、新日本製鐵株式 會社代表取締役社長
	安彦 忠彦	早稲田大学教育学部教授
	安西祐一郎	慶應義塾長
	飯野 正子	津田塾大学長
	石井 正弘	岡山県知事
	岩崎 洋子	栗東市教育委員会教育長
	宇津木妙子	ルネサス高崎女子ソフトボール部監督
	梅田 昭博	社団法人日本P T A全国協議会会長
	衛藤 隆	東京大学大学院教育学研究科教授、東京大学教育学部 附属中等教育学校校長
	岡島 成行	大妻女子大学家政学部教授
	荻上 紘一	独立行政法人大学評価・学位授与機構教授
	奥山恵美子	仙台市教育委員会教育長
	加藤 裕治	全日本自動車産業労働組合総連合会会長
	金子 元久	東京大学大学院教育学研究科長
	北脇 保之	浜松市長
	黒田 玲子	東京大学大学院総合文化研究科教授、東京大学総長特 任補佐
	郷 通子	お茶の水女子大学長
	佐伯 啓思	京都大学大学院人間・環境学研究科教授
	島田 京子	学校法人日本女子大学事務局長
	田村 哲夫	学校法人渋谷教育学園理事長、渋谷教育学園幕張中学 校・高等学校校長
	角田 元良	聖徳大学人文学部教授・附属小学校校長
	寺島 実郎	株式会社三井物産戦略研究所所長、財団法人日本総合 研究所会長
	中村吉右衛門	歌舞伎俳優
	中村 正彦	東京都教育委員会教育長
	野依 良治	独立行政法人理化学研究所理事長
	平野 啓子	語り部・カタリスト、武蔵野大学非常勤講師
	増田 明美	スポーツジャーナリスト、大阪芸術大学芸術学部教授
	宮城 篤実	嘉手納町長

第4期中央教育審議会初等中等教育分科会委員

委員

分科会長	梶田 叡一 (65)	兵庫教育大学長
副分科会長	田村 哲夫 (70)	日本私立中学校高等学校連合会会長、学校法人渋谷教育学園 理事長、渋谷幕張中学高等学校長
	安彦 忠彦 (64)	早稲田大学教育学部教授
	岩崎 洋子 (66)	滋賀県栗東市教育委員会教育長
	梅田 昭博 (52)	社団法人日本PTA全国協議会会長
	衛藤 隆 (57)	東京大学大学院教育学研究科教授
	加藤 裕治 (55)	全日本自動車産業労働組合総連合会会長
	郷 通子 (67)	お茶の水女子大学長、総合科学技術会議議員
	角田 元良 (62)	聖徳大学人文学部教授・附属小学校長
	中村 正彦 (60)	東京都教育委員会教育長
	平野 啓子 (46)	語り部・カタリスト、武蔵野大学非常勤講師

臨時委員

副分科会長	木村 孟 (68)	独立行政法人大学評価・学位授与機構長
	阿刀田 高 (71)	小説家
	天笠 茂 (56)	千葉大学教育学部教授
	荒瀬 克己 (53)	京都市立堀川高等学校長
	市川 伸一 (53)	東京大学大学院教育学研究科教授
	井上 孝美 (69)	財団法人放送大学教育振興会理事長
	植田 浩紀 (46)	山口県下関市立安岡中学校教諭
	大南 英明 (69)	帝京大学文学部教授
	小川 正人 (56)	東京大学大学院教育学研究科教授
	門川 大作 (56)	京都市教育長
	黒須 隆一 (65)	東京都八王子市長
	甲田 充彦 (60)	東京都教職員研修センター研修部授業力向上課教授
	佐々木 かをり (47)	株式会社イー・ウーマン代表取締役社長、株式会社ユニカ ルインターナショナル代表取締役社長
	高倉 翔 (74)	明海大学学長
	高橋 秀美 (57)	東京都大田区立田園調布中学校長
	寺崎 千秋 (60)	東京都練馬区立光和小学校長、全国連合小学校長会長
	渡久山 長輝 (72)	財団法人全国退職教職員生きがい支援協会理事長
	藤井 孝 (68)	神奈川県高座郡寒川町教育長
	北條 泰雅 (59)	学校法人みなと幼稚園理事長
	無藤 隆 (60)	白梅学園大学・短期大学長

中央教育審議会初等中教育分科会
教職員給与の在り方に関するワーキンググループ委員

委員	田村哲夫	学校法人渋谷教育学園理事長
	中村正彦	東京都教育委員会教育長
臨時委員	井上孝美	財団法人放送大学教育振興会理事長
	小川正人	東京大学大学院教育学研究科教授
	渡久山長輝	財団法人全国退職教職員生きがい支援協会理事長
専門委員	赤井伸郎	兵庫県立大学経営学部助教授
	帯野久美子	社団法人関西経済同友会常任幹事
	金井利之	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	川田琢之	筑波大学大学院ビジネス科学研究科助教授
	新田秀樹	香川県まんのう町立四条小学校教諭
	細川珠生	品川区教育委員・政治ジャーナリスト
	本城慎之介	神奈川県横浜市立東山田中学校長
	箕浦聡司	株式会社ニチレイ総務企画部長
	森民夫	長岡市長
	吉川明男	高知市教育長
	吉野直行	慶應義塾大学経済学部教授

「今後の教員給与の在り方について」 審議経過

日程	内容
第1回 7月30日(月) 【2H】	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員給与の在り方に関するワーキンググループの設置等について ○ 教職員給与の在り方に関するワーキンググループにおいて検討すべき事項等について
第2回 9月4日(月) 【2H】	<ul style="list-style-type: none"> ○ ヒアリング① 【意見発表者】 全国都市教育長協議会 全国高等学校長協会 全日本教職員連盟 日本人事行政研究所理事 清水 秀雄 氏
第3回 9月4日(月) 【2H】	<ul style="list-style-type: none"> ○ ヒアリング② 【意見発表者】 宮崎県立図書館総務・企画課長 日渡 円 氏 花王株式会社 青木 寧 氏 杉並区立和田中学校 藤原 和博 氏
第4回 9月13日(水) 【2H】	<ul style="list-style-type: none"> ○ ヒアリング③ 【意見発表者】 総務省自治行政局公務員部給与能率推進室 稲山室長 全国連合小学校長会 全国都道府県教育長協議会 財務省主計局 中川主計官
第5回 9月13日(水) 【3.5H】	<ul style="list-style-type: none"> ○ ヒアリング④ 【意見発表者】 日本教職員組合 東京都人事委員会事務局任用公平部任用給与課 恒松 伸治 課長 全国町村教育長会 社団法人全国高等学校PTA連合会 全日本教職員組合 全日本中学校長会 日本高等学校教職員組合 社団法人日本PTA全国協議会
第6回 10月3日(火) 【2H】	<ul style="list-style-type: none"> ○ ヒアリングまとめ ○ 教員給与の見直しの方向性・論点
第7回 10月26日(木) 【2H】	<ul style="list-style-type: none"> ○ 人材確保法について ○ 主幹制、スーパーティーチャー制度の導入状況について ○ 教員評価について
第8回 11月10日(金) 【2H】	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職の在り方とメリハリある教員給与体系について ○ 教員評価について

日程	内容
第9回 1月24日(金)【2H】	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教員勤務実態調査（第1期・第2期）暫定集計について ○ 教員の業務の整理・効率化について ○ 教員の勤務時間と教職調整額の在り方について
第10回 1月21日(月)【2H】	<ul style="list-style-type: none"> ○ 諸外国の教員給与調査中間報告 ○ 教員意識調査・保護者意識調査中間報告 ○ 学校事務の在り方について
第11回 1月21日(月)【2H】	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教員の勤務時間と教職調整額について ○ 学校の管理運営体制の在り方について ○ 教員特有の手当の在り方について ○ 教員の優遇措置について
第12回 1月26日(火)【2H】	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教員勤務実態調査（第3期）暫定集計について ○ 教員に支給される諸手当の見直しについて ○ 論点整理案について
第13回 1月11日(木)【2H】	<ul style="list-style-type: none"> ○ 沼津市立沼津高等学校における教員の職務の数值化等に関する取組みについて ○ 中間報告素案について
第14回 1月19日(金)【2H】	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教員勤務実態調査（第4期）暫定集計について ○ 審議経過報告案について
第46回 初等中等教育分科会 1月26日(金)【2H】	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員給与の在り方に関するワーキンググループにおける審議経過報告（案）について
第57回 総会 1月30日(火)【2H】	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中央教育審議会（第1期～第3期）の成果及び現在の審議状況について
第15回 2月13日(火)【2H】	<ul style="list-style-type: none"> ○ 副校長（仮称）の在り方について ○ 教職調整額の見直しについて ○ 答申素案について
第16回 2月22日(木)【1.5H】	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教員勤務実態調査（第5期）暫定集計について ○ 答申案について
第50回 初等中等教育分科会 2月25日(日)【3.5H】	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教員勤務実態調査及び教員・保護者意識調査について ○ 「今後の教員給与の在り方について」（答申案）について
第61回 総会 3月29日(木)【1H】	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「今後の教員給与の在り方について」（答申案）