

教師の処遇改善の在り方に関する関連資料

(1) 総論関係

地方公務員の給与決定の諸原則

①職務給の原則

職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。（地方公務員法第24条第1項）

②均衡の原則

職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。（地方公務員法第24条第2項）

③条例主義

- ・ 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。（地方公務員法第24条第5項）
- ・ 給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。（地方自治法第204条第3項）

教員の給与に関する主な法律

④人材確保法（※1）

義務教育諸学校の教育職員の給与については、一般の公務員の給与水準に比較して必要な優遇措置が講じられなければならない。（第3条）

※1 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

⑤教育公務員特例法

公立の小学校等の校長及び教員の給与は、これらの者の職務と責任の特殊性に基づき条例で定めるものとする。（第13条第1項）

⑥給特法（※2）

教育職員（校長、副校長及び教頭を除く。）には、その者の給料月額百分の四に相当する額を基準として、条例で定めるところにより、教職調整額を支給しなければならない。（第3条第1項）

教育職員については、時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない。（第3条第2項）

※2 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

公立学校教員の給与決定の特例及び国の財源保障

○ 給与決定の特例

平成15年度以前

公立学校教員の給与の種類及び額は、国立学校教員の給与の種類及び額を基準として各都道府県等が決定。 = 国立学校準拠制（旧教育公務員特例法附則第25条の5）



平成16年度以降

国立学校の法人化に伴い、国立学校準拠制を廃止し、各都道府県等が、教員の職務と責任の特殊性に基づき条例で決定。（教育公務員特例法第13条）

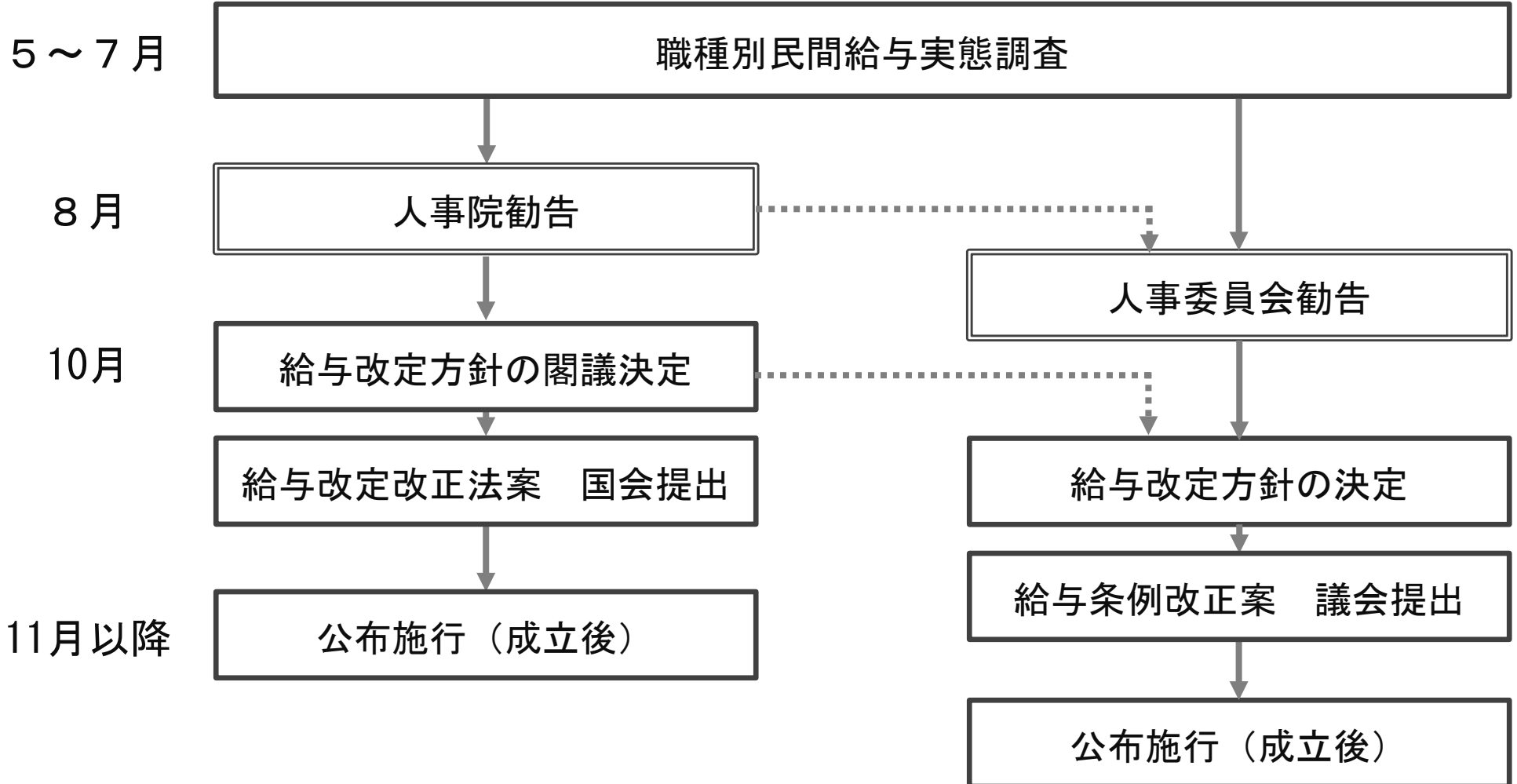
○ 国の財源保障

国は、人材確保法の趣旨を踏まえた教職員給与費が確実に支給されるよう、義務教育費国庫負担制度により必要な財源を保障。（義務教育費国庫負担法第2条）

給与改定の手順

【国家公務員】

【地方公務員（都道府県等）】



地方公務員の給与の仕組み

地方公務員の給料表の仕組み

(都道府県等における給料表のイメージ)

医療職給料表											
小中学校教育職給料表											
警察職給料表											
一般行政職給料表											
職員の区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	
	号 給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	
定年前再任用短時間勤務職員以外の職員		円	円	円	円	円	円	円	円	円	
	1	162,100	208,000	240,900	271,600	295,400	323,100	365,500	410,300	459,900	
	2	163,200	209,700	242,400	273,200	297,500	325,300	368,100	412,700	463,000	
	3	164,400	211,400	243,800	274,700	299,500	327,500	370,500	415,200	466,000	
	4	165,500	212,900	245,200	276,300	301,400	329,500	372,900	417,600	469,000	
	5	166,600	214,400	246,400	277,800	303,200	331,500	374,800	419,500	472,000	
	6	167,700	216,200	248,000	279,500	305,000	333,500	377,300	421,600	475,000	
	7	168,800	217,900	249,500	281,300	306,600	335,400	379,600	423,700	478,000	
	8	169,900	219,600	250,900	283,100	308,200	337,300	382,100	425,900	481,100	
	9	170,900	221,100	252,000	284,800	309,800	339,200	384,500	427,800	483,800	
	10	172,300	222,600	253,400	286,700	312,000	341,200	387,100	429,900	486,900	
	11	173,600	224,100	254,900	288,500	314,200	343,200	389,700	432,000	489,900	
	12	174,900	225,600	256,200	290,300	316,200	345,200	392,300	433,900	493,000	
13	176,100	226,800	257,500	292,100	318,200	347,000	394,600	435,600	495,700		
125											
定年前再任用短時間勤務職員		188,700								2,400	522,800

職務の「級」

- ・ 職務の複雑、困難及び責任の度に応じて区分。
- ・ 地方公共団体において等級別基準職務表が定められている。
- ・ 級の上昇が「昇格」。

「号給」

- ・ 同一の級を更に細分化するもの。
- ・ 職務経験年数による職務の習熟等を給与に反映。
- ・ 号給の上昇が「昇給」。

一般行政職の級及び級別職務

- 国家公務員の行政職俸給表（一）の級別標準職務表は以下のとおり。
- 職務の複雑・困難度及び責任度に応じて **10段階の級**が設定されている。

級別標準職務表（人事院規則9－8 第3条関係）

行政職俸給表（一）級別標準職務表（令和5年度）

職務の級	標準的な職務	職務の級	標準的な職務
1 級	定型的な業務を行う職務	6 級	1 本省の困難な業務を処理する課長補佐の職務 2 管区機関の課長の職務 3 府県単位機関の困難な業務を所掌する課の長の職務 4 困難な業務を所掌する地方出先機関の長の職務
2 級	1 主任の職務 2 特に高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務	7 級	1 本省の室長の職務 2 管区機関の特に困難な業務を所掌する課の長の職務 3 府県単位機関の長の職務
3 級	1 本省、管区機関又は府県単位機関の係長又は困難な業務を処理する主任の職務 2 地方出先機関の相当困難な業務を分掌する係の長又は困難な業務を処理する主任の職務 3 特定の分野についての特に高度の専門的な知識又は経験を必要とする業務を独立して行う専門官の職務	8 級	1 本省の困難な業務を所掌する室の長の職務 2 管区機関の重要な業務を所掌する部の長の職務 3 困難な業務を所掌する府県単位機関の長の職務
4 級	1 本省の困難な業務を分掌する係の長の職務 2 管区機関の課長補佐又は困難な業務を分掌する係の長の職務 3 府県単位機関の特に困難な業務を分掌する係の長の職務 4 地方出先機関の課長の職務	9 級	1 本省の重要な業務を所掌する課の長の職務 2 管区機関の長又は管区機関の特に重要な業務を所掌する部の長の職務
5 級	1 本省の課長補佐の職務 2 管区機関の困難な業務を処理する課長補佐の職務 3 府県単位機関の課長の職務 4 地方出先機関の長又は地方出先機関の困難な業務を所掌する課の長の職務	10 級	1 本省の特に重要な業務を所掌する課の長の職務 2 重要な業務を所掌する管区機関の長の職務

備考

- この表において「本省」とは、府、省又は外局として置かれる庁の内部部局をいう。
- この表において「管区機関」とは、数府県の地域を管轄区域とする相当の規模を有する地方支分部局をいう。
- この表において「府県単位機関」とは、1府県の地域を管轄区域とする相当の規模を有する機関をいう。
- この表において「地方出先機関」とは、1府県の一部の地域を管轄区域とする相当の規模を有する機関をいう。
- この表において「室」とは、課に置かれる相当の規模を有する室をいう。

教育職の級及び級別職務

- 地方公務員の小中学校教育職給料表の等級別基準職務表の例は以下のとおり。
- 職務の複雑・困難度及び責任度に応じて一般的に **5段階の級** が設定されている。
- なお、従前の教育職給料表は4級制が一般的であったが、平成19年の学校教育法改正により「主幹教諭」及び「指導教諭」が制度化されたことに伴い新たに「特2級」が設けられたことで5級制が一般的となっている。

教育職の級別標準職務

職務の級	基準となる職務
1級	小学校、中学校または義務教育学校の講師、助教諭または養護助教諭の職務
2級	小学校、中学校または義務教育学校の教諭、養護教諭または栄養教諭の職務
特2級	小学校、中学校または義務教育学校の主幹教諭または指導教諭の職務
3級	小学校、中学校または義務教育学校の副校長または教頭の職務
4級	小学校、中学校または義務教育学校の校長の職務

※上記は、地方公共団体における一般的な等級別基準職務表

公立学校の教員に支給される給料及び諸手当の内容①

費 目		給料及び諸手当の内容	根拠法	
給 料	本 給	職務の複雑、困難及び責任の度に基づき支給される基本的な給与(給料表で規定)		
	給 料 の 調 整 額	特別支援教育に直接従事する教員に対し支給		
	教 職 調 整 額	教員の職務と勤務態様の特殊性に基づき一律に支給(校長、副校長、教頭は除く)	給特法	
諸 手 当	扶 養 手 当	扶養親族のある教職員に支給される手当		
	地 域 手 当	民間賃金の高い地域に勤務する教職員に支給される手当		
	住 居 手 当	借家・借間に居住する教職員に対して支給される手当		
	通 勤 手 当	通勤のため、交通機関等を利用又は自動車等を使用することを常例とする教職員に支給される手当		
	宿 日 直 手 当	宿日直勤務を行った教職員に支給される手当		
	管 理 職 員 特 別 勤 務 手 当	休日等に臨時又は緊急の必要によりやむを得ず勤務した校長・教頭等に対して支給される手当		
	管 理 職 手 当	管理又は監督の地位にある校長、教頭等に支給される手当		
	期 末 勤 勉 手 当	民間企業における賞与等に相当する手当		
	寒 冷 地 手 当	寒冷地に在勤する教職員に対して支給される手当		
	特 殊 勤 務 手 当	著しく危険、不快、困難等、著しく特殊な勤務に従事する教職員に支給される手当		
		多学年学級担当手当	複式学級を主として担当する教員に支給される手当	
		教員特殊業務手当	災害時の緊急業務、引率指導業務、部活動指導等に従事した教員に支給される手当	
		教育業務連絡指導手当	いわゆる主任手当であり、学年主任、教務主任等に支給される手当	
		へ き 地 手 当	へき地学校に勤務する教職員に支給される手当	へき地教育振興法
		義 務 教 育 等 教 員 特 別 手 当	人材確保法を踏まえ、教員のみには支給される手当	教育公務員特例法
	定 時 制 通 信 教 育 手 当	高等学校の定時制又は通信制の課程の本務教員等に支給される手当	定通振興法	
	産 業 教 育 手 当	高等学校の農業・水産・工業・商船の産業教育に関する実習を伴う科目を主として担任する教員等に支給される手当	産業教育手当法	

・・・教員に特有の手当

公立学校の教員に支給される給料及び諸手当の内容②

費目	手当等の内容
給料の調整額	特別支援教育に直接従事する教員が対象 【給料の平均3.0%程度の定額】
教職調整額	教員の職務と勤務態様の特殊性に基づき一律に支給(校長、副校長、教頭は除く) 【給料×4%】
管理職員特別勤務手当	休日等に臨時又は緊急の必要によりやむを得ず勤務した校長・教頭等に対して支給される手当【勤務1回につき校長7,000円から8,500円】
管理職手当	管理又は監督の地位にある校長、教頭等に支給される手当 【定額: 給料の校長15~20%、副校長15%、教頭12.5~15%、部主事8%程度相当額】
多学年学級担当手当	複式学級を主として担当する教員に支給される手当【日額290円又は350円】
教員特殊業務手当	非常災害時等の緊急業務 【平日の時間外、土日等の8時間程度の業務で日額7,500円から8,000円】 修学旅行等指導業務【8時間程度の業務(泊を要するもの)で日額5,100円】 対外運動競技等引率指導業務【泊を要するもの又は土日等の8時間程度の業務で日額5,100円】 部活動指導業務【土日等の3時間程度の業務で日額2,700円】
教育業務連絡指導手当	いわゆる主任手当であり、学年主任、教務主任等に支給される手当【日額200円】
へき地手当	へき地学校に勤務する教職員に支給される手当【級地の別に応じて給料等の25%を超えない範囲内】
義務教育等教員特別手当	人材確保法を踏まえ、教員のみには支給される手当【給料の平均1.5%程度の定額】

※手当等の内容は、義務教育費国庫負担金算定上の内容であり、実際の支給額等は、各都道府県等の条例等により定められている。

① 概要

昭和49年に制定された人材確保法により、昭和49年から54年にかけて3次にわたり教育職員の給与改善が行われたが、義務教育等教員特別手当は、第2次給与改善の際に、本俸の改善とあわせて昭和50年に創設された。

現在、義務教育諸学校等に勤務する全ての教育職員に対して支給されている。

② 支給額

本給の1.5%程度の定額

※上記は、義務教育費国庫負担金算定上の内容であり、実際の支給額は、各都道府県等の条例等により定められている。

(参考) 教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号） 抄

（校長及び教員の給与）

第十三条 公立の小学校等の校長及び教員の給与は、これらの者の職務と責任の特殊性に基づき条例で定めるものとする。

2 前項に規定する給与のうち地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百四条第二項の規定により支給することができる義務教育等教員特別手当は、これらの者のうち次に掲げるものを対象とするものとし、その内容は、条例で定める。

一 公立の小学校、中学校、義務教育学校、中等教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部若しくは中学部に勤務する校長及び教員

二 前号に規定する校長及び教員との権衡上必要があると認められる公立の高等学校、中等教育学校の後期課程、特別支援学校の高等部若しくは幼稚部、幼稚園又は幼保連携型認定こども園に勤務する校長及び教員

① 概要

同じ給料表の同じ職務の級に格付けられている職員の中にも、その勤労条件等の面で他の職員と比較して著しい特殊性を有する場合があります、これを同じ給料月額で措置することが必ずしも適当でない場合があります。このため、その特殊性に応じて給料表に定められた給料月額を調整するものとして給料の調整額が設けられている。

給料の調整額は、給料の一部として位置づけられており、諸手当（退職手当を含む）の算定基礎とされている。

教員については、特別支援学級の担当など、特別支援教育に直接従事することを本務とする教員に対して支給されている。

② 支給額

調整基本額（各職務の級における中位号給の3%相当）× 1

※上記は、義務教育費国庫負担金算定上の内容であり、実際の支給額は、各都道府県等の条例等により定められている。

（参考）一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号） 抄

（俸給の調整額）

第十条 人事院は、俸給月額が、職務の複雑、困難若しくは責任の度又は勤労の強度、勤務時間、勤労環境その他の勤労条件が同じ職務の級に属する他の官職に比して著しく特殊な官職に対し適当でないと認めるときは、その特殊性に基づき、俸給月額につき適正な調整額表を定めることができる。

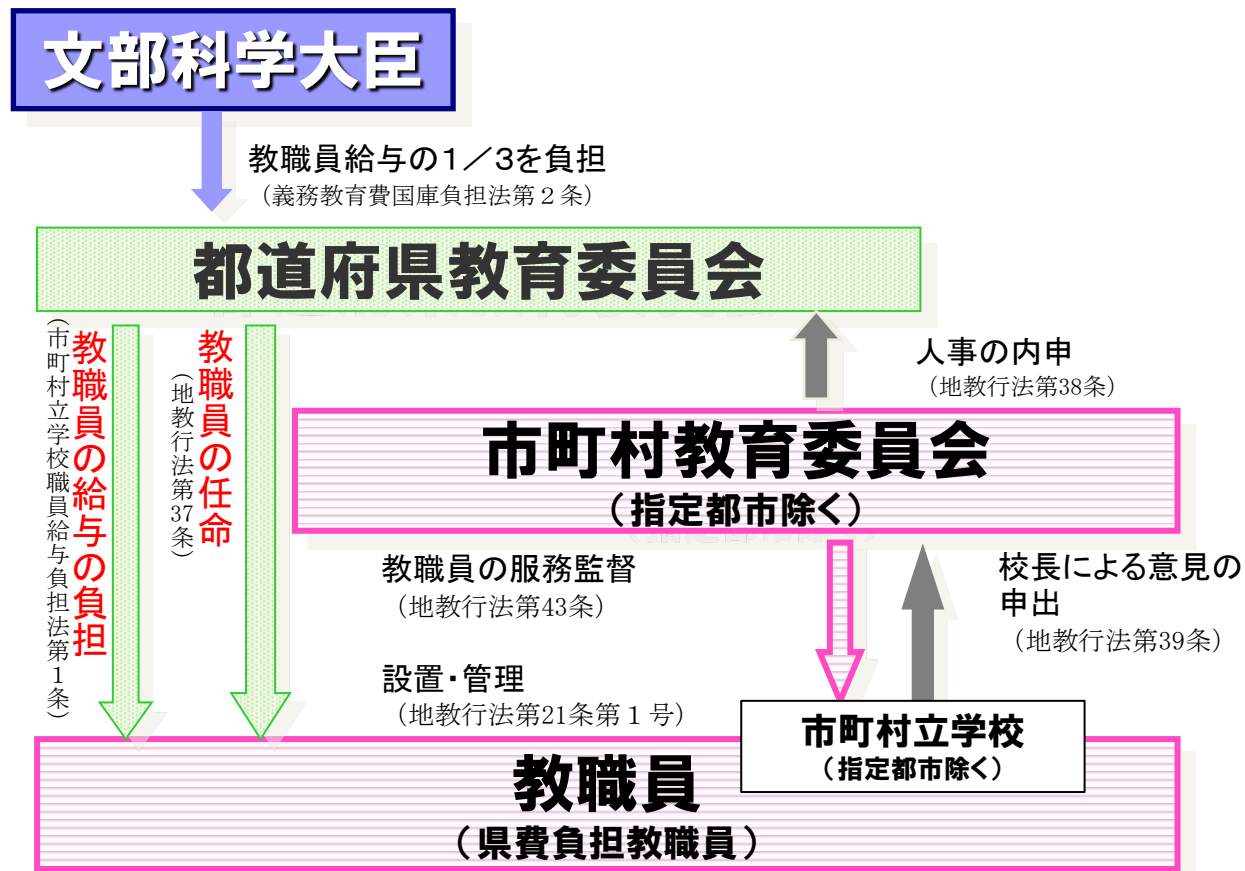
2 前項の調整額表に定める俸給月額の調整額は、調整前における俸給月額の百分の二十五をこえてはならない。

※上記は、給料の調整額に相当する国家公務員の俸給の調整額に係る規定。

※公立学校の教員における給料の調整額の支給対象者は、特別支援学級の担当教員、特別支援学校の教員、通級指導の担当教員。

県費負担教職員制度について

- ① 市(指定都市除く)町村立小・中学校等の教職員は市町村の職員であるが、設置者負担の原則の例外として、その給与については都道府県の負担とされている。これにより、給与水準の確保と一定水準の教職員の確保を図り、教育水準の維持向上が図られている。
- ② 身分は市町村の職員としつつ、都道府県が人事を行うこととし、広く市町村をこえて人事を行うことにより、教職員の適正配置と人事交流が図られている。



(注)地教行法...地方教育行政の組織及び運営に関する法律

※指定都市は、教職員の任命、給与負担、サービス監督及び学校の設置・管理を一元的に行い、教職員給与費の1/3を国が負担。

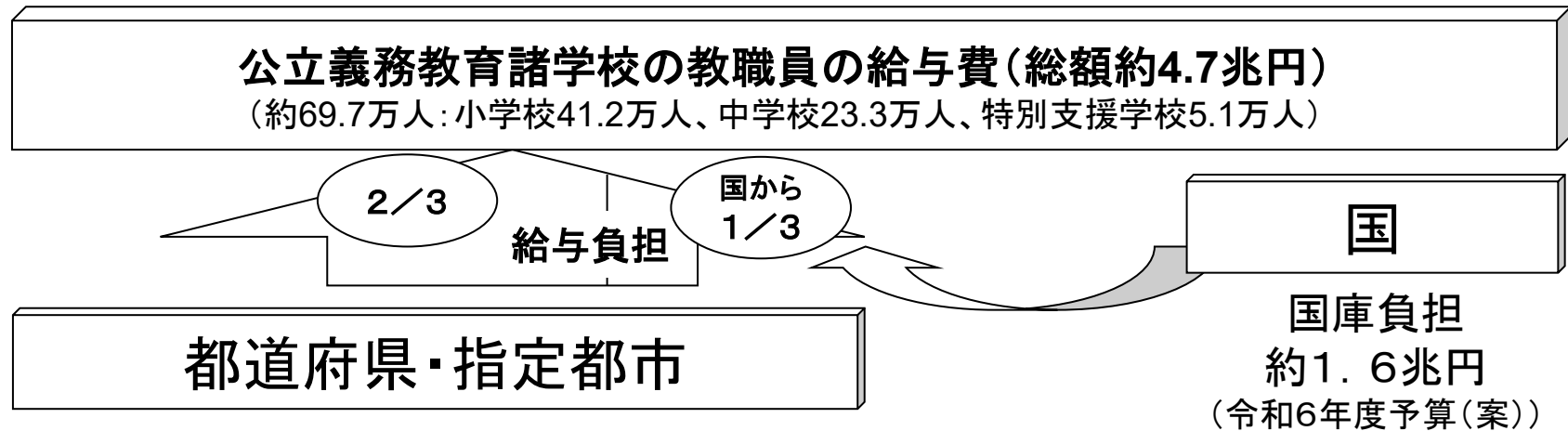
制度の基本的役割

○憲法の要請に基づき、義務教育の根幹(機会均等、水準確保、無償制)を国が責任をもって支える制度。

制度の概要

- 市町村が小中学校を設置・運営。
- 都道府県が市(指定都市除く)町村立学校の教職員を任命し、給与を負担。【県費負担教職員制度】
- 指定都市は設置する学校の教職員の任命、給与負担を一元的に行う。
- 国は都道府県・指定都市に係る教職員給与費の1/3を負担。(平成18年度1/2→1/3)

(地方負担分の2/3については地方財政措置)



国庫負担金の算定方法

給与単価 × 国庫負担定数※ × 1/3 (※標準法定数(基礎定数+加配定数))

「令和の日本型学校教育」の構築を目指して
～全ての子どもたちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（答申）
（令和3年1月26日中央教育審議会） 抄

3. 2020年代を通じて実現すべき「令和の日本型学校教育」の姿

（1）子供の学び

- これからの学校においては、子供が「個別最適な学び」を進められるよう、教師が専門職としての知見を活用し、子供の実態に応じて、学習内容の確実な定着を図る観点や、その理解を深め、広げる学習を充実させる観点から、カリキュラム・マネジメントの充実・強化を図るとともに、これまで以上に子供の成長やつまずき、悩みなどの理解に努め、個々の興味・関心・意欲等を踏まえてきめ細かく指導・支援することや、子供が自らの学習の状況を把握し、主体的に学習を調整することができるよう促していくことが求められる。

（2）教職員の姿

- 教師が技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出す教師としての役割を果たしている。その際、子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている。
- 教員養成、採用、免許制度も含めた方策を通じ、多様な人材の教育界内外からの確保や教師の資質・能力の向上により、質の高い教職員集団が実現されるとともに、教師と、総務・財務等に通じる専門職である事務職員、それぞれの分野や組織運営等に専門性を有する多様な外部人材や専門スタッフ等とがチームとなり、個々の教職員がチームの一員として組織的・協働的に取り組む力を発揮しつつ、校長のリーダーシップの下、家庭や地域社会と連携しながら、共通の学校教育目標に向かって学校が運営されている。
- さらに、学校における働き方改革の実現や教職の魅力発信、新時代の学びを支える環境整備により、教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され、教師を目指そうとする者が増加し、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことができる。

教育基本法(平成十八年法律第百二十号)

第一条 教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない。

第九条 法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。

2 前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない。

法律の趣旨

公立の教員の職務と勤務態様の特殊性に基づき、給与その他の勤務条件について特例を制定。

職務と勤務態様の特殊性を踏まえた処遇

本給とは正規の勤務時間の勤務に対する報酬であるが、教員の職務と勤務態様の特殊性から、勤務時間の内外を切り分けることが適当ではない。そのため、勤務時間の内外を問わず包括的に評価した処遇として、

① 時間外勤務手当は支給しない

② 教職調整額を本給として支給（給料月額 × 4% = 教職調整額）

※ 4% = 昭和41年の勤務実態調査による超過勤務時間相当の割合

※ 本給とみなすため、本給を基礎として一定割合を乗じて算出する手当等については、その算定の基礎となる。（期末・勤勉手当、退職手当、地域手当、へき地手当、年金等）

正規の勤務時間を超える勤務

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

1. 生徒の実習に関する業務

2. 学校行事に関する業務

3. 職員会議に関する業務

4. 非常災害等のやむを得ない場合の業務

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

人材確保法及び教員の給与水準の推移について（一般行政職比）

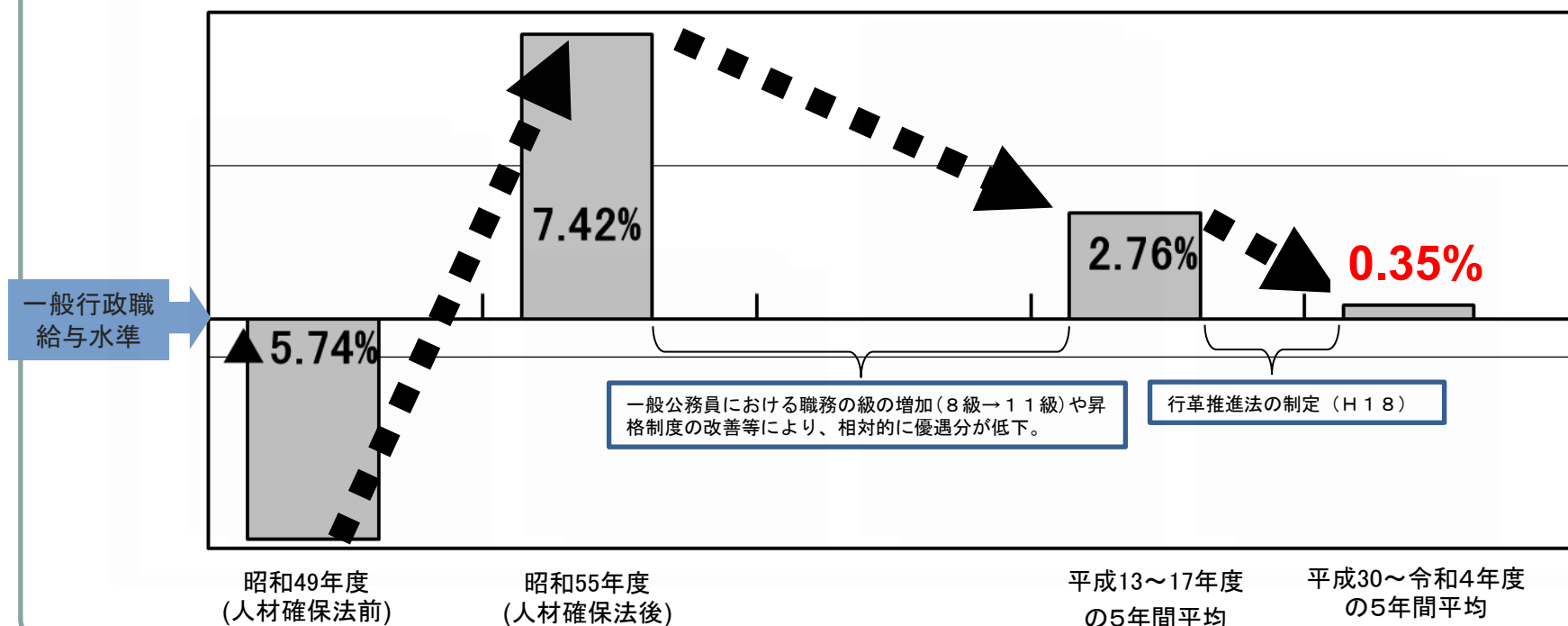
人確法（※）の制定（昭和49年2月）

教育職員に優れた人材を確保するため「教員の給与を一般の公務員よりも優遇する」ことを定めた人材確保法の趣旨に則り、本俸の引上げや義務教育等教員特別手当の創設をはじめとした3次にわたる給与改善により、**合計25%引き上げられた。**

（※）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

第1次改善<S49>	第2次改善<S50>	第3次改善<S52~54>	
<ul style="list-style-type: none"> ・本俸（初任給、最高号給）の引上げ 	<ul style="list-style-type: none"> ・本俸引上げ ・義務教育等教員特別手当（義務特手当）の新設 	【第1回】 <ul style="list-style-type: none"> ・義務特手当増額 ・主任手当、部活動手当の新設 	【第2回】 <ul style="list-style-type: none"> ・中堅教員の俸給表改善 ・義務特手当、管理職手当の改善 ・主任手当、部活動手当の支給要件拡大（緩和）

給与水準の推移（月収ベース）



教員採用試験の受験者数、採用者数及び倍率の状況

- 教員採用試験の採用倍率は、教員の給与を一般の公務員よりも優遇することを定めた人材確保法の制定以降に上昇。
- 直近の採用倍率は、人材確保法制定前と比べると、小学校では同程度、中学校では下回っている状況。

年度	小学校			中学校			小・中計		
	受験者数 (人)	採用者数 (人)	倍率	受験者数 (人)	採用者数 (人)	倍率	受験者数 (人)	採用者数 (人)	倍率
人材確保法制定前：昭和49年度採用	39,292	18,265	2.2	53,465	8,398	6.4	92,757	26,663	3.5
人材確保法制定後：昭和55年度採用	74,822	22,710	3.3	93,765	11,679	8.0	168,587	34,389	4.9
現在：令和5年度採用	38,952	17,034	2.3	41,048	9,589	4.3	80,000	26,623	3.0

(出典) 文部省/文部科学省調査結果

公立学校教員の職名別・年齢別給与試算（令和5年度）

【公立小・中学校】

（単位：円）

職名	年齢	給料 (月額)	教職調整額 (月額)	義務特手当 (月額)	管理職手当 (月額)	月収	期末勤勉 手当 (年額)	年収
教諭	22歳 (初任給)	219,700	8,788	2,500	-	230,988	1,028,196	3,800,052
	27歳	255,200	10,208	3,200	-	268,608	1,194,336	4,417,632
	32歳	296,800	11,872	4,100	-	312,772	1,389,024	5,142,288
	37歳	335,900	13,436	5,100	-	354,436	1,650,612	5,903,844
	42歳	367,600	14,704	5,800	-	388,104	1,806,386	6,463,634
主幹教諭	46歳	395,600	15,824	6,500	-	417,924	2,036,548	7,051,636
教頭	49歳	425,700	-	7,200	53,700	486,600	2,107,215	7,946,415
校長	54歳	442,800	-	7,600	65,100	515,500	2,291,490	8,477,490

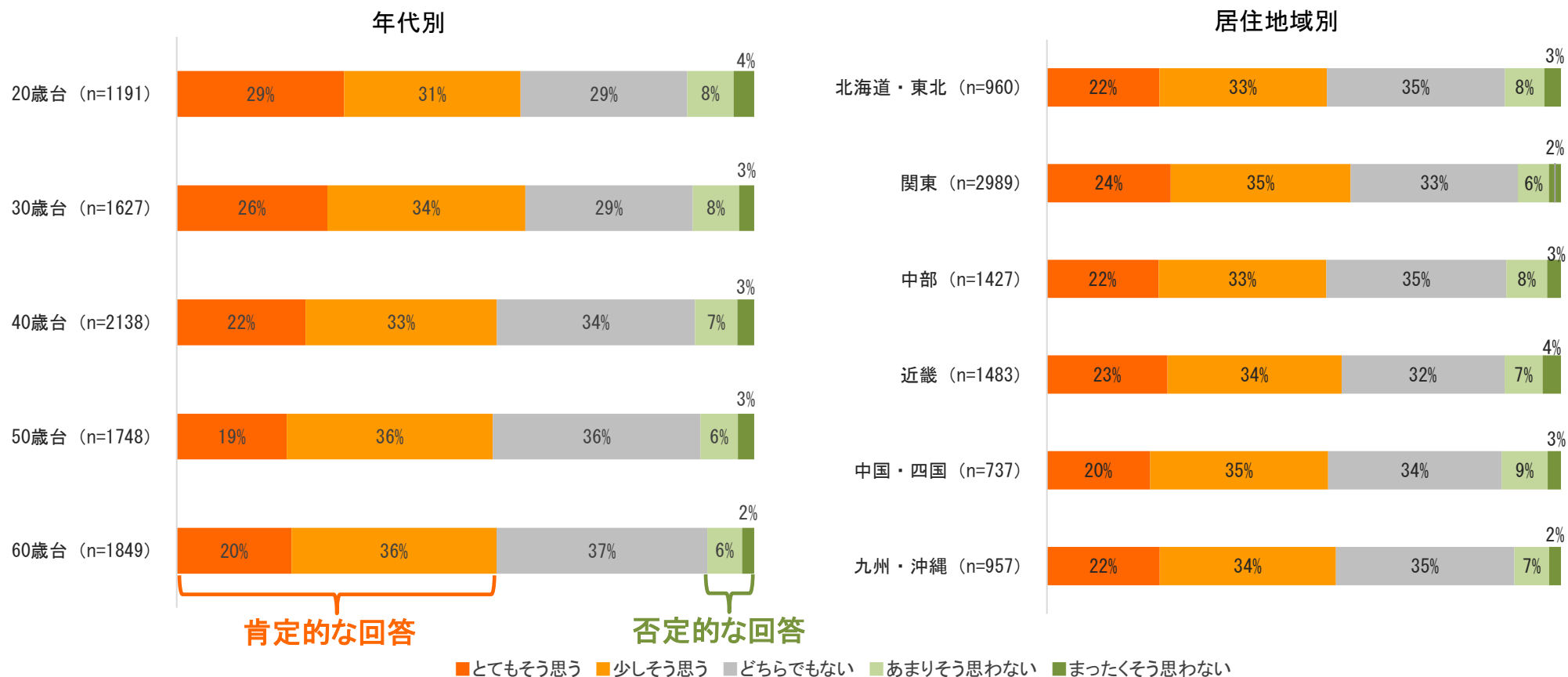
※上記は、各地方公共団体において一般的に用いられている給料表等を踏まえ試算。

※上記のほか、支給要件を満たせば、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、寒冷地手当、特殊勤務手当、へき地手当等が支給されている。

教師の給与水準を改善することに関する国民の意識

- 文部科学省において義務教育に関する意識に係る調査を令和4年度に実施し、その調査結果を令和5年12月に公表。
- 本調査は、教師・児童生徒のほか一般国民(Webモニター)に対しても実施し、その中で教職の魅力向上に向けた諸施策の方向性に関する設問を設定。
- このうち「現在の公立学校を取り巻く状況を踏まえ、公立学校の教師の給与水準を改善すべき」との設問に対しては、年齢や地域を問わず、肯定的な回答の割合が否定的な回答の割合を大きく上回っている状況。

「現在の公立学校を取り巻く状況を踏まえ、公立学校の教師の給与水準を改善すべき」に対する回答状況



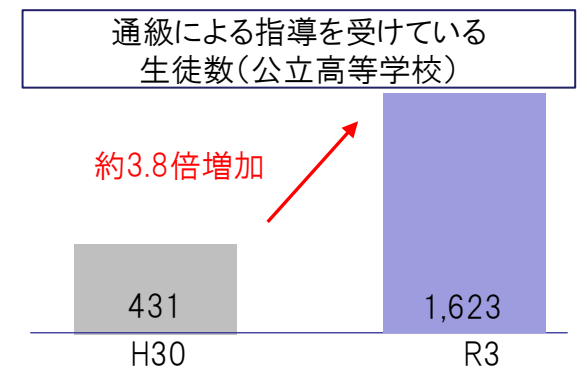
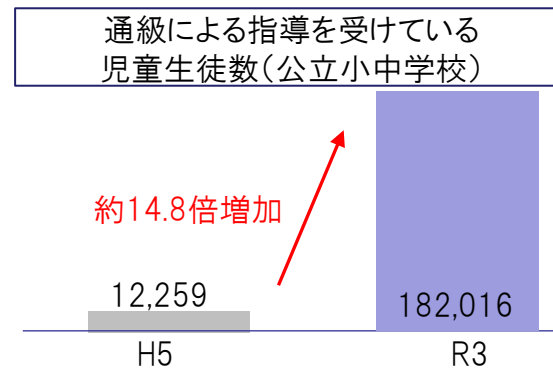
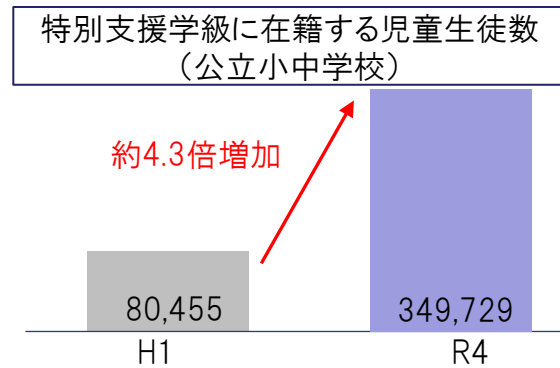
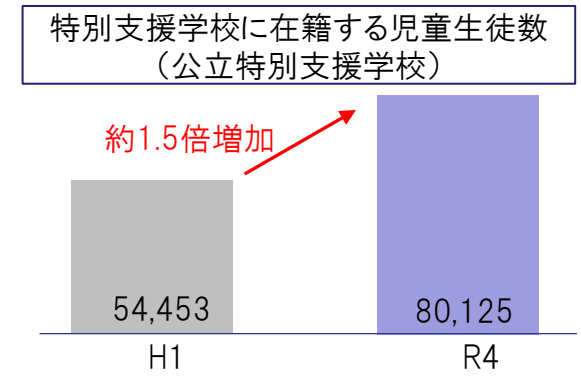
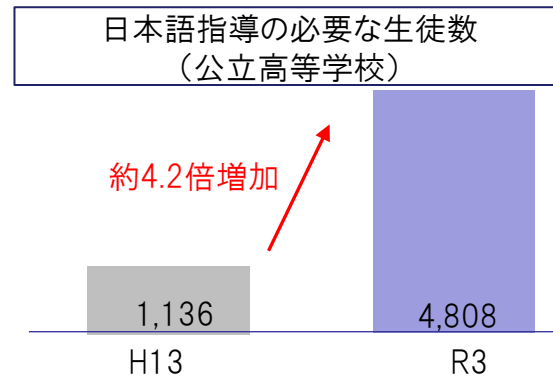
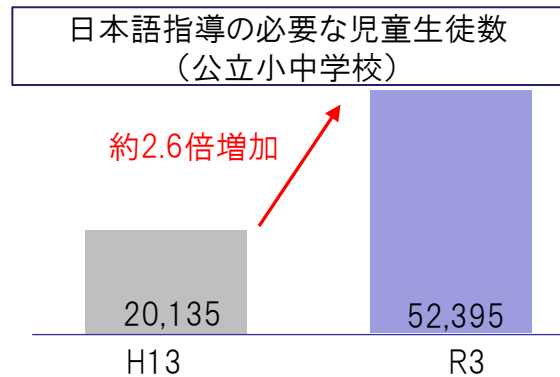
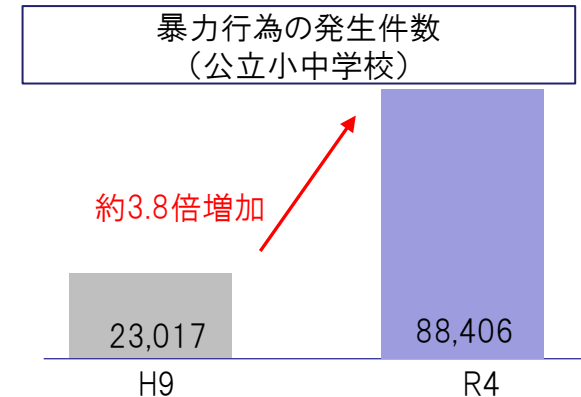
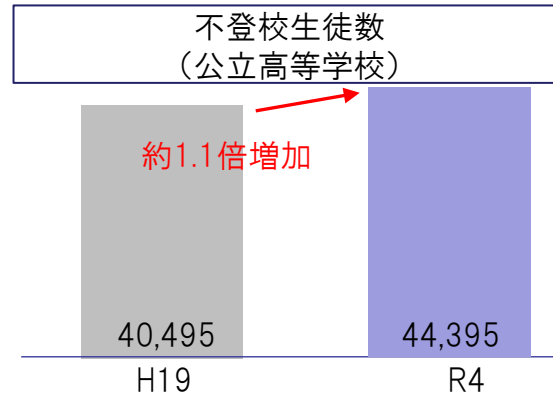
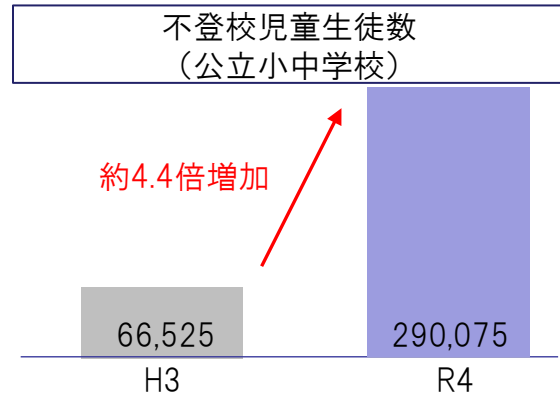
※ 上記の集計からは「わからない」の回答は除いている。
 ※ 本調査は、モニター会社が有するWebモニター約9,000サンプル(令和2年国勢調査の人口等基本集計をもとに、地域、年代、性別で割り当て)に対して調査を実施しており、調査対象を無作為抽出していないため、調査結果が社会全体の回答傾向と異なる可能性がある。

	国名	特記事項
超過勤務時間に対する給与の支払い	韓国	一日の勤務時間の総量（8時間）を確保した上で、教員の出退勤時間を学校ごとに定めることができる弾力的勤務時間制が導入されており、多くの学校が教員の勤務時間を8時30分から16時30分としている。勤務時間を超えて勤務した場合には時間外勤務手当が支給される。時間外勤務手当は1日4時間（1か月で57時間）を上限に、校長の決裁を受け行うことができ、予算の範囲内で手当を支給することとされている。
	ドイツ (ノルトライン・ヴェストファーレン州)	45分単位の授業時間を単位として週当たりの授業時数が決定される。授業担当時間等以外には学校に勤務する義務はなく、当該時間外の授業準備等は給与支払いの対象外である。勤務時間を超えて勤務した場合には時間外勤務手当が支給される規定があるものの、大方の場合は、加重負担となった時期のあとの負担を減らすことにより相殺を図るという制度を運用することで、実際に超過勤務手当を支払うことは少ない。
追加の授業・活動に対する給与の支払い	フランス	法定週間授業担当時間が定められており、教員は、法定週間授業以外には学校に勤務する義務がなく、仮に出勤しても手当等給与支払の対象にはならない。中等学校段階の教員が授業担当時間を超えて授業や補習等を実施する場合には、当該活動に対する手当が支給される。
	フィンランド	地方教育職員労働協約（OVTES）において授業時数が定められ、設定された時間数を超えて授業を担当する場合、手当が支給される。このほか、授業時間以外の職務に対して手当が支給される。
超過勤務に対する追加的な給与はないが、その代替措置として給与水準が高く設定されている ※アメリカについても特定の活動に対する給与あり	アメリカ（ワシントン州シアトル学区）	シアトル学区においては、労働協約によって一日の勤務時間は7.5時間と定められている。教師は専門職として公正労働基準法の適用外の職種とされ、時間外勤務手当は支給されない代わりに、一般公務員よりも最低賃金が高く設定されている。ただし、会議運営等、労働協約で予め定められた活動を時間外で行った場合、活動ごとに設定された手当が支給される。
	オーストラリア（ニューサウスウェールズ州）	教員を対象とした裁定には時間外勤務に対する手当は確認できていないが、一般公務員全般に対する裁定の規定から、教員への時間外勤務に対する追加の手当はないものの、その代替措置として一般公務員よりも給与水準が高く設定されているものと理解できる。校長は特定学年の授業を就業時間外に命じることができるが、就業時間外の授業分は同週内で時間調整する必要があると記載されている。
超過勤務時間や特定の活動等、超過勤務に対する処遇なし	イギリス	教員給与及び勤務条件に関する文書において、一般教員の年間勤務日数は195日、校長の具体的な指示を受けて働く時間は年1,265時間とされている。教員には時間外勤務手当は一般に支払われない。
	カナダ（オンタリオ州トロント教育区）	労働協約において業務範囲と時間上限が明記されており、基本的に通常業務の延長として残業が発生することは想定されない。ある労働協約では、1日のフルタイムの労働時間は8時間とみなすと記載されている。教員は、専門職として時間外勤務手当の支給に関する規定の適用外である。
	ニュージーランド	中等教育段階を対象とした労働協約では、教員の労働時間は、教員が受け持つ授業数だけでなく、準備、評価、児童生徒へのカウンセリング等の要因の影響を受けると記載されており、明確な労働時間は記載されていない。学校職員に関する法規の中では時間外勤務手当に関する規定はない。ただし、労働協約によって時間外勤務に関する処遇は異なる可能性がある。

(出典) 「質の高い教師の確保のための教職の魅力向上に向けた環境の在り方等に関する調査研究会」(第1回)の資料6(藤原文雄委員提出資料)5ページより抜粋(当該ページは、PwCコンサルティング合同会社「令和3年度諸外国の教員給与及び学校における外部人材の活用等に関する調査報告書」2022年、117ページを基に藤原委員が作成。)

(2) 教師の勤務実態等について

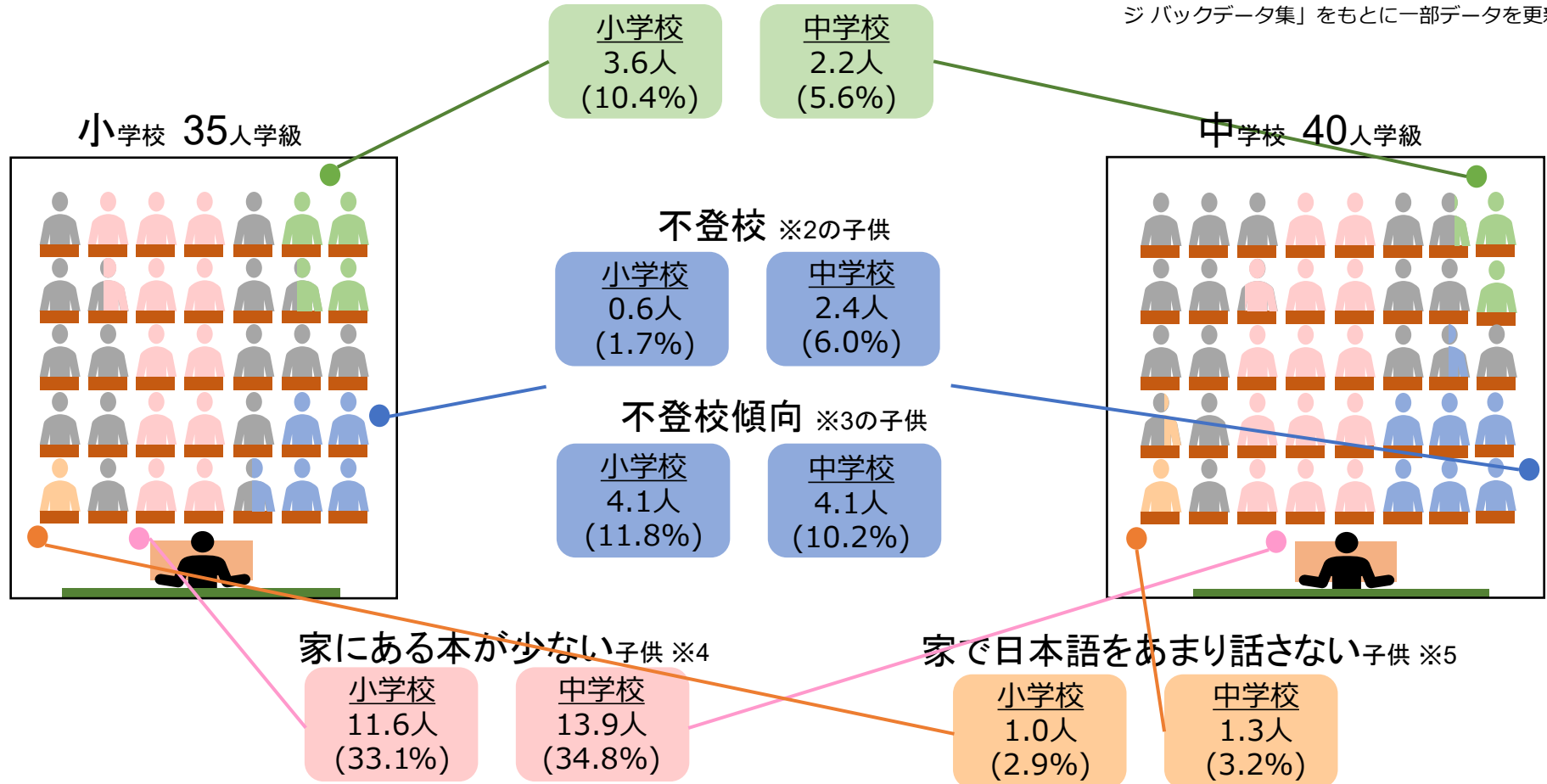
学校が抱える様々な教育課題の状況



教室の中にある多様性

学習面又は行動面で著しい困難を示す子供 ※1

「総合科学技術・イノベーション会議 Society5.0の実現に向けた教育・人材育成に関する政策パッケージ バックデータ集」をもとに一部データを更新



※1 通常の学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果 令和4年12月(文部科学省)

※2 令和4年度 児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査(文部科学省)

※3 不登校傾向にある子どもの実態調査(日本財団)

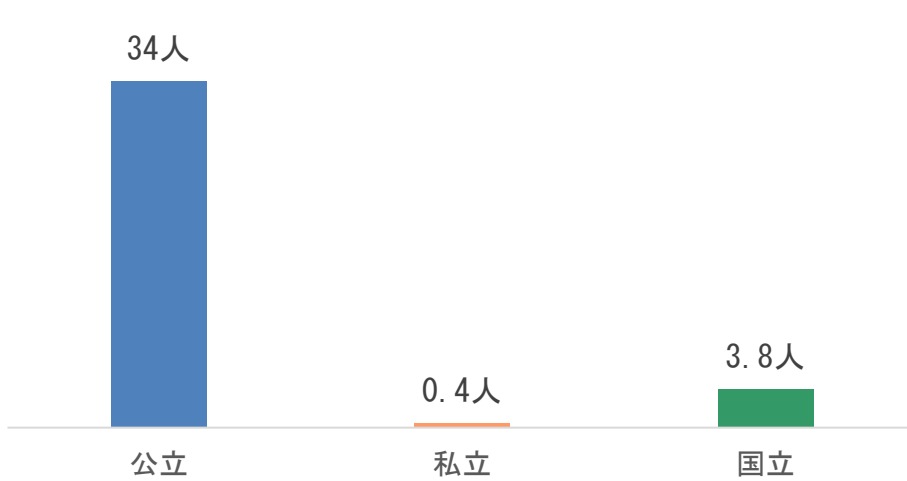
※4 令和5年度 全国学力・学習状況調査 児童質問紙、生徒質問紙(あなたの家には、およそどれくらい本がありますか。)において、「0~10冊」又は「11~25冊」と答えた割合

※5 令和3年度 全国学力・学習状況調査 児童質問紙、生徒質問紙(あなたは、家でどれくらい日本語を話しますか。)において、「全く話さない」又は「ときどき話す」と答えた割合

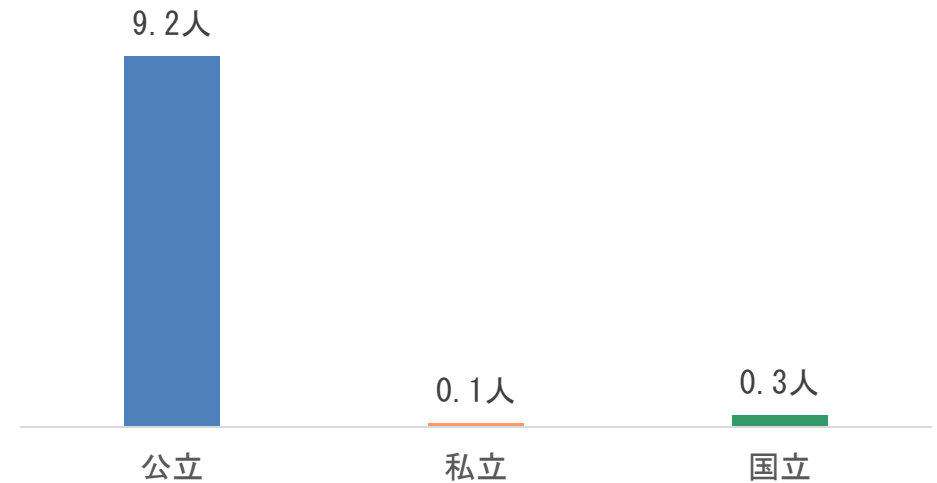
学校が抱える様々な教育課題の状況

設置者別 中学校生徒1,000人当たりの状況

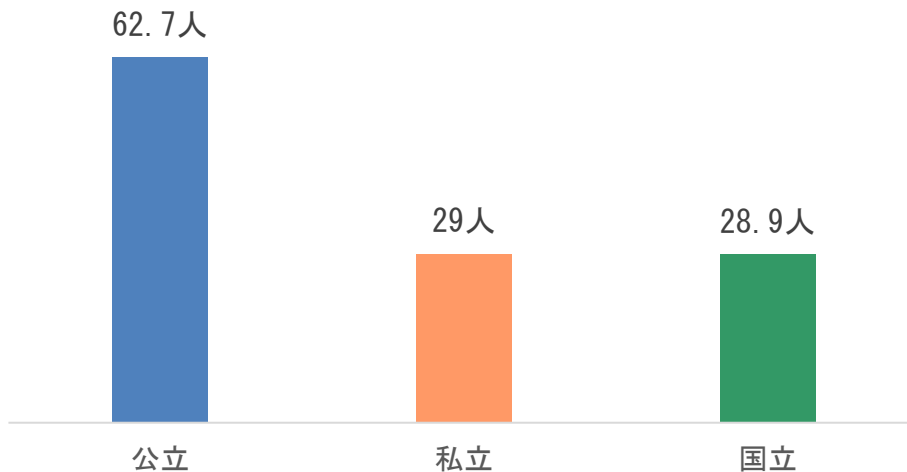
特別支援学級に在籍する生徒数 (令和4年度)



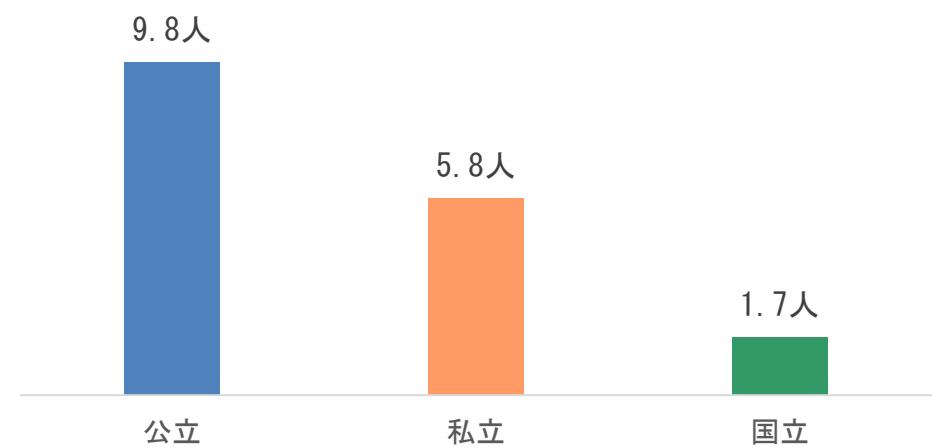
通級指導を受けている生徒数 (令和3年度)



不登校生徒数 (令和4年度)

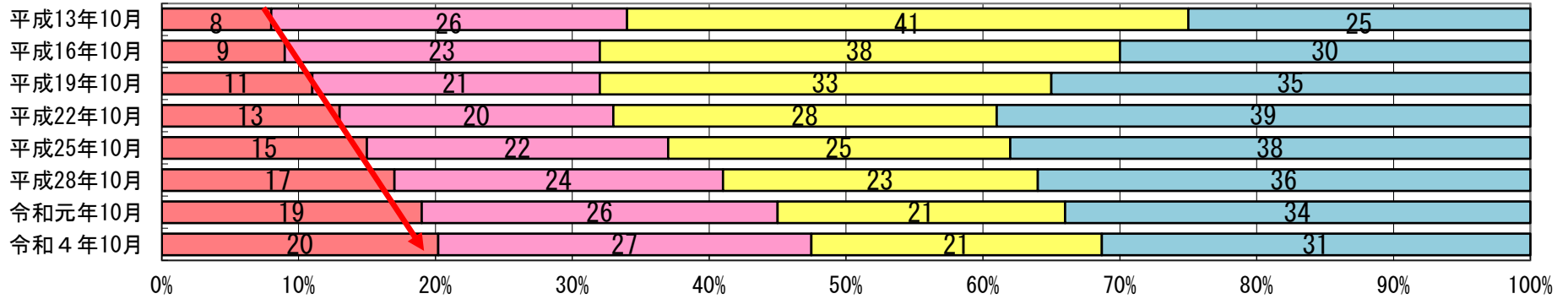


外国人生徒数 (令和4年度)

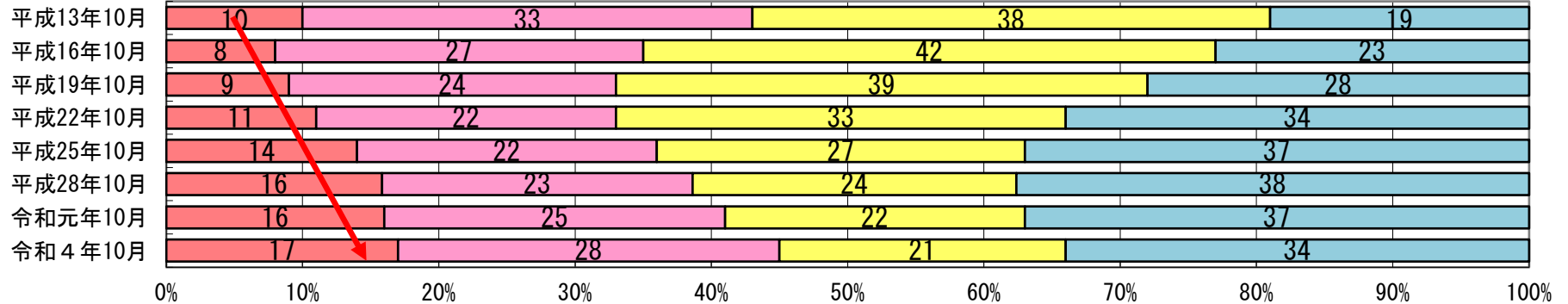


公立学校教員の年齢別構成割合（推移）

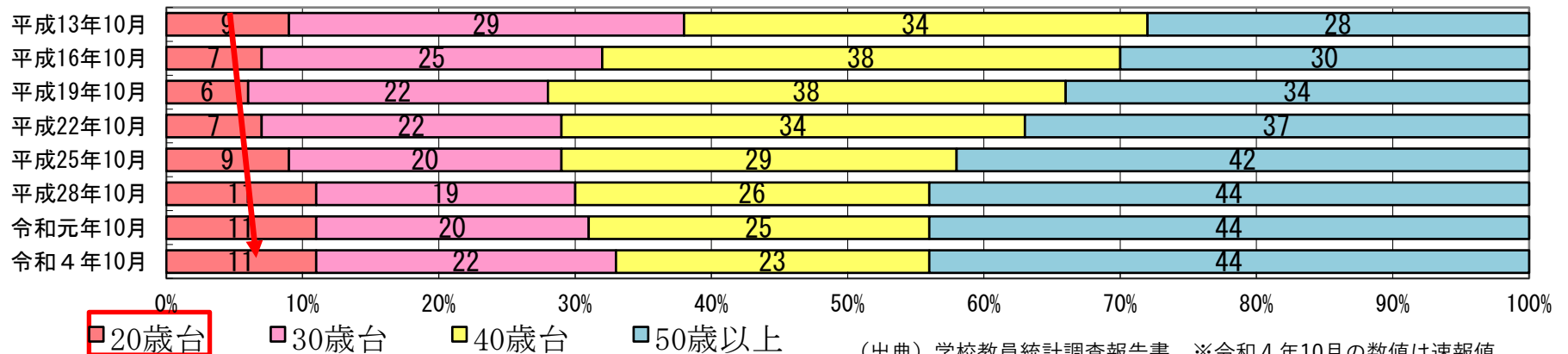
《小学校》



《中学校》



《高等学校》



■ 20歳台
■ 30歳台
■ 40歳台
■ 50歳以上

（出典）学校教員統計調査報告書 ※令和4年10月の数値は速報値。

学校を取り巻く支援スタッフ等の全体像 (全ての人材を置いた場合のイメージ：小中学校)

学校を取り巻く人材等の配置にあたっては、国の予算補助、地方財政措置、地方単独事業等、様々な形で措置されているが、小中学校に配置可能な人材の全体像は以下のとおり。
 ※これらすべてが各学校に配置されているわけではなく、学校や地域の実情に応じて、部分的にそれぞれの職が必要に応じて配置されている状況。

★法令上必置の職



学校

学校業務を支援する
支援スタッフ

教員の負担軽減



部活動指導員・外部指導者



教員業務支援員
(スクール・サポート
・スタッフ)

ICT活用支援



GIGAスクール サポーター 情報通信技術支援員
(ICT支援員)

PTA会員



指導教諭



★養護教諭

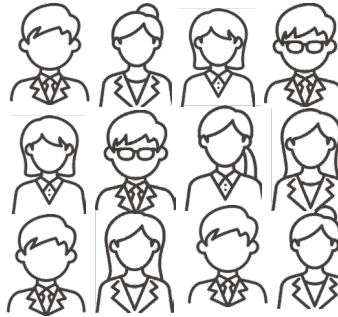


栄養教諭・
学校栄養職員



副校長・★教頭

主幹教諭



★教諭・講師等



★事務職員



学校用務員



給食調理員

授業等の支援



学習指導員 外国語指導助手 観察実験 学校司書
(ALT) アシスタント

学校運営協議会 (コミュニティ・スクール)



学校運営協議会委員 (保護者や地域住民等)

地域学校協働活動推進員
(地域コーディネーター等)

地域学校協働本部



放課後子供教室

地域未来塾



★学校医



★学校歯科医



★学校薬剤師

心理・福祉の専門家



スクール
カウンセラー



スクール
ソーシャル
ワーカー

特別な支援を
必要とする
子供への支援



特別支援教育
支援員



医療的ケア
看護職員



特別支援教育の充
実を図るための外
部専門家 (医師等
)



日本語指導補助者
母語支援員

学校評議員



(保護者や地域住民等)

文部科学省



ICT活用教育
アドバイザー

教育委員会



スクールロイヤー

地域



スクールガード・リーダー

土曜学習
応援団

○ 在校等時間は、前回調査（H28）の結果と比べ、**平日・土日ともに全ての職種で減少したものの、依然として長時間勤務の教師が多い状況。**

調査対象 小学校1,200校、中学校1,200校、高等学校300校に勤務するフルタイムの常勤教員（校長、副校長、教頭、教諭等）

調査日程 令和4年8月、10月、11月のうち、連続する7日間について調査。

調査結果（速報値）

①通常期（10・11月）における教師の勤務実態

✓ 前回調査（H28）の結果と比べ、**全ての職種で在校等時間が減少。**

●教師の1日当たりの在校等時間（10・11月）

平日	小学校			中学校			高等学校 (参考値)
	H28	R4	増減	H28	R4	増減	R4
校長	10:37	10:23	-0:14	10:37	10:10	-0:27	9:37
副校長・教頭	12:12	11:45	-0:27	12:06	11:42	-0:24	10:56
教諭	11:15	10:45	-0:30	11:32	11:01	-0:31	10:06

土日	小学校			中学校			高等学校 (参考値)
	H28	R4	増減	H28	R4	増減	R4
校長	1:29	0:49	-0:40	1:59	1:07	-0:52	1:37
副校長・教頭	1:49	0:59	-0:50	2:06	1:16	-0:50	1:18
教諭	1:07	0:36	-0:31	3:22	2:18	-1:04	2:14

②長期休業期間（8月）における教師の勤務実態

✓ 4週間（土日を除く20日間）のうち、教諭の**所定の勤務時間を勤務した日数は、小：5.6日、中：8.4日**

✓ **勤務日1日当たりの在校等時間※は、10・11月と比べ短い**

※教諭（平日）小：8:04、中：8:26、（土日）小：0:06、中：0:59

上記の①、②を踏まえ月当たりの教諭の時間外在校等時間を推計すると、**小：約41時間**（H28：約59時間）、**中：約58時間**（H28：約81時間）

※R4調査とH28調査は推計方法等が一部異なっている。

③学校における働き方改革の進捗状況

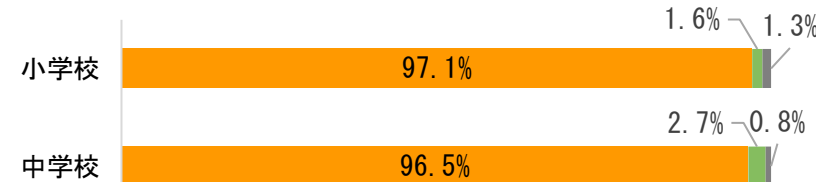
●教師の有給休暇取得日数（年間・平均）

✓ 小学校・中学校共に**取得日数が増加**

	小学校	中学校
H28	11.6日	8.8日
R4	13.6日	10.7日

●ICTを活用した負担軽減

✓ **ほぼ全ての小中学校で、学習評価や成績処理についてICTを活用した負担軽減に関する取組を実施**



■以下の1~4のうち、1つ以上の取組を実施している
■実施していない
■無回答

【取組】

- 1.校務支援システムを活用した成績処理（名簿の共有化など）
- 2.指導要録の電子化
- 3.自動採点システムの活用
- 4.その他

業務内容別の在校等時間（教諭 10・11月）

- 「教諭」の平日の在校等時間について業務内容別にみると、小学校、中学校共に「授業(主担当)」の時間が最も長く、次いで「授業準備」「生徒指導(集団1)」の時間が長い。
- 土日の在校等時間については、中学校において「部活動・クラブ活動」の時間が長い。

教諭の1日当たり在校等時間の内訳

時間:分

	平日		土日	
	小学校	中学校	小学校	中学校
朝の業務	0:41	0:44	0:00	0:00
授業(主担当)	4:13	3:16	0:02	0:01
授業(補助)	0:20	0:23	0:00	0:00
授業準備	1:16	1:23	0:10	0:11
学習指導	0:21	0:13	0:00	0:00
成績処理	0:25	0:36	0:04	0:12
生徒指導(集団1)	0:56	0:49	0:00	0:00
生徒指導(集団2)	0:02	0:05	0:00	0:00
生徒指導(個別)	0:04	0:14	0:00	0:00
部活動・クラブ活動	0:03	0:37	0:01	1:29
児童会・生徒会指導	0:02	0:05	0:00	0:00
学校行事	0:15	0:15	0:04	0:03
学年・学級経営	0:19	0:27	0:01	0:02
学校経営	0:17	0:17	0:02	0:02
職員会議・学年会などの会議	0:19	0:18	0:00	0:00
個別の打ち合わせ	0:05	0:06	0:00	0:00
事務(調査への回答)	0:04	0:04	0:00	0:00
事務(学納金関連)	0:01	0:01	0:00	0:00
事務(その他)	0:15	0:17	0:02	0:03
校内研修	0:09	0:04	0:00	0:00
保護者・PTA対応	0:06	0:09	0:00	0:00
地域対応	0:00	0:00	0:00	0:00
行政・関係団体対応	0:01	0:01	0:00	0:00
校務としての研修	0:08	0:09	0:00	0:00
会議	0:03	0:05	0:00	0:00
その他の校務	0:08	0:09	0:00	0:02
総計	10:45	11:01	0:36	2:18

※令和4年度教員勤務実態調査(速報値)の教諭(主幹教諭及び指導教諭含む)の集計結果。

※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。

※棒グラフは、当該校種における全体に占める割合を示す。

※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。

※「土日」には、土曜日、日曜日のいずれかが勤務日に該当している者を含む。

業務内容別の在校等時間（教諭 10・11月）

- 教諭について、1週間当たりの在校等時間が「週50時間未満」、「週50時間以上60時間未満」、「週60時間以上」の3グループに分けて、業務内容別の在校等時間(平日)を比較したところ、
- ・小学校では、「授業準備」、「学校行事」において差が大きい。
 - ・中学校では、「部活動・クラブ活動」、「授業準備」、「学年・学級経営」において差が大きい。

週当たり時間区別 教諭の在校等時間内訳(平日)

小学校	週50時間未満			週50時間以上60時間未満			週60時間以上		
	a	b	差分(b-a)	c	差分(c-a)				
朝の業務	0:35	0:44	0:09	0:44	0:09				
授業(主担当)	4:02	4:19	0:17	4:18	0:16				
授業(補助)	0:24	0:18	-0:06	0:17	-0:07				
授業準備	1:01	1:20	0:19	1:39	0:38				
学習指導	0:19	0:21	0:02	0:22	0:03				
成績処理	0:19	0:27	0:08	0:35	0:16				
生徒指導(集団1)	0:47	1:01	0:14	1:04	0:17				
生徒指導(集団2)	0:02	0:02	0:00	0:03	0:01				
生徒指導(個別)	0:03	0:04	0:01	0:06	0:03				
部活動・クラブ活動	0:02	0:03	0:01	0:03	0:01				
児童会・生徒会指導	0:02	0:02	0:00	0:03	0:01				
学校行事	0:10	0:15	0:05	0:31	0:21				
学年・学級経営	0:13	0:21	0:08	0:28	0:15				
学校経営	0:13	0:16	0:03	0:27	0:14				
職員会議・学年会などの会議	0:16	0:20	0:04	0:24	0:08				
個別の打ち合わせ	0:04	0:06	0:02	0:08	0:04				
事務(調査への回答)	0:04	0:04	0:00	0:04	0:00				
事務(学納金関連)	0:00	0:01	0:01	0:01	0:01				
事務(その他)	0:13	0:16	0:03	0:20	0:07				
校内研修	0:08	0:10	0:02	0:10	0:02				
保護者・PTA対応	0:04	0:07	0:03	0:10	0:06				
地域対応	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00				
行政・関係団体対応	0:00	0:00	0:00	0:01	0:01				
校務としての研修	0:08	0:08	0:00	0:08	0:00				
会議	0:03	0:02	-0:01	0:03	0:00				
その他の校務	0:08	0:08	0:00	0:09	0:01				
在校等時間の計	9:33	11:07	1:34	12:30	2:57				

中学校	週50時間未満			週50時間以上60時間未満			週60時間以上		
	d	e	差分(e-d)	f	差分(f-d)				
朝の業務	0:40	0:45	0:05	0:46	0:06				
授業(主担当)	3:06	3:14	0:08	3:25	0:19				
授業(補助)	0:28	0:23	-0:05	0:20	-0:08				
授業準備	1:12	1:21	0:09	1:33	0:21				
学習指導	0:13	0:14	0:01	0:13	0:00				
成績処理	0:25	0:35	0:10	0:44	0:19				
生徒指導(集団1)	0:40	0:51	0:11	0:53	0:13				
生徒指導(集団2)	0:04	0:05	0:01	0:06	0:02				
生徒指導(個別)	0:09	0:14	0:05	0:18	0:09				
部活動・クラブ活動	0:21	0:35	0:14	0:48	0:27				
児童会・生徒会指導	0:03	0:04	0:01	0:06	0:03				
学校行事	0:10	0:14	0:04	0:20	0:10				
学年・学級経営	0:15	0:25	0:10	0:36	0:21				
学校経営	0:13	0:17	0:04	0:21	0:08				
職員会議・学年会などの会議	0:14	0:19	0:05	0:20	0:06				
個別の打ち合わせ	0:04	0:06	0:02	0:07	0:03				
事務(調査への回答)	0:04	0:04	0:00	0:04	0:00				
事務(学納金関連)	0:01	0:01	0:00	0:01	0:00				
事務(その他)	0:13	0:17	0:04	0:19	0:06				
校内研修	0:04	0:04	0:00	0:05	0:01				
保護者・PTA対応	0:05	0:09	0:04	0:13	0:08				
地域対応	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00				
行政・関係団体対応	0:01	0:01	0:00	0:01	0:00				
校務としての研修	0:09	0:08	-0:01	0:09	0:00				
会議	0:04	0:06	0:02	0:05	0:01				
その他の校務	0:08	0:09	0:01	0:10	0:02				
在校等時間の計	9:17	10:53	1:36	12:14	2:57				

※令和4年度教員勤務実態調査(速報値)の教諭(主幹教諭及び指導教諭含む)の集計結果。
 ※「週50時間未満」と「週60時間以上」との差が20分以上あるものについて枠囲いをしている。

業務内容別の在校等時間（教諭 10・11月）

○ 教諭について、業務内容別の在校等時間(土日)を比較したところ、

- ・小学校では、「授業準備」、「学校行事」において差が大きい。
- ・中学校では、「部活動・クラブ活動」、「成績処理」、「授業準備」において差が大きい。

週当たり時間区分別 教諭の在校等時間内訳(土日)

小学校	週50時間未満		週50時間以上60時間未満		週60時間以上	
	a	b	差分(b-a)	c	差分(c-a)	
朝の業務	0:00	0:00	0:00	0:03	0:03	
授業(主担当)	0:00	0:02	0:02	0:10	0:10	
授業(補助)	0:00	0:00	0:00	0:01	0:01	
授業準備	0:01	0:08	0:07	0:42	0:41	
学習指導	0:00	0:00	0:00	0:02	0:02	
成績処理	0:00	0:03	0:03	0:15	0:15	
生徒指導(集団1)	0:00	0:00	0:00	0:01	0:01	
生徒指導(集団2)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
生徒指導(個別)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
部活動・クラブ活動	0:00	0:01	0:01	0:04	0:04	
児童会・生徒会指導	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
学校行事	0:00	0:02	0:02	0:20	0:20	
学年・学級経営	0:00	0:01	0:01	0:07	0:07	
学校経営	0:00	0:01	0:01	0:09	0:09	
職員会議・学年会などの会議	0:00	0:00	0:00	0:01	0:01	
個別の打ち合わせ	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
事務(調査への回答)	0:00	0:00	0:00	0:01	0:01	
事務(学納金関連)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
事務(その他)	0:00	0:01	0:01	0:07	0:07	
校内研修	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
保護者・PTA対応	0:00	0:00	0:00	0:02	0:02	
地域対応	0:00	0:00	0:00	0:02	0:02	
行政・関係団体対応	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
校務としての研修	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
会議	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
その他の校務	0:00	0:00	0:00	0:01	0:01	
在校等時間の計	0:06	0:27	0:21	2:20	2:14	

中学校	週50時間未満		週50時間以上60時間未満		週60時間以上	
	d	e	差分(e-d)	f	差分(f-d)	
朝の業務	0:00	0:00	0:00	0:01	0:01	
授業(主担当)	0:00	0:01	0:01	0:02	0:02	
授業(補助)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
授業準備	0:01	0:06	0:05	0:22	0:21	
学習指導	0:00	0:00	0:00	0:01	0:01	
成績処理	0:01	0:05	0:04	0:25	0:24	
生徒指導(集団1)	0:00	0:00	0:00	0:01	0:01	
生徒指導(集団2)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
生徒指導(個別)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
部活動・クラブ活動	0:17	1:00	0:43	2:47	2:30	
児童会・生徒会指導	0:00	0:00	0:00	0:01	0:01	
学校行事	0:00	0:01	0:01	0:07	0:07	
学年・学級経営	0:00	0:01	0:01	0:06	0:06	
学校経営	0:00	0:01	0:01	0:05	0:05	
職員会議・学年会などの会議	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
個別の打ち合わせ	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
事務(調査への回答)	0:00	0:00	0:00	0:01	0:01	
事務(学納金関連)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
事務(その他)	0:00	0:02	0:02	0:06	0:06	
校内研修	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
保護者・PTA対応	0:00	0:00	0:00	0:01	0:01	
地域対応	0:00	0:00	0:00	0:01	0:01	
行政・関係団体対応	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
校務としての研修	0:00	0:00	0:00	0:01	0:01	
会議	0:00	0:00	0:00	0:01	0:01	
その他の校務	0:00	0:01	0:01	0:05	0:05	
在校等時間の計	0:25	1:27	1:02	4:24	3:59	

※令和4年度教員勤務実態調査(速報値)の教諭(主幹教諭及び指導教諭含む)の集計結果。

※土曜日、日曜日のいずれかが勤務日に該当している者を含む。

※「週50時間未満」と「週60時間以上」との差が20分以上あるものについて枠囲いをしている。

長期休業中の勤務状況（教諭 8月）

- 平日※のうち、所定の勤務時間を勤務した日数は、小学校 5.6日、中学校 8.4日であった。
- 平日のうち、年休等により、終日勤務しなかった日数は、小学校 12.5日、中学校 8.7日。所定の勤務時間の一部を勤務しなかった日数は、小学校2.0日、中学校2.9日であった。

教諭の夏季休業期間における勤務の状況

小学校

(日)

	勤務日	年休等	部分休	計
1週目	1.8	2.5	0.7	5.0
2週目	0.5	4.3	0.2	5.0
3週目	0.8	3.8	0.4	5.0
4週目	2.5	1.9	0.7	5.0
計	5.6	12.5	2.0	20.0

中学校

(日)

	勤務日	年休等	部分休	計
1週目	2.8	1.2	1.0	5.0
2週目	0.9	3.7	0.4	5.0
3週目	1.6	2.8	0.6	5.0
4週目	3.1	1.0	0.9	5.0
計	8.4	8.7	2.9	20.0

※令和4年度教員勤務実態調査(速報値)の教諭(主幹教諭及び指導教諭含む)の集計結果。

※本資料の平日には、2週目の「国民の祝日(山の日)」を含む。

※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。

※「年休等」は、「年休(終日)」及び「週休日・休日」の計。

長期休業中の勤務状況（教諭 8月）

- 長期休業中（8月）は、平日、土日ともに10・11月と比較して総在校等時間が短い。
- 業務内容別にみると、平日については、小学校は「授業準備」が最も長く、中学校は「部活動・クラブ活動」が最も長い。
- 土日については、中学校において「部活動・クラブ活動」が長い。

教諭の1日当たり在校等時間の内訳

時間：分

	平日（勤務日）		土日	
	小学校	中学校	小学校	中学校
朝の業務	0:07	0:08	0:00	0:00
授業（主担当）	0:11	0:12	0:00	0:00
授業（補助）	0:02	0:01	0:00	0:00
授業準備	1:32	1:15	0:01	0:02
学習指導	0:07	0:12	0:00	0:00
成績処理	0:26	0:18	0:00	0:00
生徒指導（集団1）	0:02	0:02	0:00	0:00
生徒指導（集団2）	0:00	0:01	0:00	0:00
生徒指導（個別）	0:02	0:06	0:00	0:00
部活動・クラブ活動	0:02	2:06	0:00	0:44
児童会・生徒会指導	0:00	0:04	0:00	0:00
学校行事	0:19	0:18	0:00	0:01
学年・学級経営	0:41	0:18	0:00	0:00
学校経営	0:49	0:31	0:00	0:00
職員会議・学年会などの会議	0:33	0:21	0:00	0:00
個別の打ち合わせ	0:07	0:05	0:00	0:00
事務（調査への回答）	0:08	0:07	0:00	0:00
事務（学納金関連）	0:02	0:03	0:00	0:00
事務（その他）	0:44	0:35	0:00	0:01
校内研修	0:39	0:23	0:00	0:00
保護者・PTA対応	0:05	0:06	0:00	0:00
地域対応	0:01	0:00	0:00	0:00
行政・関係団体対応	0:01	0:01	0:00	0:00
校務としての研修	0:41	0:28	0:00	0:00
会議	0:10	0:10	0:00	0:00
その他の校務	0:22	0:22	0:00	0:01
総計	8:04	8:26	0:06	0:59

※令和4年度教員勤務実態調査（速報値）の教諭（主幹教諭及び指導教諭含む）の集計結果。

※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。

※棒グラフは、当該校種における全体に占める割合を示す。

※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。

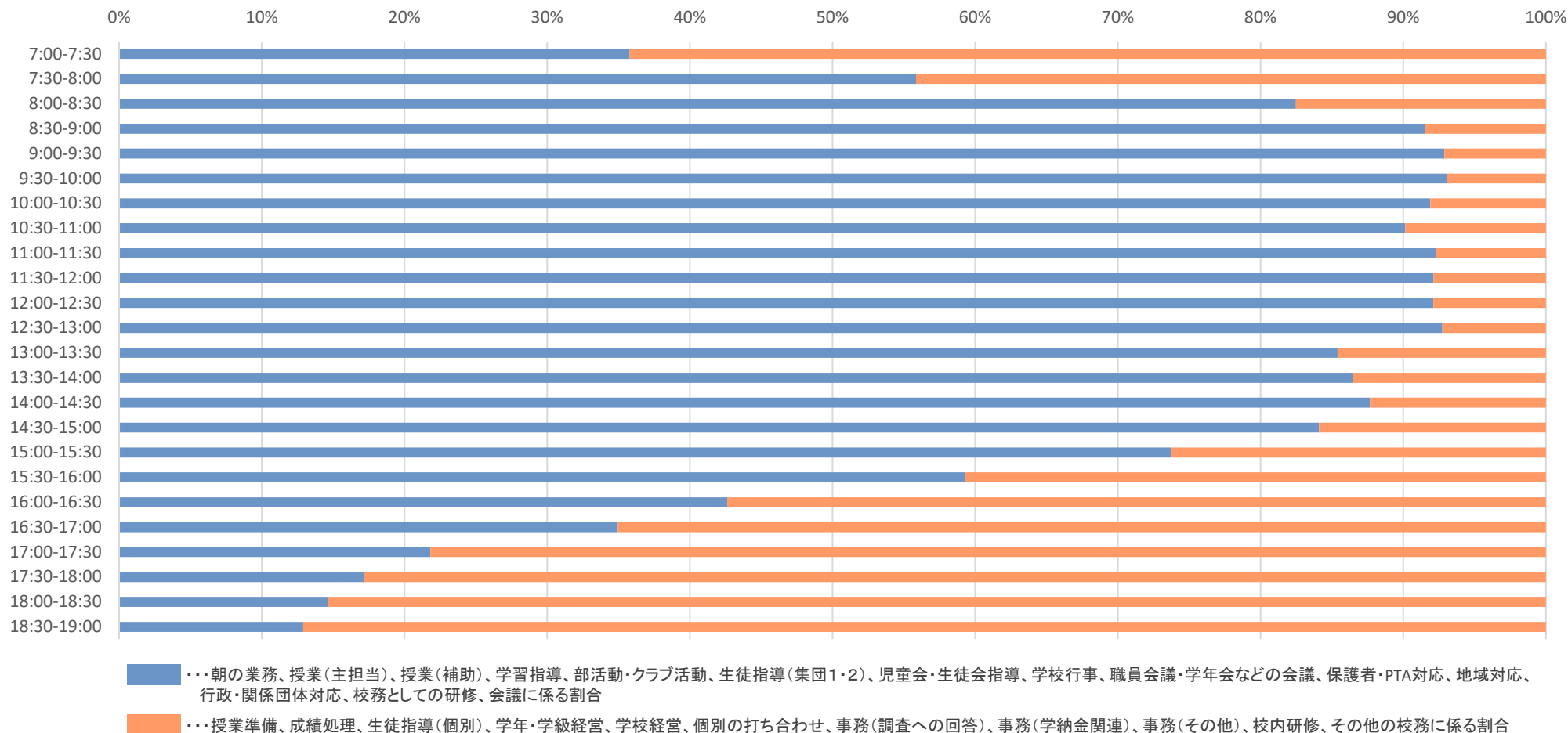
※「土日」には、土曜日、日曜日のいずれかが勤務日に該当している者を含む。

時間帯別の業務内容（10・11月）

○ 時間帯別に業務内容を整理すると、

- ・ 8:30から15:00頃までの一般的に児童が在校している時間帯については、授業、学習指導、生徒指導(集団)等を実施する割合が高い。
- ・ 15:00頃以降の一般的に放課後となる時間帯については、授業準備、成績処理や事務等の業務を実施する割合が高い。

小学校教諭 平日1日当たりの時間帯別業務内容（10・11月）

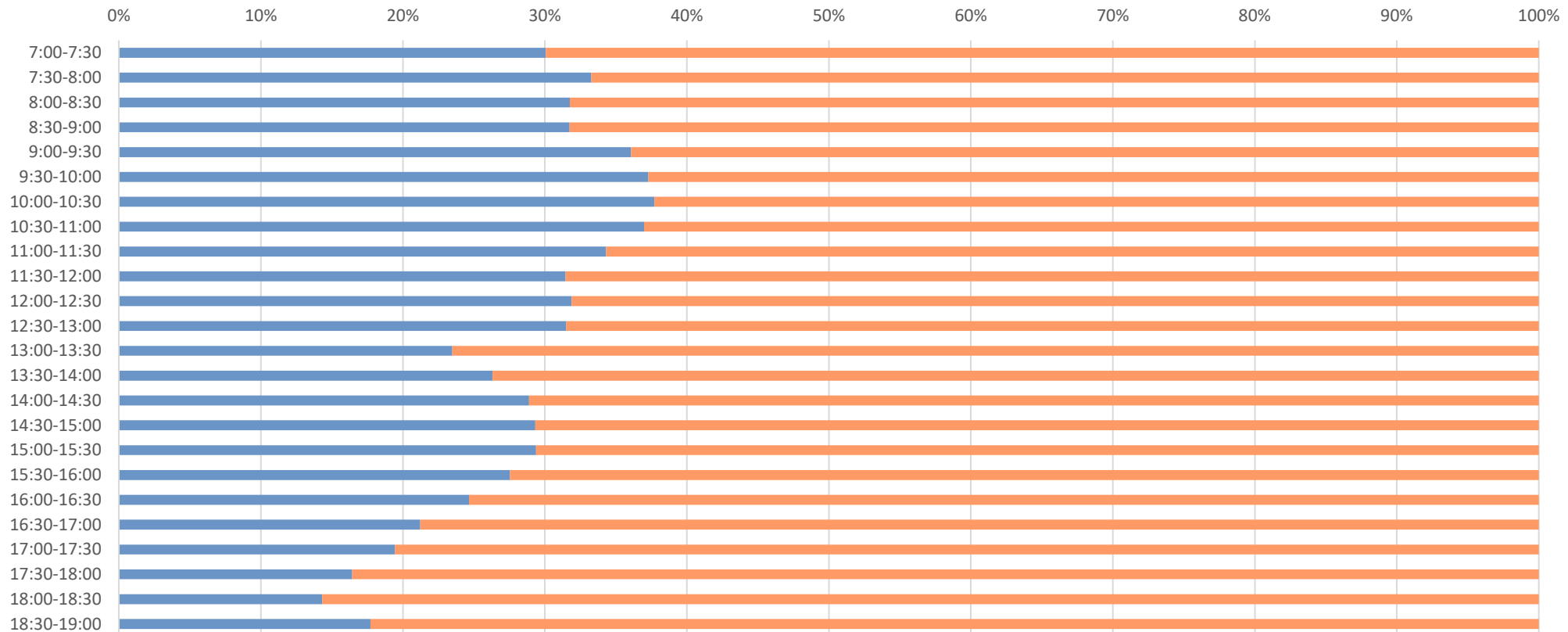


※令和4年度教員勤務実態調査(速報値)の教諭(主幹教諭及び指導教諭含む)の集計結果。

時間帯別の業務内容（8月）

○ 8月は、10・11月と比べ、多くの時間帯において、授業準備、成績処理や事務等の業務を実施する割合が高い。

小学校教諭 平日1日当たりの時間帯別業務内容（8月）



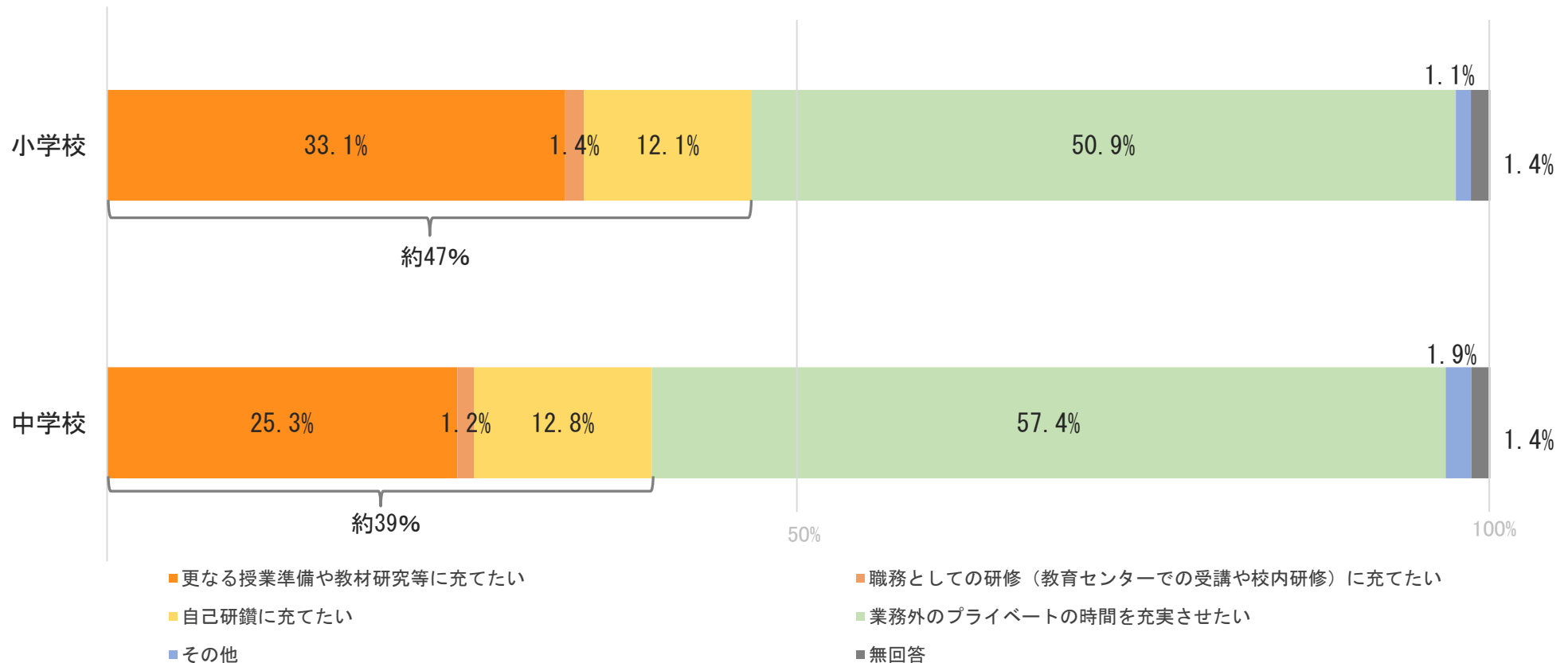
- 朝の業務、授業(主担当)、授業(補助)、学習指導、部活動・クラブ活動、生徒指導(集団1・2)、児童会・生徒会指導、学校行事、職員会議・学年会などの会議、保護者・PTA対応、地域対応、行政・関係団体対応、校務としての研修、会議に係る割合
- 授業準備、成績処理、生徒指導(個別)、学年・学級経営、学校経営、個別の打ち合わせ、事務(調査への回答)、事務(学納金関連)、事務(その他)、校内研修、その他の校務に係る割合

※令和4年度教員勤務実態調査(速報値)の教諭(主幹教諭及び指導教諭含む)の集計結果。

時間の活用に関する意識

○「仮に今よりも業務時間が短縮された場合、空いた時間をどのように使いたいですか」との問いに対しては、「**業務外のプライベートの時間を充実させたい**」と回答した者が**小学校において約51%、中学校において約57%**いる一方で、「**更なる授業準備や教材研究等に充てたい**」等、**業務の質向上に関する回答が小学校において約47%、中学校において約39%**存在している。

仮に今よりも業務時間が短縮された場合、空いた時間をどのように使いたいですか。



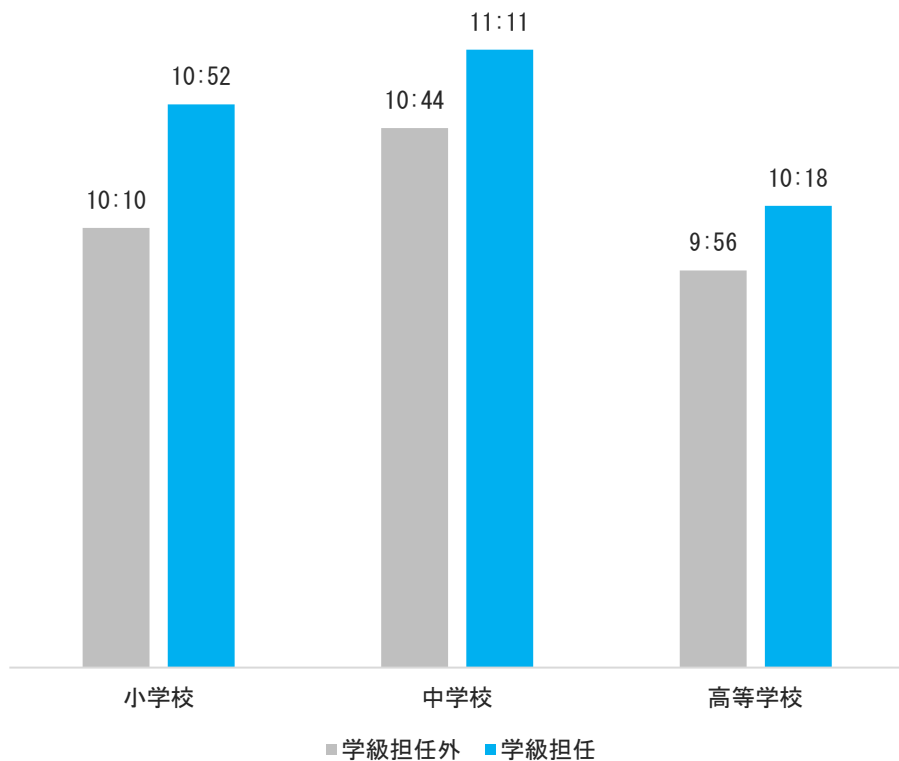
※上記は、令和4年度教員勤務実態調査(速報値)の教諭(主幹教諭及び指導教諭含む)の平均値。

学級担任等の担当別 在校等時間

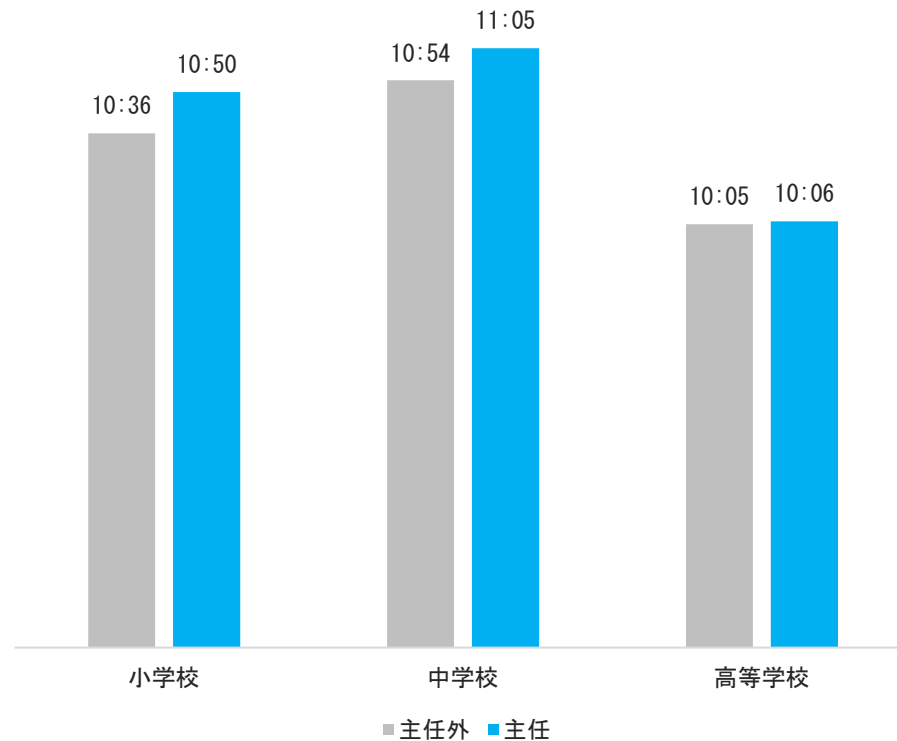
○ 教諭について、

- ・学級担任である者は、学級担任外である者よりも、**在校等時間が長い。**
- ・主任である者は、主任でない者よりも、**在校等時間が長い。**

学級担任・担任外別 教諭の在校等時間



主任・主任外別 教諭の在校等時間



※令和4年度教員勤務実態調査（速報値）の教諭（主幹教諭及び指導教諭含む）の集計結果。

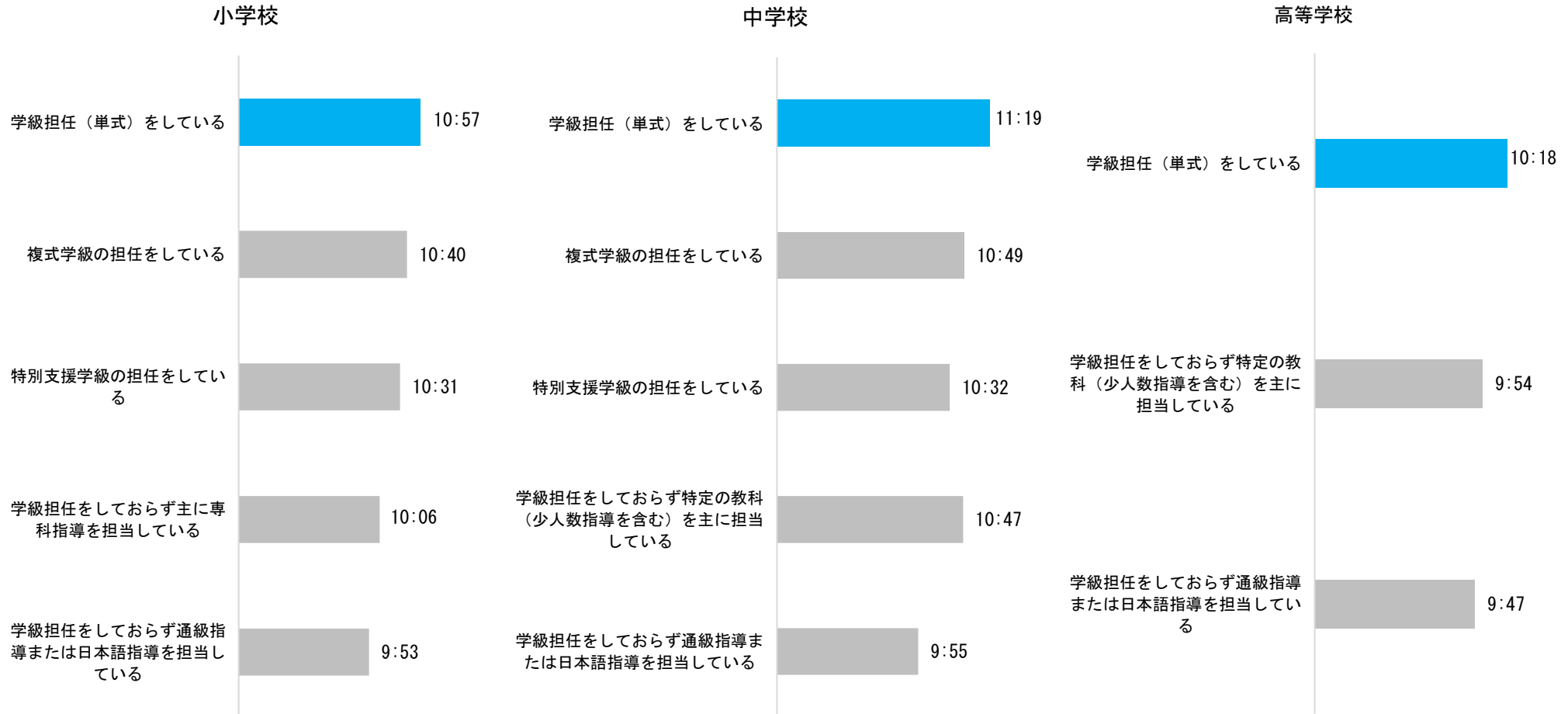
※「学級担任」は、「学級担任（単式）」、「学級担任（複式）」、「特別支援学級」のいずれかを担当している者の平均値であり、「学級担任外」はそれ以外の者の平均値である。

※「主任」は、教務主任、生徒指導主事（生徒指導主任）、進路指導主事（進路指導主任）、保健主事（保健主任）、研究主事（主任）、研修主事（研修主任）、庶務主任、学年主任、教科主任のいずれかを担当している者の平均値であり、「主任外」には「担当していない」と回答した者の平均値である。

学級担任等の担当別 在校等時間

○ 小学校、中学校、高等学校共に、学級担任(単式)をしている教諭の在校等時間が最も長い。

教諭 学級担任等の担当別在校等時間（平日）



※令和4年度教員勤務実態調査(速報値)の教諭(主幹教諭及び指導教諭含む)の平均値。

※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。

○児童生徒の指導関係

- ・授業
 - ・始業時・終業時の学級活動
 - ・朝学習・朝読書等の指導
 - ・児童生徒間のトラブル対応
 - ・提出物の回収、チェック、コメント
 - ・不登校児童生徒への対応
 - ・進路指導
 - ・給食時の対応
 - ・清掃指導
- 等

○保護者との連絡調整

- ・毎日の出欠確認
 - ・けがやトラブル等の際の連絡
 - ・苦情等の連絡窓口としての対応
 - ・学級懇談会の実施
 - ・三者面談の実施
 - ・家庭訪問
- 等

○その他

- ・指導要録・通知表の作成
 - ・個別指導計画の作成
 - ・教室の掲示物の作成・管理
 - ・教室の備品管理
 - ・他の教員との情報共有
- 等

主幹教諭・指導教諭の創設（H19学教法改正）

- 学校を取り巻く環境の変化の中、学校の管理運営や外部対応に関わる業務の増加を踏まえ、学校における組織運営体制や指導体制の確立を図るため、平成19年の学校教育法等の改正により、新たな職として、主幹教諭・指導教諭（いずれも任意設置）を創設した。
- これにより、校長、副校長（H19上記改正時に新設）、教頭等の学校管理職、及び主幹教諭・指導教諭等を中心とした、校長のリーダーシップの下での学校の組織運営体制を促進。

	主幹教諭	指導教諭
位置づけ	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教諭とは異なる職であり任命権者の任命行為が必要。 ○ 学校を異動しても主幹教諭・指導教諭の身分は変わらない。 （校務分掌により決定される主任とは異なる） 	
職務	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>主幹教諭は、校長（副校長を置く小学校にあつては、校長及び副校長）及び教頭を助け、命を受けて校務の一部を整理し、並びに児童の教育をつかさどる。（学校教育法第37条第9項）</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>指導教諭は、児童の教育をつかさどり、並びに教諭その他の職員に対して、教育指導の改善及び充実のために必要な指導及び助言を行う。（学校教育法第37条第10項）</u>
人数 ^{※1} （令和5年4月1日時点）	21,009名（59都道府県市）	2,709名（27都府県市）
設置	任意設置	任意設置
職務命令権の有無 （職員の上司か否か）	教諭等に対して職務命令を発しうる。 （教諭の上司に当たる。）	教諭等に対して職務命令を発することはできない。 （教諭の上司には当たらない。）

※1出典：主幹教諭・指導教諭ともに、令和4年公立学校人事行政状況調査

主幹教諭配置の効果の例

○ 学校における組織運営体制や指導体制の確立のため主幹教諭を配置した自治体においては、以下のような効果が見られている。

【学校の組織力向上】

- ・管理職と教職員のパイプ役になることにより、校内のコミュニケーションが改善された。
- ・主幹教諭がミドルリーダーとして、各学校の課題に組織的かつ迅速な対応が可能となった。
- ・分掌間・学年間の調整など学校の総合的な調整が図られ、学校の組織としての力が向上した。

【管理職や教諭の負担軽減】

- ・教職員間の業務調整が円滑になり、業務の質が改善し、また業務の効率化が進んだ。
- ・教頭の相談相手として、教頭を精神的に支える役割を果たしている。
- ・校務分掌の中で今まで担任が外部との折衝を行っていた部分を主幹教諭が担当することによって担任の業務軽減が図られるとともに、このことにより子どもと担任が触れ合う時間が増え、問題行動の早期発見・早期対応、相談業務等の対応が円滑に行えるようになった。

【人材育成等】

- ・若手教員等の校務処理能力等が向上した。
- ・学校運営への積極的な参画がみられ、次期管理職としての意識が高まっている。

【個別業務への対応等】

- ・中学校区、市町村等、担当地区の学校の連携指導体制を整え、強化することができる。

主任をはじめ学校に置かれる主な担当者

主な根拠	法令における設置の必要性	学習指導関係	生徒指導関係	学校運営関係
法令	○	教務主任 ◆学校教育法施行規則(昭和22年文部科学省令第11号)	学年主任【再掲】 ◆学校教育法施行規則(昭和22年文部省令第11号)	司書教諭【再掲】 ◆学校図書館法(昭和28年法律第185号)
		学年主任 ◆学校教育法施行規則(昭和22年文部科学省令第11号)	生徒指導主事 ◆学校教育法施行規則(昭和22年文部省令第11号)	保健主事【再掲】 ◆学校教育法施行規則(昭和22年文部省令第11号)
		司書教諭 ◆学校図書館法(昭和28年法律第185号)	進路指導主事 ◆学校教育法施行規則(昭和22年文部省令第11号)	研修主事 ◆学校教育法施行規則(昭和22年文部省令第11号)
		保健主事 ◆学校教育法施行規則(昭和22年文部省令第11号)		教職員の労働安全衛生管理担当者(衛生管理者・衛生推進者) ◆労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)等
		道徳教育推進教師 ◆小学校・中学校学習指導要領(文部科学省)(平成29年3月)、高等学校学習指導要領(文部科学省)(平成30年3月)		防火管理者 ◆消防法(昭和23年法律第百186号)
通知	—	特別支援教育コーディネーター ○「特別支援教育の推進について(通知)」(文部科学省初等中等教育局長通知)(平成19年4月1日付)	教育相談コーディネーター ○「児童生徒の教育相談の充実について(通知)」(文部科学省初等中等教育局長通知)(平成29年2月3日付)	学校給食主任 ○学校給食の実施について(文部省管理局通達)(昭和31年6月5日)
		部活動担当 ○「中学校・高等学校における運動部の指導について」(文部省初等中等教育局長通達)(昭和32年5月16日付)	特別支援教育コーディネーター【再掲】 ○「特別支援教育の推進について(通知)」(文部科学省初等中等教育局長通知)(平成19年4月1日付)	地域連携担当 ○「義務教育諸学校等の体制の充実及び運営の改善を図るための公立義務教育諸学校等の学級編成及び教職員定数の標準に関する法律等の一部を改正する法律等の施行について(通知)」(文部科学省事務次官通知)(平成29年3月31日付)
				特別支援教育コーディネーター【再掲】 ○「特別支援教育の推進について(通知)」(文部科学省初等中等教育局長通知)(平成19年4月1日付)
				情報主任 ○「教育の情報化に関する手引き」(文部科学省)(令和元年12月)
答申、報告書等	—	外国語担当(中核教員) □「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について(答申)」(中央教育審議会)(平成28年12月21日)	不登校担当 □「不登校児童生徒への支援に関する最終報告～一人一人の多様な課題に対応した切れ目のない組織的な支援の推進～」(不登校に関する調査研究協力者会議)(平成28年7月)	学校安全担当 □第2次学校安全の推進に関する計画(平成29年3月24日閣議決定)
		人権教育担当 □人権教育の指導方法等の在り方について[第三次とりまとめ](人権教育の指導方法等に関する調査研究会議)(平成20年3月)	人権教育担当【再掲】 □人権教育の指導方法等の在り方について[第三次とりまとめ](人権教育の指導方法等に関する調査研究会議)(平成20年3月)	教育実習担当 □「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」(中央教育審議会)(平成18年7月11日)

※学校において設置する担当者で、法令、通知、答申、報告書等(国(主に文部科学省)から出されているもの)に根拠があるものが対象
 ※根拠の区分は、◆:法令、○:通知、□:答申、報告書等
 ※役割の明確化や位置づけの重要性等が法令・通知等で示された時期について、平成20年前後のものは緑字、平成28年以降のものは赤字

人権教育担当【再掲】

□人権教育の指導方法等の在り方について[第三次とりまとめ](人権教育の指導方法等に関する調査研究会議)(平成20年3月)

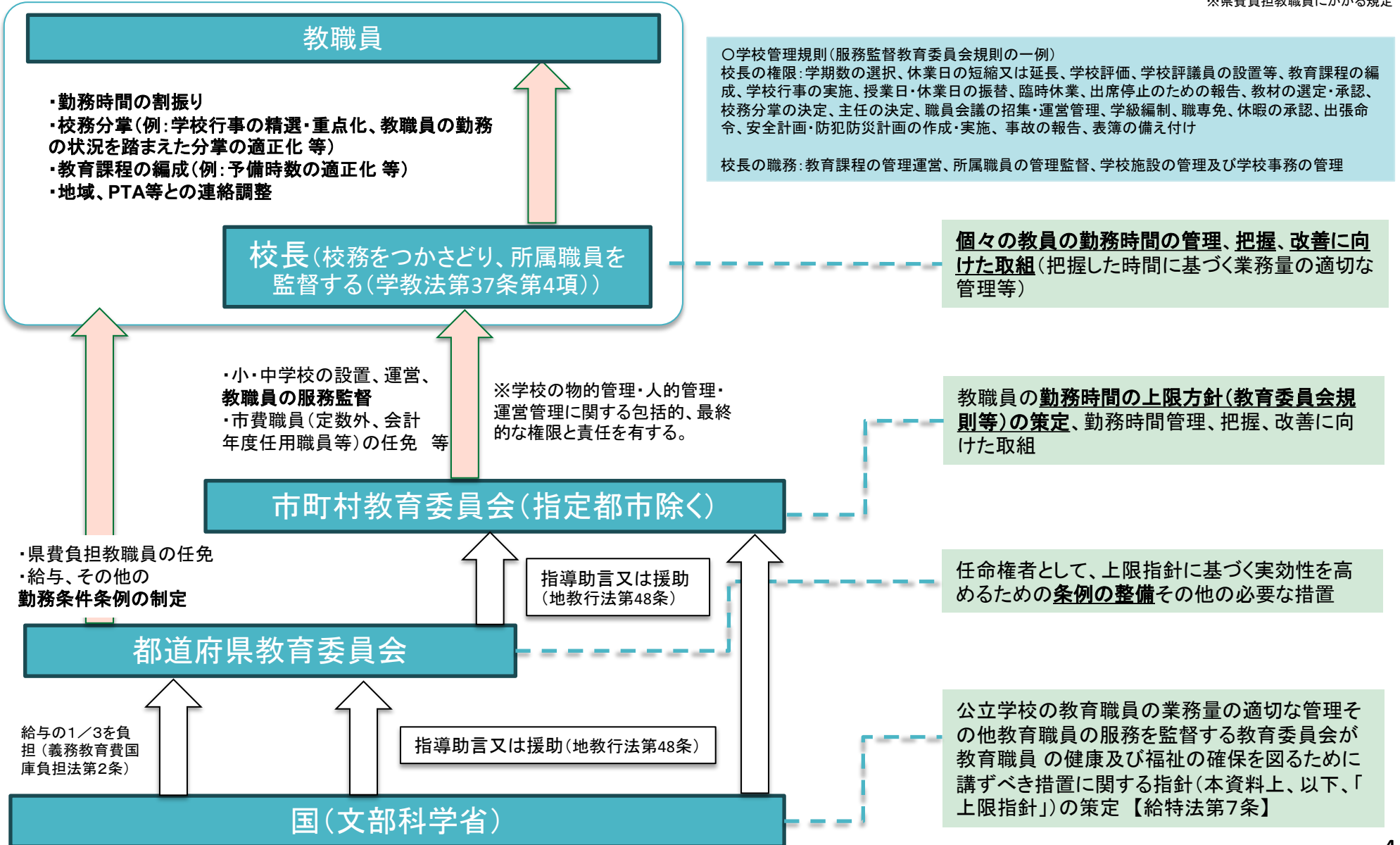
(3) 教育職員の健康及び福祉の確保等について

教育職員の勤務条件条例主義及び健康確保を図るために講ずべき措置に関する各主体

新規追加
(～P50まで)

地方公務員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定めることとされ、**県費負担教職員の場合、都道府県**ととされている。その上で、勤務時間の割振りをはじめとする**教職員のサービス監督は市町村教育委員会が行う**こととされている。

※県費負担教職員にかかる規定



○学校管理規則(サービス監督教育委員会規則の一例)
 校長の権限:学期数の選択、休業日の短縮又は延長、学校評価、学校評議員の設置等、教育課程の編成、学校行事の実施、授業日・休業日の振替、臨時休業、出席停止のための報告、教材の選定・承認、校務分掌の決定、主任の決定、職員会議の招集・運営管理、学級編制、職専免、休暇の承認、出張命令、安全計画・防犯防災計画の作成・実施、事故の報告、表簿の備え付け
 校長の職務:教育課程の管理運営、所属職員管理監督、学校施設の管理及び学校事務の管理

個々の教員の勤務時間の管理、把握、改善に向けた取組(把握した時間に基づく業務量の適切な管理等)

教職員の勤務時間の上限方針(教育委員会規則等)の策定、勤務時間管理、把握、改善に向けた取組

任命権者として、上限指針に基づく実効性を高めるための条例の整備その他の必要な措置

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(本資料上、以下、「上限指針」)の策定【給特法第7条】

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

第1章 総則

○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。

○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、寄宿舍指導員

※事務職員等については、「36協定」における時間外労働の規制が適用される。

第2章 服務監督教育委員会が講ずべき措置等

○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

○上限時間

- ①**1か月の時間外在校等時間について、45時間以内**
- ②**1年間の時間外在校等時間について、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業務を行わざるを得ない場合は、1か月の時間外在校等時間100時間未満、1年間の時間外在校等時間720時間以内（連続する複数月の平均時間外在校等時間80時間以内、かつ、時間外在校等時間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、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、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施。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。
- (6) 上限方針を定めるに当たっては人事委員会(置かない場合は地方公共団体の長)と認識を共有し、専門的な助言を求めるなど連携を図る。講ずべき措置に関し、人事委員会の求めに応じて実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図る。

○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、在校等時間の長時間化を防ぐ他の取組と併せて取り組まれるべきもの。決して、これらの取組を講ずることなく、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、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。

上限指針に規定する教育委員会が講ずべき措置に関する取組状況について①

上限指針においては、**サービス監督教育委員会**は、**所管の学校における取組の実施状況の把握、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施等**について講ずべきとされている。

第2章 サービス監督教育委員会が講ずべき措置等

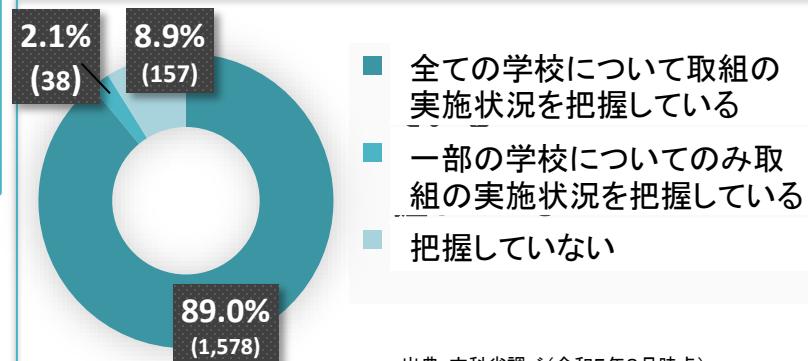
第2節 サービス監督教育委員会が講ずべき措置

(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**すること。

また、その状況を踏まえ、**業務の分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施**すること。

特に、教育職員の在校等時間が上限方針で定める上限時間の範囲を超えた場合には、所管に属する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**を行うこと。

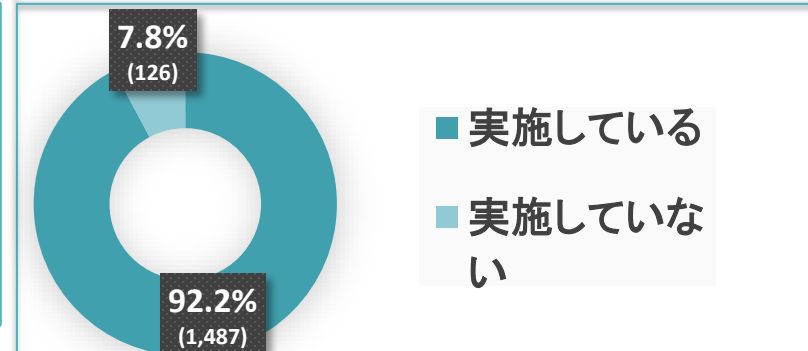
問 指針を踏まえた各学校における取組の実施状況について、ヒアリングや調査、報告等により、所属の全ての学校における取組の実施状況を把握していますか。【対象：サービス監督教育委員会】



出典：文科省調べ（令和5年8月時点）

回答対象：1803教育委員会・一部事務組合等（以下「教育委員会等」）、回答：1773教育委員会等（98.3%）

問（前問で「1.全ての学校について把握している」または「2.一部の学校についてのみ把握している」と回答した場合、）把握した状況を踏まえ、教育委員会として、所管する各学校の業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施していますか。【対象：サービス監督教育委員会】

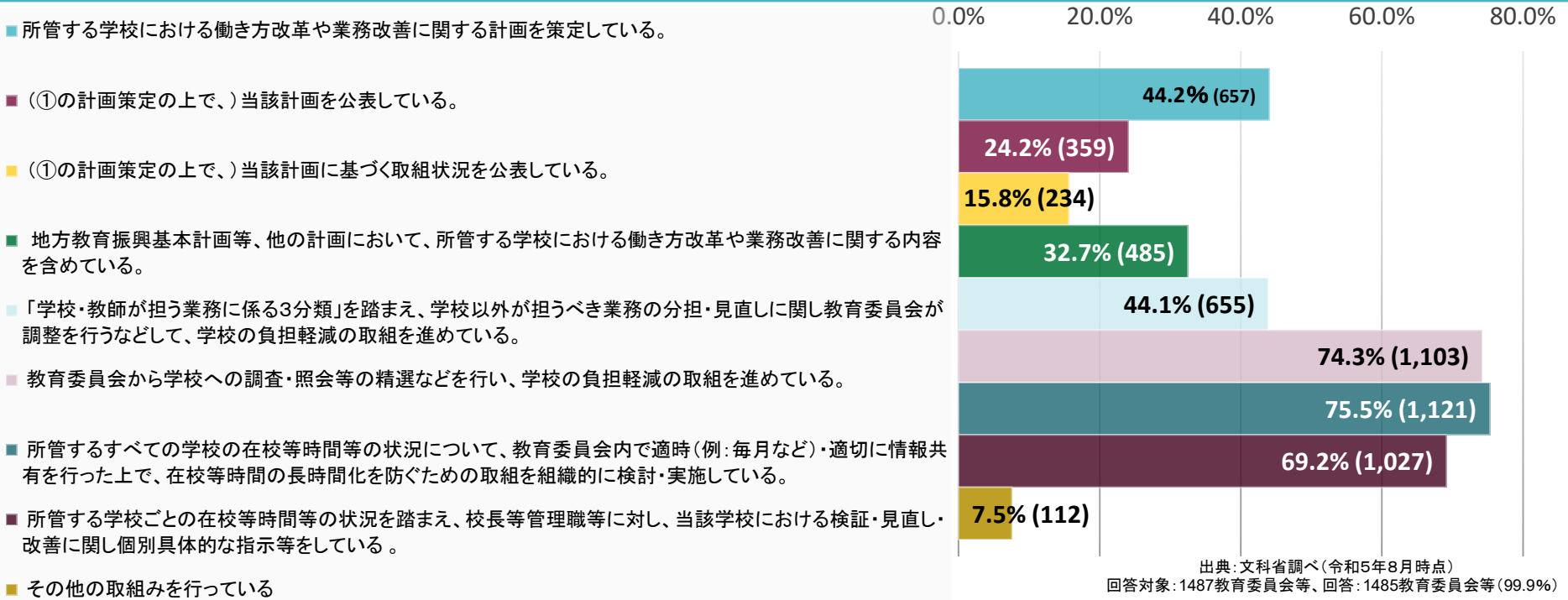


出典：文科省調べ（令和5年8月時点）

回答対象：1616教育委員会等、回答：1613教育委員会等（99.8%）

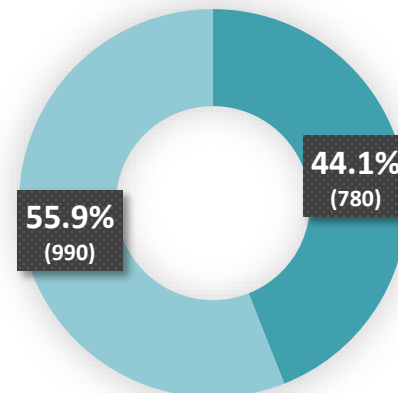
上限指針に規定する教育委員会が講ずべき措置に関する取組状況について②

問（前問で「①実施している」と回答した場合、）所管する各学校における必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組として、貴教育委員会が実施しているものを選んでください。（複数回答可）【対象：サービス監督教育委員会】



問 在校等時間が上限時間を超えた場合に、所管に属する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な検証を行っていますか。
【対象：サービス監督教育委員会】

- 実施している
- 実施していない

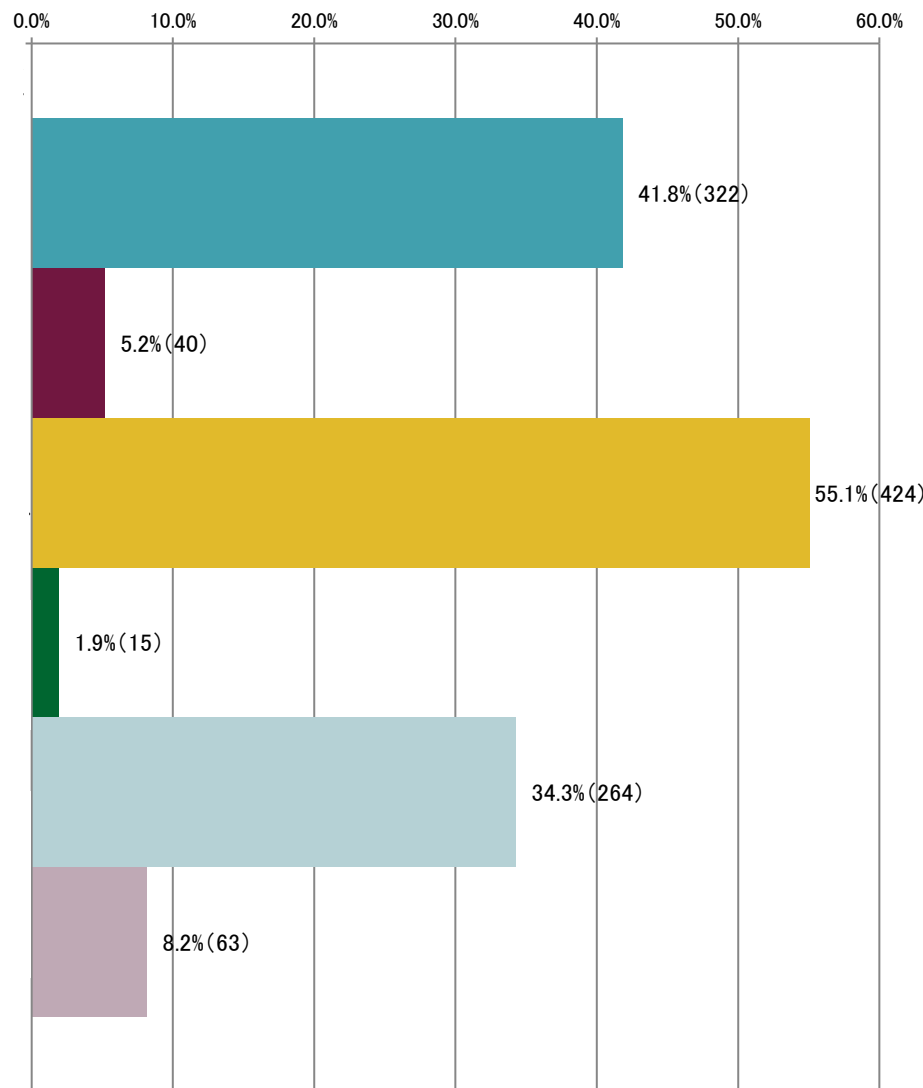


出典：文科省調べ(令和5年8月時点)
回答対象：1803教育委員会等、回答：1770教育委員会等(98.2%)

上限指針に規定する教育委員会が講ずべき措置に関する取組状況について③

問 在校等時間が上限時間を超えた場合に、所管に属する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な検証を行っている場合、具体的にどのような事後検証を行っていますか。(複数選択)【対象: 服務監督教育委員会】

- 1. 所管する学校における働き方改革や業務改善に関する計画に基づいて、取組の検証・フォローアップを行っている。
- 2. (1. を回答した場合、) 当該計画に基づく検証・フォローアップの結果を公表している。
- 3. 上限時間を超えた全ての学校ごとに、取組が十分・有効であったか、検証・フォローアップを実施している。
- 4. (3. を回答した場合、) 当該検証・フォローアップの結果を公表している。
- 5. 検証・フォローアップ状況を踏まえ、取組の見直し(計画の改定含む)や追加的な支援等を行っている。
- 6. 1. ~5. 以外の取組を行っている。



出典: 文科省調べ(令和5年8月時点)
回答対象: 780教育委員会等、回答: 770教育委員会等(98.7%)

参考

令和4年度教員勤務実態調査における業務記録の分類詳細

業務記録の分類詳細は以下のとおり。当該学校の教師の連続する7日間の勤務実態について、業務分野ごとに把握。

児童生徒の指導にかかわる業務	a	朝の業務	朝打合せ、朝学習・朝読書の指導、朝の会、出欠確認など(朝学習・朝読書のうち教育課程の一環として行うものは、b授業に含める)※定時制の夜間部などに勤務している場合は、始業時に行われる同様の業務を指す。
	b1	授業(主担当)	主担当として行う授業、実験・実習、試験監督など
	b2	授業(補助)	チーム・ティーチングの補助的役割を担う授業
	c	授業準備	指導案作成、教材研究・教材作成、授業打合せ、実験・実習の準備、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(課外指導、補習指導、個別指導、実験・実習など)、質問への対応、水泳指導、宿題への対応など
	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
	f1	生徒指導(集団1)	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)、児童生徒の休み時間における指導
	f2	生徒指導(集団2)	正規の授業時間以外に行われる次のような指導:生活指導、健康・保健指導(健康診断、身体測定、けが・病気の対応を含む)、全校集会、避難訓練など上記 f1 以外の指導
	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	
学校の運営にかかわる業務	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、日直など
	m1	職員会議・学年会などの会議	職員会議、学年会、教科会、成績会議、学校評議会など校内の会議
	m2	個別の打ち合わせ	生徒指導等に関する校内の個別の打ち合わせ・情報交換など
	n1	事務(調査への回答)	国、教育委員会等からの調査・統計への回答(※今回の調査の回答時間は n3 に含めてください)
	n2	事務(学納金関連)	給食費や部活動費等に関する処理や徴収などの事務
	n3	事務(その他)	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)の作成など上記 n1、n2 以外の事務(※今回の調査の回答時間はここに含めてください)
	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、校内で行う校務としての研修など(v及びwを除く)
外部対応	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、ボランティアの対応など
	q	地域対応	町内会・地域住民への対応・会議、地域ボランティアとの連絡調整等、地域安全活動(巡回・見回りなど)、地域への協力活動、コミュニティ・スクール対応など
	r	行政・関係団体対応	教育委員会関係者など行政・関係団体、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
校外	s	校務としての研修	初任者研修、校務としての研修、出張を伴う研修など
	t	会議	校外での会議・打合せ、出張を伴う会議など
その他	u	その他の校務	上記に分類できないその他の校務、勤務時間内に生じた移動時間など
	v	職専免研修	職務専念義務を免除されたの研修
	w	自己研鑽	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
	x	休憩・休息等	校務と関係のない雑談、休憩・休息、職専免の時間(vを除く)など

「令和の日本型学校教育」の構築を目指して

～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～(答申)【概要】

第Ⅰ部 総論

令和3年1月26日
中央教育審議会

1. 急激に変化する時代の中で育むべき資質・能力

- 社会の在り方が劇的に変わる「Society5.0時代」の到来
- 新型コロナウイルスの感染拡大など先行き不透明な「予測困難な時代」

新学習指導要領の着実な実施

ICTの活用

一人一人の児童生徒が、自分のよさや可能性を認識するとともに、あらゆる他者を価値のある存在として尊重し、多様な人々と協働しながら様々な社会的変化を乗り越え、豊かな人生を切り拓き、持続可能な社会の創り手となることができるようにすることが必要

2. 日本型学校教育の成り立ちと成果、直面する課題と新たな動きについて

成果

- 学校が学習指導のみならず、生徒指導の面でも主要な役割を担い、児童生徒の状況を総合的に把握して教師が指導を行うことで、子供たちの知・徳・体を一体で育む「日本型学校教育」は、諸外国から高い評価
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、全国的に学校の臨時休業措置が取られたことにより再認識された学校の役割
①学習機会と学力の保障 ②全人的な発達・成長の保障 ③身体的、精神的な健康の保障（安全・安心につながるができる居場所・セーフティネット）

課題

子供たちの意欲・関心・学習習慣等や、高い意欲や能力をもった教師やそれを支える職員の力により成果を挙げる一方、変化する社会の中で以下の課題に直面

- 本来であれば家庭や地域でなすべきことまでが学校に委ねられることになり、結果として学校及び教師が担うべき業務の範囲が拡大され、その負担が増大
- 子供たちの多様化（特別支援教育を受ける児童生徒や外国人児童生徒等の増加、貧困、いじめの重大事態や不登校児童生徒数の増加等）
- 生徒の学習意欲の低下
- 教師の長時間勤務による疲弊や教員採用倍率の低下、教師不足の深刻化
- 学習場面におけるデジタルデバイスの使用が低調であるなど、加速度的に進展する情報化への対応の遅れ
- 少子高齢化、人口減少による学校教育の維持とその質の保証に向けた取組の必要性
- 新型コロナウイルス感染症の感染防止策と学校教育活動の両立、今後起こり得る新たな感染症への備えとしての教室環境や指導体制等の整備

教育振興基本計画の理念
(自立・協働・創造)の継承

学校における
働き方改革の推進

GIGAスクール構想の
実現

新学習指導要領の
着実な実施

必要な改革を躊躇なく進めることで、従来の日本型学校教育を発展させ、「令和の日本型学校教育」を実現

3. 2020年代を通じて実現すべき「令和の日本型学校教育」の姿

①個別最適な学び（「個に応じた指導」（指導の個別化と学習の個性化）を学習者の視点から整理した概念）

- ◆ 新学習指導要領では、「個に応じた指導」を一層重視し、指導方法や指導体制の工夫改善により、「個に応じた指導」の充実を図るとともに、コンピュータや情報通信ネットワークなどの情報手段を活用するために必要な環境を整えることが示されており、これらを適切に活用した学習活動の充実を図ることが必要
- ◆ GIGAスクール構想の実現による新たなICT環境の活用、少人数によるきめ細かな指導体制の整備を進め、「個に応じた指導」を充実していくことが重要
- ◆ その際、「主体的・対話的で深い学び」を実現し、学びの動機付けや幅広い資質・能力の育成に向けた効果的な取組を展開し、個々の家庭の経済事情等に左右されることなく、子供たちに必要な力を育む

指導の個別化

- 基礎的・基本的な知識・技能等を確実に習得させ、思考力・判断力・表現力等や、自ら学習を調整しながら粘り強く学習に取り組む態度等を育成するため、
・支援が必要な子供により重点的な指導を行うことなど効果的な指導を実現
・特性や学習進度等に応じ、指導方法・教材等の柔軟な提供・設定を行う

学習の個性化

- 基礎的・基本的な知識・技能等や情報活用能力等の学習の基盤となる資質・能力等を土台として、子供の興味・関心等に応じ、一人一人に応じた学習活動や学習課題に取り組む機会を提供することで、子供自身が学習が最適となるよう調整する

- ◆ 「個別最適な学び」が進められるよう、これまで以上に子供の成長やつまずき、悩みなどの理解に努め、個々の興味・関心・意欲等を踏まえてきめ細かく指導・支援することや、子供が自らの学習の状況を把握し、主体的に学習を調整することができるよう促していくことが求められる
- ◆ その際、ICTの活用により、学習履歴（スタディ・ログ）や生徒指導上のデータ、健康診断情報等を利活用することや、教師の負担を軽減することが重要

それぞれの学びを一体的に充実し 「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善につなげる

②協働的な学び

- ◆ 「個別最適な学び」が「孤立した学び」に陥らないよう、探究的な学習や体験活動等を通じ、子供同士で、あるいは多様な他者と協働しながら、他者を価値ある存在として尊重し、様々な社会的な変化を乗り越え、持続可能な社会の創り手となることができるよう、必要な資質・能力を育成する「協働的な学び」を充実することも重要
- ◆ 集団の中で個が埋没してしまうことのないよう、一人一人のよい点や可能性を生かすことで、異なる考え方が組み合わせられ、よりよい学びを生み出す

- 知・徳・体を一体的に育むためには、教師と子供、子供同士の関わり合い、自分の感覚や行為を通して理解する実習・実験、地域社会での体験活動など、様々な場面でリアルな体験を通じて学ぶことの重要性が、AI技術が高度に発達するSociety5.0時代にこそ一層高まる
- 同一学年・学級はもとより、異学年間の学びや、ICTの活用による空間的・時間的制約を超えた他の学校の子供等との学び合いも大切

子供の学び

幼児教育

- 小学校との円滑な接続，質の評価を通じPDCAサイクルの構築等により，質の高い教育を提供
- 身近な環境に主体的に関わり様々な活動を楽しむ中で達成感を味わいながら，全ての幼児が健やかに育つことができる

高等学校教育

- 社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力や，社会の形成に主体的に参画するための資質・能力が育まれる
- 地方公共団体，企業，高等教育機関，国際機関，NPO等の多様な関係機関との連携・協働による地域・社会の課題解決に向けた学び
- 多様な生徒一人一人に応じた探究的な学びや，STEAM教育など実社会での課題解決に生かしていくための教科等横断的な学び

教職員の姿

- 学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め，教職生涯を通じて学び続け，子供一人一人の学びを最大限に引き出し，主体的な学びを支援する伴走者としての役割を果たしている
- 多様な人材の確保や教師の資質・能力の向上により質の高い教職員集団が実現し，多様なスタッフ等とチームとなり，校長のリーダーシップの下，家庭や地域と連携しつつ学校が運営されている
- 働き方改革の実現や教職の魅力発信，新時代の学びを支える環境整備により教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され，志望者が増加し，教師自身も志気を高め，誇りを持って働くことができている

子供の学びや教職員を支える環境

- 小中高における1人1台端末環境の実現，デジタル教科書等の先端技術や教育データを活用できる環境の整備等による指導・支援の充実，校務の効率化，教育政策の改善・充実等
- ICTの活用環境と少人数によるきめ細かな指導体制の整備，学校施設の整備等による新しい時代の学びを支える学校教育の環境整備
- 小中連携，学校施設の複合化・共用化等の促進を通じた魅力的な教育環境の実現

義務教育

- 新たなICT環境や先端技術の活用等による学習の基盤となる資質・能力の確実な育成，多様な一人一人の興味・関心等に応じ意欲を高めやりたいことを深められる学びの提供
- 学校ならではの児童生徒同士の学び合い，多様な他者と協働した探究的な学びなどを通じ，地域の構成員の一人や主権者としての意識を育成
- 生活や学びにわたる課題(虐待等)の早期発見等による安全・安心な学び

特別支援教育

- 全ての教育段階において，インクルーシブ教育システムの理念を構築することを旨として行われ，全ての子供たちが適切な教育を受けられる環境整備
- 障害のある子供とない子供が可能な限りともに教育を受けられる条件整備
- 障害のある子供の自立と社会参加を見据え，通常の学級，通級による指導，特別支援学級，特別支援学校といった連続性のある多様な学びの場の一層の充実・整備

4. 「令和の日本型学校教育」の構築に向けた今後の方向性

- ◆ 全ての子供たちの知・徳・体を一体的に育むため、これまで日本型学校教育が果たしてきた、①学習機会と学力の保障、②社会の形成者としての全人的な発達・成長の保障、③安全安心な居場所・セーフティネットとしての身体的、精神的な健康の保障を学校教育の本質的な役割として重視し、継承していく
- ◆ 教職員定数、専門スタッフの拡充等の人的資源、ICT環境や学校施設の整備等の物的資源を十分に供給・支援することが国に求められる役割
- ◆ 学校だけでなく地域住民等と連携・協働し、学校と地域が相互にパートナーとして一体となって子供たちの成長を支えていく
- ◆ 一斉授業か個別学習か、履修主義か修得主義か、デジタルかアナログか、遠隔・オンラインか対面・オフラインかといった「二項対立」の陥穽に陥らず、教育の質の向上のために、発達の段階や学習場面等により、どちらの良さも適切に組み合わせて生かしていく
- ◆ **教育政策のPDCAサイクルの着実な推進**

全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現のための改革の方向性

(1) 学校教育の質と多様性、包摂性を高め、教育の機会均等を実現する

- 子供たちの資質・能力をより一層確実に育むため、基礎学力を保障してその才能を十分に伸ばし、社会性等を育むことができるよう、学校教育の質を高める
- 学校に十分な人的配置を実現し、1人1台端末や先端技術を活用しつつ、多様化する子供たちに対応して個別最適な学びを実現しながら、学校の多様性と包摂性を高める
- ICTの活用や関係機関との連携を含め、学校教育に馴染めないでいる子供に対して実質的に学びの機会を保障するとともに、地理的条件に関わらず、教育の質と機会均等を確保

(2) 連携・分担による学校マネジメントを実現する

- 校長を中心に学校組織のマネジメント力の強化を図るとともに、学校内外との関係で「連携と分担」による学校マネジメントを実現
- 外部人材や専門スタッフ等、多様な人材が指導に携わることのできる学校の実現、事務職員の校務運営への参画機会の拡大、教師同士の役割の適切な分担
- 学校・家庭・地域がそれぞれの役割と責任を果たし、相互に連携・協働して、地域全体で子供たちの成長を支えていく環境を整備
- カリキュラム・マネジメントを進めつつ、学校が家庭や地域社会と連携し、社会とつながる協働的な学びを実現

(3) これまでの実践とICTとの最適な組合せを実現する

- ICTや先端技術の効果的な活用により、新学習指導要領の着実な実施、個別に最適な学びや支援、可視化が難しかった学びの知見の共有等が可能
- GIGAスクール構想の実現を最大限生かし、教師が対面指導と遠隔・オンライン教育とを使いこなす（ハイブリッド化）ことで、様々な課題を解決し、教育の質を向上
- 教師による対面指導や子供同士による学び合い、多様な体験活動の重要性が一層高まる中で、ICTを活用しながら協働的な学びを実現し、多様な他者とともに問題発見・解決に挑む資質・能力を育成

(4) 履修主義・修得主義等を適切に組み合わせる

- 修得主義や課程主義は、個人の学習状況に着目するため、個に応じた指導等に対する寛容さ等の特徴があるが、集団としての教育の在り方が問われる面は少ない
- 履修主義や年齢主義は、集団に対し、ある一定の期間をかけて共通に教育を行う性格を有し、一定の期間の中で、個々人の成長に必要な時間のかかり方を多様に許容し包含する一方、過度の同調性や画一性をもたらす可能性
- 義務教育段階においては、進級や卒業の要件としては年齢主義を基本としつつも、教育課程の履修を判断する基準としては履修主義と修得主義の考え方を適切に組み合わせ、「個別最適な学び」及び「協働的な学び」との関係も踏まえて、それぞれの長所を取り入れる
- 高等学校教育においては、その特質を踏まえた教育課程の在り方を検討
- これまで以上に多様性を尊重、ICT等も活用しつつカリキュラム・マネジメントを充実

(5) 感染症や災害の発生等を乗り越えて学びを保障する

- 今般の新型コロナウイルス感染症対応の経験を踏まえ、新たな感染症や災害の発生等の緊急事態であっても必要な教育活動の継続
- 「新しい生活様式」も踏まえ、子供の健康に対する意識の向上、衛生環境の整備や、新しい時代の教室環境に応じた指導体制、必要な施設・設備の整備
- 臨時休業時等であっても、関係機関等との連携を図りつつ、子供たちと学校との関係を継続し、心のケアや虐待の防止を図り、子供たちの学びを保障する
- 感染症に対する差別や偏見、誹謗中傷等を許さない
- 首長部局や保護者、地域と連携・協働しつつ、率先して課題に取り組み、学校を支援する教育委員会の在り方について検討

(6) 社会構造の変化の中で、持続的で魅力ある学校教育を実現する

- 少子高齢化や人口減少等で社会構造が変化中、学校教育の持続可能性を確保しつつ魅力ある学校教育の実現に向け、必要な制度改正や運用改善を実施
- 魅力的で質の高い学校教育を地方においても実現するため、高齢者を含む多様な地域の人材が学校教育に関わるとともに、学校の配置や施設の維持管理、学校間連携の在り方を検討

5. 「令和の日本型学校教育」の構築に向けたICTの活用に関する基本的な考え方

- ◆ 「令和の日本型学校教育」を構築し、全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びを実現するためには、**ICTは必要不可欠**
- ◆ **これまでの実践とICTとを最適に組み合わせることで、様々な課題を解決し、教育の質の向上**につなげていくことが必要
- ◆ ICTを活用すること自体が目的化しないよう留意し、**PDCAサイクルを意識し、効果検証・分析を適切に行う**ことが重要であるとともに、健康面を含め、ICTが児童生徒に与える影響にも留意することが必要
- ◆ ICTの全面的な活用により、学校の組織文化、教師に求められる資質・能力も変わっていく中で、**Society5.0時代にふさわしい学校の実現**が必要

(1) 学校教育の質の向上に向けたICTの活用

- カリキュラム・マネジメントを充実させ、各教科等で育成を目指す資質・能力等を把握した上で、ICTを「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善に生かすとともに、従来は伸ばせなかった資質・能力の育成や、これまでできなかった学習活動の実施、家庭等学校外での学びの充実
- 端末の活用を「当たり前」のこととし、児童生徒自身がICTを自由な発想で活用するための環境整備、授業デザイン
- ICTの特性を最大限活用した、不登校や病気療養等により特別な支援が必要な児童生徒に対するきめ細かな支援、個々の才能を伸ばすための高度な学びの機会の提供等
- ICTの活用と少人数によるきめ細かな指導体制の整備を両輪とした、個別最適な学びと協働的な学びの実現

(2) ICTの活用に向けた教師の資質・能力の向上

- 養成・研修全体を通じ、教師が必要な資質・能力を身に付けられる環境の実現
- 養成段階において、学生の1人1台端末を前提とした教育を実現しつつ、ICT活用指導力の養成やデータリテラシーの向上に向けた教育の充実
- ICTを効果的に活用した指導ノウハウの迅速な収集・分析、新時代に対応した教員養成モデルの構築等、教員養成大学・学部、教職大学院のリーダーシップによるSociety5.0時代の教員養成の実現
- 国によるコンテンツ提供や都道府県等における研修の充実等による現職教師のICT活用指導力の向上、授業改善に取り組む教師のネットワーク化

(3) ICT環境整備の在り方

- GIGAスクール構想により配備される1人1台の端末は、クラウドの活用を前提としたものであるため、高速大容量ネットワークを整備し、教育情報セキュリティポリシー等でクラウドの活用を禁止せず、必要なセキュリティ対策を講じた上で活用を促進
- 義務教育段階のみならず、多様な実態を踏まえ、高等学校段階においても1人1台端末環境を実現するとともに、端末の更新に向けて丁寧に検討
- 各学校段階において端末の家庭への持ち帰りを可能とする
- デジタル教科書・教材等の普及促進や、教育データを蓄積・分析・利活用できる環境整備、ICT人材の確保、ICTによる校務効率化

各論（目次）

1. 幼児教育の質の向上について

2. 9年間を見通した新時代の義務教育の在り方について

3. 新時代に対応した高等学校教育等の在り方について

4. 新時代の特別支援教育の在り方について

5. 増加する外国人児童生徒等への教育の在り方について

6. 遠隔・オンライン教育を含むICTを活用した学びの在り方について

7. 新時代の学びを支える環境整備について

8. 人口動態等を踏まえた学校運営や学校施設の在り方について

9. Society5.0時代における教師及び教職員組織の在り方について

『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について
 ～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～ 答申（概要）

経緯 中教審答申「令和の日本型学校教育」の構築を目指して（令和3年1月）：今後更に検討を要する事項
 「個別最適な学びと協働的な学びによる『令和の日本型学校教育』を実現するための、教職員の養成・採用・研修等の在り方」

令和3年3月「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について（諮問）

1. 令和3年答申で示された、「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿

- ・変化を前向きに受け止め、**教職生涯を通じて学び続ける** ・子供一人一人の**学びを最大限に引き出す**役割を果たす ・子供の**主体的な学びを支援する伴走者**としての能力も備えている
- ・**多様な人材の教育界内外からの確保**や、**教師の資質・能力の向上**により、**質の高い教職員集団を実現する** ・**多様な外部人材や専門スタッフ等**がチームとして力を発揮する
- ・**教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識**され、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことができる

2. 子供たちの多様化と社会の変化

- ・「日本型学校教育」は**国際的に高く評価**される一方、**教師の長時間勤務**が課題
- ・子供たちの**多様化**（特別支援、外国人児童生徒、特定分野に特異な才能のある児童生徒など）
- ・Society5.0時代の到来、**高校における共通必修科目「情報Ⅰ」の開始**
- ・**臨時的任用教員等が確保できない「教師不足」問題**の発生

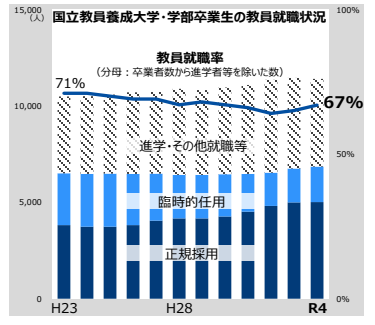
- これまでの取組**
- ・新学習指導要領の実施
 - ・小学校35人学級、高学年教科担任制
 - ・GIGAスクール
 - ・学校の働き方改革 等

- 他の会議体からの提言・要請
- ・経済財政諮問会議
 - ・規制改革推進会議
 - ・内閣府CSTI
 - ・教育未来創造会議

3. 教師の養成、免許、採用、研修に関する制度及び実態

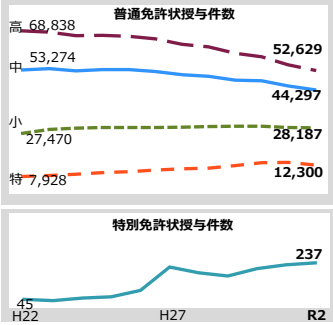
養成 教員養成学部・学科のほか中・高・特支等については他の学科でも教職課程が開設可能

- 教職課程では、教科の専門的事項や指導法、教育の基礎的理解などの単位の修得が必要
- **2～4週間程度の教育実習が必須**。ただし、一部の単位は学校体験活動で代替可能
- 国立教員養成大学・学部数は45、定員は11,021人、**教員就職率は66.9%**
- 小学校の教職課程を有する**私立大学は10年で3割増**



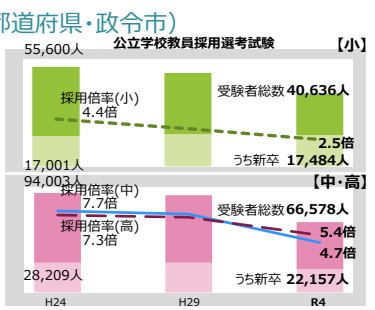
免許 原則、都道府県教育委員会が授与

- **普通免許状**（教職課程を経て授与）のほか、**特別免許状**（教科の専門的な知識経験・技能と社会的信望・熟慮と識見を有する者に授与）、**臨時免許状**（普通免許状を有する者を採用できない場合に限定、有効期限3年）の3種類が存在。
- **普通免許状の授与件数は、中高で減少、小学校で横ばい、特別支援学校で増加**
- **特別免許状の授与件数は増加。一方で絶対数は少ない**。学校種では高校、教科では、英語・看護等に集中



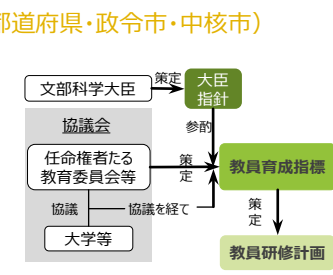
採用 公立の場合、任命権者たる教育委員会が採用（小中は都道府県・政令市）

- **採用倍率低下**（大量退職や特別支援学級の急増を反映した採用増と、既卒受験者層の減少）
- 年齢構成は地域・学校種で大きく異なる。**一部地域の小学校では、大量退職・採用のピークが過ぎ、既に若年層の占める割合が高い**
- **新卒受験者数は、小学校は微増、中学・高校は減少**
- **臨時的任用教員等が不足する「教師不足」が発生**
- **民間企業等経験者の割合は約4%**



研修 公立の場合、研修実施者たる教育委員会が実施（小中は都道府県・政令市・中核市）

- 任命権者が、国が定める指針を参酌しつつ**教員育成指標を策定**し、それに基づく**体系的な教員研修計画を策定**。研修実施者は、計画に基づき研修を実施（平成28年の教特法改正により導入）
- 教員育成指標の策定や教員育成指標に基づく校長及び教員の資質の向上というテーマについての協議を行うための**協議会**を、任命権者や関係大学等を構成員として組織



4. 今後の改革の方向性

「新たな教師の学びの姿」の実現

多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

教職志望者の多様化や、教師のライフサイクルの変化を踏まえた育成と、安定的な確保

- 子供たちの学び（授業観・学習観）とともに**教師自身の学び（研修観）を転換**し、「新たな教師の学びの姿」（個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた、「主体的・対話的で深い学び」）を実現
- 養成段階を含めた教職生活を通じた学びにおける、「**理論と実践の往還**」の実現（理論知（学問知）と実践知などの「二項対立」の陥穽に陥らない）

- **教師一人一人の専門性の向上と、多様な専門性・背景を有する人材の取り込み**により、**教職員集団の多様性を確保**し、学校組織のレジリエンス（復元力、立ち直る力）の向上
- 学校管理職のリーダーシップの下、**心理的安全性を確保**し、**教職員の多様性を配慮したマネジメント**の実現
- 「**学校の働き方改革**」の推進

- 多様な教職志望者へ対応するため**教職課程の柔軟性の向上**
- 産休・育休取得者の増加、定年延長など**教師のライフサイクルの変化を前向きに捉え、採用や配置等を工夫**

1. 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師像と教師に求められる資質能力

教師に求められる資質能力の再整理

- 「大臣指針」において、教師に共通的に求められる資質能力の柱を、①教職に必要な素養 ②学習指導 ③生徒指導 ④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応 ⑤ICTや情報・教育データの利活用の5項目に再整理
- 任命権者において、指針を参酌しながら、**教員育成指標の変更など必要な見直しを実施**
- 教職課程では、既に④に対応した科目は令和元年度、⑤に対応した科目は令和4年度から必須単位化）。今後、自己点検評価の中で、上記の資質能力を身に付けられるか確認

理論と実践の往還を重視した教職課程への転換

- 「教育実習」等の在り方の見直し（履修形式の柔軟化等）
- 「学校体験活動」の積極的な活用（学習指導員、放課後児童クラブやNPO等での課題を抱える子供たちへの支援等も含む）
- 「教員養成フラッグシップ大学」における**先導的・革新的な教職科目の研究・開発等**
- 特別支援教育の充実に資する「介護等の体験」の活用等（特別支援学校・学級、通級指導など）

2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

教職課程における多様な専門性を有する教師の養成

- 強みや専門性**（データ活用、STEAM教育、障害児発達支援、日本語指導、心理、福祉、社会教育、語学力、グローバル感覚など）を身に付ける活動との両立のため、**四年制大学において最短2年間で必要資格が得られる教職課程の特例的な開設・履修モデルの設定**
- 小学校の専科指導優先実施教科**（外国語、理科、算数、体育）に相当する**中学校教員養成課程**を開設する学科等において、**小学校教員養成課程の設置を可能とする**
- 中学校二種免許状等における「教科に関する専門的事項」の必要科目の見直し

優れた人材を確保できる教員採用等の在り方の検討

- 教員採用選考試験の早期化・複線化**を含めた多様な入職スケジュールに関し国・任命権者の連携により検討（7月に1次試験、8月に2次試験、9～10月に合格発表・採用内定が一般的）
- 特定の強みや専門性を有する者に対する特別採用選考試験等の実施**

多様な専門性や背景を持つ人材を教師として取り入れるための方策

- 特別免許状に関する運用の見直し（授与基準や手続の周知、特別免許状保有者が、他校種の特別免許状の授与を受ける際の基準等の明確化）
- 任命権者における特別免許状を活用した特別採用選考試験の実施促進**（特別免許状等を活用した入職支援）
- 特別免許状による採用者を対象とした研修の実施・支援**
- 教員資格認定試験の拡大等**（高校「情報」の実施、中学校等免許取得者の小学校試験の一部免除の検討）

校長等の管理職の育成及び求められる資質能力の明確化・計画的な育成

- 「大臣指針」の改正により、校長の資質能力（マネジメント能力、アセスメント、ファシリテーション）を示すとともに、各任命権者が、教師とは別に、**校長に関する独自の育成指標を策定**することを明記。新任校長等を対象とした研修の充実など、校長自身の学びを支援

3. 教員免許の在り方

教員免許更新制の発展的解消及び教員研修の高度化

- 審議まとめ（令和3年11月）において、**教員免許更新制の発展的解消**を提言。令和4年5月に教育職員免許法が改正され、7月1日より実施。
- 研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕組み**により、教師の「個別最適な学び」、「協働的な学び」を充実させ、「**新たな教師の学びの姿**」を実現。
- 教師の資質向上に関する「**大臣指針**」を改正、「**対話と奨励のガイドライン**」を策定

義務教育9年間を見通した教員免許の在り方を踏まえた方策

- 小学校教諭と中学校教諭の**両免併有の促進**
 - 教職課程における義務教育特例の新設【制度改正済】
 - 専科指導優先実施教科の小学校教員養成課程の設置の拡大等（再掲）
 - 教員資格認定試験における中学校等免許保有者の小学校試験の一部免除等（再掲）
 - 他校種の免許状を取得する際に必要な最低勤務年数の算入対象の拡大【制度改正済】

4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方

教員養成大学・学部、教職大学院の高度化・機能強化

- 学部と教職大学院との連携・接続の強化・実質化**（教職大学院進学希望者対象コースの設定、先取り履修を踏まえた教職大学院の在学年短縮等）
- 教育委員会と大学の連携強化**（教員育成協議会における協議の活性化、教委等との人事交流の推進、教委と連携・協働した研修プログラム等の展開等）
- 教師養成に係る**理論と実践の往還を重視した人材育成の好循環の実現**（教職大学院の学びを生かしたキャリアパスの確立、教員養成学部における実務家教員登用に係る具体的な基準設定・FDの充実等）
- 教員就職率の向上、組織体制の見直し**（養成段階における教員就職率向上のための取組、教委と連携した地域課題解決に対応したカリキュラムの構築等、定員の見直し・大学間連携・統合に係る検討等）

5. 教師を支える環境整備

学びの振り返りを支援する仕組みの構築

- 「**研修履歴記録システム**」及び「**プラットフォーム**（教委・大学・民間等が提供する研修コンテンツを一元的に収集・整理・提供するシステム）」の**一体的構築**
- 教育委員会・学校管理職は、**研修履歴の記録・管理を自己目的化しない意識が必要**
- 喫緊の教育課題に対応したオンライン研修コンテンツの充実**

多様な働き方等教師を支える環境整備

- 失効・休眠免許保持者の円滑な入職の促進**（再授与手続き簡素化、ペーパーティーチャー等への研修）
- 働き方改革の一層の推進**（教職員定数の改善、支援スタッフの充実、学校DXの推進、コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的な推進等）、勤務実態調査の結果を踏まえた教師の処遇の在り方の検討

特別支援教育を受ける児童生徒数の概況

- 特別支援学校、特別支援学級、通級による指導の児童生徒数は増加傾向にあり、それぞれについて義務教育段階の全児童生徒数に占める割合は、特別支援学校0.9%、特別支援学級3.7%、通級による指導1.9%となっている。
- これに加えて、小・中学校の通常の学級に在籍し、学習面又は行動面で著しい困難を示すとされた児童生徒数の割合は8.8%（小・中）と推計される。

	特別支援学校	小・中学校等	
		特別支援学級	通級による指導
概要	障害の程度が比較的重い子供を対象として、専門性の高い教育を実施	障害の種別ごとの学級を編制し、子供一人一人に応じた教育を実施	大部分の授業を在籍する通常の学級で受けながら、一部の時間で障害に応じた特別な指導を実施
対象障害種と人数	視覚障害 (約4,800人) 聴覚障害 (約7,600人) 知的障害 (約137,800人) 肢体不自由 (約30,700人) 病弱・身体虚弱 (約19,400人) ※重複障害の場合はダブルカウントしている 合計：約148,600人 (※令和4年度) (平成24年度の約1.1倍)	知的障害 (約156,700人) 肢体不自由 (約4,500人) 病弱・身体虚弱 (約4,700人) 弱視 (約600人) 難聴 (約1,900人) 言語障害 (約1,300人) 自閉症・情緒障害 (約183,600人) 合計：約353,400人 (※令和4年度) (平成24年度の約2.1倍)	言語障害 (約47,200人) 自閉症 (約36,800人) 情緒障害 (約24,600人) 弱視 (約200人) 難聴 (約2,100人) 学習障害 (約34,100人) 注意欠陥多動性障害 (約38,700人) 肢体不自由 (約160人) 病弱・身体虚弱 (約100人) 合計：約183,900人 (※令和3年度) (平成24年度の約2.3倍)
幼児児童生徒数	幼稚部：約 1,200人 小学部：約49,600人 中学部：約32,500人 高等部：約65,400人 義務教育段階の全児童生徒の0.9% (※令和4年度)	小学校：約252,600人 中学校：約100,900人 義務教育段階の全児童生徒の3.7% (※令和4年度)	小学校：約154,600人 中学校：約 27,700人 高等学校：約 1,700人 (※令和3年度) 義務教育段階の全児童生徒の1.9%
学級編制 定数措置 (公立)	【小・中】1学級 6人 【高】 1学級 8人 ※重複障害の場合、1学級 3人	【小・中】1学級 8人	【小・中】13人に1人の教員を措置 ※平成29年度から段階的に基礎定数化 【高】 加配措置

※通常の学級に在籍し、学習面又は行動面で著しい困難を示すとされた児童生徒数の割合：推定値 8.8%（小・中）、推定値 2.2%（高）
 （令和4年文部科学省の調査において、学級担任等による回答に基づくものであり、医師の診断等によるものでない点に留意。）

※※「小学校」には義務教育学校前期課程を、「中学校」には義務教育学校後期課程及び中等教育学校前期課程を、「高等学校」には中等教育学校後期課程を含む。四捨五入の関係で、内訳の足し上げた合計が一致しないことがある。 60

特別の教育課程の編成等

- 現行の小・中・高等学校学習指導要領の解説においては、通常の学級にも、障害のある児童生徒のみならず、教育上特別の支援を必要とする児童生徒が在籍している可能性があることを前提に、全ての教職員が特別支援教育の目的や意義について十分に理解することが不可欠であることや、担任を含む全ての教師間において連携に努める必要があること等を明示。

【総則編】小学校学習指導要領（平成29年告示）解説

第3章2 特別な配慮を必要とする児童への指導(1)障害のある児童などへの指導

① 児童の障害の状態等に応じた指導の工夫(第1章第4の2の(1)のア)

(中略)学校教育法第81条第1項では、幼稚園、小学校、中学校、高等学校等において、障害のある児童生徒等に対し、障害による学習上又は生活上の困難を克服するための教育を行うことが規定されている。

また、我が国においては、「障害者の権利に関する条約」に掲げられている教育の理念の実現に向けて、障害のある児童の就学先決定の仕組みの改正なども踏まえ、通常の学級にも、障害のある児童のみならず、教育上特別の支援を必要とする児童が在籍している可能性があることを前提に、全ての教職員が特別支援教育の目的や意義について十分に理解することが不可欠である。

そこで、今回の改訂では、特別支援教育に関する教育課程編成の基本的な考え方や個に応じた指導を充実させるための教育課程実施上の留意事項などが一体的に分かるよう、学習指導要領の示し方について充実を図ることとした。

障害のある児童などには、視覚障害、聴覚障害、知的障害、肢体不自由、病弱・身体虚弱、言語障害、情緒障害、自閉症、LD(学習障害)、ADHD(注意欠陥多動性障害)などのほか、学習面又は行動面において困難のある児童で発達障害の可能性のある者も含まれている。このような障害の種類や程度を的確に把握した上で、障害のある児童などの「困難さ」に対する「指導上の工夫の意図」を理解し、個に応じた様々な「手立て」を検討し、指導に当たっていく必要がある。また、このような考え方は学習状況の評価に当たって児童一人一人の状況をきめ細かに見取っていく際にも参考となる。その際に、小学校学習指導要領解説の各教科等編のほか、文部科学省が作成する「教育支援資料」などを参考にしながら、全ての教師が障害に関する知識や配慮等についての正しい理解と認識を深め、障害のある児童などに対する組織的な対応ができるようにしていくことが重要である

(中略)一方、障害の種類や程度によって一律に指導内容や指導方法が決まるわけではない。特別支援教育において大切な視点は、児童一人一人の障害の状態等により、学習上又は生活上の困難が異なることに十分留意し、個々の児童の障害の状態等に応じた指導内容や指導方法の工夫を検討し、適切な指導を行うことであると言える。

(中略)さらに、障害のある児童などの指導に当たっては、担任を含む全ての教師間において、個々の児童に対する配慮等の必要性を共通理解するとともに、教師間の連携に努める必要がある。また、集団指導において、障害のある児童など一人一人の特性等に応じた必要な配慮等を行う際は、教師の理解の在り方や指導の姿勢が、学級内の児童に大きく影響することに十分留意し、学級内において温かい人間関係づくりに努めながら、「特別な支援の必要性」の理解を進め、互いの特徴を認め合い、支え合う関係を築いていくことが大切である。

なお、今回の改訂では、総則のほか、各教科等においても、「第3 指導計画の作成と内容の取扱い」に当該教科等の指導における障害のある児童などに対する学習活動を行う場合に生じる困難さに応じた指導内容や指導方法の工夫を計画的、組織的に行うことが規定されたことに留意する必要がある。

現状・課題

- 特別支援教育の「個別最適な学び」と「協同的な学び」に関する知見や経験は、障害の有無にかかわらず、教育全体の質の向上に寄与。
⇒ **特別支援教育の専門性を担保しつつ、特別支援教育に携わる教師を増やしていくことが必要。**
- 特別支援教育を必要とする児童生徒数が増えている一方で、小学校で70.6%、中学校で75.4%の校長が、特別支援教育に携わる経験が無い。
⇒ **多くの学校で特別支援学級等で教職経験の無い校長が特別支援教育を含む学校経営を実施。**
- 小学校等の特別支援学級の臨時的任用教員の割合は、学級担任全体における臨時的任用教員の割合の倍以上。
⇒ **特別支援教育に関わる教師が、他の教師と比べて、長期的視野にたつて計画的に育成・配置されているとはいえない状況。**

① 養成段階での育成

- 特別支援学校教諭免許状の教職課程の内容や水準を全国的に担保するため、共通的に修得すべき資質能力を示したコアカリキュラムの策定
- 教育実習、介護等体験で、特別支援学校、特別支援学級等の経験を推奨
- 大学間連携による単位互換制度の促進など、免許取得・単位取得を可能とする体制整備
- 教育委員会との連携による実践力の養成（実務家教員、教職大学院等）



養成段階

② 採用段階での工夫

- 特別支援教育の経験を採用時に考慮
- 採用後10年以内に特別支援教育を複数年経験



初任者～10年目

③ 校内体制の整備、キャリアパスの多様化、人事交流の推進による専門性向上

- 特別支援学校において、特別支援学校教諭免許状を有しない教師の条件を限定
- 校内研修、交換授業、OJTの推進
- 特別支援学級等の教師による特別支援学校への人事交流の充実



中堅 (10年目～)

- 管理職の任用にあたり、特別支援教育の経験を考慮
- 学校経営方針等に特別支援教育に関する目標を設定し、校内体制を整備



管理職

⑤ 国による調査・把握 → 大学、教育委員会へのフィードバックによる改善 ※下記は現時点における調査項目の例

- 【養成】 ・視覚障害領域、聴覚障害領域免許を取得できる大学数
- 【採用】 ・特別支援学校教諭免許状保有者への加点等の工夫を行っている教育委員会の数
- 【キャリアパス】 ・採用後、10年目までに特別支援教育を経験した教師の割合
・小学校等の校長の特別支援教育に関わる教職経験の有無
- 【研修】 ・免許を保有しない特別支援学校の教師について、免許取得計画の作成状況の有無、単位取得状況
・教員育成指標において特別支援教育を明確に位置付けている任命権者の数
・特別支援学校教諭免許状保有率 ・（独）国立特別支援教育総合研究所（NISE）学びラボの利用者数 等

④ 研修（校外）による専門性向上

初任者研修 中堅教諭等資質向上研修 主任研修、管理職研修 等

- NISE（学びラボ、免許法認定通信教育）等のオンラインコンテンツの整理・充実

- 教育委員会の教員育成指標等を踏まえ、キャリアパスに応じた活用ができるようコンテンツを整理・体系化（NISE）
- 研修の手引作成（NISE）



スケジュール

- 特別支援学校教諭免許状コアカリキュラム
 - R4.7 : 策定・周知（以降、大学の教職課程の点検・見直し）
 - R5.4 又はR6.4 : コアカリキュラムに基づく教職課程開始
- 上記以外の事項
 - 各関係者において速やかに検討・対応に着手し、R6年度には実現できるよう取り組む。

IV. 教師の専門性の向上のための具体的方向性

1. 全ての教師

(全ての教師に対し特別支援教育の知見や経験を蓄積するための組織的対応)

- 校長は、校内の通常の学級と、特別支援学級、通級指導教室、特別支援学校との間で、交換授業や授業研究をするなどして、特別支援教育経験者を計画的に増やす体制の構築に努めること。
 - 任命権者及び校長は、全ての新規採用教員がおおむね10年目までの期間内において、特別支援学級の教師や、特別支援学校の教師を複数年経験することとなる状態を目指し、人事上の措置を講ずるよう努めること。合わせて、採用から10年以上経過した教師についても、特別支援教育に関する経験を組み込むよう努めること。
 - 特別支援学級への担任配置にあたり、
 - 一特別支援学級の担任が特別支援教育に携わった経験の浅い教師だけに偏った配置になってしまう場合
 - 一教育職員免許法上の当該教科の免許状保有者数と学校全体の授業時数等との関係上、特別支援学級への配置が困難な場合
 - 一特別支援学校教諭免許状保有者のみを特別支援学級担当として採用・配置している場合など、地域や学校種の状況により、全ての教師を特別支援学級の担任として配置することが難しい状況においては、機械的、かつ、一律に特別支援学級の担任として若手教師を配置するのではなく、校長の適切な人事マネジメントにより、特別支援学級において年間を通じて責任を持って特定の教科の授業を担当させることとするなど、必要な経験が得られるよう努めること。
 - 任命権者及び校長は、主幹教諭、指導教諭及び管理職のキャリアパスとして、特別支援学級担任、通級による指導の担当や特別支援教育コーディネーター等の特別支援教育に関する経験を組み込むよう配慮すること。
- (略)

諸外国における近年の教師の処遇改善の動向

国名	近年の教師の処遇改善に係る主な取組の概況
英国 (イングランド)	<ul style="list-style-type: none"> 教師の高い業務負荷を背景に、教師に対して十分な給与を保証し、教師を魅力ある職業とするために、2023年9月から、すべての教師を対象に給与が6.5%引き上げられた(過去30年間で最大の引き上げ幅である)。 給与だけでなく、一部の手当も給与と同様に6.5%引き上げられた。
フランス	<ul style="list-style-type: none"> 2016年から段階的に教師の給与水準を引き上げており、2017年には、従来の普通級、特別級に加え、例外級(La classe exceptionnelle)を設置^{*1}し、高い教師レベルを設定することでさらに高い給与水準を目指せるようにした。 処遇改善の動きは近年も継続しており、2021年には労働条件改善を目的に、教師の処遇改善に関する取組への予算として4億ユーロが充てられ、魅力手当(prime d'attractivité)^{*2}の創設、特別級への高い昇進率の設定等が行われた。 2022年には引き続き処遇改善のために7億ユーロの予算が充てられ、各種手当等が支給されている。 <p><small>*1:普通級、特別級、例外級には、それぞれ給料表が設定されている。</small></p> <p><small>*2:教職の魅力を高めることを目的に、普通級9号俸迄の教師(普通級9号俸の場合、教師の経験年数は約20年ほど)に支給される。基本的には経験年数が低いほど支給額は高く、2023年時点では年額400~3,370ユーロの間で支給される。</small></p>
ドイツ (ノルトライン・ヴェストファーレン州)	<ul style="list-style-type: none"> 新たな教師の成り手となる若者人口の減少を主な要因として教師不足が発生しており、2020年7月の第4次教師採用対策に基づき臨時教師の増員等の教師不足の対応に務めてきた。 さらに、2026年8月から教師不足が一番深刻な基礎学校の教師の身分の引き上げ(実質的な賃上げ)を進める予定である。
韓国	<ul style="list-style-type: none"> 生徒の暴力対応等による教師負荷の増大を背景に、処遇向上による学校教育の質及び教師の意欲向上のため、2024年1月5日に公務員手当等に関する規定改正が行われた。 2016年から引上げが凍結されていた担任手当が月13万ウォンから20万ウォンに、教務部長などの補職手当が月7万ウォンから15万ウォンに引き上げられた。なお、補職手当は20年ぶりの改定とされている。
ニュージーランド	<ul style="list-style-type: none"> 質の高い教師を確保し、教師という職業を魅力あるものにすべく、労働条件の改善等を目的に、教師の業務に見合った給与の引上げを含めた処遇改善が行われた。 例えば、初等教育段階においては、2023年から2025年までに3回の給与引上げと一時金の支給が行われる予定である。2023年の1回目の引上げでは、6%又は4,000ニュージーランド・ドルの引上げが行われた(引上げ幅が多い方を適用)。 一時金については、2023年6月12日時点において、フルタイムで雇用されている教師に3,000ニュージーランド・ドル、教員組合に所属している教師に1,500ニュージーランド・ドルがそれぞれ支給された。
オーストラリア (ニューサウスウェールズ州)	<ul style="list-style-type: none"> 前政権による公共部門の賃金上昇率の抑制により生じた教師不足や教師業務負荷の増加等への対応として、2023年10月9日から、全ての教師を対象に給与が10,000オーストラリア・ドル引き上げられ、例えば、初任給は75,791オーストラリア・ドルから85,000オーストラリア・ドルに引き上げられた。

※文部科学省による調査研究(受託事業者:PwCコンサルティング合同会社)において作成。

※米国(ワシントン州シアトル学区)、英国(イングランド)、フランス、ドイツ(ノルトライン・ヴェストファーレン州)、韓国、カナダ、フィンランド、ニュージーランド、オーストラリア(ニューサウスウェールズ州)の9か国を対象として調査を実施。

※1ユーロ=約163円、1ウォン=約0.1円、1ニュージーランド・ドル=約92円、1オーストラリア・ドル=約98円(いずれも2024年3月1日現在の為替レート)