

# 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3回）

令和5年2月24日

東京都文京区立音羽中学校長 齊藤 正富  
(全日本中学校長会総務部長)

# 【さらなる働き方改革について】

## （1）教師の働き方改革の推進について

日本型学校教育 = 世界の国々から高い評価

従来の日本型学校教育

「子供のため」 ← 教員の熱意ある指導

地域や保護者も依存する傾向



地域、保護者、学校が協働で発展させる



### 1 さらなる働き方改革について

令和の日本型学校教育

個別最適な学びと共同的な学びを具現する

「Society 5.0」により加速度的に進展する情報化社会で

対応できる力を身に付けさせる

感染症の感染防止対策と学校における教育活動とを両立させる



「予測困難な時代」でも

- ・自分の良さや可能性を認識できる
- ・多様な人々と協働できる
- ・豊かな人生を切り拓くことができる

- ・あらゆる他者を価値のある存在として尊重できる
- ・様々な社会的変化を乗り越えることができる
- ・持続可能な社会の創り手となることができる

学校による温度差、教師による温度差 → 学校の実態：新システムの導入等の進捗、通信容量、  
教師の配置など  
教師の実態：人間関係、年齢構成など

◇教師

- ・任せるより自分でやる意識
- ・経験や勤による業務遂行
- ・支援人材に依頼することへの躊躇

◇管理職

- ・支援制度の適切な活用に課題 → 人材や機材等のマネジメントに課題も

教師 ← 管理職、支援人材等からの支援

管理職 ← 管理職経験者、ICT支援員等によるマネジメント支援

◎働き方改革の推進 → 国、関係機関による支援

= 教師が機材等、管理職が人材等を活用し、さらに成果につなげるよう努める  
教師の働き方が多様になることへの対応

= 本人の心身の健康上の課題 雇用形態の変更（正規任用→再任用）

家庭・家族の変化 = 妊娠、出産、育児、介護等による休暇・休職

法制度、設備等の整備・充実 → 国、任命権者、学校設置者等からの一層の支援

## (2) 教師が本来の職務を確実に果たすために

学習指導、生活指導、進路指導、保護者・地域・関係機関との連携、折衝、学校運営、組織貢献など  
(東京都教員人材育成基本方針【一部改正版】平成27年2月 東京都教育委員会)

個々の教師＝職務を果たす資質を向上、実践が求められている  
生徒に適切に対応 = 教師の職責を果たす  
指導の工夫や改善  
社会状況の変化にも対応できる資質

業務改善等を通じて働き方改革を推進 教師の報酬や勤務形態等の処遇改善  
勤務の柔軟化、新たな研修制度の導入  
各学校の実態に応じた学校業務の支援人材の配置

所属する教師の職務の効率化 = 「子供に向き合う時間」の確保・創出  
「子供に向き合う時間」≠「子供と面と向かう時間」  
教材研究、学校行事等の企画・運営にかかる会議、  
教師自身の資質向上にかかる研修の受講等  
∴ 子供に還元できる取組に参加する時間

制度として一律に処遇・支援 ≠ 個々の教師や学校の実態に応じた柔軟でメリハリのある処遇・支援

## 2 教師の職務の特殊性について

質の高い教師を確保・・・給与の在り方について検討することは重要

教師の職務を時間内・時間外で区分 → 勤務時間外に従事 = 職務として認められる職務  
認められない職務

### ◇分類基準

- ex. ○法規等 → 教師の個別具体の職務全般を網羅することは困難  
管理職等が時間外勤務として認めることが現実的に可能かを十分検討
- 管理職の裁量 → 時間外勤務の認否について、すべての管理職が一律  
∴ 教師、管理職の双方が安心して職務に従事できる

- ※ 令和の日本型学校教育 = 「誰一人取り残さない」個別最適な学びと協働的な学びの実現  
授業、休み時間等の安全管理、給食指導、提出物の確認等事務処理  
= 勤務時間内の業務  
部活動指導、不適応生徒への個別指導や家庭訪問、いじめを含む問題行動等にかかる生徒指導、保護者対応等  
= 実態は勤務時間外に行わざるを得ない

部活動指導員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の支援人材、関係機関等との連携

勤務時間外の諸業務に関わらないor関わるができない教師 ← 現行の給特法に基づく教職調整額の一律支給のみでは公平性に課題があるという考え方もある

### 3 教師の処遇の在り方について

処遇の改善は望ましい ⇔ 教師のみが処遇改善が必要・・・×  
「なぜ教師ばかり」と捉えられぬよう理解と支援を得る配慮

#### ◇給与支給の形態

- ・他の公務員や民間企業等に従事する者と同様 → 時間外勤務の時間に相応の報酬を支給
- ・教職調整額の増額 → 現状の教師の勤務実態に応じた金額に
- ・「教師が担わなければならない業務」のうち、個別の業務に従事することに対する手当を支給  
等々

◎管理職 教師の意欲のみでなく、職責遂行の資質に基づき職務を担わせる判断をする  
↓  
すべての職務が円滑に遂行できるよう所属する人材を適材適所に配置

マネジメントが重要

#### 4 学校の運営体制の在り方について

中学校における35人学級の実現 = 教職員定数の改善と充実

小学校高学年における教科担任制の取組 = 中学校の教師の活用を推進

学校や教師が果たすべき役割、職務 = 中央教育審議会の答申\*等で明示

職務を支援する人材、より専門的な役割について担う人材など = 学校に教師でない人材が多く配置

∴ 人材を有効活用すること = 学校運営の効率化、適正化に不可欠

配置される人材の活用は、管理職のマネジメント能力に負うところが大きい

→ 将来の管理職、管理職候補となる人材の育成と確保が大きな課題である。

#### ex. 東京都教育委員会

平成21年度～ 教諭と主幹教諭の間に「主任教諭」を設置

☆主任教諭に求められる能力・役割☆

- ・校務分掌などにおける学校運営上の重要な役割を担当
- ・指導監督層である主幹教諭を補佐
- ・教育指導の専門性を高め、同僚や若手教員への助言・支援などの指導的役割
- ・主幹教諭に向けて必要な力を身に付ける

(東京都教員人材育成基本方針【一部改正版】平成27年2月 東京都教育委員会)

∴ 主任教諭 = 将来に向けて自己の能力開発のために自己研鑽に励む、学校マネジメント能力を高めることが求められる職層

\*「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」

(平成31年1月25日)

「統括校長」の配置 = 困難度の高い職責を十分果たすことができる校長  
学校の特長や規模において、学校運営上困難度が高い学校の校長  
経験豊富で高い専門的知識を有する校長  
若手管理職への指導・助言や地域における調整役を担うことができる校長など

働き方改革の推進 = 教師の職務の効率化を図る  
個人用パソコンの配備や勤怠管理システムなど  
新たな機材やシステムの導入が一気に進む

教師の中に、この変化に対応することへの負担感に対する温度差が小さくない。

機材やシステムを適正かつ効果的に活用 = 働き方改革を進めることが前提  
∴ 負担感を緩和する支援で、改善・解消に向かわせる  
ex. 研修等の機会確保、ICT支援員等の派遣機会増  
∴ 支援の一層の充実も必要ではないか。



## 5 今後の方向性等について

### ○学校において学びの多様化が進むことへの対応

他の公務員との均衡に配慮 → 多様な人材を取り込む任用制度や働き方の仕組み  
教師の役割・業務の在り方 → 標準授業時数を含めた教育課程等の在り方の検討

「質の高い教師」＝「教科等の指導に高い専門性を有する教師」

「教師の職務を遂行する力量の高い教師」



確保のために必要な取組が明確になる

学校に所属する教師 → 職務すべてにわたり高い専門性や高い資質を有する人材は稀有  
∴ 一人一人の教師が有する 長所（強み）を発揮  
課題（弱み）は他に補ってもらう（補い合う）  
＝ 組織力を高めることができる

☆校長 ＝ ・一人一人の教師の強みと弱みを把握 → 学校が役割を果たす上で、強みをもつ教師を配置し、強みを活かし、伸ばす（個の力→組織に還元）  
・強みを発揮していない教師、自身の資質を活かしていない教師  
→ 課題があっても役割を与え、強みをもつ教師が育成・支援を担当  
∴ 課題を改善させることで、教師の強みを増やし、学校の組織力向上につなげる  
※留意点：校長・教頭(副校長)は、業務量の適切な管理や各教師への業務の適正な割り振り、教師の心身の健康・福祉にも配慮した学校運営を行うことも必要

次世代型の「チーム学校」の実現 → 学校マネジメント機能の強化が必要ではないか