

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論点整理

【概要】

令和6年3月13日
質の高い教師の確保特別部会
(第10回)
参考資料 2

令和5年4月13日 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

1. 基本的な考え方

- 子供たちの多様化、教育DX、少子化等の変化を踏まえ、個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実を図ることが重要。新たな教育の実装を担う教師には、教師不足も指摘される中、質の高い人材を確保することが不可欠であり、教職の魅力向上を図る必要。
- 本年春に速報値公表が予定される令和4年度教員勤務実態調査の結果等を踏まえ、**教師の処遇改善や勤務制度、更なる学校における働き方改革、学校の指導・運営体制の充実の在り方等を一体的・総合的に検討**する必要。その際、国、都道府県、市町村、各学校それぞれが役割を果たすことが重要。
- 速報値公表等の後の円滑な検討に資するため、論点を整理。

2. 論点

(1) 教員給与等の在り方について

- **給与・勤務制度・教職員定数等に係る仕組みは相互に密接な関連**を有することから、給与のみならず、勤務制度や更なる学校における働き方改革、教職員定数・支援スタッフなどに関して一体的・総合的に検討する必要。
- 教師の職務と勤務様態の特殊性を踏まえて、勤務時間の内外を問わず教師の職務を包括的に評価し、時間外勤務手当の支給に代えて、一律給料月額
の4%を支給する現行の**教職調整額の在り方**についてどう考えるか。併せて、**超勤4項目の在り方**についてどう考えるか。

【留意すべき観点】

- ・教育が、特に**教師の自発性、創造性に基づく勤務**に期待する面が大きいことなどの教師の職務の特殊性
- ・教師の職務は勤務時間の**内外に切り分けることができる性質のものか**
- ・仮に、時間外勤務手当を支給することとした場合、個別具体の職務について学校管理職が時間外勤務として**承認することが実務上できるのか**、また、各学校ごとにいわゆる**「36協定」**の締結を要することとなれば、**学校管理職の大きな負担**となり得ること
- ・仮に、時間外勤務手当を支給することとした場合、県費負担教職員制度の中で、市町村教委に**時間外勤務を削減するインセンティブが機能しなかったり**、市町村教委の時間外勤務の考え方の差異により**給与面での差が生じる可能性**があること
- ・勤務時間内に効率良く職務を終える教師が相当数存在する等、**教育の成果は勤務時間の長さのみに基づくものではないこと**
- ・給特法制定時と比較した場合、教師に求められる**仕事の内容も変化**しており、**給特法制定当時の想定を大きく超える時間外在校等時間**の実態が明らかになっていること

- 現在の教師の職務や勤務の実態を踏まえて、新たな手当を創設するなど、教師の意欲や能力の向上に資する給与制度を構築し、**給与のメリハリ**を強化することについてどう考えるか。

【留意すべき観点】

- ・教師の職務や勤務の実態の具体例として、学級担任、研修主事、情報教育担当主任、特別支援教育コーディネーター、道徳教育推進教師、教育相談担当主任、防災担当主任といった**様々な職務**があること
- ・**既存の主任**の処遇の在り方
- ・多様な教職員集団をマネジメントする学校管理職に関し、**管理職手当**を含めた処遇の在り方

など

- **私立・国立学校**と公立学校が担う役割にはどのような**差異**があるのか。また、差異を踏まえ、非公務員である私立・国立学校の教師と、公務員である公立学校の教師の職務や給与の在り方をどう考えるか。
- **諸外国**においても、時間外勤務を時間により測定し、追加的な給与を支給する仕組みは必ずしも一般的ではなく、**教師の職務の特殊性等を踏まえた仕組みが構築**されていることについてどう考えるか。

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論点整理

【概要】

令和5年4月13日 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

(2) 教師の勤務制度の在り方について

- 処遇の在り方の検討に当たっては、教師が健康及び福祉を確保しつつ、柔軟かつ効率的に勤務できるよう、**勤務制度を見直すことも検討**すべきではないか。その際、公立学校の教師は、**職務の特殊性**等と、**地方公務員であること**の双方を踏まえた見直しとなるよう、**労働基準法との関係**も含め、留意が必要ではないか。
- 具体的には以下についてどう考えるか。
 - ① 「休日のまとめ取り」のための**1年単位の變形労働時間制**について運用の見直しを図ること
 - ② **勤務間インターバル制度**や時間外勤務の割増賃金分に**有給休暇を与えることができる制度**に関し、公立学校の教師についての健康確保の観点からの対応
 - ③ 教師の兼職兼業の円滑な運用を含め、教師に**多様な人材**を取り込みやすい仕組みの在り方 など

(3) 更なる学校の働き方改革の推進について

- 以下についてどう考えるか。
 - ① いわゆる**「学校・教師が担う業務に係る3分類」**について、更なる役割分担・適正化を推進する観点からの、教師が担う業務の内容や量も含めた在り方
 - ② 上限指針の内容に関し、上限時間の遵守や休憩時間の確保など**サービス監督権者・校長等**が講ずべき措置について、**実効性を高める仕組み**の在り方
 - ③ 各教育委員会における学校の働き方改革や業務改善に係る計画の策定や公表、その取組状況等を**「見える化」するための枠組み**の在り方 など

(4) 学級編制や教職員配置の在り方等について

- 地域や学校の実情を踏まえつつ、持続可能な指導体制を構築できるよう、例えば、市町村で一層柔軟に学級編制ができる仕組みとすることや、複数の小規模な学校が共同して効果的・効率的に教育を実施できる場合に特例的な教職員配置を可能とする仕組みとすることなど、**柔軟な仕組みに見直すこと**についてどう考えるか。
- 柔軟な教育課程の編成・実施を可能とすることに加え、教師の業務の質の向上にも資するよう、**標準授業時数の取扱いも含めた教育課程や学習指導の在り方**を見直すことについてどう考えるか。
- 35人学級等についての小学校における多面的な効果検証等を踏まえつつ、**中学校を含め、学校の望ましい教育環境や指導体制**を構築していくことについてどう考えるか。併せて以下についてどう考えるか。
 - ① **小学校高学年における教科担任制**についての更なる取組の充実の在り方
 - ② 組織的・機動的マネジメント体制を構築するための**主幹教諭や指導教諭、事務職員**の配置の在り方
 - ③ 多様化・複雑化する課題に対応するための**養護教諭や栄養教諭**の配置の在り方
 - ④ **不登校**や**特別な支援**を必要とする児童生徒数の増加に対応できる指導体制の在り方

(5) 支援スタッフ配置の在り方等について

- 教員業務支援員やスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、学習指導員、部活動指導員等の**支援スタッフ**について、更なる充実を図ることについてどう考えるか。特に負担が重いとされる副校長・教頭を支援するスタッフを配置することについてどう考えるか。
- 支援スタッフに関し、学校の実情に応じ、職種を超えて**地方公共団体が柔軟に配置**できるようにすることについてどう考えるか。併せて、標準的な配置の考え方を示すことについてどう考えるか。