

**「令和の日本型学校教育」を担う
質の高い教師の確保のための環境整備に関する
総合的な方策について
(審議のまとめ)**

令和6年5月13日

中央教育審議会初等中等教育分科会
質の高い教師の確保特別部会

(目次)	
はじめに.....	1
第1章 我が国の学校教育と教師を取り巻く環境の現状.....	3
1. 我が国の学校教育の現状.....	3
2. 学校が対応する課題の複雑化・困難化と家庭・地域をめぐる環境の変化.....	5
3. 我が国の教師を取り巻く環境の現状.....	6
第2章 教師を取り巻く環境整備の基本的な考え方.....	10
1. 「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿.....	10
2. 教師を取り巻く環境整備の目的.....	12
3. 教師を取り巻く環境整備の基本的な方向性.....	13
第3章 学校における働き方改革の更なる加速化.....	15
1. 「学校における働き方改革答申」を踏まえた取組状況等.....	15
2. 学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進.....	17
3. 学校における働き方改革の実効性の向上等.....	21
4. 教師の健康及び福祉の確保に向けた取組の充実.....	27
5. 柔軟な働き方の推進.....	30
第4章 学校の指導・運営体制の充実.....	33
1. 教職員定数の改善と教職員配置の在り方等.....	33
2. 支援スタッフの配置の在り方等.....	42
3. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成.....	43
第5章 教師の処遇改善.....	47
1. これまでの経緯.....	47
2. 教職の重要性を踏まえた教師の処遇改善の在り方について.....	48
3. 職務や勤務の状況に応じた処遇の在り方について.....	52
第6章 教師を取り巻く環境整備の着実な実施とフォローアップ等.....	55
おわりに.....	56

はじめに

中央教育審議会は、令和5(2023)年5月、文部科学大臣から「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」諮問(以下「諮問」という。)されたことを受け、初等中等教育分科会に「質の高い教師の確保特別部会」(以下「特別部会」という。)を設置した。

諮問に先立ち、令和4(2022)年12月に文部科学省に設置された「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」は、4回の会議を経て、令和5(2023)4月に「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」を取りまとめた。また、同月には、令和4年度教員勤務実態調査の速報値が公表された。

さらに、同年6月には、政府の重要課題やその取組の方向性などを示す基本方針である「経済財政運営と改革の基本方針2023」(令和5(2023)年6月16日閣議決定)において、働き方改革の更なる加速化、処遇改善、指導・運営体制の充実、育成支援を一体的に進めることや、子供たちを育てるといふ崇高な使命と高度な専門性・裁量性を有する専門職である教職の特殊性や人材確保法の趣旨等を踏まえ、具体的な制度設計の検討を進め、教師の処遇を抜本的に見直すことなど、政府全体としての改革の基本的な方針が示された。

特別部会においては、同年6月26日に第1回を開催して以降、13回にわたり、これらを踏まえて議論を進めてきた。

第1回特別部会において、特に学校における働き方改革については、特別部会として早期にメッセージを発信するべきではないか、という意見が出されたことを踏まえ、同年8月28日に開催された第3回特別部会において、「できることは直ちに行う」という考えの下、「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策(提言)～教師の専門性の向上と持続可能な教育環境の構築を目指して～」を取りまとめ、文部科学大臣に手交した。翌8月29日には、この提言も踏まえた文部科学大臣メッセージが公表されている。

また、諮問事項全体に対して幅広く様々な団体から意見を聞くために、8月には関係団体に対して諮問に対する意見書の提出を求め、提出のあった36の団体¹からの

¹ 全国連合小学校長会、全日本中学校長会、全国公立小・中学校女性校長会、全国高等学校長協会、全国特別支援学校長会、全国特別支援学級・通級指導教室設置学校長協会、全国連合退職校長会、全国公立学校教頭会、全国国公立幼稚園・こども園長会、全国都道府県教育委員会連合会、全国市町村教育委員会連合会、全国都市教育長協議会、中核市教育長会、全国町村教育長会、公益社団法人日本PTA全国協議会、一般社団法人全国高等学校PTA連合会、公益社団法人日本教育会、日本連合教育会、全国特別支援教育推進連盟、全国養護教諭連絡協議会、公益社団法人全国

意見書を第4回及び第5回の特別部会で配付し、議論のための資料として活用した。

その後、特別部会においては、諮問を受けた事項である、更なる学校における働き方改革の在り方、教師の処遇改善の在り方、学校の指導・運営体制の充実の在り方等について、精力的に議論を進めた。また、令和4年度教員勤務実態調査の詳細分析や各種の教育関係データ等を毎回の会議で参照しながら、議論を行った。このような経緯を経て、このたび、教師を取り巻く環境整備に関する基本的な考え方について、「審議のまとめ」を取りまとめたものである。

学校栄養士協議会、全国公立小中学校事務職員研究会、全国公立高等学校事務職員協会、全国公立学校事務長会、日本私立小学校連合会、日本私立中学高等学校連合会、日本教育大学協会、日本教職大学院協会、日本教職員組合、全日本教職員組合、全日本教職員連盟、日本高等学校教職員組合、全国教育管理職員団体協議会、全国知事会、全国市長会、全国町村会

第1章 我が国の学校教育と教師を取り巻く環境の現状

1. 我が国の学校教育の現状

- 日本の学校教育は、明治5(1872)年の学制発布以来、150年を超える歴史を有している。戦後は、憲法及び教育基本法(平成18年法律第120号²)の理念の下、学校教育法(昭和22年法律第26号)をはじめとする様々な法律³により、教育機会の均等と教育水準の維持・向上の基盤となる制度が構築され、全国的に一定水準の教育を保障してきた。
- また、こうした制度を基盤として、教師が、学習指導のみならず、生徒指導等の面でも主要な役割を担い、様々な場面を通じて、子供たちの状況を総合的に把握して指導を行う「日本型学校教育」として、知・徳・体にわたる全人的な教育を提供していることが国際的にも高く評価⁴されてきた。
- 令和5(2023)年12月に結果が公表された国際的な学力調査である「OECD生徒の学習到達度調査」、いわゆるPISA2022⁵でも、日本は、数学的リテラシー、読解力及び科学的リテラシーの3分野全てにおいて世界トップレベル⁶の結果であった。
また、PISA2022においては、日本は、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた、PISA2018からPISA2022にかけての変化において、①数学の成績、②教育におけるウェルビーイング(学校への所属感)、③教育の公平性の3側面全てにおいて安定又は向上が見られており、「レジリエントな」国⁷であると評価されている。

² 昭和22(1947)年に成立、平成18(2006)年に全部改正。

³ 義務教育費国庫負担法(昭和28年法律第303号)、地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)、公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律(昭和33年法律第116号)、義務教育諸学校の教科用図書の無償措置に関する法律(昭和38年法律第182号)等。

⁴ 例えば、OECD(経済協力開発機構)による我が国の教育政策のレビューである「Education Policy Review of Japan」(2018年7月27日)において、国際的に比較して、日本の児童生徒及び成人は、OECD各国の中でもトップクラスの成績であり、日本の教育が成功を収めている要素として、子供たちに対し、広範囲にわたる全人的な教育を提供している点が指摘されている。

⁵ PISAは、Programme for International Student Assessmentの略称。子供たちが将来生活していく上で必要とされる知識や技能が、義務教育修了段階において、どの程度身に付いているかを測定することを目的としてOECDが実施。PISA2022には、81か国・地域から約69万人が参加。日本からは、全国の高等学校、中等教育学校後期課程、高等専門学校のうち、国際的な規定に基づき抽出された183校(学科)、約6,000人が参加(2022年6月から8月に実施)。

⁶ 日本の順位は、OECD加盟国中、数学的リテラシーが1位、読解力が2位、科学的リテラシーが1位。前回の2018年調査から、OECD加盟国の平均得点は低下した一方、日本は3分野全てにおいて平均得点が上昇(統計的には、読解力及び科学的リテラシーは有意に上昇、数学的リテラシーは有意差はない)。

⁷ 日本の他、韓国、リトアニア、台湾の4つの国・地域のみ。

- こうした結果については、日本の学校教育が、全国において優れた教師の献身的な努力により支えられ続けてきたことの成果であり、国、教育委員会、学校など教育関係者をはじめ、幅広く多くの国民の間で、こうした高い評価を共有していくことが期待される。
- また、この間、新型コロナウイルス感染症による学校の臨時休業等により、学校が、学習機会と学力を保障するという役割のみならず、子供たちにとっての全人的な発達・成長を保障する役割や、人と安全・安心につながるができる居場所・セーフティネットとしての福祉的な役割も大いに担っていることが再認識された。
- 一方、2. で述べるように、学校が対応する必要のある課題が複雑化・困難化していることに加え、学校を取り巻く環境が大きく変化している。
- GIGA スクール構想により、1人1台端末や高速通信ネットワーク環境が整備された。これにより、子供たち一人一人の状況やニーズに応じたより良い教育環境の実現が図られ、1人1台端末を日常的に活用するなどして、子供たちの学びの質を向上することが可能となった。
- さらに、社会全体に目を向ければ、社会の在り方が劇的に変わる「Society 5.0 時代」など先行き不透明で予測困難な時代が到来し、現在は、その特徴である変動性、不確実性、複雑性、曖昧性の頭文字⁸を取って「VUCA」の時代とも言われている。
- このような社会の変化に対応し、日本の学校教育は更なる高みを目指しており、現行の学習指導要領は、子供たち一人一人が、予測できない変化に主体的に向き合っていて関わり合い、その過程を通して、自らの可能性を発揮し、よりよい社会と幸福な人生の創り手となっていけるようにすることが重要であるとした上で、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を重視している。
- また、「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）」（令和3（2021）年1月26日中央教育審議会）においては、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」の一体的な充実を通して、新たな学びの実現による学校教育の質を向上させることが求められている。このような新たな学びは、より高度な指導力を必要とするものであり、現職教師の指導力向上と

⁸ Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）。

もに、教職の魅力を上昇し、教育界内外から教師に優れた人材を確保し続ける環境整備が必要不可欠である。

2. 学校が対応する課題の複雑化・困難化と家庭・地域をめぐる環境の変化

- 学校の教師が支援する子供たちが抱える課題は複雑化・困難化しており、不登校児童生徒数が急増し、小中学校で約 30 万人⁹と過去最多に達するなど、極めて憂慮すべき状況にある。また、いじめの重大事態¹⁰の発生件数¹¹も 1 年間で 923 件に達するなど、過去最多となるとともに、暴力行為の発生件数¹²も 1 年間で約 10 万件に達するなど、増加傾向にある。
- また、特別支援学校や小・中学校の特別支援学級に在籍する児童生徒、小・中・高等学校の通常の学級に在籍しながら通級による指導を受けている児童生徒など、特別の教育支援を必要とする児童生徒の数が急増¹³している。
- さらに、虐待を受けている児童生徒¹⁴や外国人等の日本語指導が必要な児童生徒¹⁵も増加傾向にあるとともに、子供の貧困¹⁶やヤングケアラー¹⁷などの課題も指摘さ

⁹ 令和 4 (2022) 年度の不登校児童生徒数は、小学校で 105,112 人、中学校で 193,936 人の合計 299,048 人 (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」(令和 5 (2023) 10 月 4 日公表。以下「令和 4 年度問題行動調査」という。))。

¹⁰ いじめの重大事態には 2 種類ある。第 1 号重大事態は、いじめ防止対策推進法 (平成 25 年法律第 71 号) 第 28 条第 1 項第 1 号に規定する「いじめにより当該学校に在籍する児童等の生命、心身又は財産に重大な被害が生じた疑いがあると認めるとき」。第 2 号重大事態は、同項第 2 号に規定する「いじめにより当該学校に在籍する児童等が相当の期間学校を欠席することを余儀なくされている疑いがあると認めるとき」。

¹¹ 国立、公立、私立の小学校、中学校、高等学校、特別支援学校における第 1 号重大事態と第 2 号重大事態の合計では 923 件 (令和 4 年度問題行動調査)。

¹² 小学校で 61,455 件、中学校で 29,699 件、高等学校で 4,272 件の合計 95,426 件 (令和 4 年度問題行動調査)。

¹³ 公立の特別支援学校 (小・中学部) に在籍する児童生徒数は、平成元 (1989) 年から令和 4 (2022) 年にかけて、約 1.5 倍 (約 2.5 万人増)、公立の小・中学校の特別支援学級に在籍する児童生徒数は、平成元 (1989) 年から令和 4 (2022) 年にかけて、約 4.3 倍 (約 27 万人増)、公立の小・中学校において通級による指導を受けている児童生徒数は、平成 5 (1993) 年から令和 3 (2021) 年にかけて、約 14.8 倍 (約 17 万人増)、公立の高等学校において通級による指導を受けている生徒数は、平成 30 (2018) 年から令和 3 (2021) 年にかけて、約 3.8 倍 (約 1,200 人増) となっている (学校基本調査、通級による指導実施状況調査)。

¹⁴ 令和 4 (2022) 年度中に、全国の児童相談所が児童虐待相談として対応した件数は、219,170 件 (速報値) で過去最多となった (こども家庭庁調べ)。

¹⁵ 「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査」によれば、平成 13 (2001) 年から令和 3 (2021) 年にかけて、日本語指導が必要な児童生徒数は、公立の小・中学校においては約 2.6 倍 (約 3.2 万人増)、公立の高等学校においては約 4.2 倍 (約 3,700 人増) となっている。

¹⁶ 令和 3 (2021) 年の子供の相対的貧困率は 11.5% (国民生活基礎調査 (厚生労働省) より。貧困率は、OECD の作成基準に基づいて算出している。)

¹⁷ 本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行っている子供のこと。

れており、市町村福祉担当部局や児童相談所等の関係機関や支援スタッフ等との連携強化を図りつつ、こうした子供たちを適切に支援することが求められている。

- このように、学校の教師が支援する子供たちが抱える様々な課題が複雑化・困難化するとともに、少子化や人口減少の進行、過疎化や情報化など家庭や地域をめぐる状況も大きく変化してきている。このような中、子供たちに関わることについては、保護者や地域からの要望も多く、学校や教師に対する期待が高いことなどから、結果として、学校や教師の負担が増大してきた実態がある。

3. 我が国の教師を取り巻く環境の現状

- 「教育は人なり」と言われるように、学校教育の成否は教師にかかっている。このことは、いかに時代や社会が変化しようとも現在において変わるものではない。教師は、子供たちの人生に大きな影響を与え、子供たちの成長を直接感じることができる素晴らしい職業であり、教師や友人との学校生活は、卒業後も子供たちの心の中に残り続けるものである。
- こうした教師の職務を支え、学校教育の質を高めていくため、近年、教師を取り巻く環境整備として、教職員の定数改善、支援スタッフの配置拡充、「学校・教師が担う業務に係る3分類」¹⁸に基づく学校・教師が担う業務の適正化、部活動の見直し、学校・保護者等間における連絡手段のデジタル化などのICTによる業務効率化など様々な取組が進められてきた。
- 加えて、第3章1. で詳述するように、令和元(2019)年の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(昭和46年法律第77号。以下「給特法」という。)の改正を踏まえ、教師の時間外在校等時間¹⁹の上限や、教師の服務

責任や負担の重さにより、学業や友人関係などに影響が出てしまうことがある(こども家庭庁ホームページより)。

¹⁸ 学校における働き方改革の推進のため、学校・教師が担う業務を「基本的には学校以外が担うべき業務」、「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」、「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」の3つに整理している。第3章で詳述するが、「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(答申)」(平成31(2019)年1月25日中央教育審議会)において提言されたもの。

¹⁹ 時間外在校等時間とは、在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間をいう。在校等時間とは、正規の勤務時間外において超勤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、以下に掲げるイ及びロの時間を加え、ハ及びニの時間を除いた時間とする。

イ 校外において職務として行う研修への参加や児童生徒等の引率等の職務に従事している時間として服務監督教育委員会が外形的に把握する時間

ロ 各地方公共団体が定める方法によるテレワーク(情報通信技術を利用して行う事業場外勤務)等の時間

を監督する教育委員会（以下「服務監督教育委員会」という。）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等を定める指針²⁰（以下「上限指針」という。）が策定された。また、国が策定した、この上限指針を踏まえて、教育委員会規則等の整備が行われた。

- その結果、教育委員会や学校による様々な取組も推進され、令和6(2024)年4月に公表された令和4年度教員勤務実態調査の確定値（以下「令和4年度勤務実態調査」という。）によれば、時間外在校等時間の減少や有給休暇の取得日数の増加などの改革の成果があった。これらは、国、教育委員会、学校等の各主体が、働き方改革に尽力してきた結果である。
- このような成果が見られる一方で、現在、子供たちが抱える課題が複雑化・困難化するとともに、保護者や地域からの学校や教師に対する期待が高まっていることなどから、結果として業務が積み上がり、現在の教師を取り巻く環境は、以下のとおり非常に厳しい状況にある。

子供の学びを支える教師は公教育の要であり、教師の質や量は子供たちへの教育の質に直結するため、現在の教師を取り巻く環境を改善しなければ、我が国の教育の質の低下を招きかねないと考えられる。このため、このような教師を取り巻く環境は我が国の未来を左右しかねない危機的状況にあると言っても過言ではない。
- 具体的には、第3章1. で詳述するように、令和4年度勤務実態調査によれば、時間外在校等時間が減少するなどの成果が見られているが、教育委員会や学校における取組状況に差がみられるという課題に加え、依然として時間外在校等時間が長い教師が多いという実態があり、これを深刻に受け止め、更なる学校における働き方改革を加速化する必要がある。
- 「子供のため」であればどんな長時間勤務も良しとするという働き方は、その中で教師が疲弊していくのであれば、結果としては「子供のため」にはならない。
- 志ある教師が、子供のためと、昼夜、休日を問わず教育活動に従事した結果として過労死等に至ってしまう事態は、本人だけではなくその遺族又は家族にとっ

ハ 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の時間
その他業務外の時間
ニ 休憩時間

²⁰ 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服務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（令和2年文部科学省告示第1号）

て計り知れない苦痛であるとともに、子供や学校にとっても大きな損失である。今もなお教師の過労死等は発生しており、このことを教育に関わる全ての者が改めて重く受け止め、決してあってはならないとの思いを新たにすることが必要である。

- また、近年、昭和 50 年代頃の採用人数が多かった頃に採用された世代の大量退職、それに伴う大量採用の傾向が続いている。これにより、若手の教師が増加したことに伴い、産前産後休業・育児休業取得者が増加した。さらに、近年の特別支援学級の見込み以上の増加等も重なり、臨時講師の需要が増加している。一方で、公立学校の教員採用選考試験において、教員採用数の拡大に伴い、臨時講師を続けながら採用選考に再チャレンジしてきた受験者の多くが正規教員として採用されたことで、講師名簿登録者が減少していること等により、臨時講師の確保が難しい状況となっている。
- その結果として生じた、いわゆる「教師不足」²¹は、子供たちの教育の質の確保・向上の観点から課題であり、憂慮すべき状況にある。また、上述の通り、公立学校の教員採用選考試験においては、採用数の拡大と既卒の受験者数の減少により、採用倍率は低下し続け、令和 4 (2022) 年度に実施された令和 5 (2023) 年度採用選考においては、小学校で 2.3 倍、小学校・中学校・高等学校・特別支援学校・養護教諭・栄養教諭の全体で 3.4 倍²²となり、いずれも過去最低を更新している。このような教師不足の状況や採用選考の低倍率を解消するためには、教師志願者を増やし、緊急・臨時的な教師需要にも対応できるよう教職志願者を拡大する必要があり、そのためには教職の魅力を上向していくことが急務である。
- 加えて、令和 4 (2022) 年度に精神疾患により病気休職を発令された教師の人数は 6,539 人²³となり、前年度の調査に引き続き、過去最多の人数を更新²⁴しており、教師のメンタルヘルス対策も喫緊の課題である。

²¹ 「教師不足」とは、実際に学校に配置されている教師の数（配置数）が、各都道府県・指定都市等の教育委員会において学校に配置することとしている教師の数（配当数）を満たしていない状態を指す。令和 4(2022)年 1 月に文部科学省が公表した実態調査の結果によれば、令和 3(2021)年 5 月 1 日時点で、全国の小学校、中学校、高等学校、特別支援学校で合計 2,065 人の不足があった。

²² 令和 5 年度（令和 4 年度実施）公立学校教員採用選考試験の実施状況のポイント（令和 5(2023)年 12 月 25 日公表）

²³ 精神疾患による 1 か月以上の病気休暇取得者を加えると 12,192 人（全教育職員数に占める割合は 1.3%）。一般職地方公務員全体におけるメンタルヘルス不調による休務者（令和 4 年度中にメンタルヘルス不調により引き続いて 30 日以上又は 1 か月以上の期間、病気休暇取得又は休職した職員をいう。）は 44,764 人（在籍職員数に占める割合は 1.4%）（令和 4 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果参照）。

²⁴ 令和 4 年度公立学校教職員の人事行政状況調査（令和 5 (2023) 年 12 月 22 日公表）

- 現在、各主体において、上限指針を踏まえた時間外在校等時間の縮減に取り組んでいるところであるが、教師が、疲労や心理的負担を過度に蓄積して心身の健康を損なうことのないよう、量的な負担の軽減はもちろんのこと、負担感の軽減にも取り組んでいくことが必要である。

- 以上のような学校教育と教師を取り巻く環境の現状を踏まえ、第2章以降に述べるように、教師を取り巻く環境整備を抜本的に改革する必要がある。

第2章 教師を取り巻く環境整備の基本的な考え方

1. 「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿

(1) 学びに関する高度専門職としての教師

- 教育の本質は、教師と子供たちとの人格的な触れ合いにあり、単なる知識、技術の伝達にとどまるものではなく、教育を受ける者の人格の完成を目指してその成長を促す営みである。その上で、教育基本法第9条第1項に規定されており、教師は、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ることが求められている。
- 教師の在り方については、これまでも中央教育審議会で議論が重ねられてきた。例えば、「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）」（平成24(2012)年8月28日中央教育審議会）においては、教師に求められる力として大きく3点で整理された。
 - ①教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力（使命感や責任感、教育的愛情）
 - ②専門職としての高度な知識・技能（教科や教職に関する高度な専門的知識、新たな学びを展開できる実践的指導力、教科指導・生徒指導・学級経営等を的確に実践できる力）
 - ③総合的な人間力（豊かな人間性や社会性、コミュニケーション力、同僚とチームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力）
- さらに、『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）」（令和4(2022)年12月19日中央教育審議会）（以下、「令和の教師答申」という。）では、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等の必要性が提言された。
- 具体的には、教師自身が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主体的に学び続けること、一人一人の教師の個性に即して学校現場の課題に対応するための個別最適な学びや、教師同士の学び合いなどを通じた協働的な学びを行うことなどが求められている。また、教師一人一人の専門性を高めることと併せて、学校組織が多様な専門性や背景を持つ人材との関わりを常に持ち続けるとともに、そうした人材を積極的に取り込んでいくことが重要であるとされている。

- このように、教師は、学びに関する高度専門職であり、教職生涯を通じて探究心を持って主体的に学び続けること、教科や教職に関する高度な専門的知識や新たな学びを展開できる実践的指導力、子供の学びの過程を見取り質の高い学習評価を通じて指導の改善につなげていく力量等に加え、教職に対する使命感や責任感、子供に対する教育的愛情、豊かな人間性や社会性等が求められる。さらに、学校が、直面する様々な教育課題を克服できる組織として進化するために、教職員集団の多様性の確保が重要となっている。

(2) 教師の養成・採用・研修の改革と学び続けるための環境整備

- 令和の教師答申を踏まえ、国においては、最短2年間で二種免許状の取得を念頭に置いた教職課程の特例的な開設の認定、大学の教員養成段階から地域の教育委員会と連携・協働し、地域のニーズに対応した質の高い教師を養成・確保する取組、早期化・複数回実施等の教員採用選考試験の改善、全国教員研修プラットフォームの構築等、教師の養成・採用・研修の一体的な改革が進められている。
- また、教育職員免許法（昭和24年法律第147号）の改正²⁵により、教員免許更新制が発展的に解消され、今後は、教師が、より一層、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す役割を果たしていくことが求められている。
- このような中、第1章で述べたように、我が国の学校教育は、世界トップレベルの学力の育成や、知・徳・体におわたる全人的な教育の提供など国際的にも高く評価されており、その背景には、多くの教師が、日々子供たちのために絶えず自らの力を高めようと励んでいることがあげられる²⁶。例えば、各学校において行われる校内研修や授業研究など、同僚との学び合いも含め、現場の実践を通じた、より良い授業に向けた教師の学びが進められており、このような取組は非常に重要である。

²⁵ 令和の教師答申に先立ち、「『令和の日本型学校教育』を担う教師の在り方特別部会」の下に設置された教員免許更新制小委員会において、令和3(2021)年11月に取りまとめられた「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて（審議まとめ）」を踏まえた改正。

²⁶ OECDが実施する「国際教員指導環境調査」(TALIS: Teaching and Learning International Survey)においても示されているように、我が国では、研修として、他の教師の授業を観察し、感想を述べ合う授業研究を実施している教師の割合が高く(日本93.9%、参加国平均55.3%)、他校で実施される授業研究に参加する教師の割合も高い(日本51.4%、参加国平均19.0%)。このように、我が国の教師は研修等で日頃から共に学び合うことで、授業改善に取り組んでいる。また、我が国の教師に対する国際的な評価は高く、特に、「Lesson Study」と呼ばれる我が国の授業研究手法に対する関心は高い。

- 本来、学びに関する高度専門職である教師には、様々な研修機会の提供や教職大学院への派遣など、教職生涯を通じて探究心を持って主体的に学び続ける環境が整備されている必要がある。また、8月などの長期休業期間には、日頃の業務から離れ、それぞれの教師の興味・関心に応じて、休暇を活用して、見聞を深めることにより、教師が豊かな人間性や社会性等を磨く機会とすることも考えられる。
- このような学び続ける教師であるためには、学校における働き方改革や学校の指導・運営体制の充実等を通じて、教師が心身ともに充実し、研修や学ぶ時間の十分な確保等によって自己の資質・能力等を高められるようにし、生き生きと子供たちと接することができる環境の整備が必要である。

2. 教師を取り巻く環境整備の目的

- 今般の教師を取り巻く環境整備の最終的な目的は、学校教育の質の向上を通じた、「全ての子供たちへのより良い教育の実現」である。
- 具体的には、教師のこれまでの働き方を見直し、長時間勤務の是正を図ることで、教師の健康を守ることはもとより、日々の生活の質や教職人生を豊かにするなど教師のウェルビーイング²⁷を向上させることが重要である。また、自らの人間性や創造性を高め、その意欲と能力が最大限発揮できる勤務環境を整備し、教師がその高い専門性を大いに発揮できるようにすることにより、子供たちに対してより良い教育を行うことができるようになる。
- さらに、新たな学びの実現に向けて、高度専門職である教師が、働き方改革により創出した時間も活用しつつ、教職生涯を通じて新しい知識・技能等を学び続け資質能力の向上を図り、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すことが重要である。あわせて、多様な人材を教育界内外から確保することにより、質の高い教職員集団を実現していくことは、我が国の学校教育の質を高め、子供たちに対してより良い教育を行うために重要なことである。
- 加えて、これから長い教職人生を歩む若手教師をはじめとする全ての教師はもとより、教師を志す学生等にとっても、学校が、働きやすさと働きがいと両立す

²⁷ ウェルビーイングとは、身体的・精神的・社会的に良い状態にあることをいい、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義など将来にわたる持続的な幸福を含むものである。また、個人のみならず、個人を取り巻く場や地域、社会が持続的に良い状態であることを含む包括的な概念である（教育振興基本計画（令和5（2023）年6月16日閣議決定））。

る職場であることは重要なことである。このような魅力的な職場の中で教師が生き生きと働いている姿は、多くの教師を志す学生等を引きつけ、教師に質の高い人材を確保することにつながるため、抜本的に教職の魅力を向上させることは、結果として、子供たちへのより良い教育の実現につながっていくものである。

- これらを全ての関係者が共有し、常に原点として意識しながら改革を進めていくことが重要であり、教育に関わる関係者の総力を結集して取り組む必要がある。

3. 教師を取り巻く環境整備の基本的な方向性

- 第1章3. で述べたとおり、教師を取り巻く環境は、我が国の未来を左右しかねない状況にあり、その環境を抜本的に改善する必要がある。具体的には、教師の長時間勤務等の状況を改善し、教職の持つ本来の魅力が十分に発揮され、教師が心身ともに充実した状態で、日々、生き活きと子供たちと接することができる環境を整備することにより、子供たちに対してより良い教育を行うことができるようにする必要がある。
- このような教師を取り巻く環境整備のためには、勤務の在り方、給与、教職員定数等に係る仕組み全てについて改革が必要不可欠であり、さらにこれらは相互に密接な関連を有していることから、①学校における働き方改革の更なる加速化、②教師の処遇改善、③学校の指導・運営体制の充実を一体的・総合的に推進する必要がある。それぞれの改革の具体策については、第3章から第5章において詳述する。
- 教師を取り巻く環境整備に向けては、改めて教育に関わる全ての者の総力を結集して取り組む必要がある。具体的には、
 - ①国、都道府県、市町村、各学校など、それぞれの主体が自分事としてその権限と責任に基づき主体的に取り組むこと
 - ②保護者や地域住民、企業など、社会全体が一丸となって上記の課題に対応していくことが極めて重要である。その上で、国は、先頭に立って教師を取り巻く環境整備のための支援を充実することはもとより、広く社会全体で認識を共有しつつ、都道府県、市町村、各学校などの取組を後押しするための強力なメッセージを発信する必要がある。
- 平成31(2019)年から、学校における働き方改革について様々な取組を総合的に進めてきたが、その中で改めて確認されたのは、我が国の教育行政は、国と地方、学校の役割分担に基づいて実施されているため、改革は、国だけでも、教育委員会だけでも、学校だけでも進まず、国、都道府県、市町村、各学校など、それぞ

れの主体がその権限と責任に応じて役割を果たす必要があるということである。

- この点について、第3章2.において後述するように、「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）～教師の専門性の向上と持続可能な教育環境の構築を目指して～」(令和5(2023)年8月28日中央教育審議会質の高い教師の確保特別部会。以下「緊急提言」という。)において、「学校・教師が担う業務に係る3分類」について、国、都道府県、市町村、学校のそれぞれの主体の具体的な役割も含め整理した「対応策の例」を示した。

この「対応策の例」において、3分類に基づく14の取組について、いずれの取組も、国だけでも、教育委員会だけでも、学校だけでも、業務の適正化が進むわけではないことが可視化された。

- 各主体が自分事として、在校等時間の長時間化の背景や要因を考慮しつつ、取組のスクラップアンドビルドを改めて徹底し、従来の慣習や固定観念にとらわれることなく、試行しながら、「まずは取り組む」ことを優先し、柔軟かつ機動的に見直しを重ねていくことが重要である。

その際、学校現場においても、学校の判断により実行できる改善の取組を重ねることで、多くの教師が「変わってきた」「自ら変えることができた」という実感を持つことができるようにしていくことが重要である。

第3章 学校における働き方改革の更なる加速化

1. 「学校における働き方改革答申」を踏まえた取組状況等

- 「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（答申）」（平成 31(2019)年 1月 25日中央教育審議会。以下「学校における働き方改革答申」という。）は、
 - ・学校における働き方改革の目的を改めて整理したこと、
 - ・教師の勤務時間管理について、時間は大切なリソースである旨を明確化し、時間の効果的な配分により、子供へのより良い教育を行うべきという方向性を明示したこと、
 - ・「学校・教師が担う業務に係る3分類」を策定したこと、
 - ・「教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」（以下「上限ガイドライン」という。）を策定したことなど、ともすると、学校教育行政において、これまで必ずしも積極的に議論されてこなかった内容に焦点を当てた答申であった。

- 同答申を受け、平成 31(2019)年には、文部科学省に大臣を本部長とする学校における働き方改革推進本部が設置され、改革の着実な実施とそのフォローアップ等を実施する体制が整備された。また、令和元(2019)年には給特法の改正がなされ、上限ガイドラインを給特法に基づき大臣が定める「指針」に格上げし、教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を定めた²⁸。これを踏まえ、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²⁹の実効性を高めるために条例の整備を行うとともに、サービス監督教育委員会においては、上限指針を参考にして上限方針を教育委員会規則等において定めることが求められた。

- 上限指針では、
 - ・時間外在校等時間の上限の原則を、1か月で45時間以内、1年間で360時間以内
 - ・児童生徒等に係る臨時的な特別な事情がある場合の上限を、1か月で100時間未満、1年間で720時間以内。また、連続する2か月ないし6か月の複数月の平均時間外在校等時間は80時間以内かつ時間外在校等時間が45時間超の月は年間6か月までと定めている。これは、厚生労働省が医学的知見を踏まえて定める脳・心臓疾患

²⁸ 上限指針は、ガイドラインとは異なり、給特法第7条第1項に基づき、文部科学省告示として法的根拠を持って定められている。

²⁹ 教育委員会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

の認定基準³⁰における労働時間に関する考え方等も参考にして定められたものである。

- また、国においては、教育委員会とともに、教師を取り巻く環境整備に向けて、以下のような様々な取組を進めてきた。
 - ・通級による指導や日本語指導等の充実のための担当教員の基礎定数化³¹、小学校における35人学級の計画的整備³²、小学校高学年の教科担任制の推進³³などの教職員の定数改善
 - ・教員業務支援員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、部活動指導員などの支援スタッフの配置拡充
 - ・「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」の策定³⁴や部活動の地域連携・地域クラブ活動への移行と地域スポーツ・文化芸術環境の整備
 - ・ICTの活用による業務効率化の促進
 - ・教員免許更新制の発展的解消³⁵ など

- 加えて、国では、毎年、全ての教育委員会の学校における働き方改革の取組状況について調査を行い、フォローアップを実施してきた。その調査結果によれば、

³⁰ 血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準（令和3（2021）年9月14日厚生労働省）。同基準においては、業務の過重性の具体的な評価に当たっての労働時間の評価について、「発症日を起点とした1か月単位の連続した期間をみて、

①発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いが、おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること、

②発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できることを踏まえて判断すること。

とされている。

³¹ 平成29（2017）年度～令和8（2026）年度

³² 令和3（2021）年度～令和7（2025）年度

³³ 令和4（2022）年度～令和6（2024）年度

³⁴ 令和4（2022）年12月策定。平成30（2018）年に策定した「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」及び「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を統合した上で改定された。

³⁵ 教員免許更新制は平成19（2007）年に導入、平成21（2009）年度から施行され、教員免許状については、10年間の有効期間が付され、有効期間を更新して免許状の有効性を維持するには、2年間で30時間以上の免許状更新講習の受講・修了が必要とされていた。「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会」の下に設置された教員免許更新制小委員会において取りまとめられた「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて（審議まとめ）」（令和3（2021）年11月15日）を踏まえた「教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律」（令和4年法律第40号）によって発展的に解消され、普通免許状及び特別免許状のうち、令和4（2022）年7月1日の時点で有効な免許状（休眠状態のものも含む。）については、同日以降、有効期間の定めのないものとなっている。

教育委員会における取組状況等は、教育委員会によって差がみられるという課題はあるものの、全体として見れば着実に進捗してきている。

- このような取組の成果の一つとして、令和4年度勤務実態調査を踏まえて年間を通して推計した教諭の月当たりの平均の時間外在校等時間は、小学校で約41時間、中学校で約58時間であった。推計値のため参考としての比較である点には留意が必要だが、平成28年度勤務実態調査における小学校の約59時間、中学校の約81時間から、それぞれ約18時間、約23時間減少しており、6年間で約3割減少した。また、教師の有給休暇の年間平均取得日数も、平成28年度同調査における小学校の11.6日、中学校の8.8日から、それぞれ13.6日、10.7日と約2日増加した。これらは教育委員会や学校の尽力の成果である³⁶。
- 一方、教育委員会や学校における取組状況の差がみられるという課題も残っており、全ての教育委員会が総合的に取り組む段階から、解像度を上げて、具体的な取組に向けた支援と助言を行っていく段階に移行すべきと考えられる。
- また、そもそも上限方針を定める教育委員会規則等が未整備である教育委員会もごく僅かであるが存在しているところ³⁷、各学校の教師の在校等時間の上限を定め、それに基づき在校等時間を把握・管理していくことが不可欠であることから、未整備の教育委員会には、可及的速やかな対応を求めたい。

2. 学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進

- 学校における働き方改革の更なる加速化に向けては、学校教育の質の向上のために、教師が教師でなければできないことに集中できるようにすることが重要である。このような観点から、学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進に向けて、「学校・教師が担う業務に係る3分類」の徹底については、緊急提言で示した別紙「対応策の例」をもとに、引き続き、3分類に基づく14の取組の徹底を図る必要がある。その際、学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進のためには、保護者や地域住民、首長部局等の理解・協力・連携も不可欠である。

³⁶ 実際、平成28(2016)年度の教員勤務実態調査では、いわゆる過労死ライン(月80時間)に達する教師の割合が着目されたが、令和4(2022)年度同調査の速報値公表時は、時間外在校等時間の上限(月45時間)に達する教師の割合に注目が集まった点からは、各種の取組の進展により、働き方改革の進捗を議論する際の基準が変わってきたとの指摘もあった。

³⁷ 「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に基づく取組状況調査」において、令和5(2023)年8月時点で33市町村教育委員会が「令和5年度中に規則等への反映予定がない」と回答。

- このような業務の適正化を進めるに当たっては、従来はともすると一人一人の教師が強い使命感や責任感の下で、多様で幅広い業務を自己完結的に抱える傾向があったが、このような「個業」型の業務遂行から、業務の一部を思い切って他の教師や事務職員、支援スタッフ等と分担し「協働」していくことへのシフトチェンジの徹底により、「チーム学校」を実現していくことが必要不可欠であり、このことが働き方改革と教育の質の向上の両立につながるとの共通認識を持ち、学校の組織体制の在り方も見直すことが必要である。
- 実際、小学校における教科担任制の推進や様々な支援スタッフの配置充実等に伴って、他の教職員や支援スタッフ等と協働することができる体制も進捗している。さらに、令和6(2024)年度予算において全ての小・中学校へ教員業務支援員を配置するための予算が計上されたことをシフトチェンジ実行の好機と捉え、これまでの当たり前にとらわれない不断の見直しを推進すべきである。
- 業務の適正化については、例えば、教師にとって負担感が強い業務の一つである「調査・統計への回答等」の改善のためには、国による調査の内容の見直しや精選の推進等のみでは十分ではない。都道府県³⁸や市町村が独自に実施する調査等の見直しや学校等への一律の依頼・配布を各教育委員会の判断で控えることや、公的機関の業務上の必要性に基づく調査以外の任意調査等について各学校の判断で回答を控えること等、国、都道府県、市町村、学校のそれぞれが自らの役割を積極的に果たすことで具体的な負担の軽減を図ることが必要である。
- この点を踏まえ、特に、服務監督教育委員会は、学校・家庭・地域に近い立場として、この「審議のまとめ」等も活用しながら、業務の優先順位を踏まえて思い切った業務の廃止を打ち出す等、真に必要な取組に精選することが、教育の質の向上の観点から重要であるという認識を学校・家庭・地域とも共有しつつ、業務の適正化のために必要な予算措置等も含め主体的な役割を引き続き果たす必要がある。その際、教育委員会には、従来型の指導・助言にとどまらず、現場との対話を通じ、課題解決に向けた学校の取組を支援する伴走者としての役割が期待されていることも踏まえる必要がある。加えて、国においては、学校・教師が担う業務の適正化の徹底に向けて、第4章で述べるように、各種の支援スタッフの配置拡充をはじめとした支援を行う必要がある。
- また、3分類の徹底に加えて、緊急提言では、各学校における授業時数や学校行事の在り方の見直しについて強く訴えたところであり、その後のフォローアップの状況も踏まえつつ、引き続き、強力で推進していく必要がある。

³⁸ 山梨県では文書半減プロジェクトを県教育委員会のイニシアティブで進めている。

○ 教育課程は、各学校において編成するものであり、全ての学校で、管理職はもちろん、教師一人一人がカリキュラム・マネジメントの充実に努めることが重要である。標準授業時数を大きく上回って教育課程を編成・実施³⁹している学校が一定数存在する状況も踏まえ、以下の観点から、全ての学校において、授業時数について点検した上で、教育課程の編成に臨む必要がある。

- ・児童生徒の学習状況等や教職員の勤務の状況
- ・当該校における近年の休校や学級閉鎖等の状況
- ・教育課程の編成・実施における授業時数の配当や運用の工夫⁴⁰が可能かどうか
- ・指導体制の見直し・改善が可能かどうか

なお、上記の観点を踏まえ、可能な学校においては、各学校の実情を踏まえ、年度途中からであっても見直しを柔軟に進めるべきである。

○ 特に、標準授業時数を大幅に上回って（年間 1,086 単位時間以上⁴¹）いる教育課程を編成している学校は、まずは、自ら見直すことを前提に点検を行い、指導体制や教育課程の編成の工夫・改善等により、指導体制に見合った計画とする必要がある。

当該学校を所管する教育委員会は、学校における教育課程編成の改善が適切に行われるよう指導・助言する必要がある。なお、緊急提言等を踏まえた点検等を実施していない教育委員会⁴²は、速やかに着手し、標準授業時数を大幅に上回って教育課程を編成している所管の学校がある場合には、指導体制に見合った計画とするなど、改善が適切に行われるよう、速やかに指導・助言を行う必要がある。

○ その際、国が定める年間の標準授業時数の 1,015 単位時間を 35 週⁴³にわたって実施することを前提に、週当たり 29 単位時間の授業を行う必要があるとの認識が

³⁹ 標準授業時数を踏まえて教育課程を編成したものの災害や流行性疾患による学級閉鎖等の不測の事態により当該授業時数を下回った場合、下回ったことのみをもって学校教育法施行規則に反するとされるものではなく、災害や流行性疾患による学級閉鎖等の不測の事態に備えることのみを過剰に意識して標準授業時数を大幅に上回って教育課程を編成する必要はない。（「平成 30 年度公立小・中学校等における教育課程の編成・実施状況調査の結果及び平成 31 年度以降の教育課程の編成・実施について（平成 31(2019)年 3 月 29 日付初等中等教育局長通知）」や「令和 4 年度公立小・中学校等における教育課程の編成・実施状況調査」の結果について（令和 5(2023)年 4 月 21 日付事務連絡）」など。

⁴⁰ 「令和 4 年度公立小・中学校等における教育課程の編成・実施状況調査」の結果について（令和 5(2023)年 4 月 21 日付事務連絡）の別紙参照。 https://www.mext.go.jp/content/20230421-mxt_kyoiku02_000029047_03.pdf

⁴¹ 学校における働き方改革答申において標準授業時数を大きく上回った授業時数と指摘。

⁴² 令和 5 年度の「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」（以下「取組状況調査」という。）において、14.4%の教育委員会が授業時数等の点検等について「特に取り組んでいない、取り組む予定はない」と回答している。

⁴³ 小学校学習指導要領の総則においては、「各教科等の授業は、年間 35 週（第 1 学年については

学校には根強く、標準授業時数を大幅に上回った教育課程編成の見直しを学校が実施することが困難との指摘もある。しかし、実際には年間の授業日数は 200 日程度（40 週）⁴⁴が一般的であり、必ずしも 1,015 単位時間を確保するために週 29 単位時間の授業を実施する必要はない⁴⁵。国は、週当たりの単位時間数が 29 単位時間よりも少ない教育課程編成の具体的な例なども紹介し、各教育委員会や各学校が積極的に教育課程編成の見直しに取り組むための情報提供等を行う必要がある。

- 学校行事に係る負担の軽減⁴⁶については、運動会での開会式の簡素化や全体行進を省略することで全体での練習時間を減らしたり、入学式・卒業式における慣例的・形式的な要素を見直すことで式典時間を短縮したりする等の取組例もある。

このため、学校は、これらも参考としつつ、それぞれの学校行事の教育的価値を検討し、学校としての体裁を保つためのものや前例のみにとらわれて慣例的に行っている部分をやめ、教育上真に必要とされるものに精選することや、より充実した学校行事にするため行事間の関連や統合を図ることなど、学校行事の精選・重点化を図る必要がある。

また、学校行事の事前準備・運営に当たって、教員業務支援員等と連携するマネジメントを徹底することや準備の簡素化、省力化等を進める必要がある。

- さらに、個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実に必要不可欠なツールであるとともに、教師の業務負担を軽減し、働き方改革を実現する上でも極めて大きな役割を果たす ICT は、学校現場に必須のものである。教育委員会・学校は、国の支援等も活用し、学校の ICT 環境整備を進めるとともに、GIGA スクール構想の下での校務 DX を加速する必要がある。

特に、教育委員会における業務の ICT 化はもとより、1 人 1 台端末の積極的な活用や、汎用のクラウドツールを活用した教職員間での情報交換の励行、会議資料や各種手続きに係る書類のペーパーレス化、民間企業向けクラウドツールの転用による校務処理の負担軽減を図るとともに、スケジュール管理のオンライン化や、学校と保護者等間の連絡手段を原則としてデジタル化するなどの取組を進める必要がある。

34 週）以上にわたって行うよう計画し、週当たりの授業時数が児童の負担過重にならないようにするものとする」と記載がある。中学校においても同様。

⁴⁴ 令和 4 年度公立小・中学校等における教育課程の編成・実施状況調査によれば、小学校 5 年生の年間総授業日数の全国平均は 201.8 日、中学校 2 年生は 201.9 日。（令和 4 年度計画ベース）

⁴⁵ 年間の標準授業時数 1,015 単位時間を週当たり 27 単位時間で実施した場合、1,015 単位時間＝27 単位時間×37.6 週（188 日）となる。

⁴⁶ 令和 4 年度の取組状況調査の結果では、学校行事の準備・運営に係る取組状況は少しずつ向上しており、令和 4 年度勤務実態調査の結果では、行事の精選等について前向きな回答も多いものの、学校行事に係る業務に従事する時間にばらつきがあることが明らかになっている。

3. 学校における働き方改革の実効性の向上等

(1) 取組状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築等

(教育委員会における取組状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築)

- 勤務時間管理は、労働法制上、服務監督教育委員会等に求められている責務である。服務監督教育委員会等は、関係法令にのっとり、各学校における教職員の勤務時間管理及び健康管理、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の徹底が強く求められ、実際、安全配慮義務違反が認められた判例もある⁴⁷。
- また、教師については正規の勤務時間の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務を命じないものとされており⁴⁸、時間外勤務を命じる場合は、いわゆる「超勤4項目⁴⁹」の業務に限定され、臨時または緊急のやむを得ない必要があるときに限るものとされている。
- こうした仕組みの中で、正規の勤務時間外に校務として行われる業務が、時間外勤務を命じられて行うものでないとしても、こうした業務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全ての出発点であり、必要不可欠であることから、文部科学省は、平成31(2019)年に、超勤4項目以外の業務のための時間についても「在校等時間」として勤務時間管理の対象にすることを明確にした上限ガイドラインを示し、令和2(2020)年に、同ガイドラインは上限

⁴⁷ 公立中学校の教師の過労死に対する損害賠償請求の判例では、校長は教師が業務遂行に伴う疲労等を過度に蓄積させ心身の健康を損なうことのないよう、業務の遂行状況や労働時間等を把握し、必要に応じてこれを是正すべき義務（安全配慮義務）を負うとして、地方公共団体に損害賠償金の支払いを命じている（富山地判令和5年7月5日（令和1(ワ)273））。

また、校長の注意義務（安全配慮義務）違反が争われた判例には、安全配慮義務の履行の判断に際しては、「本件時間外勤務時間※をもって業務の量的過重性を評価するのが相当であり、本件時間外勤務時間が、校長による時間外勤務命令に基づくものではなく、労働基準法の労働時間と同視することができないことをもって左右されるものではない」とした例がある。※在校時間及び休日校外で部活動指導等の業務に従事した時間から所定の休憩時間（45分）及び自己研さんその他の業務外の活動を行っていた時間並びに法定労働時間（週40時間）を差し引いた時間（大阪地判令和4年6月28日（平成31(ワ)1644））。

⁴⁸ 公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令（平成15年政令第484号）

⁴⁹ 「公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令」（平成15年政令第484号）に基づく以下の業務。

①校外実習その他生徒の実習に関する業務、②修学旅行その他学校の行事に関する業務、③職員会議（設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう。）に関する業務、④非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業務。

指針として文部科学省告示に位置づけられている。関係者は、この旨を改めて認識する必要がある。

- 一方で現状は、1. で述べたような教育委員会や学校における取組状況の差が見られる状況や上限指針が定められたにもかかわらず取組が進捗していない教育委員会が一定数に上ること等を踏まえつつ、全ての教育委員会において学校における働き方改革の実効性を向上させる観点から、教育委員会をはじめとする関係者の当事者意識を今よりも高めるために、全ての服務監督教育委員会における取組状況の公平な「見える化」及びそれを通じた PDCA サイクルの構築が不可欠である。その中で、客観的な在校等時間の把握⁵⁰（以下「客観把握」という。）を一層推進するとともに、その結果について教育委員会ごとの公表も推進していく必要がある。
- 具体的には、国は、
 - ・PDCA サイクル⁵¹を通じて学校における働き方改革の推進を図るとともに、働き方や業務量の現状、その改善に向けた取組の進捗状況を公表することなどを、全

⁵⁰ 客観的な在校等時間の把握については、一部を除いて公立学校の教師を含む地方公務員も適用される労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）の第 66 条の 8 の 3 及び上限指針「第 2 章第 2 節服務監督教育委員会が講ずべき措置（2）」等を踏まえ、服務監督教育委員会において適切に実施される必要がある。その実施手段を巡っては、都道府県・市町村・学校がそれぞれのシステム等を運用している現状があり、その把握手段の実態によっては、ともすると上限指針に定める一部の対象時間のみしか把握していない教育委員会の在校等時間が少なく見える一方で、全てを適切に把握している教育委員会の在校等時間が多く見えてしまうといった、不公平な比較を惹起する可能性があるとの指摘もあった。これを受け、緊急提言においては、公平な「見える化」に向けた基盤づくりとして、国において在校等時間の把握方法を改めて周知・徹底するとともに、その実現に向け各教育委員会等の状況を丁寧に確認する必要がある旨を提言した。その提言等を踏まえて実施された令和 5（2023）年度を取組状況調査の結果によると、約 9 割の教育委員会において、域内全ての小学校、中学校、高等学校で客観把握が適切に行われていることが確認された。

⁵¹ 具体的には、

- ・C（チェック）：教師の在校等時間などの働き方や業務量の現状やその改善に向けた各学校における働き方改革推進の取組の進捗状況の把握など
- ・A（アクション）：C（チェック）を踏まえ、学校全体が長時間の在校等時間となっている管理職へのヒアリングや特に長時間の在校等時間の教師についての改善策の検討、さらには、管理職マネジメント研修の実施の検討や C で把握した各学校における取組の進捗状況を踏まえた改善の検討など
- ・P（プラン）：A（アクション）、すなわち教師の在校等時間などの働き方や業務量の現状やこれまでの取組を通じて改善を図った取組内容や好事例、そして取組の進捗状況を踏まえた改善方策の設定・公表など
- ・D（ドゥ）：公表した内容をふまえ、各服務監督教育委員会及び各学校において働き方改革を推進など

というサイクルが、各地域・学校の実情に応じて実施され、必要な環境整備等の改善につなげられることが必要である。

ての教育委員会が着実にを行う仕組みを検討する必要がある⁵²。

- ・その検討に当たっては、服務監督教育委員会が講ずべき措置である、各学校における状況を把握した上での在校等時間の長時間化を防ぐための取組や、上限時間の範囲を超えた場合の事後的な検証等⁵³についての実効性の向上といった観点を踏まえる必要がある。
 - ・また、都道府県教育委員会において、市町村教育委員会に対してきめ細かな指導、助言その他の援助を行う役割を積極的に果たしていくことを改めて求めていく必要がある。
 - ・また、学校における働き方改革について教育委員会が果たすべき役割を明確化する必要がある。
- 教育委員会は、上記の PDCA サイクルを実施するに当たっての目標を、具体的・定量的な形で掲げることが必要である。その際、在校等時間に係る目標を掲げることが基本としつつ、例えば、教師のやりがいなど、働き方改革の多面的な目的を踏まえた目標を地方公共団体の実情に応じて追加的に設定することも考えられる。
- なお、在校等時間の目標の目安としては、まずは時間外在校等時間が月 80 時間超の教師をゼロにするということを最優先で目指すべきである。その上で、上限指針では原則として時間外在校等時間の上限が月 45 時間以内となっていることを踏まえ、全ての教師が月 45 時間以内となることを目標として、この「審議のまとめ」に記載の取組等を一体的に進める必要がある。将来的には、教師の平均の時間外在校等時間を月 20 時間程度に縮減することを目指し、それ以降も不断の見直しを継続すべきである。
- また、学校における働き方改革の取組は、教育委員会事務局内において部局横断的な取組となるため、各教育委員会においては、取組状況の「見える化」や PDCA サイクルの実施に当たり、中心となって総合調整機能を発揮する担当を明確化することなどが必要である。

⁵² 取組状況の公表に当たっては「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」において「学校・教師が担う業務に係る3分類」に係る役割分担・適正化のために必要な取組の進捗状況についてフォローアップが実施されていることを踏まえる必要がある。

⁵³ 上限指針「第2章第2節服務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。」

○ 公立学校の教師の勤務時間等の勤務条件に関して労働基準監督機関としての役割を担うのは人事委員会等となるが、こうした PDCA サイクルの構築と教師の在校等時間の状況の把握・公表を通じて、教育委員会と人事委員会等との連携を促進することも期待される。

○ 学校についても、効果的・効率的な学校運営のために、教職員と支援スタッフ等との連携等を通じて学校における働き方改革を推進することを明確化する必要がある。

また、各学校が学校評価を行うに当たっては、学校における働き方改革の観点を踏まえることも重要であり、教育委員会が掲げる上記の PDCA サイクルの目標との整合性の確保に配慮することも必要である。

(校長等の管理職によるマネジメントの重要性)

○ 校務をつかさどり、所属職員を監督する役割を担う校長等の管理職は、教師を取り巻く環境整備に当たり、学校組織のリーダーとして、学校における働き方改革の推進はもとより、職場の心理的な安全の確保、働きやすい職場環境の構築、教師の働きがいを高めていくこと等が求められているなど、組織運営の観点から校長等の管理職の役割の重要性は高まっている。

○ 実際、令和4年度勤務実態調査の分析結果においても、管理職がリーダーシップを発揮して、働き方改革に関する取組を進めていると認識している教師ほど時間管理意識が高く、そのような教師の在校等時間は短く、心理的ストレスの状況が良いという結果が得られた。このことから、教師が自ら時間管理意識を高めつつ、より裁量性を持って業務をマネジメントできるよう、校長等の管理職がリーダーシップを持って取組を進めることが重要である。

その際、副校長・教頭、主幹教諭等が校長を補佐し、任された範囲においてそれぞれがリーダーシップを発揮しつつ、全ての教師が、自らの問題として学校における働き方改革に取り組むことが期待される。

○ また、教科等横断的、探究的な学習の推進など新たな時代に社会で活躍するために必要な力を育成する学びの充実を図るため、学校内外の人的・物的資源を活用し、実社会の課題と学校教育での学びを結び付けることができるような学習を支える環境の整備や、教育課題の多様化・複雑化に対する組織的な課題への対応力の向上に資する教師同士が学び合う環境の構築に向けて、校長等の管理職のマネジメント能力等が極めて重要となる。

○ さらに、校長等の管理職は、服務監督教育委員会とともに、教職員の勤務時間

管理を適切に行った上で、学校における業務分担の見直しや適正化、必要な執務環境の整備を行い、健康管理に取り組む必要がある。

- こうした点を含め、管理職のマネジメント能力等の向上を図る上で、国が、教育公務員特例法（昭和 24 年法律第 1 号）に基づいて定める「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」⁵⁴に、校長が果たすべき役割として働き方改革に向けたマネジメントの重要性を位置づけることが必要である。

現在の指針では、校長の指標を定める際の観点として、校長に求められる基本的な役割を、学校経営方針の提示、組織づくり及び学校外とのコミュニケーションの三つに大別している。また、その役割を果たす上で求められるものとして、教育者としての資質やマネジメント能力、アセスメント能力、ファシリテーション能力が位置づけられている。学校の組織運営において働き方改革の重要性が一層高まっていることを踏まえ、指針に働き方改革に向けたマネジメントの重要性をより明確に示すことで、任命権者が策定する指標やそれを踏まえた研修に着実に反映されることが必要である。

- あわせて、国は、独立行政法人教職員支援機構とも連携しながら、教育委員会が実施する管理職研修において、学校における働き方改革を含む、学校の組織としての教育力や課題対応力を最大化するために必要な高度なマネジメント能力等が一層高まるよう支援を講じていくことが必要である。
- また、第 4 章で述べるように、管理職が十分にマネジメント能力等を発揮するためには、管理職をサポートする体制の整備も併せて図ることが重要である。
- 加えて、第 5 章 3. で述べるように、学校における働き方改革をはじめ学校運営に当たって高いマネジメント能力等が求められる管理職の職務と職責の重要性を踏まえれば、管理職手当を改善することも必要である。
- なお、学校における働き方改革の推進に当たっては校長等の管理職によるリーダーシップが発揮される中で各種の取組が推進されていくことが前提ではあるが、サービス監督教育委員会において、PDCA サイクルの実施を通じて各学校の取組状況や課題等を把握し、伴走者として校長等の管理職の支援を積極的に行っていくことも必要である。

⁵⁴ 教育公務員特例法第 22 条の 2 第 1 項の規定に基づき、文部科学大臣が定める指針。任命権者は、本指針を参酌しつつ、その地域の実情に応じて校長及び教員としての資質に関する指標を策定し、指標を踏まえた教員研修計画を策定するという体系的な仕組みとなっている。

(国によるフォローアップの徹底)

- 現在、教職を巡っては、「大変な職場である」といったイメージが先行し強調されている面があるが、「見える化」によって学校現場の透明性を高め、働き方が着実に改善されているという姿を、これから教師を目指す人材に対してしっかりと見せていくことも必要である。
- したがって、国は、学校現場の負担軽減の観点には十分に留意しつつ、「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」において服務監督教育委員会ごとの在校等時間の状況や取組状況の公平な「見える化」を実現すべきである。
- なお、現時点で客観把握が適切に実施できていない教育委員会は、客観把握の実施は労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及び上限指針において服務監督教育委員会が実施すべきとされていることを改めて重く受け止めた上で、早急に適切な客観把握を開始できるよう準備する必要がある。その際、都道府県教育委員会は、特に客観把握を適切に実施できていない域内の服務監督教育委員会に対して、客観把握の実施に向けたノウハウ提供や域内の先進事例の紹介など、必要な指導、助言又は援助を実施すべきである。また、国は、今後も毎年度徹底したフォローアップを実施すべきである。

(2) 保護者、地域住民、首長部局等との連携・協働

- また、学校における働き方改革の実効性を向上するためには、保護者や地域住民、首長部局等の理解・協力・連携が不可欠である。特に、学校は地域に根差した教育を行うことを求められており、教職員と保護者や地域住民は、信頼に基づいた対等な関係の下、連携・協働して学校づくりを進めることが重要である。このような観点から、
 - ・保護者や地域住民等の理解・協力を得ながら取組を進めていくため、学校運営協議会と地域学校協働活動の一体的推進に更に取り組むとともに、特に学校は、学校における働き方改革について学校運営協議会等の場で積極的に議題として取り扱うことが必要である。このため、国及び教育委員会においては、学校運営協議会制度等を活用した働き方改革の実効性の向上のための手立てについても検討する必要がある。
 - ・加えて、首長部局と教育委員会が一体となって取組を推進するため、働き方改革を含む教師を取り巻く環境整備について、各地方公共団体が総合教育会議で議題として積極的に取り上げることを推進する必要がある。

- なお、保護者や地域住民からの要望や提案等について、過剰な苦情や不当な要求等の学校だけでは解決が難しい事案については、教育委員会等の行政の責任において対応することができる体制の構築や、助言のみならず学校等の立場に立った代理人としても対応することを含め、首長部局とも連携しながら、スクールロイヤーや地方公共団体の顧問弁護士等をより一層活用した法務相談体制の整備・充実に取り組むことが必要である。

4. 教師の健康及び福祉の確保に向けた取組の充実

(1) 教師のメンタルヘルス対策と労働安全衛生管理の充実

(教師のメンタルヘルス対策)

- 令和4(2022)年度に精神疾患により病気休職が発令された教育職員は6,539人と、2年連続で過去最多の結果となった。病気休職に至る要因は、その教師が置かれた状況によって様々であるが、その要因に応じた予防・復職支援が可能となるよう、国及び教育委員会においては、病気休職の要因分析を進める必要がある。
- 具体的には、文部科学省は、令和5(2023)年度から教師のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業を実施し、病気休職の要因分析や、4つのケア⁵⁵の充実等の取組を進めている。今後更に、教師のメンタルヘルス対策に関する事例の創出や効果的な取組の研究を進め、その成果を全国に展開・周知するなどして各教育委員会における取組を充実させていく必要がある。
- 各教育委員会及び学校においては、管理職である校長や副校長等が、職員のメンタルヘルス対策の重要性やそのための方策について理解し、実践できるようにすることが必要である。その際、校長等の管理職のみがメンタルヘルス対策を行えばよいということではなく、管理職の負担軽減やノウハウの不足等に対応するため、教育委員会事務局による支援や産業医等の専門人材の活用等を進めることが求められる。
- また、県費負担教職員については、最終的に病気休職や復職の判断を行うこととなる都道府県教育委員会と、服務監督権者である市町村教育委員会との連携を充実させながら教師のメンタルヘルス対策に取り組むことが重要である。

⁵⁵ メンタルヘルス対策において、職員個人が各々に取り組む「セルフケア」、管理監督者が取り組む「ラインケア」、職場の産業医や保健スタッフが取り組む「職場内産業保健スタッフ等によるケア」、職場外の専門医等による「職場外資源によるケア」のことを指す。

- 特に近年 20 代の教師における精神疾患による休職者の増加が著しく、大量退職・大量採用の中で若手教師に対するサポートが不十分となっているのではないかと指摘されるところ、校内における若手教師への支援体制を充実させていく必要がある。

(労働安全衛生管理体制)

- 教師のメンタルヘルスを良好なものとする前提として、学校の設置者たる教育委員会は、労働安全衛生法等の関係法令が求める体制を確保することが必須である。労働安全衛生法においては、例えば産業医の選任や衛生委員会の設置、ストレスチェックの実施について、常時 50 人以上の職員を使用している事業場、すなわち学校単位で整備する義務を負うこととされている。
- これらの義務について、遵守率は向上してきているものの、未だに必ずしも全ての学校が遵守できているわけではない状況を重く受け止める必要がある。法令違反の状態となっている学校の労働安全衛生管理体制の整備に向けて、国は都道府県・指定都市教育委員会を、都道府県教育委員会は市町村教育委員会を強力に指導する必要がある。
- 一方で、教職員数 50 人未満の学校が全体の公立学校数の 84.5%を占め、とりわけ小中学校においては教職員数 50 人未満の学校が大半を占めているところ、こうした学校には上記の法的義務が直接には適用されていない。このため、職員数 50 人未満の学校における労働安全衛生管理体制の充実に取り組んでいく必要がある。
- 具体的には、教職員数 50 人未満の学校には、産業医や保健師を選任し、労働者の健康管理等を行わせることが努力義務となっているが、公立学校における選任率は約 7 割にとどまっているため、選任率を更に向上させていくことが必要である。また、メンタルヘルス不調の早期発見等のための医師等によるストレスチェックの実施やその結果を踏まえた面接指導等、一連の体制を整える必要がある。このため、各校ごとに産業医等を選任するのではなく、教育委員会で産業医の要件を備えた医師を任用・選任し、複数の公立学校の教師の健康管理を担当させるなどの工夫を推進する必要がある。また、産業医による面接指導については、上限指針において「在校等時間が一定時間を超えた教育職員」に対して実施することに留意することとされている。
- また、教職員数 50 人未満の学校においては、衛生委員会の設置は義務づけられていないものの、学校全体において、学校保健委員会等の既存の委員会も活用し

ながら、衛生委員会と同様の審議や意見交換を行うことを推進すべきである。

（２）休憩時間や継続した休息時間の確保等

- 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）に基づき、教師が正規の勤務時間の途中に定められた休憩時間を適切に確保できるようにすることが必要である。服務監督教育委員会は、教師が適正な時間に休憩時間を確保できるよう、授業を担当していない時間に休憩時間を割り振ったり、担任外の教師も含めて給食指導を輪番制にしたり、教員業務支援員に休み時間の児童生徒の見守りを担ってもらったりするなどの取組が必要である。
- また、十分な生活時間や睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることを可能にするため、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、いわゆる「勤務間インターバル」の取組が進められており、民間企業においては、平成 31(2019)年 4 月より事業主の努力義務とされている⁵⁶。また、国家公務員や地方公務員についても、11 時間を目安とする勤務間インターバルを確保するための取組が進められている⁵⁷。
- 先行的に取り組んでいる教育委員会においては、管理職や個々の教師の意識の変容等を取組導入の効果として挙げている⁵⁸。また、結果として休息時間を確保で

⁵⁶ 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）
（事業主等の責務）

第二条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2～4（略）

⁵⁷ 勤務間のインターバルについては、「過労死等の防止のための対策に関する大綱～過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ～」（令和 3(2021)年 7 月 30 日閣議決定）にも、その導入促進について記述がなされている。

令和 6(2024)年 3 月 29 日公布「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係人事院規則の整備等に関する人事院規則（人事院規則 1-82）」において人事院規則 15-14 が改正され、各省各庁の長は職員の適正な勤務条件の確保を図るため、職員の健康及び福祉の確保に必要な勤務の終了からその次の勤務の開始までの時間を確保するよう努めなければならないとされ、これを受けた通知（「勤務間のインターバル確保について（通知）」（令和 6(2024)年 3 月 29 日付人事院事務総局職員福祉局長通知）において、原則として確保することが望ましい時間として、勤務間のインターバルの目安は 11 時間であることが示された。

これを踏まえ、地方公務員については、「人事院規則 15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等について（令和 6 年 4 月 1 日施行の勤務間のインターバル確保関係）」（令和 6(2024)年 3 月 29 日付総務省自治行政局公務員部公務員課長・安全厚生推進室長通知）にて、「国家公務員における取組も参考に、地方公共団体においても、11 時間を目安とする勤務間インターバルを確保するよう、具体的な取組について検討」することが求められている。

⁵⁸ 令和 5(2023)年 10 月 20 日第 5 回質の高い教師の確保特別部会資料 2-3 参照。

きなかった場合においても、業務の見直しや負担の平準化などを検討する契機ともなる。教師が十分な生活時間や睡眠時間を確保し、心身ともにゆとりを持ち教育活動を行うことができるよう、教師の健康福祉を確保するため、11 時間を目安とする「勤務間インターバル」の取組を学校においても進めることが必要である。

- その際、上限指針においては、「本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限時間を遵守することのみを目的として自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは、厳に避けなければならない」とあることから、「勤務間インターバル」の確保に取り組むに当たっても、同様の考え方で取り組まれる必要がある。また、「勤務間インターバル」の取組を進める際、3. で述べた PDCA サイクルの構築に当たって、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できている教師の割合やその改善状況を指標の一つとすることを検討すべきである。
- なお、学校においては、子供たちに対する教育指導等の開始時刻があらかじめ定められているなどの理由により、教師が前日夜遅くまで業務に従事していたからといって、単純に翌日の勤務開始時刻を遅くすることは学校運営に支障が生じる。このため、「勤務間インターバル」を確保するための取組が促進されるよう、国は、学校の特性も踏まえた留意事項や工夫事例を整理していくことが必要である。
- また、令和元(2019)年の給特法改正により導入された1年単位の変形労働時間制については、長期休業期間等において休日を中心して確保することで、教師のリフレッシュの時間等を確保し、ひいては子供たちに対して効果的な教育活動を行うこと、教職の魅力向上にも資することが期待されるものである。
- 既に本制度を活用している地方公共団体⁵⁹の約9割からは、時間配分を考えながら職務をするようになるなど時間管理やワーク・ライフ・バランスへの意識が向上したなどの回答があることを踏まえ、国において、本制度の趣旨や効果について、未活用の教育委員会に対しても周知することが重要である。

5. 柔軟な働き方の推進

- 育児、介護など様々な状況を抱えながら勤務との両立を図ろうとしている教師にとって、個々の教師が置かれている状況に応じた柔軟な働き方を可能としてい

⁵⁹ 23 教育委員会（令和5(2023)年8月時点。文部科学省調べ。）

くことが重要である。早出遅出勤務⁶⁰やフレックスタイム制度⁶¹は、各教師の状況に応じた勤務時間の設定を可能とするものであり、教師一人一人のワーク・ライフ・バランスの実現に資するものである。

このため、国において、教師のライフステージ等に合わせた柔軟な働き方を実現するための方策の一つとして、学校の特性も踏まえた留意事項や工夫事例を整理し、早出遅出勤務やフレックスタイム制度の導入を促進していくことが必要である。

○ また、テレワークも、柔軟な働き方を実現するための方策の一つである。学校教育は教師と子供たちの人格的な触れ合いの中で実施され、対面授業が原則であるため、テレワークが可能な業務は一部のものに限られるが、例えば、授業計画の作成、オンライン会議や研修など、テレワークによっても可能な業務もあり、また、長期休業期間など授業が行われない期間⁶²においてテレワークを活用することなども考えられる。

○ 一部の学校現場には、「教師の業務はテレワークに馴染まない」という指摘もあるが、どのような業務であれば、どのようにすればテレワークが可能となるかという視点で検討を行うことも重要である⁶³。

テレワークを導入しようという過程においては、既存の業務の必要性や業務フローを見直すこととなり、学校における業務改善にも資するものであると考えられる。このため、国において、テレワークについて、学校の特性を踏まえた留意事項や工夫事例を整理し、その導入を促進していくことが必要である⁶⁴。

⁶⁰ 通常の勤務時間帯よりも早い又は遅い時間帯に勤務時間を割り振ること。1日の正規の勤務時間は変わらない。

⁶¹ 地方公務員におけるフレックスタイム制度は、各職員からの申請を踏まえ、1か月以内の単位数期間において1週間当たり38時間45分となるように勤務時間を割り振る制度として各地方公共団体の条例において定められていることが一般的である。

⁶² 「学校における働き方改革の推進に向けた夏季等の長期休業期間における学校の業務の適正化等について（通知）」（令和元(2019)年6月28日）において、夏季等の長期休業期間における業務について、ICTを活用したオンライン研修等や研修報告書等の簡素化を図ることなどを通知している。

⁶³ 厚生労働省が策定した「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（厚生労働省令和3(2021)年3月改訂）において、「一般にテレワークを実施することが難しいと考えられる業種・職種であっても個別の業務によっては実施できる場合があり、必ずしもそれまでの業務の在り方を前提にテレワークの対象業務を選定するのではなく、仕事内容の本質的な見直しを行うことが有用な場合がある。テレワークに向かないと安易に結論づけるのではなく、管理職側の意識を変えることや、業務遂行の方法の見直しを検討することが望ましい。」とされている。

⁶⁴ 既に教師のテレワーク実施を可能としている地方公共団体においては、持ち帰り防止策として、テレワークで取り扱うことのできる業務範囲を決めておくことや、実施時間は正規の勤務時間内に限定するなど運用を行っている。

- 上記のような柔軟な仕組みは、教師が自分自身のウェルビーイングについて主体的に考え、対応していくことができるという点においても望ましいものであり、その推進をしていくことが求められる。

第4章 学校の指導・運営体制の充実

1. 教職員定数の改善と教職員配置の在り方等

(1) これまでの経緯

- 義務教育の水準の維持向上に資することを目的として、公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律（昭和33年法律第116号。以下「義務標準法」という。）が昭和33(1958)年に制定され、当時、おおむね、勤務時間の半分は指導時数、残り半分は準備を含めた校務に充てることが想定され、いわゆる「乗ずる数⁶⁵」が設定された。

その後、完全週休2日制への移行や学習指導要領の改訂による授業時数の増などが行われた一方、累次にわたる教員定数の改善により、現在においても、その割合はおおむね法制定当時と同水準にある。

- その後も、平成29(2017)年の義務標準法の改正では、少人数指導、通級による指導、日本語指導等に対応するための教師の基礎定数⁶⁶化が図られた。また、令和3(2021)年の義務標準法の改正では、公立小学校の学級編制の標準が約40年ぶりに40人から35人に引き下げられた。
- 加えて、基礎定数とは別に、一定の政策目的を実現するため、加配定数が措置されており、近年は、小学校高学年における教科担任制、生徒指導や学びの多様化学校（いわゆる不登校特例校）等への支援等のための改善が行われている。
- また、高等学校等の教育水準の維持向上に資することを目的として、公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律（昭和36年法律第188号）が昭和36(1961)年に制定され、その後、様々な定数改善が行われてきた。近年では、平成30(2018)年度に制度化された高等学校における通級による指導に対応するための加配定数の改善等が行われている。

(2) 持続可能な教職員指導体制の構築

- 多様化・複雑化する教育課題に対応し、新たな学びの実装化を通じて教育の質

⁶⁵ 教職員定数のうち、基礎定数の算定に当たって、学級数に応じて、必要となる学級担任、教科担任の教員数を考慮して、学校規模の学級数に乗ずる係数を設定。例えば、12学級の中学校には約19人の教員（校長を除く。）が配置できるよう設定している。

⁶⁶ 義務標準法の規定に基づき学級数等に応じて機械的に計算される（校長：学校に1人、教頭・副校長：原則学校に1人、学級担任：学級に1人、その他学級担任外教員等）。

の向上を図るとともに、第1章3. で述べた状況にある教師を取り巻く環境を抜本的に改善するために、持続可能な教職員指導体制を構築する必要がある。その際、検討の観点として、主に、①教師の持ち授業時数の在り方について、②時間外在校等時間が長く、休職率の高い若手教師への支援の在り方について、という観点がある。

(教師の持ち授業時数の在り方)

- 教師にとって、週時程の中で授業を担当しない時間が少ない場合に、教材研究を含む授業準備や成績処理等の業務を主に放課後等に行わざるを得なくなり、結果として、教師の時間外在校等時間が長くなる要因となるため、持ち授業時数が多い場合にはその軽減が必要である。
- 令和4年度学校教員統計によれば、教師の週当たりの平均持ち授業時数は、小学校で24.1単位時間、中学校で17.9単位時間、高等学校で15.4単位時間となっており、小学校は、教師が授業にかける時間の割合が中学校及び高等学校よりも多く、持ち授業時数の軽減と業務の精選・適正化を併せて図る必要がある。
- このため、小学校においては、近年、専門性の高い教科指導を行い子供たちへの教育の質の向上を図るとともに、教師の持ち授業時数の軽減にも資する、小学校高学年における教科担任制のための加配定数を段階的に改善⁶⁷し、持ち授業時数の軽減を図ってきているところである。その結果、小学校における専科指導の実施状況⁶⁸はここ数年拡大しており、その効果は、小学校の教師の持ち授業時数の減少⁶⁹などにも表れている。
- 小学校における学びに関して、中学年は、生活科の学習が終わり、低学年には設けられていない社会科、理科、外国語活動や総合的な学習の時間が始まるなど、より各教科等の特質に応じた学びにつなげていく時期である。指導事項も次第に抽象的な内容に近づいていく段階であり、高学年やその先の中学校との円滑な接続の観点からも、専門性のある教師が専科指導を行うことを通して、子供たちへ

⁶⁷ 令和6(2024)年度予算では、当初の予定から1年前倒しして加配措置が実施され、令和4(2022)年度からの合計で3,800人の改善が図られた。

⁶⁸ 公立小学校における教科担任制の実施状況等については、第6学年では、平成30(2018)年度の教育課程の編成・実施状況調査によれば、算数：7.2%、理科：47.8%、体育：10.5%、外国語：19.3%であったが、令和4(2022)年度と同調査によれば、算数：15.9%、理科：65.4%、体育：21.7%、外国語48.9%と増加している。

⁶⁹ 公立小学校の教諭(授業担任あり)の週当たり平均持ち授業時数については、令和元年度学校教員統計によれば24.6単位時間であったが、令和4年度学校教員統計によれば24.1単位時間と減少している。

の教育の質の向上を図っていく必要がある。

また、その教科の指導が得意な教師による専科指導は、子供たちにとって、それぞれの関心や個性に応じた得意分野を伸ばしていくことにも資するものであり、その充実が必要である。

- 加えて、国の定める年間の標準授業時数は、小学校低学年では第1学年が850単位時間、第2学年が910単位時間に対して、中学年では第3学年が980単位時間、第4学年で1,015単位時間となっており、中学年は、小学校高学年や中学校の1,015単位時間とほぼ変わらないことから、小学校中学年の学級担任の教師の持ち授業時数の軽減が必要である。
- このため、今後は、小学校中学年についても、子供たちへの学びの質の向上の観点と教師の持ち授業時数の軽減の観点から、教科担任制を推進し、専科指導のための教職員定数の改善を図る必要がある。
- なお、国が持ち授業時数の上限を設定して制限すべきとの指摘もあるが、令和4年度勤務実態調査によれば、教師が受け持つ児童生徒数が少ない場合は持ち授業時数は多いものの在校等時間は短く、教師が受け持つ児童生徒数が多い場合は持ち授業時数は少なくとも逆に在校等時間が長い傾向にある。このように、持ち授業時数のみで教師の勤務負担を測ることは十分ではないといった課題があり、校長等の管理職によるマネジメントの裁量を縛ることになる可能性も危惧される。
このため、国が一律に教師の持ち授業時数に上限を設けるのではなく、教育委員会や学校の実態に応じて、教科担任制のための定数の活用により、持ち授業時数の多い教師についてその時数を軽減する取組と併せて、校務分掌を軽減するなど、柔軟に対応していくことが望ましいと考えられる。
- その際、いわゆる「乗ずる数」を引き上げることによって、持ち授業時数を減少させるべきとの指摘もあるが、「乗ずる数」の引き上げは、国が教員定数の活用目的を限定しない基礎定数の増加となるため、必ずしも増加した教員定数が持ち授業時数の減少のために用いられない可能性がある。このため、現在の教師の厳しい勤務実態を踏まえると、まずは持ち授業時数の軽減という政策目的を確実に達成する方法として、目的を限定した加配定数による持ち授業時数の更なる軽減を図り、実効性を確保した上で、「乗ずる数」の改善については、他の定数改善施策との関係にも留意しつつ、検討を深めることが望ましいと考えられる。

(若手教師への支援の在り方)

- 近年、大量退職・大量採用に伴って、若手教師が増加している。教師は、経験

年数の少ない若手の段階から、児童生徒の教育に大きな責任を有する職であり、若手教師は時間外在校等時間が長く、精神疾患等による休職率も高い。教育に志を持った若手教師が、学校現場における学び合い等を通じて円滑に教師としての資質・能力を向上させ、学びに関する高度専門職として成長していくことができるよう、組織としてしっかりと支援していく必要がある。

- 新規採用教師への支援の観点から、新卒1年目は、学級担任ではなく教科担任として学級副担任を担当させたり、持ち授業時数の軽減を図ったりする取組を行っている教育委員会の例もあり、国においては、このような取組を行うことができるよう、教科担任制の充実に向けた定数改善を図る必要がある。
- また、教師の一日の業務のうち、生徒指導にかける時間は、授業や授業準備にかける時間に次いで長くなっており、若手教師をはじめとする教師の負担軽減の観点からも、生徒指導に係る体制の充実が求められる。急増する不登校児童生徒にきめ細かく支援する観点等も踏まえ、中学校は特に不登校出現率が高いため、未然防止・早期発見・早期対応の観点も含め、全中学校に不登校生徒への支援等に対応する生徒指導担当教師を配置するなど、児童生徒の支援に向けた定数改善を図る必要がある。
- 若手教師を支える体制を構築するため、若手教師と年齢が近い中堅教師や経験豊富なベテラン教師に気軽に相談できるようにするとともに、そのような体制の整備に向けて、若手教師の支援について学校の中で組織的に充実を図っていく必要がある。
- また、若い教職員の増加に伴い、産休・育休の取得者等も増加⁷⁰している。このような中、教職員が安心して産休や育休を取得することができるような体制の整備が必要である。

(3) 多様化・複雑化する課題と新たな学びへの対応

- いじめや不登校、特別な支援を必要とする児童生徒や日本語指導が必要な児童生徒、貧困を抱える児童生徒など子供たちの多様化・複雑化する課題にきめ細かく対応していくためには、教師のみならず教師以外の様々な支援スタッフや外部機関等との連携・協働を円滑に行っていくことが重要である。このため、学校全体を見渡した上で、教師や様々な職員が効果的に連携し学校の組織的な教育力を

⁷⁰ 産休・育休の取得者等の増加自体は、教職の魅力向上の観点からも重要なことであり、更なる推奨が求められる。

高めるため、学校内外を繋ぐ人材の配置が必要である。

その際、まず優先すべきは、不登校児童生徒への支援も含め、生徒指導等を専任で担当する教師の配置充実である。

- 不登校児童生徒が過去最高を更新し続ける中、それぞれの児童生徒に支援が行き届くよう支援体制を構築することは喫緊の課題である。特に、誰一人取り残されない学びの保障に向けた不登校対策として取りまとめられた COCOLO プラン（令和 5（2023）年 3 月 31 日公表）の実現に向けた体制整備が必要である。
- このため、不登校児童生徒の実態に配慮した特別の教育課程を編成して教育を実施する学びの多様化学校については、同プランにおいて、早期に全ての都道府県・政令指定都市に設置し、将来的には希望する児童生徒が居住地によらず通えるよう、分教室型も含め全国 300 校の設置を目指しているが、学びの多様化学校については、特に手厚い支援体制が求められることから、教員配置の充実が必要である。
- 一般の学校については、校内教育支援センターにおける支援も含め、不登校やいじめ等に対応するとともに、学校を誰一人取り残されない安全・安心な学びの場とするよう、児童生徒の抱える様々な教育課題に組織的・機動的に対応していくための中核を担う生徒指導担当教師の配置充実が必要である。
とりわけ、急増する不登校児童生徒にきめ細かく支援する観点等も踏まえ、中学校は特に不登校出現率が高いため、未然防止・早期発見・早期対応の観点も含め、全中学校に生徒指導担当教師を配置するなど、児童生徒の支援に向けた定数改善を図る必要がある。
- 不登校児童生徒をはじめ、児童生徒の心身の健康課題が多様化・複雑化する中、教師や学校医等とも連携しながら、きめ細かく支援する養護教諭の重要性は年々増加しており、こうした養護教諭についても配置充実が必要である。その配置充実の状況等も踏まえつつ、複数配置基準の引き下げを検討することが必要である。
- 食物アレルギーへの丁寧な対応を行うとともに、食に関する正しい理解や適切な判断力、望ましい食生活習慣の形成のほか、地産地消や食品ロス削減をはじめとした現代的な課題に対応した食育の推進に向け、こうした業務を学校で責任をもって推進する栄養教諭についても、配置充実が必要である。その配置充実の状況等も踏まえつつ、配置基準の引き下げを検討することが必要である。
- あわせて、児童生徒の心身の健康課題が多様化・複雑化していることを踏まえ、養護教諭、栄養教諭の資質能力向上についても取り組んでいく必要がある。

○ また、通常の学級に在籍しながら一部の時間で障害に応じた特別な指導を実施する通級による指導については、平成 29(2017)年に義務標準法が改正され、計画的な環境整備も進んできているが、通級による指導の対象となる児童生徒数が年々増加していることや、そのことによる教師の負担の増加も踏まえつつ、障害の程度に応じたきめ細かい支援の充実の在り方についても今後検討する必要がある。

○ 全国的な教育水準の維持向上に取り組むとともに、地域や学校ごとに課題が様々である中、教育の質の向上を図り、児童生徒をきめ細かく支援していくため、これまで、地域、学校や子供の実態を踏まえた柔軟な学級編制や教職員配置を可能としてきた⁷¹が、これらの取組を更に促進していくことも必要である。

なお、第3章3. で述べた、学校における働き方改革の推進に向けた PDCA サイクルの実施の一環として、教育委員会は、支援が必要な学校に対して、教職員配置や支援スタッフ等の配置の改善に取り組むことも考えられる。

○ 基礎定数については、学校教育を支えるものとして重要である一方、同じ児童生徒数、学級数の学校であっても、不登校児童生徒や特別な支援を必要とする児童生徒など、その実態は様々であり、個々の学校の実情に応じて配当する加配定数の意義は大きい。

任命権者である教育委員会においては、基礎定数に加えて、加配定数を効果的に活用して、学校現場の実情に即した教職員配置を行っているところであり、国においては、基礎定数と加配定数のバランスに留意しつつ、教職員定数の改善を図るべきである。

○ 令和 3(2021)年に義務標準法が改正され、公立小学校の学級編制の標準が約 40 年ぶりに 40 人から 35 人に引き下げられ、令和 3(2021)年度から令和 7(2025)年度にかけて学年進行により計画的に少人数学級の整備が進められている。同改正法の附則において、少人数学級等の効果に関する実証的な研究を行う旨が規定されたことを踏まえ、現在、文部科学省において、調査が進められているところである。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必要がある。

○ 高等学校における指導・運営体制の在り方の検討に当たっては、高等学校への

⁷¹ 学級編制基準を超過する場合等には必ず学級数を増やさなければならない等の誤解が生じている場合があるが、進級時における児童生徒の転入によって学級編制基準を超過する場合であっても、それがわずかな人数であり、学級数を据え置くことが教育的配慮から望ましい場合等は、必ずしも学級編制基準どおりに学級編制をしなければならないものではない。

進学率が約 99%に達する中で、多様な入学動機や進路希望、学習経験、不登校経験など、様々な背景を持つ生徒が在籍していること、高等学校教育が地域や学校により非常に多様な状況にあること、課程（全日制、定時制、通信制）や学科（普通科、専門学科等）が複数に分かれていること、少子化の影響により多くの地域で学校再編が進められていること、高等学校は地方創生の核となる存在であることなどを踏まえる必要がある。

- 高等学校においては、「総合的な探究の時間」を教育課程の基軸に据えて学びの充実を図ることが求められており、生徒の多様な興味・関心に沿った探究活動を支援するための学校内外のコーディネートを担う教職員の配置が必要である。

また、令和5年度補正予算に高等学校 DX 加速化推進事業が 100 億円計上され、文理横断的・探究的な学びが推進されるとともに、新しい普通科の設置も含めた普通科改革等がまさに現在進行中であるため、このような改革の実施状況等も見据えた上で、より専門的な検討を行う必要がある。

- 小・中学校の特別支援学級に在籍する児童生徒数や通級による指導を受けている児童生徒数が増加する中、小・中学校等の要請に応じて、障害のある児童生徒の教育に関し必要な助言や援助を行うという特別支援学校のセンター的機能の重要性が年々高まっており、こうした機能の強化に向け、特別支援学校の指導・運営体制の充実を図る必要がある。

- 1人1台の学習者用 ICT 端末の整備といった学習環境の変化や、生成 AI の普及といった今後の社会の変化等を踏まえた新たな学びの在り方については、今後、学習指導要領の改訂に向けた議論が進められることとなるが、この議論と連動して、それを支える学校の指導・運営体制の構築については改めて検討していく必要がある。

（４）組織的・機動的なマネジメント体制の構築

（新たな職の設置）

- 「今後における学校教育の総合的な拡充整備のための基本的施策について（答申）」（昭和 46(1971)年 6 月 11 日中央教育審議会）における校内管理組織についての提言を踏まえ、調和のとれた学校運営が行われるためにふさわしい校務分掌の仕組みを整えるため、教務主任、学年主任、生徒指導主事等について学校教育法施行規則（昭和 22 年文部省令第 11 号）にその設置と職務内容が明確に規定された。これらの主任等は、学校内における連絡調整及び関係教職員に対する指導、助言といった役割を果たしている。

- また、平成 18(2006)年に教育基本法が全部改正され、学校教育においては体系的な教育が組織的に行われなければならないとの規定⁷²が置かれたことを踏まえて、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に主幹教諭等が平成 20(2008)年度から制度化された。現在、主幹教諭は、校長、副校長・教頭といった管理職と各職員のパイプ役となってその意思疎通や共通理解の促進に寄与するなど重要な役割を担っている。
- 一方、近年、学校では、教育相談や特別支援教育に関する連絡調整などの子供の抱える課題への対応や、校内研修、情報教育、防災・安全教育、道徳教育といった学校横断的な取組への対応などの学校が組織的に対応すべき事象が多様化・複雑化している。また、このような状況も踏まえ、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーをはじめとした多様な支援スタッフが学校内で増えるとともに、地域や様々な関係機関との協力が重要となっており、学校内外との連携・調整に関する業務が増加している。
- 現在は、こうした職務を主として教諭という同一の職が校務分掌の 1 つとして担っているが、若手教師へのサポートへの充実を体制面でも支える新たな仕組みの構築も含め、ベテラン・中堅・若手層の教師が専門性を発揮し、効果的に校務を役割分担しながら、知識や経験の共有や継承を行う体制を早急に整備することが必要である。
- このため、学校の組織的・機動的なマネジメント体制の構築に向けて、若手教師へのサポート機能を抜本的に強化するとともに、子供の抱える課題への対応や学校横断的な取組への対応について、学校内外との連携・調整機能を充実させるため、「新たな職」を創設し、中堅層の教師をこの新たな職として学校に配置することができるような仕組みを構築することが必要である。
- なお、こうした職務については、教務主任や学年主任、生徒指導主事等のいわゆる省令主任として位置付けることも考えられるが、各学校において組織的に対応が必要な事柄については、地域や学校の状況により異なるとともに、その時々状況により変動するため、個別に国が一律に法令上の位置づけを与えるよりも、

⁷² 教育基本法（平成十八年法律第二十号）

（学校教育）

第六条（略）

2 前項の学校においては、教育の目標が達成されるよう、教育を受ける者の心身の発達に応じて、体系的な教育が組織的に行われなければならない。この場合において、教育を受ける者が、学校生活を営む上で必要な規律を重んずるとともに、自ら進んで学習に取り組む意欲を高めることを重視して行われなければならない。

「新たな職」となる教師に対する校長等の職務命令により地域や学校において柔軟に対応できる仕組みとすることが適当である。

- また、具体的には第5章において詳述するが、「新たな職」が制度上位置付けられ、配置される場合には、その職務と責任に見合った適切な処遇を図るため、都道府県等において、給料表上、教諭とは異なる新たな級を創設することが必要である。

(学校のマネジメント体制の充実)

- 学校における働き方改革の推進や多様化・複雑化する教育課題への適切な対応については、校長等の管理職の役割が重要であり、管理職がその権限と責任の下、適切に対応しつつ、組織的・機動的なマネジメント体制を構築するとともに、チームとして組織的に対応していくことが重要である。
- 校長とともにマネジメントの中核を担うべき副校長や教頭については、学校規模の大小にかかわらず、総務、教育指導、人事、渉外、苦情処理といった業務を一手に担っているなど、その業務が年々肥大化してきている。令和4年度勤務実態調査によると、前回調査に引き続き、副校長・教頭の在校等時間が最も長時間となっていること等も踏まえ、副校長・教頭の未配置校の解消や複数配置に係る基準の引き下げを検討する必要がある。
- 主幹教諭は、校長、副校長・教頭のもとで、管理職と各教職員のパイプ役となってその意思疎通や理解に寄与するなど重要な役割を担っているが、既存の教諭等定数の中で配置されているため、公立小・中学校の主幹教諭の配置数は、全国平均で1校当たり0.6人程度にとどまっており、その配置充実が求められる。
- 事務職員については、今後の学校マネジメント機能の強化に資するよう、総務・財務事務の効率化に取り組むことはもとより、教師等との適切な連携・分担の下、その専門性を生かして、より主体的・積極的に校務運営に参画することが求められており⁷³、事務職員が組織的に業務を処理できるようにする共同学校事務室の設置促進を図る観点から、共同学校事務室には原則として加配を行うなど、事務職員の配置充実が必要である。その配置充実の状況等も踏まえつつ、複数配置基準の引き下げを検討する必要がある。

⁷³ 平成29(2017)年に学校教育法が改正され、職務規定の見直しが行われた。「事務職員は、事務に従事する」から、「事務職員は、事務をつかさどる」に改正。)その後、法律改正を踏まえ、事務職員の標準的な職務の内容及びその例が策定されている。

2. 支援スタッフの配置の在り方等

(1) 働き方改革と教育の質の向上に向けた支援スタッフの配置充実等

- 平成 27(2015)年の「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）」（平成 27(2015)年 12 月 21 日中央教育審議会）以降、「チーム学校」の考えの下、教師が教師でなければできない業務に集中できるようにするため、また、多様な専門性を有するスタッフがチームで子供たちに関わることにより教育の質を向上させるため、毎年度、国の予算も拡充され、それも活用しながら教育委員会において、各支援スタッフの配置充実がなされてきた。
- また、国においては、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、部活動指導員、教員業務支援員等の支援スタッフについては、その職務内容を含め、学校教育法施行規則に位置付け、各地方公共団体等における配置を促進している。
- 今後とも、学校における働き方改革と教育の質の向上に向けて、支援スタッフの配置効果が定量的に確認されたこと等も踏まえ、更なる配置充実が必要である。また、チームとしての組織的な対応力をさらに高めるため、教師と支援スタッフや支援スタッフ同士の役割分担や連携・協働などを通じて、次世代型「チーム学校」の実現が必要である⁷⁴。
- 教師が教師でなければできない業務に集中できるよう、データの入力・集計や各種資料の整理、行事の準備等をサポートする教員業務支援員については、国の令和 6 (2024)年度予算において、全ての小・中学校に配置するための予算が確保された。国においては、教育委員会において着実に配置充実が進むよう、配置状況についてフォローアップを実施する必要がある。また、引き続き、全ての小・中学校で教員業務支援員との協働を通じた負担軽減が進むよう、教員業務支援員の安定的な確保のための環境整備と一層の連携・協働に向けた学校マネジメントの推進に取り組む必要がある。
- 令和 4 年度勤務実態調査によると、前回調査に引き続き、副校長・教頭の在校等時間が最も長時間となっていること等を踏まえ、副校長・教頭の業務を支援するため、令和 6 (2024)年度に創設した副校長・教頭マネジメント支援員について、配置を充実し、副校長・教頭を魅力あふれる職に刷新するとともに、学校全体の

⁷⁴ 学校司書や医療的ケア看護職員、ICT 支援員、特別支援教育支援員、観察実験アシスタント、スクールガード・リーダー、日本語指導補助者・母語支援員等の支援スタッフについても配置充実が図られてきており、引き続きの配置充実と連携・協働が重要となる。

運営改善を図っていく必要がある。

- 子供たちの心の小さなSOSを見逃さず、早期発見・早期対応を実現できるよう、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーについて、不登校やいじめ、貧困、虐待等の問題に対応するため、各地方公共団体のニーズに応じた重点的な配置を充実させていく等の体制整備や、好事例の横展開等を通じた効果的な活用の推進を図っていく必要がある。
- また、部活動の地域連携や地域クラブ活動への移行に向けた環境整備に当たって、地域の実情に応じたスポーツ・文化芸術活動の最適化を促進するため、部活動指導員の配置充実も必要である。

(2) 支援スタッフとの連携・協働の推進

- 支援スタッフは、現在の学校においては欠くことのできない必須の人材となっている。このような支援スタッフの重要性等も踏まえ、多様化・複雑化する困難等に対し「チーム学校」として対応するためには、学校の教職員や支援スタッフを含む全ての者が、それぞれの働きがいを感じながら連携・協働していくことを推進する必要がある。
- そのためにも、第3章3.(1)で述べたように、校長等の管理職によるマネジメント能力等は極めて重要となっている。
国は、教育委員会が校長等の資質向上に関する指標を踏まえて実施する管理職研修において、「チーム学校」の実現を通じた「個業から協働」へのシフトチェンジの徹底に向けた内容など、学校における働き方改革を推進し、学校の組織としての教育力や課題対応力を最大化するために必要な高度なマネジメント能力等が身に付くための内容が盛り込まれるよう、支援をしていく必要がある。
- 加えて、令和5(2023)年に、人材確保に向けたポイントなども盛り込み作成された「教員業務支援員との協働の手引き」等も活用しながら、支援スタッフの着実な確保と配置や、教師と支援スタッフ等の役割分担を着実に進めていく必要がある。

3. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

- 学校教育の質の向上を図るためには、教職員定数の改善や支援スタッフの配置拡充とあわせて、多様な専門性を有する質の高い教職員集団を形成していくことが必要である。そのためには、①教職課程における多様な専門性を有する教師の

養成と、②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ことが考えられる。

- ①については、特定分野に強みや専門性を持った教師の養成・採用のために、令和5(2023)年に教職課程認定基準(平成13(2001)年7月19日中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会決定)等の改正が行われ、4年制大学において2種免許状の教職課程の設置が可能となり、学生にとって教員免許の取得と専門性を身に付けるための他の活動(資格取得や留学等)との両立がしやすくなった。今後は、このような教職課程の活用等も通じて、様々な強みや専門性を持った教師の養成・採用に向けた取組を推進する必要がある。
- ②については、優れた知識や経験等を有する社会人等に対して授与される特別免許状⁷⁵をより積極的に活用することが期待されている。令和3(2021)年に、「特別免許状の授与に係る教育職員検定等に関する指針」(以下「授与指針」という。)の改訂が行われ、600時間以上の勤務時間の要件の廃止やNPO法人等での多様な勤務経験の加味、確認基準によらない授与など、特別免許状の授与が行いやすくなる制度改正が行われた。しかし、現状は、その運用や授与件数に教育委員会によって大きな差があることから、令和6(2024)年に、授与指針について、教科の内容の全てにおいて自身の専門分野と同水準の専門性を有することまでは要しないことや、授与の前段階で普通免許状との同等性を過度に重視しすぎないこと等を明記する改訂が行われた。今後は、都道府県教育委員会による特別免許状の積極的な授与が必要であるとともに、国においては、授与指針の改訂も踏まえ、更なる活用拡大を促すべきである。
- また、教員資格認定試験⁷⁶を通して、企業等で活躍してきた社会人への教員免許状の授与の拡大も期待されている。令和6(2024)年度から、高等学校の情報の教員資格認定試験が20年ぶりに再開されることも含め、多くの方々に受験してもらえるよう、国は制度の周知を図る必要がある。
- さらに、教員免許状を有しない社会人等を非常勤講師として任用し、教科の領域の一部を担当させる特別非常勤講師の制度も、教職員集団の多様性を高めるために有効であると考えられる。現在は、主に高等学校の外国語、看護、家庭、芸術等の教科の領域の一部において、各分野の専門家が特別非常勤講師として活用されている⁷⁷が、本制度の一層の活用により、今後、企業等から様々な人材が学校

⁷⁵ 特別免許状の授与件数は、令和4(2022)年度までの累計で2,774件。

⁷⁶ 教職課程を修了せずとも、教師として必要な資質・能力を有すると認められた者に教員免許状を授与するため、文部科学省が実施、教職員支援機構が事務を担う試験。

⁷⁷ 令和4(2022)年度における授与権者への届出件数は、学校種別では、小学校3,621件、中学校

教育に参画することも期待される。

また、多様な専門性や背景を持つ人材の参入を促進するためには、教員免許を保有していないが、子供の教育に携わりたいと思っている社会人等が教員免許を取得して教師として参入しやすくなるような教員免許制度の検討等も必要である。

- 加えて、民間企業等の従業員がその身分を保持したまま、1～3年程度の任期付きの教師として学校現場においてフルタイムで勤務することも考えられる⁷⁸。この場合、地方公共団体の一般職の任期付き職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）等に基づく、任期付きの地方公務員として勤務することが想定されるが、その際、地方公務員法（昭和22年法律第261号）第38条に基づく兼業許可を受けること等の所定の手続きや、雇用保険等の取り扱い、また、上述の特別免許状を活用した学校現場への入職も併せて考えられることなど、国は制度の周知・活用促進を図るべきである。
- このほか、各教育委員会においては教員採用選考試験において、教員免許を有していない社会人等経験者を対象とし、採用選考を受験後、最大2年間免許取得を猶予し、免許取得後に正式任用を行う特別な選考を実施する動きが広がっており、国は、このような特色ある採用選考の取組について周知を図るべきである。
- 多様な人材の活用を促進するためには、各教育委員会において広く社会人等も対象に含めた形で、教職の魅力等について広報・啓発する取組を実施することや、教育委員会・学校現場が持つ人材募集のニーズを適切に発信していくこと、教職を希望する新たな外部人材が学校現場に入職するに当たっての不安を払拭することが必要である。国においては、令和5（2023）年度補正予算において、教育委員会が大学・民間企業等と連携・協働して教師人材の発掘・確保の取組を強化するための体制を構築した上で、教師の仕事の価値ややりがいについて地域社会全体に広報発信する取組や、教師を志望する外部人材と学校現場とのマッチング、学校現場に入職するにあたり必要な研修等の実施に対する支援事業を計上しており、この取組の一層の実装に向けて取り組むべきである。

2,378件、高等学校11,900件、特別支援学校1,616件の合計19,515件である。また、領域別では、外国語3,880件、医学・看護・保健4,065件、家庭1,793件、芸術1,874件などとなっている。

⁷⁸ 民間企業の従業員が地方公共団体で勤務する（一時的に地方公務員として勤務し、その後復帰する）場合としては、以下の3つの類型が考えられる。

- ① 企業の身分を保持したまま、地方公務員として勤務（兼職・兼業）
- ② 企業の身分をいったん退職し、地方公務員として勤務後、元の企業に復帰（国の官民交流法と同様、前もって民間企業との間で復職に関する取決めをしておくことも可能）
- ③ 企業の研修の一環として、地方公共団体で勤務

○ さらに、令和6(2024)年3月に、中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会において、「優れた教師人材の確保に向けた奨学金返還支援の在り方について議論のまとめ」が取りまとめられた。

その中では、教師になった者への奨学金の返還支援について、「教職の高度化」(質の向上)と、「教師志願者の拡大」(量的確保)のいずれの意義・目的も重要であり、相互に関連し合うものとしていずれの観点からも可能性を追究していくことが重要とされた。また、現在の教師を取り巻く状況に鑑みて、スピード感を持って実行に移していくため、現行制度を活用して出来ることについては速やかに具体化を進め、更なる充実方策については、引き続き追究していくことが重要とされた。

○ 対応の方向性として、

- ・ 速やかな実行、教師に求められる高度の専門性の観点から、教職大学院を修了し教師となった者を中心に、令和6(2024)年度に実施される教員採用選考等⁷⁹の受験者から適用する
- ・ 高度で多様な専門人材の確保の観点から、学校等での実習を通じて理論と実践を往還させた学修を行っている教職大学院以外の大学院を修了し教師となった者も対象とする
- ・ 学部段階の奨学金の返還支援も含めた支援の更なる充実に向けては、大学院を対象とした返還免除制度の成果を生かしつつ、各教育委員会での教師人材確保の状況や取組、高等教育の就学支援の動向等の幅広い観点から、引き続き検討を進める

こととされた。

○ こうした取組は、教職の高度化と教師志願者の拡大のいずれの観点からも、教職の魅力向上につながるものであり、教師を取り巻く環境整備の一環として、広く国民や学生等に周知することが必要である。

⁷⁹ 令和7(2025)年度に採用される者が対象。

第5章 教師の処遇改善

1. これまでの経緯

(1) 給特法及び人材確保法の制定

- 昭和 46(1971)年に「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、公立学校の教育職員については、正規の勤務時間の割り振りを適正に行い、原則として、時間外勤務は命じないものとされており、正規の勤務時間を超えて勤務させる場合は、いわゆる「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られている。
また、時間外勤務を命ずるに当たっては、健康及び福祉を害さないように考慮しなければならない。なお、給特法の下では、上記の時間外勤務を命ずるに当たっては、労働組合等との書面による協定（いわゆる「36 協定」）を必要としない。時間外勤務手当及び休日給を支給せず、勤務時間の内外を問わず包括的に評価して教職調整額⁸⁰が支給されている。
- 昭和 49(1974)年には、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」（昭和 49 年法律第 2 号。以下「人材確保法」という。）が制定された。その後、3 次 4 回にわたり段階的に教師の処遇改善が行われ、人材確保法制定に伴う改善が完成した昭和 55(1980)年には、一般行政職に比べて教師は約 7%の優遇分が確保された。
- しかし、その後、一般行政職における級の増加や、昇格制度の改善等により、相対的に教師の給与の優遇分が低下し、現在においては、一般行政職との比較における教師の給与の優遇分はわずかになっている。

(2) 諸外国の動向

- 諸外国においても、教職の魅力向上や教師不足の解消といった、我が国と共通する政策課題への対応策として、教師の給与を引き上げており、特に近年においては、英国やフランス、ドイツ等の複数の国において給与の引上げが行われた、あるいは行われる予定である。
- また、令和 5 (2023)年に開催された、G7 富山・金沢教育大臣会合の成果文書で

⁸⁰ 給料月額額の 4%。期末・勤勉手当、地域手当、へき地手当、退職手当等にも反映される。

ある「富山・金沢宣言」においては、「教師のウェルビーイングを支える文化の構築」に向けて、「処遇を含む働きやすい労働条件」など、「教師が本来の業務に専念できる環境づくりを図る」ことがうたわれた⁸¹。

2. 教職の重要性を踏まえた教師の処遇改善の在り方について

(1) 教師の処遇改善の必要性

- 教師は子供たちの人格の完成と我が国の未来を切り拓く人材を育成するという極めて複雑、困難な職務を担っており、専門的な知識や技能等が求められる高度専門職である教師の職務の重要性を踏まえ、教師の処遇改善を図る必要がある。
- また、教師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優遇分が現在はわずかになっている状況や、近年の教師不足への対応としての教職の魅力向上の必要性等を踏まえ、教師の処遇改善を図る必要がある。
- 人材確保法の趣旨を踏まえた処遇改善の完成時（昭和 55(1980)年）には、一般行政職に比した優遇分について、約7%まで引き上げられたことを踏まえると、教師の業務の複雑性・困難性が以前より増大し、教師不足等の課題も指摘される中、教職に優れた人材を確保する必要性が一層高まっている現在の状況においては、当時の優遇分と同程度かそれ以上の措置を講じることについての社会的な理解は得られると考えられる⁸²。

(2) 教師の職務と勤務態様の特殊性

- 教師の処遇の在り方を検討するに当たっては、まず、教師の職務の在り方等について検討する必要がある。
第2章1. で述べたとおり、教師は子供たちの人格の完成と我が国の未来を切り拓く人材を育成するという極めて複雑、困難な職務を担っており、専門的な知識や技能等が求められる高度専門職である。

⁸¹ 「教師のウェルビーイングを支える文化の構築に向けて学校とともに取り組むとともに、教師が本来の業務に専念出来る環境づくりを図る。これには、少人数学級の推進や教師が担う業務の適正化、処遇を含む働きやすい労働条件などが、それぞれの国・地域・地方の事情に応じて含まれ得る。」（文部科学省による仮訳）

⁸² 令和4(2022)年度に実施した「義務教育に関する意識に係る調査」の結果では、「あなたは公立学校の教師についてどう思いますか。それぞれの項目で最も考えに近いものを選んでください。」との設問において、「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」について、「とてもそう思う」と「少しそう思う」の合計は54.1%となっているのに対して、「あまりそう思わない」と「まったくそう思わない」の合計は9.4%となっている。

- 昨今、第1章2. で述べたとおり、子供たちの抱える課題が複雑化・困難化するとともに、新たな学びの実装化、社会の変化に伴う新たな教育課題への対応、地域・保護者等の期待が高まっている状況がある中、子供たちのために、教師が、専門性を最大限に発揮してこれらの状況に対応していくための職務や業務遂行の在り方が求められている。
- 教職の性質は全人格的なものであり、教師は、一人一人がそれぞれ異なるとともに、成長過程にあり、日々変化する目の前の子供たちに臨機応変に対応しなければならない。このため、業務遂行の在り方として、どのような業務をどのようにどの程度まで行うかについて、一般行政職等のように逐一、管理職の職務命令によるのではなく、一人一人の子供たちへの教育的見地から、教師自身の自発性・創造性に委ねるべき部分が大きい。
- また、教師の業務については、教師の自主的で自律的な判断に基づく業務と、校長等の管理職の指揮命令に基づく業務とが日常的に渾然一体となっていて行われており、これを正確に峻別することは極めて困難である。
- さらに、必要となる知識や技能等も変化し続ける教師には、学び続けることが求められるが、例えば、授業準備や教材研究等の教師の業務が、どこまでが職務で、どこからが職務ではないのかを精緻に切り分けて考えることは困難である。
- こうした一般の労働者や行政職とは異なる教師の職務の特殊性は、現在においても変わるものではないため、勤務時間外についてのみ、一般行政職等と同様の時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理を行うことは適当ではないと考えられる。
- また、教師の勤務時間には、学習指導や生徒指導等を行う子供たちが在校している時間と、長期休業期間等の子供たちが在校していない時間があるが、後者の時間は、どのような業務をどのようにどの程度まで行うかについて、個々の教師の裁量によって判断する余地がより大きいなど、その勤務態様が一般行政職等とは異なる特殊性がある点についても、現在においても変わるものではないと考えられる。

(3) 教職の重要性を踏まえた教師の処遇改善の在り方について

- 教師の処遇改善をどのような手立てで実施するかを検討するに当たっては、子供たちのために、教師が、その専門性を最大限に発揮して子供たちへの教育を行

うことができる業務遂行の在り方が実現できるよう、教師の職務等の在り方を踏まえて検討する必要がある。

上記（２）で述べた、教師の職務と勤務態様の特殊性を踏まえれば、勤務時間の内外を包括的に評価し、その処遇として、教職調整額を本給相当として支給するという仕組みは、現在においても合理性を有している。

○ 加えて、教師の職務の本質を踏まえると、教育の成果は、必ずしも勤務時間の長さのみに基づくものではないことも併せて考える必要がある。その際、勤務時間内に効率良く職務を終えている教師、自発的に教材研究や授業準備に励み時間外在校等時間が多くなっている教師などが相当数存在する実態も併せて考える必要がある。

○ 諸外国においても、背景は様々であるものの、例えば、教師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とする国もあるなど、時間外勤務を時間により測定し、それに対して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。

○ 一方、時間外勤務手当を支給すべきとの指摘については、教師の職務等の特殊性を踏まえると、通常の時間外勤務命令に基づく勤務や労働管理、とりわけ時間外勤務手当制度には馴染まないものであり、教師の勤務は、正規の勤務時間の内外を問わず包括的に評価すべきであって、一般行政職等と同様な時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理を行うことは適当ではない。

なお、特別部会における議論の中では、仮に、時間外勤務手当を支給することとした場合には、教育委員会や校長といった使用者側にはコスト意識が高まる可能性がある一方で、校長等が教師の業務内容について細かく精査・関与するマイクロ・マネジメントが行われるようになることなど、プラス面とマイナス面の両方があるとの指摘もあった。

○ また、県費負担教職員制度の下では、服務監督権を有する市町村は、時間外勤務手当を支払う責務を負わないため、民間企業と同様の形では時間外勤務命令を発しないようにするインセンティブが十分には機能しないと考えられる。

○ むしろ、様々な他の政策と一体的な改革を行うことにより、教師の時間外在校等時間の縮減を目指すことが必要である。

具体的には、第３章３．で述べたとおり、PDCA サイクルを通じて学校における働き方改革の推進を図るとともに、働き方改革の現状や改革の進捗状況を公表することなどを、全ての服務監督教育委員会が着実に行う仕組みを検討すること等により、時間外在校等時間の縮減を目指すことが適当である。

また、第4章で述べたとおり、教師の持ち授業時数の軽減や若手教師への支援をはじめとした教職員定数の改善や支援スタッフの配置拡充など、学校の指導・運営体制の充実により、時間外在校等時間の縮減を目指すことが適当である。

その際、校長等の管理職は、所属する教師の時間外在校等時間を適切に把握するとともに、働き方改革に向けたマネジメント能力を発揮することが必要である。

- 国立学校や私立学校では時間外勤務手当の支払いがなされており、公立学校も対象とすべきであるとの指摘もある。

この点については、職務の特殊性は、国立学校や私立学校の教師にも共通的な性質があるが、

- ・公立学校の教師は、地方公務員として給与等の勤務条件は条例によって定められているのに対し、国立・私立学校の教師は非公務員であり、給与等の勤務条件は私的契約によって決まるという勤務条件等の設定方法の違いは大きいこと
- ・公立の小・中学校等は、域内の子供たちを受け入れて教育の機会を保障しており⁸³、在籍する児童生徒等の抱える課題が多様であることなど、国立・私立学校に比して、公立の小中学校等においては相対的に多様性の高い児童生徒集団⁸⁴となり、より臨機応変に対応する必要性が高いこと
- ・公立学校の教師は、定期的に学校を跨いだ人事異動が存在することにより、特に社会的・経済的背景が異なる地域・学校への異動があった場合等においては、児童生徒への理解を深め、その地域・学校の状況に応じて、より良い指導を行うための準備を行う必要があるが、それをどのように、どの程度まで行うかについて個々の教師の裁量によるところが大きいこと

など、職務の特殊性が実際の具体的な業務への対応として発現する際の有り様は、公立学校の教師と国立・私立学校の教師とで差異が存在する。

- こうしたことから、今回の処遇改善について、教職がより魅力ある職となるように処遇改善を図り、教師に優れた人材を確保⁸⁵するため、前述したとおり、人材

⁸³ 一方、国立学校や私立学校は、教育研究方針や建学の精神等に基づく特色ある教育を行うことを掲げており、その教育方針を踏まえて入学を希望する子供たちが選抜等を経て入学する教育機関であるという性格を有している。

⁸⁴ 中学校の生徒1,000人当たりの公立学校、私立学校、国立学校のデータは、以下のとおり。なお、小学校や高等学校においても、おおむね同様の傾向が見られる。

特別支援学級に在籍する生徒数（令和4（2022）年度） 公立：34人、私立：0.4人、国立：3.8人

通級指導を受けている生徒数（令和3（2021）年度） 公立：9.2人、私立：0.1人、国立：0.3人

不登校生徒数（令和4（2022）年度） 公立：62.7人、私立：29人、国立：28.9人

外国人生徒数（令和4（2022）年度） 公立：9.8人、私立：5.8人、国立：1.7人

⁸⁵ 教員採用試験の採用倍率は、人材確保法の制定前の昭和49年度採用では、小学校で2.2倍、中学校で6.4倍から、人材確保法による処遇改善の完成後の昭和55年度採用では、小学校で3.3

確保法の趣旨を踏まえ、その他の処遇改善策とあわせて、人材確保法による処遇改善後の教師の優遇分の水準を確保するため、教師の職務等の特殊性を踏まえ本給相当として支給される教職調整額の率については、現在の4%を少なくとも10%以上とすることが必要であり、その水準を目指していくべきである。

- このように、教職調整額によって教師の処遇改善を図るとした場合に、超勤4項目の在り方をどのように考えるかという検討が必要であるが、管理職が時間外勤務命令を発することができる例外的な業務であるという超勤4項目の性質や、管理職からの職務命令が抑制的な中で、教師の自発性・創造性に委ねるべき部分が大いこと等を踏まえれば、現時点においては、現在の超勤4項目以外に別の業務を追加することは適切ではないと考えられる。

3. 職務や勤務の状況に応じた処遇の在り方について

(1) 職務や勤務の状況に応じた処遇の在り方

- 地方公務員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない⁸⁶とされており（職務給の原則）、特に、教師については、その職務と責任の特殊性に基づく⁸⁷こととされている。

教師の処遇全体を改善していくことに加えて、学校の中でも、学級担任が担う業務や、不登校・いじめ、特別支援教育、GIGA スクール構想の推進等の複雑化・多様化する課題に学校全体として組織的に対応していくための業務等、教師によって業務の内容や負荷が様々である中、職務給の原則も踏まえ、職務や勤務の状況に応じた給与体系を構築していくことが必要である。

- また、学びに関する高度専門職である教師の意欲を高め、学校全体の組織力の向上につなげていくためには、そうした教師の能力と業績を適正に評価し、その評価結果を昇任、昇給、勤勉手当等の人事管理に活用していくことが重要である⁸⁸。人事評価を適正に実施し、その結果を活用することは、教師のモチベーションを高めるとともに、学校教育全体への信頼性を高めることにもつながるものであり、

倍、中学校で8.0倍まで上昇した。令和5年度採用では、小学校で2.3倍と人材確保法の制定前と同程度、中学校で4.3倍と人材確保法の制定前を下回っている。

⁸⁶ 地方公務員法第24条第1項。

⁸⁷ 教育公務員特例法第13条第1項。

⁸⁸ 現在の人事評価制度は、地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（平成26年法律第34号）により制度化された（平成28(2016)年4月1日施行）。県費負担教職員の人事評価は、都道府県教育委員会の計画の下に、市町村教育委員会が行うものとされている（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第44条第1項）。

各教育委員会においては、人事評価の適正な実施・活用⁸⁹を進めることが必要である。

（２）新たな職に対応した級の創設

- 第４章１．で述べたとおり、「新たな職」を創設することに伴い、職務給の原則に従って、一定の校務分掌の中核となる教師に適切な処遇を確保するため、教諭（２級）と主幹教諭（特２級）の間に給料表上、新たな級を創設する必要がある。その際、現行の主任手当を支給されている教諭よりも高い処遇とすることが想定される。
- 具体的には、学校のマネジメント機能の強化や若手教師へのサポートに取り組む教師のほか、心理や福祉等の専門性を有する教師が教育相談や特別支援教育コーディネーター等を担当する場合などに、新たな級で処遇することが可能となる。なお、既存の主任手当は、新たな職への移行に伴い支給対象者が減少することが見込まれる。

（３）学級担任の処遇改善

- 学級担任は、子供たちの学習や学校生活の基盤である学級に関する様々な業務や保護者への連絡や相談対応などに取り組んでおり、令和４年度勤務実態調査によれば全校種を通じて学級担任をしている教師は学級担任外の教師よりも在校等時間が長くなっている。こうした職務の重要性や負荷を踏まえ、現在、一律支給されている義務教育等教員特別手当について、職務の負担に応じた支給方法に見直すこととし、学級担任について手当額を加算する必要がある。
- なお、若手教師のサポートや働き方改革の観点から、副担任を配置したり、いわゆる複数担任制として、一つの学級の担任業務を複数の教師で分担したりしている学校もある。学級担任の処遇改善に関わらず、学級担任一人のみでなく、複数の教師が連携・協働しつつ児童生徒に関わることは重要であり、複数の教師で学級担任業務を分担している場合には、給与負担を担う都道府県・指定都市の判断により、その分担に応じて支給することなども考えられる。

⁸⁹ 「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の運用について（通知）」（平成26(2014)年8月15日付総務省自治行政局長通知）において、評価の客観性を確保するため、重層的な評価体制を設けることが適当であるとされている。実際に、一次評価者を副校長・教頭、二次評価者を校長とする仕組みで人事評価に取り組んでいる教育委員会もある。また、当該通知においては、公正性・透明性の確保と信頼性を高めるため、人事評価に関する苦情を幅広く受け付ける「苦情相談」と、苦情相談で解決されなかった苦情等を受け付ける「苦情処理」等、各団体の規模等に応じて必要な仕組みを設けることとされている。

- あわせて、他の給与制度についても、負担と処遇のバランスに配慮しながら、見直しを検討することも考えられる。例えば、特別支援学級等の教師に支給される給料の調整額について、通常の学級にも特別支援教育の対象となる子供たちが在籍していることを踏まえると、特別支援学級等の教師のみを対象とするよりも、通常の学級を含め学級担任として指導している教師や特別支援教育コーディネーター等の組織的対応を担う教師が、その職務に応じ適切に処遇されるよう、国において、給料の調整額による処遇の在り方を含め、検討を進めることが考えられる。

(4) 管理職の処遇改善

- 学校現場の課題が多様化・複雑化する中、学校教育の質の向上を図るとともに、多様なバックグラウンドを有する教師や事務職員、支援スタッフ等との協働を実現するためには、高いマネジメント能力等を有する管理職による適切な学校運営が重要であり、このような職務と職責の重要性を踏まえ、管理職手当⁹⁰を改善する必要がある。
- あわせて、管理職ではない教師に支給される教職調整額の増額によって非管理職と管理職の本給相当額の逆転が生じることのないよう、管理職も職責を踏まえた管理職の本給の改善も必要である。
- また、処遇改善に加えて、管理職のマネジメント能力の向上に向けた研修や人事評価の指標の見直し、高いマネジメント能力等を有する人材を早期から管理職に登用することも必要である。

⁹⁰ 現在の管理職手当の支給割合（義務教育費国庫負担金による国庫負担の割合）は、以下のとおり（全て本給の支給額に対する割合）。

- ・校長：リーダー校 20%、特大規模校 17.5%、大規模校 16.25%、一般校 15%
- ・副校長：15%
- ・教頭：大規模校 15%、一般校 12.5%

第6章 教師を取り巻く環境整備の着実な実施とフォローアップ等

(1) 教師を取り巻く環境整備の着実な実施とフォローアップ

- ここまで述べてきた改革を通して、国、都道府県、市町村、学校というそれぞれの主体がその権限と責任に基づいて、教師を取り巻く環境整備を着実に推進することが必要である。その際、多くの教師が「変わってきた」という実感を持つことができるよう、この「審議のまとめ」に記した各般の施策が可能な限り速やか、かつ確実に実行されることが必要である。

- 特に、学校における働き方改革については、第3章3. で述べたように、全ての教育委員会において改革の実効性を向上させる観点から、取組状況の公平な「見える化」及びそれを通じたPDCAサイクルを構築することが不可欠である。
国は、教師を取り巻く環境整備の進捗状況や在校等時間の状況等について、毎年度実施する取組状況調査を通じて客観的にフォローアップを行い、教育委員会及び学校における具体的な取組の促進を図る必要がある。

- また、その結果を踏まえて取組の見直しを図っていく必要がある。その際、今後、改革を進めていく上で、よりよい方策が明らかになったり、教師の勤務環境や子供たちの実態に変化が生じたりした場合には、機動的に見直しを図っていくという姿勢も重要である。

(2) 今後の検討が期待される事項

- 文部科学省においては、この「審議のまとめ」に記した各般の施策が着実に実行されるよう、予算上、法制上の措置を含めて検討すべきである。

- また、今回の審議の過程の中で、教師を取り巻く環境整備に深く関わる事項として、以下の検討事項についての改革も重要であるとの指摘がなされた。これらについては、本特別部会とは別に、中央教育審議会において専門的な検討を行うことが期待されており、この「審議のまとめ」や教師を取り巻く環境に関する各種データ等も踏まえて、専門的な検討がなされることを期待したい。その検討結果を踏まえ、文部科学省においては方向性が見定まった施策については順次実施するように求めたい。
 - ・ 学校教育の質の向上に向けた、次期学習指導要領における新たな学びと標準授業時数の在り方等
 - ・ 教師の質の向上に向けた、教員免許や教員養成の在り方等

おわりに

我が国の学校教育は、世界トップレベルの学力の育成や、知・徳・体にわたる全人的な教育の提供など国際的にも高く評価されている。このような結果の背景には、自己研鑽や学び合いによる教師のたゆまぬ努力と国際的にも長時間の勤務実態がある。

強い使命感や責任感の下で、時に自らを顧みることなく、子供たちのために尽力している教師には、まずもって謝意を伝え、心から敬意を表したい。

しかし、その中で教師が疲弊していくのであれば、それは結果として子供のためにはならない。そのような働き方が、教師の心の余裕を失わせ、意図と反して、教育の質を低下させてしまうことがあるとすれば、これほど悲しいことはない。

そもそも、教育は、教師と子供たちとの全人的な触れ合いの中で、人格の完成を目指して、一人一人の子供たちの可能性を引き出し、成長を促すという深淵な営みである。

このため、教師は、子供たちの人生に大きな影響を与え、子供たちの成長を直接感じることができる素晴らしい職業である。とりわけ、授業は、教師の創意と工夫による非常に創造的なものであり、教師と子供たちがともに創り上げていくものである。同時に、教師は、子供への声かけ一つも含め、自分の指導がその子供の成長にとって本当にふさわしいものであったかを自らに常に問い続けなければならないという非常に大きな責任を有している。

しかしながら、現在の教師を取り巻く環境は、課題が複雑化・困難化する中で、業務が積み上がり、一定程度改善しつつも、依然として時間外在校等時間が長い教師が多く、教師不足の問題や病気休職者の増加等も憂慮すべき状況にあり、その抜本改革は待ったなしである。

このため、この「審議のまとめ」は、「全ての子供たちへのより良い教育の実現」に向けて、教師の勤務状況を改善し、教師が、健康な状態で、学ぶ時間を確保しながら、専門性を最大限に発揮して、生き活きと子供たちへの教育に邁進できるよう、教職の魅力を向上し、教師を取り巻く環境を整備するための具体策を提言したものである。

とりわけ、相互に密接な関連を有する、①学校における働き方改革の更なる加速化、②教師の処遇改善、③学校の指導・運営体制の充実を一体的・総合的に推進する必要性を提言した点を改めて強調したい。

これらの改革を通して、多くの有為な人材が、教師として、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

として教育に携わることができる環境を整え、働きやすさと働きがいの両立を実現していくことが必要である。

近年、社会全体の働き方も、若者の意識も変化してきている。働き方改革は、働き手が、育児や介護をはじめとした、それぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現することも目指している。学校においても、それぞれの教師の働き方やワーク・ライフ・バランスが尊重される環境を整えることは、何よりも健康確保の上で、また、大変な職場であるというイメージを払拭する上でも、必要なことである。

この「審議のまとめ」の実現のためには、文部科学省をはじめとして、国や都道府県、市町村といった行政が、教師をしっかりと支えることはもちろんであるが、教育に関わる全ての関係者が自分事として、社会全体で学校や教師を支えていくことが必要である。その結果として、学びを通して人が成長する、教育という営みそのものに対する敬意が自ずと生まれる社会であることを期待したい。そのためにも、国は、この「審議のまとめ」の内容を広く社会にわかりやすく情報発信する必要がある。

また、提言した具体策の実現に向けて、特に、国に対して、予算上、法制上の措置を行い、その社会実装に向けて、これらの改革の実行を確実にを行うことを強く求めたい。

これらの取組と併せて、私たち一人一人が、従来の慣習や固定観念にとらわれることなく、自身や他者の状況に想像を働かせ、それぞれができることに取り組むことにより、教育界が大きく「変わってきた」という実感を持つことではじめて、教職が改めて魅力ある職となり、子供たち一人一人がより良い社会と幸福な人生の創り手となっていく、質の高い学校教育の実現が図られるのではないだろうか。

むすびに、我が国の学校教育は更なる高みを目指しており、現在及び未来の「全ての子供たちへのより良い教育の実現」のために、改めて、国民の皆様からの御理解と御支援を心からお願いしたい。