

質の高い教師の確保のための 環境整備に関する参考資料

I. 総論	p3
(1) 学校や教職員をめぐる状況について	p17
(2) 教師の勤務実態等について	p23
II. 教育職員の健康及び福祉の確保について	p45
III. 教職員配置の在り方等について	p80
IV. 支援スタッフの配置の在り方等について	p104
V. 教師集団の多様性の確保について	p127
VI. 教師の処遇改善の在り方について	p137
参考	p158

I. 総論

「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 (令和5年5月22日中央教育審議会諮問)【概要】

学校や教師を取り巻く環境

学校を取り巻く環境の変化

- 社会の在り方が劇的に変わる「**Society5.0の時代**」、先行き不透明・予測困難な「**VUCA**」の時代の到来
- 2050年には、**生産年齢人口が現在の約3/4に減少**、過去10年間で公立小中学校の**児童生徒数が約1割減少**
- 特別支援教育の対象となる児童生徒や外国人児童生徒・不登校児童生徒の増加、児童虐待、ヤングケアラー、貧困など、**子供の抱える困難の多様化・複雑化**
- GIGAスクール構想による**1人1台端末環境の実現**、**教育DXの推進**によるデジタル技術とデータを活用した知見の共有と新たな教育価値の創出の必要性

「令和の日本型学校教育」の実装を直接担う教師を取り巻く環境

平成28年度実施の前回調査との比較では、**教師の時間外勤務の状況は一定程度改善**。一方、依然として**長時間勤務の教師が多い実態**も明らかに。

全国的に**教師不足が指摘**されている憂慮すべき状況。

我が国の学校教育の中核であり、その成否を左右する**教師に質の高い人材を確保することが必須**であり、**抜本的に教職の魅力を上昇させることが喫緊の課題**



- ・教師に係る勤務制度を含めた**一層実効性ある働き方改革の推進**
- ・教師の給与に関する枠組みの見直しを含む**処遇の改善**
- ・学校の**指導・運営体制の充実**

一体的・総合的な推進が不可欠

具体的な検討事項

①更なる学校における働き方改革の在り方について

- ・「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学校・教師が担う業務の在り方**
- ・「**上限指針**」の**実効性を高めることができる仕組みの在り方**
- ・各教育委員会における学校の働き方改革の**取組状況等を「見える化」するための枠組みの在り方**
- ・健康及び福祉の確保の観点からの、**長時間の時間外勤務を抑制するための仕組みの在り方** 等

②教師の処遇改善の在り方について

- ・教師の職務と勤務態様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、一律給料月額4%を支給することとしている**教職調整額及び超過4項目の在り方**
- ・教育が教師の自発性、創造性に基づく勤務に期待する面が大きいなど**職務の特殊性に対する考え方**
- ・現在の学校現場の状況や県費負担教職員制度等を踏まえた**時間外勤務手当の支給に対する考え方**
- ・教師の意欲や能力の向上に資する**給与制度や教師の職務等に応じた給与のメリハリ**の在り方 等

③学校の指導・運営体制の充実の在り方について

- ・義務教育9年間を見通すことにも留意した、より**柔軟な学級編制や教職員配置の在り方**
- ・**子供や学校、地域の実態に応じた柔軟な教育活動の実施の在り方**
- ・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た、**中学校を含めた、学校の望ましい教育環境や指導体制の構築の在り方**
- ・教育の質の向上と教師の負担軽減のための**小学校高学年における教科担任制の在り方**
- ・教員業務支援員等の**支援スタッフの配置の在り方** 等

第4章 中長期の経済財政運営

5. 経済社会の活力を支える教育・研究活動の推進

(質の高い公教育の再生等)

[前略]

教職の魅力向上等を通じ、志ある優れた教師の発掘・確保に全力で取り組む。教師が安心して本務に集中し、志気高く誇りを持って子どもに向き合うことができるよう、教員勤務実態調査の結果等を踏まえ、**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²⁸⁸、育成支援²⁸⁹を一体的に進める**。教師の時間外在校等時間の上限²⁹⁰を定めている**指針の実効性向上に向けた具体的検討**、コミュニティ・スクール等も活用した**社会全体の理解の醸成**や慣習にとらわれない廃止等を含む**学校・教師が担う業務の適正化等²⁹¹を推進**する。我が国の未来を拓く子どもたちを育てるという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²⁹²の趣旨、喫緊の課題である教師不足解消の必要性等を踏まえ、真に頑張っている教師が報われるよう、**教職調整額の水準や新たな手当の創設を含めた各種手当の見直しなど、職務の負荷に応じたメリハリある給与体系の改善**を行うなど、**給特法²⁹³等の法制的な枠組みを含め、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**。**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。これらの一連の施策を安定的な財源を確保しつつ、**2024年度から3年間を集中改革期間**とし、スピード感を持って、**2024年度から小学校高学年の教科担任制の強化や教員業務支援員の小・中学校への配置拡大**を速やかに進めるとともに、**2024年度中の給特法改正案の国会提出を検討**するなど、少子化が進展する中で、複雑化・多様化する課題に適切に対応するため、計画的・段階的に進める。

[後略]

(脚注)

288 効率的な巡回指導等による通級指導体制の充実、多様な支援スタッフの確保・活用等の推進を含む。

289 心理・福祉等の特定分野における強みなど多様な専門性を有する教職員集団の構築に向けた免許制度改革、大学と教育委員会による教員養成課程の見直しや地域枠の設定、奨学金の返還支援に係る速やかな検討、特別免許状等の活用を含む教師の養成・採用、長期間職務を離れた者を含む高度専門職としての学びやキャリア形成の充実を含む研修・研さん機会の高度化等の一体的改革の推進。

290 月45時間以内等。

291 働き方改革の取組状況の見える化、校務DX化による業務効率化を含む。

292 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)。

293 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)。

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）【概要】

～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）

- 「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。教師は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
- 我が国の学校教育の成果は高い専門性と使命感を有する教師の献身的な取組によるもの
- 教師の時間外在校等時間は一定程度改善したが、依然として、長時間勤務の教師が多い状況であり、持続可能な教育環境の構築に向けて、教育に関わる全ての者の総力を結集して取り組む必要
 - ・ 国、都道府県、市町村、各学校など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
 - ・ 保護者や地域住民、企業など社会全体が一丸となって課題に対応する
- 改革の目指すべき方向性は、教師のこれまでの働き方を見直し、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こと。教師が教職生涯を通じて新しい知識・技能等を学び続け、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充実にとって極めて重要

本提言は、**できることを直ちに行うという考え方**のもと、**緊急的に取り組むべき施策を取りまとめた**ものであり、これで終わりではない。今後、制度的な対応が必要な施策を含め、広範多岐にわたる諮問事項について更に議論を進める予定。

取組の具体策

1. 学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進

(1) 「学校・教師が担う業務に係る3分類」

を徹底するための取組

- ・ 国、都道府県、市町村、各学校の

それぞれの主体ごとに、**具体的な対応策の好事例を横展開**

(2) 各学校における授業時数や学校行事の在り方の見直し

- ・ 全ての学校で授業時数について点検し、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）**いる学校は、見直すことを前提に点検**を行い、指導体制に見合った計画に見直し

- ・ **学校行事**について、**精選・重点化**、準備の**簡素化・省力化**

(3) ICTの活用による校務効率化の推進

- ・ 学校保護者間の連絡手段のデジタル化などICTの更なる活用、生成AIの校務への活用の推進

2. 学校における働き方改革の実効性の向上等

(1) 地域、保護者、首長部局等との連携協働

- ・ 学校における働き方改革等を学校運営協議会や総合教育会議で積極的に議題化

・ **保護者等からの過剰な苦情等**に対しては、教育委員会等の**行政による支援体制を構築**

(2) 健康及び福祉の確保の徹底

- ・ 令和元年の給特法改正を踏まえた勤務時間の上限等を定めた**「指針」の実効性の向上**
- ・ メンタルヘルス対策に向けた個別の要因分析や対策の好事例の創出

(3) 学校における取組状況の「見える化」に向けた基盤づくり

- ・ 在校等時間の把握方法等の改めでの周知
- ・ 徹底、各教育委員会等の状況を丁寧に確認

3. 持続可能な勤務環境整備等の支援の充実

(1) 教職員定数の改善

- ・ 教師の持ちコマ数の軽減等にも資する**小学校高学年の教科担任制の強化**などの教職員定数の改善

(2) 支援スタッフの配置充実

- ・ **教員業務支援員の全小・中学校への配置**をはじめ、副校長・教頭マネジメント支援員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、学習指導員、部活動指導員などの配置充実

(3) 処遇改善

- ・ 給特法等の法制的な枠組みを含めた具体的な制度設計は、今後、議論を深めていくことを前提としつつ、職務の負荷や職責を踏まえ、先行して、**主任手当や管理職手当の額を速やかに改善**

(4) 教師のなり手の確保

- ・ 教師のなり手を新たに発掘するための**教育委員会と大学・民間企業等との連携・協働**による教職の魅力発信等や、マッチングの効率化や入職前研修等への支援、**大学と教育委員会による教員養成課程の見直しや地域枠の設定、奨学金の返還支援に係る速やかな検討**を推進

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

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。
- 教師の職務と勤務態様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、個別具体的な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**服務監督権者・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。

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）【概要】（平成31年1月25日中央教育審議会）

第1章 学校における働き方改革の目的

- これまでの我が国の学校教育の蓄積はSociety 5.0においても有効であり、浮足立つことなく充実を図る必要。これまで高い成果を挙げてきた我が国の学校教育を維持・向上させ、持続可能なものとするには、学校における働き方改革が急務。
- ‘子供のためであればどんな長時間勤務も良しとする’という働き方の中で、教師が疲弊していくのであれば、それは‘子供のため’にはならない。学校における働き方改革の目的は、教師のこれまでの働き方を見直し、自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、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なること。
- 志ある教師の過労死等の事態は決してあってはならないものであり、そのためにも、学校における働き方改革の実現が必要。
- 学校における働き方改革を進めるに当たっては、地域と学校の連携・協働や家庭との連携強化により、学校内外を通じた子供の生活の充実や活性化を図ることが大切。

第2章 学校における働き方改革の実現に向けた方向性

- 教員勤務実態調査（平成28年度）においても、小・中学校教師の勤務時間は、10年前の調査と比較しても増加。主な要因は、①若手教師の増加、②総授業時間数の増加、③中学校における部活動指導時間の増加。
- 働き方改革の実現には、文部科学省・教育委員会・管理職等がそれぞれの権限と責任を果たすことが不可欠。特に、文部科学省には、学校と社会の連携の起点・つなぎ役としての機能を前面に立って果たすことが求められる。

※特別支援学校・高等学校については、学校間の多様性などの特徴を踏まえた支援を行うことが重要。

※私立学校・国立学校については、固有の存在意義や位置付け、適用される法制の違いなどに配慮した支援が重要。

以下の施策の
一体的な推進が必要

第3章 勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方改革の促進

○ 勤務時間管理の徹底と上限ガイドライン

- ・ 勤務時間管理は、労働法制上、校長や服務監督権者である教育委員会等に求められる責務。さらに今般の労働安全衛生法の改正によりその責務が改めて法令上明確化。
- ・ 学校現場においては、まず勤務時間管理の徹底が必要。その際、ICTやタイムカードなどにより客観的に把握すること。
- ・ 文部科学省の作成した上限ガイドライン（月45時間、年360時間等）の実効性を高めることが重要であり、文部科学省は、その根拠を法令上規定するなどの工夫を図り、学校現場で確実に遵守されるように取り組むべき。

○ 労働安全衛生管理の必要性

- ・労働安全衛生法に**義務付けられた労働安全衛生管理体制の整備**が求められるほか、義務の課されていない学校においても、可能な限り法令上の義務がある学校に**準じた体制の充実に努める**べき。
- ・特に、**ストレスチェック**は、全ての学校において適切に実施されるよう、教育委員会の実態を調査し、**市町村ごとに実施状況を公表**すべき。
- ・産業医の選任義務のない規模の学校に関しては、**教育委員会として産業医を選任**して域内の学校の教職員の健康管理を行わせる等の工夫により、教職員の健康の確保に努めるべき。

○ 教職員一人一人の働き方に関する意識改革

- ・管理職のマネジメント能力向上や、教職員の勤務時間を意識した働き方の浸透のため、**研修の充実を図る**べき。
- ・管理職登用等の際にも、教師や子供たちにとって重要なリソースである**時間を最も効果的に配分し、可能な限り短い在校等時間で教育の目標を達成する成果を上げられるかどうかの能力**や働き方改革への取組状況を**適正に評価**することが重要。
- ・管理職以外の教職員も含め、**働き方改革の観点を踏まえて人事評価**を実施すべき。
- ・**学校評価**や**教育委員会の自己点検・評価**も活用すべき。

第4章 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

- これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方を右の表のとおり整理。

- 業務の明確化・適正化は、**社会に対して学校を閉ざしたり、内容を問わず一律に業務を削減したりするものではなく、社会との連携を重視・強化**するもの。

学校として何を重視し、どのように時間を配分するかという考え方を明確にし、地域や保護者に伝え、理解を得ることが求められる。

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
① 登下校に関する対応 ② 放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応 ③ 学校徴収金の徴収・管理 ④ 地域ボランティアとの連絡調整 ※ その業務の内容に応じて、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべき。	⑤ 調査・統計等への回答等（事務職員等） ⑥ 児童生徒の休み時間における対応（輪番、地域ボランティア等） ⑦ 校内清掃（輪番、地域ボランティア等） ⑧ 部活動（部活動指導員等） ※ 部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学・高校で設置。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態。	⑨ 給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等） ⑩ 授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等） ⑪ 学習評価や成績処理（補助的業務へのサポートスタッフの参画等） ⑫ 学校行事の準備・運営（事務職員等との連携、一部外部委託等） ⑬ 進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等） ⑭ 支援が必要な児童生徒・家庭への対応（専門スタッフとの連携・協力等）

- 業務の役割分担・適正化を確実に実施するため、以下の仕組みを構築することが必要。

文部科学省	教育委員会等	学校
<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校における働き方改革の趣旨等をわかりやすくまとめた明 確で力強いメッセージの発出 ・ 関係機関や社会全体に対して何が学校や教師の役割か明確にメッセージを発出するなど、社会と学校との連携の 起点・つなぎ役としての役割を前面に立って果たすことを徹底 ・ 業務改善状況調査を見直し、在校等時間の可視化など を把握の上、市区町村別に公表 ・ 今後学校へ新たな業務を付加するような制度改正等の際にはスクラップ・アンド・ビルドの原則を徹底 ・ 業務の役割分担・適正化を実施するための条件整備 <p style="text-align: right;">等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務改善方針の策定及びフォローアップ、ICTの活用推進等の取組を学校や地域の 実情に応じて推進 ・ 学校や地域で発生した業務について、仕分けを実施し、他の主体に対応の要請、教師以 外の担い手の確保、スクラップ・アンド・ビルドによる負担軽減 ・ 学校が保護者や地域住民と教育目標を共有し、理解・協力を得ながら学校運営を行え る体制の構築 <p style="text-align: right;">等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教職員間で削減する業務を洗い 出す機会を設定 ・ 校長は校内の分担を見直すとともに、自らの権限と責任で学校の伝 統として続いているが、必ずしも適切といえない又は本来は家庭や地 域社会が担うべき業務を大胆に削 減 <p>(例) 夏休み期間のプール指導、 勝利至上主義の早朝練習の指導、 内発的な研究意欲がない形式的 な研究指定校としての業務、運動会 等の過剰な準備</p> <p style="text-align: right;">等</p>

- 代表的な業務については、**過去の裁判例(※)等**を見ても、**学校や教師が法的にその全ての責任を負うものではなく、学校への過剰要求は認められない**ことについて、文部科学省がメッセージを発出することが必要。

※学校・教師が担うべき安全配慮義務の範囲は、児童生徒の発達段階に応じて異なり、個別の事案ごとに判断されるが、予見可能性がある場合に限られるとした判例や、教師に責任があるとしたうえで、両親も監督義務を怠ったとして連帯して責任を負うとした判例がある。

- 学校が作成する計画等についても、個別の計画を詳細に作成するのではなく、**複数の計画を一つにまとめて体系的に作成**するなど、文部科学省は

真に効果的な計画の在り方について示すべき。

- 教育課程の編成・実施においても、**総合的な学習の時間の一定割合は、学校外での学習について授業として位置づけられるようにすることや、学習評価において、指導要録の大幅な簡素化などといった、大胆な見直し**を行うことが必要。

第5章 学校の組織運営体制の在り方

- 学校が組織として効果的に運営されるために、主に以下の取組が必要。
 - ・ 校長や副校長・教頭に加え、**主幹教諭、指導教諭、事務職員等のミドルリーダーがリーダーシップを発揮**できる組織運営。
 - ・ **ミドルリーダーが若手の教師を支援・指導**できるような環境整備。
 - ・ 事務職員やサポートスタッフ等との役割分担や、事務職員の質の向上、**学校事務の適正化と事務処理の効率化**。

第7章 学校における働き方改革の実現に向けた環境整備

○ 教職員及び専門スタッフ等、学校指導・運営体制の効果的な強化・充実

- ・ 小学校の英語専科を担当する教師の充実や、中学校の生徒指導を担当する教師の充実、通級による指導や日本語指導のための教員定数の義務標準法に基づく着実な改善をはじめとする学校指導体制の充実
- ・ 校長や副校長・教頭等の事務関係業務の軽減に有効な、共同学校事務体制の強化のための事務職員の充実
- ・ 平成31年度までのスクールカウンセラーの全公立小中学校配置及びスクールソーシャルワーカーの全中学校区配置並びに課題を抱える学校への重点配置、質の向上及び常勤化に向けた調査研究
- ・ 部活動ガイドラインの遵守を条件とした部活動指導員の配置促進
- ・ 多様なニーズのある児童生徒に応じた指導等の支援スタッフ、授業準備や学習評価等の補助業務を担うサポートスタッフ、理科の観察実験補助員の配置促進
- ・ スクールロイヤーの活用促進 等

○ 勤務時間管理の適正化や業務改善・効率化への支援

- 以下のような実態が文部科学省の調査により明らか。
 - ・ 登下校の対応などについて地域人材の協力体制整備が不十分
 - ・ 都道府県単位で共通の校務支援システムの導入が必要
 - ・ 業務改善方針等の策定や学校宛ての調査・照会の精選などについて市区町村での取組が不十分
 - ・ 部活動数の適正化や地域クラブとの連携が一層必要
 - ・ 学校給食費や学校徴収金の公会計化が不十分
- これに関し、文部科学省は以下の取組を推進すべき。
 - ・ 業務削減時間を示した好事例展開
 - ・ 関係者の共通理解・協力を得ながら取り組むためのポイントや具体的なプロセスを示す
 - ・ 専門家や地方公共団体の担当者、文部科学省職員が教育委員会や学校を訪問しアドバイスする 等

○ 今後さらに検討を要する事項

- ・ 小学校の教科担任制の充実、年間授業時数や標準的な授業時間等の在り方を含む教育課程の在り方の見直し
- ・ 免許更新制がより教師の資質能力向上に実質的に資するようにするなど養成・免許・採用・研修全般にわたる改善・見直し
- ・ 新時代の学びにおける先端技術の効果的な活用 等 ・ 教育的観点からの小規模校の在り方の検討
- ・ 人事委員会等の効果的な活用方法の検討 等

第8章 学校における働き方改革の確実な実施のための仕組みの確立とフォローアップ等

- 文部科学省は、業務改善状況調査等を通じて、学校における働き方改革の進展状況を市区町村ごとに把握し、公表することで、各地域の取組を促すべき。
- また、教員勤務実態調査（平成28年度）と比較できる形で、3年後を目途に勤務実態の調査を行うべき。

今回の学校における働き方改革は、我々の社会が、子供たちを最前線で支える教師たちがこれからも自らの時間を犠牲にして長時間勤務を続けていくことを望むのか、心身ともに健康にその専門性を十二分に発揮して質の高い授業や教育活動を担っていくことを望むのか、その選択が問われている。

第6章 教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度の改革

○ 給特法の今後の在り方

- ・ 給特法の誤解の下で勤務時間管理の意識が希薄化し、時間外勤務縮減の取組が進まない実態。この点については、上限ガイドラインにおいて、**超勤4項目以外の業務のための時間についても勤務時間管理の対象**とし、その縮減を図ることが必要。
- ・ 教師は、子供たちの発達段階に応じて、言語や指導方法を場面ごとに選択しながら教育活動に当たらなくてはならないという、専門職としての専門性とも言える**教師の職務の特徴を踏まえた検討が必要**。
- ・ 給特法を見直して労基法を原則とすべき、という意見に対して、**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く**、人確法も含めた教師の給与制度も考慮した場合、**必ずしも教師の処遇改善にはつながらない**、との懸念。
- ・ 教師の専門性や職務の特徴を認識した上で検討した場合、超勤4項目の廃止や36協定を要するとすることは、現状を追認する結果になり、**働き方の改善につながらない、また、学校において現実的に対応可能ではない**。
- ・ したがって、**給特法の基本的な枠組みを前提に、働き方改革を確実に実施する仕組みを確立し成果を出す**ことが求められる。
- ・ なお、**教職調整額が「4%」とされていること**については、在校等時間縮減のための施策を総合的に実施することを優先すべきであり、**必要に応じ中長期的な課題として検討すべき**。

○ 一年単位の變形労働時間制の導入

- ・ かつて行われていた「**休日のもとめ取り**」のような**一定期間に集中した休日の確保**は、教職の魅力を高める制度として有効であり、週休日の振替や年次有給休暇に加え、**選択肢の一つ**として検討。
- ・ 教師の勤務態様として、授業等を行う期間と長期休業期間とで繁閑の差が実際に存在していることから、**地方公共団体の条例やそれに基づく規則等に基づき、適用できるよう法制度上措置すべき**。
- ・ **導入の前提**として、文部科学省等は①**長期休業期間中の部活動指導時間の縮減や大会の在り方の見直しの検討要請、研修の精選等に取り組むべき**、②**学期中の勤務が現在より長時間化しないようにすることが必要**であり、所定の勤務時間を延長した日に授業時間や児童生徒の活動時間を延長することがあってはならない、③**育児や介護等の事情により配慮が必要な教師には適用しない選択も確保**できるよう措置すべき。

○ 中長期的な検討

- ・ 労働法制や教師の専門性の在り方、公務員法制の動向も踏まえつつ、**教師に関する労働環境について**給特法や教育公務員特例法、地方教育行政の組織及び運営に関する法律といった法制的な枠組みを含め、必要に応じて**中長期的に検討**。

学校における働き方改革に関するこれまでの経緯

平成29（2017）年4月 教員勤務実態調査速報値の公表

- 小学校・中学校各400校を対象に調査を実施（平成28年10月、11月）。
- 時間外在校等時間については、小学校で月約59時間、中学校で月約81時間程度（勤務実態調査等を踏まえ推計）であり、教師の厳しい勤務実態が明らかになった。

平成29（2017）年6月 中央教育審議会へ諮問

平成31（2019）年1月 中央教育審議会答申

- 中央教育審議会において「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)」をとりまとめ。
- 文部科学省において、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を策定（平成31年1月）。

令和元（2019）年12月 給特法の改正

【改正内容】（令和元年12月公布、①は令和2年4月1日施行、②は令和3年4月1日施行）

- ①「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」の「指針」への格上げ
〈指針における上限時間〉（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 等
- ②休日の「まとめ取り」のため、1年単位の變形労働時間制を地方公共団体の判断により条例で選択的に活用可能に

【参議院文教科学委員会における附帯決議】（令和元年12月3日）（抜粋）
十二 三年後を目途に教育職員の勤務実態調査を行った上で、本法その他の関係法令の規定について抜本的な見直しに向けた検討を加え、その結果に基づき所要の措置を講ずること

学校における働き方改革の推進

- 学校における働き方改革を加速させるため、
 - ①小学校における35人学級の計画的整備や高学年における教科担任制の推進等のための教職員定数の改善
 - ②教員業務支援員をはじめとする支援スタッフの充実
 - ③部活動の見直し
 - ④教員免許更新制の発展的解消
 - ⑤校務のデジタル化等の学校DXの推進
 - ⑥好事例の展開など、様々な取組を総合的に推進。
- 各教育委員会における勤務時間の客観的な把握の徹底や、各学校における業務の見直し・削減など、教育委員会や学校の取組とあいまって、国の取組と一体的に推進。

令和5（2023）年4月 教員勤務実態調査速報値の公表

- 小学校・中学校各2,400校程度、高等学校300校程度を対象に、教師の勤務実態や働き方改革の進捗状況等について調査を実施（令和4年8月、10月、11月）。
- 時間外在校等時間については、小学校で月約41時間、中学校で月約58時間程度（勤務実態調査等を踏まえ推計）であり、一定程度改善したものの引き続き取組を加速する必要。
- 勤務実態調査結果等を踏まえ、働き方改革、処遇の改善、学校の指導・運営体制の充実を一体的に検討。

令和5（2023）年5月 中央教育審議会へ諮問

令和5（2023）年6月 経済財政運営と改革の基本方針2023に関連記載

学校及び教師が担う業務の適正化（いわゆる「3分類」の一層の活用に向けて）

- **教師が教師でなければならない業務に集中**し、教育の質を向上させていくとの観点から、これまで学校・教師が担ってきた業務の仕分けが必要です。このため、平成31年中教審答申では**いわゆる「3分類」を整理**。
- 業務の優先順位を踏まえた**精選・見直し**や、学校と保護者・地域住民との**役割分担の見直し**が求められている。

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
<p>①登下校に関する対応</p> <p>②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応</p> <p>③学校徴収金の徴収・管理</p> <p>④地域ボランティアとの連絡調整</p>	<p>⑤調査・統計等への回答等（事務職員等）</p> <p>⑥児童生徒の休み時間における対応（輪番、地域ボランティア等）</p> <p>⑦校内清掃（輪番、地域ボランティア等）</p> <p>⑧部活動（部活動指導員等）</p>	<p>⑨給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等）</p> <p>⑩授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）</p> <p>⑪学習評価や成績処理（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）</p> <p>⑫学校行事の準備・運営（事務職員等との連携、一部外部委託等）</p> <p>⑬進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等）</p> <p>⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応（専門スタッフとの連携・協力等）</p>

※関連通知

- 「学校における働き方改革に関する取組の徹底について(通知)」(平成31年3月18日 文部科学事務次官通知)
- 「教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について(通知)」(令和2年7月17日 文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長・財務課長通知)
- 「事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について(通知)」(令和2年7月17日 文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画長・財務課長通知)
- 「『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)』(令和5年8月28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)を踏まえた取組の徹底等について(通知)」(令和5年9月8日 文部科学省初等中等教育局長・総合教育政策局長通知)

令和5年度 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ついて（概要）

令和5年12月27日公表



目的：教育委員会に対して学校の働き方改革のための取組状況を調査し、市区町村別の公表等や取組事例の展開を通じて、働き方改革の取組を一層促進する
 対象：全国の都道府県・市区町村教育委員会等（調査時点：令和5年10月1日）

「3分類」に係る取組状況

「3分類」に係る具体的な取組の実施状況

- いわゆる「3分類」¹に係る取組状況については、**全体的に順調に取組が進んでいるが、地方自治体間の取組状況の差も見られる。**
- 14項目の中でも、「登下校に関する対応」、「学校徴収金の徴収・管理」、「授業準備」については、**昨年度から全体で5ポイント以上伸びている。**
- 特に、「学校徴収金」と「授業準備」については、都道府県・政令市・市区町村の**すべての主体において、5ポイント以上伸びており、改善の機運が高まっている様子**が見られる。

1. 学校・教師が担う業務に係る役割分担・適正化のための「3分類」。具体的な項目は右表のとおり。

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
①登下校に関する対応	⑤調査・統計等への回答等 (事務職員等)	⑨給食時の対応 (学級担任と栄養教諭等との連携等)
②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応	⑥児童生徒の休み時間における対応 (輪番、地域ボランティア等)	⑩授業準備(補助的業務へのサポートスタッフの参画等)
③学校徴収金の徴収・管理	⑦校内清掃 (輪番、地域ボランティア等)	⑪学習評価や成績処理 (補助的業務へのサポートスタッフの参画等)
④地域ボランティアとの連絡調整	⑧部活動(部活動指導員等)	⑫学校行事の準備・運営 (事務職員等との連携、一外部委託等)
		⑬進路指導(事務職員や外部人材との連携・協力等)
		⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応 (専門スタッフとの連携・協力等)

緊急提言を踏まえた対応状況

緊急提言を踏まえ、教育委員会が特に優先的に取り組むとした項目は、都道府県、政令市、市区町村ともに「部活動」
 (例：全ての部活動に部活動指導員を配置) **が最上位**であった。

その他、**3割超の回答率**となったのは、以下のとおりである。

- 「**調査・統計等への回答**」(例：学校現場への文書半減プロジェクト)
- 「**学習評価や成績処理**」(例：AI採点システムの導入)
- 「**学校徴収金の徴収・管理**」(例：県全体での給食費公会計化に向けた支援)
- 「**支援が必要な児童生徒・家庭への対応**」(例：多言語翻訳機能を取り入れたWEB連絡システムの導入)

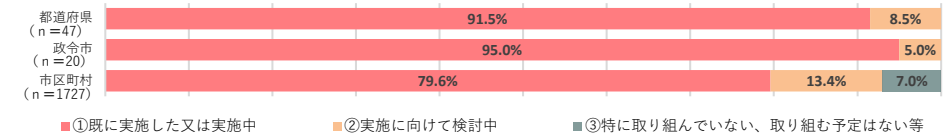
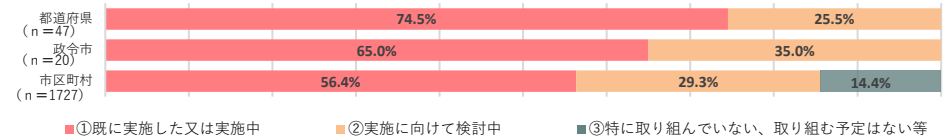
都道府県	1位：部活動	2位：調査・統計等への回答	3位：学習評価や成績処理
政令市	1位：部活動	1位：学習評価や成績処理	3位：学校徴収金の徴収・管理
市区町村	1位：部活動	2位：支援が必要な児童生徒・家庭への対応	3位：地域ボランティアとの連絡調整

授業時数の点検

- 授業時数の点検については、**都道府県・政令市においてはすべての教育委員会で「既に実施した又は実施中」あるいは「実施に向けて検討中」となっているが、市区町村では、約1割強の教育委員会が「特に取り組んでいない、取り組む予定はない等」**の状況となっている。

学校行事の精選・重点化

- 学校行事については、**全国的に精選・重点化が進められており、都道府県・政令市においてはすべての教育委員会で「既に実施した又は実施中」あるいは「実施に向けて検討中」となっているが、市区町村では、1割弱の教育委員会が「特に取り組んでいない、取り組む予定はない等」**の状況となっている。

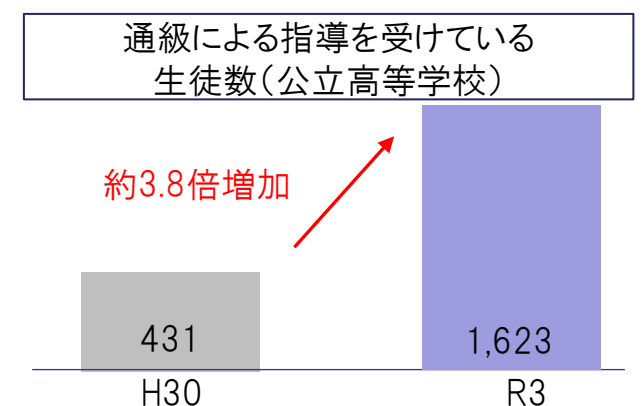
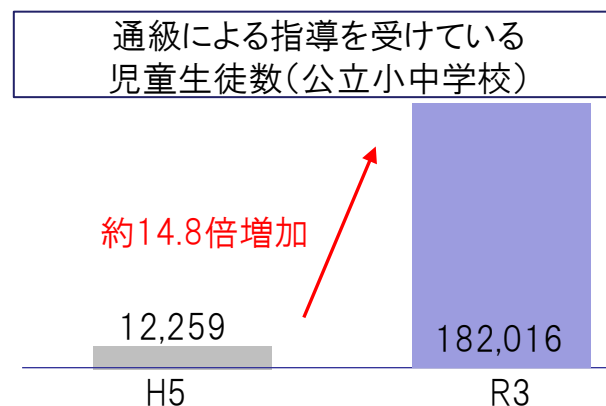
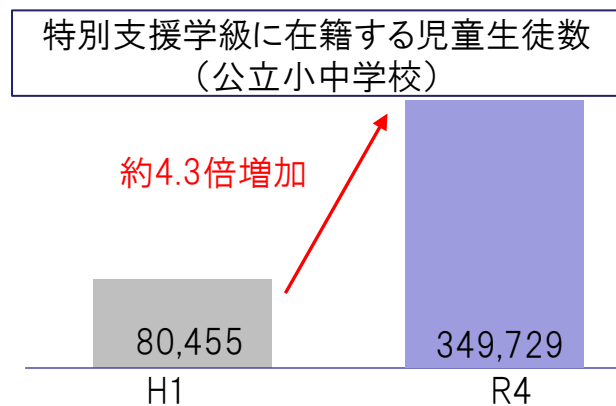
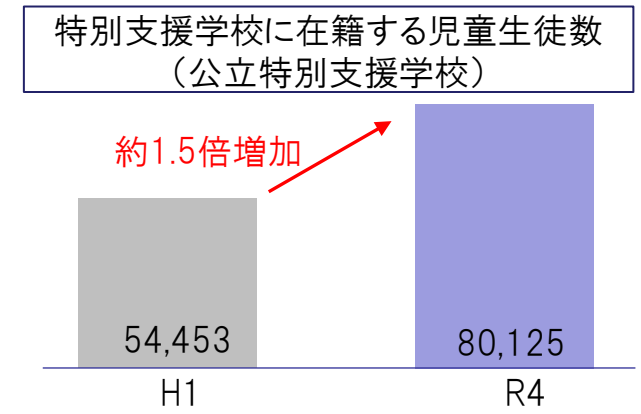
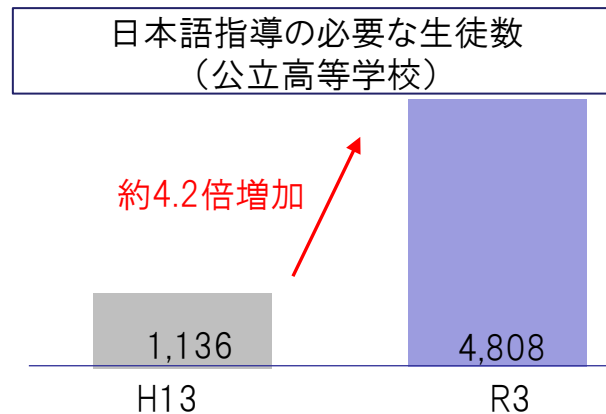
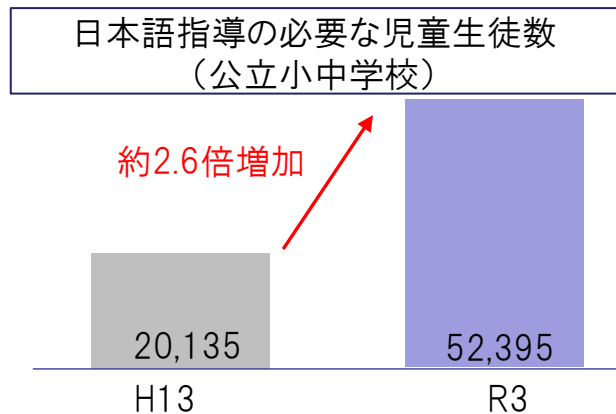
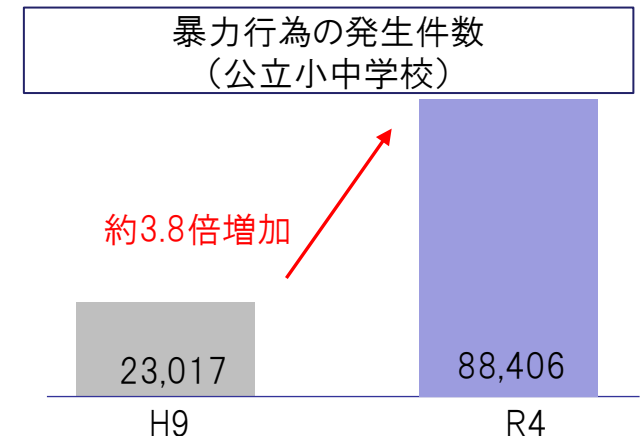
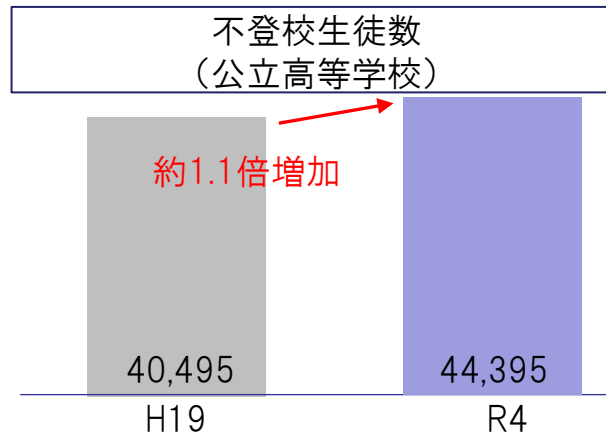
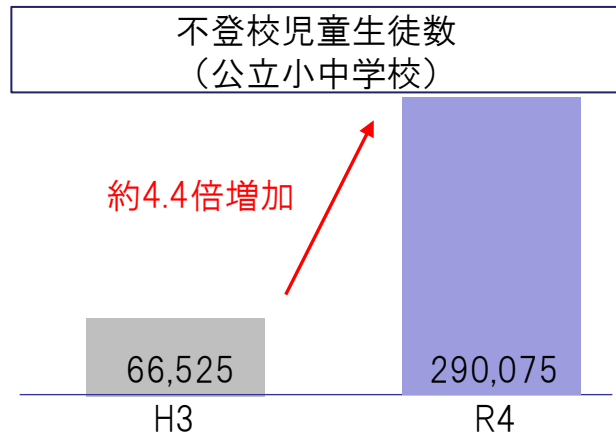


客観的な方法での在校等時間の把握

- 緊急提言等を踏まえ、公平な「見える化」に向けた基盤である客観的な在校等時間の把握の現状については、88.5%の教育委員会において、域内すべての小学校・中学校・高等学校等で客観的な在校等時間の把握が適切に行われていることが確認できた。
- 客観的な在校等時間の把握が適切に行われ、働き方改革の促進にしっかりとつながるよう、引き続き丁寧なフォローアップを実施予定。

(1) 学校や教職員をめぐる状況について

学校が抱える様々な教育課題の状況

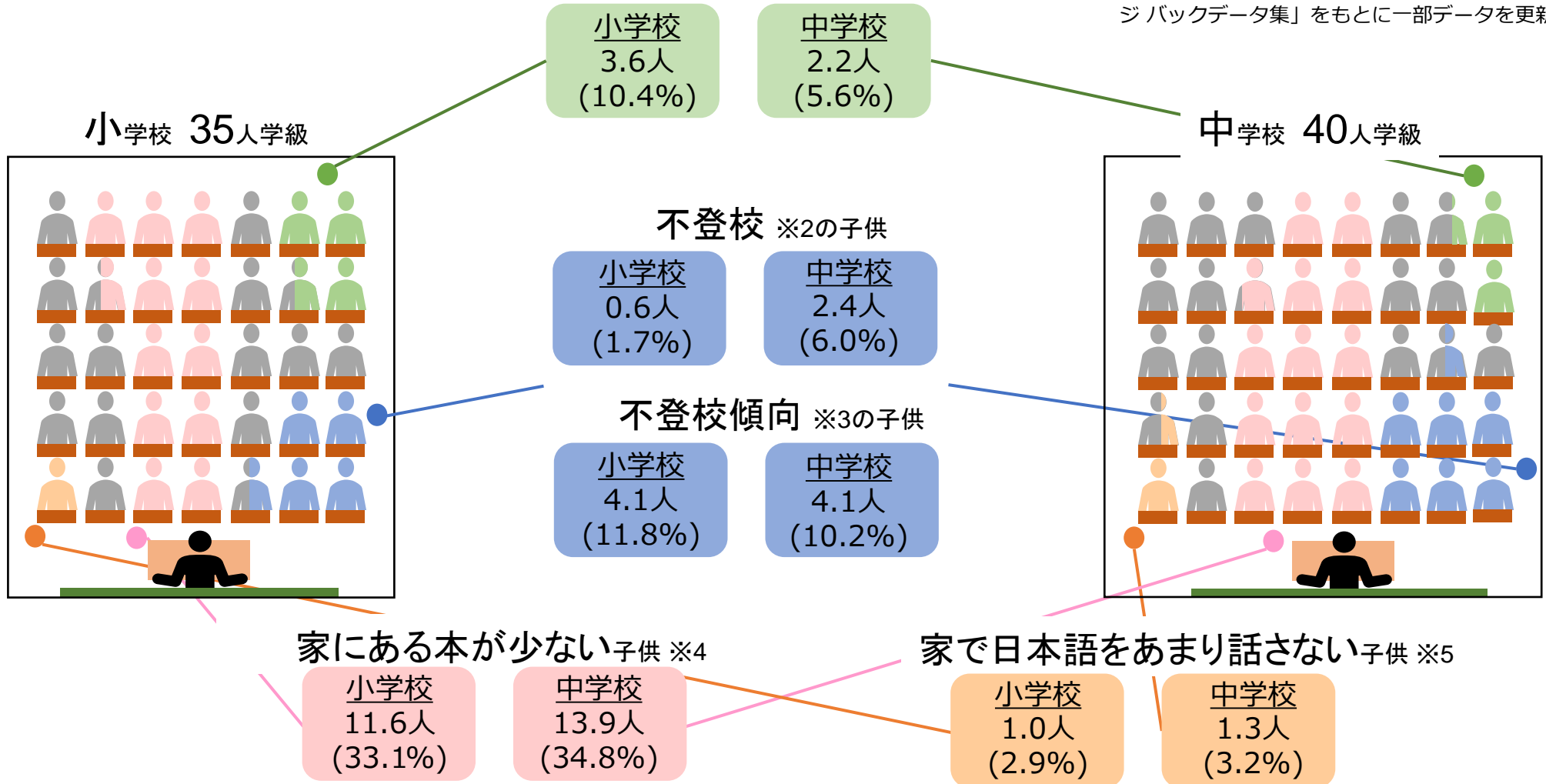


(出典) 児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査、日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査、学校基本調査、通級による指導実施状況調査結果、

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)

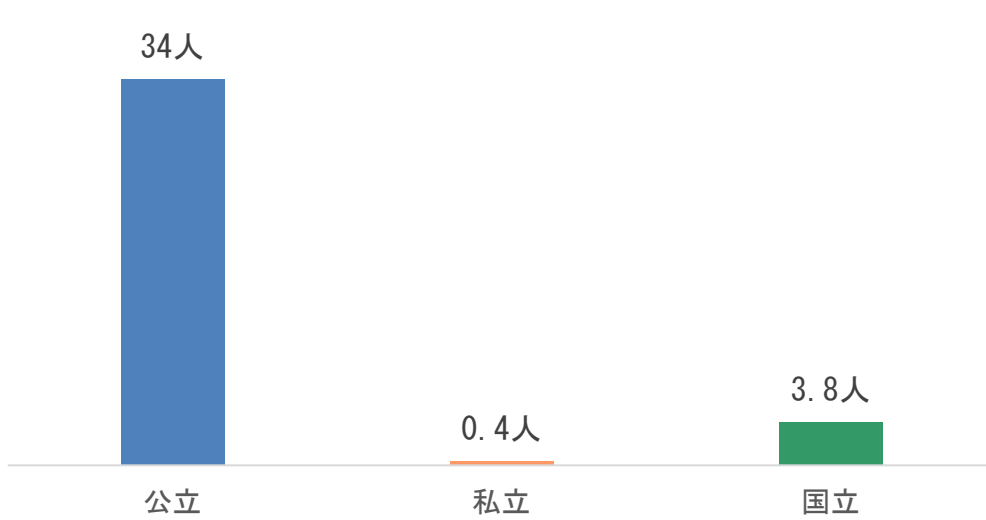
※4 令和5年度 全国学力・学習状況調査 児童質問紙、生徒質問紙(あなたの家には、およそどれくらい本がありますか。))において、「0~10冊」又は「11~25冊」と答えた割合

※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

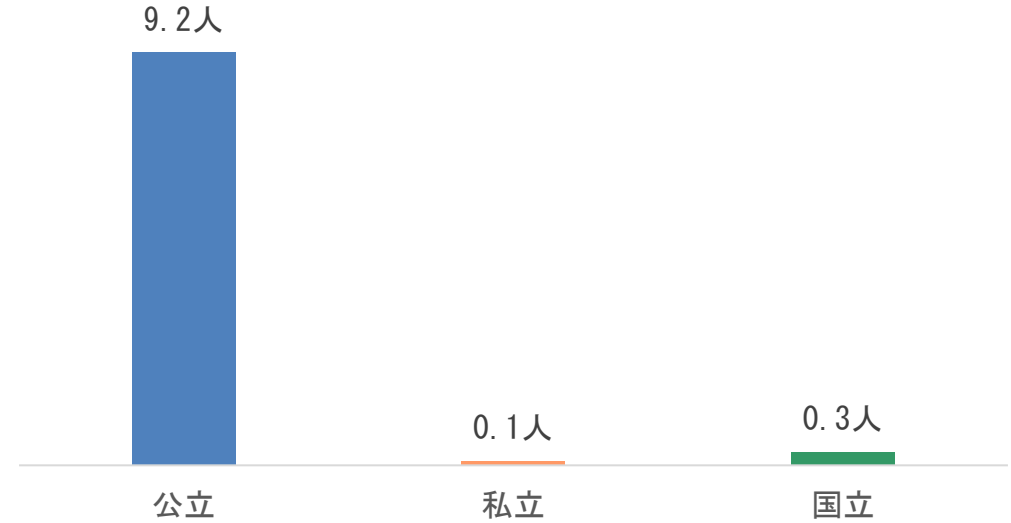
学校が抱える様々な教育課題の状況

設置者別 中学校生徒1,000人当たりの状況

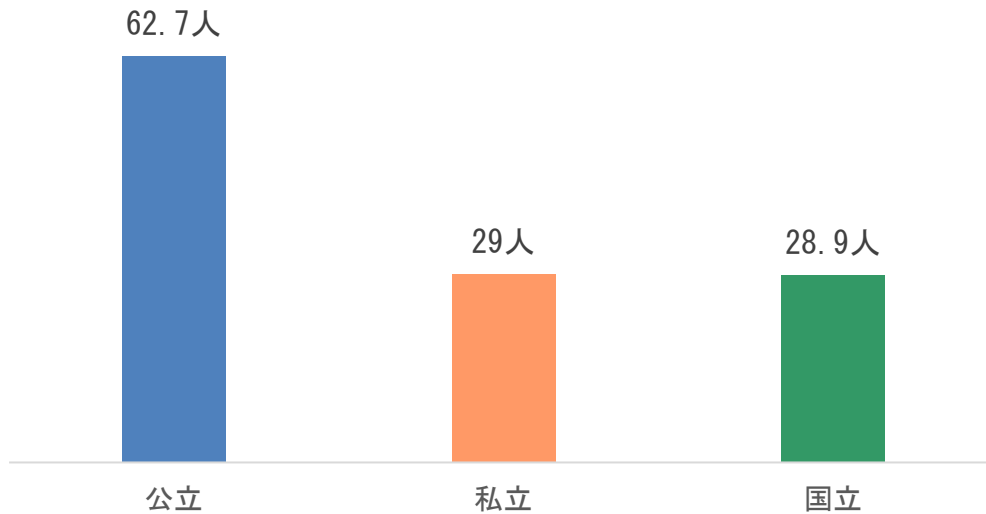
特別支援学級に在籍する生徒数（令和4年度）



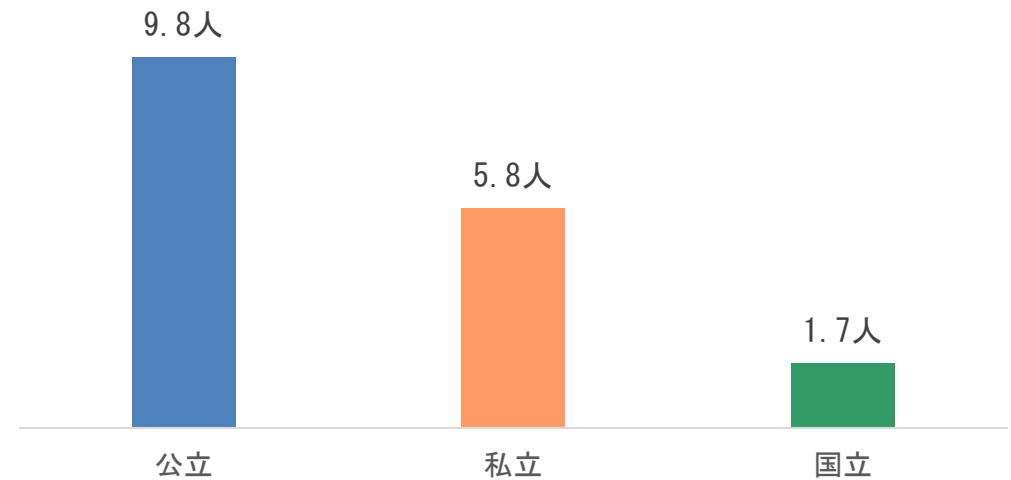
通級指導を受けている生徒数（令和3年度）



不登校生徒数（令和4年度）

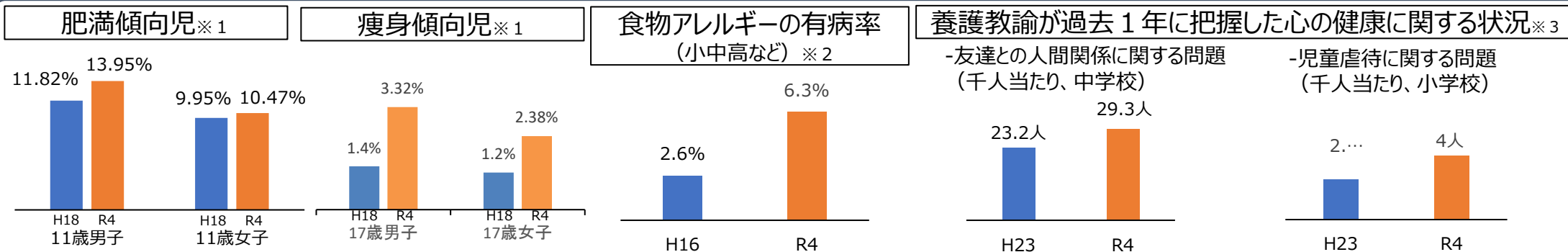


外国人生徒数（令和4年度）



多様化・複雑化する健康や食に関する課題への対応について

健康課題の概況

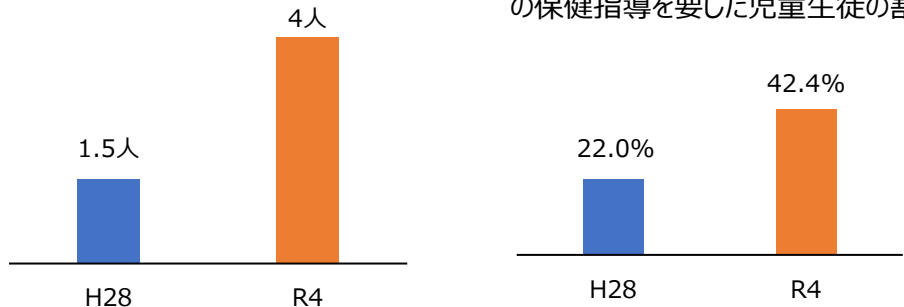


学校保健に関する職務をとりまく環境の変化

○児童生徒の心身の健康課題が多様化・複雑化し、学校医、学校歯科医、学校薬剤師をはじめとする地域の専門家とも連携しながら、よりきめ細かな支援が求められている。

-養護教諭が「心身の健康問題」で継続支援した児童生徒数が増加 ※3
【1校当たりの月別実人数の平均(9月)】

-個別の保健指導を要する児童生徒の割合が増加 ※3
【保健室利用児童生徒のうち、個別の保健指導を要した児童生徒の割合】

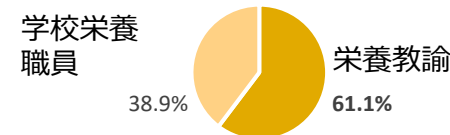


【出典】※1: 学校保健統計調査(平成18年度、令和4年度)(注: R4年度については、例年と調査時期が異なるため、単純な比較はできないことに留意)、※2: 令和4年度アレルギー疾患に関する調査報告書((公財)日本学校保健会)、※3: 保健利用状況に関する調査報告書(平成28年度、令和4年度)((公財)日本学校保健会)(注: R4年調査に係る値は暫定値)、※4: 令和5年度学校基本調査

食に関する職務をとりまく環境の変化

○平成17年に、学校給食の管理、食育の中心的な推進役の役割を担う**栄養教諭の制度が創設**され、配置が進められてきた。

-公立義務教育諸学校における栄養教諭及び学校栄養職員の配置割合 (R5) ※4



○完全給食実施率が向上する中、平成27年には「学校給食におけるアレルギー対応指針」も定められ、学校給食における除去食や代替食での対応を含め、**食物アレルギーへの丁寧な対応が求められている。**

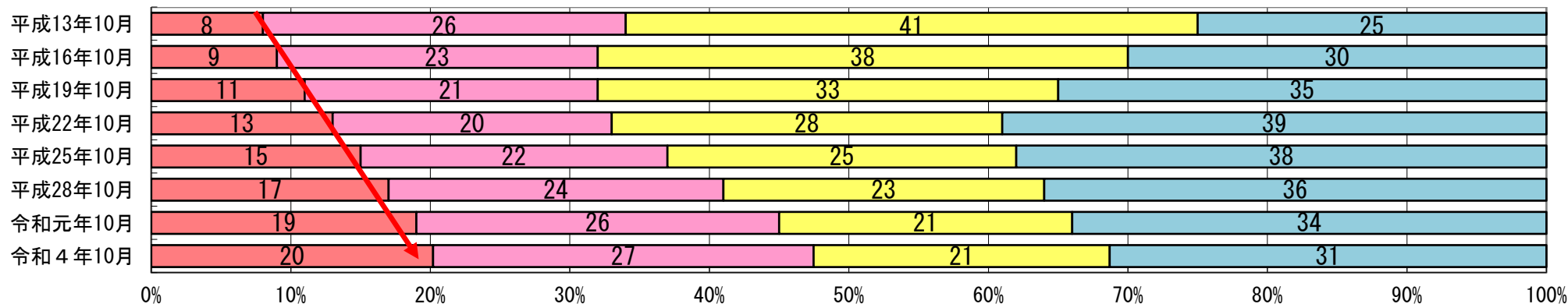
○平成17年に、食育基本法が制定され、5カ年の食育推進基本計画が作成されるなど、学校における**食育の充実が求められている。**

○肥満・痩身、生活習慣の乱れ、アレルギー疾患、メンタルヘルスの問題など、児童生徒は多様な課題を抱えている。心身の不調の背景には、いじめ、児童虐待、貧困などの問題が関わっていることもあり、**児童生徒が抱える現代的な健康課題は多様化・複雑化しており、個に応じた継続的な指導・支援の充実が求められている。**また、食に関する正しい理解や適切な判断力、望ましい食習慣の形成のほか、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も重要。**

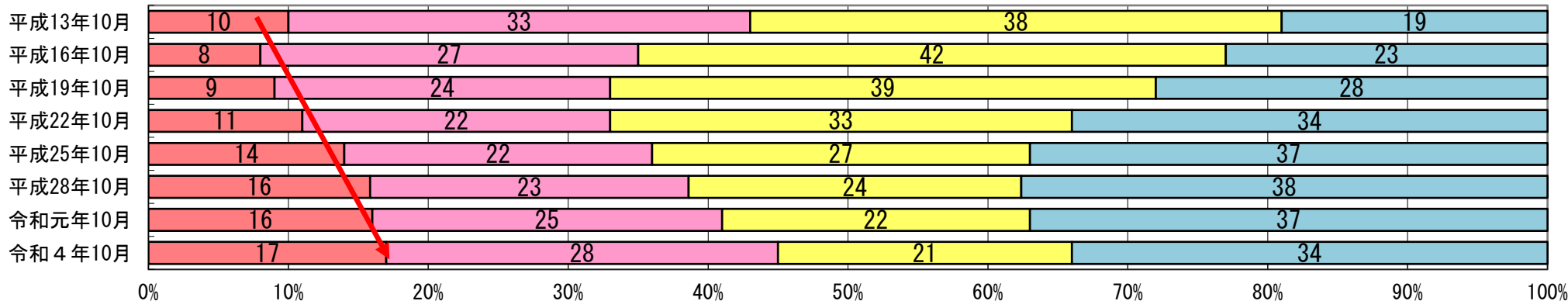
○学校においては、「教師」としてと同時に他の教諭等とは異なる専門性を有する**養護教諭及び栄養教諭を中心に、それらの子供たちの健康課題に対する個別的な対応**を行っている。

公立学校教員の年齢別構成割合 推移

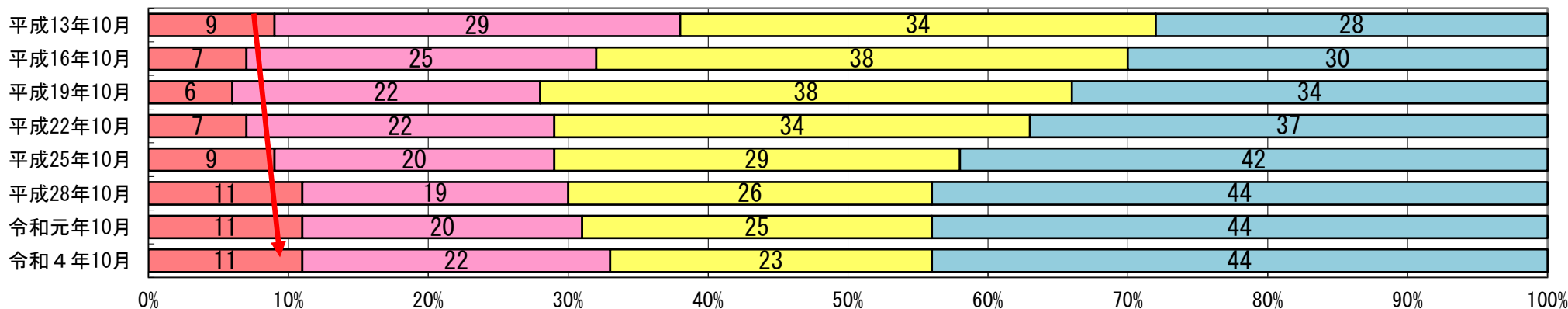
《小学校》



《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

(2) 教師の勤務実態等について

教員勤務実態調査（令和4年度）【確定値】について

○ 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	10:09	-0:28	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）、高：約45時間

③学校における働き方改革の進捗状況

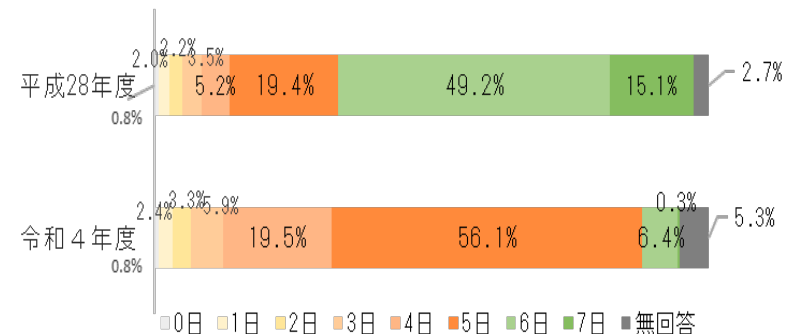
●教師の有給休暇取得日数（年間・平均）

✓ 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

●部活動顧問の週当たり活動日数（中学校）

✓ 活動日数が週6日以上（部活動ガイドライン超え）である教諭の割合が減少



教員勤務実態調査（令和4年度）集計【確定値】

～勤務時間の時系列変化～

- 教師の勤務実態に関する調査を令和4年度に実施（速報値は令和5年4月28日に公表済）。
- 前回調査（平成28年度）と比較して、平日・土日ともに、全ての職種において在校等時間が減少したものの、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。

【8月期】(小・中各400校、高等学校100校) 8月1日(月)～8月7日(日)、8月8日(月)～8月14日(日)
8月15日(月)～8月21日(日)、8月22日(月)～8月28日(日)

【10月期】(小・中各400校、高等学校100校) 10月3日(月)～10月9日(日)、又は10月17日(月)～10月23日(日)
又は10月24日(月)～10月30日(日)

【11月期】(小・中各400校、高等学校100校) 11月7日(月)～11月13日(日)、又は11月14日(月)～11月20日(日)
(予備週:11月28日(月)～12月4日(日))

教師の1日当たりの在校等時間（10・11月）

(時間:分)

平日	小学校			中学校			高等学校 (参考値)
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減	令和4年度
校長	10:37	10:23	-0:14	10:37	10:09	-0:28	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)
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減	令和4年度
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

※平成28年度調査と同様に、1分未満の時間は切り捨てて表示。

※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。

教員勤務実態調査（令和4年度）集計【確定値】 ～10・11月の業務内容別の在校等時間（1日当たり）～

- 平日については、主に、「授業（主担当）」、「朝の業務」、「学習指導の時間」（小学校）が増加し、「学校行事」、「成績処理」（小学校）、「学校経営」（小学校）、「学年・学級経営」（中学校）、「生徒指導（集団）」（中学校）の時間が減少している。
- 土日については、主に、「学校行事」、「部活動・クラブ活動」（中学校）の時間が減少している。

平日（教諭のみ）	小学校			中学校		
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減
朝の業務	0:35	0:41	+0:06	0:37	0:44	+0:07
授業（主担当）	4:06	4:13	+0:07	3:05	3:16	+0:11
授業（補助）	0:19	0:20	+0:01	0:21	0:23	+0:02
授業準備	1:17	1:16	-0:01	1:26	1:23	-0:03
学習指導	0:15	0:21	+0:06	0:09	0:13	+0:04
成績処理	0:33	0:25	-0:08	0:38	0:36	-0:02
生徒指導（集団）	1:00	0:59	-0:01	1:02	0:54	-0:08
うち、生徒指導（集団1）	—	0:56	—	—	0:49	—
うち、生徒指導（集団2）	—	0:02	—	—	0:05	—
生徒指導（個別）	0:05	0:04	-0:01	0:18	0:14	-0:04
部活動・クラブ活動	0:07	0:03	-0:04	0:41	0:37	-0:04
児童会・生徒会指導	0:03	0:02	-0:01	0:06	0:05	-0:01
学校行事	0:26	0:15	-0:11	0:27	0:15	-0:12
学年・学級経営	0:23	0:19	-0:04	0:37	0:27	-0:10
学校経営	0:22	0:17	-0:05	0:21	0:17	-0:04
職員会議・学年会などの会議	0:20	0:19	-0:01	0:19	0:18	-0:01
個別の打ち合わせ	0:04	0:05	+0:01	0:06	0:06	±0:00
事務（調査への回答）	0:01	0:04	+0:03	0:01	0:04	+0:03
事務（学納金関連）	0:01	0:01	±0:00	0:01	0:01	±0:00
事務（その他）	0:15	0:15	±0:00	0:17	0:17	±0:00
校内研修	0:13	0:09	-0:04	0:06	0:04	-0:02
保護者・PTA対応	0:07	0:06	-0:01	0:10	0:09	-0:01
地域対応	0:01	0:00	-0:01	0:01	0:00	-0:01
行政・関係団体対応	0:02	0:01	-0:01	0:01	0:01	±0:00
校務としての研修	0:13	0:08	-0:05	0:12	0:09	-0:03
会議	0:05	0:03	-0:02	0:07	0:05	-0:02
その他の校務	0:11	0:08	-0:03	0:10	0:09	-0:01

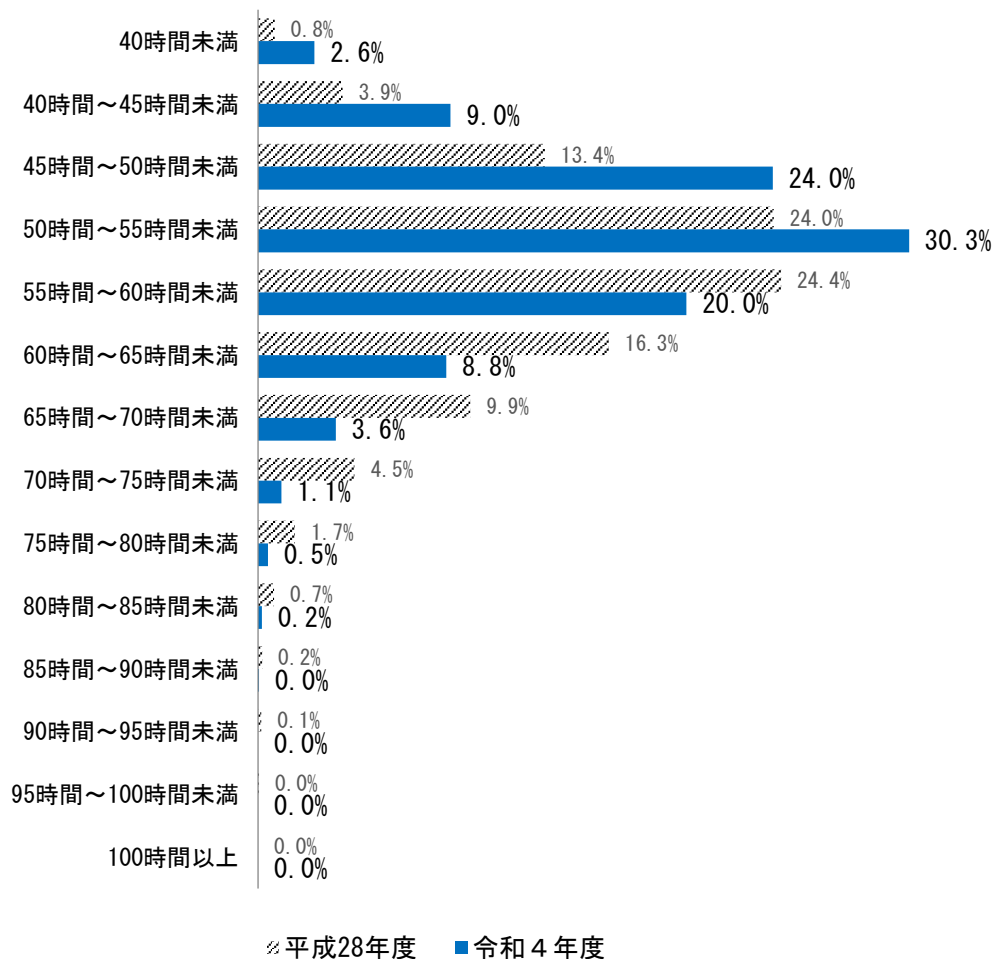
土日（教諭のみ）	小学校			中学校		
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減
朝の業務	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:00	-0:01
授業（主担当）	0:07	0:02	-0:05	0:03	0:01	-0:02
授業（補助）	0:01	0:00	-0:01	0:00	0:00	±0:00
授業準備	0:13	0:10	-0:03	0:13	0:11	-0:02
学習指導	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
成績処理	0:05	0:04	-0:01	0:13	0:12	-0:01
生徒指導（集団）	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:00	-0:01
うち、生徒指導（集団1）	—	0:00	—	—	0:00	—
うち、生徒指導（集団2）	—	0:00	—	—	0:00	—
生徒指導（個別）	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
部活動・クラブ活動	0:04	0:01	-0:03	2:09	1:29	-0:40
児童会・生徒会指導	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
学校行事	0:09	0:04	-0:05	0:11	0:03	-0:08
学年・学級経営	0:03	0:01	-0:02	0:04	0:02	-0:02
学校経営	0:03	0:02	-0:01	0:03	0:02	-0:01
職員会議・学年会などの会議	0:00	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	±0:00
事務（調査への回答）	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
事務（学納金関連）	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
事務（その他）	0:02	0:02	±0:00	0:02	0:03	+0:01
校内研修	0:01	0:00	-0:01	0:00	0:00	±0:00
保護者・PTA対応	0:03	0:00	-0:03	0:03	0:00	-0:03
地域対応	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:00	-0:01
行政・関係団体対応	0:00	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	0:00	-0:01
会議	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
その他の校務	0:01	0:00	-0:01	0:04	0:02	-0:02

※平成28年度調査と同様に、1分未満の時間は切り捨てて表示。
 ※平成28年度比で5分以上増減のあるものについて枠囲いをしている。
 ※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。
 ※平日の勤務時間外に「授業（主担当）」「授業（補助）」と回答のあったものは「その他校務」に含めている。

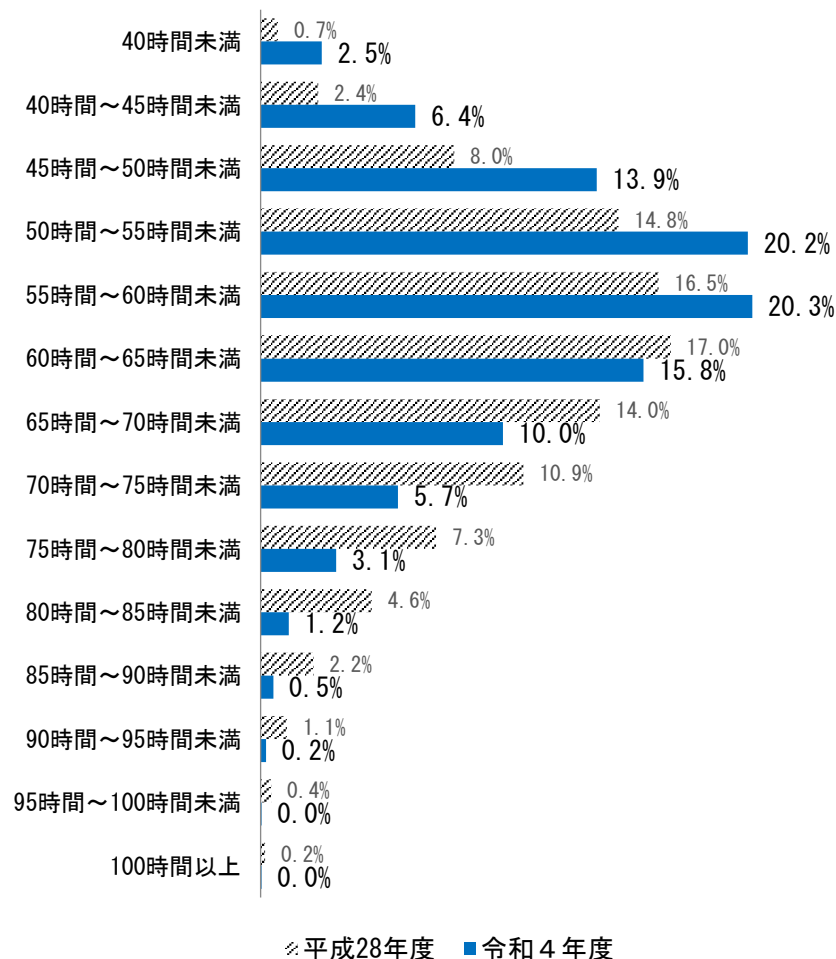
教員勤務実態調査（令和4年度）集計【確定値】 ～1週間の総在校等時間の分布（10・11月 教諭）～

○ 1週間当たりの「教諭」の総在校等時間について、令和4年度は、小学校は50～55時間未満、中学校は50～55時間未満、55～60時間未満の者が占める割合が高い。

小学校・教諭



中学校・教諭



※1週間当たりの正規の勤務時間は38時間45分。
 ※上記グラフは、在校等時間から本調査の回答時間を一律で差し引いている。
 ※「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。

教員勤務実態調査（令和4年度）集計【確定値】～長期休業中（8月）の勤務状況～

- 長期休業中(8月)の平日(20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。
- 長期休業中(8月)の勤務日に係る在校等時間は、10・11月と比べて短い。

教諭の夏季休業期間における勤務の状況（平日）

○ 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

※上記平日には、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。

職種別 夏季休業期間における教師の1日当たりの在校等時間

(時間：分)

平日(勤務日)			
	小学校	中学校	高等学校 (参考値)
校長	8:25	8:29	9:04
副校長・教頭	9:15	9:19	9:35
教諭	8:04	8:26	8:44

(時間：分)

土日			
	小学校	中学校	高等学校 (参考値)
校長	0:15	0:36	0:47
副校長・教頭	0:19	0:35	0:52
教諭	0:06	0:59	1:12

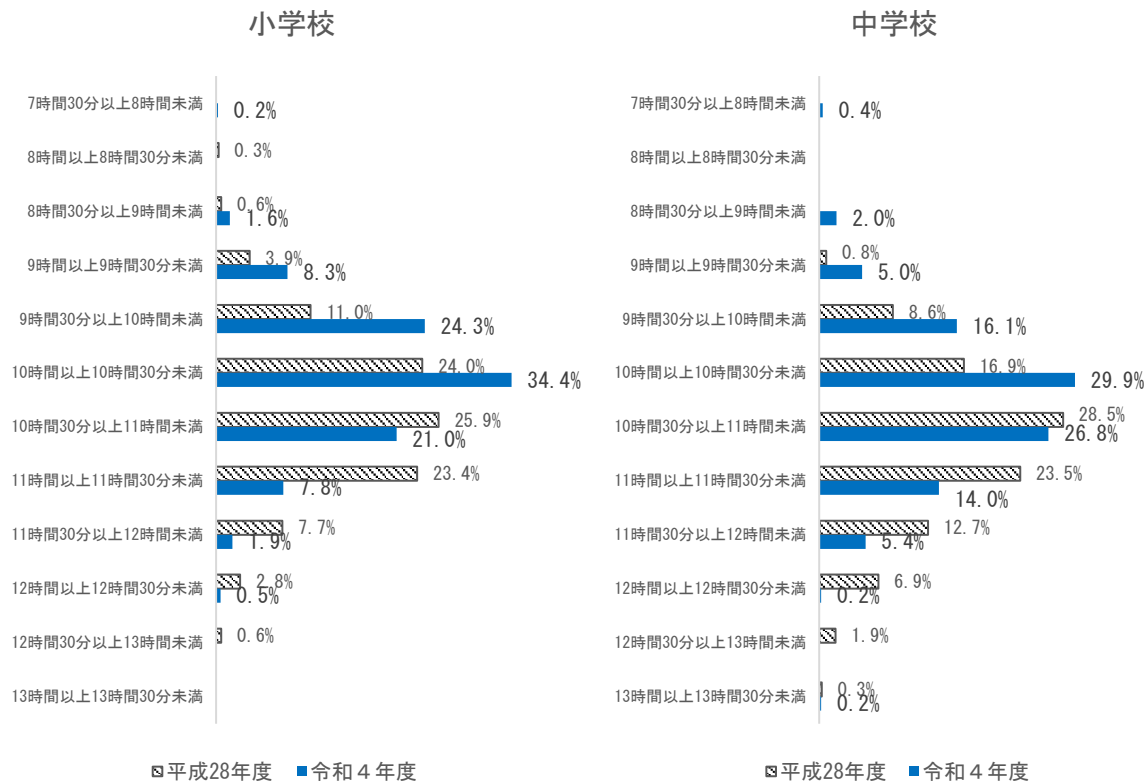
※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。
 ※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。

教員勤務実態調査（令和4年度）の分析結果

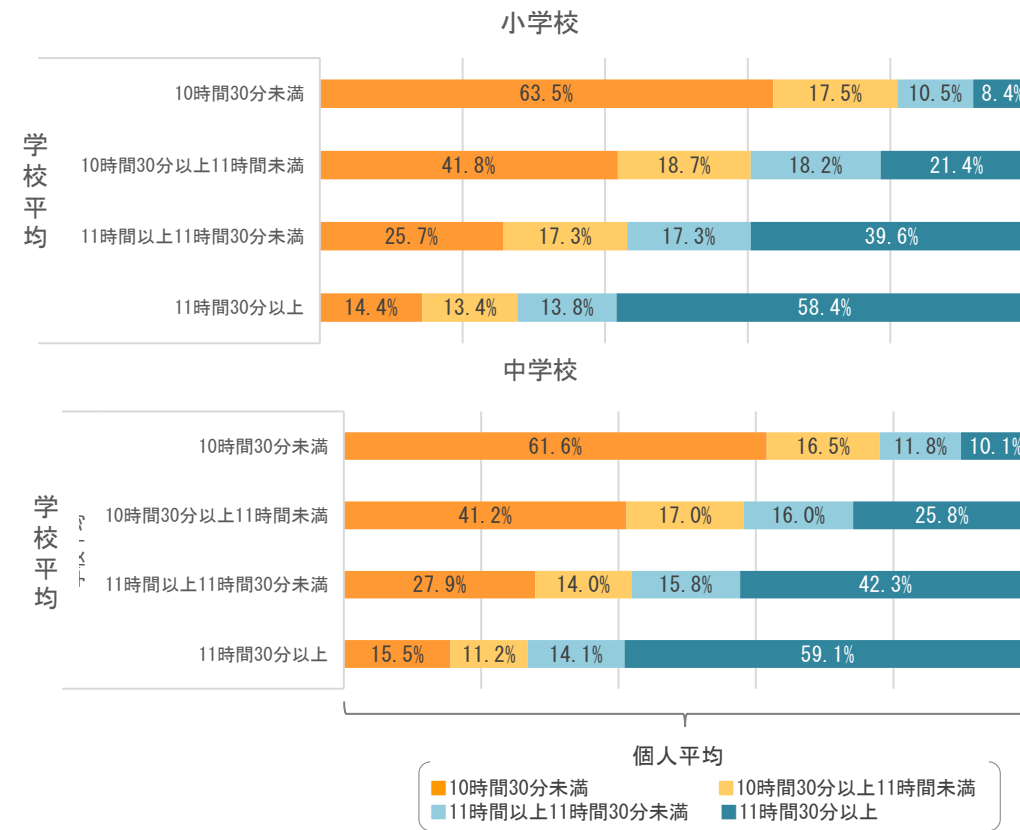
～在校等時間の学校間・学校内でのばらつき～

- 教諭の在校等時間に係る学校平均値の分布によると、前回調査時（平成28年度）と比べて**学校間でのばらつきが減少**。また、**在校等時間が長い学校（10時間30分以上の学校）も減少**。
- 在校等時間の学校平均値が長くなるほど、その学校内における**在校等時間の長い教諭の割合が高まるが**、**学校平均値が短い学校であっても、在校等時間の長い教諭が一定割合存在**。

① 1日当たり在校等時間の学校平均値の分布（平日・教諭）



② 1日当たり在校等時間の学校平均値別個人の在校等時間の分布（平日・教諭）



※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。
 ※10・11月の集計結果。

在校等時間の学校平均値が長い学校に対しての組織的アプローチ（人的・物的環境整備、管理職への指導・支援等）に加えて、在校等時間が長い教師への個別アプローチも必要。

教員勤務実態調査（令和4年度）の分析結果 ～在校等時間に影響を及ぼす要素～

○ 教諭の在校等時間(平日)を従属変数とする回帰分析を行ったところ、小中学校共に、「年齢が若い」「担任学級児童生徒数が多い」「担当授業コマ数が多い」「教務主任」「学年主任」「校務分掌数が多い」教諭の在校等時間が長い。

教諭の在校等時間を従属変数とする回帰分析（小・中学校、平日）

小学校・教諭・平日(持ち帰りはなし)

説明変数		令和4年度	
		係数	標準化係数
属性	Q1性別(男性1 女性2)	-4.17 **	-0.03
	Q2年齢	-0.81 ***	-0.13
	Q3-2正規任用ダミー	13.77 ***	0.05
	Q4-2現在在校勤務期間通算年	-0.36	-0.01
	Q5-2担任学級児童数(担任なしは0)	1.27 ***	0.23
	Q12一週間の担当授業コマ数	0.36 **	0.02
	土日勤務なし	2.40	0.01
家庭状況	Q15通勤時間(分)	-0.14 ***	-0.03
	Q16-1 6歳児未満子ども有	-31.63 ***	-0.16
	Q17-1.1自宅介護有	-1.57	0.00
	Q17-1.2自宅外介護有	0.49	0.00
主任	Q10.1教務主任	36.42 ***	0.12
	Q10.2生徒指導主事	8.39 *	0.03
	Q10.3進路指導主事	34.95	0.02
	Q10.4保健主事	10.75 **	0.03
	Q10.5研究主事	7.79 *	0.02
	Q10.7庶務主任	7.39	0.01
	Q10.8学年主任	9.85 ***	0.06
	Q10.9教科主任	6.05 ***	0.04
	校務分掌	Q11.1教務	-4.30
Q11.2生活・生徒指導(教育相談含む)		-7.71 ***	-0.04
Q11.3進路指導		0.04	0.00
Q11.4保健・環境		-4.37	-0.02
Q11.5研修・研究		-0.47	0.00
Q11.6庶務・会計		6.23 *	0.02
Q11.7特別支援教育コーディネーター		19.88 ***	0.07
Q11.8児童会・生徒会		1.06	0.00
Q11.9広報		0.99	0.00
Q11.10渉外・地域連携		11.36 ***	0.03
校務分掌数		3.41 **	0.04
(定数)	632.52 ***		
調整済み R2 乗	0.116		
N数	7,877		

***は1%水準で有意、**は5%水準で有意、*は10%水準で有意

※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。

※10・11月の集計結果。

中学校・教諭・平日(持ち帰りはなし)

説明変数		令和4年度	
		係数	標準化係数
属性	Q1性別(男性1 女性2)	-4.00 **	-0.02
	Q2年齢	-1.19 ***	-0.16
	Q3-2正規任用ダミー	11.83 ***	0.04
	Q4-2現在在校勤務期間通算年	-0.18	-0.01
	Q6-2担任学級生徒数(担任なしは0)	0.88 ***	0.17
	Q8-2担当部活週平均活動日数(顧問なしは0)	6.65 ***	0.13
	Q12一週間の担当授業コマ数	1.26 ***	0.06
	土日勤務なし	-2.55	-0.01
	家庭状況	Q15通勤時間(分)	-0.17 ***
Q16-1 6歳児未満子ども有		-32.05 ***	-0.14
Q17-1.1自宅介護有		-1.76	0.00
Q17-1.2自宅外介護有		4.02	0.02
主任	Q10.1教務主任	34.42 ***	0.10
	Q10.2生徒指導主事	0.05	0.00
	Q10.3進路指導主事	18.62 ***	0.05
	Q10.4保健主事	-2.76	0.00
	Q10.5研究主事	-1.22	0.00
	Q10.7庶務主任	4.70	0.00
	Q10.8学年主任	20.58 ***	0.09
	Q10.9教科主任	1.88	0.01
	校務分掌	Q11.1教務	-5.33
Q11.2生活・生徒指導(教育相談含む)		-1.57	-0.01
Q11.3進路指導		0.20	0.00
Q11.4保健・環境		-11.38 ***	-0.04
Q11.5研修・研究		0.25	0.00
Q11.6庶務・会計		0.85	0.00
Q11.7特別支援教育コーディネーター		-7.18 *	-0.02
Q11.8児童会・生徒会		2.57	0.01
Q11.9広報		-4.91	-0.01
Q11.10渉外・地域連携		-0.08	0.00
校務分掌数		5.89 ***	0.07
(定数)	639.80 ***		
調整済み R2 乗	0.126		
N数	8,089		

***は1%水準で有意、**は5%水準で有意、*は10%水準で有意

個々の教師の在校等時間縮減のためには、小中学校共に、若手教師への支援、学級規模の縮小、持ちコマ数の軽減、教務主任、学年主任、学級担任である教師の業務量の削減、受け持つ校務分掌数の軽減、などが効果的。

教員勤務実態調査（令和4年度）の分析結果 ～在校等時間に影響を及ぼす要素～

- 所属する学校においてPDCA等の働き方改革に関する取組が行われているほど、教諭の時間管理意識が高い。
- また、管理職がリーダーシップを発揮し働き方改革を進めていると認識している教諭ほど、時間管理意識が高い。
- 時間管理意識が高い教諭ほど、在校等時間が短い。

①PDCA等の学校の働き方改革に関する取組別 教諭の時間管理意識

所属する学校におけるPDCA等の働き方改革に関する取組状況		時間管理意識が高まったか（※3）					
		小学校教諭			中学校教諭		
		平均点	差	有意性（※4）	平均点	差	有意性
学校の重点目標や経営方針に、教職員の働き方に関する視点を取り入れている	実施	1.64	0.13	***	1.49	0.07	**
	未実施	1.51			1.42		
業務改善や教師等の働き方に関する項目を学校評価に位置付けている	実施	1.67	0.14	***	1.51	0.08	**
	未実施	1.53			1.43		
勤務時間数等の定量的な目標を設定している	実施	1.67	0.16	***	1.53	0.13	***
	未実施	1.51			1.40		
定性的な目標を設定している	実施	1.66	0.07	*	1.59	0.15	***
	未実施	1.59			1.44		
学校における業務改善の取組の促進にかかる定量的なフォローアップを実施し、業務改善のPDCAサイクルを構築している（自己点検1年に2回以上）	実施	1.68	0.13	***	1.54	0.12	***
	未実施	1.55			1.42		
学校の業務改善状況を公表している	実施	1.68	0.09	*	1.58	0.12	**
	未実施	1.59			1.46		
学校の在校等時間等について公表している	実施	1.69	0.10	**	1.59	0.14	***
	未実施	1.59			1.45		
保護者や地域・社会に対して、働き方改革への理解や協力を求める取組を実施している（※1）	実施	1.63	0.09	***	1.49	0.07	**
	未実施	1.54			1.42		

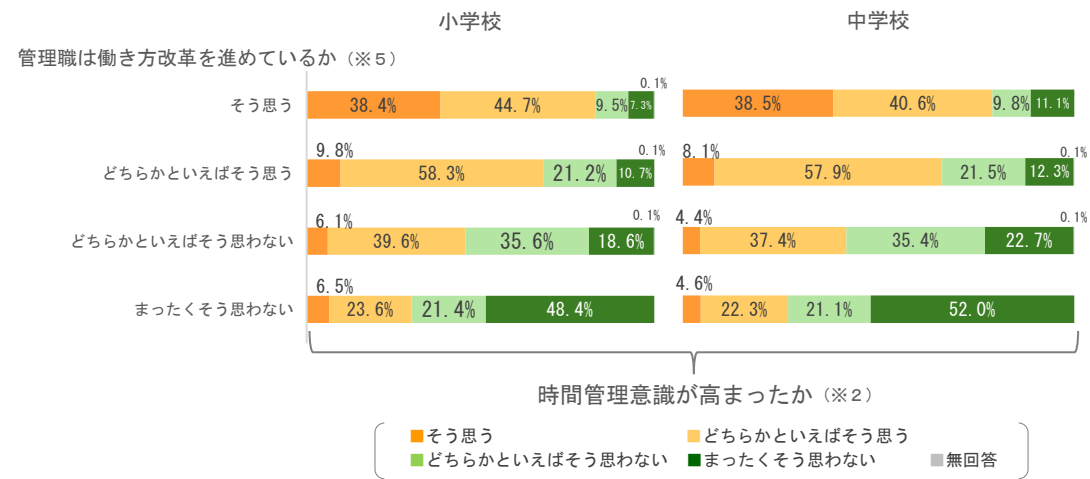
※2 10・11月の集計結果。

※3 「時間管理意識が高まったか」は、「労働安全衛生法等に基づき、ICT等の客観的な方法によって労働時間を把握することが求められています。また、働き方改革に向けて、令和元年に給特法の一部改正が行われ、在校等時間の上限などを定める指針が策定されました。これを踏まえたあなたの学校における勤務時間の管理方法により、出勤時間と退勤時間を意識するなど、あなたの時間管理意識が高まりましたか」との設問に対する次の4件法に基づく回答状況（「そう思う」：3点、「どちらかといえばそう思う」：2点、「どちらかといえばそう思わない」：1点、「まったくそう思わない」：0点）

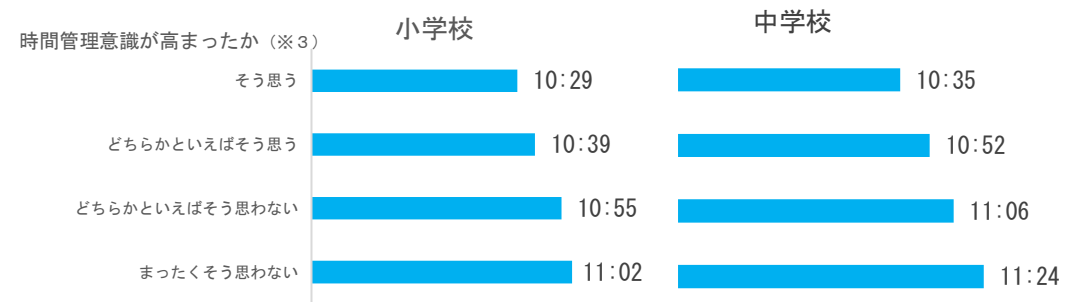
※4 ***：1%未満 **：5%未満 *：10%未満で有意

※5 「管理職は働き方改革を進めているか」は、「あなたの学校の管理職は、自らの権限と責任においてリーダーシップを発揮し、一部の教職員に業務が偏ることのないように校内の業務分担を見直すことや、業務を削減するなど、働き方改革を進め教員の勤務環境を整えていると思いますか。」との設問への回答状況。

②管理職の働き方改革推進状況別 教諭の時間管理意識



③時間管理意識別 教諭の1日当たり在校等時間（平日）



管理職のリーダーシップの下、PDCA等の学校における働き方改革に関する取組の推進を通じて、仕事の優先順位付けや効率化など教師の時間管理意識の向上を図っていくことも効果的。

教員勤務実態調査（令和4年度）の分析結果

～在校等時間に影響を及ぼす業務～

- 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。

週当たり在校等時間別 教諭の業務内容別 在校等時間(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	0:02	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)	0:00	0:14	0:05	0:18	0:08
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

※「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粹困いしている。

※10・11月の集計結果。

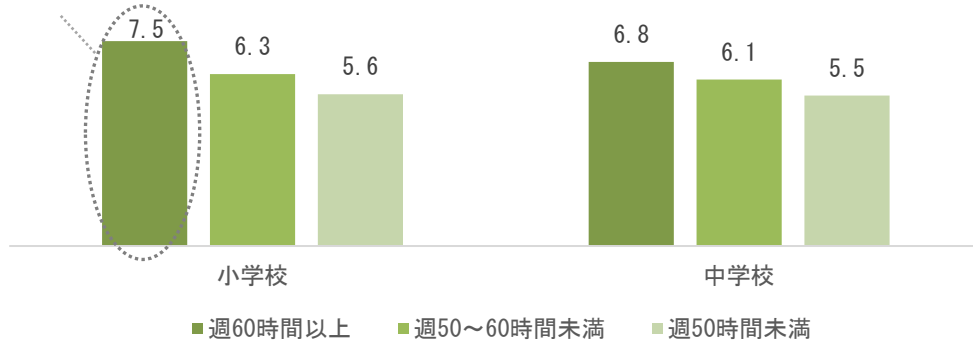
教員勤務実態調査（令和4年度）の分析結果

～メンタルヘルス～

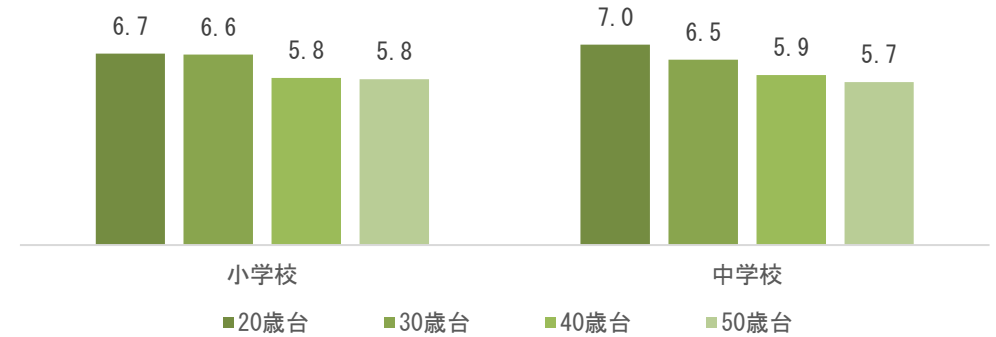
○ 「**在校等時間が長い**」「**年齢が若い**」「**担任する学級に長期欠席者（不登校）が在籍している**」教諭ほど、**相対的に心理的ストレスの状況が悪い**。一方で、**管理職がリーダーシップを発揮し働き方改革を進めており、かつ自身の時間管理意識が高まった**と考える教諭は**相対的に心理的ストレスの状況が良い**。

① 週当たり在校等時間別 教諭の心理的ストレスの状況

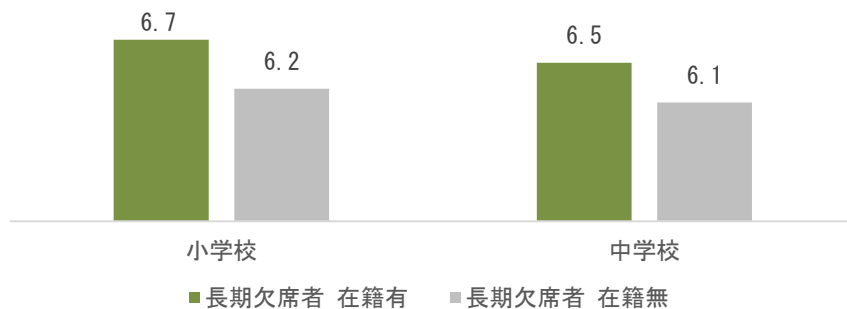
ストレス値（0～24点）（※3）



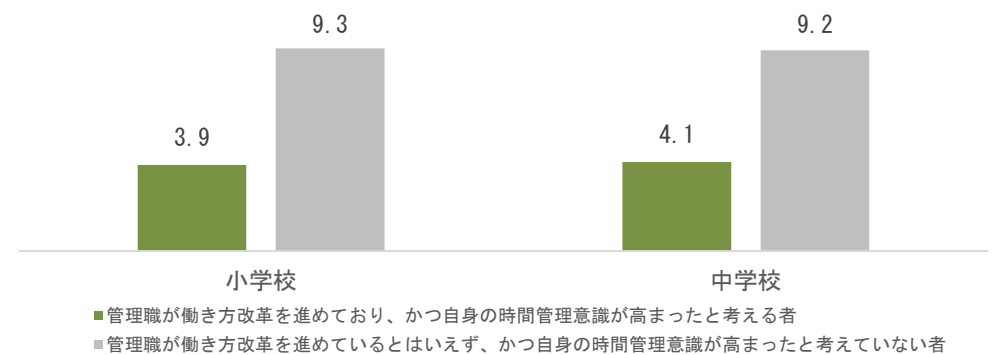
② 年齢別 教諭の心理的ストレスの状況



③ 長期欠席者（不登校）の在籍有無別 教諭の心理的ストレスの状況（学級担任（単式））（※4）



④ 管理職の働き方改革推進と時間管理意識の高まり別 教諭の心理的ストレスの状況（※5）



※1 「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。

※2 10・11月の集計結果。

※3 「ストレス値」とは、抑うつ傾向などの心理的ストレスを評価する6つの設問への回答の合計の平均値（0～24点）。点数が高くなるほど高ストレス状態。

※4 ③は、学級担任（単式）である教諭が担任する学級に長期欠席者（不登校）の児童生徒が1人でも在籍している場合には「在籍有」、そうではない場合は「在籍無」として集計。

※5 ④は、「あなたの学校の管理職は、自らの権限と責任においてリーダーシップを発揮し、一部の教職員に業務が偏ることのないように校内の業務分担を見直すことや、業務を削減するなど、働き方改革を進め教員の勤務環境を整えていると思いますか。」との設問に対する次の4件法に基づく回答状況（「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらかといえばそう思わない」、「まったくそう思わない」）と、「労働安全衛生法等に基づき、ICT等の客観的な方法によって労働時間を把握することが求められています。また、働き方改革に向けて、令和元年に給付法の一部改正が行われ、在校等時間の上限などを定める指針が策定されました。これを踏まえたあなたの学校における勤務時間の管理方法により、出勤時間と退勤時間を意識するなど、あなたの時間管理意識が高まりましたか」との設問に対する次の4件法に基づく回答状況（「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらかといえばそう思わない」、「まったくそう思わない」）を用いて集計。「管理職が働き方改革を進めており、かつ自身の時間管理意識が高まったと考える者」は、上記の両設問に対して「そう思う」と回答した者の集計値であり、「管理職が働き方改革を進めているとはいえず、かつ自身の時間管理意識が高まったとは考えない者」は、上記の両設問に対して「まったくそう思わない」と回答した者の集計値である。

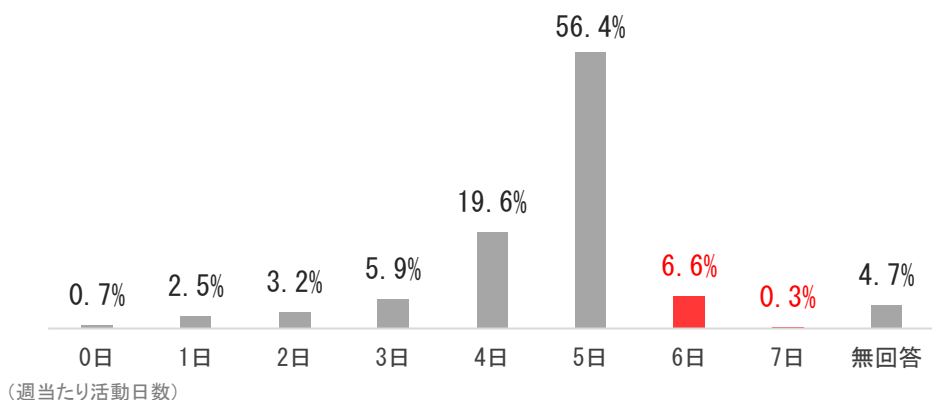
心理的ストレスの状況の改善に向けて、若手教師への支援、多様な児童生徒への対応等の負担軽減、管理職のリーダーシップ及び教師自身の時間管理意識の向上を図っていくことも効果的。

教員勤務実態調査（令和4年度）の分析結果

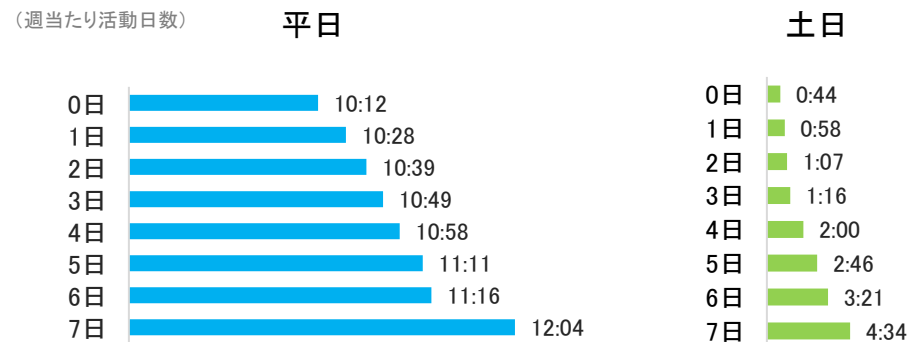
～部活動顧問（中学校）の勤務実態～

- 担当する部活動の活動日数が週6日以上（部活動ガイドラインの基準超え）である教諭の割合は6.9%。
- 担当する部活動の活動日数が多いほど、在校等時間が長い。
- 平日について、部活動従事時間が長くなるほど、教科等指導や生徒指導に従事する時間が短い。
- 土日について、部活動指導員を活用した場合は、活用しない場合と比べ、部活動・クラブ活動に係る在校等時間や1日の在校等時間が短い。

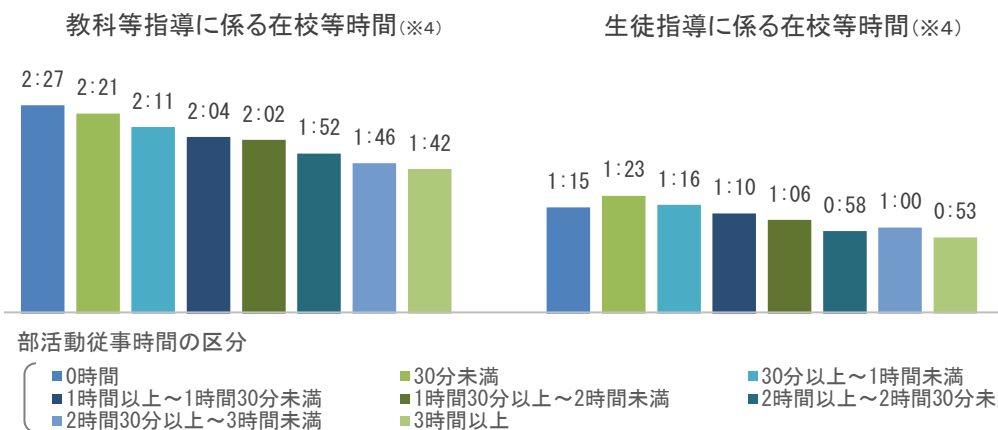
①週当たり活動日数



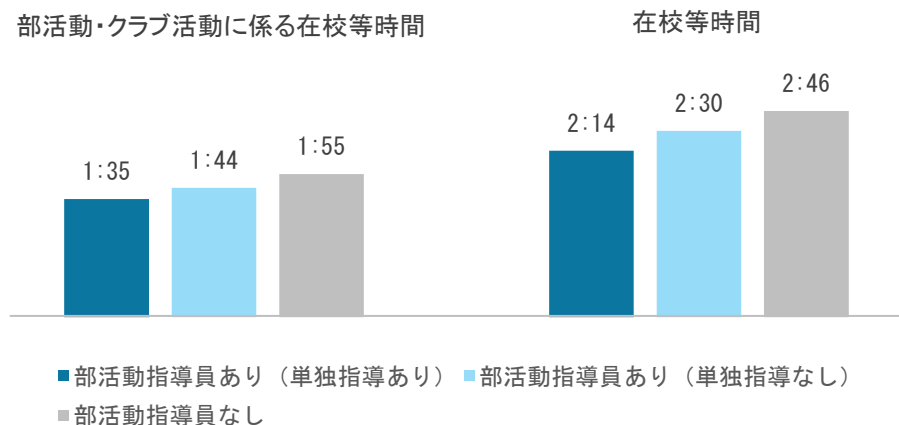
②週当たり活動日数別 教諭の1日当たり在校等時間



③部活動従事時間別 教諭の1日当たり教科等指導・生徒指導従事時間（平日）



④部活動指導員の活用状況別 教諭の1日当たり在校等時間（土日）



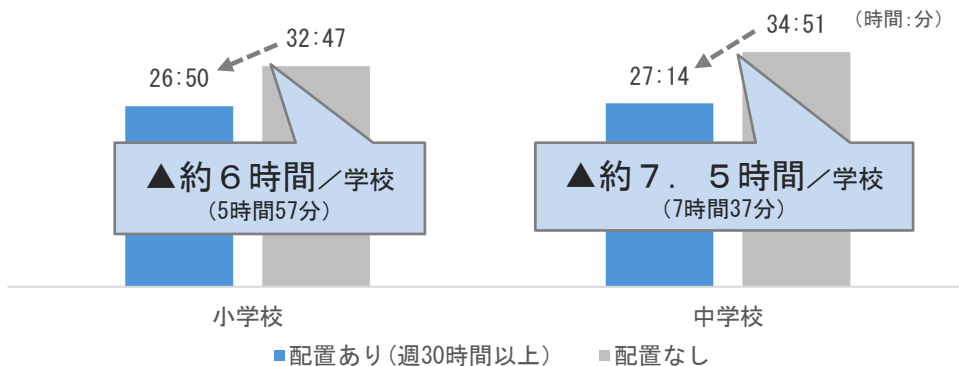
※1 「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。
 ※2 10・11月の集計結果。
 ※3 ①、②は部活動顧問の集計結果であり、③、④は運動部顧問の集計結果である。
 ※4 「教科等指導」とは、「授業準備」「学習指導」「成績処理」を指す。「生徒指導」とは、「生徒指導（集団1）」「生徒指導（集団2）」「生徒指導（個別）」「児童会・生徒会指導」を指す。

教員勤務実態調査（令和4年度）の分析結果

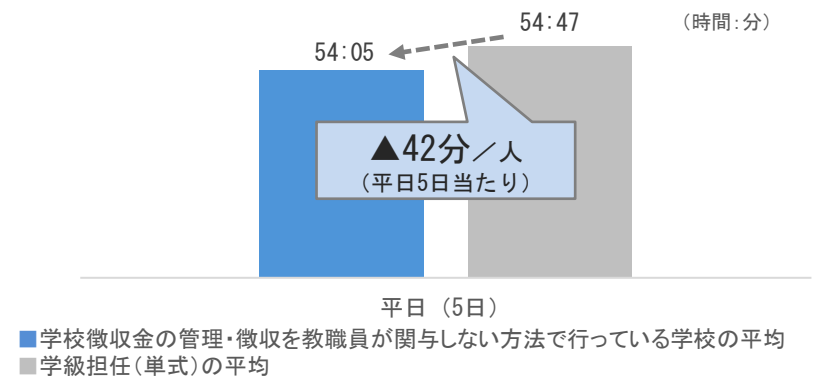
～その他分析結果～

- 教員業務支援員が配置されている学校は、配置されていない学校に比べて、学校全体の1日当たりの「事務その他」等に從事する時間が小学校で約6時間、中学校で約7.5時間短い。
- 長期欠席者が1名以上いる学級の担任のうち、スクールカウンセラーが配置されている学校の教諭は、配置されていない学校の教諭よりも、心理的ストレスの状況が良い。
- 学校徴収金の徴収・管理を教職員が関与しない方法で行っている学校に所属する教諭(学級担任(単式))の在校等時間は、教諭(学級担任(単式))の平均と比べて、平日5日当たり42分短い。

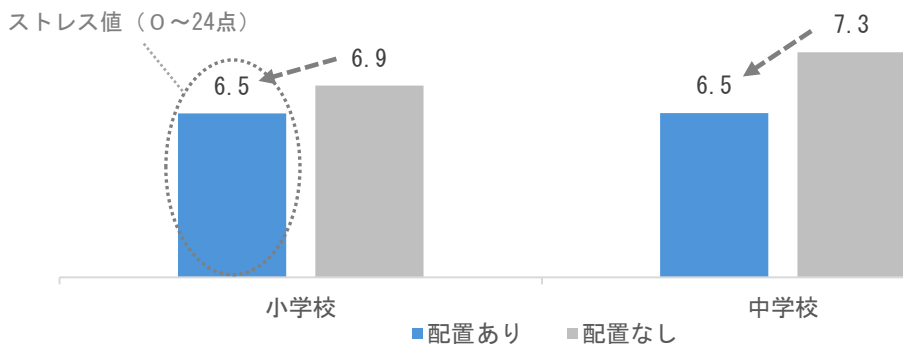
①教員業務支援員の配置状況別 1校・1日当たりの「事務その他」及び「学校経営」に從事する総時間(※1)



③学校徴収金の徴収・管理の方法別 教諭(学級担任(単式))の在校等時間(※4)



②スクールカウンセラーの配置状況別 教諭の心理的ストレスの状況(※2・4)



(参考)学校給食費の公会計化等の実施状況(令和4年5月1日現在)(※3)

実施・検討状況	回答数
実施している	519(34.8%)
準備・検討している	454(30.4%)
計	973(65.2%)
実施を予定していない	520(34.8%)

※1 ①の学校全体の総時間は、以下の業務時間に係る教師1人当たりの差分に本調査における1学校当たりの平均教員数(小学校24人、中学校27人)を乗じて算出。
 ・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
 ・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

※2 ②の「ストレス値」とは、抑うつなどの心理的ストレスを評価する6つの設問への回答の合計の平均値(0~24点)。点数が高くなるほど高ストレス状態。

※3 ③の参考「学校給食費の公会計化等の実施状況」は「学校給食費に係る公会計化等の推進状況調査」(令和4年5月1日現在)の結果より。なお、学校給食費を徴収していないものは集計から除いている。

※4 ②・③については、令和4年度教員勤務実態調査(確定値)の教諭(指導教諭及び主幹教諭)に係る集計値である。このうち、③については小学校の学級担任(単式)に係る集計値であり、週の在校等時間を被説明変数としたマルチレベル分析においても同様の傾向が確認された。

※5 10・11月の集計結果

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。

週当たり時間区分別 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(確定値)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(確定値)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）

- 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(確定値)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。

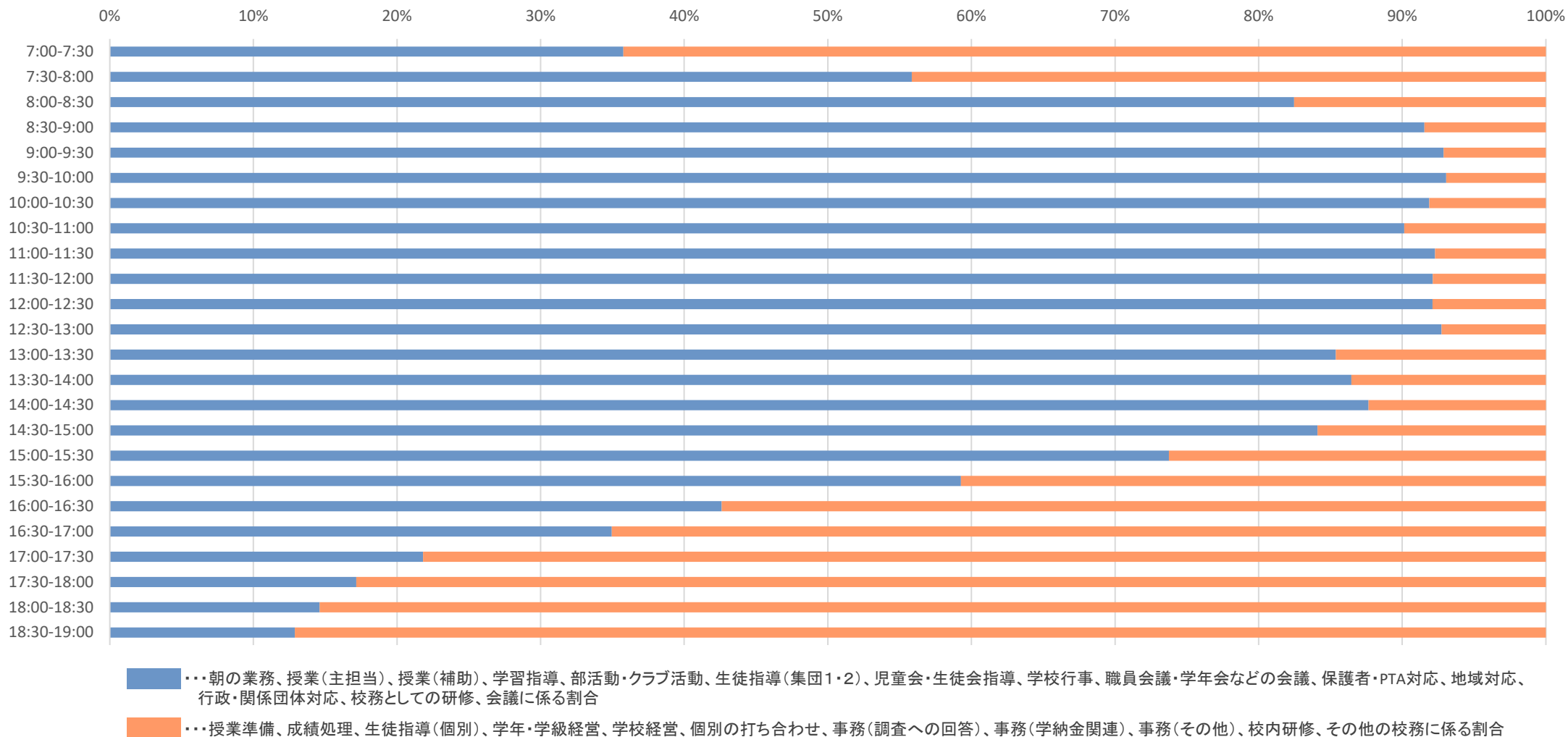
※「土日」には、土曜日、日曜日のいずれかが勤務日に該当している者を含む。

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）

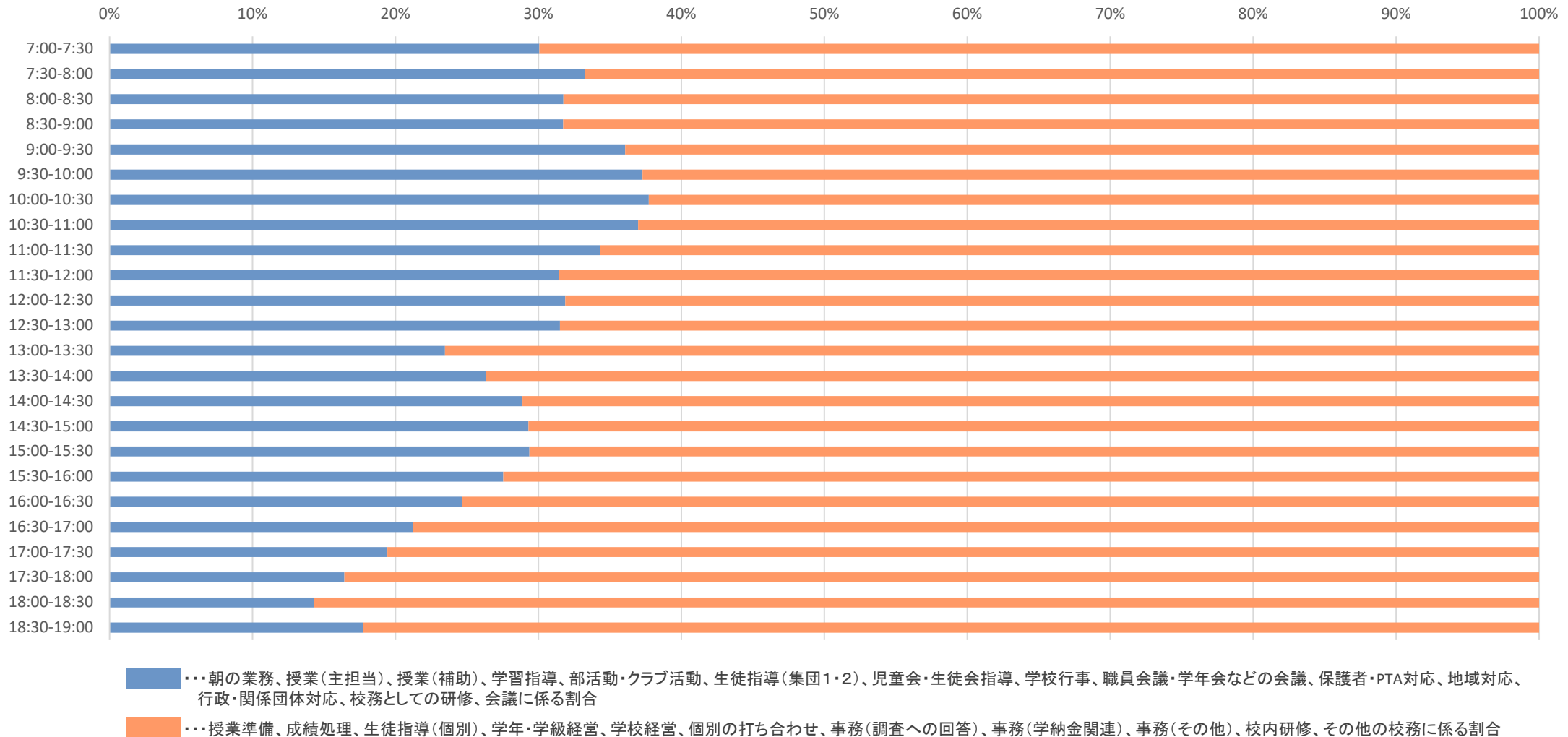


※令和4年度教員勤務実態調査(確定値)の教諭(主幹教諭及び指導教諭含む)の集計結果。

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）

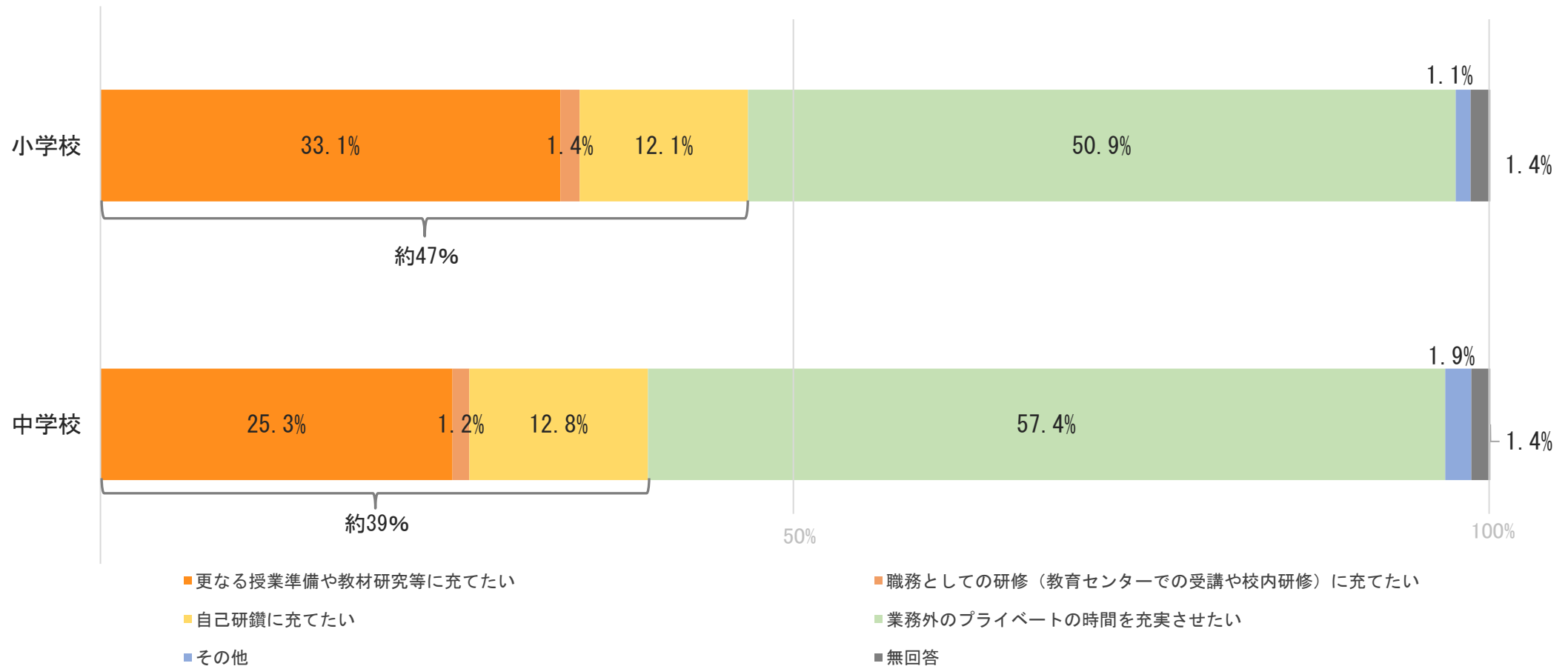


※令和4年度教員勤務実態調査(確定値)の教諭(主幹教諭及び指導教諭含む)の集計結果。

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。



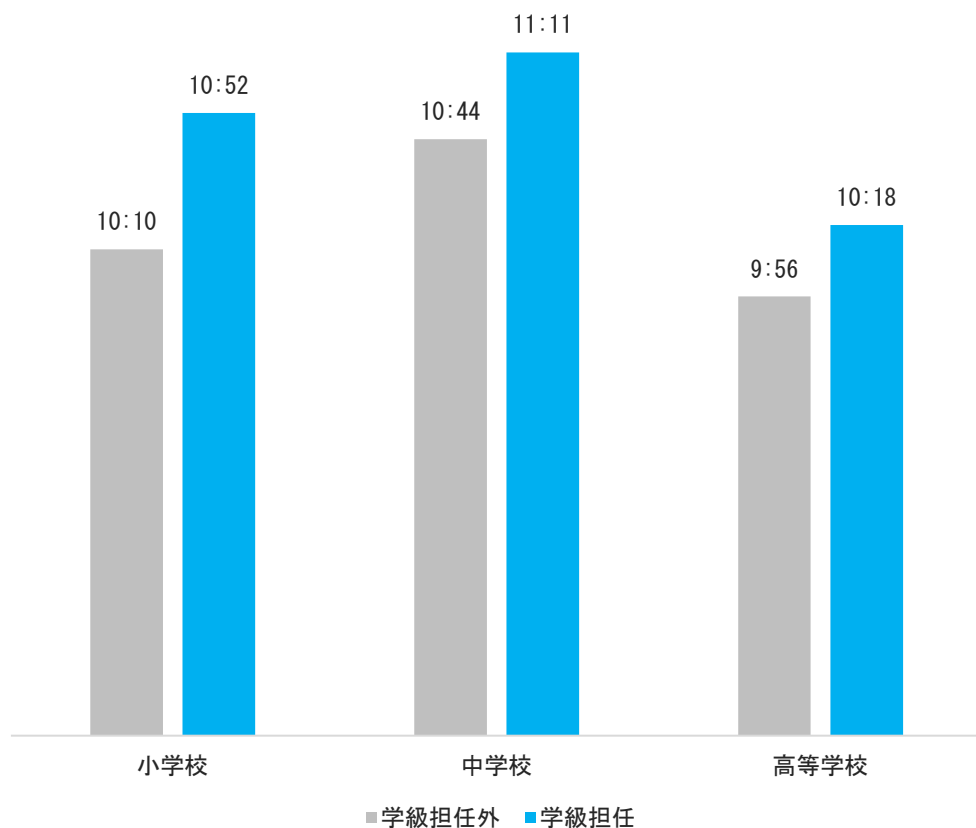
※上記は、令和4年度教員勤務実態調査（確定値）の教諭（主幹教諭及び指導教諭含む）の平均値。

学級担任等の担当別 在校等時間

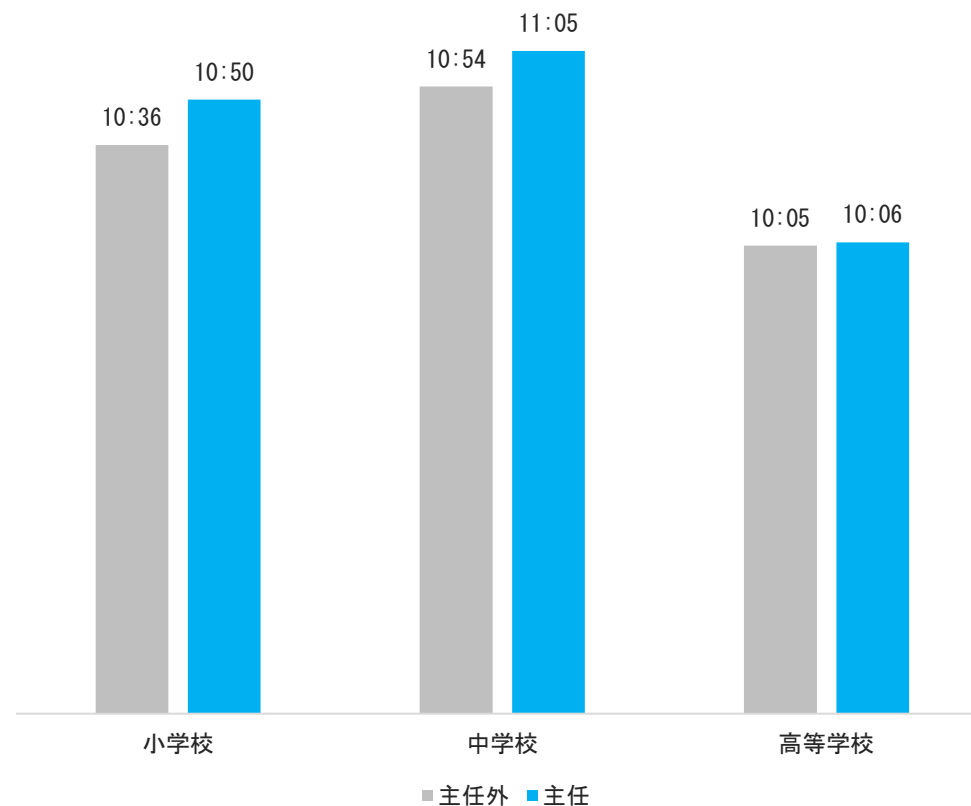
○ 教諭について、

- ・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（確定値）の教諭（主幹教諭及び指導教諭含む）の集計結果。

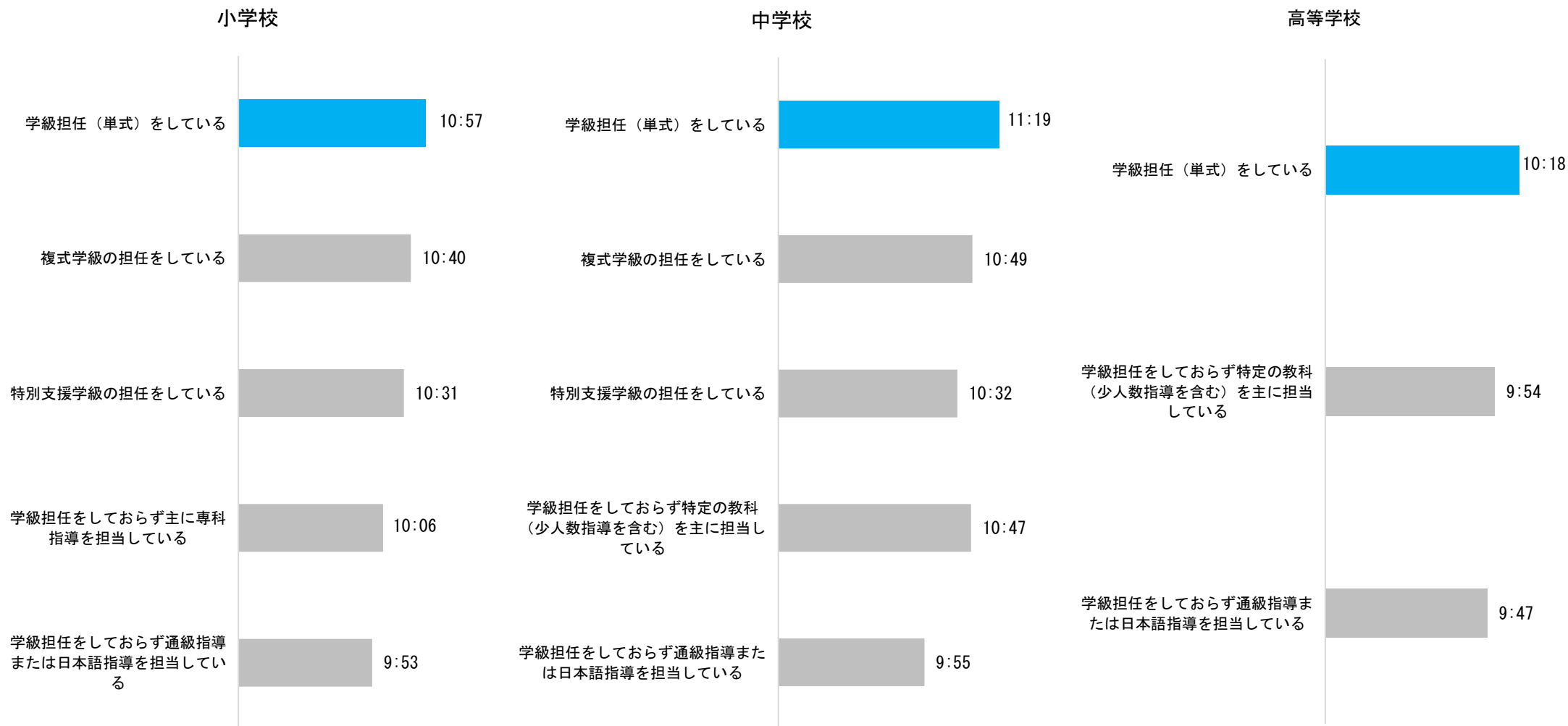
※「学級担任」は、「学級担任（単式）」、「学級担任（複式）」、「特別支援学級」のいずれかを担当している者の平均値であり、「学級担任外」はそれ以外の者の平均値である。

※「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(確定値)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

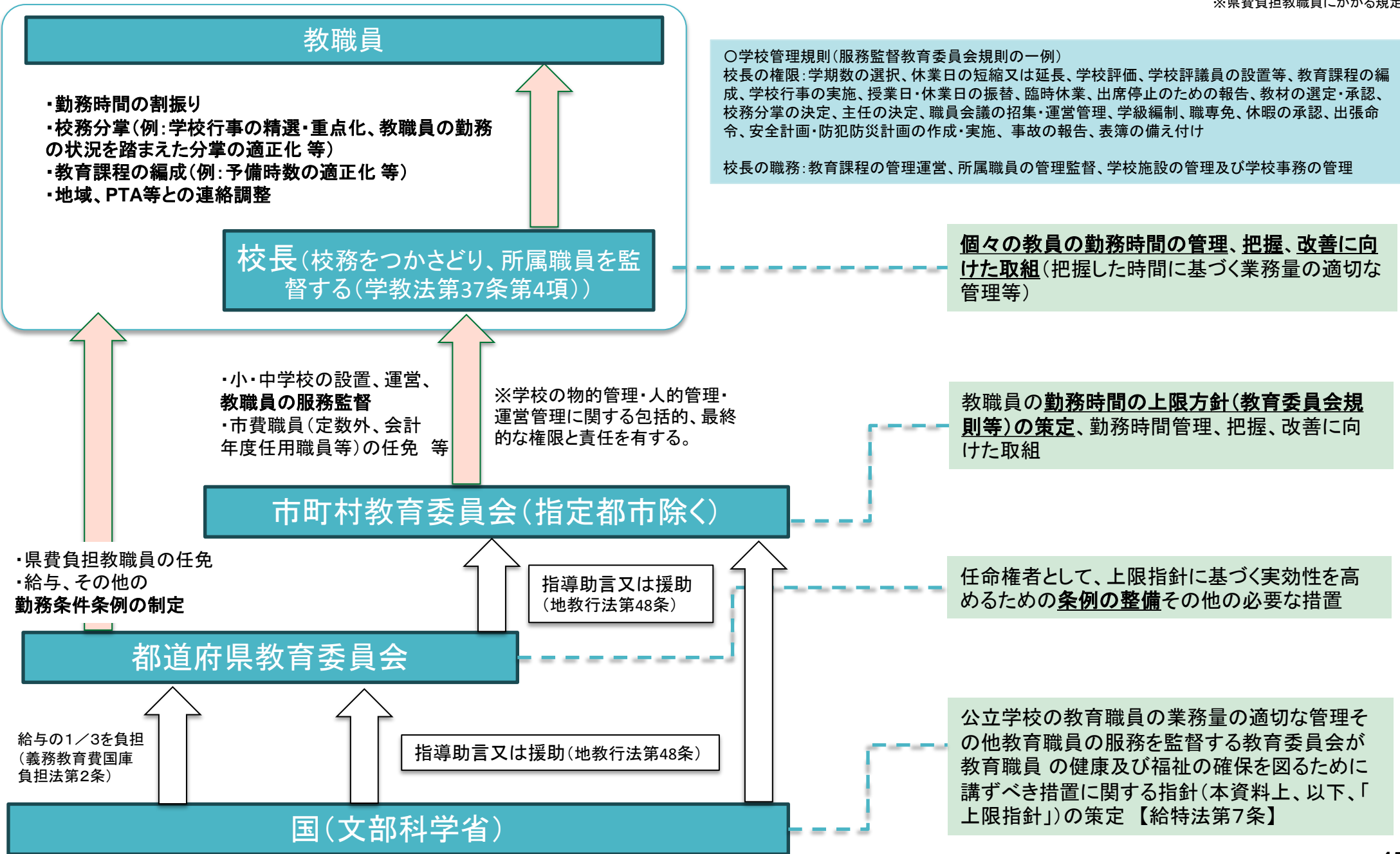
等

Ⅱ. 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の権能

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、都道府県の条例で定めるところとされている**。その上で、勤務時間の割振りをはじめとする**教職員の服務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



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、寄宿舎指導員

※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。

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【第2章第2節抜粋】

第2章 服務監督教育委員会が講ずべき措置等

第2節 服務監督教育委員会が講ずべき措置

服務監督教育委員会は以下の措置を講ずべきものとする。

- (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(以下「上限方針」という。)を教育委員会規則等において定めること。
- (2) 労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)等において、タイムカードによる記録、電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法による勤務時間の把握が事業者の義務として明確化されたことを踏まえ、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すること。また、校外において職務に従事している時間についても、できる限り客観的な方法により計測すること。また、当該計測の結果は公務災害が生じた場合等において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こと。
- (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こと。
- (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こと。
 - イ 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。
 - ロ 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。
 - ハ 教育職員の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
 - ニ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
 - ホ 心身の健康問題についての相談窓口を設置すること。
 - ヘ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は教育職員に産業医等による保健指導を受けさせること。
- (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。
- (6) 上限方針を定めるに当たっては、人事委員会(人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長。以下同じ。)と当該上限方針について認識を共有し、専門的な助言を求めるなど連携を図ること。また、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉を図るために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こと。
- (7) 上限方針の内容について、保護者及び地域住民その他の関係者の理解が得られるよう、それらの者に対して広く上限方針の周知を図ること。

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

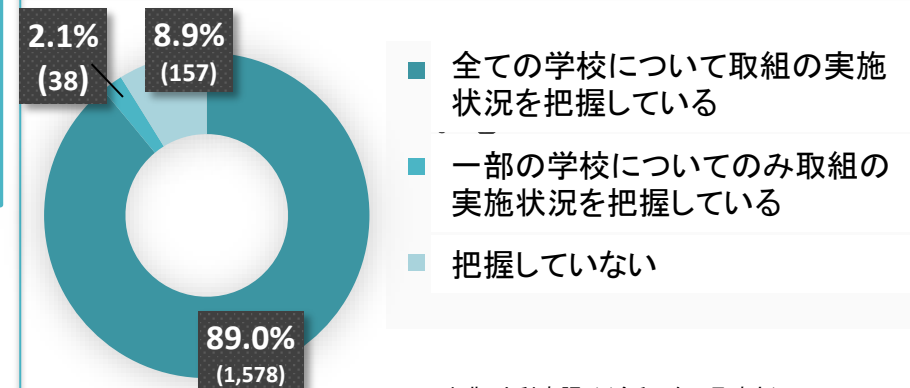
第2節 サービス監督教育委員会が講ずべき措置

(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。

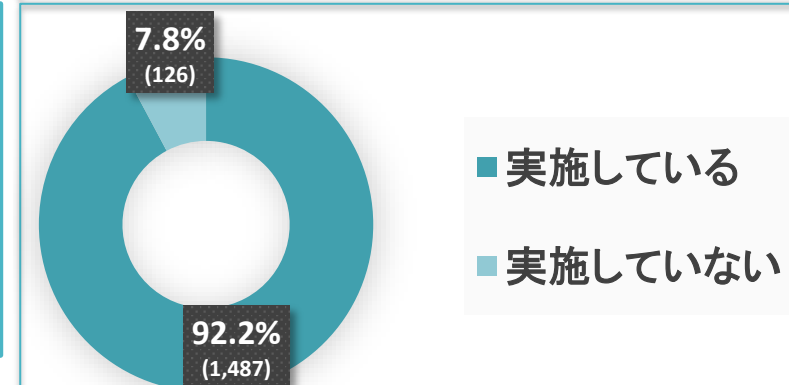
問 指針を踏まえた各学校における取組の実施状況について、ヒアリングや調査、報告等により、所属の全ての学校における取組の実施状況を把握していますか。【対象：サービス監督教育委員会】



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】



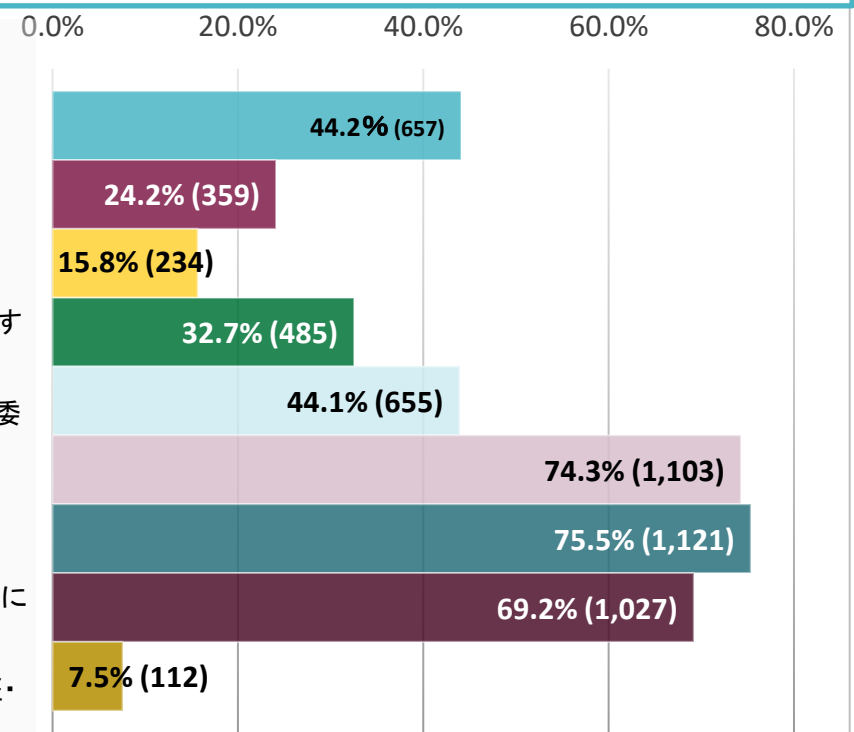
出典：文科省調べ(令和5年8月時点)

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】

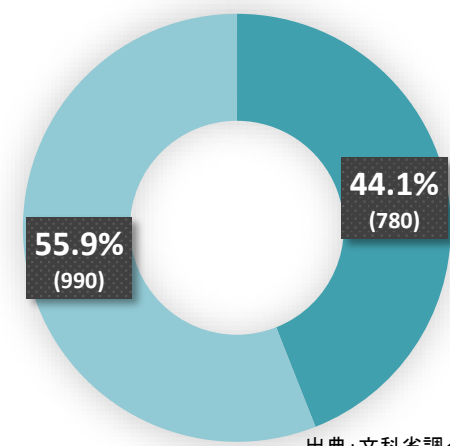
- 所管する学校における働き方改革や業務改善に関する計画を策定している。
- (①の計画策定の上で、)当該計画を公表している。
- (①の計画策定の上で、)当該計画に基づく取組状況を公表している。
- 地方教育振興基本計画等、他の計画において、所管する学校における働き方改革や業務改善に関する内容を含めている。
- 「学校・教師が担う業務に係る3分類」を踏まえ、学校以外が担うべき業務の分担・見直しに関し教育委員会が調整を行うなどして、学校の負担軽減の取組を進めている。
- 教育委員会から学校への調査・照会等の精選などを行い、学校の負担軽減の取組を進めている。
- 所管するすべての学校の在校等時間等の状況について、教育委員会内で適時(例:毎月など)・適切に情報共有を行った上で、在校等時間の長時間化を防ぐための取組を組織的に検討・実施している。
- 所管する学校ごとの在校等時間等の状況を踏まえ、校長等管理職等に対し、当該学校における検証・見直し・改善に関し個別具体的な指示等をしている。
- その他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:1487教育委員会等、回答:1485教育委員会等(99.9%)

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

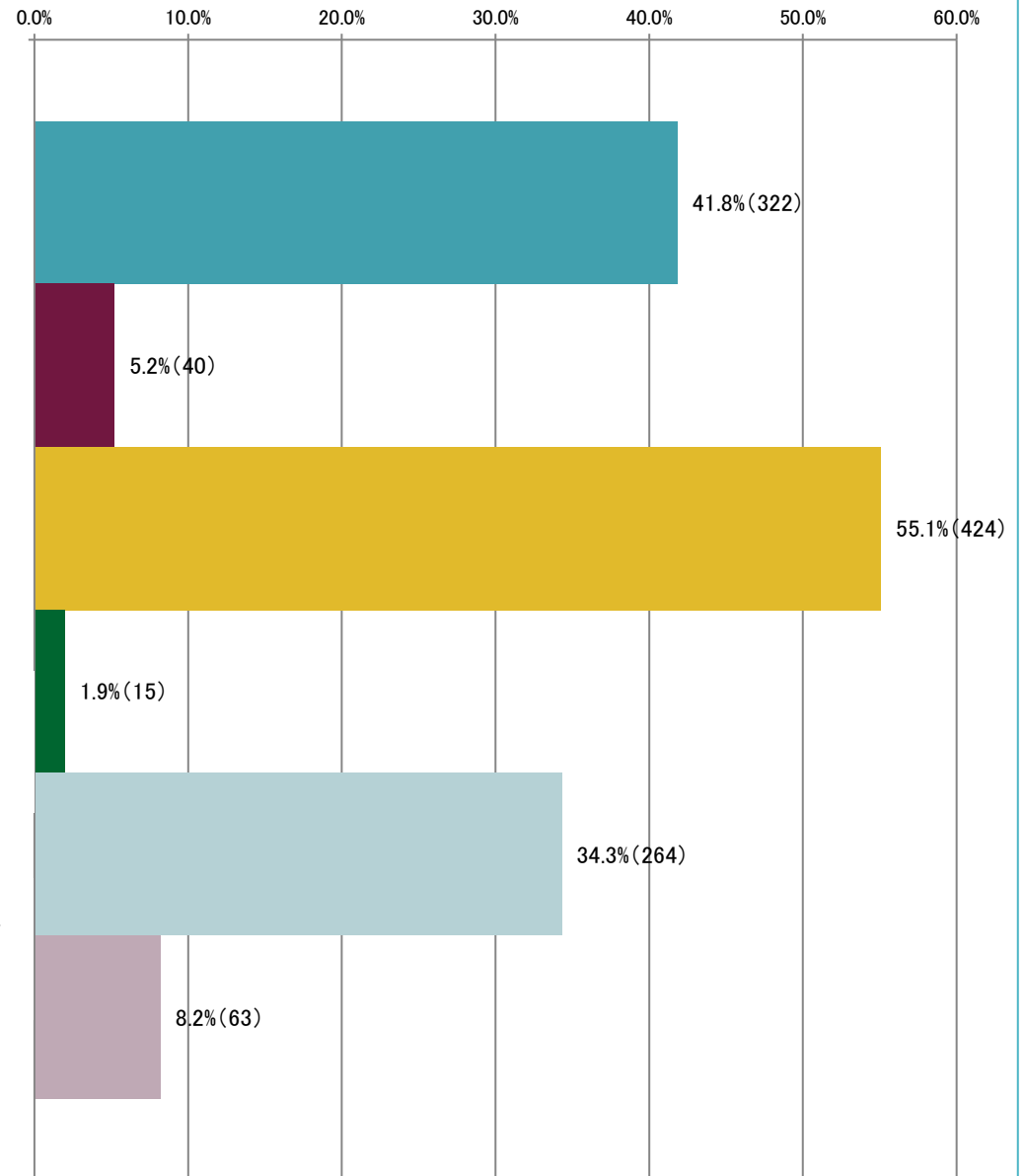


出典:文科省調べ(令和5年8月時点)
回答対象:1803教育委員会等、回答:1770教育委員会等(98.2%)

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:サービス監督教育委員会】

- 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。

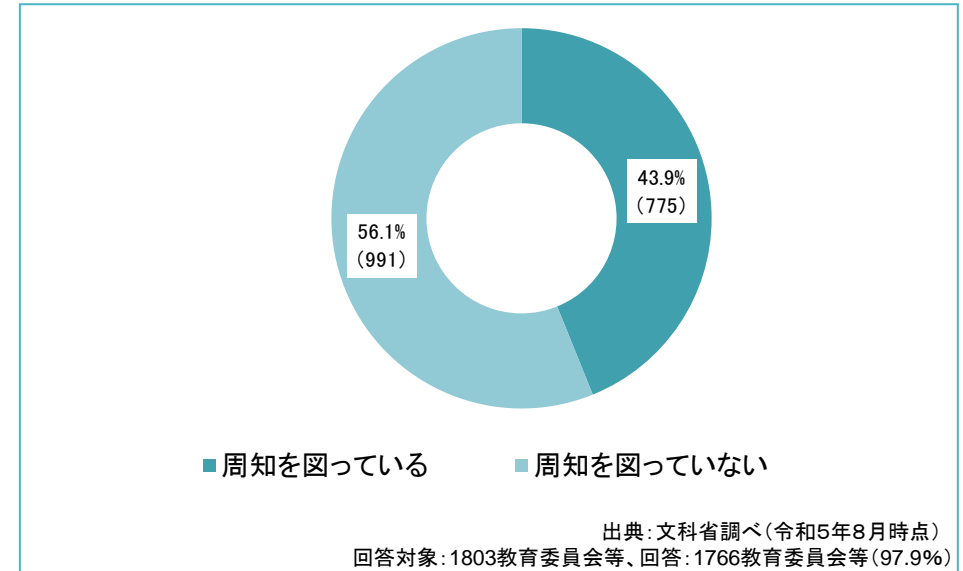


出典:文科省調べ(令和5年8月時点)
回答対象:780教育委員会等、回答:770教育委員会等(98.7%)

保護者及び地域住民その他の関係者の理解促進について

問 上限方針の内容について、保護者及び地域住民その他の関係者の理解が得られるよう、それらの者に対して定期的に広く上限方針の周知を図っていますか。【対象：サービス監督教育委員会】

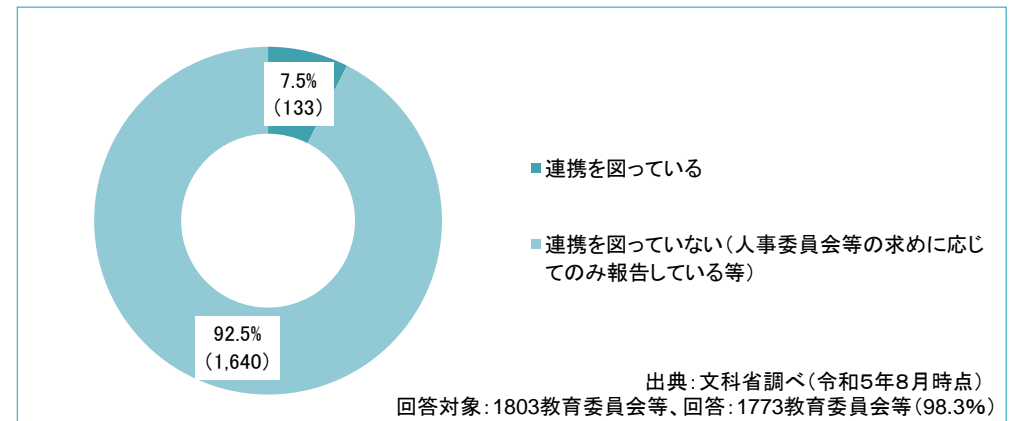
1. 周知を図っている
2. 周知を図っていない



人事委員会との連携について

問 所管する学校における在校等時間の状況等につき、定期的に人事委員会(公平委員会等含む)に報告を行い、専門的な助言を求めるなど、連携を図っていますか。【対象：サービス監督教育委員会】

1. 連携を図っている
2. 連携を図っていない(人事委員会等の求めに応じてのみ報告している等)



上限指針を踏まえた都道府県・指定都市教育委員会及び 服務監督教育委員会における条例・規則等整備状況

「令和4年度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」の回答において、条例・規則等の整備について「依然として対応を検討中」としていた自治体（条例の整備については都道府県 10.6%（5自治体）、規則等の整備については都道府県 2.1%（1自治体）、市区町村 21.9%（379自治体））のうち、令和5年8月時点で「令和5年度中に整備を行う予定」として対応を進めている自治体数は以下の通り。

- ・上限方針の実効性を高めるための条例 5自治体（5県）
- ・上限方針を位置付ける教育委員会規則等 337自治体（1県、109市、162町、65村）

他方、令和5年8月時点で令和5年度中の整備予定がない自治体数は以下の通り。

- ・**上限方針を位置付ける教育委員会規則等 33市町村**

令和4年度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結果等を踏まえた「令和3年度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結果等に係る留意事項について（通知）（令和4年1月28日付け3文科初第1889号初等中等教育局長通知）」の補足事項について（通知）（令和5年2月3日）【抜粋】

「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」（令和2年文部科学省告示第1号）（以下「指針」という。）等を踏まえ、学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針（以下「上限方針」という。）等の各地方公共団体の条例や規則等への反映について、依然として対応を検討中としている教育委員会（条例の整備については都道府県 10.6%（5自治体）、規則等の整備については都道府県 2.1%（1自治体）、市区町村 21.9%（379自治体））においては、遅くとも令和5年度中に反映が行われるよう可及的速やかに対応を図ること。未反映の教育委員会の状況については今後も随時フォローアップを行うとともに、未反映の教育委員会名を公表することもあり得るので、ご承知おきたいこと。

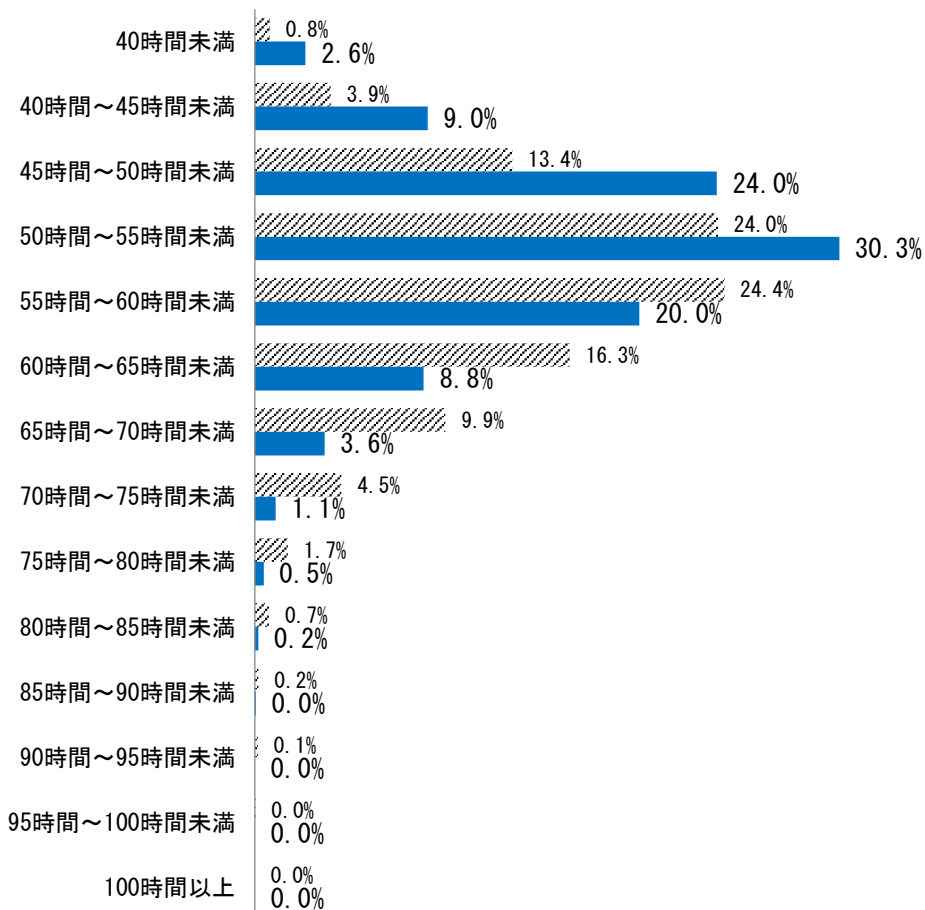
※上限方針の実効性を高めるための条例については、令和5年度中に全ての自治体で整備済み。

※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 第5回（令和5年10月20日）資料2-1に更新を加えたもの。

教職員の勤務の実態(勤務実態調査(令和4年度)【確定値】より)

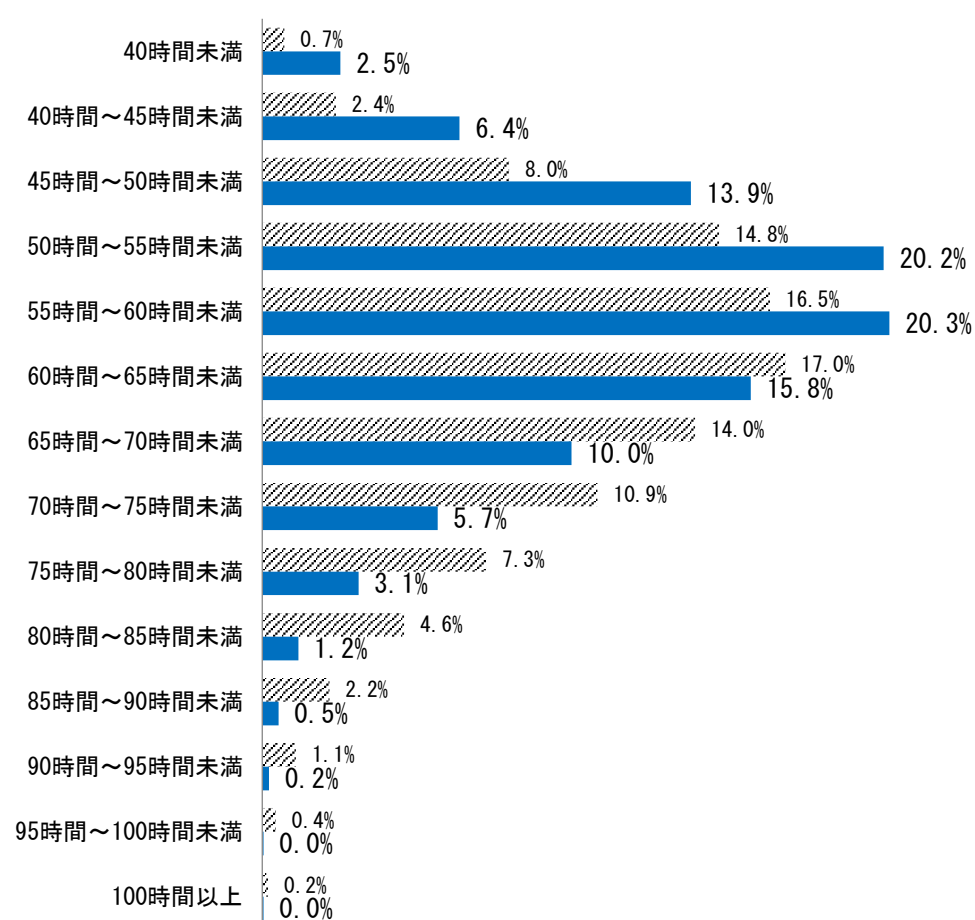
・勤務実態調査では、1週間当たりの「教諭」の総在校等時間(正規の勤務時間(38時間45分)も含む)について、令和4年度は、小学校は50～55時間未満、中学校は50～55時間未満、55～60時間未満の者が占める割合が高い。

小学校・教諭



▨平成28年度 ■令和4年度

中学校・教諭



▨平成28年度 ■令和4年度

※1週間当たりの正規の勤務時間(38時間45分)を含む。
 ※上記結果は10・11月期の集計結果
 ※上記グラフは、在校等時間から本調査の回答時間を一律で差し引いている。
 ※「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。

地方公務員と教育公務員における健康確保措置

健康確保措置	地方公務員 (労安法等で講ずべきとされている措置とその根拠)	教育公務員 (労安法等に加え、上限指針で服務監督教育委員会に対して求めている取組)
勤務時間把握・管理	<p>義務:客観的な方法による把握 (例:タイムカード、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間(ログインからログアウトまでの時間)の記録等)</p> <p>〔労働安全衛生法(以下、「労安法」)第66条の8の3、労働安全衛生規則第52条の7の3〕</p>	<p>・左記の適用あり</p> <p>※さらに、上限指針において、客観的な方法による把握を求めている。</p>
医師の面接指導	<p>医師による面接指導</p> <p>①義務:月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労蓄積があり、面接を申し出た者 〔労安法第66条の8、労働安全衛生規則第52条の2、同第52条の3〕</p> <p>②努力義務:事業主が自主的に定めた基準に該当する「健康への配慮が必要な者」 〔労安法第66条の9、労働安全衛生規則第52条の8〕</p> <p>※労安法は「労働時間の状況」として把握した時間が80h超/月の者に対し、医師の面接指導義務を課している。</p>	<p>・左記の適用あり</p> <p>※さらに、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する医師による面接指導の実施を求めている。</p>

地方公務員と教育公務員における健康確保措置

健康確保措置	地方公務員 (労安法等で講ずべきとされている措置とその根拠)	教育公務員 (労安法等に加え、上限指針で求めている取組も)
産業医の選任	<p>・義務: <u>50人以上の事業場</u></p> <p>・努力義務: <u>50人未満の事業場</u>(「労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師」等に、労働者の健康管理等を行わせる<u>努力義務</u>あり。)</p> <p><産業医の職務></p> <ol style="list-style-type: none"> ①健康診断の実施とその結果に基づく措置 ②<u>長時間労働者に対する面接指導・その結果に基づく措置</u> ③<u>ストレスチェック、高ストレス者への面接指導、その結果に基づく措置</u> ④作業環境の維持管理 ⑤作業管理 ⑥上記以外の労働者の健康管理 ⑦健康教育、健康相談、労働者の健康の保持増進のための措置 ⑧衛生教育 ⑨労働者の健康障害の原因の調査、再発防止のための措置 <p>※上記に加え、<u>月に1回の職場巡視や衛生委員会への参加、長時間労働者に関する情報の把握が必要。</u></p> <p>[労安法第13条、第13条の2、労働安全衛生法施行令第5条、労働安全衛生規則第14条～15条の2]</p>	<p>・<u>左記の適用あり</u></p> <p>※さらに、<u>上限指針においても、産業医等による指導・助言を求めている。</u></p>

地方公務員と教育公務員における健康確保措置

健康確保措置	地方公務員 (労安法等で講ずべきとされている措置とその根拠)	教育公務員 (労安法等に加え、上限指針で服務監督教育委員会に対して求めている取組)
勤務間 インターバル	<p>・地方公務員においては、国家公務員の努力義務化を踏まえ、<u>11時間を目安とする勤務間のインターバルを確保するよう具体的な取り組みを検討</u>することが求められている。</p> <p>※<u>国家公務員</u>においては、人事院規則改定により、令和6年4月1日から、<u>勤務間のインターバル確保が各省各庁の長の努力義務化</u>。(目安時間は11時間)[人事院規則15-14] ※<u>民間事業者</u>においては、平成30年の労働時間等設定改善法改正により、「<u>勤務間インターバル</u>」制度導入が努力義務化。 [労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第2条第1項]</p>	<p>・左記と同様。</p> <p>※上限指針において、<u>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</u>するよう求めている。</p>
健康診断	<p>・<u>義務</u>:事業者は、労働者に対して、医師による健康診断及び医師等の意見を勘案し、必要があると認めるときは健康診断実施後の措置を実施しなければならない。 (例:定期健康診断・・・常時使用する労働者が対象。1年以内ごとに1回)</p> <p>[労安法第66条、第66条の5、労働安全衛生規則第44条等]</p>	<p>・左記の適用に加え、学校保健安全法第15条にも職員の健康診断の規定がある。</p> <p>・加えて、同法第16条には、健康診断の結果に基づく治療の指示、勤務軽減等の適切な措置が義務付けられている。</p> <p>※さらに、上限指針においても、<u>健康診断を実施</u>するよう求めている。</p>

地方公務員と教育公務員における健康確保措置

健康確保措置	地方公務員 (労安法等で講ずべきとされている措置とその根拠)	教育公務員 (労安法等に加え、上限指針で求めている取組)										
年休の取得促進	<p>・<u>義務</u>:採用した日から6か月間継続勤務し全労働日の8割以上勤務した労働者に対して、<u>10日の年次有給休暇</u>を付与しなければならない。 〔労働基準法(以下、「労基法」)第39条第1項〕</p> <p>※民間事業者においては、年10日以上<u>の年次有給休暇</u>が付与される労働者に対して、<u>年5日</u>については、使用者が時季を指定して取得させなければならない。 〔労基法第39条第7項〕</p> <p>※民間事業者においては、<u>加えて、年次有給休暇</u>を取得しやすい環境整備が<u>努力義務</u>となっている。 〔労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第2条第1項〕</p>	<p>・左記(<u>労基法第39条第1項</u>)の適用あり。</p> <p>※上限指針において、<u>まとまった日数連続して取得することを含め、年休の取得促進</u>について求めている。</p> <p>【有給休暇取得日数の比較】</p> <table border="1" data-bbox="1335 730 2074 954"> <thead> <tr> <th rowspan="2">民間(※1)</th> <th rowspan="2">地方公務員(※2)</th> <th colspan="2">教師(※3)</th> </tr> <tr> <th>小学校</th> <th>中学校</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10.3日</td> <td>12.3日</td> <td>13.6日</td> <td>10.7日</td> </tr> </tbody> </table> <p>(※1)出典:「令和4年就労条件総合調査」(厚生労働省) (※2)出典:「令和3年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」(総務省) (※3)出典:「教員勤務実態調査(令和4年度)」【速報値】(文部科学省) 民間及び地方公務員は令和3年、教師は令和4年度における平均取得日数。</p>	民間(※1)	地方公務員(※2)	教師(※3)		小学校	中学校	10.3日	12.3日	13.6日	10.7日
民間(※1)	地方公務員(※2)	教師(※3)										
		小学校	中学校									
10.3日	12.3日	13.6日	10.7日									
健康問題の相談窓口	<p>・<u>努力義務</u>:産業医等が労働者からの健康相談に適切に対応するために必要な体制の整備等 〔労安法第13条の3〕</p> <p>・<u>努力義務</u>:労働者の健康保持増進を図るために必要な措置(<u>健康教育、健康相談等</u>)の継続的かつ計画的な実施 〔労安法第69条第1項〕</p>	<p>・左記の適用あり</p> <p>※さらに、<u>上限指針</u>においても、<u>相談窓口の設置</u>を求めている。</p>										

労働安全衛生管理体制の整備について①

1. 学校において整備することが義務付けられている安全衛生管理体制

< 1. 常時50人以上の労働者を使用する事業場 >

➤ 衛生管理者：衛生に係る技術的事項を管理する者

職務の例：健康に異常のある者の発見及び処置、作業環境の衛生上の調査、少なくとも週1回の巡視 等
資 格：衛生管理者免許取得者、「保健体育」の中学・高等学校教諭、養護教諭（※）等から選任

※ 衛生管理者規程（昭和47年労働省告示第94号）において、衛生管理者免許を有していなくても衛生管理者に選任できる者が列挙されている。

➤ 産 業 医：産業医学の専門家として教職員の健康管理等を行う者

職務の例：健康診断及び面接指導等の実施、作業環境の維持管理、少なくとも月1回の巡視 等
資 格：医師のうち、厚生労働大臣が定める研修を修了した者等から選任

（学校保健安全法により全ての学校に置くこととされている「学校医」に加えて選任することが必要）

➤ 衛生委員会：衛生に関する重要事項について調査審議する機関

構 成：校長、衛生管理者、産業医等で構成

調査審議事項の具体的な例：①教職員の健康障害防止、健康保持増進のための対策

②長時間にわたる労働による教職員の健康障害の防止対策

③教職員の精神的健康の保持増進を図るための対策 等

< 2. 常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場 >

➤ 衛生推進者：衛生に係る業務を担当する者

職務の例：作業環境・作業方法の点検、健康の保持増進のための措置に関すること 等

資 格：一定期間衛生の実務に従事した経験を有する者等から選任

※ 産業医の選任義務のない教職員49人以下の学校においても、教職員の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師や保健師に教職員の健康管理等を行わせることが努力義務となっている。

2. 学校において義務となっている健康の保持増進のための措置

＜1. 定期健康診断＞ ※別途学校保健安全法第15条にも職員の健康診断の規定があり、学校では両方の規定が適用される。

- 対 象：常時使用する労働者
- 頻 度：一年以内ごとに1回、定期

＜2. 面接指導＞ ※ 産業医の選任義務のない、常時50人未満の労働者を使用する事業場についても適用される

- 対 象：①週40時間を超える労働時間が月80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる場合
②心理的負担の程度が高く、面接指導を受ける必要があると、ストレスチェックを実施した医師等が認めた場合
※ 上記に該当しない教職員でも、健康への配慮が必要な者については、面接指導等を行うよう努める必要がある。
- 実施者：産業医、産業医の要件を備えた医師等労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師が望ましい

＜3. 心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）＞ ※平成27年12月以降導入

- 実施義務のある事業場：労働者数50人以上の事業場（50人未満の事業場は当分の間努力義務）
※学校については、事業場の規模にかかわらず、全ての学校において適切に実施するよう、文部科学省より通知等により周知。
- 対 象：常時使用する労働者
- 実施者：医師、保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師若しくは精神保健福祉士
- 頻 度：一年以内ごとに一回
- 項 目：以下の3領域に関する項目が含まれていることとされている。
 - ①職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
 - ②心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
 - ③職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

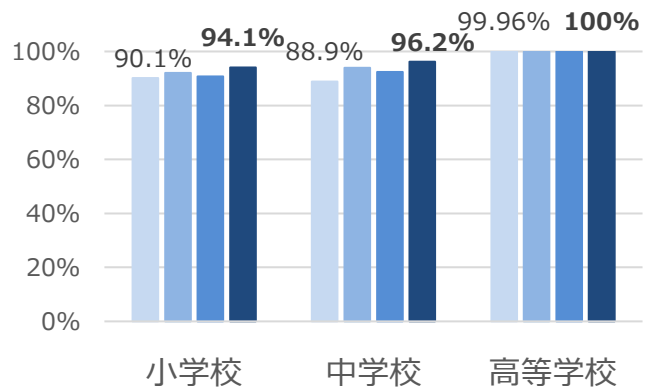
公立学校における労働安全衛生管理体制等の整備状況（令和5年度）

- ✓ 公立学校における労働安全衛生管理体制等の整備状況については、労働安全衛生法等の規定により以下のいずれの項目についても**整備の義務があるもの**、前回調査に比べて**全体的に概ね横ばい**
- ✓ 項目別では、**50人未満の公立学校における面接指導体制の整備率が特に低く**、小・中学校における産業医の選任率や衛生委員会の設置率も依然として低い水準
- ✓ 体制整備が進まない理由としては、関係法令等の認識不足、有資格者の不在、財政的な事情等

■平成29年 ■令和元年 ■令和3年 ■令和5年（文部科学省調べ）

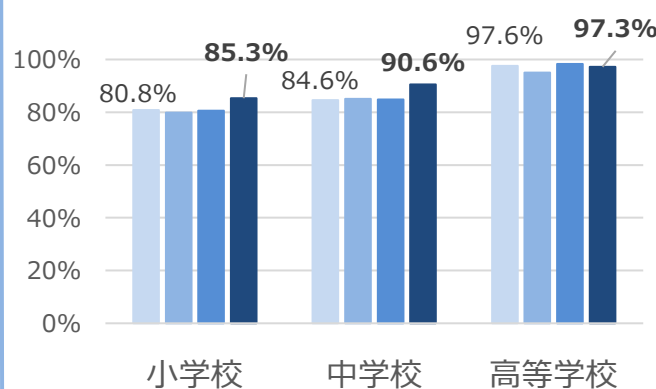
●衛生管理者の選任率

（常時50人以上の教職員を使用する学校に選任義務）



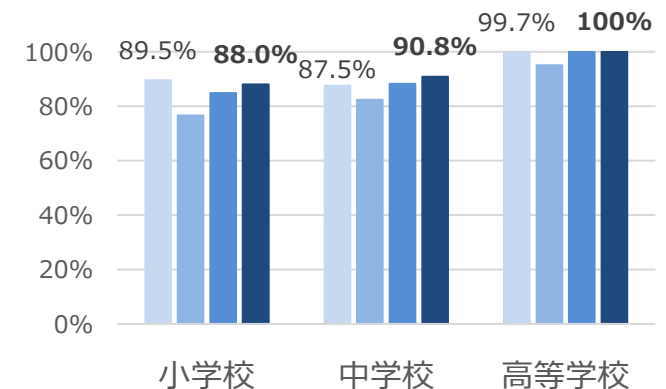
●産業医の選任率

（常時50人以上の教職員を使用する学校に選任義務）



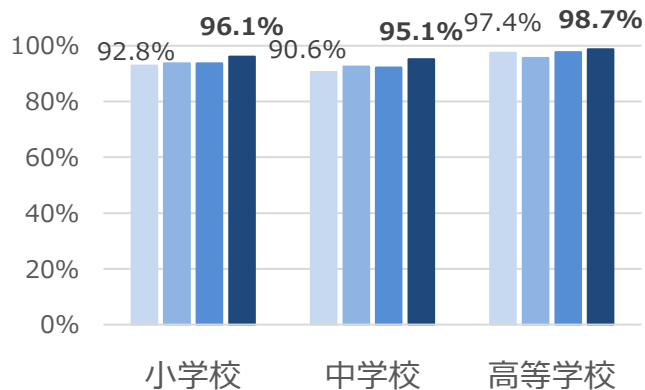
●衛生委員会の設置率

（常時50人以上の教職員を使用する学校に設置義務）

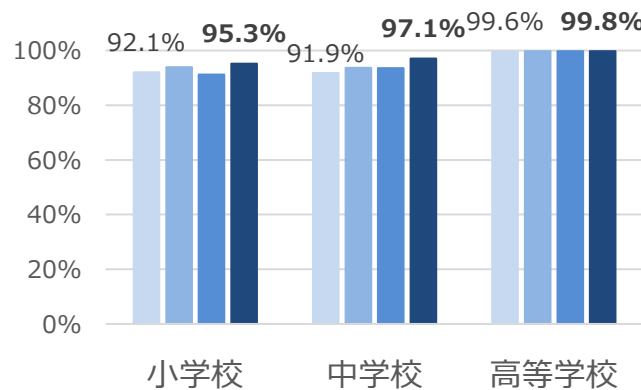


●衛生推進者の選任率

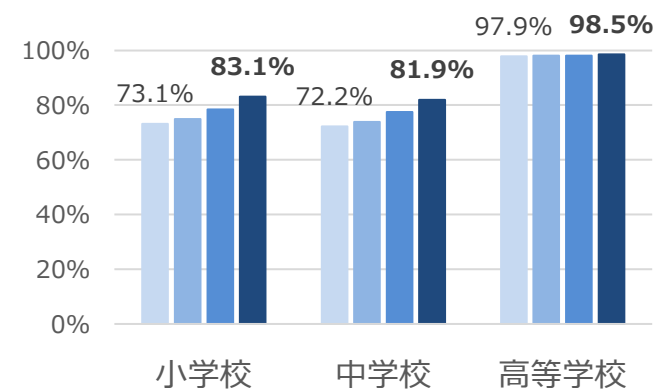
（常時10人以上50人未満の教職員を使用する学校に選任義務）



●面接指導体制の整備状況（50人以上）



●面接指導体制の整備状況（50人未満）



※ 選任率・設置率：選任・設置を要する事業場のうち実際に選任・設置している事業場の割合

労働安全衛生管理体制の整備の取組について

< 1. 公立学校における労働安全衛生管理体制の整備状況に関する調査 >

- 隔年で各都道府県及び市町村（政令指定都市及び特別区を含む）に対して調査を実施し、その結果を通知することで各都道府県における体制整備を促進。

< 2. 通知等による指導 >

➤ 近年の主な通知

平成27年5月 労働安全法の一部を改正する法律等の施行について（通知）（※ストレスチェック制度の導入等）

平成30年10月 働き方改革推進法による改正後の労働安全衛生法等の施行について（通知）

（※産業医・産業保健機能の強化、面接指導の確実な実施、労働時間の把握の義務化等）

平成31年2月 働き方改革推進法による改正後の労働安全衛生法等の解釈について（通知）

（※産業医等に対する情報提供や労働時間の把握に係る規定等の解釈等）

平成31年3月 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）を踏まえた学校における一層の労働安全衛生管理の充実等について（通知）

令和2年6月 新型コロナウイルス感染症への対応に伴う教職員のメンタルヘルス対策等について（通知）

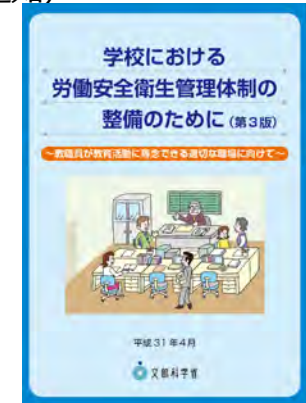
令和6年1月 公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査について（結果）

令和6年3月 令和4年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果等に係る留意事項について（通知）

※このほか、毎年各都道府県教育委員会や私学主管課の担当者会議等において周知を実施。

< 3. 啓発資料の作成 >

- 学校の管理職等を対象とした啓発資料（リーフレット）を作成、各都道府県・指定都市教育委員会等へ配布。



「学校における労働安全衛生管理体制の整備のために（第3版）」
（平成31年）

< 4. 学校における働き方改革に関する議論を受けた取組 >

- 中央教育審議会が平成31年1月に取りまとめられた、学校における働き方改革についての答申において、労働安全衛生管理の必要性に関して指摘がなされ、文部科学省においては、主に以下について実施。

- ・各都道府県教育委員会に対し個別にヒアリングを行い、体制整備等にかかる義務遵守の徹底を促す
- ・わかりやすい資料の周知
- ・先進事例等の把握・周知
- ・相談窓口制度の利用の啓発
- 等

フレックスタイム制度について

柔軟な勤務制度として、フレックスタイム制度の導入等については、地方自治体の条例、規則等で定めることで活用が可能となる。

■フレックスタイム制度概要

- 公務の運営に支障がないと認める範囲で、始業及び終業の時刻について希望する職員の申告を考慮して、当該職員の勤務時間を割り振る制度。 国家公務員においては、平成28年4月より原則としてすべての職員が利用可能となった。

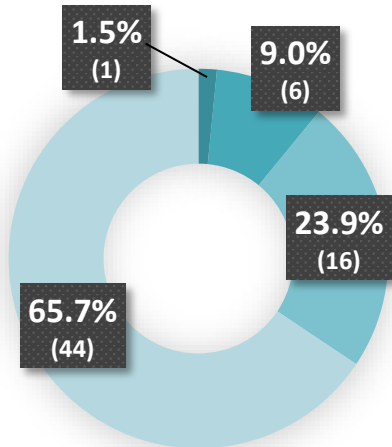
【（参考）一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律】

第六条第三項 各省各庁の長は、職員（人事院規則で定める職員及び次条の規定の適用を受ける職員を除く。以下この条において同じ。）について、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して当該職員の勤務時間を割り振ることが公務の運営に支障がないと認める場合には、前項の規定にかかわらず、人事院規則で定めるところにより、職員の申告を経て、四週間を超えない範囲内で週を単位として人事院規則で定める期間（次項において「単位期間」という。）ごとの期間につき前条に規定する勤務時間となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。

- 令和5年4月より、国家公務員において、フレックスタイム制及び休憩時間制度が柔軟化された。
 - ・コアタイムは、従来の「5時間」から、「2時間」以上に柔軟化。
 - ・始業時刻の設定範囲が、従来の7:00～22:00から、5:00～22:00に拡大。
 - ・フレックスタイム制を利用する場合、職員から休憩時間の開始・終了時刻の申告が可能に。
- 地方公務員における条例等の整備状況は下記の通り。

問 教育委員会におけるフレックスタイム制の導入について

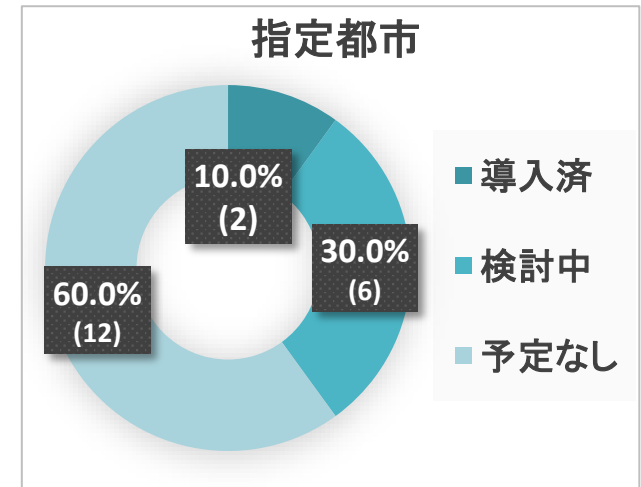
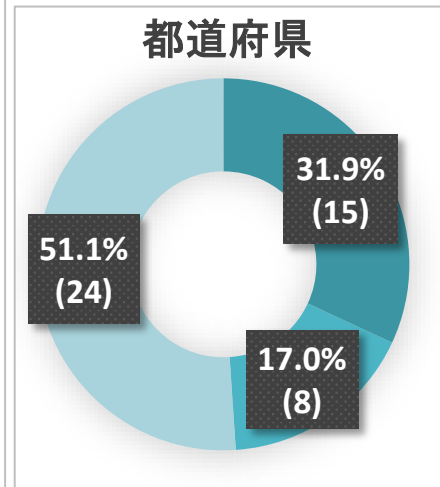
条例・規則等について整備しているか。（都道府県・政令指定都市教育委員会）



- 整備している(令和5年4月からの柔軟化の内容に合わせて整備した)
- 整備している(令和5年4月以前の内容にて整備し、令和5年4月以降の内容に合わせて改正は行っていない)
- 今後、整備を検討中
- 整備の予定なし

出典:文科省調べ(令和5年8月時点)
対象:67教育委員会、回答:67教育委員会(100%)

(参考)都道府県・指定都市(首長部局)のフレックスタイム制の導入状況



※R3年度の状況であるため、R5柔軟化以前の導入状況。

出典:総務省「令和3年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」

終業から始業までの一定時間以上の休息時間の確保について

■ 終業から始業までの一定時間以上の休息時間の確保概要

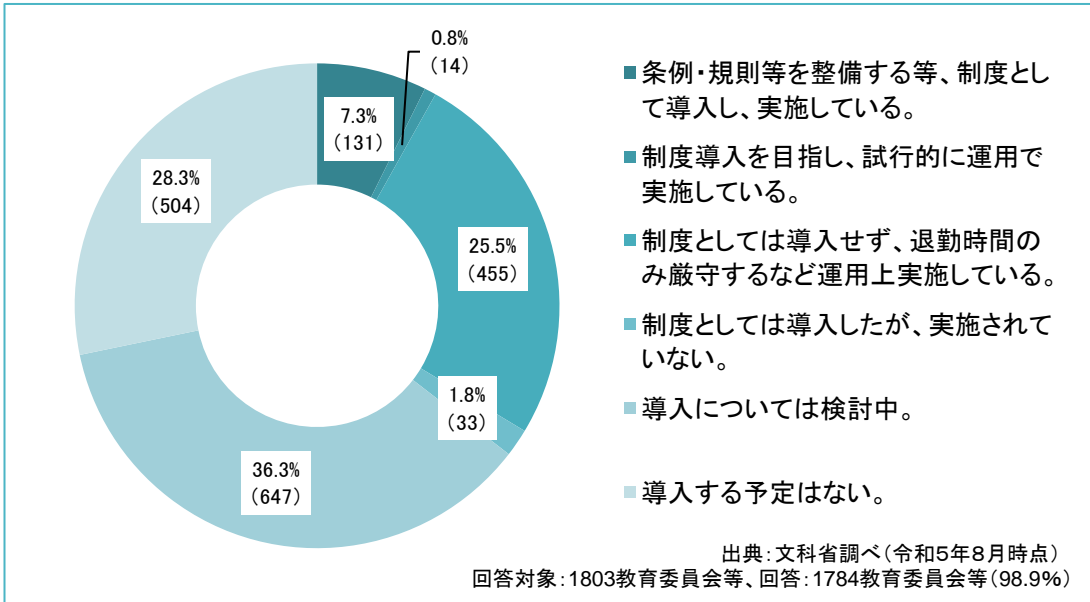
- ・令和5年8月の人事院勧告・報告において、国家公務員の勤務間インターバル確保に努める義務を法令上明確にすることが適当と示された。
- ・教育公務員においては、地方公務員と同様、法令上の規定はないが、上限指針において、終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保するよう求めている。

上限指針【抜粋】

- (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こと。
- イ 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。
 - ロ 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。
- ハ～ヘ 略

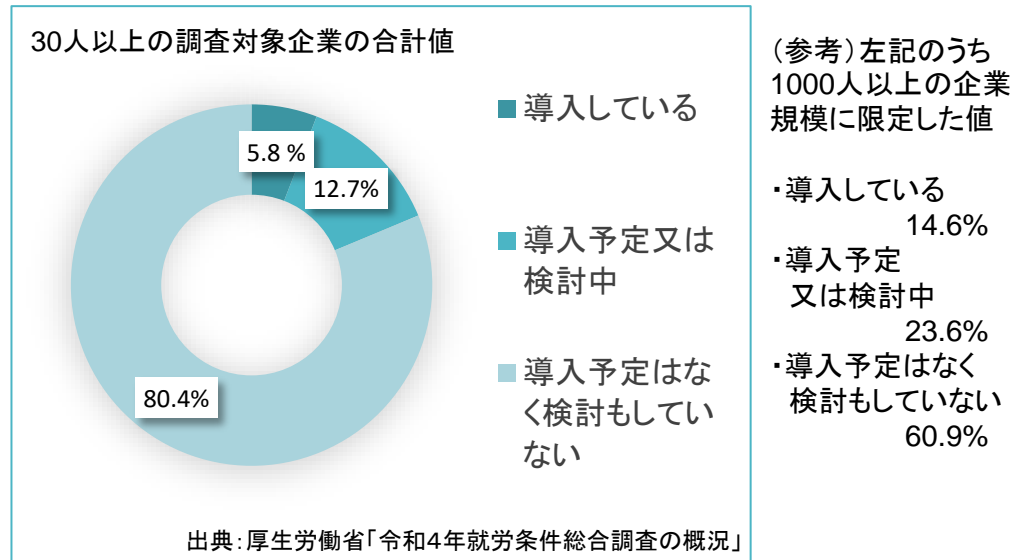
■ 終業から始業までの一定時間以上の休息時間の確保の状況

終業から始業までの一定時間以上の継続した休息時間確保の導入状況について
＜教育委員会の状況＞【対象：サービス監督教育委員会】



勤務間インターバルの導入状況について＜民間企業の状況＞

※なお、民間事業者においては、平成30年の労働時間等設定改善法改正により、「勤務間インターバル」制度導入が努力義務化。



➤ 教員個人ごとの、平日4回分(※)の終業から始業までの休息時間の平均時間(以下、「個人の平均休息時間」)(教諭)

- 小学校 12時間54分
- 中学校 12時間34分

➤ 個人の平均休息時間が11時間未満である教員の割合(教諭)

- 小学校 5.8%
- 中学校 11.8%

(※)月曜日の夜～火曜日の朝、火曜日夜～水曜日朝、水曜日夜～木曜日朝、木曜日夜～金曜日朝の4回分の休息時間の平均。

出典：教員勤務実態調査(令和4年度)【速報値】(文部科学省)

テレワークについて

■テレワーク実施概要

- テレワークの実施に当たっては、割振りを行う「場所」「業務」「時間」等のサービス上の取扱いを客観的に管理・把握することが重要であり、サービスを監督する教育委員会の規則等で定めている例は、以下の通り。

〔 ※公立学校の教職員の勤務時間は、県費負担教職員の場合、都道府県の条例で定めることとされているが、これは勤務条件の一般的基準を設定し、その基本的規律のみを定めているものであり、具体的事項(勤務条件の具体的決定)はサービス監督を行う教育委員会に委ねられていると解される。 〕

○テレワークの実施に関する規程【抜粋】(サービス監督教育委員会規程の一例)

(テレワーク実施時における職務専念義務等)

- 第〇条 テレワークを実施する職員(以下「テレワーク実施職員」という。)は、当該テレワークの実施の日の勤務時間(休憩時間を除く。)において、職務に専念しなければならない。
- 2 テレワーク実施職員は、〇〇市教育委員会事務局等職員サービス規程第〇条の〇第〇項の規定に定めるところにより、打刻を行わなければならない。ただし、第〇条に規定する総合行政ネットワークに接続しない在宅勤務を実施する場合は、後日、速やかに出退勤に係る打刻の情報を庶務事務システムに入力しなければならない。
 - 3 職員は、庁内、市の出先機関、市が用意する会議室等及び職員の自宅以外の場所でテレワークを実施してはならない。ただし、所属長が必要と認める場合は、この限りでない。

(対象業務)

第〇条 テレワークの対象となる業務は、所属長がテレワークに適する業務と認めたものとする。

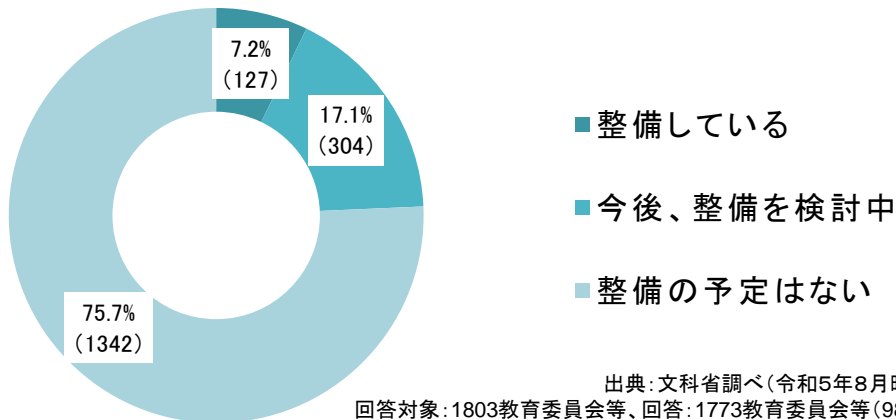
(勤務時間及び休憩時間)

第〇条 テレワークを実施する際の勤務時間及び休憩時間は、テレワーク実施職員の通常の勤務時間とする。ただし、〇〇市教育委員会事務局等職員の時差勤務に関する規程により勤務時間を変更することができる。

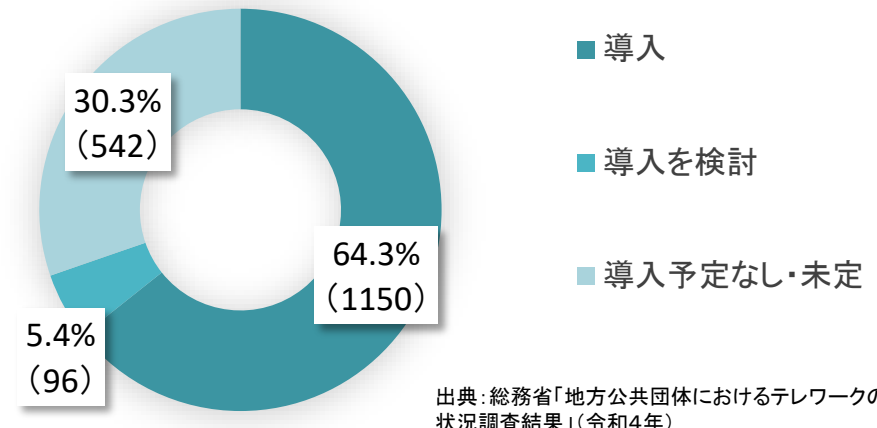
- 地方公務員におけるテレワークの導入状況は下記の通り。

教育委員会におけるテレワーク導入について

問 テレワークの実施について、新型コロナウイルスへの対応に限らず、平常時にも実施できるように条例・規則等の整備を実施しているか。(対象:サービス監督教育委員会)



(参考)首長部局(都道府県・政令市・市区町村の合計)の導入状況



概要

- 柔軟で多様な働き方の選択肢を増やすことを目指し、令和5年度7月より導入。
- コロナの際に長期休業中に在宅勤務を導入してきた実績を踏まえ、導入。
- 実施要綱を整備し、テレワークを実施する際のサービス上の取扱いや、実施までの手続き、使用する端末を限定するなど、仕組みを整えた上で実施。
- 校園長会における説明や、通知文の発出により、テレワークの実施について周知

制度導入の契機・工夫点等

(1) 制度導入の契機

- 教職員の働き方改革を加速させるため、都や近隣区での状況等を踏まえ導入。

(2) 導入概要

- 対象**：人数制限等はなく、各学校の実態に応じて運用。他方、申請が特定の日に集中した場合は子育て、介護、妊娠中の教職員を優先。
- 実施時期**：年間中としているが、実際には長期休業期間中に集中的な実施を想定。
- 実施単位**：一日もしくは半日単位
- 端末制限**：在宅勤務は、教員用タブレット端末を利用して行う。

■ 持ち帰り防止策として、下記の制限を設けるなど工夫。

(1) 内容について

- テレワーク実施前に校長等が実施業務の内容について確認。
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り、児童生徒にかかわる情報等、個人情報の持ち出しは不可。
- また、業務終了後に実施内容を管理職に報告することで勤務内容を把握（必要に応じて管理職に成果物を提出）

(2) 勤務時間について

- テレワーク実施時間は正規の勤務時間内を想定し、原則、**正規の勤務時間外の業務は行わない**。
- 勤務時間管理は開始・終了時刻を管理職に報告する形で行う。
⇒**テレワーク実施要綱を整備し、これに基づき運用**。

1. 活用状況

- 所管の小学校が19校、中学校が10校のうち、R5年度は、
【小学校】14校/19校が活用し、103名/全538名が実施（延べ実績：466人）
【中学校】10校/10校が活用し、31名/全195名が実施（延べ実績：125人）
○子育て・介護等を行っている教職員や、長距離・長時間通勤の教職員において比較的多く活用されている現状。
○上述の実績人数等は、いずれも夏季休業中。

2. 成果と課題（学校からの声）

【成果】

- 実施した教職員・管理職からは、以下のような感想があった。
- ・往復の通勤に時間を取られないのでその時間を有効に使えた。
 - ・自分の子どもも夏休みで自宅にいる中、目の届くところで仕事できた。
 - ・資料作成等に集中して取り組めた。
 - ・職場に出勤しないとできないことが自宅で完了させることができた。
 - ・新たな取り組みのため、夏休み期間中に1日はやってみようかと教職員に声をかけ、実施した。

【課題】

- 在席確認を行うために校長等が長期休業中でも出勤しなければならない。
⇒校長等が不在の場合、チャット（Teams）、メール等で在席連絡を残しておく、校長等が後日の出勤時に確認できるようにする等、柔軟な運用を検討
- 特定の教職員のみがテレワークを実施し、学校に出勤しない恐れがある。
⇒現時点でそのような事例はないが、その懸念が生じる場合は、実施回数に制限を設けることなどを検討

変形労働時間制について

■ 制度の趣旨

- 本制度は、長期休業期間等において休日を集中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、ひいては児童生徒等に対して効果的な教育活動を行うことに資するとともに、教職の魅力向上に資することにより意欲と能力のある人材が教師を目指すことにつながることが期待される。
- 本制度の活用は、勤務時間の上限に係る「指針」を踏まえた勤務時間管理の徹底、学校・教師の担う業務の明確化・適正化、教職員定数の改善や外部人材の活用等の条件整備などとともに、学校における働き方改革を総合的に進める一つの選択肢となるもの。

■ 制度概要

- 公立学校の教育職員における休日の「まとめ取り」のための1年単位の変形労働時間制は、1箇月を超え1年以内の期間を平均して1週間あたりの正規の勤務時間が38時間45分となること等を条件として、業務の繁閑に応じ勤務時間を配分することを認める制度。
- 本制度は、長期休業期間等において休日を集中して確保することを目的とする場合に限り適用することとしており、各地方公共団体の判断により、条例等により選択的に導入できるもの。

■ 導入の前提となる事項（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施行規則(省令)で定めている事項の概要）

- 対象期間には、長期休業期間等を含むこと。
- 勤務日や勤務時間の設定に当たっては、通常の正規の勤務時間に比して短く設定する日には勤務時間を割り振らず、かつ、長期休業期間等において勤務時間が割り振られていない日を連続して設定すること。
- 勤務日及び勤務日ごとの勤務時間を定めた場合は、教育職員に速やかにその旨を周知すること。
- 対象期間が3箇月を超える場合、対象期間における勤務日数の限度は、勤務時間が割り振られている日について1年あたり280日とすること。ただし、次のア及びイのいずれにも該当する場合には、旧対象期間（対象期間の初日の前1年以内の日を含む3箇月を超える期間を対象期間に定めたもの）について1年当たりの勤務日数から1日を減じた日数又は280日のいずれか少ない日数とすること。
 - ア 旧対象期間があるとき
 - イ ①1日の最長勤務時間が、旧対象期間の1日の最長勤務時間又は9時間のいずれか長い時間を超える。
②1週間の最長勤務時間が、旧対象期間の1週間の最長勤務時間又は48時間のいずれか長い時間を超える。
- 割り振られる勤務時間は、1日の限度は10時間、1週間の限度は52時間とすること。ただし、対象期間が3箇月を超える場合は、次のア及びイのいずれにも適合しなければならないこと。
 - ア 勤務時間が48時間を超える週を連続させることができるのは3週以下。
 - イ 対象期間を3箇月ごとに区分した期間において、勤務時間が48時間を超える週は、週の初日で数えて3回以下。
- 連続して勤務させる日数の限度は、勤務時間が割り振られている日について6日とすること。ただし、特定期間として定められた期間における連続して勤務させる日数の限度は、1週間に1日の勤務時間が割り振られていない日が確保できる日数とすること。
- 対象職員の範囲を定める際は、育児を行う者、老人等の介護を行う者その他特別の配慮を要する者について、育児等に必要な時間を確保できるよう配慮すること。
- 服務監督教育委員会及び校長は、文部科学大臣が指針に定める措置その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置を講ずること。

【参考】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の一部を改正する法律案に対する附帯決議(抜粋)

■衆議院文部科学委員会 附帯決議（令和元年11月15日）抄

四 政府は、一年単位の変形労働時間制の導入の前提として、現状の教育職員の長時間勤務の実態改善を図るとともに、その導入の趣旨が、学校における働き方改革の推進に向けて、一年単位の変形労働時間制を活用した長期休業期間等における休日のまとめ取りであることを明確に示すこと。また、長期休業期間における大会を含む部活動や研修等の縮減を図るとともに、指針に以下の事項を明記し、地方公共団体や学校が制度を導入する場合に遵守するよう、文部科学省令に規定し周知徹底すること。

- 1 指針における在校等時間の上限と部活動ガイドラインを遵守すること。
- 2 所定の勤務時間の延長は、長期休業期間中等の業務量の縮減によって確実に確保できる休日の日数を考慮して、年度当初や学校行事等で業務量が特に多い時期に限定すること。
- 3 所定の勤務時間を通常より延長した日に、当該延長を理由とした授業時間や部活動等の新たな業務を付加しないことにより、在校等時間の増加を招くことのないよう留意すること。なお、超勤四項目として臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに行われるものを除き、職員会議や研修等については、通常の所定の勤務時間内で行われるようにすること。
- 4 所定の勤務時間を縮小する日は、勤務時間の短縮ではなく勤務時間の割り振られない日として、長期休業期間中等に一定期間集中して設定できるようにすること。
- 5 教育職員の終業時刻から始業時刻までの間に、一定時間以上の継続した休息時間を確保する勤務間インターバルの導入に努めること。
- 6 一年単位の変形労働時間制は、全ての教育職員に対して画一的に導入するのではなく、育児や介護を行う者、その他特別の配慮を要する者など個々の事情に応じて適用すること。

■参議院文教科学委員会 附帯決議（令和元年12月3日）抄

五 政府は、一年単位の変形労働時間制の導入が教育職員の健康及び福祉の確保を図り、業務縮減をした上で、学校の長期休業期間中等に休日を与えることを目的としていることから、地方公共団体がその目的に限って条例で定めることができる旨を文部科学省令に規定すること。

六 政府は、一年単位の変形労働時間制を活用した長期休業期間中等の休日のまとめ取り導入の前提要件として、指針に以下の事項を明記し、地方公共団体や学校が制度を導入する場合に遵守するよう、文部科学省令に規定し周知徹底すること。また、導入する学校がこの前提要件が遵守されているかについて、各教育委員会が十全に確認すること。

- 1 指針における在校等時間の上限と部活動ガイドラインを遵守すること。
- 2 長期休業期間中等における大会を含む部活動や研修等の縮減を図ること。
- 3 所定の勤務時間の延長は、長期休業期間中等の業務量の縮減によって確実に確保できる休日の日数を考慮して、年度当初や学校行事等で業務量が特に多い時期に限定すること。
- 4 所定の勤務時間を通常より延長した日に、当該延長を理由とした授業時間や部活動等の新たな業務を付加しないことにより、在校等時間の増加を招くことのないよう留意すること。なお、超勤四項目として臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに行われるものを除き、職員会議や研修等については、通常の所定の勤務時間内で行われるようにすること。
- 5 所定の勤務時間を縮小する日は、勤務時間の短縮ではなく勤務時間の割り振られない日として、長期休業期間中等に一定期間集中した学校閉庁日として設定できるようにすること。
- 6 教育職員の終業時刻から始業時刻までの間に、一定時間以上の継続した休息時間である勤務間インターバルを確保すること。
- 7 一年単位の変形労働時間制は、全ての教育職員に対して画一的に導入するのではなく、育児や介護を行う者、その他特別の配慮を要する者など個々の事情に応じて適用すること。

七 一年単位の変形労働時間制を導入する場合は、連続労働日数原則六日以内、労働時間の上限一日十時間・一週間五十二時間、労働日数の上限年間二百八十日等とされている労働基準法施行規則の水準に沿って文部科学省令を定めること。また、対象期間及び対象期間の労働日数と労働日ごとの労働時間等については、事前に教育職員に明示する必要があることを周知徹底するとともに、一年単位の変形労働時間制の導入は、地方公務員法第五十五条第一項及び第九項の対象であることについて、通知等による適切な指導・助言を行うこと。

変形労働時間制に関し、文部科学大臣が指針に定める措置等

出典：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【概要】

第3章 長期休業期間における集中した休日の確保のための一年単位の変形労働時間制

○目的

本制度により長期休業期間において休日を集中して確保することで、教育職員の休息の時間等を確保し、ひいては児童生徒等に対して効果的な教育活動を行うことに資するとともに、教育職員の職としての魅力の向上に資することにより意欲と能力のある人材が教育職員として任用され、学校教育の水準の維持向上を図るもの。

このため、本制度は、長期休業期間において休日を集中して確保することを目的とする場合に限り適用すべきものである。

○服務監督教育委員会等が講ずべき措置

➤ 本制度を適用する場合は、上限時間について、「45時間」を「42時間」と、「360時間」を「320時間」とする。

➤ 本制度を適用するに当たっては、上限時間の範囲内であることが前提。

服務監督教育委員会及び校長は、こうした本制度の趣旨を十分に留意した上で、適用しようとする期間の前年度において上限時間の範囲内であることなどの在校等時間の状況や、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施状況等を確認し、適用しようとする期間で上限時間の範囲内となることが見込まれる場合に限り、本制度の適用を行うこと。

本制度の適用後も、対象期間において、上限時間の範囲内とすること。

➤ 本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、教育職員について、対象期間において、以下の全ての措置を講じる。

イ タイムカードによる記録等の客観的な方法等による在校等時間の把握を行う

ロ 部活動の休養日及び活動時間を部活動ガイドラインの範囲内とする

ハ 通常の正規の勤務時間を超える割振りについては、長期休業期間で確保できる勤務時間を割り振らない日の日数を考慮した上で、年度初め、学校行事が行われる時期等、対象期間のうち業務量が多い一部の時期に限り行う

ニ 通常の正規の勤務時間を超えて割り振る日において、これを理由として、担当授業数や部活動等の児童生徒等の活動の延長・追加や、教育職員の業務を新たに付加することにより、在校等時間を増加させないようにする

ホ 通常の正規の勤務時間より短く割り振る日については、勤務時間の短縮ではなく勤務時間を割り振らないこととし、当該日を長期休業期間に集中して設定する

ヘ 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

➤ 本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、学校について以下の全ての措置を講じる。

イ 部活動、研修その他の長期休業期間における業務量の縮減を図る

ロ 超勤4項目の臨時又は緊急のやむを得ない業務を除き、職員会議、研修等の業務については、通常の正規の勤務時間内において行う

ハ 全ての教育職員に画一的に適用するのではなく、育児や介護を行う者等については配慮する

➤ 本制度に関して指針に定める事項を踏まえ講ずる措置等に関し、人事委員会と認識を共有するとともに、人事委員会の求めに応じてその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。等

第4章 文部科学省の取組について

文部科学省は、学校における働き方改革を進める上で前提となる学校の指導及び事務の体制の効果的な強化及び充実を図るための教育条件の整備を進める。また、各都道府県及び指定都市における条例等の制定状況や、各服務監督教育委員会の取組の状況を把握し、公表する。等

附則

この指針は令和2年4月1日から適用する。ただし、休日の「まとめ取り」のための一年単位の変形労働時間制については令和3年4月1日から適用する。

自治体における活用イメージ

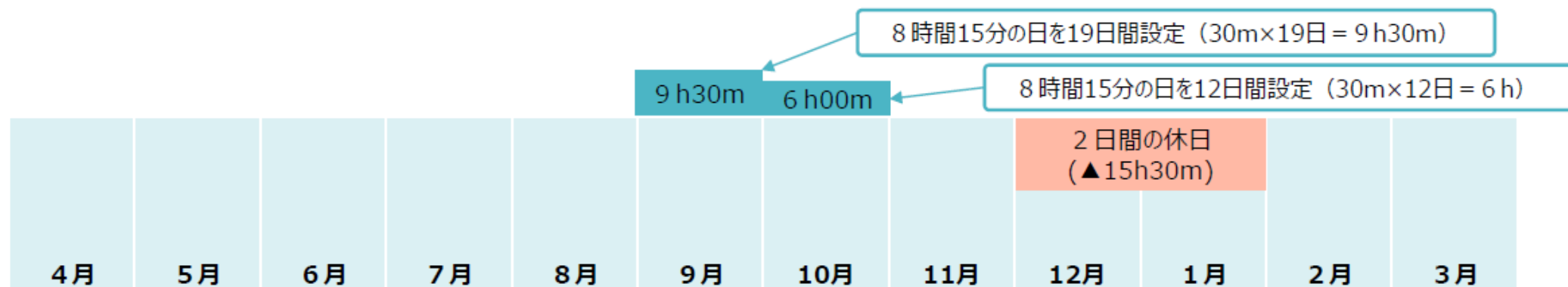
事例 ①

- 対象期間を、4月から8月までの期間に設定
- 繁忙期である4月及び5月に通常の勤務時間（7時間45分）を超えて勤務時間を割振り、8月に休日を4日間まとめ取り
- 通常の勤務時間（7時間45分）を超えて割り振る勤務時間は、9時間（11日間）と8時間30分（23日間）に設定



事例 ②

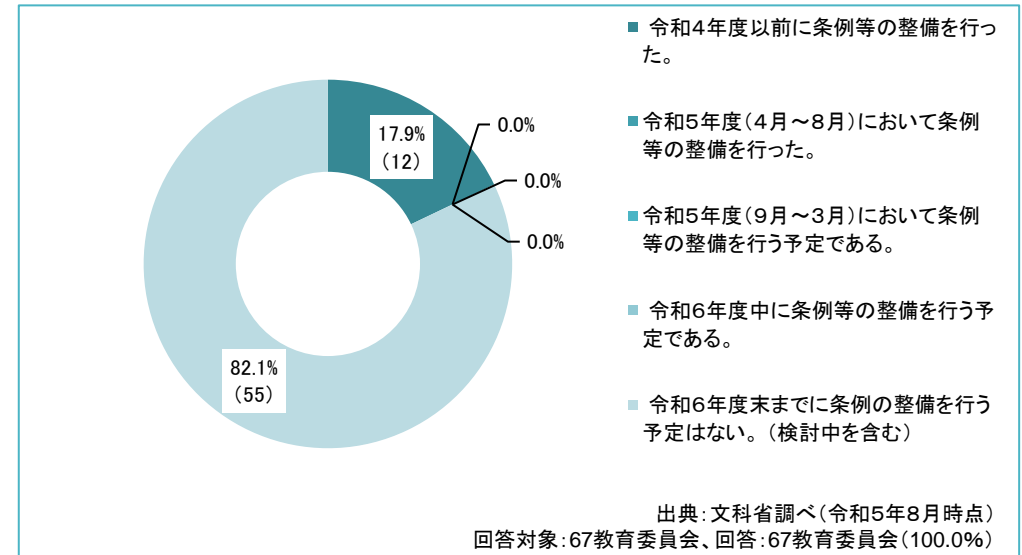
- 対象期間を、9月から1月までの期間に設定
- 繁忙期である9月及び10月に通常の勤務時間（7時間45分）を超えて勤務時間を割振り、12月から1月にかけて休日を2日間まとめ取り
- 通常の勤務時間（7時間45分）を超えて割り振る勤務時間は、8時間15分（31日間）に設定



1年単位の變形労働時間制の状況について①

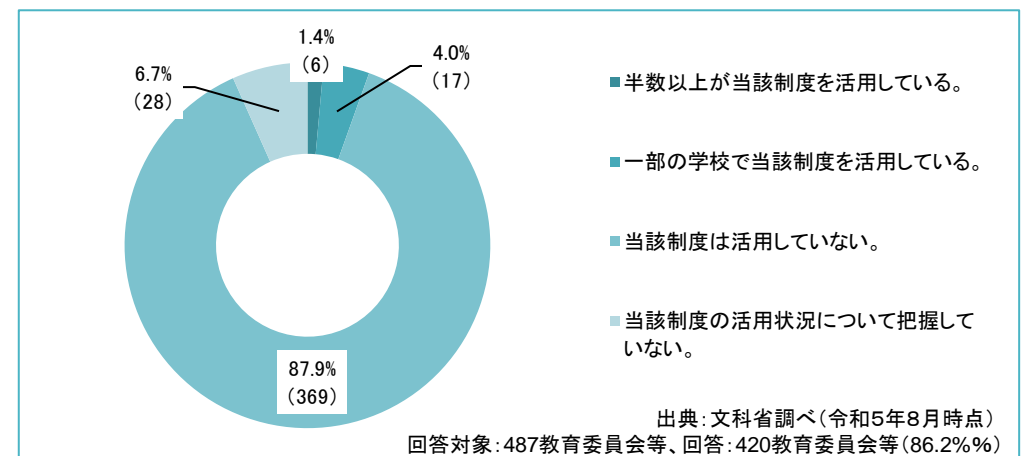
問1 休日の「まとめ取り」のための1年単位の變形労働時間制に関する条例の整備状況について、次の中から該当するものを選んでください。【対象：都道府県・指定都市教育委員会】

1. 令和4年度以前に条例等の整備を行った。
2. 令和5年度(4月～8月)において条例等の整備を行った。
3. 令和5年度(9月～3月)において条例等の整備を行う予定である。
4. 令和6年度中に条例等の整備を行う予定である。
5. 令和6年度末までに条例の整備を行う予定はない。(検討中を含む)



問2 1年単位の變形労働時間制を活用する所管の学校数の割合について回答ください。【対象：問1にて「①令和4年度以前に条例等の整備を行った。」と回答した都道府県教育委員会の域内の服務監督教育委員会及び指定都市教育委員会】

1. 半数以上が当該制度を活用している。
2. 一部の学校で当該制度を活用している。
3. 当該制度は活用していない。
4. 当該制度の活用状況について把握していない。

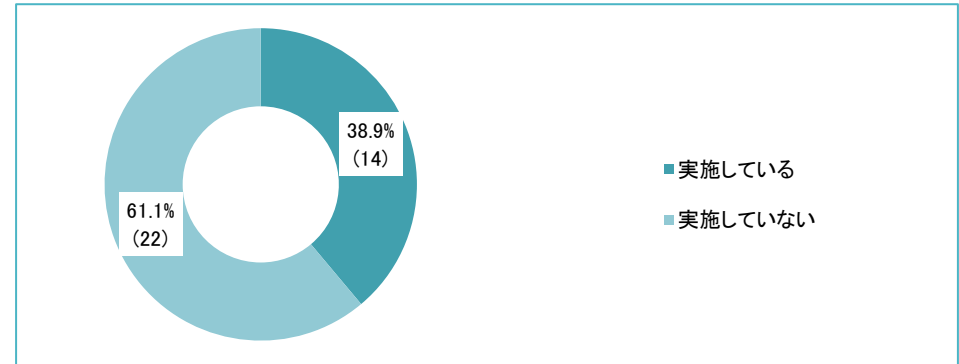


1年単位の變形労働時間制の状況について②

問3 都道府県教育委員会において条例制定を行わないと、域内の市町村教育委員会において1年単位の變形労働時間制を導入できないが、域内の市町村教育委員会に対し、当該制度に係るニーズ調査等を実施しているか。【対象：問1にて「⑤令和6年度末までに条例の整備を行う予定はない。（検討中を含む）」と回答した都道府県教育委員会のみ】

1. 実施している
2. 実施していない

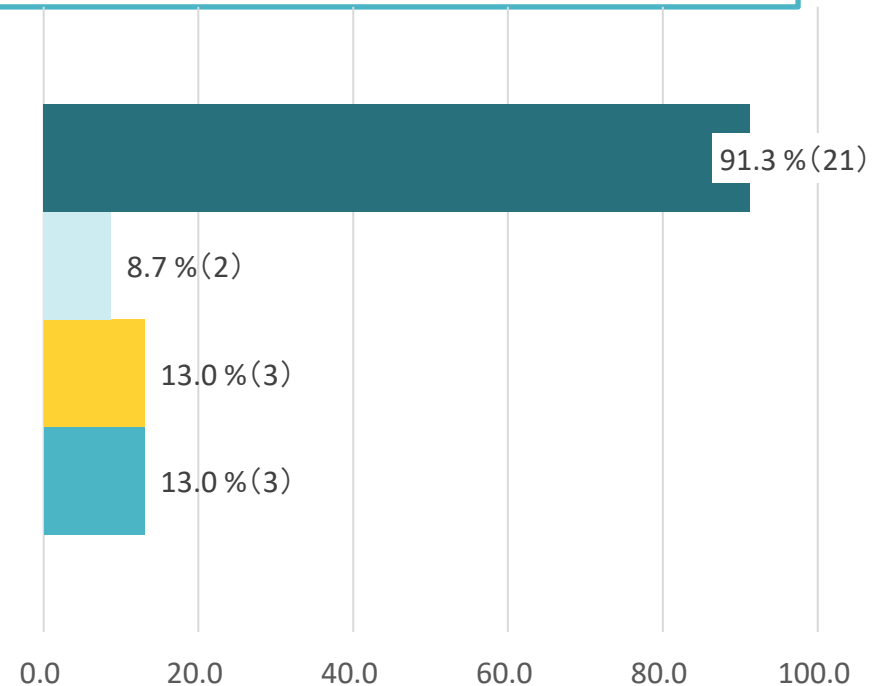
出典：文科省調べ（令和5年8月時点）
回答対象：36教育委員会、回答：36教育委員会（100.0%）



問4 1年単位の變形労働時間制のメリットについて回答ください。（複数選択）
【対象：問2にて①②と回答した服務監督教育委員会】

- 制度が適用される教職員について、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。
- （制度を活用した教職員が学校内にいることにより）制度が適用されていない他の教職員について時間管理やワークライフバランスへの意識が向上した。
- 制度導入前の年度と比べ、学校全体としての在校等時間の縮減に繋がった。
- 年間を通じて業務負担間の軽減に繋がった。

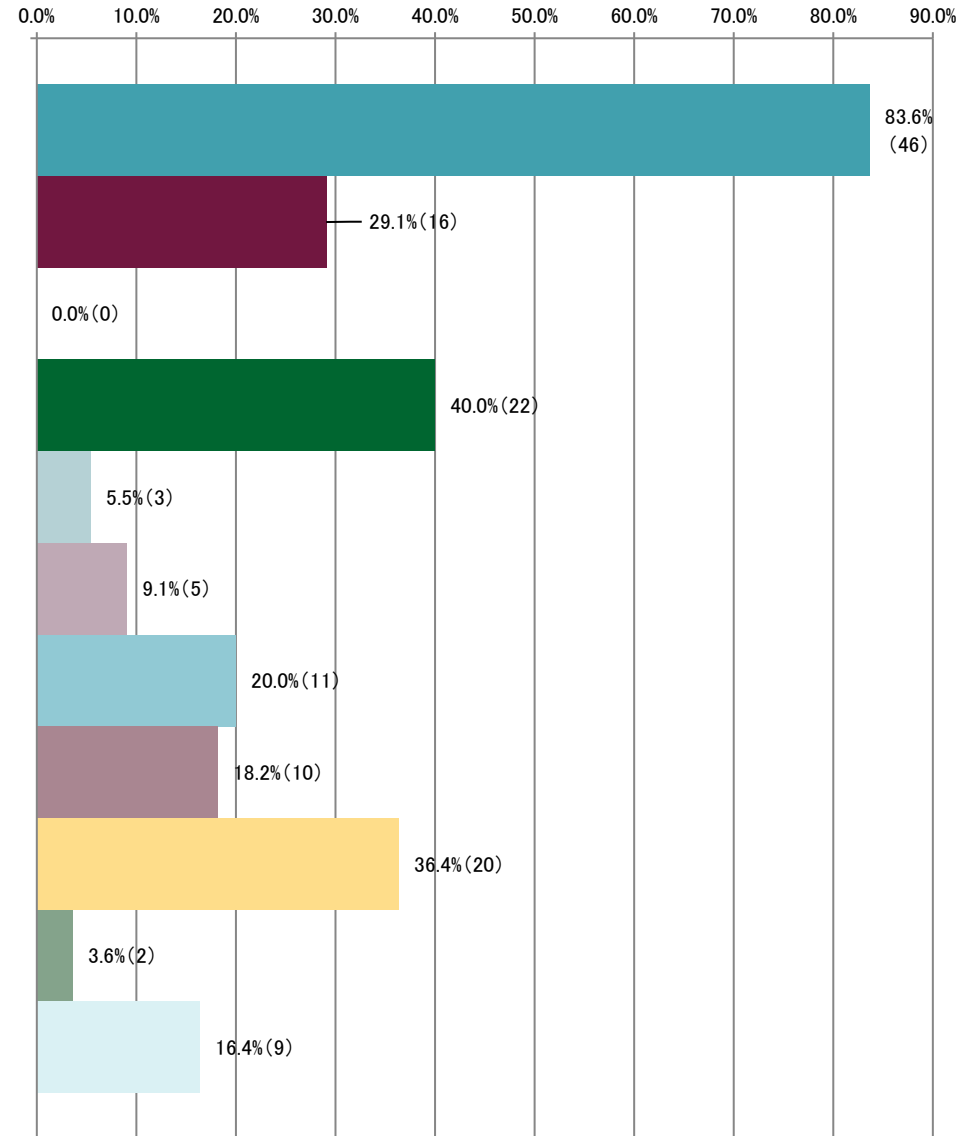
出典：文科省調べ（令和5年8月時点）
回答対象：23教育委員会、回答：23教育委員会等（100%）



1年単位の変形労働時間制の状況について③

問5 1年単位の変形労働時間制を導入していない理由について回答ください。(複数選択)【対象:問1にて「⑤令和6年度末までに条例の整備を行う予定はない。(検討中を含む)」と回答した都道府県・指定都市教育委員会のみ】

- 時間外在校等時間が制度活用の前提要件を満たしておらず、時間外在校等時間の縮減が優先課題であるため。
- 年次有給休暇の取得状況が不十分であり、年次有給休暇の取得促進が優先課題であるため。
- 長期休業期間以外の月の時間外在校等時間は既に十分縮減し、年次有給休暇も十分取得できており、長期休業期間のまとめ取りを行う必要がない勤務環境が整備されているため。
- 教職員の理解が得られないため(ニーズがない場合を含む)。
- 1日単位の休みでしか制度を運用できず活用しづらいため。
- 連続した日での休みの設定が必要となり活用しづらいため。
- 長期休業期間中でしか休みの設定ができず活用しづらいため。
- 制度が複雑でわかりにくいため。
- 学校・管理職の管理負担(感)が大きいため。
- 教育委員会の管理負担(感)が大きいため。
- その他



出典:文科省調べ(令和5年8月時点)
回答対象:55教育委員会等、回答:55教育委員会等(100.0%)

上限指針に定める、服務監督教育委員会による客観的な在校等時間の把握方法及び「緊急提言」を踏まえた取組のフォローアップについて

■ 中央教育審議会質の高い教師の確保特別部会

「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年8月28日)

(3) 学校における取組状況の「見える化」に向けた基盤づくり

- 服務監督教育委員会及び学校における教師の勤務時間管理について、ICTの活用やタイムカードなどによる客観的な在校等時間の把握は当然の前提とした上で、都道府県、市町村、学校において異なるシステム等が運用されている中、**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。**教育委員会及び学校は、改めて周知された把握方法に基づき在校等時間の客観的な把握を徹底する必要がある。

■ 文部科学省通知

「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）」(令和5年8月28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)を踏まえた取組の徹底等について（通知）」(5文科初第1090号令和5年9月8日)

(3) 学校における取組状況の「見える化」に向けた基盤づくり

- ① 勤務時間の正確な把握は、働き方改革を進めていく上での出発点であり、**依然として ICTの活用やタイムカードなどによる客観的な在校等時間の把握が未実施の服務監督教育委員会においては、直ちに対応を図ること。**また、都道府県・市町村・学校において異なるシステム等が運用されている中、**公平な「見える化」の実現に向け、改めて指針や指針に係るQ & A等を確認の上、在校等時間の客観的計測を確実にできるよう、環境整備を図ること。**その際、特に指針において、「校外において職務に従事している時間についても、できる限り客観的な方法により計測すること」とされていることや、指針に係るQ & Aにおいて、土日や祝日などに校務として行う業務の時間も「在校等時間」に含まれるとされていることを踏まえ、現時点で校外や土日・祝日において職務に従事している時間を客観的に計測できていない場合は、Q & A【「在校等時間」の把握等について】問7～14等（別添資料6参照）を参照の上、直ちに対応を図ること。なお、**緊急提言において「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」とされたことを受け、例年実施している「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」において状況をフォローアップ予定**であることから、その点も踏まえ、速やかな対応を図ること。



R5年度 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結果（抜粋）

- **88.5%（※）（1,588教育委員会）の教育委員会において、域内すべての小学校・中学校・高等学校¹で客観的な在校等時間²の把握³が適切に行われていることが確認できた。**
※ICTの活用やタイムカード、パソコンの使用時間の記録等による客観的な方法で在校等時間を把握しており、かつ緊急提言等でも指摘されている校外や土日・祝日などに校務として行う業務の時間も把握している教育委員会の割合。
- **客観的な在校等時間の把握を適切に行われ、働き方改革の促進にしっかりとつながるよう、引き続き丁寧なフォローアップを実施予定。**

1. 義務教育学校、中等教育学校を含む

2. 在校等時間：「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」に定める「在校等時間」。

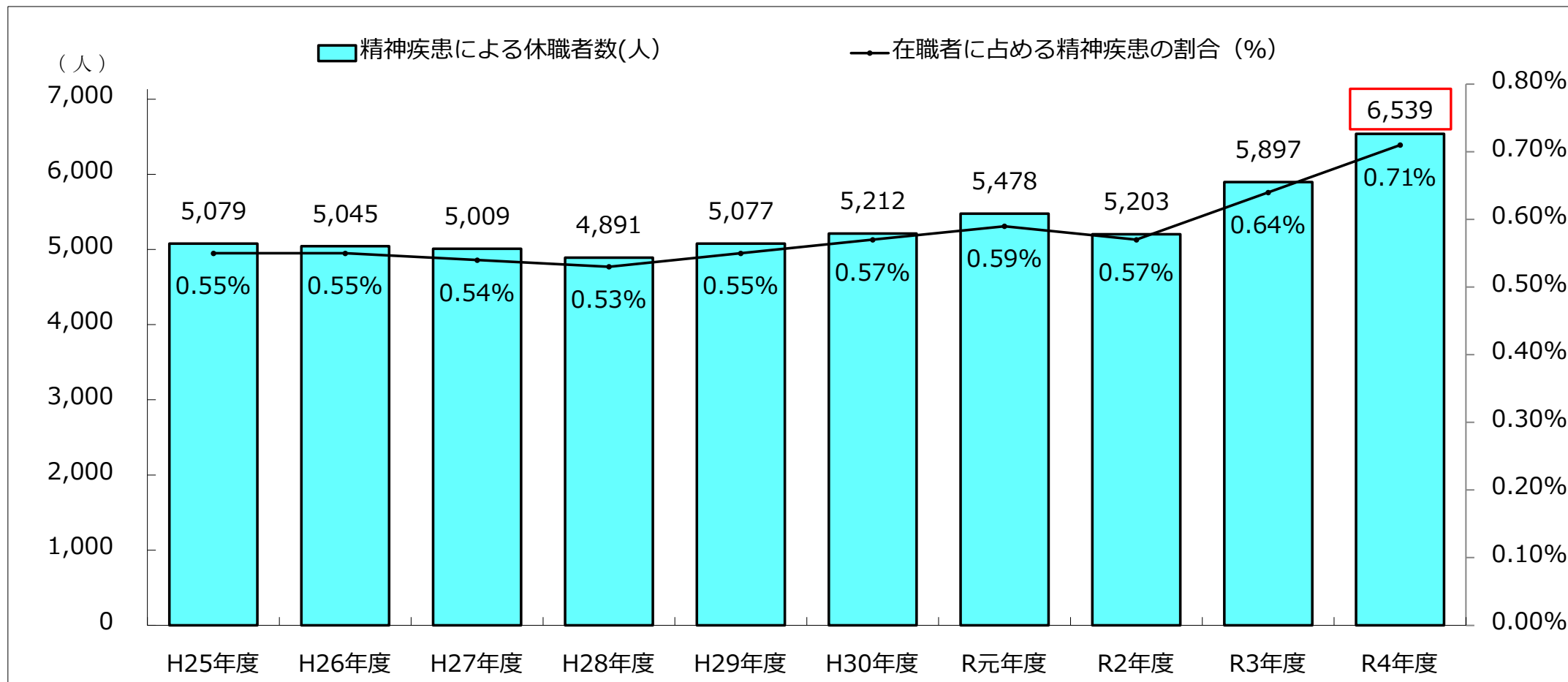
3. 「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」においては、「ICTの活用やタイムカード等により客観的に計測すること」とされている。

○教育職員(※)の精神疾患による病気休職者数(令和4年度)は、6,539人(全教育職員数の0.71%)で、令和3年度(5,897人)から642人増加し、**過去最多**。

(※)公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校における校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師、養護助教諭、実習助手及び寄宿舎指導員(総計918,977人(令和4年5月1日現在))

(参考)事務職員等(事務職員及び栄養職員)の精神疾患による病気休職者数は574人(令和4年度)

教育職員の精神疾患による病気休職者数の推移(平成25年度～令和4年度)



公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する背景・課題②

○教育職員の精神疾患による長期療養者数(精神疾患による病気休職者及び1か月以上の病気休暇取得者)は、令和4年度に12,197人(過去最多)

- 学校種別：小・中学校の割合が高く(R4:小50.0%、中23.6%)、特に近年は小学校・特別支援学校で増えている
(H30→R4:小1.42倍、特支1.45倍)
- 男女別：過去5年間通じて、女性の割合がやや高く、増加傾向(R4:男40.8%、女59.2%、H30→R4:男1.20倍、女1.47倍)
- 職種別：過去5年間通じて、教諭等が約92%とほとんどの割合を占め、在職者数に占める割合も高い
(R4:校長0.12%、副校長等0.56%、主幹教諭等0.71%、教諭等1.47%等)
- 年代別：H30では40代・50代以上の割合が高かったが、近年では20代・30代の割合が高くなっており、特に20代の伸びが顕著である(H30 1.25%→R1 1.38%→R2 1.44%→R3 1.87%→R4 2.03%)

○都道府県・政令市によって各分野でのトレンドは異なる(そもそも減少傾向にある自治体も存在)

病気休職者及び1か月以上の病気休暇取得者の
学校種別・性別・職種別・年代別状況の推移(教育職員)(平成30年度～令和4年度)

(1) 学校種別

	H30	R1	R2	R3	R4
小学校	4,290	4,729	4,691	5,532	6,098
中学校	2,348	2,385	2,292	2,552	2,875
義務教育学校	16	31	43	53	60
高等学校	1,309	1,329	1,299	1,356	1,557
中等教育学校	7	9	10	19	19
特別支援学校	1,092	1,157	1,161	1,432	1,588
合計	9,062	9,640	9,496	10,944	12,197

(2) 性別

	H30	R1	R2	R3	R4
男性	4,157	4,304	4,032	4,494	4,976
女性	4,905	5,336	5,464	6,450	7,221
合計	9,062	9,640	9,496	10,944	12,197

(3) 職種別

	H30	R1	R2	R3	R4
校長	40	44	35	45	37
副校長等	124	163	135	182	205
主幹教諭等	145	172	159	156	174
教諭等	8,396	8,874	8,724	10,045	11,209
養護教諭等	208	239	281	317	339
その他	149	148	162	199	233
合計	9,062	9,640	9,496	10,944	12,197

(4) 年代別

	H30	R1	R2	R3	R4
20代	1,765	1,950	2,153	2,794	3,099
30代	2,302	2,612	2,573	2,859	3,380
40代	2,141	2,229	2,147	2,437	2,627
50代以上	2,854	2,849	2,623	2,854	3,091
合計	9,062	9,640	9,496	10,944	12,197



背景・課題

- 令和4年度の精神疾患による病気休職者数は、6,539人（過去最多）
→休職期間中の給与保障や代替教員等の配置による財政的負担も伴う
- 昨今、全国的に教師不足の状況（令和3年度始業日時点で、公立小・中学校等で2,558人が不足）
→臨時的任用教員等の確保も難しい中、病気休職者の増加は学校現場や児童生徒に対する教育への影響や、教職の魅力低下につながる恐れがある



(出典) 公立学校教職員の人事行政状況調査

事業内容

- 各教育委員会において、専門家等と協力しながら、病気休職の原因分析や、メンタルヘルス対策及び労働安全衛生体制の活用等に関するモデル事業を実施し、教員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行う。
- 実施期間：令和6年度～令和7年度（予定）

1. 教育委員会における病気休職の原因分析・モデル事業の実施

- 件数・単価：5団体（都道府県・市町村教育委員会）×約1,100万円
- 内容：令和5年度で構築した体制や取組内容・成果等を踏まえ、より詳細な原因分析や実効的な取組の充実・深化を図る。

(具体的な取組)

- ✓ **関係者会議の設置**（自治体担当者、医療・心理の専門家、学校管理職等で構成）
メンタルヘルス対策に関する情報共有と事業計画の立案・実施、効果検証等の中心的な役割
- ✓ **教員の精神疾患による病気休職の原因分析**
- ✓ **域内の学校におけるメンタルヘルス対策のモデル事業の実施及び効果検証**
 - ・セルフケア（セルフストレスチェック等）の促進、ラインケアの充実
 - ・ICT（心拍数の測定等）やSNS（オンライン相談等）等を活用したメンタルヘルス対策
 - ・相談員（精神科医・公認心理師・臨床心理士等）を活用した相談体制の充実 等

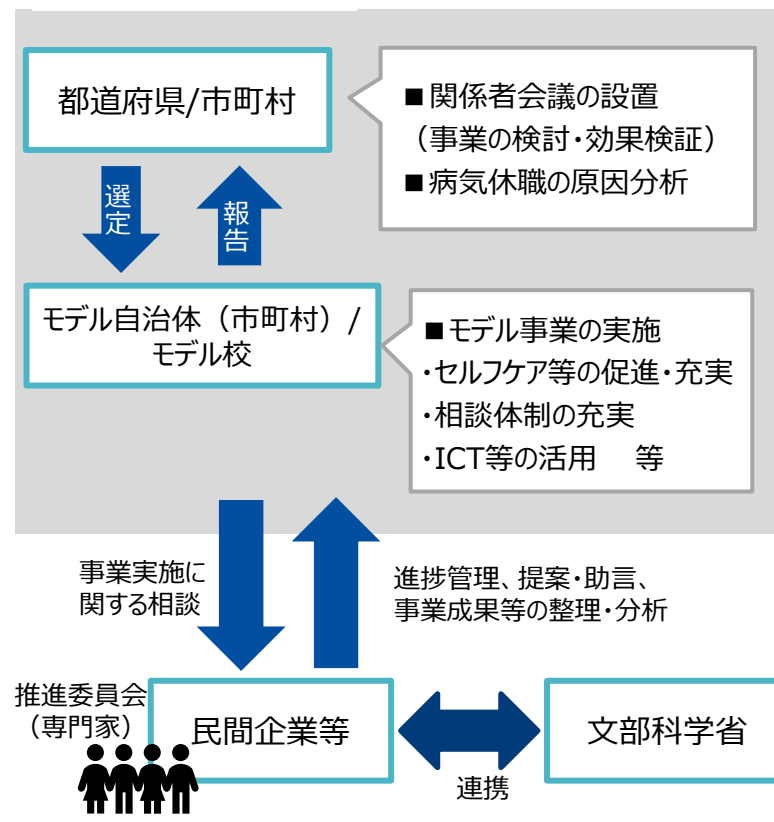
2. モデル事業の分析・助言、横展開に向けた取組（新規）

- 件数・単価：1団体（民間企業等）×約870万円

(具体的な取組)

- ✓ **推進委員会の開催・運営**（専門家、学識者、企業関係者、教育委員会関係者、学校管理職等で構成）
- ✓ 各取組の進捗管理・連絡調整、推進委員会と連携した委託自治体への提案・助言
- ✓ 各取組の事業成果等を体系的に整理・分析、横展開に向けた方策の検討 等

【事業のイメージ図】

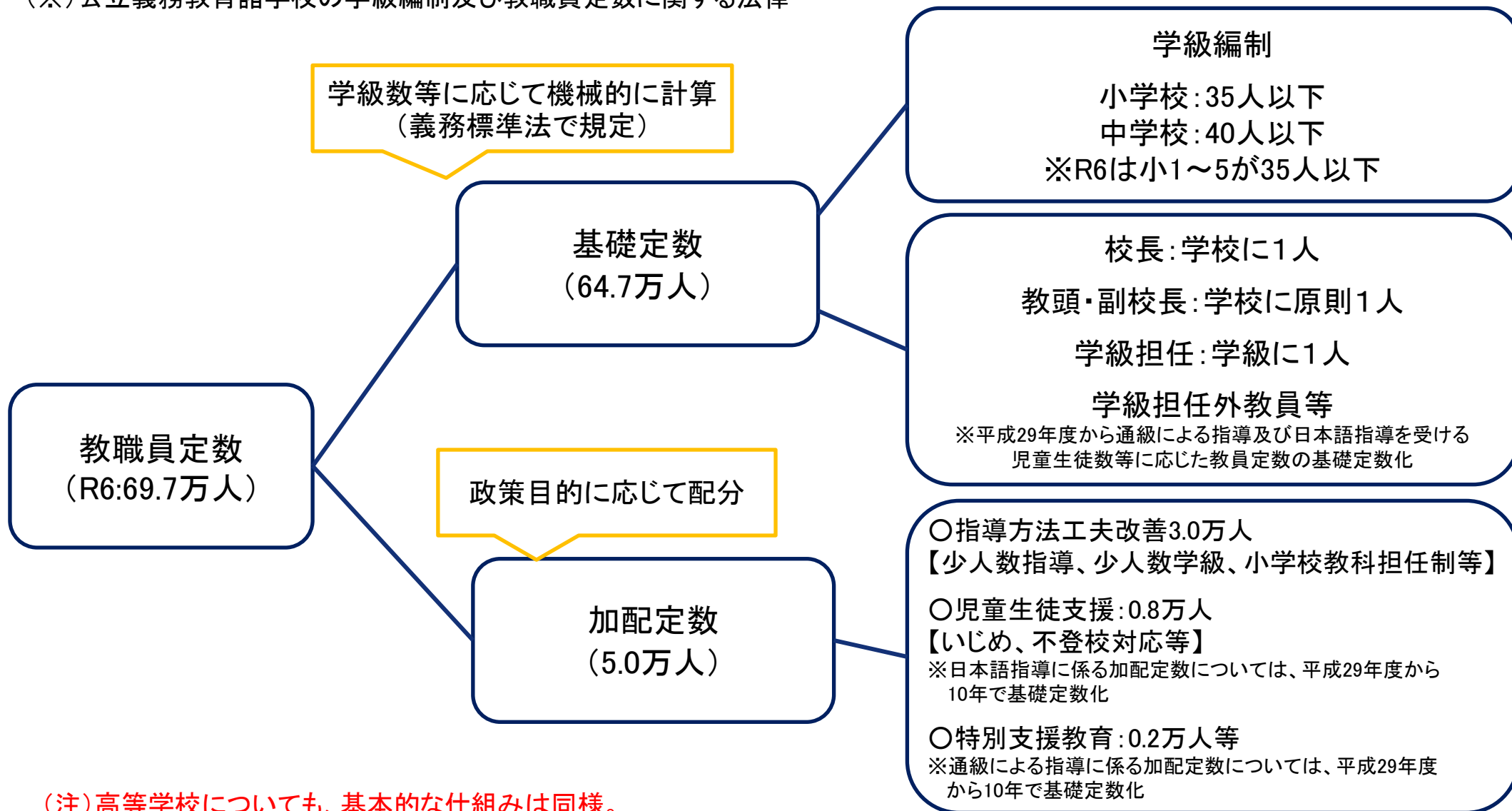


Ⅲ. 教職員配置の在り方等について

公立小中学校等の教職員定数算定の仕組み（イメージ）

- 義務標準法(※)において、都道府県・指定都市ごとの教職員定数の標準を算定。
- 都道府県・指定都市は、算定された教職員定数を踏まえ、弾力的な教職員配置が可能。

(※)公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数に関する法律



(注)高等学校についても、基本的な仕組みは同様。

義務標準法に基づく小・中学校の教職員定数算定イメージ（12学級規模の例）

小学校

校長



1校に1人

副校長
(教頭)



1校に1人

教諭等

・学級担任



各学級に1人

・専科指導等

1.5人



音楽・図画工作等の
専科指導を想定

・少人数指導等

0.5人

少人数指導やT・T
等を想定

・通級指導

1人

※対象児童が13人
以上と仮定

障害に応じた特別の
指導実施分

養護教諭

1人



1校に1人

栄養教諭

0.25人



児童数549人以下は
4校に1人
(兼務を想定)

事務職員



1校に1人

加配教職員 **1~2人程度**



専科指導や生徒指導
対応など

中学校

校長



1校に1人

副校長
(教頭)



1校に1人

教諭等

・教科担任



10教科等の教科担任
のうち12人が学級
担任を兼務

・少人数指導等

0.5人



少人数指導やT・T
等を想定

・通級指導

1人

※対象生徒が13人
以上と仮定

障害に応じた特別の
指導実施分

養護教諭

1人



1校に1人

栄養教諭

0.25人



児童数549人以下は
4校に1人
(兼務を想定)

事務職員



1校に1人

加配教職員 **1~2人程度**



専科指導や生徒指導
対応など

学校規模別教職員定数の算定（例）

【小学校】

（単位：人）

学級数	校長	副校長 ・教頭	教諭					教員計	養護教諭 (※1)	栄養教諭 (※1)	事務職員	合計
			学級担任	担任外	生徒指導	指導方法 工夫改善 (※1)	小計					
3学級	1	-	3	0.75	-	-	3.75	4.75	1	0.25	0.75	6.75
6学級	1	0.75	6	1	-	0.25	7.25	9	1	0.25	1	11.25
12学級	1	1	12	1.5	-	0.5	14	16	1	0.25	1	18.25
18学級	1	1	18	2.6	-	0.75	21.35	23.35	1	1	1	26.35
24学級	1	1	24	3	-	1	28	30	1	1	1	34
30学級	1	2	30	3.5	0.5	1	35	38	2	1	2	43
36学級	1	2	36	3.9	0.5	1.25	41.65	44.65	2	1	2	49.65
42学級	1	2	42	4.5	0.5	1.25	48.25	51.25	2	1	2	56.25

※1 上記の定数のうち、教諭の指導方法工夫改善に係るもの及び養護教諭、栄養教諭については、児童数に応じて算定されるが、1学級35人在籍、給食単独実施校と仮定して算出。

※2 他に、教諭の少人数指導等の加配定数や養護教諭の加配定数、事務職員の加配定数などがある。

学校規模別教職員定数の算定（例） 【中学校】

（単位：人）

学級数	校長	副校長・教頭	教諭				教員計	養護教諭 (※1)	栄養教諭 (※1)	事務職員	合計
			教科担任	生徒指導	指導方法 工夫改善 (※1)	小計					
3学級	1	0.5	7.5	-	-	7.5	9	1	0.25	0.75	11
6学級	1	1	9.5	-	0.25	9.25	11.75	1	0.25	1	14
9学級	1	1	14.5	-	0.5	15	17	1	0.25	1	19.25
12学級	1	1	17.9	-	0.5	18.4	20.4	1	0.25	1	22.65
15学級	1	1	22.5	-	0.75	23.25	25.25	1	1	1	28.25
18学級	1	1	27	1	0.75	38.75	40.75	1	1	1	33.75
21学級	1	1	31.6	1	1	33.6	35.6	2	1	2	40.6
24学級	1	2	35.5	1	1	37.5	40.5	2	1	2	45.5
27学級	1	2	40	1	1	42	45	2	1	2	50
30学級	1	2	44.5	1.5	1.25	47.25	50.25	2	1	2	55.25
33学級	1	2	49	1.5	1.25	51.75	54.75	2	1	2	59.75
36学級	1	2	52.5	1.5	1.25	55.25	58.25	2	1	2	63.25

※1 上記の定数のうち、教諭の指導方法工夫改善に係るもの及び養護教諭、栄養教諭については、生徒数に応じて算定されるが、1学級40人在籍、給食単独実施校と仮定して算出。

※2 他に、教諭の少人数指導等の加配定数や養護教諭の加配定数、事務職員の加配定数などがある。

公立小中学校等の教職員定数算定一覧（義務標準法）

(1)基礎定数【法第6～14条】

小・中学校

①校長(第6条の2) 学校に1人

②教諭等(第7条1項第1号(※学級数に応じて算定))

・小学校	1学級及び2学級の学校の学級総数 × 1.000	・中学校	1学級の学校の学級総数 × 4.000
	3学級及び4学級の学校の学級総数 × 1.250		2学級の学校の学級総数 × 3.000
	5学級の学校の学級総数 × 1.200		3学級の学校の学級総数 × 2.667
	6学級の学校の学級総数 × 1.292		4学級の学校の学級総数 × 2.000

③教諭等(第7条第1項2～9号(※②に加え、学校規模等に応じて算定))

・教頭(副校長)の複数配置

小学校 27学級以上の学校に+1人

中学校 24学級以上の学校に+1人

・生徒指導担当

小学校 30学級以上の学校に1/2人

中学校 18～29学級の学校に1人
30学級以上の学校に3/2人

■少人数指導等の担当教員

児童生徒数 200人から299人までの学校数 × 0.25

300人から599人までの学校数 × 0.5

600人から799人までの学校数 × 0.75

800人から1,199人までの学校数 × 1.00

1200人以上の学校数 × 1.25

■障害に応じた特別の指導(通級による指導)担当教員 13人に1人 ※

■日本語指導担当教員 18人に1人 ※

■初任者研修担当教員 6人に1人 ※

※平成29年度～令和8年度の10年間で段階的に実施

■平成29年義務標準法改正により新設

公立小中学校等の教職員定数算定一覧（義務標準法）

小・中学校

・分校の管理責任者 分校に1人

・寄宿舎舎監担当

寄宿児童生徒数 40人以下 の学校に1人

〃 41～ 80人の学校に2人

〃 81～120人の学校に3人

〃 121人以上 の学校に4人

④養護教諭(第8条)

・ 3学級以上の学校に 1人

・ 複数配置

小学校 児童数851人以上の学校に+ 1人 中学校 生徒数801人以上の学校に+ 1人

・ 医師の常駐する医療機関（病院又は診療所）のない市町村又は離島で、2学級以下の小・中学校の存する場合に 1人

⑤栄養教諭・学校栄養職員(第8条の2)

・ 給食単独実施校 児童生徒数 549人以下の学校に 1/4人

〃 550人以上の学校に 1人

児童生徒数549人以下の単独実施校のみを 1校から 3校設置する市町村に 1人（※「上記549人以下の学校に1/4人」とは重複しない。）

・ 共同調理場 児童生徒数 1500人以下の場合 1人

〃 1501～6000人の場合 2人

〃 6001人以上の場合 3人

⑥事務職員(第9条)

・ 3学級の学校に 3/4人

・ 4学級以上の学校に 1人

・ 複数配置

小学校 27学級以上の学校に+ 1人

中学校 21学級以上の学校に+ 1人

・ 就学援助を受ける児童生徒が100人以上で、かつ当該学校の全校児童生徒数の25%以上を占める場合+ 1人

公立小中学校等の教職員定数算定一覧（義務標準法）

特別支援学校(小・中学部)

①校長定数（第10条の2） 学校数 × 1人

②教諭等定数（第11条）

・学級数に応じた定数 小・中学校に準拠（※小学部5学級以下は、小学校より配置率が高い。）

（例）24学級の小学部 24学級×1.165=28人（副校長・教頭1人を含む）

・特別支援学校の特色に応じた定数

教育相談担当教員	児童生徒数	101～150人	1人
		151～200人	2人
		201以上	3人

自立活動担当教員

視覚障害・聴覚障害特別支援学校 4人+7学級以上の学校ごとに、4学級増すごとに1加算

知的障害・病弱特別支援学校 5人+7学級以上の学校ごとに、4学級増すごとに1加算

肢体不自由特別支援学校 7人+7学級以上の学校ごとに、3学級増すごとに1加算

■日本語指導担当教員 児童生徒数 18人につき1人 ※

■初任者研修担当教員 対象教員 6人につき1人 ※

※平成29年度～令和8年度の10年間で段階的に実施

■平成29年義務標準法改正により新設

・分校の管理責任者 分校に1人

・寄宿舍舎監

寄宿児童生徒数80人以下の学校に2人、81～200人までの学校に3人、201人以上の学校に4人

③養護教諭定数（第12条）

学校数 × 1 複数配置 児童生徒数 61人以上に+1人

④寄宿舍指導員定数（第13条）

肢体不自由以外 寄宿児童生徒数 × 1 / 5人（※）

肢体不自由 " × 1 / 3人（※） ※最低保障 1校当たり12人

⑤栄養教諭及び学校栄養職員定数（第13条の2）

学校給食実施校 × 1人

⑥事務職員（第14条）

小学部の数 × 1人 中学部の数 × 1人

公立小中学校等の教職員定数算定一覧（義務標準法）

(2) 加配定数【法第7条2項、15条】

① 教諭等

- ・ 指導方法工夫改善(第7条第2項)
少人数指導、習熟度別指導、チーム・ティーチングなどのきめ細かな指導や小学校における教科専門的な指導。
- ・ 児童生徒支援(第15条第2号)
いじめ、不登校や問題行動への対応のほか、地域や学校の状況に応じた教育指導上特別な配慮。
- ・ 特別支援教育(第15条第3号)
通級による指導への対応や、特別支援学校のセンター的機能強化等。
- ・ 主幹教諭(第15条第4号)
主幹教諭の配置に伴うマネジメント機能強化。
- ・ 研修等定数(第15条第6号)
資質向上のための教員研修、初任者研修、教育指導の改善研究等。

② 養護教諭(第15条第2号)

いじめ、保健室登校など心身の健康への対応。

③ 栄養教諭・学校栄養職員(第15条第2号)

肥満・偏食など食の指導への対応。

④ 事務職員(第15条第5号)

学校事務の共同実施を通じた事務機能の強化。

・ 市町村合併支援(第15条第1号)

市町村合併に伴う学校統合のための教育上特別な配慮。

公立高等学校等の教職員定数算定一覧（高校標準法）

高等学校

- 校長定数(第8条) 学校数×1
- 副校長、教頭定数(第9条第1項第1号)

收容定員が201人以上の課程数	×1
“ 681人以上複数学科設置課程数	×1
“ 921人以上の複数学科設置課程以外の課程数	×1

通信課程数×1

- 主幹教諭、指導教諭及び教諭等定数(第9条第1項第2号等) (1)～(6)の合計数

(1)	全日制	定時制	通信制
收容定員が40人以下の課程の收容定員の総数	÷ 8	收容定員が40人以下の課程の收容定員の総数	÷ 8
41～ 80人	“ ÷11.4	41～ 80人	“ ÷11.4
81～120人	“ ÷15	81～120人	“ ÷15
121～240人	“ ÷16	121～240人	“ ÷18.5
241～280人	“ ÷16.4	241～280人	“ ÷19.3
281～400人	“ ÷17.1	281～440人	“ ÷20.7
⋮		⋮	

生徒数が 1～ 600人 ÷46.2
 “ 601～1200人 ÷66.7
 “ 1201人以上 ÷100

(注)各課程ごとに、生徒数を上記の各段階に区分して各段階ごとに算定した数を合計する。

- (2)習熟度別指導・少人数指導

	全日制	定時制
收容定員が	321～ 560人の課程数×1	收容定員が 441～ 920人の課程数×1
“	561～ 680人 “ ×2	“ 921人以上 “ ×2
“	681～1040人 “ ×3	
“	1041～1160人 “ ×4	
“	1161人以上 “ ×5	

公立高等学校等の教職員定数算定一覧（高校標準法）

- (3)通信制課程の大規模校加算
- | | | | |
|------|----------------|---|----|
| 生徒数が | 2401～3000人の課程数 | × | 1 |
| 〃 | 3001～3600人 | 〃 | ×2 |
| 〃 | 3601人以上 | 〃 | ×3 |

(4)生徒指導担当(進路指導・教育相談担当)

全日制	定時制	通信制
収容定員が 681～1040人の課程数 × 1	収容定員が 441人以上の課程数 × 1	課程数 × 1
〃 1041人以上 〃 × 2		

(5)その他学科に応じた加算

※その他に農・水・工に関する学科、商業・家庭に関する学科、情報に関する学科、美術・音楽・体育に関する学科、理数科、衛生看護科、福祉科、外国語関係学科・国際関係学科、総合学科のそれぞれの学科の収容定員等を考慮して個別に教員定数を加算。

(6)寄宿舍舎監定数

寄宿舍生徒数51人以上 × 1

○養護教諭定数（第10条）

- | | | | |
|-------|-----------------------|---|---|
| 収容定員が | 81～800人の全日制課程数（本校） | × | 1 |
| 〃 | 121～800人の定時制課程数（本校） | × | 1 |
| 〃 | 801人以上の全日制・定時制課程数（本校） | × | 2 |

○実習助手定数（第11条）

- | | | | |
|-------|---------------------|---|-----|
| 収容定員が | 201～960人の全日制・定時制課程数 | × | 1 |
| 〃 | 961人以上 | 〃 | × 2 |

※その他に農・水・工に関する学科、商業・家庭に関する学科、情報学科、理数科、衛生看護科、自営者養成農業高校で半年以上の宿泊を伴う教育を行っている学校、総合学科のそれぞれの学科の収容定員等を考慮して個別に実習助手定数を加算。

公立高等学校等の教職員定数算定一覧（高校標準法）

○事務職員定数（第12条）

全日制・定時制の課程数×1 + (収容定員が201人以上の課程の収容定員 - 200) ÷ 360

収容定員が441人以上の全日制・定時制課程数×1

農・水・工に関する学科の収容定員が201人以上の全日制・定時制課程数×1

通信制課程の生徒数÷400

※その他に総合学科、単位制校の収容定員等を考慮して個別に事務職員定数を加算。

特別支援学校(高等部)

①校長定数（第16条） 高等部のみを置く学校数 × 1

②教頭定数（第17条第1号）

6学級以上の高等部のみを置く学校数×1 + 小・中・高等部で27学級以上の学校数（小・中学部で27学級以上は除く）×1

②教員定数（第17条第2号 等）

・学級数×2

・生徒指導担当 6～17学級の高等部×1 18学級以上の高等部×2

・専門教育を主とする学科数×2

養護特別支援学校（※）の高等部(専門学科のみを置くものを除く) × 2

〃 (専門学科のみのもの) × 1

※知的障害者、肢体不自由者又は病弱者である生徒に対する教育を主として行う特別支援学校

視覚障害（保健医療科数）、聴覚障害（産業工芸科数、被服科数、理容・美容科数）、

養護特別支援学校（普通科数）×1

・自立活動担当教員

視覚障害、聴覚障害、知的障害、病弱×1

肢体不自由 × 3

4～9学級の高等部に1人、10学級以上6学級増すごとに1人増

高等部のみを置く学校数×1

・寄宿舎舎監定数

寄宿舎児童生徒数 80人以下×2、81～200人×3、201人以上×4 — 小・中学部の寄宿舎定数

公立高等学校等の教職員定数算定一覧（高校標準法）

③養護教諭定数（第18条）

高等部のみを置く学校数 × 1 + 小・中・高等部で61人以上の学校数（小・中学部で61人以上は除く）
× 1

④実習助手定数（第19条）

専門教育を主とする学科数 × 2

養護特別支援学校の高等部数（専門学科のみを置くものを除く） × 2

⑤寄宿舍指導員定数（第20条）

肢体不自由以外 寄宿舍生徒数 × 1 / 5

肢体不自由 " × 1 / 3

最低保障 1校当たり 1.2

⑥事務職員定数（第21条）

高等部数 × 2

加配定数

・指導方法改善（第9条第2項）

外国語や数学等における少人数指導。

・通級による指導（第22条第3号）

障害に応じた特別の指導。

・生徒支援（第22条第3号）

中途退学や日本語指導など教育指導上特別な配慮が必要な生徒への対応。

・職業系類型・コース開設（第22条第4号）

普通科において職業系の類型・コースを開設し、多様な教育を展開。

・研修等定数（第22条第5号）

資質向上のための教員研修、初任者研修、教育指導の改善研究等。

・離島地域（附則第11項）

離島地域の高校又は特別支援学校高等部における教育の充実への対応。

義務標準法第7条第1項第1号に基づく教員定数

第七条 副校長、教頭、主幹教諭(養護又は栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭を除く。)、指導教諭、教諭、助教諭及び講師(以下「教頭及び教諭等」という。)の数は、次に定めるところにより算定した数を合計した数とする。

一 次の表の上欄に掲げる学校の種類ごとに同表の中欄に掲げる学校規模ごとの学校の学級総数に当該学校規模に応ずる同表の下欄に掲げる数を乗じて得た数(一未満の端数を生じたときは、一に切り上げる。以下同じ。)の合計数

●教頭及び教諭等について、学校の種類ごと、学校規模ごとの学級総数に下欄の数を乗じて得た数(1未満の端数を生じたときは、1切り上げる。)の合計数の教員を配置できるよう規定されている。

学校の種類	学校規模	乗ずる数
小学校(義務教育課程を前期課程と後期課程とする学校を含む。) 一学級及び二学級の学校 三学級及び四学級の学校 五学級の学校 六学級及び七学級の学校 八学級及び九学級の学校 十学級及び十一学級の学校 十二学級から十五学級までの学校 十六学級から十八学級までの学校 十九学級から二十一学級までの学校 二十二学級から二十四学級までの学校 二十五学級から二十七学級までの学校 二十八学級から三十学級までの学校 三十一学級から三十三学級までの学校 三十四学級から三十六学級までの学校 三十七学級から三十九学級までの学校 四十学級以上の学校	一学級の学校	1.000
	二学級の学校	1.250
	三学級の学校	1.200
	四学級の学校	1.200
	五学級の学校	1.200
	六学級の学校	1.200
	七学級の学校	1.200
	八学級の学校	1.200
	九学級の学校	1.200
	十学級の学校	1.200
中学校(義務教育課程を前期課程とする学校を含む。) 一学級の学校 二学級の学校 三学級の学校 四学級の学校 五学級の学校 六学級の学校 七学級の学校 八学級の学校 九学級の学校 十学級の学校 十一学級の学校 十二学級の学校 十三学級の学校 十四学級の学校 十五学級の学校 十六学級の学校 十七学級の学校 十八学級の学校 十九学級の学校 二十学級の学校 二十一学級の学校 二十二学級の学校 二十三学級の学校 二十四学級の学校 二十五学級の学校 二十六学級の学校 二十七学級の学校 二十八学級の学校 二十九学級の学校 三十学級の学校 三十一学級の学校 三十二学級の学校 三十三学級の学校 三十四学級の学校 三十五学級の学校 三十六学級の学校 三十七学級の学校 三十八学級の学校 三十九学級の学校 四十学級の学校	一学級の学校	4.000
	二学級の学校	3.000
	三学級の学校	2.667
	四学級の学校	2.667
	五学級の学校	2.667
	六学級の学校	2.667
	七学級の学校	2.667
	八学級の学校	2.667
	九学級の学校	2.667
	十学級の学校	2.667

- ・小学校
 - 1学級及び2学級の学校の学級総数 × 1.000
 - 3学級及び4学級の学校の学級総数 × 1.250
 - 5学級の学校の学級総数 × 1.200 …
- ・中学校
 - 1学級の学校の学級総数 × 4.000
 - 2学級の学校の学級総数 × 3.000
 - 3学級の学校の学級総数 × 2.667 … の合計により算定

学校規模	教頭・教諭等				標準授業時数/週	教諭等一人当たり平均持ちコマ数
	副校長・教頭	教諭等		計		
		学級担任	担任外			
6学級	0.75人	6人	1人	7.75人	166コマ	23.7コマ
12学級	1人	12人	1.52人	14.52人	332コマ	24.6コマ
18学級	1人	18人	2.6人	21.6人	498コマ	24.2コマ
24学級	1人	24人	2.96人	27.96人	664コマ	24.6コマ
30学級	1人	30人	3.5人	34.5人	830コマ	24.8コマ
36学級	1人	36人	3.93人	40.93人	996コマ	24.9コマ

学校規模	教頭・教諭等				標準授業時数/週	教諭等一人当たり平均持ちコマ数
	副校長・教頭	教諭等		計		
		教科担任	担任外			
3学級	0.5人	7.5人	8人	87コマ	11.6コマ	
6学級	1人	9.5人	10.5人	174コマ	18.3コマ	
9学級	1人	14.48人	15.48人	261コマ	18.0コマ	
12学級	1人	17.84人	18.84人	348コマ	19.5コマ	
15学級	1人	22.4人	23.4人	435コマ	19.4コマ	
18学級	1人	27.03人	28.03人	522コマ	19.3コマ	

小学校高学年における教科担任制の推進 ～義務教育9年間を見通した指導体制の構築～

中央教育審議会答申における考え方（※1）

※1 令和3年1月26日 中央教育審議会「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）～

- 義務教育9年間を見通した教育課程、指導体制、教師の養成等の在り方について一体的な検討が求められる中、学習が高度化する小学校高学年では、系統的な指導による中学校への円滑な接続を図ることが求められる。
- また、GIGAスクール構想などICTの効果的な活用とあわせて、教科指導の専門性を持った教師によるきめ細かな指導を可能とする教科担任制の導入により、授業の質の向上を図り、児童一人一人の学習内容の理解度・定着度の向上と学びの高度化を図ることが重要。
- さらに、教科担任制の導入は、教師の持ちコマ数の軽減や授業準備の効率化により、学校教育活動の充実や教師の負担軽減に資する。

➡ これらを踏まえ、**小学校高学年からの教科担任制を令和4年度を目途に本格的に導入**する必要。

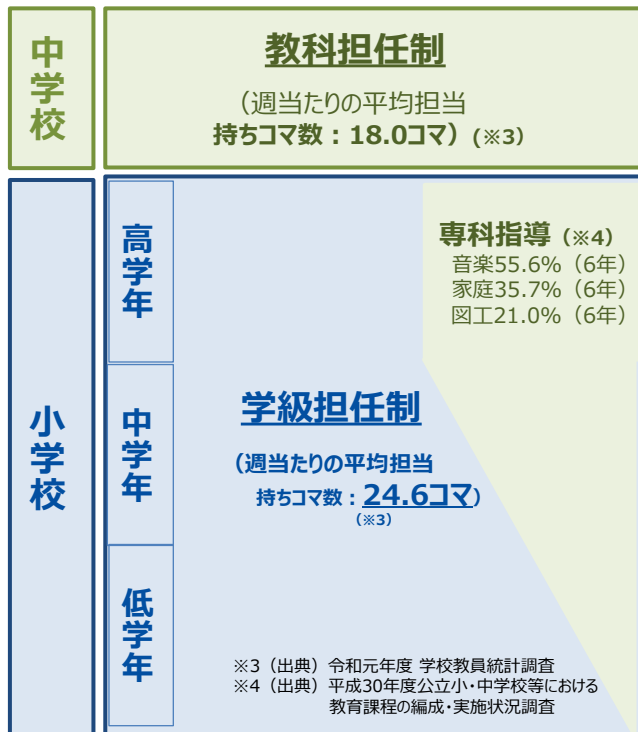
有識者会議報告の概要（※2）

※2 令和3年7月 義務教育9年間を見通した指導体制の在り方等に関する検討会議 義務教育9年間を見通した教科担任制の在り方について（報告）

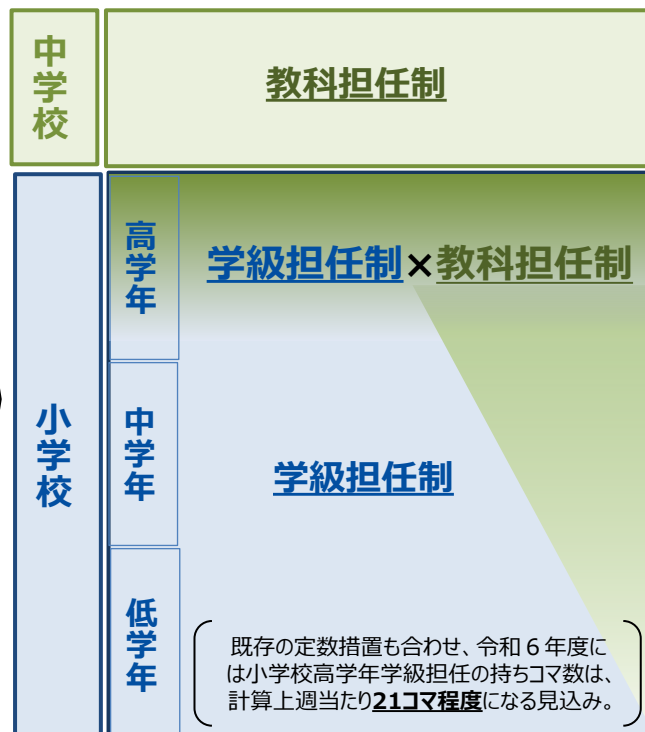
- 中教審での審議を踏まえ、国として小学校高学年における教科担任制の推進を図るため、各地域・学校の実情に応じた取組が可能となるような**定数措置により、特定教科における教科担任制の推進（専科指導の充実）を図る**ことを中心に考えるべき。
- 教科指導の専門性を持った教師によるきめ細かな指導と中学校の学びに繋がる系統的な指導の充実を図る観点から、**外国語、理科、算数及び体育について優先的に専科指導の対象とすべき教科とすることが適当。**
- 学校規模（学級数）や地理的条件に応じ、**学級担任間の授業交換や小規模校間における小小・小中連携、義務教育学校化を促すことなどにより対応**することも考えられる。

令和6年度予算において、小学校高学年教科担任制の推進に必要な**1,900人の加配定数の改善**を計上。令和4年度からの3年間で**合計3,800人の定数改善**。

従前の指導体制



令和4年度～令和6年度



期待される効果

- 教材研究の深化、専門性を持つ教師の熟練した指導による**授業の質向上**
- **小・中学校間の円滑な接続**（中1ギャップの解消等）
- 複数の教師による**多面的な児童理解**
- 教師の持ちコマ数の軽減や授業準備の効率化等による**教師の負担軽減** など

定数措置を講じることに加え、学級担任間の授業交換や小小連携、小中連携との組合せ等による教科担任制が効果的に機能するよう、**管理職が各教育委員会と連携しながらマネジメント力を発揮することが重要。**

今後の対応・検討

- (専科指導の専門性の担保)
- 小学校教諭と中学校教諭の両免許併有の促進
 - ・ 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
 - ・ 教職資格認定試験における中学校等免許取得者の小学校試験の一部免除 等
- (教科担任制の効果的な運用の促進)
- ・ 教科担任制を小学校教育の活性化に繋げている好事例を収集し、全国の教育委員会や学校に横展開。

小学校教科担任制に関する参考データ

小学校等における教科等の担任制の実施状況【令和4年度計画】

(出典: 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)

	国語 (書写を除く)	書写	社会	算数	生活	理科	音楽	図画 工作	家庭	体育	外国語 活動 ・外国語
第1学年	1.6% (1.1%)	11.5% (6.6%)		2.9% (1.5%)	1.6% (0.8%)		17.4% (12.2%)	7.1% (4.3%)		10.6% (6.1%)	
第2学年	2.7% (2.3%)	20.8% (13.5%)		4.0% (2.5%)	3.3% (1.6%)		27.2% (20.7%)	13.0% (9.8%)		13.3% (7.4%)	
第3学年	2.5% (2.4%)	32.1% (26.8%)	11.1% (6.0%)	7.1% (5.1%)		37.5% (21.6%)	45.0% (40.6%)	21.3% (16.8%)		13.6% (7.7%)	32.3% (11.3%)
第4学年	3.5% (2.5%)	33.6% (29.7%)	14.5% (7.4%)	8.7% (5.9%)		49.4% (32.3%)	50.7% (47.8%)	23.8% (20.4%)		17.6% (8.4%)	34.8% (12.0%)
第5学年	8.1% (3.4%)	30.5% (26.6%)	23.5% (14.5%)	15.6% (7.3%)		62.1% (45.1%)	58.4% (54.0%)	25.5% (20.4%)	40.1% (33.9%)	22.4% (9.9%)	47.8% (18.3%)
第6学年	7.9% (3.5%)	30.1% (26.8%)	23.8% (15.5%)	15.9% (7.2%)		65.4% (47.8%)	59.6% (55.6%)	25.2% (21.0%)	41.9% (35.7%)	21.7% (10.5%)	48.9% (19.3%)

*1母数は調査対象である全小学校等の数であり、()については平成30年度調査の数値。

*2 ここでの教科等の担任とは、「学級担任以外で、教科等(複数教科を担当することも含む)を主指導する教師」のことである。

*3 各教科等の一部の領域についてのみ教科等担任制を実施している場合も含む。

*4 年度途中から教科等担任制を導入する場合も含む。ただし、担任以外の教師による指導が継続的でない(単発で担任以外の教師が指導する等)場合は含まない。

公立学校教員の週当たり平均持ち授業時数について(令和4年度)

(出典: 学校教員統計)

小学校		中学校		高等学校	
令和元年度	令和4年度	令和元年度	令和4年度	令和元年度	令和4年度
24.6コマ	24.1コマ	18.0コマ	17.9コマ	15.5コマ	15.4コマ

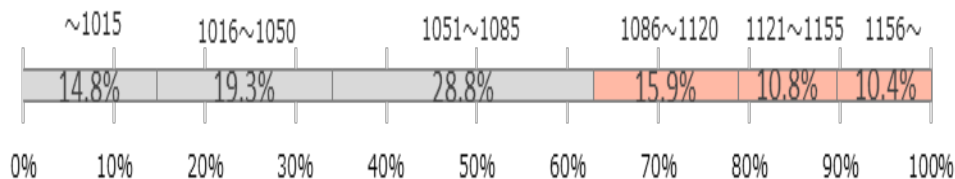
注) 持ち授業時数の数値は、教諭のうち、授業担任ありのみの数値。

小・中学校等における教育課程の編成・実施状況

公立小・中学校等における教育課程の編成・実施状況調査結果より ※平成30年度及び令和4年度

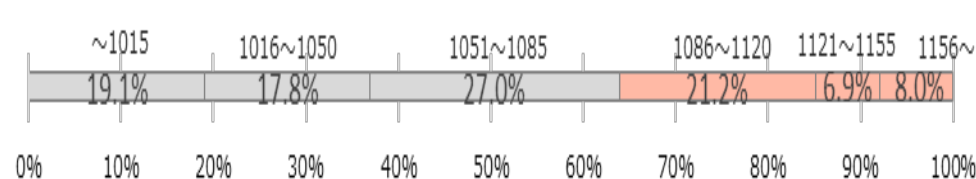
小5（1単位時間45分）

小学校 第5学年	令和4年度計画	(参考)平成30年度計画
	1078.3 (1015)	1061.0 (995)



中2（1単位時間50分）

中学校 第2学年	令和4年度計画	(参考)平成30年度計画
	1073.9 (1015)	1073.9 (1015)



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）（令和5年8月28日）（抄）

1. 学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進

(2) 各学校における授業時数や学校行事の在り方の見直し

- 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り、標準授業時数を大きく上回って教育課程を編成・実施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、令和6年度以降の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、令和6年度を待つことなく、今年度途中からであっても改善を進めるべきである。

- 特に、令和5年度当初において標準授業時数を大幅に上回って（年間1,086単位時間以上）いる教育課程を編成していた学校は、令和6年度以降の教育課程編成において、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。

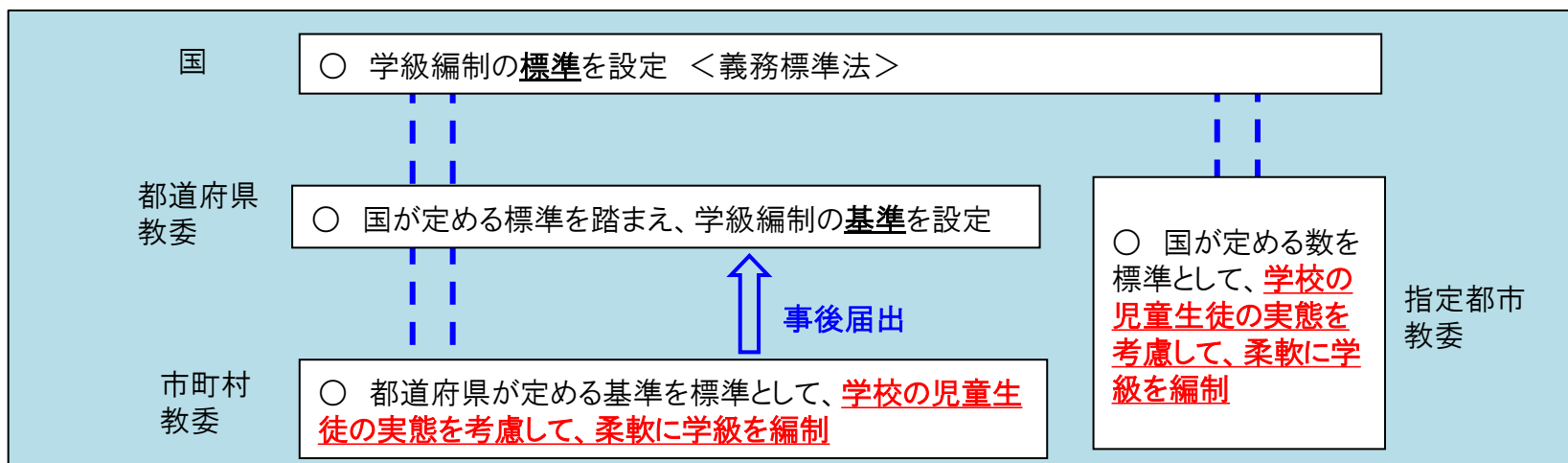
公立義務教育諸学校における学級編制

○義務標準法に規定する学級編制の標準

＜小・中学校＞		
同学年で編制する学級	小学校 35人	中学校 40人
複式学級(2学年)	16人 (1年生を含む場合8人)	8人
特別支援学級	8人	8人
＜特別支援学校(小・中学部)＞	6人 (重複障害 3人)	

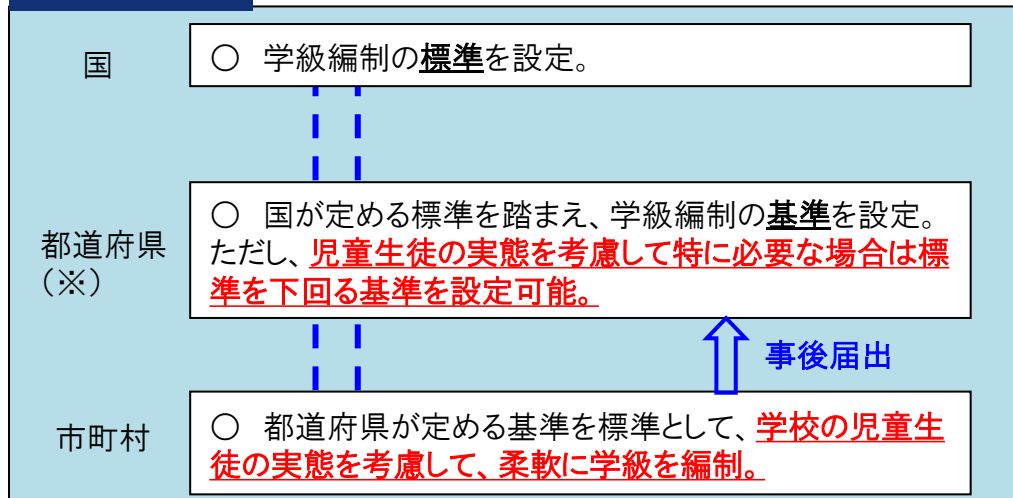
都道府県教育委員会は、**児童生徒の実態を考慮して特に必要があると認める場合**、法に定める数を**下回る数を、学級編制の基準として定めることができる。**

○学級編制における国、都道府県、指定都市、市町村の関係

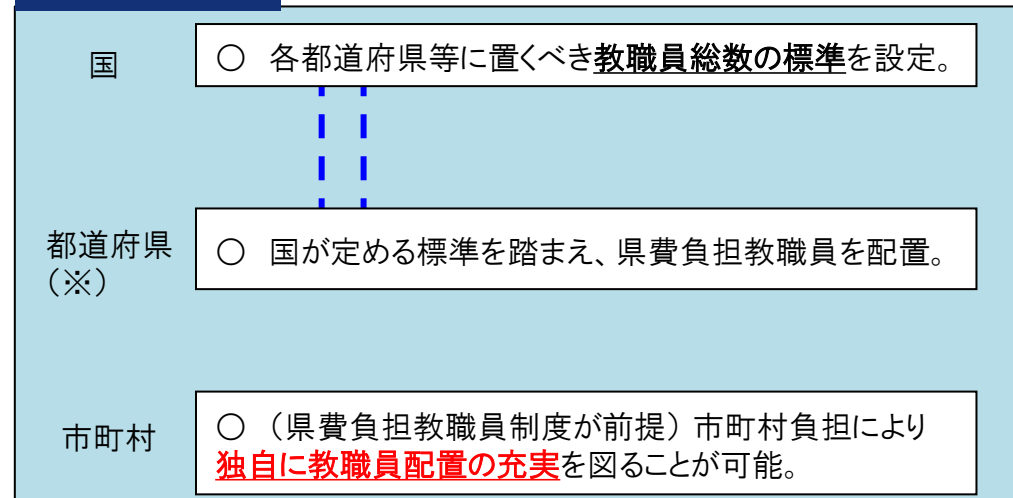


学級編制・教職員配置の制度概要

学級編制



教職員配置



※ 市町村立学校の給与費負担権限が委譲されている指定都市は、国が定める数を標準として、学級編制を実施し、教職員配置を行う。

現行制度でも都道府県や市町村は以下のような柔軟な対応が可能

学級編制

【都道府県】

県域全体できめ細かな指導を充実させるため、**都道府県独自の少人数学級**が実施可能。(※令和5年度は、65自治体において**国の標準を下回る少人数学級**を実施。)

【市町村】

独自に教員の追加配置を行うことにより、**都道府県の基準を下回る少人数学級**を実施したり、**地域や学校の実情**に応じて、**柔軟に学級編制**を行うことが可能。

教職員配置

【都道府県】

義務標準法に基づき算定される**総数の範囲内**で、**独自の配当基準**を設けたり、**国の標準を上回る教職員配置の充実**を図ることが可能。(※公立小・中学校の教員定数の標準に対する都道府県等が配置する実数の割合は101%(R5.5.1現在))

【市町村】

教育条件の充実を図る観点から、**市町村独自の負担**により、**追加的な教職員配置**を行うことが可能。(※令和5年度現在、公立小・中学校等において、約1,300人の市町村費負担教員が配置されている。)

各自治体における少人数学級の取組状況（令和5年度）

- 多くの都道府県において、独自の少人数学級の取組が行われている。
- 中学校については第1学年において取組が進んでいる。

少人数学級を実施している都道府県・指定都市（67自治体）

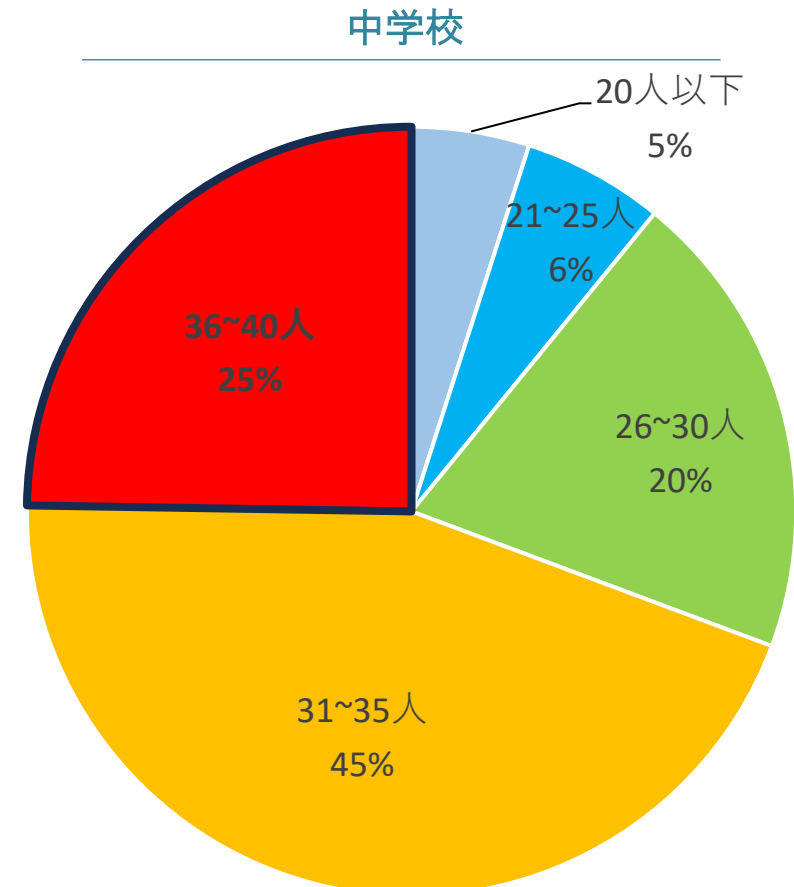
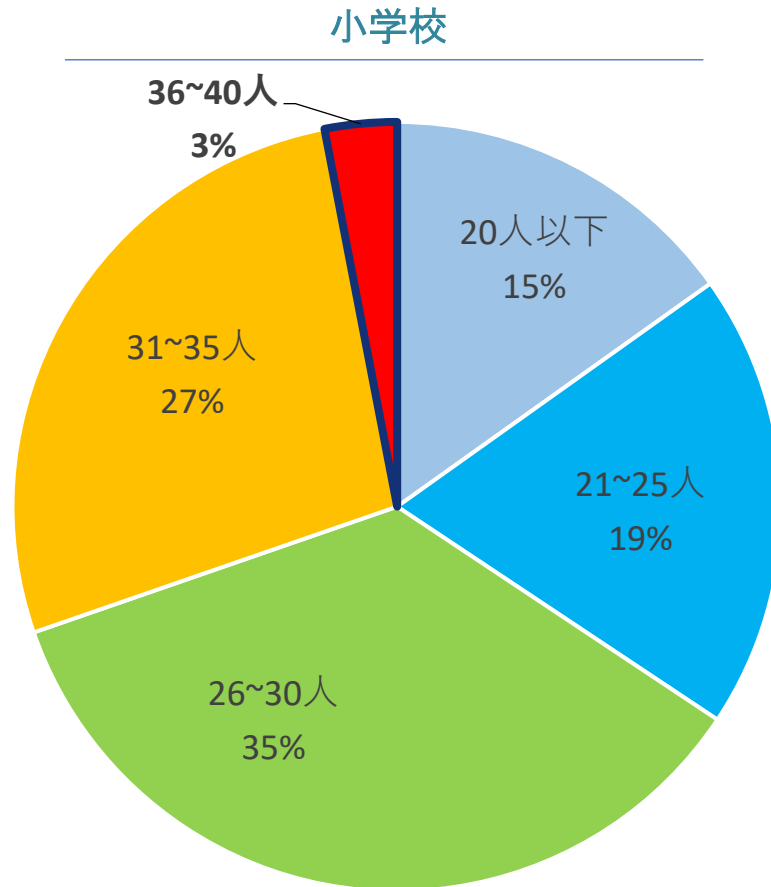
学年区分 \ 編制人員	30人以下	31～34人	35人	36～39人	純計
小学校 1 学年	18	4	/		22
2 学年	15	5			20
3 学年	8	4			12
4 学年	6	4			10
5 学年	4	3	46	4	55
6 学年	4	3	41	4	51
小学校純計	20	6	47	4	59
中学校 1 学年	4	4	52	4	64
2 学年	2	4	36	4	46
3 学年	3	3	35	4	45
中学校純計	5	5	53	7	64
小・中学校純計	20	8	57	8	65

【留意事項】

- 学級編制基準の弾力的運用について、小学校1～4学年において35人未満、小学校5学年～中学校3学年において40人未満の学級編制を認めている状況を集計している。
- 同一学年でも学級数等により編制人員の取扱いが異なる場合は重複計上。
- 「純計」は、縦の区分（編制人員）又は横の区分（学年区分）で複数該当している都道府県市数を除いた数である。
- 左の表には、児童生徒の実態に応じて一部の学校を対象とする場合を含む。

学級規模別学級数の割合（令和5年度）

- 平均学級規模は、小学校で1学級当たり26.7人、中学校で31.8人となっている（公立学校、単式学級）。中学校は1/4が36人以上の学級。



（出典） R5学校基本調査【速報値】より

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っては、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)
<p>※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</p> <p>※根拠の区分は、◆:法令、○:通知、□:答申、報告書等</p> <p>※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</p>				
				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)

IV. 支援スタッフの配置の在り方等について

教師と支援スタッフの連携・協働に係る近年の議論



- 「チーム学校」の考え方の下、働き方改革により教師が学ぶ時間を確保し、自らの授業を磨くなど、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とともに、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子供たちへの教育の質を向上させるための支援スタッフの配置等の重要性は年々増加。

● 「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（平成27年12月21日）」 中央教育審議会答申（抜粋）

※同答申の概要はP.29、P.30に参考で掲載。

我が国の学校や教員は、欧米諸国の学校と比較すると、多くの役割を担うことを求められているが、これには子供に対して総合的に指導を行うという利点がある反面、役割や業務を際限なく担うことにもつながりかねないという側面がある。国際調査においても、我が国の教員は、幅広い業務を担い、労働時間も長いという結果が出ている。以上のような状況に対応していくためには、個々の教員が個別に教育活動に取り組むのではなく、校長のリーダーシップの下、学校のマネジメントを強化し、組織として教育活動に取り組む体制を創り上げるとともに、必要な指導体制を整備することが必要である。その上で、生徒指導や特別支援教育等を充実していくために、学校や教員が心理や福祉等の専門家（専門スタッフ）や専門機関と連携・分担する体制を整備し、学校の機能を強化していくことが重要である。

学校が複雑化・多様化した課題を解決し、新しい時代に求められる資質・能力を子供に育てていくためには、校長のリーダーシップの下、教員がチームとして取り組むことができるような体制を整えることが第一に求められる。それに加えて多様な職種の専門性を有するスタッフを学校に置き、それらの教職員や専門スタッフが自らの専門性を十分に発揮し、「チームとしての学校」の総合力、教育力を最大化できるような体制を構築していくことが大切である。

● 「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）」 中央教育審議会答申（抜粋）

学校における働き方改革を進めると同時に、学校規模や学校を取り巻く地域の特性等も考慮しながら、地方公共団体や教育委員会が、学校以外で業務を担う受皿を整備し、そこでこれまでの学校が担ってきた機能を十分果たすことができるよう特に留意すべきである。このため、文部科学省には、ただ役割分担を呼びかけるだけではなく、支援が必要な児童生徒・家庭への対応を分担するスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等専門スタッフの配置支援や、部活動の実技指導等を行う部活動指導員の配置支援、授業準備や成績処理等を補助するスクール・サポート・スタッフ等の配置支援、登下校の対応や休み時間の対応等に地域ボランティアの参画を促す地域学校協働活動の取組の支援等を行いつつ、各教育委員会や学校の取組状況を調査・公表することにより、各地方公共団体における受皿の整備の支援を同時に行うことが求められる。

教師や専門スタッフ等の学校に勤務する多様な教職員が、それぞれの専門的な知識や技能を集約して活用し、地域とも連携しながらチームとして連携協働して学校運営を推進していくことが、教育の質の向上を図るとともに業務の効果的効率的な改善を進め、学校における働き方改革を進めていくために求められている。

- 「「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～（令和3年1月26日）」中央教育審議会答申（抜粋）

学校現場が力を存分に発揮できるよう、学校や教師がすべき業務・役割・指導の範囲・内容・量を、精選・縮減・重点化するとともに、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**である。

- 「「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～（令和4年12月19日）」中央教育審議会答申（抜粋）

教師の勤務環境が、教職志望者の動向に影響を与えているとの指摘もあるが、**国においては**、教職員定数の改善や**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による地域全体で子供たちの成長を支える社会の実現など、**あらゆる施策を講じる必要**がある。

（4）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

校長に求められる基本的な役割は、校務をつかさどり、所属職員を監督することであり、その職務を遂行する上では、**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3つの重要性が高まっている**。

これらの基本的な役割を果たす上で、校長には、教師に共通的に求められる資質を基礎として、従前より求められている教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等の**マネジメント能力に加え**、これからの時代においては、特に、様々なデータや**学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有すること（アセスメント）**や、**学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと（ファシリテーション）**が求められる。

また、**校長のマネジメントについても、学校で働く人材の多様化が進む中で、職場の心理的な安全を確保し、働きやすい職場環境を構築するとともに、教職員それぞれの強みを活かし、教師の働きがいを高めていくこと**が一層求められる。

● 「教育振興基本計画（令和5年6月16日）」 閣議決定（抜粋）

※同年3月8日の中教審答申に同様の内容が記載

本計画の実効性確保のためには、教師の人材確保が不可欠であり、学校における働き方改革の更なる推進と併せて、指導体制の整備等を通じ、教職の魅力の向上を図る必要がある。その際、**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、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等の支援スタッフの役割も重要**である。

教師の養成、採用、研修の改革や、魅力ある優れた教師の確保・資質能力の向上を進めるとともに、学校における働き方改革の更なる加速化、処遇改善、指導・運営体制の充実を一体的に進める。また、ICTの活用、**支援スタッフとの連携・分担体制の構築等を通じて、教師が教師でなければできないことに注力できる体制を整備**し、教職の魅力向上、教師のウェルビーイングの向上を目指す。

質の高い教育の実現や複雑化・困難化する教育課題に対応し、教師の負担軽減を図るためにも、校長等のマネジメントの下、教諭はもとより、養護教諭、栄養教諭、事務職員に加え、**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等の支援スタッフが、連携・分担して役割を果たし、子供たちに必要な資質・能力を身に付けさせることができる「チーム学校」を一層推進**する。

● 中央教育審議会諮問文「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（令和5年5月22日）」（抜粋）

- 教育の質を向上させるとともに、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の、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の配置の在り方
- 平成27(2015)年12月に中央教育審議会から答申された「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」において示された「チーム学校」の考え方の浸透や支援スタッフの配置等の取組状況も踏まえた、次世代型の「チーム学校」の在り方

支援スタッフの法令上への位置づけ

- 支援スタッフについては、学校等において必要とされる標準的な職として、職務内容等を法令上明確化すべきとの中教審答申（平成27年12月「チームとしての学校」答申）等を踏まえ、順次、学校教育法施行規則に位置付け。

（1）平成29年4月1日施行

【スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカー】

第六十五条の三 スクールカウンセラーは、小学校における児童の心理に関する支援に従事する。

第六十五条の四 スクールソーシャルワーカーは、小学校における児童の福祉に関する支援に従事する。

- 教育再生実行会議における提言（第七～九次提言）、中央教育審議会答申（「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」、「新しい時代の教育や地方創生の実現に向けた学校と地域の連携・協働の在り方と今後の推進方策について」）を踏まえ、（中略）**スクールカウンセラー**及び**スクールソーシャルワーカー**の職務を新たに規定。

出典：「学校教育法施行規則の一部を改正する省令の施行等について（通知）」平成29年3月31日 文部科学省初等中等教育局長通知

※幼稚園、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校にも準用

【部活動指導員】

第七十八条の二 部活動指導員は、中学校におけるスポーツ、文化、科学等に関する教育活動（中学校の教育課程として行われるものを除く。）に係る技術的な指導に従事する。

- 中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、中等教育学校並びに特別支援学校の中学部及び高等部におけるスポーツ、文化、科学等に関する教育活動（学校の教育課程として行われるものを除く。）に係る技術的な指導に従事する**部活動指導員**について、その名称及び職務等を明らかにすることにより、学校における部活動の指導体制の充実が図られるようにする。

出典：「学校教育法施行規則の一部を改正する省令の施行等について（通知）」平成29年3月14日 スポーツ庁次長・文化庁次長・文部科学省初等中等教育局長通知

※義務教育学校後期課程、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校中等部及び高等部にも準用

（2）令和3年8月23日施行

【教員業務支援員】

第六十五条の七 教員業務支援員は、教員の業務の円滑な実施に必要な支援に従事する。

- 学校や教員が直面する課題が多様化・複雑化し、学校における働き方改革の推進（中略）等が喫緊の課題となっていることを踏まえ、こうした課題に対応する学校の指導・運営体制の強化・充実を図るため、学校において教員と連携協働しながら不可欠な役割を果たす支援スタッフとして、（中略）**教員業務支援員**について、新たにその名称及び職務内容を規定。

出典：「学校教育法施行規則の一部を改正する省令の施行等について（通知）」令和3年8月23日 文部科学省初等中等教育局長通知

※幼稚園、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校に準用

※医療的ケア看護職員、情報通信技術支援員、特別支援教育支援員についても、新たにその名称及び職務内容を規定

学校における働き方改革等に係る主な支援スタッフについて

平成31年 1月時点

令和6年4月時点

教員業務支援員

12億円
3,000人

・学校教育法施行規則に位置付け（令和3年8月）

約6.8倍

81億円
28,100人

・令和6年度予算において、これまで予算上14学級以上の小・中学校への配置規模にとどまっていた現状を改善し、全公立小・中学校へ配置を拡充。

スクールカウンセラー

46億円

公立小中学校への配置
26,700校及び
重点配置1,000校等

・基礎配置：週1回4時間
・重点配置とは、基礎配置に加え、配置時間を週1回4時間加算できる措置のこと。

約1.3倍

61億円

全公立小中学校区への配置
27,500校及び
重点配置10,000校等

・令和6年度予算において、基礎配置に加えて、いじめ・不登校対策など課題に応じた重点配置を10,000校に拡充。

スクールソーシャルワーカー

15億円

公立小中学校への配置
7,500校及び
重点配置1,000校等

・基礎配置：週1回3時間
・重点配置とは、基礎配置に加え、配置時間を週1回3時間加算できる措置のこと。

約1.6倍

24億円

全公立中学校区への配置
10,000中学校区及び
重点配置10,000校等

・令和6年度予算において、基礎配置に加えて、いじめ・不登校対策など課題に応じた重点配置を10,000校に拡充。

部活動指導員

5億円
4,500人

部活動の技術的な指導や大会への引率等を行うことを職務とし、学校長は部活動指導員に部活動の顧問を命じることができる。

約3.6倍

18億円
16,013人

・令和5年度～7年度までの改革推進期間内の休日の部活動の地域連携・地域移行に係る取組を引き続き強力で推進（部活動指導員の配置拡充含む）。

第4章 中長期の経済財政運営

5. 経済社会の活力を支える教育・研究活動の推進

（質の高い公教育の再生等）

教職の魅力向上等を通じ、志ある優れた教師の発掘・確保に全力で取り組む。教師が安心して本務に集中し、志気高く誇りを持って子どもに向き合うことができるよう、教員勤務実態調査の結果等を踏まえ、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²⁸⁸、育成支援²⁸⁹を一体的に進める。教師の時間外在校等時間の上限²⁹⁰を定めている指針の実効性向上に向けた具体的検討、コミュニティ・スクール等も活用した社会全体の理解の醸成や慣習にとらわれない廃止等を含む学校・教師が担う業務の適正化等²⁹¹を推進する。我が国の未来を拓く子ども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²⁹²の趣旨、喫緊の課題である教師不足解消の必要性等を踏まえ、真に頑張っている教師が報われるよう、教職調整額の水準や新たな手当の創設を含めた各種手当の見直しなど、職務の負荷に応じたメリハリある給与体系の改善を行うなど、給特法²⁹³等の法制的な枠組みを含め、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。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。これらの一連の施策を安定的な財源を確保しつつ、2024年度から3年間を集中改革期間とし、スピード感を持って、2024年度から小学校高学年の教科担任制の強化や**教員業務支援員の小・中学校への配置拡大を速やかに進める**とともに、2024年度中の給特法改正案の国会提出を検討するなど、少子化が進展する中で、複雑化・多様化する課題に適切に対応するため、計画的・段階的に進める。

[略]

地域を始め社会の多様な専門性を有する大人や関係機関が協働してきめ細かく教育に関わるチーム学校との考え方の下、地域と連携したコミュニティ・スクールの導入を加速するとともに、ICTも効果的に活用し、NPO等とも連携した不登校対策や重大ないじめ・自殺への対応、特異な才能への対応やインクルーシブな学校運営モデルの構築など特別支援教育の充実²⁹⁶等を図る。その際、不登校特例校²⁹⁷や学校内外の教育支援センター²⁹⁸、夜間中学の全国的な設置促進・機能強化、養護教諭の支援体制の推進、**SC・SSW²⁹⁹等の配置促進**、こうした専門家や警察にいつでも相談できる環境の整備や福祉との連携を含む組織的な早期対応等³⁰⁰を図る³⁰¹。産業界と連携したキャリア教育・職業教育³⁰²の推進、体力や視力低下の歯止めをかける対策の強化、**部活動の地域連携や地域クラブ活動への移行³⁰³**、在外教育施設の機能強化³⁰⁴を含め、新しい時代の学び³⁰⁵の実現に向けた環境を整備³⁰⁶しつつ、セーフティプロモーションスクール³⁰⁷の考え方を取り入れた学校安全を推進する。

299 SC：スクールカウンセラー、SSW：スクールソーシャルワーカー。

303 **部活動指導員を含む指導者の確保**、コーディネーターの配置を含む運営団体・実施主体等の体制整備、参加費用負担への支援等の課題を踏まえた環境整備等。

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）【抜粋】

～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年8月28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）

3. 持続可能な勤務環境整備等の支援の充実

(2) 支援スタッフの配置充実

3. 持続可能な勤務環境整備等の支援の充実

(2) 支援スタッフの配置充実

- 支援スタッフの配置の在り方等については、今後、丁寧に議論を深めていく必要があるが、まずは、国において**骨太方針2023に示された「教員業務支援員の小・中学校への配置拡大」を踏まえ、教員業務支援員を全小・中学校に配置**していくことを目指すべきである。

教員業務支援員は、教師が教師でなければならない業務に集中できるようにするため、学習プリント等の準備や来客・電話対応等をサポートする業務に従事しているが、現在、予算上は14学級以上の小・中学校への配置規模にとどまっており、速やかに改善する必要がある。

また、教員勤務実態調査速報値によると、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・教頭の学校マネジメント等に係る業務を専門的に支援するための人材の配置を支援し、**学校全体の運営改善を図っていく必要がある。

加えて、特に急増する不登校児童生徒にきめ細かな支援を行っていくため、**スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー**のほか、校内教育支援センターの設置促進のための学習指導員の配置充実を図る必要がある。

さらに、部活動の地域連携や地域クラブ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図る必要**がある。

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様々な支援スタッフ等が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



ICT活用支援



PTA会員



学校運営協議会 (コミュニティ・スクール)



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

地域未来塾

放課後子供教室

土曜学習
応援団



心理・福祉の専門家



特別な支援を
必要とする
子供への支援



文部科学省



教育委員会



地域



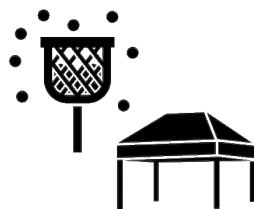
教員業務支援員の全小・中学校への配置【28,100人】

教師の負担軽減を図り、教師が児童生徒への指導や教材研究等により注力できるよう、データの入力・集計や各種資料の整理、行事や式典等の準備補助、来客・電話対応等を行い、教師をサポートする教員業務支援員の配置を支援。

活用
イメージ
(例)



データの入力・集計や
各種資料の整理



学校行事や式典等の
準備補助



来客・電話対応や採点
業務の補助



学習プリントや家庭への
配布文書等の各種資料
の印刷、配布準備

対象
校種

公立の小学校、中学校、義務教育学校、
中等教育学校（前期課程のみ）、
特別支援学校（小学部・中学部）

実施
主体

都道府県・指定都市

想定
人材

地域の人材（卒業生の保護者など）、
教師志望の学生をはじめとする大学生等幅広い人材

補助
割合

国 1/3
都道府県・指定都市 2/3

資格
要件

自治体の定めによるが、
基本的には特別な資格等は必要なし

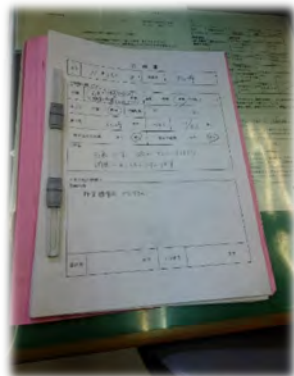
補助対象
経費

報酬、期末・勤勉手当、補助金・委託費

教員業務支援員との協働に係る好事例（千葉市立加曽利中学校の例）

- 千葉市立加曽利中学校では、教員業務支援員へ仕事を依頼する業務依頼書を活用することで効率的に業務を依頼。
- 千葉市教育委員会では、「業務依頼書」のひな型や、学校や教員業務支援員向けに業務内容等を記載した「業務の手引き」を作成し、各学校で有効にマネジメントができるようサポート。

教員業務支援員の業務の流れ



依頼書
 依頼内容
 進路指導説明会の資料印刷
 原稿〇枚
 紙質〇〇
 仕上げ 両面
 印刷枚数 〇枚
 とじ込みの必要あり
 製本の必要あり
 〇月〇日までに〇〇室まで

先生たちが
記入し提出

教頭先生
も確認



✓ 電話対応や急な来客対応なども、先生たちの代わりに行う。



✓ データ入力や提出物の取りまとめも行う。



- ✓ 各先生が依頼内容を依頼書に記入し、教員業務支援員に提出。
- ✓ 管理職が業務量や進捗状況を確認。

- ✓ 印刷の依頼は1日平均5件程度だが、修学旅行の資料や入学案内等、時期によっては大量に印刷することも。
- ✓ 先生たちが印刷を行う必要がなくなった。

教員業務支援員の マネジメント

教頭先生



- ✓ 業務内容や業務依頼方法を先生たちに周知し、教員業務支援員に仕事を頼みやすいよう工夫しています。
- ✓ 印刷以外にも、簡単な小テストの採点、データ入力、アンケートの集計、来客・電話対応などもお願いしており、本人と相談しながら業務内容を調整しています。

先生方の声

先生



先生



- ✓ 以前は、部活動が終わった後に2台しかない印刷機を順番待ちをしながら印刷していました。授業をしている間に計画的に印刷をしてもらえて助かっています。
- ✓ 教材研究や授業準備をする時間や児童・生徒に向き合う時間が増えました。また、退勤時間が早くなり、休日出勤が減ることにより負担が軽減されています。

教育委員会からの働きかけ

教育委員会



- ✓ 教員業務支援員を配置した学校からは、在校等時間の縮減だけでなく、精神的なゆとりが持てるようになってきているという声をいただいています。
- ✓ 教育委員会では、教員業務支援員が担う業務を整理して、教員業務支援員の業務の手引き等で示すなど、学校現場での更なる有効活用を促しています。

<インタビュー映像等>

全国の学校における働き方改革事例集（令和5年3月改訂版）



教員業務支援員が活躍している学校のヒミツ



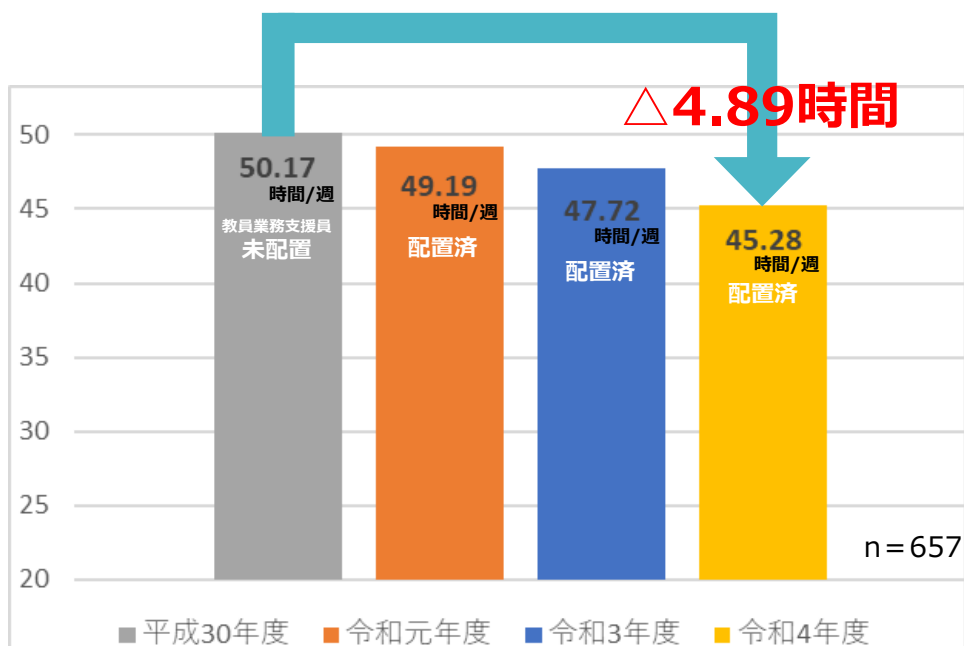
教員業務支援員の配置の効果①

- 平成30年度に教員業務支援員が未配置で、令和元年度から令和4年度まで継続配置した学校においては、教員1人当たり週4.89時間もの在校等時間が減少している。
- また、令和3年度に未配置だった学校に新規配置した結果をみても、同様に在校等時間が減少している。

教員1人当たりの1週間の在校等時間の推移

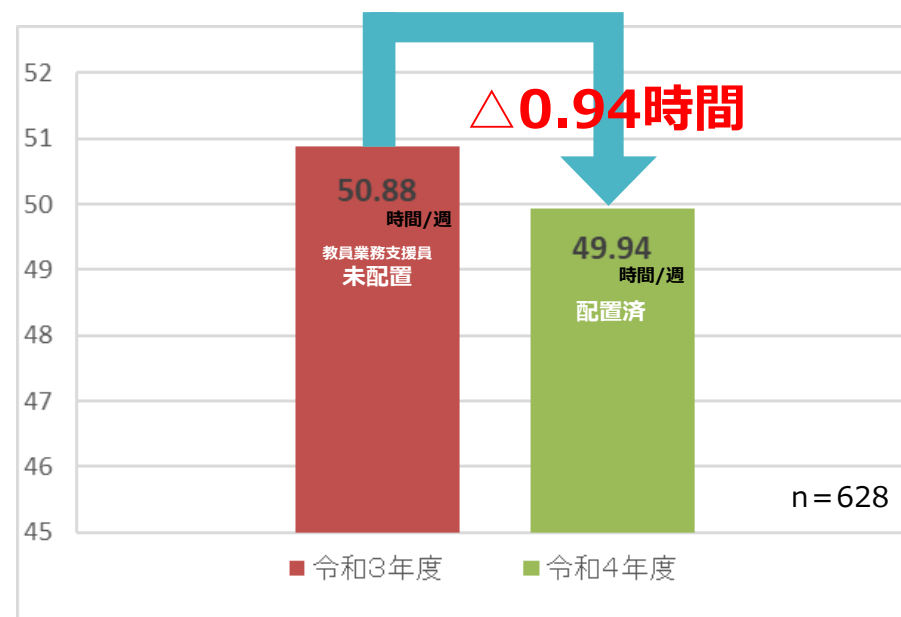
平成30年度 未配置 ⇒ 令和元年度 配置～4年度

平成30年度は教員業務支援員が未配置で、翌令和元年度以降は毎年継続配置している学校の経年の推移を分析。



令和3年度 未配置 ⇒ 令和4年度 配置

令和3年度は教員業務支援員が未配置で、翌令和4年度に新規で配置している学校の在校等時間を比較。



教員業務支援員の配置の効果②

○ 教員業務支援員を一定時間以上配置している学校は、支援員がない学校に比べて、教師が文書作成等に費やす時間が学校全体として1日当たり約6時間（小学校）／7.5時間（中学校）少なく、確実な効果が得られている。

教員業務支援員を一定時間以上配置※している学校と支援員がない学校の業務分類別の比較

※週30時間以上（一日6時間×週5日間）の活用

小学校 全教員学校平均

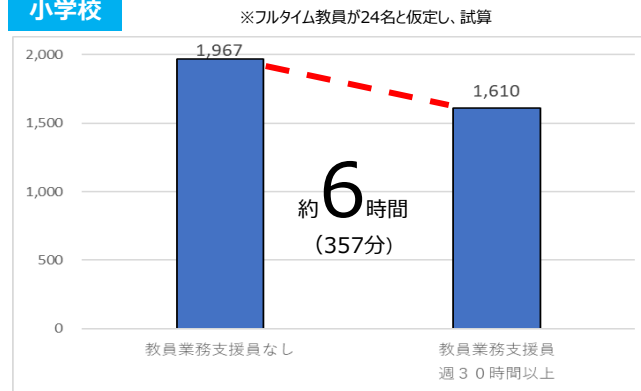
小学校（分）	教員業務支援員配置状況別		
	配置なし	30時間以上	差
学校数	176	98	-
朝の業務	0:39	0:39	0:00
授業主担当	3:26	3:37	0:11
授業補助	0:21	0:19	-0:02
授業準備	1:01	1:08	0:07
学習指導	0:17	0:18	0:01
成績処理	0:16	0:21	0:05
生徒指導集団1	0:53	0:48	-0:05
生徒指導集団2	0:08	0:10	0:02
生徒指導個別	0:05	0:05	0:00
部活動・クラブ活動	0:03	0:03	0:00
児童会・生徒会指導	0:02	0:02	0:00
学校行事	0:14	0:20	0:06
学年・学級経営	0:16	0:16	0:00
学校経営	0:43	0:36	-0:07
職員会議・学年会などの会議	0:16	0:18	0:02
個別の打ち合わせ	0:07	0:07	0:00
事務調査への回答	0:07	0:06	-0:01
事務学納金関連	0:01	0:01	0:00
事務その他	0:38	0:31	-0:07
校内研修	0:10	0:08	-0:02
保護者・PTA対応	0:07	0:08	0:01
地域対応	0:01	0:01	0:00
行政・関係団体対応	0:02	0:03	0:01
校務としての研修	0:09	0:09	0:00
会議	0:06	0:04	-0:02
その他の校務	0:13	0:10	-0:03
勤務時間平日（合計）	10:37	10:41	0:04

中学校 全教員学校平均

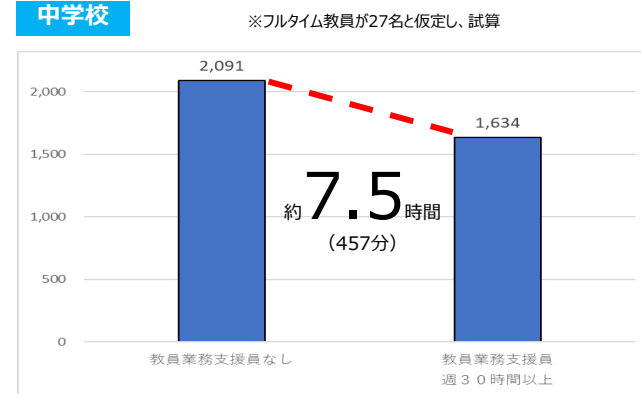
中学校（分）	教員業務支援員配置状況別		
	配置なし	30時間以上	差
学校数	211	59	-
朝の業務	0:42	0:43	0:01
授業主担当	2:37	2:51	0:14
授業補助	0:21	0:24	0:03
授業準備	1:16	1:16	0:00
学習指導	0:12	0:13	0:01
成績処理	0:24	0:25	0:01
生徒指導集団1	0:44	0:43	-0:01
生徒指導集団2	0:09	0:11	0:02
生徒指導個別	0:13	0:16	0:03
部活動・クラブ活動	0:33	0:33	0:00
児童会・生徒会指導	0:05	0:05	0:00
学校行事	0:15	0:13	-0:02
学年・学級経営	0:22	0:21	-0:01
学校経営	0:37	0:28	-0:09
職員会議・学年会などの会議	0:17	0:21	0:04
個別の打ち合わせ	0:08	0:10	0:02
事務調査への回答	0:07	0:07	0:00
事務学納金関連	0:01	0:01	0:00
事務その他	0:39	0:31	-0:08
校内研修	0:05	0:05	0:00
保護者・PTA対応	0:08	0:10	0:02
地域対応	0:01	0:01	0:00
行政・関係団体対応	0:03	0:03	0:00
校務としての研修	0:09	0:09	0:00
会議	0:08	0:07	-0:01
その他の校務	0:15	0:11	-0:04
勤務時間平日（合計）	10:46	10:50	0:04

学校全体の1日当たりの「事務その他」「学校経営」にかかる時（分）

小学校



中学校



➡ 教師が教師でなければできない仕事に注力するための時間の創出という観点では、確実な効果

課題

- 「事務その他」等が減少した一方で、授業関連の増加傾向が見られるため、今後は教員業務支援員の配置充実と併せて、各学校における授業時数や学校行事の在り方の見直し等を併せて推進し、時間外在校等時間の減少に繋げていくことが必要。
- 今秋策定予定の手引きにもその趣旨を明記予定であり、教員業務支援員の量的充実と活用方法の質的向上を同時に図る。

(参考)
-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・校内巡回、機器点検、点検立会い、校舎環境整理、日直など
-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

(出典) 令和4年度勤務実態調査速報値（10・11月の集計結果）をもとに、「教員業務支援員なし」と「教員業務支援員週30時間以上」の学校にそれぞれ所属する教員の業務分類別データを比較した上で、「事務その他」及び「学校経営」についてを1校当たり概算するため、小学校・中学校のフルタイム教員の平均人数を乗じる形で作成

副校長・教頭マネジメント支援員の配置

(補習等のための指導員等派遣事業の一部)

令和6年度予算額

5億円
(新規)



副校長・教頭マネジメント支援員を新たに配置(1,000人)

副校長・教頭の厳しい勤務実態を踏まえ、
その学校マネジメント等に係る業務を専門的に支援する人材の配置を支援。

活用
イメージ
(例)



副校長・教頭の業務補助



教職員の勤務管理
事務の支援



施設管理



保護者や外部との
連絡調整

対象
校種

公立の小学校、中学校、義務教育学校
中等教育学校（前期課程のみ）
特別支援学校（小学部・中学部）

実施
主体

都道府県・指定都市

想定
人材

退職教員、教育委員会勤務経験者、
民間企業等での事務経験者等

補助
割合

国 1/3
都道府県・指定都市 2/3

資格
要件

自治体の定めによるが、基本的には特別な資格等は
必要なし
(ただし、マネジメント等に係る業務の支援を念頭に置いていることから、学
校や一般企業等において、一定の期間勤務した経験を有することを想定)

補助対象
経費

報酬、期末・勤勉手当、
交通費・旅費、補助金・委託費

副校長・教頭マネジメント支援員の配置の必要性



- 学校において、多様な支援スタッフが配置されるようになったことをはじめ、学校管理職によるマネジメントの重要性は高まっている。
- しかし、校長を助け、学校の組織機能強化に従事すべき副校長・教頭は、教諭よりも在校等時間が長い（1日当たり小学校で60分、中学校で41分）。
- 業務内容別の比較では、学校経営、各種の事務、保護者・PTA対応、行政・関係団体対応の項目において差が大きいため、当該業務を専門的に支援する人材の配置が求められている。

平日	小学校			中学校		
	教諭(B)	副校長・教頭(A)	差(A-B)	教諭(B)	副校長・教頭(A)	差(A-B)
朝の業務	0:41	0:29	-0:12	0:44	0:33	-0:11
授業(主担当)	4:13	0:33	-3:40	3:16	0:26	-2:50
授業(補助)	0:20	0:12	-0:08	0:23	0:05	-0:18
授業準備	1:16	0:06	-1:10	1:23	0:08	-1:15
学習指導	0:21	0:07	-0:14	0:13	0:04	-0:09
成績処理	0:25	0:01	-0:24	0:36	0:04	-0:32
生徒指導(集団1)	0:56	0:17	-0:39	0:49	0:09	-0:40
生徒指導(集団2)	0:02	0:05	+0:03	0:05	0:03	-0:02
生徒指導(個別)	0:04	0:16	+0:12	0:14	0:06	-0:08
部活動・クラブ活動	0:03	0:00	-0:03	0:37	0:03	-0:34
児童会・生徒会指導	0:02	0:00	-0:02	0:05	0:00	-0:05
学校行事	0:15	0:16	+0:01	0:15	0:08	-0:07
学年・学級経営	0:19	0:03	-0:16	0:27	0:03	-0:24
学校経営	0:17	2:55	+2:38	0:17	2:41	+2:24
職員会議・学年会などの会議	0:19	0:21	+0:02	0:18	0:26	+0:08
個別の打ち合わせ	0:05	0:25	+0:20	0:06	0:27	+0:21
事務(調査への回答)	0:04	0:33	+0:29	0:04	0:40	+0:36
事務(学納金関連)	0:01	0:04	+0:03	0:01	0:05	+0:04
事務(その他)	0:15	2:45	+2:30	0:17	3:19	+3:02
校内研修	0:09	0:13	+0:04	0:04	0:10	+0:06
保護者・PTA対応	0:06	0:35	+0:29	0:09	0:23	+0:14
地域対応	0:00	0:10	+0:10	0:00	0:07	+0:07
行政・関係団体対応	0:01	0:14	+0:13	0:01	0:18	+0:17
校務としての研修	0:08	0:14	+0:06	0:09	0:14	+0:05
会議	0:03	0:10	+0:07	0:05	0:16	+0:11
その他の校務	0:08	0:29	+0:21	0:09	0:31	+0:22
在校等時間	10:45	11:45	+1:00	11:01	11:42	+0:41

(参考1) 教諭と副校長・教頭との在校等時間の差の推移

副校長・教頭の在校等時間も前回調査より改善傾向にあるが、教諭との差については、拡大している。

	H28	R4
小学校	57分	60分
中学校	34分	41分

(参考2) 副校長・教頭のなり手不足

副校長・教頭のなり手不足は多くの自治体でみられる課題。例えば東京都では、教育管理職選考(副校長任用)の倍率はおおむね1倍台で推移。

出典：文科省調べ(東京都より聞き取り)

(参考3) 先行事例での成果

先行して副校長補佐の配置に取り組む東京都では、副校長の在校等時間が縮減するなど顕著な成果。

校種	縮減時間/週
小学校	▲1時間20分
中学校	▲2時間3分

左図は、配置前後の同月における副校長の在校等時間の比較したもの。

出典：東京都HP「令和4年度の学校における働き方改革について」

スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカー による教育相談体制の充実

令和6年度予算額 84億円
(前年度予算額 82億円)

令和5年度補正予算額 7億円



- ◆ 不登校児童生徒数が、小・中学校で約30万人、そのうち学校内外の専門機関等で相談・指導等を受けていない小・中学生が約11万4千人と、いずれも過去最多となり、また、いじめ重大事態の発生件数も923件と過去最多となる中、「誰一人取り残されない学びの保障」に向けた取組の緊急強化が必要であることから、「不登校・いじめ 緊急対策パッケージ」を令和5年10月に策定。
- ◆ また、社会問題化している昨今の児童虐待相談対応件数の急増等を踏まえ、学校における児童虐待の未然防止・早期発見や、児童虐待発生時の迅速・的確な対応に向けた相談体制の充実も喫緊の課題。

スクールカウンセラー等活用事業

令和6年度予算額 6,085百万円(前年度予算額 5,889百万円)
事業開始年度：H7～(委託)、H13～(補助)

補助制度	<ul style="list-style-type: none"> 負担割合：国 1/3、都道府県・政令指定都市 2/3 実施主体：都道府県・政令指定都市 補助対象経費：報酬・期末手当、交通費等
求められる能力・資格	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の心理に関して専門的な知識・経験を有する者 ⇒ 児童の心理に関する支援に従事(学教法施行規則) 公認心理師、臨床心理士等
基盤となる配置	<ul style="list-style-type: none"> 全公立小中学校に対する配置：27,500校 <週4時間>
重点配置	<ul style="list-style-type: none"> ● 重点配置校：10,000校 (← 7,200校) <週8時間> <ul style="list-style-type: none"> > いじめ・不登校対策：5,700校 (← 2,900校) > 虐待対策：2,000校 > 貧困対策：2,300校 <p>※夜間中学への配置を含む</p>
・課題に応じた配置の充実	
上記以外の質の向上、拠点の機能強化等	<ul style="list-style-type: none"> スーパーバイザー：67人 <週4時間> 教育支援センター：250箇所 <週4時間> オンラインによる広域的な支援：67箇所 <週40時間> 自殺予防教育の実施を含む
SC配置以外の支援	<ul style="list-style-type: none"> SNS等を活用した相談のための相談員の配置 「24時間子供SOS電話ダイヤル」の相談員の配置 専門性向上のための研修・連絡協議会の開催に係る経費の支援

<配置の工夫について>

自治体の配置の工夫により、週8時間以上の配置も可能(特に、いじめ・不登校等困難な課題を抱える学校(1,000校)や学びの多様化学校を想定)。

スクールソーシャルワーカー活用事業

令和6年度予算額 2,355百万円(前年度予算額 2,313百万円)
事業開始年度：H20～(委託)、H21～(補助)

<ul style="list-style-type: none"> 負担割合：国 1/3、都道府県・政令指定都市・中核市 2/3 実施主体：都道府県・政令指定都市・中核市 補助対象経費：報酬・期末手当、交通費等
<ul style="list-style-type: none"> 福祉に関して専門的な知識・経験を有する者 ⇒ 児童の福祉に関する支援に従事(学教法施行規則) 社会福祉士、精神保健福祉士等
<ul style="list-style-type: none"> 全中学校区に対する配置：10,000校 <週3時間>
<ul style="list-style-type: none"> ● 重点配置校：10,000校 (← 9,000校) <週6時間> <ul style="list-style-type: none"> > いじめ・不登校対策：4,000校 (← 3,000校) > 虐待対策：2,500校 > 貧困対策：3,500校 <p>※夜間中学・ヤングケアラー支援への配置を含む</p>
<ul style="list-style-type: none"> スーパーバイザー：67人 <週3時間> 教育支援センター：250箇所 <週3時間> オンラインによる広域的な支援：67箇所 <週40時間>

不登校児童生徒等の学び継続事業

・SC・SSWの配置充実【令和5年度補正予算額：686百万円】
不登校・いじめの解消に向けた緊急的な支援を促進するため、SC・SSWの配置を支援：**3,900校**

(担当：初等中等教育局児童生徒課)

スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーの職務内容等について



○ スクールカウンセラーとスクールソーシャルワーカーにおける人材・資格や主な職務内容については、以下のとおり。

スクールカウンセラー（SC）について

●人材・資格

心理に関して専門的な知識・技術を有する者
(公認心理師、臨床心理士 等)

●令和4年度 配置人数※

10,255人

・公認心理師…… 8,167人
・臨床心理士…… 7,401人等

●主な職務内容

1. 児童生徒の悩みの状況や要因を把握（アセスメント）し、適切な配慮等を検討するためのカウンセリング
2. 教職員に対する児童生徒への個別・集団対応等に関する助言・研修
3. 保護者に対する児童生徒の状況や保護者の希望等を踏まえた課題解決に向けた助言・援助
4. ストレスチェックや心理教育プログラム等の予防的対応等

スクールソーシャルワーカー（SSW）について

●人材・資格

福祉に関して専門的な知識・技術を有する者
(社会福祉士、精神保健福祉士 等)

●令和4年度配置人数

3,241人

・社会福祉士…… 2,089人
・精神保健福祉士…… 1,076人等

●主な職務内容

1. 貧困・虐待等の課題を抱える児童生徒と児童生徒が置かれた環境への働きかけ
2. 学校内におけるチーム支援体制の構築、複数の視点で検討できるケース会議とするための事前調整やケースのアセスメント及び課題解決のプランニングへの支援
3. 関係機関とのネットワークの構築、連携・調整等

SC・SSWの活用に係る好事例①

- スクールカウンセラーとスクールソーシャルワーカー、教職員とが協働して児童生徒への支援を行うことで、児童生徒に対する支援を充実し、教師の業務負担軽減に繋げる。
- 各自治体においてガイドラインを策定したり、研修を実施したりすることで、効果的な活用を推進。

スクールカウンセラー（SC）・スクールソーシャルワーカー（SSW）の活用の事例①

事例1 支援スタッフとの **連携・協働**

「不登校傾向の生徒に対し、SCの把握した情報を共有し、教師とSSWとが連携してクラスへの登校に向けて支援。」

#不登校傾向 #家庭環境 #ケース会議 #進路への不安 #経済的支援

背景

- ✓ 当該生徒は、小学校のころから**友人関係**に悩んでおり、中学校入学後も**複数のグループを転々**としている状況にあった。その中、**SNSのトラブル**から教室に入りづらくなり、**保健室登校**になっていた。



SCによるカウンセリング → ケース会議

- ✓ 当該生徒に対し、**SCによるカウンセリング**を行った結果、両親の離婚等**家庭環境にも課題**があることが判明し、**SSWによる支援依頼**が出された。
- ✓ そのため、学校において、管理職・担任・養護教諭・SC・SSW等による**ケース会議**を行い、情報共有と今後の支援の方向性を確認した。



家庭環境に起因する困難の存在とSSWとの協働

- ✓ **保護者は連絡が取りづらい状況**にあったことから、SSWは当該生徒との面談を通して、保護者の状況の確認や接点をもつタイミングを図っていたところ、**受験に向けて経済的な心配**があるという情報を得られたことから、**SSW同席の進路面談**が設定された。
- ✓ 進路相談では、**担任から進路**について、**SSWから経済的支援**について情報提供をし、その後も適宜、SSWが保護者と面談を実施することになった。



- ✓ 当該生徒とSSWとの面談を継続的に実施する中で、当該生徒には**言語化することが難しい困り感**を**SSWから教師に代弁**し、**教師がクラス内での環境調整**を行い、当該生徒は教室に入ることが出来るようになり、希望する高校への進学にもつながった。

SC・SSWの活用に係る好事例②

- スクールカウンセラーとスクールソーシャルワーカー、教職員とが協働して児童生徒への支援を行うことで、児童生徒に対する支援を充実し、教師の業務負担軽減に繋げる。
- 各自治体においてガイドラインを策定したり、研修を実施したりすることで、効果的な活用を推進。

スクールカウンセラー（SC）・スクールソーシャルワーカー（SSW）の活用の事例②

事例2 支援スタッフとの **役割分担**

「進路相談を教師、心理的相談・助言をSC、福祉との連携をSSWが、それぞれ役割分担して対応。」

#進路選択 #心理検査 #福祉部局との連携

背景

- ✓ 中学校における進路選択の際、保護者は県立高校への入学を希望していたが、学校は本人の生活能力や学力から県立高校への入学は厳しいと考えていた。
- ✓ なお、当該生徒は、保護者が子どもの発達特性を認めたくない気持ちから、検査等は受けていない。

教師を中心とした支援

- ✓ 学校は早期対応が必要と考え、早期から進路相談を行い、担任、学年主任等による生徒と保護者への丁寧な対話を継続して行った。
- ✓ また、保護者を支援する親族にも話し合いに参加してもらうことで、医療機関で心理検査を受けることに繋がった。

専門的な支援スタッフによる支援（SC）

- ✓ 医療機関における心理検査の結果について、SCから分かりやすく伝えることとした。
- ✓ これにより、保護者の意識が変わり、特別支援学校の見学や進路選択を行うことが出来た。

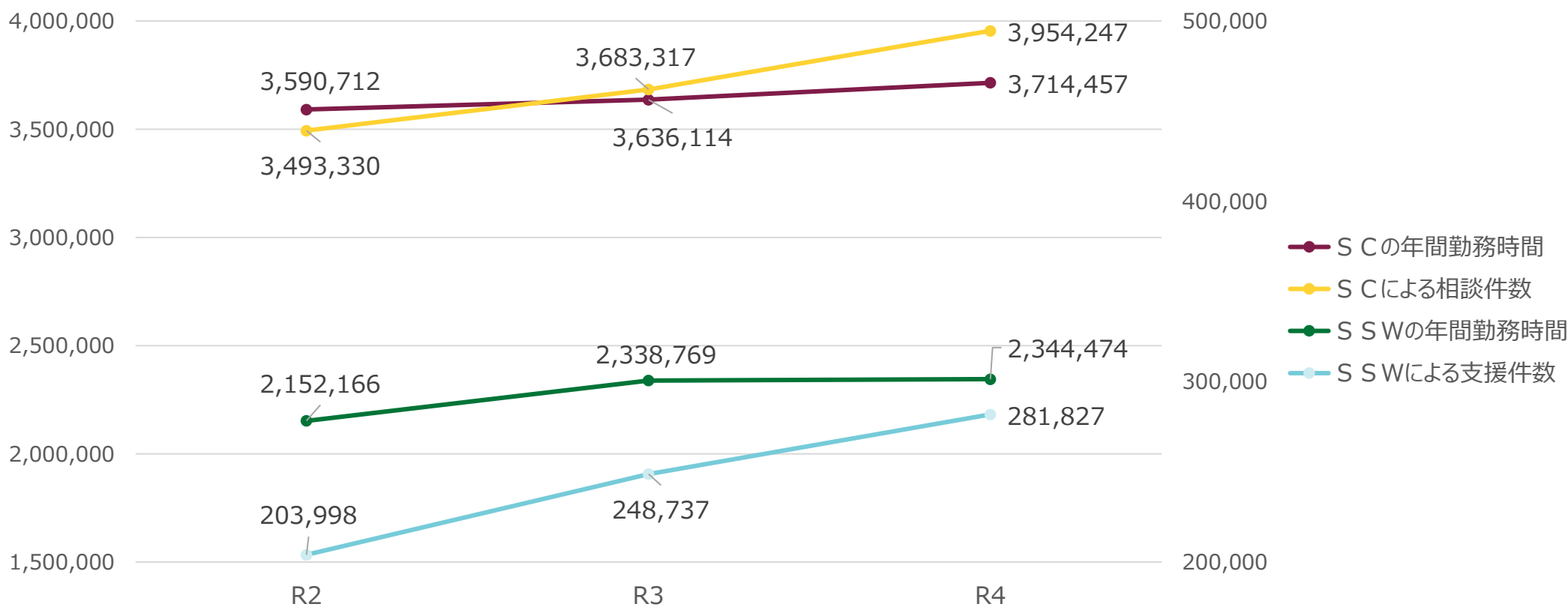
専門的な支援スタッフによる支援（SSW）

- ✓ 療育手帳の取得、特別児童扶養手当の申請等にあたって、SSWが福祉部局と連携して対応した。
- ✓ これにより、手続きの流れ等を説明し、手帳の取得や手当の受給に繋がり、経済的な支援に繋げることが出来た。

- ✓ 学校が進路選択に当たって、早期に保護者との話し合いの場を設定したことや、SC・SSW等の関係者が役割分担して対応したことで保護者が混乱せず、必要に応じて適切な支援を迅速に行うことが出来た。

スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーの配置の効果

○ スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーの配置時間の充実に伴い、児童生徒等に対する相談・支援件数も着実に増加している。



		R2	R3	R4	対R2比
SC	年間勤務時間	3,590,712	3,636,114	3,714,457	3.4%増
	相談件数	3,493,330	3,683,317	3,954,247	13.2%増
SSW	年間勤務時間	2,152,166	2,338,769	2,344,474	8.9%増
	支援件数	203,998	248,737	281,827	38.2%増

※SSW支援対象児童生徒のうち、その支援が単発ではなく、ある程度の継続性を持って支援した児童生徒の抱える問題ごとの件数

部活動の地域連携や地域スポーツ・文化クラブ活動移行に向けた環境の一体的な整備

令和6年度予算額 32億円
 (前年度予算額 28億円)

令和5年度補正予算額 15億円



方向性・目指す姿

- ✓ 地域の実情に応じた持続可能で多様なスポーツ・文化芸術環境を整備し、多様な体験機会を確保。
- ✓ 少子化の中でも、将来にわたり我が国の子供たちがスポーツ・文化芸術に継続して親しむことができる機会を確保。学校の働き方改革を推進し、学校教育の質も向上。
- ✓ 自己実現、活力ある社会と絆の強い社会創り。部活動の意義の継承・発展、新しい価値の創出。
- ✓ 子供や大人、高齢者や障害者の参加・交流を推進する地域スポーツ・文化芸術活動の中に部活動を取り込む。ウェルビーイングの実現、まちづくりの推進。
- ✓ 「地域の子供たちは、学校を含めた地域で育てる。」という意識の下、地域の実情に応じたスポーツ・文化芸術活動の最適化を図り、体験格差を解消。

事業内容

I. 地域クラブ活動への移行に向けた実証事業

12億円 (11億円) 委託・拡充
 15億円 [令和5年度補正予算額]

各都道府県・市区町村の地域スポーツ・文化芸術活動の推進体制等の下で、コーディネーターの配置を含む運営団体・実施主体等の体制整備、指導者の確保、参加費用負担への支援等に関する実証事業を実施し、国において事業成果の普及に努めるとともに、全国的な取組を推進する。

(1) 地域クラブ活動への移行に向けた実証 ※取組例



- 体制整備**
 - 関係団体・市区町村等との連絡調整
 - コーディネーターの配置、地域学校協働活動推進員等との連携の在り方
 - 運営団体・実施主体の体制整備や質の確保
- 指導者の質の保障・量の確保**
 - 人材の発掘・マッチング・配置
 - 研修、資格取得促進
 - 平日・休日の一貫指導
 - ICTの有効活用
- 関係団体・分野との連携強化**
 - スポーツ協会、競技団体、文化芸術団体、大学、企業等
 - スポーツ推進委員、地域おこし協力隊
 - まちづくり・地域公共交通
- 面的・広域的な取組**
 - 地域クラブ活動の拡大
 - 市区町村等を越えた取組
- 内容の充実**
 - 複数種目、シーズン制
 - 体験型キャンプ
 - レクリエーション的活動
- 参加費用負担支援等**
 - 困窮世帯の支援
 - 費用負担の在り方
- 学校施設の利用等**
 - 効果的な活用や管理方法

※ 実証事業2年目となる地域クラブ活動は、原則、国費だけではなく、一定の割合の受益者負担や行政・関係団体の自主財源からの支出、企業等からの寄付などの組み合わせにより、持続的に活動することを前提とした仕組みを構築し、検証。
 ※ 平日・休日の一貫指導や市区町村を超えた取組など、地域の実情に応じた最適化・体験格差の解消を図る意欲的な取組を充実。

★ 重点地域における政策課題への対応

地域スポーツ・文化芸術環境の整備に先導的に取り組む地域を重点地域として指定し、政策課題への対応を推進する。

<主な政策課題>

- 多様なスポーツ・文化芸術体験の機会の提供
- 高校との連携やジュニアからシニアまでの多世代での取組
- スクールバスの活用や地域公共交通との連携
- 不登校や障害のある子供たちの地域の学びの場としての役割
- トレーナーの活用を含めた安全確保の体制づくり
- 企業版ふるさと納税等を含む民間資金の活用
- 体育・スポーツ・文化芸術系の大学生、パラアスリート等を含むアスリート・アーティスト人材等の活用
- 学校体育・教育施設の拠点化や社会体育・教育施設との一体化などによる地域スポーツ・文化芸術の活動拠点づくり
- 動画コンテンツ等の活用
- 多様なニーズに対応した大会の開催 等

(2) 課題の整理・検証、地域クラブ活動のモデル・プロセスの分析、地域クラブ活動の整備促進等

- 事業成果の普及方策、地域クラブ活動の整備の進展に伴う新たな課題の整理・解決策の検討
- 運営形態の類型や競技・分野ごとの地域クラブ活動のモデル・プロセス、組織マネジメント等の分析・検証
- 単一自治体での対応が困難な場合の地域クラブ活動の整備促進方策の検討 等

II. 中学校における部活動指導員の配置支援

18億円 (14億円) 補助・拡充

各学校や拠点校に部活動指導員を配置し、教師に代わる指導や大会引率を担うことにより、生徒の二一歩を踏まえた充実した活動とする。(補助割合：国1/3、都道府県1/3、市区町村1/3) ※1

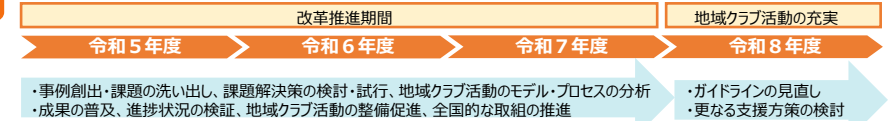
部活動指導員の配置を充実【16,013人(運動部：13,000人、文化部：3,013人)】

III. 地域における新たなスポーツ環境の構築等

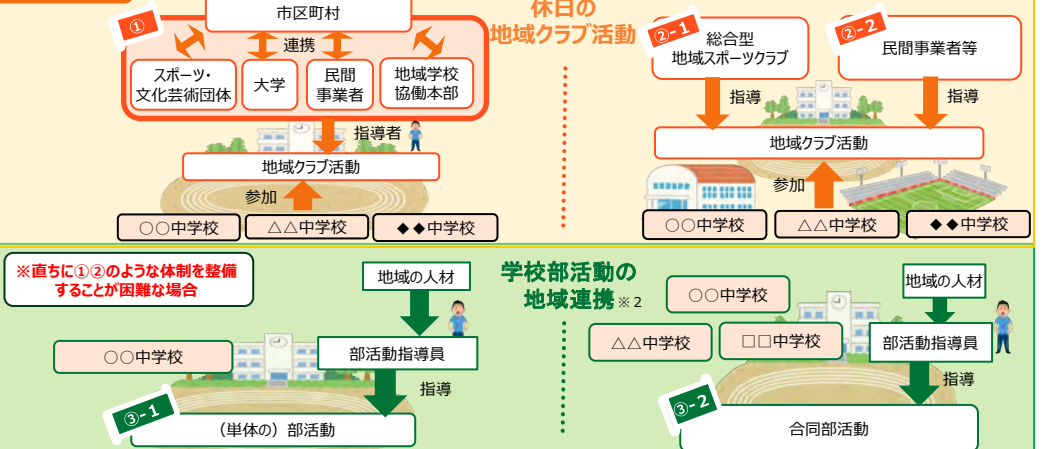
3億円 (3億円) 補助・委託

- 上記の施策を支える新たなスポーツ環境の構築等のため、以下の取組を実施。
- 公立中学校の施設の整備・改修を支援(用具保管の倉庫設置、スマートロック設置に伴う扉の改修等)
 - 指導者養成のための講習会や暴力等の根絶に向けた啓発活動の実施等。
 - 大学生が卒業後も継続的に地域の中学生の指導に当たる仕組みを構築。
 - デジタル動画を活用した部活動・地域クラブ活動のサポート体制の構築(ポータル新設)

方向性



体制例



※1 補助割合について、都道府県又は指定都市の場合は、国1/3、都道府県・指定都市2/3。
 ※2 コミュニティ・スクール(学校運営協議会)等の仕組みも活用。

※ 本資料における「スポーツ」には障害者スポーツを、「文化芸術」には、障害者芸術を、「中学校」には特別支援学校中学部等を含む。体制例は、あくまでも一例である。

部活動指導員との協働に係る好事例

(宮崎県小林市三松中学校の例)



【部活動指導員】 元教員

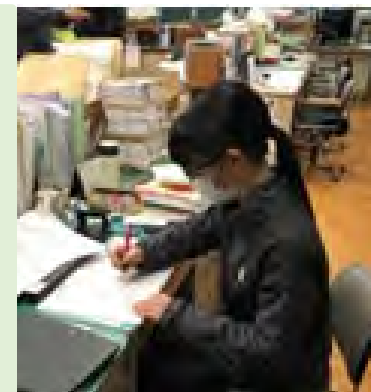
【部活動指導】
 (平日) 週3～4日、1～2時間程度
 (休日) 週1日、3時間

【業務内容】
 ○実技指導 (バレーボール)
 ○生徒指導に係る対応
 ○保護者等への連絡 等

【顧問】 教諭(採用1年目)

【部活動指導】
 (平日) 週1日程度
 (休日) 月1～2日程度

【担当教科等】
 ○数学
 ○第2学年学級担任
 ○教務部
 ○バスケットボール専門



管理職の話

部活動指導員を配置することで、生徒のニーズに応えられ、また、**働き方改革につながっている**。さらに、顧問が不在の時も、安全管理体制ができ、不安がなくなる。

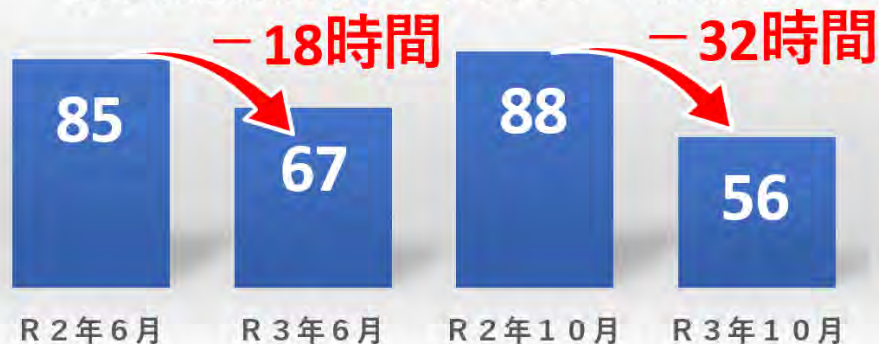
学年主任の話

部活動指導員が指導を代わりにしてくれることで、元々のバスケットボール部の顧問の先生が学級通信を早めに作成してくれて、自分も早く点検できるのでありがたい。

効果

バスケットボール部顧問の時間外業務時間

【R2年度は他校で講師 (バスケットボール部顧問)】



まとめ

部活動指導員を活用することの効果 (三松中学校の場合)

- ① 部活動顧問の時間外業務時間の削減、ワークライフバランスの実現、心理的負担の軽減を図ることができる。
- ② 部員の技能向上だけでなく、よりよい人格形成を図ることができる。
- ③ 部顧問不在時の安全管理につながる。
- ④ 授業準備に充てる時間や生徒と向き合う時間を確保できる。
- ⑤ 部活動顧問が所属する学年主任等の負担が軽減される。
- ⑥ 副顧問を配置しなくてもよい。
- ⑦ 管理職に安心感が生まれる。

部顧問や部員への効果以外に、学校全体に波及効果が見られる。

部活動指導員の配置の効果

- 運動部・文化部ともに、顧問（副顧問を含む）の教員の一週間当たりの在校等時間は、部活動指導員配置後に削減。

平日は2～3時間、休日は1～2時間程度の在校等時間削減に貢献。

※運動部・文化部共に、部活動指導員の配置に係る事業実績調査（令和4年度）の結果より作成

運動部における効果について

- 顧問（教員）の在校等時間

【令和4年度から部活動指導員を配置した部活動】

区分	平日		週休日	
	日数	時間	日数	時間
R4年	3.6日	7.4時間	0.9日	3.3時間
R3年	4.9日	10.8時間	1.3日	4.8時間
差 (R4-R3)	-1.3日	-3.4時間	-0.4日	-1.5時間

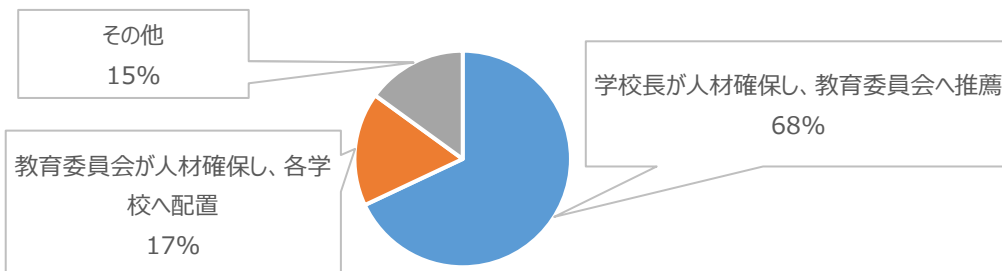
※配置前

【平成30年度から部活動指導員を配置した部活動】

区分	平日		週休日	
	日数	時間	日数	時間
R4年	3.7日	7.4時間	1.0日	3.6時間
H30年	4.0日	8.7時間	1.1日	4.7時間
H29年	4.4日	9.9時間	1.2日	5.6時間
差 (R4-H29)	-0.7日	-2.5時間	-0.2日	-2.0時間

※配置前

- 部活動指導員の人材確保方法



文化部における効果について

- 顧問（教員）の在校等時間

【令和4年度から部活動指導員を配置した部活動】

区分	平日		週休日	
	日数	時間	日数	時間
R4年	3.3日	6.8時間	0.7日	2.3時間
R3年	4.2日	9.3時間	1.1日	3.8時間
差 (R4-R3)	-0.9日	-2.5時間	-0.4日	-1.5時間

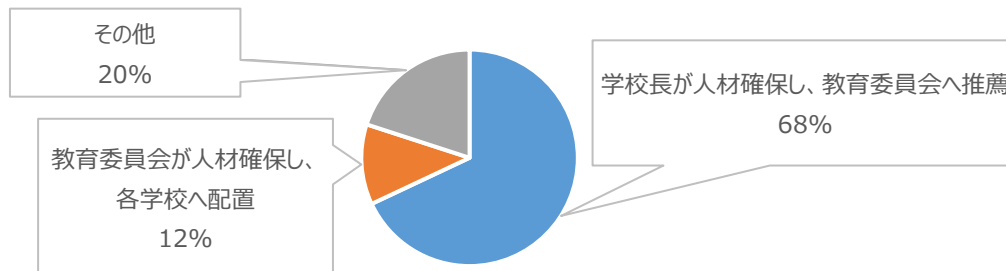
※配置前

【平成30年度から部活動指導員を配置した部活動】

区分	平日		週休日	
	日数	時間	日数	時間
R4年	3.1日	6.4時間	0.5日	2.2時間
H30年	3.5日	7.4時間	0.6日	2.6時間
H29年	3.6日	8.2時間	0.6日	3.3時間
差 (R4-H29)	-0.5日	-1.8時間	-0.1日	-1.1時間

※配置前

- 部活動指導員の人材確保方法



運動部・文化部共に、学校長が人材確保する方法が約7割

V. 教師集団の多様性の確保について

教職員集団の多様化に関する近年の議論

令和3年1月26日中央教育審議会答申「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)

多様な知識・経験を有する外部人材による教職員組織の構成等

学校の教職員組織は、同じような背景、経験、知識・技能をもった均一な集団ではなく、より多様な知識・経験を持つ人材との関わりを常に持ち続ける組織や、当該人材を取り入れた組織であることが、絶えず変化していく学校や社会のニーズに対応していく上で望ましい。特に Society5.0時代の到来など、学校は多種多様な変化にも適切に対応していく必要があり、均一的かつ硬直的な教職員組織ではなく、多様性と柔軟性を備えた組織であることが望まれる。

学校外部の人材を活用していくに当たっては、学校現場に参画するために様々なルートを確認しつつ、学校側のニーズや学校で働くことを希望する者のニーズに対応して、最適なルートを今まで以上に活用しやすくすることで、多様な人材が参画できる柔軟な教職員組織を構築していくことが必要である。

令和4年12月19日中央教育審議会答申「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～(抄)

教職員集団の多様化

学校を取り巻くあらゆる課題に対応するためには、個々の教師の資質能力の向上だけでは限界がある。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は、組織のレジリエンスを高めることが重要であり、構成要素の一つとして、教職員集団の適度な多様性が必要である。

そのためには、教師一人一人の専門性を高めるとともに、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。

学校現場においては、学校との関わりの度合い(頻度や業務内容等)に応じて、社会人等多様な人材が参画している。近年では「チームとしての学校」の理念の下、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、部活動指導員、医療的ケア看護職員、情報通信技術支援員、特別支援教育支援員、教員業務支援員など、多様な人材がそれぞれの専門性を活かしたり教師を補助したりしながら児童生徒への対応や学校運営に携わっている。今後は、専門的な知識・経験を活かし、教師として勤務する民間企業等の勤務経験者が増加することで、教職員集団の多様性が一層向上されることになる。

地方公共団体と民間との交流(民間→地方)

- 民間企業の従業員が地方公共団体で勤務する（一時的に地方で勤務し、その後復帰する）場合として、
- ① 企業の身分を保持したまま、地方公務員として勤務
 - 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の3つのパターンが考えられる。

制度として定められている派遣の類型

	派遣もとに身分を残したまま採用①	派遣元を退職して採用②	(参考) 研修派遣(受入)③	(参考) 国家公務員の官民交流
制度	非常勤職員（特別職非常勤職員・会計年度任用職員）または、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律に基づく「任期付職員」として採用	同左	民間企業が実施する研修の一環として、地方公共団体に従業員を派遣	官民交流法に基づく「交流採用（雇用継続型または退職型）」
身分	地方公務員 ※ 会計年度任用職員または任期付職員の場合は、地方公務員法第38条の規定に基づき、任命権者の許可を受けることで、派遣元民間企業の従業員としての身分を併せ持つことが可能（特別職非常勤職員の場合は同条の適用はない。）	地方公務員	民間企業の従業員	国家公務員
給与負担	地方公共団体が負担	同左	民間企業が負担	国が負担
服務規律	地方公務員法上の服務規定が適用 ※ 特別職非常勤職員の場合は、適用なし	同左	地方公共団体と民間企業との協定に基づく	国家公務員法上の服務規定が適用

(参考) 民間企業等との協定等により地方公共団体が民間企業等の従業員を当該民間企業等に在籍したまま採用する際の留意事項について (R5.3.31総務省自治行政局公務員部公務員課事務連絡) (抄)

○地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律に基づき、民間企業等に在籍する従業員を採用する場合であって、民間企業等から給与その他の報酬を受ける場合等であっても、営利企業等への従事に係る任命権者の許可（地方公務員法第38条）を受ければ、民間企業等の従業員としての身分を保持したまま、地方公共団体の職員としての身分を併有させることが可能であること。

(参考) 雇用保険に関する業務取扱要領（令和5年10月1日以降）適用関係 第3被保険者 20352(2)労働者の特性・状況を考慮して判断する場合（厚生労働省）

○地方公務員として出向する場合であって、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第38条第1項に規定する任命権者の兼業許可を受けていること、その他出向に関する契約、協定、覚書等により、当該出向元との雇用関係を継続したまま、地方公務員としての身分を併有していると確認できる場合は、出向元事業主との雇用関係に係る被保険者資格を存続させる。

教育公務員にかかる兼職・兼業制度の概要

- 地方公務員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、その職務遂行のために全力を挙げて専念しなければならない、また、職務遂行のために、勤務時間及び職務上の注意力のすべてを用い、その職務にのみ従事しなければならないことから、営利企業の従事等は原則として禁止され、従事する場合は任命権者の許可が必要となっている。
- 教育公務員も原則上記の制限を受けるが、教育公務員特例法による特例として、教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業若しくは事務に従事する場合には、本務の遂行に支障がないと任命権者が認める場合にはその職を兼ね、又は事業若しくは事務に従事することができることとなっている。

【地方公務員法】

(営利企業の従事等の制限)

第38条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業(以下この項及び次条第一項において「営利企業」という。)を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則(人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則)で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。ただし、非常勤職員(短時間勤務の職を占める職員及び第二十二條の二第一項第二号に掲げる職員を除く。)については、この限りではない。

2 人事委員会は、人事委員会規則により前項の場合における任命権者の許可の基準を定めることができる。

※地方教育行政の組織及び運営に関する法律により、県費負担教職員について本条を適用する際には、「任命権者」は市町村教育委員会と読み替えられている。

【教育公務員特例法】

(兼職及び他の事業等の従事)

第17条 教育公務員は、教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業若しくは事務に従事することが本務の遂行に支障がないと任命権者(地方教育行政の組織及び運営に関する法律第三十七條第一項に規定する県費負担教職員については、市町村(特別区を含む。以下同じ。)の教育委員会。)において認める場合には、給与を受け、又は受けず、その職を兼ね、又はその事業若しくは事務に従事することができる。

2 前項の規定は、非常勤の講師(地方公務員法第二十二條の四第一項に規定する短時間勤務の職を占める者及び同法第二十二條の二第一項第二号に掲げる者を除く。)については、適用しない。

3 第一項の場合においては、地方公務員法第三十八條第二項の規定により人事委員会が定める許可の基準によることを要しない。

【教育に関する他の事業若しくは事務】の範囲についての基準(昭34・2・27人事院職員局長回答)

1. 公立または私立の学校または各種学校の長およびこれらの学校の職員のうち、教育を担当し、または教育事務(庶務または会計の事務に係るものを除く。以下 同し。)に従事する者の職
2. 公立または私立の図書館、博物館、公民館、青年の家その他の社会教育施設のうち、教育を担当し、または教育事務に従事する者の職
3. 前2号のほか、教育委員会の委員、指導主事、社会教育主事その他の教育委員会の職員のうちもっぱら教育事務に従事するものならびに地方公共団体におかれる審議会等で教育に関する事項を所掌するものの構成員の職
4. 学校法人および社会教育関係団体(文化財保護またはユネスコ活動を主たる目的とする団体を含む。)のうち、教育の事業を主たる目的とするものの役員、顧問、参与または評議員の職ならびにこれらの法人または団体の職員のうち、もっぱら教育を担当し、または教育事務に従事する者の職
5. 国会、裁判所、防衛庁(注・現防衛省)または公共企業に付置された教育機関または教育施設の長およびこれらの機関または施設の職員のうち、もっぱら教育を担当し、または教育事務に従事する者の職

地方公共団体の一般職任期付職員法の活用

任期付職員法の活用形態

○地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（任期付職員法）に基づく任用区分

任用区分		要件	採用方法	任期
特定任期付職員	3条 1項	○ 高度の専門的知識経験等を有する者を一定の期間活用することが特に必要	選考	5年以内
一般任期付職員	3条 2項	○ 専門的な知識経験を有する者を期間を限って業務に従事させることが必要		
四条任期付職員	4条	① 一定の期間内に終了することが見込まれる業務に従事 ② 一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務に従事	競争試験又は選考	3年以内（特に必要な場合は5年以内）
任期付 短時間勤務 職員	5条	① 4条における①②の場合 ② 住民に対するサービスの提供体制の充実 ③ 部分休業を取得する職員の業務の代替		

○ 条例により、特定任期付職員については固有の俸給表を適用可能。

任用の例（福岡県の場合）※3条1項活用

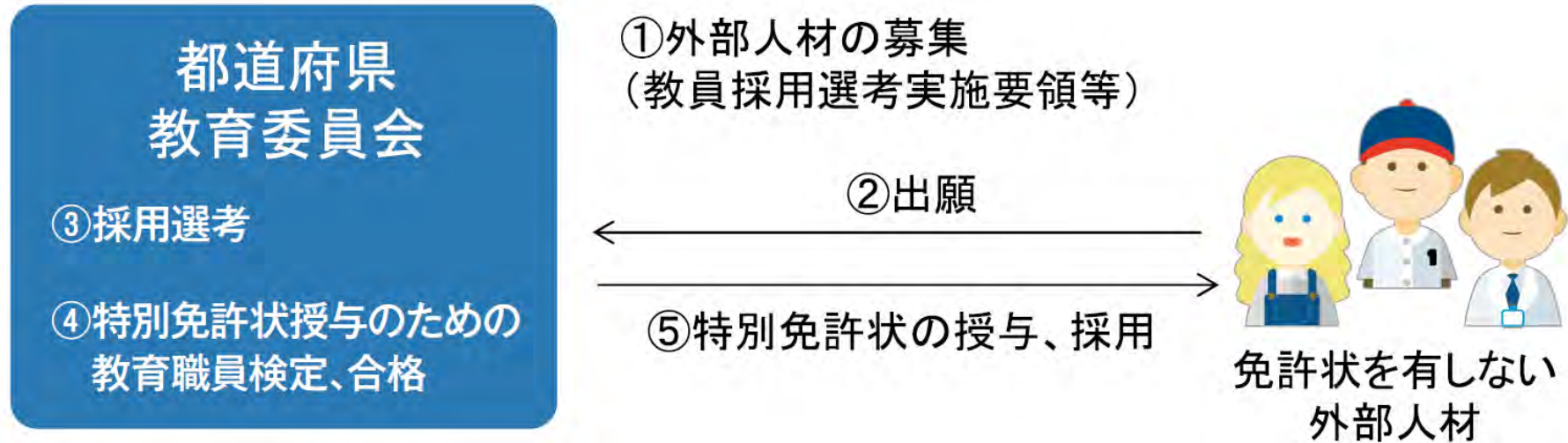
- 県立高等学校における統合型の英語力の育成のため、NET（Native English Teacher：ネイティブ英語教員）として任期付職員法第3条1項に基づく、“特定任期付職員”として任用。
- 従前、ALT（外国語指導助手）として勤務していた方など英語母語話者の外国人材を、特別免許状を付与した上で、6名任用し県立高校6校に配置。
- 当該任用された教師については「福岡県一般職の任期付職員の採用等に関する条例」に定める俸給表を適用し、行政職員（一部を除く）の平均よりも高い俸給表を適用。

任用の例（川崎市の場合）※4条を活用

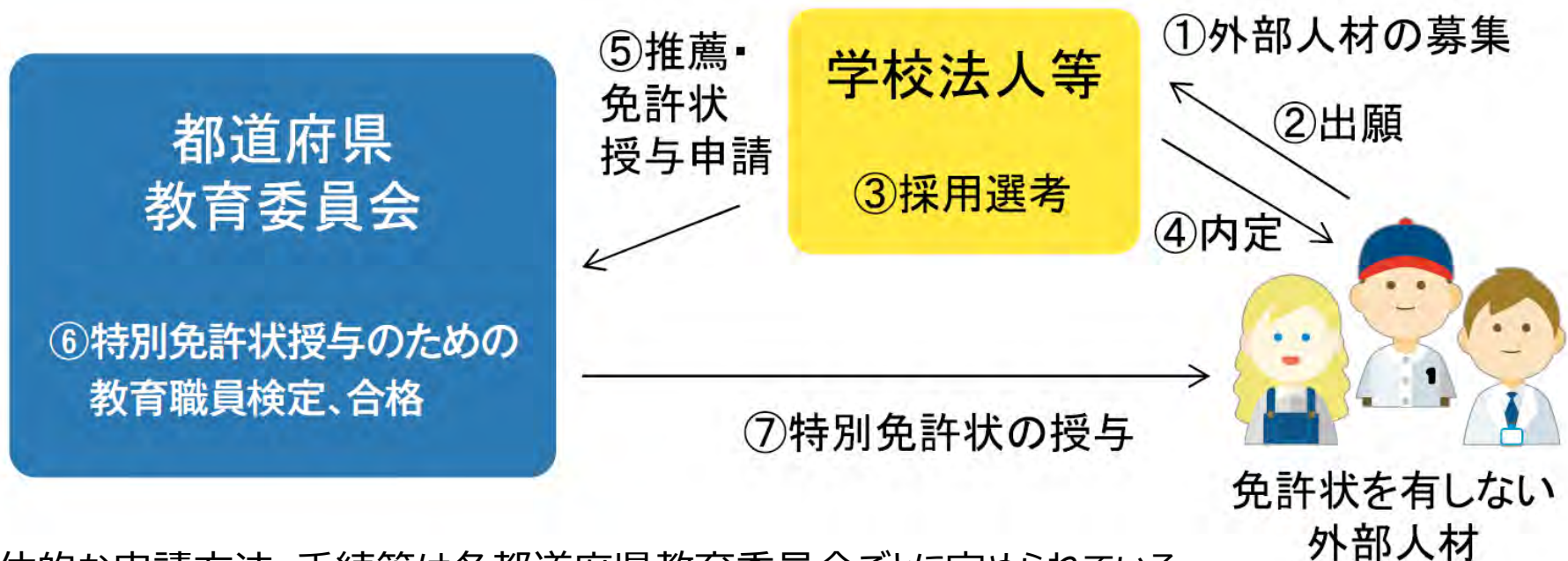
- 小学校の教諭及び専科指導担当教員として、3年間の勤務を想定し、12月頃に面接と小論文に基づく選考を実施。

特別免許状授与までの流れ（例）

（1）免許状の授与権者（都道府県教育委員会）が採用者の場合



（2）免許状の授与権者以外（私立学校法人等）が採用者の場合



※ 具体的な申請方法・手続等は各都道府県教育委員会ごとに定められている

- 特別免許状とは、**教員免許状を持たないものの、優れた知識経験等を有する社会人等を教員として迎え入れることにより**、学校教育の多様化への対応や、その活性化を図るため、**都道府県教育委員会が授与する**免許状。授与に係る**審査基準は、都道府県教育委員会毎に定められている。**
- 授与が高等学校や英語、看護といった教科に偏っていることや、公立学校での授与が進んでいないなどの課題を踏まえ、**公立学校や小中学校でより一層の特別免許状の活用が進むよう**、文部科学省では**令和3年5月11日に授与に係る指針を改訂。**

【主な基準】（1、2及び3を満たすこと）

1. 教員としての資質の確認（（1）と（2）を満たすこと）

（1）教科に関する専門的な知識経験又は技能（①又は②の**いずれか**に該当すること）。

① 学校（学校教育法第1条に規定する学校）
又は 在外教育施設等において
教科に関する授業に携わった経験
【最低1学期以上】
(※特別非常勤講師としての勤務も含む)

又は

② **教科に関する専門分野に関する勤務経験等**
(企業、外国にある教育施設等におけるもの) **【概ね3年以上】**
(例) ・企業やNPO等における英語等による勤務経験
・教科と関連する専門分野の資格を活用した職業経験
・外国にある教育施設における勤務経験
・大学における助教、助手、講師経験 等

※ **優れた知識経験等を有することが確認できる場合は、①、②の確認基準によらない特別免許状の授与が可能**
例) オリンピック等国際大会の出場者 → 体育等、 国際的なコンクールや展覧会 → 音楽、美術等、
博士号取得者 → 専攻分野に相当する教科

（2）社会的信望、教員の職務を行うのに必要な**熱意と識見**（推薦状や志願理由書により確認。学習指導員やフリースクールでの勤務経験も加味。）

2. 学校教育の効果的実施の確認

任命者又は雇用者による推薦状において、授与候補者の配置により**学校教育が効果的に実施されることを確認**する。

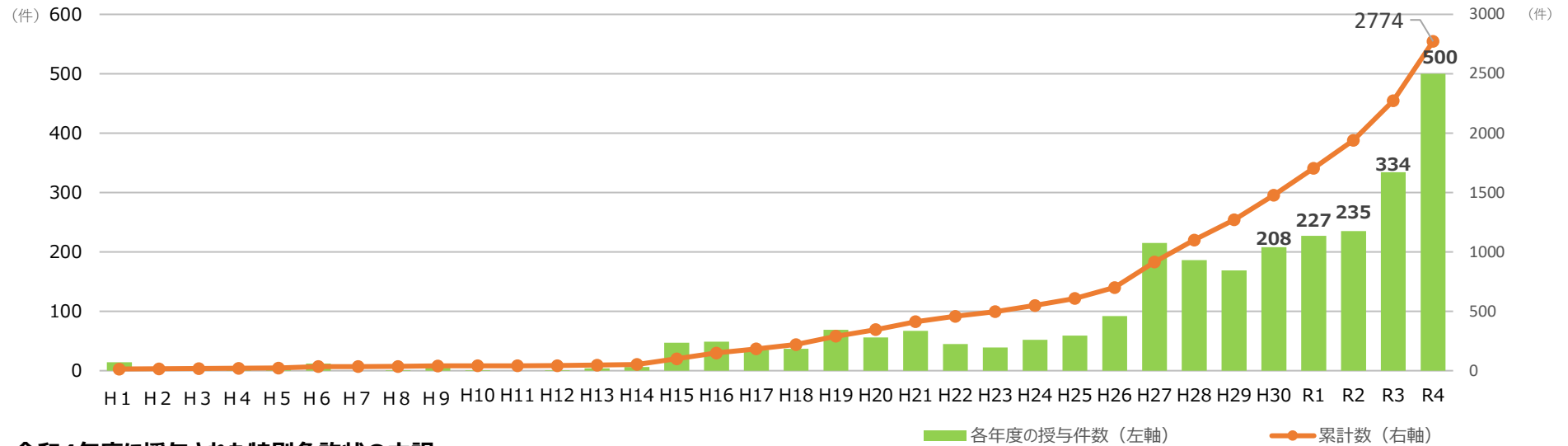
3. 第三者の評価を通じた資質の確認

学識経験者により、授与候補者の教員としての資質を確認する。(※任命者及び雇用者が勤務状況を把握している場合は、面接によらない確認も可能。)

【その他】

- （1）各都道府県教育委員会においては、**域内の市区町村教育委員会及び学校等と十分に連携し**、特別免許状の授与の要望を酌み取り、適切に手続きが行われるよう、受付時期や手続き処理の利便性の向上、審査基準の明確化を含む**申請手続の整備及び周知を行うこと。**
- （2）教育委員会や勤務校において、普通免許状所有者が指導・支援を行う形で**特別免許状所有者の研修計画を立案、実施すること。**

特別免許状の授与件数の推移



令和4年度に授与された特別免許状の内訳

学校種	R4件数	R3件数	R4内訳	
小学校	国立	0	0	
	公立	46	20	外国語 (44件) 算数、理科 (各1件)
	私立	20	12	外国語 (14件) 音楽 (1件) 算数 (2件) 図画工作、体育、理科 (各1件)
中学校	国立	1	0	英語 (1件)
	公立	28	20	英語 (25件) その他の外国語 (1件) 技術 (2件)
	私立	75	63	英語 (53件) 理科 (7件) 数学 (5件) 宗教 (3件) 技術、保健体育 (各2件) 音楽、国語、美術 (各1件)
高等学校	国立	1	0	英語 (1件)
	公立	182	71	情報 (90件) 英語 (22件) 看護 (20件) 工業 (18件) 理科 (7件) 家庭、福祉 (各4件) 水産、農業、その他の外国語 (各3件) 数学、保健体育 (各2件) 音楽、公民、商業、美術 (各1件)
	私立	130	132	英語 (65件) 看護 (22件) 理科 (10件) 数学、その他外国語 (6件) 家庭 (5件) 保健体育 (4件) 情報、宗教 (各3件) 音楽、公民、工業、書道、商業、地理歴史 (各1件)
特別支援学校	国立	1	0	自立教科 (理学療法) (1件)
	公立	16	16	自立活動 (肢体不自由) (16件)
	私立	0	0	
合計	500	334	※令和4年度までの累計授与件数：2,774件	

(出典) 令和4年度教員免許状授与件数等調査

特別非常勤講師制度について

◆ 制度の目的・概要

地域の人材や多様な専門分野の社会人を学校現場に迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応やその活性化を図るため、教員免許を有しない非常勤講師を登用し、教科の領域の一部担任させることができる（昭和63年に創設）。

◆ 担当する教科等

小学校、中学校、高等学校、特別支援学校における全教科、外国語活動、道徳、総合的な学習（探究）の時間の領域の一部及び小学校のクラブ活動（平成10年に対象教科を拡大）

◆ 手続・要件

任命・雇用しようとする者から授与権者（都道府県教育委員会）への届出が必要（平成10年に許可制から届出制に変更）。

※ 届出手続きに関して、市区町村教育委員会や学校法人等の負担軽減を図るために、平成30年に「特別非常勤講師の任用に係る授与権者への届出について」を発出

◆ 届出件数

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
小学校	4,472	4,235	3,930	3,668	3,710	3,621
中学校	2,384	2,505	2,348	2,348	2,299	2,378
高等学校	11,916	12,324	11,654	11,811	11,990	11,900
特別支援学校	1,604	1,772	1,442	1,430	1,432	1,616
合計	20,376	20,836	19,374	19,257	19,431	19,515

◆ 事例

医学・看護・保険 (医師、看護師等)	4,065	外国語(外国語会話を含む) (英会話講師、通訳、ネイティブスピーカー等)		3,880	家庭科教育 (調理師、栄養士等)	1,793	
芸術 (彫刻家、音楽家等)	1,874	福祉・ボランティア (介護福祉士、手話講師等)	1,061	伝統芸能 (和楽器講師等)	712	競技スポーツ (元プロサッカー選手等)	493
情報 (システムアドミニストレータ等)	520	茶道・華道 (茶道家、華道家等)	470	書道・書写 (書道家・書道教室講師等)	558	製造現場体験 (建築家、大工等)	313
異文化理解 (通訳、ネイティブスピーカー等)	345	野外体験活動(農家、造園業等)	327	伝統工芸 (陶芸家等)	257	地域文化理解 (旅館経営者、文化保護審査委員等)	284
環境教育 (農家、昆虫学者等)	186	朗読 (フリーアナウンサー、演出家等)	70	理容・美容 (美容師、ネイリスト等)	139	その他 (ビジネスマナー講師、デザイナー等)	1,817

背景・課題

- 各学校の実際の教員配置数が、各自治体が設定している学校に配置する予定の教員数（配当数）を満たしていない「教師不足」については、令和3年度始業日時時点で2,558人（5月1日時点：2,065人）など大変憂慮すべき状況。
⇒現下の教師不足の解消のためには、採用選考受験者や管理職等の伝手に止まらない、新たな領域へ踏み出して教師のなり手を開拓することが必要
- また、昨年12月に出された中央教育審議会答申でも、学校教育が抱える様々な課題に対応し、質の高い教育を実現するためには、教職員集団の多様性を高めることの重要性に指摘有り。
⇒民間企業や大学等の団体から学校現場への入職ルートを創出し、学校現場の多様性を確保。

【教師不足の状況】

- ・令和3年度始業日時点 2,558人（5月1日時点 2,065人）
- ・令和4年度当初の各都道府県・指定都市教育委員会の状況：
令和3年度に比べ、悪化40、同程度22、改善6
- ・令和5年度当初の各都道府県・指定都市教育委員会の状況：
令和4年度に比べ、悪化29、同程度28、改善11
（「教師不足」に関する実態調査（令和3年度）、文部科学省調べ）

【民間企業等出身者の割合】

- ・令和4年度教員採用選考試験における民間企業等勤務経験を有する者の採用者に占める割合3.6%。
（令和4年度 教員採用選考試験の実施状況調査）

事業内容

- 教師のなり手発掘のため、大学、PTA、民間企業等と連携・協働し、教師の仕事の価値ややりがいについて、地域社会全体に魅力を発信する取組及び、教員免許保有者を始めとした新たな外部人材の学校現場への入職支援の実施にあたり必要となる事業実施費用、システム構築費等を支援。
- 本事業を受ける教育委員会、外郭団体は、当地の教員養成を担う大学、PTA、民間企業等とともに、教職志望者を発掘、リスクリングのための研修等を担う。また、学校現場への入職を希望する者に対し、例えば、以下のパターンでの入職を促す。

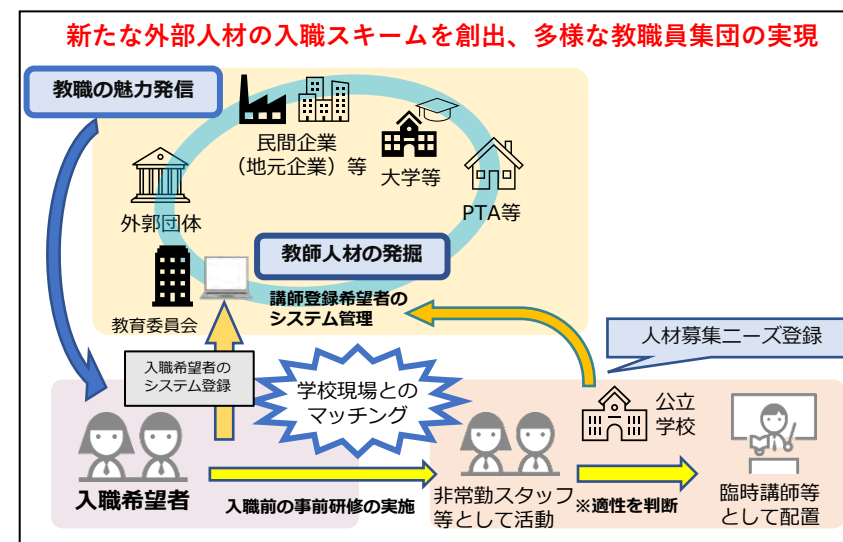
パターン(1)：教員免許保有者の場合、入職のための事前研修を実施し、学校とマッチングし入職。

パターン(2)：教員免許保有者で教職の経験がない場合、入職のための事前研修後、まず、非常勤のスタッフ等として学習指導に携わり、その後、適性を判断したうえで、臨時講師等として入職。

パターン(3)：免許を保有していない者の場合、入職のための事前研修後、まず、非常勤のスタッフ等として学習指導に携わり、適性を判断した上で、臨時免許状や特別免許状を活用し入職。

- 本事業を受ける教育委員会・外郭団体は以下の活動・業務を実施
 - 民間企業や大学、PTA等と連携・協働し、教職の魅力について広報・啓発
 - 広報活動等を通じ、元教師や企業等の退職者をはじめ、広く臨時講師等のなり手を募集（アスリートやアーティスト等の多様な専門性を持つ人材を含む）
 - 民間企業等から期限付きでの学校現場派遣の可能性の把握・働きかけ
 - 学校現場への入職にあたり基礎的知識を身に付けるための研修コーディネート
 - 臨時講師・非常勤スタッフ等募集の学校側ニーズを集約および学校現場とのマッチング
- 件数・単価等
 - ・マッチングシステム構築補助 【事業規模】2,000万円 【件数】24箇所 【補助率】1/3
 - ・広報発信・研修実施等事業費補助 【事業規模】1,710万円 【件数】47箇所 【補助率】1/3
 - ・合同成果報告等実施経費補助 【事業規模】850万円 【件数】3箇所 【補助率】定額
- 対象：教師の任命権を持つ都道府県・指定都市教育委員会、人事協議会および公益財団法人などの外郭団体

事業スキームのイメージ（一例）



（担当：総合教育政策局 教育人材政策課）

VI. 教師の処遇改善の在り方について

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）

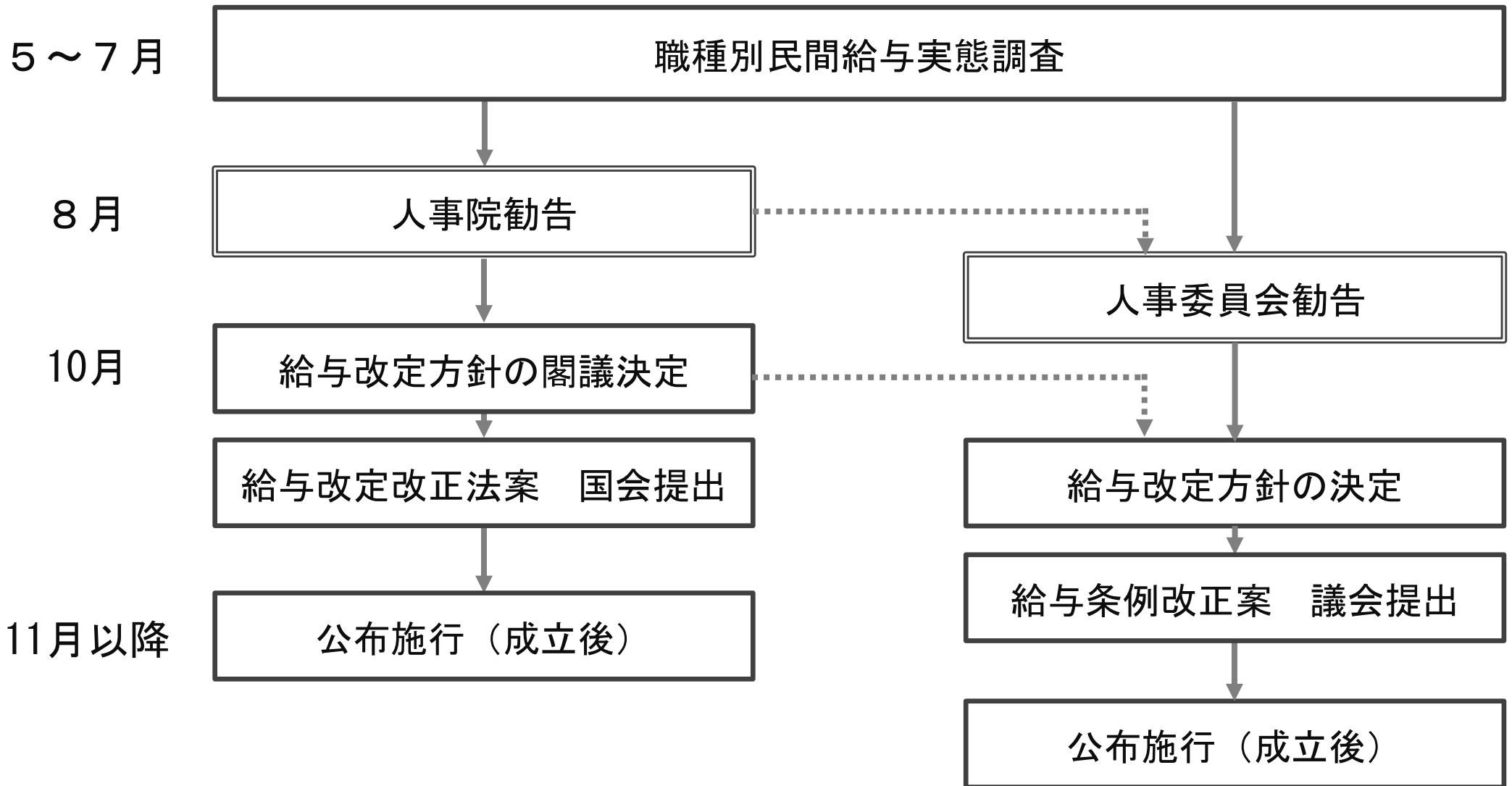
○ 国の財源保障

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
1 級	定型的な業務を行う職務
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
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
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
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

職務の級	標準的な職務
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
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
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
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
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。

義務教育等教員特別手当

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

給料の調整額

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。

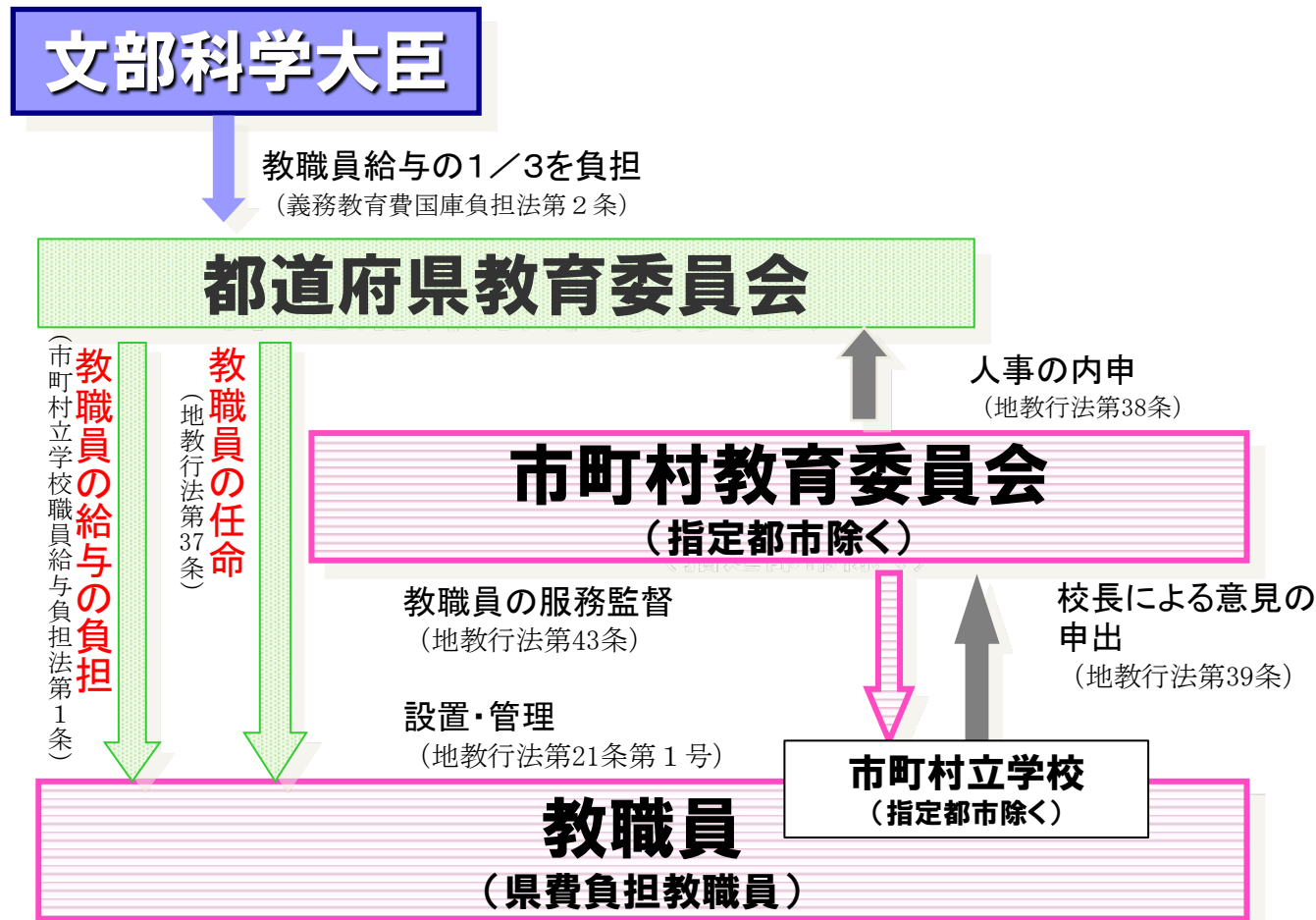
2 前項の調整額表に定める俸給月額の調整額は、調整前における俸給月額の百分の二十五をこえてはならない。

※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

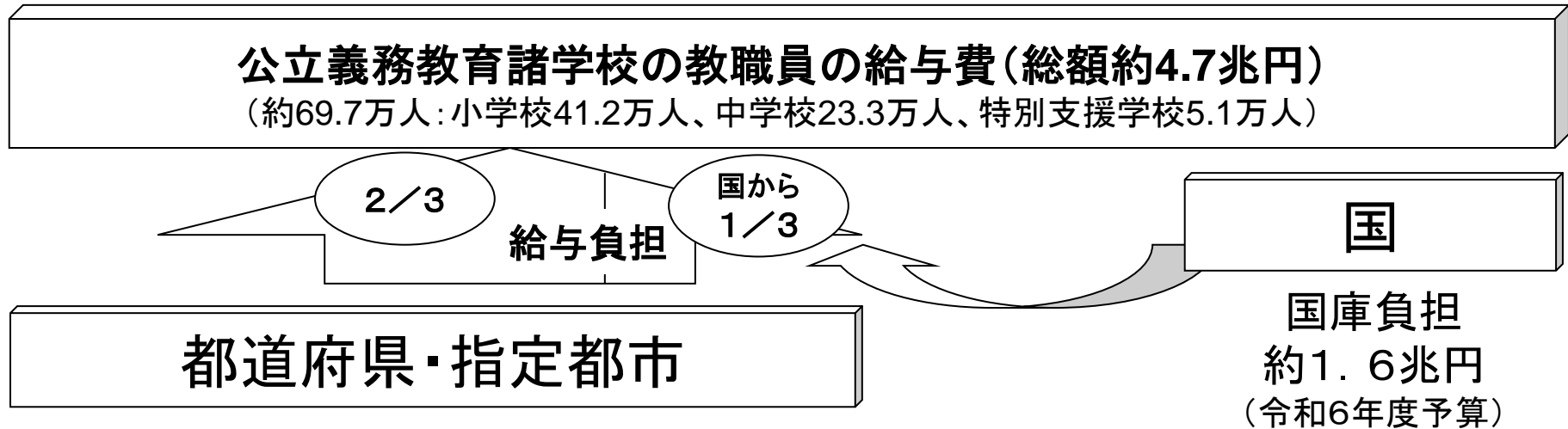
※指定都市は、教職員の任命、給与負担、サービス監督及び学校の設置・管理を一元的に行い、教職員給与費の1/3を国が負担。

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ている。

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。

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）について

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）

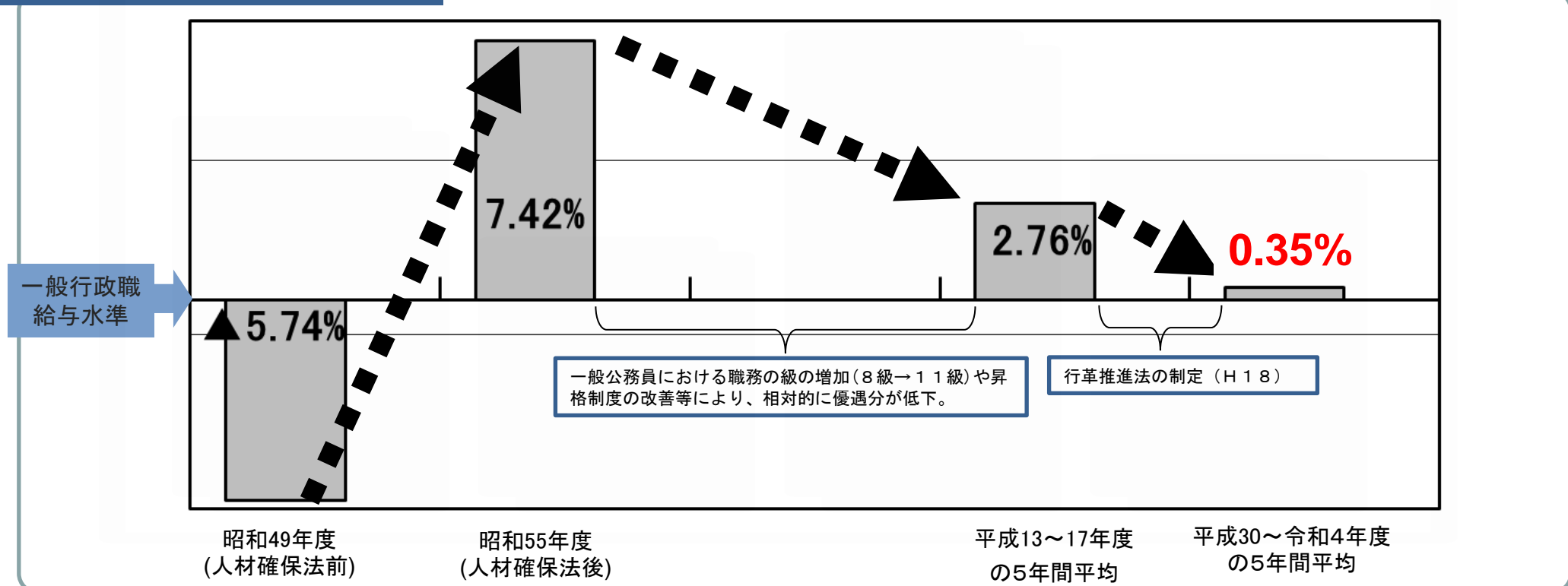
人確法（※）の制定（昭和49年2月）

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>	
・本俸（初任給、最高号給）の引上げ	・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】 ・義務特手当増額 ・主任手当、部活動手当の新設	【第2回】 ・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

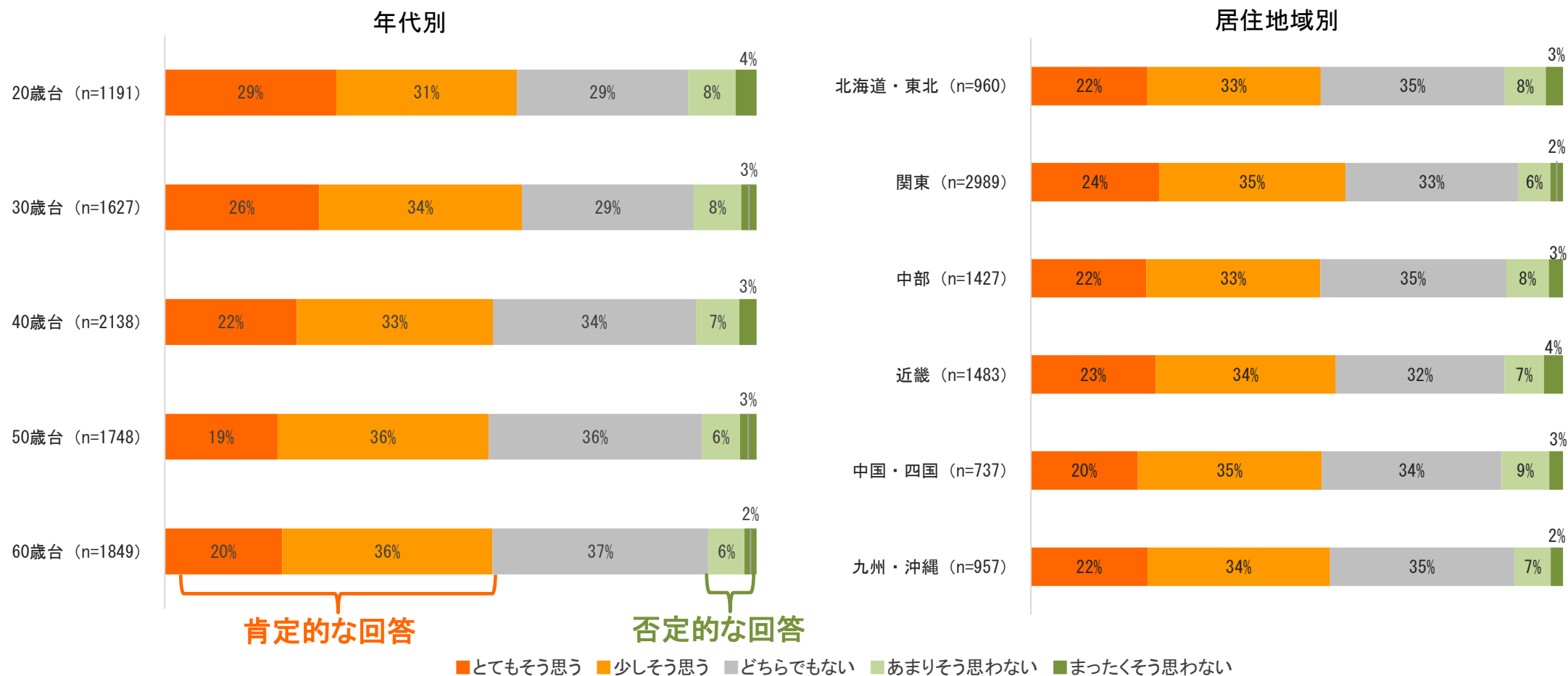
※上記は、各地方公共団体において一般的に用いられている給料表等を踏まえ試算。

※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。

諸外国の教師の給与について

	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。)

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	職専専念義務を免除されての研修
	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

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の学級編制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の概要

趣 旨

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、次の措置を講ずる。

- 基礎定数化に伴う教職員定数の標準の改正
- 事務職員の職務内容の改正及び「共同学校事務室」の規定の整備
- 学校運営協議会の役割の見直し、「地域学校協働活動」の実施体制の整備 等

この改正により、学校の指導・運営体制を充実し、地域との連携・協働を含めた 学校運営の改善を図ることにより、複雑化・困難化する諸課題に対応する学校の機能強化を一体的に推進

概 要

学校の指導・運営体制の充実

学校の運営の改善

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の一部改正

- 障害に応じた特別の指導(通級による指導)のための基礎定数の新設 (児童生徒13人に1人)
- 日本語能力に課題のある児童生徒への指導のための基礎定数の新設 (児童生徒18人に1人)
- 初任者研修のための基礎定数の新設 (初任者6人に1人)
- 少人数指導等の推進のための基礎定数の新設(学校の児童生徒数に応じて算定)
- 教職員定数の加配事由に「共同学校事務室」を明示

義務教育費国庫負担法の一部改正

都道府県が設置する義務教育諸学校のうち、①不登校児童生徒を対象とするもの、②夜間その他特別な時間に授業を行うものの教職員給与に要する経費を国庫負担の対象に追加

学校教育法、地方教育行政の組織及び運営に関する法律、社会教育法等の一部改正

- 学校の事務職員が主体的に校務運営に参画するよう職務規定の見直し等 (学校教育法等の一部改正)
- 学校事務を共同して処理する「共同学校事務室」の設置について制度化 (地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部改正)
- 教育委員会に対する学校運営協議会の設置の努力義務化、学校運営への支援について協議事項に位置付け、委員に「地域学校協働活動推進員」を加えるなどの規定の見直し (地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部改正)
- 「地域学校協働活動」に関する連携協力体制の整備や「地域学校協働活動推進員」に関する規定の整備(社会教育法の一部改正)

施 行 期 日

平成29年4月1日

学校の事務職員の職務規定の見直し等①

学校教育法等の一部改正（平成29年4月1日施行）

（改正前）事務職員は、事務に従事する。 → （改正後）事務職員は、事務をつかさどる。

- 学校組織における唯一の総務・財務等に通じる専門職である事務職員の職務を見直すことにより、管理職や他の教職員との適切な業務の連携・分担の下、その専門性を生かして学校の事務を一定の責任をもって自己の担当事項として処理することとし、より主体的・積極的に校務運営に参画することを目指すための改正

◆事務職員の標準的な職務の内容及びその例

区分	職務内容	職務の内容の例
総務	就学支援に関すること	○就学援助・就学奨励に関する事務
	学籍に関すること	○児童・生徒の転出入等学籍に関する事務 ○諸証明発行に関する事務
	教科書に関すること	○教科書給与に関する事務
	調査及び統計に関すること	○各種調査・統計に関する事務
	文書管理に関すること	○文書の收受・保存・廃棄事務 ○校内諸規定の制定・改廃に関する事務
財務	教職員の任免，福利厚生に関すること	○給与，諸手当の認定，旅費に関する事務 ○任免・服務に関する事務 ○福利厚生・公務災害に関する事務
		○予算委員会の運営 ○予算の編成・執行に関する事務 ○契約・決算に関する事務 ○学校徴収金に関する事務 ○補助金・委託料に関する事務 ○監査・検査に関する事務
管財	施設・設備及び教具に関すること	○施設・設備及び教具（ICTに関するものを含む。以下同じ。）の整備及び維持・管理に関する事務 ○教材，教具及び備品の整備計画の策定
事務全般	事務全般に関すること	○事務全般に係る提案，助言（教職員等への事務研修の企画・提案等） ○学校事務の統括，企画及び運営 ○共同学校事務室の運営，事務職員の人材育成に関すること

学校の事務職員の職務規定の見直し等②

◆他の教職員との適切な業務の連携・分担の下，その専門性を生かして，事務職員が積極的に参画する職務の内容及びその例

区分	職務内容	職務の内容の例
校務運営	学校の組織運営に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ○企画運営会議への参画 ○各種会議・委員会への参画・運営 ○学校経営方針の策定への参画 ○業務改善の推進
	教育活動に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ○カリキュラム・マネジメントの推進に必要な人的・物的資源等の調整・調達等（ICTを活用した教育活動に資するものを含む） ○教育活動におけるICTの活用支援 ○学校行事等の準備・運営への参画
	学校評価に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ○自己評価・学校関係者評価等の企画・集計・結果分析等
	保護者，地域住民，関係機関等との連携及び協力の推進に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ○学校と地域の連携・協働の推進（学校運営協議会の運営，地域学校協働本部等との連絡調整等） ○学校施設の地域開放に関する事務 ○保護者，専門スタッフ，関係機関等との連絡調整
	危機管理に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ○コンプライアンスの推進 ○学校安全計画や学校防災計画等の各種計画等の策定 ○危険等発生時対処要領（危機管理マニュアル）の作成・改訂 ○安全点検の実施
	情報管理に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ○情報公開，情報の活用 ○広報の実施 ○個人情報保護に関する事務等

養護教諭の標準的な職務の内容及びその例

養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議

養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上に向けた検討を実施（令和4年3月～）

→令和5年1月の議論の取りまとめにおいて、教諭等や事務職員と同様に「標準的な職務の例（略）」を示すこととされた。

⇒ **「養護教諭及び栄養教諭の標準的な職務の内容及びその例並びに職務の随行に関する要綱の参考例」**を策定

（「養護教諭及び栄養教諭の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則の参考例等の送付について（通知）」（令和5年7月5日付け5初健食第5号））

区分	職務内容	職務の内容の例
主として 保健管理に 関すること	健康診断、救急処置、感染症の 予防及び環境衛生等に 関すること	○健康診断の実施（計画・実施・評価及び事後措置） ○健康観察による児童生徒の心身の健康状態の把握・分析・評価 ○緊急時における救急処置等の対応 ○感染症等の予防や発生時の対応及びアレルギー疾患等の疾病の管理 ○学校環境衛生の日常的な点検等への参画
	健康相談及び保健指導に 関すること	○心身の健康課題に関する児童生徒への健康相談の実施 ○健康相談等を踏まえた保健指導の実施 ○健康に関する啓発活動の実施
	保健室経営に関すること	○保健室経営計画の作成・実施 ○保健室経営計画の教職員、保護者等への周知 ○設備・備品の管理や環境衛生の維持をはじめとした保健室の環境整備
	保健組織活動に関すること	○学校保健計画の作成への参画 ○学校保健委員会や教職員の保健組織（保健部）等への参画
主として 保健教育に 関すること	各教科等における指導に 関すること	○各教科等における指導への参画（チーム・ティーチング、教材作成等）

備考

（一）養護教諭は、教育職員免許法（昭和二十四年法律第四百七十七号）附則第十四項に基づき、当分の間、その勤務する学校において、保健の教科の領域に係る事項の教授を担当する教諭又は講師となることができるとされており、兼職発令を受けることにより、養護教諭としてではなく、教諭・講師として当該職務を遂行することが可能である。

（二）校長は、各学校や地域の実情等を踏まえ、上記に掲げていない職務であっても、教諭等の標準的な職務の内容及びその例並びに教諭等の職務の遂行に関する要綱の別表番号2「主として学校の管理運営に関すること」に掲げるもの※を参考にした上で、養護教諭の職務とすることも可能である。

※学校の組織運営に関すること、学校評価に関すること、研修に関すること、保護者及び地域住民等との連携及び協力の推進に関すること、その他学校の管理運営に関すること 162

栄養教諭の標準的な職務の内容及びその例

区分	職務内容	職務の内容の例
主として食育に関すること	各教科等における指導に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ○食に関する指導の全体計画の作成 ○給食の時間における児童生徒への給食指導及び食に関する指導 ○上記のほか、各教科等における食に関する指導への参画(ティーム・ティーチング、教材作成等)
	食に関する健康課題の相談指導に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ○食に関する健康課題を有する児童生徒への個別的な相談指導(実態把握、相談指導計画の作成、実施、評価等)
主として学校給食の管理に関すること	栄養管理に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ○学校給食実施基準に基づく栄養管理(献立作成、栄養摂取状況の把握)
	衛生管理に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ○学校給食衛生管理基準に基づく衛生管理(学校給食施設及び設備の衛生、食品の衛生並びに学校給食調理員の衛生の管理、学級担任等や学校給食調理員への指導・助言)

備考

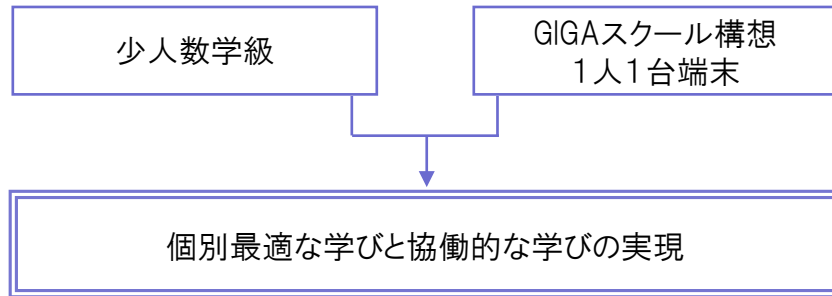
校長は、各学校や地域の実情等を踏まえ、上記に掲げていない職務であっても、教諭等の標準的な職務の内容及びその例並びに教諭等の職務の遂行に関する要綱の別表番号2「主として学校の管理運営に関すること」に掲げるもの※を参考にした上で、栄養教諭の職務とすることも可能である。

※学校の組織運営に関すること、学校評価に関すること、研修に関すること、保護者及び地域住民等との連携及び協力の推進に関すること、その他学校の管理運営に関すること

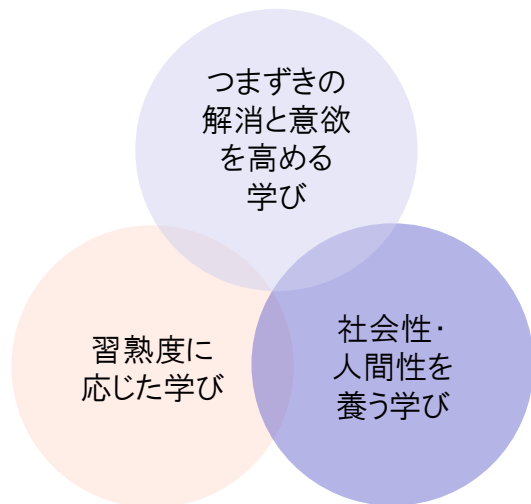
1. 趣旨

Society5.0時代の到来や子供たちの多様化の一層の進展等の状況も踏まえ、誰一人取り残すことなく、全ての子供たちの可能性を引き出す教育へ転換し、個別最適な学びと協働的な学びを実現することが必要であることから、一人一人の教育的ニーズに応じたきめ細かな指導を可能とする指導体制と安全・安心な教育環境を整備するために公立の小学校※の学級編制の標準を段階的に引き下げる。

【少人数学級とICT活用を両輪とした新時代の学び】



【個別最適な学びと協働的な学び】



※義務教育学校の前期課程を含む。

2. 概要

(1)学級編制の標準の引下げ

小学校の学級編制の標準を現行の40人(第1学年は35人)から35人に引き下げる。

(2)少人数学級の計画的な整備(経過措置規定)

令和7年3月31日までの間における学級編制の標準については、児童の数の推移等を考慮し、第2学年から第6学年まで段階的に35人とするを旨として、毎年度政令で定める学年及び文部科学大臣が定める特別の事情がある小学校にあっては、40人とする。

【学級編制の標準の引下げに係る計画】

- i. 上記(2)について、下表のとおり、小学校第2学年から学年進行により段階的に学級編制の標準を引き下げる。

年度	R3	R4	R5	R6	R7
学年	小2	小3	小4	小5	小6

- ii. 計画の実施に当たり、学級数の増加に伴い教室不足が生じ、施設整備に一定期間を要するなど、特別の事情がある場合には、各地方公共団体がその実情に応じて対応できるよう措置する。

(3)その他(検討規定)

この法律の施行後速やかに、学級編制の標準の引下げが教育活動に与える影響及び外部人材の活用の効果に関する実証的な研究や、教員免許制度等の在り方に関する検討を行い、それらの結果に基づいて必要な法制上の措置等を講ずるものとする。

3. 施行期日

令和3年4月1日

少人数学級及び外部人材活用に関する効果検証のための実証研究

実証研究の背景

- ✓ 令和3年3月に「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の一部を改正する法律」が成立、公布。
令和3年度から7年度にかけて、公立小学校の学級編制の標準を段階的に40人から35人に引き下げ。
- ✓ 同改正法の附則において、法律の施行後速やかに、学級編制の標準となる数の引下げや外部人材の活用の効果に関する実証的な研究を行うこととされている。

令和4年度から7年度にかけて、**少人数学級及び外部人材活用が児童生徒の学力や社会情動的スキル等に与える効果や教員に与える影響等について実証的な調査研究**を行い、今後の学校における望ましい指導体制の在り方について検討する。

調査・分析の考え方

- ①少人数学級の効果、②外部人材活用の効果、それぞれについて、以下のポイントを重視しつつ、一体的に効果検証を実施。
- ✓学力に加え、社会情動的スキルや学校適応感などに係る**多角的な影響を検証**。
その際、心理学に係る専門的な知見を用いた体系的な調査分析を実施。
 - ✓児童生徒への影響のみならず、**その過程にある教員への影響（働き方改革や精神的健康等）**などに係る分析も実施。
 - ✓**教員による指導方法の工夫の視点**を取り入れた分析。
 - ✓**有識者による研究チームの下**、分析を実施。

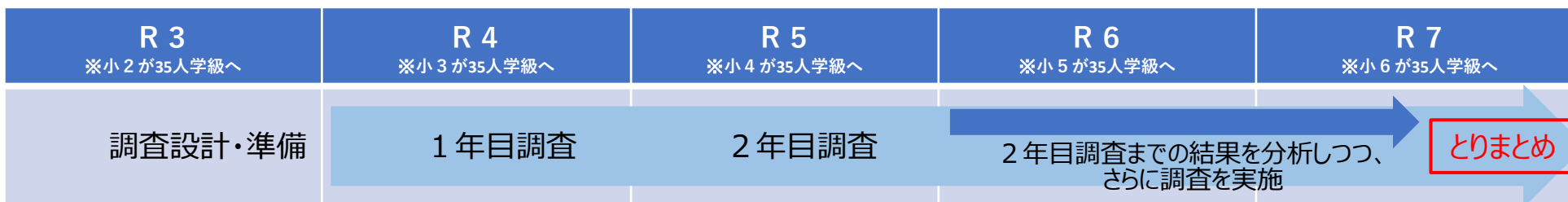
調査手法

- 【学力】
地方自治体独自の学力調査（※）の結果を活用
（※）学力の伸びを把握可能とするIRT（項目反応理論）を活用した調査
- 【社会情動的スキルや教員関係】
文部科学省で作成の質問紙調査を実施
（児童生徒、教員、保護者、教育委員会）

調査対象

政令市や中核市を含む一定数の地方自治体

[実施スケジュール]



注) 外部人材については、学校教育法施行規則に位置づけがある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、特別支援教育支援員、情報通信技術支援員のほか、学習指導員を想定。

高等学校等における障害に応じた特別の指導（通級による指導）の制度化及びそれに伴う定数改善

通級による指導の制度化【省令等の改正 公布：H28.12.9、施行：H30.4.1】

- ◆ 障害者権利条約等の理念も踏まえ、高等学校において適切に特別支援教育を実施することが求められている。
- ◆ また、中学校において通級による指導を受けている生徒数は年々増加（H5：296人→R2：23,097人（78倍））
- ◆ 以上のような状況を踏まえ、省令等の改正を行い、平成30年度から、高等学校における通級による指導が可能となった。

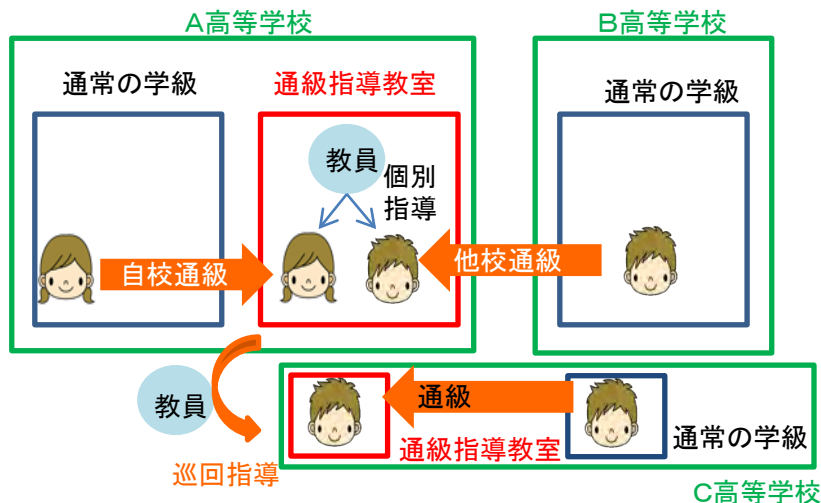
①省令（学校教育法施行規則）の改正

- ・ **高等学校で**障害に応じた特別の指導を行う必要がある者（※1）を教育する場合、**特別の教育課程**によることができる
（※1）言語障害、自閉症、情緒障害、弱視、難聴、LD、ADHD、肢体不自由、病弱及び身体虚弱（小・中学校と同様）

②告示の改正

- ・ 障害に応じた特別の指導を**高等学校の教育課程に加え、又は選択教科・科目の一部に替える**ことができる
- ・ 障害に応じた特別の指導に係る修得単位数を、**年間7単位**（※2）を超えない範囲で卒業認定単位に含めることができる
（※2）中学校の時数と同程度

●通級による指導の実施形態



●加える場合の例（授業時数が増加する）

各学科に共通する 必履修教科・科目 (31単位)	総合的な学習 の時間 (3単位)	選択教科・科目 (41単位)	障害に応じた 特別の指導	特別活動
--------------------------------	------------------------	-------------------	-----------------	------

●替える場合の例（授業時数が増加しない）

各学科に共通する 必履修教科・科目 (31単位)	総合的な学習 の時間 (3単位)	選択教科・科目 (41単位)	障害に応じた 特別の指導	特別活動
--------------------------------	------------------------	-------------------	-----------------	------

※障害に応じた特別の指導：年間7単位まで

授業時数が増加

定数改善の内容

- ◆ 教職員定数については、平成30年3月に高校標準法施行令を改正し、**公立高等学校における障害に応じた特別の指導（通級による指導）のための加配定数措置を可能とした。令和6年度は348人分の経費を地方財政措置。**

現行の学校教育法施行規則に定める標準授業時数

小学校の標準授業時数

区分	第1学年	第2学年	第3学年	第4学年	第5学年	第6学年	計	
各教科の授業時数	国語	306 (9.0)	315 (9.0)	245 (7.0)	245 (7.0)	175 (5.0)	175 (5.0)	1,461 (42.0)
	社会			70 (2.0)	90 (2.6)	100 (2.9)	105 (3.0)	365 (10.5)
	算数	136 (4.0)	175 (5.0)	175 (5.0)	175 (5.0)	175 (5.0)	175 (5.0)	1,011 (29.0)
	理科			90 (2.6)	105 (3.0)	105 (3.0)	105 (3.0)	405 (11.6)
	生活	102 (3.0)	105 (3.0)					207 (6.0)
	音楽	68 (2.0)	70 (2.0)	60 (1.7)	60 (1.7)	50 (1.4)	50 (1.4)	358 (10.2)
	図画工作	68 (2.0)	70 (2.0)	60 (1.7)	60 (1.7)	50 (1.4)	50 (1.4)	358 (10.2)
	家庭					60 (1.7)	55 (1.6)	115 (3.3)
	体育	102 (3.0)	105 (3.0)	105 (3.0)	105 (3.0)	90 (2.6)	90 (2.6)	597 (17.2)
	外国語					70 (2.0)	70 (2.0)	140 (4.0)
	特別の教科である 道徳の授業時数	34 (1.0)	35 (1.0)	35 (1.0)	35 (1.0)	35 (1.0)	35 (1.0)	209 (6.0)
外国語活動の 授業時数			35 (1.0)	35 (1.0)			70 (2.0)	
総合的な学習の 時間の授業時数			70 (2.0)	70 (2.0)	70 (2.0)	70 (2.0)	280 (8.0)	
特別活動の 授業時数	34 (1.0)	35 (1.0)	35 (1.0)	35 (1.0)	35 (1.0)	35 (1.0)	209 (6.0)	
総授業時数	850 (25.0)	910 (26.0)	980 (28.0)	1,015 (29.0)	1,015 (29.0)	1,015 (29.0)	5,785 (166.0)	

備考

- この表の授業時数の一単位時間は、四十五分とする。
- 特別活動の授業時数は、小学校学習指導要領で定める学級活動（学校給食に係るものを除く。）に充てるものとする。
- 第五十条第二項の場合において、特別の教科である道徳のほか宗教を加えるときは、宗教の授業時数をもつてこの表の特別の教科である道徳の授業時数の一部に代えることができる。（別表第二から別表第二の三まで及び別表第四の場合においても同様とする。）

注）各欄の下段（ ）の数値は、上段の授業時数を35（小学校第1学年は34）で除して得た週当たりの授業時数。

中学校の標準授業時数

区分	第1学年	第2学年	第3学年	計	
各教科の授業時数	国語	140 (4.0)	140 (4.0)	105 (3.0)	385 (11.0)
	社会	105 (3.0)	105 (3.0)	140 (4.0)	350 (10.0)
	数学	140 (4.0)	105 (3.0)	140 (4.0)	385 (11.0)
	理科	105 (3.0)	140 (4.0)	140 (4.0)	385 (11.0)
	音楽	45 (1.3)	35 (1.0)	35 (1.0)	115 (3.3)
	美術	45 (1.3)	35 (1.0)	35 (1.0)	115 (3.3)
	保健体育	105 (3.0)	105 (3.0)	105 (3.0)	315 (9.0)
	技術・家庭	70 (2.0)	70 (2.0)	35 (1.0)	175 (5.0)
	外国語	140 (4.0)	140 (4.0)	140 (4.0)	420 (12.0)
	特別の教科である 道徳の授業時数	35 (1.0)	35 (1.0)	35 (1.0)	105 (3.0)
	総合的な学習の 時間の授業時数	50 (1.4)	70 (2.0)	70 (2.0)	190 (5.4)
特別活動の 授業時数	35 (1.0)	35 (1.0)	35 (1.0)	105 (3.0)	
総授業時数	1,015 (29.0)	1,015 (29.0)	1,015 (29.0)	3,045 (87.0)	

備考

- この表の授業時数の一単位時間は、五十分とする。
- 特別活動の授業時数は、中学校学習指導要領で定める学級活動（学校給食に係るものを除く。）に充てるものとする。

「小学校高学年における教科担任制に関する事例集」について



「小学校高学年における教科担任制に関する事例集～小学校教育の活性化に繋げるために～」を作成し、令和5年3月に公開。

- ✓ 小規模校から大規模校まで 全国11校の事例を収録
- ✓ 巻頭で事例から見えてくる教科担任制のポイントを紹介
- ✓ 特徴や運用上の工夫、課題や今後の方向性を「見える化」

専科教員や学級担任間の授業交換、中学校教員の活用、小小・小中連携など学級規模や地域の実情に応じ多様なパターンの教科担任制の取組を掲載。

各教育委員会・学校が特色豊かな教科担任制を進めている中で共通して見えてくる
①導入の目的・趣旨や効果
②教師が教科担任制導入のメリットを実感でき、デメリットが生じないようにマネジメントする必要性等
について、具体例を用いて紹介。

各事例において以下の点を掲載。
☑色分けし分かりやすくした、導入する際の教員時間割やそれぞれの教員の持ち授業時数
☑実施に当たっての「マネジメント上の工夫」と「学習指導・生徒指導上の工夫」
☑管理職・学級担任・専科教員・児童、それぞれが感じる効果
☑課題と今後の方向性

■巻頭部分

教科担任制の趣旨・効果として、
①授業の質の向上
②多面的な児童理解
③小・中学校間の円滑な接続
④教師の負担軽減
について、事例から見えてくる内容をまとりに紹介。

教科担任制を上手くマネジメントする上での留意点として、
➢学級担任が原則として全ての教科を教えることによる利点を損なわれないようにすること
➢専科教員が担当する教科も含め、全ての教科等について当事者意識を持って幅広く理解し、広い視野で指導が行われるようにすること
をあげている。

■表紙、目次、各事例



※目次の取組内容をクリックすることで、目的のページに移動することが可能であり、参考にした学級規模に近い取組を見つけやすい構成。

グループ担任制の導入について

学年担任制+教科担任の導入

3年生以上で、学年2クラスを2人で一緒に担任する学年担任制を導入されたという
埼玉県所沢市立柳瀬小学校にお話を伺いました。

イメージ

	9月1週目	9月2週目	9月3週目	9月4週目	
 経験長	1組 HR 担当	2組 HR 担当	1組 HR 担当	2組 HR 担当	一部の教科は 教科担任
 経験短	2組 HR 担当	1組 HR 担当	2組 HR 担当	1組 HR 担当	

なぜ、グループ担任制を導入されようと思ったのですか？

- A. 「チーム学校」として組織的に対応していこうというなかで出てきたアイデアです。
本校は2クラスしかないため、2人の担任で組んで、**HRは交代で行い、理科はA先生が両方のクラスを担当、社会はB先生が両方のクラスを担当**という形で行っています。
また、一部の教科に関しては**単元ごとに担当を変えたり**しています。例えば、国語のAという教材に関してはA先生が両方のクラスを担当するといった形です。
- A. あわせて、子供も常に固定したクラスでなく、**授業によっては半分クラスを入れ替えて行う**こともあります。教師も子供も「クラス」ではなく「学年」としての意識を高められるように工夫しています。

どのような効果がありましたか？

- A. やはり、教材研究の負担減に繋がっています。加えて、体育を合同で行うことで、**専門性がある教師が中心になって、片方の教師はそこから学ぶ**など、教師の勉強にも繋がっているかなと思います。

若手にとって色々な教科の授業を行う機会が少なくなるという懸念もあるかと思いますが、どうされていますか？

- A. もちろん、小学校なので全教科できる必要はある程度ありますが、今後5、6年生の教科担任制も進んでいくと思えずし、専門性を磨いていくことは非常に重要だと思っています。

ベテランの先生にとっては負担増加になるのではという懸念はありませんでしたか？

- A. 確かに若手の面倒を見ないといけないといった意識は高まるのかなと思いますが、ある意味それが狙いでもあります。**自分のクラスだけが良ければ良いではなくて、学年全体、学校全体へ視点を広げてもらいたい**と思っています。

保護者との懇談会や個人面談はどのような形で行われているのですか？

- A. 懇談会は2クラス合同で行っています。**2人で対応できるので、心強く、精神的な負担も下がっている**ようです。個人面談は1回目は全員と行って、2回目は希望制にしています。**2回目は希望する人が少なければ、できるだけ2人の担任が両方出席**するようにしていますし、担任ではない教師との面談も可能にしています。

保護者からの反応はいかがでしたか？

- A. **多くの目に見守ってもらえるんだという期待感**が大きかったように思います。**学級間の差がなくなる**ことへの賛同も大きかったです。また、あわせて、担任だけでなく、**誰にでも相談してください**というのをメッセージとして発信しました。どうしても、保護者としては、言にくいけど担任にまず言わないとダメだよなという意識があると思うのですが、今では、相談しやすい先生にまずは相談してもらおうという形にできています。

グループ担任制の導入

1年生(7クラス)において、2クラスを3人で担任する(7組は1クラスを2人で担任する)
グループ担任制によって、学級担任の業務負担削減や、学年チームとしての生徒指導に繋がっているという
新潟県新潟市立内野中学校にお話を伺いました。

イメージ

	9月1週目	9月2週目	9月3週目	9月4週目
 担任A	1組 HR 担当	2組 HR 担当	サポート	1組 HR 担当
 担任B	2組 HR 担当	サポート	1組 HR 担当	2組 HR 担当
 担任C	サポート	1組 HR 担当	2組 HR 担当	サポート

なぜ、グループ担任制を導入されようと思ったのですか？

- A. **学校への不適応やいじめ等、様々な問題が起こりやすい中学校1年生の段階においては、より細かく、多面的に生徒の様子を見ていくことが必要であり、そのためには複数の目があつたほうがよい**のではということで、令和2年度からグループ担任制を導入しました。グループは、可能な限り男女バランスや経験年数を考慮して組んでいます。他校の例を見てると、「4クラスを5人で担任」「3クラスを4人で担任」などの例がありますが、自クラスの教科授業を学級担任が持つことや、一人ひとりの生徒の様子をしっかりと把握できる生徒の人数を考慮し、**「2クラスを3人で担当する形」**がよいと思い、今の編成にしています。
また、2・3年生になったら学級担任との信頼関係のもとで進路実現に向けてじっくりと考えていってほしいという願いや、学校全体の職員数の問題から、2・3年生は固定担任制(1クラスを1人で担任)を採用しています。

教師からはどのような反応がありましたか？

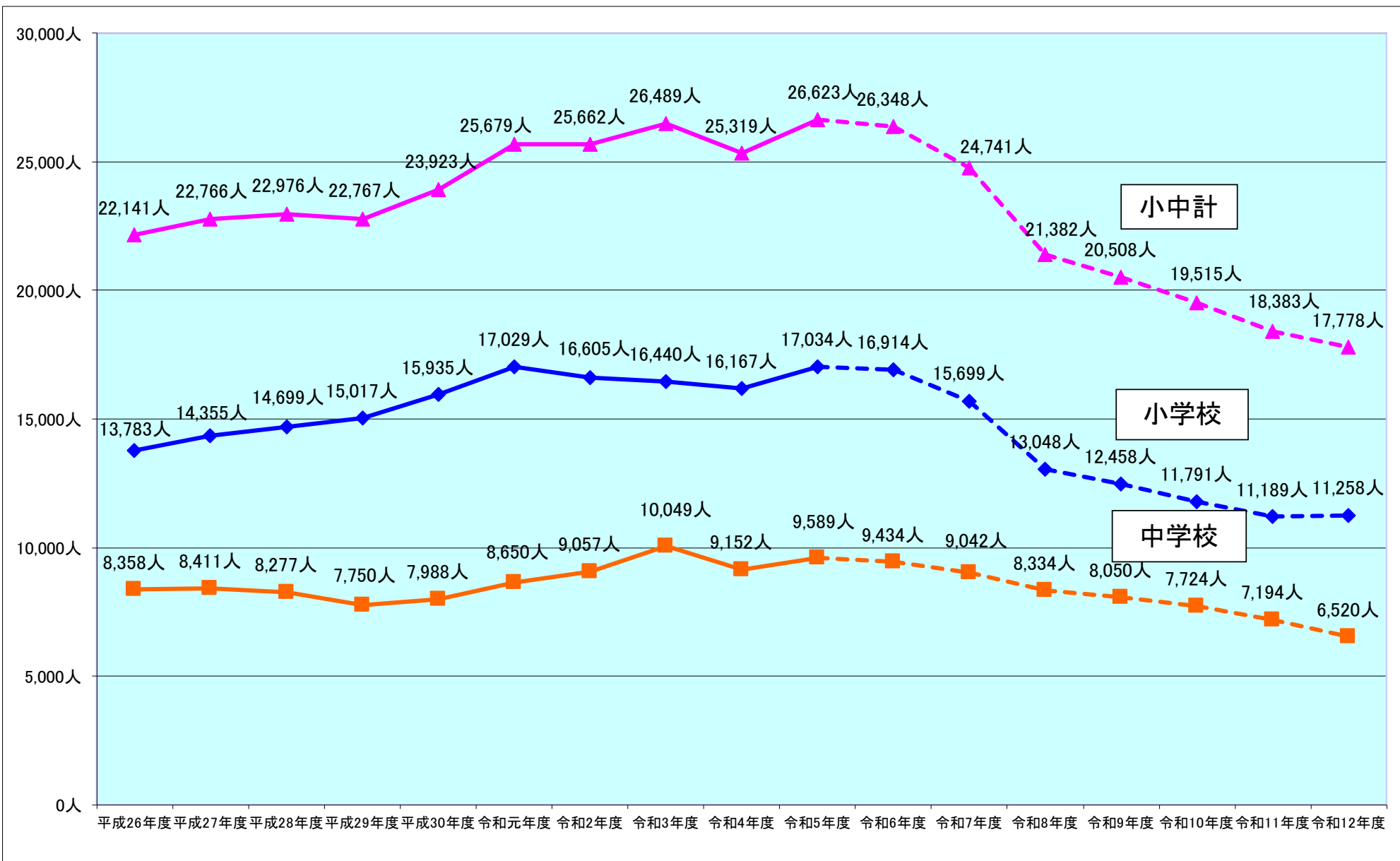
- A. 学級担任として2クラス分を担当しなければならないことや、担任間での学級経営方針や情報の共有が必要ということで、導入当初は心配の声がありました。しかし、実際にやってみると、特に若手からは**ベテランや中堅の先生から学ぶことが多い、生徒指導案件や保護者対応を1人で抱え込まなくてよい、また、新任で着任して学校の様子がよく分からない春先でも、同グループの経験者から丁寧に教えてもらいやすい**というポジティブな反応が多く出ています。そして、自分がサポート週の時は、時差勤務や年休が取りやすいという声もあり、教員の業務負担の軽減や、働き方改革にもつながっていると考えています。

保護者の反応はいかがですか？

- A. 小学校の時に、担任の先生とうまいいかなかった経験のあるご家庭は特に**何人も先生から見もらえることへの安心感**があったようです。また、保護者も生徒も、次第に話しやすい学級担任が分かってきて、固定担任制よりも、困ったときに相談がしやすいという声が聞かれます。

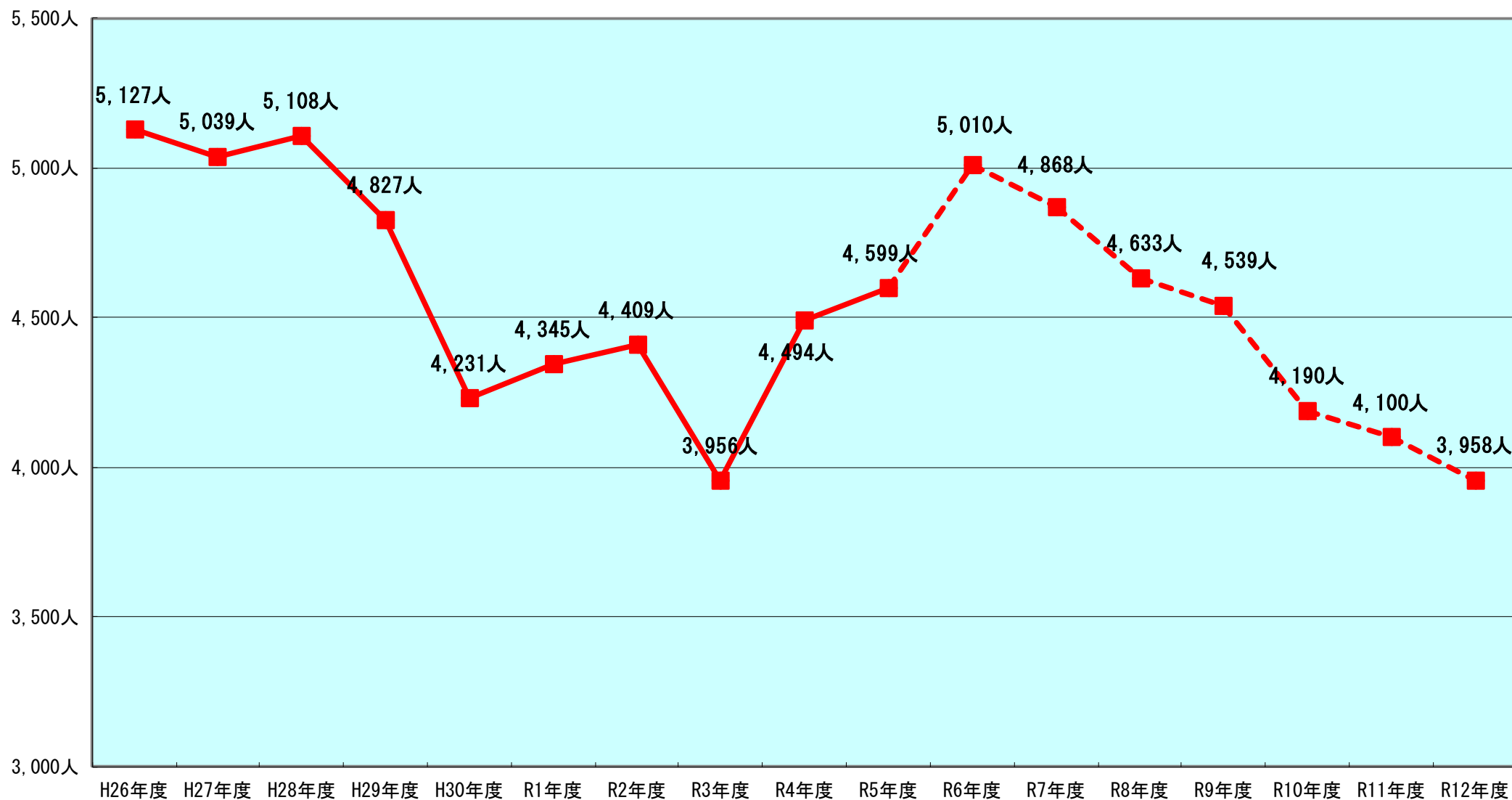
(出典) 全国の学校における働き方改革事例集(令和5年3月改訂)

公立小・中学校教員の採用者数の推移（平成26年度～令和12年度）



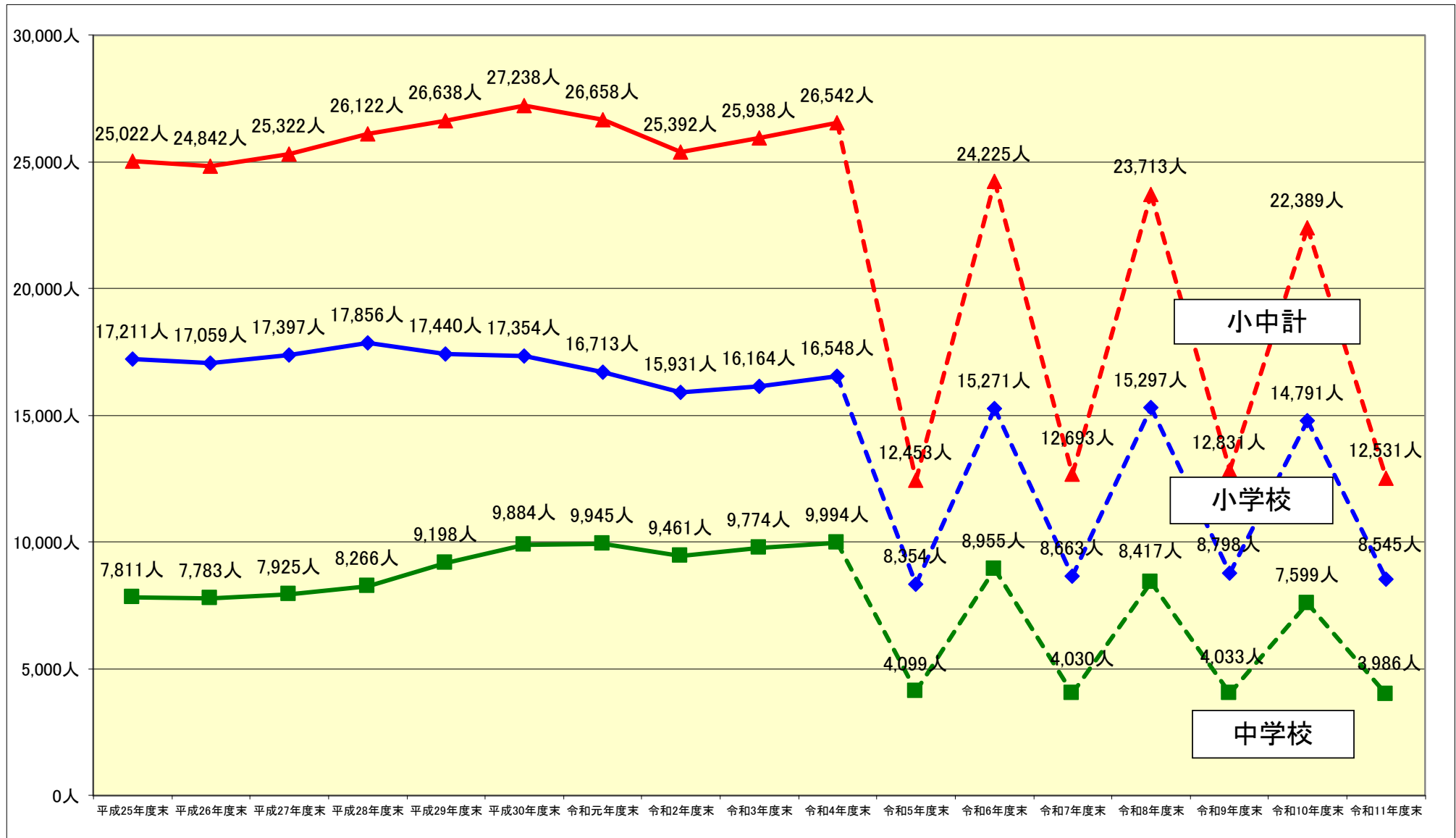
(出典) 令和5年度までは、「公立学校教員採用選考試験の実施状況」(文部科学省調べ)
 令和6年度以降は、都道府県の積み上げ(初等中等教育局財務課調べ)
 ※養護教諭等を除く。

公立高等学校教員の採用者数の推移（平成26年度～令和12年度）



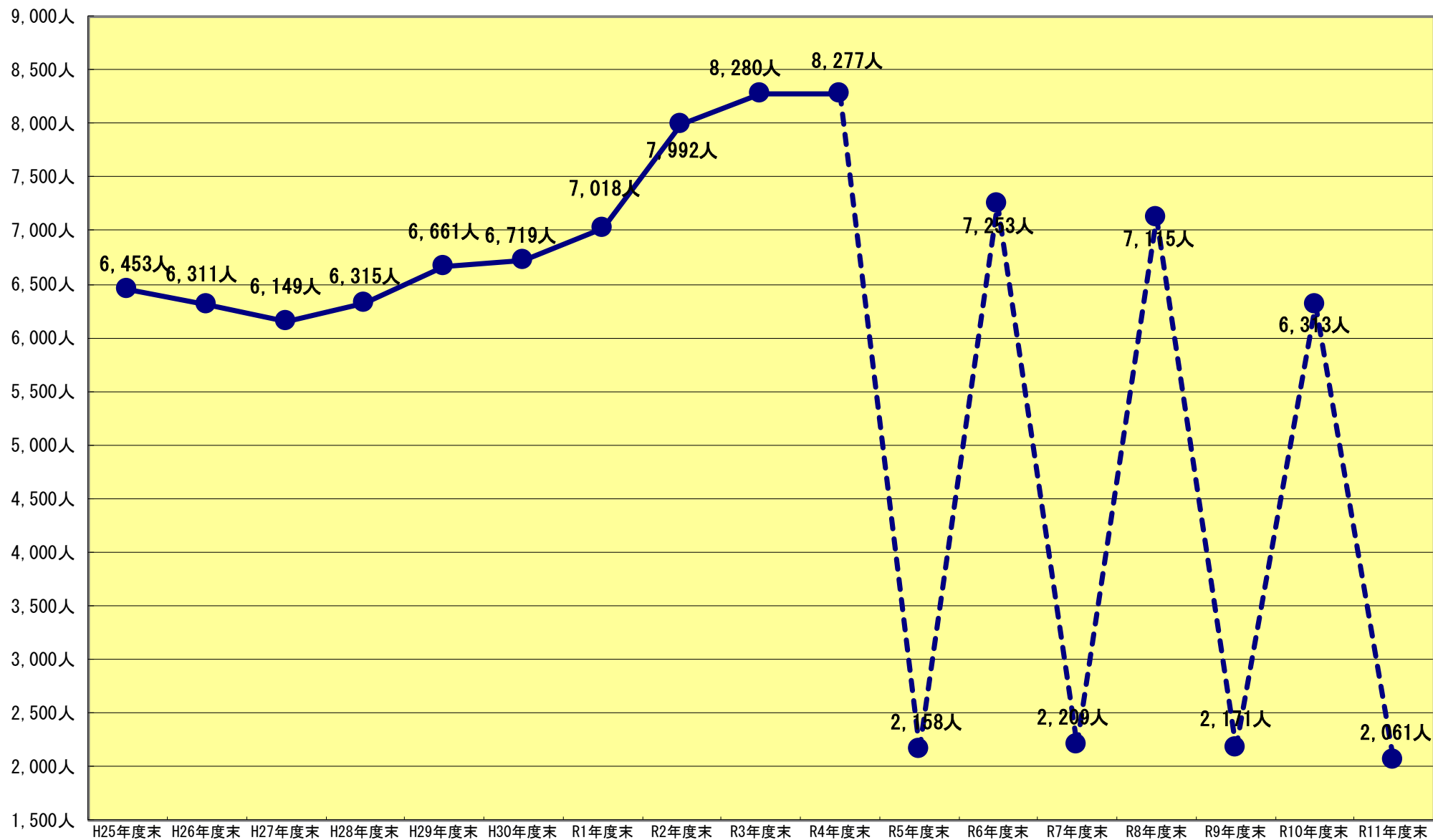
（出典）令和5年度までは、「公立学校教員採用選考試験実施状況」（文部科学省調べ）
 令和6年度以降は、都道府県の推計の積み上げ（初等中等教育局財務課調）
 ※養護教諭等を除く。

公立小・中学校教員の退職者数の推移（平成25年度末～令和11年度末）



（出典） 令和4年度末までは、都道府県の実績の積み上げ（初等中等教育局財務課調べ）
 令和5年度末以降は、都道府県の推計の積み上げ（初等中等教育局財務課調べ）
 ※養護教諭等を除く。

公立高等学校教員の退職者数の推移（平成25年度末～令和11年度末）



（出典）令和4年度末までは、都道府県の実績の積み上げ（初等中等教育局財務課調べ）
 令和5年度末以降は、都道府県の推計の積み上げ（初等中等教育局財務課調べ）
 ※養護教諭等を除く。

特別支援教育を受ける児童生徒数の概況

○ 障害のある子供に対し、多様な学びの場において、少人数の学級編制、特別の教育課程等による適切な指導及び支援を実施。

	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
教育課程	各教科等に加え、「自立活動」の指導を実施。障害の状態等に応じた弾力的な教育課程が編成可。 ※知的障害者を教育する特別支援学校では、知的障害の特性等を踏まえた教科を別に設けている。	基本的には、小学校・中学校の学習指導要領に沿って編成するが、実態に応じて、特別支援学校の学習指導要領を参考とした特別の教育課程が編成可。	通常の学級の教育課程に加え、又はその一部に替えた特別の教育課程を編成。 【小・中】週1～8コマ以内 【高】年間7単位以内
	それぞれの児童生徒について 個別の教育支援計画 (家庭、地域、医療、福祉、保健等の業務を行う関係機関との連携を図り、長期的な視点で教育的支援を行うための計画)と 個別の指導計画 (一人一人の教育的ニーズに応じた指導目標、内容、方法等をまとめた計画)を作成。		

※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いたものであり、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。

第1 特別支援学級又は通級による指導のいずれにおいて教育を行うべきかの判断について

- **通級による指導の対象となる児童生徒について、その児童生徒が通学する小・中学校等に通級による指導の場を設けることが容易ではない場合に、安易に特別支援学級を開設することは適切とは言えないこと。**どのような学びの場がふさわしいかは、その児童生徒の教育的ニーズが大前提となるため、市区町村教育委員会においては、令和3年6月に改訂した「障害のある子供の教育支援の手引」等を参照しつつ、必要に応じて都道府県教育委員会とも相談しながら学びの場(通級による指導の場合の実施形態も含む。)について入念に検討・判断を進める必要があること。

第2 特別支援学級に在籍する児童生徒の交流及び共同学習の時数について

- 交流及び共同学習を実施するに当たっては、特別支援学級に在籍している児童生徒が、通常の学級で各教科等の授業内容が分かり学習活動に参加している実感・達成感をもちながら、充実した時間を過ごしていることが重要である。このため、「平成29年義務標準法の改正に伴い創設されたいわゆる『通級による指導』及び『日本語指導』に係る基礎定数の算定に係る留意事項について」(令和2年4月17日付事務連絡)にある通り、障害のある児童生徒が、**必要な指導体制を整えないまま、交流及び共同学習として通常の学級で指導を受けることが継続するような状況は、実質的には、通常の学級に在籍して通級による指導を受ける状況と変わらず、不適切であること。**
- また、「障害のある子供の教育支援の手引」にあるように、**特別支援学級に在籍している児童生徒が、大半の時間を交流及び共同学習として通常の学級で学んでいる場合には、学びの場の変更を検討すべきであること。**言い換えれば、特別支援学級に在籍している児童生徒については、原則として週の授業時数の半分以上を目安として特別支援学級において児童生徒の一人一人の障害の状態や特性及び心身の発達の段階等に応じた授業を行うこと。
- ただし、例えば、次年度に特別支援学級から通常の学級への学びの場の変更を検討している児童生徒について、段階的に交流及び共同学習の時数を増やしている等、当該児童生徒にとっての教育上の必要性がある場合においては、この限りではないこと。

特別支援学校のセンター的機能（規定等）

学校教育法第74条

特別支援学校においては、第72条に規定する目的を実現するための教育を行うほか、幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校又は中等教育学校の要請に応じて、第81条第1項に規定する幼児、児童又は生徒の教育に関し必要な助言又は援助を行うよう努めるものとする。

特別支援学校小学部・中学部学習指導要領 第1章第6節 学校運営上の留意事項 3

小学校学習指導要領 第1章第4の2 特別な配慮を必要とする児童への指導 (1)のア

小学校又は中学校等の要請により、障害のある児童若しくは生徒又は当該児童若しくは生徒の教育を担当する教師等に対して必要な助言又は援助を行ったり、地域の実態や家庭の要請等により保護者等に対して教育相談を行ったりするなど、各学校の教師の専門性や施設・設備を生かした地域における特別支援教育のセンターとしての役割を果たすよう努めること。その際、学校として組織的に取り組むことができるよう校内体制を整備するとともに、他の特別支援学校や地域の小学校又は中学校等との連携を図ること。

障害のある児童などについては、特別支援学校等の助言又は援助を活用しつつ、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組織的かつ計画的に行うものとする。

平成17年12月の中央教育審議会答申「特別支援教育を推進するための制度の在り方について」において示された、特別支援学校のセンター的機能の6項目

- ① 小・中学校等の教師への支援機能
- ② 特別支援教育等に関する相談・情報提供機能
- ③ 障害のある幼児児童生徒への指導・支援機能
- ④ 医療、福祉、労働等の関係機関等との連絡・調整機能
- ⑤ 小・中学校等の教師に対する研修協力機能
- ⑥ 障害のある幼児児童生徒への施設・設備等の提供機能

現状・課題

- ・特別支援教育の「個別最適な学び」と「協動的な学び」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、長期的視野にたって計画的に育成・配置されているとは言いがたい状況。**

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)

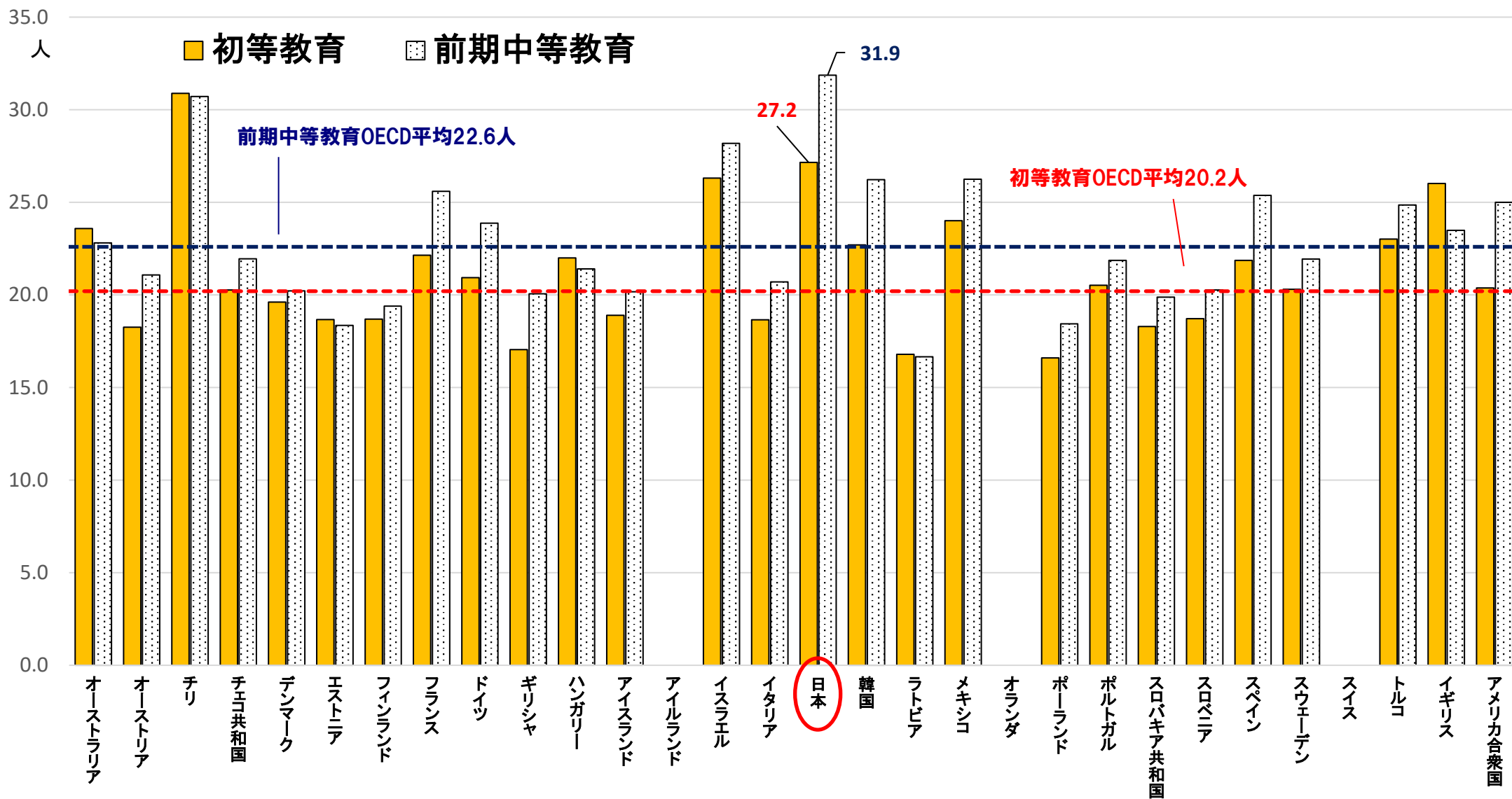
学級規模の基準 [国際比較]

(公立)

	学校種	学級編制基準	根拠法等	学級編制の決定権者	公立学校の設置者	給与負担者	教員の身分及び任命権者
アメリカ (ケンタッキー州の場合)	初等・中等学校 ※初等学校、中等学校の在学年数は州によって異なる	(上限) 就学前教育～第3学年 24人 第4学年 28人 第5～6学年 29人 第7～12学年 31人	ケンタッキー州教育法	学区教育委員会 (実質的には校長)	学区教育委員会	学区教育委員会 (財源は学区ごとに徴収する学校税と州からの補助金)	身分：地方公務員 任命権者：学区教育委員会
イギリス	小学校 中等学校	第1-2学年 30人 (上限) 第3-6学年 なし なし	教育水準・新学校法	学校理事会	地方教育当局 (LEA)	国	身分：公務員に準ずる
フランス	幼稚園・小学校(*1) 中等学校 前期・コレージュ(*2) 後期・リセ(*3)	なし (大学区視学官 (県レベルの国民教育省の出先機関) が毎年決定することとされており、全国的な編制基準は設けられていない) なし (学級編制は各校の権限とされており、全国的な編制基準は設けられていない)	教育法典	初等：大学区視学官 中等：校長	市町村(*1) 県(*2) 地域圏(*3)	国	身分：国家公務員 任命権者：国
ドイツ (フルライン・ペ ストファーレン州の場合)	基礎学校(*4) 中等教育 ハヴ ^o トシューレ(*5) ギムナジウム(*6)	(標準) (範囲) 第1-4学年 24人 18-30人 第5-10学年 24人 18-30人 第5-10学年 28人 26-30人	学校法第93条第2項の施行に関する省令	校長	市町村(*4) 市町村(*5) 郡(*6)	州	身分：州公務員 任命権者：州
韓国	初等学校 中学校 高等学校	なし (学校の学級数及び学級当たりの児童・生徒数は、教育監が定める) (例) 京畿道の編制基準 (標準) 初等学校：36人、中学校：39人 ※教育監は、広域市 (特別市含む) 及び道 (日本の県に相当) の教育行政機関の長	初等中等教育法施行令第51条	教育監	広域市 (特別市含む) 及び道	国	身分：国家公務員 任命権者：国 (教育人的資源部長官の委任で市・道教育庁が採用)
中国	小学校 初級中学 高級中学	(標準人数) 都市部 農村部 40~45人 適宜設定 45~50人 45~50人	教育部2002年6月26日付通知	主に県 (地方政府)	県	主に県	身分：公務員に準ずる 任命権者：地方政府
日本	小学校 中学校 高校	35人 (上限) 40人 (上限) 40人 (標準)	義務標準法 高校標準法	都道府県教育委員会の基準に従い、市町村教育委員会が学級を編制	市町村 都道府県	都道府県 (ただし、給与費の1/3を国が負担)	身分：地方公務員 任命権者：都道府県教育委員会 (指定都市にあっては指定都市教育委員会)

一学級当たり児童生徒数 [国際比較]

日本の学校における平均学級規模は、OECD平均よりも大きく、もっとも学級規模の大きい国の一つ。
 (初等教育27.2人(OECD平均20.2人)、前期中等教育31.9人(OECD平均22.6人))

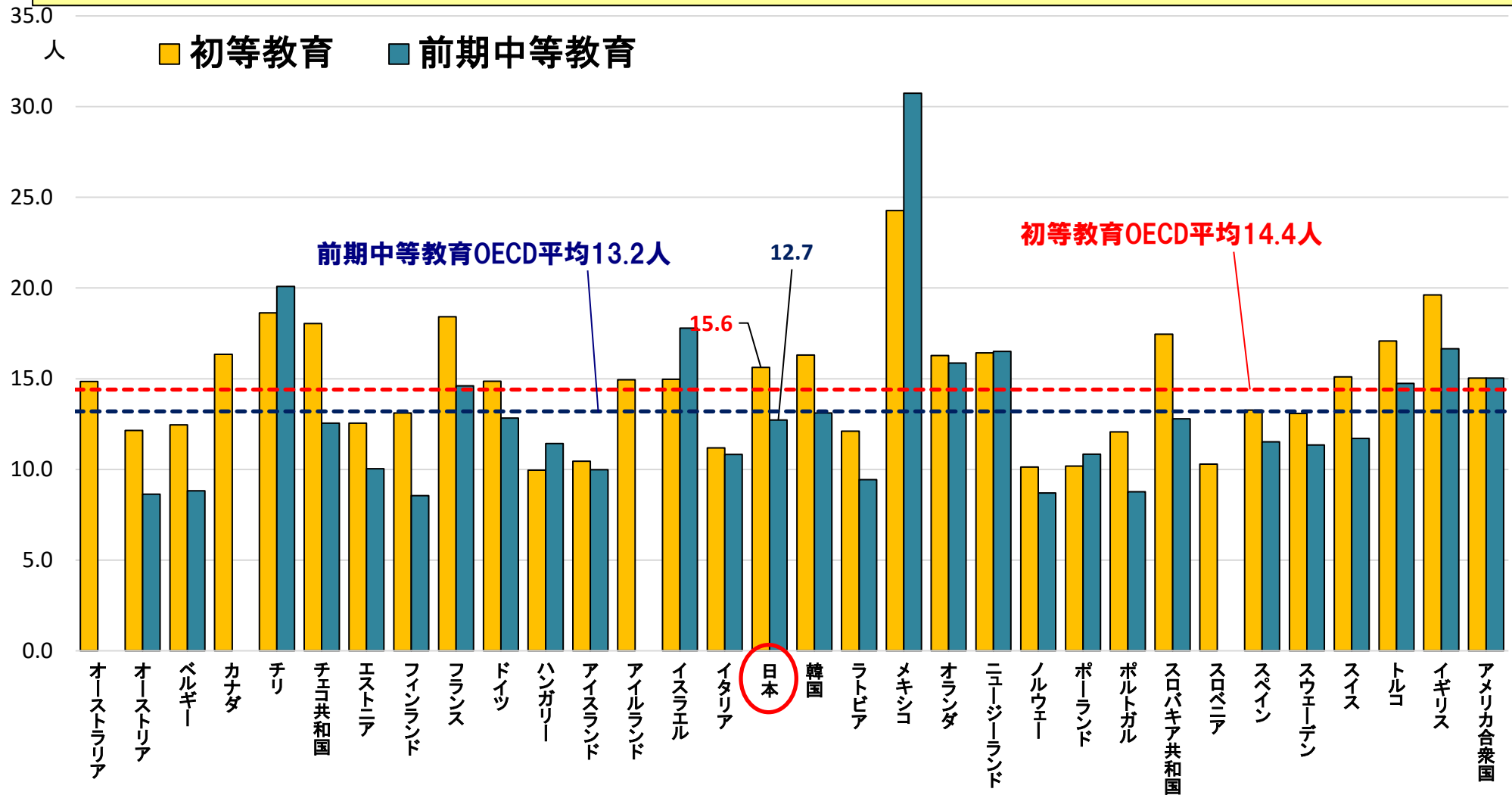


- 本グラフの数値は、OECDが公表している数値を基に作成(小数点第二位を四捨五入)。
- 参照年は2020年(日本の参照年度は2019年度)。
- 日本の数値が、学校基本調査に基づく数値と異なるのは、各国間比較のため特別支援学級を除いていることなどによる

(出典)OECD stat.

教員一人当たり児童生徒数 [国際比較]

日本の学校における教員1人に対する児童生徒の数は、初等教育ではOECD平均より大きく、前期中等教育段階ではOECD平均よりやや低い。
 (初等教育15.6人(OECD平均14.4人)、前期中等教育12.7人(OECD平均13.2人))



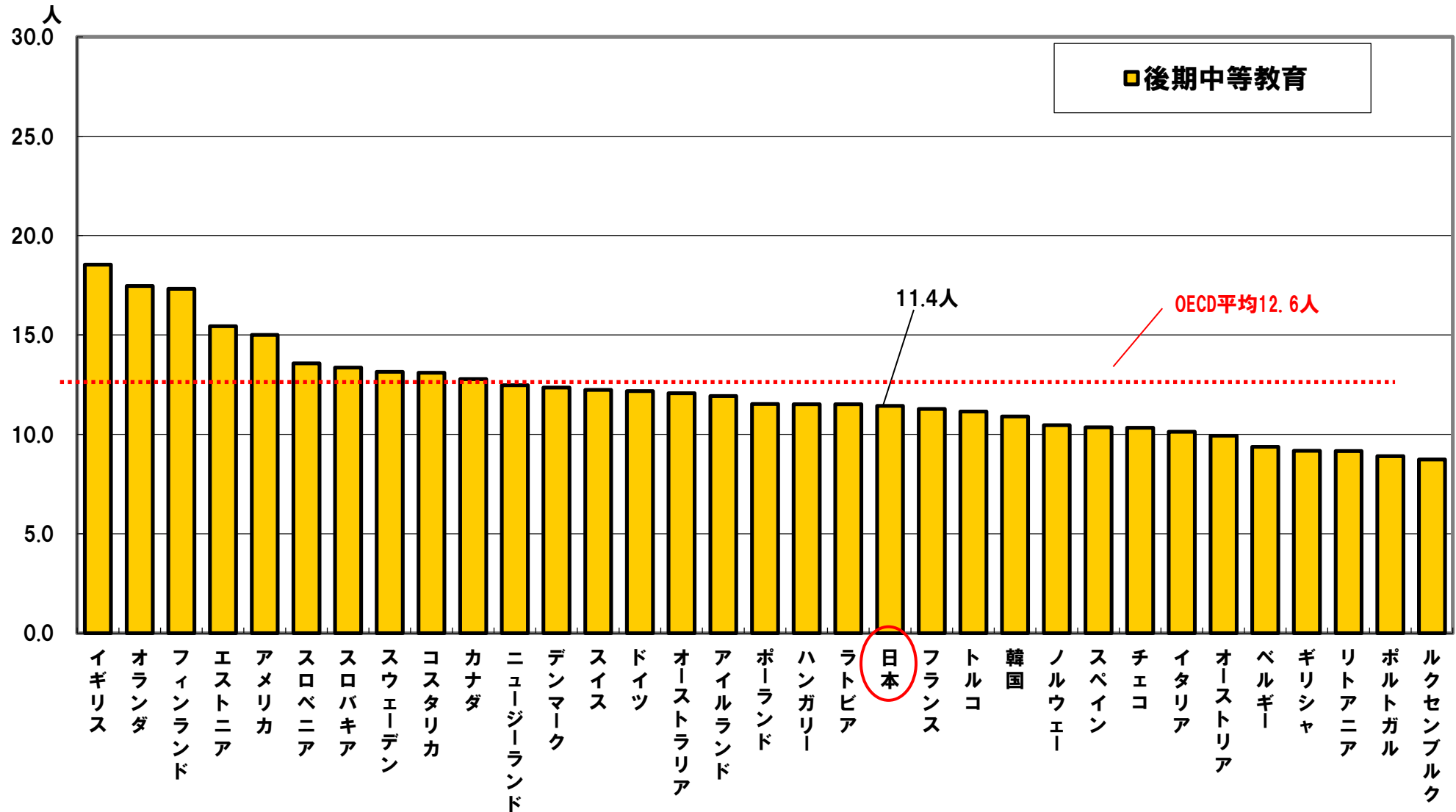
(注)

- 本グラフの数値は、OECDが公表している数値を基に作成(小数点第二位を四捨五入)。
- 参照年は2020年(日本の参照年度は2019年度)。

(出典)OECD stat.

教員一人当たり児童生徒数 [後期中等教育段階（高校）国際比較]

国公立学校での教員1人当たり生徒数(2020年)は、後期中等教育段階において11.4人であり、OECD平均の12.6人を下回っている。

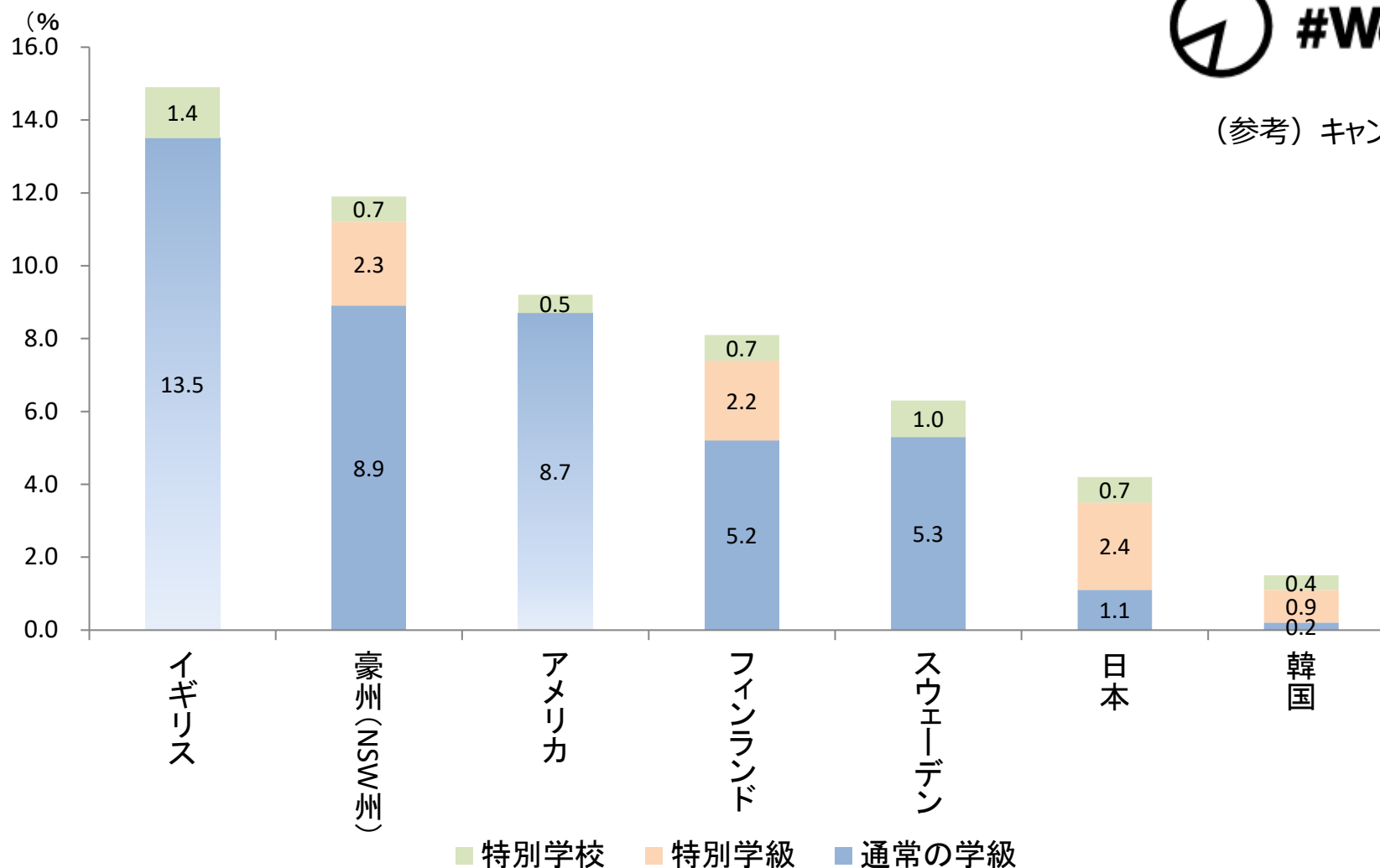


(注) 参照年は2020年(日本の参照年度は2019年度)。

(出典) OECD stat.

特別支援教育を受ける子供の割合に関する国際比較

- ◆ 日本における特別支援教育の対象となる子供の割合は、イギリスやアメリカより低い。
- ◆ 2020東京パラリンピック大会において、国際パラリンピック委員会等によって行われた“#WeThe15”キャンペーンによれば、何らかの障害のある者は全世界で12億人（全人口の15%）。



(参考) キャンペーンのロゴ

※「諸外国におけるインクルーシブ教育システムに関する動向—令和元年度国別調査から—」(国立特別支援教育総合研究所)より。
イギリスは2019年、豪州は2018年、アメリカは2016年、フィンランドは2018年、スウェーデンは2018/2019年、日本は2018年、韓国は2019年の統計情報。

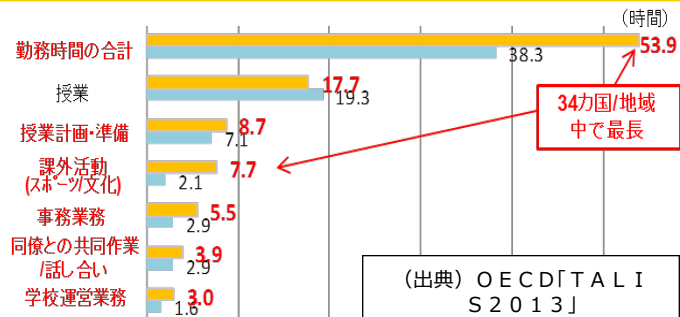
チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申） 概要

学校において子供が成長していく上で、教員に加えて、多様な価値観や経験を持った大人と接したり、議論したりすることで、より厚みのある経験を積むことができ、本当の意味での「生きる力」を定着させることにつながる。そのため、「チームとしての学校」が求められている。

1. 「チームとしての学校」が求められる背景

(1) 新しい時代に求められる資質・能力を育む教育課程を実現するための体制整備

- 新しい時代に求められる資質・能力を子供たちに育むためには、「**社会に開かれた教育課程**」を実現することが必要。
- そのためには、「**アクティブ・ラーニング**」の視点を踏まえた指導方法の不断の見直しによる授業改善や「**カリキュラム・マネジメント**」を通じた組織運営の改善のための組織体制の整備が必要。

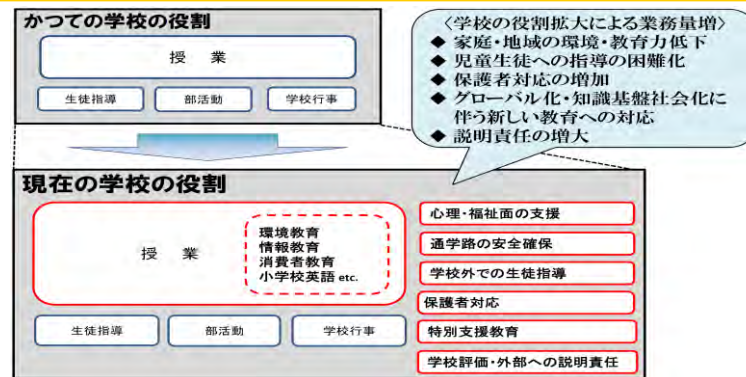


(3) 子供と向き合う時間の確保等のための体制整備

- 我が国の教員は、**学習指導、生徒指導、部活動等、幅広い業務を担い、子供たちの状況を総合的に把握して指導している。**
- 我が国の学校は、欧米諸国と比較して、教員以外の**専門スタッフの配置が少ない。**
- 我が国の教員は、国際的に見て、勤務時間が長い。

(2) 複雑化・多様化した課題を解決するための体制整備

- いじめ・不登校などの生徒指導上の課題や特別支援教育の充実への対応など、**学校の抱える課題が複雑化・多様化。**
- 貧困問題への対応など、**学校に求められる役割が拡大。**
- 課題の複雑化・多様化に伴い、**心理や福祉等の専門性**が求められている。



2. 「チームとしての学校」の在り方

(1) 「チームとしての学校」を実現するための3つの視点

「専門性に基づくチーム体制の構築」、「学校のマネジメント機能の強化」、「教員一人一人が力を発揮できる環境の整備」の**3つの視点に沿って検討**を行い、**学校のマネジメントモデルの転換を図っていく**ことが必要である。

(2) 「チームとしての学校」と家庭、地域、関係機関との関係

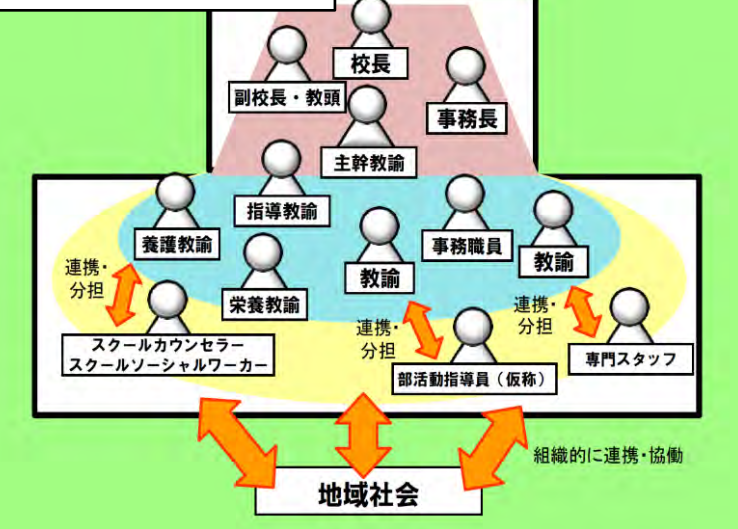
学校と家庭、地域との連携・協働によって、**共に子供の成長を支えていく体制を作る**ことで、学校や教員が教育活動に重点を置いて取り組むことができるようになることが重要である。また、学校と警察や児童相談所等との連携・協働により、**生徒指導や子供の健康・安全等に組織的に取り組んでいく**必要がある。

(3) 国立学校や私立学校における「チームとしての学校」

国立学校、私立学校については、その**位置付けや校種の違いなどに配慮して、各学校の取組に対する必要な支援を行う**ことが重要である。

3. 「チームとしての学校」を実現するための具体的な改善方策

「チームとしての学校」のイメージ



(1) 専門性に基づくチーム体制の構築

教員が、学校や子供たちの実態を踏まえ、学習指導や生徒指導等に取り組むことができるようにするため、指導体制の充実を行う。加えて、心理や福祉等の専門スタッフについて、学校の職員として法令に位置付け、職務内容等を明確化すること等により、質の確保と配置の充実を進める。

① 教職員の指導体制の充実

- アクティブラーニングの視点からの授業改善やいじめ、特別支援教育、帰国・外国人児童生徒等の増加、子供の貧困等に対応した必要な教職員定数の拡充
- 指導教諭の配置促進等による指導体制の充実

③ 地域との連携体制の整備

- 地域との連携を推進するため、地域連携担当教職員(仮称)を法令上明確化

② 教員以外の専門スタッフの参画

- 心理や福祉に関する専門スタッフの学校における位置付けを明確にし、配置充実につなげるため、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーを法令に位置付け
- 学校図書館の利活用の促進のため、学校司書の配置を充実
- 教員に加え、部活動の指導、顧問、単独での引率等を行うことができる職員として、部活動指導員(仮称)を法令に位置付け
- 医療的ケアが必要な児童生徒の増加に対応するため、医療的ケアを行う看護師等の配置を促進

(2) 学校のマネジメント機能の強化

専門性に基づく「チームとしての学校」を機能させるため、優秀な管理職を確保するための取組や、主幹教諭の配置促進、事務機能の強化などにより、校長のリーダーシップ機能を強化し、これまで以上に学校のマネジメント体制を強化する。

① 管理職の適材確保

- 教職大学院等への派遣や、主幹教諭等を経験させることによる、管理職の計画的な養成
- マネジメント能力を身に付けさせるための管理職研修を充実させるためのプログラムの開発

② 主幹教諭制度の充実

- 管理職の補佐体制の充実のため、加配措置の拡充による主幹教諭の配置の促進
- 主幹教諭の活用方策等の全国的な展開のため、具体的な取り組み事例に基づく実践的な研修プログラムを開発

③ 事務体制の強化

- 事務職員について、管理職を補佐して学校運営に関わる職として、学校教育法上の職務規定を見直し
- 学校の事務機能強化を推進するため、事務の共同実施組織について、法令上明確化

(3) 教員一人一人が力を発揮できる環境の整備

教職員がそれぞれの力を発揮し、伸ばしていくことができるようにするため、人材育成の充実や業務改善等の取組を進める。

① 人材育成の推進

- 教職員の意欲を引き出すため、人事評価の結果を任用・給与などの処遇や研修に適切に反映
- 教職員間や専門スタッフとの協働を促進するため、文部科学大臣優秀教職員表彰において、学校単位等の取組を表彰

② 業務環境の改善

- 「学校現場における業務改善のためのガイドライン」等を活用した研修を実施
- 教職員が健康を維持して教育に携わることができるよう、ストレスチェック制度の活用など、教職員のメンタルヘルス対策を推進

③ 教育委員会等による学校への支援の充実

- 学校の指導方法の改善等を支援するため、小規模市町村において、専門的な指導・助言を行う指導主事の配置を充実
- 弁護士等による、不当な要望等への「問題解決支援チーム」を教育委員会が設置することへの支援

○ 先進的な教育委員会では、独自の事例集等を作成し、教員業務支援員との協働を進めている。

岐阜県教育委員会

よりよい学校を目指して…

スクール・サポート・スタッフ 教員業務アシスタント 活躍事例集

スクール・サポート・スタッフ
教員業務アシスタント って？

教員に代わって資料作成や授業準備、新型コロナウイルス感染症対策の消毒作業等を行うことで、教員をサポート、アシストするスタッフです。



給食配膳補助

本配置事業の目的は何ですか？

働き方改革推進事業の一環として、これまで教員が一人で実施してきた印刷や配布物の仕分け、データ入力等の業務を教員に代わって行うスクール・サポート・スタッフや教員業務アシスタントを小学校・中学校・高等学校・特別支援学校に配置し、教員の多忙化解消を図るとともに、新学習指導要領を確実に実施し、学校教育の改善・充実を図ることで。

令和4年8月 初版

本事例集作成の目的は何ですか？

各学校や市町村教育委員会の取り組みを参考にして、本活躍事例集を作成しました。
スタッフやアシスタントを配置している学校や市町村教育委員会におかれては、今後の取り組み強化の参考にしてください。
スクール・サポート・スタッフを導入していない市町村教育委員会におかれては、導入の検討にご活用ください。



教材作成



学校だよりの仕分け



朝の健康チェック

配置している学校からはどんな声が？

- * 予想以上に多くの業務を担っていただけることに驚いた。
- * 細かな気配りをしながら作業をしていただき、大変感謝している。学校がとてもきれいになった。
- * 教員以上に丁寧で、正確な作業をしていただけるので、安心して業務をお任せできる。
- * 子どもひとりひとりに声をかけていただき、子どもたちの安定につながっている。
- * 教員に精神的な余裕が生まれた。

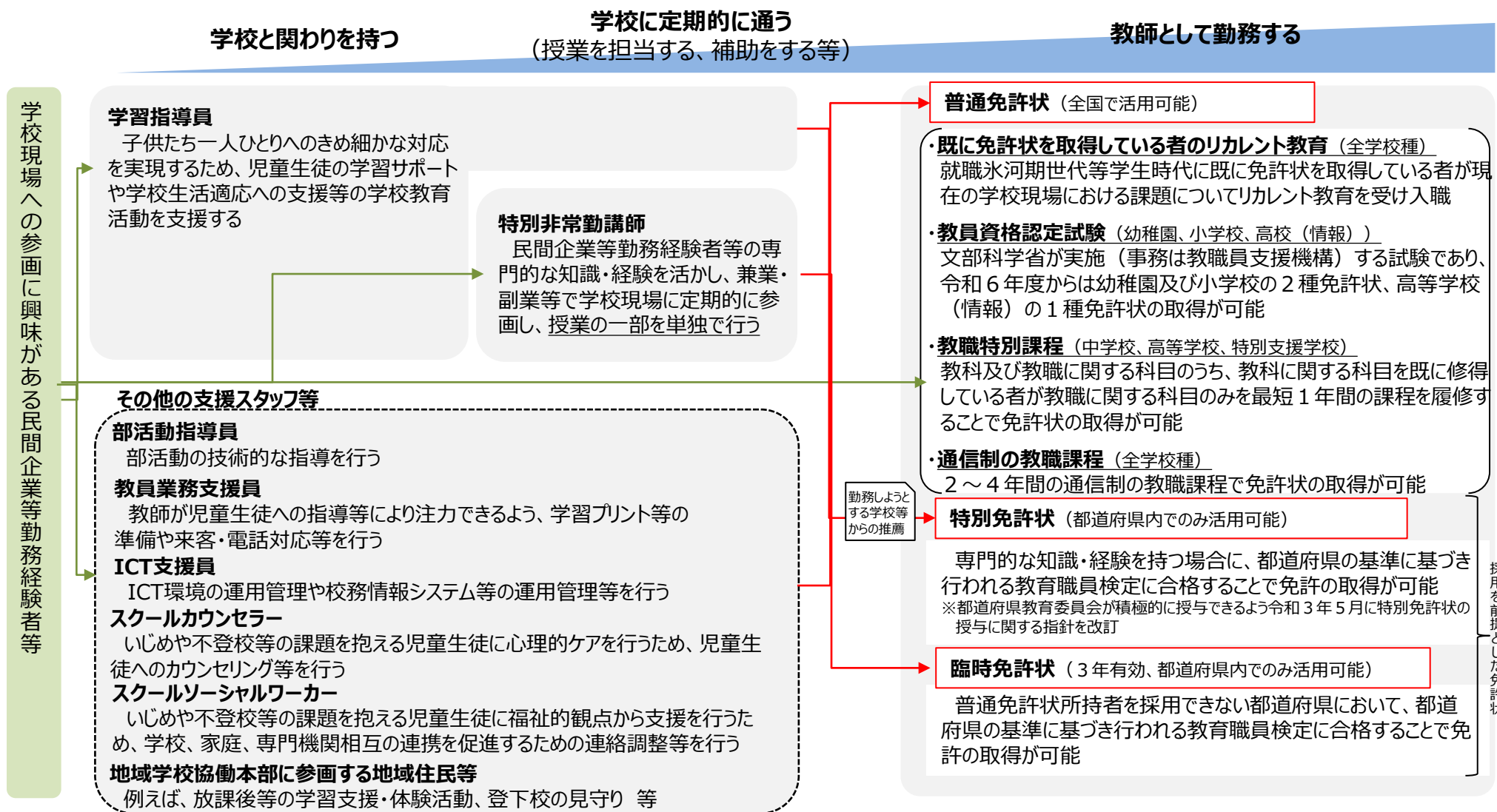
等の声が届いています。

事例集本体は
こちら↓



(参考) 社会人等多様な人材の活用について

- ✓ 学校現場においては、学校との関わりの度合い（頻度や業務内容等）に応じて、様々な外部人材が参画しているところ。
- ✓ 民間企業等勤務経験者の専門的な知識・経験を活かし、開かれた教育課程を実現するため、兼業・副業等で参画する特別非常勤講師制度や、転職し教師として勤務するため、免許を既に保有している者へのリカレント教育や、新たに普通免許状を取得するための、教員資格認定試験（幼稚園、小学校）、1年間の教職特別課程（中学校、高等学校、特別支援学校）、2～4年の通信制の教職課程、臨時免許状及び特別免許状の授与等、多様なルートが確保されている。



(参考) 柔軟な勤務を認め多様な人材を 学校に呼び込む取組 (私立学校)

内閣府総合科学技術・イノベーション会議教育・人材育成ワーキンググループ(第2回)
(R3.10.14) 資料「これまでの議論を踏まえた論点整理「人材」編」より抜粋

新渡戸文化学園 (東京都中野区)

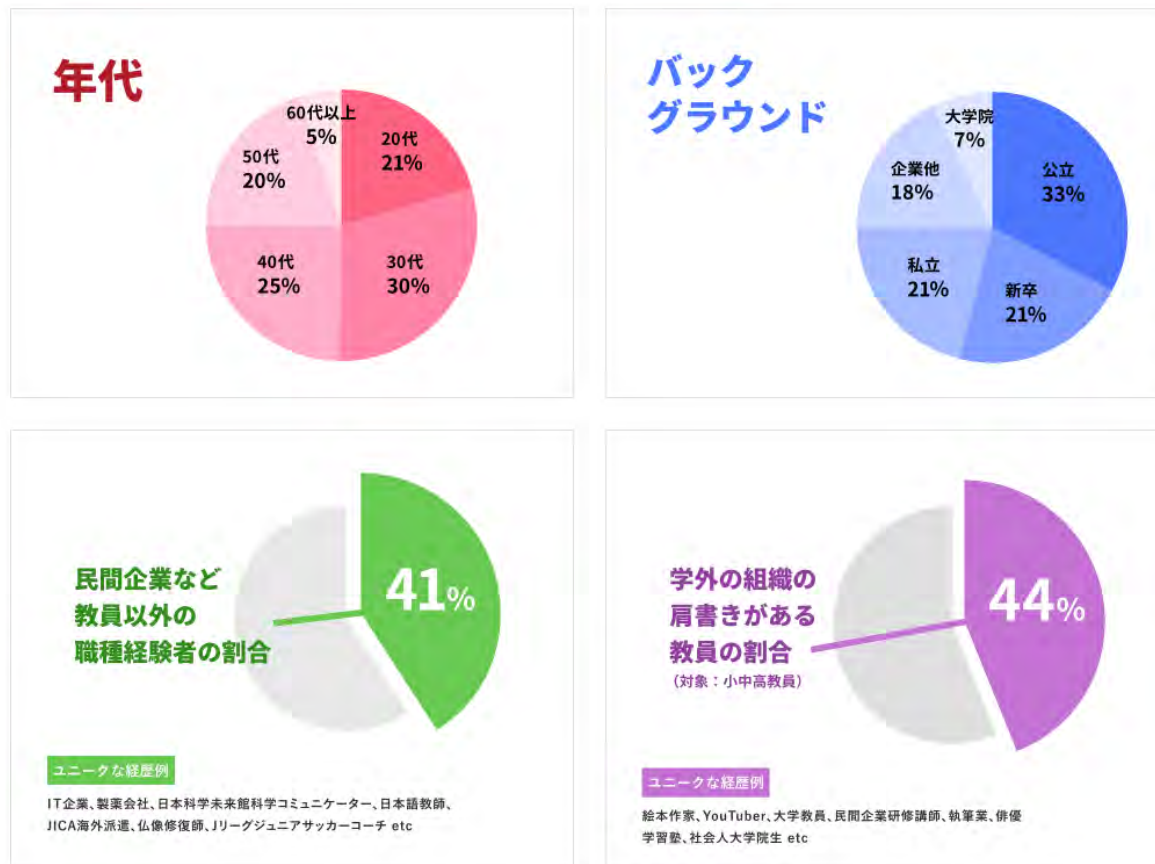
約4割の教員が兼業

- 学園の方針として、多様なバックグラウンドの教職員集団を形成するため、**教職員の副業 = 二刀流を申請制で認めている。**
- 小中高における正規雇用の専任教員のうち、**学外の組織の肩書を持つ教員は36%。**
 - ・ 企業とのアドバイザー契約、執筆、YouTuber、舞台俳優、大学院進学、等
- **他企業・他職種で働く人が学園で副業する Nitobe Future Partner もスタート。**
 - ・ 各分野の最前線で活躍するカメラマン、雑誌編集者、漁師等、14名が学校運営に参画

※社会と学校がシームレスになる取組みにより、生徒の社会に対する意識が変化。

「自分の力で国や社会が変われると思う」全国18%:新渡戸学園46%

小学校、中学校、高等学校、アフタースクール教職員 - 61名



探究・STEAMにつながるプロジェクトも同学園で実施中「VIVISTOP NITOBE」

教室や教科、学年など、これまでの学校の仕組みを越え、先生も生徒、児童も、ともに作り、ともに学ぶ場です。学校は学びの宝庫です。授業も、休み時間も、放課後も。VIVISTOP NITOBEでは、日常で生まれる「問い」や「興味」をさらに深めます。もっと知りたい! もっとやってみよう! もっと作りたいたい! そんな想いをアートやサイエンス、テクノロジーなどを活用し、多様な価値観を持つ人たちと共創しながら、自分たちなりの想いを実現させる場です。【キッズデザイン賞 (内閣総理大臣賞) 受賞】

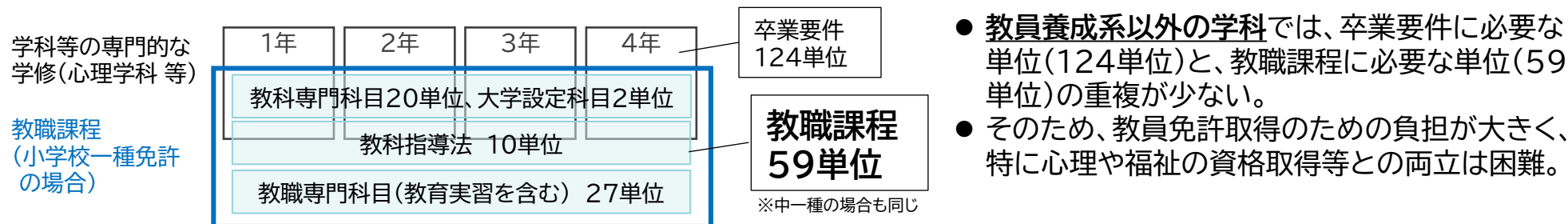
(出典) 新渡戸文化学園HP、新渡戸文化学園の協力のもと内閣府において作成

（参考）強みや専門性を身に付ける活動と両立する教職課程の特例制度

現状

4年制大学において設置可能な教職課程は、一種免許(59単位)のみ。
しかし、教員養成系以外の学科等で教員免許を取得する場合、**卒業要件に必要な単位の他に修得すべき科目が多く、特に専門性を身に付けるための他の活動(資格取得や留学等)との両立が困難。**

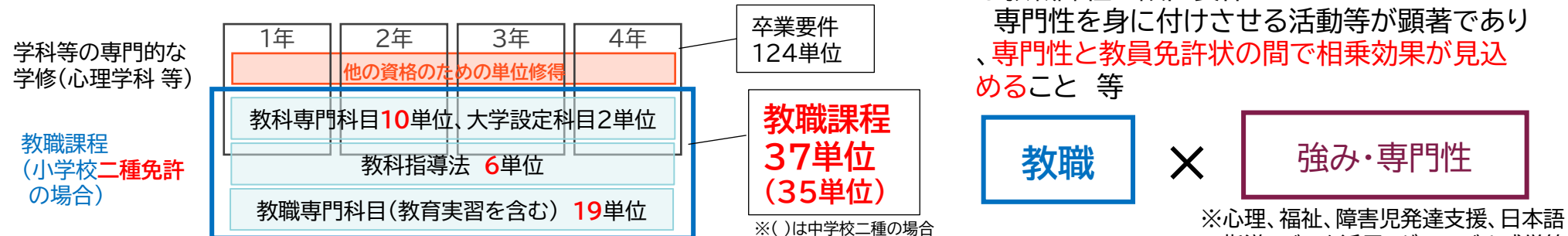
○通常の教職課程のイメージ(教員養成系以外)



改正事項

教職課程認定基準(平成13年7月19日中央教育審議会教員養成部会決定)を改正し、**4年制大学において二種免許状の教職課程(小学校37単位、中学校35単位)を設置することを可能とする。**

○改正後の新たな二種免許課程のイメージ



※一種免許状と二種免許状の違い

職務内容の違いは無い(管理職になることも可能)。ただし、法律上、二種免許状保有者は、一種免許状へ上進する努力義務がある。

今後の予定

教職課程認定基準を改正(令和5年9月)。本特例を活用し、新規で教職課程を設置する場合、令和6年3月に申請受付、令和6年度に審査を行い、令和7年度入学者から開始。

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概要

<p>教師を 取り巻く状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> どの時代においても、子供の学びを支える教師は公教育の要であり、教師の質は教育の質に直結 学校現場が抱える教育課題の多様化・複雑化、これからの時代に必要な教育の実現、教師不足や採用倍率低下の状況等を踏まえると、質の高い十分な量の教師人材の確保が必要 優れた人材を教師に得るためには、教職の魅力向上が不可欠。学校における働き方改革、教師の処遇改善、学校の指導・運営体制の充実等を一体的に進めることが重要であり、こうした取組の一環として奨学金返還支援も検討
<p>これまでの 経緯</p>	<p>昭和28年：大学進学率の低い状況の下、正規の教員免許を有する教師の不足から、教師になった者に対する奨学金の全部又は一部を免除する制度が開始 平成10年度：教員採用倍率の改善、教師を優遇することに関する他職種との公平性などの理由から返還免除が廃止（※大学院段階は平成16年度廃止） 平成16年度：大学院生を対象とした特に優れた業績による返還免除制度の実施</p>

教師になった者への奨学金の返還支援の意義・目的

教師になった者への奨学金の返還支援は、現在の学校現場が抱える教育課題やこれからの学校教育の使命に鑑みて「**教職の高度化**」という質の向上の観点と、現下の教師不足の状況や幅広く多様な人材を教師集団に得ていく重要性に鑑みて「**教師志願者の拡大**」という量的な観点から重要な役割を果たし得る取組

返還支援の考え方、在り方

基本的な視点

- 優秀な人材に教師になってもらう仕組みとして設計
- 学部・大学院を卒業し教職に就く者をはじめ、教師志望の社会人、現職の教師に対するリカレント教育も含め、幅広い視点から検討
- 持続的な取組として、長期的にみて最も効果が期待できる形での制度設計
- 現在の教師を取り巻く状況に鑑みて、速やかに実行
- 過去の返還免除制度の廃止の経緯や現在の経済的支援策の充実等の状況の変化を踏まえて検討

「教職の高度化」(質の向上)の観点から

- 高度化・複雑化する課題状況に的確に対応していくため、**高度専門職としての教師人材に相応の能力形成を促していくことが必要**
- 学部段階における教師養成の上に、さらに、**大学院において、課題解決に向けた探究的活動等を学修し、新たな学びへの転換や学校の課題解決に向けて協働的に取り組み、中核的な役割を担える教師人材を増やしていくことが必要**。日本は大学院レベルの専門性を持った教師の割合が諸外国に比べ低く、大学院卒として入職する教師の割合が減少傾向
- 大学院で高度な学修を行って教職に就く者を返還免除の対象にして、教師の指導の質の向上と高度専門職としての社会的地位の向上を図る**
- (独)日本学生支援機構で既に実施されている**大学院を対象とした特に優れた業績による返還免除制度を活用した速やかな実施**

「教師志願者の拡大」(量的確保)の観点から

- 大学院を対象とした返還免除を実施することで**大学院生の教師志願者の新たな確保を期待**
- 対象範囲をできるだけ幅広く捉え、学部段階の学生等も含めて対象としていくことにより、教職課程を受講する学生の教師志願の意向を強める効果や新規に教職課程を受講する学生を掘り起こす効果**
- 教育職に対する返還免除制度が廃止された背景や経緯、給付型奨学金の導入等の状況の変化を踏まえ、広く国民全体に理解されることや新たな法制度が必要**
- 一部の自治体で実施されている返還支援の取組の状況も踏まえ、国における方策の在り方を検討

対応の方向性

●基本的な考え方

- 「**教職の高度化**」(質の向上)、「**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**
- 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**

●対応の方向性

- 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年度教員採用選考等の受験者から適用**
- 教職大学院を中心に返還免除を行うことにより、教師志望者を大学院レベルの高度な学修へ誘い、教師の指導の質の向上や高度専門職としての社会的地位の向上が期待される
- 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**
- 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**

「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】

令和3年1月26日
中央教育審議会

第I部 総論

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・安心につながる可以保证の居場所・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さり、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

- ◆ 全ての子どもたちの知・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ども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

- 子どもたちの資質・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、多様化する子ども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ども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、地域全体で子ども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ども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」との関係も踏まえつつ、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、子ども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、子ども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する中、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」のことで、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

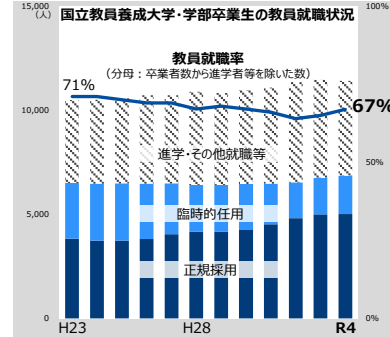
- ・経済財政諮問会議
- ・規制改革推進会議
- ・内閣府CSTI
- ・教育未来創造会議

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

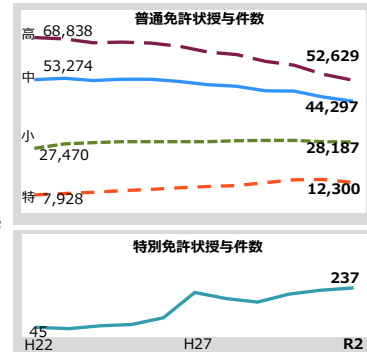
- 教職課程では、教科の専門的事項や指導法、教育の基礎的理解などの単位の修得が必要
- **2～4週間程度の教育実習が必須**。ただし、一部の単位は学校体験活動で代替可能
- 国立教員養成大学・学部数は45、定員は11,021人、**教員就職率は66.9%**
- 小学校の教職課程を有する**私立大学は10年で3割増**



免許

原則、都道府県教育委員会が授与

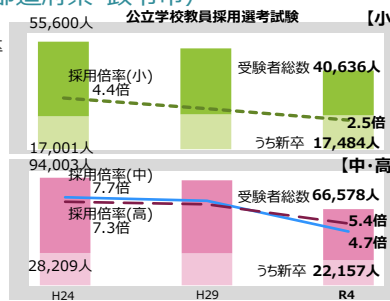
- **普通免許状**（教職課程を経て授与）のほか、**特別免許状**（教科の専門的な知識経験・技能と社会的信望・熱意と識見を有する者に授与）、**臨時免許状**（普通免許状を有する者を採用できない場合に限定、有効期限3年）の3種類が存在。
- **普通免許状の授与件数は、中高で減少、小学校で横ばい、特別支援学校で増加**
- **特別免許状の授与件数は増加。一方で絶対数は少ない。**学校種では高校、教科では、英語・看護等に集中



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）

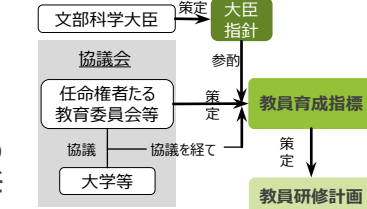
- **採用倍率低下**（大量退職や特別支援学級の急増を反映した採用増と、既卒受験者層の減少）
- 年齢構成は地域・学校種で大きく異なる。**一部地域の小学校では、大量退職・採用のピークが過ぎ、既に若年層の占める割合が高い**
- **新卒受験者数は、小学校は微増、中学・高校は減少**
- **臨時的任用教員等が不足する「教師不足」が発生**
- **民間企業等経験者の割合は約4%**



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**



「新たな教師の学びの姿」の実現

4. 今後の改革の方向性

- 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）

多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

- **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

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

- 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

研修

養成

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）

養成

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

養成

採用

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）

免許

採用

研修

免許

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

研修

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

免許

研修

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】

免許

養成

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限短縮等）
- 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）

養成

採用

研修

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

研修

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

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>^{*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。 ^{*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。</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)