

質の高い教師の確保のための教職の魅力向上に向けた 環境の在り方等の現状に関する参考資料



文部科学省

MEXT

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,

SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

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）。
- 時間外勤務については、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年単位の变形労働時間制**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4（2022）年度教員勤務実態調査

- 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）。
- 平成28年度の勤務実態調査のスケジュールを踏まえると、**令和5年の春頃に速報値を公表予定**。
- 勤務実態調査結果等を踏まえ、給特法等の法制的な枠組みを含めた教師の処遇の在り方等を検討。

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

〈背景〉

- 戦後の公務員の給与制度改革により、教員の給与については、勤務の実態等を踏まえ、一般公務員より一割程度増額されたことに伴い、教員に対しては超過勤務手当は支給されないこととされた。
- しかしながら、毎年の給与改定の結果、教員給与の優位性が失われた。また、当時の文部省が超過勤務を命じないようにと指導したにもかかわらず、超過勤務が行われている実態が多くなり、全国的な社会問題となった。
(後に多くの都道府県で時間外勤務手当の支給を求める訴訟が提起された。)
- 文部省は、人事院と教員の勤務の実態を把握する必要性を確認し、昭和41年度に全国的な勤務状況調査を実施。
- 人事院は、昭和46年2月に教職調整額の支給等に関する法律の制定について意見の申出を行った。

昭和46年5月（国立及び）公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（給特法）制定

〈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。

- ・教育が特に教員の自発性、創造性に基づく勤務に期待する面が大きいこと
- ・夏休みのように長期の学校休業期間があること

等を考慮すると、その勤務のすべてにわたって一般行政職と同様な時間的管理を行うことは必ずしも適当でなく、とりわけ超過勤務手当制度は教員にはなじまない。

〈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、教員の職務はその勤務の特殊性から、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代わりに

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. 教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。

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の概要

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

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は、特効薬のない総力戦であるため、国・教育委員会・学校それぞれの立場において、取組を着実に推進し、教師が教師でなければならないことに全力投球できる環境整備が必要

- **勤務に係る制度（給特法）改正**（令和元年12月公布、①はR2.4.1施行、②はR3.4.1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
 - ② 休日の「**まとめ取り**」のため、**1年単位の変形労働時間制**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
- **学校や教育委員会からの国への要望を踏まえた各取組の推進**

上限「指針」の策定（施行日：令和2年4月1日）
 「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**」と定義
 <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

平成28年度の時間外在校等時間の状況（平成28年度勤務実態調査等を踏まえ推計）
 小学校：月約59時間、年約700時間、中学校：月約81時間、年約1,000時間

（文部科学大臣ヘッドの「学校における働き方改革推進本部」において進捗管理）
 時間外勤務が**月45時間以下**の教職員の割合（4月～7月平均）（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）
 令和元年度→令和4年度：小学校：51.5%→63.2%（**11.7%増加**）、中学校：36.1%→46.3%（**10.2%増加**）

<p>少人数学級の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 40年ぶりに小学校の学級編制の標準を40人から35人へ引き下げ、令和3年度から5年間で計画的に整備 	<p>小学校高学年における教科担任制の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和3年7月に外国語、理科、算数及び体育について優先的に専科指導を進めることなどを示した報告書を取りまとめ 報告書に示された定数確保の方向性を踏まえ、令和4年度から4年程度かけて推進 	<p>支援スタッフの配置支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）、部活動指導員等の予算規模を拡充するとともに学習指導員等の配置を支援 情報通信技術支援員（ICT支援員）の活用促進（地方財政措置） 教育行政に係る法務相談体制の整備（地方財政措置） 	<p>部活動の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 休日の部活動の段階的な地域連携・地域移行に向けて、令和3年度から実践研究を実施し、事例集等を通じてその成果を全国展開 ガイドラインに基づき、令和5年度から令和7年度までの3年間で改革推進期間として地域連携・地域移行に取り組みつつ、地域の実情に応じて可能な限り早期の実現を目指す
<p>教員免許更新制の発展的解消等</p> <ul style="list-style-type: none"> 法改正による現職研修の充実や教員免許更新制の発展的解消 新任校長が働き方改革推進のためのマネジメント能力等を身につけられる研修の実施 	<p>ICT環境の整備支援</p> <ul style="list-style-type: none"> GIGAスクール構想による1人1端末や校内ネットワーク環境整備 ICTを活用した校務効率化のための取組事例を事例集や動画により横展開 校務の情報化に関する専門家会議での議論を取りまとめ、R5.3に同会議の提言を公表 次世代の校務デジタル化に係る実証事業を推進 	<p>学校向け調査の削減</p> <ul style="list-style-type: none"> スクラップ&ビルドの観点から学校向け調査等の実施について随時精査を実施。 ※国の定期的な調査件数（H19：34件→R4：26件） 統計に必要なデータの電子化・標準化を実施予定 	<p>全国学力・学習状況調査のCBT化</p> <ul style="list-style-type: none"> CBT化検討WG「最終まとめ」を踏まえ、令和3年度以降、試行・検証により課題の抽出とその解決を繰り返し、着実なCBT化の実現に向けて取り組む

- **自治体や学校における改革サイクルの確立**
 - 「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」を実施し、**全国の各教育委員会の取組状況を可視化**、市町村別結果公表
 - 好事例の全国展開**（働き方改革フォーラム開催（R2.1、R3.3、R4.2、R5.3）、事例集作成・改訂（R2.3、R3.3、R4.2、R5.3）等）

<p>● 勤務時間の客観的な把握の徹底</p> <p>労安衛法により義務付けられているICカードやタイムカード等の記録による客観的な方法での勤務実態の把握を徹底するための環境整備の推進</p>	<p>実施割合（R4.9.1時点）</p> <table border="1"> <tr> <td>都道府県</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>政令市</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>市区町村</td> <td>93.3%</td> </tr> </table>	都道府県	100%	政令市	100%	市区町村	93.3%	<p>● 各取組の推進</p> <p>（例）上限指針を踏まえた条例・規則制定、働き方改革の方針策定、学校閉庁日、留守番電話設定、支援スタッフの配置、校務支援システムの導入、調査・統計業務の削減等</p> <p>● スクラップ&ビルドを原則とした施策推進</p> <p>● 学校運営協議会制度の導入や地域学校協働本部の整備を推進</p>
都道府県	100%							
政令市	100%							
市区町村	93.3%							

- **業務の見直し・削減**
 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削減
- **地域・保護者等との連携**
 コミュニティ・スクールや地域学校協働活動を活用し、保護者や地域住民等と教育目標を共有しながら、適切な役割分担を進める

令和4年度実施の教員勤務実態調査において、教師の勤務実態や働き方改革の進捗状況をきめ細かく把握し、その結果等を踏まえ、教師の処遇等を定めた給特法等の法制的な枠組みを含め検討を実施

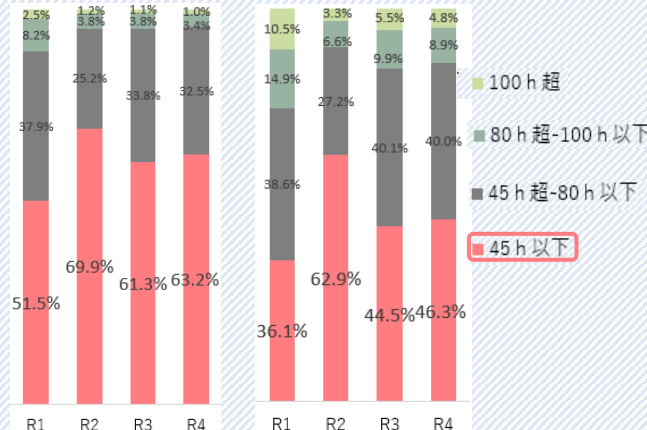
令和4年度 教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査について（概要）

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

教職員の勤務実態

- 4月～7月の在校等時間等の状況
- 「時間外勤務月45時間以下の割合」は、**令和元年度と比較して改善**。
 （小学校：11.7%増加、中学校：10.2%増加）
- 一方、**依然として長時間勤務の教職員も多い**状況。
- ICカードやタイムカード等による客観的な勤務実態の把握状況
- **都道府県100%、政令市100%、市区町村93%**において客観的な方法で勤務実態を把握。
- 未実施の市区町村においても、令和5年度以降に実施予定。

<時間外勤務時間の割合（※1）（4月～7月の平均）>
 令和2年4月～5月については、全国的に多くの学校が臨時休業を実施
 （小学校） （中学校）



※1 回答した教育委員会における各時間帯の人数割合をそれぞれ算出し、それを足し上げた上で、回答教育委員会数で割ったもの

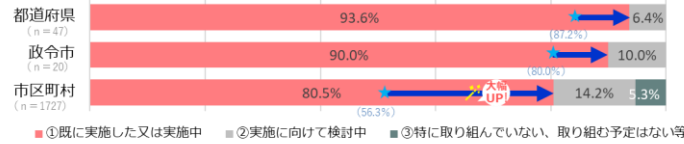
改正給特法を踏まえた対応

- 上限指針（※2）に係る条例・規則等の整備状況及び1年単位の変形労働時間制導入に係る条例等の整備状況
- **上限指針にかかる条例・規則等の整備は多くの自治体で整備済**。
- 選択的に活用できる**1年単位の変形労働時間制導入に関する条例等の整備は都道府県の約1/4で整備済**。

※2 所管する学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する指針
 ① 1カ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

具体的な取組の実施状況

- 役割分担・適正化のための「3分類」（※3）に即した取組や関連する取組の**全ての項目で実施状況が改善**。
- 特に、学校と保護者等間における**連絡手段のデジタル化**については、**都道府県・政令市において90%以上、市区町村は、昨年度から大きく伸び、80%以上で実施**。（R3：56.3% → R4：80.5%）
- 地域住民や保護者等、**学校以外の主体の協力を得る必要のある取組等の実施率は依然として課題があり、一層実施を促進することが必要**。



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、児童生徒が帰った時の対応	⑥児童生徒の休み時間における対応（給食、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、一部外部委託等）
※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。		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）

※3 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」

今後の取組

- ✓ **教職員定数の改善、支援スタッフの充実、学校DXの推進等**、学校における働き方改革に係る取組を**総合的かつ着実に実施**。
- ✓ 学校・教師が担ってきた業務に係る役割分担・適正化の取組が一層積極的に進むよう、**教員業務支援員の補助金交付の際に取組状況を助案すること等を通じ、各教育委員会における更なる取組を促進**。
- ✓ 令和5年度より、学校を指定し、**民間事業者等の専門的な知見を活用した伴走型の支援**を実施予定。
 これにより、組織運営や意識改革等に係る年間を通じた改善を図る取組を創出し、成果を客観的に評価した上で、具体的な改善方策等について全国展開。
- ✓ **本年度実施の勤務実態調査**において、教師の勤務実態や働き方改革の進捗状況をきめ細かく把握し、その結果等を踏まえ、**教師の処遇を定めた給特法等の法制的な枠組みを含め検討**。

令和4年度 公立小学校・中学校等教員勤務実態調査【概要】

1. 調査の背景

平成31年1月の中央教育審議会答申※1において、働き方改革の取組の進展を把握すべく、平成28年度教員勤務実態調査と比較できる形で、3年後を目途に勤務実態の調査を行うべきとされていることや、令和元年給特法案に対する附帯決議※2においても、3年後を目途に教育職員の勤務実態調査を行った上で、給特法の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が求められている。

令和4年度に公立小学校・中学校等教員勤務実態調査を実施

※1 「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」

※2 附帯決議 抜粋 令和元年12月3日参議院文教科学委員会

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

2. 調査概要

対象：小学校、中学校、高等学校

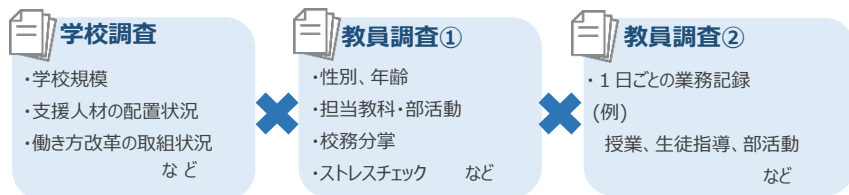
期間：8月・10月・11月のうちの連続する7日間

規模：小中計 2,400校程度

小学校 1,200校程度（400校×3月）、教員32,000人程度
中学校 1,200校程度（400校×3月）、教員35,000人程度

※ 高等学校は、各月100校程度、教員 約14,000人程度

方法：各学校の取組等と教員の勤務実態とを一体的に把握



3. 調査・分析の観点

✓ 最新の勤務実態の把握

(例) 時間外在校等時間の把握、休日の部活動指導時間の把握、授業準備時間の把握 など

✓ 前回（平成28年度）の勤務実態調査結果との比較

✓ 学校における働き方改革に向けて実施した各種施策の効果

(例) 教員業務支援員の配置効果、校務支援システムなどのICT活用による効果、各学校の業務改善方針の策定・公表による効果 など

✓ 新型コロナウイルス感染症への対応が教師の勤務実態に与える影響 など

※ 各調査項目について、学校の規模や立地環境など、学校の特性との関係を、きめ細かく分析。

※ 調査設計及び結果の分析は有識者の協力を得て実施。

4. 実施スケジュール

※平成28年度勤務実態調査を踏まえた想定



新しい時代の学びの環境整備（義務教育費国庫負担金）

～小学校における35人学級の計画的な整備と高学年の教科担任制の推進～

令和5年度予算額
(前年度予算額)


1兆5,216億円
1兆5,015億円



文部科学省

小学校における35人学級の計画的な整備や、教科指導の専門性を持った教師による高学年の教科担任制の推進等を図り、義務教育9年間を見通した指導体制による新しい時代にふさわしい質の高い教育の実現を図るとともに、学校における働き方改革、複雑化・困難化する教育課題へ対応するため、教職員定数4,808人の改善。

- ・教職員定数の改善 +104億円 (+4,808人)
- ・教職員配置の見直し ▲8億円 (▲350人)
- ・人事院勧告による給与改定等 +255億円
- ・教職員定数の自然減等 ▲132億円 (▲6,132人)
- ・国庫負担金の算定方法の適正化 ▲18億円

少人数によるきめ細かな指導体制の計画的な整備等	3,708人	小学校高学年における教科担任制の推進等	1,100人												
<p>○ 小学校における35人学級の推進 +3,283人</p> <p>令和3年3月の義務標準法の改正を踏まえ、令和7年度までに小学校の35人学級を計画的に整備するため、令和5年度は、第4学年の学級編制の標準を35人に引き下げる。</p> <p>(学級編制の標準の引下げに係る計画)</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <th>年度</th> <th>R3</th> <th>R4</th> <th>R5</th> <th>R6</th> <th>R7</th> </tr> <tr> <th>学年</th> <td>小2</td> <td>小3</td> <td>小4</td> <td>小5</td> <td>小6</td> </tr> </table> <p>※少人数学級等の実施のために措置している加配定数の一部振替を含む。</p> <p>(参考) 35人学級等の効果検証に必要な実証研究を令和4年度から実施中。 ・経済財政運営と改革の基本方針2022(抜粋) 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。…(略)</p>	年度	R3	R4	R5	R6	R7	学年	小2	小3	小4	小5	小6		<p>○ 小学校高学年における教科担任制の推進 +950人</p> <p>※小学校におけるTTの実施等のために措置している加配定数の一部振替を含む。</p> <p>学習が高度化する小学校高学年において、各教科の系統性を踏まえながら、専門性の高い教科指導を行い教育の質の向上を図るとともに、教員の持ちコマ数軽減など学校の働き方改革を進めるため、地域や学校等の実情に応じた取組が可能となるよう専科指導教員の計画的な配置充実を図り、小学校高学年における教科担任制を推進する。</p> <p>(優先的に専科指導の対象とすべき教科) 外国語、理科、算数、体育</p>  <p>教師の確保の観点を踏まえながら、対象とすべき教科の専科指導の取組を円滑に推進できるよう令和4年度から4年程度をかけて段階的に進めるとし、令和5年度は、950人の定数改善を図る。(改善見込総数は3,800人程度)</p> <p>※「小中一貫・連携教育への支援」も活用。</p>	
年度	R3	R4	R5	R6	R7										
学年	小2	小3	小4	小5	小6										
<p>○ 教育課題への対応のための基礎定数化関連 +425人</p> <p>(H29.3義務標準法改正による基礎定数化に伴う定数の増減)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 発達障害などの障害のある児童生徒への通級指導の充実 +664人 ✓ 外国人児童生徒に対する日本語指導教育の充実 +111人 ✓ 初任者研修体制の充実 ▲58人 ※基礎定数化に伴う定数減等 ▲292人 		<p>○ 学校における働き方改革や複雑化・困難化する教育課題への対応 +250人(一部再掲)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 中学校における生徒指導、小中一貫・連携教育への支援 +160人 ✓ チーム学校や学校DXの推進に向けた運営体制の強化 +50人 (主幹教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員) ✓ 離島や過疎地域を含む小規模校への支援 +20人 ✓ 貧困等に起因する学力課題の解消 +20人 													



多様な支援スタッフが学校の教育活動に参画する取組を支援

教師と多様な人材の連携により、**学校教育活動の充実**と**働き方改革**を実現

教員業務支援員の配置


事業内容

教師の負担軽減を図り、教師がより児童生徒への指導や教材研究等に注力できるように、学習プリント等の準備や採点業務、来客・電話対応、消毒作業等をサポートする教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）の配置を支援

活用イメージ
(例)



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




採点業務の補助や来客・電話対応



学校行事や式典等の準備補助



データの入力・集計や各種資料の整理



子供の健康観察のとりまとめや消毒作業

想定人材



地域の人材
(卒業生の保護者など)

実施主体



都道府県・指定都市

負担割合



国1/3
都道府県・指定都市2/3

予算額(案) : 55億円 (45億円)
人 数 : 12,950人 (10,650人)

学習指導員等の配置 (学力向上を目的とした学校教育活動支援)

事業内容

児童生徒一人一人にあつたきめ細かな対応を実現するため、教師や学校教育活動を支援する人材の配置を支援。また、教職に関心のある学生の積極的な活用を推進することで、教職への意欲を高める。

児童生徒の学習サポート

- TT 指導(team-teaching)や習熟度別学習、放課後の補習など発展的な学習への対応
- 家庭の経済状況等に関わらず、基礎学力の定着を放課後等にサポート
- 外国人児童生徒等の学力向上への取組

進路指導・キャリア教育

- キャリア教育支援、就職支援のための相談員の配置
- 専門家による出前授業の実施

学校生活適応への支援

- 不登校児童生徒への支援
- いじめへの対応

教師の指導力向上等

- 校長経験者による若手教員への授業指導
- 子供の体験活動の実施への支援

予算額(案) : 36億円 (39億円)
人 数 : 11,000人 (11,000人)

想定人材



退職教員、教師志望の学生をはじめとする大学生、学習塾講師、NPO等教育関係者、地域の方々など幅広い人材

実施主体



都道府県・指定都市

負担割合



国1/3
都道府県・指定都市2/3

※ 令和4年度「学習指導員等の配置」において実施していた教員業務支援に係る補助については、上記「教員業務支援員の配置」で実施

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

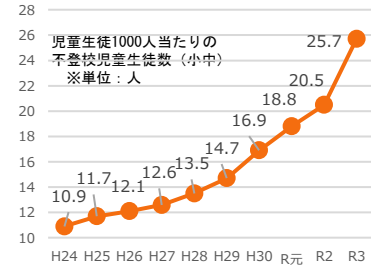
令和5年度予算額
(前年度予算額)

82億円
77億円)

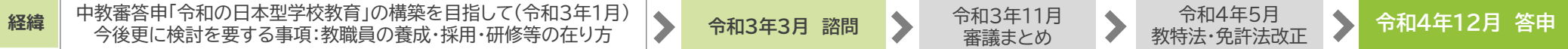


文部科学省

- ◆ 義務教育段階の不登校児童生徒数は、平成24年度から8年連続で全体の人数・児童生徒千人当たりの人数ともに増加しており、**様々な課題を抱える児童生徒への早期支援、不登校状態にある児童生徒への手厚い支援**に向けた相談体制の充実が必要。
- ◆ 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。
- ◆ さらに、「**経済財政運営と改革の基本方針2022**」等を踏まえ、**重大ないじめ・自殺や不登校、ヤングケアラーの早期対応等**に向けた相談体制の充実も課題。



	スクールカウンセラー等活用事業	スクールソーシャルワーカー活用事業
補助制度	令和5年度予算額(案)：5,889百万円(前年度予算額：5,581百万円) ✓ 補助割合：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	令和5年度予算額(案)：2,313百万円(前年度予算額：2,132百万円) ✓ 補助割合：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
求められる能力・資格	✓ 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	✓ 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
基盤となる配置	✓ 全公立小中学校 に対する配置(27,500校) ✓ 配置時間：週1回概ね4時間程度	✓ 全中学校区 に対する配置(10,000中学校区) ✓ 配置時間：週1回3時間
重点配置等	基礎配置に加え、配置時間を週1回4時間加算 ⇒重点配置の活用により、 週1回8時間(終日)以上の配置も可能	基礎配置に加え、配置時間を週1回3時間加算 ⇒重点配置の活用により、 週2回や週3回の配置も可能
	〆 いじめ・不登校対策 のための重点配置： 2,900校 (←2,000校) ※不登校特例校や夜間中学への配置を含む 〆 教育支援センター の機能強化： 250箇所	〆 いじめ・不登校対策 のための重点配置： 3,000校 (←2,000校) ※不登校特例校・夜間中学への配置を含む 〆 教育支援センター の機能強化： 250箇所
	〆 虐待対策 のための重点配置： 2,000校 (←1,500校) 〆 貧困対策 のための重点配置： 2,300校 (←1,900校)	〆 虐待対策 のための重点配置： 2,500校 (←2,000校) 〆 貧困対策 のための重点配置： 3,500校 (←2,900校) ※ ヤングケアラー支援のための配置を含む
	〆 スーパーバイザー の配置： 90人 上記のほか、 自殺予防教育実施の支援 を含む	〆 スーパーバイザー の配置： 90人
オンライン活用拠点	〆 オンラインカウンセリング 活用のための配置： 67箇所 (新規)	〆 オンラインを活用した支援 のための配置： 67箇所 (新規)



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

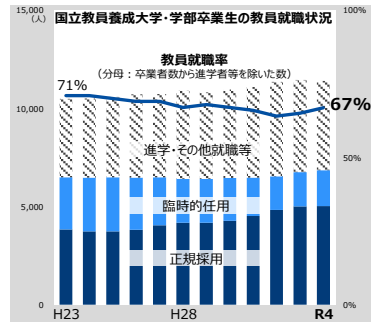
他の会議体からの提言・要請

- ・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

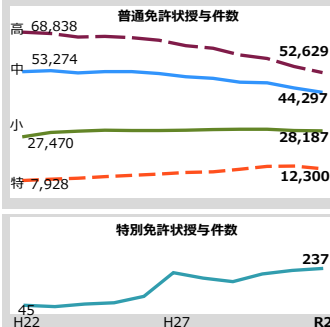
養成 教員養成学部・学科のほか中・高・特支等については他の学科でも教職課程が開設可能

- 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**



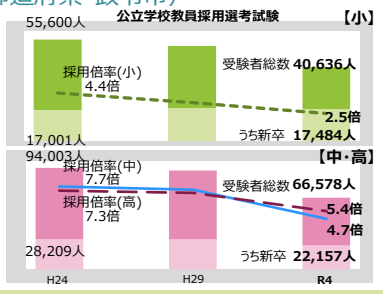
免許 原則、都道府県教育委員会が授与

- **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



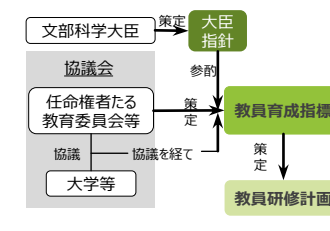
採用 公立の場合、任命権者たる教育委員会が採用（小中は都道府県・政令市）

- **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



4. 今後の改革の方向性

「新たな教師の学びの姿」の実現

- 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**

総論に示す3つの方向性（「新たな教師の学びの姿」の実現、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成、教職志望者の多様化等を踏まえた育成・安定的確保）を踏まえ、以下の改革を実施

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

優れた人材を確保できる教員採用等の在り方の検討

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

多様な専門性や背景を持つ人材を教師として取り入れるための方策

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

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**両免許有の促進**
 - 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

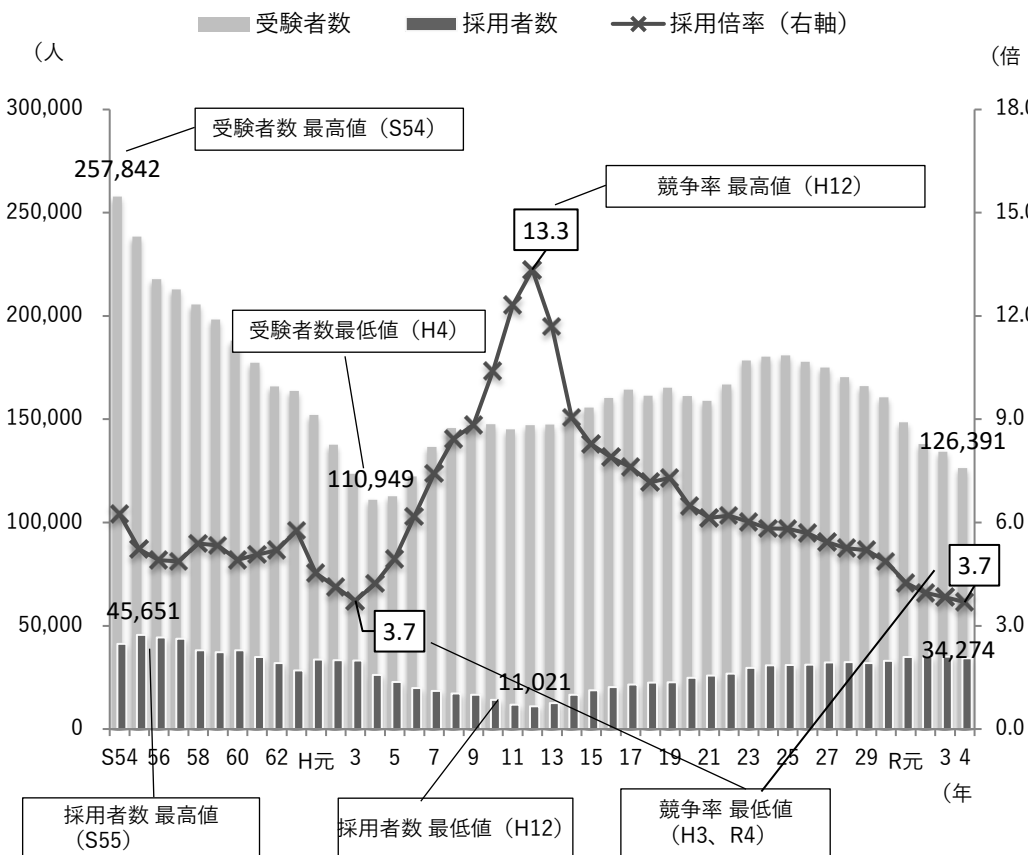
- 失効・休眠免許保持者の円滑な入職の促進**（再授与手続き簡素化、ペーパーティーチャー等への研修）
- 働き方改革の一層の推進**（教職員定数の改善、支援スタッフの充実、学校DXの推進、コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的な推進等）、勤務実態調査の結果を踏まえた教師の処遇の在り方の検討

11

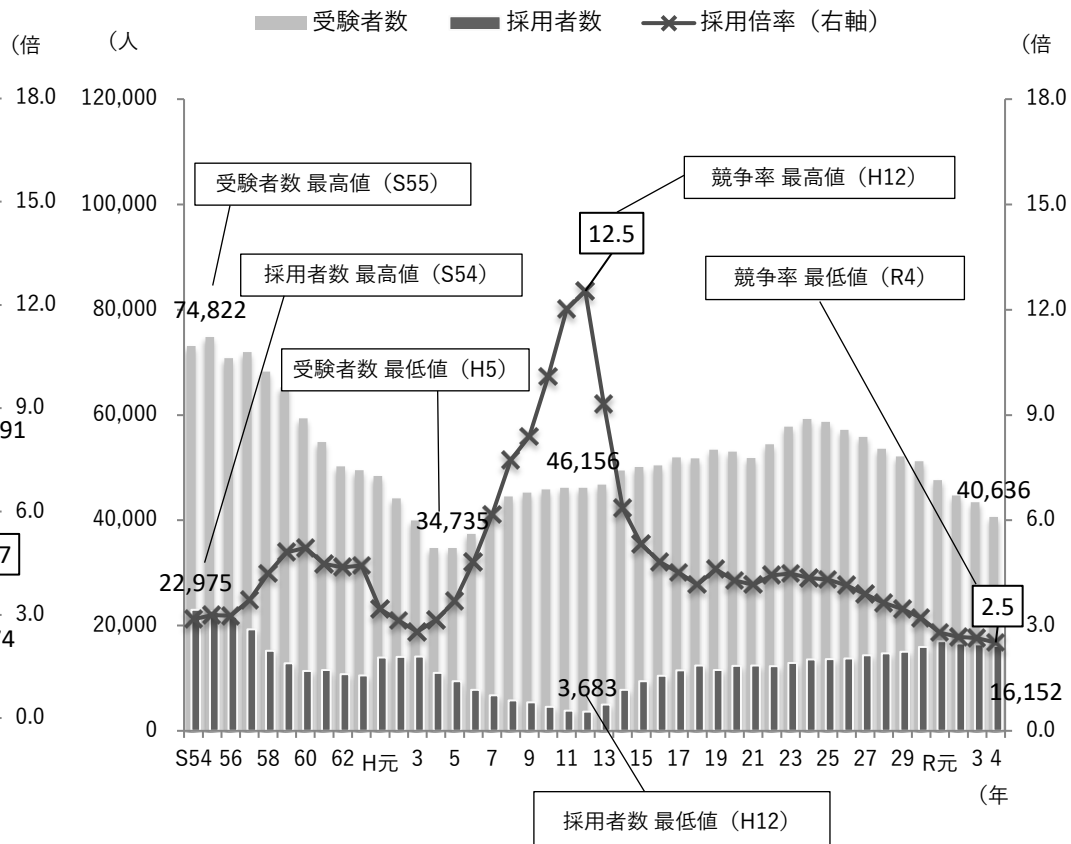
公立学校教員採用選考試験の実施状況一総計・小学校

- ✓ 全体の競争率(採用倍率)は、3.7倍(平成3年度と同率で過去最低)で、前年度の3.8倍から減少。
(注:「全体」は小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、養護教諭、栄養教諭の合計)
- ✓ 令和4年度(令和3年度実施)における小学校の競争率(採用倍率)は、2.5倍で、前年度の2.6倍から減少(過去最低)
- ✓ 採用倍率が過去最高の12.5倍であった平成12年度に3,683人であった採用者数が、令和4年度においては16,152人と4倍以上増えた結果として、採用倍率が2.5倍まで低下している。
- ✓ 受験者数は40,636人で、令和3年度に比較して2,812人減少(うち 新卒256人増加、既卒3,068人減少)。

総計 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移



小学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移

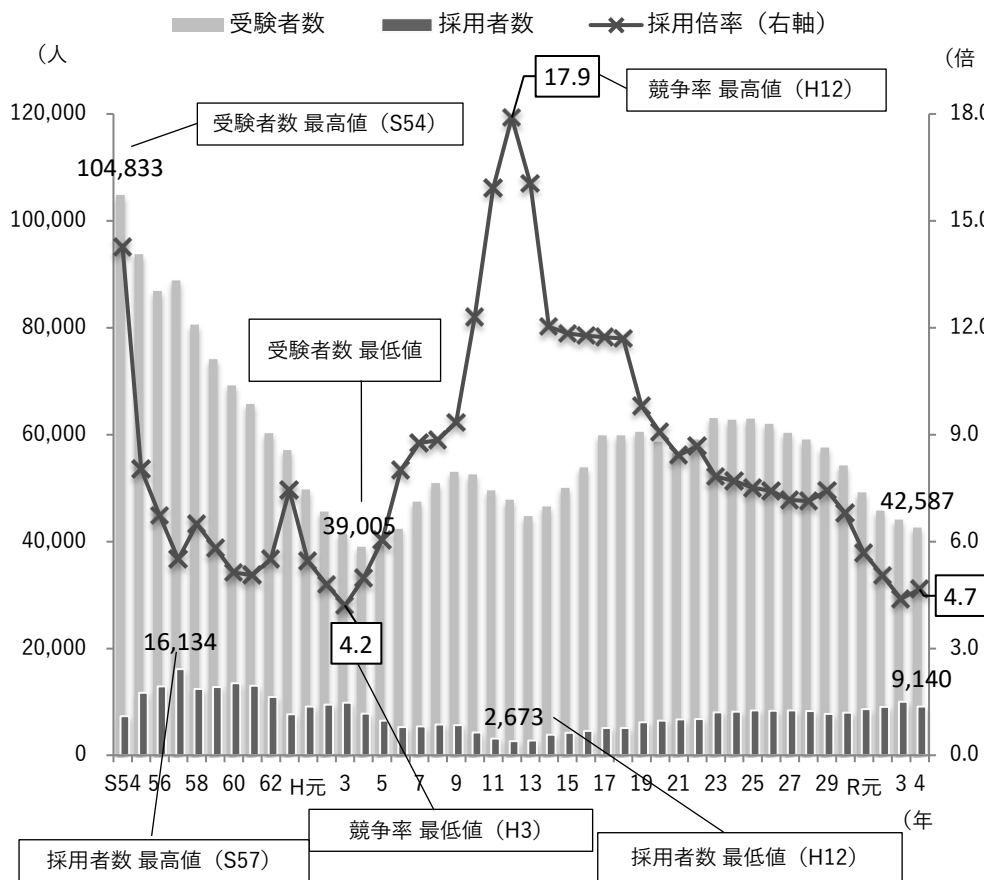


(出典) 文部科学省「公立学校教員採用選考試験の実施状況について」

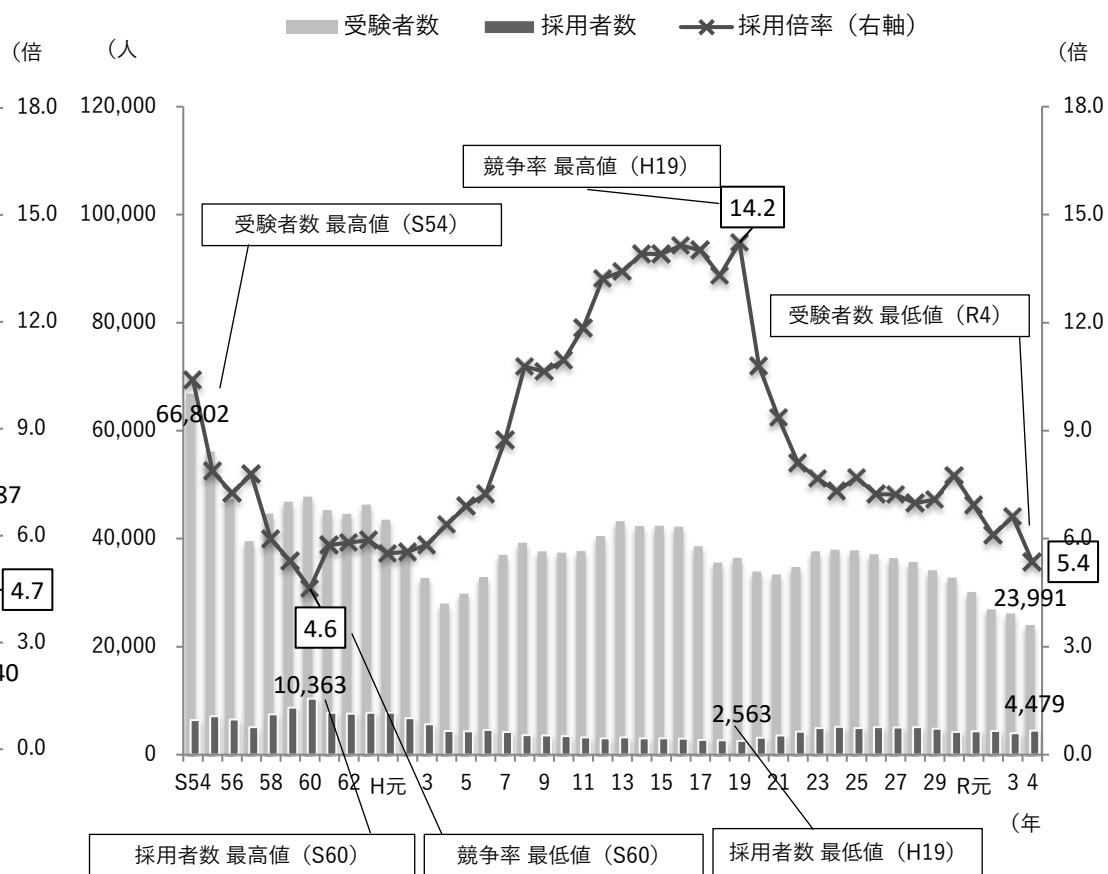
公立学校教員採用選考試験の実施状況—中学校・高等学校

- ✓ 令和4年度(令和3年度実施)における中学校の競争率(採用倍率)は、4.7倍で、前年度の4.4倍から増加
 - ・採用者数は、9,140人で、前年度に比較して909人減少
 - ・受験者数は、42,587人で、前年度に比較して1,518人減少(うち 新卒1,196人増加、既卒2,714人減少)
- ✓ 令和4年度(令和3年度実施)における高等学校の競争率(採用倍率)は、5.4倍で、前年度の6.6倍から減少
 - ・採用者数は、4,479人で、前年度に比較して523人増加
 - ・受験者数は、23,991人で、前年度に比較して2,172人減少(うち 新卒324人減少、既卒1,848人減少)

中学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移



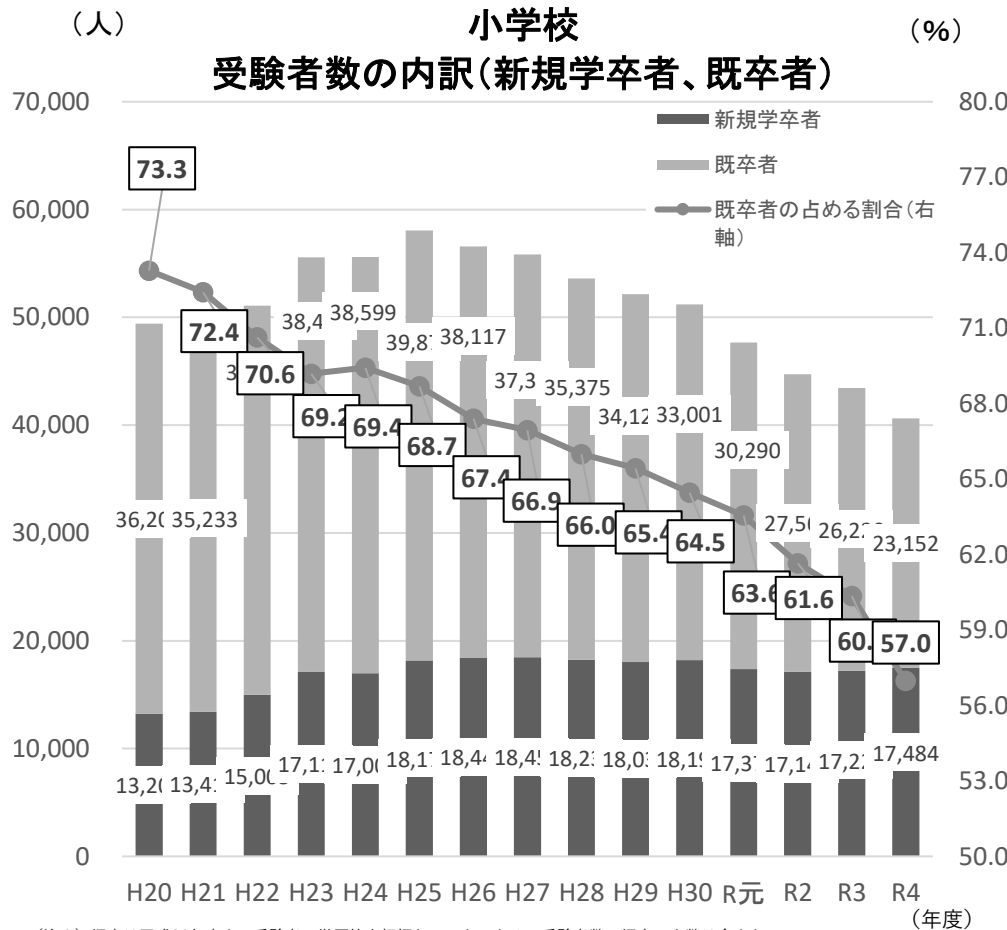
高等学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移



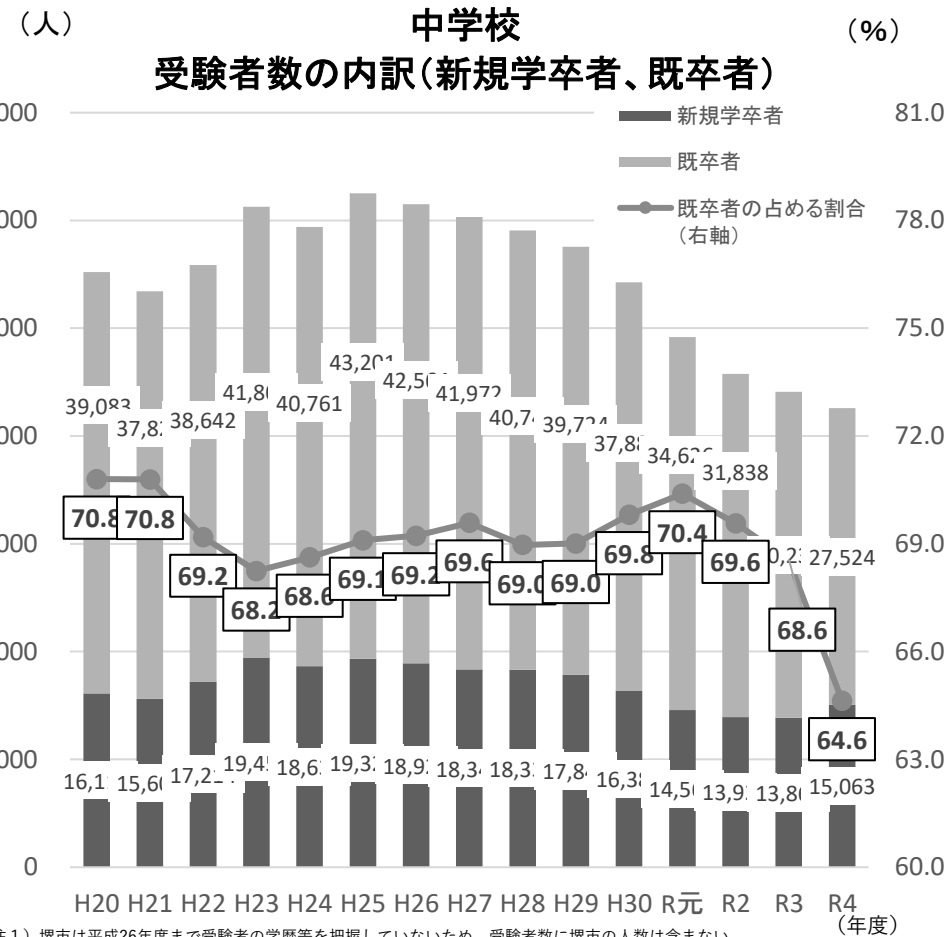
(出典) 文部科学省「公立学校教員採用選考試験の実施状況について」

公立学校教員採用選考試験の受験者数の内訳

○小学校については昨年度と同様、新規学卒者が増加した一方、既卒の受験者が減少している。
中学校についても新規学卒者が増加したが、既卒者が引き続き減少している。



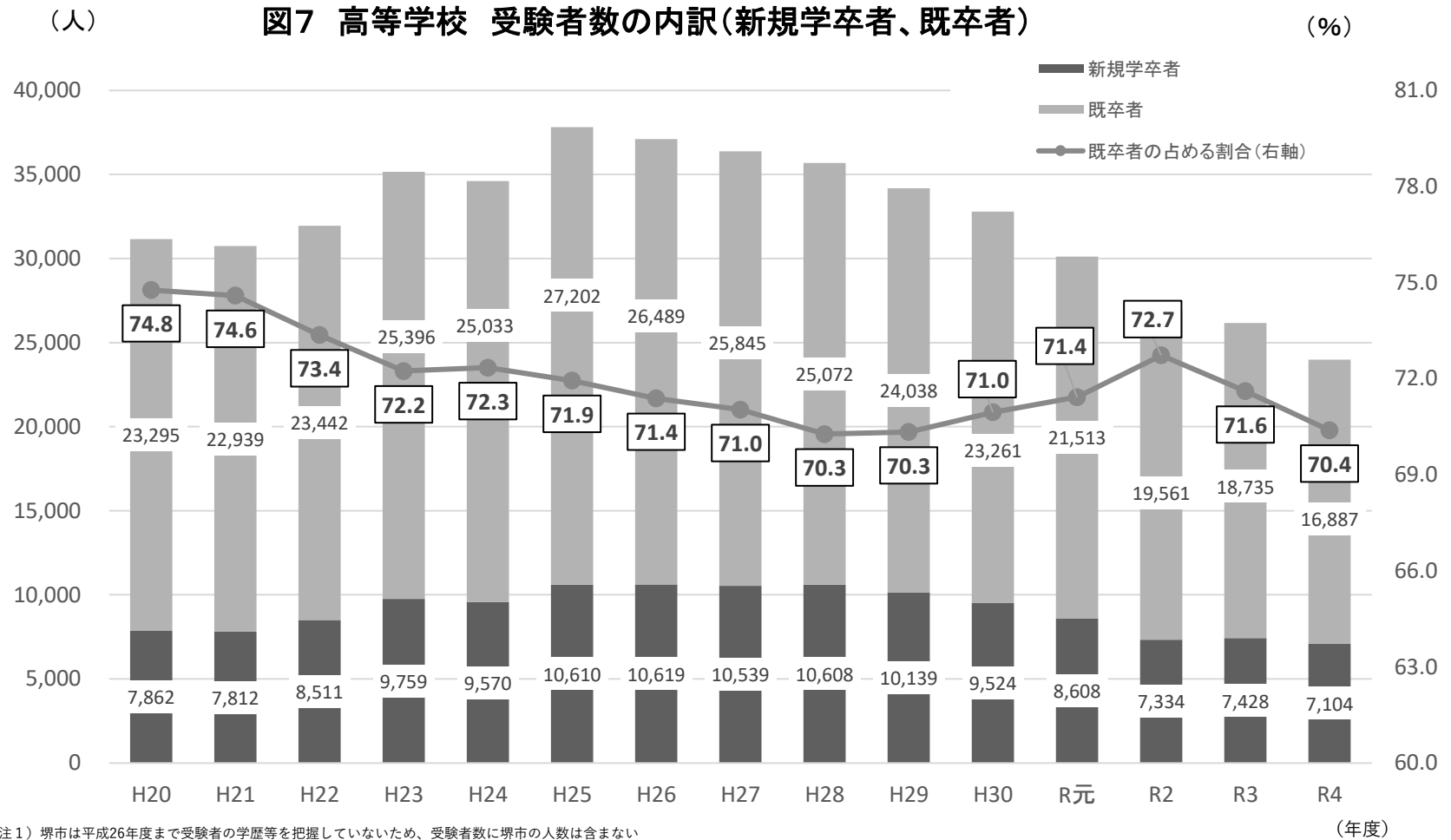
(注1) 堺市は平成26年度まで受験者の学歴等を把握していないため、受験者数に堺市の人数は含まない
(注2) 大阪府は平成24年度まで受験者・採用者の学歴等を把握していないため、受験者数・採用者数に大阪府の人数は含まない



(注1) 堺市は平成26年度まで受験者の学歴等を把握していないため、受験者数に堺市の人数は含まない
(注2) 大阪府は平成24年度まで受験者・採用者の学歴等を把握していないため、受験者数・採用者数に大阪府の人数は含まない

公立学校教員採用選考試験の受験者数の内訳

○高等学校については新規学卒者・既卒者ともに減少している。



(注1) 堺市は平成26年度まで受験者の学歴等を把握していないため、受験者数に堺市の人数は含まない
 (注2) 大阪府は平成24年度まで受験者・採用者の学歴等を把握していないため、受験者数・採用者数に大阪府の人数は含まない

各都道府県市別の教員採用選考試験の採用倍率

令和4年度公立学校教員採用選考試験(令和3年度実施)の実施状況

「計(※)」は小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、養護教諭、栄養教諭の合計

区分	小学校	中学校	計(※)
北海道	2.3	4.7	3.6(3.7)
青森県	2.0	5.6	4.9(4.6)
岩手県	2.7	4.1	4.0(3.4)
宮城県	2.0	-	3.3(3.1)
秋田県	1.3	2.6	2.7(3.3)
山形県	1.5	3.7	2.6(2.4)
福島県	1.6	5.2	3.7(3.7)
茨城県	2.1	3.3	3.3(2.7)
栃木県	2.8	3.9	3.9(3.8)
群馬県	4.2	4.0	4.7(4.5)
埼玉県	2.2	3.8	3.1(3.9)
千葉県	2.0	-	3.0(3.1)
東京都	-	-	3.7(3.0)
神奈川県	2.7	4.7	4.0(4.4)
新潟県	1.9	4.6	2.8(2.6)
富山県	1.6	-	2.0(2.2)
石川県	2.5	-	3.5(3.5)
福井県	2.8	-	3.5(3.9)
山梨県	1.8	4.2	3.0(3.1)
長野県	2.5	4.1	3.5(3.9)
岐阜県	-	-	2.9(3.1)
静岡県	-	-	4.2(4.4)
愛知県	2.5	4.1	3.8(4.1)

区分	小学校	中学校	計(※)
三重県	3.2	6.3	5.0(6.5)
滋賀県	2.8	4.6	3.9(4.1)
京都府	3.2	5.6	4.2(4.5)
大阪府	-	-	4.3(5.2)
兵庫県	4.2	4.7	4.7(5.5)
奈良県	5.1	4.4	5.4(5.1)
和歌山県	2.9	5.0	3.7(3.9)
鳥取県	3.7	3.8	4.4(4.7)
島根県	1.8	3.3	3.2(3.9)
岡山県	3.6	-	5.2(6.2)
広島県	1.8	3.2	3.0(2.9)
山口県	2.2	3.9	3.2(2.9)
徳島県	3.8	4.9	5.5(5.2)
香川県	3.6	4.0	4.6(4.6)
愛媛県	2.0	3.1	3.1(3.5)
高知県	9.2	8.6	8.8(7.9)
福岡県	1.3	2.6	2.8(3.0)
佐賀県	1.4	2.6	2.6(2.6)
長崎県	1.5	3.1	2.4(2.6)
熊本県	-	-	3.2(3.6)
大分県	1.4	3.0	2.6(3.3)
宮崎県	1.6	4.4	3.3(4.1)
鹿児島県	1.8	4.1	3.0(3.5)

区分	小学校	中学校	計(※)
沖縄県	4.1	10.5	7.9(8.8)
札幌市	(2.3)	(4.7)	(3.6) [(3.7)]
仙台市	2.5	-	3.0(3.7)
さいたま市	2.4	-	3.2(3.4)
千葉市	(2.0)	-	(3.0) [(3.1)]
横浜市	3.1	-	3.6(3.5)
川崎市	2.4	4.6	3.2(4.5)
相模原市	2.0	4.8	3.3(3.5)
新潟市	2.1	-	2.8(3.6)
静岡市	2.3	4.2	3.2(3.0)
浜松市	2.8	4.5	3.7(3.8)
名古屋市	2.7	6.3	3.8(4.4)
京都市	-	-	5.4(5.0)
大阪市	3.2	4.8	4.0(3.4)
堺市	-	-	5.5(7.2)
神戸市	6.4	8.0	7.3(7.7)
岡山市	3.4	4.3	4.1(4.7)
広島市	(1.8)	(3.2)	(3.0) [(2.9)]
北九州市	1.9	5.8	3.0(3.3)
福岡市	1.8	-	2.4(2.4)
熊本市	1.9	-	3.0(3.5)
豊能地区	3.8	7.3	5.0(4.4)
合計	2.5	4.7	3.7(3.8)

(出典)文部科学省「令和4年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」

(注1)小学校・中学校(または中学校・高等学校)の試験区分を(一部)分けずに採用選考を実施している県市については、「-」としている

(注2)都道府県と指定都市で採用選考を合同で実施している指定都市の競争率は、都道府県と同値を()で記載している

(注3)計の列の[]()内は、前年度の採用倍率を記載している

採用倍率が高い県市 採用倍率が低い県市