

質の高い教師の確保特別部会（第1回）（令和5年6月26日） における主な意見

- 質の高い教育に向け、骨太方針等に示された方向性を基に、具体的な制度設計に向けた議論を進めることが、本特別部会に求められている役割ではないか。
- 勤務実態調査からは、働き方改革の取組が着実に成果につながっている一方で、厳しい勤務環境の教師がいまだにいることも明らかになっている。緊急性のある課題については、できることから直ちに着手することが極めて重要であり、緊急提言のような形で、社会的な課題として広く国民にも届くメッセージを発信するべきではないか。
- 緊急提言においては、
 - ・各主体が当事者としての意識を持ち、権限と責任に応じて役割を果たすことの重要性
 - ・学校における業務を「見える化」して、更なる縮減、効率化を図るべきであり、標準授業時数を大きく上回る教育課程を編成・実施している実態を見直すこと
 - ・地域や保護者からの過剰な苦情や不当な要求に苦慮している教員は多く、教育委員会がこうした学校の抱える課題の解決に向けて主体的・積極的な役割を担うとともに、国がそれを支援すること
 - ・小学校高学年教科担任制の強化や教員業務支援員の配置拡充の必要性などについて盛り込むべきではないか。
- 働き方改革、処遇改善、指導・運営体制の充実を一体的・総合的に検討することが極めて重要であり、教師が教育の専門家としての業務に専念することを保障する学校の組織体制や教育委員会としての支援の在り方を考えることが極めて重要ではないか。
- 予算等のリソースが限られている中、最も教育の質の向上につながり、教師の持続的な勤務環境を実現できるようにするため、優先順位をつけることが必要ではないか。その際、エビデンスに基づき、教師の負担を組織的に減らすことのできる方策を議論することが極めて重要ではないか。
- 教師の「質の高さ」について、個人ベースではなく、学校組織全体で質を高めていくという発想が必要ではないか。

- 働き方改革については、国、都道府県、市町村、学校の各主体が権限と責任に応じた役割を果たすことが重要。学校・教師が担う業務に係る3分類については、学校や教育委員会によって、浸透度合いや取組の進捗に差があるため、各項目の進捗状況を把握した上で、進まない理由と各主体が進めるべき取組を明らかにすることが必要ではないか。
- 働き方改革に向けてやるべきことをリスト化し、取組状況を自己点検して、その結果が見える化する仕組みが必要。その際、時間外在校等時間の正確な把握が現状認識の基本であり、全国共通の把握・整理方法を示すべきではないか。
- 質の高い教師の確保のためには、働き方改革、処遇改善、指導・運営体制の充実を一体的・総合的に進めることが不可欠。処遇の改善は必要だが、教師不足等の学校現場の現状に鑑みれば、教員や外部人材の配置拡充により、指導・運営体制を早急に充実させることが必要ではないか。
- できることから直ちに取組む迅速性を重視するとともに、限られたリソースを割くべき対象を慎重に検討するべきではないか。
- 個々の教師に多くの能力を期待し過ぎれば、教職志望者が更に減り、長時間勤務がより深刻になるリスクがあることから、組織として教師の質を高めていくことを重視するべきではないか。
- 教師がゆとりを持つことと教育の質の向上は決してトレードオフの関係ではなく、働き方改革と教育活動の改革を両輪として実行することで、両者とも実現することが可能である。
- 業務の改善や削減に当たっては、校長の判断で実行できることが多い一方で、地域・保護者の協力が必要であり、両者が互いに歩み寄り、カバーし合うことのできる関係性を構築することが必要ではないか。
- 依然として長時間勤務の教師が多い実態は、しっかりと認識すべきであり、働き方改革の本質であるより質の高い教育の実現に向け、3分類についてより実効性の担保につながる議論を深めていきたい。
- 少子高齢化が進展する中では、子供たちの学びの質を向上させることは、国家の存亡に関わる重要な課題であり、教職の魅力を高める施策を喫緊に講じる必要があるのではないか。
- 勤務実態調査の結果は、学校現場における実態として、どのような働き方がな

されており、働き方についてどのような認識が持たれているのかについて把握できるものとして検討に活かしていく必要があるのではないかと。

- 在校等時間が長い教師、平均的な教師、短い教師のそれぞれについて、時間を費やしている活動の違いが分かると、より検討が深められるのではないかと。また、学校ごとの働き方改革の取組状況の違いが分かるようなデータがあると良いのではないかと。
- 学校現場においては、働き方改革を進めることに限界を感じている状況も見受けられ、マンパワーの確保が最優先ではないかと。その際、新卒者の採用、現職の教師の離職防止、他の職に就いている者の転職促進のそれぞれについて、対応策を検討すべきではないかと。
- 学校という場における業務、学校教育に係る業務、教師の業務の3つを明確に区分して議論することが必要ではないかと。
- 日本の教師は、諸外国の教師と比較して、保護者との関係にストレスを感じていることが多く、教師の業務の見直しとともに、保護者との対等な関係性の確保に強く踏み込んでいく必要があるのではないかと。
- 管理職の支援スタッフ活用に係るスキルの向上とあわせて、支援スタッフのキャリアアップについても考慮すべきではないかと。
- 学校現場においては、これまでも働き方改革のために相当努力はしてきたが、今回の勤務実態調査において、目覚ましい成果にはつながらなかった。まだ改善できる余地はあると思う一方で、より踏み込んだ対策が取られることに期待したい。
- 保護者や地域は、おしなべて学校に対して協力的ではあるものの、人によって考え方に多少の差があるため、学校としては戸惑う面があり、管理職のマネジメントにより払拭する必要性を感じている。
- 学びの多角化とともに、子供や保護者を取り巻く環境の複雑化に伴い、教師がパーソナルな部分まで支える役割を求められるようになっている。まずは、教師が心身ともに健康な状態で教育に携われるよう、早急な対策が必要ではないかと。
- 勤務間インターバルは、過労死を防ぐ最低ラインとして、教師においても必要ではないかと。教師については、フレックスな勤務形態は非常に困難であることは認識しているが、そのような教師の特性を踏まえながら実現していくことが重要

ではないか。

- 3分類については、地域や学校間で取組状況に差があることが課題であり、本特別部会の議論を通じて、実効性のあるものにすることが重要ではないか。
- 学校、家庭、地域が一体となった学校経営の充実のため、学校の様々な教育活動について保護者や地域の理解を深めることが重要ではないか。その際、保護者等からの過剰な要求から学校を守る仕組みについても検討していきたい。
- 専門性のある教師の加配による小学校高学年教科担任制は、非常に高い成果が上がっているが、教師不足の問題がある中で、そのための人材確保は今後の課題である。
- 前回の勤務実態調査では、過労死ラインが注目されたが、今回は指針で示された上限が注目されるという議論の水準の変化があったことは、働き方改革の効果と言えるのではないか。
- あまり過剰に処遇改善と超過勤務手当的な議論の結びつけ方をしないで、社会が教師に対する関心を持ってきている状況を大切にしていける必要があるのではないか。
- 支援スタッフについて、英国では企業が参入する市場が形成されている状況もあり、こうしたことも参照しつつ、今後も施策を進めていくべきではないか。また、授業の持ちコマ数が勤務時間に影響するというデータが出ているので、それも考慮しつつ議論を進めていきたい。
- メディアにおいて、教師に関するネガティブなメッセージが多く出ているので、教師の魅力ややりがいについて発信していくことも検討するべきではないか。
- 公立学校の教師は行政サービスの一端を担う存在であると思うが、そのためには、サービスの提供側である教師の満足度があることが重要。処遇改善も含めて大胆に議論して、国、地方自治体、学校関係者が総力を集めて、総合的に考えていく必要があるのではないか。
- どの学校も保護者からの過剰な苦情に苦慮しており、社会通念に照らすと不合理なことがまかり通ってしまっている実情がある。こうしたことを法的にも抑制するための仕組みを作るために、本特別部会が責務を果たしていくべきではないか。

※ 上記内容は、委員の了解をとっておらず、事務局がまとめたものである。