

「審議のまとめ」に関する情報発信について



文部科学省

MEXT

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,

SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

「審議のまとめ」に関する情報発信について

「審議のまとめ」において、国がその内容を広く社会にわかりやすく情報発信する必要がある、との御提言をいただいたことを踏まえ、様々な情報発信を実施しました。

＜「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（審議のまとめ）（抜粋・P57）＞

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

- 1 「審議のまとめ」の文部科学大臣への手交について、文部科学省ホームページや各種SNSで紹介。（→P2）
- 2 「審議のまとめ」の考え方をわかりやすくまとめたリーフレットやポイントを解説する資料を作成。（→P3、P4）
- 3 「初中教育ニュース」（初等中等教育局メールマガジン）や教育関係の各種機関紙において、「審議のまとめ」を紹介する記事を掲載。（→P5、P6）
- 4 「審議のまとめ」の考え方を紹介する広報動画を作成し、文部科学省Youtubeや各種SNSにおいて公開。（→P7）



委員の皆様におかれましては、引き続きこれらの資料も活用の上、それぞれのネットワークにおいて積極的にご発信をいただければ幸いです。

5月13日(月曜日)



■ [貞広部会長から盛山大臣へ、教師を取り巻く環境整備に関する「審議のまとめ」手交](#)

教育

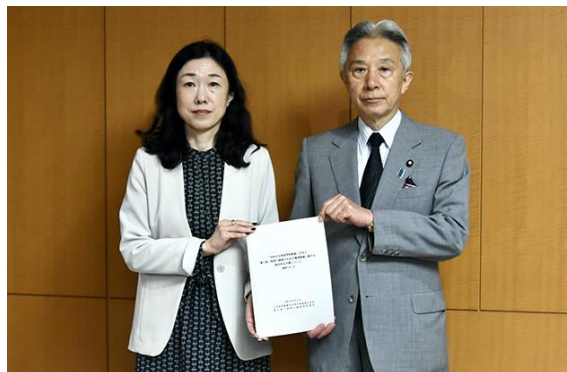
5月13日、盛山大臣は、中央教育審議会質の高い教師の確保特別部会の貞広部会長より、「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について(審議のまとめ)」の手交を受けました。

5月13日、盛山大臣は、中央教育審議会質の高い教師の確保特別部会の貞広部会長より、「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について(審議のまとめ)」の手交を受けました。

特別部会においては、昨年5月の諮問を受け、これまで約1年(13回)に渡り審議を重ねられてきました。今回の「審議のまとめ」においては、学校教育の質の向上に向け、学校における働き方改革の更なる加速化、学校の指導・運営体制の充実、教師の処遇改善を一体的・総合的に推進する必要がありますとされており、それぞれについて多岐にわたる施策が提言されています。

貞広部会長は、「審議のまとめ」には法律改正や予算措置を伴う施策も多く盛り込んでおり、これらの施策が実現してこそ、教職の魅力が真に向上し、全国の教師の皆様が、子供たちにより良い教育を行うことができるようにするため、各施策の確実な実現に向け、具体的な検討を進めていただきたいと思います。

盛山大臣は、委員の皆様が英知を結集され、多岐にわたって充実した内容をまとめていただいたことへの感謝を述べたほか、「審議のまとめ」をしっかりと受け止め、自身が先頭に立って、必要な法律改正や予算要求に向けた検討に全力で取り組んでいくと伝えました。



X (旧Twitter) やFacebookでも発信



- 教師を取り巻く環境整備の最終的なゴールが「教育の質の向上」であること、そのために、
 - ・ ①学校における働き方改革の更なる加速化、②学校の指導・運営体制の充実、③教師の処遇改善を一体的・総合的に推進する必要があること
 - ・ ①と②により、教師の業務負担と長時間勤務を減らすとともに、高度専門職である教師の職務にふさわしい処遇を実現すること
- について、**1枚で分かりやすく説明**しているものです。

- 裏面には、「審議のまとめ」の内容に関して、一般的によく問われる質問とそれに対する回答を**Q&A形式で掲載**しています。

- 本リーフレットは、文部科学省が出席する**行政説明の場において配布**しているほか、文部科学省に要望等にお越しになる**地方公共団体等の関係者の皆様にもお渡し**しています。

ポイント解説資料

- 「審議のまとめ」の全体的なポイントに加え、①学校における働き方改革の更なる加速化、②学校の指導・運営体制の充実、③教師の処遇改善の**それぞれのポイントについても、図表を交えて解説**しているものです。
- 主に、文部科学省による、学校や教育委員会関係者の皆様を対象とした**行政説明において資料として使用**しています。

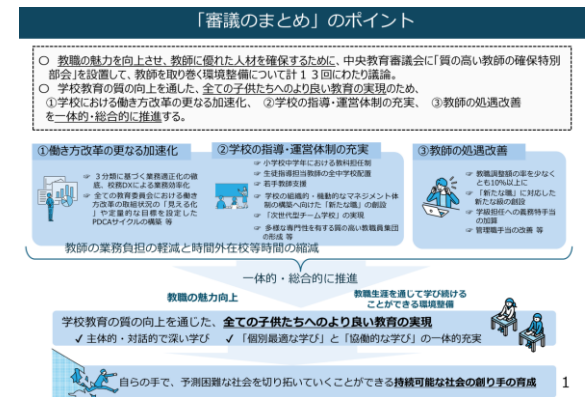
オモテ面



ウラ面



※8ページに掲載していますので、そちらも御覧ください。



※9～16ページに掲載していますので、そちらも御覧ください。

【参考】「審議のまとめ」についての行政説明等の一覧（7月25日までの実績）

- ・全国高等学校長協会 総会（5月23日）
- ・全日本中学校長会 総会（5月24日）
- ・全国連合小学校長会 総会（5月24日）
- ・全国教育管理職員団体協議会 定期大会（6月2日）
- ・指定都市教育委員会協議会（6月3日）
- ・各教科等担当指導主事連絡協議会 総則部会（小中）（6月12日）
- ・全国高等学校教頭・副校長会（6月14日）
- ・全国国公立幼稚園・こども園長会（6月14日）
- ・滋賀県小中高等学校女性管理職の会（6月15日）
- ・全国都道府県教育委員会連合会 第1回理事会（6月17日）
- ・日本教育大学協会 評議員会（6月17日）
- ・日本私立中学高等学校連合会 常任理事会（6月19日）
- ・全国町村会政務調査会（6月19日）
- ・日本PTA全国協議会 定時総会（6月19日）
- ・日本PTA全国協議会 研修会（6月20日）
- ・全日本中学校長会 給与対策部及び予算対策部 合同研修会（6月20日）
- ・教育行政トップリーダーセミナー（北海道開催）（6月22日）
- ・各教科等担当指導主事連絡協議会 総則部会（高校）（6月25日）
- ・市町村教育委員会研究協議会（第1回）（6月27日）
- ・教育行政トップリーダーセミナー（兵庫開催）（6月29日）
- ・全国高等学校PTA連合会 定時総会（6月29日）
- ・全国市町村教育委員会連合会 常任理事会・理事会（7月5日）
- ・全国町村教育長会 常任理事会（7月5日）
- ・教育行政トップリーダーセミナー（東京開催）（7月6日）
- ・全国高等学校長協会 都道府県協会長会議（7月8日）
- ・全国都市教育長協議会 第3回理事会（7月11日）
- ・東北六縣市町村教育委員会連合会 教育委員・教育長研修会（7月12日）
- ・中核市教育長会 第1回研修会（7月12日）
- ・教育行政トップリーダーセミナー（福岡開催）（7月13日）
- ・全国市長会 社会文教委員会（7月17日）
- ・全国都道府県教育委員会連合会 第1回総会（7月18日）
- ・北海道市町村教育委員会 研修会（7月18日）
- ・都道府県私立学校事務担当者会議（西日本ブロック）（7月24日）

※ このほか、『教育委員会月報』7月号、『初等教育資料』7月号、『中等教育資料』7月号においても、同内容の記事を掲載。

【特別コラム】「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（審議のまとめ）（令和6年5月）
〔初等中等教育局財務課長 安井順一郎〕

1. はじめに

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」では、令和5年5月の文部科学大臣からの諮問以降、教職の魅力向上させ、教師に優れた人材を確保するために教師を取り巻く環境整備について計13回にわたり議論を積み重ね、その成果として、令和6年5月、「審議のまとめ」が取りまとめられました。
(https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/099/mext_01759.html)

2. 「審議のまとめ」の考え方

このたび、この「審議のまとめ」の考え方を学校現場の先生方をはじめ、広く社会の方々に理解をしていただけるよう、「審議のまとめ」の考え方を簡単にまとめた資料を作成しました。(https://www.mext.go.jp/content/20240524-mxt_zaimu-000035904_8.pdf)

「審議のまとめ」のポイントは、学校教育の質の向上を通じた、全ての子供たちへのより良い教育の実現のため、①学校における働き方改革の更なる加速化、②学校の指導・運営体制の充実、③教師の処遇改善を一体的・総合的に推進するべきとしていることです。

こうした「審議のまとめ」の全体像を分かりやすく示すとともに、よくある以下の質問に対するQ&Aも掲載していますので、是非御覧ください。

- Q1 教職調整額を引き上げるだけでは働き方改革は進まないのではないですか。
- Q2 給特法を廃止しないと長時間勤務の実態は変わらないのではないですか。
- Q3 教師の処遇改善よりも、先生の数を増やすことの方が大事なのではないですか。

本資料も活用しつつ、「審議のまとめ」の内容を広く社会にわかりやすく情報発信するとともに、提言に盛り込まれ具体策の実現へ向けて検討を進めることによって、社会全体で学校や教師を支え、教育という営みそのものに対する敬意が自ずと生まれる社会を目指します。

本コラムでは、以下、「審議のまとめ」の考え方についてももう少し詳しく御紹介します。

3. 議論の背景

日本の学校教育は、知・徳・体にわたる全人的な教育を提供していることが国際的にも高く評価されていますが、これは全国の優れた教師の献身的な努力に支えられた成果でもあります。また、学校が対応する課題が複雑化・困難化する中、保護者や地域からの期待も高いことから結果として学校や教師の負担が増大してきた実態もあります。加えていわゆる「教師不足」の状況も憂慮すべき状況にあり、教師志願者の拡大のためにも教職の魅力向上していくことが急務です。

その中で、子供の学びを支える教師は公教育の要であり、教師の質や量は子供たちへの教育の質に直結することから、教師を取り巻く環境整備は、我が国の未来を左右する重要な課題となっており、教師を取り巻く環境の抜本的な改革が必要だとしています。

具体的には、以下の3つの柱に基づく施策を一体的・総合的にすることが提言されています。

4. 学校における働き方改革の更なる加速化

平成31年の「学校における働き方改革答申」以降、給特法改正による「上限指針」の策定や、教職員定数の改善、支援スタッフの配置拡充、ICTによる業務効率化等を推進してきた結果、教育委員会における取組も着実に進み、教師の時間外在校等時間の減少という成果が上がっています。

一方、依然として時間外在校等時間が長い教師が多いという課題や教育委員会や学校における取組状況の差が見られるという課題もあります。そのため、各学校、各教育委員会において現状を客観的に把握した上で、必要な取組を推進するべき段階であるとして、

- ①客観的な在校等時間の把握や取組状況の公表などによる「見える化」を通じ、PDCAサイクルを構築すること
 - ②「学校・教師が担う業務に係る3分類」の徹底
 - ③「勤務間インターバル」の推進などによる健康・福祉の確保と柔軟な働き方改革の推進
- といった内容が盛り込まれています。

5. 学校の指導・運営体制の充実

多様化・複雑化する教育課題に対応し、新たな学びを実装していくことで教育の質を向上させていくとともに、教師を取り巻く環境を整備していくためには、持続可能な指導・運営体制の構築が必要です。そのため、

- ①学びの質の向上と教師の持ち授業時数軽減につながる小学校中学年の教科担任制の推進
 - ②若手教師が専門職として成長をしていくことができるよう、講師経験のない新卒1年目の教師をはじめとする若手教師への支援充実
 - ③生徒指導担当教師の配置充実
 - ④学校横断的な取組についての連携・調整機能や若手教師への支援を可能とする組織的・機動的なマネジメント体制の構築のための「新たな職」の創設
 - ⑤支援スタッフの配置充実
 - ⑥幅広い人材の参加促進による多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成
- といった内容が盛り込まれています。

「3. 働き方改革の更なる加速化」と「4. 学校の指導・運営体制の充実」の取組を通じて、教師の業務負担の軽減と時間外在校等時間の縮減に取り組むこととしています。

6. 処遇改善による教職の魅力化

教師の処遇については、人材確保法に基づく改善が行われ、昭和55年には一般行政職に比べて教師の処遇は大幅に優遇されていました。しかしその後、相対的に優遇分が減少し、現在ではその優遇分はごくわずかになっています。教師の職務の特殊性や重要性等を踏まえ、教師に優れた人材を確保するためには、人材確保法による処遇改善後の一般行政職に比した優遇分の水準以上を確保する必要があります。そのための具体策として、

- ①教職調整額の率を少なくとも10%以上にする
 - ②「新たな職」に対応した新たな級を創設すること
 - ③職務の負担や重要性の大きい学級担任について、手当を加算すること
 - ④学校運営において重要な役割を果たす管理職の手当を改善すること
- などが盛り込まれています。

7. おわりに

「審議のまとめ」は、教師は学びの高度専門職であるという前提の下、日々変化する目の前の子供たちに臨機応変に対応する必要があるという教師の職務の性質に照らし、教師がその専門性を最大限に発揮して子供たちへの教育を行うことができる環境を整備しようというものです。「3. 学校における働き方改革の更なる加速化」「4. 学校の指導・運営体制の充実」「5. 処遇改善による教職の魅力化」の3つの施策は、相互に密接な関連を有するものであり、一体的・総合的に推進していくことが必要です。

この実現のためには、予算上、法制上の措置が必要となりますので、文部科学省としても努力してまいります。教育委員会や学校関係者の皆様におかれましても、教育予算の確保を通じた教師を取り巻く環境整備に向けて、引き続きの御支援と御尽力を何卒、宜しくお願い申し上げます。

- 中央教育審議会の荒瀬克己会長（兼「質の高い教師の確保特別部会」部会長代理）に御出演いただき、**「審議のまとめ」のポイントを分かりやすくまとめた動画**を作成し、**文部科学省Youtubeにおいて公開**しました。
- 動画は全部で6本あり、それぞれ1分～1分半程度で、
 - ・「審議のまとめ」が、学校における働き方改革の更なる加速化、学校の指導・運営体制の充実、教師の処遇改善の一体的・総合的な推進を提言していること
 - ・「審議のまとめ」の内容に関して、一般的によく問われる質問とそれに対する回答（リーフレット裏面のQ&Aと同一）
 - ・「審議のまとめ」が目指している教育や社会の姿 について解説しています。

【動画構成】

- ・動画 1：【1分解説】どうなる？教師の働き方
～中教審「審議のまとめ」解説！【総論編】～
- ・動画 2：【1分解説】これからの教師の働く環境
～中教審「審議のまとめ」解説！【各論編】～
- ・動画 3：教職調整額を上げるだけでは働き方改革は進まないのでは？
～中教審「審議のまとめ」解説！【Q&A】～
- ・動画 4：給特法を廃止しないと長時間勤務は変わらないのでは？
～中教審「審議のまとめ」解説！【Q&A】～
- ・動画 5：処遇改善よりも先生の数を増やす方が大事なのでは？
～中教審「審議のまとめ」解説！【Q&A】～
- ・動画 6：「審議のまとめ」が目指す教育・社会の姿
～中教審「審議のまとめ」解説！～



（動画 1）

中央教育審議会「審議のまとめ」の考え方

※中央教育審議会 質の高い教師の確保特別部会『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（審議のまとめ）
（令和6年5月）



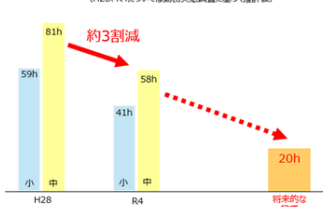
教職の魅力向上させ、子供たちの教育のために優れた教師を確保します。

- ①学校における働き方改革の更なる加速化、②学校の指導・運営体制の充実、③教師の処遇改善を一体的・総合的に推進します。

業務負担と長時間勤務を減らします

①学校における働き方改革を一層進めます

<教師の1月当たりの平均時間外在校等時間>
(H28、R4については勤務実態調査に基づく推計値)



- 学校・教師が担う業務の適正化や、標準を大きく上回る授業時数の見直し、校務DXの加速化
- 学校における働き方改革の取組状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築
- 教師の健康及び福祉の確保に向けた取組の充実（勤務間インターバルの推進等）
- 学校だけでは解決が難しい事案に対応するためのスクールロイヤー等の体制構築

②教職員定数の改善等により指導・運営体制を充実させます

- 若手教師への支援や専科指導のための小学校中学年の教科担任制の推進
- 不登校やいじめ等に対応する生徒指導担当教師の配置充実
- 学校内外との連携や若手教師へのサポートのため「新たな職」の創設
- 支援スタッフのさらなる配置充実、次世代型「チーム学校」の実現
- 幅広い人材の参加促進により、多様な専門性を有する質の高い教職員集団を形成



③専門職にふさわしい処遇を実現します

- 高度専門職である教師の職務の重要性を踏まえた、教師の大幅な処遇改善（教職調整額の率を10%以上に等）

諸外国でも...

教師の職務の特殊性等を踏まえ、時間外勤務手当の支給に関する規定の適用外とする国が多い。（イギリス、ニュージーランド、ワシントン州等）

時間外勤務を時間により測定し、それに対して追加的な給与を支給する仕組みは必ずしも一般的ではありません。

Q1

教職調整額を引き上げるだけでは働き方改革は進まないのではないですか？

A1

- 教職調整額の引き上げは、専門職にふさわしい教師の処遇を実現するために行うものです。
- 先生方の長時間勤務を減らしていくためには、学校における働き方改革の一層の推進や、教職員定数の改善等による指導・運営体制の充実を合わせて進めることとしています。



Q2

給特法を廃止しないと長時間勤務の実態は変わらないのではないですか？

A2

- 給特法は、日々変化する目の前の子供たちに臨機応変に対応しなければならないという教師の職務の性質に照らし、逐一、管理職の職務命令によるのではなく、教師の専門職としての自律性を尊重する働き方の仕組みです。
- 給特法では、原則、時間外勤務を命じないこととし、臨時又は緊急のやむを得ない必要がある時には「超勤4項目」に限定して時間外勤務を命じることができるという仕組みになっており、教員の健康を守り、時間外勤務を抑制することを目的とした法制度になっています。

Q3

教師の処遇改善よりも、先生の数を増やすことの方が大事なのではないですか？

A3

- 「審議のまとめ」では、教師の処遇改善だけでなく、教職員定数の改善等による指導・運営体制の充実が必要と提言されています。
- 時間外在校等時間が長くなる要因である「持ち授業時数」の軽減や、在校等時間が長く、休職率の高い「若手教師」への支援、不登校やいじめ等に対応する生徒指導担当教師などの教職員の定数改善を進めます。



社会全体で学校や教師を支え、教育という営みそのものに対する敬意が自ずと生まれる社会を目指します。

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

「審議のまとめ」のポイント

- 教職の魅力を上向きさせ、教師に優れた人材を確保するために、中央教育審議会に「質の高い教師の確保特別部会」を設置して、教師を取り巻く環境整備について計 1 3 回にわたり議論。
- 学校教育の質の向上を通じた、全ての子供たちへのより良い教育の実現のため、
①学校における働き方改革の更なる加速化、 ②学校の指導・運営体制の充実、 ③教師の処遇改善を一体的・総合的に推進する。

①働き方改革の更なる加速化



- ☞ 3分類に基づく業務適正化の徹底、校務DXによる業務効率化
- ☞ 全ての教育委員会における働き方改革の取組状況の「見える化」や定量的な目標を設定したPDCAサイクルの構築等

②学校の指導・運営体制の充実



- ☞ 小学校中学年における教科担任制
- ☞ 生徒指導担当教師の全中学校配置
- ☞ 若手教師支援
- ☞ 学校の組織的・機動的なマネジメント体制の構築へ向けた「新たな職」の創設
- ☞ 「次世代型チーム学校」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等

③教師の処遇改善



- ☞ 教職調整額の率を少なくとも10%以上に
- ☞ 「新たな職」に対応した新たな級の創設
- ☞ 学級担任への義務特手当の加算
- ☞ 管理職手当の改善等

教師の業務負担の軽減と時間外在校等時間の縮減

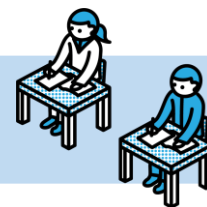
一体的・総合的に推進

教職の魅力向上

教職生涯を通じて学び続けることができる環境整備

学校教育の質の向上を通じた、全ての子供たちへのより良い教育の実現

- ✓ 主体的・対話的で深い学び
- ✓ 「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的充実

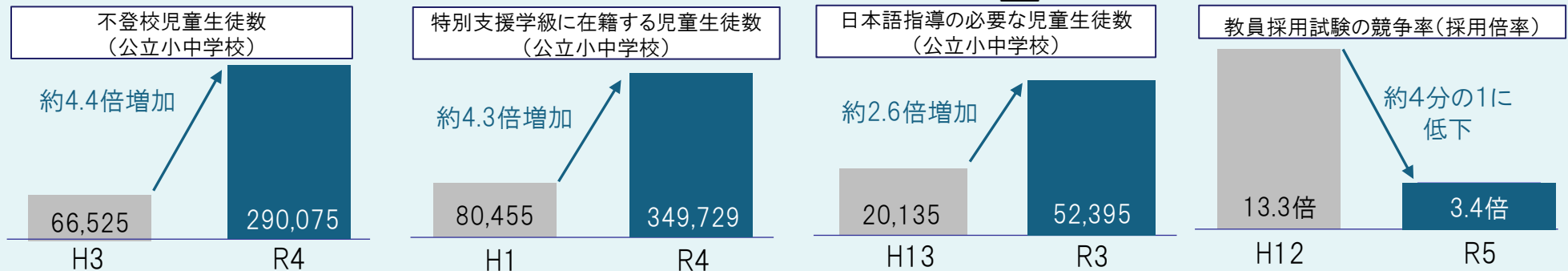


自らの手で、予測困難な社会を切り拓いていくことができる持続可能な社会の創り手の育成

教師を取り巻く環境整備は喫緊の課題

- 知・徳・体にわたる全人的な教育を提供していることが国際的にも高く評価されている日本の学校教育は、全国の優れた教師の献身的な努力に支えられた成果。
- 学校が対応する課題が複雑化・困難化する中、保護者や地域からの期待も高いことから結果として学校や教師の負担が増大してきた実態。
- いわゆる「教師不足」の状況も憂慮すべき状況にあり、教師志願者の拡大のためにも教職の魅力を上向していくことが急務。
- 子供の学びを支える教師は公教育の要であり、教師の質や量は子供たちへの教育の質に直結することから、教師を取り巻く環境整備は、我が国の未来を左右する重要な課題。

教師を取り巻く環境は、我が国の未来を左右しかねない危機的な状況



教師を取り巻く環境の抜本的な改革が必要

目指すのは「学校教育の質の向上」を通じた「全ての子どもたちへのより良い教育の実現」

- 長時間労働の是正を図り、日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで教師のウェルビーイングを向上させること、意欲と能力が最大限発揮できる勤務環境を整備することが、教師がその高い専門性を発揮することにつながり、子どもたちにより良い教育を行うことにつながる。
- 働き方改革により創出した時間も活用しつつ、教職生涯を通じて学び続け、資質能力の向上を図ることが、学校教育の質を高めることにつながる。
- 学校が、働きやすさと働きがいが両立された職場となり、その中で、教師が生き生きと働く姿は、多くの教師を志す学生等をひきつけ、教師に質の高い人材を確保することにつながる。
- 教職員集団の多様性を確保することが、学校の組織としての力の向上につながる。

「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団

☞ 長時間勤務の解消により、教師の健康と子供と向き合う時間の確保



☞ 研修や学ぶ時間の確保によって教師の資質・能力の向上



☞ きめ細かな指導体制と多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成



☞ 複雑化・多様化する課題に対して外部の専門機関等とも適切に連携しつつ組織的・機動的に対応することができる「次世代型チーム学校」の実現



☞ 教職の魅力を上し「教師不足」を解消



一体的・総合的に取り組むことで実現

①働き方改革の更なる加速化

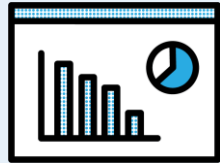
②学校の指導・運営体制の充実

③教師の処遇改善

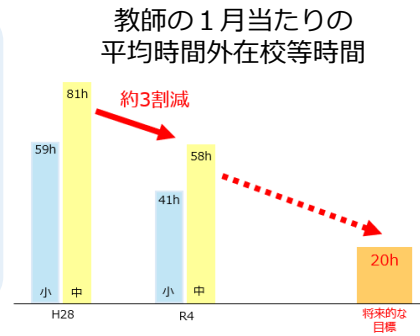
学校における働き方改革の更なる加速化

- 平成31年の「働き方改革答申」以降、給特法改正による「上限指針」の策定や、教職員定数の改善、支援スタッフの配置拡充、ICTによる業務効率化等を推進。
- その結果、教育委員会における取組も着実に進み、教師の時間外在校等時間の減少という成果。一方、教育委員会や学校における取組状況の差が見られるという課題。各学校、各教育委員会において現状を客観的に把握した上で、必要な取組を推進するべき段階。

1. 取組状況の「見える化」を通じたPDCAサイクルの構築



- ☞ 「学校における働き方改革」を進める上では、まずは客観的な在校等時間の把握が必要。
- ☞ 業務量の現状や改善へ向けた取組状況を全ての教育委員会が公平に公表するための仕組みを構築。
- ☞ 学校だけでは解決が難しい事案に対応するためのスクールロイヤー等の体制構築



3. 健康・福祉の確保と柔軟な働き方の推進

- ☞ 労働安全衛生体制の整備徹底が必要。
- ☞ 十分な生活時間や睡眠時間を確保するため「勤務間インターバル」の取組を推進。その際、上限指針において「本来、業務の持ち帰りは行わない」とされていることにも留意する必要。
- ☞ 早出遅出出勤やフレックスタイム制、テレワーク等の柔軟な働き方についても、教師が自身のウェルビーイングを主体的に考える観点からも推進。

2. 「学校・教師が担う業務に係る3分類」の徹底

- ☞ 教師が教師でなければできないことに集中するため、業務の適正化を進める。
- ☞ 保護者、地域住民、首長部局等の理解・協力を得ながら、国、都道府県、市町村、学校それぞれの主体が、その権限と責任に基づき取組を進める。
- ☞ 教育課程は各学校で編成するもの。標準授業時数を大きく上回っている教育課程を編成している学校については、管理職や教育委員会がリーダーシップを発揮し、指導体制に見合った計画とするなど、年度途中も含めて柔軟に見直しを進めるべき。
- ☞ 1人1台端末やクラウドを活用した校務DXを加速化。



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)

学校の指導・運営体制の充実

- 多様化・複雑化する教育課題に対応し、新たな学びを実装していくことで教育の質を向上させていくとともに、教師を取り巻く環境を整備していくためには、持続可能な指導・運営体制の構築が必要。

1. 教科担任制の推進と若手教師への支援

- ☞ 子供たちの学びの質の向上と教師の持ち授業時数軽減の観点から、小学校中学年における教科担任制のための教職員定数の改善を図る。

- ※ 教師の過当たりの平均持ち授業時数は、小学校で24.1時間と他の校種と比べて多い。
- ※ 小学校中学年は、高学年や中学校とほぼ変わらない標準授業時数であるとともに、社会科、理科、外国語活動などが始まる時期。

- ☞ 講師経験のない新卒1年目の教師は、学級担任ではなく教科担任として持ち授業時数の軽減を行うことができるようにするなど、教科担任制の充実へ向けた定数改善。



2. 生徒指導担当教師の配置充実



- ☞ 不登校やいじめ等に対応するとともに、学校を誰一人取り残されない安全・安心な学びの場とするよう、生徒指導担当教師を全中学校に配置。

3. 組織的・機動的なマネジメント体制の構築

- ☞ 学校横断的な取組についての学校内外との連携・調整機能の充実や、若手教師へのサポート充実のため、「新たな職」を創設し、中堅層の教師を配置。

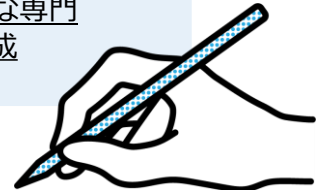
4. 支援スタッフの配置充実と連携・協働

- ☞ 働き方改革と教育の質の向上へ向けて、支援スタッフの配置効果が定量的に確認されたこと等も踏まえ、更なる配置充実が必要。
- ☞ 「個業から協働へ」のシフトチェンジを推進。



5. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

- ☞ 幅広い人材の参加促進により、多様な専門性を有する質の高い教職員集団を形成



教師に優れた人材を確保するための処遇改善

- 人材確保法に基づき教師の処遇改善が行われ、当時、一般行政職に比べて教師の処遇は大幅に優遇されていたものの、その後、相対的に優遇分が低下し、現在ではその優遇分はごくわずかになっている。
- 教師の職務の特殊性や重要性等を踏まえ、教師に優れた人材を確保するためには、人材確保法による処遇改善後の一般行政職に比した優遇分の水準以上を確保するため、教職調整額の率を少なくとも10%以上にする必要がある。

1. 高度専門職である教師の職務の特殊性

(職務の特殊性)

- ・ 教師は日々変化する目の前の子供たちに臨機応変に対応しなければならない。どのような業務をどのようにどの程度まで行うかについて、一般行政職等のように逐一、管理職の職務命令によるのではなく、一人一人の子供たちへの教育的見地から、教師自身の自発性・創造性に委ねるべき部分が大い。
- ・ 必要となる知識や技能等も日々変化し続ける中、授業準備や教材研究等の教師の業務が、どこまでが職務で、どこからが職務でないかを精緻に切り分けて考えることは困難。
- ・ 教師の職務の特殊性は、現在においても変わるものではないため、時間外勤務についてのみ、一般行政職等と同様の時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理を行うことは適当ではない。



☞ 教師の職務等の特殊性を踏まえれば、勤務時間の内外を包括的に評価し、その処遇として教職調整額を本給相当として支給するという仕組みは、現在においても合理性を有する。

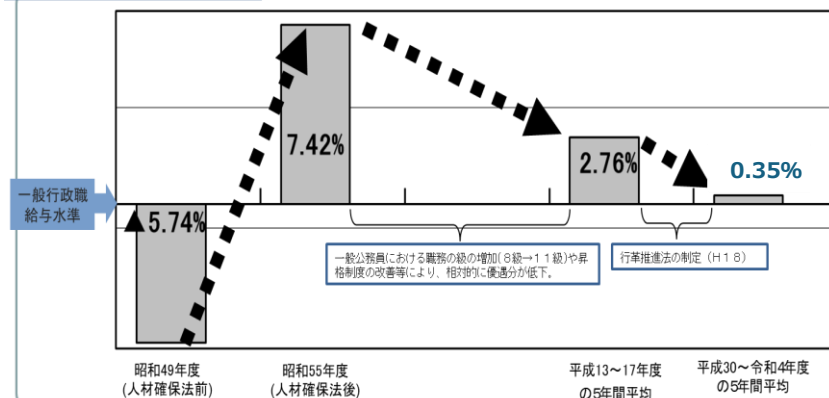
※ 諸外国でも、時間外勤務手当の支給を行わない国（イギリス、ニュージーランド、アメリカとオーストラリアの一部の州）など、時間外勤務を時間により測定し、それに対して追加的な給与を支給する仕組みは必ずしも一般的ではなく、教師の専門職としての職務の特殊性等を踏まえた給与の仕組みとなっている。

2. 職務や勤務の状況に応じた処遇

- ☞ 「新たな職」に対応した新たな級の創設
- ☞ 職務の負担や重要性の大きい、学級担任について、義務教育等教員特別手当の加算。
- ☞ 管理職の職務と職責の重要性を踏まえた管理職手当の改善。



給与水準の推移(月収ベース)



Q1

教職調整額を引き上げるだけでは働き方改革は進まないのではないですか？

A1

- 教職調整額の引き上げは、専門職にふさわしい教師の処遇を実現するために行うものです。
- 先生方の長時間勤務を減らしていくためには、学校における働き方改革の一層の推進や、教職員定数の改善等による指導・運営体制の充実を合わせて進めることとしています。

Q2

給特法を廃止しないと長時間勤務の実態は変わらないのではないですか？

A2

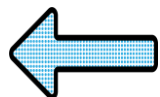
- 給特法は、日々変化する目の前の子供たちに臨機応変に対応しなければならないという教師の職務の性質に照らし、逐一、管理職の職務命令によるのではなく、教師の専門職としての自律性を尊重する働き方の仕組みです。
- 給特法では、原則、時間外勤務を命じないこととし、臨時又は緊急のやむを得ない必要がある時には「超勤4項目」に限定して時間外勤務を命じることができるという仕組みになっており、教員の健康を守り、時間外勤務を抑制することを目的とした法制度になっています。

Q3

教師の処遇改善よりも、先生の数を増やすことの方が大事なのではないですか？

A3

- 「審議のまとめ」では、教師の処遇改善だけでなく、教職員定数の改善等による指導・運営体制の充実が必要と提言されています。
- 時間外在校等時間が長くなる要因である「持ち授業時数」の軽減や、在校等時間が長く、休職率の高い「若手教師」への支援、不登校やいじめ等に対応する生徒指導担当教師などの教職員の定数改善を進めます。



社会全体で学校や教師を支え、
教育という営みそのものに対する敬意が自ずと生まれる社会を目指します。

「審議のまとめ」はこちらから



文部科学省