

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（案）

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

- 我が国の学校教育には、特別支援教育の対象となる児童生徒や外国人児童生徒の増加等の子供たちの多様化、教育 DX、少子化等の社会の変化を踏まえ、個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実を図り、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた取組を更に進化させることが期待されている。
こうした新たな学びを展開する目的は、一人一人の子供たちに豊かな人生を切り拓き、持続可能な社会の創り手となるために必要な資質・能力を確実に育んでいく学校教育の実現にある。
このような我が国の未来を拓く子供たちの資質・能力の育成に向けた新たな教育の実装を直接担うことになる教師には、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ることから、教職の魅力向上を図る必要がある。
- このため、教師の長時間勤務の改善に留意しつつ、本年春に速報値の公表が予定されている令和4年度教員勤務実態調査の結果等を踏まえ、人材確保法（※1）の趣旨に照らし、職責にふさわしい教師の処遇の改善や勤務制度、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・総合的に検討していく必要がある。
また、教師を取り巻く環境の整備に当たっては、国のみならず、都道府県、市町村、各学校など、それぞれの主体がその権限と責任に応じて役割を果たすことが重要である。
（※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（昭和49年法律第2号）
- 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（以下「調査研究会」という。）においては、このような基本的な考え方の下、速報値の公表等の後の円滑な検討に資するため、（1）給与面、公務員法制・労働法制面の在り方について（給特法（※2）等の関連する諸制度を含む。）、（2）学校における働き方改革に係る取組状況や学校・教師の役割について、（3）学校組織体制の在り方等について、などの事項に関し、諸外国の状況を含む情報収集や論点整理を進めてきたところである。
今後の令和4年度教員勤務実態調査の速報値公表等の後、調査研究会として示した以下の論点を踏まえ、更なる検討が進むことを望みたい。
（※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（昭和46年法律第77号）

2. 論点

(1) 教員給与の在り方等について

- 「1. 基本的な考え方」に示されているように、教師を取り巻く施策については、国（文部科学省等）のみならず、都道府県（教育委員会等）、市町村（教育委員会等）、各学校（校長等）など多くの主体が関わることを踏まえた上で、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があるのではないか。
- 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、一律給料月額率の4%を支給することとしている現行の教職調整額の在り方について、その率も含め、どのように考えるか。併せて、超勤4項目の在り方についてどのように考えるか。
- その際、以下のような観点に留意が必要ではないか。
 - ・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、教師の職務の特殊性についてどのように考えるか。
 - ・複雑かつ困難、専門的な性質を有する教師の職務について、勤務時間の内外に切り分けることができる性質のものと考えるか。
 - ・仮に、時間外勤務手当を支給することとした場合、個別具体の職務について、学校管理職が学校において時間外勤務として承認することが実務上できるのかどうか、検討する必要があるのではないか。また、時間外勤務を行う際に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について、どのように考えるか。
 - ・仮に、時間外勤務手当を支給することとした場合、都道府県が給与負担者である県費負担教職員制度の中で、服務監督権者である市町村教育委員会に時間外勤務を削減するインセンティブが民間企業の場合と同様に機能するかどうかについて、どのように考えるか。また、市町村教育委員会の時間外勤務に関する考え方の差異によって給与面での差が生じる可能性について、どのように考えるか。
 - ・勤務時間内に効率良く職務を終えている教師、自発的に教材研究や授業準備に励み時間外在校等時間が多くなっている教師、業務改善により生み出した時間を熱意から教材研究等に充てることで結果として時間外在校等時間が減少していない教師などが相当数存在する実態をどのように考えるか。また、そのような実態を踏まえ、教育の成果は必ずしも勤務時間の長さのみに基づ

くものではないことについて、どのように考えるか。

- ・ 給特法制定時と比較した場合には、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をどのように考えるか。

○ 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の構築についてどのように考えるか。その際、各教師の職務や勤務の状況に応じて給与のメリハリを強化することについてどのように考えるか。

○ その際、以下のような観点にも留意が必要ではないか。

- ・ 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についてどのように考えるか。
- ・ 併せて、既存の主任の処遇の在り方について、どのように考えるか。
- ・ 教諭のみならず、課題が多様化・複雑化する学校にあって、支援スタッフを含めて多様な教職員集団をマネジメントする立場にある学校管理職に関し、管理職手当を含めた処遇の在り方について、どのように考えるか。
- ・ 学校の規模等に応じた処遇の在り方についてどのように考えるか。
- ・ 特別支援教育に直接従事する教師のみに支給されている給料の調整額の在り方に関し、通常の学級にも特別支援教育の対象となる児童生徒が在籍することについて、どのように考えるか。

○ 給特法をはじめとする公立学校に固有の仕組みの在り方について考える上で、私立や国立の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、そのような差異を踏まえ、非公務員である私立や国立の学校の教師と、公務員である公立学校の教師の職務やそれに伴う給与の在り方をどのように考えるか。

○ 諸外国においても、背景は様々であるものの、例えば、教師は専門職として時間外勤務手当の支給に関する規定の適用外とする国や、時間外勤務手当を求めるとは教職を専門職でないとみなすことになり、勤務時間内外の線引きをすることも非常に難しいという考えにより教師側から時間外勤務手当の導入が求められていないとされる国もあるなど、時間外勤務を時間により測定し、それに対して追加的な給与を支給する仕組みは必ずしも一般的ではなく、教師の職務の特殊性等を踏まえた仕組みが構築されていることについてどのように考えるか。

- とりわけ教師の処遇の改善に当たっては、質の高い教師の確保のための教職の魅力向上を図ることにより、教育の質の向上を図ることが目的であることに留意する必要があるのではないか。また、そのことが、今後の我が国の社会を生き抜く子供たちにとって不可欠であると国民に理解される説明の在り方をどのように考えるか。

(2) 教師の勤務制度の在り方について

- これからの教育を担う教師の職責にふさわしい処遇の在り方を検討するに当たっては、(1)の給与面や教師の職務の特殊性等に係る検討に加え、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することができるよう、教師の勤務制度を見直すことも検討するべきではないか。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。
- 令和元年の給特法改正により「休日のまとめ取り」のための1年単位の変形労働時間制が導入可能となったところ、各任命権者において一層の活用が図られるよう、導入後の状況を踏まえた運用の見直しを図ることについてどのように考えるか。
- 育児・介護等を行う教職員にとって働きやすい環境の確保のために、柔軟な勤務時間の設定の在り方についてどのように考えるか。
- 教師の在宅勤務に関し、柔軟に実施できるようにするために、例えば職務命令に基づく研修や授業準備などの業務であって、在宅勤務時に行うことが適するものを整理すること等の方策についてどのように考えるか。その際の適切な勤務時間管理や業務内容の把握、それに係る管理負担についてどのように考えるか。
- 時間外勤務を行う者の健康確保の観点から、時間外勤務手当の支給対象となる国家公務員や地方公務員、民間企業労働者には、月60時間を超える時間外勤務に対する割増賃金のうち、月60時間を超える時間についての割増率が通常より高いものであることによって追加的に発生する分の支給に代えて有給休暇を与えることができる制度が導入されているが、公立学校の教師についても長時間の時間外勤務を行う教師の健康確保の観点からの対応についてどのように考えるか。

- 今後、健康及び福祉を確保するため、国家公務員について導入が検討されている勤務間インターバル制度に関し、その検討状況を踏まえることを前提としつつ、公立学校の教師についても健康及び福祉の確保の観点からの対応についてどのように考えるか。
- 教師不足対応や新たな学びの創出のための多様な人材の教育活動への活用が求められる中で、教員集団の流動性や多様性を高めることにも資するよう、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についてどのように考えるか。

(3) 更なる学校の働き方改革の推進について

- 平成31年1月の中央教育審議会答申「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」において示された、いわゆる「学校・教師が担う業務に係る3分類」について、これまでの取組状況や令和4年度教員勤務実態調査の結果等を踏まえ、更なる役割分担・適正化を推進する観点から、その在り方について改善を検討することについてどのように考えるか。その際、令和2年7月に示された教諭等の標準的な職務の例なども踏まえつつ、教師が担う業務の内容や量の在り方についても、併せて検討することについてどのように考えるか。
- 「学校・教師が担う業務に係る3分類」に係る取組が一層促進されるよう、学校において標準的に取り組むべき内容を示すことを検討することについてどのように考えるか。また、特に保護者や地域住民等の理解・協力を得る必要がある取組の学校運営協議会における議題化等について、一層促進される方策についてどのように考えるか。
- 令和2年度から施行されている上限指針（※3）の内容に関し、在校等時間に係る虚偽の記録が残されること等がないように留意しつつ、上限時間の遵守や休憩時間の確保など教師の健康及び福祉の確保のために服務監督権者・校長等が講ずべき措置について、実効性を高めることができる仕組みの在り方を検討することについてどのように考えるか。
（※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（令和2年文部科学省告示第1号）
- 併せて、近年、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が各教育委員会において急速に進んできた中で、在校等時間の考え方や客観的な方法による勤務実態の把握の在り方について、改善すべき点をどのように考えるか。

- 教育委員会間、学校間における働き方改革に係る取組状況に差異があることが指摘される中で、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（時間外在校等時間に係る目標やICTを活用した業務効率化を含む。）の策定や公表、その取組状況等を「見える化」するための枠組みについてどのように考えるか。
- これまでの学校の働き方改革の進捗状況や精神疾患による病気休職者の状況等を踏まえ、教師の健康及び福祉の確保の観点から、ストレスチェックや産業医による面接指導、学校管理職のマネジメントや学校管理職・同僚との関係の在り方について、実効性のあるメンタルヘルス対策を一層充実していくための取組についてどのように考えるか。

（４）学級編制や教職員配置の在り方等について

- 教師の勤務環境とも関わりの深い、学級編制や教職員配置の在り方について、特別支援教育の対象となる児童生徒や外国人児童生徒の増加等の子供たちの多様化、教育DX、少子化等が進む中で、地域や学校の実情を踏まえつつ、持続可能な教職員指導体制を構築することができるよう、義務教育9年間を見通すことにも留意しつつ、より柔軟な仕組みに見直すことも検討することについてどのように考えるか。
- 市町村において、地域や学校の実情を踏まえ、都道府県の学級編制に係る基準に基づき算定された教員定数の範囲内で、現行制度よりも一層柔軟に学級編制ができる仕組みとすることについてどのように考えるか。
- 各地域ごとに課題が様々である中、例えば、複数の非常に小規模な学校が共同して、ICTの活用による遠隔授業等により、効果的・効率的に教育を実施することができる場合には、地域の実情に応じた特例的な教職員配置を可能とする仕組みとすることについてどのように考えるか。
- 今後、「1. 基本的な考え方」に示したような新たな学びの取組が、各学校において展開されるようにするため、子供や学校、地域の実態に応じた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のように考えるか。
- 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のように考えるか。

- 小学校高学年における学級担任の負担の重さも指摘される中、学校から教育の質の向上と教師の負担軽減いずれにも効果が高いとの指摘が多くある、小学校高学年における教科担任制に関し、中学校教師の活用を含め、更に取り組を充実することについてどのように考えるか。

その際、学習評価や多様な教育活動の展開等に伴い、授業準備等に係る業務の実態や、教師間で持ちコマ数の差が存在する実態を踏まえることについてどのように考えるか。

併せて、小学校低・中学年についても、きめ細かな指導や複数の教師による児童理解が重要である中、実態に応じた柔軟な教職員配置についてどのように考えるか。

- 組織的・機動的なマネジメント体制を構築していくため、学校管理職のみならず、主幹教諭や指導教諭、事務職員の配置の在り方についてどう考えるか。また、多様化・複雑化する課題に対応するため、養護教諭や栄養教諭の配置の在り方についてどのように考えるか。併せて、特に、不登校や特別な支援を必要とする児童生徒数が増加し続ける中で、適切に対応できる指導体制の在り方についてどのように考えるか。

(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は、教育の質を向上させるとともに、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、更なる充実を図ることについてどのように考えるか。

特に、学校の働き方改革を推進する上で、教員業務支援員の配置について、非常に有効な取組と指摘されることについてどのように考えるか。

- 学校の教職員の中で特に負担が重いことが指摘される副校長・教頭について、その学校マネジメントに係る業務を専門的に支援することを職務とする支援スタッフを配置することについてどのように考えるか。

- 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のように考えるか。併せて、学校における標準的な支援スタッフの配置の考え方を示すことについてどのように考えるか。

- 各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り、学校管理職によるマネジメントの重要性が高まる中で、支援スタッフ間や教師との間の役割分担の考え方を明確にすることを通じてマネジメントの改善を支援することや、学校管理職及び教師による事務職員・支援スタッフの専門性を活用する力を高めるための方策についてどのように考えるか。その際、支援スタッフの活用が教師の視野を狭めることに繋がることのないよう留意する必要があるのではないか。

特に、近年全国的な配置が進む教員業務支援員については、その効率的・効果的な活用の考え方を例えばガイドラインにより具体的に示すことについてどのように考えるか。

- 教育の質を向上させるために、学校の働き方改革を進めるに当たっては、学校管理職によるマネジメントが的確に行われることが極めて重要であり、平成27年12月の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」において示された「チーム学校」の考え方が浸透し、支援スタッフの配置充実など関連する取組が進んでいる状況も踏まえ、更なる学校マネジメント機能の強化に向けて、次世代型の「チーム学校」の在り方を整理することについてどのように考えるか。

その際、事務職員に関し、今後の学校マネジメント機能の強化に資するよう、総務・財務事務の効率化を支援するとともに、事務職員が担う業務の在り方や更なる共同学校事務室の活用、室長を含む事務職員の資質・能力の向上のための方策を検討することについて、どのように考えるか。