

『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）

働き方改革は着実に進みつつありますが、十分な成果が現われにくい要因として、①制度の壁、②予算の壁、③学校文化の壁、④保護者の壁、の4つの壁があると言われます。働き方改革を止めないためにも、少しずつ壁を崩していく必要があります。このたび、令和6年8月27日に中央教育審議会質の高い教師の確保特別部会で審議されてきた「働き方改革にかかわる総合的な方策」の答申がありました。今後、制度が変わっていくことで改革は加速していくことになります。

答 申 の 概 要

(https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/sonota/1412985_00006.htm)



第1章 我が国の学校教育と教師を取り巻く環境の現状

1. 我が国の学校教育の現状

教師の献身的な努力により、全国的に一定水準の教育を保障し、国際的にも高く評価

→ 日本の学校教育は更なる高みを目指す

2. 学校が対応する課題の複雑化・困難化と家庭・地域を巡る環境の変化

課題が複雑化・困難化する中で、学校や教師の負担が増加

3. 我が国の教師を取り巻く現状

教職員定数の改善や支援スタッフの配置拡充などにより、時間外在校時間は減少

しかし、依然として時間外在校時間の長い教師が存在、教師不足、メンタルヘルス対策も喫緊の課題

→ 教師を取り巻く環境の抜本的な改革が必要

第2章 教師を取り巻く環境整備の基本的な考え方

1. 「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿

教師は研究と修養が求められる学びの高度専門職、学校は多様な専門性を有する質の高い教職員集団

→ 研修や学ぶ時間の十分な確保、自己研鑽の場、生き活きと子供たちと接する環境への整備が必要

2. 教師を取り巻く環境整備の目的

教師の健康、人間性や創造性、高い専門性～学び続けられる環境の整備

新たな学びの実現～教師の資質能力の向上、教育界内外からの多様な人材

若手教師や教職志願の学生を引きつけるため、抜本的に教職の魅力を向上

→ 学校教育の質の向上を通した、全ての子供たちへのよりよい教育の実現

3. 教師を取り巻く環境整備の基本的な方向性

働き方改革の更なる加速化、学校の指導・体制の充実、教師の処遇改善 → 一体的・総合的な推進

第3章 学校における働き方改革の更なる加速化

1. 「学校における働き方改革答申」を踏まえた取組状況等

答申、給特法改正、教職員定数の改善、人的配置、ICTによる業務効率化

→ 教師の月当たりの時間外在校等時間は減少、一方、取組状況の差が課題～支援・助言の段階

2. 学校・教師が担う業務の適性化の一層の推進

教師でなければならないことに集中、「個業」から「協働」へのシフトチェンジの徹底、

3分類に基づく業務適性化の徹底、標準を大きく上回る授業時数の見直し、校務DXの加速化

3. 学校における働き方改革の実効性の向上など

(1) 取組状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築 ～ 月80時間超の教師をゼロに

(2) 保護者、地域住民、首長部局等との連携・協働 ～ 総合教育会議、スクールロイヤー活用等

4. 教師の健康及び福祉の確保に向けた取組の充実

メンタルヘルス対策、若手教師への支援体制、労働安全衛生管理体制の整備

給食指導の輪番制、勤務間インターバル、1年単位の変形労働時間制

5. 柔軟な働き方の推進～早出遅出勤、フレックスタイム制度、テレワークの導入促進

第4章 学校の指導・運営体制の充実

1. 教職員定数の改善と教職員配置の在り方等

- (1) これまでの経緯～少人数指導等のための教師の基礎定数化、小学校の学級編成（35人）
- (2) 持続可能な教職員指導体制の構築
＜持ち授業時数の軽減＞教科担任制（小学校中学年に拡充）
＜若手教師への支援＞新卒教師は教科担任、定数改善、産休や育休の体制整備
- (3) 多様化・複雑化する課題と新たな学びへの対応～生徒指導担当教師の全中学校配置など
- (4) 組織的・機動的なマネジメント体制の構築
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のため「新たな職」の創設、副校長・教頭、主幹教諭の配置充実、事務職員の校務運営への参画と配置充実

2. 支援スタッフの配置の在り方等

支援スタッフ、副校長・教頭マネジメント支援員の配置充実、SC・SSWなどの外部人材の確保

3. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成 ～ 特別免許状、特別非常勤講師の積極的な活用

第5章 教師の処遇改善

1. これまでの経緯

昭和46年給特法、昭和49年人材確保法 ～ 一般行政職との差（優遇分低下）

2. 教職の重要性を踏まえた教師の処遇改善の在り方について

教師は、人材を育成するという極めて複雑・困難な職務で、専門的な知識や技能等が求められる高度専門職どのような業務をどのようにどの程度まで行うか、教師自身の自発性・裁量性に委ねる部分が多い

→ 教師の職務等の特殊性を踏まえると、勤務時間の内外を包括的に評価し、教職調整額を支給する仕組みは、現在においても合理性を有する

県費負担教職員制度の下、市町村が時間外勤務手当を支払う責務を負わないため、企業と同様ではないPDCAサイクルを通じた働き方改革を推進し、学校の指導・運営体制の充実により、時間外在校等時間の縮減を目指すことが適当

人材確保法による処遇改善後の優遇水準を確保するため、教職調整額の率は少なくとも10%以上が必要教師の自発性・創造性に委ねるべき部分が多いこと等から、超勤4項目の拡充は適さない

3. 職務や勤務の状況に応じた処遇の在り方について

職務や勤務の状況に応じた給与体系の構築が必要 また、人事評価の適正な実施・活用が必要

「新たな職」の創設に伴い、教諭と主幹教諭の間に、新たな級の創設が必要（主任手当より高い処遇を想定）

学級担任の教師について、義務教育等教員特別手当の額を加算する必要

特別支援学級等の教師の給料の調整額による処遇の在り方を含め検討

管理職による適切な学校運営が重要であり、職務と職責の重要性を踏まえ、管理職手当等の改善が必要

第6章 教師を取り巻く環境整備の着実な実施とフォローアップ等

国は、教師を取り巻く環境整備の進捗状況を毎年度の取組状況調査を通じて客観的にフォローアップし、機動的に取組みの見直しを図ることが重要

次期学習指導要領における標準授業時数の在り方や教員免許や教員養成の在り方等については、今後の専門的検討を踏まえ、改革されることを期待

おわりに

「審議のまとめ」は、「全ての子どもたちへのよりよい教育の実現」に向けて、教師の勤務状況を改善し、教師が、健康な状態で、学ぶ時間を確保しながら、専門性を最大限に発揮して、生き活きと子どもたちへの教育に邁進できるよう、教職の魅力を向上し、教師を取り巻く環境を整備するための具体策を提言したものである。とりわけ、相互に密接な関連を有する、①学校における働き方改革の更なる加速化、②教師の処遇改善、③学校の指導・運営体制の充実を一体的・総合的に推進する必要性を提言した点を改めて強調している。

これらの改革を通して、多くの有為な人材が、教師として、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教育に携わることができる環境を整え、働きやすさと働きがいの両立を実現していく必要がある。

これらの取組と併せて、私たち一人一人が、従来の慣習や固定観念にとらわれることなく、自身や他者の状況に想像を働かせ、それぞれができることに取り組むことにより、教育界が大きく「変わってきた」という実感を持つことではじめて、教職が改めて魅力ある職となり、子どもたち一人一人がよりよい社会と幸福な人生の創り手となっていく、質の高い学校教育の実現が図られるのではないだろうか。

むすびに、我が国の学校教育は更なる高みを目指しており、現在及び未来の「全ての子どもたちへのよりよい教育の実現」のために、改めて、国民の皆様からの御理解と御支援を心からお願いしたい。