

教師の士気を高めるにふさわしい処遇の改善・ 人事管理の在り方について

平成25年7月
文部科学省初等中等教育局

教員給与及び国庫負担限度額について

教員給与

行政職俸給表（10級制）が、職務の困難性に応じて級が細分化されているのに対し、教育職俸給表（4又は5級制）は同一の職が一つの級に固定される単線型。

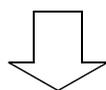
	級	標準職務
教育職	4(5)級制	講師（1級）、教諭（2級）、主幹教諭（特2級）※、教頭（3級）、校長（4級）
行政職	10級制	主任（2級）、本省係長（3級）、本省の困難な業務を行う係長（4級）、本省の課長補佐（5級）、本省の困難な業務を行う課長補佐（6級）、本省の室長（7級） ・・・

※ 主幹教諭を置いていない県は4級制。なお、東京都は6級制。

国庫負担限度額

～平成15年度（国立準拠制）

義務教育費国庫負担金にかかる国庫負担限度額の算定にあたっては、国の教育職員（国立大学附属学校教員）に支給される給与に基づき算定。



平成16年度～

国立大学の法人化に伴い、国立準拠制は廃止。

平成15年度の国立学校教育職員の給与支給基準に基づく国庫負担限度額をベースとし、平成16年度以降の人事院勧告や政府方針に基づく給与改定の内容をその都度反映。

25' 義務教育費国庫負担金予算額と内容について

費目		25' 予算額 (単位：億円)	給料及び手当の内容	
給料		9,894	本給、給料の調整額、教職調整額	
	本給	9,524	職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ勤労の強度、勤務時間、勤務環境そのほかの勤務条件を考慮し、支給される基本的なもの。	
	給料の調整額	47	特別支援教育に直接従事する教員に対し支給される手当	
	教職調整額	322	教員の職務と勤務態様の特殊性に基づき支給される手当（教員には時間外勤務手当等が支給されない）	
諸手当	扶養手当	194	扶養親族のある教職員に支給される手当	
	地域手当	438	民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する教職員に支給される手当	
	通勤手当	182	通勤のため、交通機関等の運賃等の負担や自動車等の使用をする教職員に支給される手当	
	へき地手当	48	教育の機会均等の趣旨に基づき、へき地に優秀な教職員を確保しその教育水準の向上を図るため、文部科学省令で定められた級地ごとに給料及び扶養手当の月額25%を超えない範囲で支給する手当	
	期末勤勉手当	3,600	民間企業におけるボーナス等に当たる手当	
	義務教育等教員特別手当	128	人確法に基づき、教員のみには支給される手当	
	寒冷地手当	22	寒冷積雪地域に在勤する教職員に対して支給される地域給的な手当	
	住居手当	138	居住をするための住宅を借り受け家賃等を支払っている教職員に対して支給される手当	
	管理職手当	148	管理又は監督の地位にある校長、副校長、教頭、部主事に対し支給される手当	
	特殊勤務手当	多学年学級担当手当	1	公立の小、中学校、中等教育学校の前期課程の2以上の学年の児童又は生徒で編成されている学級（いわゆる複式学級）を主として担当する教諭等が当該学級における授業等に従事する場合に支給される手当であり、特殊勤務手当（著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務に従事する場合に支給される手当）の1つである。
		教員特殊業務手当	51	災害時の緊急業務、引率指導業務、部活動の指導に従事した場合に支給される手当であり、特殊勤務手当の1つである。
		教育業務連絡指導手当	17	いわゆる主任手当であり、特殊勤務手当の1つである。
	時間外勤務手当	30	正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた事務・栄養職員に対して支給される手当	
	宿日直手当	3	宿日直勤務を命ぜられた教職員が勤務した場合に支給される手当	
	単身赴任手当	5	官署を異にする異動等に伴い転居し、やむを得ない事情により配偶者と別居し、単身で生活する教職員に支給される手当	
	管理職員特別勤務手当	0.01	休日等に勤務した校長、副校長、教頭、部主事に対して支給される手当	
25' 予算額合計		14,899		

※復興特別会計計上分を含む

■■■■ 学校教職員に特有の手当

総額裁量制について

総額裁量制とは

義務教育費国庫負担金の最高限度額の算定方法を全面的に改め、国が定めた基準に従い算定された教職員給与費の総額の範囲内で、各都道府県の裁量で活用できることとしたもの。（平成16年度～）

算定方法

どちらか小さい方を国庫負担

$$\text{国庫負担対象額 (実支出額)} = \text{都道府県ごとの給与費実支出額} \times 1/3$$

$$\text{最高限度額} = \text{都道府県ごとの省令等に基づく給与単価} \times \text{義務標準法に基づく標準定数} \times 1/3$$

導入に伴う改善点

○給与の種類・額を自由に決定

《従来》

給 料	
諸手当	期末勤勉手当
	教職調整額
	管理職手当
	住居手当・通勤手当等

《改革後》

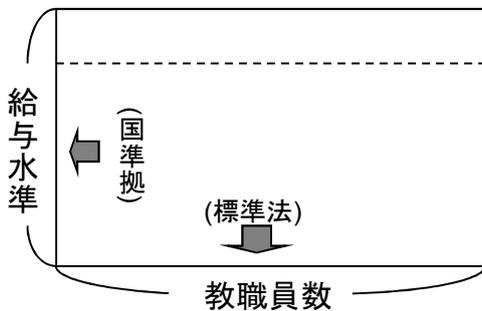
総額裁量制

給料・諸手当の費目ごとに国の水準を越える額は国庫負担の対象外

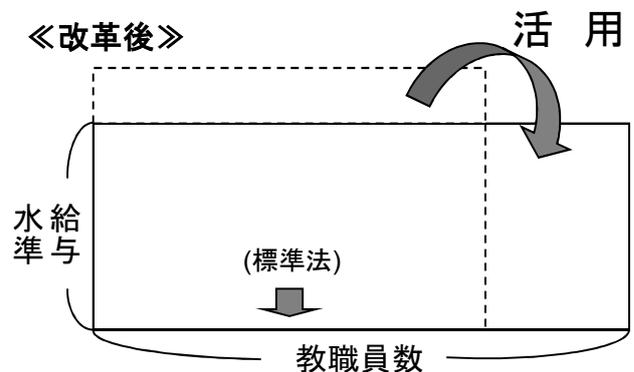
費目ごとの国庫負担限度額がなくなり、総額の中で自由に使用可能

○教職員数を自由に決定

《従来》



《改革後》



給与水準、教職員数について定められた上限を越える部分は国庫負担の対象外

例えば、給与水準を引き下げた分を教職員の増員に活用し習熟度別指導の実施や多様な選択教科の開設が可能

教員給与の見直し経緯について

①教員給与の優遇措置の縮減方針

- 基本方針2006(平成18年7月7日閣議決定)の一環として、人材確保法に基づき教員給与が一般行政職給与を上回る部分(2.76%、430億円)の縮減について、平成19～23年度までの歳出改革期間中に実施。

→ ・義務教育等教員特別手当の縮減 **▲150億円**
〔20年度:3.8%→3.0% ▲75億円 21年度:3.0%→2.2% ▲75億円〕

②メリハリある教員給与体系の推進

- 中教審答申(平成19年3月)等を踏まえ、メリハリある教員給与体系を推進し、がんばる教員の適切な処遇を推進。

→ ・部活動手当など教員特殊業務手当の倍増 **26億円**〔20年度〕
・副校長、主幹教諭、指導教諭の処遇 **11億円**〔20年度〕
・給料の調整額の縮減 **▲25億円**〔21年度:調整数2→1.5〕

③平成22年度の縮減について

- 平成22年度においては、従来の方針によらないものの、厳しい財政状況の下で、学校現場からの要請が強い大幅な教職員定数改善を行うため、下記の教員給与を一部縮減。

→ ・義務教育等教員特別手当の縮減 **▲60億円**〔22年度:2.2%→1.5%〕
・給料の調整額の縮減 **▲12億円**〔22年度:調整数1.5→1.25〕

④平成23年度以降は、新たな給与の見直しは行っていない。

※金額はいずれも平年度化ベース

教育再生実行会議第二次提言「教育委員会等の在り方について」

(平成25年4月15日教育再生実行会議) 一抜粋一

2. 責任ある教育が行われるよう、国、都道府県、市町村の役割を明確にし、権限の見直しを行う。

- 国及び地方公共団体は、困難にも自ら進んで立ち向かい、学び、成長し続ける教師の育成に積極的に取り組む。教育は子どもたちの将来に繋がる魅力的な営みであり、真に頑張っている教師の士気を高めるためにふさわしい処遇の改善や、一定の教育水準を確保し、その維持向上を図るため、義務教育費の負担金等について、国が十分に責任を果たす。

教育振興基本計画 (平成25年6月14日閣議決定) 一抜粋一

第2部 今後5年間に実施すべき教育上の方策

～四つの基本的方向性に基づく、8の成果目標と30の基本施策～

I 四つの基本的方向性に基づく方策

1. 社会を生き抜く力の養成

(1) 主として初等中等教育段階の児童生徒等を対象にした取組

基本施策4 教員の資質能力の総合的な向上

【主な取組】

4-6 メリハリある給与体系の確立

- ・ 真に頑張っている教員を支援することにより、教員の士気を高め、教育活動の活性化を図るため、教員の給料や諸手当等の在り方を見直し、それぞれの職務に応じてメリハリある教員給与体系の確立に向けて検討する。

副校長、主幹教諭、指導教諭の創設について

1. 趣旨

学校の組織運営体制や指導体制の充実を図るため、平成20年4月1日に施行された改正学校教育法により、「新たな職」として副校長、主幹教諭、指導教諭を置くことが可能となった(任意設置)。

2. 職務内容等

副校長

<職務>

- ・校長の命を受けた範囲で校務の一部を自らの権限で処理
(教頭は、校長を助けることの一環として校務を整理するにとどまる)
- ・校長を中心としたマネジメント機能強化が期待

<設置数>

(平成24年4月1日時点)
40/67都道府県・指定都市、3,550名

主幹教諭

<職務>

- ・校長の命を受けた担当校務について一定の責任を持って取りまとめ、整理し、他の教諭等に対して指示
(主任は、教諭が充てられ、担当校務に関する他の教諭等との連絡調整及び指導、助言にとどまる)
- ・管理職と教諭のパイプ役、教頭のサポート役が期待

<設置数>

(平成24年4月1日時点)
55/67都道府県・指定都市、18,631名

指導教諭

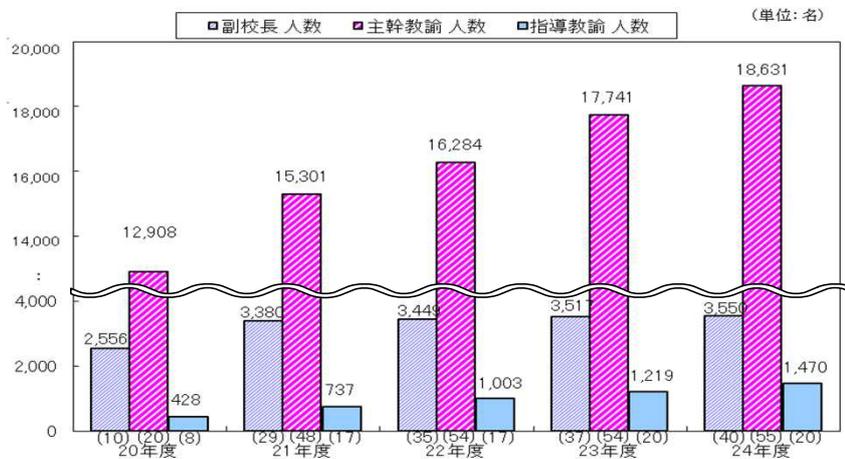
<職務>

- ・他の教員に対する教育指導に関する指導、助言
- ・指導教諭の指導により、個々の教員の授業力が向上し、優れた教育実践が行われることが期待

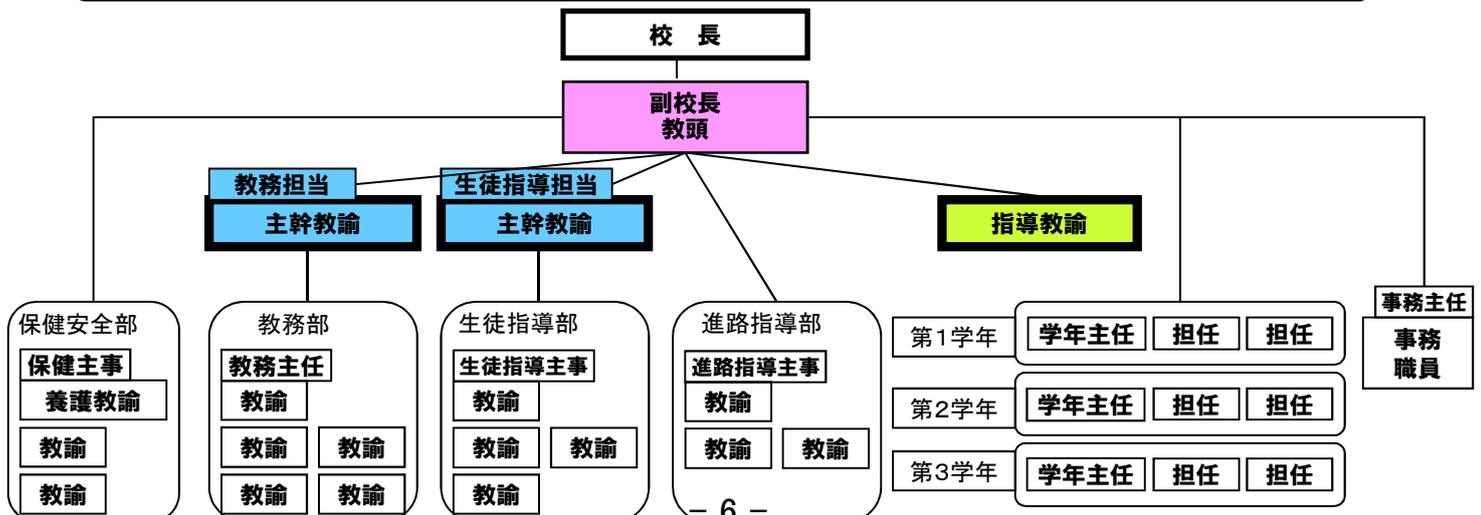
<設置数>

(平成24年4月1日時点)
20/67都道府県・指定都市、1,470名

3. 設置数推移



(参考) 現在の学校の組織運営のイメージ(中学校の例)



教員評価について

1. 教員評価の概要

- ①教員が校長・教頭との面談等を通じて、あらかじめ設定された標準職務遂行能力あるいは自ら設定した目標により、PDCA サイクルに基づき教員一人一人の能力や業績を適切に評価する（目標管理型の評価）。
- ②教員評価を通じ、各教員の資質向上を図るとともに、学校の運営体制を強化する。
- ③評価結果を人事や給与等の処遇へ適切に反映させる。

2. 教員評価の方法

- ①能力評価と業績評価による実施
 - i 能力評価…実際の職務遂行にあたり発揮した能力を標準職務遂行能力により評価
 - ii 業績評価…職員が業務に関する目標や役割を予め自ら設定し、その達成度を評価
- ②自己評価と第三者評価の組合せで実施
（第三者評価者例（教諭の場合）： 1次評価者 教頭、2次評価者 校長）
- ③評価に関する面談の実施（年2～3回）

3. 教員評価の成果と課題

（1）成果

- ①旧来の勤務評定に比較して、評価が透明化・双方向化
- ②面談や面談前の授業観察を通じた校長と教員の意思疎通

（2）課題

- ①評価者の資質向上、評価方法の見直しによる評価の改善
- ②評価結果を人事や給与等の処遇への反映

	22年度 (全66教委中)	23年度 (全66教委中)	24年度 (全67教委中)
人材育成	-	56	59
昇任	24	23	24
昇級	23	25	24
勤勉手当	18	20	19

（参考1）第2期教育振興基本計画（平成25年6月14日）（抄）

基本施策4 教員の資質能力の総合的な向上

4-5 適切な人事管理の実施の促進

- ・教員一人一人の能力や業績を適切に評価する教員評価を実施し、評価結果を教員の処遇等へ適切に反映することを促進する。あわせて、優れた成果を上げた教員を評価し、意欲を高めるための優秀教員の表彰を行う一方、指導が不適切な教員に対する指導改善研修の実施、不適切な服務上の問題への厳正な対応等の適切な人事管理の実施を促進する。

（参考2）「いじめの問題に関する児童生徒の実態把握並びに教育委員会及び学校の取組状況に係る緊急調査」を踏まえた取組の徹底について（通知）（24文科初第936号）（抄）

3. 学校評価及び教員評価における留意点について

いじめの問題に関しては、上記の事項に加え、学校評価及び教員評価の実施に際し、下記の点にも留意する必要がある。

（1）各教育委員会等の取組

- ② 各教育委員会は、いじめの問題に関する教員評価について、実施要領の策定や評価記録書の作成、各学校における教員評価への指導・助言に際し、いじめの有無やその多寡のみを評価するのではなく、日頃からの児童生徒理解、未然防止や早期発見、いじめが発生した際の、問題を隠さず、迅速かつ適切な対応、組織的な取組等が評価されるよう留意する必要がある。

（2）各学校の取組

- ② 各学校は、いじめの問題に関する教員評価について、いじめの問題に関する目標設定や目標への対応状況の評価に際し、いじめの有無やその多寡のみを評価するのではなく、日頃からの児童生徒理解、未然防止や早期発見、いじめが発生した際の、問題を隠さず、迅速かつ適切な対応、組織的な取組等が評価されるよう留意する必要がある。

文部科学大臣優秀教員表彰について

1. 表彰の概要

学校教育における教育実践に顕著な成績をあげた教員を文部科学大臣が表彰し、その功績を広く周知することにより、教員の意欲及び資質能力の向上に資することを目的として、平成18年度から実施。

2. 被表彰者について

(1) 被表彰者

学校教育活動、生徒指導、部活動等において顕著な成果を挙げた現職の教育職員(幼、小、中、高、特別支援)について、各推薦者(国立:国立大学法人学長、公立:都道府県・指定都市教育委員会、私立:都道府県知事)から推薦のあった者を対象。

(2) 平成24年度文部科学大臣優秀教員表彰の被表彰者(828名)概要

実践分野	国立	公立	私立	合計	割合
一 学習指導	8	334	7	349	42.1%
二 生徒指導、進路指導	1	85	2	88	10.6%
三 体育、保健、給食指導	0	69	1	70	8.5%
四 部活動指導	0	73	17	90	10.9%
五 特別支援教育	5	84	1	90	10.9%
六 その他	2	127	12	141	17.0%
合計	16	772	40	828	

年代	国立	公立	私立	合計	割合
30代	1	18	5	24	2.9%
40代	11	345	14	370	44.7%
50代	4	409	18	431	52.1%
60代	0	0	3	3	0.4%
合計	16	772	40	828	

3. 各都道府県で実施する優秀教員表彰に伴う措置 ※平成22年度の実施状況

(1) 優秀教員表彰を実施している都道府県・指定都市

・優秀教員表彰の取組を実施しているのは、全66教育委員会中、58教育委員会

(2) 表彰に伴う措置

・表彰に伴って給与上の優遇措置を行っている教育委員会 13教育委員会

・表彰に伴って研修機会の付与を行っている教育委員会 6教育委員会

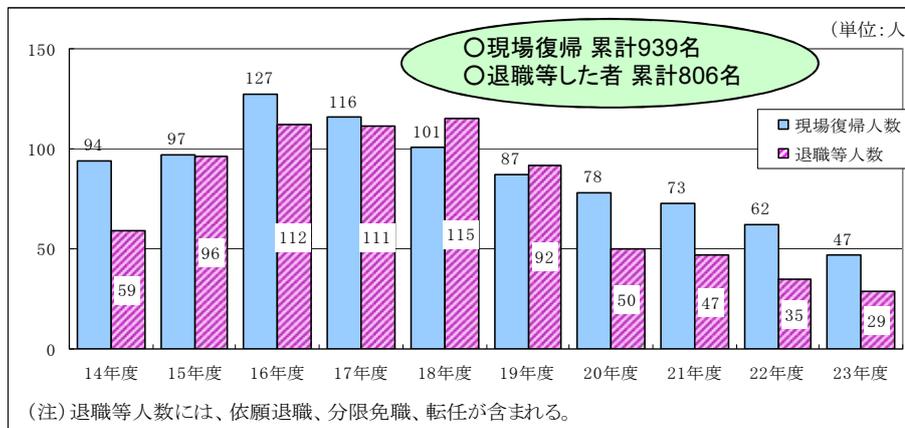
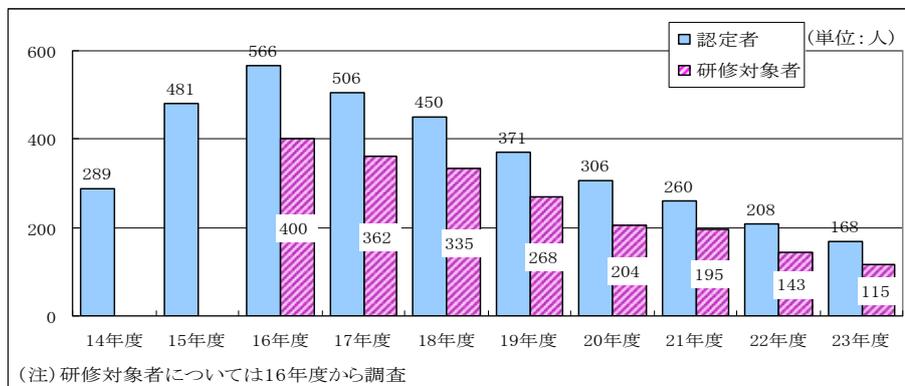
・表彰に伴って免許状更新講習の受講免除を行っている教育委員会 44教育委員会

指導が不適切な教員の認定及び措置等について

指導が不適切な教員の認定者数の状況(平成23年度)

全ての教育委員会において指導が不適切な教員の人事管理に関するシステムが整備されており、23年度における現場復帰(47名)や退職等した者(29名)を含め、これまでの取組の中で、現場復帰(939名)や退職等した者(806名)がでており、一定の対応が進められている。

認定者 総数 (①+②+③)	うち23 年度 新 認 者	① 23年度に研修を受けた者							② 研修受講予定 者のうち、別の 措置がなされ た者 〔 依 願 退 職 2 分 限 休 職 5 〕	③ 2 4 年 ら の 対 象 者	
		現場 復 帰	依 願 退 職	分 限 免 職	分 限 休 職	転 任	研 修 継 続	そ の 他 〔 他 の 研 修 受 講 1 死 亡 退 職 1 病 気 休 暇 2 〕			
168	73	108	47	24	3	8	2	20	4	7	53



指導に課題のある教員に対する取組について

平成24年4月1日現在、教科等の指導に当たって一定の課題がみられるが、「指導が不適切である」教諭等であるとの認定に至らない教諭等についても、児童等に対する十分な教育上の配慮を行った上で、教育委員会として必要な支援策を講じることが求められており(「指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドライン(平成20年2月8日文部科学省)」より)、33都道府県・政令指定都市教育委員会がこの「指導に課題のある教員」に対する研修を実施している。

	22年度	23年度	24年度
「指導に課題のある教員」に対する研修の実施	27教委	31教委	33教委

「教職員の人事管理を含めた教職員定数の在り方検討チーム」について

①趣旨

平成23年4月に施行された義務標準法一部改正法の附則及び関係の附帯決議、平成25年度予算編成における財務省・文部科学省合意を踏まえ、教職員の人事管理を含めた教職員定数の在り方全般について検討し、今後の教職員等の指導体制の充実を図る。

当面は、平成26年度概算要求に向けて具体的方策を検討する。

②検討方法

・省内に義家大臣政務官を主査・初等中等教育局長を副主査とし、関係審議官・課長等をメンバーとする検討チームを設置。(平成25年4月～、4月25日に第1回会議開催)

・検討に当たっては、3. の検討項目に即して、教育・地方関係団体、地方自治体、有識者からのヒアリングや意見の書面提出を実施。

・教育再生実行会議や中央教育審議会における、関連する提言や議論を検討に適宜反映。

③検討項目

(1)教職員等指導体制の在り方

- ① 少人数学級の推進
- ② 習熟度別指導、小学校における専科指導、補習等の学習支援など学力向上、特別支援教育、いじめ問題への対応、地域連携強化など、教職員等の指導体制の在り方
- ③ 地域間格差や家庭の経済状況による教育格差を解消し、義務教育の機会均等と水準確保を図るための、教職員等の指導体制の在り方
- ④ 上記の指導体制の整備を計画的に行う具体的方策
- ⑤ 平成25年度全国学力・学習状況調査を活用した具体的検証

(2)教職員の人事管理等の在り方

- ① 優れた人材を確保するための教員採用や研修の充実など教員の資質向上方策
- ② 真に頑張っている教職員に報いるメリハリある教員給与の在り方
- ③ 主幹教諭の配置促進など学校の組織運営の改善
- ④ 学校における業務運営の在り方の見直し
- ⑤ 指導力不足教員など適性を欠く教員に対する厳格な人事管理の在り方

(3)設置者への権限移譲の在り方

- ① 指定都市や中核市への給与負担や任命権等の移譲の在り方

(4)その他教職員等の指導体制の充実に必要な事項