

第136回中央教育審議会（令和5年5月22日）及び 第141回初等中等教育分科会（令和5年5月24日）における 主な意見

【第136回中央教育審議会】

- 学校における働き方改革の最終的な目標は、時間外勤務を減らすことでは必ずしもなく、教師の負担を軽減し、その結果として精神疾患への罹患率や休職率を改善させることであるべきではないか。勤務実態調査の詳細な分析を行い、それを踏まえた改善を進めてほしい。
- 教師の成り手不足が顕在化している今の段階では、教師の自発性や創造性に応じた給与体系が必要になるのではないか。
- 支援スタッフの効果的な配置の方法に係る検討を行ってほしい。また、支援スタッフの活用により、責任の所在が不明確になるという側面もあるので、併せて議論をしてほしい。
- 児童生徒中心の教育を実現していくためにこそ、学校における働き方改革や処遇改善、望ましい学校運営の在り方を検討する、という認識を共有したい。
- 教育の質の向上を考える際には、支援スタッフも含めてチーム学校で取組を進めることが不可欠であり、文部科学省全体で検討してほしい。
- 学校における働き方改革特別部会においては、緊急提言の取りまとめを行い、それにより各学校における勤務時間管理が進んだという経緯があるので、今回もタイムリーに提案を行っていくべきではないか。
- 次期教育振興基本計画部会における検討を行った時と同様に、児童生徒や若者、教師からのヒアリングの場を設けることを検討してほしい。
- 教育活動における諸業務に要する人数や時間について、より詳細な分析を行い、教師の主たる業務とそれ以外とを明確にするべきではないか。
- 教職の魅力向上のためには、教師がやりがいを感じ、誇りを持って働くことが重要ではないか。

- チーム学校を構築するための、組織的・機動的なマネジメントを自発的に促すためには、日常的な教職員間のコミュニケーションが欠かせないのではないか。
- 教師の勤務環境の整備として、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員は実効性があると思う。加えて、メンター制度のようなものも必要。
- 教職員のウェルビーイングが重要であり、やりがいに見合ったワークライフバランスを実現できる勤務環境を整備することが重要な課題ではないか。
- 業務の量的削減が何よりも重要であり、教師にとって義務的と認識されている業務について、国、教育委員会、学校管理職のいずれの主体の取組により改善することが可能なのか、明確にするべきではないか。
- 自治体によるコンピュータやネットワークに対する制限が、かえって忙しくしている面もあり、このあたりにメスを入れていくことも必要。
- 支援が必要な児童生徒への対応に関して、専門性の高い外部人材との連携を更に進めるとともに、専門性の高い教師を育成することも重要ではないか。
- 現場の教師が求めているのは、教師としての本来業務に傾注することのできる環境であり、働き方改革、処遇改善、指導・運営体制の充実を一体的に進めていくことが重要。
- 勤務実態調査の詳細な分析を行う際には、平均的な実態のみならず、負担が大きくなっている個別の教師の勤務実態にも着目するべきではないか。
- 処遇改善については、細かい学校現場の実態も踏まえて議論を深めてほしい。
- 教師は、子供たちのための仕事は、相当やっても明日も頑張るぞと思えるが、行き過ぎたクレーム対応などが積み重なると、仕事ができなくなることに繋がるので、そうした状況は全国的に対応が必要。
- 小学校教員は、ほぼ全てのコマについて授業を受け持っている場合もあり、授業時数についても検討が必要ではないか。
- 新任の教師が、メンター等のサポートを得ながら教師としての力量を高めていくことができるような仕組みが必要ではないか。

- 平成 31 年の答申が出されてから現在までの間に、実現できたことと実現できなかったこと、及びその原因を分析するべきではないか。また、取組の格差が生じないように、全体の底上げが必要ではないか。
- 働き方改革や処遇改善の最終的な目標は、教師を魅力ある職業とし、教師が我が国の未来を切り拓く人材を育成することに注力できるようにすることであることを忘れずに議論を進めていきたい。
- 忙しくて授業の準備が十分にできていないとの声を聞く。色々と改善できる部分は残っていると思うので、この機に、一気に改善していくべき。

【第 141 回初等中等教育分科会】

- 勤務実態調査の結果について、どの業務をどの支援スタッフが担うことが効果的であるかについて分析し、学校がチームとして円滑に機能する体制を構築してほしい。
- 教職の魅力向上させ、教師のなり手を確保するためには、給与面を含めた財源の確保が必要であり、文科省にはそのための努力をお願いしたい。
- 教師の働きやすさと働きがいの両立の実現が必要。調査研究会の論点整理において示された要素の 1 つだけが改善されれば足りるというのではなく、全ての要素について包括的・総合的な検討が必要ではないか。
- 勤務実態調査の速報値を見ると、教師の本来業務である授業準備や研修等についても時間が減少している実態も見受けられ、長期的にかつ慎重に検討すべき事項と、短期的に素早く対応すべき事項との区別を意識するべきではないか。
- 教師にとってのインセンティブは、必ずしも給与面のみではなく、業務の削減やマンパワーの拡充も検討するべきではないか。
- 国立学校、公立学校、私立学校のいずれにおいても、自発性・創造性に基づく勤務が求められるといった教師の職務の特殊性は共通している。私立学校においても教職調整額に準じた給与体系を構築している学校もあり、教職調整額の制度は決して悪いものではなく、国が教育を担うという認識のもと、生徒本位の検討をお願いしたい。
- 調査研究会の論点整理において示されている 5 つの論点について、包括的・総合的に検討しつつも、優先順位も付けて取り組んでいくべきであり、教師が本務

にしっかり取り組むことのできる環境を確保するためにも、定数の改善、特に中学校における教職員定数や学級編制の在り方の見直しが重要ではないか。

- 教師がその専門性を活かした業務に取り組むことのできる時間を増やし、その質を高めていくための支援の在り方を中心に、どのような要因を組み合わせればよいかというような、システムの議論が必要ではないか。
- 学校における安全点検活動について、地域人材の活用の在り方も検討して欲しい。
- 学校における働き方改革を進めると同時に、教師のやりがいや社会的地位の向上を目指すべきではないか。また、慎重な議論が求められるものの、頑張りに応じた給与の仕組みや、管理職への昇任等に係る仕組みの検討も必要ではないか。
- スクールロイヤー制度は、拡充していかなければならない。保護者等の過剰や要求から、教師や学校現場を守るための仕組みについても議論していくべきではないか。
- 国として業務の見直しに係る一定の方向性を出している中、その精緻化を行うと同時に、更なる業務削減を進めるため、都道府県、市町村、学校管理職がそれぞれの立場で果たすべき役割の可視化が必要ではないか。

※ 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。