

5文科初第427号

中央教育審議会

次に掲げる事項について、別添理由を添えて諮問します。

「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

令和5年5月22日

文 部 科 学 大 臣 永 岡 桂 子

(理由)

我が国の学校教育において、教師は高い専門性を有し、子供の状況を総合的に把握して指導し、大きな成果を上げてきました。

明治5(1872)年に学制が公布されてから150年が経過し、我が国が世界に冠たる教育制度を構築し、社会の発展の原動力としてきた中、質の高い教師の存在は、常に我が国の学校教育の中核であり続けています。

一方で、社会の在り方が劇的に変わる「Society5.0時代」、新型コロナウイルス感染症の感染拡大など先行き不透明な予測困難な時代が到来し、その特徴である変動性、不確実性、複雑性、曖昧性の頭文字*を取って「VUCA」の時代とも言われています。

また、我が国の少子化の進行、人口減少は深刻さを増しており、生産年齢人口である15～64歳の人口は、2050年には現在の約3/4に減少すると推計され、過去10年間で公立小中学校の学校数や児童生徒数は約1割減少しているなど、学校教育の在り方にも大きな影響を及ぼしています。

さらに、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、不登校児童生徒の増加などに対して、適切な支援が求められています。児童虐待、ヤングケアラー、貧困など、子供の抱える困難は多様化・複雑化しています。

こうした状況において、GIGAスクール構想による1人1台端末環境が実現した中、教育デジタルトランスフォーメーション(DX)を推進し、デジタル技術とデータを活用した知見の共有と新たな教育価値の創出を目指すことが不可欠となっています。

このように学校を取り巻く環境が大きく変化する中で、令和5(2023)年3月に中央教育審議会から答申された「次期教育振興基本計画について」においては、今後の教育政策に関する総括的な基本方針として、「2040年以降の社会を見据えた持続可能な社会の創り手の育成」及び「日本社会に根差したウェルビーイングの向上」が掲げられ、教育関係者には、その実現に向けた取組が求められています。

その中心となるのが、「令和の日本型学校教育」の実現です。具体的には、激動する社会や学校現場の状況の中で、全ての子供たちの可能性を引き出す、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、教育の質を向上させることが求められています。

このような「令和の日本型学校教育」の実装を直接担うこととなる教師については、平成28(2016)年度実施の教員勤務実態調査(以下「勤務実態調査」という。)によって、長時間勤務に関する深刻な状況が明らかとなったことを契機として、平成31(2019)年1月に中央教育審議会から答申された「新しい時代に向けた持続可能な

* Volatility (変動性)、Uncertainty (不確実性)、Complexity (複雑性)、Ambiguity (曖昧性)。

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」(以下「学校における働き方改革答申」という。)を踏まえ、この間、学校における働き方改革を文部科学行政における最重要施策の一つとして、あらゆる手立てを総動員して強力に推進し、国・学校・教育委員会が連携して、それぞれの立場において、教師が教師でなければできないことに全力投球できる環境の整備を進めてきました。

その結果、平成28(2016)年度実施の前回勤務実態調査と比較すると、今般の令和4(2022)年度実施の勤務実態調査の速報値によって、教師の時間外在校等時間の状況は、一定程度改善したことが明らかとなった一方で、この間、環境整備を進めてきたにもかかわらず、依然として、長時間勤務の教師が多いという勤務実態も明らかとなったことを十分認識しなければなりません。

加えて、大量退職・大量採用などの状況の中で全国的に教師不足が指摘されていることも憂慮すべき状況であり、危機感を持って受け止める必要があります。

このように、教師を取り巻く状況が厳しさを増す中で、子供たちの資質・能力を確実に育み、一人一人の豊かで幸せな人生を実現するとともに、我が国の未来を切り拓く人材を育成していくためには、我が国の学校教育の中核であり、その成否を左右する教師に質の高い人材を確保することが必須であり、抜本的に教職の魅力を上向きさせることが喫緊の課題となっています。

このため、これまでの働き方改革に係る施策の取組状況を踏まえ、明らかになった課題に対して、教師に係る勤務制度を含め、一層実効性のある施策を実施することにより、働き方改革を加速する必要があります。

また、教職の魅力を上向きさせるためには、教師の給与に関する制度の枠組みの見直しを含め、処遇の改善を進めることが急務であるとともに、学校の指導・運営体制についても、持続可能性を重視しつつ、これからの教育の実現を可能とするものへと充実することが必要であり、これらを一体的・総合的に進めることが不可欠です。その際、国、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す。

こうした取組を実現することで、教師の長時間勤務の状況を更に改善し、その意欲と能力が最大限発揮できる勤務環境を整備し、教師がその高い専門性を大いに発揮できるようにしなければなりません。

令和4(2022)年12月に中央教育審議会から答申された『『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～』において、教師の養成・採用・研修の一体的な改革の必要性について、ご提言をいただいたところです。

こうした取組を進め、我が国の一人一人の教師が、一人一人の子供に応じて、「令和の日本型学校教育」を持続可能な形で実現できるようになることで、教職の魅力を向上させ、質の高い、有為な人材が教師を目指し、教師が志気高く誇りを持って働くことができる社会となることが求められています。そして、このことを通じて、教育という営みに対する信頼と尊敬を確かなものとしていくことが必要です。

以上のような観点から、「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諮問を行うものであります。

具体的には、令和4(2022)年度実施の勤務実態調査の結果等を踏まえた円滑な検討に資するために文部科学省に設置した「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」における論点整理等も踏まえ、以下の事項を中心に御審議をお願いします。

第一に、教師の勤務制度を含めた、更なる学校における働き方改革の在り方についてです。具体的には、以下の事項などについて御検討をお願いします。

- 学校における働き方改革答申において示された、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の学校・教師が担う業務の在り方
- 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）の内容に関し、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
- 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」するための枠組みの在り方
- 「休日のまとめ取り」のための1年単位の变形労働時間制の一層の活用が図られるようにするための導入後の状況を踏まえた運用の見直しの在り方
- 国家公務員や地方公務員に係る制度も踏まえた、公立学校の教師の健康及び福祉の確保の観点からの、長時間の時間外勤務を抑制するための仕組みの在り方
- 教師不足への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資する仕組みの在り方

第二に、教師の処遇改善の在り方についてです。具体的には、以下の事項などについて御検討をお願いします。

- 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、一律給料月額の4%を支給することとしている教職調整額及び超勤4項目の在り方
- 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の教師の職務の特殊性に対する考え方
- 現在の学校現場の状況や県費負担教職員制度等を踏まえた時間外勤務手当の支給に対する考え方
- 現在の教師の職務や勤務の実態を踏まえた教師の意欲や能力の向上に資する給与制度や、各教師の職務や勤務の状況に応じた給与のメリハリの在り方
- 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）をはじめとする公立学校に固有の仕組みの前提となる公立学校が担う役割と、公立学校が担う役割を踏まえた地方公務員である公立学校の教師の職務の在り方

第三に、学校の指導・運営体制の充実の在り方についてです。具体的には、以下の事項などについて御検討をお願いします。

- 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た、より柔軟な学級編制や教職員配置の在り方
- 「令和の日本型学校教育」の実現に向けた、各学校における新たな学びの取組の展開や教師の業務の質の向上に資する、子供や学校、地域の実態に応じた柔軟な教育活動の実施の在り方
- 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た、中学校を含めた、学校の望ましい教育環境や指導体制の構築の在り方
- 教育の質の向上と教師の負担軽減のための小学校高学年における教科担任制の在り方
- 組織的・機動的なマネジメント体制を構築するための主幹教諭や指導教諭、事務職員の配置の在り方
- 多様化・複雑化する健康や食に関する課題に対応するための養護教諭や栄養教諭の配置の在り方
- 不登校や特別な支援を必要とする児童生徒数の増加に対応できる指導体制の在り方
- 教育の質を向上させるとともに、教師が教師でなければできない業務に集中

できるようにするための、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の配置の在り方

- 平成 27(2015)年 12 月に中央教育審議会から答申された「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」の考え方の浸透や支援スタッフの配置等の取組状況も踏まえた、次世代型の「チーム学校」の在り方

以上が中心的に御審議をお願いしたい事項であります。これらに関連する事項を含めて、「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ついて、幅広く御検討いただくようお願いします。なお、これらの課題は広範多岐にわたることから、審議の状況に応じ、施策を迅速かつ着実に実施していくために、逐次取りまとめていただくことも御検討いただきますようお願いします。