

「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）」に対する関係団体からの提出意見について

1. 意見募集の実施期間：令和5年8月10日（木）～9月29日（金）
〔 第1次提出締切：9月8日（金）
第2次提出締切：9月29日（金） 〕

2. 意見募集方法：書面

3. 意見募集の対象とした関係団体：38団体

※ 本日は、9月8日（金）までに提出のあった団体（下線を付した団体（計8団体））
の意見を配付。

- | | |
|------------------------------|------------------------|
| ・ <u>全国連合小学校長会</u> | ・ 全国養護教諭連絡協議会 |
| ・ <u>全日本中学校長会</u> | ・ 公益社団法人全国学校栄養士協議会 |
| ・ 全国公立小・中学校女性校長会 | ・ 全国公立小中学校事務職員研究会 |
| ・ 全国高等学校長協会 | ・ 全国公立高等学校事務職員協会 |
| ・ 全国特別支援学校長会 | ・ 全国公立学校事務長会 |
| ・ 全国特別支援学級・通級指導教室
設置学校長協会 | ・ 全日本私立幼稚園連合会 |
| ・ 全国連合退職校長会 | ・ <u>日本私立小学校連合会</u> |
| ・ 全国公立学校教頭会 | ・ 日本私立中学高等学校連合会 |
| ・ 全国国公立幼稚園・こども園長会 | ・ 日本教育大学協会 |
| ・ 全国都道府県教育委員会連合会 | ・ 日本教職大学院協会 |
| ・ 全国市町村教育委員会連合会 | ・ 全国私立大学教育課程協会 |
| ・ 全国都市教育長協議会 | ・ <u>日本教職員組合</u> |
| ・ 中核市教育長会 | ・ 全日本教職員組合 |
| ・ 全国町村教育長会 | ・ <u>全日本教職員連盟</u> |
| ・ 公益社団法人日本PTA全国協議会 | ・ 日本高等学校教職員組合 |
| ・ <u>一般社団法人全国高等学校PTA連合会</u> | ・ <u>全国教育管理職員団体協議会</u> |
| ・ 公益社団法人日本教育会 | ・ 全国知事会 |
| ・ 日本連合教育会 | ・ 全国市長会 |
| ・ <u>全国特別支援教育推進連盟</u> | ・ 全国町村会 |

「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）」に対する意見

団体名 全国連合小学校長会

諮問の内容に対する貴団体の御意見を、下記枠内に御記入ください。

I 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。

- 1 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

「学校・教師が担う業務に係る3分類」が示されたことは大きな意義があった。まずは、「基本的には学校以外が担うべき業務」について、その業務内容に応じて、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等に移行を進めていきたい。その中でも、「学校徴収金の徴収・管理」は、特に学校・教師の負担が大きく、優先的に取り組むべき項目である。3で提案されている「見える化」も活用しながら、地方公共団体や教育委員会への移行の推進を強く要望する。

また、業務によっては、ICT等を活用していくことで効果が期待できる。

例えば、全国の小学校長を対象とした調査によれば、「校務支援システムの導入等、ICT機器を活用した業務の効率化」や「学校への各種調査や印刷物等の縮減（ペーパーレス化を含む）」は既に全県で取り組まれているが、「学校徴収金の徴収・管理に関する業務改善に資するシステム等の導入」は、いまだに50%程度に留まっている。各自治体へのシステム等の導入に対する支援を求めると同時に、その仕様についても統一されることが望ましい。

なお、これまで学校が担ってきた業務も、保護者や地域、ボランティア等の協力を得ながら少しずつ移行が進んでいるところもある。これらを持続可能な取組にしていくためにも、改めて学校が担ってきた業務自体を見直す機会にしたい。

- 2 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服務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

1か月あたりの時間外在校等時間及び1年間の時間外在校等時間の上限を定めたことは、大いに意義があった。教師の時間外在校等時間を上限以内に収めるためには、学校業務のスリム化、適切な人員の配置、そして学校、教師、保護者の意識改革が必要である。その中でも喫緊の課題は、教師一人当たりの授業の持ちコマ数である。学習指導要領が示す標準授業時数の見直しや、小学校高学年における教科担任制等による定数の改善を図り、授業の持ちコマ数軽減を進めていく必要がある。

そうした実質的な改革が行われないまま、例えば勤務間インターバルのようなものを導入すると、実効性を担保できないばかりか、無理にインターバルを確保しようとすると授業に

穴が空くような事態にもなりかねない。最低限、在校等時間の上限の目安時間を達成した上で、新たな制度の導入について検討して欲しい。

そのためには、1で述べたように学校が担ってきた業務自体を見直すと共に、3で述べるように取組状況に差異が生じている原因を「見える化」し、義務標準法に基づく標準定数を見直すなど、教師の配置を改善していく必要がある。

- 3 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

働き方改革を推進する上で、「見える化」という視点を取り入れることは大切である。ただし、「見える化」をするために新たな調査や業務が生じることは避けなければならない。取組状況の差異を「見える化」するのではなく、取組状況に差異が生じている原因を「見える化」し、差異が生じないようにガイドラインを示すことを要望する。

一方で、何でも揃えればよいということでもない。各地区や学校の実態に応じた創意工夫は、大いに尊重されるべきである。その場合、ある程度差異が生じるのはやむを得ない。

- 4 「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

1年単位の变形労働時間制を導入する前提として、5つの事項が示されている。これらの前提がクリアされない限り、1年単位の变形労働時間制が導入することはできない。特に、③の育児や介護等を行う者への配慮、④の在校等時間が上限時間の範囲内であることは重要である。

变形労働時間制を進めていくためには、教師の配置に余裕があり、育児や介護等の事情がある教師を校内でカバーし合える環境を先に構築していくことが大前提である。

- 5 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

2と同様である。

- 6 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

多様な人材の教育活動への活用の視点は重要である。新しい技術や社会の変化に対応できる専門性の高い人材を、タイムリーに学校現場で活用していくための仕組みも構築していく必要がある。そのためには、現在の教員免許制度を見直したい。

例えば、指導できる範囲を限定することで、比較的容易に免許を取れるようにする工夫が考えられる。また、教職にあるものが、一定期間、大学だけではなく企業や研究機関で従事できるような仕組みを構築し、多様な経験を生かして再び教壇に立てるようにすることも考えられる。

また、採用選考の多面化についてもさらに進めていく必要がある。全国の小学校長を対象とした調査によれば、教職経験者の特例選考は既に9割近くの都道府県で行われている。今後は、専修免許を有する者や教職大学院修了者、民間企業等の勤務経験を有する者及び専門

分野の知識や技能を有する者に対する特例選考をさらに増やし、教員採用選考の実施時期や採用時期を弾力化していく必要がある。

II 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。

- 1 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¹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

指摘にあるとおり、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踏まえた上で考える必要がある。勤務時間の内外に切り分けることは容易ではなく、管理職が承認等を行うのは実務上ハードルが高い。

しかし、現在の一律給料月額¹の4%を支給する教職調整額は、教師の勤務実態からはかけ離れている。教職調整額を引き上げることで、勤務実態に近づけるとともに、教職を処遇の面でも魅力あるものとしていきたい。

超勤4項目については、教師の使命や職務から見たときにあまりにも限定的だとする意見もある。一方で、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」が十分に浸透しないまま項目を増やしてしまえば、更なる役割分担・適正化を推進する上で逆行することにもなりかねない。現時点では、超勤4項目を維持しつつ、学校・教師が担う業務の更なる役割分担・適正化を進めていきたい。

- 2 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

日進月歩の医療の世界では、常に最新の知識や技能の習得は欠かせない。教育の世界でも、学習指導要領の改訂や新たな教育課題、地域や学校ごとの特色ある教育活動への対応など、絶えず最新の知識や技能の習得が求められている。特に若手の教師は、経験が十分ではないにもかかわらず、保護者や児童からはベテランと同じ対応を期待され、知識や技能習得へのプレッシャーが強い。そういう意味でも教師の職務は、専門性や特殊性が高いと言える。

全国の小学校長を対象とした調査によれば、教職員の処遇改善について要望が多いものは、人材確保法による教員給与の改善、義務教育等教員特別手当の増額及び本俸への繰り入れ、小・中学校と高等学校の給与体系の一体化などがある。

また、すぐれた教育実践をもつ教師の給与面での優遇措置や教育職俸給表の号俸増設も、年々要望する声が高まっている。自発性や創造性を発揮し、すぐれた教育実践を行った教師に対して、懸賞と優遇措置で応える等、教職を魅力あるものとし、教師の意欲向上のための新たな制度の構築を全連小として強く要望する。

- 3 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

1で述べたように、教師の職務の特殊性について踏まえた上で考える必要がある。時間外勤務手当を時給換算で支給することは困難なため、職層や分掌を考慮したメリハリのある給与体系を工夫し、構築していく。

なお、一般的に時間外勤務は就業時間終了後を想起するが、教師の場合は就業時間前にも

時間外勤務があることも少なくない。保護者の就労状況により、朝早く家を出なければならぬ児童の見守りが、教師の負担になっている地域も多い。

- 4 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
- 5 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

Ⅲ 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。

- 1 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
小学校高学年における教科担任制を推進し、中 1 ギャップを解消していくためには、採用や人事、免許制度など、あらゆる面で学校種を超えた教師の行き来が柔軟にできる体制を構築していくことが求められる。その際は、現状よりも教員の定数が改善されることが前提である。また、学級編制についても、ベースとなる学級を編制しつつ、「個別最適な学び」と「協働的な学び」を実現していくために、教科の特性や児童の習熟によって、学級や学年の枠を超えて学習ができるような柔軟な教育環境を検討していくことも考えられる。その場合、一人の教師がいつも同じ学級の児童を指導するだけではなく、教科によって別の学級、あるいはグループを指導したり、一つの学級、グループを複数の教師で指導したりといったことも可能になる。
- 2 「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
- 3 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
全国の小学校長を対象とした調査によれば、適切と考える 1 学級の児童数の上限は、20 人～30 人の回答が多く、低学年では 25 人、中・高学年では 30 人の割合が最も高くなっている。全体的に見ると、全ての学年で 30 人以下が 9 割超という結果になっている。
小学校の全学年において 35 人学級を実現したその先は、1 学級の児童数の上限をさらに引き下げることや、一つの学級を複数の教師で指導する体制を検討したい。
「個別最適な学び」と「協働的な学び」を実現していくためには、ICT を活用するだけでなく、1 学級の児童数の上限を引き下げたり、複数の教師で指導する体制を構築したり、学級や学年の枠を超えて学習ができるような柔軟な教育環境を検討していく必要がある。
- 4 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
小学校高学年における教科担任については、担当教科の専門性が高い教師の加配が確実に

担保された場合には、大きな効果が期待できることがモデル校での検証によって見えてきている。一方で、校内の教師の交換授業だけでは、担当教科の専門性が担保できず、人事や経年によって、指導の継続性も確保できないなど、課題が大きい。

短期的には、教員の定数を改善し、担当教科の専門性が高い教師を加配していくことが求められるが、中・長期的には、教師の育成も視野に入れ、1で述べたような、採用や人事、免許制度など、あらゆる面で学校種を超えた教師の行き来が柔軟にできる体制を構築していくことが求められる。

5 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

主幹教諭や指導教諭が導入された地区の学校においては、組織的なマネジメントを行うための体制が強化され、大きな成果を上げている。しかし、主幹教諭や指導教諭はもちろん、主任教諭さえも導入されていない地区がある。全国の地区、学校で、必要な規模の主幹教諭や指導教諭が配置されるよう支援をお願いしたい。また、学校規模と比較して主幹教諭等の人数が少ない学校があったり、持ち授業時数が多く、マネジメントに充てる時間が十分にとれない主幹教諭等もいたりする。さらには、主幹教諭等になるための研修体制も、各学校や個人に任されてしまっている面もある。学校規模に応じた配置定数の充実や持ち授業時数を軽減するための講師等の配置、教師のキャリアステージに応じたマネジメント能力の研修についても開発、充実させていく必要がある。さらには、管理職も含め主幹教諭等の処遇を改善し、若手教師が主幹教諭等に憧れ、目指すような職としての魅力を持たせていく。

全国の小学校長を対象とした調査によれば、事務職員の配置が必要である理由としては、「事務職員の職務を代行する職員の負担が大きい」が95%強となっている。事務職員の代行は、副校長や教頭が担っていると考えられる。また、「事務職員の法的知識が学校経営に必要である」の回答が64%弱もあった。人事や給与など法的な知識がある事務職員は、学校経営を進めていく上で不可欠である。これからは、働き方改革も含めてチーム学校としての事務職員の力が必要となってくる。

なお、既に事務職員が配置されている地区、学校においても、事務職員が担うべき職務が明確ではないケースも散見される。教師と事務職員の役割分担も明確化していく必要がある。

6 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

食育の推進をはじめとする健康に関する指導の充実を図るためには、栄養教諭や養護教諭等の専門性を生かした校内体制の確立が不可欠である。

また、養護教諭については、年々担当する業務が多様化しており、「児童の心のケアやカウンセリング」「保健室登校児童への対応」「食物アレルギーに関する対応」等に迫られている。

養護教諭複数配置基準（851人以上）を引き下げるとともに、「食物アレルギーに関する対応」を共同して担うことができる栄養教諭の定数外の正規職員としての配置を進めていただきたい。

7 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

全国の小学校長を対象とした調査によれば、「不登校の予防や支援に向けて、どのような対応をとりましたか。」という設問に対して回答が多かったものは、以下のとおりである。

- 1 スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの活用
- 2 保護者との面談
- 3 関係諸機関（教育相談所・医療・行政等）との連携
- 4 電話や迎えなどによる登校支援
- 5 家庭訪問による相談・支援
- 6 適応指導教室・保健室等の利用

関係機関との連携や、必ずしも教師である必要はないが、不登校の児童、保護者と向き合えるスタッフが必要なことが分かる。

同様に、「通常の学級に在籍する特別な支援が必要な児童に対して、特に効果的と考えられる支援策」について、回答が多かったものは以下のとおりである。

- 1 支援員や介助員などの非常勤教員は学生ボランティア等の人的配置
- 2 特別な支援が必要な児童の保護者との連携・協力
- 3 個別対応するための教室やスペース等の学習環境の整備
- 4 特別支援教育コーディネーターの専任化（正規教員の加配）
- 5 必要な専門家の非常勤配置

不登校対応に比べて多岐にわたるが、より教師を求める声が強いことが分かる。

不登校や特別な支援を必要とする児童への対応は、今後ますます重要になる。学校が抱え込むのではなく、チームとしての学校の指導体制を充実させていくことを強く要望する。

- 8 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

全国の小学校長を対象とした調査によれば、今後の教職員以外の業務内容として必要なものとしては、「学級事務補助」「児童の支援や補助」が35%近くの回答があり、教師が、児童へのよりきめ細かな対応を行うための支援を求めていることがうかがえる。また、「学校運営事務補助」が30%近くの回答があり、副校長・教頭を支援する仕組みの構築も求められている。

また、養護教諭の増加した業務として、「児童の心のケアやカウンセリング」「保健室登校児童への対応」「食物アレルギーに関する対応」「病院への搬送・付き添い」などがあつた。業務分担の軽減・チーム力向上のため、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、栄養教諭、栄養職員等の配置の拡充が望まれる。

- 9 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

全国の小学校長を対象とした調査によれば、これからは、働き方改革も含めてチーム学校として事務職員の力が必要となってくる、という声が強い。具体的には、事務職員が配置されていない学校は、副校長や教頭が事務職員の仕事を担っており、その負担が大きいこと、

事務職員の法的知識が学校経営に必要であり、教育活動の支援に必要であるという声があった。特に、事務職員に関する調査では、3学級の学校への配置希望が大多数を占め、3学級以下の学校の定数改善が望まれる。

また、8で述べたとおり、養護教諭の業務も増加しており、業務分担の軽減・チームカ向上のため、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、栄養教諭、栄養職員等の配置の拡充が望まれる。

一方で、「教員が子ども一人一人に向き合う環境をつくり、さらなる教育効果を上げるためには、どのようなことが重要ですか。」という設問に対して、「地域や専門機関と連携したチームとしての学校運営」と答えた校長は7.2%、「新たな教育改革・教育施策のうち、今後、学校現場として対応するうえで、重く受け止めていることはどのようなことですか。」という設問に対して、「「チーム学校」の推進」と回答した校長は25.8%だった。

しかし、「校長として、自校における「危機意識・危機管理」を考えると、どのようなことが大きな課題ですか。」という設問に対しては、「いじめ、不登校、学習不適應等、生徒指導上の課題」や「保護者への対応」、「学校事故に対する組織的対応」などが上がっており、「チーム学校」としての考え方が不可欠である。

7で述べたとおり、学校が抱え込むのではなく、チームとしての学校の指導体制を充実させていくことを強く要望する。

「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）」に対する意見

団体名 全日本中学校長会

諮問の内容に対する貴団体の御意見を、下記枠内に御記入ください。

1 更なる学校における働き方改革の在り方について

- 「学校・教師が担う業務に係る3分類」
 - 働き方改革のスピード感の緩さが気になる。「働き方改革」の達成には、各校において職員の意識改革を図り、推進・実行する校長のマネジメント力が不可欠である。そのためには、地方公共団体や教育委員会の支援とともに、教員業務支援員等のスタッフ等の外部人材を学校に導入し、教師の業務を請け負うことで「働き方改革」は一気に加速する。教員が授業に集中できるよう、様々な業務支援の人的配置を要望する。
 - 放課後や休日等の生徒指導等の問題への対応（学校管理外）については、警察等の関係機関、子供関連の行政機関などが、現在学校が担っている役割に準ずる業務を担うこと、一部が進んでいるが学校給食費等の集金業務、学校施設の地域開放などの業務、部活動の地域移行などは、国の主導（予算確保）で、本来に担うべき各自治体や教育委員会の業務として学校から切り離すことを要望する。
- 「長時間の時間外勤務を抑制するための仕組みの在り方」
 - 教員の在校時間はタイムカード等の「見える化」により客観的に計測されている。業務の持ち帰りは行わないことが原則になっているが、持ち帰って業務を行っている教員も一部おり、その把握の方法は難しく、管理職からの指導も難しい現状がある。
また、標準授業時数を大きく超えた教育課程の編成・実施を余儀なくされている現状もある。教育課程を受理する教育委員会へのさらに踏み込んだ指導を要望する。
 - 中学校教員の持ち時数を高等学校教員並みに設定するなど、教師の本務である授業と授業準備に要するための時間を勤務時間内に設定するため、教員定数の改善を図る。
自治体によっては、教員の働き方改革が進まない事例も散見される。自治体の首長をはじめ、教育委員会以外の部署に対しても、働き方改革の推進や教師を取り巻く環境整備について強くアピールしていただきたい。
- 「教師不足・多様な人材の教育活動への活用」
 - 教師不足への対応として、教員業務支援員や部活動指導員等の配置は大変有効な支援である。部活動指導員については、各中学校が人材を探すのではなく、教育委員会や民間団体等に委託するなどの方法を検討していただきたい。また、副校長職・教頭職の職務軽減を図るため、それらの外部人材をマネジメントする役割の職員を配置していただきたい。
 - 教員確保に向けて、教員選考制度の見直し等、様々な各自治体で取組が始まっていることは評価できる。さらに特定地域の教員を目指す「地域枠」の大学への設置を増設するなど都市部に限らず、その成果が全国各地の学校に浸透するよう推進していただきたい。
 - 報道では、教育界の問題点や課題ばかりを扱っている印象がある。バランスの良い報道

を求める。教師という職のやりがいや生きがいについて多くの学生に周知アピールし、教職の素晴らしさを報道していただきたい。

○「休日のまとめ取り」

- 長期休業期間を活用した変形労働時間制度等については、教職の魅力の一つとなり得る。今後、運用の見直しを図る必要がある。多くの参考事例等の提供をいただきたい。

2 教師の処遇改善の在り方について

○「教員調整額及び超勤4項目の在り方」

- 教員調整額の現状と教師不足は関連があると考えている。超過勤務をしてもそれに見合う調整額が支払われていない現状では、「質の高い教師」は確保できない。我々は、生徒の命を預かる業務を行っており、肉体的にも精神的にも負担は極めて大きい。そのためには、経済的な面での大幅な改善策が必要である。
- 超勤4項目についても、現状では生徒指導や保護者対応、学校の管理業務等を行っており、設定された当時とは大きくかけ離れた現状を知っていただきたい。
- 「崇高な使命感」「子供のために」という気持ちを、今後も全教師にもたせ続けるためには、教職調整額4%が現在の実態にあっていないことは明らかである。教職調整額の改善とともに、教員個々の職務の負荷や職責を踏まえた給与のメリハリをつけていただきたい。

○「教師の職務の特殊性、教師の自発性、創造性に基づく勤務」

- 昨今、教師の自発性、創造性に基づかない業務が増加している傾向がある。価値観の多様化した保護者・地域住民対応などに苦慮している学校・教員は少なくない。教育委員会等との連携や専門的スキルを有するスクールロイヤー等の対応以前に、そのような業務を授業と並行して行い多くの時間を費やしている学校・教員の現状があることを承知いただきたい。

3 学校の指導・運営体制の充実の在り方について

○「より柔軟な学級編制や教職員配置の在り方」

- 育児休暇等で臨時講師が見つからない場合、非常勤講師2名で対応するなど、教員の確保についてより柔軟な対応をお願いしたい。定数を満たしていない学校が多数あり、教員の長時間労働や負担増加に繋がっている。
- 「小学校高学年の教科担任制」については、規程の研修を受講した中学校教員を活用させることが可能である。そのことにより小中連携教育や義務教育の9年間を見通した教育活動を推進できる。

○「不登校や特別な支援を必要とする児童生徒の増加に対応できる指導体制の在り方」

- 不登校生徒は増加傾向にあり、スクール・カウンセラーやスクール・ソーシャルワーカー等を全校に常時配置していただきたい。また専門家以外にも不登校生に対応する教員が不足している現状がある。改めて教員の加配制度の大幅な拡充を希望する。
- 特別支援学級の生徒は増加傾向にある。それに伴い特別支援学級が新設されるが、学級担任の配置が難しい現状である。また、特別新学級の専門的な知識や指導力をもった教員の育成が急務であり、さらに特別支援教育支援員の配置・拡充を希望する。
- すべての生徒が、すべての教科において専科免許を所有する教師から指導が受けられる配置計画の策定していただきたい。

「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）」に対する意見

団体名 全国高等学校PTA連合会

諮問の内容に対する貴団体の御意見を、下記枠内に御記入ください。

社会の在り方が大きく変わり、先行きが不透明で予測困難な時代を迎え、学校現場においてもGIGAスクール構想によるデジタル技術とデータを活用した新たな指導が導入されるなど、学校を取り巻く環境は大きく変化している。また、教職に対するブラックな職場環境が報道される中、地域や家庭の低下した教育力を、学校や教師に過度に期待したり負担させたりと、教職に対する業務領域の拡張や精神的負担などマイナスイメージが先行している。このことから、全国的な教師不足は、教師の質に直結する問題であり、誠に憂慮すべき状況である。

学校が多様な課題に直面しながらも「令和の日本型学校教育」を推進していくためには、現在の教師一人一人が、心身ともに健康を保ちながら、教師としての業務に集中して取り組むことが必要である。本来教育は、教師の自発性、創造性に基づく取組に期待する面が大きい。

児童・生徒一人一人に対し、心の通った指導ができるよう心に余裕が生まれ、子どもたちの可能性を発展的に育成することに向き合える教師が期待される。

そのためにも、これからの変革する時代に適応しながら、主体的に挑み続けられる基本理念を持った学生の育成が急務である。そして、職業を選択する時に、教職（教員）の意義を魅力と感じ、将来の自分の職業として志望する対象となるにふさわしい職場環境の整備も急務である。文部科学省には、5年先10年先を見据えた教育界を担う学生の育成及び職場環境の大きな改革を期待する。

以下に、「具体的な検討事項」に関する意見を列挙する。

① 更なる学校における働き方改革の在り方について

- ・学校が行う職務として、「教科指導」「学級経営（生徒指導・進路指導）」等、基本業務に専念できるよう精査し、教育活動に関わらない事務・部活動等については、外部委託を活用し、教員業務から切り離す。
- ・「部活動」に関しては、学校教育から切り離し、社会教育へ移行させる。ただし、部活動指導を希望する教員志望者も少なくなく、希望する教員が公務外で指導ができる体制も整え、教員志望者の増減に影響が出ないようにする。
- ・長時間の時間外勤務を抑制するため、小学校中高学年教科担任制の早期導入、週当たりの教科持時数を抑え、教材研究や採点業務等を時間内で実施できる体制を組む。

② 教師の処遇改善の在り方について

- ・教員採用選考第1次試験が大学3年生でも受験可、大学4年での合格発表を早める工夫に着手しているが、一般企業の内定とどちらを選択するかというと、やはり職務に見合った給与水準が判断材料とする者も多い。給与水準を大幅に上げ、一般企業と遜色のない魅力的な給与体系を構築する。
- ・給特法を廃止し時間外勤務手当を支給することや、教職調整額等手当等の増額を検討する。

③ 学校の指導・運営体制の充実の在り方について

- ・高校における一クラス35人学級（30人学級）を早期実現、教員定数を見直し、余裕をもって生徒と向き合える時間を設定する。
- ・教員や管理職を支援するものとして、学校問題支援コーディネーター、スクールロイヤー、管理職マネージメントコンサルタント、地域との協働をサポートする支援スタッフの充実を求める。

「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）」に対する意見

団体名 全国特別支援教育推進連盟

諮問の内容に対する貴団体の御意見を、下記枠内に御記入ください。

中央教育審議会におかれましては、わが国教育施策にかかる課題に精力的に検討されていることに敬意を表します。この度、「令和の日本型教育」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、すでに緊急提言も出されているところではありますが、書面での意見提出の機会をいただきましたので、特別支援教育を推進している立場から本連盟の意見を述べさせていただきます。

・日本のこれからの発展は、まさに教育にかかっている。その教育をささえているのが教師である。これからの働く年代の人たちが、教師の仕事に魅力を感じ、生き甲斐をもって教師として働くことができる環境を整えていくことは極めて重要である。そもそも教師の仕事は、子どもたち一人一人の良さを認め、生きる力を育てることであり、これほど遣り甲斐のある仕事はないわけであり、それが遣り甲斐を持っていないということは働き方に課題があるということである。働く環境の改善は急務である。

・教師としての仕事に遣り甲斐や生き甲斐を持てるようにするためには、学習指導、生徒指導、部活動、授業の準備、評価等多岐にわたっており、これらに日々追われていては教師の仕事に達成感をもち遣り甲斐を感じることはできない。余裕をもって学校の仕事ができ、子供たち一人一人の良さを認め、伸ばしていけることを体験していくことが重要である。そのためには特別支援教育支援員等の増員が必要である。さらに自分の専門性を高めるような自主的な研修ができる状況が必要である。現在の35人学級を進め、さらに少人数学級を推進することが重要である。障害のある子どもだけでなく、外国籍の子どもや不登校などの子どもたちの多様な課題のある子どもへの対応は現状では困難であり、少人数化や担任の複数配置、様々な外部専門家の導入などを整備していくことを目指してほしい。

・子どもの実態の多様性や教師の仕事の複雑化を考えるとチーム学校としての人的配置、外部専門家の活用、また、地域の専門性のある関係機関との連携を強化する方策等を明確に位置付け、組織として専門性を備え、専門性が発揮できるような人員配置が必要である。また、そのためにはこれらの専門性をもつ人員や校内組織まとめて有効に生かせるコーディネートを組織が必要であり、このような組織の働きにより有機的に専門性を発揮できる組織となる。教師一人にあまりにも多くの職務を要求しても負担感が多く、いわゆる燃えつき症候群などメンタルへの不具合を生じ、教師の定着を図ることが困難となり、良質の教育を持続することが難しくなる。

教師が有給休暇を取れないのは強い責任感によるものであると考える。休んでも子どもたちの教育に支障が生じないような体制整備がなされないと真面目な教師ほど休めないという現状である。学校現場においては、出産休暇や病気休暇等に対する臨時任用教員を確保することも困難な状況となっている。臨時任用教員や非常勤講師等の確保についても改善策が必要であり、教員養成についてはさらに拡大を図ること、そのためにも教員の待遇をさらに改善していくことが必要であると考えます。

「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（諮問）」に対する意見

団体名 日本私立小学校連合会

諮問の内容に対する貴団体の御意見を、下記枠内に御記入ください。

このたび、私立小学校の団体である私どもに対しても、標記について意見書を提出する機会を与えていただきましたことに感謝申し上げます。

【はじめに】

日本私立小学校連合会は、令和4年10月「教師の在り方特別部会」に対して、「一年樹穀十年樹木 百年樹人」(管子)の言葉を引き、「教育には大変な費用がかかりますが百年の大計である以上、費用を惜しまぬ国家であることを願います。」と意見書を提出しました。

また令和5年1月「教育振興基本計画部会」に対する意見書では、「国家・社会に対して「教育こそが社会を切り開く」「教育こそが社会を牽引する」というメッセージを強く打ち出していきたい」「教育を最重要課題にするという「構え」が極めて大事」ということを申し述べました。

表題に関するこのたびの永岡文部科学大臣の諮問文冒頭に記された時代認識や課題認識に賛同するものでありますが、それだけに、本意見書においても、各論にうつる前に、同じことを確認しておきたいと思えます。

以下、全項目にわたるわけではありませんが、いくつかのポイントについて、意見を申し述べてまいります。

【各論一、学校における働き方改革の在り方について】

1、教師の負担軽減のために、いわゆる「学校・教師が担う業務に係る3分類」について説かれています。(※三分類・・・①「基本的には学校以外が担うべき業務」、②「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」、③「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」)。この分類は「教師の専門性」を分析する上で必要な分類であり、また、この分類にしたがって教師の業務を整理したり外部発注(アウトソーシング)したりすれば、教師の負担軽減につながることを期待できると思えます。

但し、その場合でも、例えば①に関連して、本来は家庭や地域社会が担うべき業務である「人としての基本的躰や社会秩序の観念を身につける」ことは、家庭や地域社会の教育力が大きく変容している現代において、学校では行いませんというのは乱暴なことです。②については、諸届けを児童・生徒を通して学校に集める場合、事務室に直接持っていかせるとしても、教師が全く預かり知らないことが教育的かどうかについては議論が必要でしょう。③についても、現状において、例えば、試験問題や学級通信など諸プリントの印刷業務だけでも事務職員に依頼したいと思っても、人件費増加につながることを恐れて、結局、教員自身が多忙のなかで行っている学校がほとんどです。

要するに、想像していただきたいのは、上記分類①②③はいずれも教師の子供把握(成育環境や性格・特技その他)にとって重要な事柄だという点です。それ故に今日まで、教師の分担

と位置付けられてきた側面もあるわけです。だから、それらを働き方改革の観点から教師から切り離すことに賛成ですが、教育の本来の性格からいえば、それらの業務について教師は「知らんぷり」で良いことにはならず、教師自身連携する気持ちは必要不可欠です。そうである以上、それら業務を別職担当に持っていったとしても、その部署の人が多忙に陥ることになったら、それを横目にみる教師のストレスは想像以上のものがあるでしょう。本件に関しては総体としての学校職員（教師や事務職員）を大幅に増やすことが解決策ということを経験者の働き方改革の根底に置いていただきたいと思います。

8月11日の報道によれば、文科省が学校管理職の長時間勤務対策として、副校長・教頭に「補佐役」をつける新制度を検討することにしたそうです。英断であると高く評価したいと思います。そして、この英断を第一線の教員に対しても行っていただきたいと思います。是非とも教員の大幅増加をお願いします。当面は「補助教員の設置」でもお願い致します。

2、諮問において、『『休日のまとめ取り』のための1年単位の變形労働時間制の一層の活用』について触れられていますので、一言します。この變形労働時間制は、「タダ残業を正当化するもの」と評価する向きもありますが、「教師の報酬を大幅に増加すること」とセットにすれば有効であると思えます。

本来的に考えて、「教師」という仕事に対する報酬というものは、残業手当は想定できないと考えられなくもありません。なぜなら教師の仕事はメーカーとちがって、残業したからといって残業代に見合う対価を生み出すことはないからです。すなわち残業が児童・生徒を成長させることにつながっても、あるいは学校業務を進化させることになっても、それが新しい収入を獲得することはありません。新しい収入が入ってこないのに教師の残業代を捻出しようとするれば、他の予算を削って充当する以外にありません。

ちなみに私立小学校の収入は、「公的補助金と授業料等の納付金」です。（※寄付金も収入の一部を成しますが、貴重な浄財であっても、ほとんどの学校において収入総額に占める割合としては極めて少額です。）補助金と授業料だけで予算編成をする以上、その二つが増えない現状において、人件費総額は毎年ほぼ同額にせざるを得ません。すなわち、現状の収入を大幅に増額しないまま、残業代を捻出することは、基本給あるいは賞与を下げざるを得ません。つまり年収総額は全く変わらない、むしろ残業がないときは、年収は減少するという事にさえます。

以上を考察するに、教員には残業手当の支給をすることは決してプラスになるとは思えません。しかしながら残業が野放図であって良いわけではありませんから、「1年単位の變形労働時間制」を導入することで、「残業手当はないけれども、夏休み等の長期休業が保証される」という昔ながらの教員の職務の特殊性を保証するのが良いわけです。（※もし長期休業を保証できない場合は、何らかの費用捻出によって「休業日出勤」にふさわしい手当支給で処遇すべきでしょう。）

結論として申し上げたいのは、「教員の働き方改革」に資するためには、1、「個別教員の大幅な給与増額＝年収増額」、2、「教員数の大幅な増額」、以上二点について改善することが大前提であると考えます。

冒頭「はじめに」で申しましたように、「教育を最重要課題にするという『構え』が極めて大事」であり、そのために「費用を惜しまぬ国家であること」を要望したのは、以上の理由によります。よろしくお願い申し上げます。

なお付言しておきますが、どんなに職務に励んでも新たな費用を生み出さない教師に給与が支払われるのは、その職務が「国家百年の投資」となっているからだということは言を俟たないことでしょう。

【各論二、教師の処遇改善の在り方について】

この「教師の処遇改善」は働き方改革と切り離しては考えられないため、前項「働き方改革」に関連させても述べましたので、合わせてご参考に願います。

この項目で諮問されている細かいことを拝読して感じることは、「基本的姿勢」が確立されない限り、何を細かく決めても効果はないということです。

ここに言う「基本的姿勢」とは、「国家百年の大計」にたずさわっている教師に、その使命と責任にふさわしく処遇すること。児童・生徒の成長と発達とともに歩むことを何よりも喜びに感じる教師にふさわしい処遇をすること。すなわち、費用を惜しむことなく、個別教員の基本給あるいは賞与（年収総額）を抜本的に増額させ、教師が生活や老後の不安を感じることなく全力を児童・生徒の成長発達に傾けられるようにすることです。この基本姿勢が確立されていないから、我が国は「失われた三十年」という国家衰退の道を歩いているのだと言っても過言ではありません。

【各論三、学校の指導・運営体制の充実の在り方について】

1、この項目の最後のところで、平成 27 年（2015）12 月中教審答申にある「チームとしての学校」について触れられています。同答申で考察されているのは、「（1）専門性に基づくチーム体制の構築 ①教職員の指導体制の充実 ②教員以外の専門スタッフの参画（図書館司書、看護師、カウンセラー、部活指導員） ③地域との連携体制の整備 （2）学校のマネジメント機能の強化 ①管理職の適材確保 ②主幹教諭制度の充実 ③事務体制の強化 （3）教員一人一人が力を発揮できる環境の整備 ①人材育成の推進 ②業務環境の改善 ③教育委員会等による学校への支援の充実」についてです。今振り返ってみて、これらの問題意識は 8 年後の今日、公立諸学校においても進展し解決されていることを望みます。

（1）私立学校は、それぞれの学校の創立時から、「教師集団づくり」・「教職員集団づくり」・「学校づくり」という目的意識を持ってきました。「教育はチームとしてなされるべき」、「学校はチームであるべき」という問題意識に立ってきたわけですが、それは創立者によって学校設立の意思と方向性が示され、その負託を受けた校長を中心とした学校づくりが常に意識されてきたからです。私立小学校は 6 才の一年生から通学地域が広範囲にわたり、また交通機関を使って通学してくる児童が多いため「地域社会」との連携が取りにくいと思われがちですが、その点でさえ連携の取り組みをしてきております。しかしながら、この点においても、費用の制約を受け、専門スタッフの参画（図書館司書、看護師、カウンセラー）をはじめ非正規職員に頼らざるをえないところがあるため十分ではないことを補足しておきます。（2）学校マネジメント機能については、学校によってスタイルの違いはありますが、前述のとおり、私学は、創立時から一貫して追求してきたところです。（3）教員一人一人が力を発揮できる環境の整備については、それぞれの学校が加盟する私学団体（小学校は日本私立小学校連合会）として研修環境を整えたり、各学校独自の研修会を公開したりしていますが、特筆すべきは、これ

ら研修会に対して各学校長ならびに教師の参加意欲、研修意欲が極めて高いことです。幼稚園から各種専修学校・大学までを擁する全私学連合は「私学は一つ、教育は私学から」を合言葉に掲げていますが、私学教員としての高い意識が為せるものと思います。

以上、私学の経験を、公立学校に取り込むことはなかなか容易なことではないと思います。学校存立の基盤が違うからです。それなのに、いま一貫教育や外国語教育、総合学習、体験学習などの「特色ある教育」を導入する公立学校が増えていることを懸念しています。(※小学校で言えば、東京都立立川国際中等教育学校附属小学校。)公立学校でも、教職員に「私立化」という特殊意識を養成することを通して「チームとしての学校」づくりを目指すことはできるでしょうが、少子化がすすむ今日、子ども私学の存立を危うくするものです。公立学校としての使命は、私学のように個別学校の「特色ある教育」にあるのではなく、どこの公立学校に入学しても最低限の同じレベルの教育が保証されているというところに、教職員の使命感・責任感が養成され、それが公立学校の「チームとしての学校」づくりの基盤になるべきだと考えます。

2、「小学校における35人学級」は国家的施策でありながら、私立小学校は対象から外されています。もっとも私学は早い時期から少人数教育を標榜してきたわけですが、一部私学においては、敷地面積・校舎面積を拡大できない制約などから40人学級のまま推移せざるをえないところもあります。面積を増やせないまま35人学級を実現すれば、一学年3クラスの私立小学校は、従来の40人×3学級=120名の新入生が、35人×3学級=105人となり、15名の児童減(6学年合計では90名の減)となり、学校経営に多大な影響を与えます。35人学級が国家的施策であれば、そういう学校に対して当座の間だけでも費用補填をしていただきたいと思うわけですが、その道はとられませんでした。

3、教科担任制は、私立小学校は、実技教科(体育・音楽・図工・家庭科)や理科・外国語などにおいては、教科専任制として早期から取り組んできました。人件費の制約から非常勤教員にせざるを得ないため苦しいところですが、専門性の高さを考慮した時に必要と考えてのことです。あるいはまた、教科専任の場合、中学校高校教員免許状だけの保有でも小学校の教壇に立てるため人材を幅広く求められるという事情もあります。

国語・社会科・算数・生活などの教科においては、学級担任が受け持つということが、私立学校でも行われてきましたが、これらにおいても、近年、多くの学校が教科専任制(教科担任制)に踏み出しています。その場合、一教科ないし二教科の教材研究の方が効率的であるという働き方改革の観点からということもあります。但し、この点でも、「小学校教員免許は全科制」であることが示しているように、小学校児童には「一人の学級担任が親のように終日寄り添うことが望ましい」という教育観があるわけですから、全科担任の教員の重要性も否定できません。その場合は必ず一学級に一人の補助担任をつけるなどの工夫が必要でしょう。

4、「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」について述べます。私立小学校でも、養護学校や自閉症の児童の入学を認めインクルーシブ教育を行っている学校、不登校となった児童に限定して入学を許可している学校というように、特別な支援を要する児童を教育する学校もあります。日本私立小学校連合会はそれらの小学校も含めて運営されていますが、多くの私立小学校は特別支援を要する児童を受け入れて教育を進める体制

をとっていません。また入学試験において、「特別支援を要する」ことを理由に入学を拒む私立小学校ありませんので、近年、ほとんどの私立小学校に発達障害など特別支援を要する児童が多数入学してきております。特別支援を要する児童の場合、特別支援学校（学級）では6名の児童に1人の教員を配属することになっていますが、特別支援教育をうたっていない私立小学校は、該当児童が1人でも入学してきたとき1人の教員を配属させることとなります。もちろん一人一学級というわけには行きませんから、普通学級のなかに入れるわけですが、学級担任が当該児童のみに目を配ることは出来ませんので、その学級には一人の教員を加配することとなります。3学年にわたって特別支援を要する児童がいる場合、3名の加配が必要となります。人件費の制約があるなかで、これらの教員をやりくりするために、公立小学校と同じように、多くの私立小学校が困っています。

5、「養護教諭や栄養教諭」、「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」についても、図書館司書などの配置と同じように、私立小学校においても必要なことです。現状における配置は私立小学校においてまちまちですが、すべてを十分配置できている学校は皆無です。やはり人件費の大幅な増大という国家百年の大計に立った施策が必要だと思えます。

【まとめ】

以上、縷々申し述べてまいりましたが、教育は国家百年の大計、費用を惜しまないという観点に立つての施策をお願い致します。

永岡文部科学大臣のこのたびの諮問理由には、「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。」ともあります。そして、「『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 (Volatility)、不確実性 (Uncertainty)、複雑性 (Complexity)、曖昧性 (Ambiguity) の頭文字を取って『VUCA』の時代とも言われ」と時代認識が示されています。

予測困難な時代にあっても、私ども小学校教員も他の学校種の教員と同じく、児童の成長・発達のために今後とも全力をあげてまいります。どうぞ、各論において述べましたことにつきまして、ご高配のほどお願い申し上げます。

以上

「『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）」に対する意見

団体名 日本教職員組合

諮問の内容に対する貴団体の御意見を、下記枠内に御記入ください。

諮問内容「『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、別添の意見書を提出します。

ご査収ください。

2023年9月8日

2023年9月8日

中央教育審議会
初等中等教育分科会
質の高い教師の確保特別部会 御中

『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」に関わる意見書
日本教職員組合
中央執行委員長 瀧本 司

I はじめに

23年4月28日に文科省が公表した教員勤務実態調査(22年度)の速報値では、依然として過酷な長時間労働の実態にあることが明らかとなりました。連合総研の勤務実態調査(15年及び22年)や5年にわたる日教組の調査結果においても、1か月の平均労働時間が過労死ラインを大幅に超えており、改正給特法が施行(20年)されてから3年が経過したにもかかわらず、長時間労働の是正に至っていない看過できない実態にあります。

日教組が4月からとりくんでいる「学校の働き方改革意見投稿フォーム」には、全国の組合員をはじめ、管理職や学生からも声が寄せられ、投稿数は6千を超えました。その多くが、「業務を減らしてほしい」、「教職員をはじめ、人員を増やしてほしい」という内容です。

- 定時まで会議等があり、その後に学級の仕事や授業の準備をすることになる。超過している時間は、自発的行為と言われるが丸つけや成績処理は、やらないと日々の仕事がすすまない。これらを超過勤務として認めて欲しい。〔小学校 教員〕
- 学校は年々働きにくくなっている。教員数に対して、仕事量、勤務時間が半端なく多い。2クラスを3人の教員でまわすことが、とても難しい。お金は二の次、教職員を増やしてほしい。〔中学校 教員〕
- 事務職員も多忙化が加速しています。文科省が打ち出す教職員の働きやすさに繋がる校務DXには程遠いのが現状です。様々な法整備や簡素化されるためのルールづくりもなされないまま、事務職員に市教委や県教委の仕事がどんどん下ろされています。県内の一部地域では、共同学校事務室に県がこれまでやってきた確認業務が下ろされ、室長は県費の確認に必死にならざるをえません。本来の共同学校事務室の目的が果たせていません。〔中学校 事務職員〕

※日教組 HP e-station 学校の働き方改革 意見集約フォームNo.16(8月24日)より抜粋

「令和3年度公立学校教職員の人事行政状況調査(22年12月文科省)」では、教員の病気休職者は8,314人で、そのうち精神疾患による病気休職者数は5,897人となり過去最多となりました。ワークライフバランスが確保できない慢性的な長時間勤務を早期に改善しなければ、病気休職者、定年前退職者が増加し学校はさらなる困難をかかえることとなります。「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〔答申〕(2019年1月25日中教審)」では、「子どものためであればどんな長時間勤務も良しとする」という働き方は、教師という職の崇高な使命感から生まれるものであるが、その中で教師が疲弊していくのであれば、それは「子どものため」にならないものである」と

断じました。この答申にもとづき、給特法の廃止・抜本的見直しをはじめ、教職員の使命感や献身性に依拠しない、現場教職員が期待できる、大胆かつ実効性のある長時間労働是正策が必要とされています。

日教組は、文科省による「学校の働き方改革」に資する抜本的対策に期待するとともに、教職員が心身の健康を取り戻し、その力量を発揮する働き方の実現をめざし、『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おける諮問事項（以下：諮問事項）」と、関連する「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策〔提言〕（8月28日中教審特別部会：以下 緊急提言）」に対する考えを示します。

II 諮問事項に関する日教組の考え

1. 更なる学校における働き方改革の在り方について

時間外勤務を直接的に減らすための方策は業務削減と教職員定数改善であると考えます。従って、現状の長時間勤務・休日勤務の実態を是正するために、まずは、文科省・教育委員会による業務削減や教職員定数改善をはじめスタッフ職の増員などの人の配置と将来的な定数化が必要とされます。そのために教育予算を増額し学校における働き方改革を加速させる必要があります。

また、国立大学法人附属学校や私立学校の教員と同様に、公立学校の教員にも時間外勤務手当・休日勤務手当を支給させることで、時間外勤務を減らそうという財政的インセンティブを働かせる給特法の廃止・抜本的見直しを行う必要があります。

(1) 文科省の示した「業務の役割分担・適正化」の推進

文科省「業務の役割・適正化」において、登下校に関する対応をはじめとした「基本的には学校以外が担うべき業務」については、文科省の責任において実施すべきです。また、「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」、「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」についても、文科省が業務に従事する人員を確保し軽減をはかるべきです。役割分担・適正化の先頭に立ち、予算確保のもと具体的施策をすべての学校に定着させる必要があります。また、対象業務の拡大について検討する必要があります。また、「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」は、教員の業務を子どもの教育に関する事項に特化することを明確化し、その周知徹底をはかる必要があります。

(2) 「上限指針（給特法第7条）」の課題

20年4月より改正給特法が施行されましたが、学校は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大にともなう臨時休業をはじめ様々な対応におわれていました。そのため、法改正の意義や「在校等時間」という新たな勤務時間の管理による「時間外在校等時間」の抑制などについて、教育委員会や校長による十分な説明や具体的な業務削減・業務の平準化等の方針が示されないまま、「45時間の上限」を超えないことが求められた実態¹もありました。学校現場は、「子どものために」と、業務が肥大化しがちであり、それを放置することは、「やりがい搾取」との誹りを免れません。業

¹ 「2020年度日教組勤務実態調査」 「上限指針等の制定により上限時間が定められた」ことに教育委員会や校長の説明の可否：「説明があった62.0%、説明がなかった36.2%(20年9～10月実施 回答数3990人)」

務縮減のために、労使で時間管理意識の醸成が必要であり、教育委員会や校長による説明や提案は不可欠であり、引き続きの指導を要する事項です。

時間外在校等時間は、あくまで外形的に出勤時刻と退勤時刻を記録するもので管理職が上限規制に収まるように指示しても業務内容まで精査することができず、現に長時間勤務が縮減されていないことから、「掛け声」以上の効果が期待できないという課題が明らかです。

また、違反した場合の罰則がないことなどの課題もあります。従って、「校務として勤務している時間を賃金や手当が支給される勤務時間とすること」を優先し検討すべきです。そのためには、給特法の廃止・抜本的見直しが必要です。その上で、年次有給休暇の取得が困難な勤務実態の改善や健康確保の観点に配慮した制度の構築が必要です。

(3) 働き方改革に係るとりくみの「見える化」

「見える化」については、推進することが必要です。中教審答申（19年）で示された、文科省、教育委員会が今以上に本気でとりくむことが必要であるとの指摘を再認識し、「見える化」とともに、好事例の展開に必要な予算を支援する必要があります。

(4) 「休日のまとめ取り」

休日のまとめ取りのための1年単位の変形労働時間制を導入するための前提条件（時間外在校等時間に関する上限時間の遵守等）は、労基法の1年単位の変形労働時間制の最大の歯止めである労使協定が除外される中で労働者保護のために設けられたものです。したがって、制度を一層活用させるために運用の見直しとして前提条件を緩めるようなことがあってはなりません。まずは長時間労働を是正することが必要です。

(5) 教員の流動性や多様性を高める仕組み

特別免許状の活用については、教員の専門性、教員免許状取得要件をふまえ、慎重に運用される必要があります。また、教職員集団の流動性や多様性を高めていくためには、長時間労働の是正が前提となることを認識すべきです。

(6) 上記以外の働き方改革に必要な事項

① 学習内容の見直し

緊急提言において、教育課程を「年間1,086単位時間以上で編成している学校への見直し」等を求めています。文科省・教育委員会は、これまで、標準授業時数を超える実態を放置してきたことを猛省し、標準時数（850～1,015単位時間）を上回るすべての学校を対象とし、学校を主体に教育委員会とともに削減をすすめることが必要です。また、標準授業時数を上回る教育課程編成の要因を検証し、学校現場をはじめ多方面から指摘されているカリキュラム・オーバーロードの解消にむけ、次期学習指導要領の改訂の際には、指導内容の精選、標準授業時数の削減をすすめる必要があります。

さらに、標準授業時数のあり方や1単位時間の取扱いの弾力化等について検討が必要で

② 部活動の地域移行

部活動を学習指導要領から削除し、学校から切り離して総合型地域クラブ等に移行し、地域の活動として自治体・地域が担うようにすべきです。その際、子どもが

地域で希望するスポーツ・文化活動に参加できるよう、総合型地域スポーツクラブや文化クラブ等の設置をすすめるとともに、保護者の経済的負担とならないよう、行政が責任をもって子どもたちの活動を保障し、そのための財源を恒久的に確保する必要があります。

③給特法の廃止・抜本的見直し

給特法には、次のような問題点があります。

○校務であるにもかかわらず、自主的・自発的行為という現実にそぐわない法的評価がされていること

給特法が時間外勤務を命じることのできる場合を超勤4項目に限定していることを理由に、超勤4項目に該当しない業務については、学年末テストの採点等のように明らかに校務であっても、勤務時間外に行うと「労働」とは認められず、自主的・自発的行為と評価されてしまいます（名古屋高裁判決02年1月23日、札幌高裁判決07年9月27日、最高裁判決11年7月12日等）。給特法が本来の建付けどおりに機能すれば長時間労働の歯止めになりえたはずですが、自主的・自発的行為という評価がされることにより、歯止めとして機能していないどころか、むしろ長時間労働を招く要因の一つとなっています。

○給特法の立法事実の一つである「管理・監督者が教員の勤務の実態を直接把握することが困難である」ということは、現在では理由にならないこと

文科省も、校長や教育委員会は、所定の勤務時間外に行われる「超勤4項目」以外の業務を行う時間を含めて管理を行うことが求められるとしています（文科省21年6月21日発出「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に係るQ&A」問1）。

なお、時間外勤務を行う際に学校ごとに「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という意見もありますが、そもそも時間外勤務命令を適法に出すためには36協定を締結しなければならないというのが労基法の原則である上、具体の業務を超過勤務として認めるかどうかを判断することは管理職の主たる業務です。他の公務員や民間労働者については、時間外勤務を命じる必要があるのであれば管理職が負担に感じるか否かにかかわらず、36協定の締結や超過勤務として認めるかどうかの判断、時間外勤務をさせた分についての時間外勤務手当の支給がされており、教員についてだけ管理職の負担となるからその手法をとらないという理由に合理性があるとはいえません。管理職への負担を理由の一つとして挙げて長時間労働是正策の有力な手段としての時間外勤務命令制度を排除するならば、多くの教員の期待を裏切る行為です。

○教員の勤務態様の特殊性（給特法の制定趣旨）が希薄化していること

夏休みのような長期の学校休業期間中などにも児童・生徒への直接指導や校務を行う実態があり、勤務時間内の自己研修を自宅等で行うこともできないなど、給特法制定時とは状況が大きく異なっており、一般の公務員とは異なる教員の勤務態様の特殊性（給特法の制定趣旨）の最たるものが希薄化しています。

○国立大学法人や私立学校の教員と異なる時間管理をしなければならない理由はないこと

同じ教員でも私立学校の教員はそもそも給特法の適用対象外です。また、もともと給特法が適用されていた国立学校の教員は、04年4月から、独立行政法人改革にともない国立大学が法人化された途端、その前後で教員の職務内容や勤務態様には何ら変化がないにも関わらず、さらには国会での審議もほとんどなされることなく公務員ではなくなったことを受け機械的に、給特法の対象外となりました。

なお、公立学校の教員は地域に密着しているため時間で割り切れるのかという意見もありますが、何をもって地域と密着しているのか、また地域に密着していることと時間管理ができないことにどう関係があるのか等について明らかにされていません。さらに、地域社会と密接にかかわるものとして、地域行事等が考えられますが、恒常的なものではなく一時的・臨時的なものである上、そもそも19年3月18日発出の文部科学事務次官通知において、業務の役割分担・適正化のために各学校が取り組むべき方策として、本来家庭が担うべき休日の地域行事への参加の取りまとめや引率等を大胆に削減することが挙げているにもかかわらず、地域社会と密接に関わることを理由に時間管理ができないとすることは、上記通知がめざす方向と逆行するといわざるを得ません。

○長時間労働を是正しようという財政面からの動機付けが働かないこと

文科省や教育委員会も、業務削減や定数改善が必要であると声掛けはするものの、給特法により時間外勤務手当・休日勤務手当の支給が不要とされているため、危機感をもってそれらを実施して長時間労働を是正しようという財政面からの動機付けが働きません。

なお、県費負担教職員について、給与負担者（国・都道府県）と服務監督者（市町村等）が同一ではなく、仮に時間外勤務手当を新設しても民間企業のように服務監督者側に働き方改革のインセンティブが働きにくい構造となっていることから、むしろ勤務時間が長時間化する恐れさえある点にも留意が必要である、との指摘もあります。しかし、時間外勤務手当化すれば間接的であれ一定の財政面のインセンティブが働き、それが新たな歯止めになると考えられることから、現行の給特法下よりも勤務時間が長時間化する可能性は低いと考えます。また、給与負担者と服務監督者が同一でなくても、勤務時間が長時間化したままであれば、都道府県教育委員会から市町村教育委員会に対して適切に指導・助言（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第48条参照）されることが想定され、財政面のインセンティブとしても働くと考えられますので、上記の指摘はあたらないと考えます。

上記のような問題点がある給特法については、2019年12月3日の参議院文教科学委員会における萩生田文科大臣（当時）による「現在の給特法が昭和46年の制定当初に想定されたとおりに機能していないことや、労働基準法の考え方とのずれがあるとの認識は見直しの基本となる課題であると受け止めており、これらの課題を整理できる見直しをしてまいります」との答弁をふまえ検討されるべきです。具体的には、働いた時間を労基法及び労働安全衛生法上の勤務（労働）時間として管理させ、給特法の廃止・抜本的見直しが必要です。

④メンタルヘルス

精神疾患等で休職する教職員数を減少させるために、労働安全衛生法にのっとり、各学校における教職員に対するメンタルヘルス対策を強化する必要があります。また、すべての教育委員会、学校において労働安全衛生体制を強化するためには、そのためのサポート体制や相談窓口の設置も必要です。

2. 教師の処遇改善の在り方について

今年度の人事院勧告談話（8月7日）において、川本裕子人事院総裁は、公務における人材確保の厳しい現状の打開のために、「採用時の給与水準の改善や人材確保を支える給与処遇の実現」、「職員の多様なワークスタイル・ライフスタイルの実現」、「働き方改革を確実に進め、公務職場の働き方に対する『ブラック』なイメージの払拭が必要」等を示しました。

公教育を担う公立学校教職員においても同様の対応が必要であり、当然、求められる学校教育のあり方・役割の変化及び教職に安定的に人を確保することを目的とする人材確保法の理念をふまえれば、待遇は改善されるべきです。その際、待遇改善は、一部の教員を対象とした個々の手当の増額や新たな手当の創設ではなく、すべての教員を対象に給料表や義務教育等教員特別手当の改善により行うべきです。

(1) 教職調整額や超勤4項目

自民党「令和の教育人材確保実現プラン」、「骨太方針2023」において、教職調整額の増額や見直しについて言及されています。教職調整額の増額等は、学校の働き方改革の停滞を招くばかりではなく、これまで一定すすめてきた「業務の役割分担・適正化」による業務削減が後退することが危惧されます。

また、超勤4項目以外の業務を勤務時間外に行っている現状をふまえると、所定勤務時間を超えて行った業務は勤務と認められるべきです。「給特法の問題点が、学校現場に長時間労働を誘引する構造・体質にしている」、そのこともふまえて、持続可能な学校を実現するためには、給特法は廃止・抜本的に見直されるべきです。

(2) 時間外勤務手当の支給

時間外勤務手当・休日勤務手当の支給は、副次的には、勤務（労働）時間に対する対価の支払いという側面も有していますが、時間外勤務手当・休日勤務手当を支給させることは、あくまで時間外勤務を抑制させることが主目的です。したがって、処遇改善の文脈ではなく働き方改革の文脈で検討されるべきであり、労働に対する対価として当然、支給されるべきものです。

(3) 「学級担任手当の創設」

文科省の調査研究会の論点整理では学級担任手当の創設について論点に挙げられていますが、多くの教員が対象となり教員にとっては特殊な業務ではありません。本給を補完するものとして各種手当が設けられていることをふまえると合理性に欠けます。また、職場の分断等が危惧されるため、創設すべきではないと考えます。

(4) 上記以外の処遇改善で必要な事項

非正規教職員の労働環境改善が必要です。同一労働・同一賃金のもと、臨時・非常勤教職員等の非正規教職員の抜本的な処遇改善など、労働環境の改善をはかる必要があります。

3. 学校の指導・運営体制の充実の在り方について

子ども・地域の実態に応じた柔軟な教育を実施するためには、学校の裁量権を拡大するとともに、すべての子どもにゆたかな学びを保障するためには教職員をはじめ「スタッフ職」等の計画的な配置拡充が欠かせません。以下を定数改善の観点とすることが必要です。

(1) 教職員配置

- ① 1週間あたりの持ち授業時数の上限規制（小学校 20 時間、中学校 18 時間、高校 16 時間）を含め、「標準定数法」における「係数」を見直し、教員の配置を拡充する必要があります。
- ② 多様な子どもへの対応、校務の複雑化の中、すべての学校に養護教員・事務職員を配置すること、配置基準の見直しによる複数配置の拡充が必要です。

(2) 35 人学級

就学前から高校まで少人数学級をすすめ、将来的にはすべての校種で 20 人以下学級にすべきです。

(3) 小学校高学年における教科担任制

小学校高学年の教科担任制については、制度導入の趣旨に沿って、全国すべての学校で教員を配置した上で実施できるよう加配定数の拡充が必要です。また、将来的には基礎定数化すべきです。

(4) 「不登校や特別な支援が必要な児童・生徒」への指導体制

文科省・教育委員会が、国連子どもの権利委員会から勧告されている「ストレスの多い学校環境（過度に競争的なシステムを含む）から子どもたちを解放すること」等、根本的な解決策にとりくむとともに、子どもと教職員がゆとりある学校生活を送れるよう教育課程の削減、長時間労働の是正を早急にすすめる必要があります。また、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの配置拡充のもと、子ども一人ひとりの学びと育ちを支える体制づくりが必要です。

(5) 支援スタッフの配置と新たなチーム学校のあり方

多様な子どもへの対応、校務が複雑化する中、スタッフ職の配置の拡充は必要です。また、スタッフ職の確保のためには、処遇改善が必要です。さらに、「チーム学校」を機能させるためには、単なる業務の付け替えではなく、十分な人の配置が必要であり、少数職種の定数改善とスタッフ職の配置拡充と継続配置が重要となります。

(6) 上記以外の処遇改善で必要な事項

初任教職員や初めて教職を経験する臨時・非常勤教職員等をサポートするための人員拡充、業務軽減等の体制整備が必要です。

Ⅲ おわりに

子どもの抱える困難が多様化・複雑化している今、学校・教職員には、さまざまな背景をもつ子どもたちへの適切な対応が求められています。しかし、山積する業務と教職員をはじめとする人員不足により、本来業務に専念する時間や真に子どもとむきあう機会が奪われ、教職員は悩み、苦しんでいます。

「教師不足」の解消も喫緊の課題です。すでに、多くの「職」において就業者不足が明らかとなっている中、今後、官民を問わず就業者確保が激化することが想定されます。連合総研「日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告（2023年9月）の『教員をめざす学生の学校と教員の働き方についての意識調査』²では、「教員をめざす理由（401人回答）」として『働きがいがある仕事だから』66.1%」が一番となっています。一方で、「教員をめざす際に不安に考えていること（同数回答）」では、『時間外勤務が多く、土日や休日の出勤も多い』が72.1%」となっています。「教職の魅力」を上回る長時間勤務等の過酷な勤務実態が教職から離れる要因となっていることを直視し、長時間労働是正に集中的にとりくむ必要があります。

教職員の過酷な勤務実態、高止まる病気休職者、「教員不足」等の課題解決は、学校を子どもにとっての安心で安全な居場所とし、ゆたかな学びを保障する場となります。このことは、公教育にとって不可欠であり、その持続性は担保されなければなりません。持続可能な学校の実現にむけ、「日教組の求める学校の働き方革に資する具体的な方策（別添1：「日教組 持続可能な学校のための7つの提言・日教組の求める学校の働き方改革に資する具体的な方策）」の実現を強く求めます。

結びに、子ども、教職員両者の Well-being にむけた議論が中教審特別部会において積まれることを切望します。また、文科省には、学校・教職員にかかわる事項について議論をすすめる際には、現場教職員代表を参画させるよう強く求めます。

以上

² 連合総研（2023年9月）発表 「教員をめざす学生の学校と教員の働き方についての意見調査（報告書P253より）」【問14】教員をめざす理由①働きがいがある仕事 66.1%②子どもが好きだから 51.1%【問15】教員をめざす際の不安①勤務時間が長く土日や休日の出勤も多い 72.2%②体力的精神的に不可の大きい仕事 66.8%

別添 1

「日教組 持続可能な学校のための7つの提言」

「日教組の求める学校の働き方改革に資する具体的な方策」

日本教職員組合

1. 「持続可能な学校のための7つの提言」

【提言1】「分かる授業」「楽しい学校」づくりのために、教員の授業の準備時間を確保することが必要です。

【提言2】すべての校種で少人数学級の実現が必要です。

【提言3】さまざまな背景をもつすべての子どものために、教職員の拡充とスクールカウンセラー等の専門職の配置・拡充が必要です。

【提言4】子どもがゆとりある学校生活をおくるために、学習指導要領の内容削減など、学ぶ内容の見直しが必要です。

【提言5】若手教職員をサポートするために、人員配置の拡充も含めた業務軽減が必要です。

【提言6】教員が本来業務に専念するために、文部科学省の示す「業務の役割分担・適正化」を文部科学省の責任においてすすめることが必要です。

【提言7】教員のいのちと健康を守るために、「定額働かせ放題」の「給特法」の廃止・抜本的見直しが必要です。

2. 「日教組の求める学校の働き方改革に資する具体的な方策」

(1) 学校・教職員の業務削減

- ① 学習指導要領指導内容の削減（標準授業時数の削減）
- ② 「業務の役割分担・適正化」の推進（部活動の地域移行）
- ③ 若手の教職員の業務軽減・サポート体制の確立
- ④ 文科省・教育委員会主催の研修の削減
- ⑤ 文科省・教育委員会調査の削減

(2) 教職員定数の改善

- ① すべての校種での少人数学級の実現
- ② 「標準定数法」の「係数」の見直しによる余裕のある教員配置
- ③ 「小学校高学年の教科担任制」のための加配措置。将来的には基礎定数化
- ④ 教員一人あたりの持ち授業数の上限規制のもとでの教員配置
- ⑤ 少数職種の設定改善、養護教員、事務職員の全校配置
- ⑥ 「スタッフ職」等の配置拡充

(3) 給特法の廃止・抜本的見直し

以上

「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）」に対する意見

団体名 全日本教職員連盟

諮問の内容に対する貴団体の御意見を、下記枠内に御記入ください。

1 諮問の前提となる「令和の日本型学校教育」を担う質の

高い教師の在り方とは

→地方公務員法第30条

「全て職員は、全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない」 ＝教育公務員である自覚

→教育基本法第9条

「法律に定める教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない」 ＝学び続ける教師としての使命

→教員の地位に関する勸告70（教員の地位に関する特別政府間会議採択）

「すべての教員は、その専門職としての地位が相当程度教員自身に依存していることを認識して、その全ての職務においてできる限り高度の水準に達するよう努めるものとする」

＝自発性をもって職務に臨む義務



教師としての矜持をもつことが不可欠



教師を支える業務改善・処遇改善が不可欠

2 具体的な検討事項に沿った要望

①更なる学校における働き方改革の在り方について

提言1

「学校・教師が担う業務に係る3分類」をもとに、業務の切り離しを文部科学省が責任をもって行うよう要望する。

現在の3分類をもとに、これまで学校で改革を進めてきたが、現状では十分とは言えない状況である。さらに、この3分類を基準として、業務の外部への移行をより明確に進めていく必要がある。

まず「基本的には学校以外が担うべき業務」については「その業務の内容に応じて、地方公

共同体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべき」との但し書きがあるが、実際は学校側から業務を移行・委託するのは容易ではない。文部科学省で、改めて具体的に例示したうえで、学校からの切り離しを実行段階まで責任をもって行うべきである。また、その際にはコミュニティスクール制度をより実効性がある形で活用し、地域学校協働活動への業務移行を促進することも一つの方策である。

次に「学校の業務だが必ずしも教師が担う必要のない業務」については、現在配置が進んでいる教員業務支援員や部活動支援員等に少しずつ移行する等の成果が出つつあるものの、支援人材の配置が十分であるとは言えず、はっきりと成果が出ているとは言い難い現状である。③とも関連するが、支援人材の配置拡充を進めるべきである。

提言 2

過労死ラインを超える勤務を行う教師を完全に0人にするため、「上限指針」の実効性を高めることができるよう、将来的には「上限指針」を大幅に下回る20時間の上限目標の設定等も視野に入れた、実効性かつ即効性のある働き方改革を推進することを要望する。

今回の教員勤務実態調査において「過労死ライン（時間外勤務月80時間）」を超える勤務をしていた割合が小学校で14.2%、中学校で36.6%あったという現状は絶対に看過できないものであり、一刻も早い改善が求められることから、まずは何よりも先行して、この過労死ラインを超える勤務の状況改善のための実効性かつ即効性のある働き方改革を強く求める。

また過労死ラインまではいかないものの、小学校の64.5%、中学校の77.1%が守ることができていない月45時間の上限指針については、この指針が設定されたことにより、指針内に納めることが目標となってしまっており、その結果として学校業務特有の突発的な生徒指導や保護者対応等によって上限を超えてしまうとの事例が報告されている。学校における教育活動は、子供たちの命と人生に向き合う仕事であるため、予想外の出来事や、時には時間を忘れてでも指導・対応を行うことが必要な場面があることから、どうしても平常時に在校等時間45時間の上限を目標にしてしまうと超過することが多くなる。また持ち帰り業務時間も1日平均で30分から40分あることが調査で明らかになっており、この時間を含むと平均値が過労死ラインを大幅に超える値（小学校約82時間、中学校約101時間）となることから、この上限指針設定のみでは不十分であることは間違いない。先述した学校業務の特殊性からも、上限指針とは別に将来的には上限目標を20時間に設定すること等も視野に入れた、提言1を含めたより大胆な業務改善を進めることを強く要望する。

提言 3

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「勤務間インターバル制度」の導入を検討することを要望する。

勤務間インターバルについては、平成30年成立の「働き方改革関連法」に基づき、「労働時間等設定改善法」が改正され、企業においては前日の終業時刻から、翌日の始業時刻の間に、一定時間以上の休息を確保することが事業主の努力義務として規定されている。令和3年9月には、脳及び心臓疾患の労災認定基準が見直され、睡眠時間と脳・心臓疾患の発症等との関係についての医学的知見を踏まえ、過労死の労災認定基準に「勤務時間インターバルの短い勤務」が評価対象として追加されていることから、今回調査の分析を進める中で、勤務間インター

バル制度の導入の必要性の是非について検討することを要望する。

②教師の処遇改善の在り方について

【人材確保法を尊重した給与の見直し】

教員給与月額が一般行政職給与を上回るいわゆる優遇部分は、昭和 55 年から年々減り続け、平成 13 年から 17 年には 2.76%に、さらに現在は 0.62%と大幅に縮減され、極僅かになっており、これは人材確保法が十分に反映されているとは言えない。加えて、直近 5 年間に実施された公立学校教員採用試験では、小学校において競争倍率が 2 倍を切る地方公共団体があり、それに伴ういわゆる「教師不足」は非常に深刻な課題であり、人材の確保が喫緊の課題となっていることから、人材確保法の本来の趣旨を達成するため、全ての年齢において教員給与が優遇されるべきであると考え。また、優秀な人材を確保し、教育の質の維持向上が図られるようにするためにも、給与体系自体の抜本的な見直しも必要であることから以下を提言する。

提言 4

教師の業務の特殊性、自発性、創造性に鑑み、給特法の枠組みを維持したうえで、教職調整額を 10%以上に引き上げることを要望する。

給特法成立の際の「人事院の意見の申出に関する説明」(昭和 46 年 2 月)には以下のように記載されている。

1 教員の勤務の在り方 (1) 職務内容

- 教員は、極めて複雑、困難、高度な問題を取扱い、専門的な知識、技能を必要とされるなどの職務の特殊性を有している。
- 学校の業務処理に当たっては、専門職たる各教員の自発性、創造性に大いに期待された。すなわち、教育に関する専門的な知識や技術を有する教員については、管理職からの命令により勤務させるのではなく、教員の自発性、創造性によって教育の現場が運営されるのが望ましいと考えられた。

2 教員の勤務時間の管理の在り方

- 学校の業務処理に当たっては、専門職たる各教員の自発性、創造性に大いに期待され、また、夏休み等の長期休業期間における勤務の実態という面においても、通常の指揮命令の下で勤務する一般行政職と異なる面があり、一般行政職と同様の取扱いとすることが不合理ではないかと考えられた。
- 教員の勤務時間の管理の在り方については、一般行政職のように厳格な時間管理を行うことは不適當であり、弾力的な取扱いが望ましいとされた。
- また、学校外での勤務については、管理職が教員の勤務の実態を直接把握することが困難とされた。

※ なお、時間外における職務命令については、無制限な時間外勤務の拡大という懸念に対する歯止めという観点から、いわゆる超勤 4 項目が導入された。

3 教員の時間外勤務等に関する給与上の評価の在り方

- 教員には、一般行政職と同様の厳格な時間管理を前提とはできないため、時間的計測のもとに支払われる時間外勤務手当制度はとりわけなじまないと考えられた。そのため、実際の労働時間とは関係なく一律支給の給与がふさわしいとされた。
- また、教員の職務と勤務態様の特殊性に基づき、勤務時間の内外を包括的に評価することが適當とされ、本給相当の給与として措置された。

ここでは、教師の業務は「極めて複雑、困難、高度な問題を取り扱い、専門的な知識・技能を必要とされるなどの職務の特殊性を有している」とされ、「学校の業務処理に当たっては、専門職たる各教員の自発性、創造性に大いに期待され」とある。先述したように、教育活動は、子供たちの命と人生に向き合っており、時間の経過とともに業務を終了することが困難な場合が多い。これがどうしても在校等時間を減少させることができない一因でもある。

そして多くの教師は、このような子供の命の安全や人格に関わること、また人生に関わることにつながる生徒指導及び教師の業務の本丸である学習指導の、いわゆる教育活動の両輪については、業務を削減することを望んでいないばかりか、むしろ、他の業務を削減することにより、この子供たちに真摯に向き合う時間を増やしたいと考えている、これが教師としての矜持、プライドの部分である。このことは教員勤務実態調査においてほぼ全ての項目が前回調査よりは削減されたにもかかわらず「授業」「学習指導の時間」は増加していたことからわかる。

次に「厳格な時間管理をすることは不可能」とある。この状況は40年以上たった今も変わっていないどころか、教師・学校に求められるものが増大化する今、むしろ大きくなっている現状がある。現在、時間管理についてはICT等を用いて行うようになっており、客観的な把握は可能といえれば可能であるが、もし時間外勤務手当化をすることになれば、現在把握している時間外勤務の全てが、時間外勤務手当を支払うにふさわしい業務にあたるか否かについて、各学校単位で、いわゆる36協定を締結したうえで管理職が管理することになる。その作業は先述の業務の特殊性により、困難を極めることが予想される。また、ただでさえ学校マネジメントや保護者・地域対応で疲弊し、勤務実態調査においても最も在校等時間が長かった副校長・教頭職である管理職の業務がこれ以上増えると、現状においても希望者が著しく減少している状況を益々加速化させるおそれがある等、学校運営自体が危機に陥る可能性がある。

さらに、県費負担教職員制度のもとであることから、任命権及び給与負担を担う都道府県と、服務監督権を担う市町村の役割分担の中では、どうしても服務監督権は市町村にあるものの、都道府県の給与負担抑制を意識せざるを得ないことも予想され、自治体間格差を産む可能性があること、そして給与抑制を目指す結果、業務があるのに帰宅を命ぜられ、持ち帰り業務が増える等、業務が削減する方向には進まず、潜在化してしまう方向に進むことが危惧される。加えて、仕事を効率的に行う教師に時間外勤務手当が支給されないという矛盾も生じることになる。そのため、時間外勤務手当化するのではなく、教職調整額を現状の4%から10%へ上げる方法での処遇改善を強く要望する。なお10%になると、20時間分の残業代に相当することから、提言2において将来的な目標として示した上限目標20時間とも矛盾がない。

提言5

教育職給料表において新たな級を創設し、6級制を含めた新たな給与体系のモデルを示すことを要望する。

10級制である国家公務員行政職俸給表に対して、多くの教育職給料表は5級（特2級を含む）しかないため、昇格メリットが少ないのが現状である。また、現在の給与制度は、必ずしも校内における職責が給与に反映されているとは言えない。十分に経験を有する教員や指導的な立場の教員であっても、管理職にならなければ相応の処遇とはならないのが現状である。高い専門性と優れた指導力をもつ教員がその職責に相応しい給与を与えられることは、教員の意欲や資質の向上につながると思う。そこで、真に頑張っている教師が報われメリハリのある給与体系を実現するため、新たな級を創設することにより6級制を含め、更なる多段階の給与

体系について標準的な職務と照らしてモデルを示すよう要望する。

提言 6

各種手当の改善・新設を要望する。

義務教育教員等特別手当や管理職手当等、各種手当の支給金額の改善を求めるとともに、学級担任や、特別支援コーディネーター、研修主事等に対する手当の新設を要望する。いずれも現在学校現場において、非常に重要な役割を担っているうえ、業務負担も大きい役割である。これらにより、業務に応じたメリハリのある給与体系が実現することになる。

③学校の指導・運営体制の充実の在り方について

提言 7

小学校に続き中学校・高等学校の 35 人学級及び将来的な 30 人学級を実現させるとともに、特別支援学級 1 学級当たりの児童生徒数の標準を障害種別ごとに設定し、自閉症・情緒障害学級及び知的障害学級の標準を 8 人から 6 人に引き下げることを要望する。

現在、小学校において順次 35 人学級が進んでおり、学校現場からは少人数指導を歓迎する声が多い。小学校における 35 人学級が実現する段階において、引き続き中学校においても 35 人学級を進めるよう要望する。また高等学校においても、定数との兼ね合いもあるが、少人数指導を求める声が多いため、研究を進めてほしい。

また、特別支援学級について、自閉症・情緒障害学級及び知的障害学級では、複数学年に亘って児童生徒が所属することから、指導が困難であるとの声が多い。そこで 1 学級当たりの児童生徒数の標準を障害種別ごとに設定し、自閉症・情緒障害学級及び知的障害学級の標準を 8 人から 6 人に引き下げることを強く求める。

提言 8

義務標準法における教職員の複数配置基準の変更や更なる加配定数の拡充を行うとともに、教職員定数の算定根拠となる計数の引き上げ等も視野に入れた教職員配置の充実を要望する。

学校において業務負担が増しているのはいわゆる教師だけではない。コロナ禍での消毒等の対応や健康管理はもちろん、普段から児童生徒の心理的なケア等も多く担う養護教諭、「チーム学校」の中で、学校におけるマネジメント機能を十分に発揮するために「校務をつかさどる」と職務規定が変更されたうえ、学校に多くの教職員や支援員等が配置されたことにより、複雑となった事務処理等を担う学校事務職員、子供たちの心身の健康のため食育の重要性が叫ばれる中で、その中心を担う栄養教諭、そして学校全体の先頭に立ってマネジメントを行い、校長を助け、校務を整理し教育をつかさどるとともに、保護者や地域対応も担う副校長・教頭。これらの職は現在の配置基準では、ほぼ一人職となっており、業務負担が深刻な課題となっている。このような理由から上記の副校長・教頭、養護教諭、栄養教諭、学校事務職員の複数配置基準の引下げを強く要望する。

また、それに加え、現在進められている小学校高学年における教科担任制強化のための加配や、中学校における生徒指導加配等の各種加配のより一層の充実を求める。

さらに義務標準法における教職員定数の算定根拠となる計数、いわゆる「乗ずる数」を引き

上げることにより、学級担任外の配置数は増やすことも検討するよう要望する。

このように教職員全体で配置数が増えれば、空きコマ数の創出にもつながるうえ、校務分掌等の業務量も分担されることになる。

提言 9

教師 1 人当たりの持ちコマ数を 20 時間程度にするための教員配置を要望する。

在校等時間の長短と持ちコマ数は必ずしも比例するとは限らないが、特に小学校では持ちコマ数が多いことが負担になっているとの声が多く寄せられている。要望 8 で求めた定数改善や各種加配、また現在配置が進んでいる小学校高学年における教科担任制の導入等、ありとあらゆる方法を用いて、教師 1 人当たりの持ちコマ数を 20 時間程度に削減することを要望する。

資料

全日教連が求める学級編制標準と教職員定数

中 学 校 小学校に引き続き 35人学級へ	教育課題への対応のために学級編制標準の引下げ	特別支援学級 自閉症・情緒障害学級 知的障害学級 1 学級 8人 ▷ 6人
小 学 校 教科担任制の推進等のための加配定数の拡充	35人から30人学級への検討	高 等 学 校 加配定数の堅持
栄養教諭・学校栄養職員	共同調理場 6001人以上3人 ▷ 3001人以上に 単独給食校 550人以上1人 ▷ 450人以上に450人未満は3校で1人配置 民設民営調理場 配置基準の新設	管 理 職 副校長及び教頭を定数の算定から除き 弾力的な複数配置
養護教諭 複数配置基準		学校事務職員
851人 → 651人 小		27学級 → 18学級
801人 → 601人 中		21学級 → 14学級

提言 10

学校に必要な支援人材の配置拡充を要望する。

教師の配置に加え、教員業務支援員の全小・中学校への配置をはじめ、学校に必要な支援人材の配置を要望する。現在の学校は、教職員定数で定められているいわゆる教職員だけではなく、多くの支援人材に支えられている部分が非常に大きく、右図にあるように、現在配置されている支援人材も多岐に亘っている。提言 1 でも述べたが、

資料

全日教連が考える学校に必要な支援人材

学校を取り巻く人材等の全体像
(文部科学省資料より全日教連作成)

- 部活動指導員: 14億円 (12,552人) 高等学校は地方財政措置
- スクールソーシャルワーカー: 10,000中学校区 SC等と合わせて85億円
- 医療的ケア看護職員 外部専門家: 33億円 (3,740人)
- スクールカウンセラー: 27,500校
- 公立小学校数: 約 19,000 校
公立中学校数: 約 9,300 校
- 教員業務支援員: 55億円 (12,950人)
- スクールロイヤー: 地方財政措置
- GIGAスクール運営支援センターの業務強化: 10億円 (R4補正予算71億円)
- 特別支援を必要とする子供への支援
- 特別支援教育支援員: 地方財政措置
- 学習指導支援員: 36億円 (11,000人)
- 学校司書: 地方財政措置
- スクールガード・リーダー: 国の事業
- 学校運営協議会委員: 地方財政措置
- 外国語指導助手 (ALT): 地方財政措置
- 観察実験アシスタント: 国庫補助
- 日本語指導補助者・母語支援員: 国庫補助

更なる外部人材による業務委託を進めてください。

令和5年度文部科学省予算に基づき作成

この支援人材を更に拡充することにより、業務改善にもつながり、学校の指導・運営体制の充実が進むことになる。教職員定数の改善との両輪で配置拡充を進めることを要望する。

「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）」に対する意見

団体名 全国教育管理職員団体協議会

(1) 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」に関わって

- ① 教員不足の根本的な要因は、「義務教育費」の負担率が 1/2 から 1/3 になったことにあると考えられる。国が責任を持つ義務教育なら 1/2 とは言わず全額国庫負担化が妥当である。働き方改革を本気で取り組むなら、何をおいても全額国庫負担化が大原則である。
- ② 基本的に正規教員の配当基準を増やす必要がある。
- ③ 教員不足の状況を改善するために、各教委が年度初めの産休・育休の取得を見込んだ上で正規教員の計画的な採用に取り組むことが制度的にできるようにする必要がある。また、産休・育休に入る教員の代替教員を年度当初に前倒して配置する場合に、少人数指導などの加配分を柔軟に充てることができるように予算的措置を行うことが必要である。
- ④ 教員や代替講師の不足による欠員を他の教員が補うという、働き方改革と相反する状況がある。それらの状況を改善するために教職の魅力を復活させる施策が進められ、その一つである教員採用試験改革が進められている。教員採用試験の早期実施に伴い、都道府県教育委員会の負担軽減を図るため 1 次試験の提供が検討されているが、一定水準の学力・知識・教養を全国的に維持、確保するメルクマールにも成り得るものである。教職の地位向上にも寄与し、志を持って教職を目指す優れた受験者の採用増につながるものと考えられるので、早期の実現を求めたい。
- ⑤ 「学校・教師が担う業務に係る 3 分類」の仕分けがなされ、文科大臣のメッセージの発出及び、各地の業務改善状況の公表等々に取り組んでいるが、積極的に保護者・地域に対する情報発出の基となる具体的な内容の頻繁且つ継続的な教育委員会への通知・提供が必要である。
- ⑥ 「ブラック職場」と言われる学校現場の働き方改革をさらに前進させるため、教員の児童生徒に向き合う教育活動の保障を行うには、チーム学校のスタッフである SC・SSW、学習支援員・教員業務支援員・部活動指導員・ICT 支援員等の充実が必要である。
- ⑦ 児童生徒の生活や精神面、健康面の管理支援の為、養護教諭の複数配置等の拡充が必要である。
- ⑧ 部活動指導については、部活動指導員の増員、部活動指導手当の増額並びに、休日の部活動の地域拠点校における実践研究が推進されているが、さらに全国展開を図りたい。その上で、部活動改革の課題を共有し、前進するためにも休日の部活動の地域移行における実践研究の分析等の開示を行うと共に、現場の声を反映した部活動改革が必要である。加えて、本格的な地域移行に際しては保護者負担の軽減を図るためにも継続的に運営可能な予算措置が必要である。

(2) 「教師の処遇改善の在り方」に関わって

- ① 教職の魅力を復活させるために、安定的な教育財源の確保及び「人確法」の趣旨に則り教員給与等処遇・待遇の改善、とりわけ「給特法」の教職調整額を超過勤務実態に鑑み少なくとも 10% 以上への増率が必要である。
- ② 新たに、管理職の承認(命令)に基づく、保護者対応や生徒指導対応に係る超過勤務手当(教

員特殊業務手当を含む)の創設・拡充が必要である。

※「担任手当」については、教師間の溝が深まることにならないかを危惧する。例えば、新任教員が担任の場合、全面的に対応した担任ではない指導教員には手当が付かない。

※また、実態として学校現場の教師の2/3以上が学級担任であり、担任間の指導力・対応力の違いや、担任外の教員が担任以上に精力的に対応する場合もある。

- ③教職調整額等の増額により管理職給与との逆転が生じないように管理職手当等の処遇・待遇のメリハリのある改善を図る必要がある。
- ④給付型奨学金による支援等については理工・農系のみを重視するのではなく、志がある質の高い教員の採用増を図るために、旧日本育英会が実施していた教職勤務年数に基づく奨学金の返還免除制度に倣い、教職に就いた教員の奨学金の返還免除、減額等(※既に複数県で実施)が必要である。

(3)「学校の指導・運営体制の充実の在り方」に関わって

- ①小学校での35人学級の完了を前に、中学校の35人学級の早期実施による教員定数の改善が必要である。
- ②定年引上げ等により、教育現場において短時間勤務教員の増加が予想されるが、小学校の専科教員や担任外教員等の増員及び、複数担任制などを可能にし、学校運営を円滑に行えるようにする必要がある。
- ③校長、副校長・教頭の長時間勤務及び職責の拡大傾向が顕著であり、管理職手当等の処遇・待遇の改善を図るとともに充実した学校運営と教育活動を推進するため、副校長・教頭を教職員定数枠外配置とし、且つ、副校長・教頭の複数配置の基準の拡大が必要である。
- ④管理職の長時間勤務とりわけ副校長・教頭の超長時間勤務の状況は過酷である。管理職としての業務の他に、欠員の生じた場合の授業や生徒指導等、多岐にわたる業務を抱えこんでいる。全国教育管理職員団体協議会は、従前より、管理職をサポートするマネジメント・スタッフ(支援員)職の創設を求めてきたが、今回は何としても実現を図る必要がある。
- ⑤「学校・教師が担う業務に係る3分類」の仕分けがなされて、各種支援スタッフの配置がなされた。しかし、地方公共団体によってはそれらの配置数に大きな差が生じている。補助の割合が国1/3・都道府県2/3であっても都道府県の財政力により国2/6・都道府県1/6・市町村3/6のように市町村に大きく負担を求める場合があり、市町村の財政力の差により児童生徒の教育環境に差が生じており、是正策が必要である。
- ⑥理念法である「いじめ防止対策推進法」の制定以降、「いじめ事案」に対処しようとするほど学校が疲弊していく状況が起こっている。法によると「心理的・物理的な影響を与える行為でいじめ行為の対象となった児童等が心身の苦痛を感じている」と訴えた場合、法に基づき「学校は適切かつ迅速に対処」するよう真摯な努力を行っているが、『重大事態』及びそれに至らない事案も多く発生しており、事実関係の調査等において保護者・児童間の認識に大きな相違がある場合は学校が十分対処することが非常に困難な状況となっている。とりわけ、いじめを受けた側といじめを行った側の認識が一部又は全部で異なる場合もあり、「いじめを受けた児童等の保護者といじめを行った児童等の保護者との間で争いが起きることがないように、いじめの事案に係る情報をこれらの保護者と共有するための措置を講ずる」ことが極めて困難な事案が起きている。学校及び教育委員会への人的・物的支援の強化が必要である。

以上