

中央教育審議会総会（平成 29 年 6 月 22 日）、  
初等中等教育分科会（平成 29 年 6 月 27 日）における主な意見

**学校・教員の業務改善と条件整備**

- 教員の仕事の範囲が広がり過ぎており、教員の業務量の軽減を実施していくべき。それなくして上限規制を設けても意味はないのではないか。
- 教員の仕事は、時の教育課題やそれによる施策により増える一方であり、スクラップ&ビルドができるようなマネジメントサイクルをつくるべき。
- 教員がどのような業務に「負担感」を感じているのか明らかにしていくことが必要であり、負担感のある業務の軽減を図ることを検討すべき。
- 業務の無駄の洗い出しや業務改善については外部のコンサルタントを入れて実施していくべき。
- 教員の業務を減らすにあたり、その業務を誰が担うのか、明確にしておかなければならない。
- 教員の仕事を減らしつつ学校のパフォーマンスを上げていくことが必要。業務改善や I C T の導入は行われるべきであるが、それとともに教員がなすべき業務を確定して、外部人材も含めて人員を増員していくべき。
- 欧米では学校に多くの事務職員を配置しており、教職員の職務範囲をしっかりと示すことが大事。
- 学校事務職員については、中教審でこれまでも議論されてきたが、実態として、事務職員と教員との連携がうまくいっていないのではないか。
- 校務支援システムについて規格が各学校ごとに異なっている場合があり、できる限り標準化を図ることが必要。
- 学校の現場はオーバーフローしている状況。民間であれば設備投資をするか、人を補充するかの手立てをとる。国としての方針を決め、しっかりとリソースを投入していくべき。
- 校長の裁量の拡大という方向を進めてきたが、この 10 年を振り返って、裁量を拡大に見合う条件整備をしてきたか検証すべき。

- 研修については10年前と比較して大きな変化がない状況であり、もっと研修は充実させるべきではないか。例えば、発達障害をもった児童生徒への対応について研修が間に合わず、学級経営が難しくなっているケースもある。

### **部活動の在り方**

- 部活動については大会や試合の精査が必要。そのためには保護者の理解が重要。
- 部活動に入らない場合に、例えば、大会に出場できない、進学する際の内申点に加味されないなど課題が多く、在り方について見直すべき。
- 部活動については、専門的な指導ができない教員とモチベーション高く指導していた教員がいることを踏まえて検討すべき。
- 部活動支援員について、身分や処遇について地域差がある。財政的な措置も含めた国の支援が必要。併せて、研修を通じた質の担保も必要。

### **家庭・地域・外部機関との関係**

- 学校で起こる問題については、教育委員会との関係にも目を向ける必要があるのではないか。
- 教員の勤務実態改善のためには、学校ごとのみでは無理があり、設置者がガイドラインを作成するなど強制的に行うことも検討すべき。学校の業務改善は設置者である教育委員会のサポートが必要。その際は、指導主事もその役割を担うことがあるのではないか。
- 学校の活動は、地域のボランティアに支えてもらっているところもあるが、そのような形で長続きするのか、検討が必要。
- コミュニティスクール・地域学校協働本部はしっかりと機能すれば、学校を支えるものとして、学校・教職員の負担の軽減につながる。
- PTAや地域とのコーディネータは副校長、教頭が行っており、PTAや地域行事にも参加している。また、校務分掌に位置付けられていないような業務を副校長・教頭が行っている。副校長・教頭の働き方改革が必要。

- いつでも学校に先生がいるという保護者の認識も正す必要があるとともに、学校の業務の洗い出しや地域の行事の洗い出しも必要ではないか。

### **専門スタッフ・チーム学校**

- 専門スタッフについては、現状では週1回程度の勤務で教員と対等な立場であるとは言えない状況である。SCやSSWのような専門家は非常勤ではなく常勤にしないと機能しないのではないか。資格や大学の科目履修等を要するなど専門性が認められ、キャリアとして確立することが必要ではないか。また、どこまでが校長の管理下なのかについても検討すべきである。
- 児童生徒に対する多面的な指導が必要だから、地域行事や部活動を教員が実施してきたといったように、なぜこのような指導形態がとられてきたのかを考える必要がある。単に機能分化すればよいだけでなく、教員と教員以外のスタッフがチームとなって対応・連携していくことが必要。

### **教員の勤務の在り方**

- 教員の業務量と時間をしっかり管理する体制をつくる必要がある。ICTを活用して、出退勤管理し、教員が勤務時間を認識できるようにすべき。
- 先生の仕事は素晴らしいと認識してもらうためにも、教員ならではの給与体系についても検討すべき。
- 教員の勤務については、労働基準法を基礎とした合理的な制度を作り上げてこなかった。「給特法」を労働基準法とどのように整合を図るのかについて議論すべき。
- 休暇をとりやすくするような変形労働時間制の導入や教職調整額の廃止も含めた見直しを検討すべき。
- 仮に時間外手当を導入するとしても、そもそも業務量を減らしてからでないと意味がないのではないか。

※ 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。