

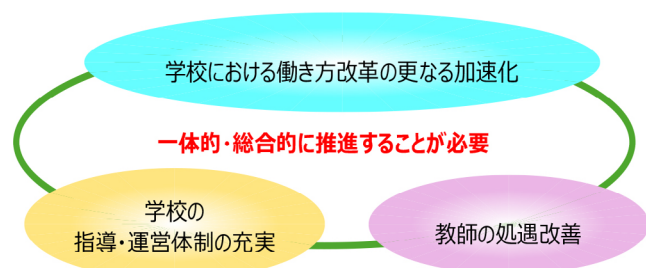
「令和の日本型学校教育」を担う 質の高い教師の確保のための環境整備に関する 総合的な方策について（審議のまとめ）

1 はじめに

中央教育審議会「質の高い教師の確保特別部会」では、令和5年5月の諮問以降、教職の魅力を向上させ、教師に優れた人材を確保するために、教師を取り巻く環境整備について計13回にわたり議論を積み重ね、令和6年5月、「審議のまとめ」が取りまとめられました。

「審議のまとめ」のポイントは、学校教育の質の向上を通じた、全ての子どもたちへのより良い教育の実現のため、①学校における働き方改革の更なる加速化、②学校の指導・運営体制の充実、③教師の処遇改善を一体的・総合的に推進するべきとしていることです。

図1：「審議のまとめ」の3つの柱



2 議論の背景

日本の学校教育は、知・徳・体にわたる全人的な教育を提供していることが国際的にも高く評価されていますが、これは全国の優れた教師の献身的な努力に支えられた成果でもあります。また、学校が対応する課題が複雑化・困難化する中、保護者や地域からの期待も高いことから結果として学校や教師の負担が増大してきた実態もあります。加えて、いわゆる「教師不足」の

状況も憂慮すべき状況にあり、教師志願者の拡大のためにも教職の魅力向上が急務です。

教師を取り巻く環境整備は、我が国の未来を左右する重要な課題であり抜本的な改革が必要です。

具体的には、以下の3つの柱に基づく施策を一体的・総合的に推進することが提言されています。

3 学校における働き方改革の更なる加速化

平成31年の「学校における働き方改革答申」以降、給特法改正による「上限指針」の策定や、教職員定数の改善、支援スタッフの配置拡充、部活動ガイドラインの策定、ICTによる業務効率化等を推進してきた結果、教育委員会における取組も着実に進み、教師の時間外在校等時間の減少という成果が上がっています。

一方、依然として時間外在校等時間が長い教師が多いという課題や教育委員会や学校における取組状況の差が見られるという課題もあります。そのため、各学校、各教育委員会において現状を客観的に把握した上で、必要な取組を推進するべき段階であるとして、

- ① 客観的な在校等時間の把握や取組状況の公表などによる「見える化」を通じ、PDCAサイクルを構築すること
 - ② 「学校・教師が担う業務に係る3分類」の徹底
 - ③ 標準授業時数を大きく上回る教育課程を編成している学校について、各学校の実情を踏まえ、指導体制に見合った計画へ見直すことや、学校行事について教育上真に必要とされているものに精選・重点化すること
 - ④ 「勤務間インターバル」の推進などによる健康・福祉の確保と柔軟な働き方改革の推進
- といった内容が盛り込まれています。

4 学校の指導・運営体制の充実

多様化・複雑化する教育課題に対応し、新たな学びを実装していくことで教育の質を向上させていくとともに、教師を取り巻く環境を整備していくためには、持続可能な指導・運営体制の構築が必要です。そのため、

- ① 学びの質の向上と教師の持ち授業時数軽減につながる小学校中学年の教科担任制の推進
- ② 若手教師が専門職として成長をしていくことができるよう、講師経験のない新卒 1 年目の教師をはじめとする若手教師への支援充実
- ③ 不登校やいじめ等に対応するとともに、学校を誰一人取り残されない安全・安心な学びの場とするよう、生徒指導担当教師の全中学校への配置
- ④ 学校横断的な取組についての連携・調整機能や若手教師への支援を可能とする組織的・機動的なマネジメント体制の構築のための「新たな職」の創設
- ⑤ 支援スタッフの配置充実
- ⑥ 幅広い人材の参加促進による多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

といった内容が盛り込まれています。

「3. 働き方改革の更なる加速化」と「4. 学校の指導・運営体制の充実」の取組を通じて、教師の業務負担の軽減と時間外在校等時間の縮減に取り組むこととしています。

5 処遇改善による教職の魅力化

教師の処遇については、人材確保法に基づく改善が行われ、昭和 55 年には一般行政職に比べて教師の処遇は大幅に優遇されていました。しかしその後、相対的に優遇分が減少し、現在ではその優遇分はごくわずかになっています。教師の職務の特殊性や重要性等を踏まえ、教師に優れた人材を確保するためには、人材確保法によ

る処遇改善後の一般行政職に比した優遇分の水準以上を確保する必要があります。そのための具体策として、

- ① 教職調整額の率を少なくとも 10%以上にすること
 - ② 「新たな職」に対応した新たな級を創設すること
 - ③ 職務の負担や重要性の大きい学級担任について、手当を加算すること
 - ④ 学校運営において重要な役割を果たす管理職の手当を改善すること
- などが盛り込まれています。

6 「審議のまとめ」の考え方

こうした「審議のまとめ」の考え方を広く社会の方々に理解をしていただけるよう、「審議のまとめ」の考え方を簡単にまとめた資料を作成しています。

「審議のまとめ」の全体像を分かりやすく示すとともに、よくある質問に対する Q & A も掲載しています。

図2：中央教育審議会「審議のまとめ」の考え方-1

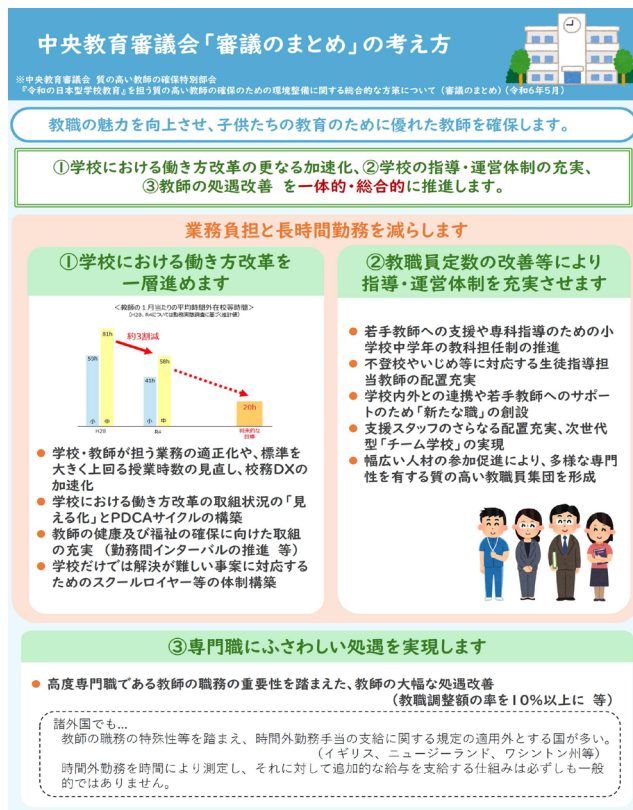


図2：中央教育審議会「審議のまとめ」の考え方ー2

Q1 教職調整額を引き上げるだけでは働き方改革は進まないのではないですか？

A1

- 教職調整額の引き上げは、専門職にふさわしい教師の処遇を実現するために行うものです。
- 先生方の長時間勤務を減らしていくためには、学校における働き方改革の一層の推進や、教職員定数の改善等による指導・運営体制の充実を合わせて進めることとしています。

Q2 給特法を廃止しないと長時間勤務の実態は変わらないのではないですか？

A2

- 給特法は、日々変化する目の前の子供たちに臨機応変に対応しなければならないという教師の職務の性質に照らし、逐一、管理職の職務命令によるのではなく、教師の専門職としての自律性を尊重する働き方の仕組みです。
- 給特法では、原則、時間外勤務を命じないこととし、臨時又は緊急のやむを得ない必要がある時には「超勤4項目」に限定して時間外勤務を命じることができるという仕組みになっており、教員の健康を守り、時間外勤務を抑制することを目的とした法制度になっています。

Q3 教師の処遇改善よりも、先生の数を増やすことが大事なのではないですか？

A3

- 「審議のまとめ」では、教師の処遇改善だけでなく、教職員定数の改善等による指導・運営体制の充実が必要と提言されています。
- 時間外在校等時間が長くなる要因である「持ち授業時数」の軽減や、在校等時間が長く、休職率の高い「若手教師」への支援、不登校やいじめ等に対応する生徒指導担当教師などの教職員の定数改善を進めます。

社会全体で学校や教師を支え、教育という営みそのものに対する敬意が自ずと生まれる社会を目指します。

文部科学省

善による教職の魅力化」の3つの施策は、相互に密接な関連を有するものであり、一体的・総合的に推進していく必要があります。

文部科学省としてもこの提言の実現へ向けて努力してまいります。教育委員会や学校関係者の皆様におかれましても教師を取り巻く環境整備に向けて、引き続きの御理解と取組の推進をお願い申し上げます。

○「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（審議のまとめ）



○中央教育審議会「審議のまとめ」の考え方



本資料も活用しつつ、「審議のまとめ」の内容を広く社会にわかりやすく情報発信するとともに、提言に盛り込まれ具体策の実現へ向けて検討を進めることによって、社会全体で学校や教師を支え、教育という営みそのものに対する敬意が自ずと生まれる社会を目指していきます。

7 おわりに

「審議のまとめ」は、教師は学びの高度専門職であるという前提の下、日々変化する目の前の子供たちに臨機応変に対応する必要があるという教師の職務の性質に照らし、教師がその専門性を最大限に発揮して子供たちへの教育を行うことができる環境を整備しようというものです。「3. 学校における働き方改革の更なる加速化」「4. 学校の指導・運営体制の充実」「5. 処遇改