

「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）」 に関する意見募集（結果概要）

令和 6 年 5 月 13 日の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「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）」について、意見募集を実施した。その結果概要は以下のとおり。

1. 意見募集実施概要

- （1）意見募集実施期間：令和 6 年 6 月 14 日（金）～ 6 月 28 日（金）
- （2）総意見数：18,354 件

2. 意見概要

※ 1 つの意見を分けて記載している場合や、同内容又は類似した内容の意見を集約して記載している場合がある。

（1）全般について

- 我が国が生き残って行くためには、教育の充実を核とした国づくりが肝要であると切に考える。そのためには教職員の待遇改善により、魅力ある学校現場を作り出し、教職を目指す若者を一人でも多く育てたい。
- 子供は国の宝。教職員は子供を育てることに誇りを持ちたい。そのような職業にすることが国の責任だと考える。
- 学校を取り巻く環境は急速に変化し、コロナ禍においては、学校の担っている新しい側面も再認識された。これからの学校教育が更に発展していくためには、新たな学びの実現に向けて、教師を取り巻く環境を整備し、教職の魅力を向上させ、優れた人材を確保していくことが不可欠である。
- 「審議のまとめ」は、学校における働き方改革の更なる加速化、学校の指導・運営体制の充実、教師の処遇改善という 3 つの柱で、具体的な改善策を提示していることは大変意義がある。質の高い教師が確保できなければ、日本の教育をこれ以上発展させることはできない。
- 人材確保法の趣旨や教員勤務実態調査において明らかとなった長時間勤務の実態を踏まえれば、処遇改善は必要不可欠である。他方、時間外在校等時間の縮減も一刻を争う状況であり、速やかに時間外在校等時間が月 20 時間以内となるよう、定数改善、働き方改革等の施策の推進が急務である。処遇改善と時間外在校等時間の縮減を両輪で行っていく必要がある。
- 「審議のまとめ」を撤回し、抜本的な再検討を求める。①大幅な教職員増、②担当授業時間の上限設定、③教育内容の精選、④少人数学級の実現、⑤残業代の支給、による教職員を

取り巻く環境の劇的な改善を求める。

- 「審議のまとめ」では、教職員の長時間過密労働は解消できず、教職員未配置は解消できない。教職を希望する学生も増えない。教職員定数の抜本的改善・教育予算増・給特法を時間外勤務手当が支給できるように改正することを一体的に進めることを求める。
- 長時間労働の是正には、学習指導要領の内容の精選などの業務削減や大幅な教職員定数の改善が必要であり、時間外勤務を減らすインセンティブを働かせるために、勤務時間の意識を希薄化させ、長時間労働を容認・助長する給特法の廃止もしくは抜本的な見直しが必要である。教職員の命と健康を守る職場、勤務時間内に業務が終わる職場を実現してほしい。
- 教師を取り巻く環境整備の考え方を示し、学校における働き方改革の更なる加速化、学校の指導・運営体制の充実、教師の処遇改善について、総合的かつ抜本的な改革がパッケージとして取りまとめられたこと、教職調整額を少なくとも10%以上にすべきとされたことについて、賛同・評価する。
- 学校現場が一番苦勞しているのは、授業時数に対して準備する時間が少なすぎることに。長時間労働の一層の是正のためには、学習指導要領の内容の精選とそれに伴う標準授業時数の削減など確実な業務削減と、長時間労働の縮減につながる大幅な教職員定数改善が必要である。教員の担当しなければならない授業時数を減らすために教員の配置増を求める。
- 教職調整額の増は反対しないが、それはあくまで教員の勤務の特殊性を鑑みたものであって、超勤時間は基本的にないものとしなければ給特法の趣旨に反することから、ただちに時間外在校等時間をゼロにしていく具体的方策を示すことを求める。
- 給特法を維持し、教職調整額を引き上げることは人材確保のために必要であるが、一層の長時間労働の是正のためには、学校現場は人手不足が続いており、3分類14項目を基準とした業務の整理、これまで踏み込んでこなかった学習指導要領の内容の精選などの確実な業務削減と、大幅な教職員定数の改善を同時に進めてほしい。
- 教員一人当たりの持ち授業時数の制限や、学習指導要領の内容の精選により標準授業時数を減らすこと、部活動の確実な地域移行策など、これまでよりも長時間労働が是正される具体策に乏しいと感じる。長時間労働を解消するための、大幅な業務削減策、大幅な教職員定数増を行うべき。
- 様々な教員確保策などが示されており一定の評価はできるものの、インパクトの不足感は否めない。教職調整額の引き上げ、少々の教職員の定数改善では現下の状況は変わらない。教員という特殊性を踏まえ、残業代支給が難しいのは理解できるが、であればそれに見合う思い切った教職調整額が必要である。
- 教職調整額の引上げに賛成する。併せて、時間外在校等時間が月20時間以内に収まるように、教職員を増やすことも必要不可欠である。教師を取り巻く環境の改善が、質の高い教師の確保につながることは明確である。
- 教職調整額を10%以上に引き上げることよりも、現場の人員を増やし、業務を確実に削減することが急務である。給与面も大切だが、業務改善と職場環境が改善されなければ、教師

の成り手が確実に減少する。今のままではやりがい搾取でしかなく、魅力は何も伝わらない。

- 教職員定数の改善には賛成するが、それにあわせて採用人数が増えるように、教員採用選考試験の前倒しや教職の魅力発信にとどまらず、責任を持って処遇改善を進めてほしい。
- 教職員の業務量と求められる責任の大きさに押しつぶされ、本来魅力的であるはずの価値を感じられる余裕がない現状では、我が国の教育の未来は暗いと言わざるを得ない。勤務実態にあった教職調整額の引上げと教職員定数改善による業務量の減少が必要ではないか。
- 学校が「ブラックな職場」という認識が浸透してしまっており、教員採用選考試験の実施日の前倒し等の対応策では、志願者の減少を回復することができない状況にある。
- 長時間勤務や部活動顧問を不本意に担当させられている状況の是正など、教師が「ブラック」として指摘されている事項の早急な改善及び処遇改善をすることで、民間と比較しても「選ばれる職業」となるよう、検討を進めてほしい。
- 今回の「審議のまとめ」については、結論ありきの審議であったと感じる。
- 将来的に時間外在校等時間を月 20 時間程度にするとしているが、将来がいつなかわからず 20 時間はサービス残業させられるのが当たり前なかと受け止めざるを得ない。具体的なロードマップと毎年の進捗状況の公表、遅れが出た場合どのように施策を加速化させるのか、財源はどこにあるのかを示して、教育現場への負のイメージを払しょくすることを期待する。
- 「質の高い」教師という表現は、「質の低い」教師がいるとの不安を想起させるものであり、学校現場で頑張っている全ての教師のたゆまぬ努力に報いる表現とするべきではないか。
- 現役教員の声が全く聞き入れられていないことに憤りを感じる。審議の結果この現状維持のような方針であれば、教員を目指す人は必ず減り続けるだろう。さらに抜本的見直しをしていただきたい。
- 「審議のまとめ」を取りまとめた特別部会の委員には、現役の教職員や職員団体の役員が参画しておらず、当事者の生の声が反映されていない。現役の教職員を委員に入れて改めて議論してほしい。学校現場の改革には、現場の声が必須であり、今後議論を進めるにあたっては、現場の教職員の代表者を選出すべき。
- 「審議のまとめ」の内容は、国・教育委員会・学校が協力して改革を進めていくことが必要であり、同時に国民からの理解と支援を得なくてはならない。そのような中、意見募集が 2 週間という極めて短期間では、文科省が広く意見を求める姿勢が感じられない。意見募集は、行政手続法の適用範囲か否かを問わず、法に準じて 30 日以上の間を設けるべきである。
- いわゆる「荒れている」学校や人手不足が深刻な学校も視察し、本当にギリギリで成り立っている現場を肌で感じてほしい。
- 書かれている内容についてその通りと感じるところもあるが、現場との温度差は理解してもらえていない。文科省からの通知についても、予算措置もなく、管理職への罰則もないため、お知らせにとどまっている。
- 教職員が健康で安心して働き続けることのできる教育環境の整備を求める。そのためには

十分な予算が必要で、OECD 加盟国最低レベルの教育予算の大幅増額を求める。現場のアイデアや工夫に頼るのではなく、教育予算を拡充するべきである。

- 中教審は長時間労働と教職員未配置の解消のための施策を提言するとともに、文科省は教育予算を大幅に増やすために多くの国民の理解を求めるべきである。
- 「審議のまとめ」は、中教審としての強い思いを含んだメッセージと捉え、大きく評価している。教職員はもちろん、子供たちの教育環境を改善する上で、全てではないが大きな一歩となることを期待している。絶対に「絵に描いた餅」で終わることがあってはならない。

(2)「はじめに」について

- 「はじめに」では、中教審に質の高い教師の確保特別部会が設置され、諮問事項について議論されてきた経緯が書かれているが、2019 年 1 月に出された中教審の学校における働き方改革答申とその答申に至った議論の経過も記載するべきではないか。
- 昨年 5 月に文部科学大臣から中央教育審議会に対して諮問された事項について、有識者の皆様が議論を尽くして「審議のまとめ」を取りまとめたことに対し敬意を表する。併せて、意見募集を実施し、学校現場の意見を伝える機会を用意していることに御礼申し上げる。

(3)「第 1 章 我が国の学校教育と教師を取り巻く環境の現状」について

- 日本の初等教育は、教師の献身的な努力によって世界的に高い水準を維持しており、中教審がそうした教師の姿勢とその成果を認めたことを喜ばしく思う。一方、「子供たちに関わること」は、全て学校が対応するべきとの社会の認識もあり、学校が本来担うべき役割を大きく超える役割を担っていることが、教師の過重労働や負担感につながっているのではないか。
- 持ち授業時間数の削減につながる教職員定数改善や少人数学級などの教育条件整備を進めることが、学校と教職員を取り巻く環境を根本から改善することにつながる。殊更に「教職員の献身的努力」を強調することでは、長時間労働の解消を求める教職員の願いに応えることはならない。
- 日本における GDP に占める教育機関への公的支出の割合は、OECD 諸国の中でも極めて低い水準でありながら、世界トップレベルの学力を維持している。これは、教師の献身的な努力の成果であるとともに、各家庭に金銭的負担がかかっている可能性があり、少子化対策の観点からも公教育への予算を充実させるべきではないか。
- 日本の教育が現在、世界トップレベルの水準を維持しているのは、教師が教育公務員であることや、学び続ける使命をもつ教師として、自発性をもって職務に臨む義務を負っていること等を自覚し、矜持をもって子供たちの教育に携わってきた結果である。「審議のまとめ」に述べられているように、教職員の取組が国民全体に周知されることを希望する。
- GIGA スクール構想に係るタブレット等の機器は配備されているが、機器の立ち上げ、アカウントの設定・管理等が教職員の追加的な業務となっている。ICT に不慣れな教職員もいる中、ICT 業務を専門にする職員を配置するとともに、現状、市町村や学校によって異なり、通

信スピードが遅いネットワーク環境の整備も必要である。

- 「先行き不透明で予測困難な時代の到来」を強調し、そうした社会に「主体的に向き合う」子供の育成を求めているが、社会に子供を「適応」させていくように感じる。子供たちが将来への希望を語るができるよう政治や社会の責任と努力を明らかにしてほしい。
- 子供たちの多様化を受け入れ、対応していくために、子供たちと接する時間の確保が大切であり、公教育の役割は重要性を増している。
- 不登校や特別な支援を要する児童生徒の増加については、これまでの学校の在り方に問題があったとの反省の上でなければ、新しい取組を進めることは難しいのではないか。
- 教師は、保護者や地域から一方的に寄せられる苦情への対応に忙殺されている。また、現在はコンプライアンスが重視されるため、教師は、周囲の目や発言を気にすることにより、生徒指導において深い指導を行うことが困難になっている。
- 学校教育と教師を取り巻く環境が厳しくなっているのは、時代の変化によるものもあると思うが、文科省が学習指導要領において次々と新たな課題を積み重ね、内容を削減してこなかったことが、学校・教師を疲弊させているのではないか。可能なものは、学校教育ではなく、行政や福祉で対応すべきである。
- 教師を取り巻く環境の抜本的な改革の必要性には同意するが、まだ大きな変化が生まれているとは言えない。誰もが健やかに暮らせるよう、学校教育に携わる全ての人の幸せが実現されるよう、働き方改革を進めてほしい。
- 時間外在校等時間の減少が成果として挙げられているが、休憩時間が減少し、校務のDX化が進んだこともあって持ち帰り業務が増えているのが実態であり、外部委託等により教師の業務をより削減すべきではないか。
- 時間外在校等時間は全国平均では減少しているのかもしれないが、地域によっては支援スタッフの配置が難しいところも多く、時間外在校等時間が減少したという実感はない。
- 教師の勤務実態が厳しいのは、報道されているとおりであり、放課後は様々な雑務に追われてほとんど教材研究も行えず、休憩も取れない中で心身ともに疲れ切っている教師が多い。早急に働き方のシステムの根本的な変更・改善をするべきではないか。
- 「我が国の未来を左右しかねない危機的状況」という認識を示しながら、その要因の分析が不十分。危機的状況の要因を「子供たちが抱える様々な課題が複雑化・困難化」「保護者や地域からの学校や教師に対する期待が高いこと」とし、この間の教育予算を増やさず、競争主義的な教育政策を押しつけてきた教育行政の責任を無視している。
- 教師不足は全国的に、かつ恒常的に発生している。欠員が生じた場合に、講師を見つけることに校長が多大な労力を注がなければならない現状は、極めて憂慮すべきであり、このままでは教育界の将来が案じられる。
- 「教職の魅力を上昇していくことが急務である」とあるが、急務とするべきは業務削減と教職員数の増加による「働きやすさの向上」ではないか。教員の仕事の魅力をアピールすることよりも、教員の仕事を諦める人たちの声を聞いて、その課題を改善することが大切では

ないか。

- 教職は非常に魅力的な職業であるにもかかわらず、メディアが教職の大変さばかりを伝えることにより、若者に「教職はブラック」という印象が刷り込まれ、教職志望者が減少する要因となっているのではないか。教職は大変ではあるが、日本の未来を作るやりがいのある仕事であるという意識を持ってもらえるよう、意識とシステム両面の改革が必要ではないか。
- 教職の魅力向上の必要性を唱える前に、子供や若者が教職から離れている現状の分析が必要である。過密化するカリキュラムにより、教室以外の学びの時間が減少し、子供たちが学校生活に魅力や楽しさを感じにくくなっていることが「教職離れ」の要因であることに言及すべきである。

(4)「第2章 教師を取り巻く環境整備の基本的な考え方」について

- ウェルビーイングの観点からも、教師が教職生涯を通じ学び続けられることが必要である。抜本的な教職の魅力向上に情報発信を含め継続的に取り組む必要があるのではないか。
- 教職は子供の教育に責任を持って携わる極めて崇高な職業である。教職員定数改善と処遇改善は切り離すことのできない課題であり、思い切った改善策を講じてほしい。
- 高度専門職である教師が、教職生涯を通して新しい知識・技能等を学び続けるためにも、勤務時間内に業務処理や研修を行えるようにする必要がある。
- 校内研修や授業研究の必要性には同意するが、自主的な学びの時間が確保できないほど現場の業務量は増えている実態があり、学校の業務の見直し・削減が必要である。
- 研修については、意味のあるものとなないものの差が大きいと感じている。講義形式の研修ならシラバスの配布のみにしてもらえると、空き時間に読めるし、放課後の業務時間が取られなくて済む。現状では、教育委員会や学校が行う研修などに参加することが精一杯で、自己研鑽をする余裕がない。残業時間の縮小や業務の削減など働き方を見直してほしい。
- 教員の資質・能力の向上は、教育の質を高めるために重要だが、そのための研修の機会が十分に提供されず、また、研修の内容が現場のニーズに合っていない場合が多々ある。社会の変化に対応できるようにするためのインフラ基盤が教育現場では全く欠けている。
- 教師の仕事の魅力として、時間の使い方が柔軟である点を挙げる人も多いのではないか。
- 3本の柱で「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を進めていくという流れは分かりやすい。
- 3つのことを一体的・総合的に推進しなければ、教師を取り巻く環境は改善されない。その中でも、大きな効果が望めるのは、教師一人当たりの持ち授業時数を大幅に削減し、それに見合った数の教師が配置されるよう教職員定数を大幅に改善することではないか。
- 記載されている内容と実施しようとしていることの隔たりが大きく、より抜本的な改革をするべきである。
- 教師が毎日ゆとりなく働いていれば、教職の魅力が子供たちや保護者に伝わらず、子供た

ちが将来教職を志望することにもつながらないのではないか。

- 優秀な人材の確保のためには、学校教育の社会的な価値や地位の向上が必要である。
- 教員業務支援員の配置、ICT 機器の導入状況や部活動の地域連携・地域移行等において、教育の地域間格差が見られる現状を踏まえ、教師を取り巻く環境整備については、項目ごとに各地方公共団体の状況を調査・公表し、達成期限を設定する等、国の強力なリーダーシップのもと推進する必要がある。
- 国、都道府県、市町村、学校が主体性をもって働き方改革に取り組むとあるが、現状は学校に丸投げされているのではないかと。教師の労働環境の改善は急務であり、学校の判断でできることは限られている中、現場ではできることはしてきている。学習指導要領の内容の検討や強制力を持った業務削減など、国や都道府県がイニシアチブを執る必要がある。
- 教師がその本務である授業に専念できるよう、学校以外が担うべき業務の移行や支援スタッフの拡充などによる大幅な業務量の削減が必要であり、国の強力な施策が重要である。
- 勤務時間内に業務を終えられるような割り振りが必要であるが、部活動や保護者対応、不登校生徒への対応等、生徒に関わる課題や問題への対応で、善意ある教師が疲弊している。全国的に統一して、勤務時間外はそうした対応を行わないことを保護者や地域に対して示すべきではないか。
- 「社会全体が一丸となって」などと話を広げなくとも、文科省や教育委員会において、教育予算を大幅に増やし、定数改善を計画的に行うべきである。
- 「各主体が自分事として、取組のスクラップアンドビルドを改めて徹底し」とあるが、教職員定数の改善が前提にあるべきである。多くの教師が、働き方改革が進んでいるという実感を持つためには、まずは文科省において教育予算を拡充し、教職員定数の改善をするべきであり、そのことなしに自分事を求めるのは間違いである。
- 教師自身が守られていると実感でき、安心して勤務できる環境を整えてほしい。

（５）「第３章 学校における働き方改革の更なる加速化」について

◆学校・教師が担う業務の適正化等について

- 「学校・教師が担う業務に係る３分類」に基づく業務適正化の徹底が最優先であるが、各学校に委ねられすぎており、学校現場や地域社会で全くと言って良いほど認知されていないため進まない。行政が主体となって積極的に周知するとともに、国から通知を出して「登下校の対応は行わない」「掃除は毎日することを禁じる」など抑制力を持たせるべきではないか。
- 勇気をもって業務を削減する必要があるが、学校現場に任せるのではなく、国が全国一律に強く指示を出して進めるべきである。管理職の意識が低かったり、業務を増やしたい教師がいたりすると、「子供のため」として無限に業務が増えていくし、各学校の事情に応じて進めていくとなると、改革を進めた学校が批判を受けることになる。
- 学校現場において、学校・教師が担う業務の見直しを徹底的に行って、業務の縮減を図るべきである。保護者や地域からの反発も予想されるが、都道府県・市町村教育委員会が率先

して学校現場の逼迫した状況を丁寧に説明し、教師が児童生徒と向き合う時間を確保・拡大できるよう文科省の指導も必要である。

- 廃止した方がいい業務は山ほどある。もっと現場の先生の意見を聞き、仕事を減らし、勤務時間内に業務が終わるようにしてほしい。
- 文科省が学校の基本的な業務を示したことは、大変にありがたく意義深いものと思われるが、それが実際の業務に反映されておらず、自治体や学校間での差が大きいのが現状である。
- 公教育の重要性を考えると、学校の役割や機能をただ縮小するだけではなく、役割を果たせるように、人員と予算をつけてほしい。
- 学校徴収金や就学援助、登下校指導、放課後の学校外でのトラブル対応など、本来学校の業務ではないことに未だに多くの時間を費やしており、家庭や行政への移行を含め、3分類14項目を基準とした業務の削減・整理を早急かつ確実に進めるべきである。
- 出勤時刻前に児童は登校しており、出勤命令はないが、児童を見ている人がおらず出勤するしかないため、登校時刻を勤務時間の開始時刻より遅くしてほしい。
- 給食費については公会計化が進んでいるが、教材費については進んでいない状況にある。学校徴収金に係る事務が学校において負担になっており、特に未納者への対応の負担が大きいため、設置者への働きかけを強く求める。
- 根本的に業務量を削減するためには、教職員が担うべき業務と担わなくてもよい業務を精選して、しっかりと予算をつけて外部委託を進めるべきである。
- プールの管理等が大きな負担となっているので、プールなどの学校施設の管理など外部に委託できる業務を委託すべき。
- プールをはじめとする施設の清掃や維持管理、行事費用の徴収、保護者からの苦情等への対応、その他教師でなくともできる業務については、事務職員が分担するなどの解決法を探り、教師が授業に注力できる体制を構築するべきである。
- 事務職員への業務分担について、想定している業務の具体例を示してほしい。また、管理職が決裁権を有しているような事務分担が想定されたとしたら、事務職員の処遇改善も検討するべきである。
- 中学校の部活動については、せめて土日の活動だけでも廃止するか、地域移行をしてほしい。課題となっている財源や人の確保のための国の支援が必要である。顧問は希望性とした上で、確保できない場合は校長が部活動を設置しないようにし、大会についてもクラブチームのみが参加できるようにするべきではないか。
- 中学校や高校では、明らかに部活動が過負担になっている。教職員の善意に頼らず、外部指導者の確保をお願いしたい。
- 大半の教師が望まない部活動顧問を強制的に担当させられ、本務に割く時間が減少したり、在校等時間が長くなっている現状があるため、部活動を教師の業務から切り離し、外部委託するか、副業として認めた上で適正な報酬を支払うべきである。

- 依然として、平日はほぼ毎日部活動の指導があり、教科指導の技量を高める余裕がないことを負担に感じている教師がいる。一方で、部活動のメリットもあるために、部活動指導に前向きな教師もあり、分断も生まれている。
- 15 時までは小学校の体育専科として時短で働き、15 時以降はクラブの指導者として働くという、勤務条件の提案をしたい。
- 部活動指導を希望する教師と希望しない教師の間で勤務体系を分けることを提案する。
- 給特法との関係で「自発的勤務」と整理されながらも、全国の学校では部活動に関わる業務を実施せざるを得ない状況が放置されている。一刻も早く、部活動を「自発的業務」として教職員に押しつける状況から解放することが必要である。
- 教師一人当たりの授業時間の削減や、学習指導要領の見直しによる授業内容の精選により、児童生徒に寄り添い、特性を伸ばす柔軟な指導に変更するべきである。
- 複雑なシラバスの作成や観点別評価、総合学習などは簡素化するとともに、これまでに文科省が増やしてきた教科や一人一台端末等の効果を検証し、効果が薄かったものについては削減するべきである。
- 道徳の教科化、外国語や ICT 機器の導入、多様化する子供・保護者への対応等、以前よりもやらなければならないことが増えていく一方で、削減されることがあまりにも少ないと感じている。
- 通知表の文章記述による所見の廃止、校内研修の弾力的な見直しなどに舵を切る必要がある。
- 授業時数や学校行事を見直して、本当の意味で余裕を持った教育現場になるように切に願う。
- コロナ禍で縮小した学校行事が、管理職やベテラン教諭の主導により、「子供のため」という名の下にどんどん復活している。行事は土曜日ではなく、平日に実施するべきである。
- 標準授業時数の削減、キャリアパスポートの廃止、総合的な学習の時数削減、部活動指導完全撤廃、地域行事への参加要請をしない、勤務時間開始前に学校を開錠しない、勤務時間外は全て留守電対応、勤務時間外に保護者対応をしない、プールの授業は外部委託、小学校の外国語の教育課程を撤廃、PTA 活動の廃止、授業妨害児童等の出席停止が必要である。
- 調査のための調査が多すぎる。国と地方公共団体のそれぞれから、同様の調査への回答を求められることがあるため、民間からの依頼だけでなく、公的な依頼であっても各教育委員会等で内容を十分検討をして学校に依頼する必要がある。
- 学校業務の DX 化が急務である。採点ソフトの利用や各種の調査の電子化を進めれば、少しでも勤務時間を短縮することができるし、書類の紛失事故も防げるので、教育委員会において速やかに環境整備を進めてほしい。

◆働き方改革の実効性の向上等について

- 働き方改革の具体的な取組やその進捗状況などを「見える化」することにより、市町の教育委員会も学校の教職員・管理職とともに取り組みを進めていくことになり、教職員の仕事が魅力あるものにつながっていくことが期待できる。
- 時間外在校等時間の低減に向けた数値目標の設定や「見える化」、PDCA サイクルの構築などにより、管理職や教職員自身の認識も変わりつつある。各市町村教育委員会が勤務時間等の数値の公表等を行い、責任を持って働き方改革を進めるべきである。
- 働き方改革を推進する上で、「取組状況の『見える化』と PDCA サイクルの構築」は大切だが、単に目標を設定しただけでは、これ以上時間外在校等時間を減らすことは困難である。持ち授業時数の軽減や教科担任制の推進など具体的な業務改善や、若手教師への支援、支援スタッフの更なる配置など、人的支援の充実が実現することで、初めて削減が可能となる。
- 働き方改革の本質は、教員が子供たちと向き合ってより質の高い教育を実現していくことにあり、PDCA サイクルの構築とともに、引き続き、教員への労基法第 37 条の適用を排除せずに、給特法の抜本的な見直しも視野に検討すべきである。
- 時間外在校等時間については、以前より厳しく管理されているので確かに減っている一方で、持ち帰り仕事が増加している実態がある。
- 持ち帰り業務時間も 1 日平均で 30 分から 40 分程度あることが教員勤務実態調査で明らかになっており、この時間を含むと平均値の値が更に増加することを考慮すると、定数改善等の人員増や、既成の概念に縛られない業務縮減策を断行し、将来的な上限目標である時間外在校等時間として 20 時間を目指すべきである。
- 教諭の月当たりの平均の時間外在校等時間を 20 時間以内に速やかに引き下げ、勤務時間内に研修や授業準備の時間を設定できるように、働き方改革を推進することが必要不可欠である。
- 指針で示されている時間外在校等時間「月 45 時間年 360 時間」を達成することが急務である。さらに、月 20 時間という具体的な目標値が示されたことは評価できる一方で、その達成を「将来的に」と曖昧にするのではなく、期日を設定して足並みを揃えて改革を進めることが必要である。
- 時間外在校等時間が月 45 時間を超えている学校の管理職や教育委員会に対して、厳しい指導がなされない限り、抜本的な解決はないのではないかと感じる。
- 時間外在校等時間の将来的な目標が月 20 時間とされているが、0 時間で定時に退勤できることを目指すべきであり、その実現に向けた業務量削減や教職員の増員が必要ではないかと感じる。
- 教職における勤務時間の制限は不要と考える。教職に就こうとする者は、自ら子供との関わりを求める意欲のある人材が多く、制限することでその熱意や意欲を削ぐことになりかねない。
- 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、予想外の出来事や対応を求められる場面等があり、45 時間の上限を超過してしまうことがある。
- 特別支援学校の教師を勤務実態調査の対象から除外していることに強い疑問を感じる。

- 今の学校評価は、新しい取組は評価されるが、効果の薄い古いものを廃止しても評価されないため、働き方改革とセットで学校評価の改革も必要ではないか。
- 学校現場は今でも長時間勤務している人を評価する傾向にあるが、本末転倒なので、月 20 時間程度の時間外在校等時間を達成した教師を評価してほしい。
- 教職員が誠実に職務に向き合い、子供たちのために良いと言われることを取り入れてきた結果、学校の業務は「ビルドビルド」で増え続けてきた。現場は疲弊し、病休者や早期退職者も増える一方であり、子供のためにならない現状がある。業務を増やす提案をする際には、それに見合った思い切ったスクラップの提案ができる管理職が必要である。
- 働き方改革について文科省が示す施策や方針が現場に届いておらず、教育委員会や学校管理職の価値観や意識がアップデートされていない。休暇申請に対し否定的な対応をされたり、職員会議や校内研修が勤務時間を超過したりすることがあり、管理職に対する徹底した研修が必要ではないか。
- 地方公共団体によっては、教師不足に起因する多忙化とともに重い職責を担う管理職の希望者が減少している現状を踏まえ、副校長・教頭マネジメント支援員の配置拡充等、管理職を支援する体制づくりが急務である。
- 保護者や地域住民の間にも従来からの慣習や固定観念が存在するため、学校から保護者や地域に業務を移行・委託することは容易ではなく、文部科学省が地方公共団体を指導し、責任をもって学校からの切り離しを行うべきである。その上で、コミュニティ・スクールを活用することで、地域学校協働活動への業務移行を促進することも方策の一つである。
- メンタルヘルス対策については、勤務時間の工夫や休憩時間の確保はもちろん重要だが、保護者等からの過剰な苦情等に行政が対応する仕組みの構築や、スクールロイヤー等を活用した法務相談体制の整備・充実が不可欠である。
- 子供の学力を一律に引き上げることへの要請や、保護者からの理不尽な要求も増えている中、若者が教職に魅力を感じるためには、教師を守る制度や業務の削減が必要である。やりがいを持つことのできる仕事になれば、時間外勤務の負担感が軽減し、意欲的に働くことができるのではないか。
- 一部の過激な保護者のせいで、教師が次々と教壇を去っている。熱心な教師ほど、理不尽な苦情に心を痛め、教職への情熱を失っていく。
- 保護者対応には必要なものも多くあるが、理不尽な要求や意見を求めてくる保護者が非常に増えたように感じる。また、そうした保護者がいることやその対応に疲弊している姿を学生が見ることで、教職への憧れや志望も低下してしまう。保護者からの過剰な苦情や不当な要求に対する窓口となる法務相談体制の整備・充実はぜひともお願いしたい。

◆健康及び福祉の確保や柔軟な働き方等について

- 教職員数が常時 50 人未満の学校についても、労働安全衛生法上の義務がないとはいえ、衛生委員会を設置し、学校現場で働く教職員のメンタルヘルス対策を行えるようにするべきで

ある。

- 休憩時間の確保等、基本的な労働安全衛生管理体制について、とりわけ小中学校においては、十分に機能しているとは言い難く、教育委員会主導による改善が重要ではないか。
- メンタル疾患で長期療養する教職員が2年連続で増加している状態は見過ごせない。教師の健康及び福祉の確保の観点から、安全配慮義務の実効性を担保するためにも、「給特法に在校等時間の概念を規定して、在校等時間を労働安全衛生法の労働時間とみなした上で、安全配慮義務を課していくこと」を盛り込むべきである。
- 休憩時間の確保は使用者の義務であり、教職員にも休憩時間の確保が必要である。休憩時間を確保するには、人員増により授業を担当していない時間を創出し、子供たちの休み時間の見守りに当たる支援員等の配置を行う必要がある。
- 給食の時間に合わせて休憩時間とするのではなく、別の時間に休憩時間を設定する等の工夫を行っている学校も増えているため、それらの好事例の横展開等も含め、休憩時間を確実に取ることができる体制づくりが重要である。
- 勤務間インターバルは、令和3年に脳及び心臓疾患の労災認定基準が見直され、睡眠時間と発症等との関係についての医学的知見を踏まえ、評価対象として追加されていることから、11時間の休息時間を確保できる学校運営体制の構築を望む。ただし、そのまま学校現場に導入すると、運用が困難な場面も予想されるため、十分な説明・啓発が必要となるだろう。
- 勤務間インターバルの目安を11時間と示したことは本気度が伝わるが、その運用のためには適切な勤務時間管理が必要である。
- 「勤務間インターバル」の取組を進めることや、学校における労働安全衛生体制の充実に向けて文科省が留意事項や工夫事例等を整理・発信するなど、教育委員会・学校現場への助言が必要である。
- 処遇の改善や勤務間インターバルの設定も必要であるが、長時間労働の改善のためには、確実な業務削減と、大幅な教職員定数改善やサポートスタッフの増員が必要である。
- テレワークや早出遅出勤務、フレックスタイム制度は官公庁にはすでに導入されており、教師も早急に利用できるようにすべきである。用事や子供の迎えで休暇を取っても、結局家で持ち帰り仕事をしており、これがテレワークとして認められると助かる。
- テレワークやフレックスタイムなどを速やかに導入していくために、先行事例を積み重ねた上で、それを拡大できると良いのではないか。
- 時短勤務や部分休業など、制度はあっても利用のハードルが高く、育休や年休も取得しづらい状況にある。働き方を選択できることが当たり前になってほしい。
- 教科担任制や副担任制が導入されると、休暇の取得や時短勤務、時差出勤がしやすくなり、働き方改革にもつながるのではないか。
- 確実に振替休暇を取得することができるよう、各自治体で勤怠システムを完備するべきである。

- プライベートな時間を確保したい若年教師と、妻や母親の支えを受けて仕事に邁進してきた年配男性教師とでは、働き方に対する考え方に大きな隔たりがあり、質の高い教師の確保のための環境整備のためには、こうした「男性の価値観」が支配する環境を変える必要があるのではないか。
- 働き方改革の取組が進み、働きやすい職場環境に改善されていることを国民に広報することが重要である。教職は「大変な職場」「ブラック企業」などのイメージを払拭し、教職を志す学生を増やしていくことが当面の課題である。

（６）「第４章 学校の指導・運営体制の充実」について

◆教職員定数の改善等について

- 児童生徒が質の高い授業を受けられるよう、教師が勤務時間内において十分な教材研究等を行う時間を確保するため、教師一人当たりの持ち授業時数の削減と教職員定数の大幅な改善が急務である。
- 定数改善を行い、正規の教職員の大幅な増員を行うことで、長時間過密労働が解消され、採用試験の受験者数の増加につながるのではないか。非正規雇用ではなく正規の先生を増やすことで、先生も安心して働け、子供にとっても良い環境を整えられる。
- 処遇改善も重要であるが、それ以上に教職員定数の改善が、教師の安定的確保と働き方改革の実現につながるのではないか。
- 小学校における専科指導の実施は歓迎する。学校規模によっては、かえって負担が増す場合もあると聞くため、現場の声をよく聞いてほしい。
- 小学校中学年の教科担任制の推進については、現状の教職員配置では実現が困難であり、教師の負担を増大させることにもなりかねないため、専科指導のための定数改善と合わせて検討する必要がある。
- 小学校中学年においても教科担任制は適していると考えるが、発達段階や教科の性質等を踏まえ、実施教科等については検討する必要がある。
- 小学校中学年の教科担任制の推進は、学級担任の持ち授業時数の軽減に加え、学びの質の向上を図るためにも有効である。中学校や高等学校も含む教職員定数改善計画を策定して基礎定数を改善することで、小学校の学級担任の持ち授業時数を週 20 時間以内とし、計画的に学校の指導・運営体制の充実を図っていくべきである。
- 長時間労働是正のために、教師の週当たりの持ち授業時数を 20 時間以内にするなど、国として上限を定めるべきである。「持ち授業時数のみで教師の勤務負担を測ることは十分ではない」ことは当然であり、学校ごとに柔軟に対応する必要はあるものの、持ち授業時数が増えれば業務が増加するため、持ち授業時数の上限を定めることを否定する理由にはならない。
- 現状、初任者を除いて、担任は週 25 コマ、1 日平均 5 コマの授業を受け持っている。児童の下校後の勤務時間は 60 分ほどしかなく、効率よく業務を進める教師であっても、家で教材研究をしているのが実情である。

- 小学校の教科担任制の拡大・充実に向けては、加配定数の改善により、最低各学校1人の教員の配置を行うとともに、乗ずる数の変更による定数改善の検討も進めてほしい。
- 持ち授業時数に加え、授業を担当していない時間に、特別な支援を要する児童の支援や、出張や休暇のために不在となった教師に代わって授業を担当する等の時間がある。子供たちにより良い授業を提供するためにも、研修や授業準備等を勤務時間内に確保する必要がある。加配等のありとあらゆる方法を用いて、教師の持ち授業時数を軽減していくことを要望する。
- 教職員定数の改善は、学校における働き方改革を加速化する上で、最も大切で効果があるものであり、具体的なスケジュールや予算確保の見通しを示すことが求められる。教師一人当たりの持ち授業時数の上限設定が困難だとしても、目標値を示すことは可能であり、学校種間の持ち授業時数の格差の是正が必要である。
- 教科担任制に限定した加配に加え、根本的な定数改善として、小・中・高・特別支援学校全てにおいて、「乗ずる数」の抜本的な見直しによる基礎定数の改善が必要である。
- 「乗ずる数」の引上げに伴う基礎定数の改善が、持ち授業時数削減に用いられない可能性が指摘されているが、時間外在校等時間の削減のため、基礎定数の改善による少人数学級化が必要である。
- 「乗ずる数」について、一部から、「学級数が算定基礎となっており、教員の持ち授業時数が勘案されていない」との意見があるが、現状では、ほとんどの学校現場では、学級単位で授業が実施されており、的外れな意見と言わざるを得ない。
- 「勤務時間の半分は指導時数、残り半分は準備を含めた校務に充てることが想定」とあるが、現場の実感と乖離しており、将来的な定数改善を検討する際は、この要因についてデータに基づいた丁寧な分析が必要である。最大の要因は、授業準備以外の校務の激増と考えるが、これについては、「審議のまとめ」にある働き方改革の更なる加速化に期待したい。
- 小学校における教科担任制の実施や若手教職員の支援のため、教職員定数を改善することは非常に重要であり、教師の成り手不足の中、給与・サービスの両面からの魅力発信も併せて必要である。
- 新任教師を学級担任ではなく教科担任とすることに賛成する。しっかり一年間研修を受けられるよう、対象が「常勤講師も含め、教職に就くのが初めての教職員」となるとなお良いのではないかと。
- 学年単位で副担任制度を導入し、経験が浅い教師を中心に、副担任として他の教師の学級経営や授業を学べるようにすることで、安心して担任ができることにつながるのではないかと。
- 安心して産育休を取ることができ、かつ産育休の取得が他の教職員の負担となることがないよう、産育休取得者の業務を代替する正規の教職員を確保できるようにするべきであり、特に産休については年度当初からの加配措置を拡充するべきである。
- 数年スパンで見れば、各都道府県等でおおよそその産育休の取得者数は把握可能であり、一定数の正規教員を代替要員として配置することで年度当初から体制を整備することが望ましく、産育休代替者の任用形態によらず国庫負担の対象となるよう、速やかに制度改正するこ

とが必要である。

- 男性の育児休暇の取得も進んでいる。取る人も、送り出す方も気持ちよく出せるよう、人員確保が必要である。
- 不登校児童生徒の増加に伴い、不登校児童生徒への対応が担任教師の過度な負担とならないよう、不登校児童生徒の支援を専任で担当する教師の全小中学校への配置や教育相談コーディネーターの専任化、支援スタッフの配置充実を行うべきである。
- 不登校児童生徒の数が過去最多となる中、中学校や高等学校においても、35人以下学級を早急に実現するべきであり、個に応じたよりきめ細かな指導を実現するため、OECD加盟国平均並みの20人を目指し、更なる少人数学級を進めるべきである。
- 子供たちが安心して学習し、確かな学力をつけるためには、教師に子供たちと向き合う心の余裕が必要である。少子化にあわせて、1クラスの人数を20人程度まで大幅に減らすべきである。
- 特別支援学級の学級編制の標準は8人であるが、学年が異なり、8人いると一人一人に対して必要な支援や指導が難しく、それぞれの障害の状態に応じて担当できる児童生徒の人数には限界がある。個別の指導や支援を充実させるために、障害種別に設定し、標準を8人から6人に引き下げるなど、学級編制の標準の引き下げを含む教職員定数の改善が必要である。
- 特別支援学校のセンター的機能の強化はとても重要なことであるが、強化するならば、専任のコーディネーターを通常の基礎定数とは別で配置するようにすべきである。
- 「障害の程度に応じたきめ細かい支援の充実」について課題として書かれている点に賛同するが、今後の検討に先送りせず、定数の見直しに今すぐ着手すべきである。きめ細かい指導には未だ不十分ではあるが、10年間の基礎定数化の完了を待たずに、早急に通級指導の基礎定数を9人に1人に改善することを求める。
- 外国にルーツを持つ児童生徒の数が3分の1程度を占めている地域もあり、言葉が通じなかったり、文化が異なる保護者とのコミュニケーションに学級担任が相当の時間を費やしていたりする現状がある。こうした児童生徒に対応するための教師や通訳の増員が必要である。
- 養護教諭は、コロナ禍以降の生活スタイルの変化や人間関係の希薄化、発達上の課題等、子供たちの健康を取り巻く課題は多様化・複雑化し、きめ細やかで丁寧な対応が求められているため、加配措置等の配置充実とともに、複数配置基準の引下げも要望する。複数配置基準にわずかに満たない学校は、非常勤の養護教諭を配置する加配を拡大してほしい。
- 栄養教諭は、食物アレルギーへの対応、食に関する指導など、専門知識に基づき、関係機関等との連携を図るとともに、学校給食実施基準に基づき、児童生徒に応じた運用が求められており、業務は多岐にわたり多忙化している。法令上必置とすることや、配食数ではなく学級数を基にした配置基準の見直しなど大胆かつ柔軟な議論が必要である。
- 栄養教諭、養護教諭、事務職員の全校配置と複数配置基準の見直しが必須である。
- 「チーム学校」として全ての教職員が力を合わせて頑張っているが、全く人員が足りない。児童生徒のニーズや課題が複雑・多様化しているため、複数配置の基準の見直しをはじめ、

教職員の定数改善が必須である。

- 副校長・教頭を基礎定数の枠外とすることによる未配置校の解消や、学校の状況に応じた複数配置を強く要望する。
- 教諭と主幹教諭の間に「新たな職」を設けることに反対する。教職員は全員が子供と保護者に直接の責任を負っており、様々な職種の人が協力して子供に接することが求められている中、職場の階層化は教職員間に分断と縦の権力関係を生むことになる。
- 「新たな職」の創設ではなく、管理職を増やすべきではないか。
- 増加する若手教師の支援・育成機能や学校内外との連絡調整業務など、複雑化・困難化する学校の重要課題に対応するため「新たな職」を設置することは、学校の組織的・機動的なマネジメント体制づくりや中堅教員のモチベーション向上の観点からも必要である。「新たな職」を担う教師については、その職務と責任に見合った適切な処遇を図ってほしい。
- 事務職員は、管理職を補佐しつつ学校運営への参画を求められている一方で、多くの自治体において、研修の体系が教員と同様には確立されていないことが課題であり、共同学校事務室への加配や全校配置、複数配置基準の引下げ等の定数改善と合わせて、資質・能力の向上のための様々な研修制度の新設・拡充を要望する。
- 事務職員の活用が教師の負担軽減につながることを教育委員会や学校現場に周知してほしい。学校の業務の中で、事務職員が担った方が効率的・効果的であると見込まれるものについては移譲することで、教師が教科指導に専念し、子供たちと向き合う環境を作ることが望ましいのではないか。

◆支援スタッフの配置等について

- 教員業務支援員が配置され、少しずつ事務仕事の負担が減り始めているので、更に配置を進めて欲しい。また、会計業務を専門に担当する職員を配置するべきではないか。
- 教員業務支援員を全ての高等学校にも配置するべきではないか。
- 教員業務支援員には、研修制度や他校に勤務している人との意見交換の場もないため、整備してほしい。また、教員業務支援員が安定的に勤務し、学校内で教職員と対等な関係で教育に関与できるよう、雇用形態や待遇の改善も進めてほしい。
- 地方公共団体によっては、教員業務支援員を配置するための予算が措置されていないところが多いため、国で配置状況を把握し、適切な指導助言を行うよう要望する。
- 教師不足に起因する多忙化とともに、重い職責を担う管理職の希望者も減少しているため、副校長・教頭マネジメントの配置拡充を要望する。
- 様々な背景をもつ全ての子供のため、ますます需要が高まっている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の専門職の配置を拡充すべきである。週1回しか来校せず、情報交換をした時にも、複数校を掛け持ちしているため非常に多忙で、相談しやすい雰囲気ではなかった。

- 休日の部活動を確実に地域移行し、そのための財源や人員は国の責任で確保する必要がある。
- 中学校における働き方改革の推進と児童生徒がより専門的な指導を受ける機会を増やすため、最低限、既存の部活動の数に対応できる部活動指導員を配置するための予算を措置すべきである。また、引き続き部活動指導を継続する教職員については、兼職兼業の発令など処遇の拡充を求める。
- ICT 機器の管理やセキュリティ対策が教師の大きな負担になっているため、各校への ICT 支援員の配置や修理に関わる予算の見直しをしてほしい。また、プログラミングの授業は、ICT 支援員に担当してもらった方が良いのではないかな。

◆多様な専門性を有する教職員集団の形成等について

- 「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成」は、教育の質の向上により子供たちに大きなメリットをもたらすとともに、教師以外の仕事を経験した人材を学校内に入れることで他の教師にも大きな刺激となり、組織の活性化にも資するため、外部人材の登用を加速すべきではないか。
- 教職大学院等を修了し教師になった者への奨学金返還支援制度は、教員志願者を増やす対策として良いと思うが、学部段階の奨学金の返還支援についても、教職の魅力の向上、教師志願者の拡大、優れた教師人材の確保の観点から検討し、拡充を図ってほしい。また、離職防止の観点から、現職の教師が抱える奨学金についても制度を拡大できないか。
- 大学3年生の修了時に教員仮免許（仮称）を授与した上で、4年生の1年間は非常勤講師として学校に勤務し、勤務態度に応じて勤務していた学校に正規に採用する仕組みを構築してはどうか。

（7）「第5章 教師の処遇改善」について

- 教師の仕事内容と責任の重さに鑑みると、明らかに給料水準が低い。様々な業種で人手不足となっている中、有能な人材を教師に確保するためには、給与の引上げが不可欠である。
- 教師は、子供たちの成長が自分の更なるモチベーションへと繋がり、仕事へのやりがいや充実感が得られる非常に魅力的な職業であるが、教職のブラックな側面ばかりが焦点化され、志願者は年々減る一方である。まずは給与面に魅力を持たせ、志願者を1人でも増やす努力が必要ではないか。現職の教師としても、若い世代に給与面以外の魅力を伝えていきたい。
- 教師を目指す子供たちを増やすためにも、教師には医師や弁護士、大企業に匹敵する収入があることが求められ、「抜本的な教師の所得の向上」が急務である。
- 教職に安定的に人を確保する観点に加え、教育の在り方や役割の変化に伴う教師の専門性等への更なる期待の高まりを踏まえれば、恒常的な財源を十分確保した上で、教職員の職務と責任に見合う処遇の改善が必要である。
- 日本の教育は、外国の教育と比較して優れたものであり、今後も維持できるよう、質の高

い教師を守り、業務に見合った十分な待遇改善をするべきである。

- 人材確保法が制定されたのは半世紀も前になるが、その意義は現在でも通用する。教員に求められる仕事は高度化し、社会が激変する中、未来を創りあげる子供たちにレベルの高い日本の教育を提供し続けるには、もはや今までの政策の延長線上では不可能に近い。今こそ人材確保法の原点に立ち返り、一般公務員を大きく超える優遇した給与に抜本改善するべき。
- 教員の処遇改善について、人材確保法の趣旨を踏まえれば、第一義的には給料表の改善により行われるべき。教員に求められる自発性や創造性、さらなる専門性は、教育職給料表が適用されているすべての教員において、恒常的かつ標準的・共通的に求められることから、公務員給与制度上、教育職給料表の水準引上げを行うことが望ましい。
- 長時間労働の是正のためには、時間外勤務を減らそうというインセンティブを働かせるために、勤務時間の意識を希薄化させ長時間労働を容認・助長する給特法の廃止もしくは抜本的な見直しが必要である。教職員の命と健康を守る職場、勤務時間内に業務が終わる職場を実現してほしい。
- 給特法を廃止し、時間外勤務に対する対価が支払われる仕組みにしてほしい。
- 教師は子供の教育をつかさどる専門職であると同時に給与を得て働く労働者であり、勤務時間内で終わらない職務の実態がある中、教職調整額の増額ではなく、教師にも時間外勤務命令を前提として時間外勤務手当を支給し、時間外労働に歯止めをかけることが必要である。
- 厚生労働省のガイドラインや最高裁判例の定義に従い、実態として存在する教師の時間外勤務を「労働基準法上の労働時間」と認めることが不可欠である。その上で、この労働時間に該当する時間を 36 協定の対象業務とし、超過勤務手当を支給することが求められる。
- 「教師の職務と勤務態様の特殊性」があっても教員が必要として行う業務は、労働法の観点からも労働時間として扱うべきであり、時間外在校等時間や持ち帰り業務に従事する時間が労働時間であることを給特法に明記した上で、厳正な勤務時間管理を行うことを求める。
- 教職調整額を 10%以上にするに反対する。教職調整額の増額では、長時間労働を改善することにはつながらず、「教職調整額が支給されているのだから長時間労働は当然」という論理により、一層の長時間労働を教職員に強いることになる。
- 「高度専門職」という一種の褒め殺しのような論法で、給与に見合わないような専門性や特殊性を求めるような考え方自体が、教師という職業の特性を考えたとしても、時代に合っていないのではないか。
- 教職調整額を見直すことは必要であると考えるが、それだけでは、教職員の多忙化の改善にはつながらないため、授業時数削減や定数改善を早急に進めてほしい。給特法が今の働き方に見合っているか議論するべきである。
- 給特法を維持した上で、教職調整額を引き上げることに賛成する。やればやっただけ仕事ができしまい、区切りが難しいという教師の業務の特殊性を踏まえることは大切である。教員の勤務実態に沿った教職調整額の引き上げは必須であり、学校・教職員の 50 年来の願いでもある。大幅な増額が実現すれば、教師志望者の増加も期待できる。

- 人材確保法制定時の精神を踏まえ、一般行政職に比した優遇分を確保するため、教職調整額の率を少なくとも10%以上にすることは、教師の職務の特殊性への配慮も踏まえた、極めて意義があり、かつ現実的な提案であり、是非ともこの措置が実現されるよう、強く期待する。教師が少しでも報われるようになり、処遇改善により教師の魅力向上につなげてほしい。
- 教師の職務や勤務態様の特殊性は、現在においても変わらず、時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理は適さない。どこまでが職務でどこからが自己研鑽なのか、精緻に切り分けることが困難な教師の職務等の特殊性を踏まえると、勤務時間の内外を包括的に評価し、教職調整額を支給する仕組みは、現在においても合理性を有するため、給特法は必要である。
- 働き方を改めようとせず、効率の悪い働き方をしている人もおり、残業代を支給することになれば、そのような人が得をすることになり得るので、教職調整額の引上げが適当ではないか。
- 教職調整額の率を10%とすることは、20時間程度の残業代に当たり、必ずしも十分とは言えないが、必要な教師の数を確保できないという現在の危機的な状況を鑑みれば、これ以上先送りにすることはできない最優先事項である。
- 教職調整額10%以上への増額は、喫緊の処遇改善策としては賛成するが、残業手当的な意味で出るのであれば、時間外在校等時間が月45時間以上の教員が半数近くいる今、20%以上としてほしい。
- 給特法を廃止し労基法の適用を求める声もあるが、仮に、時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理となると、時間外勤務手当の予算の確保や、管理職の負担は増大といった問題が生じ、同一の業務が学校によって「残業」と認められたり認められなかったりするなど、学校現場に無用の混乱が生じてしまう。
- 時間外勤務手当化するならば、市町村立学校職員給与負担法を改正し、時間外勤務手当を県費負担（国庫負担）の対象から外し、市町村単独の負担とすべきである。
- 県費負担教職員制度の下では、市町村が時間外勤務手当を支払う責務を負わないため、企業と同様の形では、時間外勤務命令を発しないインセンティブが十分には機能しないと考えられる。働き方改革の推進や、学校の指導・運営体制の充実により、時間外在校等時間の縮減を目指すことが適当である。
- 教職調整額の引上げによる処遇改善がなされたからといって、現状の時間外在校等時間を看過して良いわけではない。速やかに月20時間以内の時間外在校等時間が実現するよう、処遇改善と両輪で、定数改善や働き方改革等の施策の推進が急務である。
- 大多数の教師は、給与の引上げよりも、教師・保護者・地域の間での業務と責任の分担の明確化を望んでいるのではないか。
- 教職調整額の10%以上への増額が見送られる場合、志望者の減少や教師不足等が改善されず、学校現場の厳しい状況が続くことになり、将来の明るい展望が感じられなくなる。防衛に匹敵する国家の基盤ともいえる義務教育が破綻することはあってはならず、処遇改善と定数増、働き方改革等を並行して実行し、教職の魅力再生の流れを絶対に止めないでほしい。

- 一部の教師が「給特法の廃止を全教職員が望んでいる」と主張しているようであるが、全く異なり、むしろ継続を望んでいる人が多い。
- 一部報道では、教師の処遇改善、特に給特法の改正ばかりにスポットを当てているが、第3章から第5章までの3つの柱をバランスよく実現していくことが重要ではないか。
- 国立・私立学校で行えている勤務時間の管理が、公立で行えない理屈はない。教師という枠で勤務の特殊性を正当化するなら、設置者での区別はロジックが極めて怪しくなる。
- かつて給特法が適用されていた国立学校では、教職調整額を支給しつつ、超過した時間外勤務に対して超過勤務手当を支給するという勤務時間管理が一般的となっており、このモデルを公立学校にも適用することが、短期的な政策対応として最善である。
- 国立・私立学校の教師については、給特法が適用されないが、実質的には公立学校に準拠し、教職調整額に近い「みなし残業代」的な運用になっている場合が多いと聞いている。
- 中堅やベテラン層の離職を防ぐ給与体系の構築や、再任用教職員についても、自治体によっては給与が初任者並みに下がるなど、人材や業務量に対して適正な給与が支払われていない現状があるため、職務給の原則を踏まえ是正が必要ではないか。
- 初任給の改善をするべき。物価が高騰しているこの時代、新規採用者の給料が少なくては、志望人数が減っていくのも当然の結果である。
- 事務職員の待遇も改善してほしい。
- 給料を上げるのも一つの方策であるが、給料が今まで通りで、自由に使える時間があるというのも魅力だと思うので、お金を取るか、時間を取るかを教師自身が選択できるようにしてほしい。
- 頑張った分だけ報酬がもらえれば、更に頑張ってみようとする教師は増えるのではないか。
- 6級制の実現、学級担任の教師について義務教育等教員特別手当の額の加算、管理職手当等の改善等々、極めて具体的かつ効果的な施策が提起されており、公立学校に勤務する教師の処遇が改善されることを強く望む。
- 担任手当や管理職手当など職の内容に応じた手当の妥当な支給を行ってほしい。教職調整額の引上げと手当の拡充の両方の実現を目指してほしい。
- 勤務態度の評価等をより適切に運用し、年功序列ありきではなく、若手でも優秀な者は積極的に給与を上げるべきである。
- 新たな職の創設は、教員間に上下関係を新たに設けるだけである。子供たちの前で教員間の上下関係を見せることは、信頼関係を築くことをさらに難しくさせるだけであり、新たな職は必要ない。全ての教職員の給与を改善するべきである。
- 職務給の原則に従って、「新たな職」の創設に伴い、教諭と主幹教諭の間に、新たな級の創設が必要である(6級制の実現)。主任手当よりも高い処遇を想定するという趣旨に賛成する。
- 優れた資質・能力等を有する教師を任用するためにも、「新たな職」の創設により、学校の

マネジメント機能の強化や若手教師のサポートに取り組む教師のほか、心理や福祉等の専門性を有する教師や特別支援教育コーディネーター、GIGA スクールを担当する情報教育主任等、地方公共団体や学校の実情に応じ、職責と業務の負担の大きさに応じた適切な処遇を求める。

- 学級担任手当の支給もありがたいと思うが、学級担任以外の教師も学級担任以上に苦勞している場合もあり、全体的な給与改善が望まれる。
- 義務教育等教員特別手当は、人材確保法にもとづく教育職員の人材確保を目的とした手当であり、学級担任に特定して手当額を加算すること自体、法の趣旨に反する。義務教育等教員特別手当を増額するのであれば、教育職員全体を対象にすべきである。
- 学級担任と担任外の給与に差が出ることによって、学級担任は手当をもらっているのだから、多く働いて当然のような風潮が職場内で出てしまうことを危惧する。
- 学級担任の職務の重要性や負荷を踏まえ、学級担任の教師について、義務教育等教員特別手当の額を加算する必要がある。担任を持つことへの心理的な負担の軽減につながる。
- 負担と処遇のバランスに配慮しながら、例えば、特別支援学級等の教師の給料の調整額による処遇の在り方を含め検討することが考えられるという趣旨に賛成する。
- 特別支援学校や特別支援学級の現場は、障害のある子供たち一人ひとりの多様性や重度化した障害に応じたきめ細やかな教育を行っている。高い専門性を有し、困難な中で指導している教師への給料の調整額は増額すべきであって、削減することには断固反対する。
- 学校教育の質の向上は、管理職の適切な学校運営によるところが大きい。その職務と職責の重要性を踏まえ、また地域によっては手が不足している状況もあることから、管理職手当等の改善についても強く要望する。
- 公立学校以外に勤務する教師の処遇のあり方についても検討対象に加え、「審議のまとめ」で提言された処遇改善が、全ての教師に行きわたるよう配慮してほしい。

(8) 「第6章 教師を取り巻く環境整備の着実な実施とフォローアップ等」について

- 客観的なフォローアップには賛成だが、現場の新たな負担にならないようにしてほしい。現場の意見を聞き、実効性のあるフォローアップをしてほしい。
- 行った施策については、その効果がどうだったのか実態を把握し、検証することが必要。PDCA を現場には求めるだけでなく、中央教育審議会でもフォローアップが必要である。
- 国は環境整備の進捗状況や在校等時間の状況に客観的にフォローアップを行いと記載があるが、環境整備や在校時間の改善が見られない場合の具体的な取組や責任についても明確にすべきである。
- 教育委員会に委ねると、保護者からの圧力で業務削減が十分に進まないの、意見募集や調査をするだけでなく、国が主導して実行してほしい。
- 取組状況調査を通じた客観的なフォローアップは、管理職の点数稼ぎに終始している。具体的な施策が提示される前に、「時間外在校等時間を月に 45 時間以下、年に 360 時間以下に

する」という数値目標ばかりが先行している。

- 次期学習指導要領においては、内容を精選した上で標準授業時数を減らすことで、全ての教師の持ち授業時数を軽減すべきである。
- 「ゆとり教育」批判の再燃の恐れなど、様々な政治的、社会的合意が必要であるとは考えるが、子供の発達段階も考慮すると、学習指導要領の内容の精選の必要性は明らかである。不登校の急増とも関連しており、カリキュラムオーバーロードを食い止める以外、教育現場の疲弊を食い止める方法はないのではないか。
- 教師一人当たりの持ち授業時数は多く、受け持つ教科も多岐にわたっており、勤務時間内に教材研究をすることが難しい。教師と子供双方のゆとりを確保するため、次期学習指導要領においては、指導内容を精選し、子供たちの豊かな学びにつながる教育課程を実現してほしい。
- 教員免許がなくても、一定条件下で採用試験を受けられるようになったが、そうなるこれまでの教員免許の意義が分からなくなる。教員免許を持たない人は、一定期間は担任を持たずに研修を積むなど、資質向上の機会を確保すべきではないか。
- 教員養成のあり方について国として目標値などを明確に示すべきである。
- これからの教員養成課程において新しい価値観を十分に取り入れてほしい。新しい価値観を持った若い教員たちが次世代をつくっていく。古い価値観の年配教員は新しい価値観になかなかなじめないだろうが研修を通じて考え方を変えてほしい。

(9)「おわりに」について

- 「強い使命感や責任感の下で、時に自らを顧みることなく、子供たちのために尽力している教師には、まずもって謝意を伝え、心から敬意を表したい。」との記載について、国に、このような思いを持っている人が一人でもいることが素直に嬉しい。
- 「心から敬意を表したい」との記載があるが、完全に現場はやりがい搾取そのものであり、熱意のある教師が、身も心も削って生徒と向き合っている。本当の現場の教師の声を受け止めてほしい。大きく変革が起こることを期待したいと思う。
- 「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ことが重要である。
- 社会全体で学校や教師を支えていけるような仕組みをさらに実現してほしい。
- 担任した子供たちと再会したときに、その子供たちが授業の内容を覚えていてくれただけでもその喜びは何物にも代え難い。教職は、子供たちのために伴走し、学び続けることができる素晴らしい職業である。この「審議のまとめ」による取組により、全ての教職員が、自信と誇りをもって子供たちに関わることができるような教育環境を実現してほしい。