

中央教育審議会答申の考え方

『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（答申）（令和6年8月）



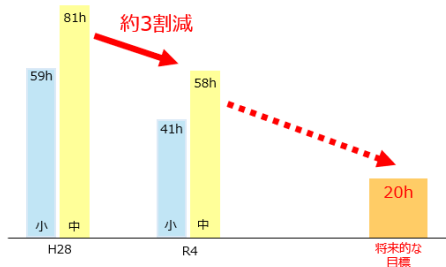
教職の魅力を上向きさせ、子供たちの教育のために優れた教師を確保します。

- 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・総合的に推進します。

業務負担と長時間勤務を減らします

①学校における働き方改革を一層進めます

<教師の1月当たりの平均時間外在校等時間>
(H28、R4については勤務実態調査に基づく推計値)



- 学校・教師が担う業務の適正化や、標準を大きく上回る授業時数の見直し、校務DXの加速化
- 学校における働き方改革の取組状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築
- 教師の健康及び福祉の確保に向けた取組の充実（勤務間インターバルの推進等）
- 学校だけでは解決が難しい事案に対応するためのスクールロイヤー等の体制構築

②教職員定数の改善等により指導・運営体制を充実させます

- 若手教師への支援や専科指導のための小学校中学年の教科担任制の推進
- 不登校やいじめ等に対応する生徒指導担当教師の配置充実
- 学校内外との連携や若手教師へのサポートのため「新たな職」の創設
- 支援スタッフのさらなる配置充実、次世代型「チーム学校」の実現
- 幅広い人材の参加促進により、多様な専門性を有する質の高い教職員集団を形成



③専門職にふさわしい処遇を実現します

- 高度専門職である教師の職務の重要性を踏まえた、教師の大幅な処遇改善
(教職調整額の率を10%以上に 等)

諸外国でも...

教師の職務の特殊性等を踏まえ、時間外勤務手当の支給に関する規定の適用外とする国が多い。
(イギリス、ニュージーランド、ワシントン州等)

時間外勤務を時間により測定し、それに対して追加的な給与を支給する仕組みは必ずしも一般的ではありません。

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の方が大事なのではないですか？

A3

- 本答申では、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。