「「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）

２．　意見募集方法：書面

３．　意見募集の対象とした関係団体：３６団体

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

変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ない児童の見守りが、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を活用するだけではなく、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」等に追われている。

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でき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」などがあった。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。

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」を考えるとき、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、学習不適応等、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ー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ー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。超過勤務をしてい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技能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　全国公立小・中学校女性校長会

諮問の内容に対する貴団体のご意見を、下記枠内に御記入ください。

「教えることが好き」「子供が好き」「尊敬する教員・憧れる教員に出会った」、これらは、教員になりたいと思った理由のトップ 3 です(ジブラルタル生命 2023 年調査結果)。この思いを抱いている教員たちが精神疾患に陥ったり、離職したりすることが残念でならない。また、新規採用教員の採用倍率も 3 倍を切る自治体や定員割れを起こした自治体も生じてきている。同時に臨時的採用教員や産育代替教員も足りない。このような状況で質の高い教師の確保は大変厳しい状況である。私達校長は、学校に赴任してきた教員が子供たちを成長させられるよう、自らの力を発揮できるよう、育成に尽力してはいるが、限界も感じている。

以下、「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)に対する意見を述べる。

① 先進的な学校の働き方改革の成果を明確に提示する

自治体、学校が協働して学校の働き方改革を推進している。その成果を提示し、教員の労働環境の整備が効果を示し始めていることを「見える化」し、各教育委員会主導で、広げていく。

② 早急な教師の処遇改善に取り組む

「ブラック」と思われている、超過勤務に対する手当を納得できる形にすると。また、国家公務員の職層に合わせていくなど、教員の階層にもメリハリをつけ、給与体系の改善を図る。

③ 必要な人材を速やかに確保し、教員が安心して仕事と生活の両立ができる職場環境づくりを行う

教員不足が全国各地で叫ばれている中、後補充制度を整え、「人探し」の業務を教員以外で行うような人材確保制度を作る。この制度があれば、男性の育児休暇取得・介護休暇取得・病気休暇取得等が気兼ねなく取得できるような職場環境を構築することができる。また、SSS や副校長補佐、教科指導補助員などの人材の確保についても同様に人材バンク等の整備を行う。

(その他意見)

④ 教員のメンタルヘルスケアに早急に取り組む

「心理士等教員以外の有資格者に相談したい」と思っている教員が6割以上いる(東京都教育庁人事部調)。各自治体で教員が利用しやすい相談体制を確立し、以下の内容に重点を置く。

・心と体のバランスが崩れないようにセルフケアの方法を身に付けさせる。

・働きやすい職場となるよう、ラインケアを作り上げるためのアドバイザーとなる。

・内的動機づけが高まるように仕事の振り返りに取り組む。

など、各校のメンタルヘルス支援体制を充実させる。

⑤ 教員の女性管理職をすべての自治体で3割以上とする

男女関係なくリーダーとなれる資質をもっていること、その力を発揮できる環境が整っていることを子供たちに教育していくために、見本となるような教員のジェンダーフリー化を早急に進める。

未来の日本を担う人材を育成する教師という職業が魅力的だと思われない現状に疑問を抱いている。教員という職業が教員自身の人生を豊かにするもので、自身のウェルビーングの実現を可能にする職業であるということを実感でき、発信できるようにしていきたい。

「「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　全国高等学校長協会

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。

質の高い教師の確保のための環境整備にあたっては、我が国が教育を最も重要なもののひとつとし、社会全体が学校教育を支えていかなければならないといった社会全体の価値観、すなわち「教育へのリスペクト」を醸成していく必要がある。

環境整備は、小・中学校だけではなく、高等学校や特別支援学校などを含めた一体的な議論をすべきである。その際、高等学校については校種、課程、学科や設置者、学校規模、学校の特色等が学校間で異なるといった事情（多様性への対応等）を十分に踏まえた検討が必要である。

さらに、高等学校教育においては、進展する超少子化による学校規模の縮小や統廃合が急速に進んでおり、地域間の教育格差を拡大させないためには、以下の観点を踏まえて国が主導的な役割を果たすことを期待する。

１　学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進について

○ 高等学校では、大学入試等に対応するため標準単位数を上回る教育課程編成が必要になっている。公立学校と私立学校、高等学校と中高一貫校の違いもあり、大学入試の在り方など広い視野からの検討が必要である。

○ 学校行事や部活動は各高等学校の特色に応じて行われており、それらを入学の動機とする生徒は少なくなく、その教育的意義については論を俟たない。このことを踏まえ、教育の質を低下させることのない教員の業務削減を目指すことが大切である。その結果、教員の人員が不足するのであれば、教員定数の在り方を見直すことも必要である。

○ ICT の活用による校務効率化は有効であるが、学校間や自治体・設置者によって異なるシステムを導入することは、大学入学者選抜における調査書の活用などで不都合を生じさせる。国の主導により、標準化されたシステム開発を検討すべきである。

２　学校における働き方改革の実効性の向上等について

○ 保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等は、教員や管理職にとって大きな負担となっており、教育委員会等による支援体制を構築することは重要である。

○ 教師の健康及び福祉の確保の観点から、労働時間の縮減は喫緊の課題であるが、いたずらな業務削減により教育の質の低下を招いてはいけない。

３　持続可能な勤務環境整備等の支援の充実について

○ 義務教育ではない高等学校における教員数は、設置者により柔軟な対応が可能であるが、地域による教育格差を生じさせないよう、国が十分な支援を行う必要がある。

○ 将来の我が国を担う人材を育成する高等学校教員においても業務削減の取組は進んでいるが、多様化、複雑化する生徒への個別最適な支援が一層必要となっている。高等学校教育の質を低下させないためにも、教員増員を検討すべきである。

○ 教員以外の学校運営を専門的に担う専任職員の配置を検討すべきである。専任でない支援スタッフの場合、人材確保や支援スタッフへの指示、不祥事防止などの研修等が学校現場の負担にならないよう注意する必要がある。

○ 教師のなり手の確保に向けて、教員の処遇改善は重要かつ喫緊の課題である。職務や勤務の状況に応じたメリハリある給与体系の改善を行うだけでなく、人材確保法の意義を踏まえた検討が必要ではないか。また、将来の教職を担う大学生、大学院生に対して、給付型奨学金の充実とともに、貸与型奨学金においても、一定期間教職に就いた場合には返済が免除される規定の導入などが必要である。

「「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。

【検討事項１】更なる学校における働き方改革の在り方について

(1)　いわゆる「学校・教師が担う業務に係る３分類」について

○　各学校において、どのように改善され、現状や実際はどうなっているのか、具体的に把握をし、更なる役割分担・適正化を推進する方向を示していただくとともに、真に実現可能であるかという視点で協議をしていただきたい。

・　例えば特別支援学校の場合、３分類の「基本的には、学校以外が担うべき業務」の「①登下校に関する対応」では、障害のある児童生徒が公共交通機関を使って一人で通学できるようにする通学指導、スクールバスの対応、時には行方不明の対応など、現実的には教員が対応せざるを得ない部分が多い。

・　「②　児童生徒が補導された時の対応」場合も、教師が警察へ出向くなどの対応をせざるを得ないという現状である。

・　このように、本来は役割分担や適正化を図りたくても、学校以外の支援機関がないという状況もある。こうした実際の状況を踏まえた現状把握の上で今後の対策等の検討をすすめることを期待する。

○　変形労働時間制 については、効果検証をすすめるなどして、実際に教師の勤務実態が軽減できるような運用方法を検討し、導入の活用を促進していただきたい。

(2)　校長の適切な管理スパンと管理・監督職の役割、それを担う人材確保について

○　各教師の働き方の管理や教師の健康等への配慮など、校長が担うべき職責の重さは十分に理解しているが、校長の適切な管理スパンはどの程度であるべきか、また、管理職の役割を検討していただきたい。

・　特別支援学校の場合は、都市部で大規模化が進み、教職員総数が１００名以上になる学校が多く、非常勤等の職員を含めると２５０名を超えるところもある。**（➡　参考１参照）**一人一人の教員に十分な目を行き届かせるために、管理職の複数配置や管理監督権のある職の配置などの検討をすすめることを期待する。

【検討事項３】学校の指導・運営体制の充実の在り方について

(1)　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

○　教師が教師でなければできない業務に集中できるようにするための、こうしたスタッフを新たに配置することは、極めて重要で、特別支援学校としてありがたい提案であるが、様々な業種で人手不足が指摘されている中で、これらスタッフについても今後その確保が困難になるのではないかと懸念される。実際、今でも配置されていた給食厨房のスタッフや看護師、スクールバス従事者なども、確保が困難な状況であることから、ただ、配置の

ために予算を措置するだけでなく、人材確保の視点からの施策の検討が必要である。

○　特別支援学校の場合は、特別支援教育のセンター的な機能として、地域の小中学校等の特別支援教育の推進を担っている。こうした業務は、在籍する児童生徒の指導・支援と兼務できる業務量ではないため、特別支援教育コーディネーターの複数配置（定数配置による）の検討をお願いしたい。

(2)　多様な専門職との連携・協働の強化と専門職の常勤化、処遇改善について

○　「チーム学校」については、特別支援学校の場合、教師と多様な専門職との連携・協働による指導支援の充実が極めて重要である。現状においても、看護師や理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、ＳＣやＳＳＷなどの専門職とチームを組んで幼児児童生徒の指導支援にあたっている。また、**聾学校においては、聴覚障害のある保護者とのやりとりをするため、手話通訳者の配置は必修である。**

・　しかしながら、教員以外の専門職は、非常勤であることがほとんどである。こうした専門職が今後、多様な子供たちのニーズに一層貢献するには、専門職としての質の向上が必須であり、教員等と同じように処遇改善が必要であると考える。また、常勤化の調査研究の成果を具体化するなど、外部人材の雇用形態や役名や役職など、全国同一の制度にするよう検討をお願いする。**（➡　参考２参照）**

○　多様な専門職の一つとして、特別支援学校への「学校図書館司書」の配置

・　読書バリアフリー法ができ、第６次「学校図書館図書整備等５か年計画」が進む中の障害のある子どもたちにこそ、より丁寧に本の世界に誘えるようしていく必要である。令和３年に、特別支援学校設置基準が公布され、校舎に備えるべき施設として「図書室」が明記されたこともあり、特別支援学校にも、「学校図書館司書」の配置の検討が必要である。

○　特別支援学校の場合は、病院と隣接し、密な連携を図る必要がある学校もあり、多様な専門家との連携は、学校内にとどまらず、学校外部の機関との連携も重要である。学校所管する部署だけでなく、他部署の多様な期間との連携強化のための体制整備の在り方も検討していただきたい。

(3)　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、指導教諭層の拡充、定数配置の検討について

○　子供の抱える困難が多様化・複雑化する中で、担任教師が孤立することなく、学校が組織として関係機関とも協働して、児童生徒の学校生活を安定させ、学びを豊かにすることが求められている。

・　保護者対応も含め、若手、経験の少ない教員の相談役・指南役として主幹教諭、また多様なニーズのある児童生徒に対する学習指導として指導教諭がこれまで以上に若手の相談、援助に当たれるようにすることが、真の「働き方改革」「教員不足の解消」につながると考える。

・　主幹教諭は、外部との調整、コーディネーター機能など、担任をもたずに校内で機能的に動ける仕組みを拡充することが求められる。

・　指導教諭は、各特別支援学校に、少なくとも複数名が必要である。

（特別支援教育を担う教師の養成の在り方等に関する検討会議報告（令和４年３月３１

日）では、「全ての新規採用教員がおおむね10年目までの期間内において、特別支援学級の教師や、特別支援学校の教師を複数年経験することとなる状況を目指す」ことが提言されている。こうした新規採用教員を特別支援学校が受け入れるにあたり、保護者の理解や受け入れる教員の専門性の確保の視点から、校内調整をする主幹教諭等の人材や、特別支援教育に未経験の教員を指導・支援する指導教諭の拡充は不可欠である。）

今回の諮問の冒頭にあるように「我が国の教師は高い専門性を有し、子供の状況を総合的に把握して指導」してきたが、問題の多様化、働き方改革、教員の担い手確保のためには、

学校における監督層・ミドルマネージメント層・新規採用教員等の指導のための指導者層（コーチ層）を拡充することが何より必要な改革であると考える。また、こうした複数の人材が組織的に機能することが重要であるため、例えば、管理層の職務を教育課程管理担当と人事管理担当に分離・明確化するなど、各層の職務の役割を細分化、明確化し、学校が組織として効率的の機能するための組織の在り方についても、合わせて検討が必要である。

・・

＜参考１＞　東京都立特別支援学校の教員数は、58校中26校が100名を超え、うち10校は150名を超えている。58校の平均値は102名である。（令和4年度学校基本調査から）

＜参考２＞　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（中教審答申 第185号 平成27年12月21日）に以下の記載がある。

「国は、スクールソーシャルワーカーを学校等において必要とされる標準的な職として、職務内容等を法令上、明確にすることを検討する。

（➡「学校教育法施行規則の一部を改正する省令」 平成29年3月31日公布にて実現）

「国は、（スクールソーシャルワーカーを）将来的には学校教育法等において正規の職員として規定するとともに、義務標準法において教職員定数として算定し、国庫負担の対象とすることを検討する。」

（➡スクールカウンセラー及びスクールソーシャルワーカーの常勤化に向けた調査研究が、毎年予算計上されているが、常勤化には至っていない。）

「「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　全国特別支援学級・通級指導教室設置学校長協会

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。

平素より全国特別支援学級・通級指導教室設置学校長協会（全特協）の諸活動に御理解・御協力をいただき、ありがとうございます。

表題につきまして、全特協としては「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」に関する意見を中心として、次のとおりお伝えします。

直近 10 年間で小・中学校の特別支援学級児童生徒が 2.1 倍、通常の学級に在籍して通級による指導を利用する児童生徒が 2.5 倍に増加しています。そして、各自治体における公立小中学校への入学に関する就学相談は、「特別支援教育の在り方に関する特別委員会報告」（平成 24 年 7 月）を踏まえ、本人・保護者の意見を最大限尊重しながら進めているところです。医師など専門家を含む委員から構成される就学相談委員会（市町村教育委員会による）では、対象児童生徒の障害の程度や特性、発達段階等も考慮しながら、就学先を判断しています。一方、就学相談委員会の判断が特別支援学校となっても、本人・保護者の強い希望により最終的に小・中学校の通常の学級又は特別支援学級への入学となる児童生徒もいます。また、通常の学級に在籍する児童生徒の 8.8%（10 年前に比較して 2.3 ポイント上昇）において学習上又は生活面で著しい困難を示す実態があるなど、児童生徒への特別な支援の充実、体制整備は学校経営における重要な課題の一つとなっています。

公立学校現場においては、ベテラン層の定年退職のほか、特別支援学級や通級指導教室の増加に伴う新規採用教員の補充等があるなか、全ての教員に特別支援教育に関する専門性の向上と具体的な対応（個別の支援計画等の作成、計画に基づく指導、関係機関等との情報共有など）が求められています。従いまして、各学校における特別支援教育の充実が進む一方で、特別な配慮や指導・支援のほか、保護者対応も含めた教員個々の特別支援教育に関する業務量は増加の傾向にあります。

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を御検討いただくにおいては、次の点について御考慮いただけますようお願い申し上げます。

１.「特別支援教育コーディネーターの教員定数化（専任教員化）」による体制充実

特別支援教育コーディネーターには、特別支援教育に関する校内調整役だけでなく、他分野も含めた関係機関や外部専門家等との連携という重要な役割を担っています。特別支援学級、又は通常の学級の教員が担任業務を行いながら、さらに校務分掌として特別支援教育コーディネーターの責務も担っている学校は多くあり、その業務量の多さから、専門性を生かした本来の職責を十分に果たすことができずにいる可能性があります。特別支援教育コーディネーターに期待される役割が十分に発揮されるよう、専任として活躍できる指導体制の確立を希望します。

２．「特別支援学級編成基準の見直し（1 学級 8 人→6 人）」による体制充実

小・中学校の特別支援学級又は通常の学級に在籍することを本人・保護者が願う傾向が高まるとともに、小・中学校に在籍する児童生徒の障害区分や程度が多様化しています。特別支援学校に在籍する児童生徒と同等程度の障害程度の重い児童生徒が、小・中学校の特別支援学級にも在籍している現実もあります。小・中学校における特別支援学級の編成基準を 8 人 1 学級から、特別支援学校と同じく 6 人 1 学級に見直すことで、指導体制の充実を図ることを強く望みます。

３．「通級による指導」教員の基礎定数見直し（13 人に 1 人→10 人に 1 人）による体制充実

入学、進級後の学校生活を送るなかで、年度途中に発達障害等による要因から生じる著しい困難さを示す児童生徒がどの学校にもいます。年度の途中から通級希望者が増える実情がありながら、なかなか指導体制を整えることが難しく、早期対応が難しい実態があります。小・中学校における通級による指導担当教員について、児童生徒 13 人に教員 1 人の定数を見直し、児童生徒 10 人に教員 1 人となることを強く望みます。

「「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　全国連合退職校長会

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。

中央教育審議会の質の高い教師の確保特別部会において検討されている①更なる学校における働き方改革の在り方　②教師の処遇改善の在り方　③学校の指導・運営体制の充実の在り方について、本会の意見を提出しますので、よろしくお取り計らいください。

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」の「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各自治体や関係機関等に強く働きかけ、学校・教師の業務の負担軽減が早期に実現するような対策を講じるようにしていただきたい。

○「必ずしも教師が担う必要のない業務」の「部活動」については、未だに長時間勤務の大きな要因となっている。「部活動の地域移行」に委ねるだけでなく、今後の「学校部活動」の教育課程の位置付けについて、次期学習指導要領の改訂時には、明確に示していただきたい。

②　教師の処遇改善の在り方について

○　教師の職務と勤務態様の特殊性を踏まえて支給されている教職調整額（一律給料月額４％）は、教師の職務や勤務実態の変化に応じて改善すべきである。

優れた人材の確保、義務教育水準の維持向上のために、増大する教師の勤務の実態に見合った教職調整額の大幅な増額について検討していただきたい。

大幅な増額が実現すれば、教職の魅力の向上、教師志望者の増加も期待できる。

○　教師の職務や勤務の実態を踏まえて新たな手当てを創設し、教師の意欲や能力の向上に資する給与制度を構築することについて、既存の主任等や管理職の処遇改善と併せて検討し、給与水準の引き上げに繋げていただきたい。

③　学校の指導・運営体制の充実の在り方について

○　少人数学級とＩＣＴ活用を両軸とした「個別最適な学びと協働的な学び」の実現を目指して、小学校の学級編成の標準の引き下げ（35 人）が段階的に進められている。中学校においても 35 人の少人数学級編成について検討していただきたい。

○　質の高い教師の育成・確保のためには、日々の授業・教材の研究や校内研修等を積み重ねていくことが必至であるが、その時間が確保できない厳しい現況にある。

小学校高学年の教科担任制の推進・加配定数措置により学級担任の週当たりの持ちコマ数は減少しつつあるが、せめて中学校の持ちコマ数（週当たり 18 コマ）にまで引き下げて、教師の本務である授業の充実・改善に専念できるような環境の整備について検討していただきたい。

「「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　全国公立学校教頭会

〇はじめに

文部科学省をはじめ、各方面におかれまして教育改善への前向きな取組みをいただき感謝いたします。本会会員である公立小中学校の副校長・教頭、約２万８千人は日々困難な課題に直面しながら、前向きに学校運営に取り組み、教職員を支えながら児童生徒の教育活動を進めています。その原動力は自らの教師としての使命感であると言うことができます。一歩ずつでも前向きな教育改善、学校改革が行われることを心から期待しております。

この度は中央教育審議会への諮問事項への意見聴取の場を設けていただき、ありがとうございます。本会としてはその内容に賛成の立場であり、共に教育改革への推進を図っていく所存です。ここでは、副校長・教頭としての立場から、特に強調したい事項を中心に意見書を提出させていただきます。

Ⅰ.総論関係

〇教職の魅力向上への取組

教師は、教師という仕事を自ら志望し、その仕事のかけがえのなさや、尊さ、やりがい、面白さ等の魅力に惹きつけられて教職についているものが多い。しかし、現在は教職の魅力の本質は正確に伝わらず、教師不足による学校の厳しい状況や教員の長時間勤務実態等が強調されて社会に伝わり、厳しく困難で敬遠しがちな職業と受け止められている状況である。

よりよい教育環境への改善を実現し、教職の魅力を発信すること等により、教育への国民の意識を変えていく取組が重要であると考えている。そして、それらの地道な取組が公教育の再生につながっていくと期待している。

Ⅱ.更なる学校における働き方改革の在り方について

①教員の業務量の削減が急務

学校に求められるものが多くなっている近年、長時間勤務を抑制するための仕組みを作っても、業務量を減らさない限り実効性が高まらないと考える。平成 31 年１月中教審答申において、これまで学校が担ってきた業務に対しての仕分けが実施されている。これらを広く周知し、学校や子供の実態に合わせて、確実に業務量の削減などの実行に移せす取り組みが急務であると考えている。

②現場からの働き方改革実践例の周知

全国各地の学校現場からどの地域でもすぐに実行に移すことのできる働き方改革の取組が報告されている。これらを大きく取り上げ、全国に広めることによって、明日からすぐにでも実行するという働き方改革への意識や姿勢を学校教職員が持つことで取り組みは大きく進むと期待できる。

③若手教員への支援システムの構築の必要性

これからの教員の業務は、教師の自発性や創造性だけに頼る時代ではなく、経験の浅い教員でもすぐに成果を上げるための授業システムを構築することにより、初めて教壇に立つ教師も自信を持つことができる。例えば、生成 AI などを活用し、日々の１時間ごとの授業パッケージ（プレゼン資料と指導台本）を作成するなど、よりよい授業を実践しようとする教師育成の素地を養っていくことも必要になってくる。

Ⅲ. 教師の処遇改善の在り方について

教師の処遇について、さまざまな調査結果をもとにした改善策に大変感謝し、実現することによって教職員の働く意欲の向上が図られると考えられる。また、処遇改善がなされ、同時に、前述の教職の魅力ややりがいが広く伝えられ、国民の教育への意識が変わることによって、教職を志望者が増加し、教員不足という大きな課題の解決につながると期待している。

○教員の給与について

教育は教師の自発性、創造性に基づく勤務に期待する面が大きいという教職の特殊性があり、その特殊性への配慮がなされた公平性や明瞭性の保たれた給与制度が望まれる。

○教職調整額の適正な調査による決定

教職の特殊性を考慮した給特法が継続されるのであれば、教職調整額の設定を、勤務状況調査等による今の教員の勤務状況に見合う額を設定すべきだと考えます。また、その額は定期的に見直し、常に勤務状況に見合う額とすることも必要だと考えます。

○時間外勤務手当には明確に基準を

もしも、教員に時間外勤務手当を採用するのであれば、時間外勤務を認定する規準を明確にする必要がある。時間外勤務手当を認定するのは学校管理職である。その規準が不明確であり、自己申告であると認定に客観性を持たすことが難しく、多大な時間と労力を費やすこととなる。特殊勤務手当のように時間外勤務の具体的対象事項を明確にすることが必要と考える。

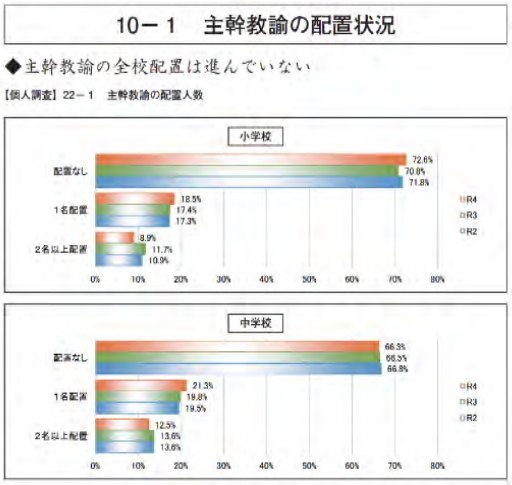
○手当制度の充実

管理職手当については是非とも見直しをお願いしたい。学校交際費があまり認められない現状があり、地域行事や懇親会など学校管理職が自費で参加することが多く、多額の出費となっている。是非とも管理職手当の増額をお願いしたい。

Ⅳ. 学校の指導・運営体制の充実について

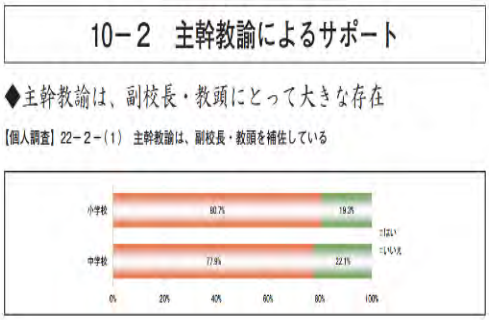
○主幹教諭配置の推進

本会の調査（全会員対象）では図 10－2 にあるように主幹教諭の存在は、副校長・教頭にとって大変大きな存在であり、頼りになるサポート役となっている。ところが、主幹教諭の配置の実情は図 10－1 にあるように全国の小学校で約 70%、中学校で約 65%が未配置となっており、その数値は数年変化があまりない。



本会としては学校運営の円滑化、副校長・教頭の補佐役として全ての学校に主幹教諭を早期に配置することを強く求めている。

主幹教諭の配置は学校運営や副校長・教頭の働き方改革の実現に加え、学校の組織的・機動的なマネジメント体制を構築を実現する方法であると考えている。積極的な配置推進の方策を提言願いたい。



〇支援スタッフの充実

支援スタッフの配置により、教師の本来業務（授業や授業準備、児童・生徒とのふれあい等）の時間を増やすことができている。今後、さらに特別支援学級の支援員や小学校低学年の学習支援員等、一人一人に合った個別最適な学びを実現していくための人材が必要になってくる。また、教員業務支援員は職員室での多様な業務に対応し、校務処理の効率化に大きく貢献しているとの報告が多くされている。早期の全校配置を実現したい。教師が本来業務に専念できるための支援スタッフは地域や学校の実情に応じて配置されることを願う。

〇小学校高学年における教科担任制の推進

小学校高学年での教科担任制は、加配教員が適正に配置されるのであれば、教員一人当たりの授業持ち時間数が減少し、働き方改革に効果を発揮すると考えられる。また、専門性の高まる高学年の充実した指導には教科担任制が大きな効果を発揮する。小規模校等での導入などの課題を解決し、積極的に推進を図りたい。

〇通級指導教室の充実

特別支援教育、特に通級指導教室を柔軟にし、通級指導教室で個々のニーズに合わせて学習の遅れを補習し、誰一人取り残すことのない指導体制を築くようにしていきたい。

Ⅴ. 副校長・教頭の働き方改革について

〇副校長・教頭マネジメント支援員創設について

様々な人材が学校に配置され、校務分掌などの業務分担を行うことは一人一人の業務量の削減につながっていくが、その人材の管理をするのが副校長・教頭になる。副校長・教頭マネジメント支援員が学校に配置されることになれば、副校長・教頭の長時間勤務の対策だけではなく、本来業務である人材育成や校務整理などでさらに専門性を発揮できると考える。ぜひ全校の学校へ副校長・教頭マネジメント支援員の配置を願いたい。

〇【添付資料】全公教の調査　緊急課題に関する速報より

①教員の定数配置を堅持する

教員不足は学校がその機能を停止せざるを得ない緊急事態である。調査結果によれば令和４年度約２０％の学校で教員不足が生じていた。その不足を補充する形で副校長・教頭の多くが担任代理や授業等を行い、本来業務は時間外や休日に行っているという厳しい現状が見えてくる。様々な方策を講じ、教員の定数配置を堅持する取組みを是非ともお願いしたい。

②一人１台端末への対応

GIGA スクール構想によりこれからの学習の道具として一人一台のコンピュータ端末が児童生徒に配付されている。指導については全ての教員が行っているが、管理面では情報担当者と副校長・教頭が大きなエネルギーを費やして、日常の運用に支障のないよう対応している。専門の GIGA スクールサポーター、ICT 支援員はまだまだ学校に配置が進んでいない状況である。是非とも早期に、ICT 支援員等の専門家スタッフの配置をお願いしたい。

終わりに

政府が閣議決定を行った「骨太の方針」には、令和６年度からの３年間を教育環境整備の集中改革期間と盛り込まれています。日本の教育は長年にわたる成果の積み重ねにより進化発展を遂げてきました。しかし、近年の教育観の変化、山積する教育課題、教職員の働き方改革の必要性、そして、コロナ禍による社会の大きな変化等、これまでの日本の教育は、今、改革を迎える時期となっていると思います。

この 3 年間の集中改革期間での積極的な取組が新しい教育への大いなる一歩となることを願い、取り組みを進めていきたいと考えています。

令和5年度

全国公立学校教頭会の調査

緊急課題に関する速報

＜教員不足問題の実態＞

＜GIGA スクール構想への対応＞

調査対象　全国公立学校教頭会　全会員

調査期間　令和5年5月～7月

回 答 率　約70.2%（19359人）

全国公立学校教頭会　総務調査部

令和５年度　緊急調査①：人員不足に関する項目

◆令和4年度に本来配置される教師

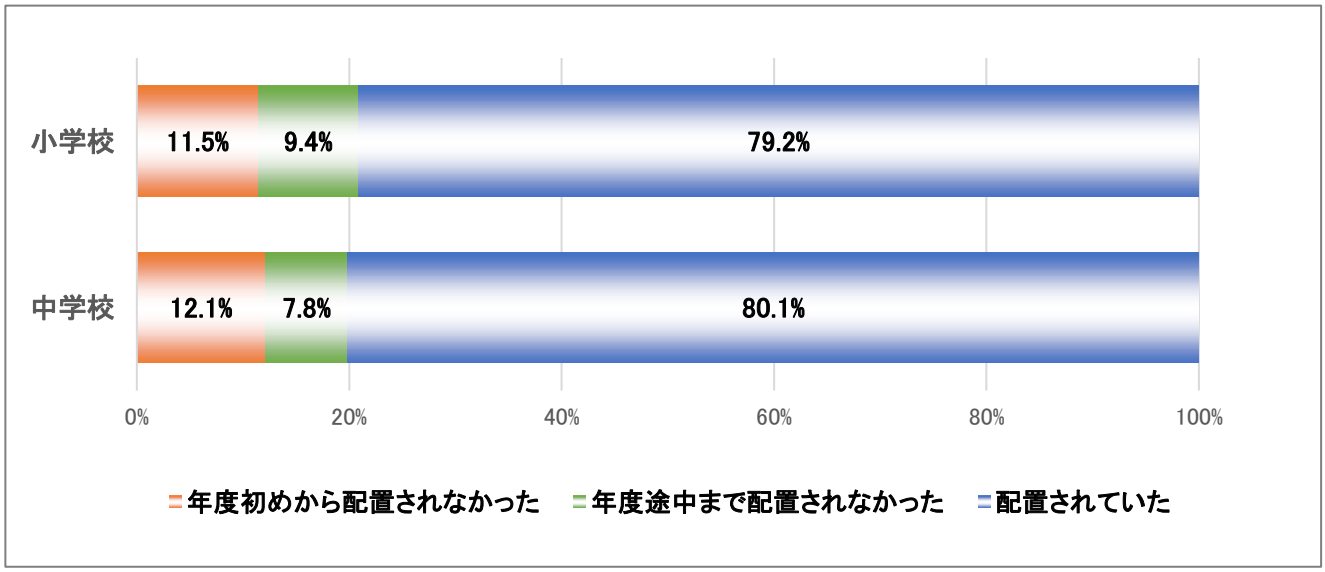
＊（　　）は令和３年度数値

【質問32】 昨年度に本来配置される教師が配置されなかったことがありますか。

(1)年度初めから配置されなかった　　小　11.5%(7.6%)　中　12.1%（9.8%）

(2)年度途中から配置されなかった　　小　9.4%(11.8%)　中　7.8%(7.1%)

(3)配置されていた　　小　79.2%(81.2%)　中　80.1%（83.1%）



◇分　析

小学校では 11.5%、中学校では 12.1%の学校で、年度当初に配置されるべき教員の配置がなかった。令和３年度と比較するとその割合は小学校で 3.9 ポイント、中学校で 2.3 ポイント増加している。また、小学校では 9.4%、中学校では 7.8%の学校で、年度途中から配置されるべき教員の配置がなかった。一年間、定数を満たした状態で運営できた学校は約８割であった。

◇考　察

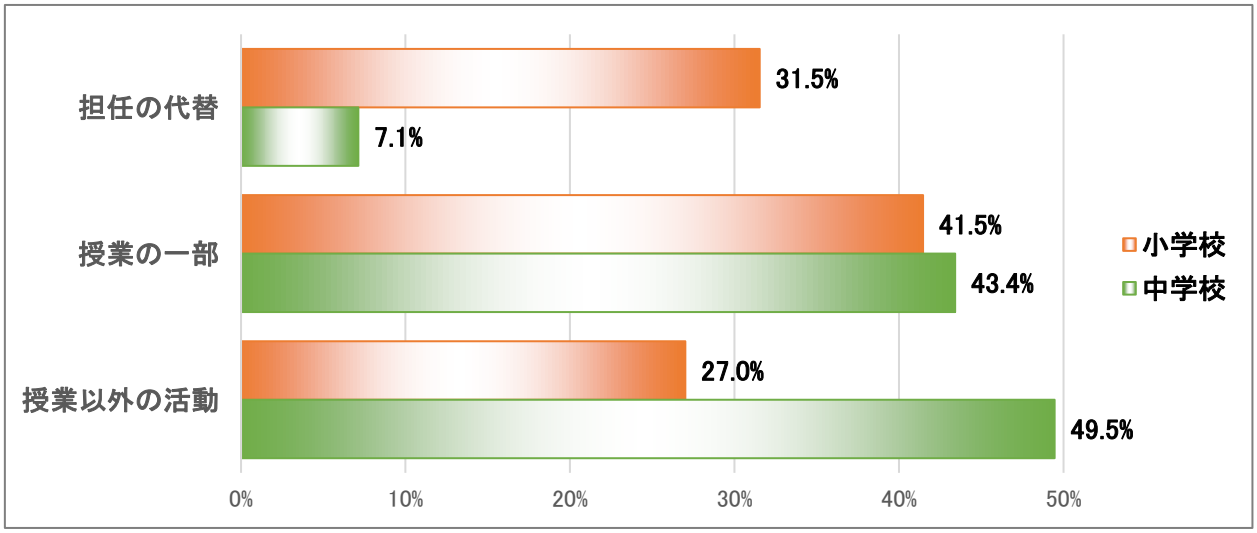
小学校の 11.5 %、中学校の 12.1%が、欠員の状態で年度をスタートしている。また、出産や育児にともなう休暇や、療養等によって年度途中に生じた欠員を解消できなかった学校が、小学校で 9.4%、中学校で 7.8%あった。言い方を変えれば、約２割の学校で、１年間に欠員が生じている時期があったということになり、危機的状況が高まっていると言える。

◆配置されなかったときの教頭･副校長の関与

＊（　　）は令和３年度数値

【質問３３】配置されなかった時に教頭･副校長としてどのように関わりましたか。

(1)担任の代替	小　31.5%（31.6%）	中　7.1%　（7.2%）
(2)授業の一部	小　41.5%（43.4%）	中　43.4%（45.9%）
(3)授業以外の活動	小　27.0%（25.0%）	中　49.5%（46.9%）



◇分　析

教員の未配置が起こった際、教頭・副校長が「授業の一部」を担うケースは小学校と中学校ともに 40%を超えている。また、「担任の代替」を担うケースは小学校で 31.5%、中学校で 7.1%であった。「授業以外の活動」を担うケースは小学校で 27.0%、中学校で 49.5%と高く、ともに令和３年度よりも増加している。

◇考　察

担任に欠員が生じて代替が配置されない場合は、担任外の教員を臨時的に充てることになる。担任の代替において小学校と中学校に差が出ているのは、教員の定数の違いによるものであると考えられる。増置（加配）教員や教科担任などが担任を代替することにより、その他の教員、管理職等の負担増になることは言うまでもない。また、児童生徒の学びの保障という観点からも避けなければならない。

校内で担任外の教員等による代替のやり繰りをしても、教頭・副校長を担任として充て、通常以上の授業や授業外の活動をせざるを得ない現状から、人員不足による欠員（未配置）の問題が深刻であることがわかる。

緊急調査①　全体考察 ＜教員不足問題＞

（令和４年度における人員不足に関する調査）

人員不足は深刻な状況であり、児童生徒の学びの保障という観点からも早急な対応が求められる。令和４年度当初の欠員は、３年度と比べ、小学校、中学校ともに増加し悪化した。また、年度途中の欠員への対応も困難であったことが窺えた。一年間、欠員の生じた学校が２割あったということは、大変危機的な状況であると考える。

さらに、教員の未配置によって、教頭・副校長が学級担任の代替を担ったり、授業の一部を担ったりしている現状も依然として解消されていないことが明らかとなった。学級を受け持つと、学級の児童生徒のために勤務時間のほとんどを割かなければならない。そうなれば、本来の教頭・副校長としての職務は滞り、学校運営全体に影響が及ぶことになる。本来行うべき「校長の補佐」や「校務の整理」が十分にできず、それにより児童生徒の学びの質の低下へとつながることも否定できない。また、校内のマネジメントのみならず地域や外部機関との連携についても、機能不全に陥るだろう。

職員構成を年代別にとらえれば、近年の大量退職に伴う大量採用によって、若年層の割合が増加している。彼らのライフステージから、やがて出産や子育てのために一時職場を離れる者も少なくないと考えられる。また、男性の育児休暇取得の促進に伴い、さらにその数は増えることが予想される。

これらを合わせると、学校現場の人員不足については、今後も深刻な状況が続くと考えられ、早急な対応が望まれる。

令和５年度　　緊急調査②：ＧＩＧＡスクール等に関する項目

◆GIGAスクールの環境整備の状況

【質問 34】　現在の GIGA スクールのための環境整備(1人1台の端末、ネットワーク設備)について　＊（　　）は令和４年度数値

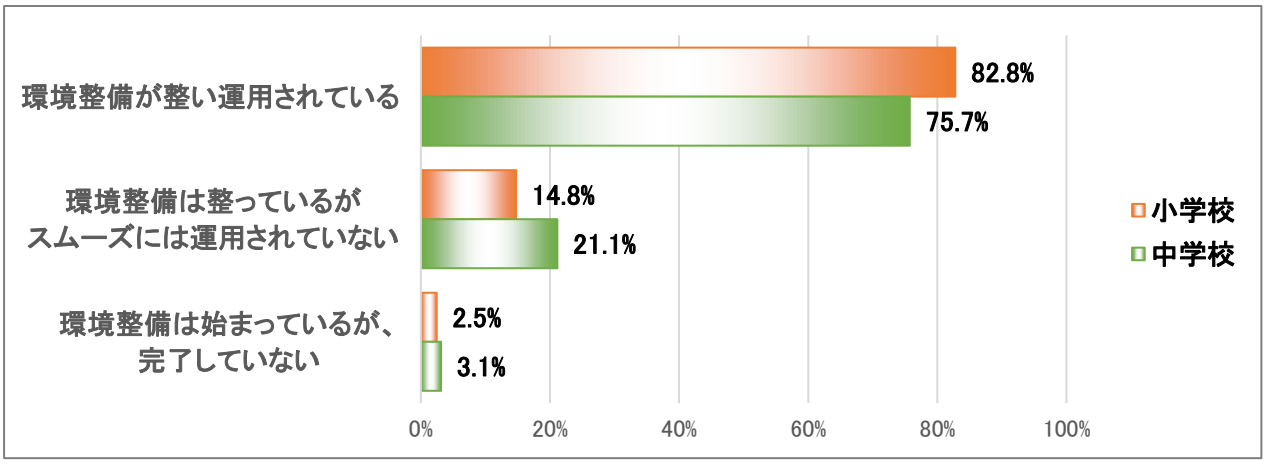
(1)環境整備が整い運用されている　　小 82.8%(77.8%)　中 75.7%(71.3%)

(2)環境整備は整っているがスムーズには運用できていない

小 14.8%(17.0%)　中 21.1%(23.6%)

(3)環境整備は始まっているが、完了していない

小　2.5%（5.2%）　　中　3.1%(5.0%)



◇分　析

小学校、中学校ともに約 95%以上の学校で環境整備が整えられ、いずれも昨年度より増加した。しかし、環境整備の整った学校においても、小学校で 14.8%、中学校で 21.1%の学校では、スムーズな運用がなされていない。

◇考　察

GIGA スクール元年となった令和３年度において、全国の小学校、中学校で一斉に１人１台端末の環境整備が進んだ。しかし、環境が整ってもスムーズな運用ができていない学校が、未だに１～２割前後ある。タブレット端末や通信環境を整えたものの、スムーズな運用とまでは至っていない理由は、それぞれの学校の事情によるものと考えられるが、ＧＩＧＡスクールサポーターのような専門職の不足も理由の一つに挙げられるのかも知れない。

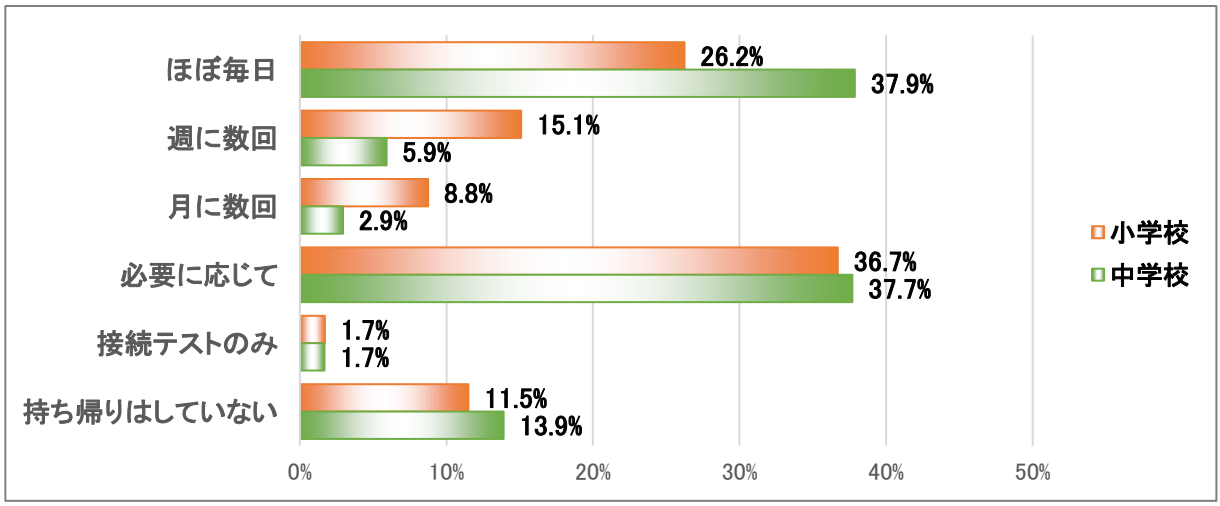
環境整備の完了していない約３％の学校への速やかな対応、及び、今後予想される端末の劣化や更新等への対応が望まれる。

◆児童・生徒の端末の持ち帰りの頻度

【質問 35】 児童・生徒の端末の持ち帰りはどの程度行っていますか。

＊（　　）は令和４年度数値

(1)ほぼ毎日	小　26.2％(22.2%)	中　37.9％(29.6%)
(2)週に数回	小　15.1％(10.4%)	中　5.9％（4.9%)
(3)月に数回	小　8.8％(7.6%)	中　2.9％（3.0%)
(4)必要に応じて	小　36.7％(38.4%)	中　37.7％(38.8%)
(5)接続テストのみ	小　1.7％(4.9%)	中　1.7％(5.3%)
(6)持ち帰りはしない	小　11.5％(16.5%)	中　13.9％（18.3%)



◇分　析

端末の持ち帰りを「ほぼ毎日」行っているのは、小学校で 26.2%、中学校で 37.9%であり、昨年度に比べて増加した。また、「持ち帰りはしていない」のは、小学校で 11.5%、中学校で 13.9%であり、昨年度よりいずれも約５ポイント減少した。

◇考　察

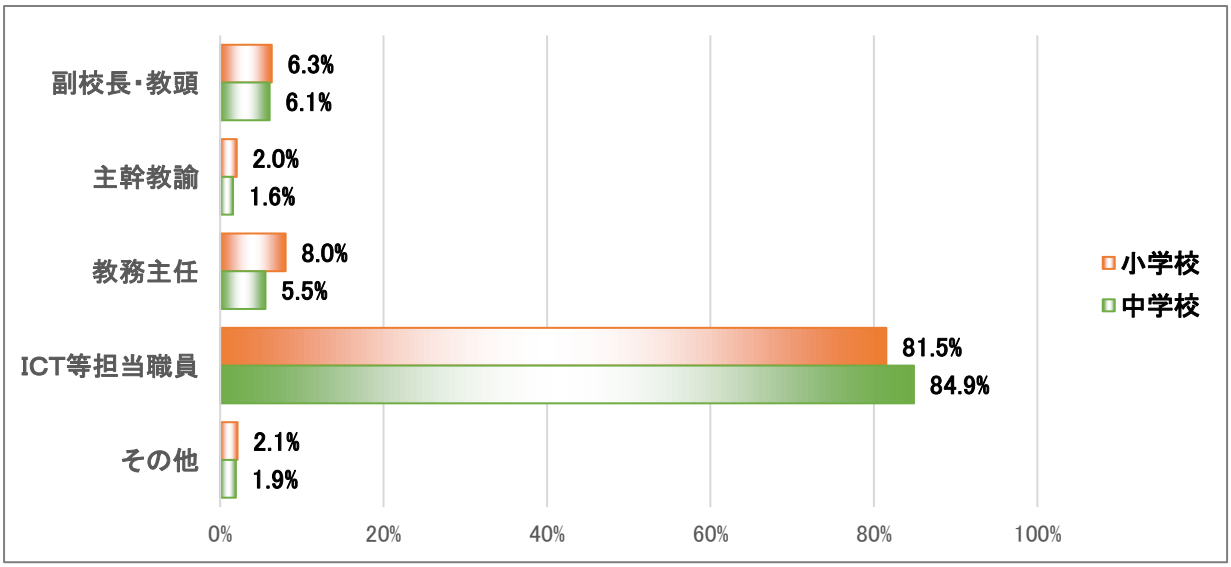
端末の学習への活用については、児童生徒の学習内容や発達の段階によって必要性が変わってくるため、どの程度が適正かは一様には言えない。「持ち帰っている」ということを「端末を使って家庭学習などを行っている」と仮定すると、程度の差はあっても、約 80%以上の児童生徒が、端末の使用を通して学校と家庭とを結ぶシームレスな学びを行っていると言える。一方、「接続テストのみ」「持ち帰りはしていない」を合わせた小学校 13.2%と中学校 15.6%の学校においては、家庭において端末が活用できていないことがわかる。

◆GIGAスクールの校内運用の担当

【質問 36】GIGA スクールの校内運用は主にだれが担当していますか。

＊（　　）は令和４年度数値

(1)教頭･副校長	小	6.3 %（7.9%）	中	6.1 %（7.0%）
(2)主幹教諭	小	2.0 %（2.6%）	中	1.6 %（1.9%）
(3)教務主任	小	8.0 %（9.3%）	中	5.5 %（5.8%）
(4)ICT 等担当職員	小	81.5 %（78.0%）	中	84.9%（83.3%）
(5)その他	小	2.1 %（2.3%）	中	1.9%（2.0%）



◇分　析

小学校では 81.5%、中学校では 84.9%において、「ICT 等担当職員」によって端末等の管理・運用がなされており、昨年度に比べて小学校で 3.5 ポイント、中学校で 1.6 ポイント増加した。その分、教頭・副校長、教務主任、主幹教諭による管理・運営が減少した。

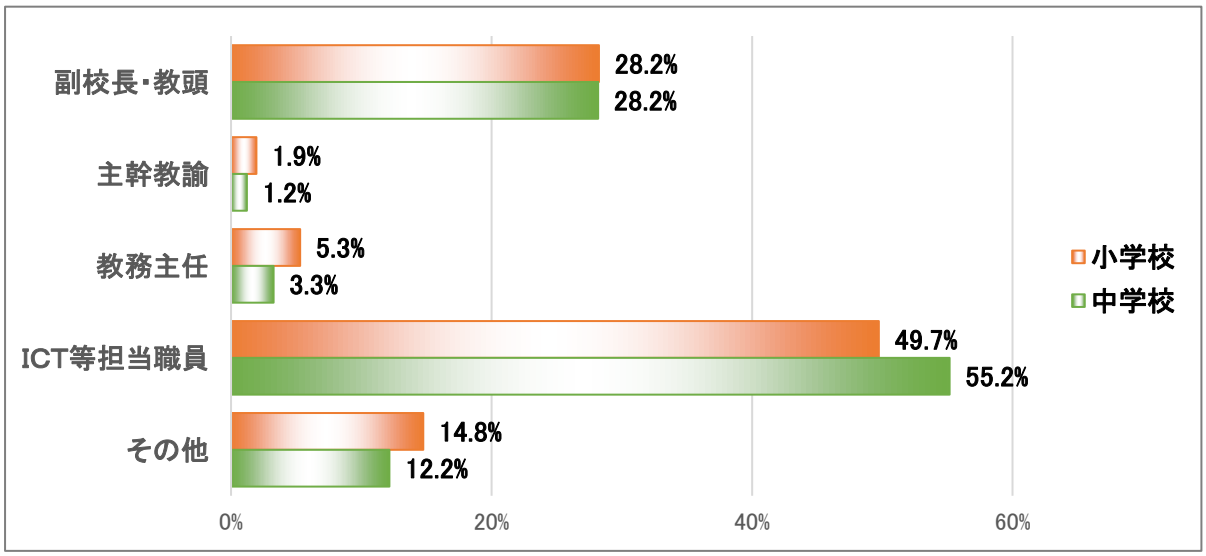
◇考　察

今回の調査からは「ICT 等担当職員」が GIGA スクールサポーターであるのか、ICT 支援員であるのか、あるいは校務分掌上割り当てられた役割であるのかを読み取ることはできない。しかし、GIGA スクールサポーターや ICT 支援員の配置状況から推測すると、大半は校務分掌上の役割を担った教諭であると推測される。いずれにしても、1 人 1 台端末は、児童生徒の学びを支える反面、ICT 等担当職員、教頭・副校長、教務主任等の負担の増加につながったことは否定できない。

◆端末やネットワークの修理依頼等、不具合への対応の担当

【質問 37】GIGA スクールの端末やネットワークの修理依頼等不具合への対応はだれが行いますか。　　＊（　　）は令和 4 年度数値

(1)教頭･副校長	小	28.2 %（29.0%）	中	28.2 %（30.8%）
(2)主幹教諭	小	1. 9 %（2.3%）	中	1. 2 %（1.4%）
(3)教務主任	小	5. 3 %（5.9%）	中	3. 3 %（3.6%）
(4)ICT 等担当職員	小	49.7 %（47.8%）	中	55.2 %（51.7%）
(5)その他	小	14.8 %（15.0%）	中	12.2 %（12.5%）



◇分　析

端末やネットワークの管理（故障等への対応）は、小学校の 49.7%、中学校の 55.2%において ICT 等担当職員が担っている。昨年度と比較すると、小学校では 1.9 ポイント、中学校では 3.5 ポイント増加している。その分、教頭・副校長、教務主任による対応が若干減少している。

◇考　察

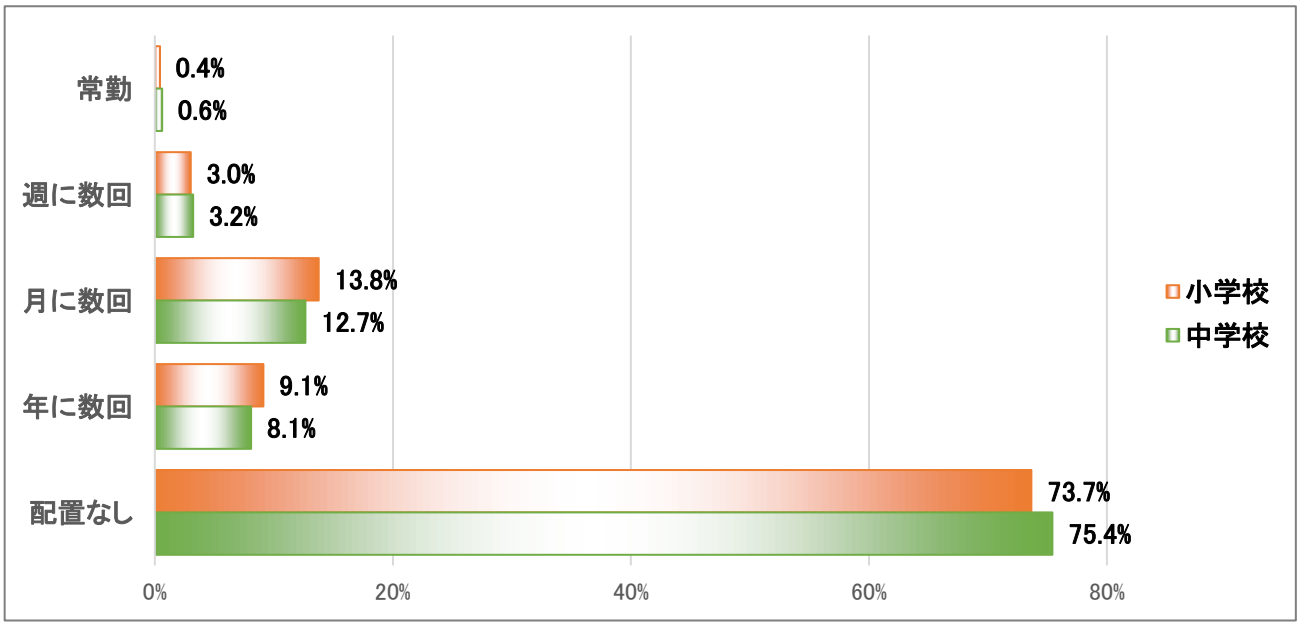
ＧＩＧＡスクールの校内運用の担当の項目【36】と同様、主に ICT 等担当職員と教頭・副校長で、端末やネットワークの管理（故障等への対応）を担っている。【36】と異なる点としては、運用より管理（故障等への対応）においては、小学校、中学校ともに教頭・副校長が担う割合が高くなっている。いずれにしても、GIGA スクール構想により、端末やネットワークの管理という業務が教頭・副校長の仕事に加わり、負担の増加へとつながっている現状が見られる。

◆GIGAスクールサポーターの配置状況

【質問38】 昨年度の GIGA ｽｸｰﾙｻﾎﾟｰﾀｰ(学校の環境整備)配置状況について

＊（　　）は令和３年度数値

(1)常 勤	小	0.4%（0.4 %）	中	0.6%（0.5 %）
(2)週に数回	小	3.0%（3.6 %）	中	3.2%（3.2 %）
(3)月に数回	小	13.8%（14.5 %）	中	12.7%（14.3 %）
(4)年に数回	小	9.1%（9.9 %）	中	8.1%（9.0 %）
(5)配置なし	小	73.7%（71.6 %）	中	75.4%（73.0 %）



◇分 析

令和４年度にＧＩＧＡスクールサポーターが常勤で配置されていた学校は、小学校、中学校ともに 0.5%程度であり、前年度からほとんど増えていない。また、小学校で 73.7%、中学校で 75.4%の学校では配置がなく、前年度と比べてその割合が増えている。

◇考 察

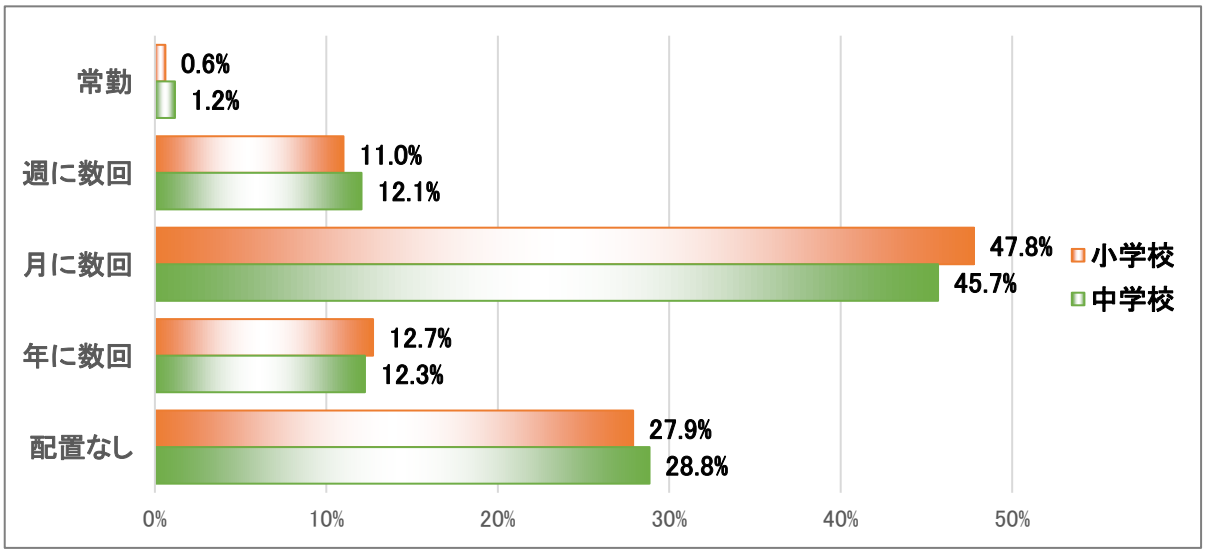
ＧＩＧＡスクールサポーターが常勤で配置されている学校は、ほとんどないといってよく、頻度の差こそあれ、数回でも配置されている学校は小学校で 26.3%、中学校で 25.6%であった。ＧＩＧＡスクール構想が告知されて３年以上経過しているが、専門職であるＧＩＧＡスクールサポーターにその環境整備等を頼ることができない学校が、小学校、中学校ともに７割以上あった可能性がある。

◆ICT支援員の配置状況

【質問39】昨年度の ICT 支援員(教員の ICT 活用支援)配置状況について

＊（　　）は令和３年度数値

(1)常　勤	小	0.6 %（0.9 %）	中	1.2 %（1.2 %）
(2)週に数回	小	11.0 %（11.2 %）	中	12.1%（11.5 %）
(3)月に数回	小	47.8 %（43.7 %）	中	45.7 %（42.5 %）
(4)年に数回	小	12.7 %（12.6 %）	中	12.3 %（11.0 %）
(5)配置なし	小	27.9 %（31.7 %）	中	28.8 %（33.7 %）



◇分　析

ＩＣＴ支援員の勤務体系として、一番多いのは「月に数回」であり、「常勤」や「週に数回」の割合とともに前年度とほぼ変わりがなかった。ＩＣＴ支援員の「配置なし」の学校は、小学校で 27.9%、中学校で 28.8%であり、前年度から若干減少しているものの、活用したい時にすぐに活用できる状況にある学校はほとんどない。

◇考　察

ＩＣＴ支援員の配置の割合は前年度に比べると若干の増加があるが、毎日活用できる状況にある学校が約１％にとどまり、配置されていない学校が約 30%近くある。この状況では、ICT 環境の整備や、児童生徒の ICT 活用力及び教員の ICT 活用指導力の向上に寄与しているとは言えない。１人１台端末を積極的に活用し、児童生徒の学力向上や資質・能力の育成を図るためには、できる限り頻繁に活用できるよう配置されることが望まれる。

緊急項目②　全体考察　＜GIGA スクール構想＞

【令和５年度】

GIGA スクール構想の推進のための環境（1 人１台端末、ネットワーク設備等）においては、整備が進んだ学校及びスムーズに運営されている学校が増加し、約 97%以上の学校で環境が整えられた【３４】。また、頻度の差はあるが、端末を持ち帰り、端末を通して学校と家庭とのシームレスな学びにつなげられた学校も約８割となり【３５】、児童生徒が日常的に端末を活用できる環境整備が進んでいることが明らかになった。

それに伴い、運用や管理をするための専門スタッフ等の人員が必要と考えられる。しかし、配置の状況は芳しくなく、ICT 担当職員や教頭・副校長が担っている学校がほとんどである【３６】【３７】。

GIGA スクールサポーターは、「急速な学校 ICT 化を進める自治体等を支援するため、学校における ICT 環境整備の設計や使用マニュアル(ルール)の作成などを行う」ための ICT 技術者であることから、これまでの ICT 支援員とは、配置の意義や役割が明らかに異なる。令和４年度において、小学校、中学校ともに GIGA スクールサポーターが配置された学校は 3 割に満たない。配置された学校も勤務の頻度としては「月に数回」あるいは「年に数回」が大半を占める【３８】。

2012 年頃から配置が始まったとみられる ICT 支援員についても「常勤」は１%程度であった。「週に数回」「月に数回」を合わせても、約６割であり、約４割の学校では「年に数回」、もしくは「未配置」という現状であった【３９】。

これらのことから、１人１台端末の活用における専門知識をもった職員等の関わりが、まだまだ不十分であると言える。

「「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　　全国国公立幼稚園・こども園長会

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。

・「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師を確保するためには、急激な社会の変化に応じた環境整備が急務であることを、諮問の内容から理解することができた。

・令和５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」の基本方針である、「持続可能な社会の担い手の育成」「日本社会に根差したウェルビーイングの向上」の実現に向けて、教育の質の向上が一層求められていることから、その教育を担うことができる質の高い教師の確保が必須であることも理解できた。

・①更なる学校における働き方改革の在り方について

働き方改革に向けて、更なる教育課程の見直しと、教育活動や行事等の大幅な削減が必要なのではないか。

幼児期の教育では、教師の援助があって進む活動も少なくないが、それでも、幼児が主体性を発揮して自分たちのことは自分たちで考えて進められるように教育活動を工夫している。本方策にある、例えば、「学校・教師が担う業務にかかる３分類」の「教師の業務だが負担軽減が可能な業務」にある給食時の対応や学校行事の一部は、学齢によっては、児童・生徒の自主性と主体性を発揮できるようにし、「必ずしも教師が担う必要のない業務」に入れて整理することも可能ではないか。

一方で、３分類の「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」の項目は、教師が児童・生徒理解を進める上で欠かせない（欠かすことができない）内容も含まれているように思う。一律に３分類に仕分けるのではなく各校の実情等に応じて柔軟に対応できる形にすることが望ましいのではないか。

また、本会においても、教職員の事務負担を軽減し、幼児と向き合う時間を確保するために事務職員の配置や ICT の導入を要望しているところである。教師の働き方改革には、人的配置と ICT の有効活用が必須であることを方策として明記していただきたい。

・②教師の処遇改善の在り方について

高い専門性を有する教師が従事することにより教育の質を保つことができ、質を向上させることもできる。専門職としての教師の地位を、社会全般の他業種とも比較して検証し、給与の見直し、職務の特殊性も加味しながら、処遇の改善を専門職に見合ったものにしていくことが望まれる。

本会においても、保育者の教育職としての職責に応じた身分と処遇の維持・改善を図ることを目指し、高い専門性を必要とする幼児教育に携わる保育者の職責に相応する処遇、教育職員としての身分の確保を各関係省庁に要望している。また、各区市町村における「保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業」の着実な実施・継続、職責に応じた身分の保障と給料表の適応も求めているところである。昨今、各自治体では、所管課が変わること

により教育職としての職責に応じた身分と処遇が保障されない事態が生じており、小学校以降の教員の処遇改善と併せて、保育者の教育職としての身分と処遇の維持・改善も大いに検討していただきたい。

・<u>③学校の指導・運営体制の充実の在り方</u>について

少子高齢化が一層進み、小規模校や少人数学級が増えることが予想される中、子供を取り巻く状況は、多様化・複雑化し、教師が新たな教育課題に対応するためにも個に応じたきめ細かな対応が必要となる。むしろ、少人数化していくことを肯定的に捉え、学級の定数を更に少なくするなどの新たな指導・運営体制の枠組みを考えてはどうか。教師の人数を削減しないことでゆとりも生まれ、校務改善につなげられるのではないか。また、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が検討されているようだが、特別な支援を要する児童・生徒への対応や、外国籍の児童・生徒への対応も専門性を有する教員の配置が望ましいのと同様に、児童・生徒にとっても、様々な教科で専門的な指導を受けられるようになることは、興味・関心を広げることにつながるなど、利点もあると考える。

幼児期においては、発達的な面からも学齢期の児童・生徒と比べてきめ細かな支援が必要となるため、担任以外の専門性を有する教員の配置を併せて検討していただきたい。

また、研修、研究が教師の質的な向上、専門性の向上にもつながるため、補教体制を組みやすくする人員を確保することも必要である。教師という職に就いた後も、自ら研鑽を積むことによって、教育の質も、教師としての質も、高めていくことができるように教師一人一人に合った研修、研究が進められる体制の構築をお願いしたい。

・<u>教職の魅力の向上について</u>

方策の中で、質の高い教育、質の高い（有為な）人材ということが挙げられているが、教育の質の高さとはどのようなものであるのかを、国として明らかに示していくことも必要ではないか。学習指導要領前文にも、予測できない未来に向けて自らが社会を創り出していくという視点から「持続可能な社会の造り手」という目指すべき姿が求められているが、学習指導要領に基づいて行われる教育実践が質の高い教育そのものであるということを、今一度、明らかにしていくことが重要ではないか。「全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学び」「主体的・対話的で深い学び」の実現が、学校現場で確実に進められているのか、教師主導ではなく学習者主体の教育へと教師自身の意識がブラッシュアップされているのか等について、捉え直すことも必要ではないか。

幼児期から高等学校教育まで「資質・能力」を一貫して育むという観点からも、各校種において、次代を見据えた教育実践が本当に進んでいるのかについて検証が必要だろう。学習者主体の教育は、幼児教育の立場から見ても非常に魅力的でやりがいのある、まさに教師が教師でなければできない人と人とが織り成す教育の営みでもある。このことは、P.3の「抜本的に教職の魅力を向上させる」ことにもつながり、本方策の内容と通じるものである。質の高い教師の確保に向けた方策が、働き方や処遇の改善だけに留まらず、教育の重要性ややりがい、魅力や楽しさ、面白さも併せて、社会全体に発信されていくことを期待している。

「『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　全国都道府県教育委員会連合会

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。

教育委員会や学校における多岐にわたる懸命な取組により、「教員勤務実態調査（令和４年度）」の結果（速報値）では、調査対象の全ての職種において平日・土日とも在校等時間が減少するとともに、有給休暇の取得日数増加や、ＩＣＴを活用した負担軽減など、学校における働き方改革は着実に進行している。

一方、調査結果から推計される教師の１か月当たりの時間外在校等時間は小学校で約 41 時間、中学校では約 58 時間であり、依然として長時間勤務の教師が多い現状にある。

こうした現状を踏まえ、国においては学校における働き方改革の一層の推進が待ったなしであることを前提に、社会全体の理解促進を図るとともに、教師のあるべき職務や見直すべき職務を明確化していただきたい。

その上で、それらを実効性あるものとするために、国の責務において教職員定数の改善や加配措置の拡充、外部人材登用の財政措置、並びにそれらの人材確保を担保する仕組みの構築などに取り組んでいただきたい。

また、こうした方向性をもって、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において審議を充実させていただきたい。

こうした考えの下、「『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）」に対し、以下のとおり意見を提出する。

第一：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

○　学校・教師が担う業務

- 平成３１年度の中教審「学校における働き方改革答申」に示された、いわゆる「学校・教師が担う業務に係る３分類」の実効性を高めるためには、まず、この３分類の趣旨や内容について、社会全体の一層の理解や共感、納得感を得ていく必要がある。このため、国において、地域や保護者、企業等の社会全体に対し、紙媒体、動画、ホームページ、ＳＮＳ等、あらゆる手段を用いて周知徹底を図ってほしい。

- その上で、教師の役割分担・適正化の更なる推進に向け、本特別部会の緊急提言で示された「３分類の実効性を確保する対応策の例」等、３分類を徹底するための具体的方策について、実施主体となる教育委員会や学校、

一人一人の教師に対し、あらゆる手段を用いて周知徹底を図ってほしい。

・　３分類のうち、「基本的には学校以外が担うべき業務」は、その内容に応じて教育委員会、保護者や地域学校協働活動推進員、地域ボランティア等が担うべき業務であることから、国において趣旨や内容の周知徹底を図るとともに、必要な財政措置を講じてほしい。

・　３分類のうち「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」は、学校事務職員や外部人材、地域ボランティア等が担うべき業務であることから、支援スタッフを希望する全ての学校や教育委員会等に適切に配置するとともに、事務職員定数の改善や教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）の補助率の拡充など、必要な財政措置を講じてほしい。

・　３分類のうち、「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」については、教師一人一人の業務負担を確実に軽減していくためにも、教職員定数の更なる確保充実や加配措置の拡充、支援スタッフの適切な配置などに必要な財政措置を講じてほしい。

・　３分類に基づき、業務の役割分担や適正化を推進するにあたっては、学校事務職員や支援スタッフ、地域ボランティアなどが担う業務について明確化が必要である。このため、国において各業務に関するガイドラインを作成してほしい。

・　大学や民間企業と連携し、教師人材や外部人材のなり手を確保することができるよう、都道府県において入職希望者に係る登録システムを構築する場合や、学校現場の基礎知識を身につけるための入職前研修を実施する場合など、学校現場への入職支援を行う際に必要な財政措置を講じてほしい。

・　学校管理職についても勤務時間が長い実態があることから、学校マネジメント業務をサポートする人材の配置等、実効的な対応策を講じてほしい。

【具体的な現状・課題等】

■　教師が足りず学校現場はぎりぎりの体制でやりくりをしている。教師一人一人の長時間労働で何とか学校を運営しているのが現状であるが、教師１人当たりの業務量が、定時で帰れるくらいの業務量にならないと、教師のなり手が増加しないと考える。

■　県教委や学校で様々な取組を行っているものの、時間外勤務の大幅な縮減にはつながってはいない面がある。教職員一人一人の意識改革を引き続き促すとともに、学校運営協議会等と状況を共有しながら、学校協力者を増やしていく手立ても必要である。また、教師へのなり手が減少しており、加配をもらっても、人がいな

い状態で、欠員が生じている学校も多く、一人一人の仕事量が増えてしまっている。教師のなり手を確保する取り組みが必要である。

■ 学校や区市町村教育委員会が単独で保護者等へ働き方改革への理解や協力を依頼するには限界があるため、県教委としてもメッセージを発信して欲しいという現場からの声を受け、保護者や地域の皆様あてに、働き方改革への理解及び協力を依頼するチラシを発出し、チラシの中では学校行事の精選に対する協力も依頼している。

■ この点については、8月 29 日に発信された「文部科学大臣メッセージ」においても触れられているが、より具体的な国としての考え方を示し、広く周知していく必要がある。

■ ＳＮＳを介した誹謗中傷や仲間外れなど、学校外の「見えないいじめ」への対応は非常に困難である。学校の管理責任の範囲が不透明な上、保護者も学校による問題解決を期待する傾向が強く、教師の負担は大きい。支援スタッフや事務職員定数の増などにより負担軽減に取り組む必要がある。

■ 外部人材の配置は重要であるが、人材確保やマネジメントなど、副校長・教頭の負担の増大につながる懸念もある。人材を確保する仕組みの構築が必要である。

■ 平成２９年３月に学校教育法改正があり、事務職員の職務内容見直しがあったが、その実効性を確保する上でも、事務職員の定数改善を進めることが本質的な課題解決ではないかと考える。

■ 学校事務職員や支援スタッフ、地域ボランティアなどへ業務分担を行うにあたっては、誰がどの業務をどの範囲まで担うのか、業務範囲の明確化が必要と考える。業務範囲がある程度明確化されていないと、学校現場で業務分担を進めることが難しいため、国において統一の業務ガイドラインを作成するなどして明確化を図る必要がある。

■ 現在の国庫補助では、教員業務支援員は卒業生の保護者など近隣の人材の任用を想定していることから、一律に通勤手当を補助対象外としている。
一方、現場の学校では、教員業務支援員が児童の個人情報を扱う可能性もあることなどから、近隣の人材を任用することが適切ではない場合もあり、通勤手当が生じる近隣外の人材を任用することも多い。
また、報酬単価についても、国庫補助においては都道府県の最低賃金額を上限としているが、この金額では人材確保が極めて困難であり、欠員状態が続くこともある。
教員業務支援員を安定的に雇用・活用するためにも、現行の国庫補助の拡大が必要である。

○　教育委員会における働き方改革に係る取組状況等の「見える化」

・　国は学校における働き方改革について、学校や教師の一層の意識改革に取り組むとともに、地域や保護者等の理解促進に必要な施策や、財政措置を講じた上で、働き方改革に係る取組状況等の「見える化」に取り組んでほしい。

【具体的な現状・課題等】

■　教育委員会間や学校間における働き方改革の取組の差異をなくすためには、取組状況等の「見える化」に先立ち、学校や教師の意識改革と、地域や保護者等の理解促進に取り組むことが重要である。

■　まず、学校管理職が校内の全教師に対し、積極的に時間外在校等時間に対する意識付けをさせる等、教師への意識啓発を図る必要がある。

■　また、「教師の長時間労働の解消が学校教育の充実につながる」という働き方改革の本旨について、地域社会や保護者の理解促進を図り、学校が地域と連携し、働き方改革を推進する機運を醸成する必要がある。

■　保護者等対応については、勤務時間外での対応や、法的専門性を要する案件もあることなどから、学校現場や教師に大きな負担がかかっている。

○　１年単位の変形労働時間制の運用

・　「休日のまとめ取り」のための１年単位の変形労働時間制の活用促進を行うに当たっては、教師の業務量の削減や学校における働き方改革と合わせて対応策を検討してほしい。

【具体的な現状・課題等】

■　１年単位の変形労働時間制を適用するに当たっては、対象となる教育職員の時間外在校等時間について、上限時間(42 時間／月、320 時間／年)の範囲内であることが前提となっている。しかし、現状では上限時間を超える教育職員が相当数存在していることから、１年単位の変形労働時間制の適用が難しい状況にある。

■　「休日のまとめ取り」のための１年単位の変形労働時間制の活用は、繁閑のある教師にとっては労働条件の改善につながる有効な施策ではあるが、制度の十分な活用のためには年次有給休暇等、確実な定期休養が取れる業務体制の整備等、教師を取り巻く周辺環境の整備が必須と考える。

第二：教師の処遇改善の在り方

○　教職調整額及び超勤４項目の在り方、教師の職務の特殊性や時間外勤務手当の支給に対する考え方

・　教師の勤務時間管理の考え方や、勤務時間の内外における勤務の在り方などを明確化した上で、教職調整額の水準や新たな手当の創設を含めた各種手当の見直しなど、給特法の抜本的な見直しを図ってほしい。

・　給特法の見直し等、教師の処遇改善にあたっては、給与費を負担する地方自治体への財政支援を含め、必要な措置を講じてほしい。

・　「時間外勤務手当の支給に対する考え方」の検討にあたっては、労働に対する適切な対価を支給すべきである。そのため、時間外に及ぶ勤務も適切に評価し、処遇改善すべきことに留意してほしい。

【具体的な現状・課題等】

■　一般行政職の公務員は、上司による時間外勤務命令に基づく勤務及び給与体系である一方、教師はその職務と勤務態様の特殊性を踏まえ、給特法に基づき勤務時間に関わらず教職調整額が包括的に支給され、いわゆる超勤４項目についてのみ時間外勤務が認められている。

■　しかしながら、給特法の施行から半世紀が経過し、教師に求められる職務が変化するとともに、在校等時間が大幅に増加する等、現実の教師の勤務状況に適合していない面もある。

■　実際の時間外勤務の多寡が反映されない教職調整額の引上げだけでは、現状は変わらず、教員の処遇改善や時間外勤務の縮減を実効性のあるものとすることはできないのではないか。

■　教師の職務は、「教師の自発性、創造性」によるところが大きく、どこまでが教師の「勤務」であるかを判断することが大変難しいのが現実である。

■　現在の学校体制の中で、教職調整額から時間外勤務手当に変更した場合、現実問題として、学校管理職による時間外勤務命令やその管理は難しいものと考えており、実施した場合には、管理職の負担を増大させ、学校現場に対立や混乱を生むのではないか。

■　教職調整額の引上げは、長時間勤務を容認する面もあるが、時間外手当の支給への変更には様々な意見があるのではないか。

■　時間外手当の支給に関しては、教師の業務を明確化したうえで、国私立学校の現

状を参考にするなどの検討も考えられる。

○　教師の意欲や能力の向上に資する給与制度等

・　教職の魅力を高め、より優秀な人材を確保するためにも、教師の給与の優遇措置を定めた人材確保法を堅持しつつ、一層の改善を図ってほしい。

・　教師の意欲や能力の向上に資する給与制度や、職務や勤務の状況に応じたメリハリある給与体系の在り方を検討するに当たっては、現在の教師の勤務の実態を十分に踏まえるとともに、給与体系全体のバランスに配慮してほしい。

・　校長、副校長、教頭等の教育管理職の給与水準を改善し、管理職手当の額を増額するとともに、教職調整額の水準が改善される場合、これに応じて、管理職手当も引き上げてほしい。

【具体的な現状・課題等】

■　「令和の日本型学校教育」を実現するに当たっては、学校の労働環境に関するマイナスイメージを払拭して、教師自らがウェルビーイングを体現し、教師がやりがいを持って生き生きと活躍できる環境を整備することが重要ではないか。

■　学校における働き方改革を着実に推進するためには、学校管理職に、これまで以上に高いマネジメント能力が求められ、その職務・職責に応じた処遇を確保する必要がある。

第三：学校の指導・運営体制の充実の在り方

○　より柔軟な学級編制や教職員配置

・　学校における働き方改革を着実に進め、教師が子供たちに十分向き合える時間を確保するためには、教師一人当たりの持ち授業時数の縮減が必要なことから、義務標準法に定められている「乗ずる数」の見直しを行い、基礎定数の充実を図ってほしい。

・　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ためには、柔軟な学級編制の実現やＩＣＴの活用促進、遠隔授業の実施など、これまで以上に効果的・効率的な学習指導の方策を推進していく必要がある。こうした柔軟かつ特例的な教職員の配置ができるよう、定数の更なる確保・充実に取り組んでほしい。

・　あわせて、遠隔授業が実施しやすい制度・仕組みの構築に向けた検討等を

加速させてほしい。

【具体的な現状・課題等】

■　一部の県では義務標準法制定時の教師一人当たりの持ち授業時数を踏まえ定められている「乗ずる数」等に基づき、教員配置基準を定め、各学校に教師を配置しているが、現場からは、教師一人当たりの持ち授業時数が多いとの声が挙がっている。

■　例えば小学校については、義務標準法の考え方として週当たり 26 コマが想定されているが、週休２日制導入前後で変化がなく、週５日で割り返すと１日当たり 5.2 コマの授業を持つことになる。１日の勤務時間から差し引くと、残る放課後等の時間は２時間程度となり、授業準備や校務、その他課題を抱える子供への対応等に充てられる時間が十分に確保されていない。

■　年度途中で教師が特別休暇を取得した場合、臨時講師を見つけることが非常に困難であり、欠員のまま現有の職員で授業や分掌等を分け合うため、教職員が疲弊している現状がある。

■　さらに、小規模校では教師１人が担う事務分掌が多くなることから、教師１人当たりの負担が重くなりがちであるため、ＩＣＴの活用や遠隔授業の推進など、小規模校における教師の負担軽減が必須と考える。

○　学校の望ましい教育環境や指導体制

・　子供たちの教育環境整備のためにはもちろんのこと、教師の勤務環境は教職志望者の動向へも影響を与えることから、老朽化している校舎や校内施設の改修、設備更新などに必要な財政措置を講じてほしい。

・　中学校や高等学校においても、学級編制の標準を引き下げ、１学級３５人を標準として、教職員定数の改善による人員増を行ってほしい。その際、既存の加配定数の振替によらずに行うことができるよう、必要な財政措置を講じてほしい。

【具体的な現状・課題等】

■　昔と比べて若者がなぜ教師になりたがらないのか、様々な観点からの検討とアプローチが必要ではないか。民間と学校の労働環境に差があることも問題。例えば民間のオフィスは綺麗という印象が強いが、校舎は古いままの学校も多く、学校現場のＩＴ化も進んでいない面がある。幅広く様々な観点から検討しないと、教師が選ばれる職業にならないのではないか。

■　子供たちのための学校施設の整備はもちろん重要だが、学校の労働環境を整え教

師志望者を増加させるためにも、教職員のための学校施設の整備へももう少し力を入れることはできないか。例えば教職員用の更衣室やトイレの整備・更新等を進めることも必要なのではないか。

■　小学校の学級編制の標準は、令和７年度までに全学年において３５人に引き下げられるが、中学校や高等学校においても、教育の質の向上と、複雑化かつ困難化する教育課題に対応するため、学級編制の標準を引き下げ、１学級３５人を標準としていく必要があるのではないか。

○　小学校高学年における教科担任制

・　小学校高学年における教科担任制については、専科教員の加配により、教科担任による系統性を踏まえた専門性の高い教科指導や、多面的な児童理解、教師の働き方改革等に極めて高い効果が確認されている。このことが教師のやりがいにも繋がり、教師志望者増加にも大きな効果が期待されることから、一層の推進に取り組んでほしい。

・　授業交換では学級担任の持ち授業時数は変わらないことや、学校間の距離などの地理的条件により中学校の教師の活用が難しいことなどから、専科教員の加配は不可欠であり、加配定数の抜本的な拡充を図ってほしい。

・　教科担任制を導入しやすくするため、授業の持ち時数や対象教科等の教職員の加配に係る要件を緩和してほしい。あわせて、各地方自治体が計画的かつ早期に取組を進めていくため、中長期的な専科指導加配の拡大の計画を速やかに示してほしい。

【具体的な現状・課題等】

■　令和５年６月に文部科学省から共有のあった「教師不足に係るアンケート結果」によれば、全国の約４割の都道府県等が「（前年度と比較し）教師不足の状況が悪化した」と回答しており、中でも小学校が最も厳しい状況となっている。

■　小学校教科担任制は、学校への加配措置により、学習指導や生活指導の充実に加え、教師の働き方改革の推進について圧倒的な効果を確認しているが、加配がない場合は、その効果は限定的であり、学校からは、加配措置による教科担任制の推進について強い要望がある。

○　養護教諭や栄養教諭の配置

・　子供たちの心身の健康課題が多様化かつ複雑化する中、養護教諭の定数改善や資質向上はこれまで以上に求められるところであり、養護教諭が諸課

題に適切に対応しつつ、その負担軽減にも資する取組を推進してほしい。

・ 養護教諭の配置基準について、複数配置基準を緩和するよう見直しを図るとともに、養護教諭を産育休対応分の加配の対象職種に含めるなど、養護教諭の定数改善を一層推進してほしい。

・ 養護教諭の資質能力の向上を図るため、研修を教育公務員特例法上の初任者研修、中堅教諭等資質向上研修の対象とし、研修の機会を確保してほしい。

・ 食に関する指導と学校給食の一層の充実を図りつつ、教師の負担軽減に資するため、給食の実施方法に関わらず、栄養教諭及び学校栄養職員を各校１名以上の配置とするよう定数改善を推進するとともに、栄養教諭の配置促進のために必要な財政措置を講じてほしい。

【具体的な現状・課題等】

■ 子供たちが抱える心身の健康課題は、質・量ともに１人の養護教諭で解決できる状況ではなくなっている。また、養護教諭が子育てや病気等により長期の休暇等を取得する際、安定した保健室経営が困難になっている。

■ ヤングケアラーや思春期特有の健康上の悩み、不登校などの課題を抱える児童生徒が増加している。学校では、保健室等において、養護教諭が当該児童生徒の兆候やサイン等を察知するなど、その果たすべき役割と重要性が増大している。

■ 高校入学以前から心に悩みを抱える生徒や特別な支援を必要とする生徒が増加している状況にあるため、養護教諭の本務や再任用職員の加配をはじめ、非常勤職員（ＳＣ、ＳＳＷ、支援員等）として外部人材を活用するなど、養護教諭を支援する体制について検討する必要があるのではないか。

○ 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

・ 個々の不登校児童生徒の状況に応じた必要な支援を行いつつ、教師の負担を増大させないための十分な定数措置等、人員面での支援策を講じてほしい。

・ 不登校の児童生徒の相談や指導を行う校内及び市町村の教育支援センターについて、指導員の人件費等の財政措置や、ＩＣＴ等を活用した学習支援体制を整備するなど、その機能強化を図るための財政措置を講じてほしい。

・ 障害の重度・重複化、多様化に対応するきめ細かな施策を推進しつつ、教師の負担をこれ以上増やすことがないよう、教職員定数の改善や新たな加

配、学級編制基準の引下げ、重要性が増している特別支援教育コーディネーターの専任配置に向けた基礎定数化など、必要な財政措置を講じてほしい。

【具体的な現状・課題等】

■ 発達障害の可能性があり特別な支援が必要な児童生徒や、家庭等に問題を抱える児童生徒の増加等により、生徒指導の課題が複雑化・深刻化している。このため教師が保護者や外部機関と頻繁に連絡を取るケースが増加しており、時間的な負担とともに心理的な負担も大きい。

■ コロナ禍の影響もあり、不登校の子供たちが増えている中、ＳＣ（スクールカウンセラー）のニーズが高まっているが、十分な時数が確保されておらず、面談を希望する子供たちや保護者へ対応しきれていない。

■ 不登校の子供たちの中ではフリースクールへの通学や、ＩＣＴを活用した遠隔学習を希望する子供も増えているが、こうした希望に対し学校現場だけで対応することが難しい。

■ 別室登校する子供の数も増加しつつあるが、教職員数が不足し、十分に対応ができないケースも増えている。

■ 別室登校を含む不登校の児童生徒に対し多様な支援ができるよう、ＳＣ（スクールカウンセラー）やＳＳＷ（スクールソーシャルワーカー）の配置時数の増加や不登校支援員の配置等、人的措置の必要性を強く感じる。

■ 特別支援学級や通級指導教室を利用する児童・生徒が右肩上がりに増加している中、各学校において特別支援教育推進の核となる特別支援教育コーディネーターの重要性及び負担は増大している。

■ 特別支援学級（自閉症・情緒障害）の８人学級について、指導の限界を感じている。多様化する児童生徒への対応に追いつけない状態である。

■ 発達障害等がある生徒は、どの学校にも在籍している可能性が高く、専門的な個別の対応が喫緊の課題となっている。高等学校における通級指導の充実など特別な支援が必要な生徒への支援に係る教師の育成や制度の拡充が必要である。

■ 特別支援学級担任や通級指導教室担当教員が不足しており、ニーズに応じた支援や専門性が十分には担保できていない状態である。

○　支援スタッフの配置

・ 支援スタッフを希望する全ての学校や教育委員会等に適切に配置し、支援スタッフと教師との連携による学校運営体制の一層の充実を図ることが

できるよう、必要な施策や財政措置を講じてほしい。

・ 支援スタッフの配置に当たり、都道府県及び市町村において一般財源での財政負担が発生すると、希望するすべての学校へ配置できない事態も起こりうることから、国庫補助割合を引き上げ、都道府県及び市町村の財政負担を軽減してほしい。

【具体的な現状・課題等】

■ 学校現場へのスクールサポートスタッフや部活動指導員の配置が進んできているが、依然として学校からのニーズは十分には満たされていない。

■ 学習指導や生徒指導、保護者対応については教師も苦労して対応している。対応に困っても、他の教師もみな多忙で、学校内で悩みを相談・共有しづらい空気もある。このため、１人で抱え込んでしまい、心身に不調をきたす教師もいる。学校への外部人材配置の一層の強化が必要である。

■ 学校現場において、保護者等から法律的な見解を求められる機会が増えており、弁護士等の専門家と連携して学校に対する助言等支援を行っている教育委員会も増えているが、依然として助言を必要とする学校もある。さらに、こうした中で、助言等にとどまらず、弁護士等の専門家が直接保護者対応をすることを求める声もある。

■ 学校では、既にいる外部人材や学校に関わりのある方からの口コミ等で人探しを行うことも多いが、外部人材の有用な人材の確保は、副校長・教頭の負担にもなるため、人材サポーターバンクの活用を推進し、負担軽減に努めている。他方で、人材バンクの登録者については、過去の懲罰の有無などを厳格に確認することができない状況にある。そのため、特に児童と直接接する機会の多いエデュケーション・アシスタント（担任業務の補佐）や部活動指導員については、人物確認の必要性が高いため、国において方策を検討する必要があるのではないか。

■ 学校現場からは「外部人材の具体的な活用方法（どのような業務を任せるのか等）がわからないので知りたい」という声がある。このため、一部の県では外部人材の活用方法に関するガイドブックを作成し学校等に周知しているが、国においても外部人材の活用に関するガイドブック等を作成する必要があるのではないか。

■ 外部人材も教職員と同様、服務規程を遵守する必要があることから、当県では「教職員の服務の厳正について」を、各学校の部活動指導員、スクールカウンセラーなどの外部人材に対しても通知している。

■ 支援スタッフの配置に当たり、都道府県及び市町村において、一般財源での財政負担（持ち出し）が発生すると、都道府県及び市町村での予算の確保が必須となる。都道府県及び市町村において財政当局と調整した結果、持ち出し分の予算が

確保できない場合、希望するすべての学校へ配置できない事態も起こりうる。このため、支援スタッフの配置促進のためにも、国庫補助割合を引き上げる必要があるのではないか。

「「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　　全国市町村教育委員会連合会

①更なる学校における働き方改革の在り方について

１．「教職員の業務改善と支援」に関する意見

○学校・教師が行う業務とそれ以外について明確な業務の仕分け

○環境整備（支援スタッフの配置等）の推進

○ICT を活用した業務改善の効果の最大化を可能とする国と都道府県単位のデータ連携

○休日の部活動地域移行化の着実な推進のための財政措置の拡充と指導者の人材確保支援

○小学校専科指導員・小中学校生徒指導担当の全校配置

○心身に不安を抱える教職員へのカウンセリング体制の充実

○過度な要求をする保護者への対応を教育委員会に一元化する仕組みづくり。パイプ役となる弁護士の学校配置

○教頭負担となる地域行事の精選化

○学校ＤＸ専門家の全校配置

○教員 EA プロジェクト（教員の励みの評価）

２．「休暇・労働時間」に関する意見

○１年単位の変形労働時間制の見直しあるいは活用モデルの奨励

○年次有給休暇取得の促進あるいは制度化

○休日のまとめ取りの推進

３．「地域ボランティア」に関する意見

○地域ボランティアの活用に向けた保護者、地域の理解促進

○休日部活動の着実な地域移行推進、指導者確保の支援

○地域と学校の連携、コミュニティ・スクールの推進による教員の負担軽減

４，「教育制度見直し」に関する意見

○教育業務の効率化、カリキュラムの見直し（精選）

○授業日数の調整、夏季休暇の増加

５．「教師不足への対応」に関する意見

○教員採用試験の前倒し

○教員養成の協働モデル（大学と自治体間など）の奨励

○教員の魅力阻害要件の洗い出しと対策の促進

６．「誰一人取り残さない教育の実現」に関する意見

○個に応じた指導に向け、看護師、理学療養士、臨床心理士等の学校配置の実現

○スクール・サポート・スタッフの増員とその予算措置

７．「労働条件の透明化」に関する意見

○福利厚生の魅力などを透明化、公平かつ競争力のある報酬の設定により優秀な教員の確保、モチベーションの向上

②教師の処遇改善の在り方について

１.「報酬と労働条件」に関する意見

○質の高い教師の確保に向けた処遇改善

○教員の給与体系の本質的な見直し

○一律の支給ではなく、職務や資格に応じたメリハリのある支給

○管理職手当、主任手当、学級担任手当の増額支給、休職者への手当創設

２.「教員不足と定数増」に関する意見

○義務標準法の改正や国の財政支援の必要性

３.「新規教職員の給与改善」に関する意見

○新規教職員の人材確保と教職員の意欲向上に向け、時間外勤務手当や教職給与特別措置法の見直し

４.「教員の配置や欠員補充」に関する意見

○欠員補充の教員に対する手当の制度の検討

○学校運営が困難な状況については、教員の配置を弾力的に運用できる体制の整備

５.「定年延長と給与」に関する意見

○教員の定年延長に対して、給与水準の見直し、業務の再編成の必要性

○教員の給与や手当、特に教職調整額の見直し、魅力的な給与環境の整備

○優秀人材の引き付けのための給与面からの支援

６.「教育財政」に関する意見

○国庫負担率の変更による教職員給与の確保

○教育財政の見直しによる給与水準の確保と教職員の確保

③学校の指導・運営体制の充実の在り方について

１.「学習環境改善」に関する意見

○授業サポート支援員の適切な配置

○小学校高学年への教科担任制の積極的導入

○大学との連携による学習支援ボランティアなどの人材確保や制度整備

○各教科の授業時数見直し

２.「支援スタッフ配置」に関する意見

○スクールカウンセラーや看護師などの専門家の配置

○保護者対応専門スタッフの新設

○地域クラブ活動を円滑に運営する専門スタッフの配置

○学校の業務が多様化しており、実態に即した支援スタッフの充実

３,「教職員配置改善」に関する意見

○週持ち授業時間数の上限設定

○教職員のワーク・ライフ・バランスの実現

○新規採用教職員の初年度担任を外すことの徹底

４.「養護教諭の配置」に関する意見

○養護教諭の複数配置基準の引き下げ

○教職員の心身の健康相談と支援

５．「学習指導や業務の改善」に関する意見

○教員業務支援員の配置と役割発揮へのサポート体制強化

○部活動外部指導員の配置と役割発揮へのサポート体制強化

６．「管理職の支援」に関する意見

○対応困難な事案に苦慮する管理職への支援員配置

○教頭サポートスタッフの配置

７．複式学級制度の解消

○複式学級制度の解消を含む少子化対策の検討

○小規模校や山間部と都市部との地域間格差の解消

８．「指導体制の柔軟性・教科担任制の強化」に関する意見

○小学校の教科担任制の拡充

○中学校教員の小学校への併用発令派遣検討

○特別支援学級の編成基準の引き下げと人員配置の増加

○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

９．「学校行事の見直し」に関する意見

○学校行事の見直しと簡素化の必要性

○運動会、入学式・卒業式の時間削減

「「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　全国都市教育長協議会

質の高い教師の確保のための環境整備としては、「教師一人あたりの業務量の削減」と「教師の増員」、そして「教師の処遇改善」を進める必要がある。

1　更なる学校における働き方改革の在り方について

各学校においては、行事の精選や業務改善など、可能な対応がとられてきたことから、教師の時間外勤務は縮減されてきている。しかし、個別に見ると、特定の教師が依然として長時間勤務を行っているなど課題も見られる。そこで、

・「学校・教師が担う業務に係る３分類」については、法整備やマスメディアを活用した国民の理解醸成など、実効性のあるものとなるよう努める必要がある。

・いじめや不登校対応など、生徒指導上の問題の多くが学校や教育委員会の責任とされているのが現状である。児童生徒の保護者や地域社会においてもこれまで以上に当事者意識をもってもらい、学校、保護者、地域が一体となって改善していく取り組みを推進する必要がある。また、地方公共団体として包括的な対応が行えるよう、首長部局による取り組みへの財政面も含めた支援を強化する必要がある。

・小学校英語科の新設や高学年における教科担任制など、新たな業務の増加に伴う教師や支援員等の配置増が必要である。また、新たな教科等を新設する場合には、既存の教科等の指導内容を削減することも必要である。

・休日の部活動の地域移行については、指導者や活動場所の確保、保護者の負担増など課題が多い。部活動が果たしてきた教育的効果を踏まえつつ、平日及び休日の部活動の在り方について、抜本的に見直す必要がある。

・教育委員会や学校においては、教師の業務削減や配置増によって生まれる時間を活用して、教師の資質向上のための研修等の充実を図ることが重要である。

2　教師の処遇改善の在り方について

マスコミ等の報道においては、教職はブラックであり、残業手当の支給もなく「定額働かせ放題」といった負の面ばかりが強調されている。そこで、教職が魅力ある職業であることを実感できる社会となるよう思い切った施策を打ち出すことが必要である。

・公務員の中で残業手当が支給されないのは教師だけである。例えば、勤務実態に応じた「教職調整額」の引き上げを行ったうえで、現行の主任手当に加えて、多人数学級や小学校高学年担任手当など、「各種手当」を創設するなど、抜本的な見直しが必要である。

・校長、教頭、教諭という括りでの現行の給与体系を見直し、主幹教諭、指導教諭、学年主任や生徒指導主事など、職責等に応じたメリハリのある給与体系となるよう見直しを図るべき

である。

3　学校の指導・運営体制の充実の在り方について

「令和の日本型学校教育」の実現に向けては、教師の業務量とそれに応じた人員配置のバランスが不可欠である。

・児童生徒の実態に応じて少人数指導を行うことができ、かつ、少人数学級編制で教員一人あたりの授業時数の軽減となるよう基礎定数および加配定数の見直しが必要である。

・特別支援学級及び通常学級において、特別な支援を必要とする児童生徒が増加し、障害の重複や多様化が進んでいることから、特別支援学級の定員の引き下げや人的整備に係る財政措置が必要である。

・教育の質の向上や小学校から中学校へのスムーズな移行にとって効果的な「小学校高学年における教科担任制」を進めるにあたっては、教師の負担軽減も視野に入れながら、教科担任制実施に必要な人員配置が必要である。

・教師が授業等の本来業務に専念できるようにするために、学校からの要望が大きい教員業務支援員等の支援スタッフについては、全ての学校への配置に加えて、学校規模に応じて複数配置が可能となるよう配置の拡大が必要である。

・これまで行事等の精選や削減を行ってきたにもかかわらず、年間の授業時間数が国の標準を大きく上回る学校があることが指摘されている。これは、学習指導要領に示された指導内容を教科書を活用して丁寧な指導を行ってきた結果である。このことを改善するためには、教師一人あたりの授業時間数を軽減するための教職員定数増や、指導内容の削減を行うことが必須である。

「「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　中核市教育長会

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。

「令和の日本型学校教育」の実現に向け、激動する社会や学校現場の状況の中、複雑化・困難化する教育課題へ対応し、全ての子どもたちの可能性を引き出す教育を推進する質の高い人材を確保するためには、教師一人一人が意欲をもち、能力を大いに発揮できる環境を整備していくことが重要であると考えます。

1　更なる学校における働き方改革について

・国において学校・教師が担う業務とそれ以外について、より明確な業務の仕分けを行い、そのための環境整備（支援スタッフの配置等）を進めることが重要であり、教員不足の解消にも繋がるものと考える。

・教員の長時間勤務に関する深刻な状況は、教員が担っている業務量の多さに起因するものであり、業務量の抜本的な見直しを行わずして「上限指針」の実効性を高める仕組みは実現しないと考える。

・ICT を活用した業務改善の効果の最大化を図るため、国、もしくは都道府県単位で、データ連携等が可能となるシステムなどの導入を推進し、機器等の整備やサポート人材の確保等に係る予算の拡充に努める必要がある。

・休日の部活動の地域移行を着実に推進するため、国におけるさらなる財政措置の拡充および指導者の人材確保に対する支援が必要である。

2　教師の処遇改善について

・職務の特殊性や勤務実態に即した教職調整額の設定と、職務の負荷や職責を踏まえた給与体系の改善を望む。

3　学校の指導・運営体制の充実について

・義務教育９年間を見通した指導体制による新しい時代にふさわしい質の高い教育の実現に向けては、教員の業務量とそれに応じた人員配置のバランスが不可欠であり、以下の点について検討することが必要であると考える。

①学校において、児童生徒の実態に応じて少人数指導を行うことができ、かつ教諭一人当たりの週授業時数の軽減につながるよう、基礎定数の見直しが必要である。

②財政的に基礎定数の見直しが難しい場合でも、教科指導の専門性を持った教師による小学校における高学年の教科担任制は、教育の質の向上と学校の働き方改革の推進にとても有効であるため、加配条件となる実施授業時数の下限や、担当教員に求められる要件の緩和を行うとともに、加配教員の配置拡充が必要である。また、教員業務支援員および学習指導員等の配置は、教師が児童生徒と向き合う時間の確保に有効であるため、さらなる配置の拡充が必要である。

③特別支援学級および通常学級において、特別な支援を必要とする児童生徒が増加傾向にあり、障害の重複化や多様化が進んでいることから、一人一人の教育的ニーズに応じ十分な支援を行うことができるよう、人的整備に係る財政措置が必要である。

④教師と多様な人材の連携により、学校教育活動の充実と働き方改革を実現する「チーム学校」の方策を充実させるためには、学校マネジメント等に係る人材の配置が必要である。

・一人一人の教育的ニーズに応じたきめ細かな指導を可能とする指導体制と安全・安心な教育環境を整備するために、特別支援学級の少人数化を含めた、さらなる少人数学級を実現する学級編制の標準の引き下げが必要であると考える。

「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　全国町村教育長会

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。

はじめに

「質の高い教師の確保特別部会」の皆様におかれましては、重厚な議論をされ施策の緊急提言を示され、改めて敬意を表する次第です。

全国 925 の町村会員を抱える本会として、意見表明の機会をいただき誠にありがとうございます。しかしながら、会員全員の意見集約にはなかなか及ばず、羅列的なまとめになりました。重複する部分もあろうかと存じますが、会員の思いの丈をお受け止めいただければ幸いです。

1　働き方改革の在り方について

○　長時間の時間外勤務を抑制するための仕組みの在り方について

質の高い授業をするためには教師の教材研究の時間確保が不可欠であります。特に、現在の小学校学級担任の週当たり担当授業時数は多すぎます。学習指導要領を見直して学習内容を精選し、標準授業時数を減らすことで教材研究の時間を勤務時間内に確保できるようにすべきと考えます。

○　柔軟な教育課程の編成・実施を可能にし、標準授業時数の取り扱いも含め、小学校・中学校での個々人の授業持ち時数を制限できるようにすることはできないものかと考えます。とりわけ、小規模小学校では、学級担任以外の教員はおらず、週の持ち時間が 26～28 時間という実態もあります。少なくとも１名の学級担任以外の教員の配置を期待しております。

○　勤務時間の短縮が強調され、そのための学校現場における工夫が求められてきました。その結果、指導上の悩みを語り合ったり、授業や行事の準備に十分な時間をかけたりすること、不登校などの問題を抱える子どもとしっかりと向き合ったりすることなど、教育として大切なことや若手教員の育成が削がれています。学校現場の各種工夫による勤務時間の短縮には、相当の負担があるものと考えます。

○　「学校・教師が担う業務に係る業務の 3 分類」について、教師が担う教育的な部分と、事務職員やサポートスタッフ等が担う事務的な部分をより明確に分けて考えることにより、教師が担うべき業務に集中できるように、シフトチェンジする必要があると考えます。

○　小規模自治体においては、小学校区が１つの大きなコミュニティの塊となっています。ただ、自治会活動等の地域コミュニティの活動は、活発なところと低調なところと大きな差があると考えます。その中で「学校・教師が担う業務に係る３分類」において、「基本的には学校以外が担うべき業務」の登下校に関する対応や地域ボランティアとの連絡調整等は、地域によっては、今までと同様、又は、今まで以上に、学校に期待しているところがあると感じています。地域の方々に理解をいただきながら、それに変わる手段を提案する必要があると考えます。

○　性教育、歯科教育、食育、貧困、虐待、ﾔﾝｸﾞｹｱﾗｰ、医療的ケア児など家庭生活に関わる事案は学校から切り離し、「こども家庭庁」等が主軸となって行政側が対処できる仕組みにす

ることはできないでしょうか。

○　これまでも議論の積み上げの成果として、学校が担う業務の明確化・適正化を常に見直し、学校徴収金の公会計化や勤務実態の把握、学校閉庁日の設定等、これまでの様々な取組みにより、教師の意識改革が進められており、勤務実態の改善の成果が平均的には見えてきていると考えます。

○　テレワークの推進

教員一人一人の生活状況に応じたライフ・ワーク・バランスの実現を図る必要があります。教員の在宅勤務型テレワークの推進について、特に長期休業期間中の利用に向け、制度上の課題や ICT 機器等の環境を整備すべきであると考えます。

○　学校現場においては、コロナ禍の経験をもとに学校行事等の簡素化が図られてきましたが、業務の実態を見ると依然として前例踏襲が蔓延っています。このような教職員の意識改革にあたっては、年齢やスキルにあわせた対応が必要と考えます。

○　ＩＣＴ機器を活用した働き方改革や授業改善を推進しようにも、ＩＣＴ環境に極めて苦手意識を持つ教職員が存在します。このことは、教職員自身の心身への影響とともに、日進月歩のこれからの社会を生きる児童生徒にとっても大きなマイナスとなることから、教職員個々の資質や意欲にあわせた研修等の支援を講じる必要があると考えます。

○　いじめや不登校、保護者への対応などにより心身の健康に不安を抱える教職員が多くなっており、専門人材の少ない地方においては、相談しやすい体制づくりやカウンセリングを行う人材の充実が求められるところです。

○　業務量の見直しについて、これまで学校が対応してきた調査・報告の事務作業を市町村教育委員会が対応する一方で、国や都道府県では調査等の事務そのものを軽減すると聞いていましたが、コロナ禍を経て、事務量は増加しているようにも感じており、軽減されたという実感はありません。調査等の必要性を今一度検証いただきたいと思います。

２　教師の処遇改善の在り方について

○　教師の職務の特殊性に対する考え方

日本の学校教育の良さは、学習指導だけでなく、特別活動や生徒指導等を通じて児童生徒の人格形成を図っている点であります。教師が自発性や創造性に基づく勤務が期待されるという点も含め、学習塾の講師や他の公務員の業務とは明らかに異なります。これらの点を十分に考慮して、処遇改善を図る必要があると考えます。

○　教員の繁忙期等を勘案し、実働可能な変形労働時間制の適用を進めるとともに、学校閉庁日の一層の促進や長期休業期間に大胆にまとめ取りができるようにするなど、一層推進する必要があります。

○　教師の意欲や能力の向上に資する給与制度等について

教師の職務の特殊性という点から、時間外勤務手当の支給については、現状ではなじまないと考えますが、仮に、効率的に業務を遂行できる教師の時間外勤務手当が効率的に業務をこなせない教師の手当より少なくなるとすれば、意欲や能力の向上は見込めません。

○　全教師への教職調整額を一律に増額するとともに、管理職や学年主任等、学校運営の主軸となる各種主任等及び学級担任への手当の増額や増設が必要である。

○　担任には授業時数の削減と手当を支給し、授業のみを受け持つ教諭の配置制度を新設するなど、教師の働きやすい環境の構築が必要であると考えます。

給与のメリハリについては、学級担任への新たな手当てを創設することで、担任のモチベーションが上がることにより、逆に担任としての業務責任をこれまで以上に求められることも想定され、職務等での実効性のある慎重な対応をお願いします。

○　勤務時間が８時から１６時４５分とした場合、児童・生徒の通学時間を踏まえ、教職員は３０分から１時間前に学校に到着し、業務を開始している者が相当な数で存在します。授業準備も業務という認識のもと、勤務時間の設定が必要と考えます。また、在校時間が長くても支払われる給与は同じなため、教育委員会や管理職の指導があったとしても、メリハリ感が少なく学校に滞在している職員もいる可能性があります。ただ、職務経験の少ない教職員が行う授業準備や授業研究は、今後の教育を担ううえで必要不可欠であり、むしろ確保すべき時間と考えます。

○　勤務時間に応じた時間外勤務手当を支給することはなじまないと考えるが、行事や授業準備等でやむを得ず時間外勤務を要する教職員には手当、地域の一員として部活動指導に当たる教職員には、部活動指導に係る謝礼等を市町村教育委員会が支払うといった対応も考えられますが、この財源については国や都道府県の支援が必要と考えます。

３．学校の指導・運営体制の充実の在り方について

○　義務教育９年間を見通す教育について、小中一貫教育校や義務教育学校だけでなく、全ての小中学校がその発想を共有し連携していくべきであります。その発想の中から小学校教科担任制の推進が醸成されてくるものと考えます。

○　当初、国において CS 制度の義務化も検討されていたが、現在義務化には至っていません。CS 制度が学校の運営体制充実に大きく関わることから、義務化を含め検討していただきたいと考えます。

○　学校の支援スタッフについて、制度化がなされても、都道府県間の格差や都市に比して町村教育委員会レベルに配置されることが少ないように感じます。予算の拡大を要望するものです。

○　学校の望ましい教育環境や指導体制の構築の在り方について

中学校の３５人学級、小学校低学年の３０人学級の実現が必要と考える。教育的配慮の必要な児童生徒の割合は年々増加しており、学校の指導・運営体制の充実のためには、学習指導だけでなく、生徒指導の面からも必要な施策であると考える。

○　各種深刻な問題に対応するスクールロイヤーの配置を強く求めます。教師は、教育の専門家であり、法的な問題の解決は難しいため、強く必要感を感じます。

○　少子化や教室の空き状況を踏まえ、小学校は 30 人学級も率先して編成できる仕組みにすることが必要と考える。

○　不登校児童生徒の居場所として、民間の塾やフリースクール等をさらに推進すること、特別支援教育に係る児童生徒の居場所として、児童デイサービス等での指導・支援も柔軟に運営し、居場所として推進することが必要と考えます。

○　学校の指導・運営体制の充実のために、スクールカウンセラーや、スクールソーシャルワーカー、スクール・サポート・スタッフ、学校図書館司書、部活動指導員、ＩＣＴ支援員のように具体を持った支援スタッフを配置する方が望ましく、学校運営をスムーズに行うことになると考えます。

これらについては、国においては、各補助事業として支援スタッフのメニューを用意いただいていますが、市町の費用負担が必要な施策が多く、予算措置のうえで取捨選択をする必

要が出ています。都道府県が本務職員として採用し、身分を保証し転勤等も含めた教員と同様な立場で扱うことが望ましいと考えます。

○　支援スタッフ配置の在り方について

とりわけ副校長・教頭をサポートする職種を創設する（主幹教諭の格上げなど）、または副校長・教頭の複数配置化を推進することを期待しています。また、職種を超えて地方公共団体が柔軟に配置できるようにすることについては、財政面で国の支援が必要であります。

○　何より、教職員の十分な確保による必要な人的配置のため、定数改善、学校を取り巻く支援スタッフの配置を強化する必要があります。中でも、定数改善による教員数の増加は必須であり、小学校においては級外の配置基準を見直し、教員増を図っていただきたい。

○　３５人の学級が小学校において順次実現されつつあるが、引き続き中学校においても早期実現を図るとともに、小学校低学年の３０人学級を早期に実現していただきたい。

○　子ども一人ひとりに向き合う時間を確保するために、また中学校への滑らかな接続のためにも、小学生の教科担任制の強化が必要であります。さらに、優先的に専科指導の対象とすべき教科として、「外国語、理科、算数、体育」があげられているが、小学校教員の現状を踏まえ、「外国語」の専科について一層の推進を図ってほしいものです。

○　小学校にこれまで加配定数として配置されている「指導方法の工夫改善」の配置数は年々減少傾向にある。学校現場では、それぞれの学校事情に応じた柔軟な使い方ができて、学校運営上においても大変助かっているので、引き続きの配置数を維持していただきたい。

○　小学校副担任制の導入

現在小学校では、採用１年目から学級担任を任される状況にあり、若手教員の離職率の高さが課題であります。教科担任制を一層推進するとともに、副担任制を導入することにより、教員が相互に支え合い、資質・能力を高め合う体制の強化が必要であると考えます。

○　小中学校の望ましい教育環境や指導体制あり方として，複式学級制度の解消を含めた思い切った少子化対策構築が必要と考えます。(複式学級の標準を存続していく限り，小規模校は複式学級解消を理由として統廃合となってしまいます。学ぶ側の立場に立った都市部・山間部での地域間格差解消を望むものです)

○　コロナ禍において措置されたスクール・サポート・スタッフ等の教員業務支援の人材配置は大変有効であります。その後は財政的支援が縮小され、全校配置が困難な状況になっています。学校運営協議会やボランティアによる支援はあるものの、安定的・恒常的な支援スタッフの配置が必要であります。

○　学校の組織力向上や校内外との連携、教頭人材候補の育成などのため、小規模校にも主幹教諭の配置が必要と考えます。勤務時間が長いことが課題となっている教頭の負担軽減のためにも小規模校であっても主幹を配置する必要があると考えます。

○　専門人材の少ない地方における特別支援教育において、専門機関から直接児童生徒の個々の特性に合った指導方法等の助言をいただく機会を定期的に設けていただくことで、教職員の資質能力の向上とともに、児童生徒の健やかな成長にも資するものと考えます。

「「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　公益社団法人日本ＰＴＡ全国協議会

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。

意見書

公益社団法人日本ＰＴＡ全国協議会は、都道府県・指定都市６３協議会により構成する保護者と教職員の全国組織です。日本最大の社会教育関係団体として、子供たちの健やかな成長と教育環境の向上、社会教育及び家庭教育の充実・発展のために積極的に 活動しています。 この度、『「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』の諮問について、質の高い教師とは、何をもって質が高いと言えるのか。様々な得意分野がある教師が協力し、子供と共に教師も学び合える環境が必要であると考えます。諮問に対し当会として意見書を提出いたします。

教師の時間外在校時間が減少とあるが、在校時間が減少した分、自宅へ教材等を持ち帰って仕事をしていないかなど含め、教師の総合的な負担の減を願います。

教職員定数の算定について、生徒数により教職員数の算定を元に教職員数の基準があり、加配定数によって教職員の加配ができるようになっているが、個別最適な学びと、協働的な学びの一体的な充実を守っていく目標、特別支援の対象となる児童生徒・外国人児童生徒・不登校児童生徒の増加に対応した、より実践可能で、地域、学校が必要とする教師の加配が出来るよう求めます。絶対的な教師数の不足が問題になると思いますが「令和の日本型学校教育」に向けて必要な改善と考えます。

教科担任制の推進について、教師の長時間勤務と週あたりの持ち時数の改善、複数の教師による児童生徒の指導と教師同士の「チーム学校」の実現に向け、小小・小中の連携、義務教育学校化の推進を行い、児童生徒に関わる教師を多方向から指導できる体制（多面的な児童生徒理解）の推進を望みます。小学校では専門性をもった教科については担任に限らず専科指導の教師の増加や、中学校においては小中連携、義務教育学校の推進により個々の児童生徒の学びのつながりを作り、小中教職員の連携による「チーム義務教育学校」での取り組みを望みます。

学校への登校へ困りをもった児童生徒に対応するスクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーの増員を望みます。保護者にとって子供の困り事についての学校への相談先として専門性をもった支援スタッフが足りていないです。対応に時間がかかる事を踏まえ増員の必要性を強く感じます。

小学校5.6年生の理科専科教員の充実と観察・実験アシスタントの配置をすることで、実

小学校5.6年生の理科専科教員の充実と観察・実験アシスタントの配置をすることで、実験・観察の準備に必要とされる時間の軽減を進めることができると考えます。文理融合・理数教育の充実の視点からも、質の高い教員の確保と育成の実現に向けて推進していただきたい。

「令和の日本型学校教育」を達成させるために様々な言葉が並べられています。人口の地域格差の問題や市町村の予算格差の問題など、格差を是正していく検討もお願いいたします。

「「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　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　公益社団法人日本教育会

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基本的には学校以外が担うべき業務働き方改革の在り方について

（１）「学校・教師が担う業務に係る３分類」について

文部科学省が行った昨年度調査では、自治体が給食費を一括して徴収し、管理する「公会計化」を導入していたのは、全国 1493 自治体のうち 519 自治体（34.8%）であることが分かりました。「準備・検討中」としたのは 454 自治体（30.4%）で、「(公会計化の）実施予定なし」としたのは 520 自治体（34.8%）でした。

学校における働き方改革答申で示された「学校・教師が担う業務に係る３分類」では、「基本的には学校以外が担うべき業務」「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」が示され、給食費の徴収については、「基本的には学校以外が担うべき業務」に分類されています。

文部科学省では、公会計化等の導入を予定していない自治体名を公表するとともに、導入予定ではない自治体に対して都道府県を通じて働きかけを実施していくとしています。

この内容以外についても、役割分担・適正化を推進する観点から学校・教師が担う業務の在り方について更なる検討をお願いしたします。

（２）部活動について

部活動については、「学校の業務だが必ずしも教師が担う必要のない業務」としていますが、中学校の部活動の成績が高校入試に活用される場合もあり、教師の長時間勤務の状況が改善されにくい状況となっています。地域連携・地域クラブ活動への移行に向けた取組を進めていくことに加え、教師以外の担い手となる部活動指導員の配置を拡充していくことなどの検討を早急にお願いします。また、部活動指導員の人材を探すことについては、教育委員会はじめ関係団体等で進めることをあわせて検討をお願いします。

２　教師の処遇改善の在り方について

（１）教職調整額及び給与制度について

勤務実態に対応した教職調整額についての改善を図っていただくこととともに、教員一人一人の職責を踏まえた給与のメリハリを図ることについて、検討をお願いします。

３　学校の指導・運営体制の充実の在り方について

（１）中学校、高等学校の 35 人学級について

小学校に続き中学校、高等学校の 35 人学級の実施による教員定数の改善に向けた検討をお願いします。

（２）教師一人当たりの授業持ちコマ数の軽減について

教師一人当たりの授業持ちコマ数の軽減について検討をお願いします。

（３）いじめの重大事態への対応について

文部科学省の昨年度の調査結果で、いじめの重大事態の件数が 923 件で、過去最多であることが明らかになりました。増加の要因として、学校としてのいじめの認知や組織的な対応に課題があったことが考えられると指摘しています。

児童生徒や保護者から、「いじめにより重大な被害が生じた」という申立てがあった際は、重大事態が発生したものとして報告・調査等に当たることになっていますが、この調査を進めていく上で、学校のみで抱え込むことがないように適切な助言ができる助言者の設置が教育委員会等にあるとよいのではないかと考えます。

いじめの「重大事態」における学校の設置者の対応として、学校が調査主体の場合には、必要な指導及び支援を行うことになっています。その際にも、いじめの問題への対応について、専門的な助言が行える助言者がいることは調査を進める上で重要なことになります。教育委員会においても助言者がいて、助言者を学校に派遣ができることで、調査の進行を適切に行うことができるものと考えます。

このことから、「地域、保護者、首長部局等との連携協働」の項に、いじめ重大事態への対応として、助言者等の設置について加えていただくことの検討をお願いします。

また、いじめの重大事態の調査につきましては、当該の学校もいじめの関係者に含まれることから、調査の中立性という観点から問題があるとの指摘もあります。一部の自治体では、調査の主体を学校から第三者機関が担っている例もあります。このことも含め、検討をお願いします。

（４）チーム学校による学校運営の強化について

平成 27 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」では、チーム学校とは、「校長のリーダーシップの下、カリキュラム、日々の教育活動、学校の資源が一体的にマネジメントされ、教職員や学校内の多様人材が、それぞれの専門性を生かして能力を発揮し、子供たちに必要な資質・能力を確実に身に付けさせることができる学校」と定義されています。そして、令和 4 年 12 月に改訂された「生徒指導提要」では、「チーム学校による生徒指導体制」が新設され、児童生徒の抱える複雑化・多様化した問題や課題を解決するための体制整備が求められています。

学校がチームとして機能するためには、教員同士はもとより、事務職員、学校用務員、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、生活支援員、多種職の専門家、地域の人々が連携・協働し、教育活動を展開していく必要があります。そのため、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等、児童生徒の支援を直接担えるスタッフの更なる配置とともに、勤務日数の増加などが必要となります。

児童生徒の抱える複雑化・多様化する問題や課題に対応するとともに、教員の働き方改革を進める上でも、チーム学校のスタッフの更なる確保と充実が必要です。

チーム学校による学校の指導体制の強化を進めることにつきまして、引き続き検討をお願いします。

「「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　日本連合教育会

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

・何よりも定数改善が不可欠である。あまりにも人数的にゆとりがない。柔軟に対応できる加配定数の拡充も必要である
・学校と家庭と関係機関の役割を明確化し、役割や責任等を分担し、より連携を図ること。
・有用感の希薄な学校行事や過去からの慣例（通知表、PTA 活動等）を思い切って見直す。緊急時をのぞき時間外の対応は原則廃止すること。そのかわり教育委員会および関係機関に相談窓口を設け人員を配置すること。
・授業改善が求められるなか、ICT 機器を使用する機会が増え、教員の負担がかえって重くなっている。機器の運用方法の見直し（管理を厳重にするあまり使用開始までに時間がかかりすぎる）や授業支援のための多様なソフト開発が急務である。
・同一都道府県内で各市町村により夏休み明けの授業再開日が違う。夏季休業中は、三者面談、郡市スポーツ大会、ブロック大会、全国大会（教員スタッフ動員）各種研修会、各種コンクール、PTA 行事、採用審査等、学校外教育活動や出張が多いのが現状である。自らの資質向上の時間だけでなく、休暇日も十分に確保できない状況である。
・学校部活動をすべて地域移行することは現実的に無理がある。地域間格差や外部指導者不足、高齢化の問題もある。この点をいかに解決するか。教員の中には部活動指導希望で、教職に就いたものもたくさんいる。競技力向上のみならず、生活指導面でも成果を上げてきたことは紛れもない事実である。若者のやる気を失わせないためにも彼らの居場所を確保すること。部活動指導手当の増額ならびに勤務形態の改善を図ること。
・給食指導や安全指導、生徒指導により昼の休息時間が取れない。長期休業中にまとめ取りを確保すること。
・消費者教育・環境教育。人権教育・金銭教育・防災教育など、〇〇教育と名の付く指導内容が多く、総合的な学習の時間等で指導されることが多い。どれも必要な指導内容ではあると思うが指導法の在り方等を精選したらどうか。

② 教師の処遇改善

・給与費を国が負担する割合を、現行の 3 分の 1 から全額負担にすべきだが、当面は 2 分の 1 に戻すべき。財政力の弱い自治体は教育予算を他に流用しており、教育条件・環境の格差が生じている。
・「定数崩し」が常態化し、非正規教員が増えてきている。そのため正規職員の校務分掌等の負担が増大している。また、不安定な職種への希望者が減少、教員不足に拍車をかけている。早急に、非正規化に歯止めをかけることが求められる。
・教員の研修意欲を向上させるために、資格手当の新設、拡充が求められる。

③ 学校の指導・運営体制の充実について

・管理職（校長・教頭）が短期間で異動する上に、その力量や方針が大きく違い、現場に混乱を招いている。管理職のマネジメント能力の格差を是正するために、管理職研修を充実させていく必要がある。
・これからの学校運営はミドルリーダーの養成や配置が重要となることはいうまでもない。特に主幹教諭の活用がポイントなる。そのためには役割をより明確化し、配置人数を拡充することが求められる。
・教員を疲弊させているのは、校務分掌に代表される役割の多さがある。特に小規模校では

顕著である。形骸化し、本来的な役割を果たしていない状況が散見される。学校規模に応じた柔軟な対応を可能として欲しい。

・教員希望者が減少している一因として、問題ある保護者への対応がある。保健室登校に保護者が付き添い居座ってしまい、保健室が機能不全に陥っている例もある。このような状況への対応は学校だけでは困難である。学校現場の問題に主体的・機動的に対応できる教育委員会における組織の新設や人員の配置をお願いしたい。

・教育財政面の地域格差を解消すること。

・学校力の向上そして教員の資質向上を図るべく、まずは研修の機会の条件整備や内容の充実を図ることが重要であり、そのために次のことを図られたい。

① 研修センター等が実施する研修メニューの多様化

② 「働きがい改革」教員のモチベーションを満足させるあるいは高める自主研修の機会の充実と研修しやすい環境の整備、特に教員が自身の見識を広めていける校外研修に参加しやすい校内体制（例えば余裕のある教員数など）のとれる環境作りを充実させること。

③ 外部教育研究団体との連携。

・新しい学校のかたちとして、コミュニティスクールが全国的に広がってきているが、十分に認知されないまま実施に踏み切っている感があり、形だけで機能が発揮されているとはいえない。この新しい学校のあり方について実践を通して、よりよい制度、環境整備の構築を図り、その責任や権限を明らかにしていくことが、これからの学校の力を高めて行くことにつながっていくように思われる。新たな担当職員の配置。

「「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て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て、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する組織が必要であり、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　　全国養護教諭連絡協議会

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。

第三　「学校の指導・運営体制の充実の在り方について」の６番目の事項

「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」について、「養護教諭の配置の在り方」への意見を申し上げます。

ご指摘のとおり、近年、社会環境や生活様式が急激に変化しており、それに伴い、現在の児童生徒には、肥満・痩身、生活習慣の乱れ、アレルギー疾患の増加、メンタルヘルスの問題、性に関する問題など、多様な課題が生じています。また、いじめ、児童虐待、不登校、貧困などの問題が心身の健康課題の背景となっていることがあるほか、特別な支援を要する児童生徒も増加してきています。

これらの複雑化・多様化・深刻化した現代的な健康課題の解決に向けては、養護教諭への期待は高く役割が拡大しています。さらに、新型コロナウイルス感染症の対応では、今まで以上に学校保健の中心的立場として養護教諭の専門性が求められ、献身的に対応しているところです。また、コロナ禍の影響による児童生徒たちの健康課題も深刻化しています。

このような状況は、養護教諭の職務の質的向上と働き方改革の課題にもなっています。

児童生徒の健康課題の解決に向けて、きめ細やかな対応や適切な保健室経営、学校経営への参画のために、「養護教諭の配置の在り方」に関する次の３点について検討をお願いします。

１　養護教諭の複数配置基準の見直し

養護教諭の複数配置基準（小学校児童数 851 人以上、中学校・高等学校生徒 801 人以上）の引き下げ等、複数配置の拡充が必要と考える。

養護教諭の職務は、日々の救急処置対応、感染症予防と発生時の感染拡大防止等の対応などの保健管理、保健教育、校内外の学校保健各種会議への参加や運営、地域医療機関及び家庭との連携など多岐に渡っている。

そのような中、養護教諭の支援を求めて保健室へ来室してくる子供たちは多く、小・中・高ともに、養護教諭が継続支援する児童生徒数は増加しているところである。また、多様化・深刻化する健康課題に応じて、時間をかけた丁寧な対応が必要であることから、その対応時間も増加しているところである。

このため、養護教諭が、個々の児童生徒に対してよりきめ細かに対応できるよう、複数配置基準を引き下げ、養護教諭１人当たりの児童生徒数を縮小することにより、児童生徒への相談支援体制を充実することが必要である。

また、複数の養護教諭で勤務することにより、互いの技術や知識の伝搬や多面的な判断が日常的に行われ、より質の高い学校保健活動の継続にも資することとなる。

２　養護教諭の全校配置

学校の規模、学校種にかかわらず、どの学校にも養護教諭の配置が必要であると考える。

全国には養護教諭の未配置校があり、近隣校や地域内の養護教諭が健康診断等の補助的業務を行っている場合もあるが、専門職である養護教諭による日常的な保健管理や健康教育が行われていない現状がある。また、未配置校では、その専門職務を担う教職員の負担は大きい。

さらに、学校教育法において、養護教諭の配置は、小・中学校（第三十七条、第四十九条）は「置かなければならない」職員となっているが、高等学校（第六十条）は「置くことができる」職員と定められている。高等学校では、部活動等による傷病の重傷化、10 代の自殺者の増加、性に関する問題、精神疾患の発症等より深刻な健康課題も多く、生徒からの養護教諭への相談も多くなっている。こうした状況から、健康課題の解決に向けて養護教諭が果たす役割は大変重要であり、養護教諭の配置が法的にも保障されることが必要と考える。

３ 養護教諭の現職研修の制度化と充実

教育公務員特例法、同法施行令で規定されている養護教諭の研修を法制上保障し、若手教員研修やミドルリーダーを育成する研修等、教職キャリアに応じた研修の充実が必要と考える。

養護教諭が、複雑化・多様化・深刻化している児童生徒の現代的な健康課題に適切に対応し、子供たちの健康と命を守っていくためには、資質能力の向上のための研修は不可欠である。しかし、養護教諭の新規採用者研修や中堅養護教諭資質向上研修は各都道府県で実施されているものの、法制化されていないため、教育公務員特例法第 23 条の初任者研修、第 24 条の中堅教諭等資質向上研修の対象とならず、研修日数や研修内容等に地域差が生じているのが現状である。地域差なくすべての都道府県で実施できるよう法制上の保障が必要と考える。

さらに、専門職である養護教諭がその専門性を十分に発揮できるよう、養成課程における教育の充実はもとより、専門性の向上や医学・心理等の専門分野の最新の知見・動向に習熟するための専門的なスキルアップ研修およびキャリアステージに応じた体系的な研修は大変重要であり、その体制の構築も望まれる。

また、現在、養護教諭は一校一人配置が大半であるが、経験の浅い養護教諭は、必要な知識を得られる機会が限られている。そこで、専門職である養護教諭としてサポートできる校外のリーダー的な指導主事・主幹養護教諭等の配置や養成を行い、日常の指導・支援をする体制を構築することは、実践的な資質能力の向上に有効であると考える。

令和５年９月27日

「「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　　公益社団法人全国学校栄養士協議会
会　長　長島　美保子

諮問の内容に対する意見

全国学校栄養士協議会の長島美保子です。

意見提出の機会をいただき有難うございます。栄養教諭の立場から下記諮問の内容について、意見を述べさせていただきます。

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　関係資料

Ⅰ　総論関係

２．論点（４）学級編成や教職員配置の在り方等について

③多様化・複雑化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

Ⅳ　学校の指導・運営体制の充実関係

学級編成・教職員定数の算定について（公立の小中学校の教職員数の算定）

⑤栄養教諭・学校栄養職員（第８条の２）

■給食単独実施校	児童生徒数	５４９人以下の学校に１/４人
		５５０人以上の学校に１人
■共同調理場	児童生徒数	１５００人以下の場合　１人
		１５０１～６０００人の場合　２人
		６００１人以上の場合　３人

１．栄養教諭をめぐる背景

近年、偏食や肥満・痩身、食物アレルギーなど、食に関する健康課題のある児童生徒は増加傾向にあります。

また、食を取り巻く社会環境の大きな変化の中で、ライフスタイルや食に関する価値観の多様化、様々な生活状況等により、健全な食生活を実践することが困難な状況も増えてきております。

一方では、世界の食糧問題も深刻化しており、世界の中の日本の食糧事情に目を向けつつ、国民として食品ロスなど現代的な視点から学ぶ必要性も高まっております。

栄養教諭は、学校給食の管理に関する内容として、献立作成を始めとした栄養管理や施設、調理員等に係る衛生管理を担っているほか、学校における食育推進の要として、①給食時間における食に関する指導②教科等における食に関する指導その他学校教育活動全体を通した食育③個別的な相談指導に日々取り組んでおります。

①給食の時間においては、学級担任と連携して給食指導や食に関する指導を行っており、学級担任等が作成する指導計画や指導内容・方法について助言をし、的確な資料作成や提供を通して、教師の負担をサポートしています。

②教科等における食に関する指導では、各教科等の特質を踏まえ、食と関連させて当該教科の目標がよりよく達成されるよう、学級担任や教科担当教諭等とのティームティーチングによる直接的な指導を行う他、指導の参考となる資料を作成・提供をしています。

③個別的な相談指導では、全体での指導では解決できない個別性の高い健康課題について、食行動に問題を抱える児童生徒を対象に、課題の改善に向けて、専門性に基づいた定期的・継続的な指導を行っております。

児童生徒の食に関する意識や行動変容及び改善に導くためには、栄養学等の専門的な知識に基づいた対応が必要であり、栄養教諭はその専門性に基づき、児童生徒への日常的な相談指導に対応する学級担任等を支援するとともに、学級担任等だけでは十分な対応が困難なケースに対応するなど、個々の児童生徒の状況を把握しながら取り組んでおり、必要に応じて学校医等の協力を得るなど、校内食育推進体制における中心的な役割を果たしています。

さらに、食に関する健康課題の改善における第一義的な役割は家庭にあることから、家庭での食生活や生活習慣などについて、学級担任と連携して保護者等への働きかけを行い、保護者等の理解・協力を得ながら進めております。

しかしながら、栄養教諭は、①～③で述べたような重要な職務を担う立場とされつつも、いずれの学校種においても必置とはされておらず（学校教育法）、複数校を兼務している者もおり、児童生徒に十分な食育が行われているとは言えない状況にあります。

これらの状況を踏まえ、以下の点について、早急なご検討をよろしくお願い申し上げます。

２．早急な検討を求める事項

（１） 栄養教諭の「原則化」を。

平成１６年６月、栄養教諭制度の創設に係る「公立義務教育諸学校の学級編成及び教職員定数の標準に関する法律の一部改正」において、栄養教諭および学校栄養職員の標準定数の算定方法に関する事項では、栄養教諭と学校栄養職員の標準定数を合わせて算定することとされ、「学校栄養職員の標準定数」を「<u>栄養教諭及び</u>学校栄養職員の標準定数」に変更されるのみにとどまって、今日まで適用されてきている。

現行配置基準は学校給食管理に比重を置いた配置基準（児童生徒数）であり、栄養教諭は、児童生徒への個別的な指導や関わり、食に関する指導等教諭としての職務が求められているにもかかわらず、栄養教諭が担う職務内容を踏まえたものとはなっていない。この間、栄養教諭の専門性にもとづいて担うべき職務は、学校に

おける食育の推進はもとより、児童生徒の個別化・多様化・複雑化してきた食をめぐる健康課題への対応等、確実に重くなってきている。

現状の配置定数基準では、栄養教諭と学校栄養職員の線引きがないため、栄養教諭の方向性について、明確にならない。

一定期間、経過措置として学校栄養職員も当面の間は可としつつも、学校栄養職員の速やかな栄養教諭への任用替え及び新規採用栄養教諭の積極的な採用等により、原則「栄養教諭」のみの体制に向けて取り組んでいただきたい。

（２）栄養教諭の原則化に見合った栄養教諭配置定数基準について

栄養教諭の「原則化」により、食に関する指導を重視した定数基準への変更の一歩となるが、現状では、給食単独実施校と共同調理場のそれぞれに属する栄養教諭の抱える兼務校数には大きな差があり、特に共同調理場においては、非常に多くの兼務校を抱えており、上記①から③の職務のための巡回指導も十分行うことができない状況がある。

また、近年、調理場のセンター化が進む中で、現在の定数基準に照らせば、栄養教諭の定数はさらに減ることになるが、その結果、一人当たりの栄養教諭が抱える学校数は、ますます増えることになる。

以上を踏まえ、栄養教諭が食に関する指導を各担当校において十分行うことができるよう、配置基準を改善していただきたい。特に、共同調理場化した際にも、食に関する指導の観点に立って、配置を考慮いただき、定数のマイナスにならないようにしていただきたい。

（３）栄養教諭の現職研修の制度化と充実

教職生涯を通じて、一人一人の教師の個性に即した学びが重要とされている。改正教育公務員特例法の趣旨を踏まえ、栄養教諭についても、探究心を持ちつつ主体的に学び続けること、個別最適な学びの提供、校内研修等の教師同士の学び合いなどを通じた協働的な学びの機会確保が重要である。

とりわけ、栄養教諭は、教諭等とは異なる専門性に基づいて職務に取り組んでいるが、学校教育活動全体をマネジメントした食に関する指導を行い、食に関する課題を有する児童生徒に深く寄り添うことが求められていることから、その資質能力を体得するために校内の教師と一体となった学びあいの場は不可欠である。国においても、研修コンテンツの充実等の観点から研修の促進を行っていただきたい。

一方で、教育公務員特例法においては、初任者研修及び中堅教諭等資質向上研修の対象が「教諭等」とされており、栄養教諭については実施が義務付けられていない。各教育委員会等の主導により、初任者や中堅教諭に対する研修等が行われているとしても、法律上の位置づけがないことにより、実施や内容に差が生じていると思われる。

栄養教諭の研修の内容の充実と初任者研修及び中堅教諭等資質向上研修の制度化について検討いただきたい。

３．むすび

本協議会が目指しているのは、１校に１名の栄養教諭が配置されることです。

栄養教諭の配置は、従来からの単独校・共同調理場の類型分けをせず、児童生徒数をベースにした算定基準を検討いただくことをはじめ、食育をすべての児童生徒に行うことができる体制にしていただきますよう、お願いします。

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　全国公立小中学校事務職員研究会

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。

以下のとおり、全国公立小中学校事務職員研究会として意見を提出します。

本会は、公立小・中・特別支援学校及び義務教育学校等に勤務する事務職員によって組織された実践者による研究団体です。事務職員は、小中学校等で原則必置の職であり、表に示すとおり、**全国に３万人を超える職員**が存在しています。公立の義務教育諸学校の給与は都道府県や政令指定都市が負担し、そのうち３分の１を国が負担しており、教諭とともに学校の**「基幹的職員」**として位置付けられています。平成 29 年３月に学校教育法の一部改正により事務職員の**職務規定は「事務に従事する」から「事務をつかさどる」へ改正**されたとともに、同じく平成 29 年３月に地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部改正により**「共同学校事務室」**が制度化されました。

表　学校種別本務（常勤）事務職員数及び一校当たりの数

	総数	男性	女性	学校数（本校数）	一校当たりの数
小学校	22,532 人	6,933 人	15,599 人	18,713 校	1.20 人
中学校	11,838 人	4,206 人	7,632 人	9,086 校	1.30 人

※小学校、中学校、特別支援学校の事務職員数は、負担法による者、その他の総計。

（出典）文部科学省「学校基本調査（令和４年度）」より作成

１　改革の目指すべき方向性について

「緊急提言」における「今般の改革の目指すべき方向性は、教師のこれまでの働き方を見直し、長時間勤務の是正を図ることで教師の健康を守ることはもとより、日々の生活の質や教職人生を豊かにするなど教師のウェルビーイングを確保するとともに、自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対してより良い教育を行うことができるようにすることにあり、そのことを常に原点としながら改革を進めていく必要がある。」（２ページ）という**方向性に強く賛同**します。

しかし、同提言の「『教育は人なり』と言われるように、学校教育の成否は教師にかかっている」（１ページ）という指摘が、**教師以外の職員による学校教育への貢献を軽視するものとして事務職員に受け止められ、引いては事務職員の意欲低下を招く危険性があると考えます。**チーム学校の考え方としては学校教育の成否はすべての学校職員や地域住民等のインセンティブが必要とされています。事務職員は、人・物・金・情報・時間・施設といったリソースの調達・最適活用を行い、社会の創り手の育成とウェルビーイングの向上に貢献する**「総務・財務等に通ずる専門職」**であり、その固有の専門性を生かして、教員と協働して学校教育へ貢献する**「基幹的職員」**である旨、**答申のなかでの記述をお願いします。**

２　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

（１）　事務職員による業務改善の取組の活用について

これまでも事務職員は、「総務・財務等に通ずる専門職」として、業務改善に積極的に取り組んでいます。特に給食費の公会計化については、事務職員が主体的に制度化を推進している地域もあり、学校の働き方改革に大きく貢献しています。更に教材費の公会計化を推進する際には、共同学校事務室や事務職員が学校予算全体を見渡しながら学校徴収金の整理や管理を行う取組をするなど力を発揮しています。

本会では会員を対象とした実践事例を募集しておりますが、その多くは事務職員の日々の業務に加え、「業務改善の推進」に取り組んでいることが報告されています。以下は、例として**「３分類」に示された「学校徴収金の徴収・管理」、「調査統計等へ回答等」、「学校行事の運営・準備」などにかかわる本会役員の業務改善の取組事例**を挙げます。本会では、実践者による研究団体として、**実践事例を活用した研修と実践の往還システム**の構築を目指し、「事務職員による優れた取組の共有、全国的展開」を支援しています。これらの蓄積された**実践事例を学校における働き方改革の推進のために御活用ください。**

実践事例１）教員の困り感を解消する学校徴収金業務の仕組み作り

クラス担任をもたない経験の少ない教員や臨時的任用の教員が充てられ、頻繁に担当が変わることが多い会計担当者の不安感・負担感の解消に共同学校事務室で協働して取り組んだ。

実践事例２）教員の負担軽減と教育活動を展開する事務職員の取組

学力向上と働き方改革の両立を意識し、交渉や見積り等を事務職員が担当し、教員と協働して廃材を活用した防災かまどベンチの設置など指定校事業に取り組んだ。

実践事例３）コロナ禍における ICT を活用した学びの保障に向けた取組

突然の臨時休校の間、教員とともに校務分掌上の「情報教育担当」として、オンライン環境整備、調査、教職員のスキルアップを行い、家庭との連絡調整や準備、段取りを進めて教育支援をすることで ICT を活用した児童の学びの保障に取り組んだ。

実践事例４）学校評価アンケート分析による学校の意思決定支援

事務職員と教務主任が協働し、保護者対象の学校評価アンケートの Web 化を進め、分析及びデータの可視化を行い、事務負担軽減及び学校の課題解決や意思決定支援に取り組んだ。

実践事例５）課題を可視化し、コーディネートによる課題解決及び協働関係の構築

他校からの通級指導教室等の移転に際し、円滑な移転に向け、関係者による懸念を洗い出し、校長などの負担を軽減するためにコーディネートを行い、課題解決の支援に取り組んだ。

実践事例６）市単位の学年費会計業務の漸進的な改善に向けた室長の取組

共同学校事務室長として、地域全体で集金、支出、督促といった会計業務を関係者の理解と納得を得ながら漸進的に改善を進め、教員の事務負担

軽減に取り組んだ。

（２）　副校長、教頭、事務職員が担っている総務・財務事務の ICT 化・システム化について

文部科学省「質の高い教師の確保のための教職の魅力向上に向けた環境の在り方等に関する論点整理」において、「事務職員に関し、今後の学校マネジメント機能の強化に資するよう、**総務・財務事務の効率化を支援する」（８ページ）ための方策の検討が盛り込まれたことに賛同します。**現在、統合型校務支援システムが全国的に整備されるなか、総務系システムの整備が十分に進んでいない現状があります。市区町村立学校では、教職員の服務監督を市区町村で担う一方、給与や旅費は都道府県が負担することになっており、市区町村と都道府県との間で総務事務の接続が不十分であることがその要因と考えられます。市区町村において教職員の服務を管理するシステムが導入されていたとしても、その内容を都道府県の指定する様式に紙で出力したり、別途手書きの書類を用意したりするなどして、改めて都道府県のシステムへデータ入力する業務を管理職や事務職員が行っています。また、教職員の出退勤時間の管理等も必ずしもシステム化されておらず、教頭や事務職員の新たな業務負担につながっている場合もあります。管理職や事務職員が学校マネジメント機能の強化に資する環境を整えるために、全国の総務系システム整備を加速化させる方策を御検討ください。

（３）　「休日のまとめ取り」のための１年単位の変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について

１年単位の変形労働時間制については、教員本人による時間管理が難しいことで、計画を断念する声を聞くこともあります。勤務時間のシミュレーションができるシステムの提供等さらなる工夫が必要と考えます。

教職員の多様な働き方が増える一方で、勤務状況が複雑化、煩雑化しており、管理職における教職員の勤務状況の管理が困難になり、多忙化の要因の一つとなっています。事務職員としても管理職と連携しながら、服務管理事務を行っているところですが、出退勤システムと服務関係の表簿（休暇、出張等）のシステムが連携されていない、もしくは紙媒体のため、決裁や整合性の確認作業に手間と時間がかかっています。国の主導による総務系システムの普及が図られるようお願いします。

（４）　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について

学校においても勤務の柔軟化について検討していただきたいと考えます。育児や介護だけでなく時間差勤務等のそれぞれの生活形態に応じた多様な働き方が選択できるよう御配慮をお願いします。教職員にとって働きやすい環境の確保のため、学校においてもフレックスタイム制度等の活用ができる執務環境が必要であります。そのためには、更なる人事配置を行い、国家公務員及び地方公務員と同等の処遇が確保されるよう改善していただきたいと考えます。

３　学校の指導・運営体制の充実の在り方について

（１）　事務職員の潜在力を更に引き出すための方策について

働き方改革に貢献するためにも「唯一の総務・財務等に通ずる専門職」として事務職

員の潜在力を更に引き出すことと、より事務処理の効率化を図るためにも文部科学省として以下の取組をさらに進めることを是非御検討ください。

① 法改正を踏まえた学校事務改革のモニタリング強化及び支援ツールの提供

平成 29 年の学校教育法改正は大きな意義を有するものですが、いまだ、この変更の意義はすべての教育委員会や学校に浸透していないと考えられます。また、事務職員は３万人を超える大きな職業集団です。例えば、文部科学省に学校事務改革及び事務職員の人的資源管理を担当する「学校事務改善専門官（仮称）」を設置するなど、法改正を踏まえた学校事務改革のモニタリングの更なる強化の検討や各種のガイドライン及びチェックリスト等、国レベルでの支援ツールの提供をお願いします。

② 支援スタッフとの協働

令和６年度概算要求において、副校長・教頭の学校マネジメント等に係る業務を専門的に支援するための人材の配置が示されましたが、事務の高度な管理を担う事務職員と、補佐を担うマネジメント支援員の協働により、副校長・教頭の事務負担軽減の加速や本来の学校マネジメント機能の強化を実現できるよう学校組織体制の検討をお願いします。

③ 共同学校事務室の設置推進と加配措置

平成 29 年に事務職員の職務規定の変更と併せて制度化された共同学校事務室は、その設置を推奨している都道府県及び政令指定都市教育委員会においては、「事務処理の適正化」並びに「学校事務職員の人材育成」について高い成果が認識されています。一方で、共同学校事務室を活用した「教員及び副校長・教頭の事務負担の軽減」については手応えを感じていない自治体も多く、更に工夫が必要な状況にあります[1]。全国には共同学校事務室を通して、事務職員が教員及び副校長・教頭の事務負担軽減に取り組んでいる例があります。

共同学校事務室のモデル案作成、室長を統括する総括室長の配置、室長への研修、事務職員の権限の明確化、副校長・教頭から事務職員への事務の移行、教育委員会や知事部局等での事務職員へのリーダー研修、事務職員の育成指標作成等を行っている県市が、共同学校事務室による事務改善に対して成果を感じている傾向があり、教育委員会による戦略的な人事や事務職員のキャリアパスの明確化が有効であることを示唆されています。チーム学校において事務職員は校長を補佐する職として位置付けられています。その職務を確実に果たし、教員や教頭・副校長の働き方改革や機能的な校務運営に貢献するために、将来的には事務職員の複数配置が望ましいですが、現段階においては、室長がマネジメント力を注げるよう事務職員の加配措置の推進をお願いします。

④ 事務職員対象の研修プログラム及びオンラインコンテンツの充実

職務規定が高度な職責を意味する「つかさどる」となり、事務職員は「総務・財務等に通ずる専門職」であり、「事務職員の採用、研修等を通じた育成に一層努めること」と明記されました。それに加え、校務運営について副校長・教頭とともに校長を補佐する役割を果たすことが期待されています。そのため、法的知識や総務・財務の専門的な資質を確実に身につけることが必要であります。

しかし、教育公務員特例法が適用されない事務職員の研修は、教員と比較して任命権

[1] 藤原文雄「共同学校事務室による学校事務改善の成果検証に関する研究」2023 年（科研費報告書）を参照。

者による十分な研修が行われておらず、今後も急速な改善は難しい状況にあります。このような理由から、任命権者による十分な研修が行われない現状と原因の調査と改善を図るとともに、事務職員にとって貴重な研修を提供してきた**独立行政法人教職員支援機構等における事務職員対象の研修プログラム及びオンラインコンテンツの更なる充実を御検討ください。**

４　最後に～本会自身の改革～

本会においては、子供の豊かな育ちと教職員のウェルビーイングの確立のために社会の変化に対応できる新たな学校事務の構築に向け、以下の三つの柱からなる「ブルーバードプラン」を今年度策定し、改革を断行しています。

（１）　研修と実践の往還システムの構築、研修コンテンツの開発

ICT を活用して実践事例を活用した研修と実践の往還システムを構築して、優れた実践が全国に拡がるよう取り組んでいます。会員の主体的な学びを促進し、個別最適な学びを実現するため、関係諸機関と連携し研修コンテンツを開発し、Web で提供する方向で準備を進めています。

（２）　実践支援ツールの開発

事務職員の実践支援ツールを開発し、提供します。

（３）　全事研アドバイザリーボードの設置

事務職員の資質能力の向上と研修体制、発展的な校務運営や学校事務について協議し改革を加速化するため、教育行政、大学等関係者からなる全事研アドバイザリーボードを設置する予定です。

働き方改革の当事者として本会も改革を進めています。事務職員らしい形で教職員と子供のウェルビーイングの実現を目指します。どうぞ事務職員及び本会への御支援をよろしくお願いします。

別添資料

①【全事研】意見書プレゼン

②【全事研】事務職員による実践事例

③【全事研】ブルーバードプラン

全国公立小中学校事務職員研究会

「「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（諮問）」に対する意見

本会は、公立小・中・特別支援学校及び義務教育学校に勤務する事務職員等で組織している実践者による研究団体

公立小中学校に勤務する事務職員の概要

①小中学校で原則必置の職
②全国に３万人を超える事務職員が存在
③義務教育国庫負担対象職員である「基幹的職員」
④学校教育法「つかさどる」に職務規程が改正
⑤総務・財務等に通ずる専門職と示された
⑥地教行法「共同学校事務室」の制度化

事務職員の持つ潜在力（ポテンシャル）

①総務・財務等に通ずる専門職として、事務の効率化・適正化
②校務運営参画による学校経営・カリキュラム・地域連携協働の充実

↓

教員・副校長・教頭の事務負担軽減

事務職員による業務改善の取組（３分類の例）

事例①**教員の困り感を解消する学校徴収金業務の仕組み作り**
事例②**教員の負担軽減と教育活動を展開する事務職員の取組**
事例③**コロナ禍におけるICTを活用した学びの保障に向けた取組**
事例④**学校評価アンケート分析による学校の意志決定支援**
事例⑤**課題を可視化し、コーディネートによる課題解決及び協働関係の構築**
事例⑥**学年会計業務の漸進的な改善に向けた室長の取組**

教員・副校長・教頭の事務負担軽減に向けた課　題

・事務職員に関する法改正の意義がすべての教育委員会や学校に浸透していないため力が発揮しづらい
・服務管理・文書管理など総務・財務事務に関してシステム化がほとんど進んでおらず、手間と時間を費やしている
・地方レベルや研究団体のみの事務職員研修には限界がある

改革の目指すべき方向性

賛同

教師のこれまでの働き方を見直し、長時間勤務の是正を図ることで教師の健康を守ることはもとより、日々の生活の質や教職人生を豊かにするなど教師のウェルビーイング を確保するとともに、自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対してより良い教育を行う。

懸案事項

教師以外の職員による学校教育への貢献を軽視するものとして受け止められ、事務職員等の意欲低下を招く危険性があり配慮が必要。チーム学校の考え方としては、学校教育の成否はすべての学校職員や地域住民等のインセンティブが必要である。

１年単位の変形労働制の運用と教師の健康と福祉の確保について

・**１年間の勤務時間のシミュレーションができるシステムの提供**
・**育児や介護だけでなく時間差勤務等、それぞれの生活形態に応じた多様な働き方の選択が可能**
・**国家公務員及び地方公務員と同等の処遇が確保されるよう改善**

学校の指導・運営体制の充実について提案する方策

文部科学省による学校事務改革のモニタリング及び支援ツールの提供

①**学校事務改善専門官**（仮称）の設置による学校事務改革のモニタリング
②**総務・財務事務のICT化・システム化の促進**
③**各種ガイドラインやチェックリスト等**の国レベルでの**支援ツールの提供**

次世代型学校事務組織体制の確立

事務の高度な管理を担う事務職員と、補佐を担うマネジメント支援員の協働により、副校長・教頭の事務負担軽減の加速や本来のマネジメント機能の強化

共同学校事務室の設置推進と加配措置

①室長がマネジメントできるよう加配措置を推進
②優良事例の横展開、文部科学省による教育委員会への助言
（モデル案作成、総括室長の配置、室長研修、権限の明確化、副校長・教頭から事務の移行、リーダー研修、育成指標作成等）

独立行政法人教職員支援機構等の事務職員研修の充実

校長を補佐する基幹的職員として法的知識や総務・財務の専門的な資質を身に付けるため、独立行政法人教職員支援機構等における**事務職員対象のプログラム及びオンラインコンテンツ**のさらなる充実

働き方改革の当事者として改革を進め、
事務職員の専門性を高めることで教職員と子供のウェルビーイングの実現を目指します

会計担当者である教員の困り感を出せる学校徴収金業務の仕組み作り

愛知支部：豊橋市立北部中学校
主査　古田昌史

【背景と目標】

愛知県には校務主任という校務分掌上の主任が教員に発令されており、主に施設設備や経理といった管理面の業務を担っています。本市において学校徴収金業務は､校務主任が主担当とされていましたが、近年の教員の多忙化解消に向けての対応や、事務職員の標準職務の見直しなどをきっかけに、事務職員が積極的に関わっていくことが求められるようになってきました。本校（生徒数 361 名、学級数 14、職員数 40 名）においても学校徴収金業務は、校務主任が主担当として、各学年に置かれる会計担当教員が業務を担っていましたが、それらの教員にとっても､子どもの指導という本来の業務を行うにあたり、学校長集金業務が大きな負担となっている状況がみられました。そのような背景において、業務の適正化と合理化の観点から事務職員として貢献できることがあると考え、業務にかかわり、その見直しに取り組むこととしました。

【協働・取組】

業務にかかわり見えてきた問題は主に次の３点です。①徴収金業務に関する事務処理要綱が定められているが、必ずしもそれが守られていない実態がある。②現金の取り扱いが多く、事故等のリスクが心配である。③教員にとって学校徴収金業務に対する負担感が大きい。

これまで勤務した学校での経験に基づく推測ではありますが、これらの問題が発生する背景のひとつとして､次のようなことが考えられました。それは、各学年における分掌の割り当てにおいて、生徒指導や学習指導を担当する教員に経験豊富な者が充てられる傾向があり、一方の会計担当にはクラス担任をもたない経験の少ない者や臨時的任用の者が充てられ、頻繁に担当が変わるということです。さらに、手続きの決裁や意思決定を行う管理職には、会計業務を担当したことのない者が多く、会計担当教員にとって、業務を学んだり相談したりする場面が少ないということです。つまり、学校の会計担当教員は教員集団のなかで孤立する傾向があり、不安を抱えながら日々の業務に追われていることが推測されました。

そこで会計担当者の孤立を解消し、誰が学年の会計担当となっても安心して業務を担うことができるように持続可能な体制整備を心掛け、問題の解決を目指しました。

最初に取り組んだことは、徴収金業務を担当する者で定期的なミーティングの機会を設けたことです。ミーティングをきっかけに、担当者一人で業務を抱え込まずに、互いに相談し合える環境をつくることを狙いとしました。ミーティングの主な内容は次のとおりです。

開催時期	主な内容
４月	業務の概要説明、注意事項の確認
９月	８～９月に実施する共同学校事務室での書類点検の報告と対応指示 業務における困りごとの吸い上げ
１２月	年度末決算に向けての確認 業務における困りごとの吸い上げ
２月	今年度の反省と次年度に向けての改善策の検討

次に、ミーティングにおいて明らかになった課題については、担当者間で共有したうえで対応策を検討し、管理職の決裁後、職員会議の場で全職員に共通理解を図るという仕組みを作りました。必要に応じて、校長、教頭、教務主任、校務主任、学年主任、事務職員で構成される企画委員会等の場で協議し、問題意識と対応策の共有を行いました。この仕組みにおいて改善が図られたものは、主に次のとおりです。①事務処理の適正化および書類整理の徹底。②口座振替不能家庭にお願いしていた現金での集金を口座振込へ変更。③業者への支払を現金で行っていたものを口座振込へ変更。④修学旅行費用の積立を学校が行っていたものを旅行業者へ変更。⑤学校で取りまとめて購入していたノートやファイル類は、家庭で用意できるものを持ってきてもらうことに変更。⑥平日課題として購入していたワークブックを廃止し､GIGA スクール端末のアプリケーションを活用することに変更。

また、学校徴収金業務の改善については、共同学校事務室の経営計画の目標のひとつとしても位置付け、業務改善の担当者を置きました。本市では、共同学校事務室と同じ学校編成で、ブロック校長会というものが組織され、学校間の連絡調整が行われて

います。共同学校事務室の経営計画は、年度はじめにブロック校長会で内容を説明し、理解と協力をお願いしたうえで実践しています。この場を活用し、接続する小中学校間や近隣校において、丁寧に共通理解を図り、組織的な取組を意識して実践を進めました。

年度はじめに各学校の会計担当者へ説明するための資料（事務処理要綱やマニュアルの要点をまとめたもの）を整理したり、先に述べた業務改善の好事例を共同学校事務室内で共有し各学校へ還元したりといったことを行いました。また、毎年８月から９月の期間には共同学校事務室で学校徴収金の帳簿点検を実施しており、その結果を報告書としてまとめています。これを室長の立場で各学校の校長へ報告に出向き、その内容と合わせて他校における業務改善の好事例や業務改善の進捗状況を紹介するなどの取組を行いました。

【成果と課題】

この取組を始めてから毎年度末に本校の会計担当教員５名（校務主任、１学年会計担当、２学年会計担当、３学年会計担当、特別支援学級会計担当）を対象にアンケート調査を実施しています。令和３年度末は５名すべての担当から、令和４年度末は３名（他２名は新規担当のため回答なし）の担当から、前年度よりも業務の合理化が進んだという回答を得ることができました。また、毎年行われるPTAの監査や令和４年度に実施された市の定期監査においても指摘事項はなく、適正な事務処理を維持することができていると実感しています。

一方で、定期的開催するミーティングにおいて、学校徴収金業務に対する教員の負担感は依然として大きいといった声が聞かれます。このミーティングは、令和５年度から、校内で整理される取扱基準において、学校徴収金業務のひとつの機能として位置づけました。引き続きこの取組を安定して機能させるとともに業務改善を継続して行う必要があると感じています。

また、共同学校事務室を活用することで、一人で取り組むよりも、過度な負担をかけず業務改善の内容を充実させることができたと感じています。そして、共同学校事務室が所管する学校へ好事例が波及していく様子が見られたり、保護者に手続きの変更をお願いする部分で、近隣校や接続小中校間で円滑に足並みをそろえることができたりといった様子を見ることができました。

ただ、学校規模や所属する事務職員の経験差において業務改善の進捗差がみられることがありました。業務の適正化や書類の整理については、共同学校事務室が所管するすべての学校で安定した事務処理が提供できるように、引き続き室員を育成しながら取組を進める必要があると考えています。一方で、学習指導に密接にかかわる部分については、各学校における指導方針の違いもあり、統一した進め方が困難な場面がありました。共同学校事務室として、各学校の学習指導へ理解を深めるとともに、成果をあげた取組を積極的にアピールするなど、工夫を凝らし柔軟に対応していく必要があると考えています。

【教訓】

この実践では、学校徴収金業務における会計担当者の孤立に着目し、連携や協働を促進するための仕組みを作りながら、問題を解決することを試みました。連携や協働は、業務における孤立を解消するだけでなく、問題解決に対しての大きな力になることを学びました。そして学校の中には、担当学年や担当教科といった強力な縦割組織の部分がある一方で、その枠を超えた連携や協働が十分にできていない部分がまだ多くあるように思います。今後は、学校徴収金以外の切り口からも、連携や協働を促進し学校組織の活性化に貢献できるように、事務職員としての専門性を磨き、問題意識をもって日々の業務に臨みたいと思います。

また、実践においては共同学校事務室の機能を積極的に活用しました。様々な経験をもつ室員がいる中で、すべての学校において、高質で安定的な事務機能を提供するために、あらためて室員一人ひとりの資質能力向上の必要性を実感しています。そして、室員の経験に応じて適切な役割分担を行い、個々の力量差を補完し合えるような組織運営の工夫が必要です。別の実践を行う際にも、引き続き共同学校事務室を積極的に活用し、学校における課題解決のための機能として、共同学校事務室が位置づけられるように運営方法を工夫・検討し、その仕組みを作っていきたいと考えています。

校長の考える学校づくりに貢献するために
―防災かまどベンチ編―

徳島支部：上勝町立上勝中学校
事務室長　谷　明美

【背景と目標】

上勝町は徳島県中部の山岳地域で「葉っぱビジネス」や「ゼロ・ウェイスト宣言」で有名な町である。木の香り漂う校舎には、薪ストーブが設置され、冬は本格的に稼働している。生徒は夏場に薪づくりや間伐体験、森林学習を行い、上勝町の森林資源や地球温暖化防止について理解を深める機会が多い。

内閣官房のＧＸ実行会議において、「産業革命以来の化石燃料中心の経済・社会、産業構造をクリーンエネルギー中心に移行させ、経済社会システム全体の変革（ＧＸ）を実行する」ために熟議を重ねている。本校も学校教育目標「夢と志を抱き、変化にしなやかに対応する生徒の育成」の実現を目指し、「スーパーとくしまＧＸスクール」指定校としてＧＸに関する事業を実施し、今まで以上にエコで地球に優しい取組をすることになった。

本校の指定に当たっては、教育委員会からの声かけがあったものの申請、事業計画、予算立案が必要であり、計画に対しての見積もりや試算など細かな対応を求められた。また提出まで短期間しかなく、年度初めだったこともあり、早急に事業計画をまとめることが求められた。そこで、校長が職員会で説明した後、管理職と事務職員が主導の下、進めることとなった。

【協働・取組】

まず、校長のリーダーシップの下、方針とゴールが示された。「今、計画している教育課程の中でできることについて、無理のない範囲でＧＸとしてできることがないか考える」「できるだけ教員の負担にならないよう、管理職や事務職員がマネジメントし、外部講師の力を借りて行う」という方針を打ち出した。ゴールは「ＧＸフェスティバルとし、生徒が学んだことを表現するためのアウトプットの場とする」として、教職員からアイデアを求めると共に、生徒から意見を募った。校長の「何ができる？どんなことだと思う？」「どんな学校をつくりたい？」という問いかけに対し、生徒からは「自然を保っていく」「薪ストーブを生かす」などの意見があり、「今あるものをさらによくする」ということをキーワードに進めることになった。

「防災かまどベンチ」は、昨年度、生徒会の「学校を良くしよう」という活動の中で出されていた、「寛ぐ場と友達と話し合う場としてベンチがほしい」という要望をどうにか実現できないかと担当教諭から相談をされた時に、念頭にあったものである。教職員の賛同は得たものの、すぐに設置費用を捻出できなかったことや、年度替わりとも重なり、立ち消えとなった経緯があった。その時の生徒の思いを常に頭の片隅に残していたこともあり、校長に防災かまどベンチについて提案をしてみた。

防災かまどベンチの設置理由としてはまず、ＧＸの目標である「廃材や間伐材を活用して製作できる」「たくさんある薪を活用することができるのでカーボンニュートラルである」ということに加え、「１年生の総合的な学習の時間は防災学習を中心として計画を立てているため、その一環として学習できる」「地域の避難所として活用できる」「昨年度の生徒会の意見として、寛ぐ場、友達と語り合う場であるベンチがほしいという願いを実現できる」さらに「色々な体験活動ができる」「かまどを囲むことでコミュニケーションがより活発になる」などを説明するなかで、管理職と共に夢が膨らみ「やってみよう！」ということになり、実際に進めていく上での段取りを任された。

次に、防災かまどベンチについての情報を収集した。たくさんの夢は膨らんだが、その反面で火を扱う設備のため、危機管理面での心配があった。防災かまどベンチに関する事故の事例を集めるとともに、製作方法や図面や活用事例、使用方法などを一つのファイルにまとめ、それを元に対象学年である１年生の担任に説明した。その後、１学年団の理解を得て、快く防災かまどベンチを組み込んだ防災学習がスタートした。

実際に防災かまどベンチを廃材で製作するにあたっては、技術指導者の発掘が必要であった。主体的で自立的な生徒を育成するために、防災かまどベンチは生徒自身で作ることを大前提としていたが、廃材と指導者についてはどうしたものかと悩んでいた。毎日、頭の隅に置きながら仕事をしていたところ、不意に 10 年ほど前のゼロ・ウェイストを推進するための小冊子「くるくる」に趣味で手作り窯を作り陶芸をしている方の記事があったことを思い出した。その小冊子の記事から技術指導者を探し出し、地元の用務員に聞いたところ、よく知っている方で、名前と連絡方法を紹介してもらい連絡をとっ

た。突然の連絡に驚いた様子だったが、準備していた防災かまどベンチに関する資料を用務員に届けてもらったところ、快諾の返事をいただいた。耐熱レンガの廃材も持ち合わせているということで、話がトントン拍子に進み、立案することができた。

このような流れで２年生、３年生の活動も決定し、無事、予算立案を進めて決裁がおり、事業を進めているところである。

実際、事業を進めるに当たり、防災かまどベンチの設置場所をどこにするか決定した後、教育委員会の許可などについては校長が交渉し、スムーズに進んだ。

ゴールのＧＸフェスティバルが 10 月と決まってから、逆算し工程を考えていくと夏季休業日を挟むため、日程的に急ぐ必要があった。学校行事と総合的な学習の時間の時間割を考えながら技術指導者の都合をマッチングさせ折り合いを付けたり、その前の下準備も含め、天気予報と睨めっこしながら日程を決めたりした。雨雲レーダーを管理職と見ながら、「今日は小雨決行！」と決定し、なんとか休業日前に防災かまどベンチを完成させることができた。初めて授業について判断を求められる場面であり、緊張する経験であった。

【成果と課題】

左官業を営んでいる技術指導者は、防災かまどベンチの製作に当たって、上手に教えられるかという不安を抱いていた。しかし、人なつっこく積極的な 1 年生の生徒たちとの相性は抜群で、当日は楽しそうに笑顔を浮かべながら作業することができた。生徒は廃材のレンガを手入れした後、水洗いし、セメントを塗って積み上げるという作業を真剣に行い、いきいきと楽しそうに、活動をすることができた。これは、捨ててしまうものに付加価値を与えて、再活用するという視点においても有意義であった。

また、地域の方と生徒、教職員が一緒に何かを作り上げるという共同作業は、地域とともにある学校としての一体感を生んだ。それは後日、地域の方が「技術指導者が、中学生と一緒に防災かまどベンチを作ったことを本当に嬉しそうにみんなに自慢していたよ。また呼んであげてよ。」という声を届けてくれたことでわかった。

予算立案でいろいろと相談に乗っていただいた教育委員会事務局にも無事、完成したことと写真、そのような声があったことを報告し、感謝の意を述べると、「それはよかった。苦労した甲斐があったなあ。」とお互いの苦労をねぎらうことができた。

生徒からは、「楽しんで活動を行うことができた。災害に備えることの大切さを学んだ。いつか学校が避難所になった時に、地域の人と共に助け合えるように行動したい。」という感想があった。

担任からは、「外部講師の先生を紹介していただき、実際に授業を進めてもらえたことで、教材研究の時間が短縮されたこと、生徒と一緒に授業に参加でき、担任自身も防災の意識付けができたこと、地域とのコネクションがない中で、活動できたことがすごくよかった。今回の準備を学年団ですべて対応するには、日々の校務で追いつかなかったので、すごくありがたかった。防災かまどベンチを製作するにあたり、事前学習や実際に専門の職人にご指導いただき、技を肌で感じるいい機会になった。」という振り返りの言葉をもらった。

また校長からは、学校内外の人財や、有形無形の資源を活用し、教育活動を展開するためのマネジメントリーダーとして、重要な役割を果たしていると感謝されている。

指定校事業は、予算を有意義に活用し、普段できない体験を生徒にさせたいという願いと、教員の働き方改革が相反することがある。そこに事務職員が関与することで、教員の負担を確実に軽減することができる。しかし、キャリアの長さに関係なく多忙になることは確実である。そのためには、事務職員の仕事も軽減する必要がある。アナログな事務処理や予算執行までの立案決裁の軽減が必要である。校長の予算の裁量権が大きくなることを期待する。

【教訓】

今回、総合的な学習の時間の意義を把握していたこともあり、教育活動について提案することができた。事務職員が教育課程を普段から理解していることで、教育活動や学校経営に参画することができる。さらに、自身の防災士という知識を生かして、教育活動に応用させることができた。得意分野と普段の仕事を結びつけ、情報を活用する応用力は今後、必要な要素であると考える。

コロナ禍におけるＩＣＴを活用した全児童の学びの保障に向けた取組

徳島支部：上勝町立上勝中学校
事務室長　谷　明美

【背景と目標】

前任校の取組である。新型コロナウイルス感染症の拡大は、児童・生徒の学校生活や学習の継続を脅かした。筆者が勤務していた勝浦町立横瀬小学校も例外ではない。新型コロナウイルス感染症対策として、令和２年２月２７日（木）に安部首相（当時）より出された一斉休校の要請に応じ、３月２日(月)から開始された臨時休校は、本校の児童の学校生活や学習の継続を困難にしただけでなく、日々の児童のコミュニケーションすら取れない状況を生み出した。

私立学校をはじめ、ＩＣＴ環境整備が整った学校においては、臨時休校の開始とともにオンライン教育を開始した学校もあるという。しかし、文部科学省が令和２年４月１６日時点で調査した「公立小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等における学習指導等の取組状況」においては、同時双方向型のオンライン指導を通じた家庭学習を実施している市町村は５％に過ぎない。一昨年度より徐々にタブレット端末を増やす努力を進めてきたとは言え、通信環境を中心にＩＣＴ整備が遅れていた本校においても、オンライン教育を直ちに実施できる状況にはなかった。

児童が通学しなくなった臨時休校後において、本校は児童とのコミュニケーションが十分にとれない状況に陥った。こうした状況の下、教員は従来から整備されていた保護者へのメール配信等を活用し間接的ではあっても児童とのコミュニケーションに務めた。また、教職員は、臨時休校という生み出された時間を再開されたときに安心安全な環境で勉強ができるよう整備したり、新しい教科書を研究したり、できるだけ多くの校務を繰り上げて行ったり、いつもと変わらず多忙な日々を送っていた。「子どもたちは元気だろうか」「保護者も不安で仕方ないに違いない」という気持ちを抱きつつも、児童のために努力する教職員を前にして、教員と協働して学校事務職員として指導のために何かできないか、という気持ちがこれまで以上に高まった。

本校は、９学級、児童数７８名、教職員１６名(常勤)の小規模校であり、４月には人事異動により校長、教頭含め６名の教職員の転出入があった。校長は、赴任とともに新型コロナウイルス感染症対策に向き合うこととなったが、厳しい状況だからこそ「子どもに様々な体験を通じて成長してほしい」という願いを込めて、本年度の重点目標として「主体的に学ぶ意欲を育む感動体験」を付け加えられた。さらに、校長から「このような時代になり、今までのやり方では通用しない。知恵を出し合って子どもたちのためにこのコロナ禍を乗り越えていきたい」という想いも語られた。

こうした校長の思いを受け、教員の切なる思いを応援すべく、３月２日(月)から５月２５日までの臨時休校の間、新採三年目の教員とともに校務分掌上の「情報教育担当」でもある筆者は、教職員と力を合わせてＩＣＴを活用した児童の学びの保障に取り組んだ。本校の実情に照らし、過度に無理をせず、ＩＣＴを活用して児童と教員とのコミュニケーション回路を確保し、児童の不安感を低下することを主な目標とした。以下では、３か月にわたる本校が取り組んだＩＣＴを活用した学びの保障について、学校事務職員の立場で経験を整理し、今後の教訓としたい。

【協働・取組】

時系列に整理した課題は以下の表の通りである

月　　日	対　　応
２月２７日	安倍元首相より一斉休校要請
３月　２日	臨時休業開始
４月　８日	２～６年　始業式
４月　９日	入学式
４月１０日・１１日	登校日
４月１２日～	臨時休校開始（下駄箱宿題交換など）
４月１７日	１・２年，特別支援学級臨時預かり開始
	家庭訪問（任意）
４月２７日	全校登校日
５月　７日	１～６年　分散登校
５月　８日	１～６年　分散登校
５月１１日	３・４年　臨時預かり開始
５月１２日	動画配信開始
５月１４日	１～６年　分散登校・ Zoom 指導
５月１５日	１～６年　分散登校・ Zoom 指導
５月１８日	オンライン教室配信テスト
５月１９日	オンライン教室（２３日まで）
５月２１日	１～６年　分散登校
５月２２日	１～６年　分散登校
５月２５日	学校再開

⑴オンライン環境の整備（４月末）

児童とのコミュニケーション回路を確保するため、オンライン会議システム「Ｚｏｏｍ」について調べ、セキュリティ、操作方法、料金体制など理解し、正しい使い方をすれば心配ないことを確認した。さらに、学校に限り特別措置として４月末日までに申し込めば今年度は無料で時間制限解除になるという情報を入手し、管理職に相談の上、申し込んだ。

⑵家庭のインターネット環境調査（４月末）

同時に、どのようなオンライン教育が可能かは服するため、家庭のインターネット環境についての調査を行った。「Ｗｉ―Ｆｉ環境があるか」、「メールを受取っている携帯電話はスマホかどうか」、「子ども専用の機器があるか」などをアンケート及び家庭訪問時の聞き取りによって調査した。インターネット環境については、９８％回線があることが分かった。

⑶教職員のスキルアップ（４月末）

ＩＣＴ活用を進める上では、教職員のＩＣＴ活用の有用性の認識と活用の自信を高めることが不可欠であるが、誰しも急には変われない。そこで、本校では一昨年度より徐々に教員用タブレット端末を増やしながらＩＣＴを活用する機会を積極的に増やしてきた。こうした流れを踏まえ、４月末に、情報教育主任を中心にオンライン授業を視野に入れたＺｏｏｍの使い方やプログラミングについての校内研修を行った。

⑷臨時預かりの開始（４月末～５月中旬）

オンライン教育に向けた準備を進めているうちに、段階的に１～４年及び特別支援学級の児童については午前中のみ臨時預かりで対応したり、週に１回分散登校を行ったり徐々に対面する機会は増えてきた。他方、５・６年については登校の機会が少なく、何らかの対応が望まれた。しかし、見方を変えれば、限られたオンライン教育に関する人的・ＩＣＴ設備など限られたリソースを５・６年に集中投入できるという可能性が生まれた。

５年担任でもある情報教育主任からはＹｏｕＴｕｂｅ限定公開の動画配信の意向が示されたことから、筆者は、６年担任にＺｏｏｍを利用した「オンライン教室」を実施してはどうかと打診したところ、「一緒にやってくれるのであればやってみたい」とのことで、サポートを約束し、実施する方向性が決まった。その後、スケジュールなどを企画委員会で提案し、その後、５月８日には職員会議でも共通理解が図られた。教職員で力を合わせて、家庭のインターネット環境調査や校内研修を行っていたこともあり、全教職員の理解と協力を得ることができた。以上のような対応を行うことで、児童すべてと学校をつなげることができ、教育の公平性を確保することができた。

⑸教育支援―準備と段取り―

家庭環境調べで機器の心配があった家庭について機器が準備できるか担任が個別に対応した。準備できない時の対応として、使用していない職員の機器を校長の許可を得て、貸与できるよう準備をした。５年のＹｏｕＴｕｂｅ動画の準備については担任が主体的に進め、６年より先に動画配信を実施し始めた。

６年のオンライン教室については、６年担任、特別支援学級担任、私の３人で無理なくできる方法を相談した。６年生の児童数は１２名（うち１名特別支援）、１画面で全員が参加できるほどよい人数である。特に担任はＺｏｏｍについて不安感があったため、授業ではなく朝と夕方に「ミーティング」というスタイルで、子どもが「規則正しい生活」と「顔を合わせて話ができる」ことを目標にするということに決まった。結果、この方法なら特別支援学級児童も無理なく参加できた。

また、オンライン教室を行うという児童・保護者向け「案内パンフレット」、「Ｚｏｏｍの使い方」を担任、教頭と連携しながら中心となって作成した。操作案内については、担任と一緒に写真を撮りながら作ったので、操作方法を必然的に習得することができた。また、オンライン教室に関する窓口は自ら担当し保護者からの問い合わせに対応できるようにした。

⑹児童も教師も自ら主体的にできる

子どもも担任も自分で操作できることを目指した。オンライン教室を準備していた頃には分散登校が始まり、各地域に分かれて半数ずつ登校していたので子どもたちに説明書を配り、担任が説明しながら実際にＺｏｏｍを体験した。２回繰り返すと担任もかなり慣れてきたようだった。また実際に、自分だけで操作ができていた児童は数名いた。

５年生の動画については「３分以内程度でポイントを伝えて課題を出す」というスタイルをとり、飽きずに楽しんで勉強に取り組める授業動画を限定公開で無事配信できた。

開始当初は担任の負担軽減のために職員室でホストを担当し、出欠の確認を行った。担任は教室から

子どもたちと会話することに集中できた。「今日の目標」など発表し合い、家で元気に過ごすように会話を楽しんだ。特別支援児童も家族のサポートを受け、本当に楽しそうに笑顔を見せてくれた。分散登校では会えないクラスの仲間が全員集合した瞬間は本当にみんなうれしそうだった。校長、教頭、養護教諭もひょっこり顔を出し、無事オンラインでコミュニケーションがとれたことを喜びあった。最終日には、担任だけで運営できるようになり、すっかり苦手意識も消えたようだった。

【成果と課題】

コロナ禍の状況について、児童のほとんどが「不安である」と答えていた。オンライン教室を実施すると聞いたときは操作について「不安」な児童が数名いた。しかし実施後は「楽しかった。とても楽しかった」が１００％で、フリータイムがほしかったという積極的な児童もいた。

また保護者に臨時休校中に何が一番心配だったか尋ねると、「学力・生活習慣」について心配が一番多く、コロナウイルス感染症についての心配は少なかった。また、オンライン教室についても「とても良い。良い」が１００％だった。

（６年）赴任して間もなく臨時休校だったためオンライン教室で子どもとコミュニケーションをとれていたのでスムーズに学級がスタートでき、非常にありがたかった。児童のアンケート結果でコロナ禍の状況について「不安」ということを知り、自分の認識が甘かったと児童の心情について理解することができた。

（５年）自分自身も楽しかった。動画再生回数が子どもの見てくれているという実感があり手応えがあった。もう少し長くても良かったと反省している。

【教訓】

この取組を通して得られた教訓は次のように考える。

ＩＣＴを活用した学びの保障がうまくいった理由は、まず「無理なく進めたこと」でＧＩＧＡスクールの準備になったこと、次に「ひとりでなく一緒に進めたこと」で「先生の思いを大事にして、楽しく一緒に取り組むこと」ができた。教師のＩＣＴ効力感の向上につながったこと、校長のリーダーシップの下、教職員がリーダーシップを発揮するチームの強さは「分散型リーダーシップ」であったことを実感した３か月であった。

最後に、学んだ教訓としては目標設定を「質の高い教育を」という志をもち、本校職員の特徴でもある「学び続ける」姿勢と上昇志向が功をなしたこと、さらに子ども基準として「子どもの立場に立ち向き合ったこと」、「チームが気持ちよく働くことができるよう、配慮すること」だったと考える。さらにそれを支えるリーダー（校長）がチームの状況管理をしっかりと把握し、マネジメントしてくれていたことにも振り返ることで改めて気づかされた。

付記

本実践は，『スクールビジネスプロジェクト学習（スクールビジネスリーダーシップ研修テキスト2)』（学事出版, 2021 年）において報告された事例について、再構成した。

学校評価 保護者アンケートの分析

静岡支部：清水町立清水中学校
室長　大熊　康之

【背景と目標】

これは令和４年度まで勤務していた前任校での実践である。当時、前任校の市では、多くの学校で、学校評価の保護者アンケートを紙で実施していた。そのため、共同学校事務室から学校評価を主に担当する教務主任に向け、市教委主催の教務主任者会にてメリット・デメリットを説明した上で、Google フォームへの移行を提案し、各校において Web 化推進を促した。結果、ほとんどの学校において、事務職員と教務主任が協働し、保護者対象の学校評価アンケートの Web 化が進み始めた。

このような状況下において、学校評価の集計・分析方法を改めて確認したところ、単純集計によるものが多く、質問に対する回答件数や回答比率だけを求め、その数値の高低または前年度数値との比較により、分析していた。このような集計・分析は、回答結果の全体的な傾向しかわからず、回答者の属性ごとの回答傾向や設問間の関係の強さを数値化するような分析はできず、表面的なものとなりやすい。

これに対処するため、集計・分析を一歩進め、学校の課題解決や意思決定につながるデータを提供することを目的に、学校評価の分析を実践した。これまでも学校評価に関する実践はあったが、今回の実践は、特に「統計分析」へ焦点を当てたものである。なお、学校評価への参画は、静岡県教育委員会から通知されている「市町立小中学校事務職員の標準的職務について」の区分「学校経営」の職務内容として定められている。

【協働・取組】

①教務主任との協働によるフォーム作成

教務主任と協働し、Google フォームでのアンケート、フォームアクセスのＱＲコード、保護者への依頼通知を作成した。

②データ集計(単純集計)

回答データを集計し、回答件数や回答比率を求め、グラフ作成を行った。これらは職員会議資料や保護者への結果通知で使用した。

③統計分析学習

基本的な知識はあったものの、分析にあたり、統計検定テキストや Excel 統計の本を使用して、統計分析をリスキリングした。

④データ集計(クロス集計)

回答者全体の数値やその割合だけを求めるのではなく、属性(学年やクラス)ごとにクロス集計した。これらを比較することで、属性ごとのウィークポイントを可視化した。

⑤データ分析(相関分析)

設問は全 13 問(選択回答)であったが、総合評価をあげるためにどの設問(項目)に力点を置くべきか、総合評価と各設問の相関を求め、分析した。(詳細は資料「データ分析について」参照)

⑥校内運営委員会での報告・提案

④⑤の集計・分析結果を校内運営委員会で提案した。設問の重要度は明確化されたが、今後の力点が具体化できない設問もあった。

⑦共同学校事務室での共有、運営協議会での報告

①～⑥の実践を共同学校事務室内で共有し、市教委主催の共同学校事務室運営協議会でこの実践を報告したが、専門的な分析のため、事務職員の理解が追いつかないこともあった。

【成果と課題】

成果Ⅰ　データを集めて分析することで、学校の課題解決や意思決定につながると思われる客観的なデータや今後の力点を提案することができた。

成果Ⅱ　実践をするにあたり、統計分析をリスキリングすることができ、実践と並行して、自らのスキルアップにもつなげることができた。

課題Ⅰ　評価の理由を保護者が記述する欄を設けるなど、学校改善につながる具体的な情報がとれるよう、設問設定のあり方も提案したい。

課題Ⅱ　共同学校事務室内でのこの実践の広め方に課題が残ったため、事務職員向けの研修を設定するとともに、分析手法を仕組み化したい。

【教訓】

当初、どのように分析すべきか思いつかなかったが、既存の分析手法を調べるなかで、顧客満足度を上げるための分析手法を転用できることに気づいた。今後、これに限らず、学校改善に転用できる世の中の仕組みやアイデアも活用したい。

また、本実践は、少ない時間での校務運営参画が可能であり、タイムパフォーマンスに優れていた。学校、共同学校事務室、事務研究会など、日々、多くの業務を抱えているリーダー層にとってよい取組である。

学校事務実践事例　4）

資料「データ分析について」

総合評価と各設問の相関分析をするため、Excel の CORREL 関数（２種類のデータの関係性の強さを表す相関係数を求める関数）を使用し、総合評価点をあげるために今後とるべき対策の優先順位を可視化することを試みた。

その方法として、CORREL 関数によって求めた値（相関係数）をもとに、企業等において、顧客満足度に影響する項目を明らかにするために使われるポートフォーリオ分析（評価に影響している項目を導き出し、重要度を明らかにする分析手法）を使用した。

○学校評価アンケートの設問

「自分の子どもは信頼できる友達がいる」、「悩みや相談に親身になってくれる先生がいる」、「学校行事に楽しく取り組んでいる」など、全 13 問であった。（設問項目：（図）参照）

○総合評価の算出

学校評価アンケートにおける回答選択肢は４つあったため、まず、回答選択肢を次のように点数換算した。

・よくそう思う（４点）
・少しそう思う（３点）
・あまりそう思わない（２点）、
・全くそう思わない（１点）

点数換算後、回答者個人の合計点から平均点を計算し、その値を回答者個人の総合評価とした。

○分析方法

総合評価に影響する設問（項目）を特定するための分析を試みた。「総合評価と最も強い相関があるのは設問７」というように、総合評価に強く影響している設問を特定することで、対策の優先順位をつけやすくした。

○相関係数

相関係数は－1.0～+ 1.0 の範囲の数値となり、＋１に近づくほど正の相関（一方の値が増加すると、もう一方の値が増加する）が強く、－１に近づくほど負の相関が強くなる。今回の分析における相関係数は、0.35～0.65 となった。

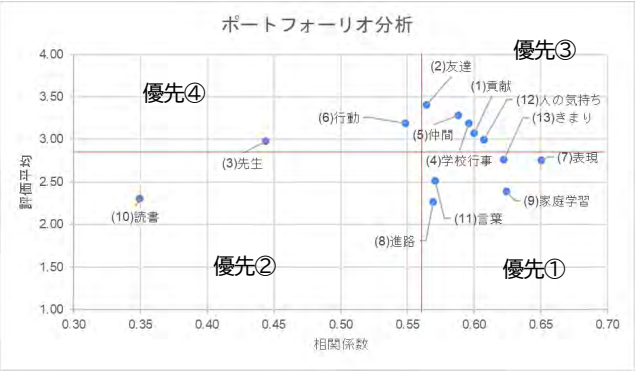
相関係数	相関
0.7～1.0	強い正の相関
0.4～0.7	正の相関
0.2～0.4	弱い正の相関
0.0～0.2	ほとんど相関がない

○ポートフォーリオ分析

総合評価に対する強い相関がある設問は、重要度が高い。

以下の図において、縦軸に評価平均点、横軸に総合評価と各項目の相関係数を置き、各設問の値を４象限に分けてプロットしていった。なお、４象限は、全評価平均値の線（横線）、全相関係数の平均値の線（縦線）の２直線で仕切ることによってできている。

（図）



これにより、以下のように、優先順位が可視化された。

優先①　最優先改善項目（評価平均低・総合評価との相関高）
　・・・＞設問（７）（８）（９）（11）（13）

優先②　改善項目（評価平均低・総合評価との相関低）
　・・・＞設問（10）

優先③　重点維持項目（評価平均高・総合評価との相関高）
　・・・＞設問（１）（２）（４）（５）（12）

優先④　現状維持項目（評価平均高・総合評価との相関低）
　・・・＞設問（３）（６）

今後は、13 項目すべてに力を同等に注ぐのではなく、優先順位の高い「最優先改善項目」である「（７）自分の表現で説明、（８）先を見通した進路、（９）計画的な家庭学習、（11）言葉を大切にする、（13）きまりを守る」ことを重点にしていくと総合評価がよりあがると思われる。

課題を可視化する「交通整理」を通じた課題解決及び協働関係の構築

神奈川支部：横浜市立港北小学校
事務職員　祖父江　塁

【背景と目標】

学校教育法 37 条 14 項が改正・施行される直前の平成 28 年度頃になりますが、当時所属していたＡ校は新駅開業に伴い人口の激増が予測された地区にあり、普通教室が足りなくなった近隣小学校Ｂの敷地内にある通級指導教室等をＡ校に移転してくる、という話が持ち上がっていました。その折、同じ区内のＣ校の改修事業に住民による反対運動が起きたり、Ａ校の中でも既存敷地内に新棟を建て教育空間が狭まることなどに不満を持つ教職員が出たりするなど、お世辞にも歓迎されている事業の立ち上がりの機運がありませんでした。そこで、通級指導教室棟の増築という大規模工事を軸に児童・教職員・保護者・地域住民・専門家を協働により懸念を解消していこうと校長、副校長らと共に対策を考えていくことになりました。市事務研が古くから教育環境整備を重視しており、教育委員会とタイアップして研修を主催したり、施設管理に関するヒント集を共同制作して公開したりと教育環境整備に関する能力を開発しやすい下地があったことがプロジェクトに自然と参加しているきっかけになったかと思います。

Ａ校の背景として、創立 70 周年に迫る歴史の中で、昔からある商店街の地域と、大学グラウンド跡地にできた分譲マンション群によって構成された新しい地域を結ぶ役割を学校が担ってきたことが挙げられます。年齢層や現在の家族構成も地域としての風土も異なる２つの地域ですが、学校が地域行事を共催してそれぞれの地域の立場を理解しながら仲介してきたことで２つの地域に話し合いのチャンネルが生まれ、関係が良好に保たれるに一役買ってきた経緯がありました。この仲介は、間に入ってお互いの要望を相手の理解できる形に変えるための“交通整理”であり、かかわる主体同士を結ぶ重要なプロセスのモデルとなると考えました。

【協働・取組】

Ｃ校のケースから、反対運動が起きたのが校舎の増築という結果からもたらされるものだけではなく、行政的なプロセスのかけ違いによる拗れがきっかけだったということが分かりました。施設課の担当者から話を伺ったところ、保護者や地域住民に対して、説明会はもちろん、調整会議と名の付く会合に出席される各関係団体の代表者はその場に意見を集約してほぼ決定事項として案を持ってきている状態であり、会合の場で変更をするようなことは委任を受けているとしても、行いにくい状況だったとのことです。例えば、教育委員会が保護者や住民に開く説明会は設計事務所による図面を資料として配布することを念頭に置いているため、設計がある程度進められ、委託費を払った段階で説明会を行ったため、決定事項の報告会となってしまいます。関係者が抱えていた要望とまるで違ったものが出てきたとしても決定事項として教育委員会内で予算の再編成や決裁の取り直しなどにより変更が効かない状態になり、住民との合意を形成することができなかったようです。またその一方で、教育委員会も説明会などがなければ直接保護者や住民からの意見を吸い上げるチャンネルがない、パブリックコメントもその地域以外からのコメントが多く地元住民にも還元性に乏しかった、直接教員から話を聞こうとしたらといった対応に苦慮していたということでした。

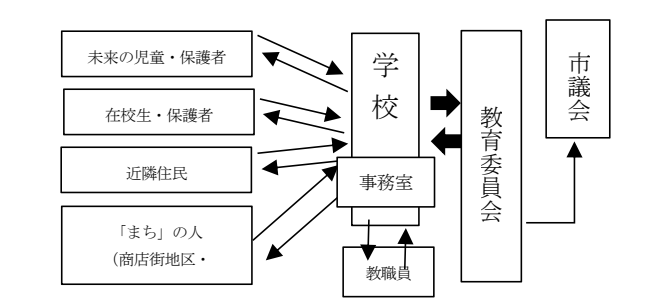
そこで、まずは関係者が抱える懸念を洗い出し、改めて「通級指導教室棟の移転」を共通の目標として据えられるよう、教育委員会に先行して学校側で情報を収集し、懸念をメリットへ昇華できるような対策をとるチームを校内で結成しました。このチームが利害関係者の要望の交通整理を行うことで、組織文化同士がぶつかるハレーションを抑え、地域・学校・保護者・教育委員会が共通の目標に向かったチームを作れるのではないかと考えました。

私はその中で事務職員の立場から、まず事前の段階でＰＴＡ定例会や地域代表の集まるまちづくり懇話会（本市では学校運営協議会の前身に相当）で不安や懸念事項の聞き取りを行いました。自身もその地域に住む地域住民であり、事務職員の立場からは保護者や児童生徒とある程度距離感があることによる会合前の本音収集が比較的容易であり、次のような事項が収集されました。

利害関係者	事業に対する不安・懸念事項
通級に通う未来の児童及び保護者	通いやすさ、環境の悪化
在校生・在教職員	敷地を割り当てることによる教育環境の悪化
保護者	通級指導教室という分からないものへの不安、教育環境の悪化
地域住民（物理的に近隣である地権者）	日照や地価の変動、来校者による交通状況の悪化
地域住民…卒業生を多く含む「街」の人	通級指導教室という分からないものへの不安、校庭開放事業の縮小
教育委員会事務局	合意形成手法と段取り、予算

明らかになった事業に対する不安・懸念事項の例

例えば、同じ教育委員会においても学校の管理側の立場の職員と、教員、教育委員会とで感じる不安や懸念は異なっていますし、地域と一言で言っても物理的な近隣住民と、普段から学校行事に参加いただいている町内会の代表者達の考え方も違うことが確認できました。登場人物が多くなるほど熟議のように構成員の中で直接対話して生み出すのは難しくなってくることもありますので、学校のどこかで一度情報を集めて引き取り、整理しなければならないと校長が考えたことを基に、次の図のようなイメージで交通整理を行うよう、事務室から提案しました。

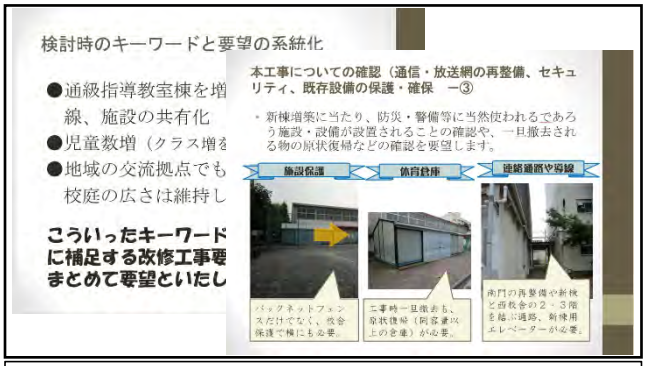


事業に対する不安・懸念事項	懸念を受け、管理職・教務主任・事務のチームで整理した提案
通いやすさ、環境の悪化	児童が通いやすいようにバス停の周辺を含め市・警察に要望
敷地を割り当てることによる教育環境の悪化、校庭開放事業の縮小	プール・体育館の改修を抱き合わせ、１・２階を通級棟、３階をアリーナ、屋上をプールという複合案を提出し、校庭の敷地も確保。また、教職員増に対応するため既存の不備箇所も抱き合わせで改修要望を提出。校庭開放事業にとってもメリットのある改修要望も取り入れる。
「通級指導教室」という分からないものへの不安	通級指導教室の存在意義の説明とＡ校の特別支援教育強化
日照や地価の変動	設計事務所との連携による近隣への負荷軽減、不動産業者を含めた地域住民説明会の開催
合意形成手法と段取り、予算	お互いが大事にしている価値観や、予算の上限など前提条件を整理した上で交通整理（翻訳）

“交通整理”で生まれた提案例

事務職員としてはこの中で事務の専門性を生かしたそれぞれの関係者に対しての学校費における改善提案することで、別の関係者との接続を行う交通整理を行っていきました。

沢山の情報を事務室に集めるという性質上、入ってきた情報が処理しきれなくなる“渋滞”を作ってしまったり、どの段階まで伝え、公開してよいのかという“信号機”としての判断を誤りそうになりお叱りを受けたこともありましたが、まずは関係する全員が最終目標を共有した仲間であることを再確認し、それぞれに後ろ盾になってもらうようにし、また相談できる範囲で学校事務連携（共同実施体）内や施設に携わってきた先輩方と相談したりすることで徐々に失敗や困難も解消されていきました。最終的には各関係者の意思表示がワンステップで済んだこと、管理職が直接担当者として矢面に立つのではなく一度事務室が入ることで確認や承認、最終的な関係者への説明に専念できたことが校長としてありがたかった、との声をいただきました。



校内、保護者、住民説明会と使う内に育った資料

実際の増築事業としても大きな問題はなく着工に進みました。着工までの工程を逆算して要望を集約し、都度要望の可否や着地点を整理し、伝え続けることで教育委員会が決定事項として行う住民説明会では、来場者はいるものの質問や反対が挙がることはありませんでした。また、連合商店会長からは「通級指導教室の設置意義がよく分かった。この街の学校が市内の悩みを抱えている子どもたちを照らすものになるなら、それは住民として誇らしいものになるはず。ぜひ立派なものを建ててもらいたい」といったエールをいただくことができました。

【成果と課題】

この大規模改修事業を契機として、利害関係者同士が目標を共有して仲間として協働することができました。市議会で予算不足の懸念が挙がった際には、連合商店会から区長宛に教育委員会を応援する内容の要望書が提出され、学校づくりが街づくりの一端であるとの後押しもいただけたことは、その証左ではないかと考えます。それにはお互いの考えや利害を整理するための交通整理は、できる提案の内容の差や、オンラインを活用した手法など違いはあれど、やはり不可欠なものだったかと考えます。実現できなかった個々の要望もありますが、学校を基点として街に協働する文化が広がったことを最大の成果としたいと思います。

漸進的な小学校学年費会計業務の改善を通した教員の業務負担軽減

埼玉支部：嵐山町立玉ノ岡中学校
事務主幹　前田　雄仁

【背景と目標】

嵐山町は小学校３校（児童数 405 名、67 名、222 名）、中学校２校があり、平成 30 年度より共同学校事務室が設置され、様々な面から業務の効率化を進めてきているところです。共同学校事務室の立ち上げに当たっては、代表校長、教育委員会職員、事務職員が話し合い（現在は共同学校事務室運営委員会として開催）を行い、嵐山町の学校教育に係る課題を話し合うとともに、その課題解決に対して共同学校事務室がどのように機能することができるかを考えてきました。

ここで取り上げるのは学年費（保護者負担経費）の会計についてです。小学校ではこの業務を教諭が担当していました。そのことによる課題としては次のものが挙げられていました。

・現金を扱うこと→経理事故に対する不安
　　→教員の事務負担過多
・教員が会計を管理し、その報告を行うこと
　　→教員の事務負担過多
・各学校間の会計の支出項目の不整合・不均衡
・学校予算の消耗品費は慢性的に不足しており、それを補うために学年費が使用されている面がある

また、事務職員が学年費会計を担うことで実現可能な期待として、次のものを挙げました。

・会計事故及び、その不安感の解消
・会計におけるコンプライアンスの確立

なお、中学校（私の勤務校を含む）では以前より事務職員が学年費会計の集金・支出計画・会計報告までを担っております。

【協働・取組】

まず適切な管理を行うため、「嵐山町立学校徴収金等取扱要領」を平成 30 年度に向けて施行しました。この策定にあたっては千葉県成田市の要綱を参考にするとともに、そこで実践されていた取組みを大いに参考にして私たちの取組みも推進しました。

平成 30 年度からは現金集金した金銭を管理すること、支出すること、会計報告を行うことを共同学校事務室で担当することとしました。このことは教員や管理職から大いに喜ばれました。金銭の管理を事務職員が行うことは、確実に教員の事務負担を軽減すると同時に、管理職からは従来の教員が担うことに対して管理面の不安も少なからず抱えていたことから、管理面への安心にもつながったようです。

また、業者からも集金業務が容易になったと大変好評でした。これまでも一時的に事務職員が現金を預かることはしていたものの、事務職員が複数学年に渡る支払いをまとめることで、業者の集金回数も減り、時間の融通も効くものとなりました。

令和２年度からは集金方法を口座振替としました。これにより教員は基本的には現金に触れることがなくなりました。その反面、教員は事前に集金計画を立てる必要が生じました。極端な例を挙げるなら、これまで小学校では来週の授業で使用する教材を決定したら、その集金内容と金額について保護者だよりを通じて連絡することも可能でした。しかし、口座振替を導入することによって行き当たりばったりの会計運営は許されなくなり、このことから一部の教員からはこれまで通りの運営ができないことへの不満の声も聞こえてきました。

令和２年度末からは使用教材の評価を行いました。購入した各教材について担当教諭が教材としての評価（来年度も使用したい、適正ではあるが再検討、来年度は使用しない）と、価格適正を評価するものであります。そして、次年度の職員会議資料としてその一覧表を配布し、教材選定の一助とすることとしました。

令和４年度からは支出の計画も事務職員が行うこととしました。教員から年間を見通した購入希望を募り、まとめ、予算委員会で検討し、購入計画として保護者への配布を行いました。この導入段階では一部の学校の教員から、教育の裁量の融通性が薄れるとの危惧も挙げられていた。

また、令和４年度途中からは口座振替不能者の未納分の支払いについて、振込での納入にも対応することとしました。

【成果と課題】

なくて当然のものではありますが、学年費会計を事務職員が担当し、共同学校事務室としても管理に関わることとなって、事故は起きていません。これについては実績値以上の言葉が、共同学校事務室運営委員会の際に、代表校長や教育委員会職員から、「共同学校事務室で管理していただけることで安心して任せることができる。」等の言葉を受けていることからも図り知ることができます。また、会計報告の様式は小・中学校で統一されたものであることから、保護者にとっても安心感を醸成できているも

のと考えます。

また、教員の事務負担軽減という面においても、これまでは教員が担当していた業務が事務職員に移行されていることから、そのねらいは達せられたものと考えます。更に一部の教員から挙げられた裁量についての不満も、安易に保護者負担に頼るべきでないという意識が少しずつ浸透してきています。

各学校間の会計の支出項目の不整合・不均衡については、洗い出すことは容易なことでありませんでした。しかし、各学校の状況も違うため、他の学校では公費で支出している物品を、直ちに公費で支出することとはできない学校もありました。

学校間の差を助長する要因として大きなものが三つありました。一つは児童数の違いです。Ａ小学校の児童数はＢ小学校の約６倍です。例えば、Ｂ小学校の遠足にかかる費用や卒業アルバムの代金はＡ小学校と比べ、相当多くの支出を強いられます。そのため、バスなどについては融通も図られています。それらを勘案して進める必要もあり、容易には進められませんでした。しかし、これらのことが課題として浮き彫りになったことで、他校との合同での実施や制作も進められるところとなり、支出の適正化について進んできているところです。

もう一つの要因としては、町の予算が削減傾向にあることです。いかに算出基礎を整備しようとも、一律に予算を削減されることが毎年のように続き、支出の適正化を目途として予算要求しても、それが実現することはありませんでした。今年度は補正予算を組むことを前提として、その適正化を目指しているところであります。

さらにもう一つの要因としては、平成 30 年度を最後として、まだ定かではない学校の統廃合を見据えて、Ａ小学校に本採用事務職員が配置されなくなったことです。事務職員としての経験が十分でなく、当該校の教職員から見ても信頼関係を築けるかというと不安の残るところが挙げられます。それらに起因して、令和４年度当初のＡ小学校の支出計画を臨時的任用事務職員 が担当した際には、前年度の周知が十分に機能していなかったことから混乱をきす事態となりました。

これら三つの学校間の差の課題を克服すべく、現在、共同学校事務室運営委員会において検討を重ねてきているところです。一つ目の学校規模による課題は先述の通り、校長会などでも検討が進められ、一定程度の解決を図られてきているところです。

二つ目の公費で支出すべき物品と、一部の負担を保護者へと依頼することも可能な教材等との選別とその理解を校長会・教育委員会とも協議を進めているところではありますが、無い袖は振れない面もあり、思いどおりには進んでいない現状があります。今後は他自治体での状況を調べ、エビデンスをもって教育委員会が財政当局へ働きかけられるような手立てをも考えていきたいと考えています。

三つ目の課題に対しては、臨時的任用事務職員配置校への共同学校事務室からの支援を特に充実させているところです。当該事務職員の自己有用感を侵害しないように、その支援の方法や領域に配慮しながら適切な支援を行っていきたいと考えています。

なお、取組みの過程で聞こえてきた教員からの思い通りの運営ができないといった声を聞くことはなくなった。丁寧に説明を重ねたことで理解を得たものと捉えています。

【教訓】

私はこの取組みを通して、次の二点の教訓を得ました。一つ目は、室員の主体的に取り組む意識の醸成の大切さと難しさです。私の当初の思惑としては学年費支出の担当から、口座振替の実施、支出計画の担当ともっと早く移行していけると思っていました。しかし、実際に小学校に勤める事務職員からは、学年費支出の業務が慣れないこともあり、手一杯になってしまったことから、次のステップに進むにあたって積極的な声を聞くのに時間がかかってしまいました。その間は事務職員が学年費にかかわったことの価値付けや、カリキュラム・マネジメント に果たす事務職員の役割等についての研修の実施等を地道に行いました。その甲斐あって少し時間はかかりましたが、室員からの要望で支出計画策定からの学年費業務の担当を実現することができました。

二つ目は、校長や教育委員会と協議する場の重要性です。児童数規模の課題解消に向けた取組は、記録としては、共同学校事務室は関与していないものと思われているかも知れません。しかし、私たちの思いが嵐山町の学校教育の向上に寄与できたことに間違いはないと考えます。私たちが正しいと思ったことを発信できる場は重要であり、今後も適切に確保していきたいと考えます。そして、それこそが、その専門性と言われる総務・財務に限定した活躍ではなく、その専門性を生かして 学校の事務を一定の責任をもって自己の担任事項として処理し、より主体的・積極的に校務運営に参画することにつながるものと考えます。

ブルーバードプラン
～今後の研究会活動のアクティビティコンパス（羅針盤）～

全国公立小中学校事務職員研究会

※ロゴマーク「青い鳥」は「子どもの豊かな育ち」を目指し，変化に対応できる新たな学校事務の構築を進め、全国的な研究・実践交流を推進し、教育環境の充実と学校教育の発展に尽力する全事研の役割を示しています。全事研はこれまでの伝統を継承しつつ，未来志向の変革に積極的に取り組みます。

これからの全事研の在り方
実践を基盤とした研究会活動

事務職員の実践の質を高める

誰でも取り組める研究によるツールの開発と提供

ステップの可視化

共同学校事務室
実践事例で学ぶ
経験学習の場

現状把握

実践事例報告

主体的な学び

指導・助言
連携協定
意見収集

研究大会

運営のスリム化・実践事例の共有・実践や改善につながる仕組みの提案

各支部

情報提供

研究の積み上げと蓄積

情報共有

全事研本部

キックオフセミナー
研究の道筋を示す
社会背景・研究課題の共有
先行研究の整理・提示

データプラットフォーム
研究課題・研究成果
先行研究・調査結果
育成指標モデルや自己診断
システムなどツールの素案を開発

研究のフレーム化

情報提供
意見提案

提案内容の実現に向けて
関係機関へ提案する

※勤務条件の維持改善など内容については職員団体からの要望が望ましい

×

教育委員会
教育長協議会

校長会
教頭会

文部科学省

有識者

アドバイザリーボードの設置

教職員
支援機構

大学等

ガバナンス強化
情報共有

事務研
室長の
フォローアップ

職員団体

研究
サークル

学会

講師派遣
研修機会

実践事例を通じた研修と実践の往還システム

情報共有
情報提供
協働など

全事研本部

スキルアップ

好事例提供
情報共有など

全国の情報や
研修の提供
研究大会

実践事例の共有と提供
研修システムの構築

各支部

Webサイトを活用した情報の交流と
企画提案【資格取得・表彰制度等】

スキルアップ

ICTの活用

スキルアップ

ロールモデルの存在→循環型人材育成

実践事例
報告

自校で実践
工夫改善・
成果・報告
+リフレクション

共同実施
情報共有
情報提供
+リフレクション

共同学校事務室
実践事例で学ぶ

自校で実践
現状把握
+リフレクション

共同実施
比較検討
+リフレクション

経験学習の場

事務業務のシステム化が急務
（総務システムなど）

※実現のためには共同学校事務室の執務環境（ICT環境）や室長の人事評価、加配等の条件整備も重要

全国の事務職員のレベルアップ　→　子どもの豊かな育ちと教職員のウェルビーイングの確立へ

そのために全事研は活動の見直しと改革を行います

全事研活動の改善案

研究と研修によって事務職員の能力開発、力量形成につながる活動を実施します
初任者からベテランまで全国の事務職員の学びのプラットフォームをめざします
文部科学省・教職員支援機構・校長会・教頭会等関係機関との連携・協働を推進します

現状と課題

事務研離れと役員のなり手不足
支部からの情報提供の停滞
研究会活動の多忙化と研究大会運営の肥大化
仕事や生活への影響

見直す活動

※持続可能な活動とするために
役員の処遇と合わせて改善を図る

①会議の精選【順次取組・令和5年度事業(R5.8～)に向け整理】
議題、回数、時間、オンライン化の推進、
実施時間帯(勤務時間内、時間外)の検討
②運営 【令和5年8月定期総会での提案に向け検討】
総会・評議員会・功労者表彰の在り方
クラウド(グループウェア)運営で効率化を図る　など
③研究 【即時取組開始・第10次研究中期計画実施期間での確立】
研究倫理の確立
事務職員の職務を確立するための研究から社会の要請に応え職務を果たしていくための研究にシフトチェンジ
④調査の精選(外部委託も視野に入れる)
【即時取組開始・令和5年度事業(R5.8～)に向け整理】
コンプライアンスの観点で見直し、事務職員の現状を把握する内容とする。既存の調査との重複を避ける
⑤広報 【順次取組・令和5年度事業(R5.8～)に向け整理】
Web→リニューアルと資質向上のための情報をアップする
会報→デジタル版、発行回数、記事の精選
実践事例の収集と情報提供→支部と連携し、好事例の収集、紹介、コメントを通じた資質向上計画を実施する
研修コンテンツをWebに掲載し、個別最適な学びの推進と関係諸機関とプログラム開発を行う

重点的に取り組むこと

※実践につながる学びの提供
・根拠に基づいた研究の推進
・実践事例の収集
・支部との連携・役割分担
・関係機関・他団体との連携・協働

研究大会・セミナー

※事務職員の学びと実践
交流の場として改善を図る

①研究大会 【原則福井大会より改善する。ただし、集録等は次回大会に向け改善】
全員参加できる体制づくり
ICTを活用した運営
大会運営の簡素化
　リハーサルの実施方法
　全事研コーナーの在り方
　PRの方法
　集録・記録集・速報の作成・発行
　　など
②セミナー
個別最適な学びとと協働的な学びとする
リーダー育成の場としていく
　実施方法
　動画コンテンツの充実
　振り返りシートなど学びの定着を図るツールの検討
　　など

「「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　全国公立高等学校事務職員協会

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。

同じ学校で働くものとして意見させていただきます。

本協会について簡単に説明します。

本協会の目的は、「会員相互の緊密な連携のもとに、学校経営と事務管理の研究、並びに会員の資質向上を図り、もって学校教育効果の進展に寄与することを目的とする。」と定めています。

本協会は、昭和２３年に発足し以来、７０年以上の歴史を有し、現在では１万人以上の会員を有する組織となっています。

この間、中央教育審議会には意見書の提出や各種ヒアリングでの意見交換など、様々な形で協力を行ってきたところです。

また、独立行政法人教職員支援機構主催の研修会の運営にも協力しております。

私は、本協会の常任理事として加わり、今日会長になるまで様々な活動に協力してきました。その中で一番驚いたことは、学校事務職員の秘めたポテンシャルの高さです。通常の学校業務を行っている姿からは想像もできない能力を発揮する職員が多数います。

本協会では目的を達成するため、研究活動や研修会を行っています。そんな時に、目の前の業務だけではなく、どんな工夫をすればより良い仕事ができるか、上司や同僚、後輩、先輩とのコミュニケーションの方法など、強い探求心を持ちながら学校業務に向き合っている職員が多いことに気が付きました。

また、平成２９年には、「事務職員は、事務をつかさどる」と学校教育法が改正され、近年では、学校運営に対し積極的に参加しようとする姿勢が多くみられるように感じています。

合わせて、「チーム学校」や「チーム事務室」という言葉が多く聞かれるようになり、自分一人では困難な業務でも、チームで行えば可能となる「ケミストリー」（化学反応）を意識することで、より良い職場環境となった学校もあると聞いています。

したがって、本協会としては、これらの学校事務職員や「チーム事務室」の潜在能力を活かすことにより、より一層の働き方改革の推進力となり、上記施策に対しては、強力なバックアップとなることを確信し、賛成する立場です。

しかし、一方では業務の忙しさや様々な理由から体調を崩す職員も少なくなく、特にメンタルから始まり離職してしまう若手職員が多数存在していることも事実です。

施策を実現するためには、「ヒト・モノ・カネ・情報」が重要です。民間ではこれらが大変重要な経営資源として位置付けられています。

・ヒト

過去数十年にわたり、社会ではＩＴ化が進み、コンピューターを利用した多くのシステムが業務の効率化を目的に、開発そして導入されました。

しかし、そのシステム導入の大部分が時間経過とともに複雑かつ多様化し、システムの縦割りが原因で業務はより多忙なものへと逆行することとなりました。

３０年前と比較すると学校事務職員の業務量は明らかに増加しています。しかし高校標準法による定数は旧来のままです。増員することによりゆとりを持った事務室となり、「チーム事務室」から「チーム学校」へと好循環となりより良い学校運営が期待されます。

・モノ

前述したように業務の効率化を図る目的に様々な道具が導入されてきました。和文タイプライターからワープロを経てコンピューターへと劇的に変化し、また、学校に１台だったものが、部屋に１台となり、現在では一人１台が当たり前となっています。

モノに関しては十分な環境が整っているといえます。

・カネ

人件費は別とし、物件費については自治体によって差が生じるため、一概には言えませんが、教職員が知恵を出し合いながら、少ない予算を効果的に学校運営に結び付くよう努力をしている学校が多いようです。この効果を発揮させるには柔軟な予算編成、執行方法が必要です。校長先決による執行上限額の上乗せや、予算科目を横断的に執行できるような、規則や条例の整備がこれにあたります。これにより不測の事態にも迅速に対応することが可能となります。

・情報

情報は絵に描いた餅では役に立ちません。チーム学校として情報を活かすために一番重要なことは、情報の共有です。例えば、学校には生徒や保護者との応対や、他校や教育委員会に関する情報など、多くの情報が存在します。

ところがこの重要な情報共有が、ある理由から機能していません。いまだに伝言や付箋紙を使った伝文を用いている学校も多数あるようです。

「ヒト」でも触れましたが、コンピューターや各種システムを利用したネットワークが不完全であるためです。ＧＩＧＡスクールの効果もあり、ＩＣＴに関してはめまぐるしい発展がみられる一方、教育職員は成績処理や生徒の個人情報等に関するセキュリティという観点からそのネットワークは教育職員専用となっています。学校の事務職員は、行政職員という位置づけで知事部局の一般行政職員としてのネットワーク内での業務となり、その二つは交わることもなく、それぞれが独立したものとなっています。チーム学校といいながらも、教育職員と事務職員を結ぶネットワークが整備されていないことは、組織としては重大な欠陥といえるでしょう。これによる弊害は大変大きく、この問題が解決されれば、「ヒト」と同程度、あるいはそれ以上の効果を発揮するでしょう。

支援スタッフの導入など大変効果的な事業もあることは認めます。しかし、あくまで教育職員に対する支援であれば、それは事務職員の業務（求人、採用、給与など）を増やすばかりで、学校全体の働き方改革とは言えません。

ここからは諮問に対して具体的に述べさせていただきます。

「「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」の諮問の中で、常にチーム学校を意識していただき、学校事務職員も含め学校全体が同じベクトルでなくてはなりません。

５ページの時間外勤務手当は、多種多様な課題を抱えている教育職員にはそぐわず、不適当と考えます。また、制度化された場合には、学校事務職員の業務増加に直結するものと考えます。

同ページの事務職員の「配置の在り方」の部分では具体的内容が記載されていないが、「ヒト・モノ・カネ・情報」の観点から考えた場合、「ヒト」すなわち、法改正による定数増まで踏み込んでの議論が必要と考えます。

６ページには支援スタッフの配置に関する記載がありますが、先ほども述べたように、支援スタッフの増員は教師の働き方改革を進めることでしょう。しかし、それは学校事務職員の業務増加を伴います。次世代型の「チーム学校」を述べるのであるならば、学校事務職員もそのチームの一員であることを念頭に置きながら働き方改革を進めていただきたいと考えます。

また、「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」関係資料には、１３ページに具体的業務が記載されています。⑤調査・統計等への回答等（事務職員等）、⑫学校行事の準備・運営（事務職員等との連携、一部外部委託等、⑬進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等）と記載されています。

繰り返しになりますが、学校経営にとっては大変重要と考えるとともに、高い潜在能力と、向上心を持った学校事務職員が多く存在します。その一方で体調不良により休暇や休職となってしまう学校事務職員も少なくありません。特に若年層の職員の離職率が高くなっていることは本協会としても注視しているところです。こんな状況下で元気に頑張っている学校事務職員もいますが、疲弊している職員は大変多くなっています。

もしも、これまで以上に業務量が増加するならば、学校の事務室の機能が停止し、学校運営に支障をきたす学校が増加することに疑問の余地はありません。

繰り返しになりますが、我々学校事務職員は「チーム学校」として働き改革を推進することには協力は惜しみません。

どうかお願いです。改革を進めるのであれば「チーム学校」を念頭に置いて包括的な議論を活発に行っていただくようお願いします。

「「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　全国公立学校事務長会

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。

「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、私たち全国公立学校事務長会より意見を申し上げます。

これらの意見は東京都だけでなく、全国各都道府県の事務長会の会長が取りまとめたものを集約したものです。教育行政、殊に学校教育においては、各地の行政区が異なっていても文部科学省の管理下にあり、抱える問題点はほぼ全国共通です。私たち全国公立学校事務長会では、その課題解決に向けた取り組みを継続的に行ってきております。

また、「質の良い教員」の確保に向けた方策においても、教育現場の実態を把握し、日々改善に向けた経営努力を行っております。

学校教職員を取り巻く環境と問題点

1　施設の老朽化及び環境整備の遅れ

各自治体の財力にも拠りますが、特に高等学校における校舎の老朽化と設備更新の遅れは喫緊の課題であります。未だに空調機器が未整備の自治体さえ数多くあります。

近年猛暑が当たり前のようになり連日 35 度を超える日本列島です。今年は北海道でも 35 度を超える事態となりました。報道にもあるように、北海道ではほぼ全校が未設置となっております。また、高等学校を始め、中等教育学校（中高一貫校）・特別支援学校では夏季休業中においても、補講や進路実現に向けた講習を行っています。その他にも、部活動指導や合宿、進路指導、面談など、夏季休業中でも業務に追われております。

一般国民の目線でみても空調機器がない状況というのは、今のこの時代に信じられない事態ではないかと思います。

また、空調機器を公費で整備できず保護者負担で設置した自治体もあります。しかしながら、制度上私費で設置した設備の管理は行わないという理由から修繕も更新もできないという問題があります。

こうして老朽化した設備は取り残されていきます。このような実態に直面する自治体は少なくないと考えます。

さらに、空調設備に限った事例だけではなく、老朽化した校舎の改修や改築が進められない事例もあり、わが国が地震大国であることを鑑みれば、安全対策が万全とは言えません。「学校」は災害時には地域住民の避難場所になるべく各自治体での取り決めがあります。しかし、耐震補強は実施していても、長期間に及ぶ避難生活を想定した設計はされていません。

その他に、環境備品等の老朽化も目を覆うものがあります。生徒用の机・椅子などはその筆頭に上がります。

日本社会においては、コロナ禍により、サテライトオフィスやテレワークが推進され

ました。インターネット環境が整備され、パソコン一つで仕事ができる環境です。
しかし「学校」においては、教員も我々事務職も「アナログでの対応が不可欠」であることから、若者離れが顕著です。

若く優秀な人材を教師に育成したいというのは国策でもあります。そしてその育成を行う環境を整え、教員を育成することは教育行政の本分です。そのためには老朽化した校舎の改修、改築及び環境整備のため教育予算の確保並びに各都道府県教育委員会への予算措置をお願いいたします。

２　一人１台端末配備に伴う問題

生徒一人１台端末の配備は素晴らしい施策です。
しかし各自治体の財力の相違から、保護者の負担分が大きく異なります。貸与で行っている自治体、補助金を導入し数万円で購入できる自治体、全額保護者負担の自治体と個人負担額についても大きな差があるのが実態です。

購入できない世帯や生活保護世帯などには貸与している自治体がありますが、端末のスペックが異なっているため、その機種を見るだけで、その生徒が「生活保護」と判ってしまうということがあり、指導する教員も心を痛めております。

また、一人１台端末が行き渡れば、将来的に試験データや成績データも個別に配信するなど、ペーパーレス化が推進されると考えます。その膨大なデータベースを管理するＤＸ環境・ＩＣＴ環境の整備は、やはり各自治体の財力によって大きく差がつくのではないかと危惧しています。少なくともデータ管理に関する基準やその保護システム、そして学習システムなど標準仕様について、東京都などの先進的自治体の仕様を参考にして、最低限必要な要素を提示することで各自治体の教育システムの格差の拡大を防ぐ必要があります。

さらにこの施策を進めるに当たり、指導する教員に端末配備ができない自治体があります。成績資料等の作成を共用端末で行う事は非常に効率が悪いだけでなく、資料管理及び教員が持つ「生徒の個人情報管理」に問題が起こり易いと考えます。

この施策に応じたＤＸ環境及びＩＣＴ環境整備の標準化並びに各自治体による個人負担格差の解消、すべての教員に対し生徒指導・管理用の端末の配備について更に前向きな検討をお願いします。

３　教職員定数の見直し

「学校における働き方改革」は待ったなしの課題として、教員の事務量を軽減するための施策を検討、実施に至っております。一方で事務職員については様々な要因で複雑化し業務量の増加等があるにもかかわらず、事務職員定数の改善などは提案に上がったことはありません。

学校における業務量は、年々増加しており「うつ」等の症状を訴える職員が多くなっています。このことは、東京都をはじめ多くの自治体で定数を割る人数で日常業務を行っていかなければならないという実態を表しております。

学校は教育行政における実践の場です。施策の一つ一つが目標通りの効果を上げたかを、検証する重要な役割を果たしているのが行政職員です。

グローバル化を目指した国際理解教育、教員の業務軽減として導入した部活動指導員

制度、そして就学支援金並びに奨学のための給付金など新たな施策を打ち出すたびに業務が増大しています。教員の業務を軽減しても、「学校」としての業務はそのまま存在します。それを担っているのが行政職員であり、学校運営を潤滑に行うためにはなくてはならない存在です。

また、生徒の安全対策、校舎及び設備の保全管理、そして教材教具の購入及び更新、学校行事を行うための契約をはじめ、積立金等の私費会計の徴収と管理、教職員の服務・給与・福利厚生などの労働者としての権利を保持するための法令に則った管理施行など広範囲に及ぶ業務があります。特に事務長はこれらの業務のマネジメントを行っています。

「学校」特に「事務室」を一つの会社に例えると社長の経営方針に従って運営管理をう総務部、経理部、庶務部そして企画部が一体になった部署だと言えるでしょう。この各部署のどれか一つでも壊れてしまうと会社経営はできなくなります。

「学校」は規模が違っても、生徒に与える「教育活動の水準」は平等でなくてはなりません。現状は事務職員定数が少なく、人員不足だけでなく病休者等の増加によって学校の事務室には耐性がなくなりつつあります。

学校運営を行う上で、さらには質の良い教員の確保育成には、その基盤である事務室の運営が健全でなければならないと確信します。

明るい事務室がある学校は活気があります。活気がある学校では教員も生徒も生き生きとしています。質の良い教育も質の良い教員の育成もその基盤が盤石な組織体制であればこそ実現できるものです。事務職員定数の見直しについては喫緊の課題として上梓したいと思います。

「「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ただきたい」「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います。

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が期待できると思います。

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「人としての基本的躾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、教育の本来的性格からいえば、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教師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年単位の変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。この変形労働時間制は、「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います。

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ことにさえなります。

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 年単位の変形労働時間制」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るべきでしょう。）

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。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、私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もありませんので、近年、ほとんどの私立小学校に発達障碍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になります。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になります。３学年にわたって特別支援を要する児童がいる場合、３名の加配が必要になります。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。現状においての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います。

【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っ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」る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　日本私立中学高等学校連合会

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。

〇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について

１.「学校・教師が担う業務の在り方」

（意見）

・学校・教師に求められる役割などが増加し、本来、家庭や保護者に責任があることまで教師が担うような状況になっていないか。教師でなければできないことに集中できる環境整備が必要である。

２.「教師不足への対応」

（意見）

・教員養成系以外の４年制大学では、卒業要件の単位以外に一種免許の５９単位の履修が大きな負担になっている。例えば、学校では理系教員が重要な役割を果たしている一方、理系の学生は実験等のために教職課程を履修する時間的余裕がなく、このままでは、特に理科・数学教員は不足することも危惧される。この秋より教職課程認定基準が改正され、申請・認可により特例制度で、４年制大学でも二種免許の教職課程（小学校３７単位、中学校３５単位）の設置が可能となるが、この対象になっていない高等学校の一種免許についても、教職課程科目の精選・統合など単位認定の在り方を見直す必要がある。

また、就職活動時期との重複を避けるため、一部の都道府県で実施されている教員採用試験の早期化について、全国規模で考えるべきである。

・教育実習は、学生が大学４年生になり、一般企業への就職活動が始まってから実施されることが多く、しかも３週間等という短期間で集中的に実習することになるため、学生の負担が大きいだけでなく、受け入れ元の学校も十分な時間が取れないといった問題がある。こうした問題に対応するため、大学４年生の３週間等に限定するのではなく、大学１年生から適時インターンのような形で、学生や学校に過度な負担がかからないように実施し、学生が学校で経験と意欲を高め、採用につなげられるようにしていかなければならない。

・教員不足への対応については、特別免許状や臨時免許状を積極的に活用することが考えられる。しかしながら、特別免許状等の授与要件については、教育委員会の担当者の裁量で判断されている現状があり、これによって各都道府県における授与件数に差異が生じている。このことから、文部科学省においては、事例集やＱ＆Ａを作成するなどして、国として特別免許状等の授与に対する明確な基準を示すべきである。なお、私立学校では、地方に行けば行くほど教員採用が厳しく、良い教員の取り合いのような状況が発生している実態がある。私立学校の教員の任命権は学校法人にあることから、特別免許状等の授与について、学校法人から教育委員会に対して申請があれば、積極的に認めていただきたい。

〇教師の処遇改善の在り方について

３．「教職調整額」

（意見）

・私立学校教員の勤務実態は、基本的には国公立学校の教員と変わるところはなく、勤務時間外での突発的な対応等が求められる場合もあり、そうした場合、本来業務との切り分けが困難で、厳密な労働時間の把握・管理が難しいという実態がある。このことが勤務負担につながり、教育の質の低下にも及ぶ恐れがある。私立学校は、国公立学校と並ぶ公教育機関であり、教育の質が低下しないよう、教員の勤務条件を向上させる必要があることから、給特法や労基法も含めた法制度の取り扱いを見直すとともに、私立学校に対する支援の充実を図るべきである。

〇学校の指導・運営体制の充実の在り方について

４．「教師の業務の質向上」

（意見）

・教師の働き方改革により、教職の魅力を向上させることは必要だが、過度な見直しによって、子どもたちへの教育の質が低下するようなことがあってはならない。教育振興基本計画や学習指導要領に基づく教育の担い手となるのは、質の高い教師であることが大前提であり、今後の学習指導要領の改訂の検討においては、教育の質の維持・向上に十分留意して議論を進められたい。

５．「教師でなければできない業務に集中できるようにするための、教員業務支援員等の支援スタッフの配置の在り方」

（意見）

・教師でなければできない業務には、私立学校と国公立学校の別はない。しかしながら、令和６年度概算要求では、公立学校向けの教育業務支援員の配置として１２６億円（２８，１００人）が計上されている一方で、私立学校に対しては１億円に留まっている。次代を担う子供たちを、どのように育てていくのかという観点で初等中等教育局・高等教育局私学部で連携を図るなど、教育業務支援員の配置をはじめ、公私間で教育環境の基盤的条件に差が出ないよう、私立学校に対する補助の充実を図られたい。

「「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　日本教育大学協会

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。

本協会は、昭和24年に発足して以来、教育系大学・学部の質的向上と教育に関する学術の発達を図り、わが国教育の振興に寄与することを目的として活動してきました。

特に近年、本協会の会員校である国立教員養成大学・学部においては、「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成、その質の高度化、教職を目指す人材の確保、そのための教職の魅力発信等を視野に様々な取組を行ってきており、引き続きその成果を教員就職率の向上につなげていくとともに、それぞれが所在する地域の実情に応じた教育への積極的な協力・連携を図っていくこととしています。

このたび、中央教育審議会の下に設置された「質の高い教師の確保特別部会」において、「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）」がとりまとめられ、さらに議論を進めるとされていることは、教師を目指す人材を養成する立場であり、また、附属学校を有する学校設置者としての立場でもある本協会の会員校にとって、非常に重要なことであると受け止めており、本協会としても、以下のとおり意見を述べさせていただきます。

1.「学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進」について

本協会の会員校では、ICT の活用による学内会議等の効率化や校務の省力化、学校行事等の見直しによる子供と向き合う時間の確保、専門家との連携による特別支援教育体制の充実など、学校・教師が担う業務の適正化に鋭意取り組んできています。

本協会としては、引き続き各会員校におけるこうした取組の好事例を共有しつつ、今後、貴部会で検討される「各学校の授業時数や学校行事の在り方の見直し」や「ICT の活用による校務効率化の推進」等について、各附属学校の設置者である大学が有するリソースも可能な限り活用しながら、教師の負担軽減、業務の簡素化・省力化の取組に努めていくこととしています。

2.「学校における働き方改革の実効性の向上等」について

本協会の会員校では、厳しい財政状況の下、地域の教育委員会や教育関係機関・団体等とも連携を図りながら、附属学校における働き方改革の取組を進めてきています。

例えば、保護者有志のボランティアグループによる教師の負担軽減を見据えた学校活動への協力や在校時間の制限の設定などの取組を行っている会員校もあり、こうした働きやすい環境の整備・充実につながる取組を含め、本協会では、引き続き実効性のある働き方改革の取組状況の成果を共有し、改善を図っていくこととしています。

特に近年、教職を目指し、教員養成のカリキュラムを受講している在学生からは、保護者対応への不安や働き方に応じた処遇への懸念の声が聞かれます。今後、教職の魅力発信、教員就職率の向上につなげていくためにも、大学と附属学校とがより連携を図り、働き方改革に向けた取組を進めてまいります。

３．「持続可能な勤務環境整備等の支援の充実」について

現在、国立大学附属学校においても、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、教員業務支援員、ICT 支援員、学習支援員、部活動指導員等、教師以外に学校を支える人材の配置充実は非常に重要な課題となっています。

本協会の会員校では、こうした教師以外の様々な専門性を有する人材やスクール・サポート・スタッフ等、教師の業務負担軽減を図るための人材の配置を可能な限り進めるとともに、多くの会員校では、教員養成大学・学部のリソースを活かし、附属学校における学習支援者等として、教職を目指す在学生を積極的に活用するなど、教師の業務負担軽減と学生の学校現場における実体験の機会の確保を両立させる取組も行ってきています。

その一方で、本協会の会員校においては、エネルギー価格の高騰や施設老朽化への対応など、財政負担を伴う課題が厳しさを増してきており、教師以外のチーム学校を支える人材の確保や ICT 教育環境の整備などについて、十分な対応が難しい状況にもなっています。

また、魅力ある教職についての条件整備という意味では、教師の処遇改善は重要な課題であり、本協会の会員校が設置する国立大学附属学校においても、職務の実情に応じた適切な処遇のあり方が必要であると考えています。

ついては、今後、貴部会で検討される「支援スタッフの配置充実」「職務の負荷に応じたメリハリある給与体系の改善」等について、新たな制度の導入や条件整備にかかる支援等の在り方が議論される場合には、国立大学附属学校に対してもその実情を踏まえた上でのご配慮をお願いいたします。

最後に、教師のなり手の確保については、本協会の会員校においても、それぞれが所在する地域の教育委員会等とも連携を図り、「地域枠」の設定、教育委員会との連携による地域が求める教員養成科目の開設、社会人の活用を見据えた教職としての専門性向上のための教育システム構築など、地域が求める人材の養成、確保に向けて、様々な取組を進めていくこととしています。

「「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　日本教職大学院協会

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．はじめに

本協会は，平成 21 年度に発足以来，より高度な専門性を備えた教員の養成と教職課程改善のモデルとなるという教職大学院の使命を果たすため，会員相互の協力を促進して教職大学院における教育水準の向上を図り，もって優れた教員を養成し，社会に貢献することを目的としてまいりました。

教職大学院への入学希望者，在学生，そして修了生は，教育に関する専門職としての自覚を持ち，学校現場で起こっている課題に真摯に向き合う姿勢を有しています。そのため，専門職としての裁量を十分尊重していただくことで，学校教育現場をより働きやすく，力を発揮しやすい場へ，主体的な改善に取り組みやすくなると考えております。

ご承知の通り，現職教員学生を除く教職大学院修了者の教員就職率は，教職大学院開設以来常に 90%を超えています（直近では令和 4 年 3 月修了者が 92.3%）。教員就職への高い意欲を持った学生が教職大学院に入学し，そのほとんどが教職に就いております。また，教職大学院と地域の自治体との連携により，いわゆる派遣による現職教員が教職大学院で学んでおり，修了後は各自治体における中核人材として活躍しています。このように「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の中核人材は，これまでもこれからも教職大学院修了者であることは間違いありません。

一方で，夜間やフレックス，長期履修など学びやすさの充実に向けた努力を各教職大学院が行っているところですが，残念なことに入学定員を十分満たしていない教職大学院もあります。このため，特に質の高い教師へのなり手を確保する観点から，教職大学院生の学修環境の更なる改善のための具体的な支援が求められます。

これらを踏まえ，以下のとおり意見を述べます。

２．意見

１）教職大学院修了レベルを標準に

質の高い教師の確実な確保のためには，教職大学院修了レベルを教師の標準とするべきです。そのために，教職大学院出身者の優先的な採用や給与面での優遇措置を，国として一層推しすすめる具体的な方策をとっていただきたく思います。

２）教職大学院修了生への奨学金返還支援

質の高い教師の確実な確保のためには，上述のような質の高い教員養成を行っている教職大学院への奨学金返還支援が効果的だと考えます。すでに 2024 年度概算要求では，教師人材確保方策として，奨学金の返還支援も検討されることとなっているところですが，是非教職大学院を対象にしていただきたいと考えます。

これにより，教師を志す者を，教員就職率の高い教職大学院での学修に誘い，高度な専門性・実践性を修得した教員を確実に学校現場の教師に就かせることで，教職の社会的地位の向上に資し，ひいては質の高い教員を安定的に養成できると考えます。

現在，教職大学院に進学してくる学生の中には，すでに学部学生の時に奨学金を利用している者が少なからずいます。学部から教職大学院を経て学校現場に奉職する者については，教職大学院在学中は猶予期間とし，さらに教員として奉職後一定期間の勤務を条件に返還免除としていただきたい。

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。

〇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〕

〇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〕

〇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№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になります。「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も、「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。

⑶ 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。

⑷ 「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。

⑸ 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。

⑹ 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」等を求めていますが、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す。

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というのか、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は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って、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。

⑴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、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。

⑵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。

⑶「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

①１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が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少数職種の定数改善、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　全日本教職員組合（全教）

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．はじめに

教職員の長時間過密労働と「教育に穴があく」深刻な実態が、「このままでは学校がもたない」危機的な状況に追い込んでいます。子どもたちは、忙しくゆとりなく働いているせんせいをみて、授業の質問や悩み事の相談をためらうなど、人間らしくふれあう時間がうばわれ、ゆたかな人格を育むことが阻害されています。この間、「学校における働き方改革」がすすめられてきましたが、状況の改善につながっていません。私たち全日本教職員組合（以下、全教）の教職員勤務実態調査 2022 では、小中高の教員の時間外の勤務時間は平均で過労死ラインとされる 80 時間を超えている実態が明らかになっています。

教職員がいきいきと働ける条件を整えることは、子どもたちの教育条件を整えることであり、かけがえのない学ぶ権利を保障することです。子どもたちの人格を育むことができるゆとりある教育現場をつくることが急務です。

２．諮問事項に関する全教の意見

（１）いわゆる「学校・教師が担う業務に係る３分類」について

いわゆる「3 分類」が示された 2019 年中教審答申からすでに 4 年が経過し、遅々としてすすんでいないと言わざるを得ません。その要因を明らかにするとともに、各学校や子ども・地域の実態に応じた対応を尊重し、すすめることが必要です。ボランティアなど外部への丸投げとならないよう条件整備のための具体的な予算確保が必要です。

（２）時間外勤務手当の支給に対する考え方について

労働基準法第 37 条を適用除外し時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給しないとしてきた給特法が、以下のように教職員の深刻な長時間過密労働を招いてきた要因となっており、改正の必要があると考えます。

① 「超過勤務禁止の原則（第 6 条）」が遵守されず、違法な長時間過密労働が常態化していること。

② その原因は、制定当時の「時間管理はなじまない」として、適正な勤務時間管理が放置されてきたことと同時に、学校教育に必要な業務を「労働時間」として規定していないことにあること。

③ 「時間外・休日勤務手当を支給しないという規定（第 3 条 2 項）」により、使用者による時間外勤務抑制のための措置を講じるインセンティブが発生せず、さらに現に生じている時間外労働に対する正当な対価も支払われていないこと。

これらの問題点を解決し、深刻な長時間過密労働を改善するため、給特法の改正が必要であり、以下の点から中教審での検討を求めるものです。

①　「在校等時間」等、学校教育に必要な業務を「労働時間」として法的に整理すること。常態化した時間外勤務については、「上限指針（第7条）」を改訂し、「在校等時間」や「持ち帰り業務」を「労働時間」と規定し、使用者による教育職員の労働時間管理義務を明確化すること。

②　時間外勤務に対して時間外勤務手当を支給する仕組みを法制化すること。長時間労働に法的な抑制をかけるために、「時間外勤務手当および休日勤務手当は支給しない（第3条2項）」を削除し、時間外勤務手当や休日勤務手当を支給可能にすること。

（３）職務や勤務の状況に応じた給与のメリハリの在り方について

教員の処遇改善において、時間外勤務に対する規制を行わず教職調整額を引き上げることのみで対応することは、事実上時間外労働を容認する傾向を強化することになり、長時間過密労働が放置されている現状を固定・強化することになります。また、無定量な時間外労働を前提にすることで、教員の職務の専門性や特殊性（職務の質）に対する正当な評価をより困難にすることにつながりかねません。

「職務に応じた給与のメリハリ」については、子どもたちの成長・発達を保障する上で教職員の一致と協力が不可欠な学校現場にはなじまないものであり、教職員の協力・共同を阻害するものです。また、職務や勤務の状況に応じた手当対応は、一部の者に限定されたものとなります。すべての教員に対して発生する時間外・休日勤務手当は、時間外労働に対する対価として平等であり合理性があるものです。

（４）学校の指導・運営体制の充実の在り方、望ましい教育環境や指導体制の構築の在り方について

①　小学校・中学校・高校での「20人学級」を展望した少人数学級の前進を求めます。当面、小学校の35人学級を早期に完成させ、中学校・高校でも35人学級を早期に実現することを強く求めるものです。少人数学級は、教職員だけでなく保護者や子どもたちからも教育効果があると評価されています。登校拒否・不登校が過去最多の24万5千人に達し、いじめの認知件数も増加の一途をたどる中で、教職員が子どもたち一人ひとりに寄り添うことができる規模にすることがそうした課題を解決することにつながります。少子化で学校統廃合がすすめられる中で、むしろ学級規模を縮小していくことが地域にとっても保護者にとっても重要です。

　また、自治体独自で実施している少人数学級が維持できるように、欠員を生じないよう対策を講じることは急務です。

②　「義務教育9年間を見通す」ことが機械的に小中一貫校や義務教育学校を増やすことにつながることに危惧を覚えます。教育制度の検証が十分でないまま、自治体や教育委員会の考えで小中一貫校や義務教育学校に変えることは子どもたちの成長と発達の面からも問題があります。地域によっては学校統廃合とセットですすめることもあり、子どもたち置き去りの議論がすすめられている実態もあります。

③　小学校高学年の教科担任制について、担任教員の持ち時間数を減らすことは必要です。一方、小・中学校間や小・小学校間で教員の兼務させる場合があります。教員の専門性の問題や、持ち時数が増大することなどから本質的な解決にはつながりません。担当する担任教員の授業交換や専科教員の複数校兼務などで実施するのでなく、必要な専科教員を配置し実施

できるようすべきです。

④　先日発表された特別部会の「緊急提言」が、年間標準授業時数について触れている点は重要です。教育課程の編成権は各学校にあることをふまえ、授業時数が標準を大幅に上回っている学校に改善を求めることが必要です。同時に、そもそも授業時数確保が至上命題であるかのように教育委員会と学校現場への圧力となってきたこれまでの教育行政の検証も必要であると考えます。

⑤　教員の担当授業時数の上限を設定し、授業準備、授業整理の時間を確保することが必要です。当面、小学校 20 時間、中学校 18 時間、高校 15 時間を上限目標に計画的に改善するよう各段階でとりくむ必要があります。

⑥　教職員がゆとりをもって働き、その職責の遂行のために、勤務時間内で授業準備やすべての業務が完了できる教職員定数の改善が必要です。義務標準法・高校標準法を改正するとともに、計画的に教職員定数改善をすすめることが必要です。

⑦　幼稚園学級編成基準について 1 学級幼児定数を 3 歳児 15 人、4・5 歳児 20 人とすることや特別支援学級の学級編制標準を 6 人に引き下げることなどが必要です。

学校栄養職員・栄養教員について、安全でより豊かな学校給食の実施と食育の充実のため 1 校 1 人、大規模校の場合は複数の配置をおこなうことを求めます。

事務職員について機械的な「共同学校事務室」実施をおこなわず「学校に勤務してこそ学校事務職員」の原則を確立しすべての学校に配置することが必要です。

養護教諭の全校配置とともに複数配置の基準を「児童生徒 300 人以上」とするなどの改善が必要です。

専任・専門の学校司書をすべての学校に配置することが必要です。

地方交付税によって措置されている小・中学校の現業職員を標準法対象職員として位置づけ、全校配置をめざすことが必要です。

⑧　不登校や特別な支援を必要とする子どもたちの増加に対応するために、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーをすべての学校に配置することが必要です。

また、部活動指導員や教員業務支援員、ICT 支援員などを拡充は、現場からの期待に一定応えたものです。一方、支援スタッフの勤務管理などを調整する業務が増加します。現場がもっとも強く求めているのは、フルタイムの正規教職員です。標準法改正を視野に入れた抜本的な教職員定数の改善が急務です。

⑨　各地で深刻化している教員未配置（教師不足）の解消のために、緊急的な対応に加え、抜本的な改善策を講じることが必要です。長時間過密労働を解消するとともに、「定数くずし」による臨時教職員の拡大・多用化をやめ、その要因となっている総額裁量制を廃止し、任命権者において正規教員の配置を原則とすることができるよう国として必要な予算措置をすることが必要です。

（５）１年単位の変形労働時間制の一層の活用について

1 年単位の変形労働時間制は、1 日または週当たりの労働時間の原則を崩すものであり、疲労の蓄積などの弊害の危険性が大きいものであるとともに、所定労働時間の時間のやりくりであり時間外労働を減らす効果はありません。また、繁忙期の時間外労働時間が見かけ上少なくなることにより、長時間労働解消の動きは弱くなり、時間外労働の固定化または増加を招くおそれがあります。民間企業ではむしろ導入後に時間外労働が増えているとの報告もあります。

また、文科省の調査においても夏休み期間に小中学校で時間外労働が発生していることが示されており、導入する条件はありません。

（６）長時間過密労働を解消し、教育条件を整備・拡充するために必要な教育予算について

憲法 26 条が定める国民の教育権を保障し、教育の機会均等を実現するため、公財政教育支出の対 GDP 比が OECD 諸国平均並みとなるように計画的･段階的に教育予算を増額することが必要です。義務教育費国庫負担制度を維持・拡充し、ただちに負担率を 2 分の 1 に戻すことを求めます。

３　以下に、このままでは学校がもたないという危機的な状況を改善するための全教の提言を記載します。

「このままでは学校がもたない！子どもたちの成長・発達が保障され、教職員がいきいきと働くことができる学校をつくるために＝全教の提言＝」

全教は、この教育危機を打開し、子どもたちの成長や発達が保障され、せんせいがいきいきと働くことができる学校をつくるために、７つの提言をおこないます。

【提言 1】　ゆたかな授業づくりのために、教職員定数の抜本的改善を

(1)勤務時間内で授業準備やすべての業務が完了できる時間の確保

小学校の年間標準授業時数は 1015 時間です。平均すると週 29 時間となります。ほぼ毎日 6 時間授業で、小学校の担任には空き時間がほぼないので、授業準備や成績処理などは子どもたちの下校後となります。しかし、放課後は会議や打ち合わせがあり、勤務時間内にそれらを終えることはとても困難です。教職員定数を増やし、ゆとりのある学校にすることが必要です。

(2)教員の授業持ち時間数に上限を設定

義務標準法がつくられたとき、「授業 1 時間につき準備 1 時間」を基本として教員数を決めるようにしたため、小学校の授業は教員一人当たり「週 20 時間」が標準とされました。それが、教育にお金をかけない教育政策と膨らみ続ける学習指導要領によって教員の持ち時数が増やされ続けてきました。原点に立ち返って、教員の担当授業時数の上限を設定し、当面、小学校 20 時間、中学校 18 時間、高校 15 時間を目標に計画的に教職員定数を改善することが必要です。

(3)「総額裁量制」「定数崩し」を廃止し、正規教職員の配置を原則とする教職員定数改善を

各地で深刻化している教員未配置（教師不足）解消のため、緊急的な対応に加え、抜本的な改善策を講じることがもとめられています。「定数くずし」による臨時教職員の拡大・多用化をやめ、「総額裁量制」を廃止し、都道府県・政令市が正規教員の配置を原則とするよう国として予算措置することが必要です。

(4)SC や SSW、支援員など、必要な専門職員をすべての学校に配置

いじめの増加や過去最多になった登校拒否・不登校などに対応するため、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの存在は大きくなっています。学校常駐も含めた拡充がもとめられています。ほかに、ICT 支援や部活動支援などの専門的知識のある支援員の配置も必要です。

【提言 2】少人数学級の推進を

(1)20 人学級を展望した少人数学級を推進

すべての子どもたちの成長と発達を保障し、ゆきとどいた教育を実現するため、小学校 35 人学級を前倒しで完成させるとともに中学・高校でも実現することが重要です。
少子化を理由に全国各地で学校統廃合がすすめられていますが、むしろ学級規模を縮小する対応とすべきです。いまこそ義務・高校標準法を改正し、国の責任による小・中、高校すべての学校での「20 人学級」を展望した少人数学級の前進が必要です。

(2)特別支援学級の 1 クラス 8 人を 6 人に、2 学年以内の複式学級編制に

特別支援学級の学級編制標準を 1 学級 6 人に改善し、少なくとも通常の複式学級同様に 2 学年以内で編制し、小学校で 1 年生が在籍する学級は少人数編制とすることが必要です。

【提言 3】競争主義的な教育政策を見直しゆとりある教育現場を

(1)学習指導要領を見直し、教育内容の精選と総授業時数の削減

学習指導要領の押しつけ、首長・議会や行政の介入など、子どもや教職員をしばり、教育内容の管理統制を強化することに強く反対します。特に、改訂学習指導要領の抜本的な見直しと、憲法にもとづく学問・教育の自由を尊重する施策を求めます。

(2)目の前の子どもたちに責任をもつ、各学校の教育課程編成権の尊重

機械的な授業時数確保がおこなわれ、子ども・教職員の声を聞くことなく学校行事の削減などがおこなわれている実態があります。学校は教科の学習だけでなくさまざまな活動を通して子どもたちの成長と発達を保障する場です。学校行事は人間関係を育み、子どもたちの可能性を大きく広げる機会でもあります。学校の教育課程はそのような観点から子ども・地域の実態をふまえ編成するもので、行政からの介入があってはなりません。

過去最多となっている登校拒否・不登校やいじめ、自殺などの課題を急ぎ解決するために、子どもの悩みや苦しみ、様々な思いに寄り添い、人間として尊重する教育課程づくりをすすめることが求められています。

(3)学校教育を歪めている、悉皆の全国学力学習状況調査の廃止

国連子どもの権利委員会「日本政府第 4・5 回統合報告に関する最終所見」をふまえ、子どもの権利条約を遵守し生かす立場から、子どもたちや学校にいっそうの競争と序列化をもたらし、学校教育をゆがめる「全国学力･学習状況調査」（全国学テ）の廃止をもとめます。当面、全国学テの悉皆実施を中止し、民間企業等への「個票データ等の貸与」をおこなわないよう強く求めます。

(4)教員評価の賃金リンクを見直し、教職員の自主的自律的な働き方を保障し、専門性を大いに発揮できるような処遇とすること

教職員が専門性を発揮し教育委員会や管理職にしばられることなく、目の前の子どもたちに必要な学びを実践することができるようにすべきです。

【提言 4】長時間労働解消につながる給特法の改正を

(1)「在校等時間」をはじめ、学校教育に必要な業務を「労働時間」として法的に整理すること

常態化した時間外勤務については、「上限指針（第 7 条)」を改訂し、「在校等時間」や学校教育に必要な「持ち帰り業務」を「労働時間」と規定し、使用者による労働時間管理義務を明確化するよう求めます。

(2)常態化した時間外勤務に対しては残業代を支給する仕組みを法制化すること

教員の長時間労働に歯止めがかかっていない現状を解決するために、長時間労働に法的抑制

をかける「時間外勤務手当および休日勤務手当」を支給する仕組みを法制化するよう求めます。

(3)教職調整額は、教員の高度な専門性と特殊性を有する専門職としての職務給として堅持

教職調整額については、教員の職務の専門性、特殊性に対応する職務給であることを明記し、4%を維持します。

【提言 5】すべての学校で労働安全衛生体制の確立を

(1)小規模校をふくむすべての学校に衛生委員会設置を義務化

管理職だけでなく教職員の代表もふくめ、教職員の一人ひとりの勤務実態の改善、ハラスメント防止や休養室の設置など、働きやすい職場環境の改善を法的拘束力をもってすすめていくことをもとめます

(2)市区町村単位(服務監督権者ごと)に総括衛生委員会の設置

学校による長時間労働の実態格差の解消や、市区町村全体でおこなわれるべき教育環境改善や法にもとづく産業医の配置などをもとめます。

(3)悩みを抱える教職員を孤立させずにサポートできるゆとりのある職場環境を整えること

【提言 6】部活動の見直しを

学校部活動が教職員の長時間過密労働の一因となっていることから、当面次のような見直しが必要です。

(1)部活動への強制加入や「全員顧問制」、顧問の押しつけがないようにすること。必要な部活動支援員を配置すること

(2)地域のスポーツ・文化施設の整備・拡充を図り、適切な指導員の養成・確保に国が責任を持つこと

(3)保護者負担が増大することのないように、国、自治体が支援すること

【提言 7】教職員の声を施策に反映させるしくみを

(1)教育課程や学校のあり方について、各校の教職員の民主的な議論を重視します。

職場で自由闊達に子どもや教育について教職員が自由闊達に議論できるようにします。教育課程や学校のあり方については教職員全員の民主的で集団的な議論が欠かせません。職員会議も決定事項の伝達の場にとどめることなく、必要なことについて民主的な議論ができるようにします。

(2) 中央教育審議会や教育委員会等が設ける審議会に、教職員や教職員組合の代表の参加を求めます。

中央教育審議会の委員には当事者である教員や教職員組合の代表は選出されていません。ユネスコにおける特別政府間会議で採択されている ILO/ユネスコ「教員の地位に関する勧告」では、「教員団体は、教育の進歩に大きく寄与しうるものであり、したがって教育政策の決定に関与すべき勢力として認められなければならない」とあります。教職員の代表が、直接現場の教育に責任をもつ立場として意見を出せる場を保障することは、ゆきとどいた教育をすすめていく上でも必要なことです。

(3) 労働基本権の回復を求めます。

教員の労働条件の向上のために、国、都道府県や市区町村、職場の各段階で、労使対等で交渉によって決定することができるようにするために公務員の労働基本権回復が必要です。

「「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　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勧告 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も、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）となることからも、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も、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も、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る。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的管理を行うことは不適当であり、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的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当とされ、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」るとある。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もわかる。

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%へ引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考える。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

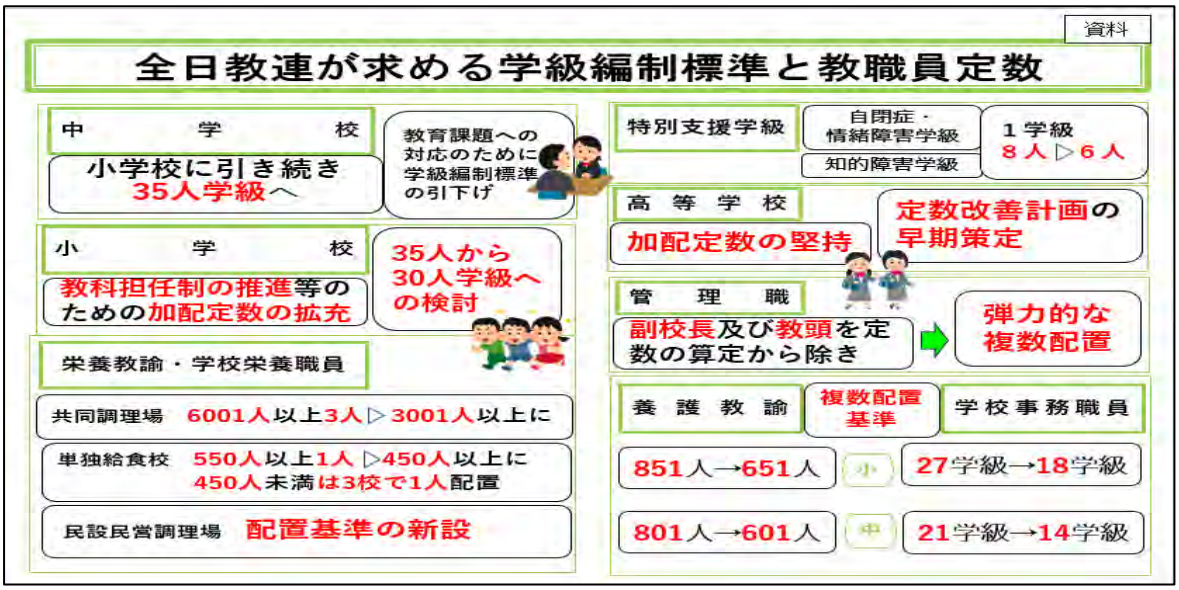
上げることにより、学級担任外の配置数は増やすことも検討するよう要望する。

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。

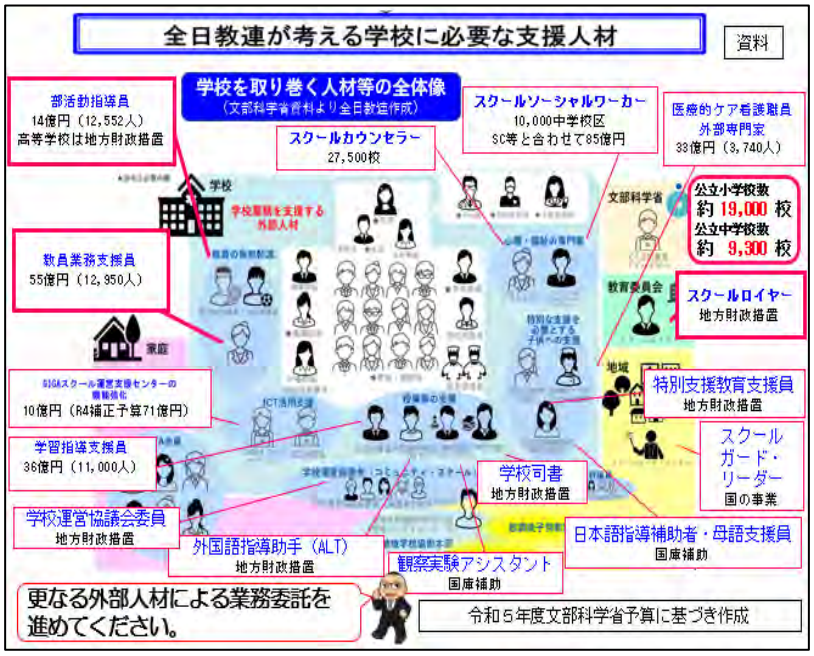
在校等時間の長短と持ちコマ数は必ずしも比例するとは限らないが、特に小学校では持ちコマ数が多いことが負担になっているとの声が多く寄せられている。要望８で求めた定数改善や各種加配、また現在配置が進んでいる小学校高学年における教科担任制の導入等、ありとあらゆる方法を用いて、教師１人当たりの持ちコマ数を 20 時間程度に削減することを要望する。



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、



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　日本高等学校教職員組合

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。

前提：教職員の働き方改革を実効あるものにするために、業務のスクラップを強力に実現しなければならない。

第一に、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

〇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

→特に、特別支援学校においては、児童・生徒が登校してから下校するまでまったく離れることができず、休憩やトイレに行く時間がない。特に給食指導において、担任・副担任どちらかが休憩できるよう、教員業務支援員等の配置を強く求める。

また、部活動についても、現在高校段階は学校や地域の状況に応じて地域への移行を進める段階であるが、本組合のアンケート結果からは特に土・日の部活動指導の負担が大きいという意見が多い。特に、地方の山間部や島しょ部では部活動指導員の担い手もいない状況であり、高校における部活動の地域移行についても、学校や地域の実情を踏まえながら文科省が積極的に関わるよう求める。

○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

→労働安全衛生法の学校現場への周知を求める。特に第17条4項の「事業者は、第一号の委員以外の委員の半数については、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名しなければならない。」が周知されていないため、教職員団体への加盟率が低迷しているひとつの要因と考える。特に、特別支援学校に勤務されている方は労働者としての意識が非常に弱いため、休憩時間の意識もなく、仕事をし続けている。

○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

→前提として、客観的な在校等時間の正確な記録が徹底しなければいけないと感じる。また、持ち帰り業務も「見える化」していただき、業務の削減につなげてほしい。

また、計画の策定や公表、取組状況については、民間

の第三者が行い、徹底した改革を進めければ、働き方改革の実効性は弱いと考える。

○「休日のまとめ取り」のための１年単位の変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

→授業の確保が現場で求められており、出張・休暇における授業変更は労力を要する。加えて、非常勤職員の勤務時間が決められており、授業変更が容易でない事例もある。加えて、総合学科のように授業の同時展開が多い場合は、出張・休暇となれば自習にせざるをえない。以上の現状を踏まえれば、ひとりが受け持つ授業のコマ数を減らす、具体的には高校は15時間以内としなければ、変形労働時間は実現できない。そのためにも、正規職員の増加が強く求められる。

○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

→勤務間インターバルを推進するならば、寄宿舎の舎監業務は教員ではなく、すべて寄宿者指導員とされたい。また、メンタルヘルス対策のひとつとして、膨大な事務作業、特に日本学生支援機構の奨学金業務が大きいとの声が多い。個人情報保護を徹底したうえでＩＣＴのさらなる活用や、外注をかけるなど、さらなる対策を講じ、教員は勤務時間内で教材研究を行える環境整備を求める。

○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

→高校情報教員不足やＩＣＴ支援員の確保や充実に向けては、民間の活用が急務である。自治体間で差が出ないよう、国としても財政面・人材面で対応されたい。

民間のコンサルタントを学校現場へ派遣し、業務の見直し、精選及びスクラップを行い、効率化を図れる部分は徹底して実現する。

第二に、教師の処遇改善の在り方について

○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

→教師が魅力ある職業となるためにも、処遇・待遇面でのさらなる改善は急務である。業務の削減及び教職員の働き方改革を実効あるものにする前提で、現状の教職員の勤務状況に見合った処遇を求める。あわせて、業務が多く、携帯電話で児童生徒や保護者と連絡を行っていたり、勤務時間外で家庭訪問を行っていたりする担任への担任手当の支給を求める声もある。

○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

→特に教材研究にかかる時間が確保できる働き方が求められる。また、研修についても自発的に行える環境整備を図られたい。特に、リモートで可能な研修については、自宅での対応も可能とし、集中して取り組むことができるようにされたい（特に、養護教員については、学校でオンライン研修を行うと、必ず児童・生徒対応があり、集中できないという意見があった）。

○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

→特に、初任・若年層については、超過勤務を行う傾向であり、時間外勤務手当が当然発生すると推測される。メリハリの利いた給与システムの構築と並行し、初任・若年層を支援する校内の組織づくりや人材の確保を求める。また、時間外勤務については、むやみに在校する職員がいないようにすることや持ち帰り業務がゼロにならなければいけないと感じる。時間外勤務手当については、業務の削減が実現できないと導入できないのではないか。

○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

→各種主任手当の他に、学校運営に必要な委員会の委員長になった場合の手当等の新設や、実習教員が専門性向上に努めている研修にかかる費用の予算付けを求める。

○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

→3点あげる。1点目、小規模校の存続である。地方の過疎化が急激に進み、山間部や島しょ部では1学年1学級の高校も多い。しかし、その地域に高校がなくなれば、確実に人口流出に歯止めがきかなくある。自治体によっては他県からの「留学」を行い、定員の確保に努めており、交流人口の拡大においても、小規模校の存続は自治体だけでなく、国としてもバックアップを継続されたい.

2点目は、公立の定時制・通信制高校の存続である。私立の広域通信制高校の在籍数が増加する中ではあるが、経済面や通学の面で公立の定時制・通信制高校があることが大事と考える。教育の機会均等の保障の面でも、現在高等学校の在り方ワーキンググループの議論も踏まえた対応を求める。

３点目は、特別支援学校についてである。特別支援教育のニーズが高まり、教室不足も解消していない中ではあるが、個々のニーズに対応した教育の実現のため、引き続き財政面での支援を求める。

以上を踏まえ、公立学校の教師の職務は授業や生徒指導、部活動指導だけではなく、地域や各自治体、ひいては日本や世界を視野に目の前にいる児童・生徒のために、真摯に教育活動を行っている。地域や世論も巻き込み、教師が魅力ある職業となるような政策を引き続き行わなければならない。

第三に、学校の指導・運営体制の充実の在り方について

○「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

→高校においては地域との連携が強くなっており、過疎化が進展している地域の高校では県内外からの「留学」制度を行い地域の活性化に結び付いている事例がある。一方で、地域連携の方法を模索している高校も多く、地域の人材の発掘やコーディネートの面で教職員の負担が大きいという事例もある。さらに、定時制・通信制高校においては、中学校まで不登校経験者や外国にルーツがある生徒など、全日制よりも多様な背景を持った生徒も多く、教職員だけでは対応できない事案も多い。

以上から、外部人材の積極的な活用や家庭での教育の見直しや支援体制の強化、地域と連携する場合は、地域の人材が積極的に学校に関わる状況を作らなければ、教職員の業務が一向に減らず、新たな学びにつながらない。

加えて、各学校の創意工夫に委ねる部分が多く、多くの会議も増えている現状もある。業務の精選や各教育委員会が支援・助言を通して教職員をしっかり支える体制づくりもさらに推進しなければならない。

○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

→文科省が予算を確保し、早期に実現されたい。中学校

まで進めば、地財措置を充実させ、公立の高校・中等教育学校（前期・後期課程含めて）へ実現されたい。

○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

→児童の学びの質が保障され、教職員の強みや業務軽減につながっていければ良い。一方で、多くの教職員が児童を多面的に観察・評価することにもなり、情報の共有がさらに必要ではないか。

○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

→各自治体で設置状況が異なるが、主観教諭や指導教諭に対象となる30代後半から40代の年齢層が他の年代と比べると少なく、いかに人材として育成するかが課題となる。また、事務職員については近年共同事務室の運用の事例もあるが、学校に最低1人は配置し、ＩＣＴを効果的に活用した業務も在り方を研究されたい。

○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

→高校（中等教育学校後期課程）においては、学校の規模に関わらず複数配置とされたい。多様化・複雑化する課題への対応や養護教諭が休暇を積極的に取得したり、研修に専念できたりする環境整備の実現にもつながる。

○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

→スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーをはじめ、専門人材を有効に活用し、担任や学校のみが抱える状態からの改善を求める。教職員においても、適宜研修を行っているが、新たな研修制度の講義内容に入れたり、オンライン研修を取り入れたりするなど、実践的かつすぐに活用できる内容となるよう、研修制度の内容及び機会の充実を求める。

○教育の質を向上させるとともに、教師が教師でなければでき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

→高校・中等教育学校（後期課程）については、地財措置を充実させ、地域間で格差が生じないよう、人材の確保を求める。また、教師は授業や担任経営などに集中できる環境づくりが実現できる体制整備を強く求める。

○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

→「チーム学校」の認知度は高まっているが、各学校間で取り組み方や支援スタッフ等の在り方に差が大きい。特に、大規模校においては、管理職のリーダーシップが大きく、管理職によって対応が変わってしま

う事例もある。高校においては全日制・定時制・通信制だけでなく、全日制においては普通科系・実業系・総合学科など多様な制度があり、各学校の実情に応じて対応が異なることを周知されたい。現在、高等学校の在り方に関するワーキンググループにおいても「多様性」と「共通性」の観点からの検討が行われており、その状況を注視する。加えて、高等学校の在り方に関するワーキンググループにおいて意見発出の機会を求める。

「「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で配置する場合に、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られたい。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」に対処しようとすれば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、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

「「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　全国知事会

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

学校における働き方改革については、これまでの取組の成果は着実に出つつあるが、依然として長時間勤務の教職員も多く、教師の健康及び福祉の確保の観点からも引き続き取組を加速させていく必要がある。また、教師の勤務環境が、教職志望者の動向に影響を与えており、教師が魅力ある仕事として教職志望者に再認識される必要があることから、答申にあたっては次の点を踏まえて検討されたい。

・　学校・教師が担う業務の在り方については、更なる役割分担・適正化を推進するため、家庭や地域が担うべき役割を考慮した上で、これまでの取組状況等を踏まえた実効性のある方針を示すこと。

・　働き方改革を進める前提として、いわゆる標準法における「乗ずる数」の見直しを含む教職員定数の改善や教員業務支援員をはじめとする支援スタッフの充実、副校長・教頭や養護教諭の複数配置の拡大、外部人材の積極的な活用、部活動の地域連携・地域クラブ活動への移行、学校ＤＸの推進、コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的な推進による地域全体で子供たちの成長を支える社会の実現、保護者や地域からの過剰な苦情や不当な要求など学校だけでは解決が難しい対応への支援の推進など、国による効果的な施策と十分な財政措置が必須であること。

２　教師の処遇改善の在り方について

2022 年度実施の教員勤務実態調査の結果も踏まえ、答申にあたっては、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（給特法）の法制的な枠組みを含めた教師の処遇の抜本的な見直しを進め、優れた人材を教師として確保

するために必要な処遇改善が図られるとともに、地方に負担を転嫁しない制度となるよう検討されたい。

３　学校の指導・運営体制の充実の在り方について

学校の指導体制は、教師の勤務環境と密接に関連することから、答申にあたっては次の点を踏まえて検討されたい。

・　「チーム学校」を実現するため、教職員定数の更なる改善の着実な実施が必要であること。また、学級編制の標準の引下げ等を含めた少人数によるきめ細かな指導体制や小学校高学年からの教科担任制など、新しい時代の学びを支える指導体制を整備するため、教職員定数の一層の充実が必要であること。さらに、地域の実情に応じた柔軟な学級編制と教職員配置が可能となるよう、所要の措置を講じる必要があること。

・　特に、現在の教育現場は、いじめ等の問題行動、不登校、特別な支援が必要な児童生徒や特別な配慮を必要とする外国人児童生徒等の増加への対応及び教職員の働き方改革など、様々な課題が複雑化かつ困難化している状況にある。また、育児休業取得者等が増加する一方で、代替教員の確保が困難な状況となっていることから、欠員が発生しており大きな問題になっている。このような現場の実情を十分に踏まえ、国において、地方が必要とする教職員定数を長期的な視点から安定的に確保するとともに、加配定数の一層の拡充や必要な財源の確保及び必要な制度の見直しを図る必要があること。

以上の働き方改革、教師の処遇改善、指導体制の充実を一体的に推進することが、教師が自信と誇りを持って「令和の日本型学校教育」を担うため、教師でなければできないことに全力投球できる環境を整備するために必須であり、その際、加配定数の付け替え等によらず十分な財政措置を講じなければならないことを明示していただきたい。

「「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　全国市長会　社会文教委員会

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。

国が本年４月に公表した令和４年度教員実態調査（速報値）において、教師の時間外勤務の状況は、一定程度改善しているものの、依然として長時間勤務の教師が多いことが明らかにされた。また、臨時的任用教員等が確保できず、学校へ配置する教師数に欠員が生じるいわゆる「教師不足」が全国的に指摘され、必要とする教師の数が確保できないという憂慮すべき状況も発生している。

このように、教師を取り巻く環境が厳しくなる中で、子供たちの資質・能力を確実に育み、我が国の未来を切り拓く人材を育成していくことは重要な課題である。

そのため、本会は公立の義務教育の学校設置者の立場を中心として、以下のとおり意見を述べる。

①基本的な考え方

学校教育を担う教師の確保は極めて重要な課題であり、その解決のため、教師の処遇改善、学校の運営体制の充実を図ることはもとより、保護者・地域住民など社会全体で学校教育に対する理解を醸成していくことが不可欠である。

②教師の処遇改善について（教職調整額の見直し）

教師の給与に関しては現在、学校教育が次世代を担う青少年の人間形成の基本をなすものであることを踏まえ、すぐれた人材を確保し、義務教育水準の維持向上を図るため、“人材確保法”により、一般の公務員の給与水準と比較して優遇することが定められている。また、教師の職務と勤務態様の特殊性に基づき、時間外勤務手当及び休日勤務手当に代えて、給与月額の4/100に相当する額を基準に「教職調整額」が支給されている。

しかしながら、現在の教師の勤務実態を見ると、本来の教科教育以外のいじめや不登校対策、部活動の指導などによる時間外勤務等の増加により、当初想定していた「教職調整額」の算定と乖離しており、“人材確保法”の趣旨が損なわれている状況にある。

今後も引き続き、必要とする教師を確保していくためには、教師が高度な専門性と特殊性を併せ持つ重要な職業であることについて、社会全体の理解を得ながら、学校を取り巻く現在の状況を十分に踏まえ、“教職調整額”等を検証し、所要の見直しを図ることが重要である。

③学校の指導・運営体制の充実の在り方について（定数の改善・支援スタッフの充実）

近年、いじめや不登校の問題をはじめ、発達障害など障害のある児童生徒への指導、日本語指導の必要な外国人児童生徒への対応など、学校を取り巻く環境が複雑化・多様化している。

このような中で、子ども達に個別最適な教育を実施できるよう、教師が授業や学習指導などに専念できる環境を整えるために、学校の指導・運営体制の充実を図ることが必要である。

そのため、少人数による、きめ細かな指導体制の整備に向けて、小学校において実施されている「35 人学級」について、今後、中学校を含めて展開していくことや、教育の質の向上とともに教師の負担軽減にもつながる小学校における専科指導教員の計画的な配置充実など、様々な施策を今後も推進していくことが重要である。

さらに、教師が児童生徒への学習指導等に注力できるよう、教科以外の用務をサポートする教員業務支援員や部活動において教師に代わる部活動指導員、いじめや不登校の対策を促進するためのスクールソーシャルワーカーやスクールカウンセラーなど、支援スタッフの配置を充実させることが必要である。

「「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　　全国町村会

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。

本年４月に文部科学省が公表した「教員勤務実態調査」（速報値）では、依然として深刻な長時間労働の実態が明らかになるなど、教育現場における厳しい労働環境が指摘されている。

未来を担う子どもたちに質の高い教育を実践するには、教員がひとり一人の児童生徒と向き合い、個性を伸ばすような学びを支えていくことが必要である。そのためには教員が誇りとやりがいを持って、いきいきと働くことができる環境の整備を推進しなくてはならない。

よって、国においては下記事項の実現について格段のご配慮をいただくようお願いする。

１．志のある優れた人材を教師として確保するため、長時間労働の解消をはじめとした働き方改革を推進するとともに、教師の処遇の抜本的な見直しを進めること。

２．少人数学級を計画的に実施するにあたっては、加配定数の付け替え等によることなく、必要な教員数を配置するとともに、十分な財政措置を講じること。

また、小学校高学年の教科担任制を推進するとともに、必要となる教職員定数の改善を図ること。

３．教員業務支援員や副校長・教頭マネジメント支援員及びスクールカウンセラー等の支援スタッフの配置を拡充するとともに、十分な財政支援措置を講じること。

４．学校現場における ICT 活用により業務の効率化を推進するため、校務支援システム等に係る財政支援を拡充すること。

５．部活動については、専門性や資質を有する教員も含め指導者の確保や受け皿となる施設の整備が図られるよう、十分な支援とともに必要な財政措置を講じること。