

教師を取り巻く環境整備に関する制度改正の方向性について (現在検討中の内容)

<目的>

- 平成 31 年の「学校における働き方改革答申」以降、令和元年の給特法改正による上限指針の策定や、教職員定数の改善、支援スタッフの配置拡充等により、学校における働き方改革は一定の成果を上げている一方、更なる加速化が必要。
- 全ての教育委員会において、働き方改革の PDCA サイクルを構築するとともに、首長部局や保護者、地域との連携・協働を促進。
- 教職員定数の改善等の予算措置と以下の制度改正を一体的に講じることで、働き方改革、指導・運営体制の充実、処遇改善を抜本的に進め、「働きやすさ」と「働きがい」を両立し、全ての子どもたちへのより良い教育の実現に取り組む。

働き方改革の更なる加速化

(働き方改革の取組状況の「見える化」による PDCA サイクルの構築)

- 各教育委員会において、教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置を実施するための計画の策定・公表、計画の実施状況を公表するものとする。

(首長部局との連携・協働)

- 上記の計画について、総合教育会議に報告するものとする。

(学校における実施の確保)

- 公立学校が、学校評価の結果に基づき講ずる学校運営の改善を図るための措置が、上記の計画に適合するものとなるものとする。

(地域住民や保護者との連携・協働の促進)

- 公立学校の校長が学校運営協議会の承認を得ることとなっている学校運営に関する「基本的な方針」に、業務量管理・健康確保措置の実施に関する内容を含める。

指導・運営体制の充実

- 学校のマネジメント機能の強化に向け、学校の教育活動を総合的に調整する「新たな職」を創設する。

教師の処遇改善

(高度専門職に相応しい処遇の確保)

- 教職調整額の率を 10% へと段階的に引上げる。
※ 幼稚園の教員については、①子ども・子育て新制度の下で既に処遇改善に資する財政措置が講じられていること、②幼保連携型認定こども園の保育教諭や保育士との間で給与水準の均衡が図られている点を踏まえ、現状維持とする。

(職務や勤務の状況に応じた処遇の実現)

- 義務教育等教員特別手当について、学級担任の職務の重要性と負担等に応じた加算を制度化する。
- 指導改善研修受講者については、教職調整額を支給しないものとする。

「新たな職」のイメージ

課題

- 学校が抱える課題や学校横断的な取組への対応など、学校が組織的に対応すべき事象が多様化・複雑化
- 学校内の多様なスタッフや、地域・関係機関など、学校内外との連携・調整に関する業務が増加
- 近年、大量退職・大量採用に伴い若手教師が増加。

1 中堅教員を「新たな職」に任用

2 「新たな職」が核となり担当する教育活動について総合的に調整

- ・学校横断的な取組について学校内外と総合的に調整
(例 教育相談や特別支援教育、情報教育、防災・安全教育 等)
- ・若手教師へのサポート機能の強化

3 職務と職責に相応しい処遇の実現

- 給料表に新たな職に対応した新たな級を創設

