

令和5年2月24日

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 関する調査研究会

東京都中央区立久松小学校長
植村 洋 司
(全国連合小学校長会調査研究部長)

■まずは伝えたいこと

○教職は魅力ある仕事である

- ・子どもたちの未来を育む
- ・未来への投資
- ・子どもの可能性は無限大
- ・可能性の開花のお手伝い
- ・汗と涙
- ・子どもたちの成長を実感 目の当たりにできる
- ・苦勞も多いがその分いやそれ以上のやりがいに満ちた仕事

■教職志望のきっかけ <教育新聞アンケート：教育課程専攻大学生対象>

○恩師への憧れが志望のきっかけに

- ・自身が児童生徒の時に出会った教員がきっかけで教員を目指した（最多）。
- ・教員という仕事に魅力を感じた。
- ・子どもや学校への思いから教員を目指した。

○教職の魅力「子どもの成長」

- ・子どもの成長に間近でかかわることができる（最多）。
- ・自分の知識や技量次第で授業を自由に展開できる。
- ・授業やクラス経営など、ルールがありながらアレンジが効く。

校長として「魅力ある教師を育てる」ことが大事。

○給特法の制定は、昭和46年5月

勤務実態調査の超過（時間外）勤務時間

・昭和41年 月 8時間 ←教職調整額4%の根拠

↓ 大幅に増加

・平成28年 月 59時間（小学校）
月 81時間（中学校）

・50年を経て、近年の勤務実態に見合わないものになっているという大きな課題。

（初中教育ニュース第455号【臨時号】（令和4年12月23日）

○新たな学校教育を担う質の高い教師の確保のため、教職の魅力向上を図る必要がある中、来年春以降の教師の処遇等の在り方の見直しについての本格的な検討の前に、今後の議論がスムーズに進むよう、事前に給特法等の関係諸制度をはじめ、**検討すべき事項に関して諸外国の状況を含む情報収集や論点整理**をしておこうというものである。

○議論すべき論点（例）

- ・ 学校や教師・支援スタッフの役割
- ・ 教師という職の特性
- ・ 給料月額の4%が全員に支給される教職調整額やメリハリの在り方
- ・ 他の職との比較など給与に関すること
- ・ 公立学校教員は地方公務員であることからくる公務員法制・労働法制との関係
- ・ 学校における働き方改革の取組状況
- ・ 学校組織体制の在り方
- ・ マンパワーの在り方 等

■基本スタンス

○学校現場の立場

- 校長として、現場の声を届けること
- がんばっていること
- 課題は何か

○学校マネジメントの立場

- 学校経営をする校長として、マネジメントの視点から現場の声を届けること
- 様々な資源（ヒト・モノ・カネ・トキ）が、子どもたちのために有効活用されているかどうか
- 格差はないか

1. 更なる働き方改革について
2. 教師の職務の特殊性について
3. 教師の処遇の在り方について
4. 学校の組織運営体制の在り方について
5. その他

1 更なる働き方改革について

■全連小「令和4年度研究紀要」から【学校の働き方改革】

1 【調査結果と考察】（働き方・処遇改善委員会）

- 1 在校等時間の適切な把握と意識改革について、都道府県で取組を進めているもの（都道府県が市区町村等に促進しているものを含む）（すべて回答）

〔単位：都道府県，（ ）内は令和3年度調査，（－）は前年度の調査なし〕 以下同じ

定時退庁日や長期休業中等における学校閉庁日の設定	47(45)
I Cカードシステムの利用等による教員の在校時間の把握	42(42)
学校ホームページやスクールメール等を利用した保護者等への連絡の推奨	41(36)
勤務時間外の外部からの電話連絡に対する対応の推進	40(37)

- 2 教員業務の見直しと業務改善の推進について、都道府県で取組を進めているもの（都道府県が市区町村等に促進しているものを含む）（すべて回答）

校務支援システムの導入等，I C T機器を活用した業務の効率化	47(47)
学校への各種調査等や印刷物等の縮減（ペーパーレス化を含む）	47(45)
サテライト研修やオンライン研修の実施	42(38)
教員に対する業務改善に資する研修等の実施	32(24)
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	23(29)

1 更なる働き方改革について

3 学校を支える人員体制の確保について、都道府県で取組を進めているもの（都道府県が市区町村等に促進しているものを含む）（すべて回答）

スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の専門スタッフの配置	46(45)
小学校の英語専科や高学年の教科担任制等，専科の拡充	46(42)
教員の補助的業務を担うスクール・サポート・スタッフの配置	45(44)
コミュニティ・スクール等，地域で学校を支援する体制づくりの推進	43(40)
学校におけるICT機器の活用を支援する専門スタッフの配置	40(－)
副校長，教頭を補佐する学校経営支援員の配置	5(10)

4 学校における働き方改革について、都道府県に強く要望すること（2つ回答）

学校を支える人員体制の確保に関する施策	42(41)
教員業務の見直しと業務改善の推進に関する施策	40(41)
ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた環境整備に関する施策	6(11)
在校時間の適切な把握と意識改革に関する施策	4(0)

○すでに現状の中でやれることは進めているが、大幅な改善は図られていない。

1 更なる働き方改革について

2 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

○基本的には学校以外が担うべき業務

- ・ 登下校対応
- ・ 放課後・夜間の児童生徒対応
- ・ 学校徴収金の徴収・管理 等

○学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務

- ・ 調査等への回答
- ・ 休み時間の対応
- ・ 校内清掃
- ・ 部活動

○教師の業務だが、負担軽減が可能な業務

- ・ 給食対応
- ・ 授業準備
- ・ 評価や成績処理
- ・ 進路指導
- ・ 支援が必要な児童の家庭対応

1 更なる働き方改革について

○各学校間の取組に温度差がある

- ・ 教員間でも業務効率化に関する温度差がある。
- ・ 教育委員会や校長がこうした温度差の解消を図るべく努力する必要があるのではないか。

○こうした温度差解消のために

- ・ 各学校の働き方改革に係る取組の見える化の在り方についても、一定の枠組みを設けることを検討すべきではないか。

1 更なる働き方改革について

○子どもと向き合う時間の確保は重要

- ・「量」の確保の視点
- ・「質」の確保の視点

⇒**処遇改善、指導体制の整備、勤務制度の柔軟化、働き方改革等によって、「質の高い時間」とできることが重要であり、そのための方策を検討するという観点が重要ではないか。**

1 更なる働き方改革について

○支援スタッフの充実と活用

- ・十分に活用できるマネジメントが求められる。
- ・一層効果的・効率的に業務に従事するための方策も検討すべきではないか。
- ・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など様々な種類の支援スタッフについて、各自治体や学校の実情に沿って柔軟に配置できる仕組みも検討すべきではないか。その際、どのような学校にどのような支援スタッフを配置することが効果的なのかについても検討すべきではないか。

○勤務制度の仕組みと学校経営の在り方の検討

- ・教員が健康を保ちつつ、柔軟かつ効率的に働くことができる勤務制度の仕組みを検討すべきではないか。

2 教師の職務の特殊性について

- 子どもたちの人格形成にあたる教師の職務について、勤務時間の内外に切り分けることができる性質のものであるのかどうかは、慎重かつ丁寧に検討すべきではないか。
- 仮に概念上切り分けることができたとしても、教師の個別具体の職務について、管理職が学校現場で時間外勤務として認めることが現実的にできるのかどうか、慎重かつ丁寧に検討すべきではないか。

2 教師の職務の特殊性について

- この論議は、単に教職調整額を上げればよいとか、教職調整額を廃止し時間外勤務手当を時間に応じて支給すればよいとか、という単純な話ではないととらえている。
- 例えば、教職調整額を廃止し時間外勤務手当を支給する場合、何を基準に「時間外勤務」とするかという課題がある。しかも、これは校長が判断していくことになると考えられ、事務上も含め、実現可能かどうか十分な検討が必要ではないか。
- その際、現状、自ら積極的に教材研究や授業準備に励む教員も相当数いたり、働き方改革により生み出した時間を熱意から教材研究に充て、結果として時間外在校等時間が減少していない教員も相当数いる実態も踏まえるべきではないか。

2 教師の職務の特殊性について

○例えば教職調整額を廃止し時間外勤務手当を支給する場合について

- ・ 時間内に効率よく仕事を終わらせれば時間外勤務手当は発生せず、それができなければ時間外勤務手当が発生するとなると教員に不公平感が生まれることが考えられる。
- ・ 業務の「密度」は、子どもがいる時間帯と、それ以外の時間帯で異なり、どの時間帯も同様に評価すべきなのか、実態を踏まえるべきではないか。

○真に尽力している教員に報いたうえで、公平かつ適正な制度を構築するために、様々な視点から慎重かつ丁寧な検討が必要ではないか。

3 教師の処遇の在り方について

- 校長としては、真に頑張っている教師に報いることができる処遇の在り方とすべきという課題意識がある。
- 教師の職務や勤務の状況に応じた給与のメリハリを強化することは、非常に重要な論点ではないか。その際、学級担任について、従前と比較して、近年、特に量的・質的にも負担が大きくなっており、対応の在り方を検討すべきではないか。
- また、メリハリという観点から、主任についても量的・質的にも負担が大きく、現在主任として位置付けられていない校務分掌を含め、対応の在り方を検討すべきではないか。さらに、教諭だけでなく、校長や副校長・教頭、主幹教諭などについても、現行制度以上に職位を踏まえた処遇の在り方とすることも論点ではないか。

3 教師の処遇の在り方について

- 学校の規模に応じた在り方をどのように考えるかも論点ではないか。
- なぜ教師の処遇の在り方が見直されるべきなのか、教師に優秀な人材を確保すべきなのか、それは教育の質を高め、これから求められる学びを実現することが、子どもたちが社会を幸せに生き抜き、日本社会を豊かなものとする上で不可欠であるからであるが、その旨を社会に十分理解していただけるよう丁寧に説明しながら進めることが重要ではないか。

4 学校の組織運営体制の在り方について

- 中学校 3 5 人学級の実現をはじめ、さらなる教職員定数の改善・充実が必要ではないか。例えば、これからの学びを実現すべく自己研鑽を図りたい教師は多くいるが、学校現場を離れて研修に行くのはハードルが高く、資質向上に加え、モチベーション向上のためにも、研修に係る代替措置の改善・充実についても検討すべきではないか。
- 小学校においては、学年が上がることに伴い量的・質的にも担任教師の負担が増す傾向にある中、小学校高学年教科担任制について更に取組を加速したり、定着状況を踏まえ基本的な配置の在り方として制度化することも検討すべきではないか。

4 学校の組織運営体制の在り方について

- 小学校低学年についても、きめ細かな指導や複数の教師による児童理解は必要であり、実態に応じた柔軟な人的措置を更に検討すべきではないか。
- 学びの在り方も、支援スタッフを含めた教職員集団も一層多様になる中で、校長や副校長・教頭はもちろん、主幹教諭の役割は重要であり、これらの職を支える組織的かつ機動的なマネジメント体制の充実も論点ではないか。

4 学校の組織運営体制の在り方について 東京都独自の取組①

○主任教諭制度の導入

- ・平成21年度から導入
- ・学校をより組織的に運営できる体制づくり

○主任教諭の職務・役割

1 校務分掌などにおける学校運営上の重要な役割

- ・具体的な方策の提案
- ・他分掌との調整や進行管理

2 指導・監督層である主幹教諭をサポート

- ・主幹教諭が学校運営上の円滑な調整や進行管理を行っていくための補佐

3 同僚や若手教員への助言・支援

- ・身近な先輩として、若手教員の日常的な相談に応じる
ことや助言すること ⇒人材育成

4 学校の組織運営体制の在り方について 東京都独自の取組①

○主任教諭の処遇

- ・ 教員の給料表を従来の5級制から6級制に改正
- ・ 6級職（校長）
- 5級職（副校長）
- 4級職（主幹教諭・指導教諭）
- 3級職（主任教諭）
- 2級職（教諭）
- 1級職（実習助手・寄宿舎指導員）

4 学校の組織運営体制の在り方について 東京都独自の取組②

○統括校長の導入

- ・平成21年4月1日から教育職員の人事給与制度を改正
- ・給料表の一本化及び統括校長の任用を開始

○統括校長の設置

- ・都教育委員会及び各区市町村教育委員会が所管する学校の管理運営規則によって、「特に重要かつ困難な職責を担う校長の職」として設置できる。
- ・「統括校長を設置できる学校の基準」を定めた上で、設置する学校を指定する。
- ・任命権者である都教育委員会が選考により任用する。

○統括校長の処遇

- ・給料表は6級職
- ・その上で、管理職手当について、統括校長の区分を新設

4 学校の組織運営体制の在り方について

○学校や教師の役割・業務の在り方の明確化・適正化

- ・ 教師が教師でなければできないことに集中できるように環境整備する必要があるのではないか。
- ・ 学校や教師の役割・業務の在り方についても、保護者や地域の協力を得ることも含め、さらに明確化・適正化を図るための取組について検討する必要があるのではないか。

○デジタル技術の活用も含め、その在り方も論点ではないか。

4 学校の組織運営体制の在り方について

○家庭・地域の役割の明確化

- ・ 学校・家庭・地域が一体となってよりよい学校づくりをすることの重要性を踏まえ、家庭の役割や地域の役割についても議論することが重要ではないか。
- ・ 学校や行政が担う業務が肥大化しているのではないか。

5 その他

- 学びの多様化などを実現するために、教職員に多様かつ優秀な人材を多く取り込みやすい仕組みとすることについて検討すべきではないか。
- 標準授業時数も含めたカリキュラムの在り方について、働き方改革にも資するようにつつ、今後、学びの在り方が変わっていく中で、より柔軟な教育課程が編成できるようにする観点から検討すべきではないか。

御清聴ありがとうございました。