

教師を取り巻く環境整備について

初等中等教育局財務課長

安井 順一郎



文部科学省

MEXT

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

学校における働き方改革に関するこれまでの経緯

平成29（2017）年4月 教員勤務実態調査速報値の公表

○小学校・中学校各400校を対象に調査を実施（平成28年10月、11月）。

○時間外在校等時間については、小学校で月約59時間、中学校で月約81時間程度（勤務実態調査等を踏まえ推計）であり、教師の厳しい勤務実態が明らかになった。

平成29（2017）年6月 中央教育審議会へ諮問

平成31（2019）年1月 中央教育審議会答申

○中央教育審議会において「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)」をとりまとめ。

○文部科学省において、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を策定（平成31年1月）。

令和元（2019）年12月 給特法の改正

【改正内容】（令和元年12月公布、①は令和2年4月1日施行、②は令和3年4月1日施行）

①「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」の「指針」への格上げ

〈指針における上限時間〉（1）1か月の時間外在校等時間について、45時間以内
（2）1年間の時間外在校等時間について、360時間以内 等

②休日の「まとめ取り」のため、1年単位の変形労働時間制を地方公共団体の判断により条例で選択的に活用可能に

【参議院文教科学委員会における附帯決議】（令和元年12月3日）（抜粋）

十二 三年後を目途に教育職員の勤務実態調査を行った上で、本法その他の関係法令の規定について抜本的な見直しに向けた検討を加え、その結果に基づき所要の措置を講ずること

学校における働き方改革の推進

○学校における働き方改革を加速させるため、

①小学校における35人学級の計画的整備や高学年における教科担任制の推進等のための教職員定数の改善

②教員業務支援員をはじめとする支援スタッフの充実

③部活動の見直し

④教員免許更新制の発展的解消

⑤校務のデジタル化等の学校DXの推進

⑥好事例の展開

など、様々な取組を総合的に推進。

○各教育委員会における勤務時間の客観的な把握の徹底や、各学校における業務の見直し・削減など、教育委員会や学校の取組とあいまって、国の取組と一体的に推進。

令和5（2023）年4月 教員勤務実態調査速報値の公表

○小学校・中学校各2,400校程度、高等学校300校程度を対象に、教師の勤務実態や働き方改革の進捗状況等について調査を実施（令和4年8月、10月、11月）。

○時間外在校等時間については、小学校で月約41時間、中学校で月約58時間程度（勤務実態調査等を踏まえ推計）であり、一定程度改善したものの引き続き取組を加速する必要。

○勤務実態調査結果等を踏まえ、働き方改革、処遇の改善、学校の指導・運営体制の充実を一体的に検討。

令和5（2023）年5月 中央教育審議会へ諮問

令和5（2023）年6月 経済財政運営と改革の基本方針2023に関連記載

学校における働き方改革に関するこれまでの経緯

令和5（2023）年4月 教員勤務実態調査速報値の公表

【前回調査：小学校で月約59時間、中学校で月約81時間程度（平成28年度勤務実態調査等を踏まえ推計）】

- 教師の勤務実態や働き方改革の進捗状況等について、平成28年度の前回調査と比較できる形で調査を実施。
- 時間外在校等時間については、**小学校で月約41時間、中学校で月約58時間程度**（勤務実態調査等を踏まえ推計）であり、**一定程度改善したものの引き続き取組を加速する必要**。

令和5（2023）年5月 中央教育審議会へ諮問

令和5（2023）年6月 経済財政運営と改革の基本方針2023に関連記載

「**働き方改革の更なる加速化、処遇改善、指導・運営体制の充実、育成支援を一体的に進める。**」
「**崇高な使命**と高度な専門性・裁量性を有する専門職である**教職の特殊性**や**人材確保法の趣旨**（略）を踏まえ、**教師の処遇を抜本的に見直す。**」
「**2024年度から3年間を集中改革期間**とし（略）2024年度から小学校高学年の**教科担任制の強化**や**教員業務支援員の小・中学校への配置拡大**を速やかに進めるとともに、**2024年度中の給特法改正案**の国会提出を検討する（略）。」

令和5（2023）年8月 中央教育審議会緊急提言

「**できることを直ちに行う**という考え方のもと、緊急的に取り組むべき施策を取りまとめたもの」

- 「**学校・教師が担う業務に係る3分類**」に基づく**業務の精選・見直し**の徹底や各学校における**授業時数や学校行事の在り方の見直し**など
- 保護者等からの過剰な苦情等に対する教育委員会等の行政による支援体制**を構築
- 小学校高学年の教科担任制の強化**や**教員業務支援員の全小・中学校への配置拡大**などの持続可能な勤務環境整備等の支援の充実 など

令和5（2023）年8月 文部科学大臣メッセージ ～子供たちのための学校の働き方改革 できることを直ちに、一緒に～

1. 国が先頭に立って改革を進めます
2. 学校・教育委員会ではできることは直ちに実行を
3. 保護者・地域住民の皆様へ（ご理解・ご支援を依頼）

令和5（2023）年12月 令和6年度予算

- 小学校高学年における教科担任制の強化と35人学級の計画的整備などの**教職員定数の改善**【令和6年度予算額 1兆5,627億円（前年度：1兆5,216億円）】
- 教員業務支援員の全小・中学校への配置や副校長・教頭マネジメント支援員の創設などの**支援スタッフの配置充実**【令和6年度予算額 同121億円（前年度：91億円）】
- その他、**保護者や地域からの過剰な苦情等への対応のためのモデル事業の創設**、教師人材の確保強化、校務のデジタル化、部活動の地域連携や地域移行など、**集中改革期間初年度に当たる令和6年度予算において教師を取り巻く環境整備の充実**を図る（なお、教師の処遇改善については、中教審の議論も踏まえつつ、来年度、引き続き折衝を行い整理）。

令和6（2024）年4月 教員勤務実態調査確定値の公表

令和6（2024）年5月 中央教育審議会「審議のまとめ」をとりまとめ

教員勤務実態調査（令和4年度）【確定値】について

○ 在校等時間は、前回調査（H28）の結果と比べ、平日・土日ともに全ての職種で減少したものの、依然として長時間勤務の教師が多い状況。

調査対象 小学校1,200校、中学校1,200校、高等学校300校に勤務するフルタイムの常勤教員（校長、副校長、教頭、教諭等）

調査日程 令和4年8月、10月、11月のうち、連続する7日間について調査。

調査結果（速報値）

①通常期（10・11月）における教師の勤務実態

✓ 前回調査（H28）の結果と比べ、全ての職種で在校等時間が減少。

●教師の1日当たりの在校等時間（10・11月）

平日	小学校			中学校			高等学校 (参考値)
	H28	R4	増減	H28	R4	増減	R4
校長	10:37	10:23	-0:14	10:37	10:09	-0:28	9:37
副校長・教頭	12:12	11:45	-0:27	12:06	11:42	-0:24	10:56
教諭	11:15	10:45	-0:30	11:32	11:01	-0:31	10:06

土日	小学校			中学校			高等学校 (参考値)
	H28	R4	増減	H28	R4	増減	R4
校長	1:29	0:49	-0:40	1:59	1:07	-0:52	1:37
副校長・教頭	1:49	0:59	-0:50	2:06	1:16	-0:50	1:18
教諭	1:07	0:36	-0:31	3:22	2:18	-1:04	2:14

②長期休業期間（8月）における教師の勤務実態

✓ 4週間（土日を除く20日間）のうち、教諭の所定の勤務時間を勤務した日数は、小：5.6日、中：8.4日

✓ 勤務日1日当たりの在校等時間※は、10・11月と比べ短い

※教諭（平日）小：8:04、中：8:26（土日）小：0:06、中：0:59

上記の①、②を踏まえ月当たりの教諭の時間外在校等時間を推計すると、小：約41時間（H28：約59時間）、中：約58時間（H28：約81時間）、高：約45時間

③学校における働き方改革の進捗状況

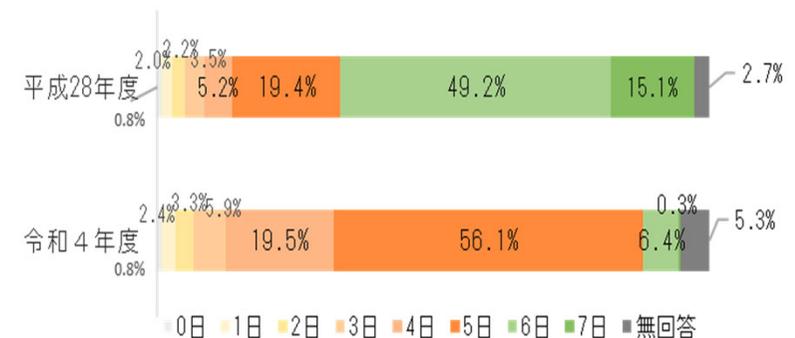
●教師の有給休暇取得日数（年間・平均）

✓ 小学校・中学校共に取得日数が増加

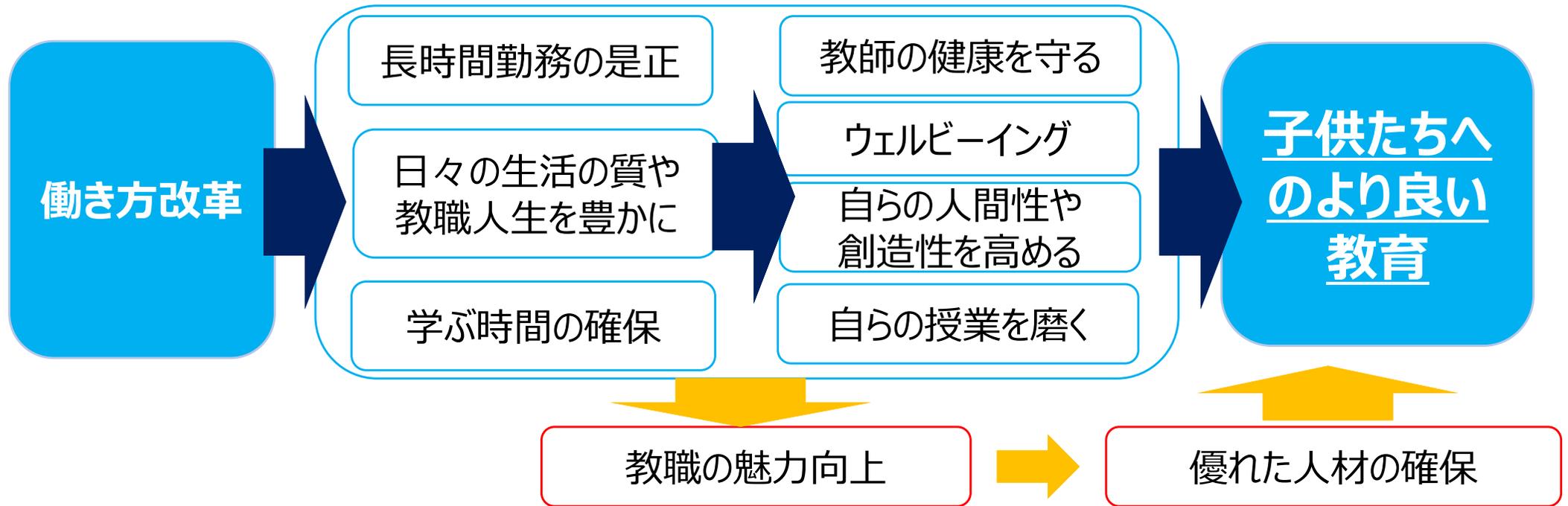
	小学校	中学校
H28	11.6日	8.8日
R4	13.6日	10.7日

●部活動顧問の週当たり活動日数（中学校）

✓ 活動日数が週6日以上（部活動ガイドライン超え）である教諭の割合が減少



学校における働き方改革



- 先生方が教育にかける理想や思いを十分に発揮できる環境を整備すること
- 教職を目指す方々が、安心して教師を職業選択できるようにすること

「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（審議のまとめ）
（令和6年5月）（抜粋）

今般の教師を取り巻く環境整備の最終的な目的は、学校教育の質の向上を通じた、「全ての子供たちへのより良い教育の実現」である。

具体的には、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向上させることが重要である。また、自らの人間性や創造性を高め、その意欲と能力が最大限発揮できる勤務環境を整備し、教師がその高い専門性を大いに発揮できるようにすることにより、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なる。

「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 (令和5年5月22日中央教育審議会諮問)【概要】

学校や教師を取り巻く環境

学校を取り巻く環境の変化

- 社会の在り方が劇的に変わる「**Society5.0の時代**」、先行き不透明・予測困難な「**VUCA**」の時代の到来
- 2050年には、**生産年齢人口が現在の約3/4に減少**、過去10年間で公立小中学校の**児童生徒数が約1割減少**
- 特別支援教育の対象となる児童生徒や外国人児童生徒・不登校児童生徒の増加、児童虐待、ヤングケアラー、貧困など、**子供の抱える困難の多様化・複雑化**
- GIGAスクール構想による**1人1台端末環境の実現**、**教育DXの推進**によるデジタル技術とデータを活用した知見の共有と新たな教育価値の創出の必要性

「令和の日本型学校教育」の実装を直接担う教師を取り巻く環境

<令和4年度教員勤務実態調査速報値>

平成28年度実施の前回調査との比較では、**教師の時間外勤務の状況は一定程度改善**。一方、依然として**長時間勤務の教師が多い実態**も明らかに。

全国的に**教師不足が指摘**されている憂慮すべき状況。

我が国の学校教育の中核であり、その成否を左右する**教師に質の高い人材を確保することが必須**であり、**抜本的に教職の魅力を上向きさせることが喫緊の課題**



- ・教師に係る勤務制度を含めた**一層実効性ある働き方改革の推進**
- ・教師の給与に関する枠組みの見直しを含む**処遇の改善**
- ・学校の**指導・運営体制の充実**

一体的・総合的な推進が不可欠

具体的な検討事項

①更なる学校における働き方改革の在り方について

- ・「学校・教師が担う業務に係る3分類」について、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
- ・「**上限指針**」の実効性を高めることができる**仕組み**の在り方
- ・各教育委員会における学校の働き方改革の**取組状況等を「見える化」するための枠組み**の在り方
- ・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**の在り方等

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、勤務時間の内外を問わず教師の職務を包括的に評価し、一律給料月額率の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
- ・教育が教師の自発性、創造性に基づく勤務に期待する面が大きいなど**職務の特殊性に対する考え方**
- ・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**
- ・教師の意欲や能力の向上に資する**給与制度や教師の職務等に応じた給与のメリハリ**の在り方等

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
- ・**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
- ・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
- ・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
- ・教員業務支援員等の**支援スタッフの配置**の在り方等

「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について (審議のまとめ)【概要】(令和6年5月13日 中央教育審議会質の高い教師の確保特別部会)

第1章 我が国の学校教育と教師を取り巻く環境の現状

1. 我が国の学校教育の現状

- 日本の学校教育は、**全国的に一定水準の教育を保障**
- **知・徳・体にわたる全人的な教育が国際的にも高く評価**
- **PISA2022でも世界トップレベルの結果**

これらは、**教師の献身的な努力**の成果

- コロナ禍により、学校が子供たちにとっての**福祉的な役割**も担っていることが再認識
- 学校を取り巻く環境の大きな変化
(例：GIGAスクール構想の進展、社会自体の急激な変化 等)

➡ **日本の学校教育は更なる高みを目指す**：「主体的・対話的で深い学び」「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的充実
新たな学びの実現に向けて、教職の魅力向上、教育界内外から教師に優れた人材を確保し続ける環境整備が必要不可欠

2. 学校が対応する課題の複雑化・困難化と家庭・地域をめぐる環境の変化

➢ 不登校 ➢ いじめ重大事態 ➢ 特別支援教育 ➢ 児童虐待 ➢ 外国人児童生徒 ➢ 子供の貧困 ➢ ヤングケアラー ➢ 家庭・地域の状況も大きく変化 など

➡ **課題が複雑化・困難化**する中で、結果として、**学校や教師の負担が増大**してきた実態 ※不登校児童生徒数やいじめ重大事態の発生件数は過去最多

3. 我が国の教師を取り巻く環境の現状

改革の成果

- 令和元年給特法改正を踏まえた時間外在校等時間の**上限指針**の策定
- 「3分類」に基づく**学校・教師が担う業務の適正化**
- **教職員定数の改善**や**支援スタッフ**の配置拡充 など

＜教師の時間外在校等時間の推移＞
(教員勤務実態調査より推計。教諭・月当たり)

課題

- **依然として時間外在校等時間の長い教師が存在**
- **教師不足も憂慮すべき状況**
- 教師の**メンタルヘルス対策**も喫緊の課題

- **時間外在校等時間の減少**
- 有給休暇の取得日数の増加 など

(平成28年度)		(令和4年度)	
小学校	中学校	小学校	中学校
約59時間	約81時間	約41時間	約58時間

教師を取り巻く環境は、我が国の未来を左右しかねない**危機的状況**
教師を取り巻く環境の抜本的な改革が必要

第2章 教師を取り巻く環境整備の基本的な考え方

1. 「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿

- 教師は、崇高な使命を自覚し、絶えず**研究と修養**が求められる**学びの高度専門職**であり、教職生涯を通じて**学び続けられる**ようにしていくことが必要
- チーム学校の考え方の下、**多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成**が必要

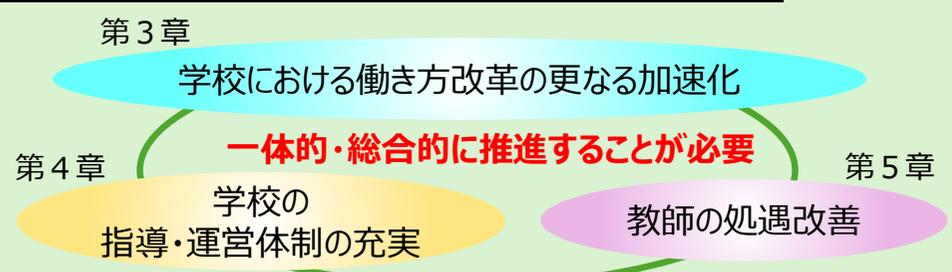
➡ **研修や学ぶ時間の十分な確保等**によって**自己の資質・能力等を高め**られるようにし、**生き活きと子供たちと接する**ことができる環境の整備が必要

2. 教師を取り巻く環境整備の目的

- 教師の**健康を守る**ことはもとより、教師の**人間性や創造性**を高め、高い**専門性を発揮**できるようにするとともに、知識・技能等を**学び続けられる**環境の整備
- **新たな学びの実現に向けて**、教師の**資質能力の向上**や多様な人材の**教育界内外からの確保**により、質の高い教職員集団を実現
- **若手教師や教職志望の学生**を引きつけるため、**抜本的に教職の魅力向上**

➡ **学校教育の質の向上を通じた、全ての子供たちへのより良い教育の実現**

3. 教師を取り巻く環境整備の基本的な方向性



第3章 学校における働き方改革の更なる加速化

1. 「学校における働き方改革答申」を踏まえた取組状況等

- 平成31年の「学校における働き方改革答申」以降、令和元年には給特法が改正され、業務量の適切な管理等に関する指針を策定。
- 教職員定数の改善、支援スタッフの配置拡充、部活動の見直し、ICTによる業務効率化等を進め、教育委員会における取組も着実に進捗。
➡ 教師の月当たりの平均の時間外在校等時間は、**小学校で約18時間、中学校で約23時間減少**。*平成28年度から令和4年度の比較。推計値のため参考としての比較である点には留意が必要。
- 一方、教育委員会や学校における取組状況の差が課題。解像度を上げて、具体的な取組に向けた支援と助言を行っていく段階に移行すべき。

2. 学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進

※学校・教師が担う業務に係る3分類

- 学校教育の質の向上のため、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することが重要。**学校・教師が担う業務の適正化**の一層の推進が必要。
- 一人一人の教師が多様な業務を抱える「個業」から、業務の一部を他の教師等と分担する「協働」へのシフトチェンジの徹底が必要不可欠。
- 教育委員会が学校に伴走しつつ、**3分類*に基づく業務適正化の徹底**、調査の精選、**標準を大きく上回る授業時数の見直し**、**校務DXの加速化**等が必要。

3. 学校における働き方改革の実効性の向上等

(1) 取組状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築

- **勤務時間管理**は、労働法制上、**服務監督教育委員会**の責務。
- 全ての教育委員会における働き方改革の取組状況の公平な「見える化」やPDCAサイクルの構築が不可欠。在校等時間の**教育委員会ごとの公表**も必要。
- 国は、**PDCAサイクル**を通じた働き方改革の推進、**業務量等の現状やその改善に向けた取組の進捗状況の公表**等を教育委員会が行う仕組みを検討・都道府県教育委員会が、市町村教育委員会に対し、**指導・助言等を行う役割を積極的に果たすことを求める**ことが必要。
- 教育委員会は、PDCAサイクル実施に当たっての**定量的な目標設定**が必要。まずは時間外在校等時間が**月80時間超の教師をゼロにすることを最優先で**目指し、**全ての教師が月45時間以内**となることを目標として、将来的に平均値として月20時間程度への縮減を目指し、それ以降も見直しを継続すべき。
- 教育委員会内の**働き方改革の担当の明確化**も必要。学校についても、**教職員と支援スタッフの連携等を通じた働き方改革の推進の明確化等**が必要。
- 働き方改革に向けた校長等の管理職のマネジメント能力が重要であり、校長の**育成指標への反映と管理職研修を通じたマネジメント能力の向上**が必要。

(2) 保護者、地域住民、首長部局等との連携・協働

- 学校における働き方改革を**学校運営協議会**や**総合教育会議**で積極的に議題化することが必要。
- 保護者等からの**過剰な苦情等**に行政が**対応する仕組み**の構築や、**スクールロイヤー**等を活用した**法務相談体制**の整備・充実が必要。

4. 教師の健康及び福祉の確保に向けた取組の充実

- 教師の**メンタルヘルス対策**に関する事例の創出等を更に進め、各教育委員会における取組の充実が必要。**若手教師への支援体制の充実**が必要。
- 産業医の選任や衛生委員会の設置等、法令上求められる学校の**労働安全衛生管理体制の整備**に向けて、**教育委員会への強力な指導**が必要。
- 正規の勤務時間の途中に**休憩時間を適切に確保**できるよう、担任外の教師も含め**給食指導を輪番制に**すること等により休憩時間を割り振ること等が必要。
- いわゆる「**勤務間インターバル**」について、学校においても進めることが必要。学校の特性も踏まえつつ、PDCAサイクルの指標の一つとして検討すべき。
- 1年単位の**変形労働時間制の趣旨や効果**について、国は、**未活用の教育委員会に対しても周知**することが重要。

5. 柔軟な働き方の推進

- **早出遅出勤務**や**フレックスタイム制度**、**テレワーク**について、学校の特性を踏まえた**留意事項や工夫事例を整理**し、導入を促進する必要。

第4章 学校の指導・運営体制の充実

1. 教職員定数の改善と教職員配置の在り方等

(1) これまでの経緯

- 義務標準法では、勤務時間の半分を指導時数、残り半分は校務に充てることを想定し、いわゆる「乗ずる数」(※)を設定。
- 平成29年、令和3年に義務標準法を改正（**少人数指導等のための教師の基礎定数化、小学校の学級編制の標準の35人への引下げ**）

(※) 学級数に応じて係数を設定。例えば、12 学級の中学校には 19 人の教員（校長を除く。）の配置等。

(2) 持続可能な教職員指導体制の構築

<持ち授業時数の軽減>

- 学びの質の向上と教師の持ち授業時数の軽減のため、高学年に加え、**小学校中学年についても教科担任制を推進**し、専科指導のための**定数改善**が必要。

<若手教師への支援>

- **新卒教師は、学級担任ではなく教科担任**としたり、**持ち授業時数を軽減**したりする等の取組ができるよう、**教科担任制の充実に向けた定数改善**が必要。
- 若手教師を支えるため、若手教師が年齢の近い中堅教師等に気軽に相談できるよう、**若手教師の支援について学校の中で組織的に体制を充実**する必要。
- 若い教職員の増加に伴い、産休・育休の取得者等も増加しているため、教職員が**安心して産休や育休を取得することができるような体制整備**が必要。

(3) 多様化・複雑化する課題と新たな学びへの対応

- 急増する不登校児童生徒をきめ細かく支援するため、誰一人取り残されない「**COCOLOプラン**」の実現に向けた体制整備に向けて、**学びの多様化学校への教員配置の充実**や、不登校生徒への支援等に対応する**生徒指導担当教師の全中学校への配置**等が必要。
- **養護教諭**や**栄養教諭**の配置充実、**高等学校**や**特別支援学校**の指導・運営体制の充実の検討が必要。
- **35人学級**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つつ、**中学校を含め、学校の望ましい教育環境や指導体制の構築**が必要。

(4) 組織的・機動的なマネジメント体制の構築

- 学校横断的な取組についての**学校内外との連携・調整機能の充実**や、**若手教師へのサポート**のため、**「新たな職」の創設**が必要。
- **副校長・教頭**の未配置校の解消や複数配置基準の引下げの検討、**主幹教諭**の配置充実、**事務職員**の校務運営への参画と配置充実が必要。

2. 支援スタッフの配置の在り方等

- 学校における働き方改革と教育の質の向上に向けて、**支援スタッフの更なる配置充実**と、**次世代型「チーム学校」の実現**が必要。
- **教員業務支援員の安定的な確保**のための環境整備と一層の**連携・協働**に向けた**学校マネジメント**の推進、**副校長・教頭マネジメント支援員の配置充実**が必要。
- **スクールカウンセラー**、**スクールソーシャルワーカー**の配置充実や効果的な活用の推進、**部活動指導員**の配置充実が必要。
- 「教員業務支援員との協働の手引き」等も活用しながら、**支援スタッフの着実な確保・配置**、**教師との連携・協働**、**役割分担**の推進が必要。

3. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

- 教職員定数の改善や支援スタッフの配置拡充と併せ、**社会人の学校への参入促進**等により**多様な専門性を有する教職員集団の形成**が必要。
- 教職課程の活用等も通じた、**様々な強みや専門性を持った教師の養成・採用**や、**特別免許状**、**特別非常勤講師の積極的な活用**が必要。
- 多様な社会人等の参入促進に当たっては、**参入しやすくなる免許制度の検討**等が必要。
- 民間企業等の従業員が**任期付職員**として学校現場で勤務することも想定。国は**制度の周知・活用促進**を図るべき。
- **教職の魅力の広報・啓発**や現場ニーズの適切な発信等が必要。

第5章 教師の処遇改善

1. これまでの経緯

- 昭和46年に給特法、昭和49年に人材確保法が制定。人材確保法に基づき教師の処遇改善が行われ、昭和55年には、**一般行政職に比べて教師は約7%の優遇分**が確保されるも、その後、相対的に優遇分が低下し、**現在ではわずか**になっている状況。
- 諸外国においても、教職の魅力向上や教師不足の解消等を目的とした**教師の処遇改善**が行われている。

2. 教職の重要性を踏まえた教師の処遇改善の在り方について

- 教師の処遇改善の水準は、**人材確保法**による処遇改善後の昭和55年の**一般行政職に比した優遇分の水準（約7%）以上を確保**することが必要。
- 教師は、我が国の未来を切り拓く人材を育成するという極めて複雑・困難な職務を担っており、**専門的な知識や技能等が求められる高度専門職**。
- 教師が、**専門性を最大限に発揮して子供たちへの教育を行うことができる職務や業務遂行の在り方**が求められる。
 - ・教職の性質は全人格的なものであり、一人一人がそれぞれ異なるとともに、**日々変化する目の前の子供たちへの臨機応変な対応**が必要。
 - ・どのような業務をどのようにどの程度まで行うか、**教師自身の自発性・裁量性に委ねる部分**が大きい。
 - ・教師の職務は、**教師の自主的・自律的な判断に基づく業務**と、**管理職の指揮命令に基づく業務**が日常的に**渾然一体**となっており、**正確な峻別は極めて困難**。授業準備や教材研究等が、**どこまでが職務なのか、精緻に切り分けることは困難**。
- = 一般の労働者や行政職とは異なる教師の職務や勤務態様の特殊性は、現在においても変わらず、一般行政職等と同様の**時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理は適さない**。
 - ➡ **教師の職務等の特殊性**を踏まえると、**勤務時間の内外を包括的に評価**し、**教職調整額**を支給する仕組みは、**現在においても合理性を有する**。
- **県費負担教職員制度**の下では、市町村が時間外勤務手当を支払う責務を負わないため、企業と同様の形では、**時間外勤務命令を発しないインセンティブが十分には機能しない**と考えられる。
 - ➡ **PDCAサイクル**を通じた働き方改革を推進し、**業務量等の現状やその改善に向けた取組の進捗状況の公表**等を教育委員会が行う仕組みの検討や、**学校の指導・運営体制の充実**により、**時間外在校等時間の縮減を目指すことが適当**。管理職は、教師の**時間外在校等時間の適切な把握**が必要。
- 人材確保法による処遇改善後の一般行政職に比した優遇分の水準以上を確保するため、**教職調整額の率は少なくとも10%以上**とすることが必要。
- 管理職からの勤務命令が抑制的な中、教師の自発性・創造性に委ねるべき部分が多いこと等から、**超勤4項目に別の業務を追加することは適さない**。

3. 職務や勤務の状況に応じた処遇の在り方について

- 職務給の原則も踏まえ、**職務や勤務の状況に応じた給与体系の構築**が必要。また、**人事評価**の適正な実施・活用が必要。
- 職務給の原則に従って、「新たな職」の創設に伴い、**教諭と主幹教諭の間に、新たな級の創設**が必要（**6級制の実現**）。主任手当よりも高い処遇を想定。
- 学級担任の職務の重要性や負荷を踏まえ、**学級担任の教師**について、**義務教育等教員特別手当の額を加算**する必要。
- 負担と処遇のバランスに配慮しながら、例えば、特別支援学級等の教師の給料の調整額による処遇の在り方を含め検討することが考えられる。
- 学校教育の質の向上に向けて、**管理職による適切な学校運営が重要**であり、その職務と職責の重要性を踏まえ、**管理職手当等の改善**が必要。

第6章 教師を取り巻く環境整備の着実な実施とフォローアップ等

- 国は、教師を取り巻く環境整備の**進捗状況を毎年度の取組状況調査を通じて客観的にフォローアップ**し、**機動的に取組みの見直しを図る**ことが重要。
- 次期学習指導要領における**標準授業時数の在り方や教員免許や教員養成の在り方**等については、**今後の専門的検討を踏まえ、改革**されることを期待。

第3章 学校における働き方改革の更なる加速化

第3節 学校における働き方改革の実効性の向上等

（1）取組状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築等

（校長等の管理職によるマネジメントの重要性）

○ 校務をつかさどり、所属職員を監督する役割を担う校長等の管理職は、教師を取り巻く環境整備に当たり、学校組織のリーダーとして、学校における働き方改革の推進はもとより、職場の心理的な安全の確保、働きやすい職場環境の構築、教師の働きがいを高めていくこと等が求められているなど、組織運営の観点から校長等の管理職の役割の重要性は高まっている。

○ 実際、令和4年度勤務実態調査の分析結果においても、管理職がリーダーシップを発揮して、働き方改革に関する取組を進めていると認識している教師ほど時間管理意識が高く、そのような教師の在校等時間は短く、心理的ストレスの状況が良いという結果が得られた。このことから、教師が自ら時間管理意識を高めつつ、より裁量性を持って業務をマネジメントできるよう、校長等の管理職がリーダーシップを持って取組を進めることが重要である。

その際、副校長・教頭、主幹教諭等が校長を補佐し、任された範囲においてそれぞれがリーダーシップを発揮しつつ、全ての教師が、自らの問題として学校における働き方改革に取り組むことが期待される。

○ また、教科等横断的、探究的な学習の推進など新たな時代に社会で活躍するために必要な力を育成する学びの充実を図るため、学校内外の人的・物的資源を活用し、実社会の課題と学校教育での学びを結び付けることができるような学習を支える環境の整備や、教育課題の多様化・複雑化に対する組織的な課題への対応力の向上に資する教師同士が学び合う環境の構築に向けて、校長等の管理職のマネジメント能力等が極めて重要となる。

○ さらに、校長等の管理職は、サービス監督教育委員会とともに、教職員の勤務時間管理を適切に行った上で、学校における業務分担の見直しや適正化、必要な執務環境の整備を行い、健康管理に取り組む必要がある。

○ こうした点を含め、管理職のマネジメント能力等の向上を図る上で、国が、教育公務員特例法（昭和 24 年法律第 1 号）に基づいて定める「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」54に、校長が果たすべき役割として働き方改革に向けたマネジメントの重要性を位置づけることが必要である。

現在の指針では、校長の指標を定める際の観点として、校長に求められる基本的な役割を、学校経営方針の提示、組織づくり及び学校外とのコミュニケーションの三つに大別している。また、その役割を果たす上で求められるものとして、教育者としての資質やマネジメント能力、アセスメント能力、ファシリテーション能力が位置づけられている。学校の組織運営において働き方改革の重要性が一層高まっていることを踏まえ、指針に働き方改革に向けたマネジメントの重要性をより明確に示すことで、任命権者が策定する指標やそれを踏まえた研修に着実に反映されることが必要である。

○ あわせて、国は、独立行政法人教職員支援機構とも連携しながら、教育委員会が実施する管理職研修において、学校における働き方改革を含む、学校の組織としての教育力や課題対応力を最大化するために必要な高度なマネジメント能力等が一層高まるよう支援を講じていくことが必要である。

○ また、第 4 章で述べるように、管理職が十分にマネジメント能力等を発揮するためには、管理職をサポートする体制の整備も併せて図ることが重要である。

○ 加えて、第 5 章 3. で述べるように、学校における働き方改革をはじめ学校運営に当たって高いマネジメント能力等が求められる管理職の職務と職責の重要性を踏まえれば、管理職手当を改善することも必要である。

○ なお、学校における働き方改革の推進に当たっては校長等の管理職によるリーダーシップが発揮される中で各種の取組が推進されていくことが前提ではあるが、サービス監督教育委員会において、PDCA サイクルの実施を通じて各学校の取組状況や課題等を把握し、伴走者として校長等の管理職の支援を積極的に行っていくことも必要である。

学校・教師が担う業務に係る3分類

- **教師が教師でなければできない業務に集中**し、教育の質を向上させていくとの観点から、これまで学校・教師が担ってきた業務の仕分けが必要です。このため、平成31年中教審答申では**いわゆる「3分類」を整理**。
- 業務の優先順位を踏まえた**精選・見直し**や、学校と保護者・地域住民との**役割分担の見直し**が求められている。

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
<p>①登下校に関する対応</p> <p>②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応</p> <p>③学校徴収金の徴収・管理</p> <p>④地域ボランティアとの連絡調整</p>	<p>⑤調査・統計等への回答等 (事務職員等)</p> <p>⑥児童生徒の休み時間における対応 (輪番、地域ボランティア等)</p> <p>⑦校内清掃 (輪番、地域ボランティア等)</p> <p>⑧部活動(部活動指導員等)</p>	<p>⑨給食時の対応 (学級担任と栄養教諭等との連携等)</p> <p>⑩授業準備 (補助的業務へのサポートスタッフの参画等)</p> <p>⑪学習評価や成績処理 (補助的業務へのサポートスタッフの参画等)</p> <p>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)</p> <p>⑬進路指導 (事務職員や外部人材との連携・協力等)</p> <p>⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応 (専門スタッフとの連携・協力等)</p>

※関連通知

- 「学校における働き方改革に関する取組の徹底について(通知)」(平成31年3月18日 文部科学事務次官通知)
- 「教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について(通知)」(令和2年7月17日 文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長・財務課長通知)
- 「事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について(通知)」(令和2年7月17日 文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画長・財務課長通知)
- 『『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)』(令和5年8月28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)を踏まえた取組の徹底等について(通知)』(令和5年9月8日 文部科学省初等中等教育局長・総合教育政策局長通知)

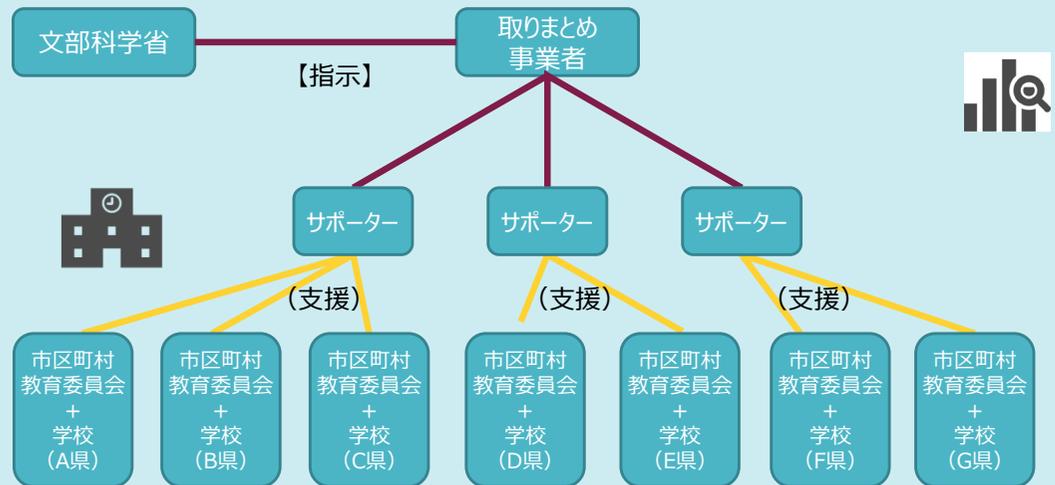
学校における働き方改革推進事業

令和6年度予算額 0.8億円
(前年度予算額 0.8億円)

- ・学校における働き方改革の推進により、勤務状況の改善が見込まれる学校を対象に、民間事業者等の専門的な知見による伴走型の支援を行い、組織運営や意識改革等に係る年間を通じた改善を図る。
- ・また、その成果を客観的に評価した上で、取組の成果を上げるまでのプロセスや具体的な方策について、全国展開を図る。

支援スキーム

伴走型の支援



<支援対象>

合計20校程度を想定。

<支援回数>

オンラインによる支援を基本としながら、「毎月数回×12か月」実施。
このうち、月に1回（2日間）は現地に対応することを想定

- ・各地域での年間の支援事例を収集し、フォーラムを通じて全国に情報発信を行う。

委託内容等

委託先 民間事業者

委託
対象経費

サポーターによる学校支援、効果検証等の実施に必要な経費
(諸謝金、旅費、雑役務費等)

○ サポーターによる伴走型の学校支援

- ・民間事業者等（サポーター）の専門的な知見による伴走型の支援を実施。

○ 実証校における効果検証

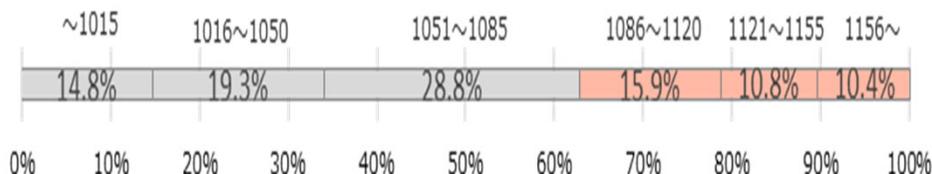
- ・サポーターの伴走型の支援の実施による業務改善の内容及び教師の勤務実態を把握し、取組前後を比較した効果検証を実施

小・中学校等における教育課程の編成・実施状況

公立小・中学校等における教育課程の編成・実施状況調査結果より ※平成30年度及び令和4年度

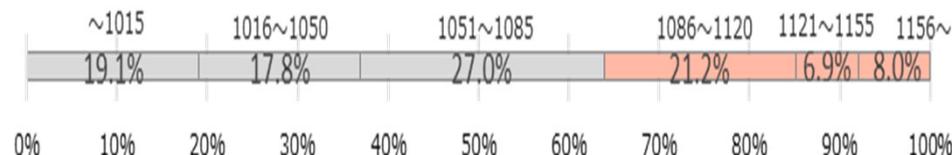
小5（1単位時間45分）

小学校 第5学年	令和4年度計画	(参考)平成30年度計画
	1078.3 (1015)	1061.0 (995)



中2（1単位時間50分）

中学校 第2学年	令和4年度計画	(参考)平成30年度計画
	1073.9 (1015)	1073.9 (1015)



「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（審議のまとめ）（抄）

2. 学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進

- 教育課程は、各学校において編成するものであり、全ての学校で、管理職はもちろん、教師一人一人がカリキュラム・マネジメントの充実に努めることが重要である。標準授業時数を大きく上回って教育課程を編成・実施している学校が一定数存在する状況も踏まえ、以下の観点から、全ての学校において、授業時数について点検した上で、教育課程の編成に臨む必要がある。
 - ・児童生徒の学習状況等や教職員の勤務の状況
 - ・当該校における近年の休校や学級閉鎖等の状況
 - ・教育課程の編成・実施における授業時数の配当や運用の工夫が可能かどうか
 - ・指導体制の見直し・改善が可能かどうか

なお、上記の観点を踏まえ、可能な学校においては、各学校の実情を踏まえ、年度途中からであっても見直しを柔軟に進めるべきである。
- 特に、標準授業時数を大幅に上回って(年間 1,086 単位時間以上)いる教育課程を編成している学校は、まずは、自ら見直すことを前提に点検を行い、指導体制や教育課程の編成の工夫・改善等により、指導体制に見合った計画とする必要がある。当該学校を所管する教育委員会は、学校における教育課程編成の改善が適切に行われるよう指導・助言する必要がある。

新しい時代の学びの環境整備（義務教育費国庫負担金）

～小学校高学年における教科担任制の強化と35人学級の計画的整備～

令和6年度予算額
(前年度予算額)

1兆5,627億円
1兆5,216億円



文部科学省

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の強化や、小学校における35人学級の計画的な整備等を図り、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を図るとともに、学校における働き方改革、複雑化・困難化する教育課題へ対応するため、教職員定数5,660人を改善。さらに、定年引上げに伴う特例定員の活用により、教師を取り巻く環境整備を加速化する。

- ・教職員定数の改善 +123億円 (+5,660人)
- ・定年引上げに伴う特例定員 +93億円 (+4,331人)
- ・教職員定数の自然減等 ▲168億円 (▲7,776人)
- ・教職員の配置見直し ▲12億円 (▲550人) ※このほか、人事院勧告による給与増等がある。

① 小学校高学年における教科担任制の強化 1,900人

○ 小学校高学年における教科担任制の強化 +1,900人

学習が高度化する小学校高学年において、各教科の系統性を踏まえながら、専門性の高い教科指導を行い教育の質の向上を図るとともに、教師の持ちコマ数軽減など学校の働き方改革を進めるため、地域や学校等の実情に応じた取組が可能となるよう専科指導担当教師の計画的な配置充実を図る。

なお、令和7年度までの2か年分の改善数を計上し、当初の予定から1年前倒しで実施することにより取組の強化を図る。(改善総数は3,800人)

(小学校高学年における教科担任制に係る改善数)

年度	R4	R5	R6	R7
改善数	950	950	1,900 (950×2か年分)	(950)



(優先的に専科指導の対象とすべき教科)

外国語、理科、算数、体育

※小中一貫・連携教育の観点からの中学校教師の活用も想定。

③ 様々な教育課題への対応や、特例定員の活用 150人 + 4,331人

- ① 中学校における生徒指導や学びの多様化学校等への支援 +60人
- ② 離島や過疎地域を含む小規模校への支援 +20人
- ③ チーム学校や学校DXの推進に向けた運営体制の強化 +50人
(主幹教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員の配置改善)
- ④ 貧困等に起因する学力課題の解消 +20人

上記のほか、令和5年度からの定年引上げに伴う特例定員(4,331人)の活用。

② 少人数によるきめ細かな指導体制の計画的整備等 3,610人

○ 小学校における35人学級の推進 +3,171人

令和3年3月の義務標準法の改正に基づき、令和7年度までに小学校の35人学級を計画的に整備するため、令和6年度は、第5学年の学級編制の標準を35人に引き下げる。

(学級編制の標準の引下げに係る計画)

年度	R3	R4	R5	R6	R7
学年	小2	小3	小4	小5	小6

※少人数学級等の実施のために措置している加配定数の一部振替を含む。
(参考) 35人学級等の効果検証に必要な実証研究を令和4年度から実施中。

○ 教育課題への対応のための基礎定数化関連 +439人

(平成29年3月の義務標準法改正による基礎定数化に伴う定数の増減)

- ✓ 発達障害などの障害のある児童生徒への通級指導の充実 +744人
- ✓ 外国人児童生徒に対する日本語指導の充実 +122人
- ✓ 初任者研修体制の充実 ▲116人

※指導方法工夫改善加配の一部基礎定数化に伴う定数減等 ▲311人

(参考)被災した児童生徒に対する心のケアや学習支援のため、教職員定数【495人】を別途予算案に計上(11億円)【復興特別会計】

(担当：初等中等教育局財務課)



多様な支援スタッフが学校の教育活動に参画する取組を支援

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

教員業務支援員の全小・中学校への配置

人数 : 28,100人 (12,950人)

事業内容

教師の負担軽減を図り、教師が児童生徒への指導や教材研究等により注力できるように、データの入力・集計や各種資料の整理、行事や式典等の準備補助等をサポートする教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）の配置を支援

想定人材



地域の人材
(卒業生の保護者など)

実施主体



都道府県・指定都市

負担割合



国1/3
都道府県・指定都市2/3

学習指導員等の配置（学力向上を目的とした学校教育活動支援）

人数 : 11,000人 (11,000人)

事業内容

児童生徒一人一人にあつたきめ細かな対応を実現するため、学校教育活動を支援する人材の配置を支援。また、教職に関心のある学生の積極的な活用を推進することで、教職への意欲を高める。

児童生徒の学習サポート

- TT 指導(team-teaching)や習熟度別学習、放課後の補習など発展的な学習への対応
- 外国人児童生徒等の学力向上への取組

進路指導・キャリア教育

- キャリア教育支援、就職支援のための相談員の配置
- 専門家による出前授業の実施に向けた調整等

学校生活適応への支援

- 校内教育支援センターへの配置等による不登校児童生徒への支援

教師の指導力向上等

- 校長経験者による若手教員への授業指導
- 子供の体験活動の実施への支援

想定人材



退職教員、教師志望の学生をはじめとする大学生、学習塾講師、NPO等教育関係者等、地域における幅広い人材

実施主体



都道府県・指定都市

負担割合



国1/3
都道府県・指定都市2/3

【新規】副校長・教頭マネジメント支援員の配置

人数 : 1,000人 (新規)

事業内容

副校長・教頭の厳しい勤務実態を踏まえ、そ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を支援

想定人材



退職教員、教育委員会勤務経験者、民間企業等での事務経験者等

実施主体

都道府県・指定都市

負担割合



国1/3
都道府県・指定都市2/3

參考資料

第4章 中長期の経済財政運営 5. 経済社会の活力を支える教育・研究活動の推進

(質の高い公教育の再生等)

[前略]

教職の魅力向上等を通じ、志ある優れた教師の発掘・確保に全力で取り組む。教師が安心して本務に集中し、志気高く誇りを持って子どもに向き合うことができるよう、教員勤務実態調査の結果等を踏まえ、**働き方改革の更なる加速化、処遇改善、指導・運営体制の充実²⁸⁸、育成支援²⁸⁹を一体的に進める**。教師の時間外在校等時間の上限²⁹⁰を定めている**指針の実効性向上に向けた具体的検討**、コミュニティ・スクール等も活用した**社会全体の理解の醸成**や慣習にとらわれない廃止等を含む**学校・教師が担う業務の適正化等²⁹¹を推進**する。我が国の未来を拓く子どもたちを育てるという崇高な使命と高度な専門性・裁量性を有する専門職である教職の特殊性や人材確保法²⁹²の趣旨、喫緊の課題である教師不足解消の必要性等を踏まえ、真に頑張っている教師が報われるよう、**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、職務の負荷に応じたメリハリある給与体系の改善**を行うなど、**給特法²⁹³等の法制的な枠組みを含め、具体的な制度設計の検討を進め、教師の処遇を抜本的に見直す。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**等を踏まえつつ、**中学校を含め、学校の望ましい教育環境や指導体制を構築**していく。これらの一連の施策を安定的な財源を確保しつつ、**2024年度から3年間を集中改革期間**とし、スピード感を持って、**2024年度から小学校高学年の教科担任制の強化や教員業務支援員の小・中学校への配置拡大**を速やかに進めるとともに、**2024年度中の給特法改正案の国会提出を検討**するなど、少子化が進展する中で、複雑化・多様化する課題に適切に対応するため、計画的・段階的に進める。

[後略]

(脚注)

288 効率的な巡回指導等による通級指導体制の充実、多様な支援スタッフの確保・活用等の推進を含む。

289 心理・福祉等の特定分野における強みなど多様な専門性を有する教職員集団の構築に向けた免許制度改革、大学と教育委員会による教員養成課程の見直しや地域枠の設定、奨学金の返還支援に係る速やかな検討、特別免許状等の活用を含む教師の養成・採用、長期間職務を離れた者を含む高度専門職としての学びやキャリア形成の充実を含む研修・研さん機会の高度化等の一体的改革の推進。

290 月45時間以内等。

291 働き方改革の取組状況の見える化、校務DX化による業務効率化を含む。

292 学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法(昭和49年法律第2号)。

293 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)。

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）【概要】

～教師の専門性の向上と持続可能な教育環境の構築を目指して～

（令和5年8月28日中央教育審議会質の高い教師の確保特別部会）

- 「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。教師は子供たちの成長を直接感じることができる素晴らしい職業
- 我が国の学校教育の成果は高い専門性と使命感を有する教師の献身的な取組によるもの
- 教師の時間外在校等時間は一定程度改善したが、依然として、長時間勤務の教師が多い状況であり、持続可能な教育環境の構築に向けて、教育に関わる全ての者の総力を結集して取り組む必要
 - ・ 国、都道府県、市町村、各学校などが自分事としてその権限と責任に基づき主体的に取り組む
 - ・ 保護者や地域住民、企業など社会全体が一丸となって課題に対応する
- 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、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。教師が教職生涯を通じて新しい知識・技能等を学び続け、質の高い教職員集団を実現していくことは、我が国の学校教育の充実にとって極めて重要

本提言は、**できることを直ちに行うという考え方**のもと、**緊急的に取り組むべき施策を取りまとめた**ものであり、これで終わりではない。今後、制度的な対応が必要な施策を含め、広範多岐にわたる諮問事項について更に議論を進める予定。

取組の具体策

1. 学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進

(1) 「学校・教師が担う業務に係る3分類」

を徹底するための取組

- ・ 国、都道府県、市町村、各学校の

それぞれの主体ごとに、**具体的な対応策の好事例を横展開**

(2) 各学校における授業時数や学校行事の在り方の見直し

- ・ 全ての学校で授業時数について点検し、特に、**標準授業時数を大幅に上回って**

（年間1,086単位時間以上）**いる学校は、見直すことを前提に点検**を行い、指導体制に見合った計画に見直し

- ・ **学校行事**について、**精選・重点化**、準備の**簡素化・省力化**

(3) ICTの活用による校務効率化の推進

- ・ 学校保護者間の連絡手段のデジタル化などICTの更なる活用、生成AIの校務への活用の推進

2. 学校における働き方改革の実効性の向上等

(1) 地域、保護者、首長部局等との連携協働

- ・ 学校における働き方改革等を学校運営協議会や総合教育会議で積極的に議題化
- ・ **保護者等からの過剰な苦情等**に対しては、教育委員会等の**行政による支援体制を構築**

(2) 健康及び福祉の確保の徹底

- ・ 令和元年の給特法改正を踏まえた勤務時間の上限等を定めた**「指針」の実効性の向上**
- ・ メンタルヘルス対策に向けた個別の要因分析や対策の好事例の創出

(3) 学校における取組状況の「見える化」に向けた基盤づくり

- ・ 在校等時間の把握方法等の改めての周知
- ・ 徹底、各教育委員会等の状況を丁寧に確認

3. 持続可能な勤務環境整備等の支援の充実

(1) 教職員定数の改善

- ・ 教師の持ちコマ数の軽減等にも資する**小学校高学年の教科担任制の強化**などの教職員定数の改善

(2) 支援スタッフの配置充実

- ・ **教員業務支援員の全小・中学校への配置**をはじめ、副校長・教頭マネジメント支援員、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、部活動指導員などの配置充実

(3) 処遇改善

- ・ 給特法等の法制的な枠組みを含めた具体的な制度設計は、今後、議論を深めていくことを前提としつつ、職務の負荷や職責を踏まえ、先行して、**主任手当や管理職手当の額を速やかに改善**

(4) 教師のなり手の確保

- ・ 教師のなり手を新たに発掘するための**教育委員会と大学・民間企業等との連携・協働**による教職の魅力発信等や、**マッチングの効率化**や入職前研修等への支援、**大学と教育委員会による教員養成課程の見直しや地域枠の設定、奨学金の返還支援に係る速やかな検討**を推進

文部科学大臣メッセージ

～子供たちのための学校の働き方改革 できることを直ちに、一緒に～

学校における働き方改革「元年」と言える2019年から約4年、皆様のご尽力のおかげで、教員勤務実態調査では在校等時間が減少しましたが、依然として長時間勤務の教師が多い実態も明らかになっています。この改革の目的は、働き方の改善により教師が学ぶ時間を確保し自らの授業を磨くこと等を通じて、子供たちにより良い教育を存分に行うことができるようにすることです。今後は、2024年度からの3年間を集中改革期間とし、政府全体として質の高い公教育の再生に向け、働き方改革、処遇改善、指導・運営体制の充実を一体的に進めていきますが、教師を取り巻く環境をより良いものとするには待ったなしであるため、直ちにできることに関し、文部科学大臣としてメッセージをお伝えします。

1. 国が先頭に立って改革を進めます

教師を取り巻く環境整備の加速化に向け、これまで以上に力強く教育予算を確保します。教師の処遇については、約50年ぶりの抜本的改善に向け今後議論を深めていきますが、今からすぐ取り組めることとして、大幅な教職員定数の改善や支援スタッフの大胆な配置充実、教師のなり手の確保に向けた取組を進めます。

また、国・地方自治体・各学校が行う業務の精選・見直しを国が率先して示します。今回の中央教育審議会の提言でも、学校行事の真に必要なものへの精選・見直し、登校時間の見直し等が例示されています。「やめようと思っても、様々な理由によりやめられない」との声は私にも届いていますが、働き方改革そしてその先により良い教育につながる取組は、文部科学省として全力で応援しますので、このメッセージを業務改善に向けた旗印としてご活用ください。

2. 学校・教育委員会は、できることは直ちに実行を

働き方改革は国だけでは進みません。改めて、一人一人の教師の勤務時間管理及び健康管理、業務分担の見直し等の責任を有しているのは各校長でありサービスを監督する各教育委員会であるということを、すべての校長先生及び教育長の方々にご確認いただきたいと思っております。これまでの取組で効果の見られた好事例は相当蓄積されており、徹底した実行に移すべき時です。提言では、例えば、標準授業時数を大幅に上回っている教育課程編成の見直しをはじめ各主体において求められる対応が整理されておりますので、各学校の課題を踏まえ、今からできることは直ちに着手いただきますよう、願います。

3. 保護者・地域住民の皆様へ

デジタル化の進展など急激に変化する時代の中で、今学校は、子供たちが主体的で創造力豊かに次代を生きる力を育てるため、教育の質の向上に取り組んでいます。教師が教師でなければできない業務に集中してこの課題を達成するため、学校・家庭・地域の連携分担や学校の働き方改革が必要であり、皆様のがこれまで以上に求められています。更なる連携・協働のためには、国や地方自治体がメッセージを発するとともに、学校が保護者・地域住民の皆様とより積極的にコミュニケーションを図ることが必要です。その際、業務の優先順位を踏まえた思い切った精選・見直しや教師と保護者・地域住民の皆様との役割分担の見直し等の相談についても、ご理解とご支援をいただければ幸いです。

令和5年(2023年)8月29日
文部科学大臣 永岡 桂子

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）について

法律の趣旨

公立の教員の職務と勤務態様の特殊性に基づき、給与その他の勤務条件について特例を制定。

職務と勤務態様の特殊性を踏まえた処遇

本給とは正規の勤務時間の勤務に対する報酬であるが、教員の職務と勤務態様の特殊性から、勤務時間の内外を切り分けることが適当ではない。そのため、勤務時間の内外を問わず包括的に評価した処遇として、

- ① 時間外勤務手当は支給しない
- ② 教職調整額を本給として支給（給料月額 × 4% = 教職調整額）

※本給とみなすため、本給を基礎として一定割合を乗じて算出する手当等については、その算定の基礎となる。（期末・勤勉手当、退職手当、地域手当、へき地手当、年金等）

正規の勤務時間を超える勤務

○ 教員については、原則時間外勤務を命じないこととする。時間外勤務を命ずる場合は、政令で定める特定の業務（超勤4項目）に従事する場合であって臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限る。

- | | | |
|---|----------------|----------------------|
| { | 1. 生徒の実習に関する業務 | 2. 学校行事に関する業務 |
| | 3. 職員会議に関する業務 | 4. 非常災害等のやむを得ない場合の業務 |

○ 労働基準法第33条第3項を適用し、「公務のために臨時に必要な場合」は、上記の勤務を命じることができる。

人材確保法及び教員の給与水準の推移について（一般行政職比）

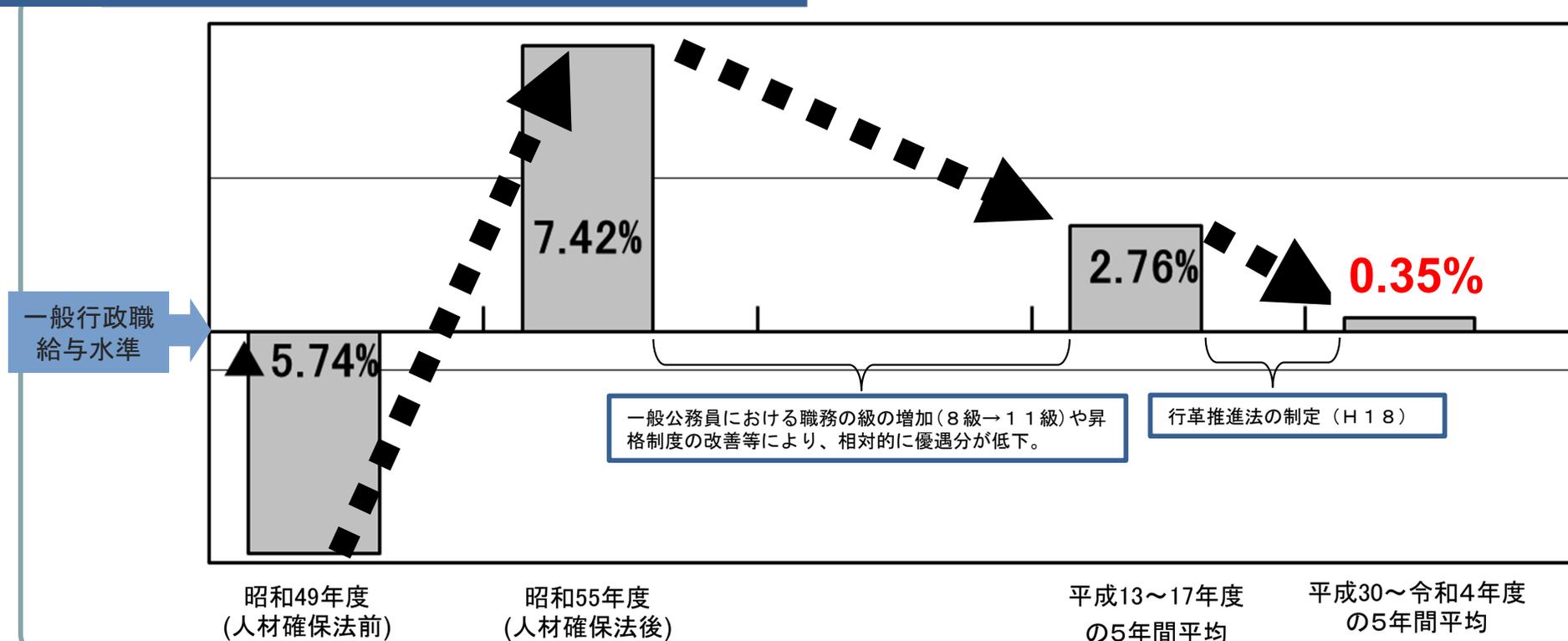
人確法（※）の制定（昭和49年2月）

教育職員に優れた人材を確保するため「教員の給与を一般の公務員よりも優遇する」ことを定めた人材確保法の趣旨に則り、本俸の引上げや義務教育等教員特別手当の創設をはじめとした3次にわたる給与改善により、**合計25%引き上げられた**。

（※）学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法

第1次改善<S49>	第2次改善<S50>	第3次改善<S52~54>	
・本俸（初任給、最高号給）の引上げ	・本俸引上げ ・義務教育等教員特別手当（義務特手当）の新設	【第1回】 ・義務特手当増額 ・主任手当、部活動手当の新設	【第2回】 ・中堅教員の俸給表改善 ・義務特手当、管理職手当の改善 ・主任手当、部活動手当の支給要件拡大（緩和）

一般行政職に対する教員の給与水準の推移（月収ベース）



教員勤務実態調査（令和4年度）集計【確定値】

～勤務時間の時系列変化～

- 教師の勤務実態に関する調査を令和4年度に実施（速報値は令和5年4月28日に公表済）。
- 前回調査（平成28年度）と比較して、平日・土日ともに、全ての職種において在校等時間が減少したものの、依然として長時間勤務の教師が多い状況。

調査対象 小学校1,200校、中学校1,200校、高等学校300校に勤務するフルタイムの常勤教員（校長、副校長、教頭、教諭等）

調査日程 令和4年8月、10月、11月のうち、連続する7日間について調査。

【8月期】（小・中各400校、高等学校100校） 8月1日（月）～8月7日（日）、8月8日（月）～8月14日（日）
8月15日（月）～8月21日（日）、8月22日（月）～8月28日（日）

【10月期】（小・中各400校、高等学校100校） 10月3日（月）～10月9日（日）、又は10月17日（月）～10月23日（日）
又は10月24日（月）～10月30日（日）

【11月期】（小・中各400校、高等学校100校） 11月7日（月）～11月13日（日）、又は11月14日（月）～11月20日（日）
（予備週：11月28日（月）～12月4日（日））

教師の1日当たりの在校等時間（10・11月）

（時間：分）

平日	小学校			中学校			高等学校 (参考値)
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減	令和4年度
校長	10:37	10:23	-0:14	10:37	10:09	-0:28	9:37
副校長・教頭	12:12	11:45	-0:27	12:06	11:42	-0:24	10:56
教諭	11:15	10:45	-0:30	11:32	11:01	-0:31	10:06
土日	小学校			中学校			高等学校 (参考値)
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減	令和4年度
校長	1:29	0:49	-0:40	1:59	1:07	-0:52	1:37
副校長・教頭	1:49	0:59	-0:50	2:06	1:16	-0:50	1:18
教諭	1:07	0:36	-0:31	3:22	2:18	-1:04	2:14

※平成28年度調査と同様に、1分未満の時間は切り捨てて表示。

※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。

教員勤務実態調査（令和4年度）集計【確定値】 ～10・11月の業務内容別の在校等時間（1日当たり）～

- 平日については、主に、「授業(主担当)」、「朝の業務」、「学習指導の時間」(小学校)が増加し、「学校行事」、「成績処理」(小学校)、「学校経営」(小学校)、「学年・学級経営」(中学校)、「生徒指導(集団)」(中学校)の時間が減少している。
- 土日については、主に、「学校行事」、「部活動・クラブ活動」(中学校)の時間が減少している。

平日（教諭のみ）	小学校			中学校		
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減
朝の業務	0:35	0:41	+0:06	0:37	0:44	+0:07
授業（主担当）	4:06	4:13	+0:07	3:05	3:16	+0:11
授業（補助）	0:19	0:20	+0:01	0:21	0:23	+0:02
授業準備	1:17	1:16	-0:01	1:26	1:23	-0:03
学習指導	0:15	0:21	+0:06	0:09	0:13	+0:04
成績処理	0:33	0:25	-0:08	0:38	0:36	-0:02
生徒指導（集団）	1:00	0:59	-0:01	1:02	0:54	-0:08
うち、生徒指導（集団1）	-	0:56	-	-	0:49	-
うち、生徒指導（集団2）	-	0:02	-	-	0:05	-
生徒指導（個別）	0:05	0:04	-0:01	0:18	0:14	-0:04
部活動・クラブ活動	0:07	0:03	-0:04	0:41	0:37	-0:04
児童会・生徒会指導	0:03	0:02	-0:01	0:06	0:05	-0:01
学校行事	0:26	0:15	-0:11	0:27	0:15	-0:12
学年・学級経営	0:23	0:19	-0:04	0:37	0:27	-0:10
学校経営	0:22	0:17	-0:05	0:21	0:17	-0:04
職員会議・学年会などの会議	0:20	0:19	-0:01	0:19	0:18	-0:01
個別の打ち合わせ	0:04	0:05	+0:01	0:06	0:06	±0:00
事務（調査への回答）	0:01	0:04	+0:03	0:01	0:04	+0:03
事務（学納金関連）	0:01	0:01	±0:00	0:01	0:01	±0:00
事務（その他）	0:15	0:15	±0:00	0:17	0:17	±0:00
校内研修	0:13	0:09	-0:04	0:06	0:04	-0:02
保護者・PTA対応	0:07	0:06	-0:01	0:10	0:09	-0:01
地域対応	0:01	0:00	-0:01	0:01	0:00	-0:01
行政・関係団体対応	0:02	0:01	-0:01	0:01	0:01	±0:00
校務としての研修	0:13	0:08	-0:05	0:12	0:09	-0:03
会議	0:05	0:03	-0:02	0:07	0:05	-0:02
その他の校務	0:11	0:08	-0:03	0:10	0:09	-0:01

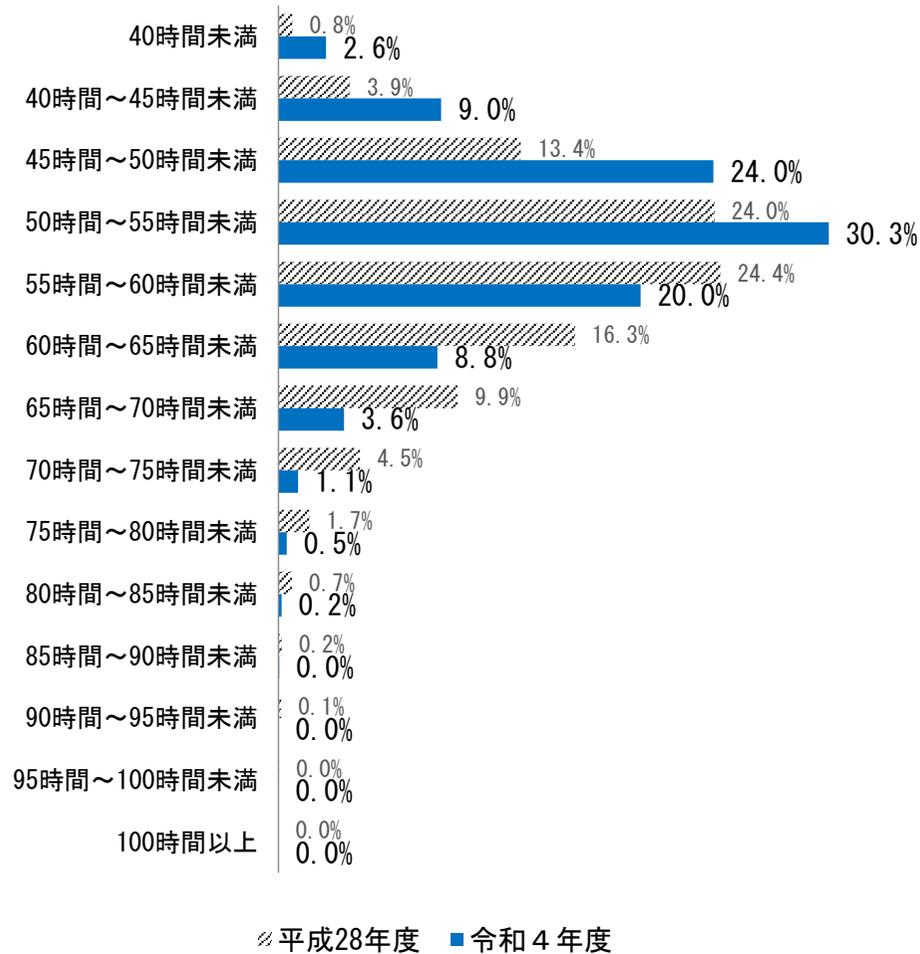
土日（教諭のみ）	小学校			中学校		
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減
朝の業務	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:00	-0:01
授業（主担当）	0:07	0:02	-0:05	0:03	0:01	-0:02
授業（補助）	0:01	0:00	-0:01	0:00	0:00	±0:00
授業準備	0:13	0:10	-0:03	0:13	0:11	-0:02
学習指導	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
成績処理	0:05	0:04	-0:01	0:13	0:12	-0:01
生徒指導（集団）	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:00	-0:01
うち、生徒指導（集団1）	-	0:00	-	-	0:00	-
うち、生徒指導（集団2）	-	0:00	-	-	0:00	-
生徒指導（個別）	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
部活動・クラブ活動	0:04	0:01	-0:03	2:09	1:29	-0:40
児童会・生徒会指導	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
学校行事	0:09	0:04	-0:05	0:11	0:03	-0:08
学年・学級経営	0:03	0:01	-0:02	0:04	0:02	-0:02
学校経営	0:03	0:02	-0:01	0:03	0:02	-0:01
職員会議・学年会などの会議	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
個別の打ち合わせ	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
事務（調査への回答）	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
事務（学納金関連）	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
事務（その他）	0:02	0:02	±0:00	0:02	0:03	+0:01
校内研修	0:01	0:00	-0:01	0:00	0:00	±0:00
保護者・PTA対応	0:03	0:00	-0:03	0:03	0:00	-0:03
地域対応	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:00	-0:01
行政・関係団体対応	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
校務としての研修	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
会議	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
その他の校務	0:01	0:00	-0:01	0:04	0:02	-0:02

※平成28年度調査と同様に、1分未満の時間は切り捨てて表示。
 ※平成28年度比で5分以上増減のあるものについて枠囲いをしている。
 ※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。
 ※平日の勤務時間外に「授業(主担当)」「授業(補助)」と回答のあったものは「その他校務」に含めている。

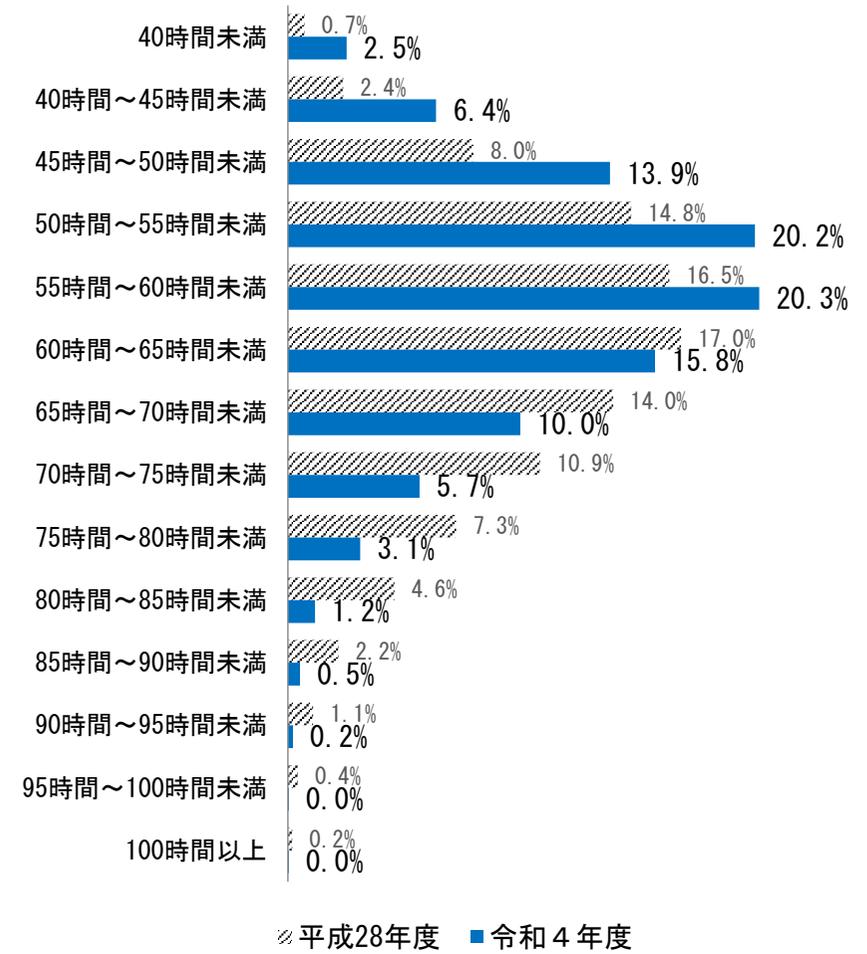
教員勤務実態調査（令和4年度）集計【確定値】 ～1週間の総在校等時間の分布（10・11月 教諭）～

○ 1週間当たりの「教諭」の総在校等時間について、令和4年度は、小学校は50～55時間未満、中学校は50～55時間未満、55～60時間未満の者が占める割合が高い。

小学校・教諭



中学校・教諭



※1週間当たりの正規の勤務時間は38時間45分。
 ※上記グラフは、在校等時間から本調査の回答時間を一律で差し引いている。
 ※「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。

教員勤務実態調査（令和4年度）集計【確定値】～長期休業中（8月）の勤務状況～

- 長期休業中(8月)の平日(20日)のうち、所定の勤務時間を勤務した日数は、小学校 5.6日、中学校 8.4日。
- 長期休業中(8月)の勤務日に係る在校等時間は、10・11月と比べて短い。

教諭の夏季休業期間における勤務の状況（平日）

○ 小学校 (日)

	勤務日	年休等	部分休	計
1週目	1.8	2.5	0.7	5.0
2週目	0.5	4.3	0.2	5.0
3週目	0.8	3.8	0.4	5.0
4週目	2.5	1.9	0.7	5.0
計	5.6	12.5	2.0	20.0

○ 中学校 (日)

	勤務日	年休等	部分休	計
1週目	2.8	1.2	1.0	5.0
2週目	0.9	3.7	0.4	5.0
3週目	1.6	2.8	0.6	5.0
4週目	3.1	1.0	0.9	5.0
計	8.4	8.7	2.9	20.0

※上記平日には、2週目の「国民の祝日(山の日)」を含む。
 ※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。
 ※「年休等」は、「年休(終日)」及び「週休日・休日」の計。

職種別 夏季休業期間における教師の1日当たりの在校等時間

(時間：分)

平日(勤務日)			
	小学校	中学校	高等学校 (参考値)
校長	8:25	8:29	9:04
副校長・教頭	9:15	9:19	9:35
教諭	8:04	8:26	8:44

(時間：分)

土日			
	小学校	中学校	高等学校 (参考値)
校長	0:15	0:36	0:47
副校長・教頭	0:19	0:35	0:52
教諭	0:06	0:59	1:12

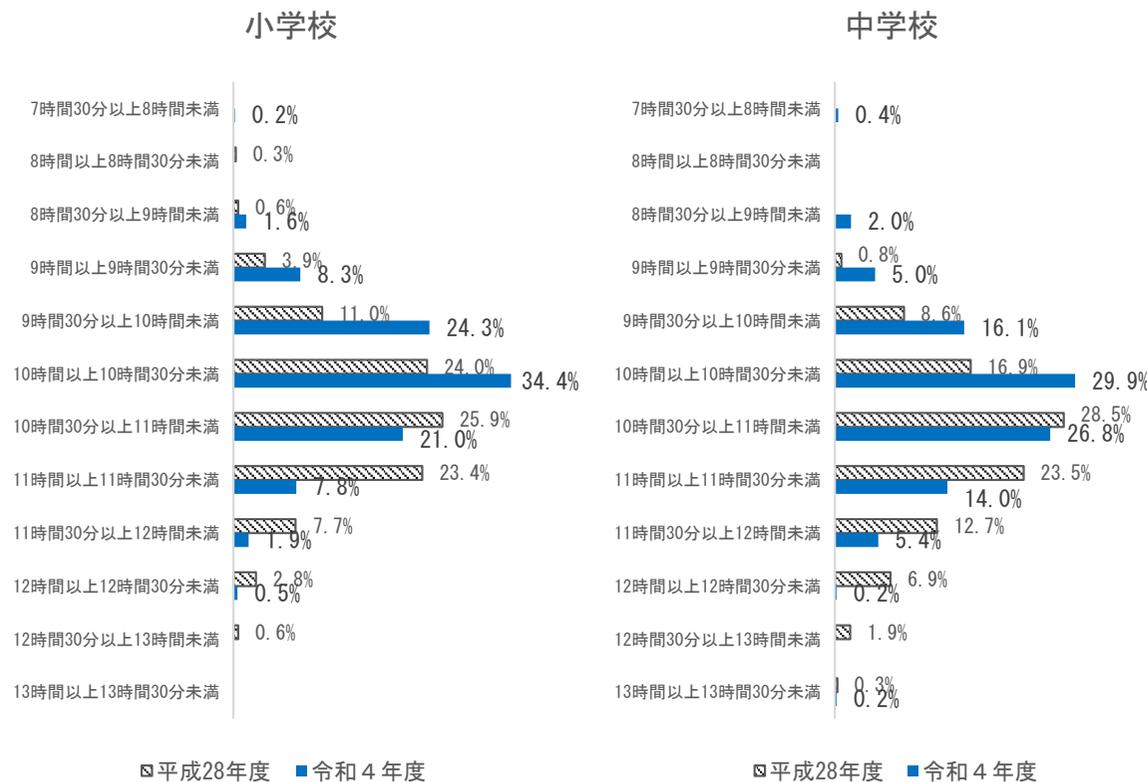
※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。
 ※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。

教員勤務実態調査（令和4年度）の分析結果

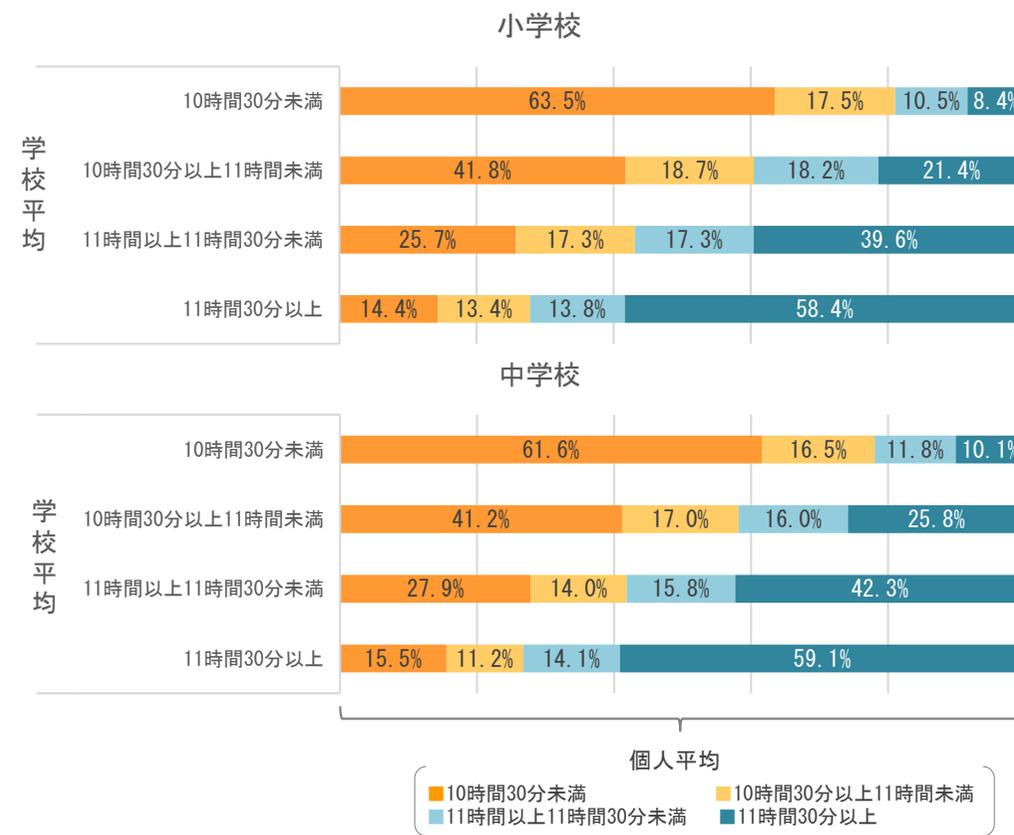
～在校等時間の学校間・学校内でのばらつき～

- 教諭の在校等時間に係る学校平均値の分布によると、前回調査時（平成28年度）と比べて**学校間でのばらつきが減少**。また、**在校等時間が長い学校（10時間30分以上の学校）も減少**。
- 在校等時間の学校平均値が長くなるほど、その学校内における**在校等時間の長い教諭の割合が高まる**が、**学校平均値が短い学校であっても、在校等時間の長い教諭が一定割合存在**。

① 1日当たり在校等時間の学校平均値の分布（平日・教諭）



② 1日当たり在校等時間の学校平均値別個人の在校等時間の分布（平日・教諭）



※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。
※10・11月の集計結果。

在校等時間の学校平均値が長い学校に対しての組織的アプローチ（人的・物的環境整備、管理職への指導・支援等）に加えて、在校等時間が長い教師への個別アプローチも必要。

教員勤務実態調査（令和4年度）の分析結果 ～在校等時間に影響を及ぼす要素～

○ 教諭の在校等時間（平日）を従属変数とする回帰分析を行ったところ、小中学校共に、「年齢が若い」「担任学級児童生徒数が多い」「担当授業コマ数が多い」「教務主任」「学年主任」「校務分掌数が多い」教諭の在校等時間が長い。

教諭の在校等時間を従属変数とする回帰分析（小・中学校、平日）

小学校・教諭・平日（持ち帰りはなし）

説明変数		令和4年度	
		係数	標準化係数
属性	Q1性別(男性1 女性2)	-4.17 **	-0.03
	Q2年齢	-0.81 ***	-0.13
	Q3-2正規任用ダミー	13.77 ***	0.05
	Q4-2現在在校勤務期間通算年	-0.36	-0.01
	Q5-2担任学級児童数(担任なしは0)	1.27 ***	0.23
	Q12一週間の担当授業コマ数	0.36 **	0.02
	土日勤務なし	2.40	0.01
家庭状況	Q15通勤時間(分)	-0.14 ***	-0.03
	Q16-1 6歳児未満子ども有	-31.63 ***	-0.16
	Q17-1.1自宅介護有	-1.57	0.00
	Q17-1.2自宅外介護有	0.49	0.00
主任	Q10.1教務主任	36.42 ***	0.12
	Q10.2生徒指導主事	8.39 *	0.03
	Q10.3進路指導主事	34.95	0.02
	Q10.4保健主事	10.75 **	0.03
	Q10.5研究主事	7.79 *	0.02
	Q10.7庶務主任	7.39	0.01
	Q10.8学年主任	9.85 ***	0.06
	Q10.9教科主任	6.05 ***	0.04
	校務分掌	Q11.1教務	-4.30
Q11.2生活・生徒指導(教育相談含む)		-7.71 ***	-0.04
Q11.3進路指導		0.04	0.00
Q11.4保健・環境		-4.37	-0.02
Q11.5研修・研究		-0.47	0.00
Q11.6庶務・会計		6.23 *	0.02
Q11.7特別支援教育コーディネーター		19.88 ***	0.07
Q11.8児童会・生徒会		1.06	0.00
Q11.9広報		0.99	0.00
Q11.10渉外・地域連携		11.36 ***	0.03
校務分掌数	3.41 **	0.04	
(定数)	632.52 ***		
調整済み R2 乗	0.116		
N数	7,877		

***は1%水準で有意、**は5%水準で有意、*は10%水準で有意

※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。

※10・11月の集計結果。

中学校・教諭・平日（持ち帰りはなし）

説明変数		令和4年度	
		係数	標準化係数
属性	Q1性別(男性1 女性2)	-4.00 **	-0.02
	Q2年齢	-1.19 ***	-0.16
	Q3-2正規任用ダミー	11.83 ***	0.04
	Q4-2現在在校勤務期間通算年	-0.18	-0.01
	Q6-2担任学級生徒数(担任なしは0)	0.88 ***	0.17
	Q8-2担当部活週平均活動日数(顧問なしは0)	6.65 ***	0.13
	Q12一週間の担当授業コマ数	1.26 ***	0.06
	土日勤務なし	-2.55	-0.01
	家庭状況	Q15通勤時間(分)	-0.17 ***
Q16-1 6歳児未満子ども有		-32.05 ***	-0.14
Q17-1.1自宅介護有		-1.76	0.00
Q17-1.2自宅外介護有		4.02	0.02
主任	Q10.1教務主任	34.42 ***	0.10
	Q10.2生徒指導主事	0.05	0.00
	Q10.3進路指導主事	18.62 ***	0.05
	Q10.4保健主事	-2.76	0.00
	Q10.5研究主事	-1.22	0.00
	Q10.7庶務主任	4.70	0.00
	Q10.8学年主任	20.58 ***	0.09
	Q10.9教科主任	1.88	0.01
	校務分掌	Q11.1教務	-5.33
Q11.2生活・生徒指導(教育相談含む)		-1.57	-0.01
Q11.3進路指導		0.20	0.00
Q11.4保健・環境		-11.38 ***	-0.04
Q11.5研修・研究		0.25	0.00
Q11.6庶務・会計		0.85	0.00
Q11.7特別支援教育コーディネーター		-7.18 *	-0.02
Q11.8児童会・生徒会		2.57	0.01
Q11.9広報		-4.91	-0.01
Q11.10渉外・地域連携		-0.08	0.00
校務分掌数	5.89 ***	0.07	
(定数)	639.80 ***		
調整済み R2 乗	0.126		
N数	8,089		

***は1%水準で有意、**は5%水準で有意、*は10%水準で有意

個々の教師の在校等時間縮減のためには、小中学校共に、若手教師への支援、学級規模の縮小、持ちコマ数の軽減、教務主任、学年主任、学級担任である教師の業務量の削減、受け持つ校務分掌数の軽減、などが効果的。

教員勤務実態調査（令和4年度）の分析結果 ～在校等時間に影響を及ぼす要素～

- 所属する学校においてPDCA等の働き方改革に関する取組が行われているほど、教諭の時間管理意識が高い。
- また、管理職がリーダーシップを発揮し働き方改革を進めていると認識している教諭ほど、時間管理意識が高い。
- 時間管理意識が高い教諭ほど、在校等時間が短い。

①PDCA等の学校の働き方改革に関する取組別 教諭の時間管理意識

所属する学校におけるPDCA等の働き方改革に関する取組状況		時間管理意識が高まったか（※3）					
		小学校教諭			中学校教諭		
		平均点	差	有意性（※4）	平均点	差	有意性
学校の重点目標や経営方針に、教職員の働き方に関する視点を取り入れている	実施	1.64	0.13	***	1.49	0.07	**
	未実施	1.51			1.42		
業務改善や教師等の働き方に関する項目を学校評価に位置付けている	実施	1.67	0.14	***	1.51	0.08	**
	未実施	1.53			1.43		
勤務時間数等の定量的な目標を設定している	実施	1.67	0.16	***	1.53	0.13	***
	未実施	1.51			1.40		
定性的な目標を設定している	実施	1.66	0.07	*	1.59	0.15	***
	未実施	1.59			1.44		
学校における業務改善の取組の促進にかかる定量的なフォローアップを実施し、業務改善のPDCAサイクルを構築している（自己点検1年に2回以上）	実施	1.68	0.13	***	1.54	0.12	***
	未実施	1.55			1.42		
学校の業務改善状況を公表している	実施	1.68	0.09	*	1.58	0.12	**
	未実施	1.59			1.46		
学校の在校等時間等について公表している	実施	1.69	0.10	**	1.59	0.14	***
	未実施	1.59			1.45		
保護者や地域・社会に対して、働き方改革への理解や協力を求める取組を実施している	実施	1.63	0.09	***	1.49	0.07	**
	未実施	1.54			1.42		

※1 「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。

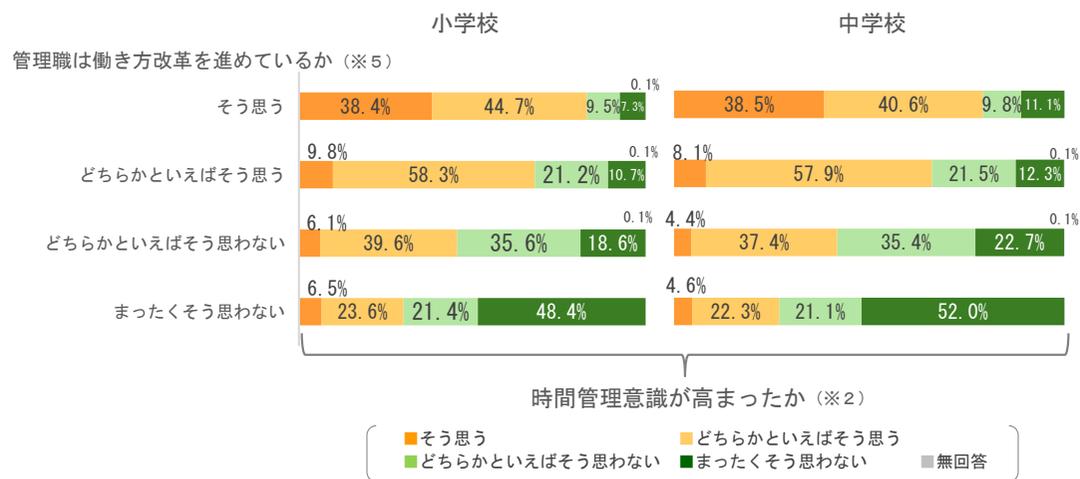
※2 10・11月の集計結果。

※3 「時間管理意識が高まったか」は、「労働安全衛生法等に基づき、ICT等の客観的な方法によって労働時間を把握することが求められています。また、働き方改革に向けて、令和元年に給特法の一部改正が行われ、在校等時間の上限などを定める指針が策定されました。これを踏まえたあなたの学校における勤務時間の管理方法により、出勤時間と退勤時間を意識するなど、あなたの時間管理意識が高まりましたか」との設問に対する次の4件法に基づく回答状況（「そう思う」：3点、「どちらかといえばそう思う」：2点、「どちらかといえばそう思わない」：1点、「まったくそう思わない」：0点）

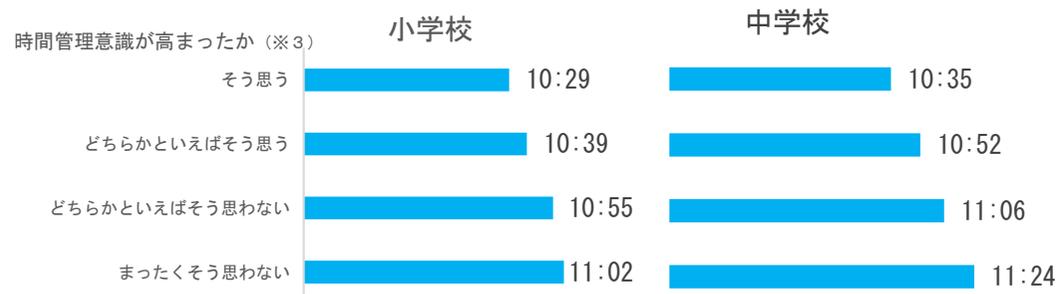
※4 ***：1%未満 **：5%未満 *：10%未満で有意

※5 「管理職は働き方改革を進めているか」は、「あなたの学校の管理職は、自らの権限と責任においてリーダーシップを発揮し、一部の教職員に業務が偏ることのないように校内の業務分担を見直すことや、業務を削減するなど、働き方改革を進め教員の勤務環境を整えていると思いますか。」との設問への回答状況。

②管理職の働き方改革推進状況別 教諭の時間管理意識



③時間管理意識別 教諭の1日当たり在校等時間（平日）



管理職のリーダーシップの下、PDCA等の学校における働き方改革に関する取組の推進を通じて、仕事の優先順位付けや効率化など教師の時間管理意識の向上を図っていくことも効果的。

教員勤務実態調査（令和4年度）の分析結果 ～在校等時間に影響を及ぼす業務～

- 教諭について、1週間当たりの在校等時間が「週50時間未満」、「週50時間以上60時間未満」、「週60時間以上」の3グループに分けて、業務内容別の在校等時間(平日)を比較したところ、
- ・小学校では、「授業準備」、「学校行事」において差が大きい。
 - ・中学校では、「部活動・クラブ活動」、「授業準備」、「学年・学級経営」において差が大きい。

週当たり在校等時間別 教諭の業務内容別 在校等時間(平日)

小学校	週50時間未満		週50時間以上60時間未満		週60時間以上	
	a	b	差分(b-a)	c	差分(c-a)	
朝の業務	0:35	0:44	0:09	0:44	0:09	
授業(主担当)	4:02	4:19	0:17	4:18	0:16	
授業(補助)	0:24	0:18	-0:06	0:17	-0:07	
授業準備	1:01	1:20	0:19	1:39	0:38	
学習指導	0:19	0:21	0:02	0:22	0:03	
成績処理	0:19	0:27	0:08	0:35	0:16	
生徒指導(集団1)	0:47	1:01	0:14	1:04	0:17	
生徒指導(集団2)	0:02	0:02	0:00	0:03	0:01	
生徒指導(個別)	0:03	0:04	0:01	0:06	0:03	
部活動・クラブ活動	0:02	0:03	0:01	0:03	0:01	
児童会・生徒会指導	0:02	0:02	0:00	0:03	0:01	
学校行事	0:10	0:15	0:05	0:31	0:21	
学年・学級経営	0:13	0:21	0:08	0:28	0:15	
学校経営	0:13	0:16	0:03	0:27	0:14	
職員会議・学年会などの会議	0:16	0:20	0:04	0:24	0:08	
個別の打ち合わせ	0:04	0:06	0:02	0:08	0:04	
事務(調査への回答)	0:04	0:04	0:00	0:04	0:00	
事務(学納金関連)	0:00	0:01	0:01	0:01	0:01	
事務(その他)	0:13	0:16	0:03	0:20	0:07	
校内研修	0:08	0:10	0:02	0:10	0:02	
保護者・PTA対応	0:04	0:07	0:03	0:10	0:06	
地域対応	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
行政・関係団体対応	0:00	0:00	0:00	0:01	0:01	
校務としての研修	0:08	0:08	0:00	0:08	0:00	
会議	0:03	0:02	-0:01	0:03	0:00	
その他の校務	0:08	0:08	0:00	0:09	0:01	
在校等時間の計	9:33	11:07	1:34	12:30	2:57	

中学校	週50時間未満		週50時間以上60時間未満		週60時間以上	
	d	e	差分(e-d)	f	差分(f-d)	
朝の業務	0:40	0:45	0:05	0:46	0:06	
授業(主担当)	3:06	3:14	0:08	3:25	0:19	
授業(補助)	0:28	0:23	-0:05	0:20	-0:08	
授業準備	1:12	1:21	0:09	1:33	0:21	
学習指導	0:13	0:14	0:01	0:13	0:00	
成績処理	0:25	0:35	0:10	0:44	0:19	
生徒指導(集団1)	0:40	0:51	0:11	0:53	0:13	
生徒指導(集団2)	0:04	0:05	0:01	0:06	0:02	
生徒指導(個別)	0:09	0:14	0:05	0:18	0:09	
部活動・クラブ活動	0:21	0:35	0:14	0:48	0:27	
児童会・生徒会指導	0:03	0:04	0:01	0:06	0:03	
学校行事	0:10	0:14	0:04	0:20	0:10	
学年・学級経営	0:15	0:25	0:10	0:36	0:21	
学校経営	0:13	0:17	0:04	0:21	0:08	
職員会議・学年会などの会議	0:14	0:19	0:05	0:20	0:06	
個別の打ち合わせ	0:04	0:06	0:02	0:07	0:03	
事務(調査への回答)	0:04	0:04	0:00	0:04	0:00	
事務(学納金関連)	0:01	0:01	0:00	0:01	0:00	
事務(その他)	0:13	0:17	0:04	0:19	0:06	
校内研修	0:04	0:04	0:00	0:05	0:01	
保護者・PTA対応	0:05	0:09	0:04	0:13	0:08	
地域対応	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
行政・関係団体対応	0:01	0:01	0:00	0:01	0:00	
校務としての研修	0:09	0:08	-0:01	0:09	0:00	
会議	0:04	0:06	0:02	0:05	0:01	
その他の校務	0:08	0:09	0:01	0:10	0:02	
在校等時間の計	9:17	10:53	1:36	12:14	2:57	

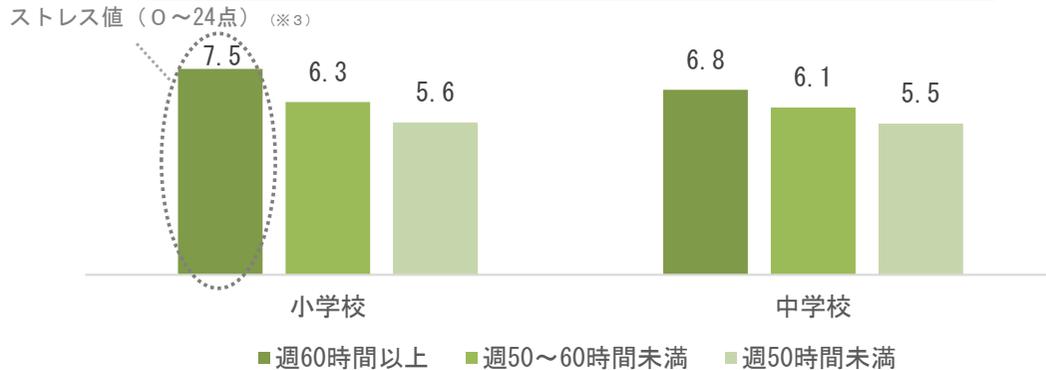
※「週50時間未満」と「週60時間以上」との差が20分以上あるものについて枠囲いをしている。
 ※10・11月の集計結果。

教員勤務実態調査（令和4年度）の分析結果

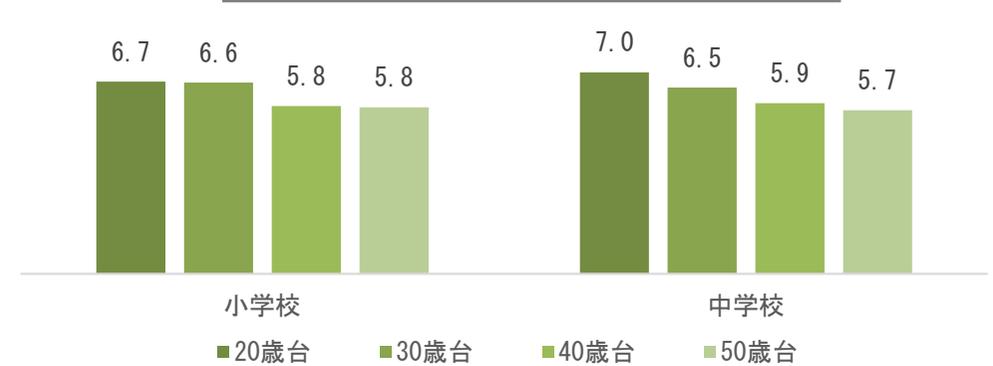
～メンタルヘルス～

○ 「**在校等時間が長い**」「**年齢が若い**」「**担任する学級に長期欠席者（不登校）が在籍している**」教諭ほど、**相対的に心理的ストレスの状況が悪い**。一方で、**管理職がリーダーシップを発揮し働き方改革を進めており、かつ自身の時間管理意識が高まった**と考える教諭は**相対的に心理的ストレスの状況が良い**。

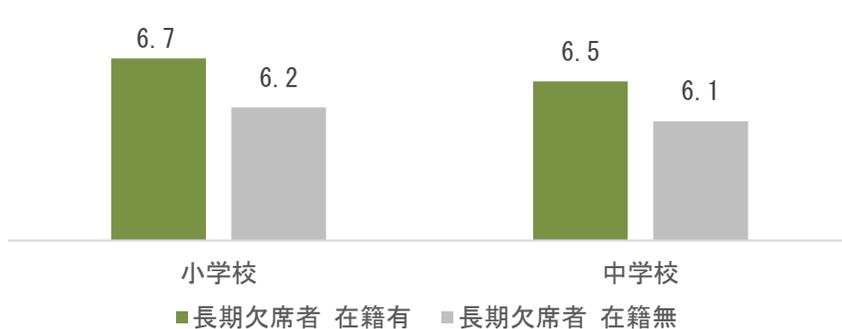
① 週当たり在校等時間別 教諭の心理的ストレスの状況



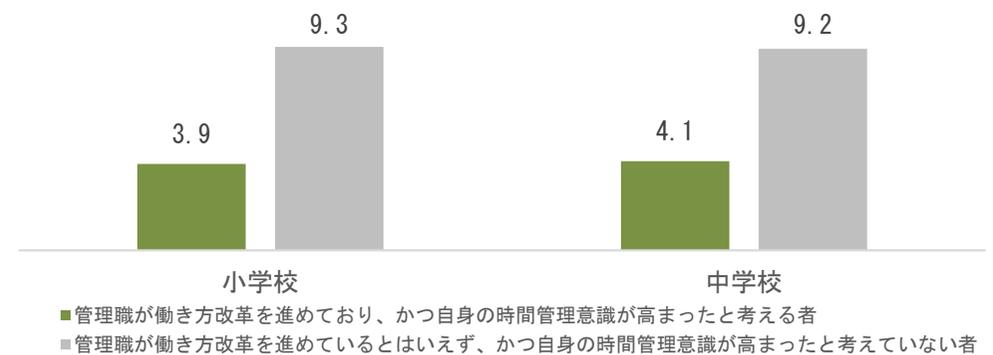
② 年齢別 教諭の心理的ストレスの状況



③ 長期欠席者（不登校）の在籍有無別 教諭の心理的ストレスの状況（学級担任（単式））（※4）



④ 管理職の働き方改革推進と時間管理意識の高まり別 教諭の心理的ストレスの状況（※5）



※1 「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。
 ※2 10・11月の集計結果。
 ※3 「ストレス値」とは、抑うつ傾向などの心理的ストレスを評価する6つの設問への回答の合計の平均値（0～24点）。点数が高くなるほど高ストレス状態。
 ※4 ③は、学級担任（単式）である教諭が担任する学級に長期欠席者（不登校）の児童生徒が1人でも在籍している場合には「在籍有」、そうではない場合は「在籍無」として集計。
 ※5 ④は、「あなたの学校の管理職は、自らの権限と責任においてリーダーシップを発揮し、一部の教職員に業務が偏ることのないように校内の業務分担を見直すことや、業務を削減するなど、働き方改革を進め教員の勤務環境を整えていると思いますか。」との設問に対する次の4件法に基づく回答状況（「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらかといえばそう思わない」、「まったくそう思わない」）と、「労働安全衛生法等に基づき、IT等の客観的な方法によって労働時間を把握することが求められています。また、働き方改革に向けて、令和元年に給特法の一部改正が行われ、在校等時間の上限などを定める指針が策定されました。これを踏まえたあなたの学校における勤務時間の管理方法により、出勤時間と退勤時間を意識するなど、あなたの時間管理意識が高まりましたか」との設問に対する次の4件法に基づく回答状況（「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらかといえばそう思わない」、「まったくそう思わない」）を用いて集計。「管理職が働き方改革を進めており、かつ自身の時間管理意識が高まったと考える者」は、上記の両設問に対して「そう思う」と回答した者の集計値であり、「管理職が働き方改革を進めているとはいえず、かつ自身の時間管理意識が高まったと考えていない者」は、上記の両設問に対して「まったくそう思わない」と回答した者の集計値である。

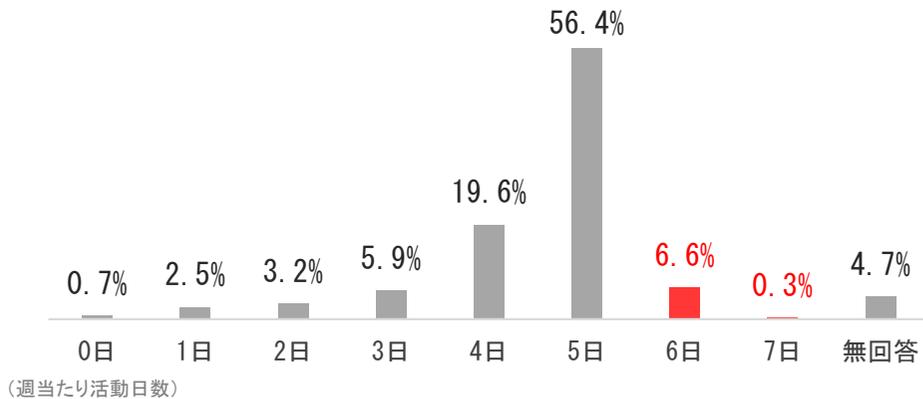
心理的ストレスの状況の改善に向けて、若手教師への支援、多様な児童生徒への対応等の負担軽減、管理職のリーダーシップ及び教師自身の時間管理意識の向上を図っていくことも効果的。

教員勤務実態調査（令和4年度）の分析結果

～部活動顧問（中学校）の勤務実態～

- 担当する部活動の活動日数が週6日以上（部活動ガイドラインの基準超え）である教諭の割合は6.9%。
- 担当する部活動の活動日数が多いほど、在校等時間が長い。
- 平日について、部活動従事時間が長くなるほど、教科等指導や生徒指導に従事する時間が短い。
- 土日について、部活動指導員を活用した場合は、活用しない場合と比べ、部活動・クラブ活動に係る在校等時間や1日の在校等時間が短い。

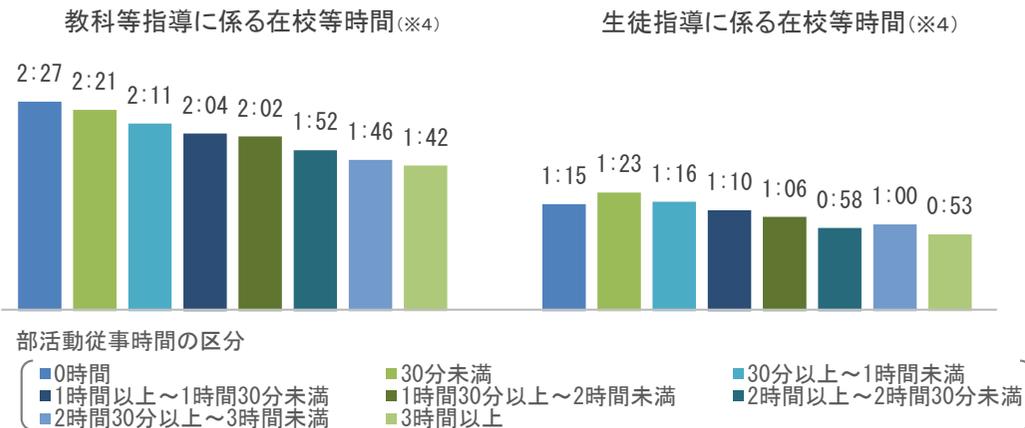
①週当たり活動日数



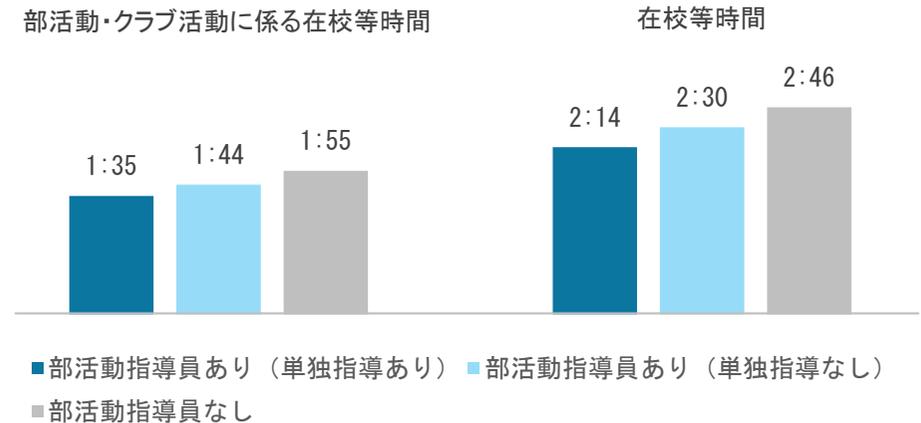
②週当たり活動日数別 教諭の1日当たり在校等時間



③部活動従事時間別 教諭の1日当たり教科等指導・生徒指導従事時間(平日)



④部活動指導員の活用状況別 教諭の1日当たり在校等時間(土日)



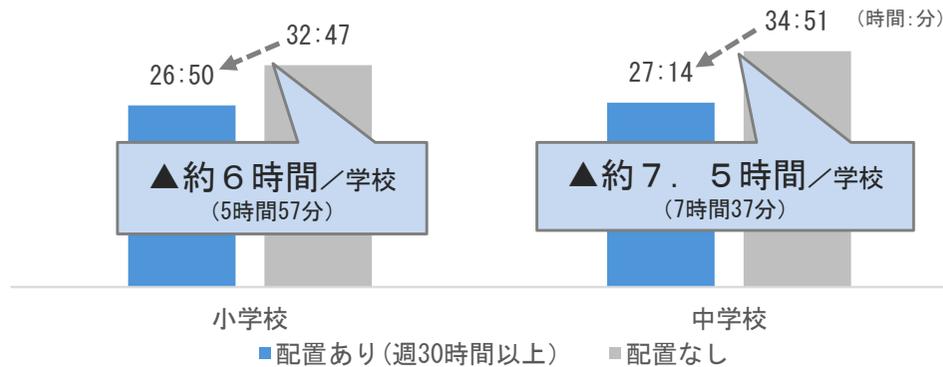
※1 「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。
 ※2 10・11月の集計結果。
 ※3 ①、②は部活動顧問の集計結果であり、③、④は運動部顧問の集計結果である。
 ※4 「教科等指導」とは、「授業準備」「学習指導」「成績処理」を指す。「生徒指導」とは、「生徒指導（集団1）」「生徒指導（集団2）」「生徒指導（個別）」「児童会・生徒会指導」を指す。

教員勤務実態調査（令和4年度）の分析結果

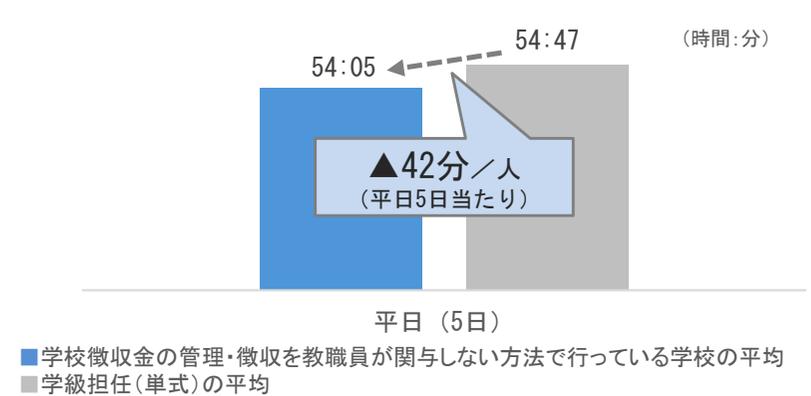
～その他分析結果～

- 教員業務支援員が配置されている学校は、配置されていない学校に比べて、学校全体の1日当たりの「事務その他」等に從事する時間が小学校で約6時間、中学校で約7.5時間短い。
- 長期欠席者が1名以上いる学級の担任のうち、スクールカウンセラーが配置されている学校の教諭は、配置されていない学校の教諭よりも、心理的ストレスの状況が良い。
- 学校徴収金の徴収・管理を教職員が関与しない方法で行っている学校に所属する教諭(学級担任(単式))の在校等時間は、教諭(学級担任(単式))の平均と比べて、平日5日当たり42分短い。

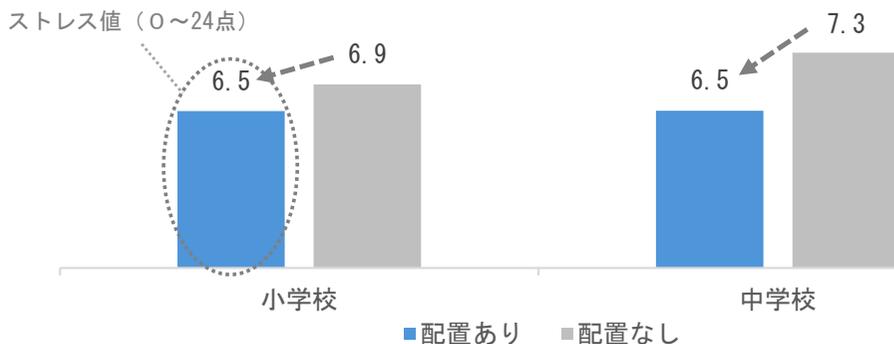
①教員業務支援員の配置状況別 1校・1日当たりの「事務その他」及び「学校経営」に從事する総時間(※1)



③学校徴収金の徴収・管理の方法別 教諭(学級担任(単式))の在校等時間(※4)



②スクールカウンセラーの配置状況別 教諭の心理的ストレスの状況(※2・4)



(参考)学校給食費の公会計化等の実施状況(令和4年5月1日現在)(※3)

実施・検討状況	回答数
実施している	519(34.8%)
準備・検討している	454(30.4%)
計	973(65.2%)
実施を予定していない	520(34.8%)

※1 ①の学校全体の総時間は、以下の業務時間に係る教師1人当たりの差分に本調査における1学校当たりの平均教員数(小学校24人、中学校27人)を乗じて算出。

・学校経営:校務分掌にかかわる業務、部下職員・初任者・教育実習生などの指導・面談、安全点検・校内巡視、機器点検、点検立会い、校舎環境整理、日直など
・事務その他:業務日誌作成、資料・文書(調査統計、校長・教育委員会等への報告書、学校運営にかかわる書類、予算・費用処理にかかわる書類など)の作成など

※2 ②の「ストレス値」とは、抑うつなどの心理的ストレスを評価する6つの設問への回答の合計の平均値(0~24点)。点数が高くなるほど高ストレス状態。
※3 ③の参考「学校給食費の公会計化等の実施状況」は「学校給食費に係る公会計化等の推進状況調査」(令和4年5月1日現在)の結果より。なお、学校給食費を徴収していないものは集計から除いている。

※4 ②・③については、令和4年度教員勤務実態調査(確定値)の教諭(指導教諭及び主幹教諭)に係る集計値である。このうち、③については小学校の学級担任(単式)に係る集計値であり、週の在校等時間を被説明変数としたマルチレベル分析においても同様の傾向が確認された。

※5 10・11月の集計結果



「教員業務支援員との協働の手引き」



文部科学省

(令和5年12月公表)

全ての小・中学校への教員業務支援員の配置が令和6年度予算案に盛り込まれたことを踏まえ、教員業務支援員との一層の協働を通じた働き方改革を強力に推進するべく新たに手引きを作成

手引きのポイント

✔ 冒頭のフローチャートにより必要な情報にすぐにアクセス

多忙な学校関係者が個々の関心や学校等の実情に応じて読み進めることができるよう工夫。

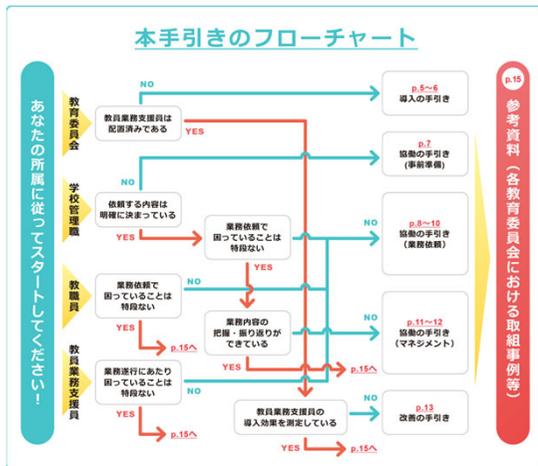
✔ 教員業務支援員に依頼できる業務を多数紹介

✔ 現場ですぐに活用できるフォーマットを多数掲載

業務依頼書や振り返りのアンケートなどはダウンロード後、すぐに活用可能。



ダウンロード
はこちら



<フローチャート>

Table of tasks supported by support staff, categorized by type (e.g., material support, accounting, etc.) with corresponding photos.

<依頼できる業務一覧>

Example of a '業務依頼書' (Task Request Form) with fields for requester, content, location, and deadline.

<業務依頼書例>

Example of a '教員業務支援員導入の振り返りアンケート' (Feedback Survey for Support Staff Introduction) with multiple-choice and open-ended questions.

<アンケートフォーム例>

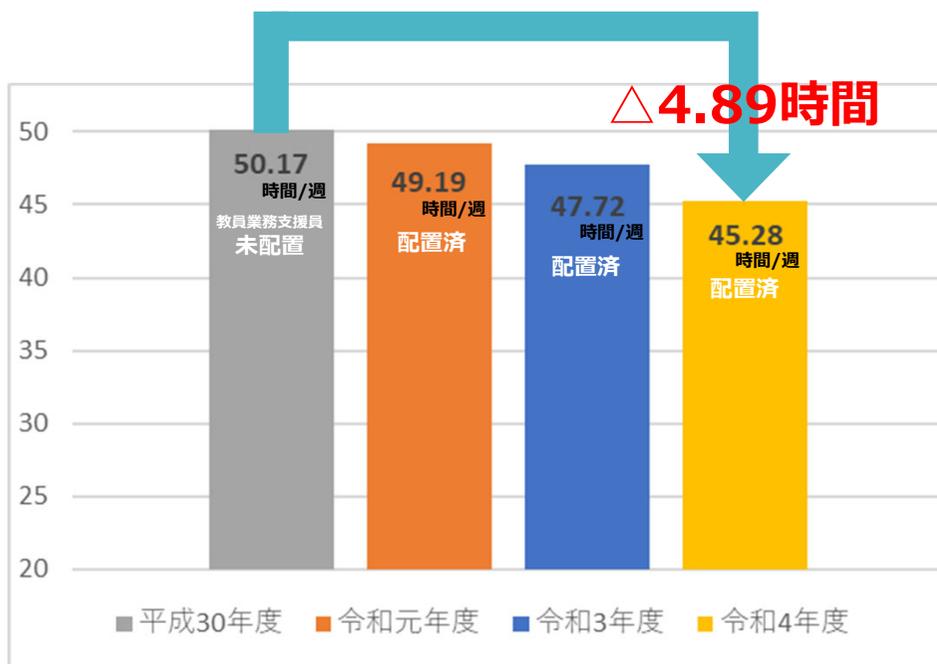
教員業務支援員の配置の効果①

- 平成30年度に教員業務支援員が未配置で、令和元年度から令和4年度まで継続配置した学校においては、教員1人当たり週4.89時間もの勤務時間が減少している。
- また、令和3年度に未配置だった学校に新規配置した結果をみても、同様に勤務時間が減少している。

教員1人当たりの1週間の勤務時間の推移

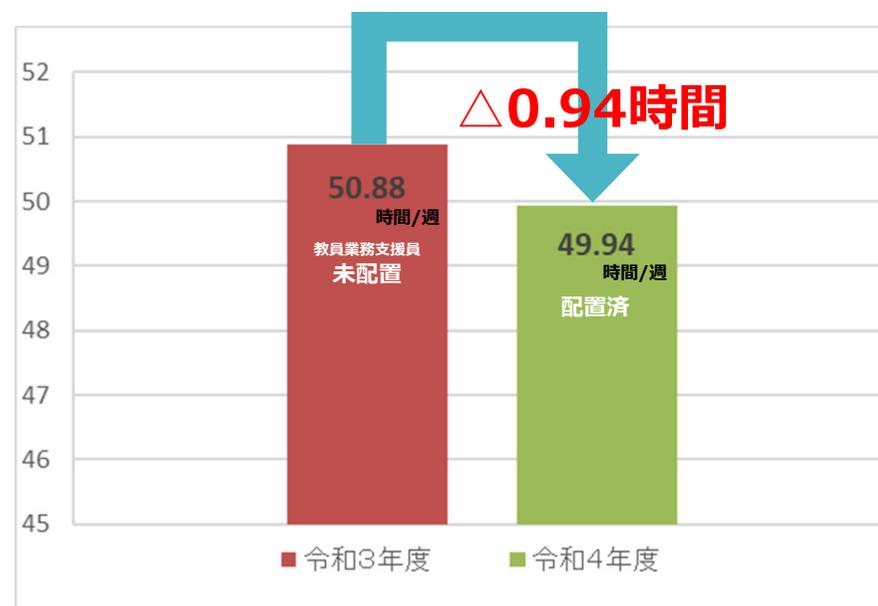
平成30年度 未配置 ⇒ 令和元年度 配置～4年度

平成30年度は教員業務支援員が未配置で、翌令和元年度以降は毎年継続配置している学校の経年の推移を分析。



令和3年度 未配置 ⇒ 令和4年度 配置

令和3年度は教員業務支援員が未配置で、翌令和4年度に新規で配置している学校の勤務時間を比較。



教員業務支援員の配置の効果②

- 教員業務支援員を一定時間以上配置している学校は、支援員がない学校に比べて、教師が文書作成等に費やす時間が学校全体として1日当たり約6時間（小学校）／7.5時間（中学校）少なく、確実な効果が得られている。

教員業務支援員を一定時間以上配置※している学校と支援員がない学校の業務分類別の比較

※週30時間以上（一日6時間×週5日間）の活用

小学校

全教員学校平均

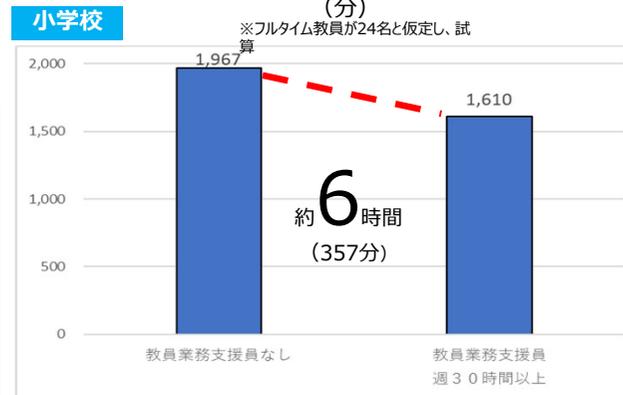
小学校（分）	教員業務支援員配置状況別		
	配置なし	30時間以上	差
学校数	176	98	-
朝の業務	0:39	0:39	0:00
授業主担当	3:26	3:37	0:11
授業補助	0:21	0:19	-0:02
授業準備	1:01	1:08	0:07
学習指導	0:17	0:18	0:01
成績処理	0:16	0:21	0:05
生徒指導集団1	0:53	0:48	-0:05
生徒指導集団2	0:08	0:10	0:02
生徒指導個別	0:05	0:05	0:00
部活動・クラブ活動	0:03	0:03	0:00
児童会・生徒会指導	0:02	0:02	0:00
学校行事	0:14	0:20	0:06
学年・学級経営	0:16	0:16	0:00
学校経営	0:43	0:36	-0:07
職員会議・学年会などの会議	0:16	0:18	0:02
個別の打ち合わせ	0:07	0:07	0:00
事務調査への回答	0:07	0:06	-0:01
事務学納金関連	0:01	0:01	0:00
事務その他	0:38	0:31	-0:07
校内研修	0:10	0:08	-0:02
保護者・PTA対応	0:07	0:08	0:01
地域対応	0:01	0:01	0:00
行政・関係団体対応	0:02	0:03	0:01
校務としての研修	0:09	0:09	0:00
会議	0:06	0:04	-0:02
その他の校務	0:13	0:10	-0:03
勤務時間平日（合計）	10:37	10:41	0:04

中学校

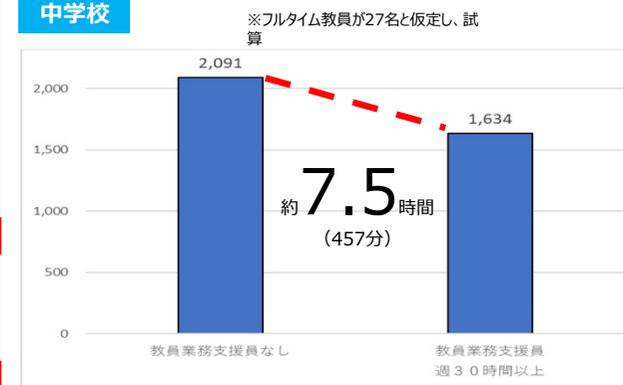
全教員学校平均

中学校（分）	教員業務支援員配置状況別		
	配置なし	30時間以上	差
学校数	211	59	-
朝の業務	0:42	0:43	0:01
授業主担当	2:37	2:51	0:14
授業補助	0:21	0:24	0:03
授業準備	1:16	1:16	0:00
学習指導	0:12	0:13	0:01
成績処理	0:24	0:25	0:01
生徒指導集団1	0:44	0:43	-0:01
生徒指導集団2	0:09	0:11	0:02
生徒指導個別	0:13	0:16	0:03
部活動・クラブ活動	0:33	0:33	0:00
児童会・生徒会指導	0:05	0:05	0:00
学校行事	0:15	0:13	-0:02
学年・学級経営	0:22	0:21	-0:01
学校経営	0:37	0:28	-0:09
職員会議・学年会などの会議	0:17	0:21	0:04
個別の打ち合わせ	0:08	0:10	0:02
事務調査への回答	0:07	0:07	0:00
事務学納金関連	0:01	0:01	0:00
事務その他	0:39	0:31	-0:08
校内研修	0:05	0:05	0:00
保護者・PTA対応	0:08	0:10	0:02
地域対応	0:01	0:01	0:00
行政・関係団体対応	0:03	0:03	0:00
校務としての研修	0:09	0:09	0:00
会議	0:08	0:07	-0:01
その他の校務	0:15	0:11	-0:04
勤務時間平日（合計）	10:46	10:50	0:04

学校全体の1日当たりの「事務その他」「学校経営」にかかる時間（分）



中学校



教師が教師でなければできない仕事に注力するための時間の創出という観点では、確実な効果

※本語

- 「事務その他」等が減少した一方で、授業関連の増加傾向が見られるため、今後は教員業務支援員の配置充実と併せて、各学校における授業時数や学校行事の在り方の見直し等を併せて推進し、時間外在校等時間の減少に繋げていくことが必要。
- 今秋策定予定の手引きにもその趣旨を明記予定であり、教員業務支援員の量的充実と活用方法の質的向上を同時に図る。

（参考）
・学校経営：校務分掌にかかわる業務、部下職員・初任者・教育実習生などの指導・面談、安全点検・校内巡視、機器点検、点検立会い、校舎環境整理、日直など
・事務その他：業務日誌作成、資料・文書（調査統計、校長・教育委員会等への報告書、学校運営にかかわる書類、予算・費用処理にかかわる書類など）の作成など

（出典）令和4年度勤務実態調査速報値（10・11月の集計結果）をもとに、「教員業務支援員なし」と「教員業務支援員週30時間以上」の学校にそれぞれ所属する教員の業務分類別データを比較した上で、「事務その他」及び「学校経営」についてを1校当たりで概算するため、小学校・中学校のフルタイム教員の平均人数を集める形で作成

背景・課題

- 社会環境が多様化、複雑化する中で、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事案について学校運営上の大きな課題との認識が強まっており、経験豊かな学校管理職OB等の活用も含め、様々な専門家と連携した行政による支援が必要。
- 分野横断的な問題については、福祉等の首長部局との連携により、共に解決に当たる仕組みが必要。

学校問題解決支援コーディネーター（仮称）を中心に、様々な専門家も参画する体制を整備。
学校のみによる対応としない、行政による学校問題解決のための支援体制の構築を目指す。

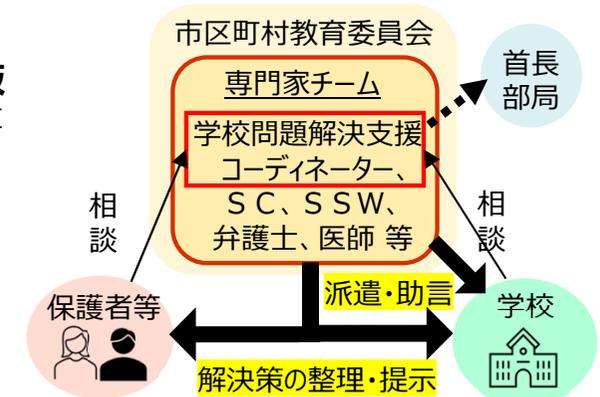
事業内容

① 市区町村における学校・保護者等間の問題解決支援体制の構築

- 市区町村教育委員会等に、**学校管理職OB等による学校問題解決支援コーディネーター（仮称）を配置**。学校や保護者等から直接相談を受け付けるとともに、申し立てに応じ、両者から事情を必要に応じて聴取し、専門家の意見も聞きながら、事案ごとに**解決策を整理・提示**する。
- **適切な専門家を学校に派遣し**、専門的な立場から解決に向けた**助言**を行う。

<委託先> 市区町村 <件数・単価> 17団体×約400万円（単年）

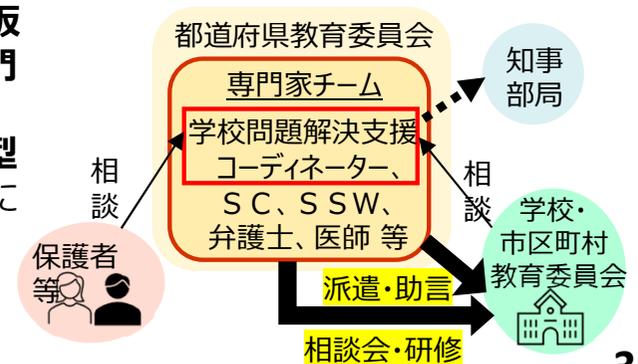
※教育委員会に委託した場合のイメージ図



② 都道府県における広域的な学校への支援体制の構築

- 都道府県教育委員会等に、**学校管理職OB等による学校問題解決支援コーディネーター（仮称）を配置**。域内市区町村の学校や保護者等から直接相談を受け付けるとともに、**適切な専門家を学校に派遣し**、専門的な立場から解決に向けた**助言**を行う。
- 学校問題解決支援コーディネーター等が市区町村教育委員会や学校を訪問する**アウトリーチ型の巡回相談会**や、指導主事や教職員等を対象とした**研修会の定期的な開催等**を通じ、対応に係る**知見を共有・蓄積**するとともに、**各市区町村関係者のネットワーク構築**を図る。

<委託先> 都道府県 <件数・単価> 6団体×約500万円（単年）



令和5年度 教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査について（概要）

目的：教育委員会に対して学校の働き方改革のための取組状況を調査し、市区町村別の公表等や取組事例の展開を通じて、働き方改革の取組を一層促進する
 対象：全国の都道府県・市区町村教育委員会等（調査時点：令和5年10月1日）

「3分類」に係る取組状況

「3分類」に係る具体的な取組の実施状況

- いわゆる「3分類」¹に係る取組状況については、**全体的に順調に取組が進んでいるが、地方自治体間の取組状況の差も見られる。**
- 14項目の中でも、「登下校に関する対応」、「学校徴収金の徴収・管理」、「授業準備」については、**昨年度から全体で5ポイント以上伸びている。**
- 特に、「学校徴収金」と「授業準備」については、都道府県・政令市・市区町村の**すべての主体において、5ポイント以上伸びており、改善の機運が高まっている様子**が見られる。

1. 学校・教師が担う業務に係る役割分担・適正化のための「3分類」。具体的な項目は右表のとおり。

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
①登下校に関する対応	⑤調査・統計等への回答等 (事務職員等)	⑨給食時の対応 (学級担任と栄養教諭等との連携等)
②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応	⑥児童生徒の休み時間における対応 (輪番、地域ボランティア等)	⑩授業準備 (補助的業務へのサポートスタッフの参画等)
③学校徴収金の徴収・管理	⑦校内清掃 (輪番、地域ボランティア等)	⑪学習評価や成績処理 (補助的業務へのサポートスタッフの参画等)
④地域ボランティアとの連絡調整	⑧部活動 (部活動指導員等)	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)
		⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応 (専門スタッフとの連携・協力等)

緊急提言を踏まえた対応状況

緊急提言を踏まえ、教育委員会が特に優先的に取り組むとした項目は、都道府県、政令市、市区町村ともに「部活動」
 (例：全ての部活動に部活動指導員を配置) **が最上位**であった。

その他、**3割超の回答率**となったのは、以下のとおりである。

- 「**調査・統計等への回答**」(例：学校現場への文書半減プロジェクト)
- 「**学習評価や成績処理**」(例：AI採点システムの導入)
- 「**学校徴収金の徴収・管理**」(例：県全体での給食費会計化に向けた支援)
- 「**支援が必要な児童生徒・家庭への対応**」(例：多言語翻訳機能を取り入れたWEB連絡システムの導入)

都道府県	1位：部活動	2位：調査・統計等への回答	3位：学習評価や成績処理
政令市	1位：部活動	1位：学習評価や成績処理	3位：学校徴収金の徴収・管理
市区町村	1位：部活動	2位：支援が必要な児童生徒・家庭への対応	3位：地域ボランティアとの連絡調整

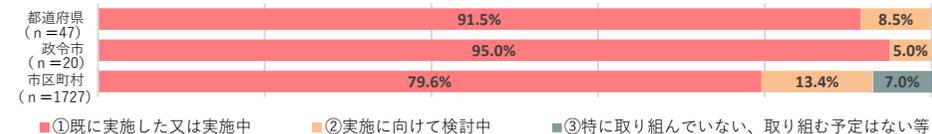
授業時数の点検

- 授業時数の点検については、**都道府県・政令市においてはすべての教育委員会で「既に実施した又は実施中」あるいは「実施に向けて検討中」となっているが、市区町村では、約1割強の教育委員会が「特に取り組んでいない、取り組む予定はない等」**の状況となっている。



学校行事の精選・重点化

- 学校行事については、**全国的に精選・重点化が進められており、都道府県・政令市においてはすべての教育委員会で「既に実施した又は実施中」あるいは「実施に向けて検討中」となっているが、市区町村では、1割弱の教育委員会が「特に取り組んでいない、取り組む予定はない等」**の状況となっている。



客観的な方法での在校等時間の把握

- 緊急提言等を踏まえ、公平な「見える化」に向けた基盤である客観的な在校等時間の把握の現状については、88.5%の教育委員会において、域内すべての小学校・中学校・高等学校等で客観的な在校等時間の把握が適切に行われていることが確認できた。
- 客観的な在校等時間の把握が適切に行われ、働き方改革の促進にしっかりとつながるよう、引き続き丁寧なフォローアップを実施予定。

担任間での授業交換による教科担任制の導入

(北海道室蘭市立旭ヶ丘小学校)

小学校の5年生3クラスの担任同士での授業交換により準備が必要な科目数を削減し、教材研究の時間の充実や授業準備にかかる時間の短縮を実現。

この仕組みを導入したきっかけは何ですか？

先生



- 2つの学校が統合されるタイミングで、授業や教材研究をより充実させられないかと考え、令和2年度に5年生の3クラスから試験的導入をし、現在は3年生以上で授業交換を行い、取組の幅を広げています。

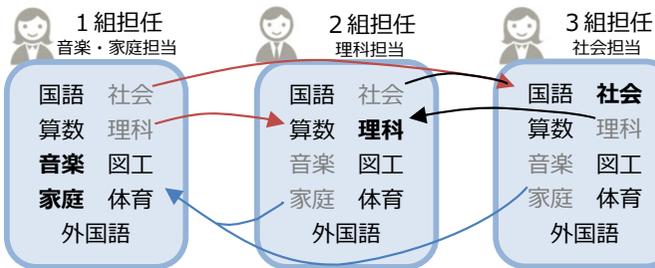
どの授業を交換されていますか？

先生



- 実験器具や資料の準備に時間のかかる理科や社会、教室移動を伴う音楽や家庭科、外国語活動の授業交換を行っています。

5、6年生の例



1組担任は、社会、理科の教材研究が必要なくなり、その時間を他の業務に充てることができる！

授業交換による教科担任制により、どんな効果や意義を感じていますか？

先生



- 担当する科目が減ることで、その授業の準備にかけていた時間を他に割けるようになりました。
- 担任1人だけでなく、複数の先生目で子供を見ることで、それぞれの子供の良かったところや課題、学びの状況について多様な視点で見られるようになりました。

専科加配等による教科担任制の導入

(群馬県藤岡市立藤岡第一小学校)

国の加配定数の活用を含む専科教師の配置や学級担任間の授業交換により、各教師の持ちコマ数を減らし、教材研究や授業準備を行う空き時間を創出。

取組実施の背景は何でしょうか？

教育委員会



- 学級担任の持ちコマ数の軽減や授業準備の効率化、教材研究の充実を図るため専科加配を導入しました。

教科担任制の実施にあたって、どのような工夫をされていますか？

校長先生



- 中堅・若手・ベテランといった先生の指導経験のバランスや専門教科、特性等に配慮しています。
- 教科担当者の相談役となれるよう、各教科主任には、専門性・指導経験が豊かな先生を充てています。

教科担任制により、どんな効果や意義を感じていますか？

先生



- 持ちコマ数や準備に充てる時間が減り、負担が少なくなりました。
- 教材研究を充実できるため、授業の質の向上とともに、同一の評価規準で評価を行えるようになりました。

5年生の学級担任のA先生の担当授業 もともと26~28コマあった週当たりの持ちコマ数が、取組により22~23コマに！

	国語	社会	算数	理科	音楽	図工	家庭	体育	外国語
他の先生		自分	他の先生	他の先生	他の先生	自分	自分	自分	他の先生
交換		他学級も担当	交換	専科	専科		他学級も担当		専科

「小学校高学年における教科担任制に関する事例集」について



「小学校高学年における教科担任制に関する事例集～小学校教育の活性化に繋げるために～」を作成し、令和5年3月に公開。

- ✓ 小規模校から大規模校まで ✓ 巻頭で事例から見てくる教科担任制のポイントを紹介
- ✓ 特徴や運用上の工夫、課題や今後の方向性を「見える化」

専科教員や学級担任間の授業交換、中学校教員の活用、小小・小中連携など学級規模や地域の実情に応じた多様なパターンの教科担任制の取組を掲載。

各教育委員会・学校が特色豊かな教科担任制を進めている中で共通して見てくる①導入の目的・趣旨や効果②教師が教科担任制導入のメリットを実感でき、デメリットが生じないようにマネジメントする必要性等について、具体例を用いて紹介。

各事例において、
☑色分けし分かりやすくした、導入する際の教員時間割やそれぞれの教員の持ち授業時数
☑実施に当たっての「マネジメント上の工夫」と「学習指導・生徒指導上の工夫」
☑管理職・学級担任・専科教員・児童、それぞれが感じる効果
☑課題と今後の方向性、を掲載。

■表紙



■巻頭部分



■目次



■各事例



※巻頭では、小学校高学年における教科担任制に関するこれまでの経緯についても紹介。
※目次の取組内容をクリックすることで、目的のページに移動することが可能であり、参考にしたい学級規模に近い取組を見つけやすい構成。



小学校高学年における教科担任制に関する事例集 文部科学省



産・育休代替教師の安定的確保のための加配定数による支援について（概要）

1. 支援の概要

任命権者（都道府県・指定都市）が年度途中における産・育休代替教師の任用が困難であることを見越して、年度当初から臨時的任用教職員を前倒しで任用する場合、4月から産・育休を取得する前月までの月数に応じて、加配定数を人数換算して措置する。（例）7月から産休 → 3ヵ月/12ヵ月（0.25人）

なお、この措置は、現行の加配制度の枠組みの中で実施するものであり、各学校において、加配定数が充てられている期間は、少人数指導や生徒指導など加配の目的に沿った活用が必要となる。

⇒「措置・活用イメージ」は別添参照

2. 加配措置の具体的内容

《対象校種》

小学校、中学校、特別支援学校

《対象職種》

教諭等定数（教諭等、養護教諭、栄養教諭等、事務職員）※令和6年度から教諭等以外の職種にも対象職種を拡充。

《加配要件》

5月から7月までに産・育休の代替教職員を配置するため、当該年度の当初から臨時的任用教職員を任用し、産・育休取得予定教職員が産・育休を取得するまでの間、加配事由に沿った指導等を行うこと。

《実施期間》

令和5年度から実施し、教師不足の改善状況等を踏まえながら実施期間を検討。

《加配事項》

小・中学校：指導方法工夫改善（少人数指導等）、児童生徒支援（生徒指導等）、特別支援教育（通級による指導）、養護教諭（心身の健康への対応）、栄養教諭等（食の指導）、事務職員（共同実施）
特別支援学校：特別支援教育（特別支援学校のセンター的機能強化）

（参考）都道府県・指定都市教育委員会教育長会議（9/29）における永岡大臣御発言（抜粋）

・・・年度前半に産休・育休を取得することが見込まれている教師の代替者を、4月の年度当初から任用すること、その任用の確定を採用試験の合格と併せて行うことも有益と考えられます。

《パターン①：代替教師に加配を充てる場合》

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
産・育休 予定教師	担任			産・育休								
代替教師	少人数指導等 【3/12月：0.25人加配】			担任（産・育休代替） ※産・育休予定教師から担任を引継ぎ								

《パターン②：産・育休予定教師に加配を充てる場合》

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
産・育休 予定教師	少人数指導等 【3/12月：0.25人加配】			産・育休								
代替教師	担任			担任（産・育休代替） ※通年で担任を行うが8月から発令を切り替え								