

# 教師を取り巻く環境整備と 今後の教育課程等の在り方について

文部科学審議官

矢野 和彦

令和6年10月24日（木）



文部科学省

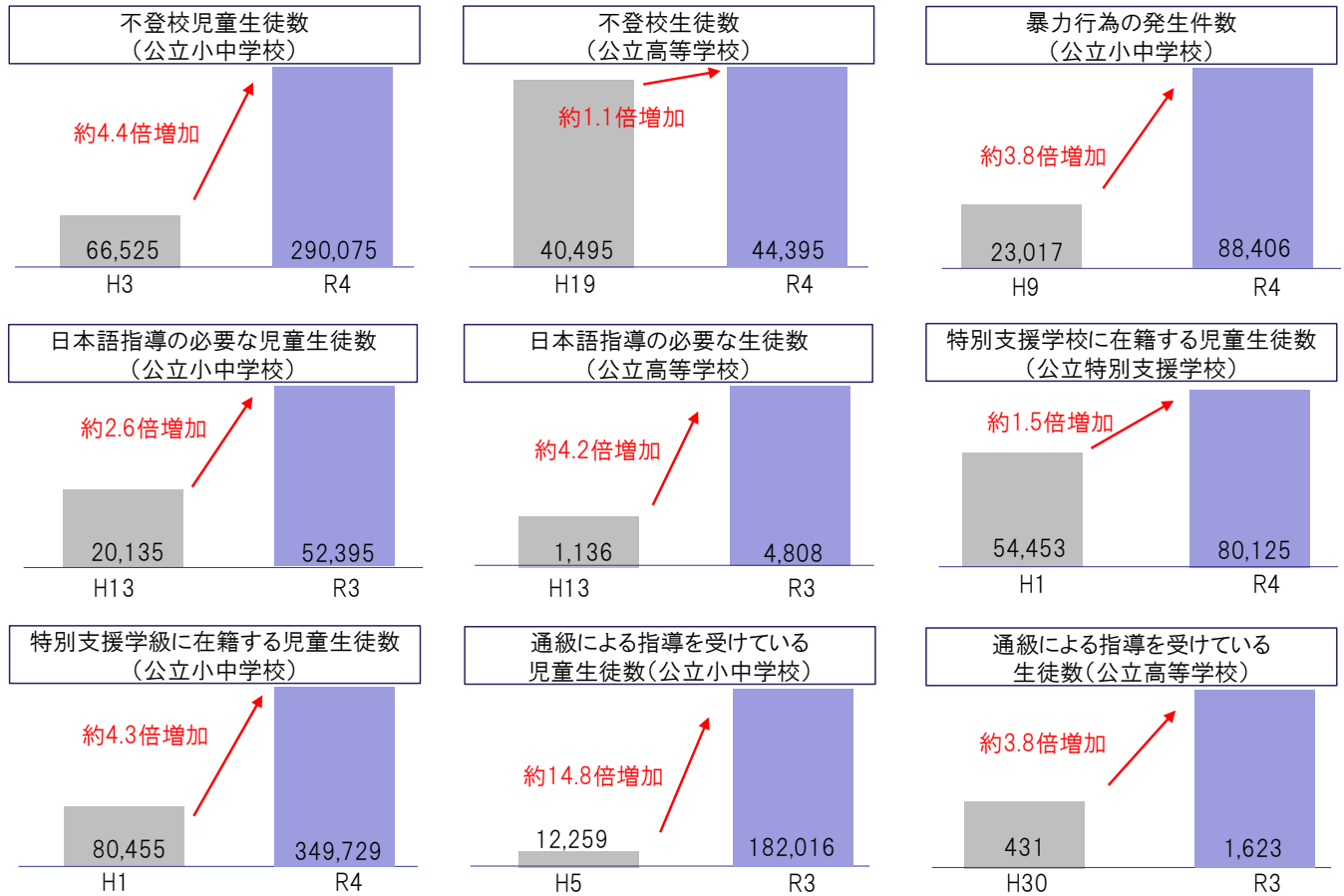
MEXT

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

1

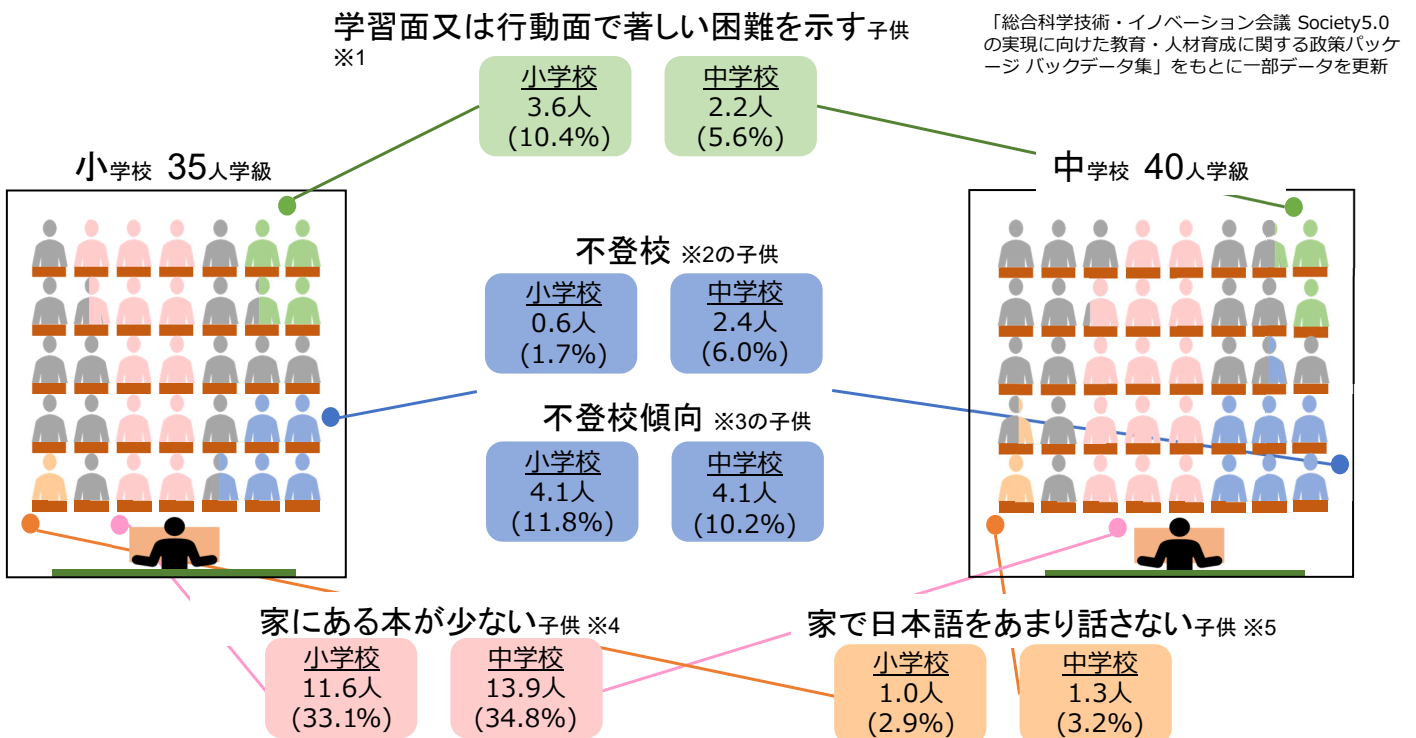
## 教師を取り巻く環境整備について

# 学校が抱える様々な教育課題の状況



(出典) 児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査、日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査、学校基本調査、通級による指導実施状況調査結果、

# 教室の中にある多様性



※1 通常の学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果 令和4年12月(文部科学省)

※2 令和4年度 児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査(文部科学省)

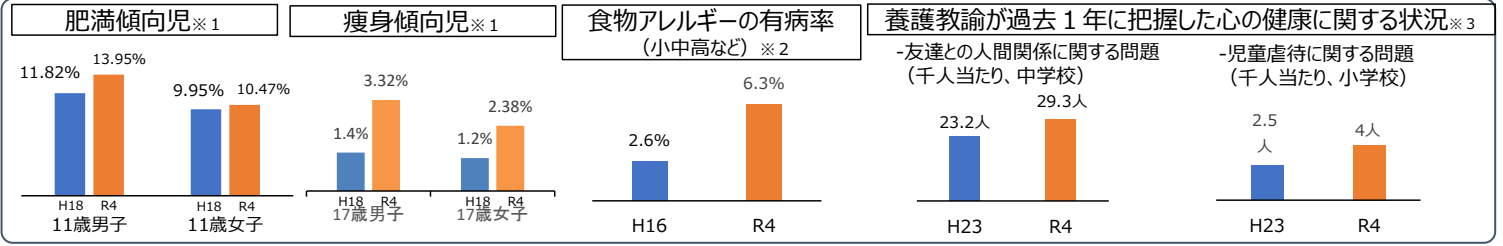
※3 不登校傾向にある子どもの実態調査(日本財団)

※4 令和5年度 全国学力・学習状況調査 児童質問紙、生徒質問紙(あなたの家には、およそどれくらい本がありますか。)において、「0~10冊」又は「11~25冊」と答えた割合

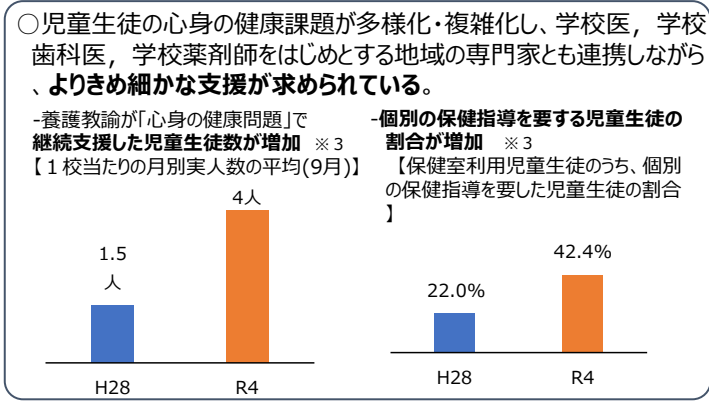
※5 令和3年度 全国学力・学習状況調査 児童質問紙、生徒質問紙(あなたは、家でどれくらい日本語を話しますか。)において、「全く話さない」又は「ときどき話す」と答えた割合

# 多様化・複雑化する健康や食に関する課題への対応について

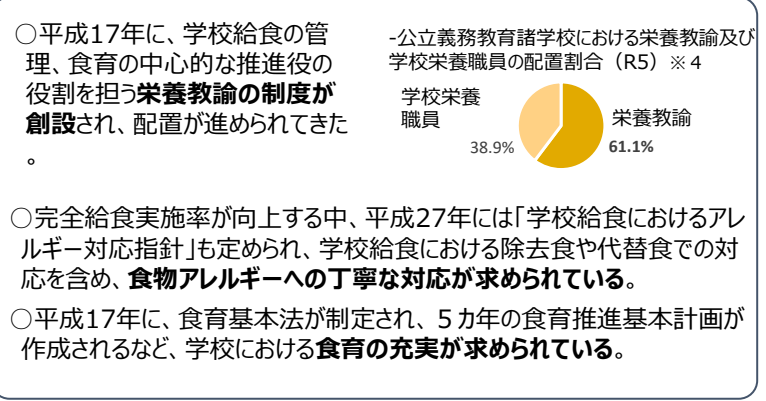
## 健康課題の概況



## 学校保健に関する職務をとりまく環境の変化



## 食に関する職務をとりまく環境の変化

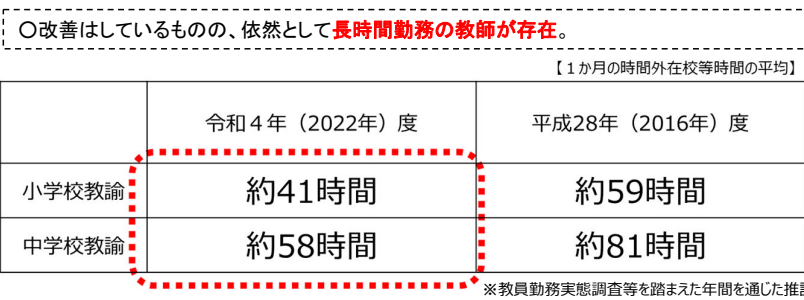


【出典】※1: 学校保健統計調査(平成18年度、令和4年度)(注: R4年度については、例年と調査時期が異なるため、単純な比較はできないことに留意)、※2: 令和4年度アレルギー疾患に関する調査報告書((公財)日本学校保健会)、※3: 保健利用状況に関する調査報告書(平成28年度、令和4年度)((公財)日本学校保健会)(注: R4年調査に係る値は暫定値)、※4: 令和5年度学校基本調査

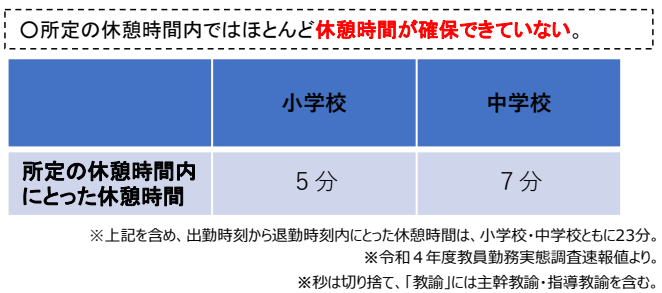
- 肥満・痩身、生活習慣の乱れ、アレルギー疾患、メンタルヘルスの問題など、児童生徒は多様な課題を抱えている。心身の不調の背景には、いじめ、児童虐待、貧困などの問題が関わっていることもあり、**児童生徒が抱える現代的な健康課題は多様化・複雑化しており、個に応じた継続的な指導・支援の充実が求められている。**また、食に関する正しい理解や適切な判断力、望ましい食習慣の形成のほか、食品ロス削減をはじめとした**現代的な課題に対応した食育も重要。**
- 学校においては、「教師」であると同時に他の教諭等とは異なる専門性を有する**養護教諭及び栄養教諭を中心に、それらの子供たちの健康課題に対する個別的な対応**を行っている。

# 教師の厳しい勤務実態について

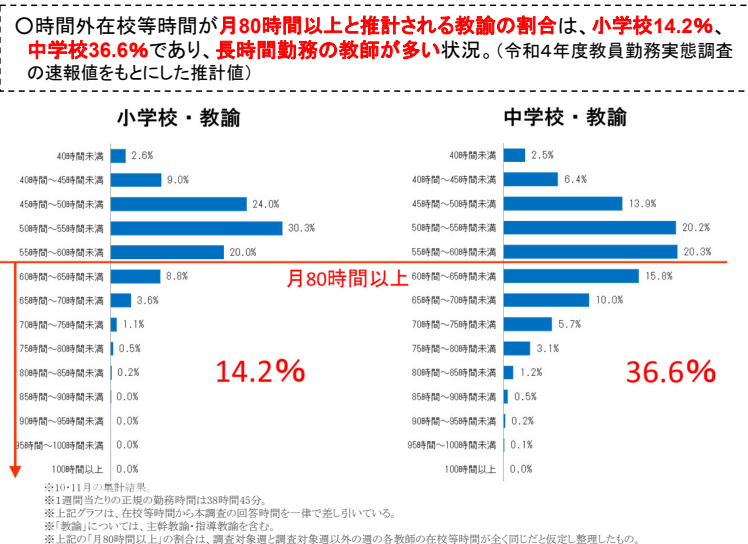
## 1. 教師の時間外在校等時間の推移



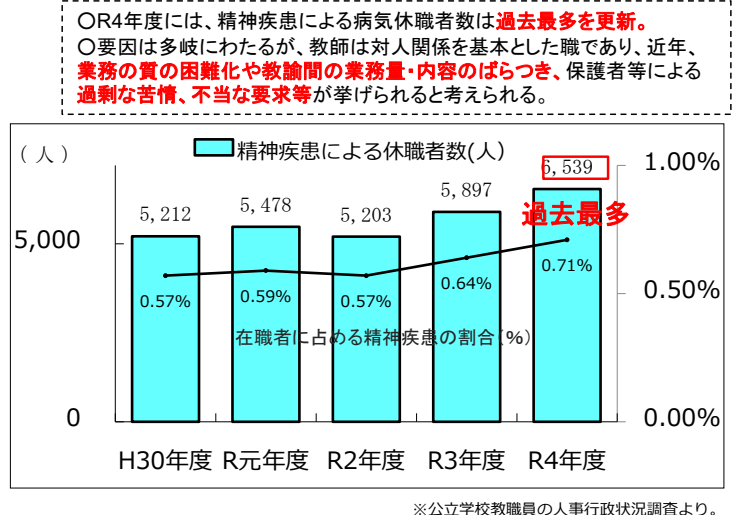
## 2. 平日の教諭の休憩時間の平均(10月・11月)



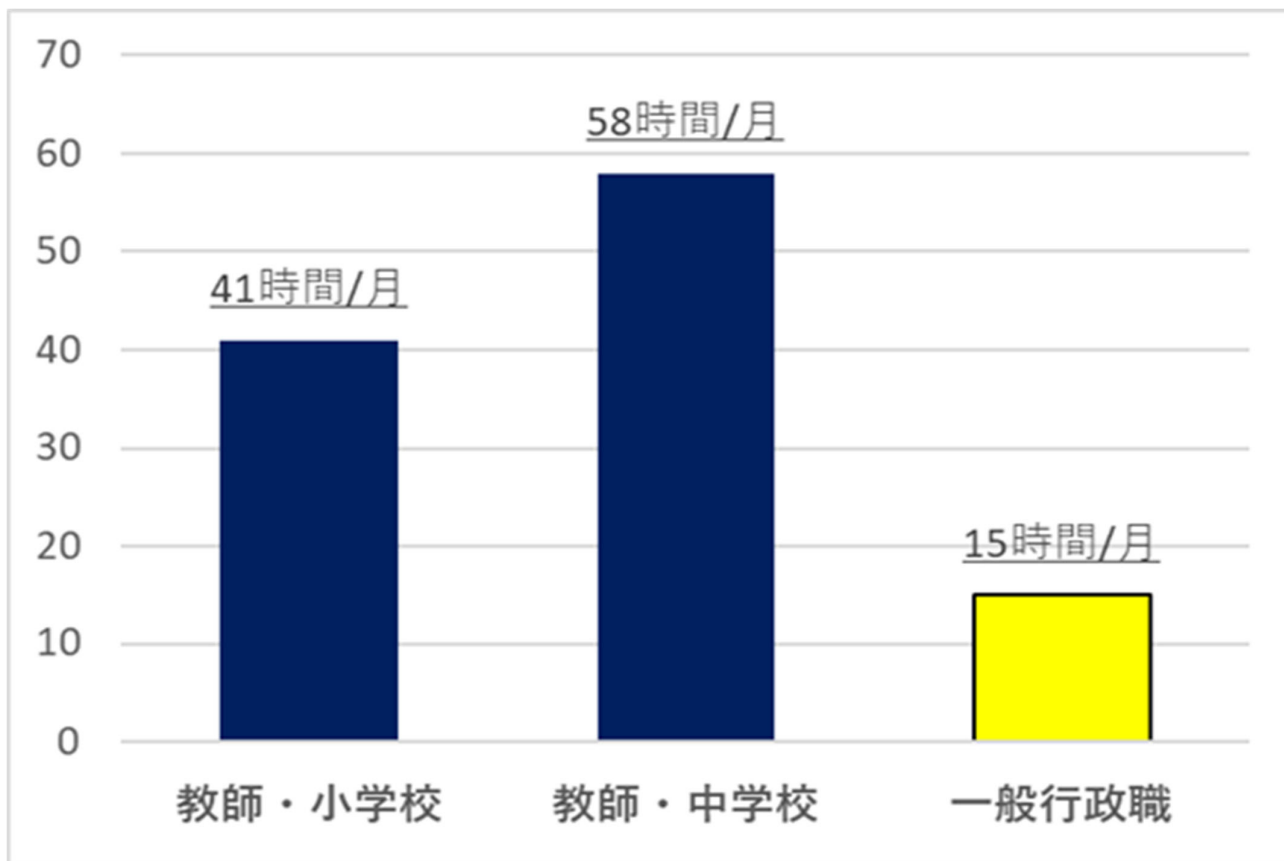
## 3. 長時間勤務の教師の割合



## 4. 教育職員の精神疾患による病気休職者数の推移



# 教師の時間外在校等時間と一般行政職の時間外勤務時間の状況

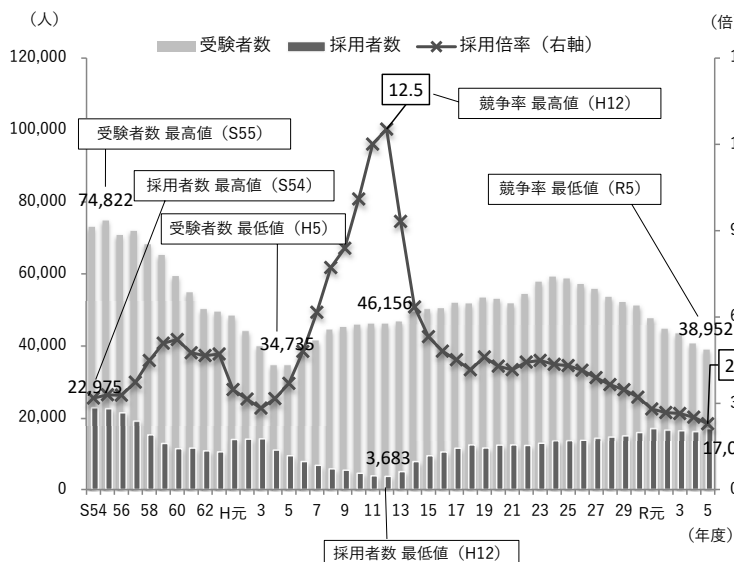


(出典)「教員勤務実態調査(R4)」(文科省)、「地方公共団体の勤務条件等に関する調査(R4)」(総務省)をもとに文部科学省において試算

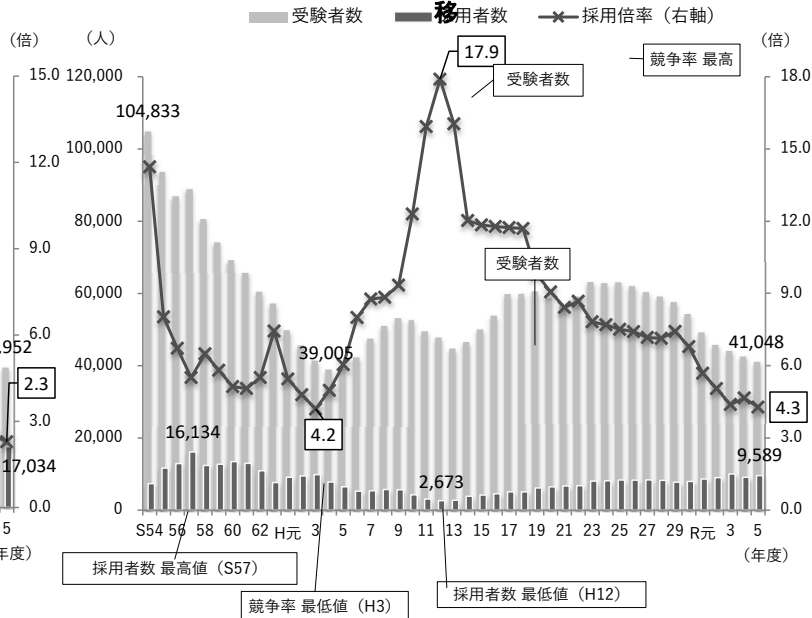
# 公立学校教員採用選考試験の実施状況—小学校・中学校

- ✓ 令和5年度(令和4年度実施)における小学校の競争率(採用倍率)は、2.3倍で、前年度の2.5倍から減少(過去最低更新)。
- 小学校において採用倍率が過去最高の12.5倍であった平成12年度においては採用者数が3,683人であるのに対し、令和5年度は採用者数が平成12年度の4倍以上の17,034人であり、これは昭和58年度以降、最多となっている。
- ✓ 令和5年度(令和4年度実施)における中学校の競争率(採用倍率)は、4.3倍で、前年度の4.7倍から減少。
- 採用者数は、9,589人で、前年度に比較して437人増加、受験者数は、41,048人で、前年度に比較して1,539人減少。

小学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移



中学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移



(出典) 文部科学省「公立学校教員採用選考試験の実施状況について」

「令和の日本型学校教育」の構築を目指して  
～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（答申）  
（令和3年1月26日中央教育審議会） 抄

### 3. 2020年代を通じて実現すべき「令和の日本型学校教育」の姿

- 第2期、第3期の教育振興基本計画で掲げられた「自立」、「協働」、「創造」の3つの方向性を実現させるための生涯学習社会の構築を目指すという理念を踏まえ、学校教育においては、2.(3)で挙げた子供たちの多様化、教師の長時間勤務による疲弊、情報化の加速度的な進展、少子高齢化・人口減少、感染症等の直面する課題を乗り越え、1.で述べたように、Society5.0時代を見据えた取組を進める必要がある。これらの取組を通じ、一人一人の児童生徒が、自分のよさや可能性を認識するとともに、あらゆる他者を価値のある存在として尊重し、多様な人々と協働しながら様々な社会的変化を乗り越え、豊かな人生を切り拓き、持続可能な社会の創り手となることができるよう、その資質・能力を育成することが求められている。
- このためには、2.(1)で述べてきた明治から続く我が国の学校教育の蓄積である「日本型学校教育」の良さを受け継ぎながら更に発展させ、学校における働き方改革とGIGA スクール構想を強力に推進しながら、新学習指導要領を着実に実施することが求められており、必要な改革を躊躇なく進めるべきである。
- その際、従来の社会構造の中で行われてきた「正解主義」や「同調圧力」への偏りから脱却し、本来の日本型学校教育の持つ、授業において子供たちの思考を深める「発問」を重視してきたことや、子供一人一人の多様性と向き合いながら一つのチーム（目標を共有し活動を共に行う集団）としての学びに高めていく、という強みを最大限に生かしていくことが重要である。
- 誰一人取り残すことのない、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に向け、学習指導要領前文において「持続可能な社会の創り手」を求める我が国を含めた世界全体で、SDGs（持続可能な開発目標）に取り組んでいる中で、ツールとしてのICTを基盤としつつ、日本型学校教育を発展させ、2020年代を通じて実現を目指す学校教育を「令和の日本型学校教育」と名付け、まずその姿を以下のとおり描くことで、目指すべき方向性を社会と共有することとしたい。

8

「令和の日本型学校教育」の構築を目指して  
～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（答申）  
（令和3年1月26日中央教育審議会） 抄

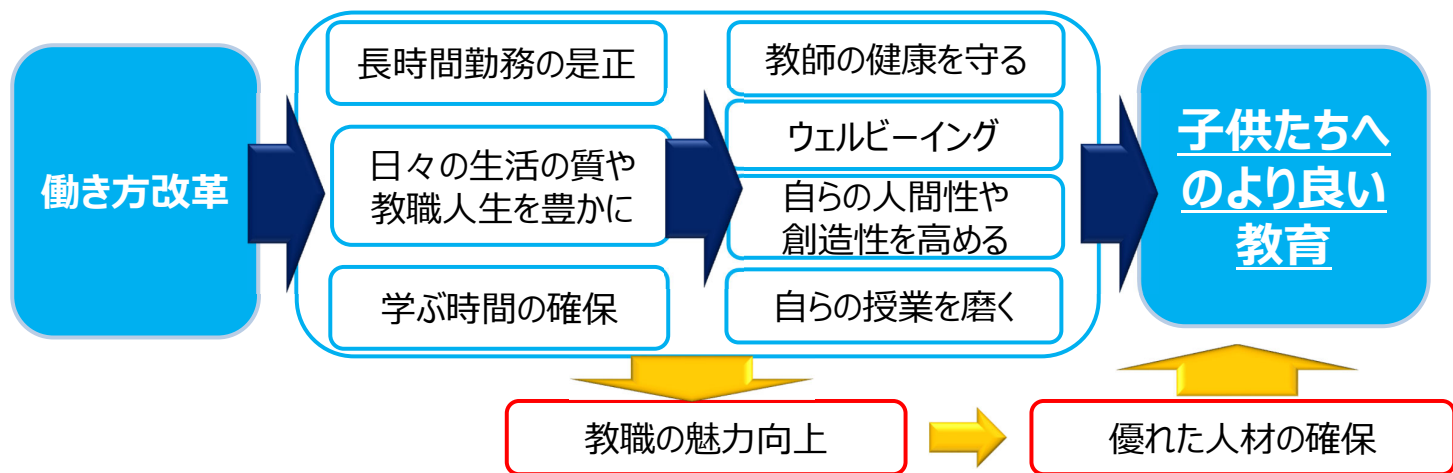
#### (1) 子供の学び

- これからの学校においては、子供が「個別最適な学び」を進められるよう、教師が専門職としての知見を活用し、子供の実態に応じて、学習内容の確実な定着を図る観点や、その理解を深め、広げる学習を充実させる観点から、カリキュラム・マネジメントの充実・強化を図るとともに、これまで以上に子供の成長やつまずき、悩みなどの理解に努め、個々の興味・関心・意欲等を踏まえてきめ細かく指導・支援することや、子供が自らの学習の状況を把握し、主体的に学習を調整することができるよう促していくことが求められる。
- さらに、「個別最適な学び」が「孤立した学び」に陥らないよう、これまでも「日本型学校教育」において重視されてきた、探究的な学習や体験活動などを通じ、子供同士で、あるいは地域の方々をはじめ多様な他者と協働しながら、あらゆる他者を価値のある存在として尊重し、様々な社会的な変化を乗り越え、持続可能な社会の創り手となることができるよう、必要な資質・能力を育成する「協働的な学び」を充実することも重要である。

#### (2) 教職員の姿

- 教師が技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出す教師としての役割を果たしている。その際、子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている。
- 教員養成、採用、免許制度も含めた方策を通じ、多様な人材の教育界内外からの確保や教師の資質・能力の向上により、質の高い教職員集団が実現されるとともに、教師と、総務・財務等に通じる専門職である事務職員、それぞれの分野や組織運営等に専門性を有する多様な外部人材や専門スタッフ等とがチームとなり、個々の教職員がチームの一員として組織的・協働的に取り組む力を発揮しつつ、校長のリーダーシップの下、家庭や地域社会と連携しながら、共通の学校教育目標に向かって学校が運営されている。
- さらに、学校における働き方改革の実現や教職の魅力発信、新時代の学びを支える環境整備により、教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され、教師を目指そうとする者が増加し、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことができている。

9



- 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）

一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。

➔ 学習指導要領の実現（主体的・対話的で深い学び）

これまでの教師の勤務実態の把握と  
教師を取り巻く環境整備の経緯

教育基本法(平成十八年法律第二十号)

第一条 教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない。

第九条 法律に定める学校の教員は、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。

2 前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない。

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

〈背景〉

- 戦後の公務員の給与制度改革により、教員の給与については、勤務の実態等を踏まえ、一般公務員より一割程度増額されたことに伴い、教員に対しては超過勤務手当は支給されないこととされた。
- しかしながら、毎年給与改定の結果、教員給与の優位性が失われた。また、当時の文部省が超過勤務を命じないよう指導したにもかかわらず、超過勤務が行われている実態が多くなり、全国的な社会問題となった。  
(後に多くの都道府県で時間外勤務手当の支給を求める訴訟が提起された。)
- 文部省は、人事院と教員の勤務の実態を把握する必要性を確認し、昭和41年度に全国的な勤務状況調査を実施。
- 人事院は、昭和46年2月に教職調整額の支給等に関する法律の制定について意見の申出を行った。

昭和46年5月(国立及び)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)制定

〈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。

- ・教育が特に教員の自発性、創造性に基づく勤務に期待する面が大きいこと
  - ・夏休みのように長期の学校休業期間があること
- 等を考慮すると、その勤務のすべてにわたって一般行政職と同様な時間的 management を行うことは必ずしも適当でなく、とりわけ超過勤務手当制度は教員にはなじまない。

〈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、教員の職務はその勤務の特殊性から、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、

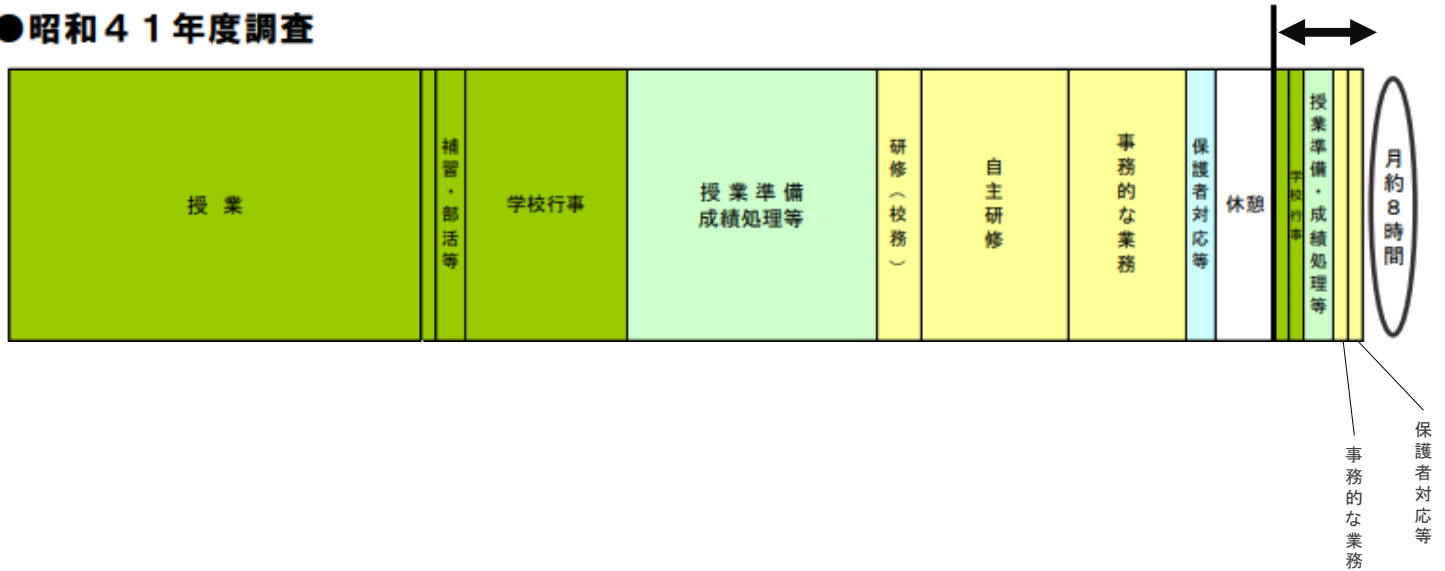
- ① 時間外勤務手当は支給しない代わりに
- ② 教職調整額を本給相当として支給。 給料月額 × 4% = 教職調整額

※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。

●昭和41年度調査



今後における学校教育の総合的な拡充整備のための基本的施策について（答申）  
（昭和46年6月 中央教育審議会）

第2編 今後における基本的施策のあり方

3 教員の資質の向上と処遇の改善

政府は、教育の実質を決定する最大の要素が教員の資質であることを考慮し、教育に関する研究開発の成果にもとづき、教員が意欲と使命感をもっていきいきとした活動を展開するよう、その養成・研修・再教育の体制を整備すべきである。また、そのためには、教員の職制・給与・処遇をそれにふさわしく改善しなければならない。

（中略）

初等・中等教育の教員の初任給は、大学卒業者の職業選択の動向に関する現状分析の結果によれば、教職への人材誘致の見地から、一般公務員に対して30～40%程度高いものとする必要がある。



# 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）

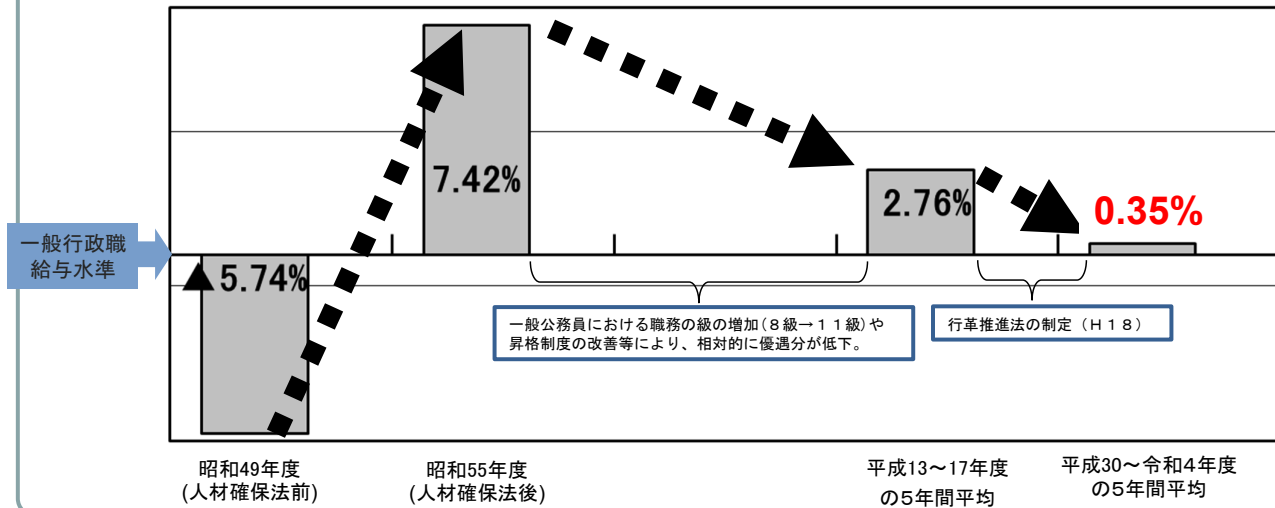
## 人確法（※）の制定（昭和49年2月）

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)

## 給与水準の推移(月収ベース)



## 教員採用試験の受験者数、採用者数及び倍率の状況

- 教員採用試験の採用倍率は、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制定以降に上昇。
- 直近の採用倍率は、人材確保法制定前と比べると、小学校では同程度、中学校では下回っている状況。

年度	小学校			中学校			小・中計		
	受験者数(人)	採用者数(人)	倍率	受験者数(人)	採用者数(人)	倍率	受験者数(人)	採用者数(人)	倍率
人材確保法制定前：昭和49年度採用	39,292	18,265	2.2	53,465	8,398	6.4	92,757	26,663	3.5
人材確保法制定後：昭和55年度採用	74,822	22,710	3.3	93,765	11,679	8.0	168,587	34,389	4.9
現在：令和5年度採用	38,952	17,034	2.3	41,048	9,589	4.3	80,000	26,623	3.0

(出典) 文部省/文部科学省調査結果

# 今後の教員給与の在り方について（答申） （平成19年3月 中央教育審議会）

## 第三章 メリハリある教員給与の在り方

### 1. 優秀な人材の確保

- 人材確保法の制定を受け、教員給与の改善が計画的に行われた結果、人材確保法制定以前と比べ、公立小・中学校の教員採用試験の競争倍率が上昇したことから、人材確保法は優秀な人材の確保に大きな役割を果たしてきたといえる。近年、教員の大量退職時代を迎え、今後しばらくこの傾向が続くこととなるが、その場合、いかに優秀な人材を教員として確保していくかを国策として位置付けていくことが必要であり、そのためにも、人材確保法の意義はますます重要となる。
- 次代を担う子どもたちの人間形成に関わる教員の職務の重要性に鑑み、安定的に教員に優秀な人材を確保していくためにも、教員給与の優遇措置を定めた人材確保法の精神は今後とも大切にすべきであり、人材確保法を堅持することが必要である。
- なお、骨太の方針2006において「人材確保法に基づく優遇措置を縮減する」こととされていることに基づき、教員給与月額が一般行政職給与月額を上回る部分（2.76パーセント）は縮減を図りつつ、教員に優秀な人材を確保するという人材確保法の精神を踏まえ、人材確保法における教員給与の優遇措置についてその基本を維持しながら、教員給与にメリハリを付ける所要の経費の確保について、今後、教員勤務実態調査の結果等も踏まえて、平成20年度予算において政府が真摯に対応することを要請する。

18

## 平成18年度 教員勤務実態調査

### ●調査の概要

#### <調査期間>

平成18年7月3日～平成18年12月17日

※ 第1期(7月分)～第6期(12月分) 28日間ずつ6期に分けて実施。

#### <調査対象校>

全国の公立小・中学校のうち、地域・学校規模のバランスを考慮して無作為に抽出した学校

※ (小学校180校、中学校180校)×6期を抽出

※ 毎月調査対象校を変更(1校の調査期間は1月間のみ)

#### <調査対象教員>

校長、教頭、教諭、栄養教諭、養護教諭、講師(常勤)

#### (校長)

平成18年度調査 約36時間(勤務日・休日) ※ 約31時間(勤務日)

#### (教頭・副校長)

平成18年度調査 約63時間(勤務日・休日) ※ 約55時間(勤務日)

#### (教諭)

平成18年度調査 約42時間(勤務日・休日) ※ 約34時間(勤務日)

昭和41年度調査 約8時間(勤務日・休日)

#### (講師)

平成18年度調査 約41時間(勤務日・休日) ※ 約34時間(勤務日)

※成績処理や授業準備などの持ち帰りの業務は含まれない。

19

○教諭の1日当たり勤務時間(勤務日): **10時間22分**(うち残業時間: 1時間43分)

→項目別に見ると、

- ① 児童生徒の指導に直接的にかかわる業務: **5時間59分**  
(朝礼、授業、補習指導、生徒指導、部活動・クラブ活動、児童会・生徒会指導、学校行事 等)
- ② 児童生徒の指導に間接的にかかわる業務: **2時間2分**  
(授業準備、成績処理、ホームルーム、連絡帳の確認、学年・学級通信の作成 等)
- ③ 学校の運営にかかわる業務及びその他の業務: **2時間6分**  
(学校経営、会議・打合せ、事務・報告書作成、研修、その他の校務 等)
- ④ 外部対応(保護者・PTA対応、地域対応、行政・関係団体対応 等): **0時間12分**

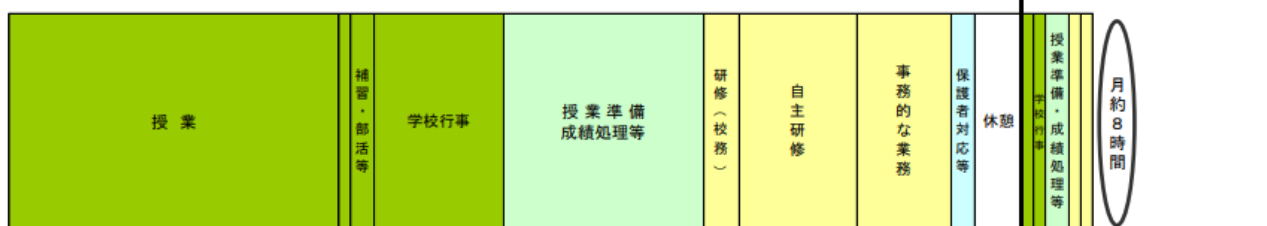
○教諭の1日当たり勤務時間(勤務日)

	第1期 (7月分)	第2期 (8月分) (夏季休業期)	第3期 (9月分)	第4期 (10月分)	第5期 (11月分)	第6期 (12月分)	平均
①児童生徒の指導に直接的にかかわる業務	6時間27分	2時間17分	7時間06分	6時間55分	6時間48分	6時間25分	<b>5時間59分</b>
②児童生徒の指導に間接的にかかわる業務	2時間24分	1時間23分	1時間55分	2時間07分	2時間00分	2時間27分	<b>2時間02分</b>
③学校の運営にかかわる業務及びその他の業務	1時間43分	4時間24分	1時間31分	1時間37分	1時間48分	1時間36分	<b>2時間06分</b>
④外部対応	0時間22分	0時間10分	0時間06分	0時間08分	0時間10分	0時間16分	<b>0時間12分</b>
合計	10時間58分	8時間17分	10時間39分	10時間48分	10時間47分	10時間45分	<b>10時間22分</b>
うち、残業時間	2時間09分	0時間26分	1時間56分	1時間57分	1時間56分	1時間53分	<b>1時間43分</b>
休憩時間	0時間09分	0時間44分	0時間10分	0時間07分	0時間07分	0時間06分	<b>0時間14分</b>

○1か月当たり残業時間

1日分×20日	43時間00分	8時間40分	38時間40分	39時間00分	38時間40分	37時間40分	<b>34時間20分</b>
---------	---------	--------	---------	---------	---------	---------	----------------

●昭和41年度調査



●平成18年度調査



- 児童・生徒の指導に直接的にかかわる業務
- 児童・生徒の指導に間接的にかかわる業務
- 学校の運営にかかわる業務及びその他の校務
- 外部対応

**教員が多忙に感じていることや負担に感じている業務(赤枠)**

アンケート調査結果の上位の業務(平成18年度教員意識調査)

# 教員勤務実態調査（平成28年度）集計【確定値】

～勤務時間の時系列変化～

- 「教育政策に関する実証研究」の一環として、教員の勤務実態の実証分析を平成28～29年度の2か年で実施し、平成29年4月28日に速報値を公表。（調査期間：H28年10月～11月のうちの1週間。対象：小学校400校、中学校400校（確率比例抽出により抽出。）に勤務する教員。）
- 前回調査（平成18年度）と比較して、平日・土日ともに、いずれの職種でも勤務時間が増加。

## ● 教員の1日当たりの学内勤務時間（持ち帰り時間は含まない。）（時間：分）

平日	小学校			中学校		
	28年度	18年度	増減	28年度	18年度	増減
校長	10:37	10:11	+0:26	10:37	10:19	+0:18
副校長・教頭	12:12	11:23	+0:49	12:06	11:45	+0:21
教諭	11:15	10:32	+0:43	11:32	11:00	+0:32

土日	小学校			中学校		
	28年度	18年度	増減	28年度	18年度	増減
校長	1:29	0:42	+0:47	1:59	0:54	+1:05
副校長・教頭	1:49	1:05	+0:44	2:06	1:12	+0:54
教諭	1:07	0:18	+0:49	3:22	1:33	+1:49

※28年度調査の「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む（主幹教諭、指導教諭は、平成20年4月より制度化されたため、18年度調査では存在しない。）。

※平成28年度の小学校教員のうち882人（12.5%）、中学校教員のうち719人（8.9%）が、土曜日・日曜日のいずれかが勤務日に該当している。

※18年度調査と同様に、1分未満の時間は切り捨てて表示。

## ● 教員の1週間当たりの学内勤務時間（持ち帰り時間は含まない。）（時間：分）

	小学校			中学校		
	28年度	18年度	増減	28年度	18年度	増減
校長	55:03	52:19	+2:44	56:00	53:23	+2:37
副校長・教頭	63:38	59:05	+4:33	63:40	61:09	+2:31
教諭	57:29	53:16	+4:13	63:20	58:06	+5:14

※28年度調査では、調査の平均回答時間（1週間につき小学校64分、中学校66分）を一律で差し引いている。

# 教員勤務実態調査（平成28年度）集計【確定値】 ～業務内容別の学内勤務時間（1日当たり）～

- 平日については、小学校では、授業（27分）、学年・学級経営（9分）が、中学校では、授業（15分）、授業準備（15分）、成績処理（13分）、学年・学級経営（10分）が増加している。
- 土日については、中学校で部活動（1時間3分）、成績処理（10分）が増加している。

平日（教諭のみ）	小学校			中学校			土日（教諭のみ）	小学校			中学校		
	28年度	18年度	増減	28年度	18年度	増減		28年度	18年度	増減	28年度	18年度	増減
朝の業務	0:35	0:33	+0:02	0:37	0:34	+0:03	朝の業務	0:02	0:00	+0:02	0:01	0:00	+0:01
授業（主担当）	4:06	3:58	+0:27	3:05	3:11	+0:15	授業（主担当）	0:07	0:00	+0:08	0:03	0:00	+0:03
授業（補助）	0:19			0:21			授業（補助）	0:01			0:00		
授業準備	1:17	1:09	+0:08	1:26	1:11	+0:15	授業準備	0:13	0:04	+0:09	0:13	0:05	+0:08
学習指導	0:15	0:08	+0:07	0:09	0:05	+0:04	学習指導	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	+0:01
成績処理	0:33	0:33	±0:00	0:38	0:25	+0:13	成績処理	0:05	0:01	+0:04	0:13	0:03	+0:10
生徒指導（集団）	1:00	1:17	-0:17	1:02	1:06	-0:04	生徒指導（集団）	0:02	0:00	+0:02	0:01	0:00	+0:01
生徒指導（個別）	0:05	0:04	+0:01	0:18	0:22	-0:04	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	0:07	0:06	+0:01	0:41	0:34	+0:07	部活動・クラブ活動	0:04	0:02	+0:02	2:09	1:06	+1:03
児童会・生徒会指導	0:03	0:03	±0:00	0:06	0:06	±0:00	児童会・生徒会指導	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
学校行事	0:26	0:29	-0:03	0:27	0:53	-0:26	学校行事	0:09	0:01	+0:08	0:11	0:02	+0:09
学年・学級経営	0:23	0:14	+0:09	0:37	0:27	+0:10	学年・学級経営	0:03	0:00	+0:03	0:04	0:01	+0:03
学校経営	0:22	0:15	+0:07	0:21	0:18	+0:03	学校経営	0:03	0:01	+0:02	0:03	0:01	+0:02
職員会議等	0:20			0:19			職員会議等	0:00			0:00		
個別打ち合わせ	0:04	0:31	-0:07	0:06	0:29	-0:04	個別打ち合わせ	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
事務（調査回答）	0:01			0:01			事務（調査回答）	0:00			0:00		
事務（学納金）	0:01	0:11	+0:06	0:01	0:19	±0:00	事務（学納金）	0:00			0:00	0:02	±0:00
事務（その他）	0:15			0:17			事務（その他）	0:02			0:02		
校内研修	0:13	0:15	-0:02	0:06	0:04	+0:02	校内研修	0:01	0:00	+0:01	0:00	0:00	±0:00
保護者・PTA対応	0:07	0:06	+0:01	0:10	0:10	±0:00	保護者・PTA対応	0:03	0:02	+0:01	0:03	0:02	+0:01
地域対応	0:01	0:00	+0:01	0:01	0:01	±0:00	地域対応	0:02	0:00	+0:02	0:01	0:01	±0:00
行政・関係団体対応	0:02	0:00	+0:02	0:01	0:01	±0:00	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	0:13	0:13	±0:00	0:12	0:11	+0:01	校務としての研修	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	+0:01
校外での会議等	0:05	0:05	±0:00	0:07	0:08	-0:01	校外での会議等	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	+0:01
その他校務	0:09	0:14	-0:05	0:09	0:17	-0:08	その他校務	0:01	0:01	±0:00	0:04	0:03	+0:01

※18年度調査と同様に、1分未満の時間は切り捨てて表示。

# 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）【概要】（平成31年1月25日中央教育審議会）

## 第1章 学校における働き方改革の目的

- これまでの我が国の学校教育の蓄積はSociety 5.0においても有効であり、浮足立つことなく充実を図る必要。これまで高い成果を挙げた我が国の学校教育を維持・向上させ、持続可能なものとするには、**学校における働き方改革が急務**。
- ‘子供のためであればどんな長時間勤務もよしとする’という働き方の中で、**教師が疲弊していくのであれば、それは‘子供のため’にはならない**。**学校における働き方改革の目的**は、教師のこれまでの働き方を見直し、自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、**自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになること**。
- **志ある教師の過労死等の事態は決してあってはならない**ものであり、そのためにも、学校における働き方改革の実現が必要。
- 学校における働き方改革を進めるに当たっては、**地域と学校の連携・協働や家庭との連携強化**により、学校内外を通じた子供の生活の充実や活性化を図ることが大切。

## 第2章 学校における働き方改革の実現に向けた方向性

- 教員勤務実態調査（平成28年度）においても、小・中学校教師の勤務時間は、10年前の調査と比較しても増加。主な要因は、**①若手教師の増加、②総授業時間数の増加、③中学校における部活動指導時間の増加**。
- 働き方改革の実現には、文部科学省・教育委員会・管理職等がそれぞれの権限と責任を果たすことが不可欠。特に、文部科学省には、**学校と社会の連携の起点・つなぎ役としての機能**を前面に立って果たすことが求められる。

※特別支援学校・高等学校については、学校間の多様な特徴を踏まえた支援を行うことが重要。

※私立学校・国立学校については、固有の存在意義や位置付け、適用される法制の違いなどに配慮した支援が重要。

以下の施策の  
一体的な推進が必要

## 第3章 勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方改革の促進

### ○ 勤務時間管理の徹底と上限ガイドライン

- ・ 勤務時間管理は、労働法制上、**校長や服務監督権者である教育委員会等**に求められる責務。さらに今般の労働安全衛生法の改正により**その責務が改めて法令上明確化**。
- ・ 学校現場においては、まず**勤務時間管理の徹底が必要**。その際、ICTやタイムカードなどにより**客観的に把握すること**。
- ・ 文部科学省の作成した**上限ガイドライン（月45時間、年360時間等）の実効性を高める**ことが重要であり、文部科学省は、その**根拠を法令上規定する**などの工夫を図り、学校現場で確実に遵守されるように取り組むべき。

24

### ○ 労働安全衛生管理の必要性

- ・ 労働安全衛生法に**義務付けられた労働安全衛生管理体制の整備**が求められるほか、義務の課されていない学校においても、可能な限り法令上の義務がある学校に**準じた体制の充実に努める**べき。
- ・ 特に、**ストレスチェック**は、全ての学校において適切に実施されるよう、教育委員会の実態を調査し、**市町村ごとに実施状況を公表**すべき。
- ・ 産業医の選任義務のない規模の学校に関しては、**教育委員会として産業医を選任**して域内の学校の教職員の健康管理を行わせる等の工夫により、教職員の健康の確保に努めるべき。

### ○ 教職員一人一人の働き方に関する意識改革

- ・ 管理職のマネジメント能力向上や、教職員の勤務時間を意識した働き方の浸透のため、**研修の充実を図る**べき。
- ・ 管理職登用等の際にも、教師や子供たちにとって重要なリソースである**時間を最も効果的に配分し、可能な限り短い在校等時間で教育の目標を達成する成果を上げられるかどうかの能力**や働き方改革への取組状況を**適正に評価**することが重要。
- ・ 管理職以外の教職員も含め、**働き方改革の観点を踏まえて人事評価**を実施すべき。
- ・ **学校評価や教育委員会の自己点検・評価**も活用すべき。

## 第4章 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

- これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方を右の表のとおり整理。

- 業務の明確化・適正化は、**社会に対して学校を閉ざしたり、内容を問わず一律に業務を削減したりするものではなく、社会との連携を重視・強化**するもの。学校として何を重視し、どのように時間を配分するかという考え方を明確にし、**地域や保護者に伝え、理解を得ることが求められる**。

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
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)
※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。	※部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学・高校で設置。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態。	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)

25

○ 業務の役割分担・適正化を確実に実施するため、以下の仕組みを構築することが必要。

文部科学省	教育委員会等	学校
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>学校における働き方改革の趣旨</b>等をわかりやすくまとめた明確で力強い<b>メッセージの発出</b></li> <li>・ 関係機関や社会全体に対して何が学校や教師の役割か明確にメッセージを発出するなど、<b>社会と学校との連携の起点・つなぎ役としての役割を前面に立って果たすこと</b>を徹底</li> <li>・ 業務改善状況調査を見直し、<b>在校等時間の可視化などを把握の上、市区町村別に公表</b></li> <li>・ 今後学校へ新たな業務を付加するような制度改正等の際には<b>スクラップ・アンド・ビルドの原則</b>を徹底</li> <li>・ 業務の役割分担・適正化を実施するための<b>条件整備</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>業務改善方針の策定及びフォローアップ、ICTの活用推進</b>等の取組を学校や地域の実情に応じて推進</li> <li>・ 学校や地域で発生した業務について、仕分けを実施し、<b>他の主体に対応の要請、教師以外の担い手の確保、スクラップ・アンド・ビルド</b>による負担軽減</li> <li>・ <b>学校が保護者や地域住民と教育目標を共有し、理解・協力を得ながら学校運営を行える体制</b>の構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教職員間で<b>削減する業務を洗い出す</b>機会を設定</li> <li>・ <b>校長は校内の分担を見直すとともに、自らの権限と責任で学校の伝統として続いているが、必ずしも適切</b>といえない又は本来は家庭や地域社会が担うべき<b>業務を大胆に削減</b></li> </ul> <p>(例) 夏休み期間の<b>プール指導、勝利至上主義の早朝練習の指導</b>、内発的な研究意欲がない<b>形式的な研究指定校</b>としての業務、運動会等の<b>過剰な準備</b></p>

○ 代表的な業務については、**過去の裁判例(※)等を見ても、学校や教師が法的にその全ての責任を負うものではなく、学校への過剰要求は認められないこと**について、文部科学省がメッセージを発出することが必要。

※学校・教師が担うべき安全配慮義務の範囲は、児童生徒の発達段階に応じて異なり、個別の事案ごとに判断されるが、予見可能性がある場合に限られるとした判例や、教師に責任があるとしたうえで、両親も監督義務を怠ったとして連帯して責任を負うとした判例がある。

○ 学校が作成する計画等についても、個別の計画を詳細に作成するのではなく、**複数の計画を一つにまとめて体系的に作成**するなど、文部科学省は真に効果的な計画の在り方について示すべき。

○ 教育課程の編成・実施においても、**総合的な学習の時間の一定割合は、学校外での学習について授業として位置づけられるようにすることや、学習評価において、指導要録の大幅な簡素化などといった、大胆な見直し**を行うことが必要。

## 第5章 学校の組織運営体制の在り方

○ 学校が組織として効果的に運営されるために、主に以下の取組が必要。

- ・ 校長や副校長・教頭に加え、**主幹教諭、指導教諭、事務職員等のミドルリーダーがリーダーシップを発揮**できる組織運営。
- ・ **ミドルリーダーが若手の教師を支援・指導**できるような環境整備。
- ・ 事務職員やサポートスタッフ等との役割分担や、事務職員の質の向上、**学校事務の適正化と事務処理の効率化**。

26

## 第7章 学校における働き方改革の実現に向けた環境整備

○ **教職員及び専門スタッフ等、学校指導・運営体制の効果的な強化・充実**

- ・ 小学校の英語専科を担当する教師の充実や、中学校の生徒指導を担当する教師の充実、通級による指導や日本語指導のための教員定数の義務標準法に基づく着実な改善をはじめとする**学校指導体制の充実**
- ・ 校長や副校長・教頭等の事務関係業務の軽減に有効な、共同学校事務体制の強化のための**事務職員の充実**
- ・ 平成31年度までのスクールカウンセラーの全公立小中学校配置及びスクールソーシャルワーカーの全中学校区配置並びに課題を抱える学校への重点配置、質の向上及び常勤化に向けた調査研究
- ・ 部活動ガイドラインの遵守を条件とした部活動指導員の配置促進
- ・ 多様なニーズのある児童生徒に応じた指導等の支援スタッフ、授業準備や学習評価等の補助業務を担うサポートスタッフ、理科の観察実験補助員の配置促進
- ・ **スクールロイヤーの活用促進**

○ **勤務時間管理の適正化や業務改善・効率化への支援**

- 以下のような実態が文部科学省の調査により明らか。
- ・ 登下校の対応などについて地域人材の協力体制整備が不十分
- ・ 都道府県単位で共通の校務支援システムの導入が必要
- ・ 業務改善方針等の策定や学校宛での調査・照会の精選などについて市区町村での取組が不十分
- ・ 部活動数の適正化や地域クラブとの連携が一層必要
- ・ 学校給食費や学校徴収金の公会計化が不十分
- これに関し、文部科学省は以下の取組を推進すべき。
- ・ 業務削減時間を示した好事例展開
- ・ 関係者の共通理解・協力を得ながら取り組むためのポイントや具体的なプロセスを示す
- ・ 専門家や地方公共団体の担当者、文部科学省職員が教育委員会や学校を訪問しアドバイスする

○ **今後さらに検討を要する事項**

- ・ **小学校の教科担任制の充実**、年間授業時数や標準的な授業時間等の在り方を含む**教育課程の在り方の見直し**
- ・ 免許更新制がより教師の資質能力向上に実質的に資するようにするなど**養成・免許・採用・研修全般にわたる改善・見直し**
- ・ 新時代の学びにおける**先端技術の効果的な活用** ・ 教育的観点からの**小規模校の在り方の検討**
- ・ **人事委員会等の効果的な活用**方法の検討

等

## 第8章 学校における働き方改革の確実な実施のための仕組みの確立とフォローアップ等

○ 文部科学省は、業務改善状況調査等を通じて、**学校における働き方改革の進展状況を市区町村ごとに把握し、公表**することで、各地域の取組を促すべき。

○ また、教員勤務実態調査（平成28年度）と比較できる形で、**3年後を目途に勤務実態の調査を行う**べき。

今回の学校における働き方改革は、我々の社会が、**子供たちを最前線で支える教師たちがこれからも自らの時間を犠牲にして長時間勤務を続けていくことを望むのか、心身ともに健康にその専門性を十二分に発揮して質の高い授業や教育活動を担っていくことを望むのか、その選択が問われている。**

27

## 第6章 教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度改革

### ○ 給特法の今後の在り方

- ・ 給特法の誤解の下で勤務時間管理の意識が希薄化し、時間外勤務縮減の取組が進まない実態。この点については、上限ガイドラインにおいて、**超勤4項目以外の業務のための時間についても勤務時間管理の対象**とし、その縮減を図ることが必要。
- ・ 教師は、子供たちの発達段階に応じて、言語や指導方法を場面ごとに選択しながら教育活動に当たらなくてはならないという、専門職としての専門性とも言える**教師の職務の特徴を踏まえた検討が必要**。
- ・ 給特法を見直し労基法を原則とすべき、という意見に対して、**教育の成果は必ずしも勤務時間の長さのみに基づくものではなく**、人確法も含めた教師の給与制度も考慮した場合、**必ずしも教師の処遇改善にはつながらない**、との懸念。
- ・ 教師の専門性や職務の特徴を認識した上で検討した場合、超勤4項目の廃止や36協定を要するとは、現状を追認する結果になり、**働き方の改善につながらない、また、学校において現実的に対応可能ではない**。
- ・ したがって、**給特法の基本的な枠組みを前提に、働き方改革を確実に実施する仕組みを確立し成果を出す**ことが求められる。
- ・ なお、**教職調整額が「4%」とされていること**については、在校等時間縮減のための施策を総合的に実施することを優先すべきであり、**必要に応じ中長期的な課題として検討すべき**。

### ○ 一年単位の変形労働時間制の導入

- ・ かつて行われていた「**休日のまとめ取り**」のような**一定期間に集中した休日の確保**は、教職の魅力を高める制度として有効であり、週休日の振替や年次有給休暇に加え、**選択肢の一つ**として検討。
- ・ 教師の勤務態様として、授業等を行う期間と長期休業期間とで繁閑の差が実際に存在していることから、**地方公共団体の条例やそれに基づく規則等に基づき、適用できるよう法制度上措置すべき**。
- ・ **導入の前提**として、文部科学省等は①**長期休業期間中の部活動指導時間の縮減や大会の在り方の見直しの検討要請、研修の精選等に取り組み**べき、②**学期中の勤務が現在より長時間化しないようにすることが必要**であり、所定の勤務時間を延長した日に授業時間や児童生徒の活動時間を延長することがあってはならない、③**育児や介護等の事情により配慮が必要な教師には適用しない選択も確保**できるよう措置すべき。

### ○ 中長期的な検討

- ・ 労働法制や教師の専門性の在り方、公務員法制の動向も踏まえつつ、**教師に関する労働環境について**給特法や教育公務員特例法、地方教育行政の組織及び運営に関する法律といった法制的な枠組みを含め、必要に応じて**中長期的に検討**。

28

## 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の一部を改正する法律の概要

### 趣 旨

※令和元年12月

公立の義務教育諸学校等における働き方改革を推進するため、教育職員について一年単位の変形労働時間制を条例により実施できるようにするとともに、文部科学大臣が教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を策定及び公表することとする。

### 概 要

- 我が国の教師の業務は長時間化しており、近年の実態は極めて深刻。
- 持続可能な学校教育の中で教育成果を維持し、向上させるためには、教師のこれまでの働き方を見直し、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようにすることが急務。
- このため、学校における働き方改革を推進するための総合的な方策の一環として、以下の措置を講ずるよう、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)の一部を改正する。

#### 1. 一年単位の変形労働時間制の適用(休日のまとめ取り等)【第5条関係】

- 夏休み等児童生徒の長期休業期間の教師の業務の時間は、学期中よりも短くなる傾向。
- 学期中の業務の縮減に加え、かつて行われていた夏休み中の休日のまとめ取りのように集中して休日を確保すること等が可能となるよう、公立学校の教師については、地方公共団体の判断により、**一年単位の変形労働時間制の適用を可能とする(※)**。

#### ※改正の内容

- ・ 一年単位の変形労働時間制を規定した労働基準法第32条の4(地方公務員は地方公務員法第58条により適用除外)について、公立学校の教師に対して適用できるよう、地方公務員法第58条の読み替え規定を整備する。
- ・ その際、労働基準法において労使協定により定めることとされている事項(対象となる労働者の範囲、対象期間、労働日ごとの労働時間等)については、勤務条件条例主義を踏まえ、条例により定めることと読み替える。

#### 2. 業務量の適切な管理等に関する指針の策定【第7条関係】

- 公立学校の教師が所定の勤務時間外に行う業務の多くが、**超過勤務命令によらないものであること等**を踏まえ、**文部科学大臣は、公立学校の教師の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を定めるものとする**。

### 施行期日

1. 一年単位の変形労働時間制の適用(第5条関係)については**令和3年4月1日**
2. 業務量の適切な管理等に関する指針の策定(第7条関係)については**令和2年4月1日**

29

## 第1章 総則

### ○趣旨

- ・教師の長時間勤務の実態は深刻であり、持続可能な学校教育の中で効果的な教育活動を行うためには、学校における働き方改革が急務。
- ・公立学校の教師については、時間外勤務命令は「超勤4項目」に限定されるものの、**校務として行われている業務については、時間外勤務を命じられて行うものでないとしても学校教育活動に関する業務であることに変わりはなく、こうした業務を行う時間も含めて時間を管理することが学校における働き方改革を進める上で必要不可欠。**
- ・このような状況を踏まえ、**給特法第7条に基づき、教師の業務量の適切な管理その他教師のサービスを監督する教育委員会が教師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**を定めるもの。

### ○対象の範囲

給特法第2条に規定する公立の義務教育諸学校等の**教育職員のサービスを監督する教育委員会**、及び同条に規定する**公立の義務教育諸学校等の教育職員全て**

※義務教育諸学校等：小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園

教育職員：校長（園長）、副校長（副園長）、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員

※事務職員等については、「36協定」における時間外労働の規制が適用される。

## 第2章 服務監督教育委員会が講ずべき措置等

### ○業務を行う時間の上限

「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含め、**教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を「在校等時間」とし、勤務時間管理の対象とする。**

具体的には、「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含めて**教育職員が在籍している時間を基本**とし、当該時間に、以下①、②を加え、③、④を除いた時間を在校等時間とする。

#### <基本とする時間>

- 在籍している時間

#### <加える時間>

- ①校外において職務として行う研修や児童生徒の引率等の職務に従事している時間
- ②各地方公共団体で定めるテレワークの時間

#### <除く時間>

- ③勤務時間外における自己研鑽及び業務外の時間（※自己申告による）
- ④休憩時間

### ○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**

※児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により業務を行わざるを得ない場合は、1か月の時間外在校等時間100時間未満、1年間の時間外在校等時間720時間以内（連続する複数月の平均時間外在校等時間80時間以内、かつ、時間外在校等時間45時間超の月は年間6カ月まで）

30

### ○教育職員のサービスを監督する教育委員会が講ずべき措置

- (1) 本指針を参考にしながら、その所管に属する学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針（「上限方針」）を教育委員会規則等において定める。
- (2) 教育職員が在籍している時間は、ICTの活用やタイムカード等により客観的に計測。校外で職務に従事している時間も、できる限り客観的に計測。計測した時間は公務災害が生じた場合等に重要な記録となることから、公文書としてその管理及び保存を適切に行う。
- (3) 休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法等の規定を遵守する。
- (4) 教育職員の健康及び福祉を確保するため、以下の事項に留意する。
  - －在籍等時間が一定時間を超えた教育職員に医師による面接指導を実施すること。
  - －終業から始業までに一定時間以上の継続した休憩時間を確保すること。等
- (5) 上限方針を踏まえた所管に属する各学校における取組の実施状況を把握した上で、その状況を踏まえつつ、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在籍等時間の長時間化を防ぐための取組を実施。上限方針で定める上限時間の範囲を超えた場合には、所管内の各学校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行う。
- (6) 上限方針を定めるに当たっては人事委員会（置かない場合は地方公共団体の長）と認識を共有し、専門的な助言を求めるなど連携を図る。講ずべき措置に関し、人事委員会の求めに応じて実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図る。

### ○留意事項

#### (1) 上限時間について

- ・本指針は上限時間まで業務を行うことを推奨する趣旨ではない。
- ・本指針は、学校における働き方改革の総合的な方策の一環であり、在籍等時間の長時間化を防ぐ他の取組と併せて取り組まれるべきもの。決して、これらの取組を講ずることなく、学校や教育職員に対し、上限時間を遵守することを求めるのみではない。

#### (2) 虚偽の記録等について

在籍等時間を上限時間の範囲内とすることが目的化し、授業など教育課程内の学校教育活動であって真に必要な活動であるものをおろそかにすることや、実際より短い虚偽の時間を記録に残す、又は残させることがあってはならない。

#### (3) 持ち帰り業務について

本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則。上限時間を遵守するためだけに自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは、厳に避ける。仮に業務の持ち帰りが行われている実態がある場合には、その実態把握に努めるとともに、業務の持ち帰りの縮減に向けた取組を進める。

#### (4) 都道府県等が講ずべき措置について

都道府県及び指定都市においては、服務監督教育委員会が定める上限方針の実効性を高めるため、条例等の整備その他の必要な措置を講ずるものとする。



【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

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）

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			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		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	朝の業務	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:00	-0:01
授業（主担当）	4:06	4:13	+0:07	3:05	3:16	+0:11	授業（主担当）	0:07	0:02	-0:05	0:03	0:01	-0:02
授業（補助）	0:19	0:20	+0:01	0:21	0:23	+0:02	授業（補助）	0:01	0:00	-0:01	0:00	0:00	±0:00
授業準備	1:17	1:16	-0:01	1:26	1:23	-0:03	授業準備	0:13	0:10	-0:03	0:13	0:11	-0:02
学習指導	0:15	0:21	+0:06	0:09	0:13	+0:04	学習指導	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
成績処理	0:33	0:25	-0:08	0:38	0:36	-0:02	成績処理	0:05	0:04	-0:01	0:13	0:12	-0:01
生徒指導（集団）	1:00	0:59	-0:01	1:02	0:54	-0:08	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）	-	0:56	-	-	0:49	-	うち、生徒指導（集団1）	-	0:00	-	-	0:00	-
うち、生徒指導（集団2）	-	0:02	-	-	0:05	-	うち、生徒指導（集団2）	-	0:00	-	-	0:00	-
生徒指導（個別）	0:05	0:04	-0:01	0:18	0:14	-0:04	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	0:07	0:03	-0:04	0:41	0:37	-0:04	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	0:03	0:02	-0:01	0:06	0:05	-0:01	児童会・生徒会指導	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
学校行事	0:26	0:15	-0:11	0:27	0:15	-0:12	学校行事	0:09	0:04	-0:05	0:11	0:03	-0:08
学年・学級経営	0:23	0:19	-0:04	0:37	0:27	-0:10	学年・学級経営	0:03	0:01	-0:02	0:04	0:02	-0:02
学校経営	0:22	0:17	-0:05	0:21	0:17	-0:04	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	0:20	0:19	-0:01	0:19	0:18	-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	0:04	0:05	+0:01	0:06	0:06	±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）	0:01	0:04	+0:03	0:01	0:04	+0:03	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）	0:01	0:01	±0:00	0:01	0:01	±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）	0:15	0:15	±0:00	0:17	0:17	±0:00	事務（その他）	0:02	0:02	±0:00	0:02	0:03	+0:01
校内研修	0:13	0:09	-0:04	0:06	0:04	-0:02	校内研修	0:01	0:00	-0:01	0:00	0:00	±0:00
保護者・PTA対応	0:07	0:06	-0:01	0:10	0:09	-0:01	保護者・PTA対応	0:03	0:00	-0:03	0:03	0:00	-0:03
地域対応	0:01	0:00	-0:01	0:01	0:00	-0:01	地域対応	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:00	-0:01
行政・関係団体対応	0:02	0:01	-0:01	0:01	0:01	±0:00	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	0:13	0:08	-0:05	0:12	0:09	-0:03	校務としての研修	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
会議	0:05	0:03	-0:02	0:07	0:05	-0:02	会議	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
その他の校務	0:11	0:08	-0:03	0:10	0:09	-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。

# 今回の教師を取り巻く環境整備の議論

## 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）。
- 併せて、「学校・教師が担う業務に係る3分類」を整理し、これに基づいて業務の精選・見直しや、保護者・地域との役割分担の見直しを実施。

### 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年単位の变形労働時間制**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

36

## 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

### 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を行う**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6月 経済財政運営と改革の基本方針2024に関連記載

中央教育審議会において「**令和の日本型学校教育**」を担う **質の高い教師の確保のための環境整備に関する 総合的な方策について（答申）**をとりまとめ。

令和7年度概算要求において、関連予算を計上

37

# 「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） ＜ポイント概要＞

## 「審議のまとめ」のポイント

- 教職の魅力向上させ、教師に優れた人材を確保するために、中央教育審議会に「質の高い教師の確保特別部会」を設置して、教師を取り巻く環境整備について計13回にわたり議論。
- 学校教育の質の向上を通じた、全ての子どもたちへのより良い教育の実現のため、
  - ①学校における働き方改革の更なる加速化、
  - ②学校の指導・運営体制の充実、
  - ③教師の処遇改善
 を一体的・総合的に推進する。

### ①働き方改革の更なる加速化



- ☞ 3分類に基づく業務適正化の徹底、校務DXによる業務効率化
- ☞ 全ての教育委員会における働き方改革の取組状況の「見える化」や定量的な目標を設定したPDCAサイクルの構築等

### ②学校の指導・運営体制の充実



- ☞ 小学校中学年における教科担任制
- ☞ 生徒指導担当教師の全中学校配置
- ☞ 若手教師支援
- ☞ 学校の組織的・機動的なマネジメント体制の構築へ向けた「新たな職」の創設
- ☞ 「次世代型チーム学校」の実現
- ☞ 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成等

### ③教師の処遇改善



- ☞ 教職調整額の率を少なくとも10%以上に
- ☞ 「新たな職」に対応した新たな級の創設
- ☞ 学級担任への義務特手当の加算
- ☞ 管理職手当の改善等

教師の業務負担の軽減と時間外在校等時間の縮減

一体的・総合的に推進

教職の魅力向上

教職生涯を通じて学び続けることができる環境整備

学校教育の質の向上を通じた、全ての子どもたちへのより良い教育の実現

- ✓ 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

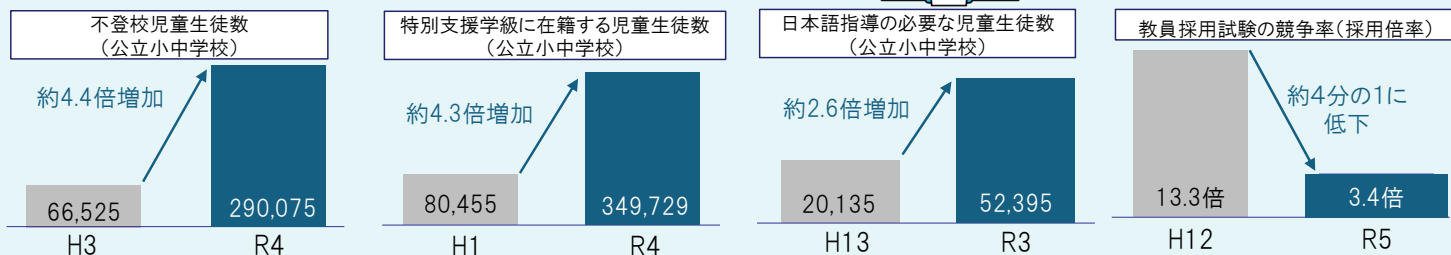


自らの手で、予測困難な社会を切り拓いていくことができる持続可能な社会の創り手の育成

# 教師を取り巻く環境整備は喫緊の課題

- 知・徳・体にわたる全人的な教育を提供していることが国際的にも高く評価されている日本の学校教育は、全国の優れた教師の献身的な努力に支えられた成果。
- 学校が対応する課題が複雑化・困難化する中、保護者や地域からの期待も高いことから結果として学校や教師の負担が増大してきた実態。
- いわゆる「教師不足」の状況も憂慮すべき状況にあり、教師志願者の拡大のためにも教職の魅力を上昇していくことが急務。
- 子供の学びを支える教師は公教育の要であり、教師の質や量は子供たちへの教育の質に直結することから、教師を取り巻く環境整備は、我が国の未来を左右する重要な課題。

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な状況



教師を取り巻く環境の抜本的な改革が必要

40

目指すのは「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」

- 長時間労働の是正を図り、日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで教師のウェルビーイングを上昇させること、意欲と能力が最大限発揮できる勤務環境を整備することが、教師がその高い専門性を発揮することにつながり、子供たちにより良い教育を行うことにつながる。
- 働き方改革により創出した時間も活用しつつ、教職生涯を通じて学び続け、資質能力の向上を図ることが、学校教育の質を高めることにつながる。
- 学校が、働きやすさと働きがいと両立された職場となり、その中で、教師が生き生きと働く姿は、多くの教師を志す学生等をひきつけ、教師に質の高い人材を確保することにつながる。
- 教職員集団の多様性を確保することが、学校の組織としての力の向上につながる。

「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団

長時間勤務の解消により、教師の健康と子供と向き合う時間の確保



研修や学ぶ時間の確保によって教師の資質・能力の向上



きめ細かな指導体制と多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成



複雑化・多様化する課題に対して外部の専門機関等とも適切に連携しつつ組織的・機動的に対応することができる「次世代型チーム学校」の実現



教職の魅力を上昇し「教師不足」を解消



一体的・総合的に取り組むことで実現

①働き方改革の更なる加速化

②学校の指導・運営体制の充実

③教師の処遇改善

41

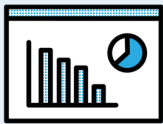
# 学

## 校における働き方改革の更なる加速化

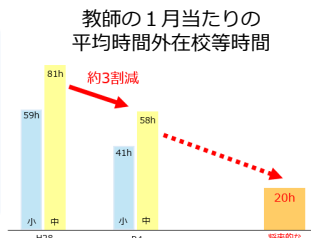
### 学校における働き方改革の更なる加速化

- 平成31年の「働き方改革答申」以降、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、ICTによる業務効率化等を推進。
- その結果、教育委員会における取組も着実に進み、教師の時間外在校等時間の減少という成果。一方、教育委員会や学校における取組状況の差が見られるという課題。各学校、各教育委員会において現状を客観的に把握した上で、必要な取組を推進すべき段階。

#### 1. 取組状況の「見える化」を通じたPDCAサイクルの構築



- ☞ 「学校における働き方改革」を進める上では、まずは客観的な在校等時間の把握が必要。
- ☞ 業務量の現状や改善へ向けた取組状況等を全ての教育委員会が公平に公表するための仕組みを構築。
- ☞ 学校だけでは解決が難しい事案に対応するためのスクールロイヤー等の体制構築



#### 3. 健康・福祉の確保と柔軟な働き方の推進

- ☞ 労働安全衛生体制の整備徹底が必要。
- ☞ 十分な生活時間や睡眠時間を確保するため「勤務間インターバル」の取組を推進。その際、上限指針において「本来、業務の持ち帰りは行わない」とされていることにも留意する必要。
- ☞ 早出遅出出勤やフレックスタイム制、テレワーク等の柔軟な働き方についても、教師が自身のウェルビーイングを主体的に考える観点からも推進。

#### 2. 「学校・教師が担う業務に係る3分類」の徹底

- ☞ 教師が教師でなければできないことに集中するため、業務の適正化を進める。
- ☞ 保護者、地域住民、首長部局等の理解・協力を得ながら、国、都道府県、市町村、学校それぞれの主体が、その権限と責任に基づき取組を進める。
- ☞ 教育課程は各学校で編成するもの。標準授業時数を大きく上回っている教育課程を編成している学校については、管理職や教育委員会がリーダーシップを発揮し、指導体制に見合った計画とするなど、年度途中も含めて柔軟に見直しを進めるべき。
- ☞ 1人1台端末やクラウドを活用した校務DXを加速化。



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)

# 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～

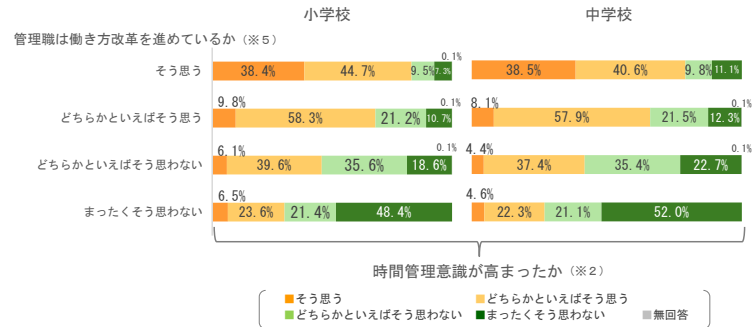
- 所属する学校においてPDCA等の働き方改革に関する取組が行われているほど、教諭の時間管理意識が高い。
- また、管理職がリーダーシップを発揮し働き方改革を進めていると認識している教諭ほど、時間管理意識が高い。
- 時間管理意識が高い教諭ほど、在校等時間が短い。

## 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

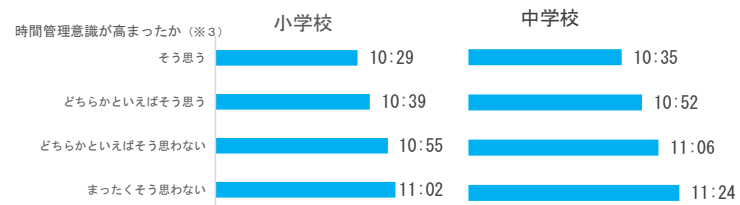
所属する学校におけるPDCA等の働き方改革に関する取組状況	実施/未実施	時間管理意識が高まったか（※3）					
		小学校教諭			中学校教諭		
		平均点	差	有意性（※4）	平均点	差	有意性
学校の重点目標や経営方針に、教職員の働き方に関する視点を取り入れている	実施 未実施	1.64 1.51	0.13	***	1.49 1.42	0.07	**
業務改善や教師等の働き方に関する項目を学校評価に位置付けている	実施 未実施	1.67 1.53	0.14	***	1.51 1.43	0.08	**
勤務時間数等の定量的な目標を設定している	実施 未実施	1.67 1.51	0.16	***	1.53 1.40	0.13	***
定性的な目標を設定している	実施 未実施	1.66 1.59	0.07	*	1.59 1.44	0.15	***
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 未実施	1.68 1.55	0.13	***	1.54 1.42	0.12	***
学校の業務改善状況を公表している	実施 未実施	1.68 1.59	0.09	*	1.58 1.46	0.12	**
学校の在校等時間等について公表している	実施 未実施	1.69 1.59	0.10	**	1.59 1.45	0.14	***
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 未実施	1.63 1.54	0.09	***	1.49 1.42	0.07	**

※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、IoT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、令和元年に給付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。

# 行政による学校問題解決のための支援体制の構築に向けたモデル事業

令和7年度要求・要望額 2億円  
 （前年度予算額 1億円）



## 現状・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。

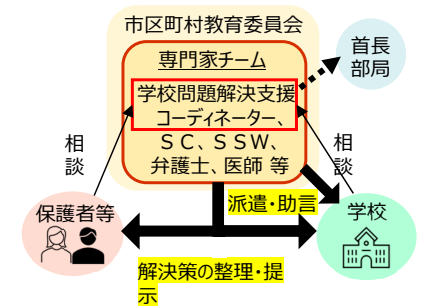
学校問題解決支援コーディネーターを中心に、様々な専門家も参画する体制を整備。  
 学校のみによる対応としない、行政による学校問題解決のための支援体制の構築を目指す。

## 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。

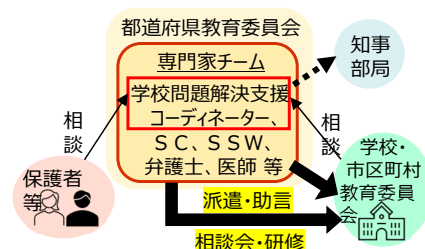
※教育委員会に委託した場合のイメージ図（市区町村）



### 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。

※教育委員会に委託した場合のイメージ図（都道府県）



### ③行政による学校問題解決のための支援体制の構築に関する調査研究

- 都道府県・市区町村における学校問題解決のための支援体制に関する実態把握とともに先進事例を踏まえた体制構築のためのポイント等を整理することで、各都道府県・市区町村の更なる取組を推進する。

## 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
①登下校に関する対応 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 ③学校徴収金の徴収・管理 ④地域ボランティアとの連絡調整	⑤調査・統計等への回答等 (事務職員等) 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) ⑦校内清掃 (輪番、地域ボランティア等) ⑧部活動(部活動指導員等)	⑨給食時の対応 (学級担任と栄養教諭等との連携等) ⑩授業準備(補助的業務へのサポートスタッフの参画等) 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) 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)

※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課長・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員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)

46

## 学校プール管理業務の負担軽減のための取組例



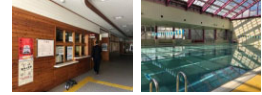
### 【事例①】東京都調布市立 調和小学校



(左) 屋内温水プール  
(右) 開放エリアに別途設けられている地域開放玄関

取組概要	取組体制	学校施設をPFIを導入して整備。PFI事業終了後も、 <u>プールの維持管理・運営業務を民間事業者継続して委託。</u>
	取組内容	小学校を市民開放施設(屋内温水プール、体育館等)を併設した複合施設として整備。特に屋内温水プールについては、学校の授業で使用する以外の時間帯は有料で市民に開放。
	背景・経緯	調和小学校は、市内の小規模校2校を統合し、平成11年4月に新設校として開校した。新校舎は、義務教育施設としては日本で始めてPFIを導入し、竣工した。また、施設全体の維持管理業務及びプールの運営業務はSPCの業務範囲とされた。平成29年3月にPFI事業は終了したが、 <u>学校施設(プールを含む)の維持管理業務は引き続き民間事業者へ委託。</u>
ポイント		<ul style="list-style-type: none"> <li>学校施設の維持管理(特に夏場のプール管理)をしなくてよいため、<b>副校長をはじめ教職員の負担が軽減。</b></li> <li><b>事業者の設備担当者1名が常駐</b>しており、軽微な不具合であれば速やかに解消することが可能。</li> </ul>

### 【事例②】滋賀県甲賀市立 信楽中学校



(左) 受付の様子  
(右) プールの内部

取組概要	取組体制	学校プールを利用して民間事業者が水泳教室等を実施。 <u>受付や監視業務についても民間事業者等を活用。</u>
	取組内容	市立信楽中学校のプール建替えの際、市民も利用可能な屋内温水プールとして整備。5月から10月までの毎週火・水・金・土曜日の①14:30~17:30②18:00~21:00の2回、プールとトレーニングルームの一般開放を行っている。
	背景・経緯	旧信楽町には屋内温水プールがなく、設置を検討していた折に中学校プールの改修のタイミングが重なったため、市民も利用可能な施設として整備。旧信楽町の時は町でスポーツ指導員を配置し、管理運営していたが、 <u>現在は業務委託を活用している。</u>
ポイント		<ul style="list-style-type: none"> <li>信楽中プールについては、<b>設備の管理・受付・水面監視等の業務は学校以外の主体が実施。</b></li> <li>その他の学校体育施設についても、体育館の鍵をキーボックスで管理するなどして、<b>教員が学校開放のために夜まで居残らなくてよいよう工夫している。</b></li> </ul>

(出典) 学校体育施設の有効活用に関する手引き(令和2年3月スポーツ庁)

[https://www.mext.go.jp/sports/content/20200331-spt\\_stiiki-1385575\\_00002\\_2.pdf](https://www.mext.go.jp/sports/content/20200331-spt_stiiki-1385575_00002_2.pdf)



各都道府県教育委員会教育長  
各指定都市教育委員会教育長

殿

文部科学省初等中等教育局長  
矢野和彦  
スポーツ庁次長  
茂里毅

学校における働き方改革に配慮した学校プールの管理の在り方について  
(依頼)

日頃から、地方教育行政の発展に御尽力と御協力を賜り、誠にありがとうございます。

昨今学校プールの管理を担当することとされた教師等が給水の停止等をしなかったことで継続的に給水が行われ、結果として校長や当該教師等が水道料金を賠償する事例が発生するなど、学校プールの管理業務を担当する教師等にとって過度な負担につながっている事態も見受けられます。

学校設置者による必要な支援やチェック体制の構築等が十分に行われないまま、特定の教師等に学校プールの管理が任せられ、教師等が損害賠償の責めを負う恐れもある中で勤務する状況は望ましくありません。

こうした学校プールの管理業務に関する教師等の負担を軽減するための取組として、指定管理者制度を活用したり、民間業者へ委託したりすること等を通じて教師等の負担を軽減することが考えられます。各学校設置者におかれては、こうした取組について御検討いただくとともに、引き続き学校で学校プールの管理を行う場合でも、管理員の配置や自動で給水を止めるためのシステムの導入、複層的なチェック体制の構築、マニュアルの作成等を通じ、学校プールの管理を特定の教師等に任せきりにせず組織として適切に行うための環境整備を徹底いただくようお願いいたします。

また、学校プールではなく、地域の公営・民営プールを活用して、水泳指導を行うことも考えられます。

以上の点に関して、文部科学省においては、「学校体育施設の有効活用に関する手引き」（令和 2 年 3 月 スポーツ庁）及び「学校施設の集約化・共同利用に関する取組事例集」（令和 2 年 3 月 文部科学省大臣官房文教施設企画・防災部）において、指定管理者制度、PFI、民間委託を活用した学校プールの管理・運営や公営・民営プールの活用等に関する事例を紹介しております。また、学校施設環境改善交付金を活用し、学校プールを新築する際に、自動で給水を止めるためのシステム等を含めて整備するこ

とも可能となっておりますので御参考にしてください。

これらの取組も含め、学校プールの維持管理に関する教師等の負担軽減を図り、今後、損害賠償請求を一律に行うのではなく、本件に係る損害賠償責任が特定の教師等に生じることのないよう、積極的な取組を御検討いただくようお願いいたします。

なお、文部科学省が従前より示している「学校・教師が担う業務にかかる 3 分類」（※）の考え方に照らせば、学校プールの管理については、原則「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」であると考えられることを申し添えます。

各都道府県教育委員会におかれては所管の学校及び域内の指定都市を除く市町村教育委員会に対して、各指定都市教育委員会におかれては、所管の学校に対して、このことを十分に周知いただくようお願いいたします。

※「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）」（平成 31 年 1 月 25 日中央教育審議会）において提言された、学校における働き方改革の推進のために、学校・教師が担う業務を「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」の 3 つに整理したもの。

- 「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）」（平成 31 年 1 月 25 日中央教育審議会）  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/sonota/1412985.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/sonota/1412985.htm)
- 「学校体育施設の有効活用に関する手引き」（令和 2 年 3 月 スポーツ庁）  
[https://www.mext.go.jp/sports/b\\_menu/sports/mcatetop02/list/detail/1385575\\_00002.htm](https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop02/list/detail/1385575_00002.htm)
- 「学校施設の集約化・共同利用に関する取組事例集」（令和 2 年 3 月 文部科学省大臣官房文教施設企画・防災部）  
[https://www.mext.go.jp/content/20221212-mxt\\_sisetuki-000026367\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20221212-mxt_sisetuki-000026367_1.pdf)

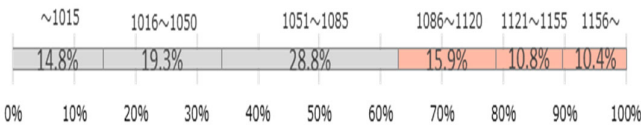
〔担当〕文部科学省 初等中等教育局  
初等中等教育企画課 地方教育行政係  
(電話) 03-5253-4111 (内線 4678)

## 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

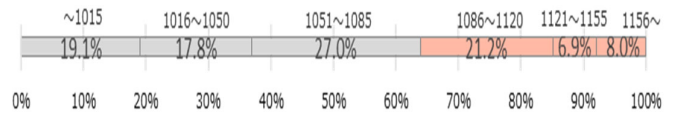
小5（1単位時間45分）

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なかどうか
  - ・指導体制の見直し・改善が可能なかどうか
- 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。

# 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」<sup>1)</sup>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。

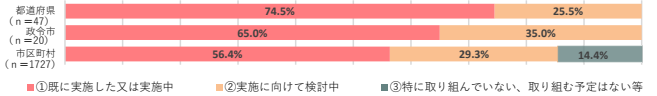
その他、**3割超の回答率**となったのは、以下のとおりである。

- 「**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：県全体での給食費公費化に向けた支援)
- 「**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

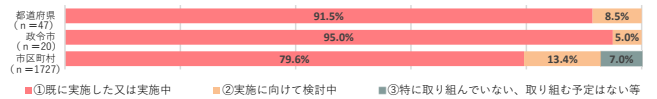
### 授業時数の点検

- 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が「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割超の教育委員会が「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が「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割超の教育委員会が「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。

# 終業から始業までの一定時間以上の休息時間の確保について

## 終業から始業までの一定時間以上の休息時間の確保概要

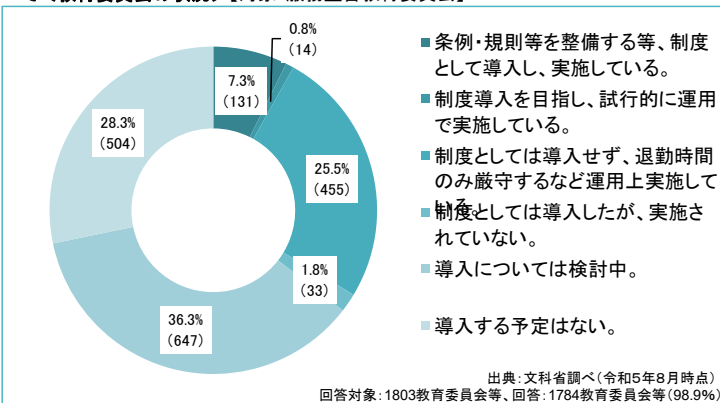
- 令和5年8月の人事院勧告・報告において、**国家公務員の勤務間インターバル確保に努める義務を法令上明確にすることが適当と示された。**
- 教育公務員においては、地方公務員と同様、法令上の規定はないが、上限指針において、**終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保するよう求めている。**

### 上限指針【抜粋】

- (4) 教育職員の健康及び福祉を確保するため、以下の事項に留意すること。  
 イ 在校等時間が一定時間を超えた教育職員に医師による面接指導を実施すること。  
 ロ **終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。**  
 ハ～ヘ 略

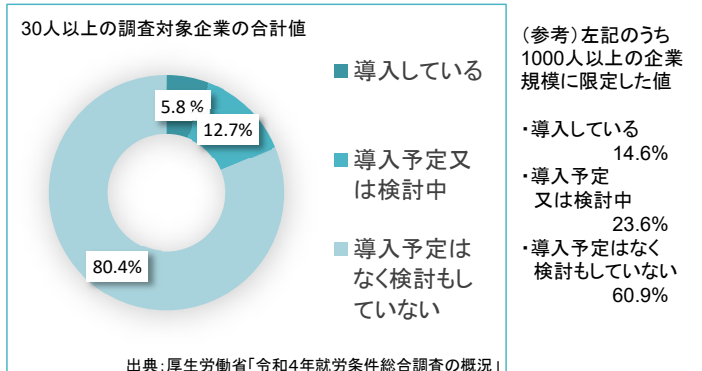
## 終業から始業までの一定時間以上の休息時間の確保の状況

終業から始業までの一定時間以上の継続した休息時間確保の導入状況について  
 <教育委員会の状況>【対象：服務監督教育委員会】



勤務間インターバルの導入状況について<民間企業の状況>

※なお、民間事業者においては、平成30年の労働時間等設定改善法改正により、「勤務間インターバル」制度導入が努力義務化。



### ➤ 教員個人ごとの、平日4回分(※)の終業から始業までの休息時間の平均時間(以下、「個人の平均休息時間」)(教諭)

- 小学校 12時間54分
- 中学校 12時間34分

### ➤ 個人の平均休息時間が11時間未満である教員の割合(教諭)

- 小学校 5.8%
- 中学校 11.8%

(※)月曜日の夜～火曜日の朝、火曜日夜～水曜日朝、水曜日夜～木曜日朝、木曜日夜～金曜日朝の4回分の休息時間の平均。  
 出典：教員勤務実態調査(令和4年度)【速報値】(文部科学省)

# フレックスタイム制度について

柔軟な勤務制度として、フレックスタイム制度の導入等については、地方自治体の条例、規則等で定めることで活用が可能となる。

## ■フレックスタイム制度概要

- **公務の運営に支障がないと認める範囲で、始業及び終業の時刻について希望する職員の申告を考慮して、当該職員の勤務時間を割り振る制度。** 国家公務員においては、平成28年4月より原則としてすべての職員が利用可能となった。

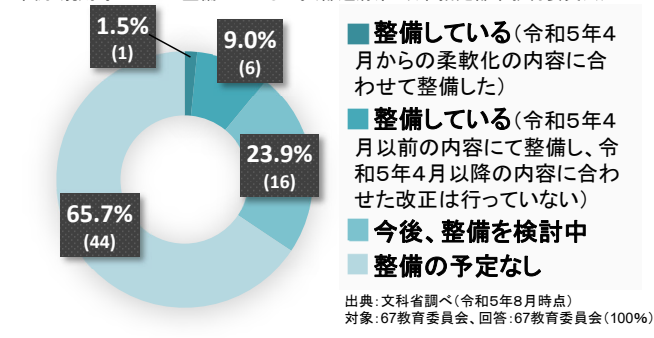
【（参考）一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律】  
 第六条第三項 各省各庁の長は、職員（人事院規則で定める職員及び次条の規定を受ける職員を除く。以下この条において同じ。）について、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して当該職員の勤務時間を割り振ることが公務の運営に支障がないと認める場合には、前項の規定にかかわらず、人事院規則で定めるところにより、職員の申告を経て、四週間を超えない範囲内で週を単位として人事院規則で定める期間（次項において「単位期間」という。）ごとの期間につき前条に規定する勤務時間となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。

- **令和5年4月より、国家公務員において、フレックスタイム制及び休憩時間制度が柔軟化された。**

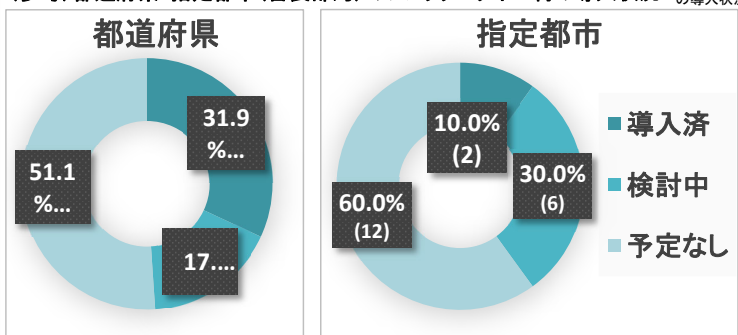
- ・コアタイムは、従来の「5時間」から、「2時間」以上に柔軟化。
- ・始業時刻の設定範囲が、従来の7:00~22:00から、5:00~22:00に拡大。
- ・フレックスタイム制を利用する場合、職員から休憩時間の開始・終了時刻の申告が可能に。

- **地方公務員における条例等の整備状況は下記の通り。**

問 教育委員会におけるフレックスタイム制の導入について  
 条例・規則等について整備しているか。（都道府県・政令指定都市教育委員会）



（参考）都道府県・指定都市（首長部局）のフレックスタイム制の導入状況



※R3年度の状況であるため、R5柔軟化以前の導入状況。

# テレワークについて

## ■テレワーク実施概要

- **テレワークの実施に当たっては、割振りを行う「場所」「業務」「時間」等のサービス上の取扱いを客観的に管理・把握することが重要であり、サービスを監督する教育委員会の規則等で定めている例は、以下の通り。**

〔 ※公立学校の教職員の勤務時間は、県費負担教職員の場合、都道府県の条例で定めるところとされているが、これは勤務条件の一般的基準を設定し、その基本的規律のみを定めているものであり、具体的事項（勤務条件の具体的決定）はサービス監督を行う教育委員会に委ねられていると解される。 〕

### ○テレワークの実施に関する規程【抜粋】（サービス監督教育委員会規程の一例）

#### （テレワーク実施時における職務専念義務等）

- 第〇条 テレワークを実施する職員（以下「テレワーク実施職員」という。）は、当該テレワークの実施の日の勤務時間（休憩時間を除く。）において、職務に専念しなければならない。
- 2 テレワーク実施職員は、〇〇市教育委員会事務局等職員服務規程第〇条の〇第〇項の規定に定めるところにより、打刻を行わなければならない。ただし、第〇条に規定する総合行政ネットワークに接続しない在宅勤務を実施する場合は、後日、速やかに出勤に係る打刻の情報を庶務事務システムに入力しなければならない。
- 3 職員は、庁内、市の出先機関、市が用意する会議室等及び職員の自宅以外の場所でテレワークを実施してはならない。ただし、所属長が必要と認める場合は、この限りでない。

#### （対象業務）

第〇条 テレワークの対象となる業務は、所属長がテレワークに適する業務と認めたものとする。

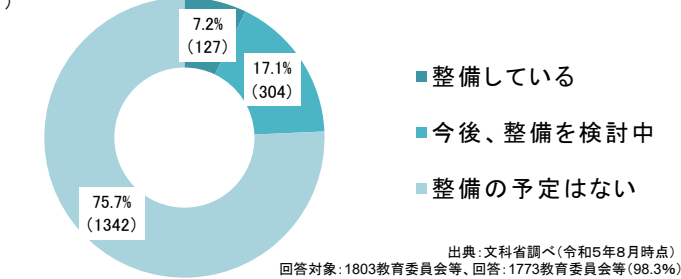
#### （勤務時間及び休憩時間）

第〇条 テレワークを実施する際の勤務時間及び休憩時間は、テレワーク実施職員の通常の勤務時間とする。ただし、〇〇市教育委員会事務局等職員の時差勤務に関する規程により勤務時間を変更することができる。

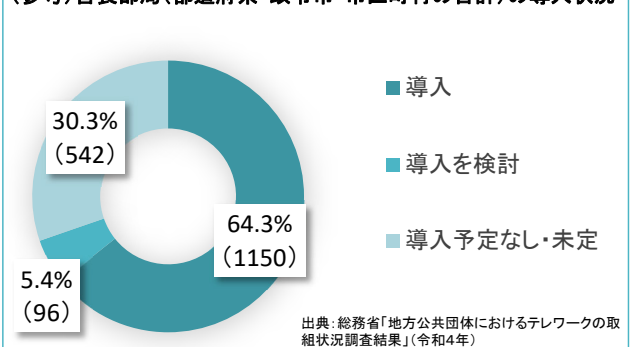
- **地方公務員におけるテレワークの導入状況は下記の通り。**

### 教育委員会におけるテレワーク導入について

問 テレワークの実施について、新型コロナウイルスへの対応に限らず、平常時にも実施できるように条例・規則等の整備を実施しているか。（対象：サービス監督教育委員会）



### （参考）首長部局（都道府県・政令市・市区町村の合計）の導入状況



## 概要

- 柔軟で多様な働き方の選択肢を増やすことを目指し、令和5年度7月より導入。
- コロナの際に長期休業中に在宅勤務を導入してきた実績を踏まえ、導入。
- 実施要綱を整備し、テレワークを実施する際のサービス上の取扱いや、実施までの手続き、使用する端末を限定するなど、仕組みを整えた上で実施。
- 校長会における説明や、通知文の発出により、テレワークの実施について周知

## 制度導入の契機・工夫点等

### (1) 制度導入の契機

○教職員の働き方改革を加速させるため、都や近隣区での状況等を踏まえ導入。

### (2) 導入概要

○**対象**：人数制限等はなく、各学校の実態に応じて運用。他方、申請が特定の日に集中した場合は子育て、介護、妊娠中の教職員を優先。

○**実施時期**：年間中としているが、実際には長期休業期間中に集中的な実施を想定。

○**実施単位**：一日もしくは半日単位

○**端末制限**：在宅勤務は、教員用タブレット端末を利用して行う。

### ■ 持ち帰り防止策として、下記の制限を設けるなど工夫。

#### (1) 内容について

○テレワーク実施前に校長等が実施業務の内容について確認。

**テレワークで取り扱うことのできる業務範囲を決めて**おり、児童生徒にかかわる情報等、個人情報の持ち出しは不可。

○また、業務終了後に実施内容を管理職に報告することで勤務内容を把握（必要に応じて管理職に成果物を提出）

#### (2) 勤務時間について

○テレワーク実施時間は正規の勤務時間内を想定し、原則、**正規の勤務時間外の業務は行わない**。

○勤務時間管理は開始・終了時刻を管理職に報告する形で行う。

⇒**テレワーク実施要綱を整備し、これに基づき運用。**

## 1. 活用状況

所管の小学校が19校、中学校が10校のうち、R5年度は、

【小学校】14校/19校が活用し、103名/全538名が実施（延べ実績：466人）

【中学校】10校/10校が活用し、31名/全195名が実施（延べ実績：125人）

○子育て・介護等を行っている教職員や、長距離・長時間通勤の教職員において比較的多く活用されている現状。

○上述の実績人数等は、いずれも夏季休業中。

## 2. 成果と課題（学校からの声）

### 【成果】

実施した教職員・管理職からは、以下のような感想があった。

- ・往復の通勤に時間を取られないのでその時間を有効に使えた。
- ・自分の子どもも夏休みで自宅にいる中、目の届くところで仕事できた。
- ・資料作成等に集中して取り組めた。
- ・職場に出勤しないとできないことが自宅で完了させることができた。
- ・新たな取り組みのため、夏休み期間中に1日はやってみようかと教職員に声をかけ、実施した。

### 【課題】

- 在席確認を行うために校長等が長期休業中でも出勤しなければならない。  
⇒ 校長等が不在の場合、チャット（Teams）、メール等で在席連絡を残しておく、校長等が後日の出勤時に確認できるようにする等、柔軟な運用を検討
- 特定の教職員のみがテレワークを実施し、学校に出勤しない恐れがある。  
⇒ 現時点でそのような事例はないが、その懸念が生じる場合は、実施回数に制限を設けることなどを検討



## 校の指導・運営体制の充実

# 学校の指導・運営体制の充実

○ 多様化・複雑化する教育課題に対応し、新たな学びを実装していくことで教育の質を向上させていくとともに、教師を取り巻く環境を整備していくためには、持続可能な指導・運営体制の構築が必要。

## 1. 教科担任制の推進と若手教師への支援

☞ 子供たちの学びの質の向上と教師の持ち授業時数軽減の観点から、小学校・中学校における教科担任制のための教職員定数の改善を図る。

- ※ 教師の過当たりの平均持ち授業時数は、小学校で24.1時間と他の校種と比べて多い。
- ※ 小学校・中学校は、高学年や中学校とほぼ変わらない標準授業時数であるとともに、社会科、理科、外国語活動などが始まる時期。

☞ 講師経験のない新卒1年目の教師は、学級担任ではなく教科担任として持ち授業時数の軽減を行うことができるようにするなど、教科担任制の充実へ向けた定数改善。



## 2. 生徒指導担当教師の配置充実



☞ 不登校やいじめ等に対応するとともに、学校を誰一人取り残されない安全・安心な学びの場とするよう、生徒指導担当教師を全中学校に配置。

## 3. 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充実のため、「新たな職」を創設し、中堅層の教師を配置。

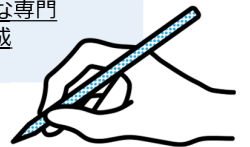
## 4. 支援スタッフの配置充実と連携・協働

☞ 働き方改革と教育の質の向上へ向けて、支援スタッフの配置効果が定量的に確認されたこと等も踏まえ、更なる配置充実が必要。  
☞ 「個業から協働へ」のシフトチェンジを推進。



## 5. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

☞ 幅広い人材の参加促進により、多様な専門性を有する質の高い教職員集団を形成



56

## 「令和の日本型学校教育」の実現に向けた教育環境整備 (義務教育費国庫負担金)

令和7年度要求・要望額 1兆5,807億円  
(前年度予算額 1兆5,627億円)



文部科学省

全ての子供たちへのよりよい教育の実現に向け、教職の魅力を上向き、教師に優れた人材を確保するため、学校における働き方改革の更なる加速化とあわせて、多様化・複雑化する教育課題への対応と新たな学びの実装による教育の質の向上を目指した、持続可能な学校の指導・運営体制の充実に必要な教職員定数の改善と、学びの専門職である教師にふさわしい処遇を実現するため、教職の重要性と職務や勤務の状況に応じた処遇改善を図る。

・教職員定数の改善 + 170億円 (+ 7,653人) ・教職員定数の自然減等 ▲192億円 (▲8,703人)  
・定年引上げに伴う特例定員の減等 ▲29億円 ・教師の処遇改善 + 232億円 計 対前年度 180億円

### 学校の指導・運営体制の充実

+ 7,653人

- **小学校における教科担任制の拡充 + 2,160人**
  - ・学びの質の向上と教師の持ち授業時数の軽減のため、令和4年度から推進してきた高学年に加え、中学年についても教科担任制を推進(※)
  - + 1,750人
  - ・新規採用教師の持ち授業時数軽減のため、教科担任制を推進(※)
  - + 410人
- **生徒指導担当教師の全中学校への配置(※) + 1,380人**
  - ・急増する不登校やいじめ等に対応し、誰一人取り残されない学びを支援
- **多様化・複雑化する課題への対応 + 476人**
  - ・特別支援学校のセンター的機能の強化
  - ・貧困や離島・過疎地域など個々の学校が抱える課題への対応
  - ・チーム学校のための体制強化(主幹教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員の配置改善)
- **35人学級の推進等、義務標準法の改正に伴う定数増 + 3,637人**
  - ・小学校における35人学級の推進(第6学年分) + 3,086人
  - ※35人学級等の効果検証に必要な実証研究は令和4年度より実施しており、令和7年度中に取りまとめ予定。

(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

・通級や日本語指導等のための基礎定数化(9/10年目) + 551人

### 教師の処遇改善

+ 232億円

- **教職の重要性を踏まえた教師の処遇改善**
    - ・教職調整額の改善
    - 学校が対応する課題の複雑化・困難化を踏まえつつ、教職の魅力を上向き、教師に優れた人材を確保するため、人材確保法による処遇改善後の優遇分を超える水準となるよう教職調整額の水準を4%から13%に改善。(教職調整額の改善とあわせ、管理職(校長・教頭等)の本給も改善。)
  - **職務や勤務の状況に応じた処遇改善**
    - ・各種手当の改善
    - 学級担任や管理職の職務の重要性や負荷を踏まえ、処遇の改善を図る。
      - 学級担任への加算：月額3,000円 ※義務教育等教員特別手当に加算
      - 管理職手当の改善：支給水準の改善(月額5,000円～10,000円の増)
- 等
- ※都道府県等における給与条例の改正等に一定の期間を要することから令和8年1月から3月までの3か月分を計上。
- ・新たな職の創設(R8.4～を予定)
  - 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、新たな職を創設する。
  - ※教諭と主幹教諭の間に新たな級を創設し、教諭よりも高い処遇とする(月額6,000円程度)。

(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【452人】を別途要求(11億円)【復興特別会計】

(担当：初等中等教育局財務課)

57

# 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
家庭状況	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
	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
主任	Q17-1 2自宅外介護有	0.49	0.00
	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庶務主事	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
家庭状況	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
	Q15通勤時間(分)	-0.17 ***	-0.04
	Q16-1 6歳児未満子ども有	-32.05 ***	-0.14
主任	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
	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	-0.02
	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		

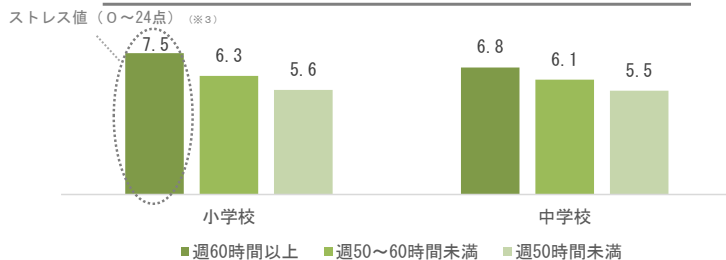
\*\*\*は1%水準で有意、\*\*は5%水準で有意、\*は10%水準で有意

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。

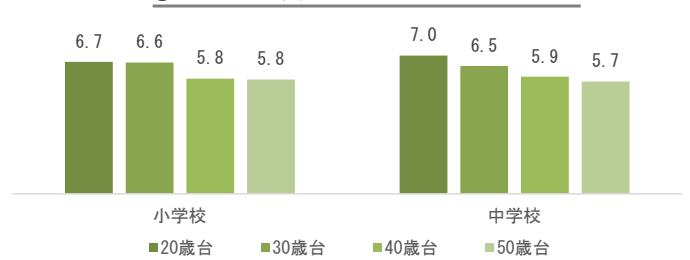
# 教員勤務実態調査（令和4年度）の分析結果 ～メンタルヘルス～

- 「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。

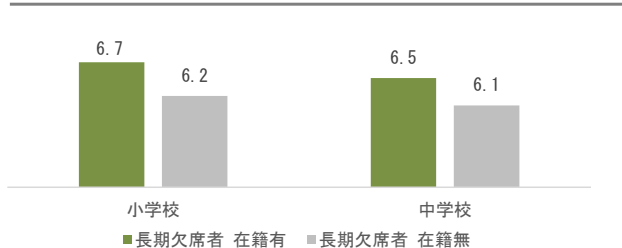
①週当たり在校等時間別 教諭の心理的ストレスの状況



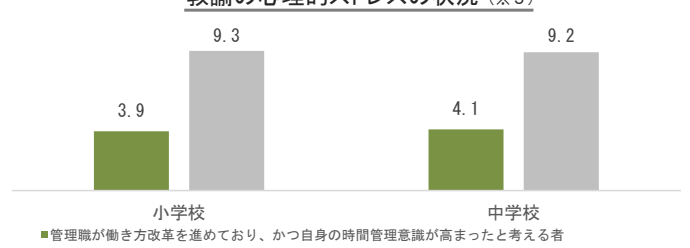
②年齢別 教諭の心理的ストレスの状況



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



※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、約7つの項目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 ①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」、そうでない場合は「在籍無」として集計。  
 ※5 ②は、「あなたの学校の管理職は、自分の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分掌を見渡すことや、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」との設問に対する次の4方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、「労働時間の短縮が目的として時間管理を推進している」という設問に対する回答状況(「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結果であり、「管理職が働き方改革を進めていないと見え、かつ自身の時間管理意識が高まったとは考えていない者」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結果である。

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。

# 小学校高学年における教科担任制の推進 ～義務教育9年間を見通した指導体制の構築～

## 中央教育審議会答申における考え方（※1）

- 義務教育9年間を見通した教育課程、指導体制、教師の養成等の在り方について一体的な検討が求められる中、学習が高度化する小学校高学年では、**系統的な指導による中学校への円滑な接続を図ることが求められる。**
  - また、GIGAスクール構想などICTの効果的な活用とあわせて、教科指導の専門性を持った教師によるきめ細かな指導を可能とする教科担任制の導入により、**授業の質の向上を図り、児童一人一人の学習内容の理解度・定着度の向上と学びの高度化を図ることが重要。**
  - さらに、教科担任制の導入は、教師の持ちコマ数の軽減や授業準備の効率化により、学校教育活動の充実や教師の負担軽減に資する。
- ➡ これらを踏まえ、**小学校高学年からの教科担任制を令和4年度を目途に本格的に導入する必要。**

## 有識者会議報告の概要（※2）

- 中教審での審議を踏まえ、国として小学校高学年における教科担任制の推進を図るため、各地域・学校の実情に応じた取組が可能となるような**定数措置により、特定教科における教科担任制の推進（専科指導の充実）を図ることを中心**に考えるべき。
- 教科指導の専門性を持った教師によるきめ細かな指導と中学校の学びに繋がる系統的な指導の充実を図る観点から、**外国語、理科、算数及び体育について優先的に専科指導の対象とすべき教科とすることが適当。**
- 学校規模（学級数）や地理的条件に応じ、**学級担任間の授業交換や小規模校間における小小・小中連携、義務教育学校化を促すことなどにより対応**することも考えられる。

令和6年度予算において、小学校高学年教科担任制の推進に必要な**1,900人の加配定数の改善**を計上。令和4年度からの3年間で**合計3,800人の定数改善**。

従前の指導体制		令和4年度～令和6年度		期待される効果
中学校	教科担任制 (週当たりの平均担当 持ちコマ数：18.0コマ) (※3)	中学校	教科担任制	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教材研究の深化、専門性を持つ教師の熟練した指導による<b>授業の質向上</b></li> <li>○ <b>小・中学校間の円滑な接続</b>（中1ギャップの解消等）</li> <li>○ 複数の教師による<b>多面的な児童理解</b></li> <li>○ 教師の持ちコマ数の軽減や授業準備の効率化等による<b>教師の負担軽減</b> など</li> </ul>
	高学年		高学年 学級担任制×教科担任制	
	小学校		小学校	
小学校	専科指導 (※4) 音楽55.6% (6年) 家庭35.7% (6年) 図工21.0% (6年)	小学校	学級担任制 (週当たりの平均担当 持ちコマ数：24.6コマ) (※3)	定数措置を講じることに加え、学級担任間の授業交換や小中連携、小中連携との組合せ等による教科担任制が効果的に機能するよう、管理職が各教育委員会と連携しながらマネジメント力を発揮することが重要。
	※3 (出典) 令和元年度 学校教員統計調査 ※4 (出典) 平成30年度公立小・中学校等における教育課程の編成・実施状況調査		(既存の定数措置も合わせ、令和6年度には小学校高学年学級担任の持ちコマ数は、計算上週当たり <b>21コマ程度</b> になる見込み。	<b>今後の対応・検討</b> (専科指導の専門性の担保) ○ 小学校教諭と中学校教諭の両免許併有の促進 ・ 専科指導優先実施教科の小学校教員養成課程の設置の拡大 ・ 教職資格認定試験における中学校等免許取得者の小学校試験の一部免除等 (教科担任制の効果的な運用の促進) ・ 教科担任制を小学校教育の活性化に繋げている好事例を収集し、全国の教育委員会や学校に横展開。

60

# 小学校教科担任制に関する参考データ

## 小学校等における教科等の担任制の実施状況【令和4年度計画】

(出典: 令和4年度公立小・中学校等における教育課程の編成・実施状況調査)

	国語 (書写を除く)	書写	社会	算数	生活	理科	音楽	図画 工作	家庭	体育	外国語 活動 ・外国語
第1学年	1.6% (1.1%)	11.5% (6.6%)		2.9% (1.5%)	1.6% (0.8%)		17.4% (12.2%)	7.1% (4.3%)		10.6% (6.1%)	
第2学年	2.7% (2.3%)	20.8% (13.5%)		4.0% (2.5%)	3.3% (1.6%)		27.2% (20.7%)	13.0% (9.8%)		13.3% (7.4%)	
第3学年	2.5% (2.4%)	32.1% (26.8%)	11.1% (6.0%)	7.1% (5.1%)		37.5% (21.6%)	45.0% (40.6%)	21.3% (16.8%)		13.6% (7.7%)	32.3% (11.3%)
第4学年	3.5% (2.5%)	33.6% (29.7%)	14.5% (7.4%)	8.7% (5.9%)		49.4% (32.3%)	50.7% (47.8%)	23.8% (20.4%)		17.6% (8.4%)	34.8% (12.0%)
第5学年	8.1% (3.4%)	30.5% (26.6%)	23.5% (14.5%)	15.6% (7.3%)		62.1% (45.1%)	58.4% (54.0%)	25.5% (20.4%)	40.1% (33.9%)	22.4% (9.9%)	47.8% (18.3%)
第6学年	7.9% (3.5%)	30.1% (26.8%)	23.8% (15.5%)	15.9% (7.2%)		65.4% (47.8%)	59.6% (55.6%)	25.2% (21.0%)	41.9% (35.7%)	21.7% (10.5%)	48.9% (19.3%)

- \*1母数は調査対象である全小学校等の数であり、( )については平成30年度調査の数値。
- \*2 ここの教科等の担任とは、「学級担任以外で、教科等(複数教科を担当することも含む)を主指導する教師」のことである。
- \*3 各教科等の一部の領域についてのみ教科等担任制を実施している場合も含む。
- \*4 年度途中から教科等担任制を導入する場合も含む。ただし、担任以外の教師による指導が継続的でない(単発で担任以外の教師が指導する等)場合は含まない。

## 公立学校教員の週当たり平均持ち授業時数について(令和4年度)

(出典: 学校教員統計)

小学校		中学校		高等学校	
令和元年度	令和4年度	令和元年度	令和4年度	令和元年度	令和4年度
24.6コマ	24.1コマ	18.0コマ	17.9コマ	15.5コマ	15.4コマ

注) 持ち授業時数の数値は、教諭のうち、授業担任ありのみの数値。

61







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

## 教員業務支援員の配置【拡充】

### 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、学習プリント等の準備や来客・電話対応、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

概算要求額 : 110億円 (81億円)  
人数 : 28,100人 (28,100人)  
※補助単価を引き上げ

## 副校長・教頭マネジメント支援員の配置【拡充】

### 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

(業務内容のイメージ)  
教職員の勤務管理事務の支援、施設管理、保護者や外部との連絡調整、学校徴収金等の会計管理等

### 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

概算要求額 : 16億円 (5億円)  
人数 : 3,000人 (1,000人)

## 学習指導員等の配置【拡充】(学力向上を目的とした学校教育活動支援)

### 事業内容

児童生徒一人一人にあっ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

児童生徒の抱える様々な教育課題に対応していくための支援

### 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

概算要求額 : 37億円 (34億円)  
人数 : 12,000人 (11,000人)

(担当：初等中等教育局財務課)



# 「教員業務支援員との協働の手引き」

(令和5年12月公表)

文部科学省

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。

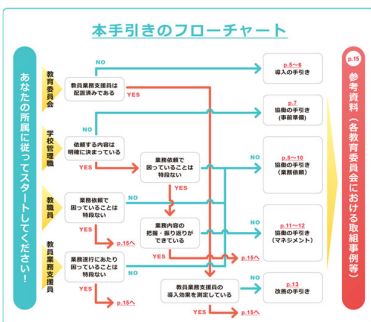
☑ **教員業務支援員に依頼できる業務を多数紹介**

☑ **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>

<依頼できる業務一覧>

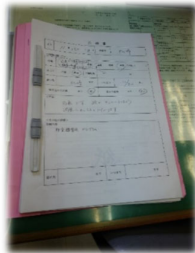
<業務依頼書例>

<アンケートフォーム例>

# 教員業務支援員との協働に係る好事例（千葉市立加曽利中学校の例）

- 千葉市立加曽利中学校では、教員業務支援員へ仕事を依頼する業務依頼書を活用することで効率的に業務を依頼。
- 千葉市教育委員会では、「業務依頼書」のひな型や、学校や教員業務支援員向けに業務内容等を記載した「業務の手引き」を作成し、各学校で有効にマネジメントができるようサポート。

## 教員業務支援員の業務の流れ



依頼書  
依頼内容  
進路指導説明会の資料  
印刷  
原稿〇枚  
紙質〇〇  
仕上げ 両面  
印刷枚数 〇枚  
とじ込みの必要あり  
製本の必要あり  
〇月〇日までに〇〇室まで

先生たちが  
記入/提出

教頭先生  
も確認



✓ 電話対応や急な来客対応なども、先生たちの代わりに行う。

✓ データ入力や提出物の取りまとめも行う。



- ✓ 各先生が依頼内容を依頼書に記入し、教員業務支援員に提出。
- ✓ 管理職が業務量や進捗状況を確認。

- ✓ 印刷の依頼は1日平均5件程度だが、修学旅行の資料や入学案内等、時期によっては大量に印刷することも。
- ✓ 先生たちが印刷を行う必要がなくなった。

## 教員業務支援員のマネジメント



- ✓ 業務内容や業務依頼方法を先生たちに周知し、教員業務支援員に仕事を頼みやすいよう工夫しています。
- ✓ 印刷以外にも、簡単な小テストの採点、データ入力、アンケートの集計、来客・電話対応などもお願いしており、本人と相談しながら業務内容を調整しています。

## 先生方の声！



- ✓ 以前は、部活動が終わった後に2台しかない印刷機を順番待ちをしながら印刷していました。授業をしている間に計画的に印刷してもらえて助かっています。
- ✓ 教材研究や授業準備をする時間や児童・生徒に向き合う時間が増えました。また、退勤時間が早くなり、休日出勤が減ることにより負担が軽減されています。

## 教育委員会からの働きかけ



- ✓ 教員業務支援員を配置した学校からは、在校等時間の縮減だけでなく、精神的なゆとりが持てるようになってきているという声をいただいています。
- ✓ 教育委員会では、教員業務支援員が担う業務を整理して、教員業務支援員の業務の手引き等で示すなど、学校現場での更なる有効活用を促しています。

## <インタビュー映像等>

全国の学校における働き方改革事例集（令和5年3月改訂版）



見せます！  
教員業務支援員が活躍している学校のヒミツ



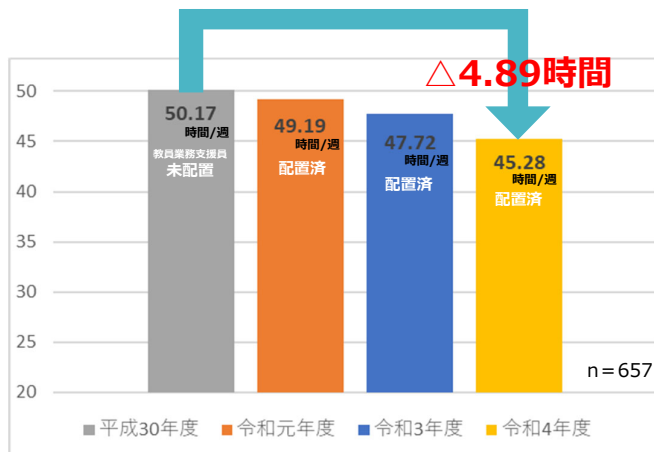
# 教員業務支援員の配置の効果①

- 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時間もの在校等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、同様に在校等時間が減少している。

## 教員1人当たりの1週間の在校等時間の推移

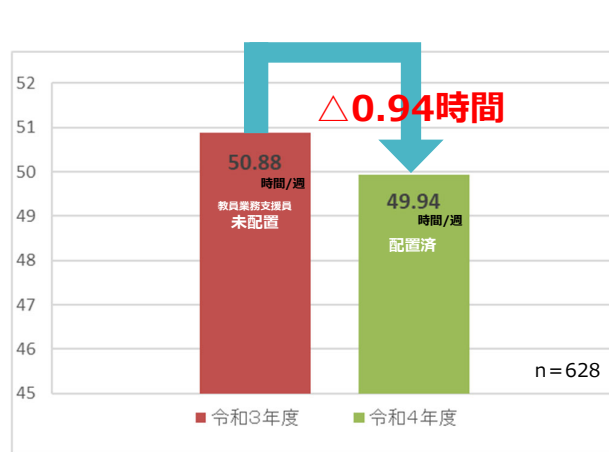
平成30年度 未配置 ⇒ 令和元年度 配置～4年度

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在校等時間を比較。

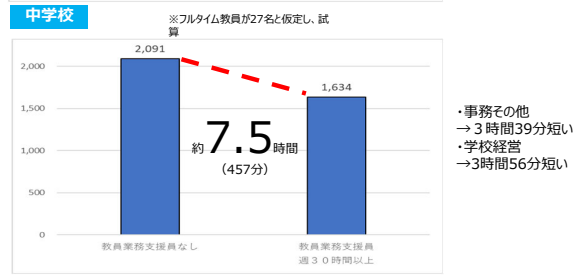
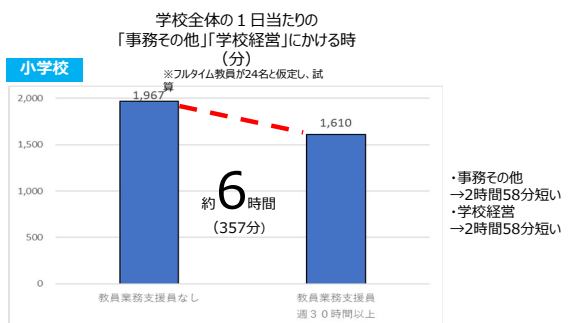


# 教員業務支援員の配置の効果②

○ 教員業務支援員を一定時間以上配置している学校は、支援員がいない学校に比べて、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いない学校の業務分類別の比較

小学校 (分)	教員業務支援員配置状況別			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		配置なし	30時間以上	差
学校数	176	98	-	211	59	-	
朝の業務	0:39	0:39	0:00	0:42	0:43	0:01	
授業主担当	3:26	3:37	0:11	2:37	2:51	0:14	
授業補助	0:21	0:19	-0:02	0:21	0:24	0:03	
授業準備	1:01	1:08	0:07	1:16	1:16	0:00	
学習指導	0:17	0:18	0:01	0:12	0:13	0:01	
成績処理	0:16	0:21	0:05	0:24	0:25	0:01	
生徒指導集団1	0:53	0:48	-0:05	0:44	0:43	-0:01	
生徒指導集団2	0:08	0:10	0:02	0:09	0:11	0:02	
生徒指導個別	0:05	0:05	0:00	0:13	0:16	0:03	
部活動・クラブ活動	0:03	0:03	0:00	0:33	0:33	0:00	
児童会・生徒会指導	0:02	0:02	0:00	0:05	0:05	0:00	
学校行事	0:14	0:20	0:06	0:15	0:13	-0:02	
学年・学級経営	0:16	0:16	0:00	0:22	0:21	-0:01	
学校経営	0:43	0:36	-0:07	0:37	0:28	-0:09	
職員会議・学年会などの会議	0:16	0:18	0:02	0:17	0:21	0:04	
個別の打ち合わせ	0:07	0:07	0:00	0:08	0:10	0:02	
事務調査への回答	0:07	0:06	-0:01	0:07	0:07	0:00	
事務学納金関連	0:01	0:01	0:00	0:01	0:01	0:00	
事務その他	0:38	0:31	-0:07	0:39	0:31	-0:08	
校内研修	0:10	0:08	-0:02	0:05	0:05	0:00	
保護者・PTA対応	0:07	0:08	0:01	0:08	0:10	0:02	
地域対応	0:01	0:01	0:00	0:01	0:01	0:00	
行政・関係団体対応	0:02	0:03	0:01	0:03	0:03	0:00	
校務としての研修	0:09	0:09	0:00	0:09	0:09	0:00	
会議	0:06	0:04	-0:02	0:08	0:07	-0:01	
その他の校務	0:13	0:10	-0:03	0:15	0:11	-0:04	
勤務時間平日 (合計)	10:37	10:41	0:04	10:46	10:50	0:04	

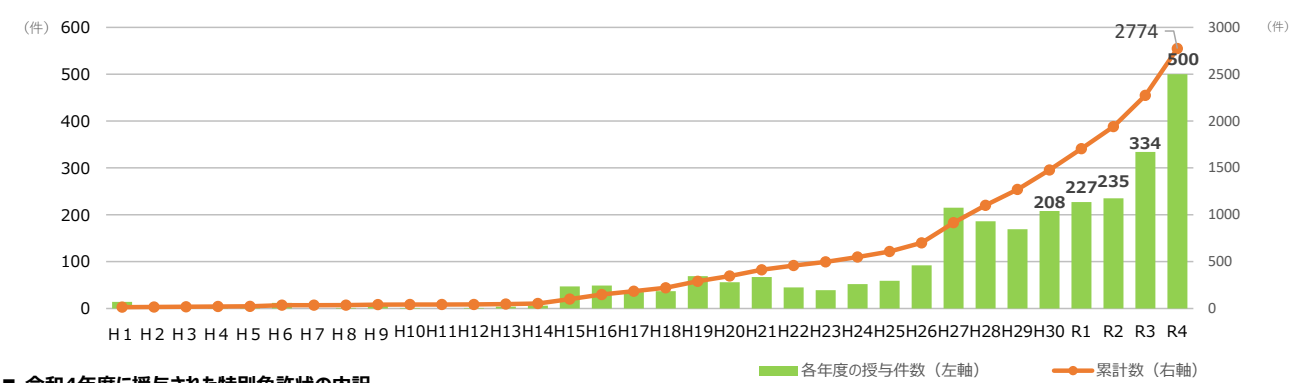


教師が教師でなければならない仕事に注力するための時間の創出という観点では、確実な効果

- 「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・校内巡回、機器点検、点検立会い、校舎環境整理、日直など  
・事務その他：業務日報作成、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等）の作成など  
(出典) 令和4年度業務実態調査速報値（10-11月集計結果）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と比較した上で、「事務その他」及び「学校経営」についてを1校当たり1校視する。小学校・中学校のフルタイム教員の平均人数を乗じる形で作成

## 特別免許状の授与件数の推移



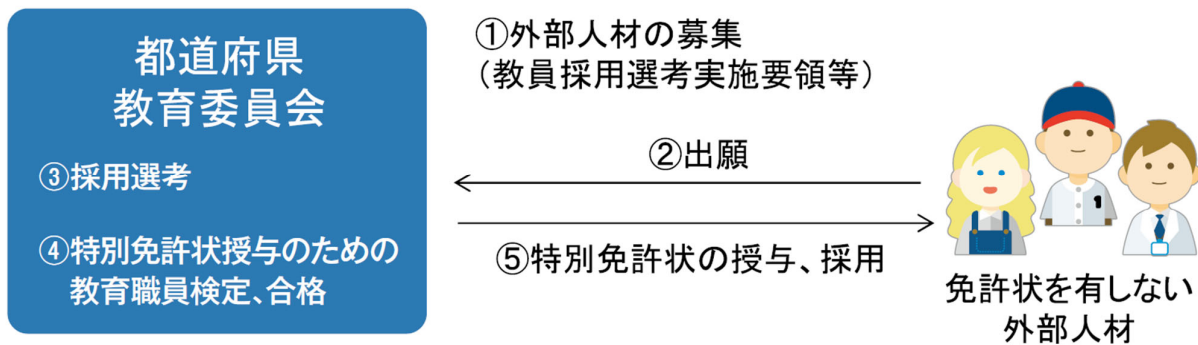
### 令和4年度に授与された特別免許状の内訳

学校種	R4件数	R3件数	R4内訳	
小学校	国立	0	0	
	公立	46	20	外国語 (44件) 算数、理科 (各1件)
	私立	20	12	外国語 (14件) 音楽 (1件) 算数 (2件) 図画工作、体育、理科 (各1件)
中学校	国立	1	0	英語 (1件)
	公立	28	20	英語 (25件) その他の外国語 (1件) 技術 (2件)
	私立	75	63	英語 (53件) 理科 (7件) 数学 (5件) 宗教 (3件) 技術、保健体育 (各2件) 音楽、国語、美術 (各1件)
高等学校	国立	1	0	英語 (1件)
	公立	182	71	情報 (90件) 英語 (22件) 看護 (20件) 工業 (18件) 理科 (7件) 家庭、福祉 (各4件) 水産、農業、その他の外国語 (各3件) 数学、保健体育 (各2件) 音楽、公民、商業、美術 (各1件)
	私立	130	132	英語 (65件) 看護 (22件) 理科 (10件) 数学、その他外国語 (6件) 家庭 (5件) 保健体育 (4件) 情報、宗教 (各3件) 音楽、公民、工業、書道、商業、地理歴史 (各1件)
特別支援学校	国立	1	0	自立教科 (理学療法) (1件)
	公立	16	16	自立活動 (肢体不自由) (16件)
	私立	0	0	
合計	500	334	※令和4年度までの累計授与件数：2,774件	

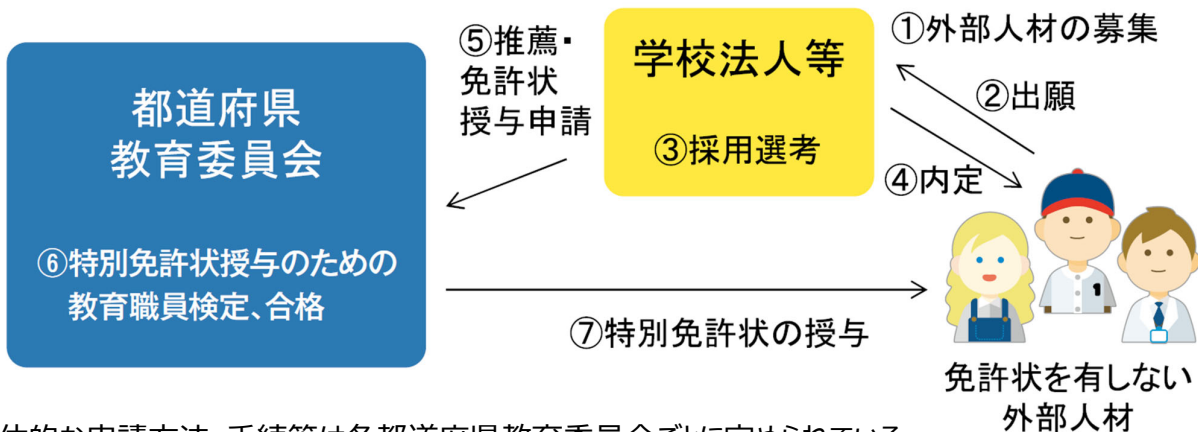
(出典) 令和4年度教員免許状授与件数等調査

# 特別免許状授与までの流れ（例）

## （１）免許状の授与権者（都道府県教育委員会）が採用者の場合



## （２）免許状の授与権者以外（私立学校法人等）が採用者の場合



※ 具体的な申請方法・手続等は各都道府県教育委員会ごとに定められている

（出典）平成28年度特別免許状等の活用に関する事例集より抜粋・再構成

## 特別免許状の授与及び活用等に関する指針（概要）

平成26年6月19日策定  
令和6年5月8日最終改

- 特別免許状とは、**教員免許状を持たないものの、優れた知識経験等を有する社会人等を教員として迎え入れること**により、学校教育の多様化への対応や、その活性化を図るため、**都道府県教育委員会が授与する免許状**。授与に係る**審査基準は、都道府県教育委員会毎に定められている**。
- 特別免許状の円滑な授与に向けて、**平成26年に授与に係る指針を策定、令和3年5月に改訂**。さらに、『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」（令和4年12月9日中央教育審議会）を踏まえ、**特別免許状のより円滑な活用に向けて、令和6年5月8日に指針を改訂**。

### 【主な基準】（1、2及び3を満たすこと）

1. 教員としての資質の確認（（1）と（2）を満たすこと）

（1）教科に関する専門的な知識経験又は技能（①又は②の**いずれか**に該当すること）。

**R6改訂のポイント②** 制度趣旨を踏まえ、授与の前段階で**指導方法・技術等**に関し、普通免許状との**同等性を過度に重視することのないよう明記**。

① 学校（学校教育法第1条に規定する学校）又は在外教育施設等において**教科に関する授業に携わった経験**【最低1学期以上】  
（※特別非常勤講師としての勤務も含む）

又は

② **教科に関する専門分野に関する勤務経験等**（企業、外国にある教育施設等におけるもの）【概ね3年以上】  
（例）・企業やNPO等における英語等による勤務経験  
・教科と関連する専門分野の資格を活用した職業経験  
・外国にある教育施設における勤務経験  
・大学における助教、助手、講師経験 等

※ **優れた知識経験等を有することが確認できる場合は、①、②の確認基準によらない特別免許状の授与が可能**

例）オリンピック等国際大会の出場者 → 体育等 国際的なコンクールや展覧会 → 音楽、美術等 博士号取得者 → 専攻分野に相当する教科

（2）社会的信望、教員の職務を行うのに必要な**熱意と識見**（推薦状や志願理由書により確認。学習指導員やフリースクールでの勤務経験も加味。）

2. 学校教育の効果的実施の確認

任命者又は雇用者による推薦状において、授与候補者の配置により**学校教育が効果的に実施されることを確認**する。

3. 第三者の評価を通じた資質の確認

学識経験者により、授与候補者の**教員としての資質を確認**する。（※任命者及び雇用者が勤務状況を把握している場合は、面接によらない確認も可能。）

### 【その他】

**R6改訂のポイント⑤** 特別免許状を活用した採用選考の実施の促進、授与基準や手続等の透明化等について記載

- （1）各都道府県教育委員会においては、**特別免許状の授与を前提とした採用選考の積極的な実施**を検討するとともに、受付時期や手続の利便性の向上、審査基準の明確化を含む**申請手続を透明化し、任命権者のみならず一般向けに対しても広く周知を行うこと**。
- （2）教育委員会や勤務校において、普通免許状所有者が指導・支援を行う形で、**特別免許状所有者の表情に応じた研修計画を立案、実施すること**。

**R6改訂のポイント③** 特別免許状授与者が、**一定の勤務経験と講習履修歴がある場合、他校種の特別免許状の授与を認めることも考えられることを明記**。

**R6改訂のポイント④** 特別免許状授与者について、**任期付きや非常勤として任用することも可能であることを明確化**。

**背景・課題**

- 各学校の実際の教員配置数が、各自治体が設定している学校に配置する予定の教員数（配当数）を満たしていない「教師不足」については、令和3年度始業日時時点で2,558人（5月1日時点：2,065人）など大変憂慮すべき状況。  
⇒現下の教師不足の解消のためには、採用選考受験者や管理職等の伝手に止まらない、新たな領域へ踏み出して教師のなり手を開拓することが必要
- また、昨年12月に出された中央教育審議会答申でも、学校教育が抱える様々な課題に対応し、質の高い教育を実現するためには、教職員集団の多様性を高めることの重要性に指摘有り。  
⇒民間企業や大学等の団体から学校現場への入職ルートを創出し、学校現場の多様性を確保。

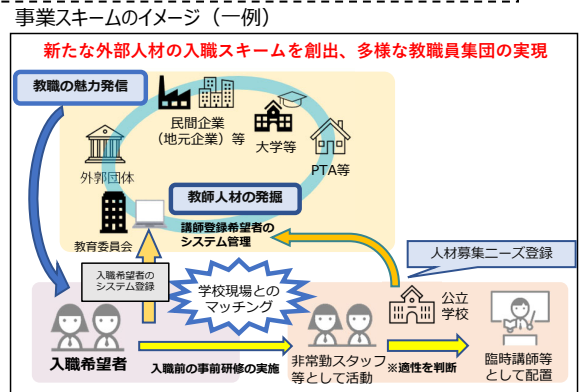
【教師不足の状況】  
 ・令和3年度始業日時点 2,558人（5月1日時点 2,065人）  
 ・令和4年度当初の各都道府県・指定都市教育委員会の状況：  
   令和3年度に比べ、悪化40、同程度22、改善6  
 ・令和5年度当初の各都道府県・指定都市教育委員会の状況：  
   令和4年度に比べ、悪化29、同程度28、改善11  
 （「教師不足」に関する実態調査（令和3年度）、文部科学省調べ）  
 【民間企業等出身者の割合】  
 ・令和4年度教員採用選考試験における民間企業等勤務経験を有する者の採用者に占める割合3.6%。  
 （令和4年度 教員採用選考試験の実施状況調査）

**事業内容**

- 教師のなり手発掘のため、大学、PTA、民間企業等と連携・協働し、教師の仕事の価値ややりがいについて、地域社会全体に魅力を発信する取組及び、教員免許保有者を始めとした新たな外部人材の学校現場への入職支援の実施に当たり必要となる事業実施費用、システム構築費等を支援。
- 本事業を受ける教育委員会、外郭団体は、当地の教員養成を担う大学、PTA、民間企業等とともに、教職志望者を発掘、リスティングのための研修等を担う。また、学校現場への入職を希望する者に対し、例えば、以下のパターンでの入職を促す。

- パターン(1)：教員免許保有者の場合、入職のための事前研修を実施し、学校とマッチングし入職。
- パターン(2)：教員免許保有者で教職の経験がない場合、入職のための事前研修後、まず、非常勤のスタッフ等として学習指導に携わり、その後、適性を判断したうえで、臨時講師等として入職。
- パターン(3)：免許を保有していない者の場合、入職のための事前研修後、まず、非常勤のスタッフ等として学習指導に携わり、適性を判断した上で、臨時免許状や特別免許状を活用し入職。

- 本事業を受ける教育委員会・外郭団体は以下の活動・業務を実施
  - 民間企業や大学、PTA等と連携・協働し、教職の魅力について広報・啓発
  - 広報活動等を通じ、元教師や企業等の退職者をはじめ、広く臨時講師等のなり手を募集（アスリートやアーティスト等の多様な専門性を持つ人材を含む）
  - 民間企業等から期限付きでの学校現場派遣の可能性の把握・働きかけ
  - 学校現場への入職に当たり基礎的知識を身に付けるための研修コーディネート
  - 臨時講師・非常勤スタッフ等募集の学校側ニーズを集約および学校現場とのマッチング
- 件数・単価等
  - ・マッチングシステム構築補助 【事業規模】2,000万円 【件数】24箇所 【補助率】1/3
  - ・広報発信・研修実施等事業費補助 【事業規模】1,710万円 【件数】47箇所 【補助率】1/3
  - ・合同成果報告等実施経費補助 【事業規模】850万円 【件数】3箇所 【補助率】定額
- 対象：教師の任命権を持つ都道府県・指定都市教育委員会、人事協議会および公益財団法人などの外郭団体



（担当：総合教育政策局 教育人材政策課）



師に優れた人材を確保するための  
処遇改善

# 教師に優れた人材を確保するための処遇改善

- 人材確保法に基づき教師の処遇改善が行われ、当時、一般行政職に比べて教師の処遇は大幅に優遇されていたものの、その後、相対的に優遇分が低下し、現在ではその優遇分はごくわずかになっている。
- 教師の職務の特殊性や重要性等を踏まえ、教師に優れた人材を確保するためには、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、教職調整額の率を少なくとも10%以上にすることが必要。

## 1. 高度専門職である教師の職務の特殊性

### (職務の特殊性)

- ・ 教師は日々変化する目の前の子供たちに臨機応変に対応しなければならない。どのような業務をどのようにどの程度まで行うかについて、一般行政職等のように逐一、管理職の職務命令によるのではなく、一人一人の子供たちへの教育的見地から、教師自身の自発性・創造性に委ねるべき部分が多い。
- ・ 必要となる知識や技能等も日々変化し続ける中、授業準備や教材研究等の教師の業務が、どこまでが職務で、どこからが職務でないかを精緻に切り分けて考えることは困難。

・ 教師の職務の特殊性は、現在においても変わるものではないため、時間外勤務についてのみ、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を行うことは適当ではない。



⇨ 教師の職務等の特殊性を踏まえれば、勤務時間の内外を包括的に評価し、その処遇として教職調整額を本給相当として支給するという仕組みは、現在においても合理性を有する。

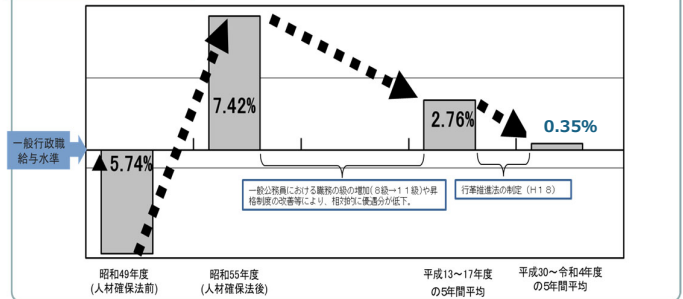
※ 諸外国でも、時間外勤務手当の支給を行わない国（イギリス、ニュージーランド、アメリカとオーストラリアの一部の州）など、時間外勤務を時間により測定し、それに対して追加的な給与を支給する仕組みは必ずしも一般的ではなく、教師の専門職としての職務の特殊性等を踏まえた給与の仕組みとなっている。

## 2. 職務や勤務の状況に応じた処遇

- ⇨ 「新たな職」に対応した新たな級の創設
- ⇨ 職務の負担や重要性の大きい、学級担任について、義務教育等教員特別手当の加算。
- ⇨ 管理職の職務と職責の重要性を踏まえた管理職手当の改善。



給与水準の推移(月額ベース)



## 「令和の日本型学校教育」の実現に向けた教育環境整備 (義務教育費国庫負担金)

令和7年度要求・要望額 1兆5,807億円  
 (前年度予算額) 1兆5,627億円



全ての子供たちへのよりよい教育の実現に向け、教職の魅力を上向き、教師に優れた人材を確保するため、学校における働き方改革の更なる加速化とあわせて、多様化・複雑化する教育課題への対応と新たな学びの実装による教育の質の向上を目指した、持続可能な学校の指導・運営体制の充実に必要な教職員定数の改善と、学びの専門職である教師にふさわしい処遇を実現するため、教職の重要性と職務や勤務の状況に応じた処遇改善を図る。

- ・教職員定数の改善 + 170億円 (+ 7,653人)
- ・教職員定数の自然減等 ▲192億円 (▲8,703人)
- ・定年引上げに伴う特例定員の減等 ▲29億円
- ・教師の処遇改善 + 232億円
- 計 対前年度 180億円

**学校の指導・運営体制の充実 + 7,653人**

- **小学校における教科担任制の拡充 + 2,160人**
  - ・ 学びの質の向上と教師の持ち授業時数の軽減のため、令和4年度から推進してきた高学年に加え、中学年についても教科担任制を推進(※) + 1,750人
  - ・ 新規採用教師の持ち授業時数軽減のため、教科担任制を推進(※) + 410人
- **生徒指導担当教師の全中学校への配置(※) + 1,380人**
  - ・ 急増する不登校やいじめ等に対し、誰一人取り残されない学びを支援 (※) 4年間で計画的に改善
- **多様化・複雑化する課題への対応 + 476人**
  - ・ 特別支援学校のセンター的機能の強化
  - ・ 貧困や離島・過疎地域など個々の学校が抱える課題への対応
  - ・ チーム学校のための体制強化(主幹教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員等の配置改善)
- **35人学級の推進等、義務標準法の改正に伴う定数増 + 3,637人**
  - ・ 小学校における35人学級の推進(第6学年分) + 3,086人
  - ・ ※35人学級等の効果検証に必要な実証研究は令和4年度より実施しており、令和7年度中に取りまとめ予定。
  - (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

・ 通級や日本語指導等のための基礎定数化(9/10年目) + 551人

**教師の処遇改善 + 232億円**

- **教職の重要性を踏まえた教師の処遇改善**
  - ・ 教職調整額の改善
  - ・ 学校が対応する課題の複雑化・困難化を踏まえつつ、教職の魅力を上向き、教師に優れた人材を確保するため、人材確保法による処遇改善後の優遇分を超える水準となるよう教職調整額の水準を4%から13%に改善。(教職調整額の改善とあわせ、管理職(校長・教頭等)の本給も改善。)
- **職務や勤務の状況に応じた処遇改善**
  - ・ 各種手当の改善
  - ・ 学級担任や管理職の職務の重要性や負荷を踏まえ、処遇の改善を図る。
    - 学級担任への加算: 月額3,000円 ※義務教育等教員特別手当に加算
    - 管理職手当の改善: 支給水準の改善(月額5,000円~10,000円の増)
  - ※ 都道府県等における給与条例の改正等に一定の期間を要することから令和8年1月から3月までの3か月分を計上。

等

・ **新たな職の創設(R8.4~を予定)**  
 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、新たな職を創設する。  
 ※ 教諭と主幹教諭の間に新たな級を創設し、教諭よりも高い処遇とする(月額6,000円程度)。

(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【452人】を別途要求(11億円)【復興特別会計】

(担当: 初等中等教育局財務課)

# 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）

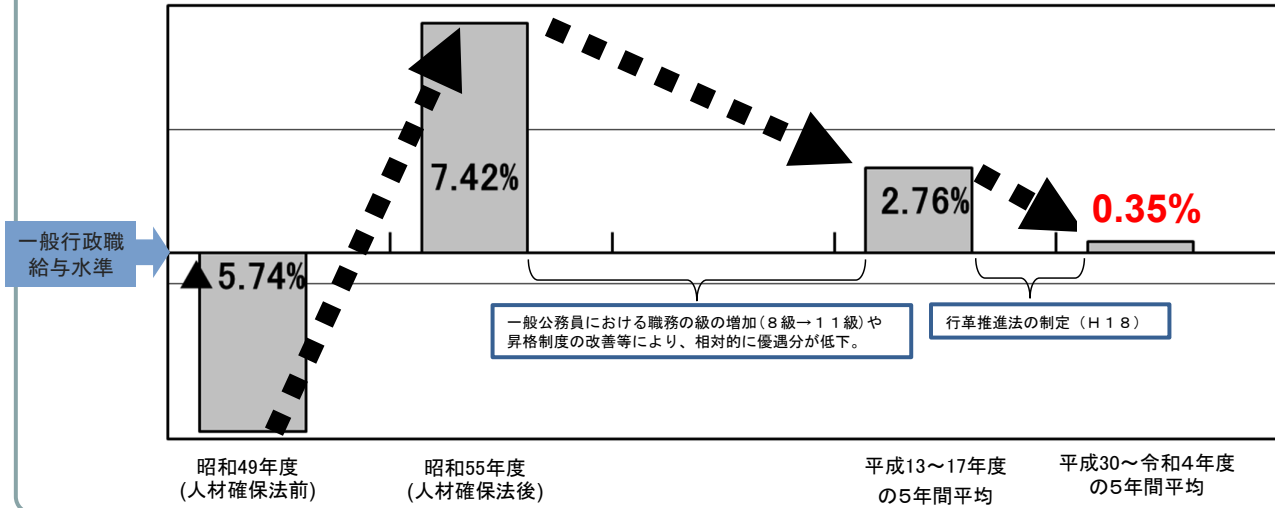
## 人確法（※）の制定（昭和49年2月）

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)

## 給与水準の推移(月収ベース)

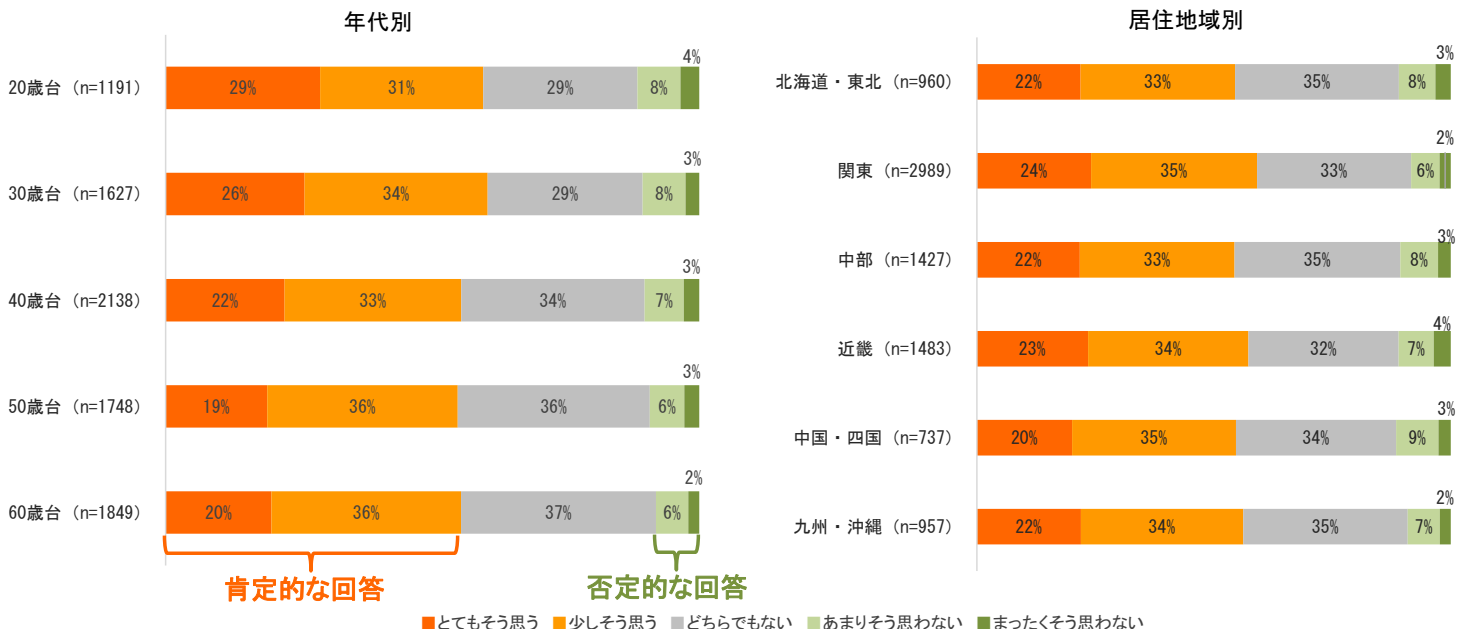


76

## 教師の給与水準を改善することに関する国民の意識

- 文部科学省において義務教育に関する意識に係る調査を令和4年度に実施し、その調査結果を令和5年12月に公表。
- 本調査は、教師・児童生徒のほか一般国民(Webモニター)に対しても実施し、その中で教職の魅力向上に向けた諸施策の方向性に関する設問を設定。
- このうち「現在の公立学校を取り巻く状況を踏まえ、**公立学校の教師の給与水準を改善すべき**」との設問に対しては、**年齢や地域を問わず、肯定的な回答の割合が否定的な回答の割合を大きく上回っている状況。**

「現在の公立学校を取り巻く状況を踏まえ、公立学校の教師の給与水準を改善すべき」に対する回答状況



※ 上記の集計からは「わからない」の回答は除いている。

※ 本調査は、モニター会社が有するWebモニター約9,000サンプル(令和2年国勢調査の人口等基本集計をもとに、地域、年代、性別で割り当て)に対して調査を実施しており、調査対象を無作為抽出していないため、調査結果が社会全体の回答傾向と異なる可能性がある。

77

## 諸外国における近年の教師の処遇改善の動向

国名	近年の教師の処遇改善に係る主な取組の概況
英国 (イングランド)	<ul style="list-style-type: none"> <li>教師の高い業務負荷を背景に、教師に対して十分な給与を保証し、教師を魅力ある職業とするために、2023年9月から、すべての教師を対象に給与が6.5%引き上げられた(過去30年間で最大の引き上げ幅である)。</li> <li>給与だけでなく、一部の手当も給与と同様に6.5%引き上げられた。</li> </ul>
フランス	<ul style="list-style-type: none"> <li>2016年から段階的に教師の給与水準を引き上げており、2017年には、従来の普通級、特別級に加え、例外級(La classe exceptionnelle)を設置<sup>*1</sup>し、高い教師レベルを設定することでさらに高い給与水準を目指すようにした。</li> <li>処遇改善の動きは近年も継続しており、2021年には労働条件改善を目的に、教師の処遇改善に関する取組への予算として4億ユーロが充てられ、魅力手当(prime d'attractivité)<sup>*2</sup>の創設、特別級への高い昇進率の設定等が行われた。</li> <li>2022年には引き続き処遇改善のために7億ユーロの予算が充てられ、各種手当等が支給されている。</li> </ul> <p><sup>*1</sup>:普通級、特別級、例外級には、それぞれ給料表が設定されている。  <sup>*2</sup>:教職の魅力を高めることを目的に、普通級9号俸迄の教師(普通級9号俸の場合、教師の経験年数は約20年ほど)に支給される。基本的には経験年数が低いほど支給額は高く、2023年時点では年額400~3,370ユーロの間で支給される。</p>
ドイツ (ノルトライン・ヴェストファーレン州)	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たな教師の成り手となる若者人口の減少を主な要因として教師不足が発生しており、2020年7月の第4次教師採用対策に基づき臨時教師の増員等の教師不足の対応に務めてきた。</li> <li>さらに、2026年8月から教師不足が一番深刻な基礎学校の教師の身分の引き上げ(実質的な賃上げ)を進める予定である。</li> </ul>
韓国	<ul style="list-style-type: none"> <li>生徒の暴力対応等による教師負荷の増大を背景に、処遇向上による学校教育の質及び教師の意欲向上のため、2024年1月5日に公務員手当等に関する規定改正が行われた。</li> <li>2016年から引き上げが凍結されていた担任手当が月13万ウォンから20万ウォンに、教育部長などの補職手当が月7万ウォンから15万ウォンに引き上げられた。なお、補職手当は20年ぶりの改定とされている。</li> </ul>
ニュージーランド	<ul style="list-style-type: none"> <li>質の高い教師を確保し、教師という職業を魅力あるものにするべく、労働条件の改善等を目的に、教師の業務に見合った給与の引き上げを含めた処遇改善が行われた。</li> <li>例えば、初等教育段階においては、2023年から2025年までに3回の給与引き上げと一時金の支給が行われる予定である。2023年の1回目の引き上げでは、6%又は4,000ニュージーランド・ドルの引き上げが行われた(引き上げ幅が多い方を適用)。</li> <li>一時金については、2023年6月12日時点において、フルタイムで雇用されている教師に3,000ニュージーランド・ドル、教員組合に所属している教師に1,500ニュージーランド・ドルがそれぞれ支給された。</li> </ul>
オーストラリア (ニューサウスウェールズ州)	<ul style="list-style-type: none"> <li>前政権による公共部門の賃金上昇率の抑制により生じた教師不足や教師業務負荷の増加等への対応として、2023年10月9日から、全ての教師を対象に給与が10,000オーストラリア・ドル引き上げられ、例えば、初任給は75,791オーストラリア・ドルから85,000オーストラリア・ドルに引き上げられた。</li> </ul>

※文部科学省による調査研究(受託事業者:PwCコンサルティング合同会社)において作成。

※米国(ワシントン州シヤトル学区)、英国(イングランド)、フランス、ドイツ(ノルトライン・ヴェストファーレン州)、韓国、カナダ、フィンランド、ニュージーランド、オーストラリア(ニューサウスウェールズ州)の9か国を対象として調査を実施。

※1ユーロ=約163円、1ウォン=約0.1円、1ニュージーランド・ドル=約92円、1オーストラリア・ドル=約98円(いずれも2024年3月1日現在の為替レート)

78

### Q1 教職調整額を引き上げるだけでは働き方改革は進まないのではないですか？

A1

- 教職調整額の引き上げは、専門職にふさわしい教師の処遇を実現するために行うものです。
- 先生方の長時間勤務を減らしていくためには、学校における働き方改革の一層の推進や、教職員定数の改善等による指導・運営体制の充実を合わせて進めることとしています。

### Q2 給特法を廃止しないと長時間勤務の実態は変わらないのではないですか？

A2

- 給特法は、日々変化する目の前の子供たちに臨機応変に対応しなければならないという教師の職務の性質に照らし、逐一、管理職の職務命令によるのではなく、教師の専門職としての自律性を尊重する働き方の仕組みです。
- 給特法では、原則、時間外勤務を命じないこととし、臨時又は緊急のやむを得ない必要がある時には「超勤4項目」に限定して時間外勤務を命じることができるという仕組みになっており、教員の健康を守り、時間外勤務を抑制することを目的とした法制度になっています。

### Q3 教師の処遇改善よりも、先生の数を増やすことの方が大事なのではないですか？

A3

- 「審議のまとめ」では、教師の処遇改善だけでなく、教職員定数の改善等による指導・運営体制の充実が必要と提言されています。
- 時間外在校等時間が長くなる要因である「持ち授業時数」の軽減や、在校等時間が長く、休職率の高い「若手教師」への支援、不登校やいじめ等に対応する生徒指導担当教師などの教職員の定数改善を進めます。

社会全体で学校や教師を支え、  
教育という営みそのものに対する敬意が自ずと生まれる社会を目指します。



「審議のまとめ」はこちらから



第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現  
3. (3) 公教育の再生・研究活動の推進

(質の高い公教育の再生等)

[前略]

質の高い教師の確保・育成に向け、2026年度までの集中改革期間を通じてスピード感を持って、**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**。学校・教師が担う業務の適正化やDXによる業務効率化を進めるとともに、**学校における働き方改革の取組状況の見える化等、PDCAサイクルを強化し、教師の時間外在校等時間の削減を徹底して進める**。**教職の特殊性や人材確保法<sup>218</sup>の趣旨、教師不足解消の必要性等に鑑み、教職調整額の水準を少なくとも10%以上に引き上げる**ことが必要などとした中央教育審議会提言<sup>219</sup>を踏まえるとともに、**新たな職及び級の創設、学級担任の職務の重要性と負担等に応じた手当の加算、管理職手当の改善等の各種手当の改善など職務の負荷に応じたメリハリある給与体系への改善**も含めた検討を進め、財源確保と併せて、**2025年通常国会へ給特法<sup>220</sup>改正案を提出**するなど、**教師の処遇を抜本的に改善する**。小学校教科担任制の拡大や、生徒指導担当教師の中学校への配置拡充等の**教職員定数**や**副校長・教頭マネジメント支援員**等の**支援スタッフの充実**を図るとともに、**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。地域枠の活用や多様な専門性を高める教員養成、管理職のマネジメント力強化を含む研修の充実、大学院段階の奨学金返還支援の実行と学部段階を含めた更なる検討等に取り組む。

[後略]

(脚注)

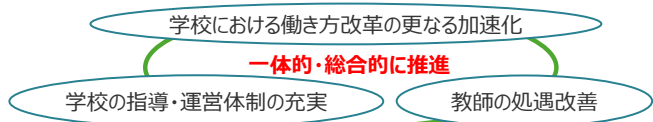
218 学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法（昭和49年法律第2号）。

219 中央教育審議会 質の高い教師の確保特別部会『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針について（令和6年5月13日）。

220 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 総合推進パッケージ

『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針について（令和6年8月中央教育審議会答申）を踏まえ、以下の予算上・制度上の措置を含む政策を総合的に推進。（金額・人数は令和7年度概算要求・要望額）



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



業務負担と長時間勤務を減らします

～ 時間外在校等時間月45時間以内に向けた働きやすい学校環境へ～  
～ 仕事や生活の満足度が高い職場環境へ～

① 学校における働き方改革を一層進めます

※詳細は2ページ目。

働き方改革の実効性の向上

- ・在校等時間の縮減等の教育委員会における取組状況の「見える化」に向けた仕組みづくり
- ・全都道府県における、専門家による働き方改革に係る伴走支援
- ・管理職のマネジメント能力の高度化に資する研修プログラムの開発・実施
- ・学校運営協議会等における働き方改革の積極的な議題化の促進（関連手引きの改訂等）
- ・行政による学校問題解決のための支援体制の構築
- ・スクールロイヤー等への相談体制の構築等（手引きの改訂・周知）

- ☆ 在校等時間の把握・管理の徹底と「見える化」
- ☆ 学校に対する教育委員会による伴走支援の促進
- ☆ 管理職のリーダーシップの発揮による学校マネジメントの促進
- ☆ 地域住民・保護者との連携・協働の深化
- ☆ 行政による学校問題解決のための支援体制の構築

次世代校務DXなどによる業務の適正化の一層の推進

- ・授業時数の点検等に関する調査の実施
- ・クラウド環境を活用した次世代校務DXの推進等

- ☆ 各学校の指導体制に見合った教育課程の編成
- ☆ 校務DXの加速化

健康・福祉の確保及び柔軟な働き方の推進

- ・ストレスチェックの実施や産業医の選任、衛生委員会の設置等に向けた都道府県等への周知徹底
- ・勤務間インターバルや早出遅出勤務等の推進に向けた事例・留意事項の整理・周知等

- ☆ 労働安全衛生管理体制の実効的な取組の推進
- ☆ 教師の健康・福祉の確保、柔軟な働き方の推進

③ 専門職にふさわしい処遇を実現します

- 教職の重要性を踏まえた処遇改善（教職調整額の改善）
- 職務や勤務の状況に応じた処遇改善（各種手当の改善）：学級担任への加算管理職手当の改善

② 教職員定数の改善等により、指導・運営体制を充実させます

教職員定数の改善

…7,653人改善

- ・小学校における教科担任制の拡充（中学年、新規採用教師）<sup>(※)</sup> …2,160人改善
- ・生徒指導担当教師の全中学校への配置<sup>(※)</sup> …1,380人改善
- ・多様化・複雑化する課題への対応 …476人改善
- ・35人学級の推進等、基礎定数の増加 …3,637人改善

若手教師へのサポートと学校内外との連携・調整を担う「新たな職」の創設

- 支援スタッフの配置充実
  - ・教員業務支援員（単価引き上げ）副校長・教頭マネジメント支援員（1,000人→3,000人）
  - ・スクールカウンセラー（重点配置校 10,000校→11,300校）
  - ・スクールソーシャルワーカー（〃 10,000校→11,600校）
  - ・部活動指導員（16,000人→17,500人）
  - ・校内教育支援センター支援員（新規3,000校）
  - ・日本語指導補助者・母語支援員を含む日本語指導体制への支援（拡充）等

（参考：指導・運営体制の充実に資する関連施策）

- 心理・福祉等の高い専門性を持つ者の教員免許の取得促進や、特別免許状を活用した優れた知識経験を有する社会人等の入職促進

- ☆ 指導の質の向上と持ち授業時数の軽減（小学校中学年の学級担任持ちコマ数は週3.5コマ減、新採教師の持ちコマ数は週5コマ減）
- ☆ 専任の生徒指導担当教師による機動的対応
- ☆ 教育課題等への組織的な対応力の向上

- ☆ 「チーム学校」の推進

- ☆ 様々なバックグラウンドを持つ教師それぞれの強みを生かした指導が実現

- 新たな職について、給料表の新たな級を創設し、処遇改善



# 国・教育委員会・学校が一体的に取り組むことで、学校における働き方改革を一層推進します



## ● 働き方改革の実効性の向上

国	教育委員会	
<b>在校等時間の把握・管理の徹底と「見える化」</b> ・在校等時間の縮減等の教育委員会における取組状況の「見える化」の仕組みづくりを検討、教育委員会別の取組状況を調査、公表（R6～）	・定量的な目標設定などPDCAサイクルを構築・実施、取組状況を保護者・地域住民等へ公表 ・在校等時間が長時間となっている教師が在籍する特定の学校へのヒアリング等	・在校等時間の客観把握を徹底 ・教育委員会の定める目標を踏まえ
<b>学校に対する教育委員会による伴走支援の促進</b> ・専門的知見を有するサポーターを派遣し、教育委員会と連携して学校の取組への伴走型支援を実施（全都道府県で事例創出）（R7～）	・働き方改革の司令塔部局を明確化 ・サポーターと連携し、管理職マネジメント支援等を実施	・管理職による業務精選、分担の見直しや、教職員による業務改善の実行 ・マネジメント能力を有する管理職による勤務時間管理や業務分担の見直し等
<b>管理職のリーダーシップの発揮による学校マネジメントの促進</b> ・管理職の資質向上指針における働き方改革の重要性の位置づけ ・管理職のマネジメント能力向上に向けた研修プログラム開発・実施（R7～）	・資質向上指標を踏まえた管理職への研修の着実な実施	・学校運営協議会の協議を踏まえた地域学校協働活動の一層の推進等
<b>地域住民・保護者との連携・協働の深化</b> ・各学校運営協議会での議題化を促進 ・総合教育会議において働き方改革の取組を積極的に議論、首長との連携強化	・各学校運営協議会での議題化を促進 ・総合教育会議において働き方改革の取組を積極的に議論、首長との連携強化	・学校運営協議会の協議を踏まえた地域学校協働活動の一層の推進等
<b>行政による学校問題解決のための支援体制の構築</b> ・学校だけでは解決が難しい事業について、行政による学校問題解決のための支援体制の構築に向けたモデル事業の実施、好事例の横展開（R6～） ・スクールロイヤー等の法務専門家への相談体制の構築のための「教育行政に係る法務相談体制構築に向けた手引き」の改訂・周知（R6～）	・学校管理職OB等の活用や様々な専門家との連携等により学校への支援体制を構築 ・スクールロイヤー等教育行政に係る法務相談体制の整備・充実	・学校だけでは解決が難しい事業について教育委員会等への早急な相談



## ● 次世代校務DXなどによる業務の適正化の一層の推進

国	教育委員会	
<b>校務DXの加速化</b> ・教育委員会及び学校の「GIGAスクール構想の下での校務DX化チェックリスト」に基づく自己点検結果のとりまとめを実施（R5～） ・全都道府県域での共同調達を前提とした次世代校務DX環境の整備を支援（R7～）	・教育委員会及び学校の自己点検結果を踏まえ、ルールの見直しや学校への働きかけを通じて校務DXを推進 ・校務系・学習系ネットワークの統合、校務支援システムのクラウド化等の環境整備	・自己点検結果を踏まえ、校務におけるペーパーレス化及びクラウド活用を前提とした校務DXを推進 ・ロケーションフリーでの校務実施等を推進等
<b>各学校の指導体制に見合った教育課程の編成</b> ・授業時数の点検等に関する調査の実施（R6～）	・標準授業時数を大幅に上回る学校へ指導体制に見合った計画となるよう指導・助言	・教育課程編成に係る校長の責任の下、指導体制に見合った計画となるよう、授業時数等を点検、改善 ・学校における業務の精選
<b>「3分類」に基づく業務の適正化</b> ・業務の「3分類」について、学校以外が担うべき業務等についての教育委員会・地域・保護者等の理解を得るための周知を強化	・行政や事業者など学校以外で担える具体的な業務を積極的に検討、見直し	・地域住民・保護者と連携・協働した業務適正化の推進
<b>部活動ガイドラインで示した休養日・活動時間の遵守徹底</b> ・適切な休養日・活動時間となるよう全都道府県等への周知を徹底	・各学校の状況把握、不適切な事例が確認された場合の指導・是正	・各部活動の状況把握、不適切な事例が確認された場合の指導・是正

各教育委員会・学校における課題の明確化や学校のサポート体制の構築、「チーム学校」の一層の推進を図りつつ、「学校・教師が担う業務に係る3分類」に基づく業務適正化  
 ・指導体制に見合った授業時数の設定  
 ・校務に係る時間の効率化等を一体的に展開

## ● 健康・福祉の確保及び柔軟な働き方の推進

国	教育委員会	
<b>労働安全衛生管理体制の実効的な取組の推進</b> ・ストレスチェックの実施や産業医の選任、衛生委員会の設置の実施等に向けた全都道府県等への周知徹底	・教職員数50人未満の学校を含め、産業医等による教師の健康管理が実施される体制を構築等	・教師のストレスチェックの実施やその結果を踏まえた面接指導等を実施
<b>教師の健康・福祉の確保、柔軟な働き方の推進</b> ・勤務間インターバル制度や、早出遅出勤務等の推進に向けた事例・留意事項の整理、周知	・健康・福祉の確保に向けた働き方や、柔軟な働き方を可能とする制度の導入等	・柔軟な働き方等を実現するための教職員間の業務分担に係る調整



# GIGAスクール構想の推進について

# 国策としてのGIGAスクール構想の更なる推進

## ① これまでの成果

- **世界に先駆け、わずか1～2年で整備完了**（世界に冠たるデジタル学習基盤）
  - ✓ G7教育大臣会合や日EU政策対話等でも大きな関心が寄せられるなど、日本のGIGAスクール構想は大きな注目。
  - ✓ 各国も一人一台端末整備を重要課題と認識。
- **7～8割の校長が1人1台端末の効果を認識**（活用頻度が高いほど、効果認識UP）
  - ✓ 個別最適・協働的な学び、働き方改革
  - ✓ 誰一人取り残されない学びの保障（不登校、特別支援、病気療養、外国籍の児童生徒 等）
- **単なる教育施策ではなく、政府の重要施策のインフラ**
  - ✓ デジタル人材供給の基盤（GIGA端末でプログラミングをする子供は大幅増、AI戦略にとっても極めて重要）
  - ✓ こども家庭庁の目玉「こどもデータ連携」、デジタル田園都市国家構想の推進にも不可欠。



## ② 直面する課題

- **地域・学校間で大きな活用格差**
  - ✓ 全国の約9割強の学校で、端末を週3回以上授業で活用。
  - ✓ 一方、活用率の自治体間格差（約8割～ほぼ100%）や授業での活用方法に学校間格差があり、早急な是正が必要。
- **端末更新、学校のICT環境（ネットワーク）の改善**
  - ✓ 端末については、R5補正予算でR7年度までの更新に必要な経費を確保。
  - ✓ 一方、各自治体において適切かつ計画的な更新が行われる必要。
  - ✓ ネットワークについては、速度が不十分な学校が存在しており、改善が急務。



## ③ 今後の方向性（教育DXの更なる進化）

- 令和5～6年度を、**集中推進期間として位置づけた上で、徹底的な伴走支援の抜本的強化により一気に底上げを図る。**
- 国策として推進するGIGAスクール構想の1人1台端末について、**公教育の必須ツールとして、更新を着実に進めるとともに、通信ネットワーク速度の抜本改善を図っていく。**



## GIGAスクール構想の推進 ～1人1台端末の着実な更新～

令和5年度補正予算額

2,661億円



### 現状・課題

- 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を実現するため、令和2～3年度に「1人1台端末」と高速通信ネットワークを集中的に整備し、GIGAスクール構想を推進。学校現場では活用が進み、効果が実感されつつある。
- 一方、1人1台端末の利活用が進むにつれて、故障端末の増加や、バッテリーの耐用年数が迫るなどしており、GIGAスクール構想第2期を念頭に、今後、**5年程度をかけて端末を計画的に更新するとともに、端末の故障時等においても子供たちの学びを止めない観点から、予備機の整備も進める。**

### 事業内容・スキーム

公立学校の端末整備 予算額 2,643億円

国私立、日本人学校等の端末整備 予算額 18億円

- 都道府県に**基金（5年間）を造成し、当面、令和7年度までの更新分（約7割）に必要な経費を計上。**
- 都道府県を中心とした共同調達等など、**計画的・効率的な端末整備を推進。**

- 前回整備時と同様に**補助事業により支援することとし、早期更新分に必要な経費を計上。**
- 公立学校と同様に、**補助単価の充実や予備機の整備も進める。**

#### <1人1台端末・補助単価等>

- 補助基準額：5.5万円/台
- 予備機：15%以内
- 補助率：3分の2

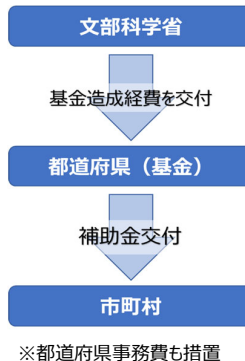
※児童生徒全員分の端末（予備機含む）が補助対象。

#### <入出力支援装置>

視覚や聴覚、身体等に障害のある児童生徒の障害に対応した入出力支援装置（予備機含む）の整備を支援。

- 補助率：10分の10

（基金のイメージ）



#### <1人1台端末・補助単価等>

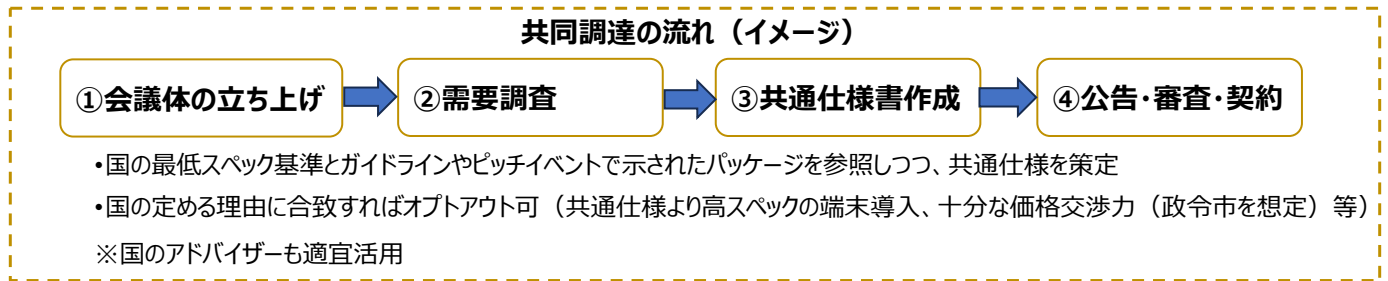
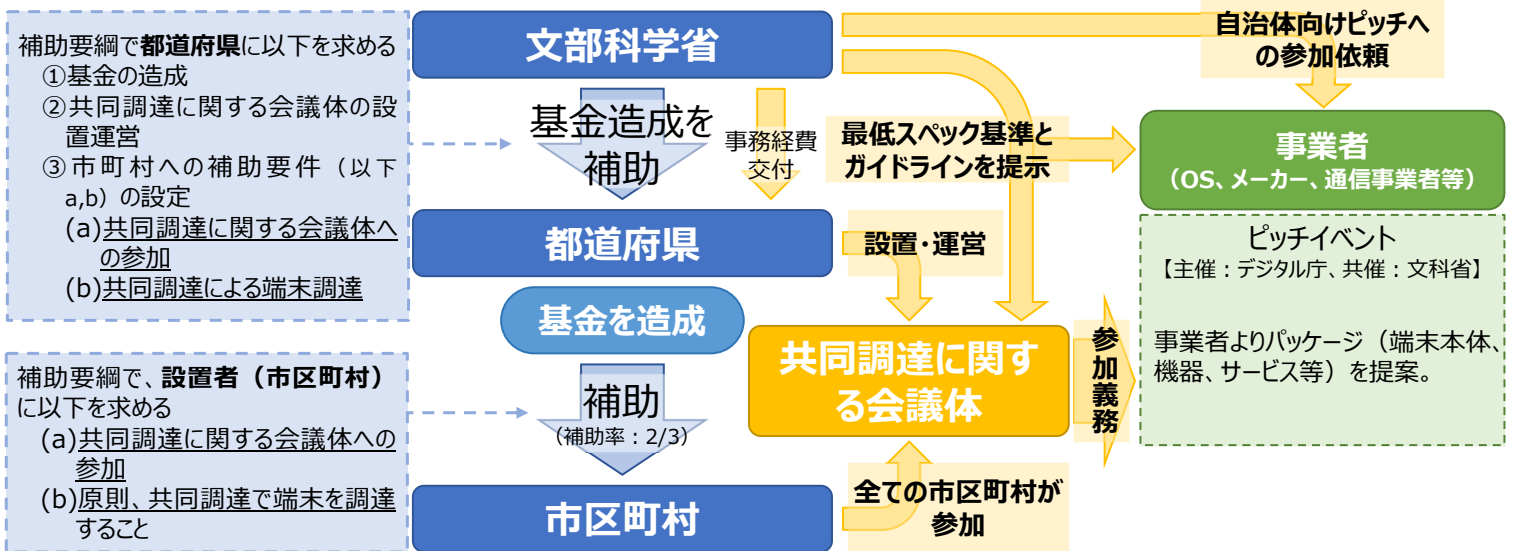
- 補助基準額：5.5万円/台
- 予備機：15%以内
- 補助率：国立 10分の10

私立 3分の2  
日本人学校等 3分の2

※入出力支援装置についても補助対象。

※今後も各学校の計画に沿った支援を実施予定。

# 端末の共同調達スキーム



## 学校のネットワークの現状について

- 「当面の推奨帯域」は、同時に全ての授業において、多数の児童生徒が高頻度で端末を活用する場合にも、ネットワークを原因とする支障がほぼ生じない水準であり、端末活用の日常化に向けて、まずは全ての学校が目指すべき水準（ただし、この水準を下回る場合でも授業で全く活用できないというものではない）。
- 全校の簡易測定結果と照らし合わせ、一定の仮定の下で推計すると、**当面の推奨帯域を満たす学校は2割程度**。

### 授業での活用場面（A中学校1限目での活用イメージ）

※「当面の推奨帯域」の環境下では校内でこのような端末活用の同時進行が可能

**1年1組**  
授業の流れや動画・画像をクラス内で共有。クラスの全員が参照

**1年2組**  
Web上の動画教材等を活用し、学習内容について理解を深める

**3年2組**  
クラウド上で実験データをまとめる。他班の実験結果も参照。実験の様子を動画撮影しクラウド上の保存・共有

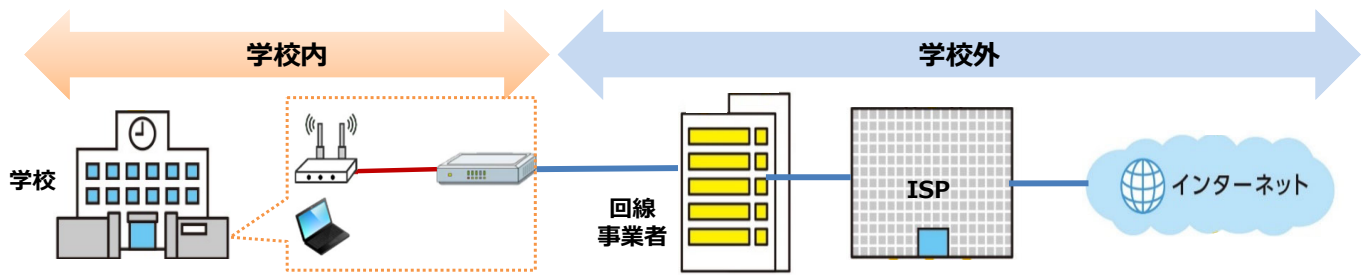
**3年1組**  
クラウド上にファイルを共有し、作業を分担して共同編集。チームで成果物を作成

**2年2組**  
英語のデジタル教科書の音声読み上げ機能を活用した個別学習

**2年1組**  
撮影動画による技能チェックや、これまでの練習成果の振り返り

学校規模別の当面の推奨帯域		簡易測定結果	
児童生徒数	当面の推奨帯域(Mbps)	回答学校数(割合)	当面の推奨帯域を満たす学校数
～60人	～108	3,985校(13.2%)	3,258校(81.8%)
61人～120人	161～216	3,450校(11.5%)	1,486校(43.1%)
121人～180人	270～323	2,798校(9.3%)	520校(18.6%)
181人～245人	377～395	2,705校(9.0%)	306校(11.3%)
246人～315人	408～422	2,901校(9.6%)	201校(6.9%)
316人～385人	437～453	2,817校(9.4%)	215校(7.6%)
386人～455人	468～482	2,515校(8.4%)	131校(5.2%)
456人～560人	496～525	3,023校(10.1%)	174校(5.8%)
561人～700人	538～580	2,785校(9.3%)	127校(4.6%)
701人～840人	594～633	1,728校(5.7%)	56校(3.2%)
841人～	647～	1,382校(4.6%)	29校(2.1%)
<b>合計</b>		<b>30,089校</b>	<b>6,503校(21.6%)</b>

# 学校のネットワークの課題と対応策



課題① 不具合の原因特定が不十分（ネットワークアセスメントが必要）

課題② 通信契約の内容が十分なものとなっていない

課題③ 自治体において専門性ある職員の確保が難しく、交渉力が不足

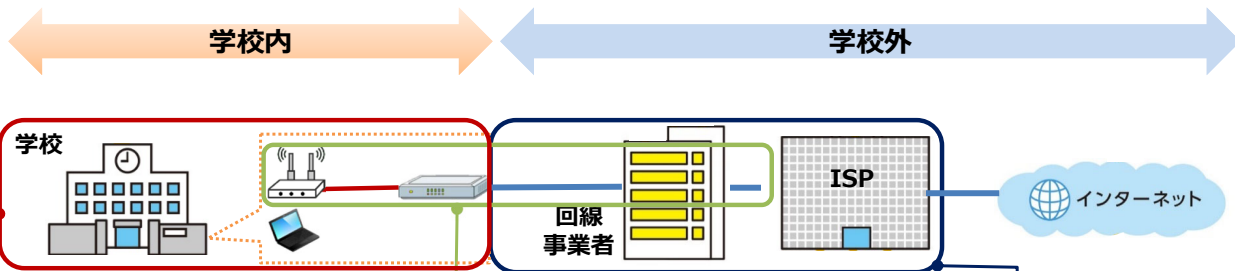
対応① ネットワークアセスメントへの財政支援

対応②

・安価な調達事例の横展開 ・学校の帯域需要の具体化  
・広域調達・共同調達の支援 ・必要な財政支援

対応③ 自治体担当者の専門性向上支援（ガイドブックの提示、広域調達・共同調達の支援）

# 学校のネットワーク改善のための支援制度



## 学校施設環境改善交付金 (大規模改造(教育内容)事業)

### 事業概要

- 校内のネットワーク環境を整備するための工事に要する費用を国庫補助。
- 国庫補助割合：原則 1 / 3
- 国庫補助対象：1校400万円以上
- 補助対象学校種：幼・小・中・特支

※1 ネットワーク整備と他の大規模改造（教育内容）事業を一体的に行う場合には、合算して補助対象事業費の下限額を判定。

※2 Wi-Fiアクセスポイントなどについても、施設の構造体と一体不可分のものとして整備する場合には、補助対象事業費に含むことが可能。

※3 地方負担分については、地方債による財源手当が可能。

担当：文教施設企画・防災部 施設助成課

### 令和7年度概算要求

## GIGAスクール構想支援体制整備事業

### 事業概要

- ① ネットワークアセスメントの実施
  - ② アセスメントの結果を踏まえたネットワーク環境の改善
  - ③ 回線契約の切り替え
- に係る費用を国庫補助。

○国庫補助割合：1 / 3

○国庫補助対象：

① 1校100万円    ② 1校200万円

③ 1校40万円

○補助対象学校種：小・中・特支・高

担当：初等中等教育局 学校情報基盤・教材課

## インターネット接続費用等

「教育のICT化に向けた環境整備計画」に基づき、毎年度地方財政措置。

### ネットワーク整備の必要性

✓ 文部科学省は、令和6年4月に同時・多数・高頻度での端末活用を想定した「当面の推奨帯域」を策定したが、これを満たす学校は2割程度にとどまる。

✓ 端末の日常的な利活用や、デジタル教科書、CBTの導入が進むなかで、学校において必要なネットワーク速度は更に高まる見込みであり、改善が急務。

✓ 端末の整備・更新に係る国庫補助要件に「ネットワーク整備計画の策定」を設定。

### 教育DXに係る政府KPI（抜粋）

✓ ネットワークアセスメント実施済の学校：100%（令和7年度まで）

✓ 必要なネットワーク速度を確保済の学校：100%（令和7年度まで）

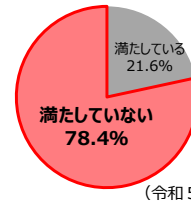
## 現状・課題

○1人1台端末の日常的な利活用や、デジタル教科書、CBTの導入が進むなかで、文部科学省は令和6年4月に同時・多数・高頻度での端末活用を想定した「当面の推奨帯域」を設定。

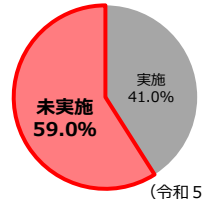
○一方、この推奨帯域を満たしていない学校は8割となっている。今後、ネットワークアセスメントの徹底やその結果を受けた通信ネットワークの着実な改善を図る必要。

○また、学校における働き方改革や学習系・校務系データの連携、大規模災害等発生時のレジリエンス確保を実現する、クラウド環境・アクセス制御型のセキュリティ対策を前提とした次世代校務DX環境の整備、教育データ利活用の基盤となる情報セキュリティ対策、教職員のICTリテラシーの向上、端末の着実な更新など、GIGAスクール構想第2期を強力に推進するための基盤整備が急務。

当面の推奨帯域を満たす学校の割合



ネットワークアセスメント実施状況



## 事業内容

### (1) 学校の通信ネットワーク速度の改善

①ネットワークアセスメントの実施、②アセスメントの結果を踏まえたネットワーク環境の改善、③回線契約の切り替えに係る初期費用を支援。これにより、通信ネットワークの改善を図る。

- ※ ネットワークアセスメント…学校内外のネットワーク構成要素を評価し、課題の把握・原因箇所の特定を行うこと。
- ※ ②、③の支援対象はネットワークアセスメント実施済学校に限る。
- ※ 校内のネットワーク環境を整備するための工事に要する費用の支援については、別途「学校施設環境改善交付金」において概算要求。

### (2) 次世代校務DX環境の全国的な整備

①都道府県域での共同調達を前提とした次世代校務DX環境の整備支援

都道府県域での共同調達・帳票統一を前提に、自治体の次世代校務DX環境整備に係る初期費用を支援。

②都道府県域での次世代校務DX環境整備に向けた準備支援

都道府県域での共同調達を前提に次世代校務DX環境整備を行う際に必要となる帳票統一・ネットワーク環境等に関する都道府県域内の実態調査、ロードマップの策定、RFP作成等の各種プロセスを支援。

### (3) 学校DXのための基盤構築

教育情報セキュリティポリシーの策定/改定支援、セキュリティリスクアセスメント、教職員やICT支援人材のためのICT研修等、学校DXに向けた技術的なコンサルタントに要する経費を支援。

このほか、共同調達スキーム下での着実な端末更新を実施。

<ネットワーク・アセスメントのイメージ>



<次世代校務DXとは>

令和5年3月に文部科学省がとりまとめた「GIGAスクール構想の下での校務DXについて～教職員の働きやすさと教育活動の一層の高度化を目指して～」に方向性を示している。ローテーションフリーでの校務実施、タッチボード上での各種データの可視化を通じたきめ細やかな学習指導等が可能となる校務DXの在り方。

#### 補助率等

事業主体：都道府県、市町村

補助割合等：3分の1

補助上限（事業費ベース）：

- (1)：①：1,000千円/校 ②：2,000千円/校 ③：400千円/校
- (2)：①：6,800千円/校 ②：50,000千円/都道府県
- (3)：200千円/校

端末更新については令和5年度補正予算と同等の条件で支援。

**GIGAスクール構想第2期の基盤整備を強力に推進**

(担当：初等中等教育局学校情報基盤・教材課)

## 現状・課題

GIGAスクール構想の下、1人1台端末の更新やネットワークの高速化は各自治体において進められているが、その活用状況については自治体間で格差が生じつつある。今後、全ての学校においてICTを日常的に活用し、ICT環境を基盤として、個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実を進めることや新たな技術にも対応した情報モラルを含む情報活用能力を育成することが課題である。

## 事業内容

事業実施期間

平成27年～

### OGIGAスクール構想の加速化事業（伴走支援強化・事例創出）

#### 学校DX戦略アドバイザー

- ・自治体、学校の要望に応じた各種専門家をアドバイザーとして派遣
- ・自治体等の課題と、解決に向けた手立てについて、共通する内容をテーマに研修の実施

#### <課題例>

- ・端末を活用した、新たな指導方法のあり方
- ・端末を活用した子供の学びのあり方
- ・先生にも保護者にも、安心できる持ちかえりのあり方
- ・学校での校務DXに向けた取組のあり方
- ・自治体におけるネットワーク構成のあり方
- ・生成AIを授業に活かす活用のあり方

令和6年度学校DX戦略アドバイザー人数 163人

#### リーディングDXスクール

- ・指定校における1人1台端末及び高速ネットワーク（クラウド環境）を基盤とした個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実に資する**好事例の創出**
  - ・様々な事例を全国の学校に普及・展開
  - ・情報活用能力の育成等ICT活用の意義を伝える研修の実施
- <指定校> 全国で100箇所程度

#### 指定校の取組メニュー（例）

- ・「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実
- ・インターネット上の動画教材の活用、外部専門家によるオンライン授業の実施
- ・端末の日常的な持ち帰りによる家庭学習の充実等
- ・校務の徹底的な効率化や対話的・協働的な職員会議・教員研修



### ○情報モラル教育推進事業

普段から意識すべきことや直面する諸課題（生成AI、ファクトチェックなど）について、児童生徒が自分で考え、解決できる力を身に付けることを目指し、授業で活用できる情報モラルポータルサイトにおける各種コンテンツの充実や情報モラル教育指導者セミナーを開催。

### ○児童生徒の情報活用能力の把握に関する調査研究

情報及び情報技術を適切かつ効果的に活用して、問題を発見・解決したり自分の考えを形成したりしていくために必要な「情報活用能力」を児童生徒（小5、中2、高2）がどの程度身に付けているかを定期的に測定し、施策の改善等に活用。

令和5年度

- 予備調査

令和6年度

- 本調査

令和7年度

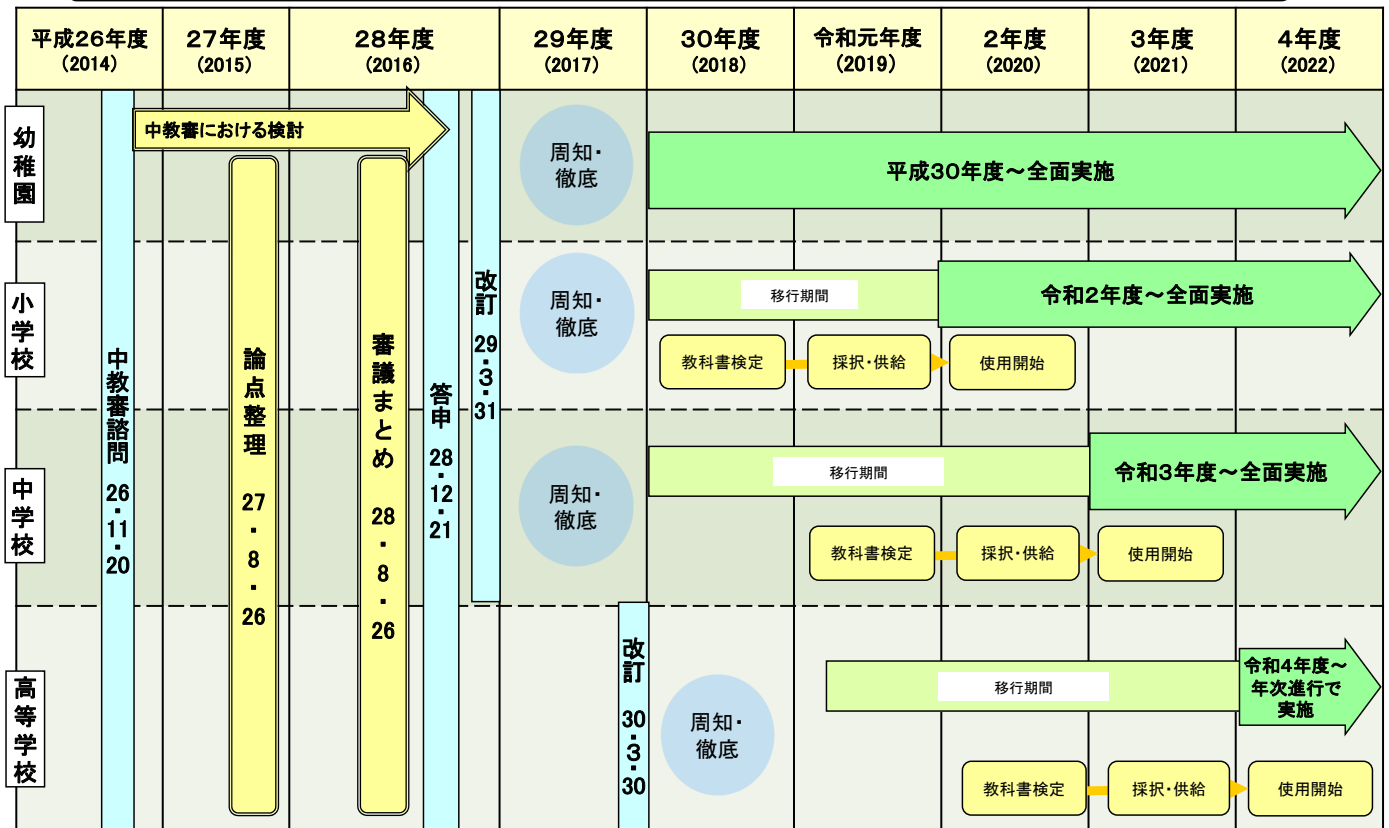
- 調査報告書の作成と調査結果の公表
- 次回の調査に向けた新規調査問題開発

(担当：初等中等教育局学校情報基盤・教材課)

# 3

## 今後の教育課程等の在り方について

学習指導要領改訂に関するスケジュール



特別支援学校学習指導要領(幼稚園部及び小学部・中学部)についても、平成29年4月28日に改訂告示を公示。  
特別支援学校学習指導要領(高等部)は、平成31年2月4日に改訂告示を公示。

新しい時代に必要となる資質・能力の育成と、学習評価の充実

学びを人生や社会に生かそうとする  
学びに向かう力・人間性等の涵養

生きて働く知識・技能の習得

未知の状況にも対応できる  
思考力・判断力・表現力等の育成

### 何ができるようになるか

よりよい学校教育を通じてよりよい社会を創るという目標を共有し、  
社会と連携・協働しながら、未来の創り手となるために必要な資質・能力を育む

「社会に開かれた教育課程」の実現

各学校における「カリキュラム・マネジメント」の実現

### 何を学ぶか

新しい時代に必要となる資質・能力を踏まえた  
教科・科目等の新設や目標・内容の見直し

小学校の外国語教育の教科化、高校の新科目「公共」の  
新設など

各教科等で育む資質・能力を明確化し、目標や内容を構造  
的に示す

### どのように学ぶか

主体的・対話的で深い学び（「アクティブ・  
ラーニング」）の視点からの学習過程の改善

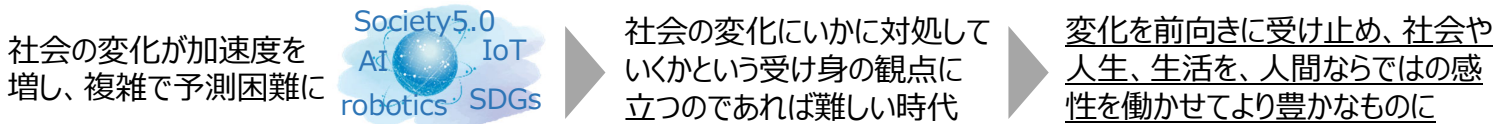
生きて働く知識・技能の習  
得など、新しい時代に求  
められる資質・能力を育成

知識の量を削減せず、質  
の高い理解を図るための  
学習過程の質的改善

主体的な学び  
対話的な学び  
深い学び

## 新学習指導要領とGIGAスクール構想の関係

### 2030年の社会と子供たちの未来（平成28年12月中央教育審議会答申から抜粋）



### 平成29年、30年、31年学習指導要領

**前文** これからの学校には、（略）一人一人の児童（生徒）が、自分のよさや可能性を認識するとともに、あらゆる他者を価値のある存在として尊重し、多様な人々と協働しながら様々な社会的変化を乗り越え、豊かな人生を切り拓き、持続可能な社会の創り手となることができるようにすることが求められる。

育成を目指す資質・能力の三つの柱

学びに向かう力、  
人間性等

知識及び技能

思考力、判断力、  
表現力等

### 資質・能力の育成



授業改善

・各教科等で育成を目指す資質・能力の育成  
・言語能力、情報活用能力、問題発見・解決  
能力等の教科等横断的な視点に立った資  
質・能力の育成等

学習指導要領 総則  
第3 教育課程の実施と学習評価

主体的・対話的で深い学び

一体的に充実

学習指導要領 総則  
第4 児童（生徒）発達の支援

個別最適な学び（教師視点では「個に応じた指導」）、協働的な学び

主体的・対話的で深い学び、個別最適な学び及び協働的な学びに生かす

**GIGA※スクール構想（1人1台端末・高速ネットワーク）**（カリキュラム・マネジメントにおける物的な体制整備に位置付けられる。）  
教育・学習におけるICT活用の特性・強みを生かし、新学習指導要領の趣旨を実現するため重要な役割を果たす

※Global and Innovation Gateway for Allの略



# 今後の教育課程、学習指導及び学習評価等の在り方に関する有識者検討会 論点整理（概要）

- 現行の学習指導要領の実施状況等を踏まえつつ、今後の社会の変化を見据えた教育課程、学習指導及び学習評価等の在り方について、教育課程等に関する有識者を集めて議論。（令和4年12月から令和6年9月まで計15回開催）
- 本論点整理は、今後検討を深めるべき具体的な論点等について、有識者としての意見をまとめたものであり、教育課程の改善の検討を行っていく際の基礎的な資料として活用されることを期待。

## 1. これからの社会像とこれまでの学習指導要領の趣旨の実現状況

- 人口減少、グローバル化、生成AIの加速度的発展等、非連続的な社会変化が予想される未来  
⇒前回改訂時に2030年頃の未来として描いていた社会像が想像以上の速さで現実化
- 不登校児童生徒や特別支援教育の対象となる児童生徒、外国人児童生徒等、教育的支援を要する子供が増加  
⇒多様な子供たちを学校教育の中で包摂し、豊かで幸福な人生を送ることができるようにすることが重要
- 現行の学習指導要領のコンセプト自体は授業改善に繋がっており、おおむね妥当。一方、学習指導要領にわかりにくい側面があることや、教師の多忙化等が課題。  
⇒理念を更に具体化するとともに、教育課程の実施に伴う過度な負担感が生じにくい仕組みの検討が必要

96

## 2. これからの社会像や現状の課題を踏まえた資質・能力

- 資質・能力を「知識及び技能」「思考力、判断力、表現力等」「学びに向かう力、人間性等」の3つの柱で整理していることは基本的には妥当。  
一方、「個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実」等との関係性を含め、より分かりやすい整理・具体化が必要。
- 「学習の基盤となる資質・能力」(※)については、重複する部分も多く現場の具体的な実践に繋がっていない場合もあり、更なる整理・具体化が必要。  
特に情報活用能力については、教育課程全体での扱いに加え、各教科等を通じた具体的な充実方策も検討し、その際、情報活用能力の向上と探究的な学びの充実を一体的に考えるべき。  
(※) 言語能力、情報活用能力、問題発見・解決能力等
- デジタル学習基盤は、今後の学習者主体の学びを支える極めて重要なインフラであり、デジタル学習基盤を前提とした学びのデザインの方向性として示すべきものについて検討すべき（ICT等のツールが「深い学び」に繋がっていない例もあることに留意）。
- 情報技術など変化の速い領域では、技術の変化に即応して最新の状況に応じた学びを確保するための方策を検討すべき。

97

### 3. 各教科等の目標・内容、方法、評価

- 既存の情報から大量のアウトプットを出すことが得意な生成AIの出現なども踏まえ、**深い意味理解を促すことや学ぶ意味・社会とのつながりの明確化**が重要。
- 分かりやすく活用しやすい学習指導要領**を目指し、各教科等の目標・内容について、**中核的な概念や方略を中心に構造化を図る意義や具体的方法**を検討すべき。  
また、他国の好事例を踏まえ、**図表の形式を活用して示す**ことや、解説なども含め一体的に確認できるよう**デジタル技術を活用**することなど、形態の工夫を検討すべき。
- 「主体的・対話的で深い学び」の基本的な考え方は維持しつつも、**個々の指導方法に関する制約や留意点を増やすことは避け、教師に様々な裁量が生まれるよう目標・内容の示し方を工夫**すべき。
- 現行の観点別評価（※）は、教師の授業改善に重要な役割を果たすものである一方、**子供の学習の改善に結びつきにくい等の課題も指摘**されており、**教師の力量形成・授業改善に効果的で、子供の学習改善に資する学習評価の在り方**を検討すべき。  
(※) 知識・技能、思考・判断・表現、主体的に学習に取り組む態度

98

### 4. 多様な個性や特性、背景を有する子供たちを包摂する柔軟な教育課程

- 子供が興味・関心や能力・特性等に応じて自ら教材・方法・ペース等を選択できる環境を整えることなど、**学習者が主体的に学ぶ中で自ら学習を調整しつつ資質・能力を身につけることの重要性**やその中で**教師が発揮すべき指導性**について、具体的に議論し、位置付けを検討すべき。  
(教師の指導性は**より積極的かつ高度なもの**が求められ、「教師は教えなくてもいい」「全て子供に委ねればよい」といった誤ったメッセージとして伝わることを注意。)
- 以下のような視点から、各学校の**教育課程編成に係る教育委員会（学校）の裁量拡大の在り方**について検討すべき。
  - ・ 現行の**教育課程の特例制度**（教育課程特例校、授業時数特例校、小中一貫、中高一貫など）をより活用しやすくする
  - ・ **各教科等の標準授業時数**についてどのような柔軟性を持たせられ得るのか
  - ・ 年間の**最低授業週数**（35週以上）、**単位授業時間**（小学校1単位時間45分、中学校1単位時間50分）の取扱い※例えば、①午前は教科等の授業を実施し、午後は探究学習や教科・領域に該当しない多様な学びを重点的に実施する取組、②情報活用能力に係る時間を創設して各教科等の情報教育に関連する内容をまとめて指導するといった取組、をより行いやすくするためにどのようなことが考えられるか。
- 高等学校**については、**全日制・定時制・通信制の3つの課程の区分の在り方やその一体的運用の在り方**を検討すべき。
- 不登校児童生徒**など、**学校が編成する一つの教育課程では包摂が難しい多様な子供の良さを伸ばしつつ資質・能力の育成に繋げていくための教育課程における取扱いの在り方や付随する環境整備の在り方**を検討すべき。

99

## 5. 学習指導要領の趣旨の着実な実現を担保する方策や条件整備

- 教育課程の実施に伴う負担への指摘**（いわゆる「カリキュラム・オーバーロード」との呼称で指摘されている諸課題）**に真摯に向き合いつつ、学習指導要領や同解説の在り方に加え、厚い教科書・入試・教師用指導書等の影響も含めた授業づくりの実態を全体として捉えながら、教育課程を実施する上での学校現場の過度な負担が生じにくい仕組みを検討すべき。**
- 総授業時数については、現在以上に増やすことがないよう検討すべき。**
- 学年や学期といった長いスパンも念頭に、単元をベースとして授業を構想することや必要な評価場面を精選することは**指導や評価の負担感を防ぐとともに、授業づくりを通じた教師の成長を促し、資質・能力のよりよい育成や多様な子供の包摂性を高める上でも重要であり、その重要性や示し方を検討すべき。**
- 一人一台端末で、子供たちが多様な学習材に自らアクセス可能になったという状況の変化も踏まえて、**ページ数が大幅に増えている教科書の性質や分量についてあらためて検討すべき。**
- 教育委員会における学校支援体制の強化が重要。また、教育課程の改善・充実と教育条件整備を一体的に行っていくことが必要。**

100

## 6. 学習指導要領の趣旨の実現に向けた政策形成・展開

- 中央教育審議会等での**改訂の審議の最中**においても、資料を学校や教育委員会にとって徹底的に分かりやすいものとしたり、**審議状況をウェブサイト・動画等で積極的に発信したりするなど、改訂プロセス自体を通じて多くの関係者を巻き込み、学校や教育委員会と趣旨や内容を共有し、浸透を図ることが重要。**
- 改訂後においても、**教師一人一人が自らの課題に引きつけて当事者意識をもって理解できるよう、学習指導要領の趣旨を共有・浸透する方法の工夫を検討する必要。**

101

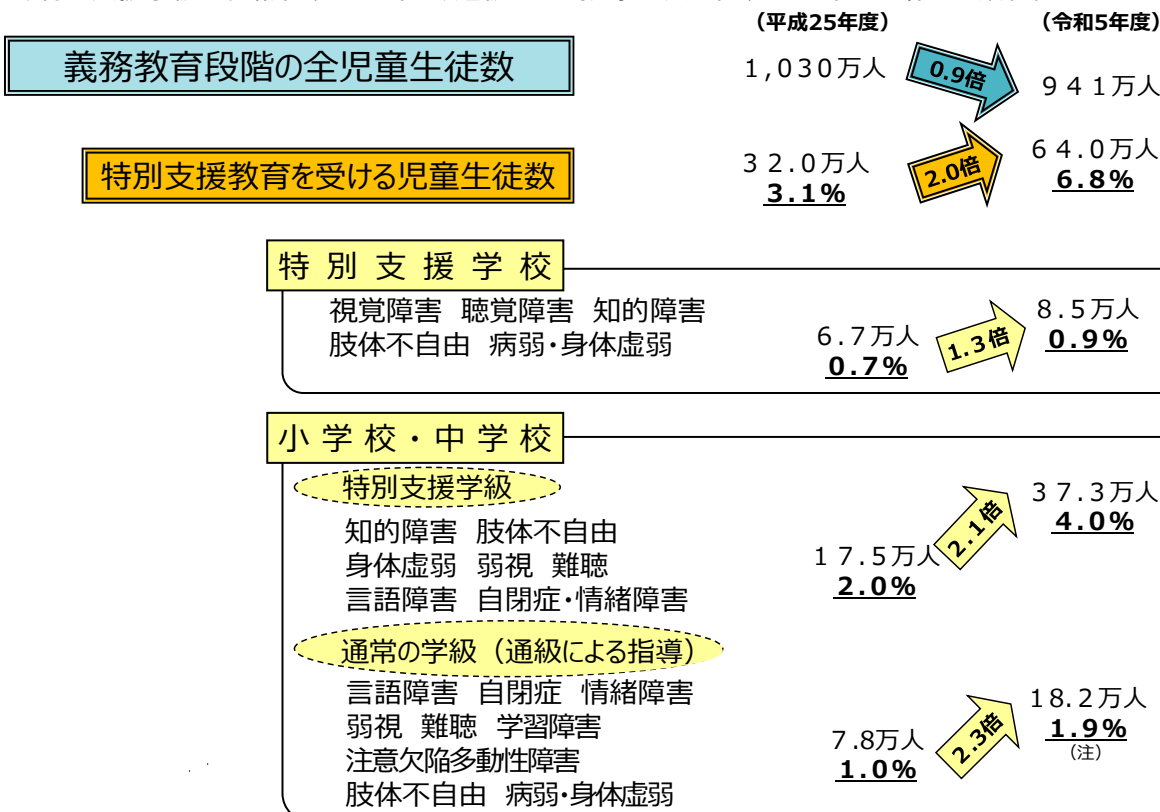
# 4

## 特別支援教育について

### 特別支援学校等の児童生徒の増加の状況(H25→R5)



- 直近10年間で義務教育段階の児童生徒数は1割減少する一方で、特別支援教育を受ける児童生徒数は倍増。
- 特に、特別支援学級の在籍者数(2.1倍)、通級による指導の利用者数(2.3倍)の増加が顕著。

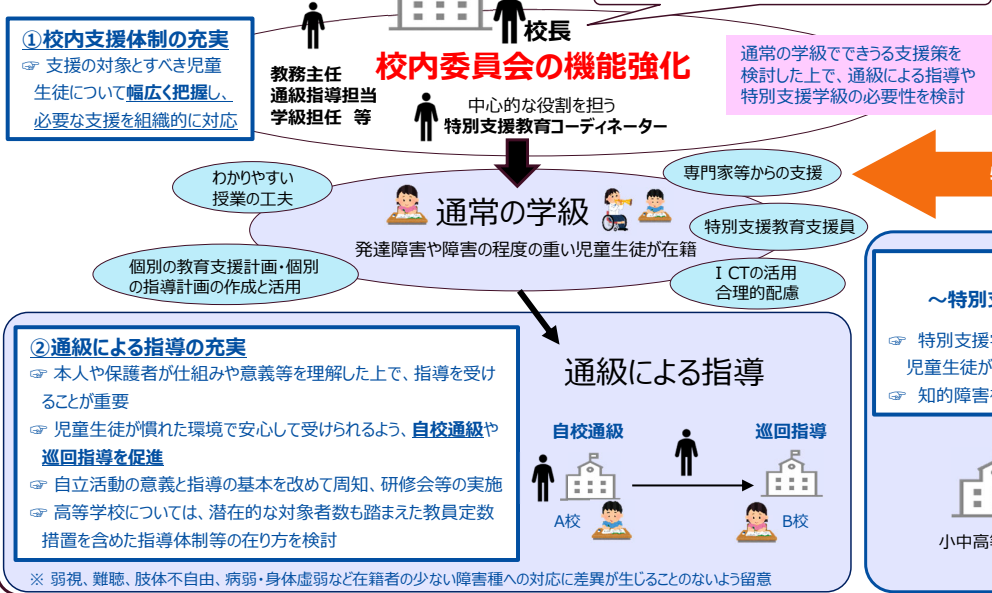


※矢印内の数値は、令和5年度(通級による指導)については令和3年度の児童生徒数を平成25年度の児童生徒数で除し、小数第1位未満を四捨五入したものの値。  
 (注)通級による指導を受ける児童生徒数(18.2万人)は、最新の調査結果であるR3年度通年(国公私立)の値を用いている。  
 なお、平成25年度の通級による指導を受けている児童生徒数(7.8万人)は、5月1日時点(公立のみ)の値。

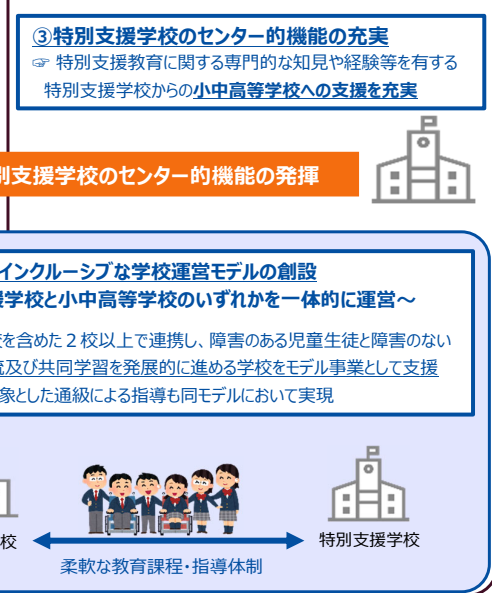
現状・課題

- ① 学習面又は行動面で著しい困難を示すとされた児童生徒：小中学校8.8% 高等学校2.2% → 全ての学級に特別な教育的支援が必要な児童生徒が在籍している可能性  
うち、校内委員会で支援が必要と判断：小中学校28.7% 高等学校20.3% → 校内委員会の機能が十分に発揮されていない
- ② 他校通級は、小学校では約3割、中学校では約2割 → 児童生徒や保護者の送迎等の負担  
高等学校において、通級による指導が必要と判断された生徒が受けられていない実態がある → 実施体制が不十分
- ③ 障害の程度の重い児童生徒が通常の学級に在籍（就学先決定にあたり本人・保護者の意見を最大限尊重） → より専門的な支援が必要
- ④ 令和4年9月9日障害者権利委員会の勧告 → 障害のある子供と障害のない子供が可能な限り同じ場で共に学ぶための環境整備の推進が必要

小中高等学校等



特別支援学校



- ◆ 上記取組とあわせて、令和4年3月の検討会議報告を踏まえた特別支援教育を担当する教師等の専門性の向上を図るため、各自治体における令和6年度からの実現に向けた取組を促進させる。
- ◆ 障害のある児童生徒が自己理解を通じ自己肯定感を高め、自立し、社会の一員として活躍するために必要な基盤となる能力や態度を育てるキャリア教育の推進。
- ◆ 国においては、連続性のある多様な学びの場の一層の充実・整備を進め、本報告に示した具体的な方向性を踏まえた関連施策等の充実にも努め、各自治体や学校における取組について、必要な助言等を行うつつ、教師の働き方改革にも留意しながらその進捗状況等についてフォローアップを実施。

特別支援教育に関わる教師の専門性向上に向けた方策

●が検討会議のアウトプット・方向性



現状・課題

- ・特別支援教育の「個別最適な学び」と「協働的な学び」に関する知見や経験は、障害の有無にかかわらず、教育全体の質の向上に寄与。  
→ 特別支援教育の専門性を担い、特別支援教育に関わる教師を増やしていくことが必要。
- ・特別支援教育を必要とする児童生徒数が増えている一方で、小学校で70.6%、中学校で75.4%の校長が、特別支援教育に関わる経験が無い。  
→ 多くの学校で特別支援学級等で教職経験の無い校長が特別支援教育を含む学校経営を実施。
- ・小学校等の特別支援学級の臨時任用教員の割合は、学級担任全体における臨時任用教員の割合の倍以上。  
→ 特別支援教育に関わる教師が、他の教師と比べて、長期的視野にたって計画的に育成・配置されているとはいえない状況。

①養成段階での育成

- 特別支援学校教諭免許状の教職課程の内容や水準を全国的に担保するため、共通的に修得すべき資質能力を示したコアカリキュラムの策定
- 教育実習、介護等体験で、特別支援学校、特別支援学級等の経験を推奨
- 大学間連携による単位互換制度の促進など、免許取得・単位取得を可能とする体制整備
- 教育委員会との連携による実践力の養成(実務家教員、教職大学院等)

②採用段階での工夫

- 特別支援教育の経験を採用時に考慮
- 採用後10年以内に特別支援教育を複数年経験

③校内体制の整備、キャリアパスの多様化、人事交流の推進による専門性向上

- 特別支援学校において、特別支援学校教諭免許状を有しない教師の条件を限定
- 校内研修、交換授業、OJTの推進
- 特別支援学級等の教師による特別支援学校への人事交流の充実
- 管理職の任用にあたり、特別支援教育の経験を考慮
- 学校経営方針等に特別支援教育に関する目標を設定し、校内体制を整備



⑤ 国による調査・把握 → 大学、教育委員会へのフィードバックによる改善 ※下記は現時点における調査項目の例

- 【養成】・視覚障害領域、聴覚障害領域免許を取得できる大学数
- 【採用】・特別支援学校教諭免許状保有者の加地点等の工夫を行っている教育委員会の数
- 【キャリアパス】・採用後、10年目までに特別支援教育を経験した教師の割合  
・小学校等の校長の特別支援教育に関わる教職経験の有無
- 【研修】・免許を保有しない特別支援学校の教師について、免許取得計画の作成状況の有無、単位取得状況  
・教育育成指標において特別支援教育を明確に位置付けている任命権者の数  
・特別支援学校教諭免許状保有率 ・(独)国立特別支援教育総合研究所 (NISE) 学びラボの利用者数 等

④研修(校外)による専門性向上

- 初任者研修
- 中堅教諭等資質向上研修
- 主任研修、管理職研修 等

●NISE(学びラボ、免許法認定通信教育)等のオンラインコンテンツの整理・充実



スケジュール

- ・特別支援学校教諭免許状コアカリキュラム  
- R4.7 : 策定・周知(以降、大学の教職課程の点検・見直し)  
- R5.4 又は R6.4 : コアカリキュラムに基づく教職課程開始
- ・上記以外の事項  
- 各関係者において速やかに検討・対応に着手し、R6年度には実現できるよう取り組む。

## 趣旨

しかしながら、文部科学省が令和3年度に一部の自治体を対象に実施した調査において、特別支援学級に在籍する児童生徒が、大半の時間を交流及び共同学習として通常の学級で学び、特別支援学級において障害の状態や特性及び心身の発達の段階等に応じた指導を十分に受けていない事例があることが明らかとなりました。冒頭で述べたとおり、インクルーシブ教育システムの理念の構築においては、障害のある子供と障害のない子供が可能な限り同じ場でともに学ぶことを追求するとともに、一人一人の教育的ニーズに最も的確に答える指導を提供できるよう、多様で柔軟な仕組みを整備することが重要であり、「交流」の側面だけに重点を置いて交流及び共同学習を実施することは適切ではありません。

加えて、同調査においては、一部の自治体において、

- ・特別支援学級において**特別の教育課程を編成しているにもかかわらず、自立活動の時間が設けられていない**
- ・個々の児童生徒の状況を踏まえずに、特別支援学級では自立活動に加えて算数(数学)や国語の指導のみを行い、それ以外は通常の学級で学ぶといった、**機械的かつ画一的な教育課程の編成が行われている**
- ・「自校通級」、「他校通級」、「巡回指導」といった実施形態がある中で、**通級による指導が十分に活用できていない**

といった事例も散見されました。

本通知は、こうした実態も踏まえ、これまで文部科学省が既に示してきた内容を、より明確化した上で、改めて周知することを主な目的とするものです。各都道府県教育委員会におかれては所管の学校及び域内の市町村教育委員会に対して、域内の市町村教育委員会におかれては所管の学校に対し、各指定都市教育委員会におかれては所管の学校に対して、都道府県の知事及び構造改革特別区域法第12条第1項の認定を受けた各地方公共団体におかれては所轄の学校及び学校法人等に対して、附属学校を置く各国公立大学法人におかれては附属学校に対して、各文部科学大臣所轄学校法人におかれてはその設置する学校に対して、本通知の趣旨について周知くださるようお願いいたします。

## 第2 特別支援学級に在籍する児童生徒の交流及び共同学習の時数について

- 交流及び共同学習を実施するに当たっては、特別支援学級に在籍している児童生徒が、通常の学級で各教科等の授業内容が分かり学習活動に参加している実感・達成感をもちながら、充実した時間を過ごしていることが重要である。このため、「平成29年義務標準法の改正に伴い創設されたいわゆる『通級による指導』及び『日本語指導』に係る基礎定数の算定に係る留意事項について」(令和2年4月17日付事務連絡)にある通り、障害のある児童生徒が、**必要な指導体制を整えないまま、交流及び共同学習として通常の学級で指導を受けることが継続するような状況は、実質的には、通常の学級に在籍して通級による指導を受ける状況と変わらず、不適切であること。**
- また、「障害のある子供の教育支援の手引」にあるように、**特別支援学級に在籍している児童生徒が、大半の時間を交流及び共同学習として通常の学級で学んでいる場合には、学びの場の変更を検討するべきであること。**言い換えれば、特別支援学級に在籍している児童生徒については、原則として週の授業時数の半分以上を目安として特別支援学級において児童生徒の一人一人の障害の状態や特性及び心身の発達の段階等に応じた授業を行うこと。
- ただし、例えば、次年度に特別支援学級から通常の学級への学びの場の変更を検討している児童生徒について、段階的に交流及び共同学習の時数を増やしている等、当該児童生徒にとっての教育上の必要性がある場合においては、この限りではないこと。

### 〈改善が必要な具体的な事例〉

- ・特別支援学級に在籍する児童生徒について、個々の児童生徒の状況を踏まえずに、特別支援学級では自立活動に加えて算数(数学)や国語といった教科のみを学び、それ以外は交流及び共同学習として通常の学級で学ぶといった、機械的かつ画一的な教育課程を編成している。
- ・全体的な知的発達に遅れがあるはずの知的障害の特別支援学級に在籍する児童生徒に対し、多くの教科について交流及び共同学習中心の授業が行われている。
- ・通常の学級、通常の学級における指導と通級による指導を組み合わせた指導、特別支援学級、特別支援学校という学びの場の選択肢を、本人及び保護者に説明していない。
- ・交流及び共同学習において、「交流」の側面だけに重点が置かれ、特別支援学級に在籍する児童生徒の個別の指導計画に基づく指導目標の達成が十分ではない。
- ・交流及び共同学習において、通常の学級の担任のみに指導が委ねられ、必要な体制が整えられていないことにより、通常の学級及び特別支援学級の児童生徒双方にとって十分な学びが得られていない。

障害のある子供たちを誰一人取り残さず、連続性のある多様な学びの場において、一人一人の教育的ニーズに応じた適切な指導や必要な支援が行われるよう、インクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の更なる充実を図る

## 医療的ケアが必要な児童生徒等への支援

◆医療的ケア看護職員の配置 4,953百万円(4,037百万円) **(拡充)**  
4,550人分 ⇒ 5,100人分 (+550人)

- ・医療的ケア看護職員の配置(校外学習や登下校時の送迎車両への同乗を含む)を支援
- ・私立幼稚園への医療的ケア看護職員配置に係る経費を都道府県が負担する場合、保育所と同様にその一部を補助

◆学校における医療的ケア実施体制整備事業 35百万円(32百万円) **(拡充)**

- ①災害時を含む医療的ケアに関するガイドライン策定に向けた調査研究 **(新規)**
  - ・各自治体におけるガイドラインの策定を促進するため、災害時対応を含む盛り込むべき事項など、参考となるひな形等を提示するための調査研究を実施
- ②医療的ケア児への保護者の負担軽減に関する調査研究
  - ・保護者の付添いの状況等を分析し、保護者の負担軽減に関する調査研究を実施

## 発達障害のある児童生徒等への支援

◆発達障害のある児童生徒等に対する支援事業 120百万円(50百万円) **(拡充)**

①発達障害のある幼児児童生徒に対する就学前からの切れ目のない支援体制構築事業 76百万円 **(新規)**

- ・「5歳児健康診査」の健診結果を有効に活用するなどして、発達障害のある幼児児童等に対する就学前からの早期発見・早期支援、円滑な就学や就学後の適切な支援、不登校の未然防止等、切れ目のない支援体制を構築
- ・就学前の診断が困難とされている学習障害児に対するICTを活用した効果的な支援について実践研究を実施

②効果的かつ効率的な巡回指導の実施に向けたモデル構築 ③管理職をはじめとする教員の理解啓発・専門性向上のための体制構築

## インクルーシブ教育システムの更なる推進

◆インクルーシブな学校運営モデル事業 78百万円(79百万円)

- ・障害のある児童生徒と障害のない児童生徒が交流及び共同学習を発展的に進め、一緒に教育を受ける状況と、柔軟な教育課程及び指導体制の実現を目指し、特別支援学校と小中高等学校のいずれかを一体的に運営するインクルーシブな学校運営モデルを構築し、シンポジウムの開催等を通じて、その成果普及を実施

## ICTを活用した指導の充実

◆ICTを活用した障害のある児童生徒等に対する指導の充実事業 74百万円(100百万円)

- ・文部科学省著作教科書(特別支援学校用)と連動したデジタル教材(動画資料等)を作成し、障害の特性に応じたICT端末の効果的な活用の在り方について研究を実施

◆【再掲】学習障害のある児童生徒等に対するICTを活用した効果的な支援に関する実践研究 37百万円 **(新規)** ※「発達障害のある児童生徒等に対する支援事業」の内数

## 特別支援教育の指導体制等の充実

◆聴覚障害教育の充実事業 54百万円 **(新規)**

- ①手話理解を含む聴覚障害教育の充実に向けて、児童生徒等向けの学習コンテンツや指導の手引き等を作成
- ②各自治体における保健・医療・福祉等の関係機関と連携した聴覚障害のある児童生徒等や保護者への教育相談等を充実

◆外部専門家の配置等 156百万円(150百万円) **(拡充)**

- ・専門的見地から、教員に助言等を行う、医師や理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、手話通訳士などの専門家の配置を支援
- ・災害時の非常用電源等の整備を含め、特別支援教育体制の整備を行う自治体等のスタートアップに係る経費を支援

特別支援教育就学奨励費、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所運営費交付金等を別途計上

(担当：初等中等教育局特別支援教育課)



御清聴ありがとうございました