教師を取り巻く環境整備のための教育予算確保に関する緊急決議

令和6年12月10日
自由民主党　政務調査会
令和の教育人材確保に関する特命委員会

「人づくりこそ国づくり」である。しかしながら、現在、公教育は危機に瀕している。不登校児童生徒数は41万人、いじめの重大事態の発生件数は1,300件、暴力行為の発生件数は10万件を超えるなど、いずれも過去最多を更新したとともに、通級指導を受ける児童生徒など特別の教育支援を必要とする児童生徒の数が急増している。

このように、学校が支援する子供たちに関する教育課題が複雑化・困難化する中、教師の月当たりの時間外在校等時間は小学校で約41時間、中学校で約58時間となっており、教師の働き方改革は待ったなしである。また、教師の採用倍率は、大きく低下し、小学校では、平成12年度に12.5倍であったが、令和5年度は2.3倍となっている。全国的な教師不足の改善は一刻の猶予もない状況である。教師に志ある優れた人材を確保するためには、教師の長時間勤務の縮減とともに、高度専門職である教師に相応しい処遇へと改善していくことが喫緊の課題である。教師を取り巻く環境を抜本的に改革し、質の高い公教育を実現する必要がある。

このため、令和の教育人材確保に関する特命委員会は、別添のとおり、昨年五月に「令和の教育人材確保実現プラン（提言）」、本年五月に「緊急決議」を取りまとめ、その内容は、骨太方針2024や令和7年度の文部科学省概算要求に反映されている。

しかしながら、今般、財務省から、特命委員会の「提言」と異なる案が示された。案では、教職員定数の改善の必要性に言及がなく、①教職調整額の引上げは時間外在校等時間の縮減を確認した上で行う、②10％に達する際に所定外の勤務時間に見合う手当への移行を検討するとされている。

学校では、日々、いじめや暴力行為への対応等、予見不可能な業務が発生する中、教師は子供たちのためにその対応に日々尽力している。にもかかわらず、教職員定数の改善等の支援なく、時間外在校等時間の縮減を給与改善の条件とすれば、本来必要な教育活動まで削減され、子供たちに必要な教育指導が行われなくなるなど、学校教育の質の低下につながる。このような提案は、子供たちのための教育であるという視点やそれを支える教師への支援という視点に欠けるものである。時間外在校等時間の縮減は教職員定数の改善とあわせて実施することが不可欠であり、教職調整額の引上げに条件を付けるべきではない。

教師は、我が国の子供たちを育てるという崇高な使命を有する高度専門職であり、管理職から逐一時間外勤務命令を受けて業務を遂行するのではなく、裁量を発揮して業務を行うことが必要である。このような職務の特殊性等があるにも関わらず、仮に、学校毎にいわゆる36協定を締結して時間外勤務手当を支給することになれば、どこまでが職務なのか切り分け難い中、管理職と教師の判断に齟齬が生じ、管理コストの増大と現場の混乱を招く。加えて、時間外勤務手当の国庫負担に上限を設ければ、自治体に負担を転嫁することになり、自治体の財政力の差によって教育格差が生じかねない。

このため、改めて、特命委員会の「提言」に記載した改革の実現を確実に政府に求める。教師の負担を軽減し、教師を志す人材にとって教職がより魅力あるものとなるような環境整備を行うため、特に、以下の事項を令和7年度政府予算案において措置することが必要であり、「緊急決議」を取りまとめた。

一、　公教育の再生に向けて、①学校における働き方改革の更なる加速化、②教師の処遇改善はもちろんのこと、③教職員定数の改善など学校の指導・運営体制の充実、④教師の育成支援を一体的に推進すること

二、　教師は崇高な使命を有する職業であり、高度な専門性と裁量性を有する専門職である。その職務の特殊性等を踏まえれば、時間外勤務手当化は実施すべきではないこと

三、　教職調整額の率の少なくとも10％以上への引上げは、教師という職責の重要性に鑑み、本給相当のベースアップとして実施するものであり、時間外在校等時間の縮減などの条件を付けることなく令和7年度から確実に実施すること
　また、長時間勤務の縮減のためのインセンティブは、給与制度で行うべきではないこと

四、　長時間勤務の縮減については、時間外在校等時間が平均月20時間程度となることを目指し、そのために学校・教師が担う業務の精選・縮減、教職員定数の改善を行うとともに、当面の時間外在校等時間の目標を国において明確に定めること
　また、各自治体に対し、時間外在校等時間の目標や状況等の公表を法律上義務付けること、自治体における勤務時間のモニタリングと校長のマネジメント強化などの取組を講じることで、実効性を確保すること

五、　不登校・いじめ等への対応の負担が個人に集中しないよう組織的に取り組むとともに、若手教師を育成する学校の体制構築に向けて、学校のマネジメント機能の強化に向けた新たな職と級を創設すること
　また、学級担任の職務の重要性と負担等に応じた義務教育等教員特別手当の加算、管理職の処遇改善など、職務の重要性や負担に応じた処遇改善を図ること

六、　教師の専門性向上や若手教師の支援など、学校教育の質の向上と長時間勤務の縮減のため、小学校教科担任制の拡大や全中学校への生徒指導担当教師の配置拡充のための教職員定数の改善、様々な支援スタッフの配置充実等を進めること

七、　地域枠の活用による教育委員会と連携する教員養成大学の機能強化、高度専門職としてのキャリア形成や管理職等のマネジメント能力の強化を含む研修の充実など教師の育成支援を更に進めるとともに、教員養成段階の見直し等を通じて心理・福祉等の多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築に取り組むこと

別添

令和の教育人材確保に向けた緊急決議

令和6年5月23日
自由民主党政務調査会
令和の教育人材確保に関する特命委員会

教育は国家の根幹であり、国家百年の大計である。とりわけ、教師は、我が国の未来を拓く子供たちを育てるという崇高な使命を有するかけがえのない職業である。現在の教師の厳しい勤務の状況や教師不足の改善は喫緊の課題であり、教師を取り巻く環境を抜本的に改革し、質の高い公教育を実現する必要がある。

このため、本特命委員会では、昨年五月に別添のとおり、「令和の教育人材確保実現プラン（提言）」を取りまとめたが、改めて、「提言」に記載した改革の実現を確実に政府に求める。特に、以下の事項を「骨太の方針 2024」に記載することが必要であり、このたび「緊急決議」を取りまとめた。

一、　昨年五月の本特命委員会の「提言」を踏まえ、公教育の再生に向けて、①学校における働き方改革の更なる加速化、②教師の処遇改善、③学校の指導・運営体制の充実、④教師の育成支援を一体的に推進すること

二、　教師の時間外在校等時間の縮減に向け、学校における働き方改革の取組状況の「見える化」や PDCA サイクルの強化、学校・教師が担う業務の適正化等を推進し、学校における働き方改革の更なる加速化を進めること

三、　昨年末の令和6年度政府予算案に関する大臣折衝において来年度引き続き調整となった、教師の処遇改善については、本特命委員会の「提言」や中央教育審議会の審議のまとめを踏まえ、不退転の決意で進め、その具体策を骨太の方針 2024 に記載すること

四、　具体的には、学校が対応する課題の複雑化・困難化や人手不足など現代的な課題を踏まえつつ、教師に優れた人材を確保するため、人材確保法制定時の初心に立ち返り、一般行政職に比した教師の優遇分の確保に向けて、教職調整額の率を少なくとも 10％以上に引き上げること

このため、令和7年度予算案に必要な予算を計上するとともに、令和7年通常国会に給特法改正案を提出し、教師の処遇を抜本的に改善すること

五、　不登校・いじめ等への組織的な対応や若手教師の育成に向けて、学校のマネジメント機能の強化に向けた新たな職と級を創設するとともに、学級担任の職務の重要性と負担等に応じた義務教育等教員特別手当の加算、管理職の処遇改善など、職務の重要性や負担に応じた処遇改善を図ること

六、　学校教育の質の向上のため、不登校児童生徒への支援、専門的な指導や若手教師のサポートに向けた小学校教科担任制の拡大のための教職員定数の改善や、様々な支援スタッフの配置充実等を進めること

七、　地域枠の活用による教育委員会と連携する教員養成大学の機能強化、心理・福祉等の多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築、高度専門職としてのキャリア形成や管理職等のマネジメント能力の強化を含む研修の充実など教師の育成支援を更に進めること

令和の教育人材確保実現プラン（提言）【概要】

～高度専門職である教師に志ある優れた人材を確保するために～

令和５年５月１６日
自由民主党政務調査会
令和の教育人材確保に関する特命委員会

はじめに

○　教育は国家の根幹であり、国家百年の大計。創造性を発揮して付加価値を生み出していく原動力は人であり、「人への投資」は最重要課題。少子化やデジタル化、多様化への対応など社会の急激な変化の中で、一人一人の子供たちへの教育の質を向上する必要。

○　「教育は人なり」と言われるように、教育の質や成果を左右するのは教師であり、教師は、我が国の未来を拓く子供たちを育てるという崇高な使命を有するかけがえのない職業。

○　教師の処遇については、現行の給特法[1]では、時間外勤務手当は支給しない代わりに、給料月額の４％（月約８時間相当）の教職調整額を支給。しかし、法制定当時に想定された勤務実態と現状は大きく乖離。令和４年度の教員勤務実態調査の速報値によれば、一定程度改善は見られるものの、依然として長時間勤務の教師が多く、年間平均の月当たりの時間外在校等時間は小学校で約 41 時間、中学校で約 58 時間と推計。

○　教師を取り巻く環境を抜本的に改善し、質の高い学校教育の実現に向けて、未来を拓く子供たちへの質の高い教育を担う教師には、志ある優れた人材を得ることが不可欠。

○　「人への投資」の中でも、子供たちの教育への投資は、一丁目一番地。少子化が急速に進む中、子供たち一人一人の能力を最大限発揮できるよう、世界に冠たる「質の高い公教育」を創っていくことが最大の少子化対策。質の高い公教育の創生は、国の責務であり、これを実現するための環境整備を行うことが何よりも必要。

１．改革の方向性

（１）高度専門職として崇高な使命を有する教師

○　教師は崇高な使命を有する高度な専門性を要する専門職。授業や学級経営などは、教師の創意と工夫による非常に創造的な営みであり、教職は裁量性の高い職務。

[1] 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

（２）令和の新時代に求められる教職のあるべき姿

○　知識や技能を常にアップデートする「学び続ける教師」が求められ、教師には、様々な研修に加え、自己研鑽や教職大学院などで学びを深める機会が確保される必要。知的専門職としての教師の地位を改めて確かなものとすることが必要。

○　社会人経験者も含め、多様な専門性や背景を持つ人材を教師や専門スタッフとして取り入れ、質の高い教職員集団を形成する必要。

（３）教職の魅力を向上し、優れた人材を確保

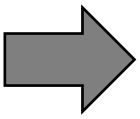
○　教職の魅力を向上し、教師に優れた人材を確保するため、質の高い学校教育の実現に向けて、①学校における働き方改革の更なる加速化、②教師の処遇改善、③学校における指導・運営体制の充実、④優れた人材が教師を目指すための支援を一体的にパッケージとして推進。

2. 改革の具体策

（１）学校における働き方改革の更なる加速化

○　教師の長時間勤務の状況を改善することは喫緊の課題であり、時間外在校等時間の縮減に向けて、学校における働き方改革の更なる加速化が必要

○　まずは、すべての教師の時間外在校等時間を月 45 時間以内とすることを目標として、将来的には平均の時間外在校等時間が月 20 時間程度となることを目指す



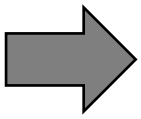
①働き方改革の取組状況の更なる見える化
②校務の DX 化による業務効率化
③学校及び教師が担う業務の更なる明確化・適正化

（２）高度専門職である教師の処遇改善

○　教職の魅力向上に向け、人材確保法[2]の初心に立ち返った教師の処遇改善

○　教師は高度な専門性と裁量性を有する専門職であることを踏まえ、教師の職務の特殊性等に基づいた処遇とする必要があり、時間外勤務手当化については、取るべき選択肢とは言えない

○　真に頑張っている教師が報われるよう、職務の負荷に応じたメリハリある給与体系を構築



①教職調整額の増額　（少なくとも 10%以上に増額）
②新たな級の創設　（メリハリある給与体系の構築）
③管理職手当の改善　（管理職の職務の重要性）
④学級担任手当の創設（学級担任の職務の重要性）
⑤諸手当の改善　（主任手当の改善・拡充等）

[2] 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

（３）学校における指導・運営体制の充実

○　多様な専門性を有する人材を教育界の内外から確保し、きめ細かい指導体制の構築と外部専門機関と協働可能な「令和型チーム学校」を構築

①中学校 35 人学級の実現
②小学校高学年教科担任制の強化
③通級による指導体制等の充実
④主幹教諭、指導教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員等の充実
⑤支援スタッフの抜本的配置拡充
・教員業務支援員と副校長・教頭マネジメント支援員（仮称）の全小・中学校への配置
・スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、部活動指導員等の抜本的配置拡充

（４）教職の魅力を高め、志ある優れた人材が教師を目指すための支援

○　教師の養成・採用・現職の各段階を一貫した改革が必要であり、教師の養成段階からの改革として、教職の魅力を高め、志ある優れた人材が教師を目指すための支援が重要

①大学と教育委員会が連携・協働した教師の養成・採用・研修の一体的充実
・教職課程の見直しを含む養成改革、教員養成大学等に地域枠を設定、奨学金の返還を免除・軽減
②心理・福祉等の特定分野に強みや専門性を有する教師の育成・配置
③高度専門職としての学びやキャリア形成の保証・充実

3. 実現に向けて

○　これらの改革は、積年の課題を解決して優れた人材を教師に確保し、教育の質を高めることで我が国の未来を切り拓くためのもの。

○　政府においては、本プランの内容を確実に「骨太の方針 2023」に反映させ、令和６年度からの３年間を予算・制度両面を抜本的に改革する期間として、スピード感をもって改革を計画的かつ段階的に進めるべき。

○　世界に冠たる「質の高い公教育」の創生に向けて、２．で提言した改革を実現し、学校教育の質を向上するために必要な予算として、毎年度の国費投入額について、児童生徒の減少に伴い生じる財源の活用を大幅に超えるような、既成の概念にとらわれない大胆な拡充が必要。恒久財源の確保による予算の裏付けにより本プランの内容を確実に実現することを政府に強く求める。

令和の教育人材確保実現プラン（提言）

～高度専門職である教師に志ある優れた人材を確保するために～

令和５年５月１６日
自由民主党政務調査会
令和の教育人材確保に関する特命委員会

はじめに

教育は国家の根幹であり、国家百年の大計である。創造性を発揮して付加価値を生み出していく原動力は人であり、「人への投資」は最重要課題である。少子化やデジタル化、多様化への対応など社会の急激な変化の中で、一人一人の子供たちへの教育の質を向上する必要がある。

とりわけ、「教育は人なり」と言われるように、教育の質や成果を左右するのは教師であり、教師は、我が国の未来を拓く子供たちを育てるという崇高な使命を有するかけがえのない職業である。教育基本法においても、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と規定されている。

我が国の学校教育は、知・徳・体を一体的に育み、子供たちの全人格的な完成を目指しており、国際的にも高く評価されている。このような取組は、全国の献身的な教師たちにより支えられてきたものである。

教師の処遇については、現行の給特法[1]では、時間外勤務手当は支給しない代わりに、給料月額の４％（月約８時間[2]相当）の教職調整額が支給されている。しかし、法制定当時に想定された勤務実態と現状は大きく乖離している。具体的には、令和４年度の教員勤務実態調査の速報値によれば、これまでの取組により、一定程度の改善は見られるものの、依然として長時間勤務の教師が多く、年間平均の月当たりの時間外在校等時間は小学校で約 41 時間、中学校で約 58 時間と推計されている。令和元年の給特法改正により、教師の時間外在校等時間の上限を月 45 時間以内等とする指針が策定されたが、学期中の時間外在校等時間が月 45 時間以上の教師の割合は、小学校で６割を超え、中学校で７割を超えると推計されている。このように、学校における働き方改革の更なる推進は待ったなしの状況である。

教師の採用倍率は、大量退職・大量採用を背景に、平成 12 年度に 13.3 倍であったのに対し、令和 4 年度は 3.7 倍と大きく低下している。また、臨時的任用教員のなり手の減少等による教師不足は憂慮すべき事態である。

このような教師を取り巻く環境を抜本的に改善し、質の高い学校教育の実現に向けて、教師が社会から尊敬される職業となり、未来を拓く子供たちへの質の高い教育を担う教師には、志ある優れた人材を得ることが不可欠である。

---

1 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

2 昭和 41 年の勤務状況調査による平均の超過勤務時間

「人への投資」の中でも、子供たちの教育への投資は、一丁目一番地である。少子化が急速に進む中で、子供たち一人一人の能力を最大限発揮できるようにすることが我が国の国益につながることは明らかであり、世界に冠たる「質の高い公教育」を創っていくことが最大の少子化対策である。このような質の高い公教育の創生は、国の責務であり、国の責任において実現していく必要がある。

国の責任の最たるものが、義務教育の機会均等とその水準の維持向上であり、それを支える小中学校の教師等の給与費については、平成 17 年度までは国が１/２を負担していたが、現在は、国が１/３を負担し、地方が２/３を負担している。公教育の創生に向けて国の責任を果たしていく観点から、負担割合の在り方など、国が義務教育に責任を負う体制を不断に検討することが重要である。

質の高い公教育の創生を実現するための環境整備を行うことが何よりも必要であり、教師の処遇改善のみならず、学校における働き方改革、指導・運営体制の充実、優れた人材が教師を目指すための支援のための抜本的・包括的な改革方策を講じるべきである。質の高い公教育の実現に向けては、学校の環境整備等に関する義務教育としてのミニマムスタンダードについて、自治体の状況を把握しやすくするチェックシートを作成することも必要である。

こうした基本的な認識の下、令和の教育人材確保に関する特命委員会では、有識者や関係者へのヒアリングを行いながら検討を進め、今後、国が取り組むべき改革の具体策について取りまとめを行った。特に、以下の事項について、政府に実現を求めるものである。

１．改革の方向性

（１）高度専門職として崇高な使命を有する教師

教師は、我が国の未来を拓く子供たちを育てるという崇高な使命を有するかけがえのない職業である。

特に、教師は、それぞれに異なる一人一人の子供たちに応じて、自発的に教材研究や授業研究を行った上で、言葉や指導方法をその場面や子供ごとに選択しながら、授業や生徒指導などを行うという高度な専門性を要する専門職である。また、授業や学級経営などは、教師の創意と工夫による非常に創造的な営みであり、教職は裁量性の高い職務である。とりわけ、令和の新時代には、子供たちの個別最適な学びと協働的な学びの実現が必要であり、教師は探究心を持って自律的に学び続けるとともに、子供が主体的に学ぶ力を身につけられるようファシリテーターとしての能力なども必要となっており、教師の専門性はこれまで以上に重要となっている。

このような教職に対する基本的な認識の下、その専門性や職務の特殊性等に基づいた処遇の在り方とすることが必要である。

（２）令和の新時代に求められる教職のあるべき姿

上記のとおり、教職は、専門性と裁量性の高い職務である。教師の専門性の向上にあたっては、子供たちのために高みを目指して知識や技能を常にアップデートする「学び続ける教師」が求められている。そのため、教師には、様々な研修に加え、自己研鑽に励むことが求められ、例えば、夏休みなどの子供たちの長期休業期間には、そのような機会が確保される必要がある。また、教職大学院などの大学院で学びを深める機会を拡充し、知的専門職としての教師の地位を改めて確かなものとすることが必要である。

さらに、これからの教職員組織の在り方として、特別免許状の活用等により、教員免許を持っていないが優れた知識経験等を有する社会人経験者も含め、多様な専門性や背景を持つ人材を教師や専門スタッフとして取り入れ、質の高い教職員集団を形成する必要がある。

（３）教職の魅力を向上し、優れた人材を確保

令和４年の年間出生数が初めて 80 万人を下回る中、保護者が子供を安心して学校に通わせることができ、どのような環境に生まれても、子供たち一人一人の可能性を最大限に引き出す質の高い公教育の実現は、国家・国民の命運を左右する、喫緊の課題である。人材の獲得競争が加速する中、今こそ、教師を取り巻く環境を抜本的に改善することにより、教職の魅力を向上し、子供たちへの教育を担う教師に優れた人材を確保することが必要である。

このため、質の高い学校教育の実現に向けて、①学校における働き方改革の更なる加速化、②教師の処遇改善、③学校における指導・運営体制の充実、④優れた人材が教師を目指すための支援を一体的にパッケージとして推進する必要がある。

当面、以下の具体策に取り組むことを改革の出発点とするが、これら以外にも、優れた人材を教師に確保するための方策を検討し、必要なものから順次実行していく。

２．改革の具体策

（１）学校における働き方改革の更なる加速化

教師の長時間勤務の状況を改善することは喫緊の課題であり、現状を是とすることなく、時間外在校等時間の縮減に向けて、学校における働き方改革の更なる加速化が必要である。令和元年の給特法改正により、教師の時間外在校等時間の上限を月 45 時間以内等とする「指針」が策定されたことを踏まえ、まずは、すべての教師の時間外在校等時間を月 45 時間以内とすることを目標として、以下の改革と指導・運営体制の充実など他の改革を一体的に進めた上で、将来的には平均の時間外在校等時間が月 20 時間程度となることを目指すべきである。

①働き方改革の取組状況の更なる見える化

学校における働き方改革の取組状況は自治体間や学校間さらには教師間で、ばらつきがあるため、働き方改革の取組状況の見える化を進め、自治体や学校において取り組むことができることはすべて取り組むように強力に促進する。見える化を一層推進することなどにより、自治体や学校が自ら時間外在校等時間を縮減するインセンティブとする。加えて、教師の時間外在校等時間の上限を定めている「指針」の実効性向上に向けた時間外勤務を抑制するための法制的な仕組みや、例えば、勤務間インターバル制度なども含めた教師の健康確保方策についても具体的に検討すべきである。

②校務の DX 化による業務効率化

校務のデジタル化の状況は地域や学校によって大きく差があるのが現状であり、格差の解消は喫緊の課題である。学校と保護者等の間の連絡手段のデジタル化は進捗してきているが、さらに、柔軟な働き方を可能とする校務支援システムのフルクラウド化、教材のクラウド上での共有・活用や、選択式問題の自動採点システムの導入などにより、校務 DX 化を通じた教師の業務効率化を強力に推進する必要がある。

③学校及び教師が担う業務の更なる明確化・適正化

教師が教師でなければできないことに全力投球できる環境を整備するため、これまでの取組の成果と課題を検証しつつ、学校が担っている業務を、過去の慣習にとらわれることなく、思いきって廃止・縮減する必要がある。その際、教育委員会や管理職による思い切ったリーダーシップも重要である。また、学校以外が担うべき業務や必ずしも教師が担う必要のない業務について、その担い手を確保しつつ、教師以外に積極的に移行していく必要がある。例えば、保護者からの過剰な苦情や不当な要求等への対応については、行政が対応を引き受ける仕組みを検討するべきである。これらについては、学校運営協議会等の場も活用しながら、保護者や地域をはじめ社会全体に理解を求めていく必要がある。

（２）高度専門職である教師の処遇改善

昭和 49 年に制定された人材確保法[3]は、教師の給与を一般の公務員より優遇することにより、教師に優れた人材を確保することなどを目的として制定され、昭和 55 年度には教師の給与月額は地方公務員の一般行政職の給与月額より 7 %以上上回っていたが、現在では教師の給与の優遇分がほとんどなくなっている。このため、質の高い教育の実現と志ある優れた教師の確保に向け、頑張っている教師の士気を高め、教職の魅力向上を図ることができるよう人材確保法の初心に立ち返った教師の処遇改善を実現する必要がある。

---

[3] 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

教師の処遇の在り方については、現状の教師の勤務実態が給特法制定時とかけ離れていることから、一般の労働者と同様に、時間外勤務手当を支払う仕組みにしてはどうかという指摘もある。仮に、時間外勤務手当化する場合には、一定の時間外勤務の抑制につながる可能性も考えられる一方、

①各学校単位でいわゆる 36 協定を締結する必要があり、管理職が個々の教師の具体の業務を超過勤務として認めるかどうかを判断することとなり、管理コストが増大し、現場の混乱を招く懸念があること、

②様々な力量の教師が自らの専門性と裁量性を発揮して業務にあたる中で、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いため、外形的な時間外勤務の状況のみならず、真に頑張っている教師が報われる仕組みとする必要があること、

③全国的な教育の機会均等や水準確保を支える県費負担教職員制度の下、任命権と給与負担を担う都道府県と、服務監督権を担う市町村の役割分担がなされている中で、自治体間の格差や業務の持ち帰りを誘発する恐れがあること、

などといった課題があり、取るべき選択肢とは言えない。特に、公立学校においては、地域社会と密接に関わりながら、教師は多様な子供たちを受け入れて教育の機会を保障するなど、地方公務員としてその職務を遂行するとともに、非常災害時には地域の避難所となる学校に避難している子供たちへの救援業務にあたるなどの特性もある。また、そもそも、処遇の在り方は、教師という職業をどのような職業と考えるかという点に直結するものであり、上記のとおり、教師は崇高な使命を有する高度な専門性と裁量性を有する専門職であることを踏まえ、このような教師の職務の特殊性等に基づいた処遇とする必要がある。

このため、教職調整額を増額することで、教師の処遇全体を底上げしつつ、真に頑張っている教師が報われるよう、職務の負荷に応じたメリハリある給与体系の構築の観点から、以下のように、教師に支給される様々な手当について増額や新設する必要がある。なお、教師の処遇改善を行う以上、教師の人事評価の適切な実施や、その結果の昇給や勤勉手当への活用等が改めて求められる。

①教職調整額の増額

上記のとおり、教師は崇高な使命を有する高度な専門職であり、創造性が求められるかけがえのない職業である。教育は教師の自発性・創造性に期待する面が大きく、勤務時間の内外を包括的に評価するという給特法の基本的な枠組みは現在においても合理性を有している。他方、教師不足の解消が喫緊の課題となる中、現在、社会が学校や教師に求める役割も増加しており、また、複雑化・多様化する教育課題への対応の必要性等を踏まえれば、令和 6 年度中に給特法改正案を国会に提出し、教職調整額を少なくとも 10%以上に増額する必要がある。

②新たな級の創設

教師の給料は、都道府県・政令市において、一般的には校長、副校長・教頭、主幹

教諭・指導教諭、教諭、講師等の職に応じて、給料表には 5 段階の級が定められているのに対して、例えば、国家公務員の行政職俸給表（一）では 10 段階の級となっている。このため、教師の大多数を占める教諭は、管理職や主幹教諭・指導教諭にならない限り、１つの級でしか処遇されていないため、教師の給料は号給による変化しかなく、メリハリの乏しい構造となっている。真に頑張っている教師が報われるよう、職務の負荷に応じたメリハリある給与体系の構築のために、より多段階の新たな級を給料表に設定するべきである。

③管理職手当の改善

学校教育の質の向上には、校長・副校長・教頭といった管理職による優れた学校経営とマネジメントが重要である。近年、学校の管理職の職務と責任はますます重くなっていること、教師集団・支援スタッフ集団の多様性が増す中、そのマネジメントや地域や外部機関との一層の連携も重要となっていることなどから、管理職の職務と職責の重要性に見合った処遇とするため、管理職手当を改善する必要がある。

④学級担任手当の創設

学級は子供たちにとって学習や学校生活の基盤であり、学級担任の教師は、学級の子供一人一人を理解し、より良い学級に向けた学級経営に取り組むとともに、保護者との面談や連絡、相談の対応などに取り組んでいる。このような学級担任としての職務の重要性や負荷を踏まえ、学級担任手当を創設する必要がある。

⑤諸手当の改善

現在、教務主任や学年主任、中学校の生徒指導主事等に支給されている主任手当（教育業務連絡指導手当）は、昭和 52 年度に創設された当時から支給額が変わっていないが、その職務の重要性は増加しており、メリハリある給与体系を構築する観点から、手当の支給額を少なくとも倍増する必要がある。

また、学校には、例えば、研修主事（研修主任）、特別支援教育コーディネーター、道徳教育推進教師、安全教育・安全管理担当、情報教育・環境整備担当、教育相談担当などの業務がある。このため、様々な職務の重要性や負荷を踏まえ、主任手当の支給対象とする必要がある。

（３）学校における指導・運営体制の充実

複雑化・多様化する課題に適切に対応し、一人一人の子供たちへの教育の質を高めるために、多様な専門性を有する人材を教育界の内外から確保しつつ、個別最適な学びと協働的な学びのためのきめ細かい指導体制の構築と外部専門機関と協働可能な「令和型チーム学校」を構築する必要がある。

以下の改革により、小学校高学年の学級担任の持ちコマ数が 5 コマ程度減少すると

ともに、中学校 35 人学級などきめ細かい指導と教師が教師でなければできない仕事に全力投球できる環境が実現する。

①中学校35人学級の実現

令和３年に義務標準法[4]が改正され、約 40 年ぶりに小学校の学級編制の標準が 35 人に引き下げられ、令和７年度に小学校６年生の 35 人学級が完成する。中学生においても個別最適な学びと協働的な学びのためのきめ細かい指導が必要であることは変わりないため、令和７年度中に義務標準法改正案を国会に提出し、令和８年度から中学校でも学年進行で 35 人学級を実現すべきである。その際、地域や学校の実情等を踏まえ、一定の要件の下、自治体の裁量でより柔軟な学級編制が可能となる仕組みも検討する必要がある。

②小学校高学年教科担任制の強化

小学校高学年の教科担任制は、早期から専門的な教科指導が受けられるとともに、教師にとっては持ちコマ数の軽減等に資するものであるため、強力に推進していく必要がある。特に、現在、政府は令和４年度から令和７年度にかけて段階的に加配定数の改善を進めるとしているが、この措置を加速化し、令和６年度に前倒すべきである。

その上で、今後、小学校高学年の学級担任の持ちコマ数を週 20 コマ程度とすることを目指して、教科担任制を推進するために、基礎定数化を含め、小学校高学年の教科担任制を更に強化する必要がある。

③通級による指導体制等の充実

通常の学級に在籍しながら障害の特性に応じた特別の指導（通級による指導）が必要な子供は増加しており、障害の程度に応じたよりきめ細かい支援が必要である。このため、現在、対象となる児童生徒 13 人につき教師１人が基礎定数として算定されているが、教師１人当たりの児童生徒数を引き下げ、通級による指導体制を充実する必要がある。また、小中学校等の要請に応じて、教育上特別の支援を必要とする子供の教育について助言・援助を行う特別支援学校のセンター的機能を強化するための教員配置の充実も必要である。

さらに、不登校児童生徒が増加し続ける中、不登校特例校における支援体制強化を含め、不登校児童生徒への支援やいじめ・虐待などに適切に対応するための生徒指導体制の充実や、日本語指導が必要な子供たちへの指導体制の充実も必要である。

④主幹教諭、指導教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員等の充実

学校の鍋蓋型組織を改めマネジメント機能を強化するため、大規模校における副校長や教頭の複数配置の充実や、管理職を補佐する主幹教諭や他の教諭の指導などにあたる指導教諭を大規模校には教諭とは別に必ず配置できるようにその充実を図る必

[4] 公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律

要がある。
　養護教諭、栄養教諭、事務職員について、大規模校等で業務の負担が重いため、複数の教職員が配置できるよう、複数配置基準の引き下げなどにより、これらの教職員の配置を充実する必要がある。

⑤支援スタッフの抜本的配置拡充

　教師が一層子供たちへの指導や教材研究等に注力できるよう、教師の業務を支援し、負担軽減を図るため、教員業務支援員を全小・中学校に配置する。また、副校長・教頭の職務が増加しており、その業務を支援するため、副校長・教頭マネジメント支援員（仮称）を全小・中学校に配置する。放課後の補習などを行う学習指導員についても全校に配置し、教師を志望する学生等が学校現場を経験する場として活用する。
　スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、部活動指導員等についても現状の配置時間は不十分であり、配置時間を抜本的に拡充する必要がある。また、配置する支援スタッフの種類や勤務形態を自治体の裁量で選択できるよう制度を柔軟化することを検討する必要がある。
　これらの支援スタッフは、現在の学校においては欠くことのできない必須の人材となっており、各学校に必ず置かれるよう制度的にしっかりと位置づけるべきである。

（４）教職の魅力を高め、志ある優れた人材が教師を目指すための支援

　教師の養成・採用・現職の各段階を一貫した改革が必要であり、教師の養成段階からの改革として、教職の魅力を高め、志ある優れた人材が教師を目指すための支援が重要である。

①大学と教育委員会が連携・協働した教師の養成・採用・研修の一体的充実

　養成段階において、教職への志をしっかり涵養することが重要である。一方、国立の教員養成大学・学部卒業者の教員就職率は 66.9％に留まっており、教師志望の高い優秀な学生を選抜するための入学者選抜方法の工夫・改善、学校現場での指導経験のある大学教員による指導・支援の充実、早期からの実習体験の充実などに取り組み、教員就職率を改善させることが強く求められる。
　学校現場における最新の教育課題・ニーズに対応するため、真に必要な内容に精選するなど、教職課程の抜本的な見直しが必要である。既存の教職科目に代わる先導的・革新的な教職科目開発を行うとともに、大学間の連携・統合も含め、全国的な教員養成機能の維持・向上に資する組織体制の見直しなどの養成改革を進めるべきである。
　また、教師の養成は大学、採用・研修は教育委員会という、これまでの垣根を越え、国公私立を通じた大学と教育委員会とが一体となって、これからの学校教育を担う志ある優れた教師を育んでいくことが必要である。

大学・教育委員会にコーディネーターを配置し、高校生向けの教職講座の実施や高校における教師養成コースの設置、教員養成大学・学部における地域枠・地域課題に対応したコース・カリキュラムの適切な設定等を促進することにより、大学と教育委員会が連携・協働した教師の養成・採用・研修の一体的充実を実現すべきである。

将来にわたって必要な教師数を安定的に確保するため、教師の採用を担う都道府県・政令市教育委員会は、不断の見直しをしつつ、長期的な視点から教員採用計画を策定し、公表すべきである。

加えて、優れた人材が教職に就くよう学生の教職への魅力を高める観点から、教師として一定期間以上勤務した場合に、奨学金の返還を免除・軽減する仕組みの構築に向けて取り組む必要がある。

また、教育委員会だけでなく、大学・民間企業等と連携した教師のなり手発掘・確保の取組も推進していく必要がある。

②特定分野に強みや専門性を有する教師の育成・配置

心理・福祉、語学力やグローバル感覚等、強みや専門性を有する教師の育成は喫緊の課題であり、採用・配置・処遇と一体となって優れた人材の確保・育成に取り組む必要がある。

学校における働き方改革、処遇の改善、学校の指導・運営体制の充実を一体的に進め、上記①の教職課程の抜本的な見直しとともに、心理や福祉分野等の専門性を身に付けられる教員養成が制度的に可能となるよう改革を進める。養護教諭を含め、心理等の専門性を有する教師が子供たちの教育相談などの職務を担う場合には、例えば、教育相談担当の主任手当を支給できるようにするなど、適切に処遇する必要がある。また、ポストコロナのグローバル社会を見据え英語教師を志す学生の留学機会や海外日本人学校でのインターンシップ等の海外経験機会を抜本的に拡充すべきである。あわせて、在外教育施設をハブとして、グローバルな視点を持った教師を継続的・安定的に育成できるよう、在外教育施設への派遣制度を充実させることが必要である。

③高度専門職としての学びやキャリア形成の保証・充実等

職務を離れて、長期間、国内外の大学・大学院で学ぶ機会の拡大や、教師の社会的評価を高める観点からも、教師が大学・教職大学院の教授等になれるようなキャリアパスの設定等、高度専門職としての学びやキャリア形成の保証・充実を図ることが必要である。

学修機会を保証するための教職員定数の拡充や大学院修学休業の積極活用を進めるとともに、義務教育９年間を見通した教育の充実に向けた小中学校いずれでも指導できる教師の増加促進、教職の高度化に対応した学部・教職大学院を通じた５年一貫コースの設置促進など教職大学院の活用や教員養成学部・教職大学院における実務家教員の配置促進を図るべきである。

なお、精神疾患による病気休職者については、復職支援や再発防止策の実施を適切

に行うとともに、復職の可否について、復職プログラム実施中の状況を把握しつつ、例えば、教育委員会が指定する複数の産業医等の意見などを踏まえるなど、慎重に判断するよう各教育委員会に対して促すべきである。また、指導が不適切な教師の認定を適切に実施し、教師として適格性に欠ける者等については厳正な分限処分の実施を促すべきである。

3. 実現に向けて

上記に述べた改革は、積年の課題を解決して優れた人材を教師に確保し、教育の質を高めることで我が国の未来を切り拓くためのものであり、全国に３万を超える公立学校がある中で、一朝一夕にはいかないが、政府においては、本プランの内容を確実に「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2023」に反映させ、令和６年度からの３年間を予算・制度両面を抜本的に改革する期間として、スピード感をもって改革を計画的かつ段階的に進めるべきである。

その際、世界に冠たる「質の高い公教育」の創生に向けて、２．で提言した改革を実現し、学校教育の質を向上するために必要な予算として、毎年度の国費投入額について、児童生徒の減少に伴い生じる財源の活用を大幅に超えるような、既成の概念にとらわれない大胆な拡充が必要である。恒久財源の確保による予算の裏付けにより本プランの内容を確実に実現することを政府に強く求める。