

教育長報告事項資料

一般事務報告

- 1 白石市民文化祭（11/3）（生涯学習課長）
- 2 白石市教育アドバイザー研修会（11/6～8）（教育専門監）
- 3 宮城県教育委員会・市町村教育委員会教育懇話会全体会議（11/11）
（学校管理課長）
- 4 市長との地区懇談会（11/20, 21, 25, 27, 29, 12/2）（教育部長）
- 5 図書館まつり（11/24）（図書館長）
- 6 白石市青少年健全育成市民のつどい（11/24）（教育専門監）
- 7 寄附受納式
（1）建設職組合（11/11）（こども未来課長）

専決事務報告

- 1 要綱制定
（1）白石市医療的ケア検討委員会設置要綱（こども未来課長）

その他

- 1 その他

教育長報告事項資料 専決事務報告 1 要綱制定

白石市医療的ケア検討委員会設置要綱

(設置)

第1条 白石市内の公立保育園及び幼稚園（以下「保育園等」という。）における医療的ケア児の受入れに当たり、ガイドラインの策定及び改訂についての指導及び助言を行い、医療的ケアの実施に関する検討及び必要な支援体制を整備するため、白石市医療的ケア検討委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 保育園等における医療的ケアの実施体制の整備に関すること。
- (2) 医療・保健・福祉等関係機関との連携に関すること。
- (3) 保育園等における医療的ケア実施上の課題等に関すること。
- (4) 医療的ケア児の受け入れ等に関するガイドライン策定に関すること。
- (5) 前各号に掲げるもののほか、委員会の目的を達成するために必要な事項

(組織)

第3条 委員会は、白石市教育委員会教育長が委嘱又は任命する委員をもって組織する。

2 委員会の委員は、次に掲げる者とし、10名以内とする。

- (1) 学識経験者
- (2) 医師
- (3) 前各号に掲げる者のほか、白石市教育委員会教育長が必要と認める者

3 委員会の委員の任期は、委嘱又は任命の日から当該委嘱又は任命の日の属する年度の末日までとする。ただし、再任を妨げない。

(委員長及び副委員長)

第4条 委員会に委員長及び副委員長各1名を置く。

2 委員長及び副委員長は、委員の互選とする。

3 委員長は、会務を総理し、会議の議長となる。

4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 委員会の会議は、必要に応じ委員長が招集し、その議長となる。

2 委員会は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。

(委員でない者の出席等)

第6条 委員長が必要と認めるときは、委員でない市職員又は議事に関係のある者を会議に出席させ意見を聴取し、資料の提出その他の協力を求めることができる。

(事務)

第7条 委員会の事務は、教育委員会教育部こども未来課において処理する。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、委員会に関し必要な事項は、委員長が別に定める。

附 則

この告示は令和6年11月1日から施行する。

子どもたちの豊かな育ちと学びを支援する教育関係団体連絡会

緊急声明

子供たちが全国どこに生まれ、どんな家庭環境で育ったとしても、等しく良質な学校教育を受けられるようにすることは、私たち大人、そして国の責務です。

財政制度等審議会において、学校や教師の実態を考慮に入れない働き方改革や給与制度についての提案が行われています。

この提案では、教職調整額の引上げに時間外在校等時間の縮減を条件として設定することで、働き方改革に取り組むインセンティブとする一方で、教職員定数等の改善は全く示されておりません。

日夜子供たちのために奮闘している教師に対するインセンティブが少ないから働き方改革が進まないわけではありません。学校における徹底した業務削減は必要です。しかし、子供たちが抱える課題が多様化・複雑化するとともに、社会が学校教育に求めることが高度化する中で、学校の業務が増加し、困難化している事実に向き合わなければ、教職員不足も解消されず、真の学校教育の充実は望めません。

教職員定数や支援スタッフの改善・充実といった国としての支援もなく、学校や教育委員会の努力だけで大幅に時間外在校等時間を減らし、この削減を条件に給与を引き上げ、更には、月 20 時間を国庫負担の上限として所定外の勤務時間に見合う手当に移行するという提案となっていますが、これは、複雑化・困難化する現在のひっ迫した状況を見做し、今まで以上の負担を学校や自治体に負わせるものであり、非現実的です。

全国の学校では、地域の特色や子供たちの状況が異なる中、様々な想定外の問題が起こっても、真摯な対応を行っています。教職員定数の改善も業務の学校外での受け皿もない中で、単に時間外在校等時間が短いことをもって給与を引き上げるといった仕組みを導入するだけでは、教師が充実した教育や指導が行えなくなり、我が国の学校教育の崩壊を招くことに繋がります。

こうした提案は、日々、学校において子供たちに真摯に向き合っている教師の職責を軽視するものであり、このような方向性での議論がなされていることを教育関係者一同、深く憂慮しております。

すべての子供たちの豊かな育ちと学びを保障するためには、業務削減だけでなく、学校が果たしている社会的使命を踏まえ、一人一人の教師の負担を減らす教職員定数の改善や支援スタッフの充実、教職調整額の大幅な引き上げをはじめとした処遇改善を一体的に進めることが不可欠であり、中央教育審議会での議論に鑑み、文部科学省の令和 7 年度概算要求の内容を実現することを強く求めます。

令和 6 年 11 月 15 日

子どもたちの豊かな育ちと学びを支援する教育関係団体連絡会

日本 P T A 全国協議会/日本教育会/全国市町村教育委員会連合会/全国都市教育長協議会/
中核市教育長会/全国町村教育長会/全国連合小学校長会/全日本中学校長会/
全国公立小・中学校女性校長会/全国特別支援学校長会/全国連合退職校長会/
全国高等学校長協会/全国公立学校教頭会/全国特別支援教育推進連盟/
全国へき地教育研究連盟/日本連合教育会/全国養護教諭連絡協議会/
全国公立小中学校事務職員研究会/全国学校栄養士協議会/日本教職員組合/
全日本教職員連盟/日本高等学校教職員組合/全国教育管理職員団体協議会

財政制度等審議会 財政制度分科会(令和6年11月11日)
資料についての文部科学省の見解
(義務教育関係)

令和6年11月12日



学校業務・人材関係

- いじめや不登校、特別な支援や日本語指導が必要な児童生徒の急増等、学校に求められるものが複雑化・困難化し、学校や教師の負担が増大。
教師の時間外勤務の縮減については、働き方改革の推進とともに、教職員定数の改善や支援スタッフの充実が不可欠。教職員定数等の充実をすることなく、単に学校現場の業務縮減の努力のみをもって学校における働き方改革を進めようとするものであり、学校現場への支援が欠如。
- 平成28年以降、令和元年の給特法改正による「上限指針」の策定や教職員定数の改善等に加え、学校、教育委員会の努力もあり、教師の時間外在校等時間は約3割縮減。
- 日本の学校教育は、知・徳・体にわたる全人的な教育が国際的にも高く評価されている。諸外国と比べても、教科指導だけでない、幅広い役割を学校教育が担っており、諸外国よりも多くの教職員が必要。
今後も、日本型学校教育の良さを生かしつつ、持続可能なものとするため教職員の配置充実が必要。

教員給与関係

- 学校が対応すべき課題が複雑化・困難化している中、日々変化する子供たちに全力で対応している教師は、業務改善の意欲が低い訳でも、漫然と時間外に業務を行っている訳でもない。定数改善や支援スタッフの充実等の支援を行わず、学校、教育委員会の努力だけでは、長時間勤務の抜本的な改善はできない。
頑張っている教師に、働く時間を短くすることを教師の給与上のインセンティブとして設定することは、専門性にに基づき子供たちへの対応の必要性を判断して業務に当たっている教育に関する専門職としての教師の存在意義を没却させるものとなる。
- 学校や地域の状況が様々である中、いじめや暴力行為への対応等、予見不可能な対応しなければならない業務が多く発生するにもかかわらず、教職員定数の改善等の支援も行わず、勤務時間の縮減を給与改善の条件とすれば、必要な教育活動を実施することがためられ、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。
- 仮に時間外勤務手当化されれば、勤務時間外の業務に逐一管理職の承認が必要になるなど、専門職としての教師の裁量が著しく低下し、創意工夫を発揮することが難しくなる。
- また、時間外勤務手当の国庫負担に上限を設けることは、自治体に負担を転嫁するもの。義務教育に対する国の責任を果たせず、自治体の財政力の差によって教育活動の量に差が生まれることになり、教育格差が生じる。

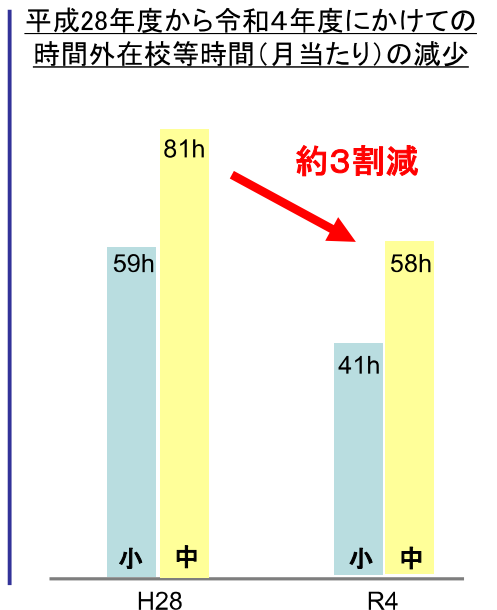
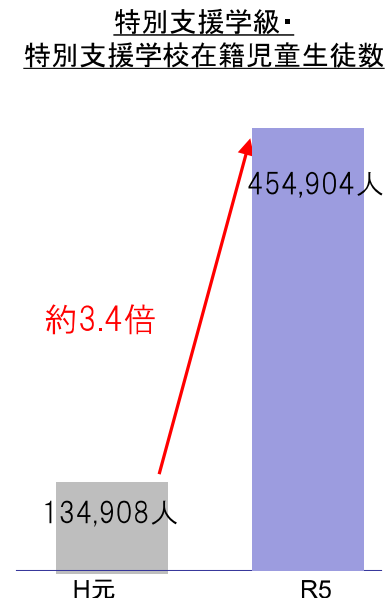
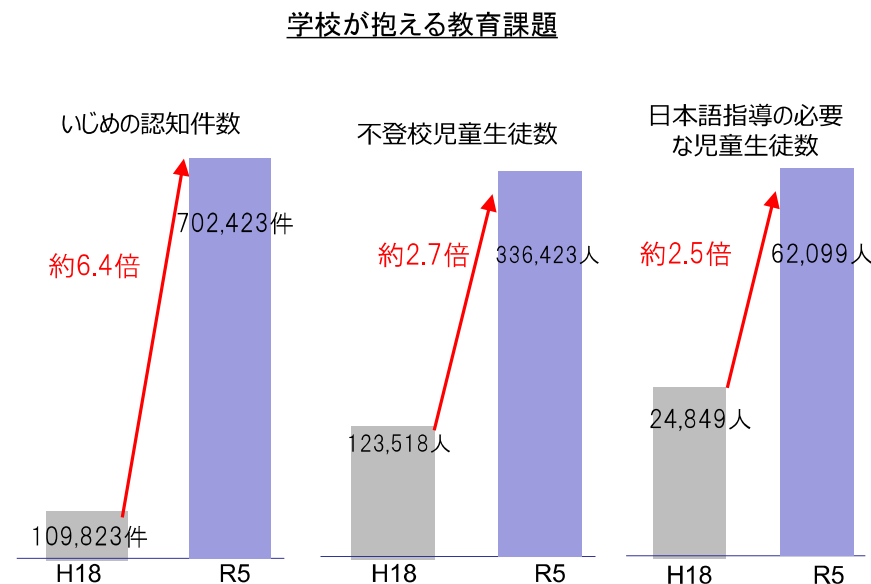
学校の人材（教職員定数について）

財政審
の資料

- ・ 平成元年度以降、児童生徒数は約40%減少しているが、**教職員定数は児童生徒数ほどには減少していない。**
- ・ したがって、**児童生徒当たりの教職員定数は増えていないわけではない。**
- ・ **教員1人当たりの児童生徒数は、児童生徒数の減少に伴い、この20年で大幅に改善し、主要先進国の中で最少クラス。**
- ・ 児童生徒当たりの「教員数」は増加したが、「**時間外在校等時間**」は減少していない。

1. **知・徳・体を一体的に育む日本型学校教育は、諸外国と比べ、教科指導だけでなく、幅広い役割を担っている。**
2. 少子化が進展する中でも、**学校が抱える教育課題は増加・困難化。**
手厚い支援が必要な**特別支援学級・特別支援学校**の児童生徒も急増。
学校や教師に求められる役割や取り巻く環境も変化しており、**指導体制の充実が必要。**
3. **教職員定数の改善や働き方改革の推進により在校等時間は減少。**

文科省
の見解



※上記はいずれも公立小・中学校の数

(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」、「学校基本調査」、「教員勤務実態調査」、「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」

学校や教師を取り巻く状況の変化

- 社会全体の生活スタイル、仕事生活に関する意識の変化
- 健康・保健、安全への配慮（コロナ、熱中症、アレルギー対応など）
- 福祉の観点からの対応が必要なケースの増加（児童虐待、ヤングケアラー等）
- 教師の社会的位置づけの相対的低下
- 過剰な要求への対応、学校に対する意識の変化等

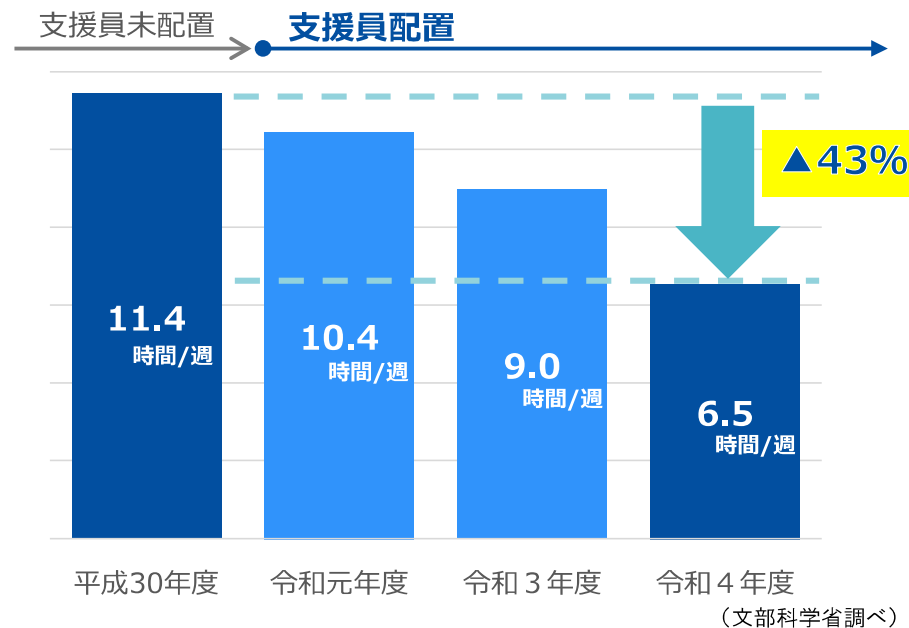
学校の人材（外部人材増と「在校等時間」）

財政審
の資料

- 外部人材の配置によって、教員（主幹教諭・指導教諭を含む）の**在校等時間が有意に減少しているわけではない。**
- 外部人材の配置を教員の業務の縮減につなげる実効的な仕組みが必要ではないか。

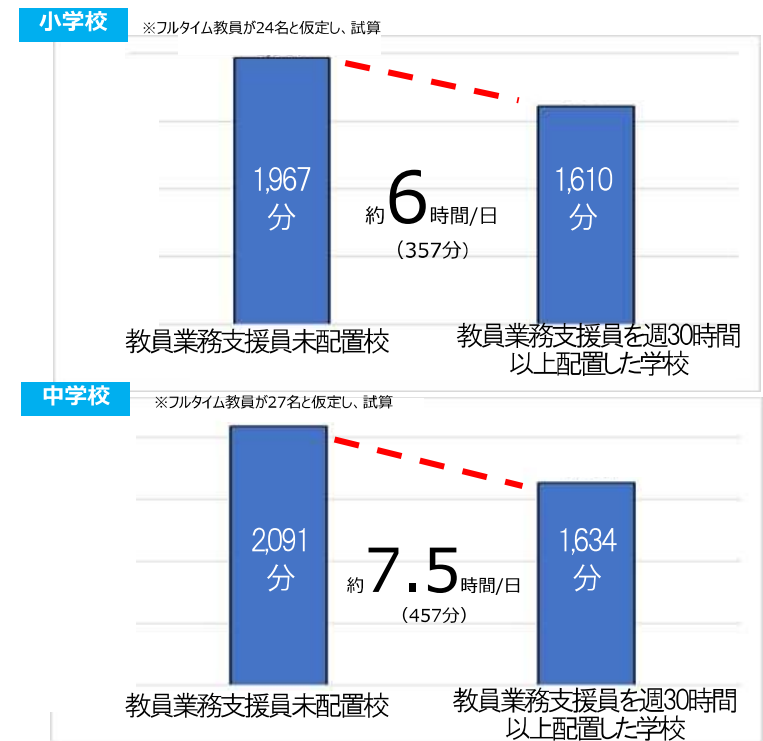
- 教員業務支援員が継続して配置された学校について、配置初年度以降、毎年度の教師の時間外在校等時間を比較すると、**時間外在校等時間は着実に減少。**
- 支援スタッフは、教育課題を多く抱える学校に対して優先的に配置されるため、配置校と未配置校の比較では、**配置校の方が教師の在校等時間が多くなる傾向。**

教員業務支援員の配置校において、時間外在校等時間が減少（※1）



（※1）平成30年度には教員業務支援員が配置されておらず、令和元年度から令和4年度にかけて教員業務支援員が配置された学校（計628校）を対象に、各年度の教師の平均時間外在校等時間を比較

教員業務支援員の配置により、教師が事務等（※2）にかかる時間が減少



（令和4年度教員勤務実態調査）

（※2）令和4年度教員勤務実態調査における「学校経営」「事務その他の業務」
 学校経営：校務分掌に関わる業務、安全点検・校内巡視、機器点検、点検立会い、校舎環境整理、日直など
 事務その他：業務日誌作成、資料・文書（調査統計、校長・教育委員会等への報告書、学校運営にかかわる書類、予算・費用処理にかかわる書類など）の作成など

文科省
の見解

学校の人材(教員増と「在校等時間」)

資料
の
財政
審

- EBPMの観点からは、教員増により学級規模を例えば5人減少させたとしても、小学校で1日2.4分、中学校で4.2分の在校等時間の減少にとどまると推計されている。
- この点からも、教員のやりがいの小さい・負担感の大きい業務の抜本的な縮減を優先すべき状況なのではないか。そうした業務の縮減により、教育の質を向上させることも可能。

1. 教諭の在校等時間(週7日)について、指導環境※も説明変数に含め重回帰分析をすると、学級規模の与える影響は、例えば5人減少させると、小学校で1日3.3分、中学校で7.2分の在校等時間の減少となり、月に換算すると、小学校で1時間34分、中学校で3時間22分の減少となり、学級規模の縮小は在校等時間の縮減に寄与。

※不登校児童生徒数や特別な教育的支援を必要とする児童生徒比率、学校行事の精選や校務支援システムの導入状況 等

2. なお、財政審にある分析においても、月に換算すると、小学校で48分、中学校で1時間24分の減少となり、学級規模の縮小は在校等時間の縮減に一定程度寄与。

<担当学級の児童生徒数等が週の総在校等時間に与える影響(小学校)>

	2016年度		2022年度	
	β	SE	β	SE
切片	57.910	**	55.935	***
女性ダミー	-1.199	**	-1.449	**
年齢	-0.794	**	-0.282	***
未就学児ダミー	-3.687	**	-2.614	***
要介護者ダミー	-0.031		-0.152	***
主任ダミー	-0.553	†	-0.609	*
児童生徒数(担当学級)	-0.129	**	-0.078	***
不登校児童生徒比率(担当学級・中心化)	-0.121		-0.127	***
特別な教育的支援を必要とする児童生徒比率(担当学級・中心化)	-0.066	**	-0.021	***
日本語指導を要する児童生徒比率(担当学級・中心化)	-0.112		-0.023	***
部活動顧問ダミー	-0.560		-0.572	
校務の複数担当制実施ダミー	-0.067		-0.583	
学校行事の精選ダミー	-0.067		-0.711	***
学校閉庁日数	-0.195	†	-0.086	***
ノー残業デー数	-1.175	†	-0.647	***
客観的退勤管理実施ダミー	-0.162		-0.212	***
ノー部活動デー数	-0.008		-0.022	***
校務支援システム導入状況	-0.004		-0.008	***
教員の校務用コンピュータ整備率	-0.009		-0.158	***
普通教室LAN整備率	-0.004		-0.008	***
専門スタッフの配置状況(外国語指導助手)	-0.720		-0.516	***
専門スタッフの配置状況(スクールカウンセラー)	-0.181		-0.060	***
専門スタッフの配置状況(特別支援教育支援員)	-0.060		-0.298	***
専門スタッフの配置状況(部活動指導員)	-0.008		-0.620	***
学校のマネジメント機能(主幹教諭配置ダミー)	-0.008		-0.620	***
学校のマネジメント機能(学校事務の共同実施ダミー)	-0.008		-0.620	***
施設の導入状況(研究指定校ダミー)	-0.008		-0.620	***
施設の導入状況(コミュニティ・スクールダミー)	-0.008		-0.620	***
施設の導入状況(地域学校協働本部設置ダミー)	-0.008		-0.620	***
施設の導入状況(給食費の公費化ダミー)	-0.008		-0.620	***
学校内分散	38.640	**	35.845	***
学校間分散	17.053	**	9.061	***
ICC	0.308		0.202	
-2LL	17651.370		31405.985	
BIC	17879.957		31617.848	
N(教員数)	2,650		4,791	
N(学校数)	304		714	

(注)y:非標準化偏回帰係数、SE:標準誤差、**: $p<0.01$ 、*: $p<0.05$ 、†: $p<0.10$ 。

ICC(Intraclass Correlation Coefficients:級内相関係数)。

-2LL(-2 Log Likelihood:2対数尤度)。

BIC(Schwarz's Bayesian Information Criterion:シュワルツのベイズ情報量規準)。

<担当学級の児童生徒数等が週の総在校等時間に与える影響(中学校)>

	2016年度		2022年度	
	β	SE	β	SE
切片	61.944	**	56.895	***
女性ダミー	-3.279	**	-4.951	***
年齢	-1.275	**	-0.667	***
未就学児ダミー	-3.280	**	-3.240	***
要介護者ダミー	-0.913		-0.517	***
主任ダミー	-1.901	*	-1.242	***
児童生徒数(担当学級)	-0.199	**	-0.055	***
不登校児童生徒比率(担当学級・中心化)	-0.021		-0.074	***
特別な教育的支援を必要とする児童生徒比率(担当学級・中心化)	-0.087	*	-0.036	***
日本語指導を要する児童生徒比率(担当学級・中心化)	-0.109		-0.088	***
部活動顧問ダミー	-0.238	**	-1.181	***
校務の複数担当制実施ダミー	-0.676		-0.732	
学校行事の精選ダミー	-0.702		-1.387	***
学校閉庁日数	-0.071		-0.103	***
ノー残業デー数	-0.097		-0.141	***
客観的退勤管理実施ダミー	-0.587		-0.804	***
ノー部活動デー数	-0.050		-0.122	***
校務支援システム導入状況	-0.134		-0.261	***
教員の校務用コンピュータ整備率	-0.011		-0.025	***
普通教室LAN整備率	-0.003		-0.008	***
専門スタッフの配置状況(外国語指導助手)	-0.031		-0.698	***
専門スタッフの配置状況(スクールカウンセラー)	-1.426		-0.883	***
専門スタッフの配置状況(特別支援教育支援員)	-0.553	†	-0.308	***
専門スタッフの配置状況(部活動指導員)	-0.110		-0.116	***
学校のマネジメント機能(主幹教諭配置ダミー)	-0.493		-0.761	***
学校のマネジメント機能(学校事務の共同実施ダミー)	-0.327		-0.731	***
施設の導入状況(研究指定校ダミー)	-0.743		-0.758	***
施設の導入状況(コミュニティ・スクールダミー)	-1.714	†	-0.957	***
施設の導入状況(地域学校協働本部設置ダミー)	-0.014		-0.729	***
施設の導入状況(給食費の公費化ダミー)	-1.932	*	-0.789	***
学校内分散	87.596	**	2,863	***
学校間分散	19.222	**	2,751	***
ICC	0.180		0.134	
-2LL	16012.861		27787.207	
BIC	16258.464		28018.217	
N(教員数)	2,154		3,829	
N(学校数)	295		676	

(注)y:非標準化偏回帰係数、SE:標準誤差、**: $p<0.01$ 、*: $p<0.05$ 、†: $p<0.10$ 。

ICC(Intraclass Correlation Coefficients:級内相関係数)。

-2LL(-2 Log Likelihood:2対数尤度)。

BIC(Schwarz's Bayesian Information Criterion:シュワルツのベイズ情報量規準)。

(出典)R4教員勤務実態調査報告書

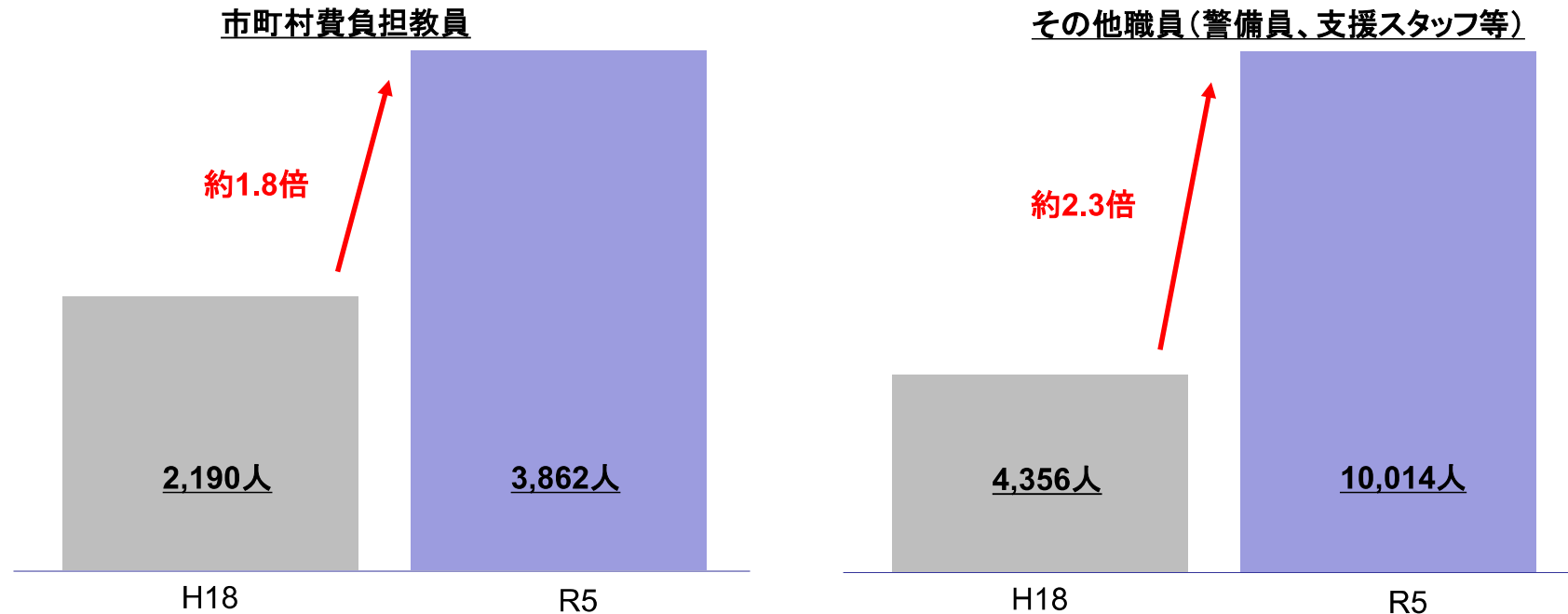
文科省
の見解

学校の人材（教員以外の人材）

- ・ 国庫補助のある外部人材を拡充する一方で、学校の設置管理者である市町村において、交付税算定されている「市町村費負担事務職員」や「用務員」(主事)が十分に配置されていない現状。
- ・ 更なる教員増により、やりがいの小さい・負担感の大きい業務を担ってもらうのではなく、
 - ・ まずは、やりがいの小さい・負担感の大きい学校業務そのものを抜本的に縮減するとともに、
 - ・ 担い手として、市町村が「市町村費負担事務職員」や「用務員」(主事)を配置し、教員の負担軽減や時間外在校等時間の縮減につなげるべきではないか。

1. 地方交付税など、使途が特定されない一般財源を活用し、市町村は学校や地域の実情に応じて職員を配置。
2. 近年、業務委託等により事務職員や用務員の配置数は減少している一方で、市町村が独自に配置する教員やその他職員(警備員、支援スタッフ等)の数は増加。
3. なお、業務委託費など物件費を含めた市町村の教育費支出は、近年、交付税算定額の1.5～1.6倍程度で推移(出典:地方教育費調査報告書)。

■ 公立小・中学校に対して市町村が配置している教職員の例



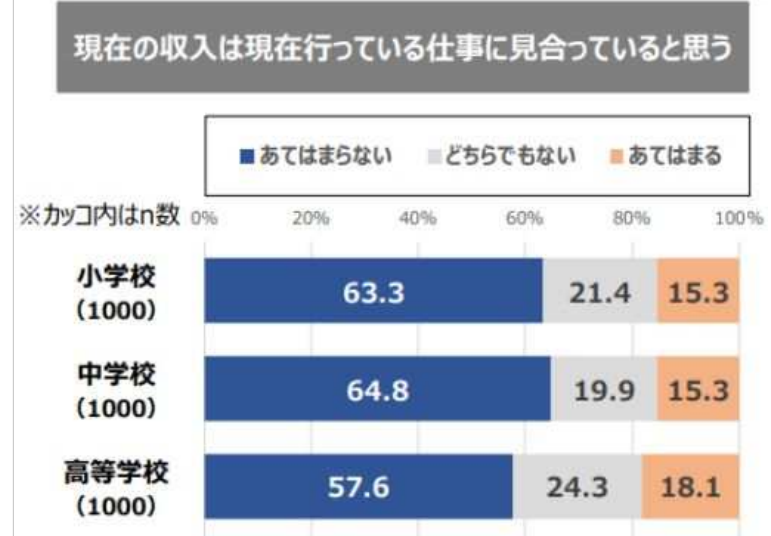
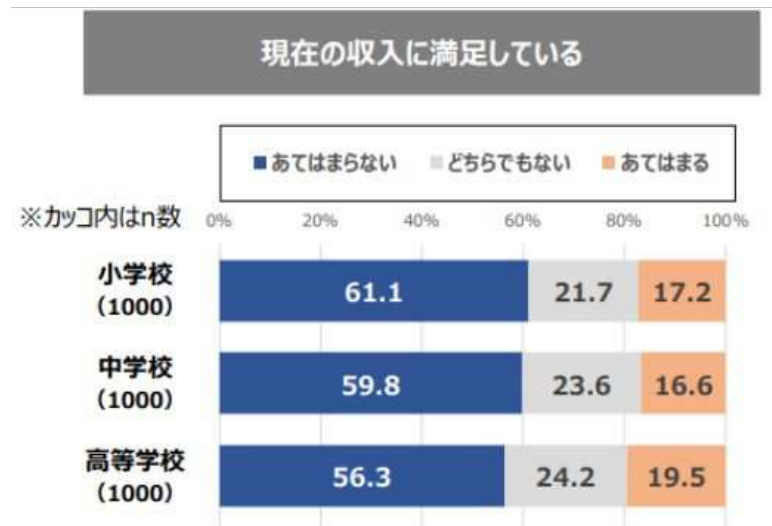
【出典:学校基本調査報告書】

教員給与(給与に対する満足度)

- ・ 教員の給与に対する不満度は、会社員などと比べて著しく異なっているわけではない。
- ・ 教員の不満は、給与面よりも仕事と生活のバランスにあるのではないか。
- ・ 学校業務の抜本的縮減なくして、教員給与を手当てしても、教員の不満は改善しないのではないか。



1. 教師を対象とした調査において、①「現在の収入に満足している」、②「現在の収入は現在行っている仕事に見合っていると思う」の質問項目について、
- ・①のうち「あてはまらない」と回答した割合・・・小学校61.1%、中学校59.8%、高等学校56.3%
 - ・②のうち「あてはまらない」と回答した割合・・・小学校63.3%、中学校64.8%、高等学校57.6%

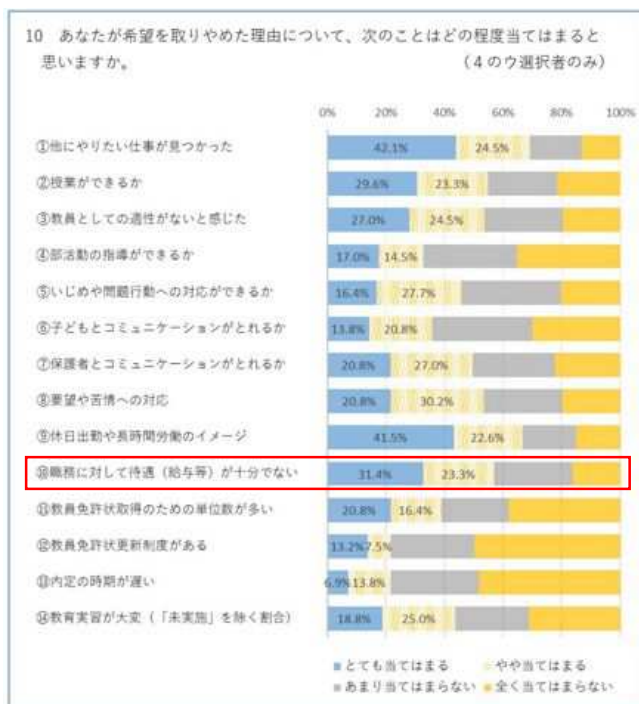


(出典)パーソル総合研究所「教員の職業生活に関する定量調査」(2024年3月)

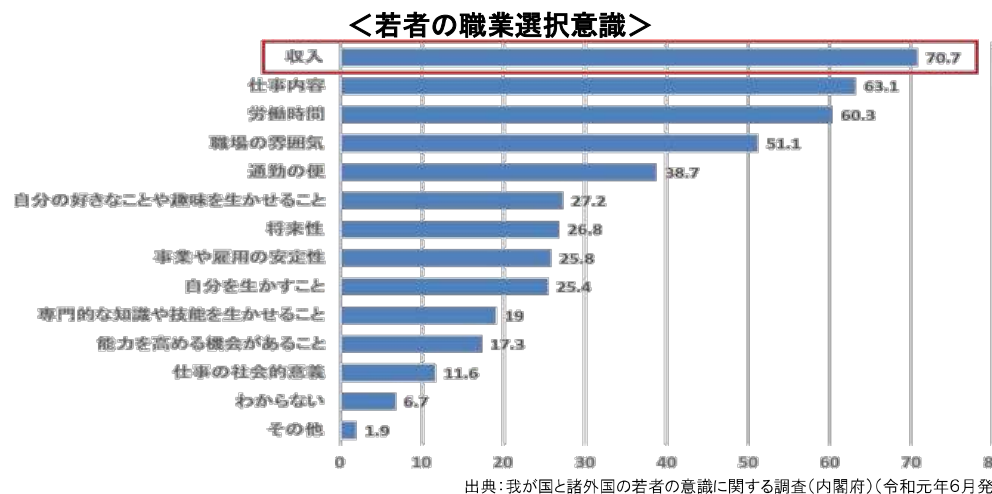
教員給与(大学生の就職観・計量分析の試行)

- ・ 大学生の就職観を見ても、「収入」よりも、「楽しく働きたい」・「生活と仕事の両立」といった働き方が重要。
- ・ 教師人材確保の分析の一環として、有識者の意見等を踏まえ、「教員試験受験者数」を被説明変数とする統計データを用いた計量分析を試行したところ、「民間の初任給」や「教員の長時間労働に関する新聞報道数」については教員試験受験者数に影響を与える可能性が確認された一方で、「教員の初任給」については有意な影響は確認されなかった。この結果は、行革推進法に基づく給与見直し期間や、報道が増加している近年の受験者数の推移とも整合。

1. 学生が教職希望や教員免許取得を取りやめた理由として、「職務に対して待遇(給与等)が十分でない」と半数以上(55%)が回答している調査や、若者に対して、仕事を選ぶ際に、どのようなことを重視するかを質問したところ、最も回答が多かったのは「収入」(70.7%)となっている調査もあり給与面の改善も必要。
2. 教師の相対給与水準の向上は、①教育学部以外の学部の教員就職者の増加、②国立教員養成学部の入学倍率の向上という効果があったという分析結果も存在。



出典：教職の魅力向上への課題に関する調査研究
(愛知県総合教育センター)



<教師の処遇改善の影響>

$$\text{モデル式 } \ln F_2(t-1) = a + b \ln U_1(t-1) + c \ln W_2(t-1)$$

表1 教育学部以外の卒業生の教員就職者比率 (F_1)

失業率 $U_1(t)$	相対賃金(初任給) $W_1(t-1)$	自由度調整済み 決定係数
1.37** (5.6)	3.07** (3.1)	0.69

表2 国立教員養成学部の入学倍率 (F_2)

有効求人倍率 $U_2(t)$	平均相対賃金 $W_2(t-1)$	自由度調整済み 決定係数
-0.15 (1.6)	1.2** (1.6)	0.42

有意性がある

出典：「教育の経済学」(矢野真和ほか)

教員の給与(採用倍率・受験者数、持続的な賃上げ)

- 「人材確保法(昭和49年)により教員の採用倍率が増加した」との指摘(※)があるが、地方公務員(都道府県・大卒)の方が大きく増加しており、必ずしも人材確保法に効果があったとは言えないのではないかな。
- (※)同法により、教員の給与(月収ベース)は一般行政職比▲5.74%(昭和49年度)から+7.42%(昭和55年度)まで上昇(文科省調)
- 優秀な人材の確保や持続的な賃上げは、人口減少の中、他の公的部門や民間においても共通の課題。
- 持続的な賃上げは重要であるが、**教員のみ(公立のみ)**、人事院勧告の影響による改善に加え、令和7年度に大幅な給与引き上げを行うことが適切か。むしろ、持続的な賃上げを後押しするような方策が必要なのではないか。

- 人材確保法の制定前後(S49、S55)において、小中学校の教員採用試験の受験者数は、約7.6万人増加、採用倍率も上昇。**
- 教師の処遇は人材確保法に基づき、**一般行政職の公務員の給与水準に比較して優遇措置が講じられなければならない**とされており、また、**学校が対応する課題の複雑化・困難化や人材不足などの現代的課題を踏まえつつ、教師に優れた人材を確保するためには、人事院勧告に加えた給与の引き上げが必要。**
- なお、教員(公立)の賃上げが+3.7%(人勧)、国家公務員(一般職)の+3.2%(人勧)を上回っているのは、教員の年齢構成が国家公務員と比較し、若手の割合が多く、平均改善率が高くなったため。
※令和6年度人事院勧告は若手の改善率が大幅に高い。(ex.行(一)…1級:約11%、5級:1.1%)

<教員採用試験者数と採用倍率等>

年度	受験倍率				採用倍率									
	国立の教員養成大学		国立大学全体		小学校			中学校			小・中計			
	入学定員	受験者数	倍率	倍率	受験者数	採用者数	倍率	受験者数	採用者数	倍率	受験者数	採用者数	倍率	倍率
	(人)	(人)			(人)	(人)		(人)	(人)		(人)	(人)		
人材確保法制定前:昭和49年度	16,700	69,646	4.8	5.6	39,292	18,266	2.2	56,435	9,699	6.4	92,757	20,699	3.5	
人材確保法制定後:昭和55年度	19,770	66,705	3.4	3	74,892	22,710	3.3	93,735	11,679	8	188,537	34,399	4.9	
現在:令和5年度	9,257	32,507	3.5	3.9	38,692	17,034	2.3	41,043	9,699	4.3	80,000	26,699	3	

※昭和54年度の共通一次試験導入に伴い、昭和54年度以降受験者数が減。(昭和53年度の教員養成大学の受験者数・倍率は12.2万人・6.2倍)

(出典)文部省/文部科学省調査結果

<一般行政職と教員の給与比較>

(平成30年度～令和4年度)



教員の給与（「教職調整額13%」の問題点）

財政審
の資料

- ・ 「教職調整額13%」(文科省要求)には、以下の問題点がある。
 - ① 働き方改革: **実効性のある学校業務の縮減策と連動していない。**
 - ・ 13%(文科省要求)の教職調整額は月26時間(＝年312時間)の時間外在校等時間に相当し、労働基準法の上限年360時間に迫るもの。
 - ・ 中央教育審議会答申の「教師の平均の時間外在校等時間を月20時間程度に縮減」という目標との整合性に欠ける。
 - ② メリハリ: 各教員の在校時間に差があるが、**その差に応じたメリハリがない。**
 - ・ 時間外在校等時間にかかわらず一律(定率)に支給されてしまう。そのため、時間外在校等時間が0時間でも、月26時間分が支給されることになる。
 - ・ 教師人材確保という観点からは、(教職調整額が定率支給のため、)比較的給与が低い若手教員よりも、給与が高い中堅・ベテラン教員の方が増額となる点も課題。
 - ③ 効果: ①②の問題を抱えるため、必ずしも教職の魅力向上につながらず、**効果に乏しい。**

文科省
の見解

1. **教師の処遇改善は、高度専門職である教師にふさわしい給与となるようにするとともに、教師という職を魅力ある職とする人材確保法の趣旨にのっとり、時間外在校等時間の目標値と連動するものではない。**なお、中央教育審議会答申においては、①まずは、時間外在校等時間が月80時間超の教師をゼロにすることを最優先とし、②その上で、全ての教師が月45時間以内となることを目標、③更に、将来的には、教師の平均の時間外在校等時間を月20時間程度に縮減することを目指すもの。
2. また、**個々の教師の職責や職務の負荷に応じたメリハリのある処遇については、学級担任への手当の加算、学校運営における重要な業務を担う「新たな職」(新たな級)の創設、個人の業務の成果をより一層昇給や勤勉手当に反映させる取組を一体的に推進。**

教員給与(案)

財政審
の資料

- ・ 本来、業務を所定内の勤務時間(週38時間45分)に収めていくことを目指すべきであるが、現在の勤務実態及び、「働き方改革」・「メリハリ」・「効果」といった観点からは、一定の「集中改革期間(例えば5年間)」に「学校業務の抜本的な縮減」を進める仕組みを講じ、その上で、労基法の原則通り、やむを得ない所定外の勤務時間にはそれに見合う手当を支給することが、教職の魅力向上につながるのではないか。
- ・ ただし、他の公的部門の状況も踏まえた持続的な賃上げを後押しする観点も踏まえ、「集中改革期間」において、財源の確保を前提に、経過措置的に教職調整額を引き上げる場合には、
(案) 10%を目指して段階的に引上げつつ、10%に達する際に所定外の勤務時間に見合う手当に移行することを検討することが考えられる。(移行による影響に留意する観点から、業務負担に応じたメリハリのある新たな調整手当の枠組みも併せて検討。)
- ・ その際、ただ引き上げるのではなく、以下のように働き方改革の進捗を確認した上で引上げの決定を行う仕組みを付与し、働き方改革に取り組む強力なインセンティブ付けとしてはどうか。働き方改革が進捗せず引上げが行われないこととなった場合は、その時点で原因を検証し、外部人材の配置等その他のより有効な手段に財源を振り向けることとする。
※所定外の勤務時間に見合う手当に対する国庫負担は、中教審答申と整合的に月20時間を上限とする。
※財源は、各年度予算の見直し(教員に特有の手当は上記の手当に一元化する等)。

文科省
の見解

1. 教師の時間外勤務の更なる縮減については、働き方改革の推進に加え、教職員定数の改善や支援スタッフの一層の充実が不可欠。教職員定数等の充実をすることなく、単に学校現場の業務縮減の努力のみをもって学校における働き方改革を進めようとするものであり、学校現場への支援が欠如。
2. 学校や地域の状況が様々である中、いじめや暴力行為への対応等、予見不可能な必ず対応しなければならぬ業務が多く発生するにもかかわらず、教職員定数の改善等の支援も行わず、勤務時間の縮減を給与改善の条件とすれば、必要な教育活動を実施することがためられ、支援が必要な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。
3. 仮に時間外勤務手当化されれば、勤務時間外の業務に逐一管理職の承認が必要になるなど、教師の裁量が著しく低下し、創意工夫を発揮しにくくなる。
4. また、時間外勤務手当の国庫負担に上限を設けることは、自治体に負担を転嫁するもの。義務教育に対する国の責任を果たせず、自治体の財政力の差によって教育活動の量に差が生まれ、教育格差が生じる。
5. 学校における働き方改革は、これまで以上にスピード感をもって進めていく必要があるが、高度専門職である教師にふさわしい給与となるよう処遇改善することは喫緊の課題。

中央教育審議会「審議のまとめ」の考え方



※中央教育審議会 質の高い教師の確保特別部会

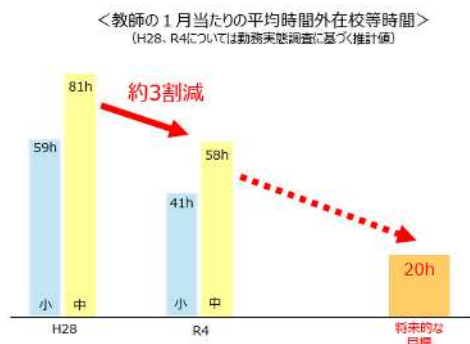
『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（審議のまとめ）（令和6年5月）

教職の魅力を向上させ、子供たちの教育のために優れた教師を確保します。

- 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・総合的に推進します。

業務負担と長時間勤務を減らします

①学校における働き方改革を一層進めます



- 学校・教師が担う業務の適正化や、標準を大きく上回る授業時数の見直し、校務DXの加速化
- 学校における働き方改革の取組状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築
- 教師の健康及び福祉の確保に向けた取組の充実（勤務間インターバルの推進 等）
- 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

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

- 若手教師への支援や専科指導のための小学校中学年の教科担任制の推進
- 不登校やいじめ等に対応する生徒指導担当教師の配置充実
- 学校内外との連携や若手教師へのサポートのため「新たな職」の創設
- 支援スタッフのさらなる配置充実、次世代型「チーム学校」の実現
- 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



③専門職にふさわしい処遇を実現します

- 高度専門職である教師の職務の重要性を踏まえた、教師の大幅な処遇改善
（教職調整額の率を10%以上に 等）

諸外国でも...

教師の職務の特殊性等を踏まえ、時間外勤務手当の支給に関する規定の適用外とする国が多い。
（イギリス、ニュージーランド、ワシントン州等）

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ありません。

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。



文部科学省