

# 教員の確保に向けた取組について

R6.9.3 教職員課

# いわゆる「教員不足」の問題

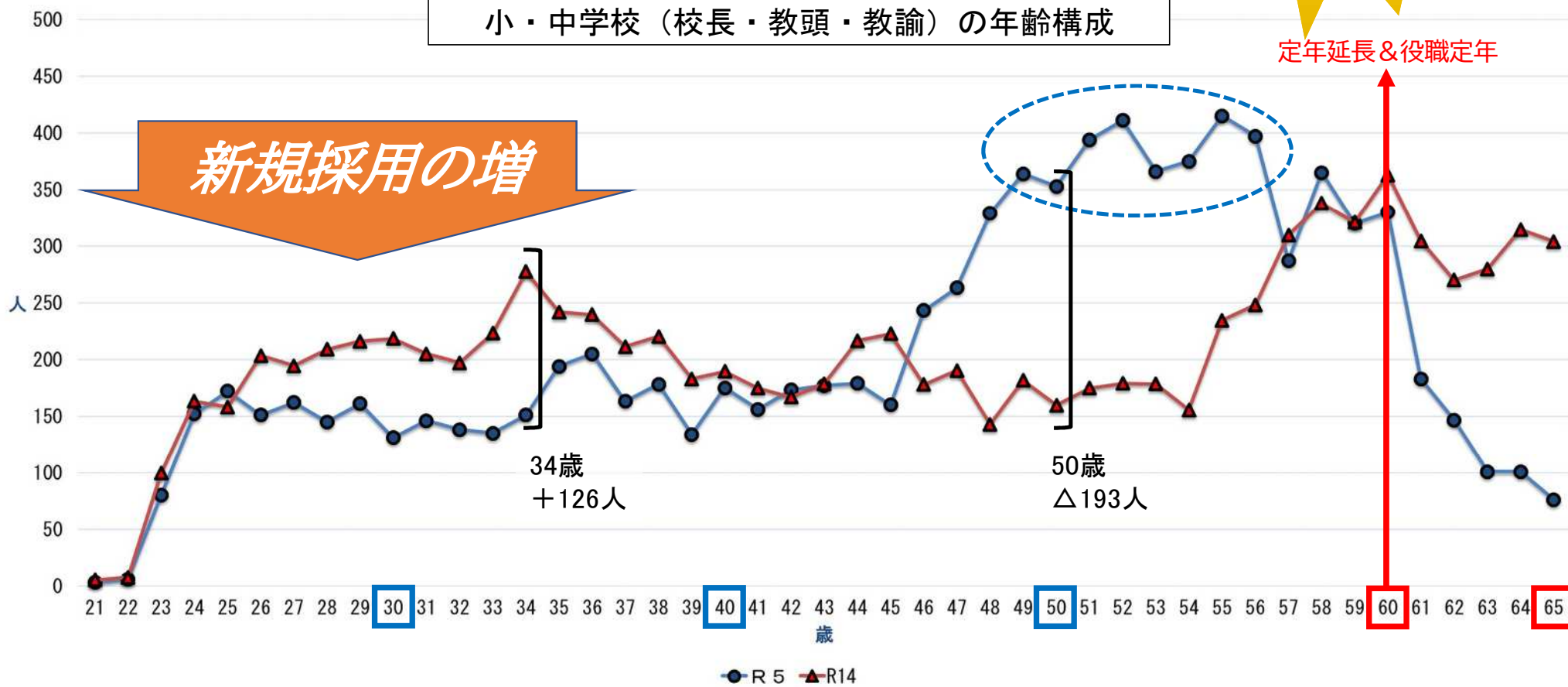
- 臨時的任用教員（講師）の不足
- 教員採用試験の受験倍率の低下

教員の不足 = 需要の増 + 供給の減

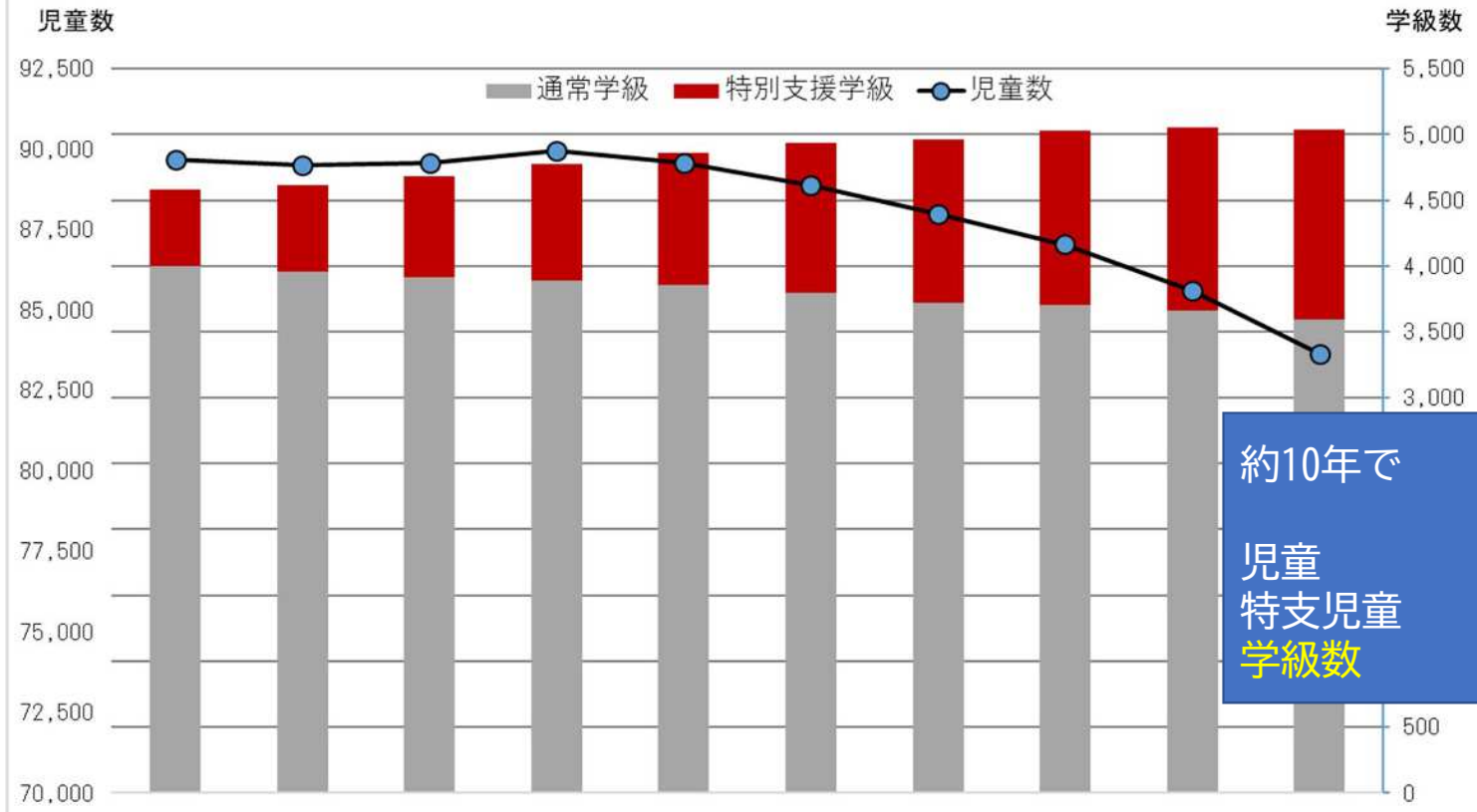
# 現在と10年後（予想）の年齢構成

大量退職期  
到来！

小・中学校（校長・教頭・教諭）の年齢構成



## 【小学校・義務教育学校(前期)】児童数・学級数の推移



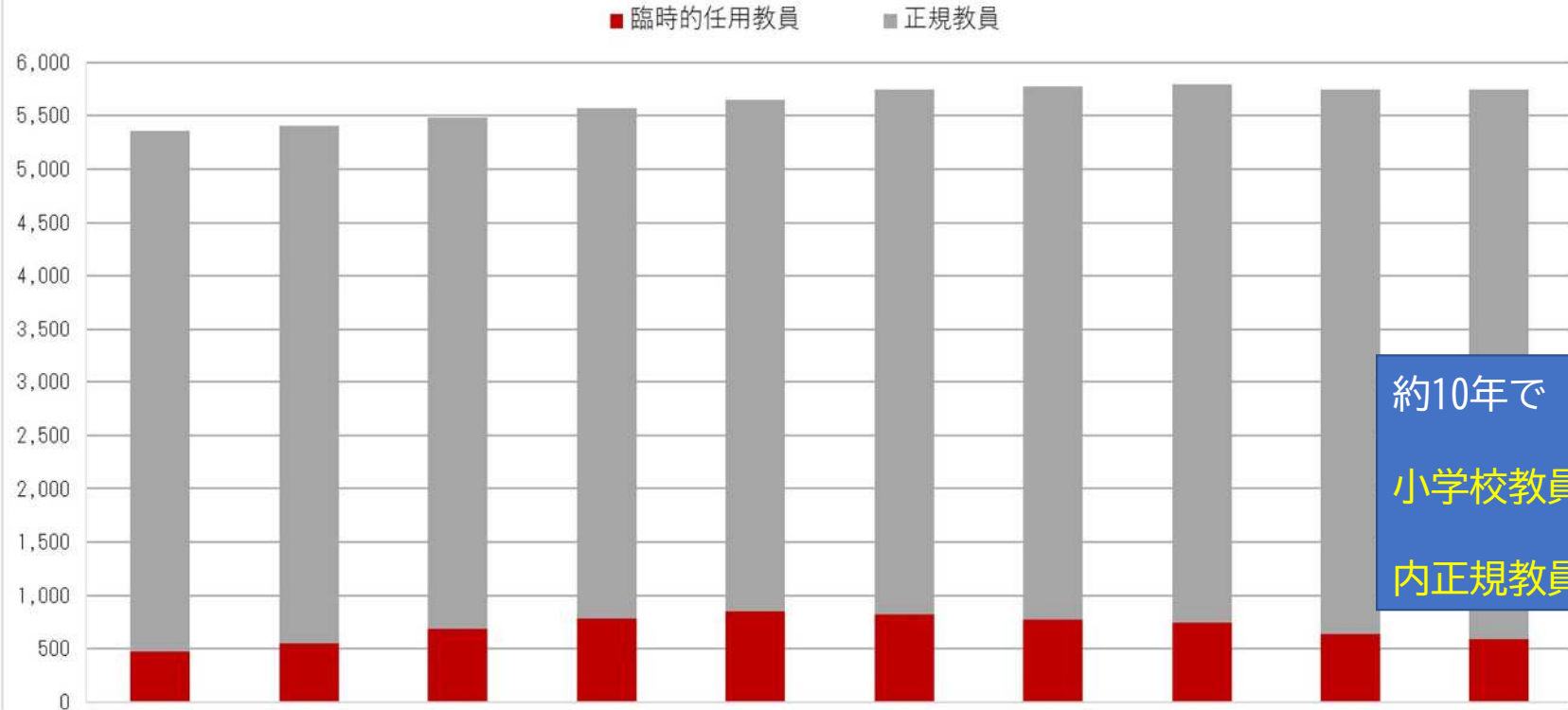
約10年で

児童  
特支児童  
学級数

約6,000人減  
約5,000人増  
約 450学級増

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	(R6-H27)
児童数	89,670	89,520	89,571	89,962	89,577	88,893	87,986	87,035	85,614	83,641	△ 6,029
うち特支児童数	2,126	2,496	2,982	3,634	4,293	5,085	5,719	6,156	6,633	6,975	4,849
通常学級	3,998	3,960	3,918	3,894	3,855	3,794	3,726	3,705	3,659	3,593	△ 405
特別支援学級	585	653	767	880	1,006	1,139	1,232	1,320	1,396	1,443	858
学級数計	4,583	4,613	4,685	4,774	4,861	4,933	4,958	5,025	5,055	5,036	453

## 【小学校・義務教育学校（前期）】教員数の推移



約10年で  
 小学校教員 380人増  
 内正規教員 268人増

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	(R6-H27)
正規教員	4,890	4,854	4,797	4,789	4,797	4,926	5,000	5,051	5,111	5,158	268
臨時任用教員	473	550	688	786	849	823	771	745	634	585	112
教員計	5,363	5,404	5,485	5,575	5,646	5,749	5,771	5,796	5,745	5,743	380

# 「特別支援学級」増加の背景

- H18. 3 『学校教育法』改正  
「特殊教育」から「特別支援教育」
- H23. 4 『義務標準法』等改正  
特別支援学級設置，事前協議制から事後届出制へ（H24.4～）
- H25. 8 『学校教育法施行令』改正  
「認定就学」制度の廃止，本人・保護者の意向の尊重
- H28. 4 『障害者差別解消法』施行  
合理的配慮の法的義務

本県教員採用試験受験者【小学校】における  
**学生**の割合推移 (R元~5)

年度	受験者	受験者に占める 学生(割合)	採用者	採用者に占める 学生(割合)
元	713	169 (23.7%)	161	54 (33.5%)
2	668	157 (23.5%)	253	98 (38.7%)
3	620	172 (27.7%)	273	100 (36.6%)
4	510	176 (34.5%)	281	115 (40.9%)
5	419	174 (41.5%)	303	140 (46.2%)

+ 5

本県教員採用試験受験者【小学校】における  
**本県臨時的任用教員等経験者**の割合推移 (R元~5)

年度	受験者	受験者に占める 本県臨時的経験者(割合)	採用者	採用者に占める 本県臨時的経験者(割合)
元	713	390 (54.7%)	161	80 (49.7%)
2	668	357 (53.4%)	253	141 (55.7%)
3	620	334 (53.9%)	273	163 (59.7%)
4	510	251 (49.2%)	281	136 (48.4%)
5	419	162 (38.7%)	303	119 (39.3%)

△ 228

既卒者の受験者減 → 倍率低下 & 臨時的任用教諭(講師)の“なり手”不足

(1) 小学校教員養成課程のある主な大学等における卒業生数等について

卒業年度		23	24	25	26	27	28	29	30	元	2	3	4	5	R5-H23	
鹿児島大学	教育学部	卒業生数	269	284	280	279	269	271	283	280	279	224	219	219	202	▲ 85
		本県採用試験 受験者数	75	84	64	64	56	60	51	45	38	49	49	50	82	
		入学定員	275	275	275	275	275	275	215	215	215	215	215	190	190	
鹿児島 国際大学	福祉社会 学部	卒業生数	287	314	284	310	242	225	269	205	186	205	195	185	205	▲ 180
		本県採用試験 受験者数	65	86	46	46	42	30	45	39	35	36	50	56	73	
		入学定員	390	390	390	265	265	220	220	220	220	220	220	220	210	
鹿児島 純心大学	人間教育学 部 (国際人間 学部)	卒業生数	166	139	154	164	162	166	150	163	160	134	124	144	141	0
		本県採用試験 受験者数	14	10	8	10	8	12	10	11	9	13	6	10	10	
		入学定員	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	
鹿児島 女子短期大学	児童教育 学科	卒業生数	261	277	245	246	252	252	223	232	183	195	182	183	196	▲ 30
		本県採用試験 受験者数	21	18	10	9	18	25	26	18	9	17	16	20	21	
		入学定員	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	210	210	210	
合 計	卒業生数	983	1014	963	999	925	914	925	880	808	758	720	731	744	▲ 295	
	本県採用試験 受験者数	175	198	128	129	124	127	132	113	91	115	121	136	186		
	入学定員	1085	1085	1085	960	960	915	855	855	855	855	825	800	790		
入学年度（大学）		20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	元	2		
入学年度（短期大学）		22	23	24	25	26	27	28	29	30	元	2	3	4		



## 採用倍率の低下， 臨時的任用教員のなり手不足の**主な要因**

▲ 需要の増に伴う**新規採用者数の増**

▲ **退職者の増**（大量退職期）

▲ 児童生徒数減少の一方で**学級数が急増**

▼ 供給の減

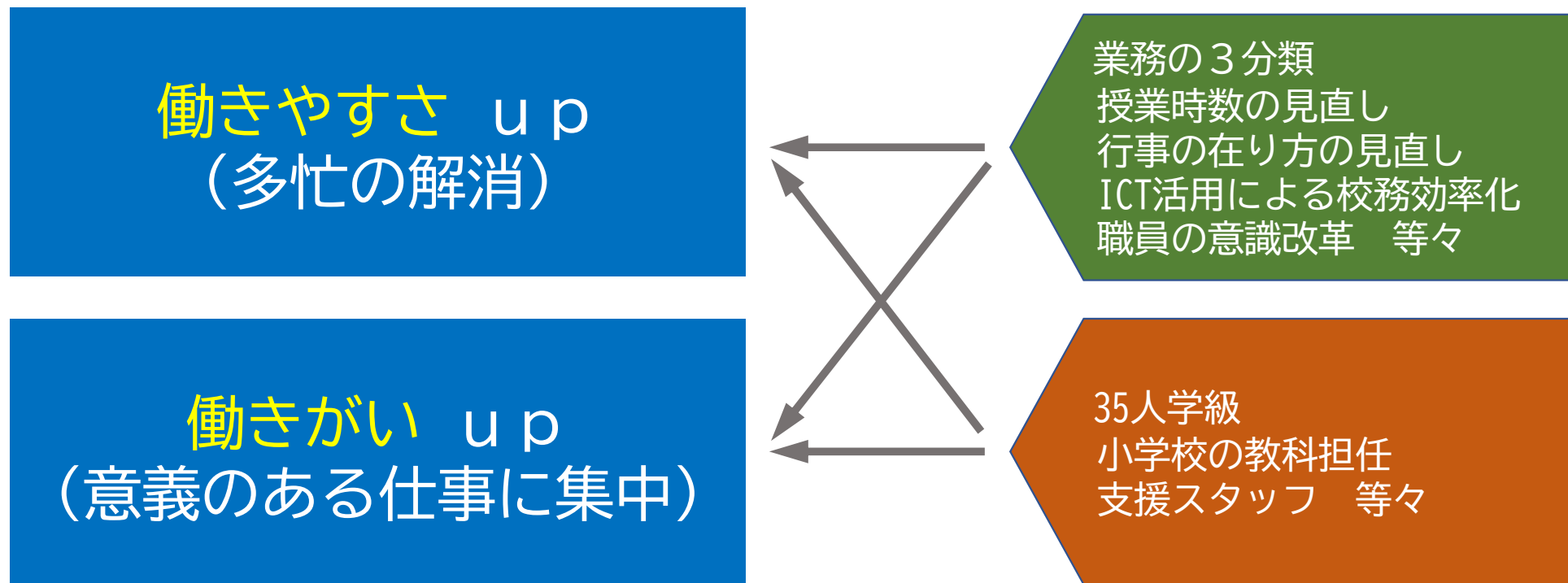
▼ **多くの臨時的任用教員の採用が進み“なり手”が減少**

▼ 「働きやすさ」や「働きがい」への懸念

# 今後の対策の方向性

- **働き方改革**の更なる推進（働きやすさ & 働きがい up）
- **新卒**受験者の増
- **既卒**受験者の増

## ■ 学校における「働き方改革」



業務の適正化を図り，**児童生徒と向き合う時間**を確保

## 学校・教師が担う業務に係る3分類

○ 文部科学省は、平成31年の中央教育審議会答申<sup>(※)</sup>で示されたいわゆる「学校・教師が担う業務に係る3分類」に基づき、業務の考え方を明確化した上で、役割分担や適正化を推進。

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
<p>①登下校に関する対応</p> <p>②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応</p> <p>③学校徴収金の徴収・管理</p> <p>④地域ボランティアとの連絡調整</p> <p>〔※ 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。〕</p>	<p>⑤調査・統計等への回答等 (事務職員等)</p> <p>⑥児童生徒の休み時間における対応 (輪番、地域ボランティア等)</p> <p>⑦校内清掃 (輪番、地域ボランティア等)</p> <p>⑧部活動(部活動指導員等)</p> <p>〔※ 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。〕</p>	<p>⑨給食時の対応 (学級担任と栄養教諭等との連携等)</p> <p>⑩授業準備 (補助的業務へのサポートスタッフの参画等)</p> <p>⑪学習評価や成績処理 (補助的業務へのサポートスタッフの参画等)</p> <p>⑫学校行事の準備・運営 (事務職員等との連携、一部外部委託等)</p> <p>⑬進路指導 (事務職員や外部人材との連携・協力等)</p> <p>⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応 (専門スタッフとの連携・協力等)</p>

保護者や地域の方々の理解と協力が不可欠 → 丁寧な対話が不可欠

## ■ 新卒受験者の増

### ■ 教員免許取得者のUP

### ■ 教員免許取得学生の教採受験率UP

→ 大学・短大入学前の教職への意欲喚起  
(対高校生説明会 等)

→ 現役学生対象の講座や説明会等

■ 既卒受験者，他職からの教員志望者の増

■ Uターン & Iターン

→ 県のUIターンフェア等とのコラボ，県外会場等

→ UIターンの方のお仕事として**臨時的任用教員の紹介**

■ **潜在教員**（ペーパー & ブランクT）から  
講師へ，さらに教採受験へ

→ **市町村教委**と教育事務所の連携による**人探し**

→ 不安解消のための**研修**，**相談会**等

# 教員採用特設サイト

鹿児島県教育委員会  
鹿児島県公立学校教員募集



南北600kmの広大なステージで  
子供たちとつくる未来



試験日程を  
3週間前倒し！  
要項は、1月下旬  
HPにて公表

# 令和7年度鹿児島県公立学校 教員等採用選考試験

【出願期間】 令和6年4月1日(月)～4月30日(火)  
**【1次試験】 令和6年6月16日(日)**  
 【2次試験】 令和6年8月2日(金)～8月13日(火)  
 【2次試験結果通知】 令和6年9月6日(金)予定



鹿児島県ではこんな教師を求めています！

- ✔ 心身ともに健やかで、明朗活発な教師
- ✔ 高い専門性と幅広い教養をもち、謙虚に学び続ける教師
- ✔ 情熱と使命感にあふれ、教育的愛情をもつ教師
- ✔ 人間性豊かな確かなコミュニケーション能力をもつ教師



鹿児島県教育委員会

## I 主な変更点

### ① 県外会場（東京都、大阪府）で実施する受験校種について

「小学校」に加え、「特別支援学校（小学部）」も対象とします。  
 ○ 受験校種を「小学校」及び「特別支援学校（小学部）」とします。

### ② 実技試験（保健体育、音楽、美術、芸術）の内容等について

実技試験の内容等を改善し、2次試験で行います。  
 ○ 専門性の高い人材を確保するため、1次試験で行っていた実技試験の内容等を改善し、2次試験で行います。

### ③ 受験年齢及び受験対象者について

受験年齢要件を「59歳まで」に上げます。  
 ○ 豊かな知識や識見、幅広い視野をもった人材を確保するため、現在「54歳」までとしている年齢要件を、「59歳」までとします。

### 大学3年生以上を対象とした「教職教養チャレンジ試験」を行います。

○ 次年度小学校教諭を志望する者で、現在、大学3年以上に在籍している者の受験を可能とします。  
 大学3年次 1次試験で「教職教養」のみ受験 → 一定以上の成績を収めた者を、次年度「教職教養免除者」とする。  
 ※ 免除とならなかった者は、大学4年次に再度受験  
 大学4年次 「教職教養免除者」は、1次試験の「教科専門」のみ受験（教職教養は免除） → 合格者は2次試験を受験

### ④ 特別選考、加点申請について

「現職教員特別選考」の1次試験免除の対象を拡大します。  
 ○ 「現職教員特別選考」の対象を、小学校及び特別支援学校（小学部）から、中学校・高等学校・特別支援学校（他学部）、養護教諭、栄養教諭まで広げ、1次試験を免除します。

正規教職員経験者（本県、他県共通）を対象とした「正規教職員特別選考 A B」を行います。

**A** 正規教職員として勤務経験が通算3年以上ある者のうち、直近5年以内（H31.3.31以降）に退職した者については、1次試験を免除します。

**B** 正規教職員として勤務経験が通算3年以上ある者については、教職教養を免除します。

正規教職員特別選考（本県・他県共通）

<b>A</b> 1次免除	<b>B</b> 教職教養免除
・ 勤務経験3年以上 ・ 直近5年以内退職	・ 勤務経験3年以上



現在の国の動向について  
(中央教育審議会 & 概算要求)

# 「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 ～全ての子供たちへのよりよい教育の実現を目指した、学びの専門職としての「働きやすさ」と「働きがい」の両立に向けて～ (答申)【概要】

令和6年8月 中央教育審議会

## 第1章 我が国の学校教育と教師を取り巻く環境の現状

### 1. 我が国の学校教育の現状

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

これらは、**教師の  
献身的な努力**の成果

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

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

### 2. 学校が対応する課題の複雑化・困難化と家庭・地域をめぐる環境の変化

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

➡ **課題が複雑化・困難化する中で、結果として、学校や教師の負担が増大してきた実態**

※不登校児童生徒数やいじめ重大事態の発件数は過去最多

### 3. 我が国の教師を取り巻く環境の現状

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

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

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

- **時間外在校等時間の減少**
- 有給休暇の取得日数の増加 など

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

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

## 第2章 教師を取り巻く環境整備の基本的な考え方

### 1. 「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿

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

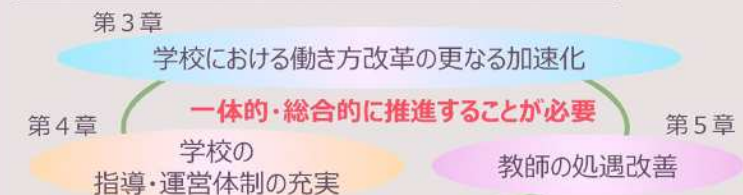
➡ **研修や学ぶ時間の十分な確保等によって自己の資質・能力等を高められるようにし、活き活きと子供たちと接することができる環境の整備が必要**

### 2. 教師を取り巻く環境整備の目的

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

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

### 3. 教師を取り巻く環境整備の基本的な方向性



### 第3章 学校における働き方改革の更なる加速化

#### 1. 「学校における働き方改革答申」を踏まえた取組状況等

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

#### 2. 学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進

※学校・教師が担う業務に係る3分類

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

#### 3. 学校における働き方改革の実効性の向上等

##### (1) 取組状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築

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

##### (2) 保護者、地域住民、首長部局等との連携・協働

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

#### 4. 教師の健康及び福祉の確保に向けた取組の充実

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

#### 5. 柔軟な働き方の推進

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

## 第4章 学校の指導・運営体制の充実

### 1. 教職員定数の改善と教職員配置の在り方等

#### (1) これまでの経緯

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

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

#### (2) 持続可能な教職員指導體制の構築

##### <持ち授業時数の軽減>

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

##### <若手教師への支援>

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

#### (3) 多様化・複雑化する課題と新たな学びへの対応

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

#### (4) 組織的・機動的なマネジメント体制の構築

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

### 2. 支援スタッフの配置の在り方等

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

### 3. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

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

## 第5章 教師の処遇改善

### 1. これまでの経緯

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

### 2. 教職の重要性を踏まえた教師の処遇改善の在り方について

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

### 3. 職務や勤務の状況に応じた処遇の在り方について

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

## 第6章 教師を取り巻く環境整備の着実な実施とフォローアップ等

- 国は、教師を取り巻く環境整備の**進捗状況を毎年度の取組状況調査を通じて客観的にフォローアップ**し、機動的に取組みの見直しを図ることが重要。
- 次期学習指導要領における**標準授業時数の在り方や教員免許や教員養成の在り方**等については、**今後の専門的検討を踏まえ、改革**されることを期待。 4

# 「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



全ての子どもたちへのよりよい教育の実現に向け、教職の魅力を上し、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  
(※) 4年間で段階的に改善
- **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

(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}

## 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、教職の魅力を上し、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)。

(担当：初等中等教育局財務課)