

## 12 学校教育を担う人材の確保に関する取組の充実について

### 【ポイント】

- 学校における働き方改革を進めるため、あらゆる施策を行うこと。
- 給特法の法制的な枠組みを含め教師の処遇を抜本的に見直すこと。
- 勤務環境の安定した整備を図るため、新しい時代の学びを支える学校の指導体制を充実させること。また、働き方改革の推進、処遇改善の促進と一体的に推進すること。
- 産休・育休代替教員への対応については、各教育委員会の取組状況等を踏まえた対応をさらに検討すること。
- 民間企業等と連携した人材発掘や奨学金返還支援等、学校教育を担う人材の確保に関する取組への支援を行うこと。
- 「地域枠」の活用等、教員養成大学・学部において教員就職率の向上のための取組をこれまで以上に積極的に推進するよう支援を行うこと。

(前文)

2020年代を通じて実現を目指す「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の理想的な姿として、中央教育審議会の答申において、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、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、教師自身も志気高め、誇りを持って働くことができている姿が理想とされている。

しかしながら、近年、教師志望者の減少などにより、臨時的任用教員等の確保ができず、実際に学校に配置されている教師の数（配置数）が、各都道府県・指定都市等の教育委員会において学校に配置することとしている教師の数（配当数）を満たしていない、いわゆる「教師不足」が生じていることが児童生徒等の学びに支障をきたすことになりかねない重大な問題となっており、この姿の実現が危ぶまれている。

今後、児童生徒等の充実した学びを保障し、学校現場が持続的かつ魅力的な組織であり続けるためにも、「教師不足」の解決を図ることが急務となっているため、以下の事項について提言する。

### 1 学校における働き方改革

学校における働き方改革については、これまでの取組の成果は着実にしつつあるが、依然として長時間勤務の教職員も多く、引き続き取組を加速させていく必要がある。

また、教師の勤務環境が、教職志望者の動向に影響を与えており、教師が魅力ある仕事として教職志望者に再認識される必要がある。

国においては、学校・教師が担う業務の在り方について、更なる役割分担・適正化を推進するため、これまでの取組状況等を踏まえた実効性のある方針を示すこと。また、いわゆる標準法における「乗ずる数」の見直しを含む教職員定数の改善や教員業務支援員をはじめとする支援スタッフの充実、副校長・教頭や養護教諭の複数配置の拡大、外部人材の積極的な活用、部活動の地域連携・地域移行、学校DXの推進、コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的な推進による地域全体で子供たちの成長を支える社会の実現など、あらゆる施策と十分な財政措置を講じること。

## 2 教師の処遇の抜本的な見直し

文部科学省においては、2022年度に6年ぶりとなる教員勤務実態調査を実施しており、その結果も踏まえ、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）の法制的な枠組みを含めた教師の処遇の抜本的な見直しを進め、優れた人材を教師として確保するために必要な処遇改善を図るとともに、地方に負担を転嫁しない制度とすること。

## 3 新しい時代の学びを支える学校の指導體制の充実

学校の指導體制は、教師の勤務環境と密接に関連することから、学級編制の標準の引下げ等を含めた少人数によるきめ細かな指導體制や小学校高学年からの教科担任制など、新しい時代の学びを支える指導體制を整備するため、教職員定数の一層の充実を図ること。

また、働き方改革、教師の処遇改善、指導體制の充実を一体的に推進すること。その際、加配定数の付け替え等によらず十分な財政措置を講じること。こうした取組を通じ、教師が魅力ある仕事として教職志望者に再認識されるとともに、教師が自信と誇りを持って「令和の日本型学校教育」を担うため、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こと。

## 4 代替教員への対応

数年前から続く大量採用の影響で、若年層が増加傾向にあり、それに伴い、産休・育休取得者も増加している。また、男性の育児休業等の取得促進に取り組んでいるところであり、今後も産育休の代替による臨時的任用教員等の採用ニーズの増加も予想される。

国においては、2023年度から、産休・育休代替教員の安定的確保のための前倒し加配が措置されているが、加配要件や対象校種・職種が限られていることから、その緩和・拡大を図ること。さらに必要に応じ、育休取得者等が担当していた職務を正規教員が行う場合にも義務教育費国庫負担金の対象とするなど、各教育委員会の取組状況等を踏まえた対応を検討すること。

## 5 人材確保の強化

教育の機会均等、教育水準の向上を実現していく上で、特に深刻な地域課題に直面している地方も含め、各地域において学校教育を担う人材を確保することはますます重要な課題となっている。

国においては、民間企業等と連携した人材発掘や入職前後の研修・サポートの充実、教師として採用され一定期間勤務した場合に奨学金の返還が免除される制度の構築等、地域の実情に応じた人材の確保に関する取組への支援や教職志望者の増加に寄与する制度の構築を行うこと。

## 6 教員養成大学・学部との連携・協働による教員養成

安定的に質の高い教師を養成することが求められる教員養成大学・学部への期待は非常に高まっており、地域の実情に応じて大学と教育委員会が連携・協働しつつ、教員就職率の向上のための取組をこれまで以上に積極的に推進することが求められる。

大学入試における「地域枠」の適切な設定や現場課題に即した育成プログラムの展開、教員採用選考における特別選考の実施など、地域の実情に応じて、大学と教育委員会が一体となって質の高い教師の養成・確保に取り組むことができるよう、大学との円滑な連携に資する支援を行うこと。