

▼四月に新年度も始まり、はや二か月が経った。どの学校でも順調に学校経営がなされている反面、一部の学校では必要な教員数が埋まらず、時間割の割り振りを工夫したり、退職者に講師を依頼したりと、苦勞が絶えなかつたという声も聞く。

▼このような中、四月十三日文部科学省では「質の高い教師の確保のための教職の魅力向上に向けた環境の在り方等に関する調査研究会」が開催された。この調査研究会は昨年十二月に第一回の会が開催され、今回は四回目を迎えた。

▼この第四回目の会合では今後、検討されるべき五点の論点が示めされた。その五点は次のとおりである。

- (1) 教員給与の在り方等について
- (2) 教師の勤務制度の在り方について
- (3) 更なる学校の働き方改革の推進に

ついて

- (4) 学級編制や教職員配置の在り方等について
- (5) 支援スタッフ配置の在り方等について

▼この五点は、今後、質の高い人材を確保するためにも、また教職の魅力向上を図るためにも必要不可欠な要素である。

▼それぞれの論点について代表的なポイントをみていきたい。

- (1) 教員給与の在り方等について

○給与・勤務制度・教職員定数等に係る仕組みは相互に密接な関連があり、それらを一体的・総合的に検討する必要がある。

○教師の職務と勤務態様の特殊性を踏まえて、一律に支給されている現行の教職調整額の在り方については、支給率も含めて検討する必要がある。

▼(2)教師の勤務制度の在り方について  
○これからの教育を担う教師の職責に

ふさわしい処遇の在り方を検討するに当たっては、給与面や教師の職務の特殊性等に係る検討に加え、教師の勤務制度を見直すことも検討するべきである。

○育児・介護等を行う教職員にとつて働きやすい環境の確保のために、柔軟な勤務時間の設定の在り方についてどのように考えるか。

▼(3)更なる学校の働き方改革の推進について

○「学校教師が担う業務に係る三分類」に係る取組が一層促進されるよう、学校において標準的に取り組むべき内容を示すことを検討することについてどのように考えるか。また、特に保護者や地域住民等の理解・協力を得る必要がある取組の学校運営協議会における議題化等について、一層促進される方策についてどのように考えるか。

○ICカードやタイムカード等による

客観的な勤務実態の把握が各教育委員会において急速に進んできた中で、在校等時間の考え方や客観的な方法による勤務実態の把握の在り方について、改善すべき点をどのように考えるか。

▼(4)学級編制や教職員配置の在り方等について

○教師の勤務環境とも関わりの深い、学級編制や教職員配置の在り方について、特別支援教育の対象となる児童生徒や外国人児童生徒の増加等の子供たちの多様化、教育DX、少子化等が進む中で、地域や学校の実情を踏まえつつ、持続可能な教職員指導体制を構築することができるよう、義務教育九年間を見通すことにも留意しつつ、より柔軟な仕組みに見直すことも検討することについてどのように考えるか。

○市町村において、地域や学校の実情を踏まえ、都道府県の学級編制に係

る基準に基づき算定された教員定数の範囲内で、現行制度よりも一層柔軟に学級編制ができる仕組みとすることについてどのように考えるか。

○各地域に課題が様々である中、例えば、複数の非常に小規模な学校が共同して、ICTの活用による遠隔授業等により、効果的・効率的に教育を実施することができる場合には、地域の実情に応じた特例的な教職員配置を可能とする仕組みとすることについてどのように考えるか。

▼(5)支援スタッフ配置の在り方等について  
○教員業務支援員やスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、学習指導員、部活動指導員等の支援スタッフは、教育の質を向上させるとともに、教師が教師でなければできない業務に集中できるようにするため、更なる充実を図ることについてどのように考えるか。

○学校の教職員の中で特に負担が重いことが指摘される副校長・教頭について、その学校マネジメントに係る業務を専門的に支援することを職務とする支援スタッフを配置することについてどのように考えるか。

▼以上、示した論点を踏まえ、更なる検討が進んでいく。

忘れてはいけないのは、今回の検討が検討だけで終わるのではなく、我が国の未来を拓く子供たちの資質や能力の育成に直接、携わる質の高い教員の確保に向けた具体的な施策だ。

▼教員不足という根本的な危機を何とすることも乗り越えていかななくてはならない。そのためにも全日中として、今後とも声を上げていく必要性を強く感じている。

(事務局長 富士道正尋)