

# 「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) 【概要】 (令和6年5月13日 中央教育審議会質の高い教師の確保特別部会)

## 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

### ➡ 日本の学校教育は更なる高みを目指す

新たな学びの実現に向けて、**教職の魅力**を向上し、**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生件数は過去最多

### 3. 我が国の教師を取り巻く環境の現状

- **令和元年給付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分限」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

(平成28年度)

小学校	中学校
約59時間	約91時間

(令和4年度)

小学校	中学校
約41時間	約58時間

<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)

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**
- ➡ **研修や学が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こつけるため、抜本的に教職の魅力を向上**

**学校教育の質の向上を通じた、全ての子供たちへのより良い教育の実現**

### 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

一体的・総合的に推進することが必要

第4章

学校の  
指導・運営体制の充実

教師の処遇改善

第5章

### 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。推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、業務の一部分を他の教師等と分担する「協働」へのシフトエ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、業務DXの加速化等が必要。

\*学校・教師が担う業務に係る3分類

### 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ズ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に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。

## 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）

(2) 持続可能な教職員指導体制の構築

＜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がある。
  - 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、**学びの多様な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体制の構築**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**や現場二一卒の適切な発信等が必要。

(\*) 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。

### 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き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、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。

- 果敢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削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 教師を取り巻き環境整備の着実な実施とフォローアップ等

- 国は、教師を取り巻き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。27

# 「学校における働き方改革の推進に向けた実行プログラム」について

## 1 策定の背景

- ・「学校における働き方改革推進プラン」を策定し(H30.2)、外部人材活用やデジタル化等の取組を推進
- ・時間外勤務の状況は改善傾向にあるものの、依然として長時間勤務の教員が多い状況

### ＜学校、働き方改革を取り巻く状況の変化＞

- ・教員の安定的な確保が困難（R5年度教員採用選考における小学校全科の受験倍率は1.1倍、教員の精神疾患による休職率、新規採用教員の1年以内の離職率は増加傾向）
- ・新たな課題や複雑・高度化する課題への対応（教育DX、グローバル化、いじめ・不登校など）
- ・国・民間企業においても、長時間労働の抑制やライフ・ワーク・バランス実現のための取組を推進

- 教員が心身ともに健康で、やりがいをもって生き生きと働ける環境づくりを一層進めていくことを表明（R5.11）
- 集中的に取り組むべき具体的な対策を「実行プログラム」として取りまとめ、学校における働き方改革を更に加速

時間外勤務が月45時間（※）を超える教員の割合



※国、都教育委員会が1か月当たりの上限として定める基準

## 2 策定の考え方

### (1) 目的

次代を担う子供たちの豊かな学びと健やかな成長に向けて、教員の心身の健康保持の実現と、教員が誇りとやりがいをもって職務に従事できる環境を整備し、学校教育の質を維持・向上

### (2) 位置付け

- ・都立学校教員の服務監督権者である都教育委員会の実施計画
- ・区市町村立学校教員の服務監督権者である区市町村教育委員会による取組の促進を目指すもの

### (3) 計画期間 令和5年度から令和8年度まで（4年間）

### (4) 成果指標・目標値 各施策の効果検証や改善・充実に活用

	成果指標（カッコ内は目標値）
① 時間外在校等時間	1か月当たり45時間超の教員の割合（0%）
② 業務への負担・支援	ストレスチェック「仕事のコントロール」「職場の支援」の値（それぞれ100以下）
③ ライフ・ワーク・バランス	教員の仕事と仕事以外のバランスの満足度（80%以上） 年次有給休暇取得日数（年間20日） 男性の育児休業取得率（50%以上）
④ 仕事に対するやりがい	授業準備の時間が取れていると感じる教員の割合（80%以上） 児童・生徒の相談の時間が取れていると感じる教員の割合（80%以上） 教員の仕事についての満足度（80%以上）

### (5) 取組の方向性（5つの柱）

- I 学校・教員が担うべき業務の精査**
- II 役割分担の見直しと外部人材の活用**  
→ 外部人材の配置拡充、部活動改革の推進、TEPRO・民間事業者等との連携
- III 負担軽減・業務の効率化**  
→ 人員体制の強化、指導業務の改善、事務の見直し・縮減、校務の改善、DXの推進
- IV 働く環境の改善**  
→ 処遇改善の検討、教員が働きやすい職場づくり、教員の成長を支える仕組みづくり
- V 意識改革・風土改革**  
→ 教職員の意識改革、各学校等の自律的な取組の促進、保護者・地域等との認識の共有

# 働き方改革の全体像

- 外部人材の配置拡充
- 部活動改革の推進
- TEPRO・民間事業者等との連携

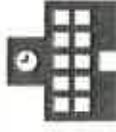
**II 役割分担の見直しと外部人材の活用**

他者と  
連携・協働

業務を  
スリム化

**I 学校・教員が担うべき業務の精査**

**各学校**  
(管理職・各教員)



**都教育委員会**

**区市町村教育委員会**

各々が連携して主体的に改革を推進

仕事を楽に

**III 負担軽減・業務の効率化**

- 人員体制の強化
- 指導業務の改善
- 事務の見直し・縮減、校務の改善
- DXの推進

**V 意識改革・風土改革**

マインドセット  
を変革

- 教職員の意識改革
- 各学校等の自律的な取組の促進
- 保護者・地域等との認識の共有

**IV 働く環境の改善**

職場の能力  
をアップ

- 処遇の改善の検討
- 教員が働きやすい職場づくり
- 教員の成長を支える仕組みづくり

長時間勤務の改善

子供たちと向き合う時間等の確保

ライフ・ワーク・バランスの推進

教員の心身の健康の保持

教職への誇り・やりがいの確保

教育の質の維持・向上

次代を担う子供たちの豊かな学びと健やかな成長を実現

### 3 主な取組

#### I 学校・教員が担うべき業務の精査

✓学校業務改革推進支援（コンサルタントを活用し、学校業務の精査や改善等を伴走型で支援）【小中高特】

#### II 役割分担の見直しと外部人材の活用

##### 1 外部人材の配置拡充

✓副校長補佐【小中高特】  
✓スクール・サポート・スタッフ【小中】  
✓社会の力活用事業【小】

##### 2 部活動改革の推進

✓部活動指導員の活用【中高特】  
✓休日の部活動の地域連携・地域移行の推進【中高】

##### 3 TEPRO・民間事業者等との連携

✓人材バンク、法律相談や就学支援金等事務支援業務等、TEPROと一層連携した学校支援の在り方を検討【小中高特】

#### III 負担軽減・業務の効率化

##### 1 人員体制の強化

✓小学校教科担任制の推進【小】  
✓負担の大きい校務を担う教員の授業時数軽減【小中高特】

##### 2 指導業務の改善

✓教材等の共有、指導教諭等の授業動画配信等【小中高特】  
✓授業時数や学校行事等、教育課程編成に係る指導・助言の徹底【小中高特】

##### 3 教員が行う事務の見直し・縮減、校務の改善

✓調査等の見直し・縮減【小中高特】  
✓副校長、分掌主任等が担う業務の点検・見直しの検討【小中高特】  
✓事務職員の負担軽減(庶務関係事務の集約等の検討)【小中高特】  
✓保護者等への対応の見直し【小中高特】

#### III 負担軽減・業務の効率化（つづき）

##### 4 DXの推進

✓Teams等活用による資料共有や配布物の電子配信【高特】  
✓統合型校務支援システムと採点・分析システムの連携【高】  
✓保護者コミュニケーションシステムの段階的導入【高特】  
✓デジタルサポート・配置、ICTリソースの時数軽減【高特】  
✓奨学金支援に係るシステムの再構築【高】  
✓保護者が学校に提出する書類の電子化の検討【高特】  
✓島しょDXの推進【小中】

#### IV 働く環境の改善

##### 1 処遇改善の検討

✓国の検討状況を踏まえ、対応を検討【小中高特】

##### 2 教員が働きやすい職場づくり

✓職員室の環境改善【高特】  
✓アウトリーチ型相談事業、SNS相談窓口【小中高特】  
✓新規採用教員メンターの導入【小】  
✓教職員のためのコミュニケーションブック【小中高特】  
✓テレワーク、時差勤務等、新たな働き方の推進【小中高特】  
✓男性育業取得率の目標値を50%以上に向上【小中高特】

##### 3 教員の成長を支える仕組みづくり

✓教育用語集の作成・提供【小中高特】  
✓研修機会の充実や資格取得等支援の検討【小中高特】

#### V 意識改革・風土改革

✓在校等時間等の見える化【小中高特】  
✓区市町村教育委員会や学校の主体的な改革に向けた仕組みづくりの検討【小中高特】  
✓働き方改革に関する好事例の収集・共有【小中高特】  
✓保護者・地域、関係機関との認識の共有【小中高特】

方向性	取組	対象	R5	R6	R7	R8	
I 学校・教員が担うべき業務の精査	学校業務改革推進支援	小中高特		コンサルタントに委託し、業務の精査・改善を伴走型で支援	委託結果を踏まえ、業務の適正化を推進 区市町村教育委員会や学校に好事例等を共有		
		小中高特	副校長補佐	1,028校	拡充：1,353校	効果検証の上、今後の展開を検討 人材確保策、質の向上等について検討、実施	
		小中	スクール・サポート・スタッフ	1,971人	拡充：2,175人		
		小	Eデュケーション・アシスタント	100校	拡充：1,268校		
		中高特	部活動指導員	1,412人	拡充：1,796人	効果検証の上、今後の展開を検討	
		高	都立高校	パイロット校 運動部6校12部 文化部1校1部		令和6年度の状況を踏まえ規模を検討	進捗状況を検証し更に改革を推進
		中	都立中学校等	10校10部	拡充：10校70部程度		
		中	区市町村立中学校	各区市町村における取組を支援			
		小	小学校教科担任制の推進	20校	拡充：90校程度	令和10年度までに12学級以上の全校へ導入	
		小中高特	校務負担軽減のための時数軽減	1,506校	拡充：2,140校	効果検証の上、今後の展開を検討	
III 負担軽減・業務の効率化	教育課程編成に係る助言・指導 (授業時数、学校行事等)	小中高特	通知発出		区市町村教育委員会とも連携して学校に対する指導・助言		
		小中高特	視点再整理		視点に基づき縮減	不断の見直し (ICTも活用した縮減の検討・実施)	
		高	システム改修			連携強化	
		高特	システムを段階的に導入			拡充：全校	
		高	D X の推進				
IV 働く環境の改善	アウトリーチ型相談事業	小中高特	希望する小・中学校対象 小学校の全新採教員等対象		希望する都立中学校を対象に追加 小学校の地区間の初昇動者等を対象に追加	継続実施	
		小中高特	開設		都立学校に対象拡大	効果検証の上、今後の展開を検討	
		小			しゅみを導入	効果検証の上、今後の展開を検討	
		小中高特	作成・提供			周知・活用・更新	
		小中高特	在校等時間の客観的把握				
V 意識改革・風土改革	保護者・地域等との認識の共有	小中高特	在校等時間の見える化			他の学校、他の区市町村教育委員会との比較ができるよう「見える化」を検討・実施	
		小中高特	保護者・地域等との認識の共有			チラシ配布、メッセージ発信等、働き方改革への理解、協力の依頼を継続	



# I 学校・教員が担うべき業務の精査

## 【課題・背景】

- 我が国の教員は、他の国の教員と比べて広範な業務を担っています。例えば、登下校に関する対応や、学校徴収金の徴収・管理・児童・生徒の休み時間における対応、校内清掃など、他の国の教員が担っていない業務も担っている場合があります。こうしたことが、教員の長時間勤務や負担につながっているとの指摘もあります。
  - 平成31年1月の中央教育審議会答申において、「日本型学校教育」の下、学校及び教師が担うべき業務の範囲が拡大する中、「これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方」が示されました。こうした中、令和5年8月には、中央教育審議会の「質の高い教師の確保特別部会」が「学校・教師が担う業務に係る3分類」の徹底を図る必要があることについて、提言を行っています。
- 平成31年の中央教育審議会答申（※）で示されたいわゆる「学校・教師が担う業務に係る3分類」

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>

※ 新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導、運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について(答申)

