

令和 6 年秋の年次公開検証（「秋のレビュー」）

（ 2 日 目 ）

補習等のための指導員等派遣事業

令和 6 年11月15日（金）

内閣官房 行政改革推進本部事務局

○出席者

司 会：柴田行政改革推進本部事務局次長

平行政改革担当大臣

有識者：永久寿夫委員（取りまとめ）、池田肇委員、伊藤由希子委員、横田響子委員

府省等：文部科学省、財務省

武藤行政改革推進本部事務局長

山口行政改革推進本部事務局次長

○柴田事務局次長 それでは、ただいまより「補習等のための指導員等派遣事業」について議論を始めたいと思います。

議論に先立ちまして、本テーマを御担当いただく有識者を御紹介させていただきます。

名古屋商科大学経済学部教授、永久寿夫委員でございます。

野村證券株式会社常務、池田肇委員です。

津田塾大学総合政策学部教授、伊藤由希子委員です。

株式会社コラボ代表取締役、横田響子委員です。

なお、本テーマの取りまとめにつきましては永久委員をお願いをいたします。よろしくお願ひします。

出席省庁は文部科学省です。

本テーマには平大臣に引き続き御出席をいただいております。

それでは、議論に入ります。

まず初めに、事務局から主な論点などについて御説明をいたします。

○事務局 事務局説明資料、1 ページを御覧ください。

本事業は、多様な支援スタッフが学校教育活動に参画する取組を支援する事業です。

メニューは3 つございまして、○で3 つ書いておりますが、1 つ目が学力向上等を目的とした学校教育活動支援事業、2 つ目がスクール・サポート・スタッフの配置事業、3 つ目が副校長・教頭マネジメント支援員配置事業ということでございます。予算額は令和7 年度概算要求ベースで163億円となっております。

資料、2 ページ目を御覧ください。

教職員の定数推移を見ますと、平成元年度以降、児童生徒数は約40%減少していますが、教職員定数は児童生徒数ほど減少しておりません。

資料、3 ページを御覧ください。

平成18年度から、児童生徒当たりの「教員数」は増加しましたが、教員の「時間外在校等時間」は減少していないという状況です。

資料、4 ページを御覧ください。

教員勤務実態調査によりますと、在校等時間の学校平均値が長くなればなるほど、その学校内における在校等時間の長い教諭の割合が高まっています。また一方、在校等時間の学校平均値が短い学校であっても在校等時間の長い教諭が一定割合存在するという状況となっております。

資料、5 ページを御覧ください。

同じく教員勤務実態調査でございますが、所属する学校におきましてPDCA等の働き方改革に関する取組が行われているほど教諭の時間管理意識が高く、また、管理職がリーダーシップを発揮し働き方改革を進めていると認識している教諭ほど時間管理意識は高いという結果が出ております。加えまして、時間管理意識が高い教諭ほど在校等時間が短いという結果になっております。

続きまして、資料、6 ページを御覧ください。

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」が十分に配置されていないという現状が見られます。

以上を踏まえまして論点でございます。次のページを御覧ください。

1 つ目、外部人材の活用に係る効果について、その目的に照らしてどのように考えているのか。また、その効果発現経路として、どのような指標を設定すればより詳細に学校現場の実態を把握し、改善につなげていくことが可能となるか。

2 つ目、教員の業務負担を減らすためのマネジメントは適切に行われているのか。また、学校事務を行う事務職員は適正に配置されているのか。

3 つ目、各地域において補助金投入に見合った効果が上がっていない場合、その要因を把握し、改善を図るための仕組みをどのように構築していくべきか。

以上でございます。

○柴田事務局次長 続きまして、文部科学省から事業概要等について御説明をお願いいたします。役職とお名前をおっしゃってから御発言をお願いいたします。

○文部科学省 ありがとうございます。

文部科学省財務課長の安井と申します。本日、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、資料に基づきまして御説明をさせていただきます。

レビューシートのうち、ポイント部分の概要を説明資料に記載してございますので、そちらに沿って御説明をさせていただきます。

まず1 ページ目を御覧いただければと思います。

本事業の概要でございます。本事業は、教師の長時間勤務が課題となる中、教師が教師でなければできない仕事に全力投球できる環境を整備していくことのために、教師、また副校長・教頭の業務をサポートする教員業務支援員、また、副校長・教頭マネジメン

ト支援員、学習指導員の配置に係る費用を支援するというものでございます。

予算と執行の状況につきましては、資料でお示しをさせていただいたとおりでございます。毎年度、全国の自治体から多くの御要望もいただいております。令和6年度予算におきましては、教員業務支援員につきまして、全国全ての小中学校に1人の配置が可能となる予算を計上しているというところでございます。

資料、2ページ目に移りまして、こちら、本事業の概要資料でございます。それぞれ想定している人材といたしましても、卒業生の保護者などの地域の人材でございますとか退職教員などの人材に担っていただくということを想定して事業展開をしているというところでございます。

続きまして、3ページを御覧いただければと思います。

こちら、本事業の事業背景についての御説明をさせていただきたいと思います。近年、いじめ、不登校でございますとか、あるいは日本語指導が必要な子供ですとか、非常に急増してございます。全体の少子化というのはございますけれども、こういった学校が対応しなければいけない業務ということにつきましては、教育課題、増大をしているというところでございます。そのような中で教師の長時間勤務の問題が課題となっているというところでございます。

こういった状況の中でも行政、学校現場ともに働き方改革の取組をこれまで進めてきたところでございまして、資料の中でお示しをさせていただきましたとおり、小中学校教員の勤務時間外の在校等時間でございますが、平成28年度から直近の調査、R4年、令和4年でございますけれども、大体3割程度減少しているというところでございます。

ただ一方、依然として長時間勤務の教師の方々、多くいるという状況でありまして、学校における働き方改革をさらに一層推進していかなければいけないと考えてございます。学校における働き方改革を推進していく上で教師の業務の内容を見てみますと、資料、右側にお示しをさせていただきましたとおり、授業時間以外にも様々な業務を教師が担っているという状況がございます。授業準備、学校行事に割く時間の多さというものが在校等時間の長さに影響しているというような分析結果もあるところでございます。

また、管理職でございます副校長・教頭の業務状況は学校の中のほかの職と比べても在校等時間が長いという状況がございまして、また、その内容としても特に事務関係の時間が多くなっているというところでございます。こういった全体の業務の状況を鑑みますと、必ずしも教師、副校長・教頭でなければならないというものではない業務ということも含まれているというところでございまして、そういった業務をこの支援スタッフが担っていただくことによりまして、教師、また副校長・教頭が本来業務に一層注力をいただいて業務の成果も高めていくというところも期待をされているところでございます。

資料、4ページを御覧ください。

学校における働き方改革の取組でございますが、国、教育委員会、学校における取組、

推進をしてきたところでございます。その具体的な状況でございますが、まず業務の見直しでございます。これまで学校・教師が担ってきた業務を棚卸しをいたしまして業務の見直しが必要だと考えられます14の具体的な業務を国としてもお示しをさせていただいております。左の表でございます。各教育委員会における見直し状況をフォローアップしていきます。

また、右上に幾つか例を記載しているところでございます。

また、2点目として業務方法の見直しでございます。校務のデジタル化を推進していくことが重要でございます。保護者との連絡手段のデジタル化等々、業務効率化も図っているところでございます。また、一人一人の教師が自己完結的に業務を担っていた学校の組織の在り方ということも見直しが必要でありまして、教師と支援スタッフとの効果的な協働に向けまして先行事例を集約して手引きの作成・周知も行っているところでございます。

資料、5ページは支援スタッフの配置支援に係る予算措置と教師の時間外在校等時間の推移との対応関係でございます。減少傾向を御覧いただければと思います。

6ページのほうは教員業務支援員の配置効果ということでございます。左のグラフは全国の小中学校の在校時間の平均の推移でございます。右のグラフは実際に教員業務支援員が配置された学校におきまして支援員が配置される前の状況と配置されて以降の状況、こちらは600校ほどのデータを集計したものでございます。支援員の配置校におきましては、左のグラフにあります全国平均よりもさらに在校等時間の減少が大きく出ているというところでございます。

資料、7ページでございます。

本事業のロジックモデルでございます。学校における働き方改革の取組につきまして、子供たちへのよりよい教育を実現するということが最終目的でございますが、そこに至る過程は様々な要素が働いていくこととなりますので、こういった多様な経路があることも考慮いたしまして、現状のレビューシートにおきまして各自治体において具体的な成果目標を設定いたしまして、その達成度をフォローアップするということにしております。

資料、8ページでございます。

補助対象の各自治体におきまして、7割以上の事業で教師の在校等時間の状況が成果目標等として設定されてございます。こうした目標に対して8割以上達成と評価されているのが全体の59%ほどという状況でございます。これ以外の自治体におきましては、いじめなどの緊急事案が発生したり教員の欠員が生じるなど学校側でなかなかコントロールが難しい事情で業務が増えているということが影響しているというところでございます。

また、短期アウトカムの置き方につきましては、教師の在校等時間の変化、こういったものも考えていく必要があるのではないかと御指摘もいただいております。私どもとしても教師の業務負担軽減ということが教員業務支援員等の配置の目的であると考えておりますので、いただいた御指摘も踏まえて今後改善を図ってまいりたいと思います。

まず以上でございます。ありがとうございます。

○柴田事務局次長 それでは、これから議論に入っていきたいと思います。どなたからでも結構です。

では、永久委員、お願いします。

○永久委員 どうも御説明ありがとうございました。

まず根本的なところからお伺いしたいのですが、この事業、大きくは教師でなければできない仕事に全力投球できる環境を整備するということと、あとは子供たちへのよりよい教育の実現というのを目的とされていて、具体的にはこの3つの事業がありますが、それぞれのKPIといいますか目標設定というのはどういうようになっているかというのをまず伺いたいのですが、最初の教員業務支援員の配置ということになりますと、ここを見ますと教師の負担軽減をということと、あとは指導や教材研究等により注力できると書いてありますが、これは要は労働、勤務時間が減ればこれができるというような認識でいいのかどうか。ただ、そこで疑問に思うのは、指導や教材研究等に注力すると、またそれも時間を取る話でありますから、単に勤務時間が短くなればそれでいいのかどうかという、その辺りも含めてこのKPIはどうなっているのかということをお伺いしたいと思います。

2つ目に、副校長・教頭マネジメントの支援員の配置とありますけれども、これは学校のマネジメントがよくなればいいということですが、これのKPIはどうなっているのか。民間の私立の中高、小中、そこで考えれば、民間というのは私立ですけれども、入学者数が増えたとか、あるいは進学がどうのこうのになったとか、具体的に収支がどう改善したかどうか、あるいは様々日々起きる問題に対してきっちりと対応できているかどうかということがKPIになろうかと思いますが、この場合、何をKPIとされているのか、それをお伺いしたいというのが2つ目。

3つ目、学習指導員等の配置、これはきめ細かな対応を実現する、児童一人一人に合ったきめ細かな対応を実現するとありますけれども、きめ細かな対応ができているかどうかということのKPIはどうなっているのか。これをきっちりやっていけば時間は増える可能性がある。ですから、1番目の問題とこの3番目のKPIというのは相反するものかもしれないということが考えられます。

もう一つ、時間のことがいろいろ出てきていますけれども、勤務時間のことで言いますと数字がよく分からないです。例えば今、お話がありました6ページにありますこの数字ですけれども、注のところをよく見ると最初の左側、この仕組みが支援員配置校ではない一部を含むというような感じですが、これは推計ですよね。推計で実際に測った数字ではない。それで下がったと言えるのかどうか。一方の右のほうのグラフは、これは実際に測った数字なのかどうか。だとしたら、この支援員が送られたことによって、それが

本当の理由でこれが下がっているのかどうか、その辺りがこれでは十分には分からないと御指摘させていただければと思います。ともかくKPIをどのようにして設定して、それで何が分かるのだろうかということをお伺いできればと思います。

以上です。

○文部科学省 ありがとうございます。

先ほど御説明させていただきました資料の7ページでもそのアウトカム等に基づいた目標、KPIの設定についてもお示しをしているところでございます。この事業を通じまして教師の働き方改革を進めていく、また、長時間の勤務も縮減を図っていくというようなところも目標としてございますけれども、先ほど御指摘いただきましたように、ただ単に時間が短くなればいいのかという御指摘もいただきました。当然、やはりこれは教育政策として行っている事業でございますので、最終的には児童生徒に対する教育の質の充実ということにつながらなければやはりいけないというように考えてございます。

そういったことから、本事業におきましても長期アウトカムの考え方といたしまして、できるだけ教育の成果に関する指標というようなものを見ていきたいとも考えてございまして、そういったことから、OECDで行っております国際的な学力調査、PISA調査というのがございますけれども、こういったところで我が国が世界トップレベルの水準を維持、向上を図っていくということの達成を長期的なアウトカムとしては設定をいたしまして、やはりこの事業が最終的に教育の質の向上ということにつながっていくということの政策課題、意識ということを明確に考えているところでございます。

一方で、やはり現在の教師の長時間の勤務の状況を改善していく、こういったことは教師が日々の教育指導の中でその指導の質を向上していくための授業の取組、創意工夫というのをさらにやっていただく上でも非常に必要なことであろうと考えてございます。そういったことから、短期アウトカムの考え方としては、それぞれ事業を実施している補助対象者である自治体において、こういった事業目的を踏まえて、それぞれ成果指標というものを設定いただきまして毎年度、国のほうにその達成状況について報告をいただくという仕組みの中で事業展開しているところでございます。その中で、やはり勤務の時間についての推移、その成果ということも多く設定をいただいているという状況がございます。その具体的な短期アウトカムの状況につきましては、8ページのところでお示しをしているところでございます。

また、単なる全体の時間の縮減ということだけではなくて、教師が行っていく業務の質の問題ということも重要であろうかと思っておりますので、そういったことで児童生徒に向き合う時間の確保、そういった観点で目標設定をいただいている例もあるというところでございます。

また、副校長・教頭、管理職に対する支援のマネジメント支援員の関係につきましても、これはそもそも副校長・教頭、管理職として学校の職員に対する指導でございまして、

あるいは学校の教育、学校運営の企画運営ということにより注力をしていただきたいと考えているところでございますが、なかなか学校組織の現在の状況としてそれぞれの教室で担当している教師以外の学校全体をマネージするスタッフ、人員があまり多くないという状況もあって、いろいろな学校組織として行わなければいけない事務的な業務という、そういうところにかなり時間、注力が取られているという状況もございますので、こういった部分をより縮減を図って、本来管理職に期待されている業務をしっかりさらに行っていただけるようにということでこういった勤務の時間、その内容についての指標ということも設定が多くあるところでございます。

また、こちら、3事業ございますけれども、学習指導員ということにつきましては、これは児童生徒に対するきめ細かな対応を教育指導としてしっかり実現をしていくということで事業展開を図っているところございまして、やはりこの指導員の配置によりまして教師の指導が質的にも向上していく、そういったこともモニターをしていきたいと考えてございます。

また、6ページにお示しをさせていただいたデータについてのお尋ねをいただきました。これは右側の支援員配置校における時間外在校等時間の変化というのは、実際に支援員が配置されている学校におきまして配置前と配置後の時間外在校等時間を実測したデータというところでございます。そのサンプルが大体600校余りの学校でデータを出していただいたというものでございます。

この配置効果というものを考えるときに、全国的な平均的な働き方改革に対する取組も配置されてなくてもあるのではないかなという御指摘もいただいておりますので、であれば全国的な平均的な働き方改革の取組状況の効果ということと比較できないかなということで左側のデータをおつけしたところでございます。こちらにつきましては全国的な勤務実態調査、国でやっておりますものにつきまして、これまで削減を図ってきたものについて、この期間を合わせるということで推計をさせていただいたものでございます。

以上でございます。

○永久委員 最後のお話についてまず最初にお話ししたいのですが、比較になってないということ。それと、この実測されたものに関しても、これが支援員配置が原因であるかどうかというものをきっちりと分析したものであるかどうかというのは、これでは分からない。有意にその支援員の配置がこの引下げの原因になっているかどうかというものはこれだけでは分からないということを御指摘させていただきたいと思います。

それと同時に、その前にお話しされたこともほとんど私としても共感いたします。その一方で、それをではどうやって計るのかということに関してはお答えがなかったように認識しましたがけれども、どうやってこれをお計りになっているのかなと。とりわけ、計りにくいものがたくさんあります。計りにくいものをどうやって計るかというのがとても重要かと思っておりますけれども、その点、これでいいのだろうかという疑問がございます。

それと同時に、各自治体でいろいろ指標が作られていて、それが8割以上達成とありますけれども、各自治体はどのような指標を設定されているのかどうか。それに対して8割以上の達成というのがありますけれども、これが実際にそうした科学的な分析といえますか、統計学的な分析に基づいて行われているのかどうか、その点についてお伺いできればと思います。

○柴田事務局次長 簡潔をお願いします。

○文部科学省 ありがとうございます。

6 ページ目でお示ししたデータについて御指摘いただいたものでございます。教員業務支援員が配置されている学校で実際に教員業務支援員の配置によって生まれた効果あるいはそれ以外の様々な取組によって生まれた効果、これを峻別する必要があるのではないかと御指摘だと思います。これは御指摘の趣旨は非常にごもっともだと思いますとともに、なかなか実際の業務が削減されている時間数ということについては計れるのですけれども、学校においても様々な取組をやってございますので、これをデータの的に統計的にクリアに峻別することが難しいというところから、今回考えてお示しをさせていただいたのは、左側のデータというのは教員業務支援員が配置されていない学校も含めた全国的な時間外在校等時間のデータでございますので、これは平均的な教員業務支援員以外のいろいろな学校の働き方改革の取組を行った全国的な平均的な数値ということで考えられると思いますので、こういった平均的な教員業務支援員以外の取組と右側の教員業務支援員が実際に配置されている学校の時間数の変化というところが一つデータ分析として確認ができるのではないかと考えたところでございます。

それから、自治体のほうでどういう指標を設定しているかというお尋ねでございます。これは8 ページのところで少し簡単に整理させていただいたものが短期アウトカム、自治体が設定をしている指標の例というところでございます。できるだけ定量的にはかれるものというところでデータをこのように在校等時間ですとか時間の部分で定量指標を設定している例が多くございますけれども、できるだけ定量的な分析も可能になるような形でしっかり分析をしたいということでこのような指標も設定されているところでございますが、なお、やはり質的な改善の部分もいろいろとフォローしていくための工夫ということも引き続きしっかりと考えていきたいと思っております。ありがとうございます。

○永久委員 最後に一言だけ。

○柴田事務局次長 手短をお願いします。

○永久委員 もちろんです。

先ほどありました小中学校全体における時間外在校等時間の傾向というので全体の平均を出されておっしゃっていましたが、これはあくまで推定値ですよね。仮説の下に、仮定した下にこれは計っているものですから、比較の対象にならないのだろうと認識します。ですので、データ等できっちりと数字でお計りされているとおっしゃいますけれども、実際はそうではないということではないかと思います。

それと同時に一つ、ある研究がありまして、この支援員を配置することは有意に有効ではないというような研究もあることを承知しておりますので、御指摘させていただきたいと思います。

以上です。

○柴田事務局次長 では、伊藤委員、お願いします。

○伊藤委員 簡潔に3点伺いたいと思います。

まず本当に人手に頼る必要があるのかという点です。

2点目は、人手に頼る必要があるのは本当にこの業務なのかという点です。

3点目は、この事業はどこまで国が負担するのかという点です。

1点目です。本当に人手に頼る必要があるのかというように申しましたのは、いわゆる学習プリントを印刷するとか集計が合っているか確認するかというのを人に任せる、つまり、雑用というところをやってくれる人を雇えるということが逆に雑用そのものを減らすことにならないというか、雑用がそのままになってしまう可能性があるのではないかということです。つまり、まずはそういった教務は本当に人力でやらなければいけないのかどうかということの見直しが先にあって、本当に手が足りない部分を頼る必要があると思います。

ただ、この人手といっても時給水準としては1,000円から1,500円の最低賃金すれすれぐらいの仕事ですので、今の時代はどこも人手不足で学校の都合に応じて人は来てくれないと思います。では、来てくれた人がいい人ならいいですけども、学外の知らない方が学校に関わってくださるのはいい面もある反面、そういったことの入退室の管理ですとか業務の管理ですとかそういったことによって、かえって教員の先生とか事務員の方とかの負担になってしまっては本末転倒ですので、本当にこの業務は外部の人をわざわざ雇って担っていただく必要があるのか、その学校の子供たちの掲示物を廊下に掲示するために人手が必要なのかどうかということ、会計の集金を集めるために本当に人手が大事なのか、それは振込でいいではないかというような、そんなことも含めて考えていただきたいと思います。

そして、この事業そのものが教員の働く時間を抑制するために、そして、子供たちの教育を犠牲にならないようにするということだと思えるのですが、いわゆる教員の働き方の実態で御説明にもあったとおり、なぜ、では教員の業務の時間が減らないかというと、

日本語が話せないお子さんが増えている、障害を持っているお子さんが増えている、いじめや不登校の問題に対処しなければいけない、あるいはGIGAスクールが始まったが、情報端末を動かすのに苦労しているとか、そのようなことで恐らく働き方の時間が増えているのだとすれば、それはそういったところに本当は人手を頼る必要があるのではないかと。

つまり、今までの教員の先生方の経験知ではなかなか対処できないような新しいことに順応しなければいけないときに、例えばいじめの問題であれば若手の教員の先生が一生懸命考えてもできないようなことを、プロの臨床心理士の方が入ってくださるとか、カウンセラーが入ってくださるとか、そういう何か、より専門的でより子供たちに直接的にたまるようになるところに人材は本当は必要なのではないかと思いますし、それこそが人材を使う意味、デジタルではなく人材を使う意味なのではないかと思います。

ですので、何か補助員のための経費というところで教員の働き方改革というのは、多分つながらないというか、時間が増えている要因と、対処しようとしている雑務を減らせば時間が減るというものではないという、難しいことが増えているから時間が増えているのであって、その難しいことをそれこそタスクシェア、タスクシフトするための人員の在り方が必要なのではないかとということです。

それから、3点目がどこまで国の負担なのかということなのですが、これは行革側の資料の6ページに提示していただきまして、私も初めて知ったことなのですが、実は地方交付税の中で交付税算定定員といって市町村費事務負担職員というのが設定されていると。それによると、交付税の算定額では公立小中学校の事務職員として2万4000人程度が算定されているにもかかわらず、実際には配置実績は6,400人である。

つまり、教育のためにということで小中学校に職員用の経費が交付税として配置されているにもかかわらず、交付税は教育には使われずに、だから、人が足りなくなっていて、それゆえにこの国の補助事業が入ってきているというような、何のためにお金を使っているのだと、本来の交付税の使い方ではない使い方をしているにもかかわらず、さらにまた国のお金が入ってきているという構図になっているので、補助員事業そのものの実施が必要だとしても、その必要な経費についてやはり本当にこの国の補助事業である必要があるのかということの見直しも必要かと思います。

簡潔にと申し上げたのが長くなってすみません。以上です。

○柴田事務局次長 では、簡潔にお願いします。

○文部科学省 ありがとうございます。

まず、こういった事業によりまして、教員の長時間勤務縮減を図っていくということでございますけれども、また御指摘いただきましたように、業務自体の効率化を徹底して図っていくということは非常に重要なことであると考えてございます。今日、資料のほうでも若干取組状況もお示しをしたところでございますが、校務のDX化というところにも今、

徹底して取組を進めていきたいというところでございますし、また、削減できる業務自体の在り方ということを考えていくとか、あるいは学校と地域、保護者との役割分担、こういった見直しというのもやっております。

ただ一方で、そういった努力をどんどん進めていく中でも、やはり学校が対応すべき課題がどんどん増大している中で、どうやってこの教師をサポートする体制をつくっていくのかということが喫緊の課題になっているという中で、この事業の支援員の配置ということをやっております、非常に効果は高いと現場のほうからも反応をいただいているところでございます。

また、いろいろな近年の教育課題が多様化、複雑化していく中で、従来の学校が対応してきている教育課題とはまた別な新しい課題が様々増えているというような御指摘も頂戴いたしました。そういった状況に対応するために、それぞれの課題に対応した専門的なスタッフも学校の中で入っていただきながら、教師とそれぞれのいろいろな専門的な知見を待ったバックグラウンドを持った方々とチームとしてしっかりと学校が教育機関として対応していくという、こういうことも非常に大切な観点であろうかと思えます。

ただ一方で、そういったところのスタッフあるいは教員、教師の人員の体制整備にも努力してきているところでございますが、全体として増大している学校業務の状況に対応して学校全体のマンパワーが絶対的に不足している状況ということも非常に指摘をされているところでございまして、そういった中で教師、専門のスタッフに加えてこういった支援員が配置をされることによって、学校の中でいろいろな業務の分担ということが進む中で業務の改善、または指導の質の向上ということも図っていきたいと考えているところでございます。

また、事務局のほうから御説明をいただいた資料の中の6ページで交付税の積算、また市町村の配置の状況についての御指摘も頂戴しました。こちら、6ページの資料の左側の用務員のデータも出てございます。用務員は近年、直接雇用ではなくて事務委託という形で事業推進を図られているところが多いことが、こういった市町村が直接雇用している数の減少につながっているのかなとも考えてございます。また、事務職員のこういった配置の状況も御指摘、頂戴しましたので、市町村のほうでもしっかりと学校を支えていく設置者としての人員配置も行っていきたいと考えているところでございますが、個別の部分以外の全体的な状況を見ますと市町村に算定されております地方交付税で算定されている需要額以上に大体教育関係費も1.5倍から1.6倍程度、市町村、支出をされているという状況のデータ、私どもも見てございますけれども、なお、しっかりと設置者としての役割も果たしていただきたいと考えているところでございます。ありがとうございます。

○柴田事務局次長 では、池田委員、お願いします。

○池田委員 御説明ありがとうございます。

2つだけお願いいたします。

1つ目は、何をやらないかということなのですからけれども、先ほど業務の棚卸しというお話があって、そういうことが進んでいるというお話があったと思うのですが、こういう業務改善というのはやはり、何をやるかというよりは何をやらないかという、それが非常に難しいところだと思うのですが、大枠で何をやらないようにしていくことで効率を上げるのかと。それによってどんな問題が起こるのかというのを教えてください。

2つ目ですけれども、これはやはり今日は人員の問題という、あるいは残業時間の問題、つまり、これはタイムマネジメントの問題だと思うのですが、やはりタイムマネジメントの高度化ということが必要だと思うのですが、そこにはやはり仕組み化とかチェックというのがすごく必要だと思うのです。そういうチェックみたいなものはこれまであまりなかったようなお話もお伺いしていますので、この仕組み化とチェックというのをどのように進めていくのかというのをお聞かせいただきたい。

それから、校長先生とか教頭先生にいわゆるサポートをつけるというお話、先ほどあったのですけれども、この校長先生と教頭先生のやはりタイムマネジメント、マネジメントの高度化というのはすごく重要なテーマだと思うのですが、例えば下につけるというよりは横なのか斜め上か分かりませんが、そういった校長先生、教頭先生、何人か、何校かに対してアドバイザーの方をつけるとか、ある程度そのタイムマネジメントとかマネジメントのノウハウのあるような方をサポートにつけることで学校のタイムマネジメントの高度化というのが進むのではないかなと思うのですが、この辺、何かほかにアイデアも含めてあればぜひ教えていただきたいと思います。

○文部科学省 大変ありがとうございます。

何をやらないかという事業の棚卸しの関係で申し上げますと、4ページのところで文部科学省におきましても学校・教師が担っている業務につきまして、14の類型を業務見直しとして示させていただいたところがございます。これは例えばでございますが、冒頭、一番最初に挙がっているものとございますと、子供が登下校する際の安全管理、指導、こういった業務は保護者、地域の方々の責任でやっていただいて、学校は学校管理下における教育活動に集中して注力していく、そういった方向ということを目指してこのような具体的な取組を国からも示させていただいているところがございます。

また一方で、どういう問題がというようなお尋ねもあろうかと思いますけれども、こういった方向に沿って教育委員会、学校も取組を進めていこうとするときに、これまでかなり日本の学校は子供に関わることについて非常に大きな役割、機能を担っているというところがございますが、保護者、地域の方々にとってもこれまで学校がやっていただいたことということがされなくなるということについて、また理解をいただいたりとかいろいろな役割の分担ということもやっていただかないといけないことになりますので、そのあたりの地域、保護者との御理解、また、協力関係の構築、そういったところで現場も苦労

されながら進めているところでありますが、これは国、教育委員会も行政、一緒になってしっかりと社会的にもその必要性も周知しながら取り組んでいきたいと考えてございます。

また、タイムマネジメントの重要性、この仕組みについてのお尋ねもいただきました。これはやはりまず各学校でそれぞれの職員がどれだけの勤務をされているかということをしかり把握をして、それは管理職のみならず学校の設置者でありまして、かつ服務監督の権限と責任を持っている自治体、教育委員会がそういった各学校の職員の勤務の状況ということを管理してフォローアップしていくということが非常に重要なことであろうと思います。こういったことをさらに文科省としても促していきたいと考えてございます。

また、管理職のマネジメントをどう具体的に高めていくかということの御指摘も頂戴いたしました。やはり学校現場で実際にこの取組を進めていただく責任と機能を持っているのは学校の校長、管理職であろうかと思しますので、今、進めようとしてございますのが法律に基づいて国が校長、管理職の育成の指針、育成指標の指針というものを定めるということをしてございますが、この中に働き方改革に向けた管理職のマネジメント力ということを明確に位置づけまして、この指針に基づいて各自治体の教育委員会が研修をやっていくという仕組みになってございますけれども、こういった働き方改革の取組ということも明確な政策課題としてさらに強力に進めていきたいと思います。

また、アドバイザーの派遣などについても文科省のほうでもそういった事業もモデル的にさせていただいているところでございますが、今後、各教育委員会も含めて学校に対してこういった働き方改革のマネジメント改革ということをより具体的にアドバイス、サポートしていくような機能も教育委員会の機能として高めていきたいと考えているところでございます。ありがとうございます。

○柴田事務局次長 では、池田委員、手短にお願いします。

○池田委員 やらないことのお話という御説明があったのですが、それをある程度推進したが、やはり問題が解決していないということなののでしょうか。であれば、さらに見直しが必要ではないかなと思うのですが、ぜひその御意見をいただければと思います。

○文部科学省 ありがとうございます。

資料、4ページのところでお示しをさせていただきましたように、先ほど申し上げたような登下校の安全管理の問題でございますとか、あるいは学校で徴収しなければいけないお金、学校徴収金の徴収管理というものを教師ではなくて、それ以外の職員あるいは行政が引き受けるというようなことも進めようとしているところでございます。取組が御覧いただいているように進んできているところではございますが、まだ途上というところもございしますので、そこはなお取組を徹底していきたいと考えているところでございます。

○柴田事務局次長 横田委員。

○横田委員 ありがとうございます。

先ほど伊藤委員が御質問された地方交付税の件、もう少し詳しくお伺いします。現状、用務員さんの数が減っているということではあるものの、定数の充足率はかなり低いという状況の中で、この補助金に対する執行率が高くなっている。簡単に言うと3分の1、国が負担してもらえるお財布を優先して使っていると見られても仕方がないのではないかと思います。なので、各自治体で事務員の本当に必要な数を優先して地方交付税を使っていくという流れとなっているのか、あるいはそれを要件化していくということも必要なのではないかと思いますが、なぜ地方交付税を使わずに補助金に流れるのかという背景、もし理由があるのであれば教えていただきたいというのがまず1点目になります。

○文部科学省 ありがとうございます。

御指摘いただきました地方交付税に積算されております事務職員についての御指摘、頂戴いたしまして、こちら、配置の状況でございますとか交付税の積算の状況というのは資料のほうでお示しをされているとおりにかと考えてございます。事務職員につきましても学校業務を支えていく重要な職員でございますので、こういった職員についてもなおしっかりと配置が進められることが重要であるという御指摘は御指摘いただいたとおりにかと考えてございます。

一方で、地方交付税ということでございますので、御案内のとおり、その用途については限定はされていないという中でございまして、また、地方交付税全体の教育関係の経費の執行状況というところで見ますと、全体の教育関係でこの小中学校関係、積算されているものに対して執行状況は大体1.5倍から1.6倍程度、自治体においてトータルでは執行されているというところでございますので、自治体におかれましても様々な教育課題がある中でこういったところにスタッフの経費であるとか、あるいは物件費的なものも含めてその用途についていろいろとお考えになった結果にはなっておるのかなと思いますが、トータルとしては需要額で積算されているものの、そういった1.5倍ぐらいの教育費は自治体においては支出されているというところでございます。

○横田委員 ありがとうございます。

とはいえ、教員の働き方、タスクシフトという観点も含めて人員も優先度の高い分野だと思っていますので、自治体のやはり事務員の状況も踏まえながらこの補助金をどう活用していくのかというのは重要な考え方なのではないかと思います。

2点目は池田委員がおっしゃっていた、やらないことをちゃんとどうマネージしていくかということです。4ページにお示しいただいたとおり、文科省から自治体に提示をする

ことで、教育委員会も含めてお金の徴収の件なんかは最たるものだと思うのですが、もともと10%ぐらいしかやっていなかったものが急激に増えている。何が言いたいかというと、教頭先生などのマネジメント力の向上ももちろん重要なのですが、ただでさえ忙しい現場に現場任せで業務改善がどこまでし切れるのかというところがポイントになってくるのではないかと考えています。

先日、他の会議でイギリスでは先生のやってはいけない業務を通達までしているお話をお伺いした。もう一步踏み込んで、もうこれはやらないでいいのではないかとすることを国の側から提示をもう少し強めにしていくというのも考えられるのではないかと思います。いかがでしょうか。

もう一点は、これをやってもなお格差についていけない、要は人の配置もできない、何もできないという地域も一部残ってくるのではないかと考えています。今、手引などかなり丁寧に御指導、情報提供はなされていると思うのですが、そういうついていけないところをどうフォローアップしていくのかとか、もしお考えがあればぜひ伺いたいと思います。

○文部科学省　ありがとうございます。

現場任せではいけないという御指摘、頂戴いたしまして、もう御指摘のとおりだと考えてございます。学校徴収金の例で申し上げましても、学校の中で先生ではなくて事務職員の方に担っていただくというやり方で教師の業務の改善ということをやっている場合もございますけれども、やはり自治体が行政として例えば学校徴収金の公会計化、こういったことも進めていく必要ということ国の方でも申し上げておりますし、もう学校ではなくて保護者と行政が公会計化によって徴収業務をやっていくということもお願いをしておりますので、そういった部分で学校と行政が共になって学校のこの活動の環境をしっかりと充実させていくという観点は非常に重要な御指摘だと考えてございます。

また、正にどういった業務について学校が行うべきなのか、あるいはそうではないのかという点につきましても、まさに御指摘いただきましたような問題意識を踏まえた上でこの3分類ということもお示しをしているところでございますので、こういった学校の教育課題ですとか勤務の状況なども踏まえましてしっかりと御指摘のことについても考えていきたいと思っております。ありがとうございます。

○柴田事務局次長　それでは、ちょっとお時間も近づいてまいりましたので、永久先生におかれましては取りまとめの作業のほうにも入っていただければと思います。

では、ここで財務省主計局からコメントがあります。

○財務省　主計局の河本と申します。

先生方の御質問に答える形で少しお話ししたいと思います。

今週の月曜日に財務省が財政制度等審議会の中で働き方の改革と調整額に関する案を出しました。そこで少し関連するお話がありますけれども、今、永久先生からおっしゃったような有意に支援員が増えた、どういうように有意にというのは我々も感じております。人が足りないのか、業務が多過ぎるのか、その両方なのか、それで支援員でどういうように有意に減っていくのかということがないままに漫然と要求が出されているのであれば問題だと思っていまして、そういった分析は必要だと思っています。

その際に、やはり今、複数の先生方がおっしゃっていましたが、何をやらないのかということだと思っています。国から何とか教育、何とか教育といういろいろな教育の形を割とトップダウンで押しつけている部分があって、さらにはICTとかアクティブラーニング、いろいろなものが課題として国からやっている。ですから、この業務の足し算は国からトップダウンでやっている一方で、業務の引き算はあまりこのトップダウンでできてないというのが問題意識だと思っています。

例えば文科省資料の4ページの3分類、今、御説明ありましたが、基本的には学校以外が担うべきとか、必ずしも教師が担う必要がないとか、基本的にはとか必ずしもとついてしまうと、現場で子供さんたちとか保護者と向き合っている人からすると、どうしても裁量によってしまうという部分があると思っています。ですから、もう少しトップダウンで業務をより分けた上で、例えばここには書いておりませんが、保護者からクレームが来たときに一体どこまで教師がそれを受けていくべきなのかと、あるいは受けてはいけないというようなことなのかと、そのとき初めて、では教師でなければ誰が受けるのかというところで初めて外部人材がどれぐらい必要になってくるということがもう少し明確に出てくるのだと思っています。ですから、我々も何をしないかということをもう少しトップダウンでより分けた上で、では、その足りない部分、足らざる部分にどれだけ人材を置くのかというような形でやはりこれから要望も査定もしていく必要があるのかなと思っています。

交付税算定の部分、まさにおっしゃるとおりでございましてもう少し詳しく調べてみますけれども、国がつけることで若干そちらに寄せて振替になってしまっている部分があるとなれば、やはりそれはおかしいことですので、しっかり国がこの予算をつけるときに一体地方がどういう対応をしているのかということを見ながらつけていくということが必要かと思っていますので、今後、課題としたいと思っています。

○柴田事務局次長　では、文科省から簡潔にお願いします。

○文部科学省　御指摘、ありがとうございます。

文科省といたしましても、やはり学校の現場の業務を改善していくという点で学校が中核的にやっていかないといけない業務あるいは保護者、地域の方々にやっていただくほうが適切な事柄、こういったことの峻別ということについては今日の御議論も踏まえて、な

おしっかりと考えていきたいと考えてございます。

基本的にはという書き方があるという部分につきましても、学校現場でそういったことを引き受けていただける人がないと、そこで全部子供がこぼれ落ちてしまうという状況もある中で、これまでいろいろな業務をやっているというところでございますので、そういったところからそういうところもございますけれども、しっかりとした業務の改善ということはお進めていきたいと考えてございます。

また、すみません、1つ補足でございまして、支援員の配置の効果について今日の御議論でも様々な御指摘、頂戴をいたしました。こういった効果をはかる際に、今日もいろいろなデータの取り方についての御指導も頂戴したところでございますが、やはり実際に配置されている学校における配置前と配置後のビフォア・アフターというのを確認していくこともデータとして重要だと考えてございまして、今日お示したようなデータも私どもも配置校からデータを収集してきたところでございます。

これは現状、配置されている学校と配置されていない学校がございますので、そういったところで全体の勤務時間の長さを取ってしまいますと、配置されている学校は基本的に忙しい学校に優先的に配置されている状況がございますので、配置校のほうが勤務の時間が長いというようなデータが出てきてしまうところがありますが、配置されている学校で配置前後を比べるとこういったような成果も上がってきているというところでございます。

以上でございます。

○柴田事務局次長 最後に、平大臣の方からコメントをお願いいたします。

○平行政改革担当大臣 有識者の皆さん、ありがとうございました。

まず、有識者の方からも指摘されたと思いますが、今、現場、回らないものの緊急避難的に人を配置するのは分かるのだけれども、雑用を固定して人を固定するというのはもうやめてもらいたいと思いますので、そこは不断の見直しをお願いしたいと思います。

あと話題になりましたけれども、交付税の算定数と配置実績のところは、もしかしたら何か使いにくい条件がついているのかもしれないので、これは財務省・文科省を含めてよく見て、この問題は解決をしていただきたいと思います。

さらに言うと、今、いろいろGIGAスクールとかデジタル化とか言われていますけれども、そもそもテクノロジーの進化に合わせて教え方そのものも変わっていかなければいけないので、普通の学校にぼんと落とすと単なる業務が増えたみたいな形になりますが、やり方次第では、本来教えるというところ自体も教師の負担、かなり下がるはずなので、それはちゃんとテクノロジーの進化とレギュレーションのデザインを平仄を合わせてどこからどうやっていくのかというのは戦略的に考えていただきたいと思います。特に言語の壁のところはもう生成AIで急激に壁が低くなっていますので、そういったことは文科省、ちょっと将来を見て政策立案をお願いしたいと思います。

以上です。

○柴田事務局次長 ありがとうございます。

それでは、最後に、永久委員から取りまとめのコメントをお願いできればと思います。

○永久委員 それでは、取りまとめを発表いたします。いささか長くなりますけれども、よろしくお願いいたします。

教員業務支援員等の外部人材の活用については、これまで人数・予算を拡充してきたものの、教員の労働時間の削減に十分な効果が出ているとは言い難いところであり、次の点について、更なる検討・見直しを行い、予算投入規模に見合った効果が発現されるよう改善を図っていく必要がある。

その1ですけれども、長時間労働の解決策としては、まず業務の棚卸しやデジタル化を行い、業務の削減・効率化を図るとともに時間を要している業務を特定した上で、その業務を行う適正人員がどのぐらい必要であるかを把握すべきである。その上で、不足している人員を補う際には、専門家を含め、求める人材の要件や役割分担を明確にしておくべきである。

校長・副校長・教頭が学校のマネジメントを適切に行えるように、管理職に登用するに当たっては、研修等によりマネジメント能力強化を図るとともに、そのマネジメントを補佐する役割を担う支援員については、求められる能力を十分に備えた人材を配置する、あるいは経営の専門家及びそのチームによる支援システムを構築することを検討すべきである。

地方交付税の算定上見込まれている事務職員数と、実際の配置人数に大きな差が生じていることから、まずは市町村費負担事務職員を適正に配置した上で、なお不足が生じる場合に支援員を配置すべきである。

短期的なアウトカムとしては、適切な勤怠管理により実態を把握した上で、長時間勤務の是正状況を示す指標を設定すべきである。

支援員を配置することにより、受益者である子供たちにどのように役に立っているのか、またコーディネートや外部人材受入れに係る学校の負担状況が分かるような指標を設定すべきである。

文部科学省は国として、執行は自治体の裁量に任せて、単にその要望・報告を集約する役割に留まることなく、まずは複数の事例ベースでもよいので、好事例、悪い事例それぞれについて、どのような属性の人材にどのような役割分担を行うことによってその結果が生じたかなど、分析・改善につなげるための詳細な情報を主体的に把握すべきである。

主体的に把握した詳細な情報を基に、自治体の自己評価報告をただ受け入れるのではなく、うまくいっていない自治体については、単に好事例を紹介するだけではなく、具体的な支援や助言を行う仕組みを構築すべきである。

補助に当たっては、想定される労働時間削減効果が出ている又は見込まれるか、事務職員の人員配置が適切なものとなっているかなどの補助要件を設定することにより、限られた財源で最大限の効果を出せるようにメリハリをつけるべきである。

内容的にはいささか重複感があり、もう少し整理ができるかと思いますが、以上でございます。

○柴田事務局次長　ありがとうございました。

それでは、以上をもちまして本テーマに係る議論を終了したいと思います。どうもありがとうございました。