東京都公立小学校長会

令和６年１０月１日

**・学校経営力の向上　　・リーダーシップの発揮　　・職能団体としての自覚と責任**

第５回地区代表校長連絡会資料

会長　植村　洋司

**１　はじめに**

**〇顧問会〔全連小〕から学んだこと**

**◆問い返す・問い直す**

**・小規模な地区や学校の立場に立つ（三上顧問）。**

**・コロナ禍で取り戻せないものはないのか。働き方改革で失ったものはないのか（西村顧問）。**

**・GIGAスクール構想で、本当に学びが深まっているのか（大橋顧問）。**

**・一人の校長ではできない、全連小でないとできないことがある。それは何か（大字顧問）。**

**◆バトンをつなぐ。そして、つなぎ続ける。**

**２　会務報告〔全連小〕**

**９月　４日（水）　顧問会・第４回部長会**

**９月１２日（木）　北海道地区空知・岩見沢大会（１３日（金））**

**９月１９日（木）　第５回常任理事会**

**９月２６日（木）　三地区対策調研担当協議会（東京）**

**３　今後の予定〔全連小〕**

**１０月　２日（水）　第５回部長会**

**１０月１０日（木）　三地区対策調研担当協議会（大阪）**

**１０月１１日（金）　三地区対策調研担当協議会（福岡）**

**１０月１７日（木）　東海北陸地区愛知大会（１８日（金））**

**１０月２３日（水）　第６回常任理事会・第248回理事会**

**１０月２４日（木）　全連小徳島大会（２５日（金））**

**１０月２８日（月）　教員養成評価機構（香川大学）（２９日（火））**

**１１月　５日（火）　第６回部長会**

**１１月　６日（水）　指定都市岡山大会（７日（木））**

**１１月　７日（木）　中国地区山口大会（８日（金））**

**１１月１４日（木）　第２回監事会**

**１１月１９日（火）　第７回常任理事会**

**４　課題と解決策の共有**

**（１）学校における働き方改革の実現**

**（２）新型コロナウイルス感染症５類引き下げ後の感染対策と教育活動**

**（３）教員不足～教員の量の確保・質の向上の取組～**

**（４）GIGAスクール構想・ICT活用**

**（５）高学年の教科担任制の推進（定数改善への対応）**

**（６）学習指導要領の確実な実施～フォローアップすべき事項は～**

**（７）中教審答申「令和の日本型学校教育の構築」（令和3年1月26日）の理解と具現化**

**（８）学校・家庭・地域が一体となった学校経営**

**（９）各地区・各学校の新たな教育課題**

**（10）今後を見据えた教育課題　・２人のキーパーソン**

**（11）その他　・WEB調査への転換（令和５年度全面実施）～在り方検討委員会の議論を経て～**

**別添資料**　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 令和６年１０月１日

中央教育審議会「質の高い教師の確保」特別部会（答申）関係資料メモ

全国連合小学校長会

会　長　植村　洋司

**■基本スタンス**

　○全連小会長として、小学校長を代表する立場として、誠意をもって発言し、国に声を届ける。

　○「答申」を肯定的に受け止め、確実な実現を目指す。

**■内容について**

**「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　）**

**令和６年８月27日（火）中央教育審議会**

**はじめに**

　　〇子供たちを育てるという崇高な使命と高度な専門性・裁量性を有する専門職である教職の特殊性や人材確保法の趣旨等を踏まえ。

1. **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**

　　〇PISA2018からPISA2022にかけての変化において、①数学の成績②教育におけるウェルビーイング（学校への所属感）③教育の公平性の３側面全てにおいて安定又は向上が見られており、「レジリエントな」国であると評価されている。

　　〇日本の学校教育が、全国において優れた教師の献身的な努力により支えられてきたことの成果であり。

　　〇一方、学校が対応する必要のある課題が複雑化・困難化していることに加え、学校を取り巻く環境が大きく変化している。

　　〇現在、その特徴である変動性、不確実性、複雑性、曖昧性の頭文字を取って「VUCA」の時代とも言われている。

**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**

　　〇不登校児童生徒数が急増し、小中学校で約30万人。

　　〇いじめの重大事態の発生件数も1年間で923件。

　　〇暴力行為の発生件数も1年間で約10万件。

　　〇特別の教育支援を必要とする児童生徒の数が急増。

　　〇保護者や地域からの学校や教師に対する期待が高いことなどから、結果として、学校や教師の負担が増大してきた実態がある。

**３　我が国の教師を取り巻く環境の現状**

　　〇子供の学びを支える教師は公教育の要であり、教師の質や量は子供たちへの教育の質に直結するため、現在の教師を取り巻く環境を改善しなければ、我が国の教育の質の低下を招きかねないと考えられる。このため、このような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にあると言っても過言ではない。

　　〇いわゆる「教師不足」は、子供たちの教育の質の確保の観点から課題であり、憂慮すべき状況にある。

　　〇令和4（2022）年度に精神疾患により病気休職を発令された教師の人数は6539人。

1. **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**

**（１）学びに関する高度専門職としての教師**

　　〇教育の本質は、教師と子供たちとの人格的な触れ合いにあり、単なる知識、技術の伝達にとどまるものではなく、教育を受ける者の人格の完成を目指してその成長を促す営みである。その上で、教育基本法第9条第1項に規定されているとおり、教師は、自己の崇高な使命を自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めることが求められている。

**（２）教師の養成・採用・研修の改革と学び続けるための環境整備**

　　〇我が国の学校教育は、世界トップレベルの学力の育成や、知・徳・体にわたる全人的な教育の提供など国際的にも高く評価されており、その背景には、多くの教師が、日々子供たちのために絶えず自らの力を高めようと励んでいることがあげられる。例えば、学校内外において行われている校内研修や授業研究など、同僚との学び合いも含め、現場の実践を通した、より良い授業に向けた教師の学びが進められており、このような取組は非常に重要である。

**２　教師を取り巻く環境整備の目的**

　　〇今般の教師を取り巻く環境整備の最終的な目的は、学校教育の質の向上を通した、「子供たちへのより良い教育の実現」である。

　　〇学校が、働きやすさと働きがいを両立する職場であることは重要なことである。

**３　教師を取り巻く環境整備の基本的な方向性**

　　〇各主体が自分事として、在校等時間の長時間化の背景や要因を考慮しつつ、取組のスクラップアンドビルドを改めて徹底し、従来の慣習や固定観念にとらわれることなく、試行しながら、「まずは取り組む」ことを優先し、柔軟かつ機動的に見直しを重ねていくことが重要である。（中略）多くの教師が「変わってきた」「自ら変えることができた」という実感を持つことができるようにしてくことが重要である。

1. **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**

　　○上限指針では

　　　・時間外在校等時間の上限の原則を、１か月で45時間以内、１年間で360時間以内。

**２　学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進**

　　○従来はともすると一人一人の教師が強い使命感や責任感の下で、多様で幅広い業務を自己完結的に抱える傾向があったが、このような「個業」型の業務遂行から、業務の一部分を思い切って他の教師や事務職員、支援スタッフ等と分担し「協働」していくことへのシフトチェンジの徹底により、「チーム学校」を実現していくことが必要不可欠であり、このことが働き方改革と教育の質の向上の両立につながるとの共通認識を持ち、学校の組織体制の在り方も見直すことが必要である。

**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サイクルの構築等**

　（教育委員会における取組状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築等）

　○全ての服務監督教育委員会における取組状況の公平な「見える化」及びPDCAサイクルの構築が不可欠である。

　　○在校等時間の目標の目安としては、まずは時間外在校等が月80時間超の教師をゼロにすることを最優先で目指すべきである。

　　○全ての教師が月45時間以内となることを目標として、（中略）将来的には、教師の平均の時間外在校等時間が月20時間程度に縮減することを目指し。

（校長等の管理職によるマネジメントの重要性）

　（国によるフォローアップの徹底）

**（２）保護者、地域住民、首長部局等との連携・協働**

　　○過剰な苦情や不当な要求等の学校だけでは解決が難しい事案については、教育委員会等の行政の責任において対応することができる体制の構築や、助言のみならず学校等に立場に立った代理人としても対応することを含め、スクールロイヤーをより一層活用した法務相談体制の整備・充実に取り組むことが必要である。

**４　教師の健康及び福祉の確保に向けた取組の充実**

**（１）教師のメンタルヘルス対策と労働安全衛生管理の充実**

（教師のメンタルヘルス対策）

　（労働安全衛生管理体制）

**（２）休憩時間や継続した休息時間の確保等**

　　○11時間を目安とする「勤務間インターバル」の取組を学校においても進めることが必要である。

**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の導入を促進していくことが必要である。

**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**

　　○令和３（2021）年の義務標準法の改正では、公立小学校の学級編制の標準が約40年ぶりに40人から35人に引き下げられた。

**（２）持続可能な教職員指導体制の構築**

　（教師の持ち授業時数の在り方）

**○持ち授業時数が多い場合にはその軽減が必要である。**

　　○（小）24.1単位時間（中）17.9単位時間（高）15.4単位時間

**〇今後は、小学校中学年についても、子供たちへの学びの質の向上の観点と教師の持ち授業時数の軽減の観点から、教科担任制を推進し、専科指導のための教職員定数の改善を図る必要がある。**

○国が持ち授業時数の上限を設定して制限すべきとの指摘

　　　・国が一律に教師の持ち授業時数に上限を設けるのではなく，持ち授業時数の軽減の取組と併せて、持ち授業時数が多い教師の校務分掌を軽減するなど、教育委員会や学校の実態に応じて柔軟に対応していくことが望ましいと考えられる。

　　○いわゆる「乗ずる数」を引き上げることによって、持ち授業時数を減少させるべきとの指摘

　　　・まずは持ち授業時数の軽減という政策目的を確実に達成する方法として、目的を限定した加配定数による持ち授業時数の更なる軽減を図り、実効性を担保した上で、「乗ずる数」の改善については、他の定数改善施策との関係にも留意しつつ、検討を深めることが望ましいと考えられる。

　（若手教師への支援の在り方）

**（３）多様化・複雑化する課題と新たな学びへの対応**

　　○養護教諭について、複数配置基準の引き下げを検討することが必要である。

**（４）組織的・機動的なマネジメント体制の構築**

　（新たな職の設置）

**○「新たな職」を創設し、中堅層の教師をこの新たな職として学校に配置することができるような仕組みを構築することが必要である。**

**○「新たな職」が制度上位置付けられ、配置される場合には、その職務と責任に見合った適切な処遇を図るため、都道府県等において、給料表上、教諭とは異なる新たな級を創設することが必要である。**

　（学校マネジメント体制の充実）

**２　支援スタッフの配置の在り方等**

**（１）働き方改革と教育の質の向上に向けた支援スタッフの配置充実等**

**（２）支援スタッフとの連携・協働の推進**

　　○「チーム学校」の実現を通じた「個業から協働」へのシフトチェンジの徹底。

**３　多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成**

　　○「優れた教師人材の確保に向けた奨学金返還支援の在り方について論議のまとめ」

　　　・教職大学院を修了し教師となったものを中心に、令和６年度教員採用選考等の受験者から適用する。

**・学部段階の奨学金の返還支援も含めた支援の更なる充実に向けては、大学院を対象とした返還免除制度の成果を生かしつつ、各教育委員会での教師人材確保の状況や取組、高等教育の就学支援の動向等の幅広い観点から、引き続き検討を進める。**

**第５章　教師の処遇改善**

**１　これまでの経緯**

　（１）給特法及び人材確保法の制定

　（２）諸外国の動向

**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**

**（１）教師の処遇改善の必要性**

　　○人材確保法の趣旨を踏まえた処遇改善の完成時（昭和55(1980)年）には、一般行政職に比した優遇分について、約７％まで引き上げられたことを踏まえると、教師の業務の複雑性・困難性が以前より増大し，教師不足等の課題も指摘される中、教職に優れた人材を確保する必要性が一層高まっている現在の状況においては、当時の優遇分と同程度かそれ以上の措置を講じることについての社会的な理解は得られていると考えられる。

**（２）教師の職務と勤務態様の特殊性**

　　○教師は子供たちの人格の完成と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である。

　　○教職の性質は全人格的なものであり、教師は、一人一人がそれぞれ異なるとともに、成長過程にあり、日々変化する目の前の子供たちに臨機応変に対応しなければならない。（中略）一人一人の子供たちへの教育的見地から、教師自身の自発性・創造性に委ねるべき部分が大きい。

　　○例えば、授業準備や教材研究等の教師の業務が、どこまでが職務で、どこからが職務でないのかを精緻に切り分けて考えることは困難である。

　　○その勤務態様が一般行政職等とは異なる特殊性がある点についても、現在においても変わるものではないと考えられる。

**（３）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**

　　○教師の職務と勤務態様の特殊性を踏まえれば、勤務時間の内外を包括的に評価し、その処遇として、教職調整額を本給相当として支給するという仕組みは、現在においても合理性を有している。

　　○教師の持ち授業時数の軽減や若手教師への支援をはじめとした教職員定数の改善や支援スタッフの配置拡充など、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である。

**○人材確保法の趣旨を踏まえ、その他の処遇改善策とあわせて、人材確保法による給与改善後の教師の優遇分の水準（約７％）を確保するため、教師の職務等の特殊性を踏まえ本給相当として支給される教職調整額の率については、少なくとも10％以上とすることが必要であり、その水準を目指していくべきである。**

　　○現時点においては、現在の超勤４項目以外に別の業務を追加することは適切ではないと考えられる。

**３　職務や勤務の状況に応じた処遇の在り方について**

1. **職務の勤務の状況に応じた処遇の在り方**
2. **新たな職に対応した級の創設**

　　○「新たな職」を創設することに伴い、職務給の原則に従って、一定の校務分掌の中核となる教師に適切な処遇を確保するため、教諭（２級）と主幹教諭（特２級）の間に給料表上、新たな級を創設する必要がある。

**（３）学級担任の処遇改善**

　　○通常の学級を含め学級担任として指導している教師や特別支援教育コーディネーター等の組織的対応を担う教師が、その職務に応じ適切に処遇されるよう、国において、給料の調整額による処遇の在り方を含め、検討を進めることが考えられる。

**（４）管理職の処遇改善**

**○職務と職責の重要性を踏まえ、管理職手当を改善する必要がある。**

**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**

**（１）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**

**（２）今後の検討が期待される事項**

　　○学校教育の質の向上に向けた、次期学習指導要領における新たな学びと標準授業時数の在り方等。

　　○教師の質の確保に向けた、教員免許や教員養成の在り方等。

**おわりに**

**〇教育は、教師と子供たちとの全人的な触れ合いの中で、人格の完成を目指して、一人一人の子供たちの可能性を引き出し、成長を促すという深淵な営みである。**

**〇教師は、子供たちの人生に大きな影響を与え、子供たちの成長を直接感じることができる素晴らしい職業である。**

**〇本答申は、「全ての子供たちへのより良い教育の実現」に向けて、教師の勤務状況を改善し、教師が、健康な状態で、学ぶ時間を確保しながら、その専門性を最大限に発揮して、活き活きと子供たちへの教育に邁進できるよう、教職の魅力を向上し、教師を取り巻く環境を整備するための具体策を提言したものである。**

**〇これらの改革を通して、多くの有為な人材が、教師として、教職生涯を通じて学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出し、主体的な学びを支援する伴走者として教育に携わることができる環境を整え、働きやすさと働きがいの両立を実現していくことが必要である。**

**○本答申の実現のためには、文部科学省をはじめとして、国や都道府県、市町村といった行政が、教師をしっかりと支えることはもちろんであるが、教育に関わる全ての関係者が自分事として、社会全体で学校や教師を支えていくことが必要である。その結果として、学びを通して人が成長する、教育という営みそのものに対する敬意が自ずと生まれる社会であることを期待したい。**

**〇提言した具体策の実現に向けて、特に、国に対して、予算上、法制上の措置を行い、その社会実装に向けて、これらの改革の実行を確実に行うことを強く求めたい。**

**〇むすびに、現在及び未来の「全ての子供たちへのよりよい教育の実現」のために、国民の皆様からの御理解と御支援を心からお願いしたい。**

**＜参考資料＞**

**■令和7年度概算要求事項～主な内容～**

**①教職調整額の水準を４％から13％に引き上げ（令和8年１～３月の３か月分）**

**②学級担任への手当の加算、管理職手当の改善（同上）**

**③小学校中学年における教科担任制の推進等の教科担任制の拡充**

**④生徒指導担当教師の全中学校への配置**

**⑤教員業務支援員、副校長・教頭マネジメント支援員の配置拡充**

**⑥行政による学校問題解決のための支援体制の構築に係るモデル事業の拡充**

**⑦地域教員希望枠を活用した教員養成大学・学部の機能強化**

**⑧学校管理職マネジメント力強化推進事業**

①～⑥について：[令和７年度概算要求主要事項（文部科学省初等中等教育局）](https://www.mext.go.jp/content/20240827-ope_dev02-000037780_6.pdf)

⑦、⑧について：[令和７年度概算要求主要事項（文部科学省総合教育政策局）](https://www.mext.go.jp/content/20240827-ope_dev02-000037780_4.pdf)

**「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）**

**令和６年８月27日（火）中央教育審議会**

**はじめに**

1. **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**

**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**

**３　我が国の教師を取り巻く環境の現状**

**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**

**（１）学びに関する高度専門職としての教師**

**（２）教師の養成・採用・研修の改革と学び続けるための環境整備**

**２　教師を取り巻く環境整備の目的**

**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**

**２　学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進**

**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サイクルの構築等**

　（教育委員会における取組状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築等）

（校長等の管理職によるマネジメントの重要性）

　（国によるフォローアップの徹底）

**（２）保護者、地域住民、首長部局等との連携・協働**

**４　教師の健康及び福祉の確保に向けた取組の充実**

**（１）教師のメンタルヘルス対策と労働安全衛生管理の充実**

（教師のメンタルヘルス対策）

　（労働安全衛生管理体制）

**（２）休憩時間や継続した休息時間の確保等**

**５　柔軟な働き方の推進**

**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**

**（２）持続可能な教職員指導体制の構築**

　（教師の持ち授業時数の在り方）

**○持ち授業時数が多い場合にはその軽減が必要である。**

　　○（小）24.1単位時間（中）17.9単位時間（高）15.4単位時間

**〇今後は、小学校中学年についても、子供たちへの学びの質の向上の観点と教師の持ち授業時数の軽減の観点から、教科担任制を推進し、専科指導のための教職員定数の改善を図る必要がある。**

　（若手教師への支援の在り方）

**（３）多様化・複雑化する課題と新たな学びへの対応**

**（４）組織的・機動的なマネジメント体制の構築**

　（新たな職の設置）

**○「新たな職」を創設し、中堅層の教師をこの新たな職として学校に配置することができるような仕組みを構築することが必要である。**

**○「新たな職」が制度上位置付けられ、配置される場合には、その職務と責任に見合った適切な処遇を図るため、都道府県等において、給料表上、教諭とは異なる新たな級を創設することが必要である。**

　（学校マネジメント体制の充実）

**２　支援スタッフの配置の在り方等**

**（１）働き方改革と教育の質の向上に向けた支援スタッフの配置充実等**

**（２）支援スタッフとの連携・協働の推進**

　　○「チーム学校」の実現を通じた「個業から協働」へのシフトチェンジの徹底。

**３　多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成**

**第５章　教師の処遇改善**

**１　これまでの経緯**

　（１）給特法及び人材確保法の制定

　（２）諸外国の動向

**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**

**（１）教師の処遇改善の必要性**

**（２）教師の職務と勤務態様の特殊性**

**（３）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**

**○人材確保法の趣旨を踏まえ、その他の処遇改善策とあわせて、人材確保法による給与改善後の教師の優遇分の水準（約７％）を確保するため、教師の職務等の特殊性を踏まえ本給相当として支給される教職調整額の率については、少なくとも10％以上とすることが必要であり、その水準を目指していくべきである。**

**３　職務や勤務の状況に応じた処遇の在り方について**

**（１）職務の勤務の状況に応じた処遇の在り方**

**（２）新たな職に対応した級の創設**

**（３）学級担任の処遇改善**

**（４）管理職の処遇改善**

**○職務と職責の重要性を踏まえ、管理職手当を改善する必要がある。**

**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**

**（１）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**

**（２）今後の検討が期待される事項**

　　○学校教育の質の向上に向けた、次期学習指導要領における新たな学びと標準授業時数の在り方等。

**おわりに**

**〇教育は、教師と子供たちとの全人的な触れ合いの中で、人格の完成を目指して、一人一人の子供たちの可能性を引き出し、成長を促すという深淵な営みである。**

**〇教師は、子供たちの人生に大きな影響を与え、子供たちの成長を直接感じることができる素晴らしい職業である。**

**〇これらの改革を通して、多くの有為な人材が、教師として、教職生涯を通じて学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出し、主体的な学びを支援する伴走者として教育に携わることができる環境を整え、働きやすさと働きがいの両立を実現していくことが必要である。**

**○本答申の実現のためには、文部科学省をはじめとして、国や都道府県、市町村といった行政が、教師をしっかりと支えることはもちろんであるが、教育に関わる全ての関係者が自分事として、社会全体で学校や教師を支えていくことが必要である。その結果として、学びを通して人が成長する、教育という営みそのものに対する敬意が自ずと生まれる社会であることを期待したい。**

**〇むすびに、現在及び未来の「全ての子供たちへのよりよい教育の実現」のために、国民の皆様からの御理解と御支援を心からお願いしたい。**

**＜参考資料＞**

**■令和7年度概算要求事項～主な内容～**

**①教職調整額の水準を４％から13％に引き上げ（令和8年１～３月の３か月分）**

**②学級担任への手当の加算、管理職手当の改善（同上）**

**③小学校中学年における教科担任制の推進等の教科担任制の拡充**

**④生徒指導担当教師の全中学校への配置**

**⑤教員業務支援員、副校長・教頭マネジメント支援員の配置拡充**

**⑥行政による学校問題解決のための支援体制の構築に係るモデル事業の拡充**

**⑦地域教員希望枠を活用した教員養成大学・学部の機能強化**

**⑧学校管理職マネジメント力強化推進事業**