

第12回 人への投資ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時： 令和5年4月17日（月）14:00～16:00
2. 場所： 中央合同庁舎第8号館12階1224会議室 ※ZOOMによる開催
3. 出席者：
 - （委員） 大槻 奈那（座長）
 - （専門委員） 宇佐川 邦子、工藤 勇一、水町 勇一郎、森 朋子、戸田 文雄、村上 文洋
 - （事務局） 辻次長、黛参事官
 - （説明者） （文部科学省）
 - 寺門 成真 学習基盤審議官
 - 樫原 哲哉 総合教育政策局教育人材政策課教員免許・研修企画室長
 - 大坪 彩子 初等中等教育局初等中等教育企画課教育公務員係専門職
 - 北川 雅崇 初等中等教育局財務課教職員配置計画専門官
 - 佐藤 悠樹 初等中等教育局財務課校務改善専門官
 - 栗林 啓介 初等中等教育局財務課企画調査係長
 - 齋藤 綾子 初等中等教育局特別支援教育課課長補佐
4. 議題：
 - （開会）
 1. 学校における外部人材の活用拡大と教員の役割の見直し
 2. 規制改革ホットライン処理方針について
 - （閉会）
5. 議事概要：

○黛参事官 それでは、時間になりましたので、第12回「規制改革推進会議 人への投資ワーキング・グループ」を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、御多用中、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

初めに、事務局から会議に関する連絡事項を申し上げます。

本日は、オンライン会議となりますので、画面共有はいたしますが、あらかじめ送付いたしました資料を御準備いただきますようお願いいたします。

会議中は、雑音が入らないよう、通常は画面左下のマイクアイコンでミュートにしているただくとともに、発言される際にはミュートを解除して御発言いただき、発言後は速やかにミュートに戻していただくよう御協力をお願いいたします。

また、本ワーキング・グループでは、後日議事録を公開するとともに、会議終了後、事務局より記者ブリーフィングを行うこととしておりますので、御承知おきください。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について御報告いたします。

ワーキング・グループの構成員につきましては、中室委員、菅原委員及び鈴木専門委員が御欠席でございます。

また、本日は、構成員の皆様に加えて、戸田専門委員、村上専門委員が御参加でございます。

以後の議事進行につきましては、大槻座長にお願いしたいと思います。大槻座長、よろしくお願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、議題1「学校における外部人材の活用拡大と教員の役割の見直し」について議論したいと思います。

本件については、まず、学校における外部人材の活用拡大と教員の役割の見直しに関連しまして、令和4年6月に閣議決定された実施計画に係る対応状況や、教員の配置や職務に関する制度について、文部科学省様から御説明いただきます。

本日の御説明者ですが、文部科学省学習基盤審議官の寺門成真様、総合教育政策局教育人材政策課教員免許・研修企画室長の檜原哲哉様、初等中等教育局初等中等教育企画課教育公務員係専門職の大坪彩子様、初等中等教育局財務課教職員配置計画専門官の北川雅崇様、初等中等教育局財務課校務改善専門官の佐藤悠樹様、初等中等教育局財務課企画調査係長の栗林啓介様、初等中等教育局特別支援教育課課長補佐の齋藤綾子様にお越しいただいています。

それでは、20分程度で御説明をお願いします。

○文部科学省(寺門審議官) 文部科学省学習基盤審議官の寺門でございます。本日もよろしくお願いいたします。

今回は3点ほど、冒頭、座長からお話があった点についてお題を頂戴しておりますので、その順番に沿って資料を御説明したいと思います。

まず、1ページでございます。学校における外部人材について、文部科学省として支援スタッフを活用するに当たっての考え方をこれまで累次にわたってお示ししておりますので、まず前提として通知等をそこに掲げております。

外部人材の活用に当たりましては、平成27年に中教審がチームとしての学校の在り方について答申して以来、特に様々な諸分野での活用を図っておりますが、近年では、平成31年に「学校における働き方改革に関する取組の徹底について」という事務次官通知を発出する際に、その中に1項設けまして、「チームとしての学校」として、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等、外部専門家の専門スタッフや、部活動指導員、スクール・サポート・スタッフやその他外部人材について、役割分担を明確にした上で参画を進め、専門スタッフ等が学校に対して理解を深め、必要な資質・能力を備えることができるような研修等を実施するとともに、人員が確保できるよう所管の学校に対して必要な支援を行うよう努めることという考え方を示しております。

これ以降、令和2年になりましてからも、令和4年1月に、毎年度調査しております学校の働き方改革の取組状況の結果を踏まえた留意事項をお示しする中で、同様にその後の制度改正等によって行われましたものも含めまして、事務職員に加え、スクールカウンセ

ラー、スクールソーシャルワーカー、ICT支援員、特別支援教育支援員、スクール・サポート・スタッフ等の支援スタッフを活用する取組については、「チームとしての学校」として校長等の管理職が組織マネジメントを行い、役割分担を明確にした上で、教師と連携しながら業務に従事できるよう勤務の体制や環境に配慮することという考え方を示しております。

また、令和4年12月において「新たな教師の学びの姿」という中教審答申の中でも同様の考え方についてお示ししているところをごさいます、こういった考え方の下に外部人材の活用というものを進めているところをごさいます。

具体的には、規制改革実施計画等で特に明示的に言及されている職種に限って、お時間の関係もありますことから、今日はその最新の状況等について御説明いたします。なお、これまでもこちらの会議におかれましては、度々この点についてお取り上げいただいているものでございます。

まず、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーについてでございます。これにつきましては、確認として、それぞれ法令上に位置づけがございます。学校教育法施行規則の中で業務が位置づけられております。スクールカウンセラーについては、学校における子供の心理に関する支援に従事する。スクールソーシャルワーカーは、児童生徒等の福祉に関する支援に従事するという事で、資格要件については、スクールカウンセラーは公認心理師、臨床心理士、スクールソーシャルワーカーは社会福祉士、精神保健福祉士といったものが想定されております。

主な職務内容につきましては、スクールカウンセラーについては、児童生徒へのカウンセリング、教職員、また保護者に対する助言・援助等、スクールソーシャルワーカーについては、貧困・虐待等の困難な課題を抱える児童生徒と児童生徒が置かれた環境への働きかけ、また学校内におけるチーム支援体制の構築、様々な事前調整やケースアセスメント、課題解決のプランニング、関係機関とのネットワークの構築、連携・調整といった業務が想定されているところをごさいます。

3ページでございます。両者それぞれにつきましては、毎年度、文部科学省としても予算措置を講じ、その拡充充実に努めているところをごさいます。義務教育段階における不登校児童生徒数の増加といったことから考えましても、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーへの支援の充実はますます重要になっているという認識でございます。このため、令和5年度の予算額におきましても、前年度の予算額に増額して予算要求しているところをごさいます。

スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、それぞれの補助事業の概要を掲げております。スクールカウンセラーにつきましては、全公立小中学校に対する配置を念頭に、またスクールソーシャルワーカーについては全中学校区に対する配置ということで予算の計上を考えているところをごさいます。

また、重点配置ということで、例えばスクールカウンセラーについては配置時間を週1

回4時間程度でございますが、さらに重点的な活用によって、その倍の時間、終日の配置も可能にしておりますし、またスクールソーシャルワーカーにつきましても、1日3時間程度なのですが、重点配置によって週2回、さらには週3回の活用も考えております。

さらには、新しい取組として、こちらのワーキング・グループでも御議論があったと承っておりますけれども、オンラインを活用したスクールソーシャルワーカーの活用、スクールカウンセラーの活用についても、5年度においては、新規として67か所程度でございますけれども、始めることにしているところでございます。

4ページは、スクールロイヤーについてでございます。スクールロイヤーにつきましては、前提の確認といたしまして、設置の根拠は学校教育法施行規則にないわけでございますが、文部科学省としては、令和2年に「教育行政に係る法務相談体制構築に向けた手引き」を配布して、学校・教育委員会における法曹の活用についての手引きを示して、その中で考え方を示しております。その手引きの中で、教育の特性や学校の特徴等を踏まえて、学校・教育委員会と弁護士とで共通理解を図っておくべき事項について記載しているところでございます。

また、今年2月には、新たな取組でございますが、ワークショップ型の研修に際し、参考になる資料や、研修の具体的な流れを紹介した動画等を作成いたしまして、周知を図っているところでございます。

また、法務相談体制の構築に向けて、教育委員会・学校関係者を対象とした説明会を順次行っております。

大切な点につきましては、法務相談体制の整備に関する状況を我々としても踏まえる必要があるわけでございますので、調査を行っております。最新の調査におきましては、教育委員会などに対して日頃から弁護士との間で共通理解を図っておくことの必要性等について調査しましたところ、今のところ、都道府県では73%、指定都市でもほぼ同様、市区町村は若干下がり、52%の市区町村で弁護士と学校等との共通理解を図るための工夫を行っているという状況になっております。

なお、この法務相談体制の支援措置については、地方財政措置、交付税措置によって措置しております。また、日弁連にも御協力いただいて、スクールロイヤーの配置も行っているという取組になっております。

5ページは、特に近年、ニーズが高いという御指摘もございますが、今、御説明した3つの職種のオンライン活用についてということでございます。重複になりますので、詳細は避けませんが、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、スクールロイヤーについても一定程度オンラインでの活用が図られております。それぞれの職種の特性に応じて、また学校・教育委員会の現場の実施状況を踏まえて、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーについては予算措置も講じましたし、スクールロイヤーについても一層の活用の促進を現場の実態を見ながらオンラインについても進めていきたいと考えております。

それぞれの困難な課題はまさに様々であります。地域によっても違う。学校によっても違う。その意味で、例えば三者において多様な活用が多様な方法で図られるという点を措置しておくことが、例えば生徒指導上の問題、また学校における問題等でも重要ということでございますので、私たちとしてもそういった考え方を踏まえて、一層の充実に努めてまいりたいと考えております。

6 ページでございます。前回、たしか同じ説明をしておりますけれども、外部人材活用については、これも学校現場、また地域によって様々でしょうが、様々な活用について周知を図るということは不断に行っていかなければならないと考えております。こちらの規制改革実施計画の閣議決定を踏まえまして、今年1月には、例えば民間企業などから教員として学校に迎え入れる場合に、任命権者の判断により兼業許可が可能であること、また教員の複数校指導が可能であること等につきまして、当課の担当課長から直接に各都道府県教育委員会の人事管理担当部課長に対して周知を行っております。こういった点についても引き続き関係者に御了解いただきながら、適切な外部人材の活用が図られるように意を用いてまいりたいと考えております。

これがまず説明をすべしと頂いた事項の最初のポツに対応する説明でございます。

次に、2つ目、義務標準法及び令和3年改正法附則3条の検討状況についての説明の資料でございます。7 ページでございますが、法律の仕組みを図解させていただきました。現在、教職員定数がございますが、大きく分けまして、仕組みとしては、学級数などに応じて機械的に法律によって計算される基礎定数というものと、政策目的に応じて予算措置によって配分していく加配定数というものに分かれております。基礎定数は、さらに学級編制、また学校教育法が定める職として指定されている校長等の職に応じて配分されていくという部分、それから、加配定数については政策目的ですので、例えば少人数指導や少人数学級といった指導方法工夫改善等についての措置、いじめや不登校などについての支援、特別支援教育の支援といった形で教職員定数は全体として算定されているというのが制度の一番基本的な考え方になっているところでございます。

8 ページは、標準法改正法の附則の部分についてでございますけれども、さきの改正におきまして行われた内容の概要でございます。時間の関係上、趣旨は御理解だと思いますので、2番でございますが、まず学級編制の標準の引下げを行っております。小学校の学級編制の標準を40人から35人に引き下げるとというのが改正の一つの眼目でございます。それから、少人数学級については、学年進行と申しますか、計画的な経過措置によって整備していくということで、第2学年から第6学年まで、1学年が35人でございますので、それぞれ毎年度ごとに学級編制の標準を段階的に引き下げていくといった改正でございます。

その中で、附則で検討規定として、この法律の施行後速やかに、学級編制の標準の引下げが教育活動に与える影響、外部人材の活用の効果に関する実証的な研究、教員免許制度等の在り方に関する検討を行い、それらの結果に基づいて必要な法制上の措置を講ずるも

のとするということが法律で規定されております。

そのうちの実証研究の現状について御説明する資料が9ページでございます。実証研究の背景は、今、御説明した内容でございます。これについては、今日御欠席でございますが、中室先生にも大変御尽力を賜っておりまして、御指導を頂きながら、専門家の先生の御知見を借りながら、検討を進めているところでございます。令和4年度から7年度にかけて、少人数学級、外部人材活用が児童生徒の学力や社会情動的スキルなどに与える効果、教員に与える影響等につきまして、実証的な調査研究を行い、今後の学校における望ましい指導体制の在り方を検討しているところでございます。

調査・分析の考え方でございますけれども、少人数学級の効果、外部人材活用の効果、それぞれについて、学力に加えて、社会情動的スキルや学校適応感などに係る多角的な影響を検証する。その際には、心理学に係る専門的な知見を用いた体系的な調査分析を実施する。児童生徒への影響のみならず、その過程にある教員への影響、働き方改革や精神的な健康などについての分析も実施する。また、教員による指導方法の工夫の視点を取り入れた分析、有識者による研究チームの下で分析を行っているところでございます。

調査方法は、学力、社会情動的スキルや教員関係について、学力調査結果やアンケートを実施して、政令市や中核市を含む一定数の自治体を調査対象として研究を行っております。

昨年度は実証研究を行って、今年中の中間取りまとめを想定しながら、7年度の最終取りまとめに向けて、すなわち先ほど御説明した小学校での35人学級への制度的な移行の完了を目途として行っているところでございます。

10ページは、この関連でございますけれども、外部人材の教師としての活用についてということでございます。これは附則でも述べられておりましたし、最初に御説明いたしました。昨年12月に、令和の日本型学校教育を担う教師の養成・採用・研修について中教審において答申をまとめていただきました。この答申では、教職員集団の多様性を確保しながら、学校組織のレジリエンスの向上の観点から、教師一人一人の専門性向上に加えて、多様な専門性・背景を有する人材を学校に取り込むということについての考え方を示しております。こうした観点から、これまでもこのワーキング・グループでも折々お取り上げていただいておりますけれども、特別免許状の運用見直し、また特別免許状を活用した採用試験の実施促進、特別免許状による入職者に対する研修の実施・支援、教員資格認定試験の拡大等を実施しております。

特別免許状につきましては、普通免許状は有しないけれども、優れた知見を有する外部人材に対して、都道府県の教育委員会が教育職員検定を経て授与するというもので、令和4年の教育職員免許法の改正により期限のない形になっております。

また、特別免許状の積極的な授与に資する観点から、当省においては令和3年5月に特別免許状に係る教育職員検定等の指針を改正しております。さらに柔軟性を目指して、中教審答申を受け、さらなる改正についても鋭意検討を行っているところでございます。

それから、外部人材の円滑な入職につなげる観点から、昨年度の補正予算において研修コンテンツを開発する予算も計上しております。こういった取組によりまして、まだ不十分という御指摘もありますけれども、特別免許状の授与件数は増加傾向にございます。引き続き、特別免許状の積極的な活用について働きかけを行ってまいりたいと考えております。

それから、学校教員等の役割見直しに関する検討状況に関する資料をお示ししたいと思います。11ページでございます。昨年末に令和4年度の教育委員会における学校の働き方改革取組状況の調査を公表していますが、その公表の状況について御説明したいと思います。概要でございますけれども、前段となる調査についての文部科学省の取組の状況でございますが、説明の前提として、平成31年に中央教育審議会が答申を行って、教師の働き方改革についての提言をしておりますが、その中で、学校・教師が担う業務の3分類を載せております。基本的に学校以外が担うべき業務、学校の業務であっても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、14の項目についてそういった分類をして、それぞれについて各学校の取組をこれまで促してきた状況について調べたのが12ページ以降でございます。

ざっと御覧いただきたいと思っておりますけれども、まず、3分類の中で、基本的には学校以外が担うべき業務について、例えば①ですと登下校時の対応、これについて行っている取組をそこに示しております。特に政令市について取組が進んでいる状況になっているところでございます。

13ページは、学校の業務であっても必ずしも教師が担う必要のない業務についても、都道府県、政令市、市区町村、それぞれについての取組が上がっております。例えば⑤の統計調査への回答等については政令市において取組が進んでいます。母数が少ないところもございまして、図られているところでございます。

14ページでございます。教師の業務であっても、負担軽減が可能な業務についても、項目ごとによって疎密がございまして、例えば政令市などでは100%を達成しているところもございまして。

これらについて、もちろんコロナ禍直後でございますし、学校現場に様々な御苦労があるところではございますが、総じていえば、一定程度の改善の傾向は見られます。ただ一方で、地域によっての差、学校によっての差がありますので、引き続き、学校の働き方改革についてはこの取組を進めてまいりたいと考えているところでございます。

今後の取組でございます。11ページに戻っていただきまして、働き方改革についてでございますが、文部科学省においては、11ページにございまして、平成28年度に教職員の勤務実態調査を行っております。それ以後の直近の教職員の勤務実態調査につきましては、今後の取組にありますとおり、令和4年度に行っております。これにつきまして、5月までには勤務実態調査の最新の調査の速報値を公表いたしまして、その結果等を踏まえて、給特法等の法制的な枠組みを含めた処遇の在り方を検討してまいりたいと考えてい

るところでございます。

時間が延びましたが、私からはまずは以上でございます。余計な説明で恐縮でございますが、後は委員の皆様方からの御質問に答える形でお答え申し上げたいと思います。ありがとうございました。

○大槻座長 御説明ありがとうございました。

それでは、質疑応答に入りたいと思います。御意見、御質問がある方はZoomの手を挙げる機能からお願いします。こちらから御指名いたしますので、それから発言してください。

それでは、どなたからでも結構ですので、挙手をお願いします。工藤専門委員からお願いします。

○工藤専門委員 御説明ありがとうございます。

学校現場の働き方改革という一番大きな問題の中の文部科学省さんは御苦労だなと日頃から思っています。いろいろな面が改善していることについてはありがたく思っていますが、何点か御質問したいところがあります。

まず、効果検証の問題ですが、効果検証は今回は専門家がなさるのだと思いますけれども、私は地教委に10年ぐらいいたことがあるわけですが、効果検証というのはどうしても議会对応になりやすく、配置したものについて効果が上がったというものを学校現場に求める嫌いがあります。学校現場はどうしても効果が上がりましたということと言わざるを得ないのですけれども、例えば今回の専門家による効果検証をどのように行うのかについて、もうちょっと具体的にお話しただけですか。

○大槻座長 まずは1点でよろしいですか。ありがとうございます。

では、文科省さん、お願いします。

○文部科学省(栗林係長) 文部科学省財務課の栗林と申します。

こちらの効果検証は、令和3年度から7年度にかけて小学校の35人学級の段階的な進行を踏まえて、令和4年度から7年度まで4年間をかけて実証しております。少人数学級が児童生徒の学力のみならず、社会情動的スキル、非認知能力とも言われる自己肯定感や、教師や友人との関係を構築する能力などについて実証的に複数の自治体の協力を得てやっているものでございます。

具体的には、学力というところについては、調査に御協力いただいている各自治体の実施しているIRTを活用した学力調査の経年データを用いることとしております。また、社会情動的スキルに関しては、児童生徒や教員、さらには児童生徒の保護者に対する調査票方式によるアンケート調査を行いまして、その結果を同様に4年間かけて経年的に比較していくことによって少人数学級の効果を測定していくこととしております。

先ほど寺門審議官から、研究者チームに参画していただいていると申し上げましたけれども、分野としては、教育行政学や心理学などのほか、教育経済学の研究者にもご参画いただき、経済学的な視点も踏まえながら分析を進めていくこととしております。始

まってまだ1年ちょっとしかたっておらず、これから昨年度に実施した調査の分析も本格的に行っていくところであり、さらに今年度を実施した調査の結果も踏まえて、まずは今年度末までをめどに中間まとめという形で一旦どのような効果があったかというものを整理した上で、さらに同様の調査を令和6年度、7年度と繰り返した上で、最終的には令和7年度末をめどに取りまとめを行うことを予定しております。

私からの説明は以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

工藤さん、いかがでしょうか。

○工藤専門委員 ありがとうございます。

トータルとしては効果が上がったということが結果としては出るのだろうと思いますが、現場では人事面ではさまざまな問題を抱えています。例えば今の少人数学級の問題ですが、小学校1年生しか配置されていなかったときは、学校運営上、特に人事配置の面で毎年度問題が起こります。

その辺のところは、具体的にお話しします。例えば小学校1年生が40人学級から35人学級になった。今まで40人学級だったら配置されなかったけれども、35人学級だったから教員が配置される。小学校2年生に上がる段階で40人学級という制度にかかるので、当然、教員を1人戻さなければいけないという、学校運営上は毎年教員を採ったり戻したりということが起こるのです。

これと同様なことは様々なものに関係していて、例えばいじめ対応の加配とか指導方法工夫改善加配もそうですね。一番大きな問題は、特別支援学級においてよく起こるのですが、特別支援学級を配置している学校において、配置基準が、子供の数が8人を超えたときに学級が1個増える。ぎりぎりだった場合、例えば今年度の子供たちが9人しかいない。来年2人卒業するというと、当然7人になりますから、教員を1人出さなければいけないことになります。異動させなければいけない。でも、来年度特別支援学級に入ってくるかどうかというのは、4月7日前後、その辺りに最終的に基準日があって、そのときでないと人数が分からないということが起こる。そうすると、その時点でやはり増えましたというと、県教委、また都教委に対してやはり1人配置してくださいということになるのですが、当然、異動が終わった後の配置なので新規採用教員が入ってこざるを得ないというように、実は制度によって学校運営上の人事配置に非常に困っている状況があります。文科省さんとしては、ひもつき予算というのですか、予算措置によって加配されるものもたくさんあるわけですが、その全てがこういった人事上の配置の学校運営上の問題を抱えているということですが、この辺の認識についてどのように考えているか。

もう一つ、これは意見になりますが、文科省さんとしては、こういう課題がありますからこういう配置をしますよというのは、それぞれの御努力として非常によく分かるのですが、学校現場の立場からいくと、ひもつきになっていないほうが実は物すごく運営しやすいのです。例えば指導方法工夫改善の配置がなされました。でも、学校現場という

のは年度当初に急に病気休職の者が出たり、または産休に入る教員が出たりということがあります。そうすると、ひもつきになっているためにそれをかわざるを得ないという問題点が起こるのですが、実際は丸ごとというような配置をしてくれれば、学校の運用の仕方は校長に委ねられていくということが考えられるわけです。この辺の認識についてお伺いしたいと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

文科省さん、お願いします。

○文部科学省(北川専門官) 文部科学省財務課の北川と申します。

今の工藤先生の御質問についてですが、まず、冒頭の説明の7ページで標準法の仕組み、イメージとしてざっくり説明させていただいたのですが、実はこのうち、基礎定数というのは、教頭、副校長、学級担任と書いてはおりますが、法律上はこれらの合算した総数が各都道府県・指定都市の標準ということを示しているだけであって、実際は標準法の定数は各都道府県によってかなり弾力的に配置できるような仕組みになっております。

ただ、先生がおっしゃったように、指導方法工夫改善、そういった加配定数は確かに様々な政策目的に応じて予算に計上しております、根拠規定も法令に記載されておりますので、そこについては確かに目的に沿った活用は求めているのですが、定数の規模を見ていただくと分かるように、教職員定数は大部分が基礎定数ということになっておりますので、実際はかなり柔軟に配置できる。また、教職員定数はそこまでしか配置できないという上限ではなくて、あまり下回っても困りますが、これを上回って配置することも可能ですので、例えば突発的な学級増に対しても都道府県はあらかじめ対応することも可能と考えております。

御質問の中で、35人学級の小学校1年生と2年生を例示されましたが、小学校1年生が仮に35人学級編制、小学校2年生が40人学級編制であった場合は、別に次の年に教員を引き上げる必要はなくて、1年生は35人学級編制により定数は増えていきますし、2年生の定数は増えていない。だから年度が変わって定数を引き上げるというよりも、学校としては定数は全く変わっておりませんので、子供にとっては持ち上がるときに35人から40人に増えるということはあるかもしれないのですが、年度が替わるごとに教員を引き剥がして元に戻すとか、そういった異動はないと考えております。

ただ、例示のあった特別支援学級については確かにすごく増加しております、実際には市町村教委のほうで4月よりも大分前に就学調査で把握しておりますが、それでも年度初めぎりぎりになって学級が開設されたりということがあって、慌てて都道府県・指定都市が教員を配置するという実態があることは承知しております。

最後に産育休代替の話もあったのですが、こちらについては、標準法定数には産育休代替というものが含まれておりません、ただ、現場としては、先生が産育休を取った場合に産育休代替の配置が必要になりますので、標準法定数とは別途、産育休代替が発生したときに標準法の定数に加えた上で国庫負担しているというような仕組みはございます。

私からは以上でございます。

○大槻座長 工藤さん、どうぞ。

○工藤専門委員 今の説明、よく分からなかったのですが、小学校1年生で35人だったものが2年生で40人学級になった。その次の小学校1年生がもともと35人学級だったとすれば、全体として1人減りますね。

○大槻座長 文科省さん、お願いします。

○文部科学省(北川専門官) 今、小学校の35人学級は、学年進行で進めているわけですが、かつて平成23年度に小学校1年生のみ35人学級にしました。そのときは、どの学校の小学校1年生でも35人編制で、そのまま定数は増えますので、2年生になったら確かに定数は減るのですが、小学校1年生は35人学級編制のままなので、別に学校として定数が減るわけではありません。

○工藤専門委員 この問題については令和7年に向けて解決するわけですが、今の説明は違うと思うのです。例えば1年生が37人の入学でしたといった場合に、35人学級になりますから、2学級になりますね。1年生が37人入ってきたときに、35人学級とすれば2学級になるから、教員は1人配置されますね。次の年、以前は40人学級ですから、2学級だったものが2年生になる段階では1学級になります。ですから教員は1人減りますね。

○文部科学省(北川専門官) 同じ第1学年だけを見た場合ということですか。

○工藤専門委員 新1年生が35人に満たない学級だとすれば、この学級は。

○文部科学省(北川専門官) その場合は、そうなります。

○工藤専門委員 現実問題というのは少人数学級だけではなくて、こういったものが非常に多いのです。これに限らず、さっきの特別支援もそうですけれども、子供の数がぎりぎりまで分からないために、今もそうですが、基礎定数そのものに遊びの部分がないためにといいたいのでしょうか、もともとこの基準できっちりやるために、人数の見通しが立たないときには最低で教員を人事配置してもらおうよう都道府県教育委員会に内申する。それで配置されるわけですが、実際に4月基準日になって、ぎりぎりになって教員が急に増えましたよという、もともと念のために一番小さい生徒数で見越して教員を異動させた後に、4月の基準日になってやはり増えましたという、また新しい教員を採らなければいけないということが学校でよく起こっているということなのです。こういったものが様々なひもつき予算のところで起きているということを現場の立場としてお話しさせてもらいました。

もう一個だけ質問を加えたいのですが、特に特別支援教育と通常の学級の教育の予算が縦割りになっているために、こういったことが頻繁に起こるわけです。例えば特別支援学級で9人子供たちがいるとなったら、この学級は2学級扱いです。そうすると2学級プラス1名の3名の教員が配置されています。この9名に対して3名の教員で全ての教科を受け持っているのですが、国語、数学、社会、理科、英語とか全ての教科を持っているので

すが、どうしても持っていない教科もあるので、実際には非常勤講師を頼まざるを得なかったりするのです。非常勤講師を頼まなければいけないとあって、例えば社会科の授業が週3時間あるといったときに、週3時間に非常勤を3人雇うということは難しいのですが、特別支援教育と通常を分けていなければ、学校全体で上手に教員を配置することができるのです。ひもつきのために人事配置が非常に困っているのです。現場の専門的なお話で申し訳ないのですが、そういった実態を文科省さんにはつかんでいただいて、できればいろんなものがひもつきでなくて大枠で予算ができるような仕組みが取れないのかということだけ、今後その検討をしていただけないのかということだけ御質問させていただきます。

○大槻座長 ありがとうございます。

文科省さん、お願いします。

○文部科学省(北川専門官) 先ほども説明させていただきましたが、小中学校の通常学級と特別支援学級のみならず、学校ごとでもなく、基礎定数は都道府県・指定都市ごとの総数を標準として定めているだけですので、今おっしゃったような通常学級と特別支援学級の人事配置というのは任命権者のところでかなり柔軟に配置できるようになっておりまして、特に国として予算で区分していることはございません。

○工藤専門委員 分かりました。では、文科省さんとしてそういった現場の状況をつかんでいただいて、そういう問題が地方自治体で起こっているとすれば、そういった問題が起こらないようにという指導を今後入れていただけると、予算の権限がそれぞれの自治体に完全に委ねられたとすれば、そういうことが起こらないようにという指導をしていただけるとありがたいと思います。

もう一つ質問があるのですが。

○大槻座長 では、今、手を挙げていただいている森先生の後にまたお願いしたいと思いますが、今の点で文科省さんへの確認でございますけれども、加配定数のところで特に工藤先生から指摘があった特別支援学級について、人が足りませんということで非常勤講師を雇うというときには、予算の配分が、例えば非常勤講師を特別支援学級の枠でやることになるということで、ほかの通常のクラスで非常勤で来ていただいている方を流用した場合とか、ダブルアポイントも可能ということによろしいのですか。

○文部科学省(北川専門官) まず、特別支援学級というのは、加配定数の対象ではなくて、学級ですので、基礎定数のほうになるのですが、おっしゃったような教員定数を勤務時間で換算して非常勤講師に充てるということもできますので、そういったことは問題なく活用可能です。

○大槻座長 分かりました。そうすると、加配定数の中にある特別支援教育0.3万人等、これは通常に加えてという。

○文部科学省(北川専門官) これは特別支援学級ではなくて、最近、通常の学級に在籍する生徒も特別な指導が必要だということで取り出したりして指導している、通級による指導というものがございまして、このための加配定数でございます。この加配定数であった

としても、教員定数を例えば非常勤講師に、1人の定数が週40時間勤務に相当するとして、例えば、10時間ごとの4人の非常勤講師で活用するというのも可能でございます。

○大槻座長 分かりました。ありがとうございました。

では、続きまして、森専門委員、お願いします。

○森専門委員 ありがとうございます。

まずは、着々と進んでいるという印象を受けております。それに関しては感謝申し上げるとともに、今、調査の結果が上がってこないの、実態はどうかというところが分からない。これに関しても、特に勤務実態調査が取りまとめられて出てこない、言いたいことが言えないというところはございます。

今、お話の中の、いわゆるスクールロイヤー、スクールカウンセラーとかの専門家の外部人材登用が進む中で、それによって通常の教員たちの仕事の重さが少し軽くなればいいのですけれども、現在、そういうふうになっていなくて、ちょうど昨日、関東地区の私立学校の会がありまして、話が出たのが、やはり教員になりたい人が少なくなっているということ、つまり、教員採用が全くうまくいかないということと、加えて離職する人が特に最近多いことが話題になりました。本校でも、女性の先生方がこれ以上無理だということで離職されるケースが非常に多いです。個別最適と言われている子どもたちへの個別の支援が非常に多くなっているし、保護者対応も多くなっている。勤務実態調査は、実際に物すごく増えているイメージがあるのです。まるっきりお昼休みが取れませんし、残業、残業です。本校は、三六協定があるので、勤怠管理していても、残業しても終わらない。子供たちのトラブルを明日まで持ち越すなどということは到底できないので、すごい残務量になっていますし、ストレスにもなっています。そういった中で、なかなか現場はよくなるというのが現状です。お話にありましたように、文科省さまもこれだけ通達しておられても、私立でさえこんな感じなので、公立はもっと大変だと思います。

先ほど任命権者には工夫の必要があるといっても、現場にはそれが全然届いていない。そういう意味では、文部科学省さんが通達されるだけではなくて、さっき工藤先生からのお話がありましたように、もう一步踏み込んでモデルを示されるとか、調査の結果を見てしっかりと指導に入るとか、そういったようなことを今、御検討されているのかどうか、つまり、今、私が申し上げたような現場と実際の政策に乖離がある、この乖離をどういうふうに埋められるかということに関してお聞かせいただきたいと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、文科省さん、お願いします。

○文部科学省（寺門審議官） 森先生、いつも御指摘ありがとうございます。改めまして御礼申し上げます。

御指摘の点でございます。私どもまさに同じような問題意識を持っておりまして、まず、前段で御紹介いただきました、外部人材を入れているけれども、効果はどうかという点でございます。各方面からも折々そういった御指摘はございます。先ほど御説明したよ

うに多額の予算を頂戴してやっていますから、その効果いかんということがやはりシビアに問われる点は私ども重々覚悟しております。

例えばスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーについては、教職員との役割分担が不明確ではないかといったような御指摘もありますので、役割分担については私どもガイドラインをお示しして、各自治体が効果的な配置ができるように、文科省としても効果検証のための指標の例を策定して、その取組を促しているところでございます。

また、近年、制度改正をして学校教育法施行規則で位置づけましたスクール・サポート・スタッフ、教員業務支援員についても、配置している学校の中でなかなか十分ではないのではないかという話もございますけれども、教育委員会のヒアリングをいたしますと、仮に配置されていなかった場合には、学校の先生により多くの時間外在校等時間になっていたのではないかといったような声が寄せられていることから、配置の効果というのはやはり一定程度あるのではないかと考えていますが、これについても引き続き、十分に周知していかなければいけないと思っております。

ただ、さらに重要な取組が必要ではないか、まさにそうございまして、例えば学校と学校の外の人材をつなぐ、言わばちょうつがいと申しますか、そういったコーディネーターの役割を果たす地域学校協働活動推進員といった役割についても、よりスポットを当てて展開していく必要があるのではなかろうかと思っております。

森先生がおっしゃったように、最新の勤務実態調査が分からないとなかなか議論できないという点は、私ども誠に申し訳ないと思っております。冒頭、私が御説明したように、来月までに速報値を示すべく、今、最終的な調整をしております。それだけではなくて、文科省のほうでも調査研究会というものを設けまして、質の高い教師の確保のための教職の魅力向上に向けた在り方等について、先週、論点整理を取りまとめました。その中で、いみじくも先生の御指摘にありましたように、例えば支援スタッフに関しましても、学校の実情に応じて職種を超えて地方公共団体が柔軟に配置できるようにどうするか、標準的な配置の考え方を示すことについてどうするかという点について、また、明確な方向性は、調査の速報値が出た後、これから恐らく中教審で御議論いただくことになると思っておりますけれども、その点についての問題意識は持っております。先ほど来、説明いたしておりますような実証研究等の成果等々も踏まえながら、御指摘いただいた点については、御議論を踏まえて引き続き速やかに研究検討してまいりたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○大槻座長 森委員、いかがでしょうか。

○森専門委員 ありがとうございます。もう一点、よろしいでしょうか。

今、寺門様から御回答いただいた内容でぜひお進めいただきたいと思っております。ただ、もう一点だけ、業務支援というところです。現場の先生方は、子供たちや保護者に関すること、これはプロフェッショナルとしてもっともっとやっていかなければいけないのですけれども、細かい学校徴収金や、修学旅行に行った後の精算、そういったようなものも全部

しているのです。私も大学の所属であれば、そういうことは大学職員さんがやる。つまり、大学は分業制になっているので、職員の部分と教育・学習の専門家の部分は切り分けられている。そういうふうには、先ほどいろいろと資料を提示いただきました、教員がプロフェッショナルとしてやる部分なのか、一般的な事務としてやるべきなのかといったようなところで、もっともっと事務職員の活用を検討していくべきではないかと思っているところがございます。笑われてしまって恐縮なのですけれども。

○文部科学省（寺門審議官） 笑っていません。大事な点です。

○森専門委員 あまりにも子供たち以外のことに関する業務が先生たちは多過ぎますので、そういう意味では、学校種によってこんなに違うのはなぜかなと思うところも感じております。

以上でございます。

○文部科学省（寺門審議官） ありがとうございます。

森先生は学校を預かっておられるので、まさしく正鵠を得た御指摘で、大学であれば確かに教育研究支援スタッフが大学にいるということは、まさに先生がおっしゃるとおりでございますし、やはり学校現場、初等中等教育においてもそういった学校の先生をサポートするスタッフというのが大事だろうと思っております。

事務職員につきましても、一定程度私どもやっておりますが、平成30年度から、釈迦に説法ですが、教員業務支援員についても文部科学省のほうで予算措置を講じまして、令和4年度の予算に比して令和5年度では10億円増の55億円の予算ということで、全国で1万人を超える約1万3000人を補助事業として実施しております。こういったことについて、冒頭申しましたとおり一定程度の効果が上がっておりますので、十分に効果検証をしながら、先生がおっしゃってくださったような事務体制の強化についてもやはり論点になりますので、勤務実態調査が出ました後には、先生御指摘の点を含めて、しっかりと検討してまいりたいと思っております。よろしく願いいたします。

○大槻座長 森委員、いかがですか。よろしいですか。

○森専門委員 ありがとうございます。

多分そこがすごく大きなポイントだと思うのです。小学校の先生方がどういうふうに業務をされているのかといったところをしっかりと調査される。先ほど工藤先生からお話がありましたけれども、やはり利害関係があるところで調査というのはなかなかできない。これは釈迦に説法でございますけれども、本当に実態を調査する、そういったようなところを考えていかないと離職者がさらに増えるのだらうということで、今、悲観的になっております。

以上でございます。ありがとうございました。

○文部科学省（寺門審議官） よろしいでしょうか。補足でございます。

○大槻座長 お願いします。

○文部科学省（寺門審議官） これも前回、私に対応させていただいたヒアリングで御議

論になりましたけれども、一方でいろんな相乗効果があって、今日は直接議題ではありませんけれども、一人一台端末の効果というものが、GIGAスクール構想の中で校務支援についても、校務のDXも相当進んでおります。学校における働き方改革を調査してみますと、特に校務支援の点で、例えばアンケートの集計等についても相当程度御活用いただいて効果を上げておりますので、そういった点についても施策の効果を十分に考えながら、学校の先生方の御負担をいかに減らしていくかという点についても引き続き鋭意検討を進めてまいりたいと補足させていただきます。失礼いたしました。

○森専門委員 ありがとうございます。

もう一つ、よろしいでしょうか。

○大槻座長 どうぞ。

○森専門委員 すみません。終わろうと思っていたのですが、今の話でまたそこが問題で、いまだにアンケート調査はばらばらなのです。今、文科省さんはそういうふうにおっしゃるのだけれども、何で現場でこうならないのですかね。今もエクセルで来たり、手書きで来たり、いろんなもので調査は来ますね。全然違うなど、もしかしたら数年後にはそういうふうになりますということなのかもしれません。今、GIGAスクールでようやく一人一台端末になったけれども、学校の校務に関してはまだまだDX化は進んでいないと思います。前からお話ししているように、私としましては、もっと抜本的なものが必要で、もし本当に変えるとするなら、それこそデジタル教科書やCBTとか入れていかない限りは学校の中のDX化はそうそうは進まない、こういう認識であります。まだ認識のずれがあるのかなと思いました。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

文科省さん、一言何かコメントございますか。

○文部科学省（寺門審議官） 取組については、予算措置を講じ、やっていますので、いかにこれを加速化していくかでございます。GIGAスクールも早い自治体では、そろそろ端末の更新を迎え、一つのきっかけになりますので、今、森先生がおっしゃった点は極めて大事な点ですので、引き続き、現場に至るまで認識のずれがないように取組を加速化してまいりたいと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、戸田委員、お願いします。

○戸田専門委員 ありがとうございます。

外部人材の有効活用、地域の偏在の解消ということでオンラインを活用できる分野があると思うのですが、3分類の類型の中で、①から⑭までの中でオンラインが可能なものとそうでないものといった分析はおやりになっているのでしょうかというのが1つです。

もう一つは、中でもシステム化に関するもの、例えば③とか⑤は、国のほうでシステムを整備することで割と地方も容易に対応が可能ではないかと思うのですが、そういった検

討はおやりになっているのでしょうか。

以上、2点でございます。

○大槻座長 文科省さん、いかがですか。

○文部科学省（寺門審議官） まず、最初の御指摘の点ですが、3分類の中でも、例えば先ほどの森先生からの御発言にもありましたとおり、校務の部分について、13ページで言えば学校における調査・統計への回答等ということがございます。校務DX、校務支援によって学校の教員の負担軽減が図られるものについては、私どもとしては積極的にそういったものを使う。不十分だという先ほど森先生からの御指摘がございましたけれども、そういったものを使うように様々な機会を捉まえて動きますし、また、14ページの教師の業務であっても負担軽減が可能な業務、まさに教師が本来行うべき授業の部分について、授業準備や成績処理等々についてもICTを使うということについては、別な部署ではございますけれども、学校のDXを進める点についてはそれぞれ教育委員会等に対してお示ししているところでございます。

後段の点について、はっきり聞こえなかったのですが、もう一度、御説明いただけませんか。

○戸田専門委員 地域ごとでばらばらで取り組むよりも、国で一括してシステムを標準化して実施するといったほうが進めやすいのではないかということです。

○文部科学省（寺門審議官） 例えば校務についてのDXの考え方については、私どものほうで一定の方針を示して、クラウド化に対応した、先生の御専門だと存じますけれども、そういったものについての運営の方針等は示しております。また、授業展開等については、OSによるそれぞれの制約はあるのですけれども、そこを超越して、授業展開に生かせるような形についても指導資料等は示しておりますので、これはまだ不十分であろうという御指摘があるかもしれませんが、大きな方向性は共有した形で進めていると御理解いただければと存じます。

○大槻座長 戸田委員、いかがですか。

○戸田専門委員 なるべく地域の負担を軽減するようにお取組をやっていただければと思います。

以上でございます。

○大槻座長 特にDX、統一的なフォーマットでという御指摘について検討されるということでしたけれども、時間軸的にはどういうイメージなのか、文科省さん。

○文部科学省（寺門審議官） 統一的なフォーマットというのはどういう場面でどういうふうにするのか、一律なものかどうかとかありますけれども、大きな仕様とか基本になるものについては、校務のDXについては昨年度末に一定の方針を示しております。

それ以外については、教育についての指導という部分については、一人一台端末の状況等を見ながら、今後さらに専門的な検討が必要であれば行ってまいりたい、そういった考えでいるところでございます。

○大槻座長 分かりました。では、なるべく早くに、GIGAスクールについてもこれから更新の時期ということで御指摘も頂いたので、早急にやっていただければと思います。

続きまして、村上専門委員、お願いします。

○村上専門委員 村上です。御説明ありがとうございます。

私からは3点、コメントします。

1点目は、効果の検証の話が出ていますが、まず、勤務時間を正確に把握することがかなり難しいです。実態調査を進めていますが、アンケートの設問方法によって、実態より多めに答えてしまったり、逆に少なめに答えてしまったりするケースがあります。集計・分析の際には、十分気をつけていただきたいと思います。場合によっては、いくつかサンプル校を選んで、学校を訪問して、勤務実態をその場で把握することも併せてやったほうが良いと思います。それから、勤務時間の長い短いだけでなく、心理的負担の大小も大切だと思います。保護者からのクレーム対応などは、時間は短くても心理的負担が大きいので、この辺りも含めた負担軽減について、実態を正しく把握して、対応方策を検討いただければと思います。

2点目は、外部人材を入れることで先生の負担を減らすのはすごくいい取組だと思いますが、これは企業でもそうですが、メンバーが増えるほど、お互いの連携やマネジメントがすごく難しくなります。この点は、教員各自に任せるのではなく、校長や教頭などマネジメントを担う人に対して、従来のやり方ではなく、先ほど説明があった「チームとしての学校」を実現するための、これからの学校のマネジメント方法について、しっかり研修、教育する必要があると思います。校長や教頭の多くは、従来のやり方で上に上がってきた人なので、新しいマネジメント方法に否定的、消極的になりがちです。しっかりと意識改革して、新しいマネジメント方法を学び、実践していただく必要があると思います。

3点目は、デジタル化に関してです。戸田委員もおっしゃっていましたが、保護者とのコミュニケーションが結構負担になっていることがあります。これは保護者側の環境にもよるので難しいのですが、今、保護者との連絡にアプリを使っている学校が増えています。このようなツールの活用を今後どう進めるか、保護者とのコミュニケーションの在り方についても、ぜひ文科省で検討いただければと思います。

私からは以上です。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

今の村上委員の点についてコメントがあればお願いします。

○文部科学省（寺門審議官） 村上先生、ありがとうございます。

3点、頂きました。

1点目でございます。おっしゃるとおりだと存じます。最新の状況調査も、当然、先生からの御指摘も踏まえてやっていると思いますけれども、正確な分析ということについては、その点についても十分意を用いて引き続きやっていきたいと思っております。

2点目、外部人材について、これは全く先生のおっしゃるとおりでございます。違った

ダイメンションでのマネジメント能力が必要になってくるということはまさに先生おっしゃるとおりでございます。免許法の改正等も踏まえまして、担当のほうで校長先生のそれ用の研修などを充実するような取組をやりますので、引き続き、その点については強化してまいりたいと思います。全くそのとおりだと思います。

それから、もう一つのコミュニケーションについても全くそのとおりでございます。これについても、学校の現場の負担を考えますと、昨年度の補正予算などでもGIGAスクールの支援センターというのも予算を投じまして、広域的な意味においても学校の負担がないように、そういった点についてもアドバイスできるような体制を進めています。これについても、先ほど来、森先生からもお話があったとおりでございますので、その点についても十分意を用いて全ての施策を総合的に進めてまいりたいと考えております。御指摘ありがとうございました。

○村上専門委員 ありがとうございます。

マネジメントに関しては、もし可能でしたらモデル校をつくって、民間のマネジメント経験者などをうまく活用して、こうやればマネジメントがうまくいくという例を示せるといいと思います。マネジメントというのは企業でも難しいので、学校はもっと難しいと思います。いろいろ試行錯誤していただくのもいいかなと思います。よろしく願いいたします。

○大槻座長 今の点の関連で、直接ではないのですが、教職員のメンタルな負担のところも時間だけでは把握できないところがあるのではということで、慎重な調査をと村上委員から御指摘いただきました。文科省さんに関連の質問で、児童についてはスクールカウンセラーが心理的なサポートをしてくださるわけですが、本題から少し逸れる質問かもしれませんが、スクールカウンセラーは児童に対してだけで先生に対してはやらないのですか。

○文部科学省（寺門審議官） スクールカウンセラーの業務の中には、例えば先生に対する支援というのも業務の一環として入っております。

○大槻座長 では、先生がメンタルな問題を訴えてスクールカウンセラーに相談することも可能ですか。

○文部科学省（寺門審議官） そこは別途です。先生がおっしゃっている局面ではまた違った、例えば専門的な医師等の、地方公務員、教職公務員としてのメンタル面でのサポートは別途必要でございますし、そういった措置については手だてを講じているところでございます。

○大槻座長 既に講じていらっしゃるということでよろしいのですか。少し前の文科省の大臣のコメントにもここら辺については強化を図っていくという認識だったかと思うのですけれども。

○文部科学省（寺門審議官） 担当のほうから、実際の地方公務員、教職公務員についてのメンタル面での今の取組状況について、細かな点でございますので、御説明いたさせま

す。

○文部科学省 ありがとうございます。

学校の先生のメンタルにつきましては、御指摘のとおり、令和3年度に実施いたしました教職員の人事行政状況調査においても、教職員の精神疾患による休職者数が過去最多となっておりまして、御指摘いただいたとおり重要な問題と受け止めております。

具体的などころについては、御指摘いただいたように、質が困難化しているとか、教師間の業務量のばらつきとかがございまして、なかなか難しい状況になっているところと考えております。それに対してしっかりと対応していくために、働き方改革の一層の推進と、それから校長等によるラインケア、学校の先生が一人で抱え込むことのないようにしっかりとラインケアを徹底してくださいということを文部科学省のほうからもお伝えさせていただいているところでございますし、ストレスチェックといった調査についてもしっかりと実施してくださいとお伝えさせていただいているところでございます。それから、学校を取り巻く外部の方との調整や、特に家庭との調整も含めて、弁護士等による法務相談体制の整備といったようなところも必要に応じて学校でしっかりとやってくださいと求めているところでございます。

このような形で引き続きやってまいるとともに、令和5年度に新しく、メンタルヘルスの対策のためにモデル事業を実施したいと思っております。幾つかの自治体でなぜ病気休職者が増えてしまっているのかといったようなところ、地域の特性に応じた分析、それに対する対応策を幾つか計画していただいて、それを実施して効果がどうだったかといったようなことに取り組んでいただく、これを今、開始したところでございます。

御指摘いただいたとおり、先生方が心を病んで休職、そして退職になってしまわないように、引き続きしっかりと取組を進めてまいりたいと思っておりますので、また御指導いただければと思います。ありがとうございます。

○大槻座長 どうもありがとうございます。

先ほど村上委員からもあった、そういう意味では学校のマネジメントが非常に複雑化しているということで、それらも含めて、校長、教頭等をはじめとして、教員たちがより生き生きと働けるような体制づくりが必要かと思っておりますので、引き続きよろしくお願ひします。

続きまして、工藤専門委員、お願いします。

○工藤専門委員 ありがとうございます。

働き方改革という視点で3点ほど質問させてください。

現在、給特法を含めた一連の働き方改革の中でいろんな議論がなされていると思いますが、1点目は、基礎定数の見直しというのはないのかどうか、そういった検討がなされているのかということです。先ほどもお話ししたのですけれども、例えば指導方法工夫改善の加配です。東京都の例でいくと、東京都は中学校が公立で大体600校あるのです。そのほとんど全てが指導方法工夫改善の加配を頂いていると思っております。数学か英語についてど

の学校も行っているのですけれども、例を挙げると、中学1年が4学級、中学2年が4学級、中学3年が4学級の計12学級の学校で、例えば数学を加配いただいたとします。加配いただいていなければ、専門的な話で申し訳ないのですけれども、数学は週4時間の授業があるので、1年が4クラスの16時間、2年生も16時間、3年生も16時間、そうすると3人の教員がいると、教科だけでいくと持ち時数は16ということになります。道徳、総合学習、様々なものを除いて、教科だけは16、東京都の基準だと最大で18ぐらいなのです。2時間ぐらいゆとりがあるので、学校としてはとてもやりやすい状況なのです。でも、指導方法工夫改善の配置を頂くとどうということが起こるかという、さらに8時間ずつ各学年が増えるので、24時間増えるのです。24時間増えて、指導方法工夫改善の教員が1人配置されると、1人配置された教員は先ほどのように16時間というわけにはいかないですね。満杯まで持って、ほかの教員もさらに満杯まで持たなければいけない。実は子供の学力を上げるために配置されている教員を申請することによって、全ての教員の持ち時数がばんばんになっていく、そういう状況がほぼ全ての学校で起きているのです。

文科省さんはこの辺の実態もお分かりだとは思いますが、この制度は、子供の学力の効果上げようということで配置されているものが逆に教員の働き方を悪くしている状況があったりする。結果として、教員の働き方が悪くなった状況で、子供へそれが還元できないという悪循環が起きているのが現状だと思います。

さらに経営的に考えても、2学級を3展開にするという方法は余計教員を雇わなければいけないので、財政的にも文科省さんとしてもかなりの経費を費やすことになるわけです。でも、経費を費やしても、人を増やすということ、つまり2学級を3展開、人は教科として増やしますよと、無理やり仕事が増えているわけです。さらに、教員をたくさん雇うということは、当然、質の低い教員が余計雇われる可能性もありますし、経営的に考えたらむしろ効果は薄いのではないかと、そういった見方もあると思います。ちょっと余計な話もしましたけれども、基礎定数の見直しが今後考えられるかどうか、それが1点目です。

2点目は、同じ働き方改革の視点で、多くの公立の中学校、小学校の勤務の割り振りです。労基法上は休憩時間を45分、勤務時間内に設けなさいというわけですがけれども、小中学校の場合には、給食の指導があるために、休憩時間は一般的に1日7時間45分のほぼ一番最後に休憩45分、勤務時間の終了15分前に休憩45分を取る。例えば一般的な公立中学校だと午後3時半ぐらいから休憩を取るのです。8時に始まって、午後の3時半ぐらいに休憩が始まって、4時15分で休憩が終わる。最後、15分勤務して4時半で退勤みたいなイメージです。

本当は厚労省に聞きたいところなのですが、勤務の割り振りとして休憩時間を最後に設けている実態に対しての文科省さんの御意見ですね。あわせて、給特法などにもありますが、超勤4項目という欄があって、超勤4項目は実際には公立の小中学校だと超勤3項目に当たるのですけれども、これがあるからといって三六協定を結ばなくていいというような見解が以前、文科省さんとしてあったと聞いています。この事実はともかくとし

て、これも労基法上といたらいいのでしょうか、三六協定を結ぶ必要がないのかどうか。公立の小中学校において勤務時間外をこういうものに限るという労使の関係の三六協定を結ぶ必要がないのかどうか、そのところですね。

私が以前いた公立の学校で校長を務めたときには三六協定を結んだのですが、三六協定の対象者は都費の事務員1人しかいません。でも、三六協定を結ぶときには三六協定のメンバーを全員集めなければいけないので、校医さん、一般教員とか30数人集めて、事務員1人のために三六協定の話し合いをするということが行われているのですが、あまりにも実態にそぐわない。

以上、3点お伺いしたいと思います。

○大槻座長 文科省さん、お願いします。

○文部科学省（寺門審議官） 工藤先生、ありがとうございます。

3点ほどでございます。

まず、1点目、定数の在り方の話でございます。働き方改革の関係でございますので、先ほど来、口頭で御説明したお話と重複する点、また十分でない点をあらかじめおわびしたいと存じますが、先ほど来申し上げますように、来月にも勤務実態調査の速報値を公表いたします。令和4年度の実態を踏まえて、その上で教師の処遇の改善、勤務制度、先生が後段2点でお話しになったことも入ると思いますけれども、さらなる学校における働き方改革、また前半で御指摘を賜りました学校の指導、運営体制などについて、一体的、総合的に恐らくは中教審の場で速やかに検討していく、その中でいろんなことを考えてまいりたいと思っております。

定数の部分につきましては、先ほど来御説明したとおり、令和3年に40年ぶりに公立の小学校の学級編制の標準を40人から35人に引き下げることによって、一人一人のニーズに応じたきめ細かな指導体制の構築が、今、学年進行しております、これについて法制的な仕組みとしては、冒頭申し上げますとおり、小学校における少人数教育の効果検証を実証的に分析するという取組を行った上で、今後の取組について考えていくことになっております。先ほど来、有益な御指摘を頂きましたので、調査研究事業ということを考えて上で、考えてまいりたいと思っております。

それから、労基法上の点につきましては、先生がいみじくもおっしゃったように厚生労働省の所管でございますので、違法性、適法性についての御見解を責任を持った形で私どもとしては申し上げることはできないという点について御理解を賜りたいと思っております。なお、勤務実態調査などでは休憩時間のありようなどについても含めて調査しておりますので、先生の御指摘なども十分踏まえた上で分析をしてまいりたいと考えております。

それから、三六協定について、スペシフィックな御質問でございますけれども、給特法については教育公務員の勤務の特殊性に応じて立法措置がなされ、様々な御議論がある中でも現行法に基づいて行っております。この点については、先ほど口頭で申し上げましたが、勤務実態調査を踏まえた検討を行うに当たっての論点を整理する中で、例えば直接三

六協定ではございませんが、労基法に基づく時間外勤務についての論点が考えられますので、そういった中で、これも繰り返しで恐縮でございますけれども、検討していく中で併せてその検討を行ってまいりたいというのが私どもの今の段階での見解でございます。

まとめてでございますが、以上でございます。

○大槻座長 いかがですか。

○工藤専門委員 ありがとうございます。

少しでも話し合いの中でこうした問題が解決されていく方向に向かうことを期待しています。どうもありがとうございました。

○大槻座長 今の点について文科省さんに御質問なのですけれども、そうすると、既に実施されて、お取りまとめになる勤務実態調査の中で、先ほど工藤先生がおっしゃったような、休憩を取っている時間の長さだけでなく、そのタイミングが適切であるかどうか、そういったところも分かるということですか。問題があぶり出されるということよろしいのですか。

○文部科学省（寺門審議官） 調査の中では調べております。速報値でそこまで分析が至るかどうか存じませんが、恐らく難しいと思いますが、調べてはおりますので、状況としては把握でき得る調査をしているということでございます。

○大槻座長 分かりました。ありがとうございます。

今の関連で、先ほど御説明いただいた3分類の取組状況について私からも教えていただきたいのですが、物によってはすごく進んでいて、これで先生方のワーク・ライフ・バランスが改善されればと思うのですけれども、意外と幾つか、⑥とか⑦のような外部委託関係、特に地域人材に委託してできればいいというようなことについては、まだ非常に低いように見えます。ここら辺について、まず低い理由と、もうちょっと進まないのか、それから、工藤先生からもありましたけれども、ランチタイムにちゃんと先生が休めるような、そういった給食時の支援等の今後の改善の施策について教えていただければと思います。

○文部科学省（寺門審議官） 当省の担当者から説明させます。

○文部科学省（佐藤専門官） 文部科学省財務課の佐藤と申します。

低い現状でございますけれども、毎年度の取組状況調査を重ねる中で分かってきたことといたしましては、全体的に少しずつではありますが、進んできているということです。他方で、自治体間や学校間で取組の差が見られるようになってきているといったところが問題意識かと思っております。では、どうしてそういう差が生まれるのかという理由を一言で申し上げることは難しいわけですが、少なくともどこそこではできているといったことについて、しっかり好事例の横展開を図っていくことを目指して、文部科学省としては働き方改革の事例集なども、紙だけのものではなくて、見やすいビジュアルも意識したり、そういった工夫をして、また働き方改革のチェックシートというものもおつけするような形で工夫を凝らして進めているという状況でございます。引き続き、毎年度の状況を丁寧にフォローアップしながら、課題を見極めつつ、進めていきたいと考えておりま

す。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかに何かよろしいですか。では、お願いします。

○村上専門委員 予算がかからずに効果が出る方法として、表彰制度があります。働き方改革で優れた取組をした学校に対して、文部科学大臣表彰を行えば、いろんないい事例が集まってきます。ぜひ御検討いただければと思います。

私からは以上です。

○大槻座長 文科省さん、いかがでしょうか。

○文部科学省（寺門審議官） ありがとうございます。

直接、働き方改革そのものを対象にはしておりませんが、毎年、教育において御功績を上げた教育委員会とか、そういう方々について大臣表彰を行っておりますので、今の先生の御指摘も含めて、今日的な課題として重要な、そういう点についても十分なお取組をなさっているところについては、しかるべくそういった荣誉が与えられるように事務局としては十分にこれから意を用いてまいりたい、配慮してまいりたいと思います。御指摘ありがとうございました。

○村上専門委員 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかに、皆さん、どなたかいらっしゃいますでしょうか。

○森専門委員 よろしいでしょうか。

○大槻座長 森委員、お願いします。

○森専門委員 今の話の続きなのですけれども、予算がなかなか厳しいというのは私も十分承知しているので、大学とのコラボですね。教員になりたい方だけではなくて、今、ボランティアですとか、いろんなことで大学生は活躍しますので、どちらかという単位化のほうでそういったことが工夫できないかみたいなこともぜひ検討されてみたらいかがと思います。特に附属があるところであれば、教職員にならない人たちでも地域貢献ということでは随分単位化の対象になっていると思います。もちろん不十分な人が来て、先生方の仕事が増えるというのはそのとおりなのですけれども、ただ、いい学生さんたちもたくさんいて、確かに助けになるという事例もありますので、そういうこともできる枠組みがあったらいいかなと思いました。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

文科省さん、コメントがあればお願いします。

○文部科学省（榎原室長） 文部科学省教育人材政策課教員免許・研修企画室長でございます。

まさに先生がおっしゃったような、教師を目指す、もしくは教師を目指さないけれども、

そういった学校に入って体験をされる方というのは非常に重要でして、これは双方にとってメリットがあることでございます。これは、実は学校体験活動という形で結構な大学で単位化が行われております。例えば授業の科目名としては学校インターンシップなどというところで実施されているところがございますが、特にここの部分については、むしろ私たちとしては積極的に取り組んでいく必要があると思っております。そのために2つございます。

1つは、今、教育実習を大学4年の終わりのほうで実施するのですが、大学4年で実施する教育実習は3週間から4週間かかります。このうち半分については学校体験活動という形で置き換えることが可能、そうすることによって早くから学校に関わるということも大変重要なところですし、まさに4年の就職活動で忙しいときに教育実習を短くするという双方のメリットがあります。

もう一つは、スクール・サポート・スタッフとして関わる学生の経費に対しては文部科学省から補助金が出ます。これは文部科学省が3分の1、地方が3分の2負担という形で、特に今年度から、教職を目指すような学生、実際に目指さない方も含まれますが、そういう方に対して有償ボランティアの形でお金を出すことで積極的にサポートしていく。

この2つをやることによって先生がおっしゃったような取組をどんどん推奨していきたい。私たちとしても、現場と理論を行ったり来たりしながら、教職の志望者を募っていくことが大事だと思いますので、そこを進めていきたいと考えております。

○大槻座長 森委員、いかがですか。

○森専門委員 ありがとうございます。

大変すばらしい取組だと思いました。特に4年生になってから現場に出て不適合というパターンが非常に多いので、そういう意味では早めにといいことはいいです。今、教師になりたい人たちもどんどん減っていますが、免許は欲しいという方たちがいますので、そういう意味では、早めに出て、教師の職の魅力も経験してもらったらいいいのかなと思います。

ただ、学校ボランティアみたいなものだけではなくて、一般学生も今後、自分たちが親になる世代になったときに初めて小学校を経験するというのであれば、できればちょっとした補助金みたいなものを立ち上げて、なるべく大学生がどんどん地域の学校に出ていくような仕組みを仕掛けてもいいのかなと思ったりもいたします。

すみません。またお金絡みになりますけれども、以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

ちなみに、文科省さんに今の点で補足で質問なのですが、大学生で教職員を目指す方々を中心に今やっという事で、これ自体も非常に前向きだと思うのですが、例えば高校生が小学校とか中学校とかに行ってお手伝いするということは難しいのですか。あるいは、もうやっというのですか。

○文部科学省（榎原室長） 高校生が小学校に行ったりするという場合に、そういう取組

というのはいろいろ地域単位で実施されたりするのですけれども、大学生のように普通のスタッフとしてやることができるかと言われると、それはちょっと仕組みとして違ってきます。あと、単位化につきましては、基本的には大学の単位と高校までの単位の仕組みは違いますので、学校によっては総合的な探求の時間とかをうまく活用して単位の中に組み込んでいる場合も考えられますし、もしくは課外活動みたいなもので希望者だけやるという場合も、それは学校によって様々かと思っております。

○大槻座長 なるほど、よく分かりました。大学生、特に教職を目指す方々だったら教育についての興味関心が深いでしょうから、そこでボランティア的なことをやられるというのはよく分かるのですが、中には高校生も社会人のボランティアよりは身近に感じる問題とか取組姿勢というのものもあるかもしれませんので、もしかしたらそういったことも、どこまでお金の問題が絡むのかはよく分かりませんが、少し推奨してもいいのかなと思った次第です。ありがとうございます。

では、ほかにどなたかいらっしゃいますでしょうか。宇佐川専門委員、お願いします。

○宇佐川専門委員 御説明ありがとうございました。

私からは1つ質問と、あと、先ほど来から入っている調査のところでは自分がいろいろやっている中で気づいていることを共有させていただければと思います。

まず、質問なのですが、高校生とか大学生の単位認定はすごくいいと思って聞いていました。とはいえ、単位認定をなかなかしてくれない学校もあるかと思えます。あと、高校生も含めて、バイトは雇えないものなのですか。私、人材のマッチングというか、求人メディアとかをやっているのですが、学校は非常に人気があるのです。子供に関わる場所は人気がありますし、親御さんも安心して送り出してくれるので、例えば高校生や大学生が夏季休業中とか、そういったときにバイトでちょっと仕事ができるインターンシップの代わりにもなりますし、高校生も実はコロナの中で意外とバイト先が減ってしまっていて、特に飲食とかがダメージを受けたということがあって高校生のバイト先がかなり減ってしまっていて、高校生が就業体験をするという意味では非常に貴重な期間でもありますし、学校であれば親御さんも周辺も好ましいというのがあります。もしバイトが大丈夫なのだったら何かうまい事例とかつくれないかと思った次第です。

あと、調査関係のところなのですが、私は、人手不足業界や行政の業務が長いところ、要は長時間労働で人が辞めてしまうところに入って行って、いろいろと課題を探すということをやっているのですが、先ほどの調査設問の立て方はすごくポイントになります。お勧めは、できれば何校か実際にBPRとかできるような人に行ってもらって、朝から晩までへばりつきで拾うのです。拾うと、むちゃくちゃいろいろな余計なことをいっばいされています。言葉遣いは割愛してもらいたいのなのですが、日本人に特有なのですが、ちょっと仕事を物すごくやってくれるのです。ついでとか、ちょっとしたという、聞くと出てこないのですが、ちょっとだけコピーを取っていたり、ちょっとだけ丁寧に整理していたり、入力しなくてもいいものもたくさん入力していたり、頼まれたらや

るとかということが実は結構いっぱいあって、そういうものも業務の中でやってしまうと集中力が落ちて駄目なのだけれども、それを1週間に一回まとめて、誰かパートの方に来てもらって入力してもらおうとか、いろんなやり方があります。無意識でやっていることとか、コア業務ではないものみたいなものも区別がつかないので、誰か行かせて、ずらっと書いて、総数とか大体これぐらいのボリュームがあるというのを一個つくって、それを先生たちに、これが標準的な一日なのか、曜日によって変わりがあるか、週で変わりがあるか、月で変わりがあるか、年で変わりがあるかとやると、大体ざっくりやっていることが見えてきますので、それを基にして調査設問をつくって選択してもらおうというのが恐らく実態把握するには最もいいのではないのでしょうか。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、文科省さん、お願いします。

○文部科学省（寺門審議官） 先生、ありがとうございます。

私ども思いが至らないような点についての御指摘が全体にございました。高校生の例えばバイト一般であれば、もちろん労働関係法令等に従って可能でございますけれども、学校を場にしたバイトというのは、実態は正確に把握しておりません。ただ、やはり高校生の場合、本来的な自分たちの学業というもの、高校における学業、課外活動等の中でまず全うしていくことでございますし、その中で、例えば実態に応じてそういうケースがないとは言えませんし、決して否定はされていないと思いますが、広い意味でそういった実態があるのかについては、今回、御指摘を初めて頂きましたので、今後、注視してまいりたいと思っております。

それから、調査の後段の点についても、さらに突っ込んだと申しますか、深い調査をどういうふうにしていくのかということについての貴重な御示唆だと思います。実態をさらに正確に踏まえた上で、ちゃんとしたエビデンスを踏まえて、制度改正をしていくことが大事でございますので、そういった調査方法についても、可能な調査であれば、私どもとしてもぜひ取り入れさせていただいて検討してまいりたいと思っております。

ストレートな答えでなくて申し訳ございませんけれども、以上、2点、ありがとうございます。

○大槻座長 宇佐川さん、いかがですか。よろしいですか。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

高校生のバイトに関しては、高校生が仮に無理でも大学生はぜひと思っています。高校生にやっていただけると、よりよいと思ったことがあって、特に地方に行っていると、若者の県外流出、域外流出がすごく課題になっていて、どうすればその地域にとどまってくれるかということが必ず問われるのです。私たちはどちらかというと大学で外に行っていた人を戻してくれというオーダーを受けるのですが、本音を言うと、一度出た者は戻るのがなかなか難しいです。戻ってくる人たちというのは、えてして中学・高校時代に何らか

の形でその地域に愛着を持ったり、貢献できるというものを感じているケースが非常に高い。学校の先生の場合は、むしろ一度外に出て戻ってきた人というのは外のことも分かるという意味では非常に有益な方だと思うので、高校時代に自分がその地域に教えるということであったり関わるということをもってポジティブに意識づけできるいい職場だと思いますので、下手なキャリア教育をやるよりもずっと貢献度合いが高いのではないかと思った次第です。もちろん学業との並立は大事だと思うのですが、十分できるものではなからうかと存じた次第です。ぜひ御一考いただければと思っております。

以上です。

○文部科学省（寺門審議官） ありがとうございます。

今の先生の御文脈で言えば、まさにいろんな取組をしている自治体があると思います。高校生段階からまさに地域の中で勉強していく、自己発見して自分のキャリアを磨いていくという点、不勉強ではありますが、そういった実例も若干承知はしております。そういった意味では、高校教育改革の中でも大事なテーマでございますので、そういった文脈であれば、いろんな可能性というものについては私ども引き続き検討していきたい、勉強していきたいと思っております。御指摘ありがとうございます。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、森専門委員、お願いします。

○森専門委員 何度も申し訳ございません。今の宇佐川さんの話を聞いて、そのとおりだと思いました。いろんな調査が日本の場合、やはり統計的な調査がメインになってくるのですね。これは社会調査の一丁目一番地になるのですけれども、マクロとミクロを組み合わせると多面的な評価をしていかなければいけないようになったときに、どうしても質的調査は落ちるのです。でも、さっきから調査が何となく抽象度が上がってしまって現場と距離感があると思ってしまうのは、多分そこが欠けているのではないかとすごく感じています。先ほどの宇佐川さんがおっしゃっていた、誰かをモデルにして、その人の一日を追う、それを展開していくボトムアップの調査というのは面白いので、ぜひやっていただきたいと思いました。

以上です。

○大槻座長 追加で文科省さん、何かございますか。

○文部科学省（寺門審議官） 調査の重要性は、まさに森先生が御心配、御指摘いただいているとおりでと思います。質的な面でも漏れがないようにしていくという点については、私どもとしてもちゃんとやっていかなければいけないと思っておりますが、学校における働き方改革という点については、令和5年度でございますけれども、予算を取りまして、働き方改革の実証校における効果検証を伴走型で行いたいと考えております。そういった中において、今、先生をはじめ、るるおっしゃっていただきましたような調査手法も十分に勘案してこういった予算事業の執行に十分留意してまいりたいと考えているということ

でございます、御紹介させていただきます。ありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございました。

どうぞ。

○森専門委員 すごく楽しみにしています。やはり現場の教員たちが納得いく調査結果というものが多面的になることが教育政策の理解にも重要と思いますので、ぜひよろしくお願いたします。ありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございました。

ほか、皆さん、よろしいでしょうか。

それでは、本日の議論はここまでとしたいと思います。活発に御議論いただきまして、ありがとうございました。

今回は、学校における外部人材の活用と教員の役割の見直しについてということで御議論いただきました。外部人材の活用については、過去のワーキング・グループでも教育の質の向上などの観点から議論を行いましたし、文科省さんにも積極的な取組を求めてきて、それに対応していただいているところでもあります。今、非常に注目されております教員の働き方改革の観点からも、やはりこの点、外部人材をより一層活用して教員の負担軽減を図っていく、こちらについては我々も思っているところですし、文科省さんもそれは共有していただいているところだと思います。

教員の役割の見直しについての議論を進めるためには、まずは何度も出たことではありませんけれども、勤務実態調査をしっかりと進めていただいて、本当の実態を把握していただく。そして、今度、速報値が出るということで御案内を頂きましたので、その後にもそれを基に、もしかしたら御議論の機会を頂くかもしれませんし、様々な質問をさせていただくことになるかもしれません。

それと、議論の中にも出ましたけれども、現代型の学校のマネジメントのやり方を改めて検討して様々な対応をしていただくことが必要なかと思いました。それについては、校長先生、教頭先生など学校教育の全体を見渡せる立場の方がどういった形で配置その他を考えていくかということも含めまして、それによっては制度のほうも様々な観点から見直していく必要もあるのかと思います。できるだけ具体的に今後そういったことも含めて御検討いただきたいと思います。文科省さんにおかれましては、これまでも取組を進めていただいていると承知していますが、さらに加速していただけるようお願いしたいと思います。

それでは、文科省さんには御退室いただきたいと思います。本日はありがとうございました。

○文部科学省（寺門審議官） ありがとうございました。

（文部科学省退室）

○大槻座長 続きまして、議題2「規制改革ホットライン処理方針について」に移りたいと思います。こちらにつきましては、事務局から御説明をお願いします。

○ 党参事官 それでは、御説明いたします。

今回、規制改革ホットラインに提出された提案のうち、令和4年9月16日から令和5年2月16日までに各省から回答が得られた、人への投資ワーキング・グループに関する提案につきまして、資料2のとおり、処理方針案を作成しております。こちらの処理方針案につきましては、本ワーキング・グループにおいて御決定いただきたいと考えております。

なお、本処理方針案につきましては、事前に事務局から、委員・専門委員の皆様へ送付し、御確認いただいておりますが、その際、特に御意見等を頂かなかったことから、答申案のとおりとなっております。

以上です。

○ 大槻座長 ありがとうございます。

ただいま事務局からありました御説明、そして資料2について御質問等ありますでしょうか。よろしいですか。

それでは、資料2のとおり決定したいと思います。

これをもちまして、本日の議事は全て終了いたしましたので、会議は終了とします。

今後の日程については事務局より追って御連絡いたします。

本日は、お忙しい中、御出席いただきまして、ありがとうございました。

ここで速記のほうは止めていただければと思います。