

総行公第 106 号
総行安第 52 号
令和 7 年 9 月 26 日

各 都 道 府 県 総 務 部 長
（人事担当課、安全衛生担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各 指 定 都 市 総 務 局 長
（人事担当課、安全衛生担当課扱い）
各 人 事 委 員 会 事 務 局 長
全 国 人 事 委 員 会 連 合 会 長
全 国 公 平 委 員 会 連 合 会 長

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長
総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室長
（公 印 省 略）

「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを
監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために
講ずべき措置に関する指針」の一部改正等について

公立学校の教育職員（以下「教育職員」という。）については、「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」（令和 2 年文部科学省告示第 1 号）を踏まえ、各教育委員会において、教育職員の在校等時間の上限等に関する方針（以下「上限方針」という。）を策定することとされており、上限方針の策定に当たっては、人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては地方公共団体の長。以下「人事委員会等」という。）と連携を図ることとされています。

本年 6 月に成立した、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律（令和 7 年法律第 68 号。以下「改正法」という。）による改正後の公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和 44 年法律第 77 号。以下「改正給特法」という。）第 7 条の規定に基づき、昨日、「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針の全部を改正する件」（令和 7 年文部科学省告示第 114 号。以下「改正指針」という。）が告示されました。

これに伴い、文部科学省から各都道府県知事、各都道府県教育委員会教育長、各指定都市・中核市市長、各指定都市教育委員会教育長等に対して別添のとおり通知がありましたのでお知らせするとともに、学校現場に対して労働基準監督機関の職権を持つ人事委員会等及び地方公共団体におかれては、改正指針の内容について御了知いただき、特に下記の事項を踏まえ、適切に対応いただくようお願いします。

各都道府県においては、貴都道府県内の指定都市を除く市区町村に対しても周知していただくようお願いします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区

町村に対しても、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 59 条（技術的助言）及び地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4（技術的な助言）に基づくものです。

記

1 労働基準監督機関としての職権の行使について

地方公務員法第58条第5項の規定により、職員（地方公共団体の行う労働基準法（昭和22年法律第49号）別表第一第一号から第十号まで及び第十三号から第十五号までに掲げる事業に従事する職員を除く。以下同じ。）の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権の行使については、人事委員会等が行うこととされている。

改正法の成立にあたって、衆議院文部科学委員会及び参議院文教科学委員会において「労働基準監督機関の権限を行使する人事委員会及び人事委員会を置かない場合の地方公共団体の長は、教育委員会が教育職員の業務量を適切に管理し、健康と福祉の確保を図るよう、その役割を十全に果たすこと。」との附帯決議がそれぞれ付されていることも踏まえ、人事委員会等におかれては、職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権の行使について、引き続き適切に対応いただきたい。

特に、市（指定都市を除く。以下同じ。）町村立学校の教育職員（以下「県費負担教職員」という。）は、都道府県教育委員会が任命し、市町村教育委員会が服務監督等を行うこととされているところ、県費負担教職員に対する労働基準監督機関は、当該市町村長（人事委員会を置く市においては人事委員会）となることから、当該市町村においては、県費負担教職員の監督に係る庁内の体制（担当部署や担当者の明確化等）や当該監督に係る具体的な方法（調査の実施方法や調査結果を踏まえた対応等）について改めて確認されたい。

2 改正指針に基づく教育委員会との連携等について

（1）業務量管理・健康確保措置実施計画

改正給特法第8条において、各教育委員会は、改正指針に即して、当該教育委員会が服務を監督する教育職員に係る業務量管理・健康確保措置の実施に関する計画（以下「実施計画」という。）を策定するとともに、実施計画を策定又は変更したときは、遅滞なく、これを公表し、地方公共団体の長と教育委員会が教育行政について協議・調整を行う総合教育会議に報告することとされている。また、実施計画の実施状況についても、毎年度公表するとともに、総合教育会議に報告することが定められている。

改正指針第2章第3節においては、従来の上限方針だけでなく、実施計画の策定等に当たっても、教育委員会が人事委員会等と認識を共有し、専門的な助言を求めるなどの連携を図ることとされている。

改正指針に即して各教育委員会が策定する実施計画においては、時間外在校等時間に係る目標や、各教育委員会が講ずべき業務量管理・健康確保措置等が定められることから、これらの事項について人事委員会等としても各教育委員会に対して働きかけ、事前に把握することが望ましい。特に、教育職員の業務量管理・健康確保措置（在校等時間が一定時間を超えた教育職員への医師による面接指導の実施、11 時間を目安とする勤務間インターバルの確保、医師等によるストレスチェックの実施、心身

の健康問題についての相談窓口の設置、年次有給休暇の連続取得等の促進、柔軟な働き方の推進、時間外在校等時間が長時間となっている学校等への支援等）については、教育職員の健康を確保し、働きやすい環境を整備するために不可欠であることから、必要に応じて教育委員会に対して助言を行うなど、教育委員会と一層の連携を図ることが重要である。

また、実施計画の策定に加え、実施計画の変更や実施状況の公表に際しても、教育委員会と人事委員会等の間で事前に認識を共有していただきたい。特に、人事委員会を置かない地方公共団体においては、実施計画の策定等及び実施状況の公表に際し総合教育会議に報告されることも踏まえ、労働基準監督機関としての地方公共団体の長との認識の共有について、教育委員会と連携して適切に対応されたい。

なお、人事委員会等は、実施計画の実施状況を含め、教育職員の勤務実態等について適切に把握し、その結果を踏まえ、必要な指導・助言等を行っていただきたい。

（２）教育職員からの相談の受付

教育職員が相談しやすい環境を整備する観点から、各地方公共団体において多様な相談窓口を確保することは重要であり、特に、中立的かつ専門的な人事機関である人事委員会及び公平委員会に対して相談が可能であることについて、教育職員に周知を図ることは、教育職員の相談体制の充実に資するものである。

人事委員会及び公平委員会におかれては、教育委員会と連携して、教育職員に対して相談窓口の周知を改めて行うとともに、引き続き教育職員を含む全ての職員が相談しやすい環境の整備に努めていただきたい。

また、県費負担教職員による勤務条件に関する措置要求や審査請求については、任命権者の属する地方公共団体の人事委員会において処理することとされていることを踏まえ、公平委員会等において、県費負担教職員から措置要求等に係る相談を受けた場合には、任命権者の属する地方公共団体の人事委員会を案内するなど、適切に対応いただきたい。

＜参考１：労働基準監督機関としての取組事例＞

- ・ 監督対象の事業場について書面調査を実施し、その結果を踏まえて選定した事業場に対して実地調査を行っている。
- ・ 数年で監督対象の事業場を一巡するよう実地調査を行っている。
- ・ 毎年調査テーマを決め、それに応じた対象事業場を抽出して書面調査とヒアリングを実施している。
- ・ 管理担当職員（学校においては副校長、教頭等）等に対して、労働基準法や労働安全衛生法に関する諸手続について研修を行っている。
- ・ 学校を含む監督対象の事業場を対象に、労働関係法令等の解説を中心とする研修を行っている。

＜参考２：教育職員に関する取組事例＞

- ・ 指摘事項に対する教育委員会全体としての改善状況や方針を報告させている。

- ・ 教育委員会に対して、教育職員の時間外在校等時間の是正に向けた実効的な対策を講じるよう指導している。
- ・ 人事委員会勧告の前に、教育現場における諸課題について教育委員会幹部と意見交換を行っている。
- ・ 教育委員会と、教育職員の時間外在校等時間の縮減等に関して意見交換を行っている。
- ・ 教育職員の在校等時間を毎月調査している。
- ・ 教育職員が参加する研修会で時間外在校等時間の縮減について説明している。

※ 参考１・２ともに令和７年４月に総務省が全人事委員会及び県庁所在市に対して実施したヒアリング調査の結果より抜粋。

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律を踏まえた政省令の改正、指針の改正及び法施行に向けた留意事項についてお知らせします。

7 文科初第 1 4 0 4 号
令和 7 年 9 月 2 6 日

各 都 道 府 県 知 事
各都道府県教育委員会教育長
各指定都市・中核市市長
各指定都市教育委員会教育長
附属学校を置く各国公立大学法人の長
各文部科学大臣所轄学校法人理事長
構造改革特別区域法第 12 条第 1 項の
認定を受けた各地方公共団体の長
殿

文部科学事務次官
増 子 宏

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令の制定等について（通知）

本年 6 月、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律の公布について（通知）」（令和 7 年 6 月 18 日 7 文科初第 793 号文部科学事務次官通知。以下「公布通知」という。）で示したとおり、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律（令和 7 年法律第 68 号。以下「給特法等一部改正法」という。）が公布され、令和 8 年 4 月 1 日（一部の規定については、公布の日又は令和 8 年 1 月 1 日）から施行されることとなりました。

これを踏まえ、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令（令和 7 年政令第 333 号。以下「給特法等改正法整備政令」という。）及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法施行規則及び教育公務員特例法施行規則の一部を改正する省令（令和 7 年文部科学省令第 24 号。以下「給特法施行規則等一部改正省令」という。）を公布しましたので、お知らせします（別添 1 及び別添 2）。

あわせて、給特法等一部改正法第1条により新設した給特法第8条第1項において、教育委員会は、文部科学大臣が給特法第7条に基づき定める指針に即して、業務量管理・健康確保措置実施計画（以下「計画」という。）を定めるものとしたこと等を踏まえ、「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」（令和2年文部科学省告示第1号。）を全部改正し、公示しました（令和7年文部科学省告示第114号。以下「指針」という。）（別添3）。

給特法等改正法整備政令、給特法施行規則等一部改正省令及び指針の内容並びに給特法等一部改正法等に係る留意事項を下記のとおりお示ししますので、十分に御了知の上、適切に対応されるようお願いいたします。

文部科学省としては今後とも、必要な条件整備をはじめとして、学校と社会の連携の起点・つなぎ役として前面に立ち、教師を取り巻く環境整備の取組を総合的に進めてまいります。また、各教育委員会への改正法令等の趣旨の説明や、業務量管理・健康確保措置の効果的な実施に資する情報の提供等の助言等を行う予定ですので、その際には御協力をお願いいたします。

各都道府県教育委員会及び指定都市教育委員会におかれては、今後、これらの改正法令等の趣旨を踏まえ、教師を取り巻く環境整備に努めていただくとともに、地方公共団体の長及び関係部局にも共有し、連携して取り組んでいただくようお願いいたします。

また、各都道府県知事及び指定都市市長におかれては、給特法等一部改正法第1条により新設した給特法第8条第3項において、教育委員会に対して、計画を策定・変更した際の総合教育会議への報告が義務付けられたことを踏まえ、より一層、教育委員会との連携を図っていただき、地方公共団体全体として教師を取り巻く環境整備に取り組んでいただくようお願いいたします。

各都道府県教育委員会におかれては、所管の学校及び域内の市（指定都市を除く。）区町村教育委員会に対して、本件について周知を図り、十分な指導・助言に努めていただくとともに、本件について域内の市（指定都市を除く。）区町村が設置する学校及び当該市区町村の首長部局に対して周知が図られるよう配慮をお願いいたします。

各指定都市教育委員会におかれては、所管の学校に対して、本件について周知を図るとともに、十分な指導・助言に努めていただくようお願いいたします。

加えて、各都道府県知事におかれては、所轄の学校及び学校法人並びに域内の市（指定都市及び中核市を除く。）区町村認定こども園所管部局、所轄の認定こども園及び認定こども園の設置者に対して、附属学校を設置する国公立大学法人の長におかれては、その管下の学校に対して、小中高等学校を設置する学校設置会社を所轄する構造改革特別区域法（平成14年法律第189号）第12条第1項の認定を受けた地方公共団体の長におかれては、所轄の学校及び学校設置会社に対して、本改正の趣旨及び内容を周知していただくよう配慮願います。

なお、給特法等一部改正法については、関係資料とともに文部科学省のホームページに掲載しておりますので、併せて御参照ください。

記

第1 給特法等改正法整備政令の内容

主務教諭の創設等に伴い、関係政令の規定に所要の整備を行うもの。

第2 給特法施行規則等一部改正省令の内容

- 1 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法施行規則（令和2年文部科学省令第26号。以下「給特法施行規則」という。）の一部改正

- (1) 給特法施行規則第1条の改正について

給特法等一部改正法第1条において、給特法第5条に第2項を新設したこと等を踏まえ、所要の整理を行うもの。

- (2) 給特法施行規則第7条の新設について

給特法等一部改正法第1条において新設した給特法第8条第4項において、教育委員会は、毎年度、文部科学省令で定めるところにより、計画の実施状況を公表することとされているところ、この公表は、インターネットの利用その他の適切な方法により行うものとし、給特法第8条第2項第1号に掲げる目標の達成状況を含むものとすること。

- 2 教育公務員特例法施行規則（令和4年文部科学省令第21号。以下「教特法施行規則」という。）の一部改正

- (1) 義務教育等教員特別手当について

給特法等一部改正法第4条による改正後の教特法第13条において、義務教育等教員特別手当は、文部科学省令で定める基準を参酌して条例で定める校務の種類である校務類型に応じて支給することとされているところ、当該基準は、次に掲げる校務の種類とすること。

- 一 学級（小学校、中学校、義務教育学校、高等学校及び中等教育学校の学級に限り、特別支援学級を除く。）を担当する業務
 - 二 一に掲げるもの以外の校務

- (2) 中堅教諭等資質向上研修について

給特法等一部改正法において、教特法第24条第1項で規定される中堅教諭等資質向上研修の対象者に主務教諭が加えられたことを踏まえ、所要の改正を行うもの。

第3 指針の改正について

服務監督教育委員会は、指針の内容に即して、計画を定めることとされているところ、指針第2章第2節において、計画の策定等に関する事項を規定するなど、公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他服務監督教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針を改めるもの。

第4 留意事項

1 学校における働き方改革を推進するための計画の策定等について

(1) 計画の策定等について

指針第2章第2節において、計画の策定等に関する事項を規定しており、服務監督教育委員会は、同節をはじめとする指針の内容に即して、計画を定め、実施する必要があること。

計画に定める業務量管理・健康確保措置の具体的な内容及び実施方法については、指針の内容に即して、地域の実情に応じて決めていただくものとしていること。その際、学校又は教育職員が担っている業務の分担の見直しや適正化に当たっては、指針の第2章第3節(2)で掲げる業務(「学校と教師の業務の3分類」(別添4))のほか、地域や学校ごとの議論を踏まえて、保護者や地域住民等との連携・協働を図り、業務を不断に見直すことが必要であること。

計画の策定に当たっては、文部科学省が各教育委員会に対し情報の提供等の助言等の必要な支援を行う予定であること。計画の策定にかかる事務負担を軽減しつつ、地域の実情に応じた実効性のある計画策定を支援する観点から、一つの参考例として、「業務量管理・健康確保措置実施計画(例)」(別添5)を作成したので、参考とされたいこと。このほか、本指針の内容に関する詳細については、別途Q&Aとしてお示しするので、適宜参照されたいこと。

また計画の策定は、その策定が目的なのではなく、各服務監督教育委員会における学校の働き方改革の現状を可視化した上で、給特法等一部改正法で新たに設けられた仕組みを通じて、首長部局や保護者・地域住民等と課題を共有し、取組を進めるために行うものであること。

なお、各教育委員会における計画の策定状況等については、今後フォローアップを行う予定であること。また、給特法等一部改正法附則第6条においては、法施行後2年を目途として、教育職員の勤務の状況について調査を行い、必要な措置を講じる旨、規定されていること。

(2) 教育職員が業務を行う時間の考え方及び上限の原則等について

計画に目標を定めるに当たっては、政府として、令和11年度までに、教育職員の1箇月時間外在校等時間を平均30時間程度に削減するとの目標は、各教育職員において1箇月時間外在校等時間が30時間となるまで業務を行うことを推奨する

ものと解してはならず、服務監督教育委員会においては、教育職員の健康及び福祉を確保する観点から、一層の時間外在校等時間の縮減に取り組んでいただきたいこと。なお、1箇月時間外在校等時間を平均 30 時間程度に削減するとの目標は、文部科学省が令和 4 年度に実施した調査の結果を基に、1 箇月時間外在校等時間が 45 時間となる水準を超えていた者が全て 45 時間相当になったときを想定して試算した場合、教育職員一人当たりの 1 箇月時間外在校等時間の平均が 30 時間程度となることを踏まえたものであること。

また、指針第 1 章第 3 節において、教育職員が業務を行う時間の考え方及び上限の原則等を規定しており、1 箇月時間外在校等時間及び 1 年間時間外在校等時間の上限の原則は、改正前の指針から内容を変更していないこと。

時間外在校等時間を形式的に上限の範囲内とすることや計画に定める目標を達成することが目的化し、休憩時間、並びに週休日・休日を含めて、実際の時間外在校等時間より短い時間を記録することはあってはならないこと。また、校長等が虚偽の時間外在校等時間を記録させることがあった場合には、信用失墜行為として懲戒処分等の対象となり得ると考えられるため、適切に対応する必要があること。また、時間外在校等時間の上限時間を遵守することや計画に定める目標を達成するために、自宅等への持ち帰り業務を増加させることがあってはならないこと。

また、指針に掲げる措置は、給特法第 2 条第 2 項に規定する教育職員全てを対象としているが、事務職員をはじめとするそれ以外の職員についても、校務運営を円滑に進めるために欠かせない職員であることから、各教育委員会においては、共同学校事務室の設置や事務職員の研修の実施等に努めるとともに、校長等の学校の管理職においては、組織マネジメントを適切に行うことにより、事務職員等を含めた教職員一人一人が働きやすい職場環境を構築することが重要であること。

(3) 服務監督教育委員会等の責務について

服務監督教育委員会及び学校の校長は、教育職員の心身の健康を損なうことがないように注意する安全配慮義務があり、安全配慮義務違反が認められる場合、状況によっては損害を賠償する責任を負う可能性もあること。教育職員の過労死等の公務災害が疑われる事案が発生した際には、服務監督教育委員会及び学校の校長は速やかに調査を行い、再発防止に向けた取組を講ずること。

服務監督教育委員会は、教育職員の在校等時間が上限方針で定める上限時間の範囲を超えた場合には、校長等の学校の管理職との面談等を通じ、各学校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行い、当該学校における教育職員の勤務状況を速やかに改善させるための方策の検討及び実施の支援等を実施すること。

なお、服務監督教育委員会が、教育職員の時間外在校等時間が長時間となっている学校等に情報の提供等の助言等の必要な支援を行い、改善策の実施の支援等を行った事例として、

- ・学校への定期訪問や管理職ヒアリング等において、毎月の時間外在校等時間の状況を踏まえた支援・指導を実施した事例や、
- ・時間外在校等時間が長い学校に対する時間外在校等時間が短い学校の好事例等の共有等により、教育職員の時間外在校等時間の縮減を図った事例

などがあるところ、時間外在校等時間が長い教育職員への支援・指導に関する取組を進める上で参考にされたいこと。

服務監督教育委員会は、学校又は教育職員の業務の分担の見直しや適正化を進めるに当たって、学校徴収金の公会計化等の地方公共団体が主体となる取組の推進や、支援スタッフ等の充実に係る予算措置等、引き続き主体的な役割を果たす必要があること。その際、総合教育会議における協議等を通じて、地方公共団体の関係部局との密接な連携を図るとともに、医療・福祉等に関する専門スタッフの連携・協働やデジタル技術の活用、外部委託の促進について、地方公共団体の関係部局及び関係機関による積極的な参画の促進に努めること。

（４）学校評価について

給特法等一部改正法第２条による改正後の学校教育法（昭和２２年法律第２６号）第４２条第２項により、地方公共団体の設置する学校において、学校評価の結果に基づき学校運営の改善を図るため必要な措置（以下「改善措置」という。）を講ずるに当たっては、当該地方公共団体の教育委員会が定めた計画に適合するものとなるようにしなければならないこととされた。これにより、地方公共団体の設置する学校において改善措置を講じるに当たっては、計画に定められている時間外在校等時間の目標などと整合性のある取組とする必要があること。

なお、学校教育法に基づく学校評価は、学校運営の改善により教育の質の向上を図るための重要な取組であり、評価の実施そのものが目的化してしまわないよう、実効性のあるものとするのが重要であるが、今回の改正は、改善措置により業務量が単純に増加して教師の多忙化に影響することのないよう、制限のない業務の積み上がりを防ぐ趣旨のものである。学校評価の評価項目に、計画に対応した項目を設けることを義務付けるものではないが、各学校において学校評価を行うに当たっては、学校等の実情に応じて、働き方改革の観点も踏まえた評価とすることや、保護者や地域住民等の学校関係者による評価を通じて保護者や地域と学校の連携を進めることは、働き方改革を進める上でも有効であること。

各学校におけるこれらの取組の推進に当たっては、「学校評価関係資料」（別添６）も参考にされたいこと。

２ 教員給与の取扱いについて

（１）教職調整額の引き上げについて

①教職調整額の引上げの趣旨について

今般の給特法等一部改正法による教職調整額の引上げ等による教師の処遇改善は、高度専門職である教師にふさわしい処遇の実現を図り、もって教師に優れた人材を確保することで、高度専門職である教師が社会から求められる重要な職責を果たしながら、全ての子供たちへのよりよい教育を実現するためのものであること。

②指導改善研修被認定者に係る教職調整額の取扱い等について

給特法等一部改正法により、令和 12 年度までに教職調整額の基準となる率を 10%に引き上げるとともに、指導改善研修被認定者（教育公務員特例法第 25 条第 1 項の規定による認定を受けた者であって、当該認定の日から同条第 4 項の認定の日までの間にあるものをいう。以下同じ。）については教職調整額を支給しないこととされた。今回の法改正の趣旨も踏まえ、教職調整額の支給については適切に行うこと。

給特法等一部改正法により、指導改善研修被認定者について、教職調整額を支給しないこととするとともに、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 58 条第 3 項の規定の適用について必要な読替規定を定めており、こうした規定を踏まえた運用が求められること。特に、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合を除き、指導改善研修被認定者に時間外勤務を命じることはできないことに留意すること。

また、今回の法改正を踏まえ、今後、教育公務員特例法第 25 条第 1 項又は第 4 項の認定と指導改善研修の開始又は終了の時期や、同条第 2 項の延長と同条第 4 項の認定の関係などについて整理して「指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドライン」（平成 20 年 2 月 8 日（令和 4 年 8 月 31 日一部改定））を改定する予定であり、参考にされたいこと。また、今後のガイドラインの改定等を踏まえ、必要に応じて教育委員会規則等における関係規定の見直しを行うこと。なお、指導改善研修は、教師の職務が、児童等に対して日常的に授業を行うものであり、その指導が心身ともに発達段階にある児童等に対して、直接的かつ将来にわたって大きな影響を及ぼすものであることを踏まえ、指導が不適切な状態が生じている時点において、その状態を改善すべく、適切に対処することが重要であることから、適切に実施しなければならないものであること。

月の途中から教育公務員特例法第 25 条第 1 項の規定による認定を受けた者又は月の途中に教育公務員特例法第 25 条第 4 項の規定による認定を受けた者への当該月の教職調整額の支給については、教職調整額が本給相当であることを考慮すること。

また、教職調整額は退職手当の算定の基礎となるが、退職手当は長期勤続又は在職中の功績・功労に対する報償、退職後の生活を保障する目的で支払われる給付などの趣旨を有するものであることを踏まえ、指導改善研修被認定者が退職する場合、その取扱いについて留意すること。

③幼稚園教員等に係る教職調整額の取扱い等について

給特法等一部改正法第1条による改正後の給特法第3条の規定により、公立幼稚園の主幹教諭、指導教諭、主務教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭及び講師並びに実習助手及び寄宿舍指導員に対しては教職調整額を支給しなければならないこととされているとともに、教育公務員特例法第13条第1項に基づき、公立幼稚園の園長、副園長、教頭、主幹教諭、指導教諭、主務教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭及び講師（以下「幼稚園教員」）の給与については、条例に基づきその職務と責任の特殊性にふさわしい給料表が適用されるべきものであり、同条第2項により幼稚園教員は義務教育等教員特別手当の支給対象となっていること。

各都道府県・指定都市においては、設置する学校の幼稚園教員について上記の給与上の措置を適切に講ずるとともに、給与上これらの措置が講じられていない市町村に対して、幼稚園教員の給与制度にのっとり、十分な指導をされたいこと。文部科学省においては、教職調整額の支給状況について、別途把握する予定としていること。

なお、公立の幼稚園教員については、保育所及び幼保連携型認定こども園の職員と同様に子ども・子育て支援法（平成24年法律第65号）に基づいて処遇の改善に資するための財政措置が講じられている。

（2）主務教諭の職の設置を踏まえた適切な給与について

今般、3.にあるとおり、新たな職として主務教諭の職を置くことができることとするが、主務教諭の職務を踏まえ、主務教諭の設置に伴う新たな級の創設による適切な処遇についても検討されたいこと。また、主務教諭の設置に関わらず、教諭の職務内容・職責に変更がないことを踏まえ、関係法令にのっとり適切な教諭の給与水準の確保に努めること。

なお、これに伴う義務教育費国庫負担金の最高限度額の算定については、令和8年度以降、所要の変更を予定していること。

（3）義務教育等教員特別手当の支給について

義務教育等教員特別手当の支給に当たっては、給特法等一部改正法第4条による改正後の教特法第13条の規定により、校務類型に応じて支給するものとし、その額は、校務類型にかかる業務の困難性その他の事情を考慮して、条例で定めることとされているとともに、文部科学省令において、校務類型に係る基準を定めていること等を勘案しつつ、引き続き関係法令にのっとり適切な給与水準の確保に努めること。なお、今般の改正は、これまで一律に算定されていた義務教育等教員特別手当の額について、その額を校務類型に係る困難性その他の事情を考慮し、それに応じて算定することとするものであり、特定の校務類型を担当する教員に限り義務教育等教員特別手当を支給するという趣旨ではない。

また、文部科学省令で規定した校務類型の一つである学級担任とは、基礎的な学習集団の単位である学級における生活指導や教科指導を担当する業務を指すこと。義務教育等教員特別手当の国庫負担金の限度額算定では、こうした業務を1学級当たりで評価することとし、学級の数为基础に算定することとしているが、学校における学級運営の方法を規定するものではないこと。複数担任制などによる学級運営を行っている実態がある場合には、その実態に即した義務教育等教員特別手当の支給額を条例において定めることは差し支えないこと。

(4) 臨時的任用職員の給与について

公立学校の教員を含め、地方公務員の給与については、地方公務員法に定める職務給の原則や均衡の原則等の給与決定原則にのっとり、条例で定めることとされている。その上で、臨時的任用職員の給与の決定に当たっては、「会計年度任用職員制度の運用に係る事務処理マニュアル」（令和7年8月 総務省自治行政局公務員部作成）において、「常勤職員に適用される給料表及び初任給基準に基づき、学歴免許等の資格や経験年数を考慮して適切に決定することとなります。したがって、常勤職員と同等の職務の内容や責任を有する場合に、下位の級に格付けを行ったり、各級の最高号給未満の水準を上限として設定したりするといった取扱いは改める必要があることに留意ください。」とされており、今般の教職調整額の基準となる率の引上げを含む教師の処遇改善の趣旨を踏まえ、改めて、適切に対応すること。なお、義務教育費国庫負担金の最高限度額の算定に当たっては、教諭、講師などの職ごとの数を踏まえて行うこととしている。

3 主務教諭の職の設置について

(1) 主務教諭の職の設置の趣旨について

近年、学校が組織的に対応すべき事象が多様化・複雑化していることや、これを踏まえ、学校内外との連絡・調整に関する業務が増加していることに鑑み、組織的・機動的な学校運営体制の充実を図るため、新たな職として主務教諭を置くことができることとしたものであること。

(2) 主務教諭の設置及びその処遇等について

主務教諭は、任意に設置することができる職であり、その設置については、学校や地域の状況を踏まえ、各教育委員会において適切に判断されるものであるが、組織的・機動的な学校運営体制の充実を図るという趣旨を踏まえ、その設置について検討されたいこと。

(3) 主務教諭の職務について

主務教諭の職務は、児童の教育をつかさどり、及び校長等から命を受けて当該学校の教育活動に関し教諭その他の職員間における総合的な調整を行うものであり、担当する教育活動に関して核となって調整を行うことが想定されること。例

えば、教育相談や特別支援教育に関する連絡調整などの児童生徒への必要な対応や、校内研修、学校安全、情報教育、道徳教育といった学校横断的な取組への対応などについて担当し、教職員間の総合的な調整を行うことが考えられること。

このため、一定の経験、知識等を有する教諭のうち、こうした役割を担うことができる教諭が主務教諭として任用されることになると考えられること。なお、ここで言う「知識等を有する」には、心理や福祉に関する資格等を活用するなどして、特定の学校教育活動の核となって役割を担っているような場合や、教職大学院を修了し高度な専門的職業能力を身につけているような場合なども含みうると考えられること。

(4) 主務教諭を含む学校における校務全体のマネジメントについて

主務教諭の職が適切に機能し、教職員間の連携・協働が円滑かつ効果的に行われるよう、主務教諭のみに業務が集中することのないよう留意しつつ、主務教諭の配置により、学校の組織的・機動的な学校運営体制の充実が図られ、若手教師の支援にもつながることや、学校全体の業務をより効率的に行うことが可能となることが期待されることを踏まえ、校長等はその権限において学校全体の校務のマネジメントに取り組んでいただきたいこと。

4 人事評価制度の運用について

給特法等一部改正法を踏まえ、教師がその職務等の特殊性を発揮し、生き生きと働く環境を整備することが必要であり、そのためには、地方公務員法に基づく人事評価を適正に実施し、その結果を活用することが、教職員のモチベーションを高め、組織全体の公務能率の向上につなげていく観点から重要であること。その際、勤勉手当の支給や昇給等について、人事評価の結果を反映させずに一律に行う等、地方公務員法の趣旨に反する運用がある場合には、速やかな是正を図る必要があるため、すべての教育委員会において、地方公務員法の規定及びその趣旨にのっとり、人事評価を活用した人事管理の速やかな実施が求められること。

また、人事評価結果の活用を通じ、人材育成につなげていくことも求められること。具体的には、教育委員会においては、校長等の管理職に対する評価者研修の充実を図るとともに、管理職としての人材育成の観点や、服務監督教育委員会が定める計画を踏まえて取り組む教職員の健康及び福祉の確保、教職員の仕事と生活の調和の実現の観点から、その評価項目に教職員の勤務実態を踏まえた業務全般の見直し・縮減、各教職員の業務分担の見直しや適正化・標準化、効率的・効果的な組織運営、教職員の健康及び福祉に配慮した職場環境整備などの学校における働き方改革に資する組織マネジメントに関することを加え、管理職としての資質能力の向上につながる適切な指導を行うこと。

さらに、教職員の人事評価において、管理職の学校全体の運営方針も踏まえ、教職員一人一人が業務改善等を進める意識を持つような工夫を図ること。

その他、人事評価制度の適切な運用に向けて、「公立学校の教師の人事評価について」（別添 7）も適宜参照されたいこと。

【別添 1】 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令（令和 7 年政令第 333 号） 改正資料

【別添 2】 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法施行規則及び教育公務員特例法施行規則の一部を改正する省令（令和 7 年文部科学省令第 24 号） 改正資料

【別添 3】 公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針（令和 7 年文部科学省告示第 114 号） ※令和 7 年 9 月 25 日改正

【別添 4】 学校と教師の業務の 3 分類

【別添 5】 業務量管理・健康確保措置実施計画（例）

【別添 6】 学校評価関係資料

【別添 7】 公立学校の教師の人事評価について

【参考資料】 給特法等一部改正法 広報資料

【参考】

（文部科学省ホームページ：教師を取り巻く環境整備について（学校における働き方改革、指導・運営体制の充実、教師の処遇改善）

https://www.mext.go.jp/a_menu/01_q.htm



【本件連絡先】

（第 1、第 2 の 1、2（2）、第 3、第 4 の 1、3、4 について）

文部科学省初等中等教育局

初等中等教育企画課教育公務員係

電話：03-5253-4111（内線 2588）

（上記以外の内容について）

文部科学省初等中等教育局

財務課企画調査係

電話：03-5253-4111（内線 5786）

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律の施行に伴う
関係政令の整備に関する政令について【概要】

改正の趣旨

- 令和 7 年 6 月に公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法が改正されたことに伴い、関係政令の整備を行うもの。

改正の概要

＜公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第五条の規定により読み替えて適用する地方公務員法第五十八条第三項の規定により読み替えて適用する労働基準法第三十二条の四第三項の審議会等を定める政令の一部改正＞

- 改正給特法第 5 条第 2 項の規定により読み替えて適用する読替後労働基準法第 32 条の 4 第 3 項において、指導改善研修被認定者については、文部科学大臣が、政令で定める審議会等の意見を聞いて、文部科学省令で対象期間における労働日数の限度、労働時間の限度等を定めることができることとされている。これを踏まえ、政令で定める審議会等を中央教育審議会とすること。

＜文部科学省組織令及び中央教育審議会令の一部改正＞

- 改正給特法第 5 条第 2 項により読み替えて適用する読替後労働基準法第 32 条の 4 第 3 項に係る事務を、中央教育審議会がつかさどる事務に加えるとともに、当該事項を処理する分科会を初等中等教育分科会とすること。

＜公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律施行令等の一部改正＞

- 義務標準法第 17 条等において、教職員の数を、教職員で短時間勤務の職を占める者の数に換算することができるものとされており、義務標準法施行令第 9 条等においてその換算の方法が定められている。主務教諭の創設に伴い、その換算の対象に主務教諭を追加すること。

＜その他＞

- その他、主務教諭の創設に伴う文言の追加等、所要の改正を行うこと。

施行期日

- 施行日は、第 1 条及び第 7 条については令和 8 年 1 月 1 日、その他の規定については令和 8 年 4 月 1 日とする。

※令和 7 年 9 月 19 日（金）閣議決定

政令第三百三十三号

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令

内閣は、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律（令和七年法律第六十八号）の施行に伴い、及び関係法律の規定に基づき、この政令を制定する。

（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第五条の規定により読み替えて適用する地方公務員法第五十八条第三項の規定により読み替えて適用する労働基準法第三十二条の四第三項の審議会等を定める政令の一部改正）

第一条 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第五条の規定により読み替えて適用する地方公務員法第五十八条第三項の規定により読み替えて適用する労働基準法第三十二条の四第三項の審議会等を定める政令（令和元年政令第百九十八号）の一部を次のように改正する。

題名及び本則中「第五条」を「第五条第一項及び第二項」に改める。

（教育公務員特例法施行令の一部改正）

第二条 教育公務員特例法施行令（昭和二十四年政令第六号）の一部を次のように改正する。

附則第四項（見出しを含む。）中「教諭等に」を「中堅教諭等に」に改める。

（公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律施行令等の一部改正）

第三条 次に掲げる政令の規定中「指導教諭」の下に「主務教諭」を加える。

一 公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律施行令（昭和三十二年政令第二百二号）第九条第一項

二 公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律施行令（昭和三十七年政令第二百十五号）第三条第一項

三 義務教育費国庫負担法第二条ただし書及び第三条ただし書の規定に基づき教職員の給与及び報酬等に必要な経費の国庫負担額の最高限度を定める政令（平成十六年政令第百五十七号）第一条第五号、第十号及び第十九号

（国立大学法人法施行令の一部改正）

第四条 国立大学法人法施行令（平成十五年政令第四百七十八号）の一部を次のように改正する。

第二十四条第二項第一号から第四号までの規定中「指導教諭」の下に「主務教諭」を加え、同項第五号中「指導保育教諭」の下に「主務保育教諭」を、「主幹養護教諭」の下に「主務養護教諭」を、「主幹栄養教諭」の下に「主務栄養教諭」を加える。

（地方独立行政法人法施行令の一部改正）

第五条 地方独立行政法人法施行令（平成十五年政令第四百八十六号）の一部を次のように改正する。

第二十二条第二項第一号から第四号までの規定中「指導教諭」の下に「主務教諭」を加え、同項第五号中「指導保育教諭」の下に「主務保育教諭」を、「主幹養護教諭」の下に「主務養護教諭」を、「主幹栄養教諭」の下に「主務栄養教諭」を加える。

（就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律施行令の一部改正）

第六条 就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律施行令（平成二十六年政令第二百三三号）の一部を次のように改正する。

第五条の表第四条の項及び第七条中「第十四条第六項」を「第十四条第七項」に改める。

（文部科学省組織令及び中央教育審議会令の一部改正）

第七条 次に掲げる政令の規定中「第五条」を「第五条第一項及び第二項」に、「及び」を「並びに」に改める。

一 文部科学省組織令（平成十二年政令第二百五十一号）第七十六条第一項第五号

二 中央教育審議会令（平成十二年政令第二百八十号）第五条第一項の表初等中等教育分科会の項第五号

附 則

この政令は、令和八年四月一日から施行する。ただし、第一条及び第七条の規定は、同年一月一日から施行する。

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令 新旧対照表 目次

○ 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第五条の規定により読み替えて適用する地方公務員法第五十八条第三項の規定により読み替えて適用する労働基準法第三十二条の四第三項の審議会等を定める政令（令和元年政令第九十八号）（第一条関係）	1
○ 教育公務員特例法施行令（昭和二十四年政令第六号）（第二条関係）	2
○ 公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律施行令（昭和三十三年政令第二百二号）（第三条関係）	3
○ 公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律施行令（昭和三十七年政令第二百十五号）（第三条関係）	5
○ 義務教育費国庫負担法第二条ただし書及び第三条ただし書の規定に基づき教職員の給与及び報酬等に要する経費の国庫負担額の最高限度を定める政令（平成十六年政令第五百五十七号）（第三条関係）	6
○ 国立大学法人法施行令（平成十五年政令第四百七十八号）（第四条関係）	9
○ 地方独立行政法人法施行令（平成十五年政令第四百八十六号）（第五条関係）	10
○ 就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律施行令（平成二十六年政令第二百三十三号）（第六条関係）	11
○ 文部科学省組織令（平成十二年政令第二百五十一号）（第七条関係）	13
○ 中央教育審議会令（平成十二年政令第二百八十号）（第七条関係）	15

○ 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第五条の規定により読み替えて適用する地方公務員法第五十八条第三項の規定により読み替えて適用する労働基準法第三十二条の四第三項の審議会等を定める政令（令和元年政令第百九十八号）（第一条関係）

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第五<u>条</u>第一項及び第二項の規定により読み替えて適用する地方公務員法第五十八条第三項の規定により読み替えて適用する労働基準法第三十二条の四第三項の審議会等を定める政令	公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第五<u>条</u>の規定により読み替えて適用する地方公務員法第五十八条第三項の規定により読み替えて適用する労働基準法第三十二条の四第三項の審議会等を定める政令
公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第五<u>条</u>第一項及び第二項の規定により読み替えて適用する地方公務員法第五十八条第三項の規定により読み替えて適用する労働基準法第三十二条の四第三項の審議会等で政令で定めるものは、中央教育審議会とする。	公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第五<u>条</u>の規定により読み替えて適用する地方公務員法第五十八条第三項の規定により読み替えて適用する労働基準法第三十二条の四第三項の審議会等で政令で定めるものは、中央教育審議会とする。

○ 教育公務員特例法施行令（昭和二十四年政令第六号）（第二条関係）

（傍線部分は改正部分）

改 正 案	現 行
附 則 （幼稚園等の中堅教諭等に対する中堅教諭等資質向上 研修の特例） 4 法附則第六条第一項に規定する幼稚園等の中堅教諭等についての第四条第二号及び第五号並びに前項の規定の適用については、当分の間、これらの規定中「研修実施者」とあるのは、「研修実施者（指定都市以外の市町村の設置する幼稚園及び特別支援学校の幼稚園部の中堅教諭等については当該市町村を包括する都道府県教育委員会、当該市町村の設置する幼保連携型認定こども園の中堅教諭等については当該市町村を包括する都道府県の知事）」とする。	附 則 （幼稚園等の教諭等に対する中堅教諭等資質向上研修の特例） 4 法附則第六条第一項に規定する幼稚園等の教諭等についての第四条第二号及び第五号並びに前項の規定の適用については、当分の間、これらの規定中「研修実施者」とあるのは、「研修実施者（指定都市以外の市町村の設置する幼稚園及び特別支援学校の幼稚園部の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の教育委員会、当該市町村の設置する幼保連携型認定こども園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の知事）」とする。

○ 公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律施行令（昭和三十三年政令第二百二号）（第
三条関係）

（傍線部分は改正部分）

改 正 案	現 行
（教職員定数の短時間勤務の職を占める者等の数への換算の方法） 第九条 法第十七条第一項の規定により教職員の数を校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、主務教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、寄宿舎指導員、学校栄養職員又は事務職員で地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十二條の四第一項に規定する短時間勤務の職を占める者（以下この項において「短時間勤務職員」という。）の数に換算する場合においては、公立の小学校、中学校及び義務教育学校並びに中等教育学校の前期課程（共同調理場を含む。）の教職員の数に係る場合にあつては校長、教頭及び教諭等、養護教諭等（法第八条に規定する養護教諭等をいう。以下この項において同じ。）<u>、栄養教諭等又は事務職員の別、公立の特別支援学校の小学部及び中学部の教職員の数に係る場合にあつては校長、教頭及び教諭等、養護教諭等、栄養教諭等、寄宿舎指導員又は事務職員の別ごとに、第一号に掲げる数が第二号に掲げる数と等しくなる場合における当該条件を満たす短時間勤務職員の数に換算するものとする。</u> 一・二 （略）	（教職員定数の短時間勤務の職を占める者等の数への換算の方法） 第九条 法第十七条第一項の規定により教職員の数を校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、寄宿舎指導員、学校栄養職員又は事務職員で地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）<u>第二十二條の四第一項に規定する短時間勤務の職を占める者（以下この項において「短時間勤務職員」という。）の数に換算する場合においては、公立の小学校、中学校及び義務教育学校並びに中等教育学校の前期課程（共同調理場を含む。）の教職員の数に係る場合にあつては校長、教頭及び教諭等、養護教諭等（法第八条に規定する養護教諭等をいう。以下この項において同じ。）<u>、栄養教諭等又は事務職員の別、公立の特別支援学校の小学部及び中学部の教職員の数に係る場合にあつては校長、教頭及び教諭等、養護教諭等、栄養教諭等、寄宿舎指導員又は事務職員の別ごとに、第一号に掲げる数が第二号に掲げる数と等しくなる場合における当該条件を満たす短時間勤務職員の数に換算するものとする。</u></u> 一・二 （略）

2

(略)

2

(略)

○ 公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律施行令（昭和三十七年政令第二百十五号）（第三条関係）

（傍線部分は改正部分）

改 正 案	現 行
（教職員定数の短時間勤務の職を占める者等の数への換算の方法） 第三条 法第二十三条第一項の規定により教職員の数を校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、主務教諭、教諭、養護教諭、助教諭、養護助教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員又は事務職員で地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十二条の四第一項に規定する短時間勤務の職を占める者（以下この項において「短時間勤務職員」という。）の数に換算する場合においては、公立の高等学校の教職員の数に係る場合にあつては校長、教諭等、養護教諭等（法第十条に規定する養護教諭等をいう。以下この項において同じ。）<u>、実習助手又は事務職員の別、公立の特別支援学校の高等部の教職員の数に係る場合にあつては校長、教諭等、養護教諭等、実習助手、寄宿舎指導員又は事務職員の別ごとに、第一号に掲げる数が第二号に掲げる数と等しくなる場合における当該条件を満たす短時間勤務職員の数に換算するものとする。</u> 一・二 （略）	（教職員定数の短時間勤務の職を占める者等の数への換算の方法） 第三条 法第二十三条第一項の規定により教職員の数を校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、助教諭、養護助教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員又は事務職員で地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）<u>第二十二条の四第一項に規定する短時間勤務の職を占める者（以下この項において「短時間勤務職員」という。）の数に換算する場合においては、公立の高等学校の教職員の数に係る場合にあつては校長、教諭等、養護教諭等（法第十条に規定する養護教諭等をいう。以下この項において同じ。）<u>、実習助手又は事務職員の別、公立の特別支援学校の高等部の教職員の数に係る場合にあつては校長、教諭等、養護教諭等、実習助手、寄宿舎指導員又は事務職員の別ごとに、第一号に掲げる数が第二号に掲げる数と等しくなる場合における当該条件を満たす短時間勤務職員の数に換算するものとする。</u></u> 一・二 （略）

○ 義務教育費国庫負担法第二条ただし書及び第三条ただし書の規定に基づき教職員の給与及び報酬等に要する経費の国庫負担額の最高限度を定める政令（平成十六年政令第百五十七号）（第三条関係）
（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
（定義） 第一条 この政令において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。 一 四 （略） 五 都道府県教員算定基礎定数 各都道府県ごとに、当該年度の五月一日現在において、都道府県及び市町村の設置する小学校等の校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、主務教諭、教諭、養護教諭、助教諭、養護助教諭及び講師（第十三号において「校長及び教諭等」という。）（都道府県立の小学校、中学校及び義務教育学校にあつては、特定教育課程担当教職員であるものに限る。）について、標準法第六条の二の規定により算定した数、標準法第三条第一項及び第二項本文に規定する学級編制の標準により算定した学級数に基づき標準法第七条及び第八条の規定により算定した数、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第十八条第四項後段の規定により指導主事に充てられるものとして文部科学大臣が財務大臣と協議して定めた数並びに労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項又は第二項の規定による休業をしている者及び標準法第十八条第一号に	（定義） 第一条 この政令において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。 一 四 （略） 五 都道府県教員算定基礎定数 各都道府県ごとに、当該年度の五月一日現在において、都道府県及び市町村の設置する小学校等の校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、助教諭、養護助教諭及び講師（第十三号において「校長及び教諭等」という。）（都道府県立の小学校、中学校及び義務教育学校にあつては、特定教育課程担当教職員であるものに限る。）について、標準法第六条の二の規定により算定した数、標準法第三条第一項及び第二項本文に規定する学級編制の標準により算定した学級数に基づき標準法第七条及び第八条の規定により算定した数、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第十八条第四項後段の規定により指導主事に充てられるものとして文部科学大臣が財務大臣と協議して定めた数並びに労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項又は第二項の規定による休業をしている者及び標準法第十八条第一号に掲げる者（

掲げる者（以下「産前産後休業者等」という。）の実数の合計数から地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第五十五条の二第一項ただし書の許可を受けた者（以下「専従職員」という。）その他文部科学省令で定める者の実数の合計数を減じた数をいう。

六〇十（略）

十一 都道府県特別支援学校教職員算定基礎定数 各都道府県ごとに、当該年度の五月一日現在において、都道府県及び市町村の設置する特別支援学校の小学部及び中学部の校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、主務教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭等、助教諭、養護助教諭、寄宿舎指導員、講師及び事務職員について、標準法第三条第一項及び第三項本文に規定する学級編制の標準により算定した学級数に基づき標準法第十条第一項の規定により算定した数と産前産後休業者等の実数との合計数から専従職員その他文部科学省令で定める者の実数の合計数を減じた数をいう。

十二〇十八（略）

十九 指定都市特別支援学校教職員算定基礎定数 各指定都市ごとに、当該年度の五月一日現在において、指定都市の設置する特別支援学校の小学部及び中学部の校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、主務教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭等、助教諭、養護助教諭、寄宿舎指導員、講師及び事務職員について、標準法第三条第一項及び第四条第二項に規定する学級編制の標準により算定した学級数に基づき

以下「産前産後休業者等」という。）の実数の合計数から地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第五十五条の二第一項ただし書の許可を受けた者（以下「専従職員」という。）その他文部科学省令で定める者の実数の合計数を減じた数をいう。

六〇十（略）

十一 都道府県特別支援学校教職員算定基礎定数 各都道府県ごとに、当該年度の五月一日現在において、都道府県及び市町村の設置する特別支援学校の小学部及び中学部の校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭等、助教諭、養護助教諭、寄宿舎指導員、講師及び事務職員について、標準法第三条第一項及び第三項本文に規定する学級編制の標準により算定した学級数に基づき標準法第十条第一項の規定により算定した数と産前産後休業者等の実数との合計数から専従職員その他文部科学省令で定める者の実数の合計数を減じた数をいう。

十二〇十八（略）

十九 指定都市特別支援学校教職員算定基礎定数 各指定都市ごとに、当該年度の五月一日現在において、指定都市の設置する特別支援学校の小学部及び中学部の校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭等、助教諭、養護助教諭、寄宿舎指導員、講師及び事務職員について、標準法第三条第一項及び第四条第二項に規定する学級編制の標準により算定した学級数に基づき標準法第十

標準法第十条第一項の規定により算定した数と産前産後休業者等の実数との合計数から専従職員その他文部科学省令で定める者の実数の合計数を減じた数をいう。

条第一項の規定により算定した数と産前産後休業者等の実数との合計数から専従職員その他文部科学省令で定める者の実数の合計数を減じた数をいう。

改 正 案	現 行
第二十四条（略） 2 準用通則法第二十六条ただし書の政令で定める者は、次に掲げる者とする。 一 幼稚園の副園長、教頭、主幹教諭、指導教諭、主務教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師及び養護助教諭 二 小学校、中学校又は義務教育学校の副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、主務教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師及び養護助教諭 三 高等学校又は中等教育学校の副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、主務教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師、養護助教諭及び実習助手 四 特別支援学校の副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、主務教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師、養護助教諭、実習助手及び寄宿舎指導員 五 幼保連携型認定こども園の副園長、教頭、主幹保育教諭、指導保育教諭、主務保育教諭、保育教諭、主幹養護教諭、主務養護教諭、養護教諭、主幹栄養教諭、主務栄養教諭、栄養教諭、助保育教諭、講師及び養護助教諭 六（略）	第二十四条（略） 2 準用通則法第二十六条ただし書の政令で定める者は、次に掲げる者とする。 一 幼稚園の副園長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師及び養護助教諭 二 小学校、中学校又は義務教育学校の副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師及び養護助教諭 三 高等学校又は中等教育学校の副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師、養護助教諭及び実習助手 四 特別支援学校の副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師、養護助教諭、実習助手及び寄宿舎指導員 五 幼保連携型認定こども園の副園長、教頭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、主幹養護教諭、養護教諭、主幹栄養教諭、栄養教諭、助保育教諭、講師及び養護助教諭 六（略）

改正案	現行
（部局の長の範囲等） 第二十二條（略） 2 法第七十三條に規定する政令で定める者は、次に掲げる者とする。 一 幼稚園の副園長、教頭、主幹教諭、指導教諭、主務教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師及び養護助教諭 二 小学校、中学校又は義務教育学校の副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、主務教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師及び養護助教諭 三 高等学校又は中等教育学校の副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、主務教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師、養護助教諭及び実習助手 四 特別支援学校の副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、主務教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師、養護助教諭及び実習助手 五 幼保連携型認定こども園の副園長、教頭、主幹保育教諭、指導保育教諭、主務保育教諭、保育教諭、主幹養護教諭、主務養護教諭、養護教諭、主幹栄養教諭、主務栄養教諭、栄養教諭、助保育教諭、講師及び養護助教諭 六（略）	（部局の長の範囲等） 第二十二條（略） 2 法第七十三條に規定する政令で定める者は、次に掲げる者とする。 一 幼稚園の副園長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師及び養護助教諭 二 小学校、中学校又は義務教育学校の副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師及び養護助教諭 三 高等学校又は中等教育学校の副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師、養護助教諭及び実習助手 四 特別支援学校の副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師、養護助教諭、実習助手及び寄宿舎指導員 五 幼保連携型認定こども園の副園長、教頭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、主幹養護教諭、養護教諭、主幹栄養教諭、栄養教諭、助保育教諭、講師及び養護助教諭 六（略）

○ 就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律施行令（平成二十六年政令第二百三十三号）（第六条関係）

（傍線部分は改正部分）

改正案				
(略)	第四条	読み替える学校保健安全法の規定	読み替えられる字句	
	児童生徒等			
	就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律第十四条第七項に規定する園児（以下「園児」という。）		読み替える字句	
（幼保連携型認定こども園について準用する学校保健安全法の規定の読替え） 第五条 法第二十七条の規定により幼保連携型認定こども園について学校保健安全法の規定を準用する場合におけるこれらの規定に係る技術的読替えは、次の表のとおりとする。				

現行				
(略)	第四条	読み替える学校保健安全法の規定	読み替えられる字句	
	児童生徒等			
	就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律第十四条第六項に規定する園児（以下「園児」という。）		読み替える字句	
（幼保連携型認定こども園について準用する学校保健安全法の規定の読替え） 第五条 法第二十七条の規定により幼保連携型認定こども園について学校保健安全法の規定を準用する場合におけるこれらの規定に係る技術的読替えは、次の表のとおりとする。				

第七条 法第二十七条において準用する学校保健安全法第十九条の規定による出席停止の手続については、学校保健安全法施行令第六条及び第七条の規定を準用する。この場合において、同令第六条第一項中「校長」とあるのは「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（以下この条及び次条において「認定こども園法」という。）第十四条第一項に規定する園長（次条において「園長」という。）」と、「幼児、児童又は生徒（高等学校（中等教育学校の後期課程及び特別支援学校の高等部を含む。以下同じ。）の生徒を除く。）にあつてはその保護者に、高等学校の生徒又は学生にあつては当該生徒又は学生」とあるのは「認定こども園法第十四条第七項に規定する園児の保護者（認定こども園法第二条第十一項に規定する保護者をいう。）」と、同条第二項及び同令第七条中「文部科学省令」とあるのは「認定こども園法第三十六条第二項に規定する主務省令」と、同条中「校長」とあるのは「園長」と、「学校」とあるのは「認定こども園法第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園」と読み替えるものとする。

第七条 法第二十七条において準用する学校保健安全法第十九条の規定による出席停止の手続については、学校保健安全法施行令第六条及び第七条の規定を準用する。この場合において、同令第六条第一項中「校長」とあるのは「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（以下この条及び次条において「認定こども園法」という。）第十四条第一項に規定する園長（次条において「園長」という。）」と、「幼児、児童又は生徒（高等学校（中等教育学校の後期課程及び特別支援学校の高等部を含む。以下同じ。）の生徒を除く。）にあつてはその保護者に、高等学校の生徒又は学生にあつては当該生徒又は学生」とあるのは「認定こども園法第十四条第六項に規定する園児の保護者（認定こども園法第二条第十一項に規定する保護者をいう。）」と、同条第二項及び同令第七条中「文部科学省令」とあるのは「認定こども園法第三十六条第二項に規定する主務省令」と、同条中「校長」とあるのは「園長」と、「学校」とあるのは「認定こども園法第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園」と読み替えるものとする。

改 正 案	現 行
（中央教育審議会） 第七十六条 中央教育審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。 一 四 （略） 五 生涯学習の振興のための施策の推進体制等の整備に関する法律（平成二年法律第七十一号）、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和四十六年法律第七十七号）<u>第五条第一項及び第二項の規定により読み替えて適用する</u>地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）<u>第五十八条第三項の規定により読み替えて適用する</u>労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）<u>第三十二条の四第三項、理科教育振興法（昭和二十八年法律第百八十六号）第九条第一項、産業教育振興法（昭和二十六年法律第二百二十八号）、教育職員免許法（昭和二十四年法律第四百十七号）、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構法（平成十五年法律第百十四号）</u>第十六条の二第三項、学校教育法、社会教育法（昭和二十四年法律第二百七号）<u>並びに日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律（令和五年法律第四十一号）第十五条の規定に基づきその権限に属させられた事項を処理すること。</u>	（中央教育審議会） 第七十六条 中央教育審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。 一 四 （略） 五 生涯学習の振興のための施策の推進体制等の整備に関する法律（平成二年法律第七十一号）、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和四十六年法律第七十七号）<u>第五条の規定により読み替えて適用する</u>地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）<u>第五十八条第三項の規定により読み替えて適用する</u>労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）<u>第三十二条の四第三項、理科教育振興法（昭和二十八年法律第百八十六号）第九条第一項、産業教育振興法（昭和二十六年法律第二百二十八号）、教育職員免許法（昭和二十四年法律第四百十七号）、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構法（平成十五年法律第百十四号）</u>第十六条の二第三項、学校教育法、社会教育法（昭和二十四年法律第二百七号）<u>及び日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律（令和五年法律第四十一号）第十五条の規定に基づきその権限に属させられた事項を処理すること。</u>

2 六
(略) (略)

2 六
(略) (略)

○ 中央教育審議会令（平成十二年政令第二百八十号）（第七条関係）

（傍線部分は改正部分）

改正案				
（分科会） 第五条 審議会に、次の表の上欄に掲げる分科会を置き、これらの分科会の所掌事務は、審議会の所掌事務のうち、それぞれ同表の下欄に掲げるとおりとする。				
名称	所掌事務	教育制度分科会	生涯学習分科会	初等中等教育分科会
	一・二（略）	一〓五（略）	一〓四（略）	五 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和四十六年法律第七十七号） 第五条第一項及び第二項の規定により読み替えて適用する地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号） 第五十八条第三項の規定により読み替えて適用する労働基準法（昭和十二年法律第四十九号） 第三十二条の四第三項、理科教育振興

現行				
（分科会） 第五条 審議会に、次の表の上欄に掲げる分科会を置き、これらの分科会の所掌事務は、審議会の所掌事務のうち、それぞれ同表の下欄に掲げるとおりとする。				
名称	所掌事務	教育制度分科会	生涯学習分科会	初等中等教育分科会
	一・二（略）	一〓五（略）	一〓四（略）	五 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和四十六年法律第七十七号） 第五条の規定により読み替えて適用する地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号） 第五十八条第三項の規定により読み替えて適用する労働基準法（昭和十二年法律第四十九号） 第三十二条の四第三項、理科教育振興法（昭和二十八年

2 6 (略)	大学分科会	
	一、三 (略)	六 (略) 法（昭和二十八年法律第百八十六号）第九條第一項、産業教育振興法（昭和二十六年法律第二百二十八号）並びに教育職員免許法（昭和二十四年法律第百四十七号）の規定に基づき審議会の権限に属させられた事項を処理すること。

2 6 (略)	大学分科会	
	一、三 (略)	六 (略) 法律第百八十六号）第九條第一項、産業教育振興法（昭和二十六年法律第二百二十八号）及び教育職員免許法（昭和二十四年法律第百四十七号）の規定に基づき審議会の権限に属させられた事項を処理すること。

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法 施行規則及び教育公務員特例法施行規則の一部を改正する省令 について【概要】

改正の背景

○ 令和 7 年 6 月に公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法が改正されたことに伴い、関係省令の整備を行うもの。

概要

① 給特法等一部改正法による改正後の公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和 46 年法律第 77 号）第 8 条第 4 項において、服務監督教育委員会が文部科学省令で定めるところにより業務量管理・健康確保措置実施計画の実施状況を公表することとされた。

これを踏まえ、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法施行規則（令和 2 年文部科学省令第 26 号）を改正し、各教育委員会が行う業務量管理・健康確保措置実施計画の実施状況について、インターネットの利用その他の適切な方法により公表すること等を定める。

② 給特法等一部改正法による改正後の教育公務員特例法（昭和 24 年法律第 1 号。以下「改正教特法」という。）第 13 条第 2 項において、義務教育等特別手当は、分掌する校務の類型に応じて支給し、当該類型は文部科学省令で定める基準を参酌して条例で定めることとされた。

これを踏まえ、教育公務員特例法施行規則（令和 4 年文部科学省令第 21 号）を改正し、校務の類型として、①学級を担任する業務、②学級を担任する業務以外の校務を定める。

③ 改正教特法第 24 条第 1 項において、中堅教諭等資質向上研修の対象者に主務教諭が加えられたことを踏まえ、所要の改正を行う。

④ その他、所要の改正を行う。

施行期日

○ 施行日は、一部の規定を除き、令和 8 年 4 月 1 日とする。

○文部科学省令第二十四号

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律（令和七年法律第六十八号）の施行に伴い、並びに公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和四十六年法律第七十七号）第八条第四項並びに教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第十三条第二項及び第二十四条第一項の規定に基づき、並びに公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律を実施するため、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法施行規則及び教育公務員特例法施行規則の一部を改正する省令を次のように定める。

令和七年九月二十五日

文部科学大臣 阿部 俊子

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法施行規則及び教育公務員特例法施行規則の一部を改正する省令

（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法施行規則の一部改正）

第一条 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法施行規則（令和二年文部科学省令第二十六号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げ

る規定の傍線を付した部分のように改め、改正後欄に掲げるその標記部分に二重傍線を付した規定（以下「対象規定」という。）で改正前欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを加える。

改正後	改正前
(対象期間を含む期間等) 第一条 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（以下この項、<u>第六条第一項及び第七条</u>において「法」という。）<u>第五条第一項及び第二項の規定により読み替えて適用する</u>地方公務員法第五十八条第三項の規定により読み替えて適用する労働基準法（以下「<u>読替え後の労働基準法</u>」という。）第三十二条の四第一項第二号の対象期間（以下単に「対象期間」という。）を定めるに当たっては、当該対象期間には、<u>読替え後の労働基準法第三十二条の四の規定により労働させる教育職員（法第二条第二項に規定する教育職員をいう。以下同じ。）</u>の所属する学校を設置する市（特別区を含む。）町村又は都道府県教育委員会が学校教育法施行令（昭和二十八年政令第三百四十号）第二十九条第一項の規定により定める学校の夏季、冬季、学年末、農繁期等における休業日等の期間（次項において「長期休業期間等」という。）を含めるものとする。 2 〔略〕 （法第八条第四項の規定による公表） <u>第七条</u> 法第八条第四項の規定による公表は、インターネットの利用その他の適切な方法により行うものとし、同条第二項第一号に掲げる目標の達成状況を含むものとする。	(対象期間を含む期間等) 第一条 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（以下この項及び<u>第六条第一項</u>において「法」という。）<u>第五条の規定により読み替えて適用する</u>地方公務員法第五十八条第三項の規定により読み替えて適用する労働基準法（以下「<u>読替え後の労働基準法</u>」という。）第三十二条の四第一項第二号の対象期間（以下単に「対象期間」という。）を定めるに当たっては、当該対象期間には、<u>読替え後の労働基準法第三十二条の四の規定により労働させる教育職員（法第二条第二項に規定する教育職員をいう。以下同じ。）</u>の所属する学校を設置する市（特別区を含む。）町村又は都道府県教育委員会が学校教育法施行令（昭和二十八年政令第三百四十号）第二十九条第一項の規定により定める学校の夏季、冬季、学年末、農繁期等における休業日等の期間（次項において「長期休業期間等」という。）を含めるものとする。 2 〔同上〕 「条を加える。」
備考 表中の「」の記載及び対象規定の二重傍線を付した標記部分を除く全体に付した傍線は注記である。	

（教育公務員特例法施行規則の一部改正）

第二条 教育公務員特例法施行規則（令和四年文部科学省令第二十一号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の破線で囲んだ部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の破線で囲んだ部分のように改め、改正後欄に掲げる対象規定で改正前欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを加える。

改正後	改正前
(法第十三条第二項の文部科学省令で定める基準) 第一条 教育公務員特例法(以下「法」という。)第十三条第二項の文部科学省令で定める基準は、次の各号に掲げる校務の種類とする。 一 学級(小学校、中学校、義務教育学校、高等学校及び中等教育学校の学級に限り、特別支援学級を除く。)を担任する業務 二 前号に掲げるもの以外の校務 第一条の二 法第二十二條の四第二項第六号に規定する研修の実施に關し必要な事項として文部科学省令で定める事項は、次に掲げる事項とする。 一 四 「略」	「条を加える。」 第一条 教育公務員特例法(以下「法」という。)第二十二條の四第二項第六号に規定する研修の実施に關し必要な事項として文部科学省令で定める事項は、次に掲げる事項とする。 一 四 「略」

備考 表中の「」の記載及び対象規定の二重傍線を付した標記部分を除く全体に付した傍線は注記である。

第三条 教育公務員特例法施行規則の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分にこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改め、改正後欄に掲げる対象規定で改正前欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを加える。

改正後	改正前
第一条の二 法第二十二條の四第二項第六号に規定する研修の実施に關し必要な事項として文部科学省令で定める事項は、次に掲げる事項とする。 一 公立の小学校等（法第十二條第一項に規定する小学校等をいう。以下同じ。）の校長及び教員（法第二十一條第二項に規定する校長及び教員をいう。以下同じ。）の研修実施者（法第二十條第一項に規定する研修実施者をいう。第四号及び第三條の二において同じ。）と当該校長及び教員の研修に協力する大学その他の關係機關との連携に關する事項 二 四 「略」 （法第二十四條第一項の文部科学省令で定める者） 第三條の二 法第二十四條第一項に規定する公立の小学校等における教育に關し相當の経験を有する者として文部科学省令で定めるものは、教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的な役割を果たす上で必要な経験を有する者として研修実施者が定める者とする。	第一条の二 法第二十二條の四第二項第六号に規定する研修の実施に關し必要な事項として文部科学省令で定める事項は、次に掲げる事項とする。 一 公立の小学校等（法第十二條第一項に規定する小学校等をいう。以下同じ。）の校長及び教員（法第二十一條第二項に規定する校長及び教員をいう。以下同じ。）の研修実施者（法第二十條第一項に規定する研修実施者をいう。第四号において同じ。）と当該校長及び教員の研修に協力する大学その他の關係機關との連携に關する事項 二 四 「同上」 「条を加える。」
備考 表中の「」の記載及び対象規定の二重傍線を付した標記部分を除く全体に付した傍線は注記である。	

附 則

この省令は、令和八年四月一日から施行する。ただし、第一条中公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法施行規則第一条の改正規定及び第二条の規定は、令和八年一月一日から施行する。

○文部科学省告示第百十四号

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律（令和七年法律第六十八号）の施行に伴い、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和四十六年法律第七十七号）第七条第一項の規定に基づき、公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針（令和二年文部科学省告示第一号）の全部を改正する指針を次のように定める。

令和七年九月二十五日

文部科学大臣 阿部 俊子

公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針

目次

第1章 総則

第1節 趣旨

第2節 対象の範囲

第3節 業務を行う時間の考え方及び上限の原則等

第2章 服務監督教育委員会が講ずべき措置等

第1節 上限方針の策定等

第2節 業務量管理・健康確保措置実施計画の策定等

第3節 服務監督教育委員会が講ずべき業務量管理・健康確保措置

第4節 第1節から第3節に記載の措置等を講ずるに当たっての留意事項

第3章 長期休業期間等における集中した休日の確保のための一年単位の変形労働時間制

第1節 目的

第2節 長期休業期間等における集中した休日の確保のため一年単位の変形労働時間制を適用する場合に服務監督教育委員会等が講ずべき措置

第4章 文部科学省の取組について

附則

第1章 総則

第1節 趣旨

近年、我が国の教育職員（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和46年法律第77号。以下「給特法」という。）第2条第2項に規定する教育職員をいう。以下同じ。）の業務が長時間に及ぶ状況が未だ課題となっている。教育職員の勤務状況を改善し、健

康な状態で、自らも学ぶ時間を確保しながら、専門性を最大限に発揮して、活き活きと児童生徒等への教育に邁進できるようにすることにより、教育職員の働きやすさと働きがいを両立し、学習指導要領等において目指されている理念の実現に向けてよりよい教育を行うため、学校における働き方改革が急務となっている。また、平成30年7月に公布された働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により、労働基準法（昭和22年法律第49号）第36条第1項の協定（以下「36協定」という。）について時間外労働の限度時間が規定された。

公立学校の教育職員については、正規の勤務時間（給特法第6条第1項に規定する正規の勤務時間をいう。以下この節及び第3節において同じ。）外に行われる公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令（平成15年政令第484号）第2号に掲げる業務（以下「超勤4項目」という。）以外の業務については、時間外勤務（同令第1号に規定する時間外勤務をいう。以下同じ。）を命じないものとされているが、正規の勤務時間外に校務として行われる業務については、当該業務が時間外勤務を命じられて行うものでないとしても学校教育活動に関する業務であることについて正規の勤務時間内に行われる業務と変わりはなく、こうした業務も含めて教育職員が業務を行う時間を管理することが、学校における働き方改革を進める上で必要不可欠である。

令和２年に本指針において教育職員が業務を行う時間の上限を示し、１箇月時間外在校等時間（第３節(2)イに規定する１箇月時間外在校等時間をいう。）は減少傾向にあるものの、依然として業務が長時間に及ぶ教育職員も多く、各教育委員会や各学校における取組状況に差が見られるなどの課題がある。給特法第２条第１項に規定する義務教育諸学校等の教育職員の服務を監督する教育委員会（以下「服務監督教育委員会」という。）及び校長等の学校の管理職は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）その他の関係法令にのっとり教育職員の勤務時間管理及び健康管理を行うとともに、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等を徹底し、教育職員の心身の健康を損なうことがないように注意する安全配慮義務があり、時間外在校等時間が特に長時間となっている教育職員に対して、より実効的な手立てを講ずる必要がある。また、業務分担の見直しや適正化に当たっては、その業務の在り方自体を見直し、慣例や伝統的な考え方にとらわれることなく業務の精選に取り組み、学校及び教育職員が行う業務全体を縮減していく姿勢が必要である。

その上で、教育の質の向上に向けて働き方改革を進めるためには、学校内外の人的・物的資源を有効に活用しつつ、「チーム学校」の考え方の下、一人一人の教育職員が業務を自己完結的に抱える「個業」型の業務遂行から、業務を他の教育職員や事務職員、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が重要である。教育職員を取り巻く環境整備に向けた総

合的な方策を進める必要がある中、学校における働き方改革を一層推進するため、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律（令和7年法律第68号）において新たに設けられた給特法第8条第1項に規定する業務量管理・健康確保措置実施計画（以下単に「実施計画」という。）の策定、実施状況の公表及び総合教育会議への報告等の仕組みを通じて、国、教育委員会、地方公共団体、学校、地域、保護者など教育に関わる全ての関係者が学校の現状や課題を共有し、それぞれの権限と責任に基づき、相互に連携・協働しながら、取組を実施し、検証及び改善を重ねていくことが必要である。

本指針は、こうしたことを踏まえ、給特法第7条第1項に基づき、公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他服務監督教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針を定めるものである。

第2節 対象の範囲

- (1) 本指針は、服務監督教育委員会の全てを対象とする。
- (2) 本指針に掲げる措置は、給特法第2条第2項に規定する教育職員全てを対象とするものとする。なお、それ以外の職員（事務職員、学校栄養職員等）については、36協定における時間外労働の限度時間が適用されることに留意した上で、業務量の適切な管理や健康及び福祉の確保を図るものとする。

第3節 業務を行う時間の考え方及び上限の原則等

(1) 本指針における「勤務時間」の考え方

教育職員は、社会の変化に伴い児童生徒等の多様性が顕在化する中で、語彙、知識、概念がそれぞれ異なる一人一人の児童生徒等の発達の段階に応じて、指導の内容を理解させ、考えさせ、表現させるために、言語や指導方法をその場面ごとに選択しながら、適切なコミュニケーションをとって授業の実施をはじめとした教育活動に当たることが期待されている。このような教育職員の専門性や職務の特徴を踏まえ、また、教育職員が超勤4項目以外の業務を行う時間が長時間となっている実態も踏まえると、正規の勤務時間外にこうした業務を行う時間も含めて教育職員が働いている時間を適切に把握することが必要である。

このため、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を当該教育職員の「在校等時間」とし、服務監督教育委員会が管理すべき対象とする。

具体的には、正規の勤務時間外において超勤4項目以外の業務を行う時間も含めて教育職員が在校している時間を基本とし、当該時間に、次に掲げるイ及びロの時間を加え、ハ及びニの時間を除いた時間を在校等時間とする。ただし、ハについては、当該教育職員の申告に基づくものとする。

イ 校外において職務として行う研修への参加や児童生徒等の引率等の職務に従事している時間として服務監督教育委員会が外形的に把握する時間

ロ 各地方公共団体が定める方法によるテレワーク（情報通信技術を利用して行う事業場外勤務）等の時間

ハ 正規の勤務時間外に自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間その他業務外の時間

ニ 休憩時間

(2) 上限時間の原則

服務監督教育委員会は、その所管に属する学校の教育職員の在校等時間から所定の勤務時間（給特法第6条第3項各号に掲げる日（代休日が指定された日を除く。）以外の日における正規の勤務時間をいう。以下同じ。）を除いた時間を、次に掲げる時間の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

イ 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1箇月の合計時間（以下「1箇月時間外在校等時間」という。） 45時間

ロ 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1年間の合計時間（以下「1年間時間外在校等時間」という。） 360時間

(3) 児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合の上限時間

服務監督教育委員会は、児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合においては、(2)の規定にかかわらず、教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を、次に掲げる時間及び月数の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

イ 1 箇月時間外在校等時間 100時間未満

ロ 1 年間時間外在校等時間 720時間

ハ 1 年のうち 1 箇月時間外在校等時間が45時間を超える月数 6 月

ニ 連続する 2 箇月、3 箇月、4 箇月、5 箇月及び 6 箇月のそれぞれの期間について、各月の 1 箇月時間外在校等時間の 1 箇月当たりの平均時間 80時間

第 2 章 服務監督教育委員会が講ずべき措置等

第 1 節 上限方針の策定等

(1) 服務監督教育委員会は、本指針を参考にしながら、その所管に属する学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針（以下「上限方針」という。）を教育委員会規則等において定めること。

(2) 労働安全衛生法等において、タイムカードによる記録、電子計算機の使用時間の記録等の客

観的な方法その他の適切な方法による勤務時間の把握が事業者の義務として明確化されたことを踏まえ、教育職員が在籍している時間は、ICT の活用やタイムカード等により客観的に計測すること。また、校外において職務に従事している時間についても、できる限り客観的な方法により計測すること。また、当該計測の結果は公務災害が生じた場合等において重要な記録となることから、公文書としてその管理及び保存を適切に行うこと。

(3) 休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法等の規定を遵守すること。

(4) 校長等の学校の管理職及び教育職員並びに教育委員会等の関係者は、本指針及び上限方針が、教育職員が上限時間まで業務を行うことを推奨するものと解してはならず、また、学校における働き方改革の総合的な方策の一環として策定されるものであり、在校等時間の長時間化を防ぐための他の取組と併せて取り組まれるべきものであることに十分に留意しなければならないこと。校長等の学校の管理職及び教育委員会は、在校等時間の長時間化を防ぐための取組を講ずることなく、学校や教育職員に対し、上限時間を遵守することを求めるのみであっては決してならないこと。

第2節 業務量管理・健康確保措置実施計画の策定等

- (1) 服務監督教育委員会は、本指針に即して実施計画を定めること（給特法第8条第1項）。
- (2) 実施計画においては、次のイからハまでに定めるところにより、給特法第7条第1項に規定

する業務量管理・健康確保措置の実施により達成しようとする目標、業務量管理・健康確保措置の内容、その他業務量管理・健康確保措置の実施に関し必要な事項を定めること（給特法第8条第2項）。

イ 業務量管理・健康確保措置の実施により達成しようとする目標

(i) 教育職員の業務量の適切な管理を行う上で、時間外在校等時間に係る目標を設定すること。政府として、令和11年度までに、教育職員の1箇月時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することを目標としており、1箇月時間外在校等時間が80時間を超える教育職員を早急になくさなければならないものとし、実施計画においては、各教育職員の時間外在校等時間について前章第3節(2)で示す上限時間の範囲内にするための数値目標を設定すること。

目標に設定する時間外在校等時間の指標を例示すると、おおむね次のとおりであり、当該指標を用いる場合にあっては、それぞれ次に定める水準を満たす目標とする必要があること。

(イ) 1箇月時間外在校等時間が45時間以下の教育職員の割合 100パーセントとすることを目指すこと。

(ロ) 1年間における教育職員の1箇月時間外在校等時間の平均時間 平均で30時

間程度とすることを目指すこと。

(ハ) 教育職員の1年間時間外在校等時間 360時間以下とすることを目指すこと。

(ii) 教育職員の心身の健康確保や教職の魅力向上のため、教育職員のワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標を、可能な限り、地方公共団体の実情に応じて設定すること。

ロ 業務量管理・健康確保措置の内容

実施計画には、服務監督教育委員会が講ずる業務量管理・健康確保措置のうち、次節に掲げる措置その他の計画的に推進することが重要と認められる措置に関する具体的な内容を記載するものとする。

ハ その他業務量管理・健康確保措置の実施に関し必要な事項

(3) 服務監督教育委員会は、実施計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表すること（給特法第8条第3項）。その際、ホームページへの掲載等により適時かつ適切に公表すること。

(4) 服務監督教育委員会は、実施計画に定める目標の達成状況及び業務量管理・健康確保措置の実施状況について、毎年度、その状況を把握すること。

また、服務監督教育委員会は、把握した状況を踏まえ、業務量管理・健康確保措置などの取

組を改善するとともに、必要に応じて、実施計画の変更その他の必要な措置を講ずること。

- (5) 服務監督教育委員会は、毎年度、実施計画の実施状況を公表すること（給特法第8条第4項）。その際、ホームページへの掲載等により行うものとし、実施計画に定める目標の達成状況を含むものとする。

- (6) 服務監督教育委員会は、実施計画を定め、又は変更したときは、総合教育会議に報告すること（給特法第8条第3項）。また、毎年度、実施計画の実施状況を総合教育会議に報告すること（給特法第8条第4項）。その際、地方公共団体の長及び関係部局との連携を図りつつ、適切な役割分担の下で、業務量管理・健康確保措置などの取組の更なる改善を図ること。

- (7) 実施計画の策定等に当たっての留意事項

- イ 実施計画に定める業務量管理・健康確保措置の具体的な内容及び実施方法は、(2)ロ及び次節の内容に即して、各教育委員会において地域の実情に応じて決めるものであり、実施計画に次節に定める措置の全てについて規定することは要しないものであること。

- ロ 実施計画の策定に当たっては、業務量管理・健康確保措置に関する事項を記載した既存の計画等があるときは、本指針に即した内容にしつつ、当該計画等を活用することも考えられるものであること。

また、複数の教育委員会において、共同して実施計画を策定することも可能であること。

ただし、各教育委員会が自ら服務を監督する教育職員に係る措置を適切に講ずるとともに、実施計画の公表や総合教育会議への報告等については、各教育委員会で行う必要があること。

第3節 服務監督教育委員会が講ずべき業務量管理・健康確保措置

(1) 所管に属する各学校における教育職員の勤務状況その他の業務量並びに健康及び福祉に関する状況を把握し、その状況を踏まえ、(2)及び(3)に定めるものその他の業務の分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施すること。特に、服務監督教育委員会及び校長等の学校の管理職は、教育職員が業務の遂行に伴い心身の健康を損なうことがないように配慮し、教育職員の在校等時間が上限方針で定める上限時間の範囲を超えた場合には、服務監督教育委員会は校長等の学校の管理職との面談等を通じ、各学校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行い、当該学校における教育職員の勤務状況を速やかに改善させるための方策の検討及び実施の支援その他の取組を実施すること。

(2) 学校又は教師（教育職員のうち、副校長、教頭、主幹教諭（養護又は栄養の指導及び管理をつかさどるものを除く。）、指導教諭、主務教諭（養護又は栄養の指導及び管理をつかさどるものを除く。）、教諭、助教諭及び講師をいう。以下同じ。）の業務の3分類（次のイからハまでの分類をいう。）を踏まえ、学校又は教育職員が担っている業務の分担の見直しや適正化

を図ること。この場合において、業務に関する役割分担の見直しに当たっては、責任体制が明確になるよう留意した上で、総合教育会議における協議をはじめ、地方公共団体の関係部局との密接な連携を図りつつ、学校運営協議会における協議を経て、地域学校協働活動の一環として実施するなど、関係者間でそれぞれの立場を尊重しつつ円滑に役割分担の見直しが行われるよう、保護者及び地域住民その他の関係者の参画を得ながら地域の実情に応じた運用を行うように努めること。また、教師以外の職員の校務運営への参画を一層拡大し学校全体の業務を効果的に改善していくに当たっては、業務の内容に応じて管理職や教育職員、事務職員、支援スタッフ（教育職員以外の学校の教育活動を支援する人材をいう。以下同じ。）等が相互に連携・協働しつつ、文部科学省が別に示す教育職員及び事務職員の標準的な職務内容に留意するとともに、事務職員の負担が過重なものとならないよう、事務処理の精選や効率化及び質の向上並びに近隣の学校の事務職員間の相互支援のため、教育委員会が中心となり、共同学校事務室の設置、研修の実施等に努めること。

イ 学校以外が担うべき業務（次の①から⑤までの業務その他これらに準ずる業務をいう。）について、当該①から⑤までに定めるところにより、学校が当該業務を担わないようにするために必要な措置を講ずること。

① 登下校時の通学路における日常的な見守り活動等 教育委員会が中心となり、保護者

又は地域住民その他の関係者が担う体制を構築すること。なお、学校の日課表等において定める児童生徒が登校すべき時間は教育職員の所定の勤務の開始時間より後にするものとする。また、教育職員の勤務時間より前又は児童生徒の下校時刻より後の時間帯に、学校施設において児童生徒を預かる活動を行う必要がある場合には、地方公共団体は、保護者又は地域住民その他の関係者の参加を得て、学校以外が管理を行う体制を構築すること。

- ② 放課後から夜間などにおける校外の見回り、児童生徒が補導された時の対応 放課後から夜間などにおける見回りについては、保護者又は地域住民その他の関係者が担う体制に委ねるとともに、児童生徒が補導された時の対応については、保護者が第一義的責任を有することを踏まえた上で、児童生徒の指導に関し緊急の措置が必要な特別の場合を除き、学校による対応を行わないこと。

- ③ 学校徴収金の徴収・管理 地方公共団体又は服務監督教育委員会は、学校徴収金の種目ごとに地方公共団体の歳入歳出予算に組み入れること（以下「公会計化」という。）が適切かどうかを検討した上で、学校給食費その他の公会計化が適切な学校徴収金の公会計化を行い、その徴収及び管理を行うこと。また、直ちに公会計化を行うことが困難であり、又は適切でない学校徴収金については、当該学校徴収金の目的である

物品又はサービスを取り扱う事業者から保護者が直接購入する方法によるものとする。

- ④ 地域学校協働活動の関係者間の連絡調整等 地域学校協働活動の実施状況等に応じ、地域学校協働活動推進員等が中心となっていくものとする。その際、児童生徒の地域行事等への参加に伴う連絡調整についても、地域学校協働活動推進員等が中心となっていくものとする。この場合において、当該地域学校協働活動推進員等と学校との連絡調整については、副校長又は教頭に責任や負担が集中しないよう、教職員間の適切な役割分担を行うものとする。

- ⑤ 保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等の学校では対応が困難な事案への対応 服務監督教育委員会が直接苦情等に対応する相談窓口の設置や、学校が弁護士等の専門家を活用できる環境の整備等により、教育委員会等の行政機関の責任において当該苦情及び要求等に対応できる体制を構築すること。

- ロ 教師以外が積極的に参画すべき業務（次の⑥から⑬までの業務その他これらに準ずる業務をいう。）について、当該⑥から⑬までに定めるところにより、業務量の縮減、デジタル技術の活用、事務職員及び支援スタッフその他の学校における教師以外の担い手（ハにおいて「支援スタッフ等」という。）のこれらの業務への積極的な参画の促進のた

めに必要な措置を講ずること。

⑥ 調査・統計等への回答 教育委員会においては、学校に対して回答を依頼し、又は教師を通じた児童生徒等への周知を依頼するために学校に送付される文書等（第4章において「学校調査等」という。）の量の縮減に努め、回答が必要なものについては、デジタル技術の活用による負担軽減を図りつつ、教育職員の専門性に深く関わるものを除き、事務職員が中心となって回答するものとする。

⑦ 学校の広報資料・ウェブサイト作成・管理 当該業務を学校において行う場合は、事務職員等が積極的に参画しつつ、必要に応じて民間事業者等への委託も検討すること。

⑧ ICT機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理 教育委員会と連携を図りながら、事務職員及び情報通信技術支援員が中心となって行い、地域の実情に応じ、民間事業者等への委託も積極的に検討すること。

⑨ 学校プールや体育館等の施設・設備の管理 教育職員は授業等に付随して行うべき日常点検を中心に担うものとし、その管理業務については、地方公共団体の関係部局とも連携しながら、民間事業者等への委託等のほか、特に学校プールや体育館等を地域住民等に開放する場合には、指定管理者制度の活用その他の方法を積極的に検討する

こと。また、学校の職員が学校プールの管理を行う場合には、例えば、自動で給水を止めるためのシステムの導入等により、特定の職員に責任や負担が集中しない環境を整備することを積極的に検討すること。

- ⑩ 校舎の開錠・施錠 機械警備やデジタル技術で当該業務の効率化を図る設備の導入、職員間の役割分担の見直し、管理業務の委託等により、副校長又は教頭等の特定の職員に責任や負担が集中しない環境を整備すること。

- ⑪ 児童生徒の休み時間における安全への配慮 休み時間の時間帯の特徴に応じた安全点検等の必要な措置を予め行った上で、学級担任等の特定の教師のみが対応するのではなく、地域住民等の支援を得つつ、学校の職員等の輪番等による負担軽減を促進すること。

- ⑫ 校内清掃 学級担任等の教育職員は児童生徒に対する指導を中心に担うものとし、地域住民等の支援を得つつ、校内清掃の実施回数や範囲の合理化、学校の職員等の輪番等による負担軽減を促進すること。

- ⑬ 部活動 スポーツ庁及び文化庁が別に定めるところにより、部活動の地域展開・地域連携を推進するとともに、休養日及び活動時間についてスポーツ庁及び文化庁が別に定める基準に従うこと。

ハ 教師の業務だが、負担軽減を促進すべき業務（次の⑭から⑰までの業務その他これらに準ずる業務をいう。）について、当該⑭から⑰までに定めるところにより、業務量の縮減、デジタル技術の活用 の推進、教師と支援スタッフ等との効果的な連携・協働の促進その他の教師の業務の負担を軽減するために必要な措置を講ずること。

⑭ 給食の時間における対応 給食時に特別活動として行う食に関する指導については、栄養教諭又は学級担任等が実施し、給食時における児童生徒の見守りについては、児童生徒の発達の段階を踏まえつつ、学級担任のみならず教職員等による緊急時に備えた組織的な体制を構築した上で、実施すること。その際、地域の実情に応じて支援スタッフ等を活用することで、負担軽減を促進すること。

⑮ 授業準備 教材等の印刷や物品等の準備その他の補助的な業務については教員業務支援員等の支援スタッフが中心となつて行うとともに、授業準備におけるデジタル技術の活用を促進すること。

⑯ 学習評価や成績処理 採点作業や宿題の提出状況の確認その他の補助的な業務については教員業務支援員等の支援スタッフが中心となつて行うとともに、デジタル技術の活用を促進すること。また、入学者選抜に係る類似の業務についても、デジタル技術の活用等による負担軽減を促進すること。

⑰ 学校行事の準備・運営 修学旅行その他の学校行事に係る関係機関との日程調整、物品の準備等の業務について、教師と事務職員及び教員業務支援員等の支援スタッフとの協働を促進するとともに、必要に応じ、業務委託その他の方法も検討すること。

⑱ 進路指導の準備 生徒の卒業後の就職先に関する情報収集等について、教師と事務職員及び教員業務支援員等の支援スタッフや、地方公共団体等における就職に関する専門人材との協働を促進すること。

⑲ 支援が必要な児童生徒・家庭への対応 児童生徒の課題の状況に応じ、養護教諭のほか、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、医療的ケア看護職員、特別支援教育支援員、医療若しくは福祉に関する専門人材又は日本語指導に係る支援員等による効果的な支援が期待される業務について、これらの人材と教師との協働を促進すること。特に、不登校児童生徒への対応にあつては、教育支援センターの機能強化や校内教育支援センター支援員等による効果的な支援を促進すること。また、地方公共団体等の関係機関に対して、これらに必要な体制の確保に積極的に参画するように促すこと。

(3) 所管に属する各学校における次に掲げる措置の推進を通じ、教育職員が担う業務の適正化を図ること。

イ 学校教育法施行規則（昭和22年文部省令第11号）において定められる授業時数の標準を大きく上回って編成されている教育課程を当該学校の指導体制に見合うものとなるようにするとともに、年間授業週数の実態に応じて1日及び1週間当たりの授業時数を平準化し、教育の質の向上のために必要な時間的余裕を創出する観点から、教育課程の見直しを行うこと。その際、始業日の設定に当たっては、教育課程の編成・実施に係る年度当初の準備の負担の観点にも留意すること。

ロ 学校で行われる学校行事を、それぞれの教育的価値を踏まえ、精選又は統合すること。

ハ 学校の日課表等において、授業時数の見直しと併せて放課後に行われる児童生徒の活動時間（補習及び部活動を含む。）を教育職員に割り振られた勤務時間内に適切に設定するなどの工夫を行うこと。

ニ デジタル技術を活用した校務の効率化を推進すること。

ホ 職務経験が少ない教育職員が担当する授業時数を抑制するとともに、他の教育職員からの助言その他の支援を得られやすい体制を整備すること。

ヘ 教育職員が所定の勤務時間外に外部からの電話等に対応する必要のない環境を整備すること。

ト 学校評価の結果に基づき学校運営の改善を図るに当たっては、当該措置を講ずることが

在校等時間の長時間化につながらないようにするため、当該措置が実施計画に適合するものとなるようにすること。

(4) 教育職員、事務職員及び支援スタッフ（地方公共団体独自の財源によるものを含む。）の体制を充実すること。

(5) 教育職員の産前産後休暇及び育児休業等の取得に伴い学校に配置される教育職員その他の教育職員について、正規の教育職員の計画的な配置の充実に努めること。

(6) 教育職員の健康及び福祉を確保するため、在校等時間が一定時間を超えた教育職員に医師による面接指導を実施すること。ここでいう一定時間は、1箇月時間外在校等時間80時間を目安とすること。

(7) 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること（勤務間インターバル）。ここでいう一定時間は、11時間を目安とすること。

(8) 教育職員の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。また、医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行うこと。

(9) 心身の健康問題についての相談窓口を設置すること。必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は教育職員に産業医等による保健指導を受けさせること。

(10) 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進するこ

と。

- (1) 早出遅出勤務、テレワークその他の柔軟な働き方を推進するための環境整備を図ること。
- (2) 上限方針及び実施計画の策定等に当たっては、人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長。以下同じ。）と当該上限方針及び実施計画について認識を共有し、専門的な助言を求めるなど連携を図ること。また、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉を図るために講ずべき措置に関し、人事委員会の求めに応じて実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図ること。

第4節 第1節から第3節に記載の措置等を講ずるに当たっての留意事項

- (1) 教育職員の在校等時間について形式的に上限時間の範囲内とすることや実施計画に定める目標を達成することが目的化し、授業など教育課程内の学校教育活動であって真に必要な活動であるものをおろそかにすることや、実際の時間より短い虚偽の時間を記録し、又は記録させることがあつてはならない。
- (2) 本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限時間を遵守することや実施計画に定める目標を達成することのみを目的として自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは、厳に避けなければならない。仮に業務の持ち帰りが行われている実態がある場合には、その実態把握に努めるとともに、業務の持ち帰りの縮減に向けた取組を進めるものとする。

- (3) 上限方針及び実施計画の内容について、保護者及び地域住民その他の関係者の理解が得られるよう、それらの者に対して広く上限方針及び実施計画の周知を図るものとする。
- (4) 教育職員の業務の分担の見直しや適正化を図るに当たっては、地方公共団体の関係部局や関係機関の協力を得ることが重要であることから、教育委員会においては、総合教育会議における協議等を通じて、これらの地方公共団体の関係部局等との密接な連携を図るものとする。
- (5) 教育職員の業務の分担の見直しや適正化を図るに当たっては、各学校の教育職員の在校等時間の状況及び各学校において実施される業務量管理・健康確保措置の内容等について保護者及び地域住民その他の関係者の理解を得ることも重要であることから、教育委員会においては、その所管に属する各学校への学校運営協議会の設置及び活用を推進するものとする。また、学校運営協議会を未設置の学校においても、学校運営協議会の類似の仕組みや学校評議員の仕組み等を活用しながら、地域と学校の連携を促進し、学校が担っている業務の一部を地域学校協働活動の一環として実施するなど、保護者及び地域住民その他の関係者との連携による教育職員の業務の分担の見直しや適正化を図るものとする。
- (6) 都道府県及び指定都市においては、給特法第7条第1項の規定の趣旨を踏まえ、服務監督教育委員会が定める上限方針の実効性を高めるため、条例等の整備その他の必要な措置を講ずるものとする。

(7) 都道府県教育委員会においては、給特法第8条第5項に基づき、市町村（特別区を含み、指定都市を除く。この節において同じ。）の教育委員会に対し、実施計画の策定及びその円滑かつ確実な実施に関し必要な指導、助言その他の援助を行うよう努めるものとする。特に、市町村教育委員会が、指針に即した実施計画の策定に困難を抱えている場合や、実施計画の実施状況が著しく不十分な場合など、市町村教育委員会が実施計画の策定・公表などに関し、法律上の義務を十分に果たしていないおそれが認められる場合等には、都道府県教育委員会は、積極的に指導助言等を行うものとする。

(8) 各学校において、教育職員の業務量の適切な管理や健康及び福祉の確保を図るためには、校長等の学校の管理職の果たす役割が大きい。具体的には、管理職は、教育職員の勤務状況等を把握し、教育職員から働き方改革の具体的な取組の工夫等に関する意見を聞きながら、児童生徒の資質・能力をはぐくむ上で、限られた時間の中でどの教育活動を優先するかを見定め、それを踏まえた適正な業務量の設定と校務分掌を決定するなど、組織マネジメントの実施により、学校の教職員の全員が一丸となって教育職員一人一人が働きやすい職場環境を構築することが必要である。その際、慣例や伝統的な考え方にとらわれることなく、取組の廃止や合理化も含めた業務の精選を行い、優先順位を定めながら取り組むよう、管理職に促すものとする。

(9) 校長等の学校の管理職の人事評価の評価項目や研修内容に、学校における働き方改革に資す

る組織マネジメントに関することを加え、学校の管理職としての資質能力の向上につながるよう取り組むものとする。

第3章 長期休業期間等における集中した休日の確保のための一年単位の変形労働時間制

第1節 目的

教育職員に対する一年単位の変形労働時間制（給特法第5条の規定により読み替えて適用する地方公務員法（昭和25年法律第261号）第58条第3項の規定により読み替えて適用する労働基準法（第2節(2)において「読替え後の労働基準法」という。）第32条の4の規定による一年単位の変形労働時間制をいう。）の適用は、学校において学校教育法施行令（昭和28年政令第340号）第29条第1項の規定による夏季、冬季、学年末、農繁期等における休業日等の期間（以下「長期休業期間等」という。）が存在し、教育職員の業務について、年間を通じた在校等時間の多寡が生じることが見込まれることを踏まえ、本制度により長期休業期間等において休業を集中して確保することで、教育職員の休息の時間等を確保し、ひいては児童生徒等に対して効果的な教育活動を行うことに資するとともに、教育職員の職としての魅力の向上に資することにより意欲と能力のある人材が教育職員として任用され、学校教育の水準の維持向上を図ることを目的に掲げるものである。

このため、本制度は、長期休業期間等において休日を集中して確保することを目的とする場合

に限り適用すべきものであり、本制度を適用する場合に服務監督教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置等について次のとおり定める。

第2節 長期休業期間等における集中した休日の確保のため一年単位の変形労働時間制を適用する場合に服務監督教育委員会等が講ずべき措置

(1) 本制度が適用される教育職員についての第1章第3節に規定する上限時間の適用については、同節中「45時間」とあるのは「42時間」と、「360時間」とあるのは「320時間」とする。

(2) 本制度を適用するに当たっては、本制度を適用する教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間が第1章第3節に規定する上限の範囲内であることを前提としている。

服務監督教育委員会及び校長は、こうした本制度の趣旨に十分に留意した上で、適用しようとする対象期間（読替え後の労働基準法第32条の4第1項第2号に規定する対象期間をいう。以下この節において同じ。）の初日の属する年度の前年度において教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間が第1章第3節に規定する上限の範囲内であることなどの在校等時間の状況や、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施状況等を確認し、適用しようとする対象期間において当該教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間が(1)の規定により読み替えられた第1章第3節に規定する上限の範囲内となることが見込まれる場合に限り、本制度の適用を行うこと。

また、本制度の適用を行った後においても、服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、本制度を適用する教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を(1)の規定により読み替えられた第1章第3節に規定する上限の範囲内とすること。

(3) 本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、本制度を適用する教育職員について次に掲げる全ての措置を講ずること。

イ タイムカードによる記録、電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法による在校等時間の把握を行うこと。

ロ 担当する部活動の休養日及び活動時間についてスポーツ庁及び文化庁が別に定める基準に従うこと。

ハ 通常の正規の勤務時間（それぞれの日における本制度を適用しない場合の正規の勤務時間（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号。ホにおいて「勤務時間法」という。）第5条、第6条、第8条、第11条及び第12条の規定に相当する条例の規定による勤務時間をいう。以下この節において同じ。）を超える勤務時間の割振りについては、長期休業期間等において確保できる勤務時間を割り振らない日の日数を考慮した上で、年度初め、学校における諸行事が行われる時期その他の本制度の対象期間のうち業務量が多い一部の時期に限り行うこと。

ニ 通常の正規の勤務時間を超えて勤務時間を割り振る日において、本制度の適用前と比較して、通常の正規の勤務時間を超えて勤務時間を割り振ったことを理由とした担当授業数の追加及び部活動その他児童生徒等の活動に係る時間の延長又は追加並びに本制度の適用前には当該教育職員が所属する学校において行われていなかった業務の当該教育職員への新たな付加により在校等時間を増加させることがないよう、留意すること。

ホ 本制度の適用前と比較して、所定の勤務時間を通常の正規の勤務時間より短くする日（勤務時間法第8条の規定に相当する条例の規定に基づき勤務日のうち4時間の勤務時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を同法第6条第1項又は第4項の規定に相当する条例の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある日に割り振る場合における当該勤務日を除く。）については、勤務時間の短縮ではなく勤務時間を割り振らないこととし、当該日を長期休業期間等において連続して設定すること。

ヘ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること（勤務間インターバル）。ここでいう一定時間は、11時間を目安とすること。

(4) 本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、本制度を適用する教育職員が属する学校について次に掲げる全ての措置を講ずること。

イ 本制度の適用前と比較して、部活動、研修その他の長期休業期間等における業務量の縮減

を図ること。

ロ 超勤４項目として臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに行われるものを除き、職員会議、研修その他の本制度が適用される教育職員であるか否かにかかわらず参加を要する業務については、通常の正規の勤務時間内において行うこと。

ハ 本制度を全ての教育職員に対して画一的に適用するのではなく、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるよう配慮すること。

(5) 本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、勤務時間、休憩時間及び休日の確保等に関する労働基準法、地方公務員法、給特法その他の関係法令の規定を遵守するとともに、文部科学省から発出する通知等について留意すること。

(6) 服務監督教育委員会は、本制度に関して本指針に定める事項を踏まえて講ずる措置その他教育職員の健康及び福祉を図るために講ずる措置に関し、人事委員会と認識を共有するとともに、人事委員会の求めに応じてその実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図ること。

(7) 服務監督教育委員会及び校長は、本制度に関して本指針に定める事項を踏まえて講ずる措置その他教育職員の健康及び福祉を図るために講ずる措置について、保護者及び地域住民その他

の関係者の理解が得られるよう、それらの者に対して広く周知を図ること。

第4章 文部科学省の取組について

文部科学省は、次に掲げる事項その他の取組を進めることとする。

- (1) 教職員や支援スタッフなど学校の指導・運営体制の充実を図るとともに、地域と学校の連携を促進するための環境整備を図ること。また、第2章第3節に掲げる措置が効果的に講じられるよう、行政による学校問題解決のための支援体制の構築支援や、部活動の地域展開・地域連携の推進、校務DXの推進、ICT機器等の活用支援、教育職員のメンタルヘルス対策を含めた労働安全衛生管理体制の整備推進、学校調査等の精選及びデジタル技術の活用等による負担軽減、関係団体による学校調査等の精選及び負担軽減並びに作品コンクールにおける学校に求める作業の軽減に係る働きかけなど、必要な取組を進めること。

- (2) 業務量の適切な管理及び長期休業期間等における集中した休日の確保のための一年単位の変形労働時間制に関して本指針に定める事項その他教育職員の健康及び福祉を図るために講ずべき措置について、教育関係者、保護者及び地域住民等の理解が得られるよう、それらの者に対して広く周知を図ること。

- (3) 文部科学省は、適宜、各都道府県教育委員会及び各服務監督教育委員会の取組の状況を把握し、公表すること。

(4) 都道府県教育委員会及び服務監督教育委員会に対し、業務量管理・健康確保措置の効果的な実施に資する情報の提供等助言及び指導を行うこと。

附 則

この告示は、令和8年4月1日から適用する。

概要

令和7年6月に成立した改正給特法に基づき、サービスを監督する教育委員会は、文部科学大臣が定める指針に即して「業務量管理・健康確保措置実施計画」を定めることとされたことを受け、給特法第7条に基づき文部科学大臣が定める指針に、働き方改革の更なる推進に向けて、国として、教育委員会が計画を策定する際に踏まえるべき内容等を新たに位置づけるもの。

改正のポイント

1. 働き方改革の目的や働き方改革を進める上での基本的観点の追加

【働き方改革の目的】

- ・ 教育職員の「働きやすさ」と「働きがい」を両立し、子供たちによりよい教育を行うことが目的

【基本的観点】

- ・ 国、教育委員会、地方公共団体、学校、地域、保護者など教育に関わる全ての関係者が、その権限と責任に基づき連携・協働しながら取組を実施

2. 在校等時間や上限時間 ※改正なし

【在校等時間】

- ・ 「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含め、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を「在校等時間」とし、勤務時間管理の対象とする

【上限時間】

- ・ 1か月の時間外在校等時間について、45時間以内
 - ・ 1年間の時間外在校等時間について、360時間以内
- ※ 休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法の規定を遵守

5. 留意事項等

- ・ 実際の時間より短い虚偽の時間を記録することはあってはならない
- ・ 業務の持ち帰りは行わないことが原則。上限時間の遵守や計画目標の達成のみを目的として持ち帰り業務を増加させることは厳につつむ必要。仮に持ち帰りの実態がある場合、その実態把握とともに、縮減に向けた取組を進める
- ・ 学校運営協議会の設置及び活用の推進 ・都道府県教育委員会は市町村教育委員会に対して指導・助言等
- ・ 校長等の管理職は、業務の精選等、組織マネジメントを実施し、教育職員一人一人が働きやすい職場環境を構築
- ・ 管理職の人事評価の評価項目や研修内容に働き方改革に資するマネジメントを追加

3. 「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定

- サービス監督教育委員会は、本指針に即して「業務量管理・健康確保措置実施計画」(以下「実施計画」)を定める
- 実施計画、毎年の実施状況を公表。総合教育会議にも報告。地方公共団体との連携を図りつつ、取組の更なる改善につなげる

【目標】

- ・ 政府として令和11年度までに教育職員の1箇月時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することを目標にしており、時間外在校等時間が80時間を超える教育職員を早急になくさなければならないものとして、それぞれ以下の水準を満たしている必要

- ✓ 1箇月時間外在校等時間が45時間以下の教職員の割合
→ 100%とすることを目指す
 - ✓ 1年間における教育職員の1箇月時間外在校等時間の平均時間
→ 平均で30時間程度となることを目指す
 - ✓ 1年間時間外在校等時間
→ 360時間以下とすることを目指す
- ※ 可能な限り、教育職員のワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標を、地方公共団体の実情に応じて設定

【内容】

- ・ 実施計画には、4. に掲げる措置に関する具体的な取組内容等を記載するものとする
- ※ 具体的な業務量管理・健康確保措置の実施内容及び実施方法は、地域の実情に応じて決めるもの

4. サービス監督教育委員会が講ずべき措置の内容等

- 教育職員の勤務状況等に関する状況を把握し、その状況を踏まえ、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施

【学校と教師の業務の3分類】

- ・ 今日の学校や教師を取り巻く状況や、教師の負担・働きがいの観点を踏まえてアップデートの上、本指針に位置づけ

- ① 学校以外が担うべき業務
- ② 教師以外が積極的に参画すべき業務
- ③ 教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務

- ・ サービス監督教育委員会は、学校運営協議会等での協議を経て、円滑に役割分担の見直しが行われるよう、地域の実情に応じた運用に努め、管理職や職員相互の連携・協働、事務処理の精選・効率化等のための共同学校事務室の設置等にも努める

【学校業務の適正化 等】

- ・ 標準を大きく上回る授業時数の指導体制に見合った見直しや、年間授業週数の実態に応じた1日及び1週間当たりの授業時数の平準化、学校行事の精選
- ・ 放課後の児童生徒の活動時間(補習、部活動を含む。)の、教育職員の勤務時間内での設定
- ・ デジタル技術を活用した校務の効率化
- ・ 勤務時間外の外部対応を抑制する環境整備(留守番電話の設置 等)

- 勤務間インターバルの確保や、早出遅出勤務、テレワーク等、柔軟な働き方の推進のための環境整備
- 計画の策定等に当たり人事委員会と認識を共有し、専門的な助言を求める等連携を図ること 等

公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針

※赤字は改正箇所

目次

第1章 総則

第1節 趣旨

第2節 対象の範囲

第3節 業務を行う時間の考え方及び上限の原則等

第2章 服務監督教育委員会が講ずべき措置等

第1節 上限方針の策定等

第2節 業務量管理・健康確保措置実施計画の策定等

第3節 服務監督教育委員会が講ずべき業務量管理・健康確保措置

第4節 第1節から第3節に記載の措置等を講ずるに当たっての留意事項

第3章 長期休業期間等における集中した休日の確保のための一年単位の変形労働時間制

第1節 目的

第2節 長期休業期間等における集中した休日の確保のため一年単位の変形労働時間制を適用する場合に服務監督教育委員会等が講ずべき措置

第4章 文部科学省の取組について

附則

第1章 総則

第1節 趣旨

近年、我が国の教育職員（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和46年法律第77号。以下「給特法」という。）第2条第2項に規定する教育職員をいう。以下同じ。）の業務が長時間に及ぶ状況が未だ課題となっている。教育職員の勤務状況を改善し、健康な状態で、自らも学ぶ時間を確保しながら、専門性を最大限に発揮して、活き活きと児童生徒等への教育に邁進できるようにすることにより、教育職員の働きやすさと働きがいを両立し、学習指導要領等において目指されている理念の実現に向けてよりよい教育を行うため、学校における働き方改革が急務となっている。また、平成30年7月に公布された働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により、労働基準法（昭和22年法律第49号）第36条第1項の協定（以下「36協定」という。）について時間外労働の限度時間が規定された。

公立学校の教育職員については、正規の勤務時間（給特法第6条第1項に規定する正規の勤務時間をいう。以下この節及び第3節において同じ。）外に行われる公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令（平成15年政令第484号）第2号に掲げる業務（以下「超勤4項目」という。）以外の業務については、時間外勤務（同令第1号に規定する時間外勤務をいう。以下同じ。）を命じないものとされているが、正規の勤務時間外に校務として行われる業務については、当該業務が時間外勤務を命じられて行うものでないとしても学校教育活動に関する業務であることについて正規の勤務時間内に行われる業務と変わりはなく、こうした業務も含めて教育職員が業務を行う時間を管理することが、学校における働き方改革を進める上で必要不可欠である。

令和2年に本指針において教育職員が業務を行う時間の上限を示し、1箇月時間外在校等時間（第3節(2)イに規定する1箇月時間外在校等時間をいう。）は減少傾向にあるものの、依然として業務が長時間に及ぶ教育職員も多く、各教育委員会や各学校における取組状況に差が見られるなどの課題がある。給特法第2条第1項に規定する義務教育諸学校等の教育職員のサービスを監督する教育委員会（以下「服務監督教育委員会」という。）及び校長等の学校の管理職は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）その他の関係法令にのっとり教育職員の勤務時間管理及び健康管理等を行うとともに、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等を徹底し、教育職員の心身の健康を損なうことがないように注意する安全配慮義務があり、時間外在校等時間が特に長時間となっている教育職員に対して、より実効的な手立てを講ずる必要がある。また、業務分担の見直しや適正化に当たっては、その業務の在り方自体を見直し、慣例や伝統的な考え方にとらわれることなく業務の精選に取り組み、学校及び教育職員が行う業務全体を縮減していく姿勢が必要である。

その上で、教育の質の向上に向けて働き方改革を進めるためには、学校内外の人的・物的資源を有効に活用しつつ、「チーム学校」の考え方の下、一人一人の教育職員が業務を自己完結的に抱える「個業」型の業務遂行から、業務を他の教育職員や事務職員、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が重要である。教育職員を取り巻く環境整備に向けた総合的な方策を進める必要がある中、学校における働き方改革を一層推進するため、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する

法律（令和7年法律第68号）において新たに設けられた給特法第8条第1項に規定する業務量管理・健康確保措置実施計画（以下単に「実施計画」という。）の策定、実施状況の公表及び総合教育会議への報告等の仕組みを通じて、国、教育委員会、地方公共団体、学校、地域、保護者など教育に関わる全ての関係者が学校の現状や課題を共有し、それぞれの権限と責任に基づき、相互に連携・協働しながら、取組を実施し、検証及び改善を重ねていくことが必要である。

本指針は、こうしたことを踏まえ、給特法第7条第1項に基づき、公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他服務監督教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針を定めるものである。

第2節 対象の範囲

- (1) 本指針は、服務監督教育委員会の全てを対象とする。
- (2) 本指針に掲げる措置は、給特法第2条第2項に規定する教育職員全てを対象とするものとする。なお、それ以外の職員（事務職員、学校栄養職員等）については、36協定における時間外労働の限度時間が適用されることに留意した上で、業務量の適切な管理や健康及び福祉の確保を図るものとする。

第3節 業務を行う時間の考え方及び上限の原則等

- (1) 本指針における「勤務時間」の考え方

教育職員は、社会の変化に伴い児童生徒等の多様性が顕在化する中で、語彙、知識、概念がそれぞれ異なる一人一人の児童生徒等の発達の段階に応じて、指導の内容を理解させ、考えさせ、表現させるために、言語や指導方法をその場面ごとに選択しながら、適切なコミュニケーションをとって授業の実施をはじめとした教育活動に当たることが期待されている。このような教育職員の専門性や職務の特徴を踏まえ、また、教育職員が超勤4項目以外の業務を行う時間が長時間となっている実態も踏まえると、正規の勤務時間外にこうした業務を行う時間も含めて教育職員が働いている時間を適切に把握することが必要である。

このため、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を当該教育職員の「在校等時間」とし、服務監督教育委員会が管理すべき対象とする。

具体的には、正規の勤務時間外において超勤4項目以外の業務を行う時間も含めて教育職員が在校している時間を基本とし、当該時間に、次に掲げるイ及びロの時間を加え、ハ及びニの時間を除いた時間を在校等時間とする。ただし、ハについては、当該教育職員の申告に基づくものとする。

- イ 校外において職務として行う研修への参加や児童生徒等の引率等の職務に従事している時間として服務監督教育委員会が外形的に把握する時間
- ロ 各地方公共団体が定める方法によるテレワーク（情報通信技術を利用して行う事業場外勤務）等の時間
- ハ 正規の勤務時間外に自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽

の時間その他業務外の時間

ニ 休憩時間

(2) 上限時間の原則

服務監督教育委員会は、その所管に属する学校の教育職員の在校等時間から所定の勤務時間（給特法第6条第3項各号に掲げる日（代休日が指定された日を除く。）以外の日における正規の勤務時間をいう。以下同じ。）を除いた時間を、次に掲げる時間の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

イ 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1箇月の合計時間（以下「1箇月時間外在校等時間」という。） 45 時間

ロ 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1年間の合計時間（以下「1年間時間外在校等時間」という。） 360 時間

(3) 児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合の上限時間

服務監督教育委員会は、児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合においては、(2)の規定にかかわらず、教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を、次に掲げる時間及び月数の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

イ 1箇月時間外在校等時間 100 時間未満

ロ 1年間時間外在校等時間 720 時間

ハ 1年のうち1箇月時間外在校等時間が 45 時間を超える月数 6 月

ニ 連続する2箇月、3箇月、4箇月、5箇月及び6箇月のそれぞれの期間について、各月の1箇月時間外在校等時間の1箇月当たりの平均時間 80 時間

第2章 服務監督教育委員会が講ずべき措置等

第1節 上限方針の策定等

- (1) 服務監督教育委員会は、本指針を参考にしながら、その所管に属する学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針（以下「上限方針」という。）を教育委員会規則等において定めること。
- (2) 労働安全衛生法等において、タイムカードによる記録、電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法による勤務時間の把握が事業者の義務として明確化されたことを踏まえ、教育職員が在校している時間は、ICT の活用やタイムカード等により客観的に計測すること。また、校外において職務に従事している時間についても、できる限り客観的な方法により計測すること。また、当該計測の結果は公務災害が生じた場合等において重要な記録となることから、公文書としてその管理及び保存を適切に行うこと。
- (3) 休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法等の規定を遵守すること。
- (4) 校長等の学校の管理職及び教育職員並びに教育委員会等の関係者は、本指針及び上限方針が、教育職員が上限時間まで業務を行うことを推奨するものと解してはならず、また、学校における働き方改革の総合的な方策の一環として策定されるものであり、在校等時間の長時間化を防ぐための他の取組と併せて取り組まれるべきものであることに十分に留意しなければならないこと。校長等の学校の管理職及び教育委員会は、在校等時間の長時間化を防ぐための取組を講ずることなく、学校や教育職員に対し、上限時間を遵守することを求めるのみであっては決してならないこと。

第2節 業務量管理・健康確保措置実施計画の策定等

- (1) 服務監督教育委員会は、本指針に即して実施計画を定めること（給特法第8条第1項）。
- (2) 実施計画においては、次のイからハまでに定めるところにより、給特法第7条第1項に規定する業務量管理・健康確保措置の実施により達成しようとする目標、業務量管理・健康確保措置の内容、その他業務量管理・健康確保措置の実施に関し必要な事項を定めると（給特法第8条第2項）。

イ 業務量管理・健康確保措置の実施により達成しようとする目標

（い） 教育職員の業務量の適切な管理を行う上で、時間外在校等時間に係る目標を設定すること。政府として、令和11年度までに、教育職員の1箇月時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することを目標としており、1箇月時間外在校等時間が80時間を超える教育職員を早急になくさなければならないものとし、実施計画においては、各教育職員の時間外在校等時間について前章第3節(2)で示す上限時間の範囲内にするための数値目標を設定すること。

目標に設定する時間外在校等時間の指標を例示すると、おおむね次のとおりであり、当該指標を用いる場合にあっては、それぞれ次に定める水準を満たす目標とする必要があること。

- （イ） 1箇月時間外在校等時間が45時間以下の教育職員の割合 100パーセントとすることを目指すこと。

(ロ) 1 年間における教育職員の 1 箇月時間外在校等時間の平均時間 平均で 30 時間程度とすることを目指すこと。

(ハ) 教育職員の 1 年間時間外在校等時間 360 時間以下とすることを目指すこと。

(ii) 教育職員の心身の健康確保や教職の魅力向上のため、教育職員のワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標を、可能な限り、地方公共団体の実情に応じて設定すること。

ロ 業務量管理・健康確保措置の内容

実施計画には、服務監督教育委員会が講ずる業務量管理・健康確保措置のうち、次節に掲げる措置その他の計画的に推進することが重要と認められる措置に関する具体的な内容を記載するものとする。

ハ その他業務量管理・健康確保措置の実施に関し必要な事項

(3) 服務監督教育委員会は、実施計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表すること（給特法第 8 条第 3 項）。その際、ホームページへの掲載等により適時かつ適切に公表すること。

(4) 服務監督教育委員会は、実施計画に定める目標の達成状況及び業務量管理・健康確保措置の実施状況について、毎年度、その状況を把握すること。

また、服務監督教育委員会は、把握した状況を踏まえ、業務量管理・健康確保措置などの取組を改善するとともに、必要に応じて、実施計画の変更その他の必要な措置を講ずること。

(5) 服務監督教育委員会は、毎年度、実施計画の実施状況を公表すること（給特法第 8 条第 4 項）。その際、ホームページへの掲載等により行うものとし、実施計画に定める目標の達成状況を含むものとする。

(6) 服務監督教育委員会は、実施計画を定め、又は変更したときは、総合教育会議に報告すること（給特法第 8 条第 3 項）。また、毎年度、実施計画の実施状況を総合教育会議に報告すること（給特法第 8 条第 4 項）。その際、地方公共団体の長及び関係部局との連携を図りつつ、適切な役割分担の下で、業務量管理・健康確保措置などの取組の更なる改善を図ること。

(7) 実施計画の策定等に当たっての留意事項

イ 実施計画に定める業務量管理・健康確保措置の具体的な内容及び実施方法は、(2) ロ及び次節の内容に即して、各教育委員会において地域の実情に応じて決めるものであり、実施計画に次節に定める措置の全てについて規定することは要しないものであること。

ロ 実施計画の策定に当たっては、業務量管理・健康確保措置に関する事項を記載した既存の計画等があるときは、本指針に即した内容にしつつ、当該計画等を活用することも考えられるものであること。

また、複数の教育委員会において、共同して実施計画を策定することも可能であること。ただし、各教育委員会が自らサービスを監督する教育職員に係る措置を適切に講ずるとともに、実施計画の公表や総合教育会議への報告等については、各教育委員会で行う必要があること。

第3節 服務監督教育委員会が講ずべき業務量管理・健康確保措置

(1) 所管に属する各学校における教育職員の勤務状況その他の業務量並びに健康及び福祉に関する状況を把握し、その状況を踏まえ、(2)及び(3)に定めるものその他の業務の分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施すること。特に、服務監督教育委員会及び校長等の学校の管理職は、教育職員が業務の遂行に伴い心身の健康を損なうことがないように配慮し、教育職員の在校等時間が上限方針で定める上限時間の範囲を超えた場合には、服務監督教育委員会は校長等の学校の管理職との面談等を通じ、各学校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行い、当該学校における教育職員の勤務状況を速やかに改善させるための方策の検討及び実施の支援その他の取組を実施すること。

(2) 学校又は教師（教育職員のうち、副校長、教頭、主幹教諭（養護又は栄養の指導及び管理をつかさどるものを除く。）、指導教諭、主務教諭（養護又は栄養の指導及び管理をつかさどるものを除く。）、教諭、助教諭及び講師をいう。以下同じ。）の業務の3分類（次のイからハまでの分類をいう。）を踏まえ、学校又は教育職員が担っている業務の分担の見直しや適正化を図ること。この場合において、業務に関する役割分担の見直しに当たっては、責任体制が明確になるよう留意した上で、総合教育会議における協議をはじめ、地方公共団体の関係部局との密接な連携を図りつつ、学校運営協議会における協議を経て、地域学校協働活動の一環として実施するなど、関係者間でそれぞれの立場を尊重しつつ円滑に役割分担の見直しが行われるよう、保護者及び地域住民その他の関係者の参画を得ながら地域の実情に応じた運用を行うように努めること。また、教師以外の職員の校務運営への参画を一層拡大し学校全体の業務を効果的に改善していくに当たっては、業務の内容に応じて管理職や教育職員、事務職員、支援スタッフ（教育職員以外の学校の教育活動を支援する人材をいう。以下同じ。）等が相互に連携・協働しつつ、文部科学省が別に示す教育職員及び事務職員の標準的な職務内容に留意するとともに、事務職員の負担が過重なものにならないよう、事務処理の精選や効率化及び質の向上並びに近隣の学校の事務職員間の相互支援のため、教育委員会が中心となり、共同学校事務室の設置、研修の実施等に努めること。

イ 学校以外が担うべき業務（次の①から⑤までの業務その他これらに準ずる業務をいう。）について、当該①から⑤までに定めるところにより、学校が当該業務を担わないようにするために必要な措置を講ずること。

① 登下校時の通学路における日常的な見守り活動等 教育委員会が中心となり、保護者又は地域住民その他の関係者が担う体制を構築すること。なお、学校の日課表等において定める児童生徒が登校すべき時間は教育職員の所定の勤務の開始時間より後にするものとする。また、教育職員の勤務時間より前又は児童生徒の下校時刻より後の時間帯に、学校施設において児童生徒を預かる活動を行う必要がある場合には、地方公共団体は、保護者又は地域住民その他の関係者の参加を得て、学校以外が管理を行う体制を構築すること。

② 放課後から夜間などにおける校外の見回り、児童生徒が補導された時の対応 放課後から夜間などにおける見回りについては、保護者又は地域住民その他の関係者

が担う体制に委ねるとともに、児童生徒が補導された時の対応については、保護者が第一義的責任を有することを踏まえた上で、児童生徒の指導に関し緊急の措置が必要な特別の場合を除き、学校による対応を行わないこと。

③ 学校徴収金の徴収・管理 地方公共団体又は服務監督教育委員会は、学校徴収金の種目ごとに地方公共団体の歳入歳出予算に組み入れること（以下「公会計化」という。）が適切かどうかを検討した上で、学校給食費その他の公会計化が適切な学校徴収金の公会計化を行い、その徴収及び管理を行うこと。また、直ちに公会計化を行うことが困難であり、又は適切でない学校徴収金については、当該学校徴収金の目的である物品又はサービスを取り扱う事業者から保護者が直接購入するなどの方法によるものとする。

④ 地域学校協働活動の関係者間の連絡調整等 地域学校協働活動の実施状況等に応じ、地域学校協働活動推進員等が中心となつて行うものとする。その際、児童生徒の地域行事等への参加に伴う連絡調整についても、地域学校協働活動推進員等が中心となつて行うものとする。この場合において、当該地域学校協働活動推進員等と学校との連絡調整については、副校長又は教頭に責任や負担が集中しないよう、教職員間の適切な役割分担を行うものとする。

⑤ 保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等の学校では対応が困難な事案への対応 服務監督教育委員会が直接苦情等に対応する相談窓口の設置や、学校が弁護士等の専門家を活用できる環境の整備等により、教育委員会等の行政機関の責任において当該苦情及び要求等に対応できる体制を構築すること。

ロ 教師以外が積極的に参画すべき業務（次の⑥から⑬までの業務その他これらに準ずる業務をいう。）について、当該⑥から⑬までに定めるところにより、業務量の縮減、デジタル技術の活用の推進、事務職員及び支援スタッフその他の学校における教師以外の担い手（ハにおいて「支援スタッフ等」という。）のこれらの業務への積極的な参画の促進のために必要な措置を講ずること。

⑥ 調査・統計等への回答 教育委員会においては、学校に対して回答を依頼し、又は教師を通じた児童生徒等への周知を依頼するために学校に送付される文書等（第4章において「学校調査等」という。）の量の縮減に努め、回答が必要なものについては、デジタル技術の活用による負担軽減を図りつつ、教育職員の専門性に深く関わるものを除き、事務職員が中心となつて回答するものとする。

⑦ 学校の広報資料・ウェブサイトの作成・管理 当該業務を学校において行う場合は、事務職員等が積極的に参画しつつ、必要に応じて民間事業者等への委託も検討すること。

⑧ ICT 機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理 教育委員会と連携を図りながら、事務職員及び情報通信技術支援員が中心となつて行いつつ、地域の実情に応じ、民間事業者等への委託も積極的に検討すること。

⑨ 学校プールや体育館等の施設・設備の管理 教育職員は授業等に付随して行うべき日常点検を中心に担うものとし、その管理業務については、地方公共団体の関係部局とも連携しながら、民間事業者等への委託等のほか、特に学校プールや体育館

等を地域住民等に開放する場合には、指定管理者制度の活用その他の方法を積極的に検討すること。また、学校の職員が学校プールの管理を行う場合には、例えば、自動で給水を止めるためのシステムの導入等により、特定の職員に責任や負担が集中しない環境を整備することを積極的に検討すること。

⑩ 校舎の開錠・施錠 機械警備やデジタル技術で当該業務の効率化を図る設備の導入、職員間の役割分担の見直し、管理業務の委託等により、副校長又は教頭等の特定の職員に責任や負担が集中しない環境を整備すること。

⑪ 児童生徒の休み時間における安全への配慮 休み時間の時間帯の特徴に応じた安全点検等の必要な措置を予め行った上で、学級担任等の特定の教師のみが対応するのではなく、地域住民等の支援を得つつ、学校の職員等の輪番等による負担軽減を促進すること。

⑫ 校内清掃 学級担任等の教育職員は児童生徒に対する指導を中心に担うものとし、地域住民等の支援を得つつ、校内清掃の実施回数や範囲の合理化、学校の職員等の輪番等による負担軽減を促進すること。

⑬ 部活動 スポーツ庁及び文化庁が別に定めるところにより、部活動の地域展開・地域連携を推進するとともに、休養日及び活動時間についてスポーツ庁及び文化庁が別に定める基準に従うこと。

ハ 教師の業務だが、負担軽減を促進すべき業務（次の⑭から⑲までの業務その他これらに準ずる業務をいう。）について、当該⑭から⑲までに定めるところにより、業務量の縮減、デジタル技術の活用の推進、教師と支援スタッフ等との効果的な連携・協働の促進その他の教師の業務の負担を軽減するために必要な措置を講ずること。

⑭ 給食の時間における対応 給食時に特別活動として行う食に関する指導については、栄養教諭又は学級担任等が実施し、給食時における児童生徒の見守りについては、児童生徒の発達の段階を踏まえつつ、学級担任のみならず教職員等による緊急時に備えた組織的な体制を構築した上で、実施すること。その際、地域の実情に応じて支援スタッフ等を活用することで、負担軽減を促進すること。

⑮ 授業準備 教材等の印刷や物品等の準備その他の補助的な業務については教員業務支援員等の支援スタッフを中心となって行うとともに、授業準備におけるデジタル技術の活用を促進すること。

⑯ 学習評価や成績処理 採点作業や宿題の提出状況の確認その他の補助的な業務については教員業務支援員等の支援スタッフを中心となって行うとともに、デジタル技術の活用を促進すること。また、入学者選抜に係る類似の業務についても、デジタル技術の活用等による負担軽減を促進すること。

⑰ 学校行事の準備・運営 修学旅行その他の学校行事に係る関係機関との日程調整、物品の準備等の業務について、教師と事務職員及び教員業務支援員等の支援スタッフとの協働を促進するとともに、必要に応じ、業務委託その他の方法も検討すること。

⑱ 進路指導の準備 生徒の卒業後の就職先に関する情報収集等について、教師と事務職員及び教員業務支援員等の支援スタッフや、地方公共団体等における就職に関

する専門人材との協働を促進すること。

⑭ 支援が必要な児童生徒・家庭への対応 児童生徒の課題の状況に応じ、養護教諭のほか、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、医療的ケア看護職員、特別支援教育支援員、医療若しくは福祉に関する専門人材又は日本語指導に係る支援員等による効果的な支援が期待される業務について、これらの人材と教師との協働を促進すること。特に、不登校児童生徒への対応にあつては、教育支援センターの機能強化や校内教育支援センター支援員等による効果的な支援を促進すること。また、地方公共団体等の関係機関に対して、これらに必要な体制の確保に積極的に参画するよう促すこと。

(3) 所管に属する各学校における次に掲げる措置の推進を通じ、教育職員が担う業務の適正化を図ること。

イ 学校教育法施行規則（昭和 22 年文部省令第 11 号）において定められる授業時数の標準を大きく上回って編成されている教育課程を当該学校の指導体制に見合うものとなるようにするとともに、年間授業週数の実態に応じて 1 日及び 1 週間当たりの授業時数を平準化し、教育の質の向上のために必要な時間的余裕を創出する観点から、教育課程の見直しを行うこと。その際、始業日の設定に当たっては、教育課程の編成・実施に係る年度当初の準備の負担の観点にも留意すること。

ロ 学校で行われる学校行事を、それぞれの教育的価値を踏まえ、精選又は統合すること。

ハ 学校の日課表等において、授業時数の見直しと併せて放課後に行われる児童生徒の活動時間（補習及び部活動を含む。）を教育職員に割り振られた勤務時間内に適切に設定するなどの工夫を行うこと。

ニ デジタル技術を活用した校務の効率化を推進すること。

ホ 職務経験が少ない教育職員が担当する授業時数を抑制するとともに、他の教育職員からの助言その他の支援を得られやすい体制を整備すること。

ヘ 教育職員が所定の勤務時間外に外部からの電話等に対応する必要のない環境を整備すること。

ト 学校評価の結果に基づき学校運営の改善を図るに当たっては、当該措置を講ずることが在校等時間の長時間化につながらないようにするため、当該措置が実施計画に適合するものとなるようにすること。

(4) 教育職員、事務職員及び支援スタッフ（地方公共団体独自の財源によるものを含む。）の体制を充実すること。

(5) 教育職員の産前産後休暇及び育児休業等の取得に伴い学校に配置される教育職員その他の教育職員について、正規の教育職員の計画的な配置の充実に努めること。

(6) 教育職員の健康及び福祉を確保するため、在校等時間が一定時間を超えた教育職員に医師による面接指導を実施すること。ここでいう一定時間は、1 箇月時間外在校等時間 80 時間を目安とすること。

(7) 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること（勤務間インターバル）。ここでいう一定時間は、11 時間を目安とすること。

(8) 教育職員の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。また、医師

等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行うこと。

- (9) 心身の健康問題についての相談窓口を設置すること。必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は教育職員に産業医等による保健指導を受けさせること。
- (10) 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
- (11) 早出遅出勤務、テレワークその他の柔軟な働き方を推進するための環境整備を図ること。
- (12) 上限方針及び実施計画の策定等に当たっては、人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長。以下同じ。）と当該上限方針及び実施計画について認識を共有し、専門的な助言を求めるなど連携を図ること。また、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉を図るために講ずべき措置に関し、人事委員会の求めに応じて実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図ること。

第4節 第1節から第3節に記載の措置等を講ずるに当たっての留意事項

- (1) 教育職員の在校等時間について形式的に上限時間の範囲内とすることや実施計画に定める目標を達成することが目的化し、授業など教育課程内の学校教育活動であって真に必要な活動であるものをおろそかにすることや、実際の時間より短い虚偽の時間を記録し、又は記録させることがあってはならない。
- (2) 本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限時間を遵守することや実施計画に定める目標を達成することのみを目的として自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは、厳に避けなければならない。仮に業務の持ち帰りが行われている実態がある場合には、その実態把握に努めるとともに、業務の持ち帰りの縮減に向けた取組を進めるものとする。
- (3) 上限方針及び実施計画の内容について、保護者及び地域住民その他の関係者の理解が得られるよう、それらの者に対して広く上限方針及び実施計画の周知を図るものとする。
- (4) 教育職員の業務の分担の見直しや適正化を図るに当たっては、地方公共団体の関係部局や関係機関の協力を得ることが重要であることから、教育委員会においては、総合教育会議における協議等を通じて、これらの地方公共団体の関係部局等との密接な連携を図るものとする。
- (5) 教育職員の業務の分担の見直しや適正化を図るに当たっては、各学校の教育職員の在校等時間の状況及び各学校において実施される業務量管理・健康確保措置の内容等について保護者及び地域住民その他の関係者の理解を得ることも重要であることから、教育委員会においては、その所管に属する各学校への学校運営協議会の設置及び活用を推進するものとする。また、学校運営協議会を未設置の学校においても、学校運営協議会の類似の仕組みや学校評議員の仕組み等を活用しながら、地域と学校の連携を促進し、学校が担っている業務の一部を地域学校協働活動の一環として実施するなど、保護者及び地域住民その他の関係者との連携による教育職員の業務の分担の見直しや適正化を図るものとする。
- (6) 都道府県及び指定都市においては、給特法第7条第1項の規定の趣旨を踏まえ、服務監

督教育委員会が定める上限方針の実効性を高めるため、条例等の整備その他の必要な措置を講ずるものとする。

- (7) 都道府県教育委員会においては、給特法第8条第5項に基づき、市町村（特別区を含み、指定都市を除く。この節において同じ。）の教育委員会に対し、実施計画の策定及びその円滑かつ確実な実施に関し必要な指導、助言その他の援助を行うよう努めるものとする。特に、市町村教育委員会が、指針に即した実施計画の策定に困難を抱えている場合や、実施計画の実施状況が著しく不十分な場合など、市町村教育委員会が実施計画の策定・公表などに関し、法律上の義務を十分に果たしていないおそれが認められる場合等には、都道府県教育委員会は、積極的に指導助言等を行うものとする。
- (8) 各学校において、教育職員の業務量の適切な管理や健康及び福祉の確保を図るためには、校長等の学校の管理職の果たす役割が大きい。具体的には、管理職は、教育職員の勤務状況等を把握し、教育職員から働き方改革の具体的な取組の工夫等に関する意見を聞きながら、児童生徒の資質・能力をはぐくむ上で、限られた時間の中でどの教育活動を優先するかを見定め、それを踏まえた適正な業務量の設定と校務分掌を決定するなど、組織マネジメントの実施により、学校の教職員の全員が一丸となって教育職員一人一人が働きやすい職場環境を構築することが必要である。その際、慣例や伝統的な考え方にとらわれることなく、取組の廃止や合理化も含めた業務の精選を行い、優先順位を定めながら取り組むよう、管理職に促すものとする。
- (9) 校長等の学校の管理職の人事評価の評価項目や研修内容に、学校における働き方改革に資する組織マネジメントに関することを加え、学校の管理職としての資質能力の向上につながるよう取り組むものとする。

第3章 長期休業期間等における集中した休日の確保のための一年単位の変形労働時間制

第1節 目的

教育職員に対する一年単位の変形労働時間制（給特法第5条の規定により読み替えて適用する地方公務員法（昭和25年法律第261号）第58条第3項の規定により読み替えて適用する労働基準法（第2節(2)において「読替え後の労働基準法」という。）第32条の4の規定による一年単位の変形労働時間制をいう。）の適用は、学校において学校教育法施行令（昭和28年政令第340号）第29条第1項の規定による夏季、冬季、学年末、農繁期等における休業日等の期間（以下「長期休業期間等」という。）が存在し、教育職員の業務について、年間を通じた在校等時間の多寡が生じることが見込まれることを踏まえ、本制度により長期休業期間等において休日を集中して確保することで、教育職員の休息の時間等を確保し、ひいては児童生徒等に対して効果的な教育活動を行うことに資するとともに、教育職員の職としての魅力の向上に資することにより意欲と能力のある人材が教育職員として任用され、学校教育の水準の維持向上を図ることを目的に掲げるものである。

このため、本制度は、長期休業期間等において休日を集中して確保することを目的とする場合に限り適用すべきものであり、本制度を適用する場合に服務監督教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置等について次のとおり定める。

第2節 長期休業期間等における集中した休日の確保のため一年単位の変形労働時間制を適用する場合に服務監督教育委員会等が講ずべき措置

(1) 本制度が適用される教育職員についての第1章第3節に規定する上限時間の適用については、同節中「45 時間」とあるのは「42 時間」と、「360 時間」とあるのは「320 時間」とする。

(2) 本制度を適用するに当たっては、本制度を適用する教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間が第1章第3節に規定する上限の範囲内であることを前提としている。

服務監督教育委員会及び校長は、こうした本制度の趣旨に十分に留意した上で、適用しようとする対象期間（読替え後の労働基準法第32条の4第1項第2号に規定する対象期間をいう。以下この節において同じ。）の初日の属する年度の前年度において教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間が第1章第3節に規定する上限の範囲内であることなどの在校等時間の状況や、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施状況等を確認し、適用しようとする対象期間において当該教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間が(1)の規定により読み替えられた第1章第3節に規定する上限の範囲内となることが見込まれる場合に限り、本制度の適用を行うこと。

また、本制度の適用を行った後においても、服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、本制度を適用する教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を(1)の規定により読み替えられた第1章第3節に規定する上限の範囲内とすること。

(3) 本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、本制度を適用する教育職員について次に掲げる全ての措置を講ずること。

イ タイムカードによる記録、電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法による在校等時間の把握を行うこと。

ロ 担当する部活動の休養日及び活動時間についてスポーツ庁及び文化庁が別に定める基準に従うこと。

ハ 通常の正規の勤務時間（それぞれの日における本制度を適用しない場合の正規の勤務時間（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号。ホにおいて「勤務時間法」という。）第5条、第6条、第8条、第11条及び第12条の規定に相当する条例の規定による勤務時間をいう。以下この節において同じ。）を超える勤務時間の割振りについては、長期休業期間等において確保できる勤務時間を割り振らない日の日数を考慮した上で、年度初め、学校における諸行事が行われる時期その他の本制度の対象期間のうち業務量が多い一部の時期に限り行うこと。

ニ 通常の正規の勤務時間を超えて勤務時間を割り振る日において、本制度の適用前と比較して、通常の正規の勤務時間を超えて勤務時間を割り振ったことを理由とした担当授業数の追加及び部活動その他児童生徒等の活動に係る時間の延長又は追加並びに本制度の適用前には当該教育職員が所属する学校において行われていなかった業務の当該教育職員への新たな付加により在校等時間を増加させることがないよう、留意すること。

ホ 本制度の適用前と比較して、所定の勤務時間を通常の正規の勤務時間より短くする日（勤務時間法第8条の規定に相当する条例の規定に基づき勤務日のうち4時間の勤務時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を同法第6条第1項又は

第4項の規定に相当する条例の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある日に割り振る場合における当該勤務日を除く。)については、勤務時間の短縮ではなく勤務時間を割り振らないこととし、当該日を長期休業期間等において連続して設定すること。

へ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること (勤務間インターバル)。ここでいう一定時間は、11 時間を目安とすること。

- (4) 本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、本制度を適用する教育職員が属する学校について次に掲げる全ての措置を講ずること。

イ 本制度の適用前と比較して、部活動、研修その他の長期休業期間等における業務量の縮減を図ること。

ロ 超勤4項目として臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに行われるものを除き、職員会議、研修その他の本制度が適用される教育職員であるか否かにかかわらず参加を要する業務については、通常の正規の勤務時間内において行うこと。

ハ 本制度を全ての教育職員に対して画一的に適用するのではなく、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるよう配慮すること。

- (5) 本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、勤務時間、休憩時間及び休日の確保等に関する労働基準法、地方公務員法、給特法その他の関係法令の規定を遵守するとともに、文部科学省から発出する通知等について留意すること。

- (6) 服務監督教育委員会は、本制度に関して本指針に定める事項を踏まえて講ずる措置その他教育職員の健康及び福祉を図るために講ずる措置に関し、人事委員会と認識を共有するとともに、人事委員会の求めに応じてその実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図ること。

- (7) 服務監督教育委員会及び校長は、本制度に関して本指針に定める事項を踏まえて講ずる措置その他教育職員の健康及び福祉を図るために講ずる措置について、保護者及び地域住民その他の関係者の理解が得られるよう、それらの者に対して広く周知を図ること。

第4章 文部科学省の取組について

文部科学省は、次に掲げる事項その他の取組を進めることとする。

- (1) 教職員や支援スタッフなど学校の指導・運営体制の充実を図るとともに、地域と学校の連携を促進するための環境整備を図ること。また、第2章第3節に掲げる措置が効果的に講じられるよう、行政による学校問題解決のための支援体制の構築支援や、部活動の地域展開・地域連携の推進、校務DXの推進、ICT機器等の活用支援、教育職員のメンタルヘルス対策を含めた労働安全衛生管理体制の整備推進、学校調査等の精選及びデジタル技術の活用等による負担軽減、関係団体による学校調査等の精選及び負担軽減並びに作品コンクールにおける学校に求める作業の軽減に係る働きかけなど、必要な取組を進めること。

- (2) 業務量の適切な管理及び長期休業期間等における集中した休日の確保のための一年単位の変形労働時間制に関して本指針に定める事項その他教育職員の健康及び福祉を図るために講ずべき措置について、教育関係者、保護者及び地域住民等の理解が得られるよう、それ

らの者に対して広く周知を図ること。

- (3) 文部科学省は、適宜、各都道府県教育委員会及び各服務監督教育委員会の取組の状況を把握し、公表すること。
- (4) 都道府県教育委員会及び服務監督教育委員会に対し、業務量管理・健康確保措置の効果的な実施に資する情報の提供等の助言及び指導を行うこと。

附 則

この告示は、令和8年4月1日から適用する。

※下線部は、令和8年4月1日改正点

- 教師が教師でなければできない業務に専念できるよう、服務監督教育委員会は、これらを踏まえて、それぞれの地域における業務の見直しについて、優先的に対応するものから「業務量管理・健康確保措置実施計画」に反映。
- 学校は、学校運営協議会等での議論を経て、優先順位を定めながら、各校の実情に応じた運用を行う。これらの代表例のほか、地域・学校ごとの議論を踏まえて、業務を不断に見直すことが必要。

まず取り組めること・
取り組むべきことは何か、
話し合うことが大切です。



学校以外が担うべき業務

- 1 登下校時の通学路における日常的な見守り活動等
- 2 放課後から夜間などにおける校外の見回り、児童生徒が補導された時の対応
- 3 学校徴収金の徴収・管理（公会計化等）
- 4 地域学校協働活動の関係者間の連絡調整等
- 5 保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等の学校では対応が困難な事案への対応

※朝の時間帯や下校時間の後に、学校施設で預かり活動を行う必要がある場合は、学校以外の管理体制を構築

教師以外が積極的に参画すべき業務

- 6 調査・統計等への回答 | 学校への依頼を減らし、デジタル技術を活用しつつ、事務職員を中心に実施
- 7 学校の広報資料・ウェブサイトの作成・管理 | 学校が行う場合は事務職員等が積極的に参画
- 8 ICT機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理 | 教育委員会と連携を図りながら、事務職員等を中心に実施しつつ、地域の実情に応じて外部委託も積極的に検討
- 9 学校プールや体育館等の施設・設備の管理 | 教師は授業等に付随して行う日常点検を担い、外部委託等も積極的に検討
- 10 校舎の開錠・施錠 | 副校長・教頭に固定せず、機械警備、役割分担の見直し等を促進
- 11 児童生徒の休み時間における安全への配慮 | 地域住民等の支援や、輪番等を促進
- 12 校内清掃 | 児童生徒への清掃指導は、地域住民等の支援を得て、回数・範囲の合理化等を促進
- 13 部活動 | 部活動の地域展開・地域連携を推進

※ 専門スタッフとの協働、デジタル技術の活用や外部委託の促進については、地方公共団体の関係機関が積極的に参画

教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務

- 14 給食の時間における対応 | 食に関する指導については、栄養教諭等が対応
- 15 授業準備 | 教材の印刷など補助的業務を教員業務支援員等の支援スタッフを実施、デジタル技術の活用を促進
- 16 学習評価や成績処理 | 採点作業等のうち補助的業務を教員業務支援員等の支援スタッフを中心に実施、自動採点等のデジタル技術の活用を促進
- 17 学校行事の準備・運営 | 関係機関との日程調整や物品の準備等について、事務職員や支援スタッフとの協働を促進しつつ、必要に応じて外部委託等も検討
- 18 進路指導の準備 | 就職先に関する情報収集等について、事務職員や支援スタッフとの協働を促進
- 19 支援が必要な児童生徒・家庭への対応 | 専門スタッフとの協働等を促進

＜本ひな型について＞

- 改正給特法により、服務監督教育委員会は、「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」（以下「指針」という）に即して業務量管理・健康確保措置実施計画（次頁以降「計画」という）を策定することとされています。
- 本ひな型は、教育委員会における計画の策定に当たって、地域の実情に応じた実効性のある計画策定を支援する観点から、策定にかかる事務負担の軽減にも資するよう、一つの参考例として作成したものです（あくまで例であり、本ひな型通りに作成しなければならないということではありません）。
- なお、既に学校における働き方改革等に関するアクション・プラン等、既存のものがある教育委員会においては、その内容が指針に即しているかを確認の上、必要に応じて修正・追記等すればよく、必ずしも本ひな型と同様の形にする必要はありません。

○市／町／村立学校の教育職員に関する 業務量管理・健康確保措置実施計画（例）

計画の名称を「業務量管理・健康確保措置実施計画」とする必要は必ずしもありませんが、給特法第8条に基づくものであることが明確になっていることが望ましいと考えられます。

令和8年○月

○市／町／村教育委員会

複数の教育委員会において、共同して策定することも可能ですが、各教育委員会が自らサービスを監督する教育職員に係る措置を適切に講ずるとともに、計画の公表や総合教育会議への報告等については、各教育委員会で行う必要があります。

目 次

1. 計画の趣旨・現状	3
2. 目標	4
3. 計画の期間	5
4. 実施する業務量管理・健康確保措置の内容	5
5. 関連する取組、今後のフォローアップについて	9

1. 計画の趣旨、現状

☑本計画の趣旨を簡潔に記載

☑所管に属する学校の教育職員の時間外在校等時間の現状や課題を記載してください。

(例)

(1) 計画の趣旨

・「学校における働き方改革」は自治体として目指す教育を実現するために必要であることや、「計画」をどのように子供たちへのより良い教育につなげるのかなどについて、自治体の「教育振興基本計画」等を踏まえ、簡潔に記載することが考えられます。

(2) 本市(町／村)の現状

○ 本市(町／村)では、××年×月に、所管に属する学校の教育職員の在校等時間の上限に関する方針として、「●市(町／村)立学校職員の在校等時間の上限等に関する規則」(以下「規則」という)を定め、教育職員の在校等時間の管理及びその時間の縮減に取り組んできた。

○ こうした取組の結果、本市(町／村)における教育職員の時間外在校等時間の状況について、令和6年度は以下のとおりであった。

【令和6年度の時間外在校等時間の状況】

	年平均	月45時間を上回る割合	月80時間を上回る割合
小学校	月●時間	●%	●%
中学校	月●時間	●%	●%

○ 時間外在校等時間が45時間を超える割合が●%と多くなっている。●や●などの業務の負担感が大きくなっており、●を図ることによって、教育職員の業務に、教育の質の向上のために必要な時間的余裕を創出することが必要である。

・時間外在校等時間の状況を踏まえ、自治体として認識している主な課題について記載することが考えられます。

○ こうしたことを踏まえ、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第8条に基づき本計画を策定するものである。

2. 目標

業務量管理・健康確保措置の実施により達成しようとする目標を設定してください。（１）の目標については必ず設定し、（２）については可能な限り、地方公共団体の実情に応じて設定してください。

☑（１）時間外在校等時間に関する目標

各教育職員の時間外在校等時間について、国の指針で定める上限時間（１箇月時間外在校等時間：45 時間、１年間時間外在校等時間：360 時間）の範囲内とするための数値目標を設定することが必要です。

☑（２）ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標

教育職員の心身の健康確保や教職の魅力向上のため、教育職員のワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標を、可能な限り、地方公共団体の実情に応じて設定してください。

※以下は例であり、数値目標の水準については、各自治体の実情に応じて設定することが重要です。

（例）

○ 本計画において達成を目指す目標は以下のとおり。

（１）時間外在校等時間に関する目標

- ・１箇月時間外在校等時間が45時間以下の割合を100%にする
- ・１年間における１箇月時間外在校等時間の平均時間を30時間程度にする

（２）ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標

【カッコ内は令和6年度の数値】

- ・年間の年次有給休暇の平均取得日数を●日以上にする【●日】
- ・ストレスチェックにおける高ストレス者の割合を●%まで減少させる【●%】
- ・ストレスチェックにおける健康リスクの値を●以下とする【●】
- ・教育職員が、児童生徒や保護者との信頼関係の構築や専門性の発揮などにより、生き生きと教育活動に取り組み、働きがいを実感できることを目指す

・こうした目標に対しては、例えば、以下を活用することによりその状況を把握していくことが考えられます。

- －ストレスチェックにおける仕事に対する満足度
- －教育委員会が独自に実施している教職員アンケート等で、働きがい等に関する質問項目（例えば、「あなたは普段の仕事にやりがいを感じますか」）への肯定的な回答の割合

3. 計画の期間

※計画の期間を定める際、国においては、令和 11 年度までに、教育職員の 1 箇月時間外在校等時間を平均 30 時間程度に削減することを目標にしていることを念頭においた上で設定してください。

※具体的な計画期間は各自治体の実情に応じて定めることとなりますが、例えば目標の達成期間を 3～5 年程度に設定する場合であっても、年度ごとに実現すべき取組内容や達成目標を明らかにするなど、当該計画の実施によって、学校における働き方改革が着実に進展していることを関係者が実感できるものとなっていることが重要です。その場合、年度計画として各年度の取組内容を整理し、1 年ごとに更新していくことも可能です。

(例)

令和8年度～令和〇年度

4. 実施する業務量管理・健康確保措置の内容

☑業務量管理・健康確保措置の内容として、指針の第 2 章第 3 節に掲げる措置その他の計画的に推進することが重要と認められる措置に関する具体的な取組事項を記載してください。

☑第 2 章第 3 節（2）で掲げる「業務の 3 分類」について、①～⑱のうち、優先的／重点的に取り組む業務を列挙し、それぞれ具体的に取り組む事項を記載してください。

※特に「学校以外が担うべき業務」や「教師以外が積極的に参画すべき業務」は、教育委員会等による主体的な取組を通じて、首長部局や地域が協力・参画することが期待されるものです。学校運営協議会等において、地域・保護者の合意又は理解を得ることを目指し、取組の方向性について具体的に計画に盛り込むことが重要です。

※地域や学校の状況等を踏まえ、①～⑱以外の業務を記載することも有効です。

※以下は例であり、具体的な取組事項は、各地域の実情に応じて決めることが重要です。

(例)

○ 本市(町／村)では、本計画期間中の重点事項として、以下の内容に取り組む。

(1)「業務の3分類」を踏まえた業務の見直し

イ 学校以外が担うべき業務

◆ 登下校時の通学路における日常的な見守り活動等（「3分類」①関係）

- ・ 各地域の実情を踏まえつつ、児童生徒が学校に登校する時間の見直しを推進。●などを通じて、保護者・地域住民による通学路の見守り活動を推進する。

◆ 放課後から夜間などにおける校外の見回り、児童生徒が補導された時の対応（「3分類」②関係）

- ・ 放課後から夜間における見回りについては、●が行っている見回りに委ねることとし、学校における自主的な見回りは原則行わないこととする。
- ・ 学校警察連絡協議会等において、補導された児童生徒の引取りについては、保護者が第一義的な責任を負うことについて認識を共有する。

◆ 学校徴収金の徴収・管理（公会計化等）（「3分類」③関係）

- ・ 給食費等の学校徴収金について、歳入歳出予算に組み入れる対象範囲や徴収手続き等の精査を進め、●年度予算を目途に公会計化を実施する。

◆ 保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等の学校では対応が困難な事案への対応（「3分類」⑤関係）

- ・ ●年度中に、首長部局とも連携して直接苦情等に対応する相談窓口を設置するとともに、学校が弁護士等の専門家を活用できる環境を整備すること等により、教育委員会等の行政機関の責任において当該苦情等に対応できる体制を構築する。

ロ 教師以外が積極的に参画すべき業務

◆ 調査・統計等への回答（「3分類」⑥関係）

- ・ 校務支援システムの機能等を活用することによって、市（町／村）から学校に発出される調査の回答に係る事務負担を軽減する。

- ・ 学校事務体制の強化のため、●年度中に共同学校事務室を整備する。

◆ 学校プールや体育館等の施設・設備の管理（「3分類」⑨関係）

- ・ 学校プール・体育館の地域開放施設の管理業務について、教育委員会において●年度中に外部委託を行う。

◆ 部活動（「3分類」⑬関係）

- ・ ●年度中に、原則、休日の全ての部活動の地域展開を実現する。平日の部活動については、活動時間等の適正化を図り、●年度中に、部活動指導員の配置拡充等を進める。

ハ 教師の業務だが、負担軽減を促進すべき業務

◆ 授業準備、学習評価や成績処理（「3分類」⑮⑯関係）

- ・ 授業準備や採点作業等を補助する教員業務支援員を全校に配置する。
- ・ 校務支援システムの機能や自動採点技術等を活用することによって、授業準備、採点作業や成績処理等に係る事務負担を軽減する。

◆ 支援が必要な児童生徒・家庭への対応（「3分類」⑰関係）

- ・ スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカー等の生徒指導関係の校内会議への参加目標を●%とし、専門的な知見を活用しつつ教職員が連携・協働した支援体制を構築する。
- ・ 教育委員会において、医療・福祉・警察等の関係機関と学校との連携に関する研修を少なくとも年●回は実施することで、学校が組織として関係機関と連携・協働し、適切な役割分担のもと支援を行うことのできる体制を構築する。
- ・ 医療的ケア看護職員、特別支援教育支援員、医療・福祉に関する専門的な人材の学校への派遣を拡充する。

(2) 学校における措置の推進

学校における以下の措置を推進することで、教育職員が担う業務の適正化を図る。

- ・各学校の教育課程における年間総授業時数や週当たり授業時数については、年度当初の計画段階で真に必要な時数となるよう設定する。特に、標準授業時数を大幅に上回って（小4以上は年間で1086単位時間以上）編成されている場合には、指導体制に見合うものとなるよう見直す。
- ・当初の狙いが形骸化し十分な効果が見込めない活動等の見直し、清掃時間・頻度の見直し、放課後の活動時間の勤務時間内での設定など、日課表の工夫を行う。
- ・デジタル技術の活用により、●や●などの校務を効率化し、「GIGA スクール構想の下での校務 DX チェックリスト」に基づいた自己点検の達成状況を、●%から●%にする。
- ・勤務時間外の留守番電話機能や電話の録音機能を●年度中に全校に設置する。

(3) 教育職員の健康及び福祉の確保に関する取組

教育職員の健康及び福祉を確保するため、労働安全衛生法等の規定を遵守するとともに、以下の内容に取り組む。

- ・1箇月時間外在校等時間が80時間を超えた教育職員に医師による面接指導を実施する。
- ・11時間を目安とする勤務間インターバルの確保に取り組む。
- ・50人未満の学校も含め、ストレスチェックの実施率を100%にし、実施後の集団分析の結果等も活用して職場改善の改善を推進する。
- ・心身の健康問題についての相談窓口を設置する。
- ・年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得できるよう、各学校に対して取得を促進する。
- ・●年度中に、学校における定時退校日を月●回以上設定するよう推進し、長期休業等の期間中に●日間の一斉閉校期間の設定を行う。
- ・早出遅出勤務制度、テレワークの導入について●年度中に検討を行う。

5. 関連する取組、今後のフォローアップについて

☑計画の実効性を確保するため、今後のフォローアップに関する事項や、関連する取組について記載してください。

(例)

- ・ 取組の着実な実行を図るため、市（町／村）内各学校の教育職員の在校等時間の状況を把握し、毎年度、●市（町／村）のHPで公表するとともに、定例の教育委員会及び総合教育会議において報告することとする。

・ このほか、各学校の在校等時間の状況を、教育委員会が毎月確認することや、具体的措置の取組状況などについて、市（町／村）内の定例会議の場などで報告することも考えられます。

- ・ 学校での児童生徒等の支援に当たる医療・福祉に関する人材の確保に当たり、関係部局・関係機関とともに取り組む。

・ このほか、教員業務支援員や地域ボランティアの確保・充実などについて、首長部局や学校運営協議会と連携して取り組むことなどを、数値目標と共に記載することが考えられます。

- ・ 時間外在校等時間にかかる目標の達成状況については、本市（町／村）で導入している出退勤管理システムで把握し、その他の目標については、本市（町／村）で導入しているストレスチェックの結果から把握する。
- ・ 教育委員会において、各学校の状況を確認し、本計画の内容に照らして課題が見られるときは、当該学校に聞き取り・指導等を実施する。特に、時間外在校等時間が長時間となっている教育職員がいる学校や、業務の持ち帰りや休憩時間の確保が課題となっている学校に対しては、当該年度中にも速やかに状況が改善されることを目指し、当該学校に対する個別の支援・指導を実施する。
- ・ 各学校における働き方改革の取組が進むよう、様々な機会を捉え各学校へ本計画の周知を行うとともに、管理職向けにマネジメント等に関する研修を充実させるなど、教育委員会からの支援を強化する。各学校においては、校長をはじめとした管理職のリーダーシップのもと、学校運営協議会における協議等も踏まえつつ、本計画に基づき、教職員の働き方改革に向けた取組を実施する。

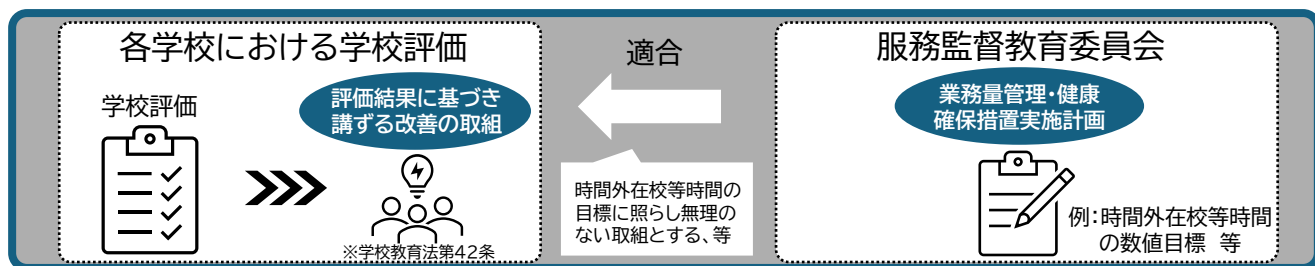
- ・ 保護者、地域の理解を促進するため、首長部局と連携し、保護者や地域の各自治会等に対して、本市（町／村）における「業務の3分類」をはじめとする業務量管理・健康確保措置の内容について周知を行うとともに、具体の項目について協力を得られるよう取り組む。

・ 具体的な取組として、例えば、首長と教育委員会と地域・保護者の団体等と関係者が合同でメッセージや具体的な取組内容を発信することなども考えられます。

学校評価を実施する際には、その結果を踏まえて講じる改善の取組が業務の増加につながらないように留意が必要です！

令和7年6月の給特法等改正法の成立により、学校評価の結果に基づき講ずる学校運営の改善を図るための措置を、教育委員会の働き方改革に係る計画に適合するものとする必要があります。

- 学校評価は、各学校が目指す目標を設定し、その達成状況などについて評価するとともに、その結果に基づき学校としての組織的な改善を行い、教育の質の向上を図るための重要な取組です。
 - 一方で、学校評価に基づき学校運営の改善を行うにあたり、業務量が増加し、教師の多忙化に影響することのないよう、制限のない業務の積み上がりを防ぐ趣旨で今回規定が設けられました。
 - 学校評価の結果に基づき学校運営の改善を図るための措置を講じるに当たっては、教育委員会の業務量管理・健康確保措置実施計画に定められている時間外在校等時間の目標などと整合性のある取組としていただくようお願いします。
- ※ 学校評価の評価項目に、業務量管理・健康確保措置実施計画に対応した項目を設けることを法律上、義務付けているものではありません。



参考 学校評価における働き方改革関係の評価項目・指標の例(イメージ)

- 各学校において学校評価を行うに当たり、学校における働き方改革の観点を踏まえた評価とすることは、働き方改革を進めていくうえでも有効です。
- 働き方改革の観点を入れる場合の項目・指標としては、例えば以下のような事項が考えられます。各学校の実情に応じ、学校評価も活用して、働き方改革を進めていただくようお願いします。

- ✓ 学校における教育職員の時間外在校等時間の縮減状況や適切な校務分掌の状況
- ✓ 校務のデジタル化に向けた取組状況(「GIGAスクール構想の下での校務DXチェックリスト」に基づく学校における校務DXの取組状況)
- ✓ 労働安全衛生法に基づく学校における労働安全衛生管理体制の整備状況
- ✓ 教育課程の工夫の状況(年間総授業時数・週あたり授業時数、日課の見直し、学校行事の精選等)
- ✓ 保護者・地域住民等との連携の状況(保護者・地域住民等との業務の役割分担や、理解・協力を得るための取組状況)

※必ずしも例示している項目・指標を全て評価項目とすることを求めるものではありません。

※その他、文部科学省の定める、学校と教師の業務の3分類や、学校運営協議会を置く学校の校長が定めることとなる「基本的な方針」に記載の取組内容も参考に、各学校の状況に応じて取組の進捗が評価できるような項目・指標を検討ください。



1. 人事評価の制度概要

- ◆地方公務員法において人事評価制度が導入されており、任命権者は、人事評価を 任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用 することとされている（地方公務員法第23条第2項）。
- ◆公立学校の教師のうち、県費負担教職員の任命権者は都道府県教育委員会であるが、人事評価については、都道府県教育委員会の計画の下に市町村教育委員会が行うものとされている。（地方教育行政法第44条）

人事評価制度のポイント

- ①「能力評価」と「業績評価」の2つを実施（地公法第6条）
- ②人事評価の結果は、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用（地公法第23条第2項）

能力評価

職員が職務を遂行するにあたり発揮した能力を把握

（項目例）責任感、連携・協働姿勢、リーダーシップ（管理職）、知識・技能、企画・計画力、判断力、規律性など

業績評価

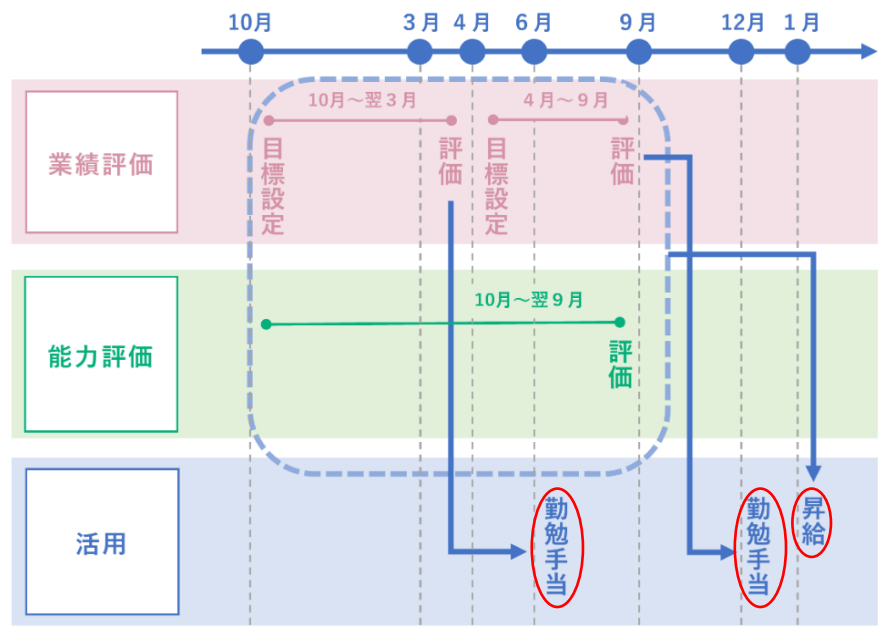
職員が果たすべき職務をどの程度達成したかという業績を把握

（項目例）成果、工夫改善、効率性、指導育成実績・組織マネジメント実績（管理職）など

※人事評価は、公正に（地公法第23条第1項）、定期的に（地公法第23条の2第1項）行わなければならない。

人事評価の実施と実施結果のサイクル（イメージ）

※国家公務員の例



※ 定期的に行われる活用のみを記載。他に活用される事項として、任用（昇任、降任等）、昇格等がある。

2. 人事評価の適正な実施と評価結果の活用の重要性

- ◆人事評価を適正に実施し、その評価結果を活用することは教師のモチベーションを高め、組織全体の公務能率の向上につなげていく上で重要。
- ◆能力と業績を適正に評価し、評価結果を給与に反映することで、メリハリのある給与処遇を実現。
- ◆評価結果の活用を通じ、人材育成につなげていくことも求められる。

業績評価について

- ・業績評価は、評価期間において職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を評価するものであり、期首に立てた目標の達成状況等に加え、目標以外の取組状況等についても記録、評価していくことが望ましい。（例えば、国家公務員の場合、人事評価の記録書は【1 目標】【2 目標以外の業務への取組状況等】【3 全体標語等】という構成）
- ・教育委員会においては、国家公務員の例も参考に、【目標以外の業務への取組状況等】のような欄を設け、急な欠員への対応など、目標以外の取組状況等についても記録し、適切に評価されるようにしていくことが重要。

勤勉手当（ボーナス）への活用（ボーナスのメリハリの促進）

成績区分（成績率）	分布率	業績評価	
特に優秀 (124/100以上315/100以下)	30%以上 (うち「特に優秀」5%以上)	非常に優秀	以上
優秀 (112.5/100以上124/100未満)		優良	以上
良好 (101/100)	—	良好	以上
良好でない (92.5/100以下)	—	やや不十分	以下

評語が上の者から順に決定

※成績率及び分布率は定年前再任用短時間勤務職員以外の課長補佐級以下の職員の場合
※成績率は令和7年4月時点

(国家公務員の例)

昇給への活用（基本給のメリハリの促進）

		業績評価（2回・順不同）																			
能力評価（1回）	卓越して優秀	卓越して優秀	非常に優秀	卓越して優秀	非常に優秀	優良	卓越して優秀	非常に優秀	優良	良好	卓越して優秀	非常に優秀	優良	良好	やや不十分	卓越して優秀	非常に優秀	優良	良好	やや不十分	不十分
	卓越して優秀	非常に優秀	非常に優秀	非常に優秀	非常に優秀	優良	非常に優秀	非常に優秀	優良	良好	やや不十分					不十分					
		1位グループ		2位グループ																	

※上記の勤勉手当（ボーナス）や昇給のほか、昇任、降給、免職・降任などにも活用

業績評価の目標や達成状況等の記載参考例（イメージ）

<管理職用>

* 組織マネジメントに関する目標の例

【目標】 * 各任命権者において様式等は作成

目標			自己申告 (達成状況等)	評価者記入欄
業務内容	困難度	重要度		
...				
業務改善やワーク・ライフ・バランスの推進【例】 ・〇〇までに、〇市教育委員会の〇〇計画を踏まえ、教職員の勤務実態を踏まえた業務全般の見直し・縮減・DXによる効率化、各教職員の業務分担の見直しや適正化を図る。具体的には、 －〇〇までに学校行事を見直し、精選・統合する。 －〇〇までに学校運営協議会等を通じて地域の理解を得ながら、「学校以外が担うべき」とされている業務について、より一層の地域の協力を得る。 －〇〇までに部活動の在り方について、活動時間や指導体制等を見直す。 上記の取組のほか効率的・効果的な学校運営により、時間外在校等時間月45時間以下の教職員を〇%から〇%とする。 ・教職員の健康及び福祉に配慮した職場環境の実現に向け、〇〇までに長期休業中の業務を見直し、教職員がまとまった日数連続して休暇を取得できる環境を整備する。			【例】 ・学校行事について、実施時期が近い◇◇と◆◆を統合するとともに、△△を□□の一環として実施することとし、今年度の学校行事の数を、昨年度の〇つから〇つに精選するとともに、教育的価値の向上が見込まれる内容に改善した。 ・登下校時の通学路における日常的な見守り活動について、これまで教職員が週〇回行っていたが、学校運営協議会の協議を通じて地域の方々の協力を得ることとし、2 学期以降、教職員が行う回数はゼロとなった。 ・部活動について、活動時間を〇にするとともに、部活動数を〇に適正化しつつ、部活動指導員の活用等により教員の負担を軽減した。 ・... →以上の取組等により、時間外在校等時間月45時間以下の教職員は〇%まで改善した。 ・長期休業中の職員日直の廃止により、教職員がまとまった日数連続して休暇を取得できるようになり、平均年次有給休暇日数が〇日となった。	どこまでできたかな どの目標の達成度 合いや、業務遂行 に当たっての創意 工夫などを定量的 データも用いて盛り 込むことが望まれる。
...			サービス監督教育委員会が定める「業務量管理・健康確保措置実施計画」を踏まえた組織マネジメントに関する目標を設定。その際、管理職としての人材育成の観点や、教職員の健康及び福祉の確保、教職員のワーク・ライフ・バランスの実現の観点から、各取組について、何をいつまでに実施するのかなどを具体的に記載。	

【目標以外の業務への取組状況】

業務内容	自己申告 (目標以外の取組事項等)	評価者記入欄

【全体評価】

評価者（所見、評語）	調整者（所見、評語）

業績評価の目標や達成状況等の記載参考例（イメージ）

<一般教諭用>

* 業務の効率化に関する目標の例

* 各任命権者において様式等は作成

【目標】

目標		自己申告 (達成状況等)	評価者記入欄
業務内容	困難度 重要度		
学習指導 …		何をいつまでに実施するのかなどを、 学校全体の運営方針も踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような業務の効率化等について、具体的に記載することが望まれる。	
生徒指導 …			
学級運営 …			
業務改善やワーク・ライフ・バランスの推進【例】 ・〇〇までに、ICTの活用により、授業運営に関わる諸活動を効率化しつつ、全ての児童生徒への学習内容の定着を図る。 ・教職員間の連携を図り、生徒の状況を多面的に把握し、〇〇の未然防止や早期対応を行う。 ・〇〇までに、保護者への調査・アンケート等をクラウドサービスを用いて実施・集計することで効率化し、児童生徒と触れ合う時間を増やす。 上記の取組のほか効率的・効果的な業務遂行により、時間外在校等時間を月〇時間以下とする。		【例】 ・ICTの活用により、採点時間や板書などにかかる時間を効率化することで、児童生徒の状況に応じた教育活動が充実し、生徒アンケートで（授業評価アンケート）で〇〇が理解できたと回答した生徒が〇〇となった。 ・グループウェアを活用し、生徒の情報をこまめに共有することで、組織的共有のための対面による会議の回数が〇回削減されるとともに、児童生徒一人一人に向き合う時間が増えた。 ・手作業で実施していた保護者アンケートの集計を、汎用クラウドサービスを用いて行うこととし、従来、〇分かかっていた事務作業の時間が〇分となり、その分児童とコミュニケーションの時間に充てることができた。 ・… →以上の取組等により、時間外在校等時間が月〇時間となった。	どこまでできたかなどの目標の達成度合いや、業務遂行に当たっての創意工夫などを定量的データも用いて盛り込むことが望まれる。

【目標以外の業務への取組状況】

業務内容	自己申告 (目標以外の取組事項等)	評価者記入欄
	（被評価者） 目標以外の取組事項について記載（以下は例） ・学習指導面における対応：当初予定していた持ち授業時数を超えて、〇〇コマ分の授業を追加で担当した ・生徒指導面における対応：いじめ事案が生じ、～～などの対応を行った ・突発事項への対応：～～事件／事故が発生し、～～などの対応を行った ・同僚等のサポート：急な欠員や男性育休、同僚等へのサポートのため、（校務分掌の～～を追加で分担するなど）～～に取り組んだ	

【全体評価】

評価者（所見、評語）	調整者（所見、評語）

3. 留意事項

- ⚠ 地方公務員法の規定及びその趣旨にのっとり、人事評価を活用した人事管理を実施すること。特に、勤勉手当の支給や昇給等について、**人事評価の結果を反映させずに一律に行う等、地方公務員法の趣旨に反する運用がある場合には、速やかな是正を図ること。**
- ⚠ **能力評価**は、潜在的能力や業務に関係のない能力、人格等を評価するものではなく、当該能力評価に係る評価期間において職員が職務を遂行する中で、標準職務遂行能力の類型として、各任命権者が定める項目ごとに、当該職員が発揮した能力の程度を評価するものであること。また、管理職は、人材育成及びマネジメントを行う立場にあることから、管理職の能力評価にあたっては、業務改善やワーク・ライフ・バランスの推進などの業務運営及び組織統率・人材育成又はそれに類する評価項目を重要マネジメント項目として評価を行うこと。
- ⚠ **業績評価**は、公務能率の向上や評価結果の客観性、納得性を確保するとともに、評価結果を人材育成に活用する観点から、評価者と被評価者とであらかじめ目標を設定した上でその達成度を評価する目標管理に基づくことが適当であること。その上で、**必要に応じて設定目標以外のその他の業務実績も併せて評価**できることとすることが望ましいこと。なお、目標設定においては、業務の実態に応じ、数値目標とともに、定性的な目標や効率化、業務改善、ワーク・ライフ・バランスなどに着目した目標を設定するなどの必要な工夫を行うこと。
- ⚠ 人事評価に当たっては、人事評価制度の納得性を確保するため、被評価者自らの認識その他評価者による評価の参考となるべき事項について自己申告を行わせ、また、業績評価の目標内容の明確化や認識の共有を行うための期首面談や、原則として評価結果を開示して、被評価者に対して指導・助言を行うための期末面談などを行うことが適当であること。
- ⚠ 評価の実施に当たっては、評価の客観性を確保するため、**一次評価者、二次評価者等の重層的な評価体制を設けることが適当であること**（例：教諭の人事評価について、一次評価者：副校長・教頭、二次評価者：校長）。
また、人事評価に関する評価者の理解が不十分で、評価者によって評価結果に偏りが生じることのないよう、人事評価制度の意義や評価方法、評価の実例等について、評価者研修の充実を図り、**評価基準等を統一に理解・運用することが重要**であること。
- ⚠ 評価の実施に当たっては、児童生徒のために日々努力し成果を挙げている者を適切に評価し、特定の事象のみにとらわれることなく、**児童生徒にきめ細かく向き合い寄り添うなど日頃の児童生徒との関わりの状況なども見て多面的に評価**していくこと。
- ⚠ 公正性・透明性の確保と信頼性を高めるため、人事評価に関する苦情を幅広く受け付ける「苦情相談」と、苦情相談で解決されなかった苦情等を受け付ける「苦情処理」等、必要な仕組みを設けること。
- ⚠ 人事評価は、導入すること自体が目的ではなく、職員のモチベーションを高め、組織全体の公務能率の向上につなげていくため、評価結果の活用を通じ、**人材育成につなげていくことが重要**であること。

「すべての子供たちへのよりよい教育の実現」を目指して

～令和7年6月11日 給特法等改正法が成立しました～

教師の働き方が変わります！

教師が「学びの専門職」として、子供に全力で向き合えるようにするため、**働き方改革を徹底して進めます**

- すべての関係者が連携・協働して働き方改革を進めるための**仕組み作り**
- 教職員定数の改善や支援スタッフの充実による**マンパワーの拡充**

教師の職務の重要性にふさわしい**処遇の改善を進めます**

- 約50年ぶりとなる**教職調整額の引上げ** 等



学校の働き方改革

国



働き方改革を進めるための**環境整備**

- ・ 働き方改革を進めるための制度改正
- ・ 働き方改革に係る指針の改定や計画※1のひな形の作成、自治体への伴走支援
- ・ 学校・教師が担う必要のない業務の明確化と周知

教育委員会

- 現状の「見える化」
- 地域・保護者への**周知・広報**
- 個々の学校への**伴走支援**
- 部活動の**地域展開**等の推進



学校



- **業務の精選・見直し**
 - ・ 学校における**業務分担**の見直し
 - ・ **標準を大きく上回る授業時数**の見直し
 - ・ **校務DX**の加速化 など
- **学校運営全体の中で取り組み**
 - ・ 学校評価を活用
 - ・ 学校運営協議会の仕組みを活用



地域・保護者

- **学校との連携・協働**
 - ・ **学校運営協議会**※2などを通じた学校運営への参画
- **自治体全体で取り組む**
 - ・ **総合教育会議**※3を通じた連携・協働



首長部局

- ① 教職員の定数を改善します
- ② 支援スタッフを充実します
- ③ 若手教師のサポート体制を整えます
- ④ 教師が産育休をとりやすい制度を整備します



学校の指導・運営体制の充実

教師の処遇改善

- ① 約50年ぶりの給与改善
- ② 職務や業務負担に応じた**処遇改善**(学級担任への手当の加算)



※1 業務量管理・健康確保措置実施計画を指す。各教育委員会において、どのように学校における働き方改革を進めていくかを示した計画のこと。

※2 保護者や地域住民が学校運営とその他の支援について協議する場(コミュニティ・スクール)

※3 首長(知事、市長等)が開催する教育政策について議論する会議

教師の**健康・福祉の確保**に向けて

今般の法改正等を踏まえ、教育委員会は、教師の服務監督権者として

✓ 「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定、公表、実行

✓ 地域の理解を得るための**周知・広報**✓ 「計画」の**総合教育会議への報告**✓ **首長部局との連携**✓ 個々の学校・教師の**勤務時間のモニタリング**✓ **学校への支援**

といった取組を進めていただく必要があります

※都道府県教委については、市町村教委への指導・助言

そのために国も全力で取り組みます

教職員定数の改善や
支援スタッフの充実学校の様々な業務を担う
マンパワーを確保します「計画」の
ひな型の作成教育委員会で作成いただく、働き方改革の
計画について、参考となるひな型をお示します個々の自治体への
伴走支援教育委員会での計画の策定や実施、振り返り
などに共に取り組みます首長部局や地域・
保護者などへの広報学校の業務の見直しを進めるため
様々な関係者の理解と協力をよびかけます教師の服務を監督する教育委員会には、
教師の健康を守る「**安全配慮義務**」があります各学校における教職員の**勤務時間管理及び健康管理、
業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の徹底**が必要です各学校の在校等時間等の現状を把握した上で、**時間外在校等
時間が特に長時間となっている教師が在籍する特定の学校への
ヒアリングの実施等**の個別のアプローチも重要です安全配慮義務
に関する裁判例

使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負担等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の上記注意義務の内容に従ってその権限を行使すべきものである。

(最二小判平成12年3月24日民集第54巻3号1155頁)

全ての子どもたちへのよりよい教育の実現に向け、
**教師が教師でなくてはできないことに集中する
ことができる環境を整備していきましょう**

文部科学省HP「全国の学校における働き方改革事例集」



教師の健康・福祉の確保に向けて

今般の法改正等を踏まえ、各学校においては

- ✓ 学校における業務分担の見直し、標準を大きく上回る授業時数の見直し、校務DXの加速化など、学校における働き方改革の更なる徹底による教育職員の**時間外在校等時間の縮減**
- ✓ 学校評価の結果に基づき学校運営の改善を図るための措置を講ずる際、**改善のために業務が際限なく積みあがらないようにすること**
- ✓ 学校運営の「**基本的な方針**」に働き方改革推進に関する内容を含めることでコミュニティ・スクールなどを活用しつつ、**地域や保護者と連携**しながら取組を推進



といった取組を進めていきましょう！

✓ 取組モデル1 日課表の見直し

校長先生 朝活動・昼休み・清掃を短縮したり、**清掃を朝活動の時間に行う**などの見直しを行いました。その際、**保護者へしっかりと意図を説明**しました。



先生



清掃を毎日行わなくても、さほど問題が生じないことがわかりました。また、子供の下校時刻が早くなり、**放課後の業務にゆとり**ができました。

保護者



朝読書がなくなることへの**不安**や、校内が汚くなるのではないかと**懸念**もありましたが、**丁寧に説明してもらえたことで安心**できました。

✓ 取組モデル2 地域・保護者への見える化

校長先生 **学校だより**に勤務状況を掲載しました。時間外在校等時間の多い月には、その**要因となった業務**(学校行事とテストの作成・採点が重なったことなど)についても掲載し、**背景を知ってもらう**ようにしています。



保護者



先生方がかなり忙しい生活を送っていることがわかりました。**協力できることがあれば言ってください。**

先生



自分と他の教師の時間外在校等時間を比較することができ、**自身の働き方を見直すきっかけ**になりました。



校長等の管理職は、教師の健康を守る「**安全配慮義務**」があります



教職員の勤務時間管理を適切に行った上で、学校における**業務分担の見直しや適正化、必要な執務環境の整備**を行い、健康管理に取り組む必要があります



その際、時間外在校等時間が特に長時間となっている教師については、**現状の把握と、具体的な手立てを最優先で講じる**ことが重要です

安全配慮義務に関する裁判例

使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、**業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負うと解する**のが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の上記注意義務の内容に従ってその権限を行使すべきものである。

(最二小判平成12年3月24日民集第54巻3号1155頁)

国や教育委員会では、**教職員定数の改善や支援スタッフの充実**などの環境整備を進めてきています。

学校においても、**教師の健康・福祉を確保するとともに、教師が教師でなくてはできないことに集中**することができる**チーム学校の実現**に取り組んでいきましょう



文部科学省HP「全国の学校における働き方改革事例集」



皆さんの地域の子供たちに より良い教育を実現するため、 ともに学校教育を支えていただけませんか

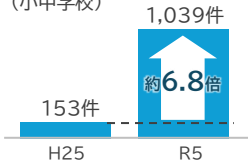
1

教師を取り巻く環境

学校が対応する 課題の多様化・複雑化

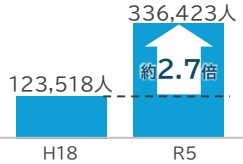
いじめ重大事態

■ いじめの重大事態の発生件数
(小中学校)



不登校

■ 不登校児童数(公立小中学校)



外国人児童生徒

児童虐待

特別支援教育

子供の貧困

など

教師の厳しい勤務実態

- 平均時間外在校等時間は
地方公務員の一般行政職の約3倍
(R4:月約47時間)



臨時講師等が確保できない「教師不足」

教員採用選考試験の倍率は過去最低

- 令和6年に小学校で2.2倍
- 教師に質の高い人材を集めることが
難しくなってしまう可能性



▶ 教師が子供たちに向き合う時間を確保することが必要

2

文部科学省・教育委員会・学校の間組

そのため、給特法改正や予算の確保を通じ、改革を進めています

学校における 働き方改革の 更なる加速化

- 業務量管理・健康確保措置実施計画の策定・公表、実施状況の公表の義務付け等を通じた取組状況の「見える化」やPDCAサイクルの構築
 - 学校・教師が担う業務の適正化の徹底や校務DXの加速化、部活動の地域展開等の推進
- など

学校の 指導・運営体制の 充実

- 授業の質の向上と働き方改革のための教職員定数の改善
 - 支援スタッフの配置充実による次世代型「チーム学校」の実現
- など

教師の 処遇改善

- 専門職にふさわしい処遇として、教職調整額の引上げ
(4%から10%まで段階的に引き上げ)
- など



3

さらに自治体として取り組んでいただきたいこと

総合教育会議を活用した
教育委員会との連携

自治会や地元企業・団体等への
協力要請

学校用務員や支援スタッフの
予算化の推進

学校プールをはじめとする、
学校関係施設の管理の外部化
のための条件整備

教育委員会のみならず、自治体全体で
地域の子供たちを育てていきましょう



学校へのご理解・ご協力

いつもありがとうございます

子供たちへのより良い教育のために

さらなる学校へのご協力をお願いします

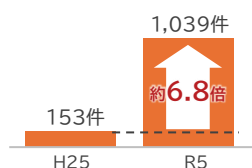


1

教師を取り巻く環境

いじめなどの課題が増加

■いじめの重大事態の発生件数(小中学校)



子供のスマートフォン、テレビゲームの使用時間が増加

	R3	R6	
小学校	2時間8分	2時間48分	40分増
中学校	3時間2分	3時間44分	42分増

※平日1日あたりの平均
※スマートフォン、テレビゲームの使用時間の合計

厳しい勤務実態



■平均時間外在校等時間は地方公務員の一般行政職の約3倍(R4:月約47時間)

臨時講師等が確保できない

「教師不足」

採用選考試験の倍率は

過去最低 (令和6年に小学校で2.2倍)



教師が子供にもっと向き合えるようにする必要があります！

2

文部科学省・教育委員会・学校の取組

■働き方改革を進めるための仕組み作り

■教職員定数の改善
■支援スタッフの充実

■教職調整額の引上げ

更に取組を進めていくためには、これらの取組に加え、地域や保護者の皆様のご協力が不可欠です！

3

ご協力いただきたいこと

- ✓ コミュニティ・スクールなどを通じ、**学校運営に参画**いただく
- ✓ 学校以外が担うべき業務の**役割分担の見直しへのご協力** (登下校の見守り、学校ボランティアへの応募 など)
- ✓ **学校行事や業務の見直しへのご理解**



※ 教職員とのより良い関係づくりにご配慮ください

⚠ 適切な表現・音量

怒鳴るなどの行動はお控えください

⚠ 過度な要求

学校ができないこともあることをご理解ください

⚠ 適切な時間内の御相談

ご相談は定時内に過度に長時間の御相談はお控えください

⚠ SNSでの拡散

先生や子供を傷つけるSNS投稿はお控えください

**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職業です。**



子供が「できなかった」と悩んでいたことをできるようになり、
次に進んでいく姿をみると、この仕事を選んでよかったなと思います



大変なことも多いですが、卒業式の日、「先生に担任をしてもらえて
良かった、ありがとう」と言ってもらえたことが、心に残っています

さらに**教師が子供に全力で向き合えるよう**
教師の**“働きやすさ”**と**“働きがい”**の両立を実現します

教師が働きやすい職場を整備

すべての関係者が働き方改革に取り組む体制へ

- ▶ 業務分担の見直し、校務DX、部活動の地域展開 等



子育てとの両立

- ▶ 教師が産休・育休を取りやすい環境を整備



学校全体で連携して子供と向き合う職場

- ▶ いじめ、不登校、保護者への対応を1人で抱え込まず、**若手の教師をサポートする体制**へ
- ▶ 1年目から学級担任ではなく、教科担任からスタートできるよう**教師の配置を増やします**

学校の体制もより良く変化



小学校：学級担任＋教科担任制
理科や算数など分野ごとに
専門性の高い教師が授業を担当



中学校：40人→35人学級へ
(R8年度法改正予定)
一人一人の子供に目が届く指導を



様々な支援スタッフと協働



教員業務支援員
(スクールサポートスタッフ)



スクールカウンセラー
スクールソーシャルワーカー



部活動指導員

教員業務支援員として
学校に関わる学生も
増えています！
応募は各自治体HPへ

多様な経験と能力が求められる教師に見合う処遇へ

■教師の初任給※

R7法改正により、
給料月額**4%→10%へ**
(R8～R12で毎年1%ずつUP)

令和6年の定例の給与改定により、
令和7年の**教職1年目の給与は**
前年から**約50万円増加**

区分	学部卒	院卒	参考：国家公務員 (一般行政職・大卒)
給料月額	252,000円	269,300円	220,000円
教職調整額	10,080円	10,772円	
計(月収)	262,080円	280,072円	251,395円
計(年収) ※期末・勤勉手当を含む	4,350,528円	4,649,195円	4,028,740円

※教職調整額(教師の職務の特殊性に基づき支給)の改善前の令和7年4月の初任給の水準(全国の平均的な水準)

※教師においては、義務教育等教員特別手当、地域手当などその他の手当は含まずに計算

※国家公務員においては、国家公務員の平均年間超過勤務時間数(R6)から概算した超過勤務手当を月収・年収に加え、その他の手当は含まずに計算