教師を取り巻く環境整備について

文部科学省初等中等教育局財務課

文部科学省
MEXT
MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

子供の未来を守る教師を取り巻く環境整備

1．制度的枠組み

(1) 教育職員の給与等特別措置法
（「給特法」：昭和46年）

勤務時間の内外を切り分けがたいという教師の職務の特殊性等を踏まえ、勤務時間の内外を問わず包括的に評価

① 時間外勤務手当は支給しない
② 教職調整額を本給として支給　（給料月額の４％）

(2) 教育職員の人材確保特別措置法
（「人確法」：昭和49年）

○ 教師に優れた人材を確保するため、教師の給与を一般の公務員よりも優遇すると規定

○ ３次にわたる給与改善により、地方公務員の一般行政職に比べ、昭和55年当時は、約７％の優遇分を確保

(3) 教職員定数の改善
（「義務標準法」改正：平成29年、令和３年）

○ 通級指導や日本語指導等に係る教員定数の基礎定数化

○ 小学校における35人学級

※ 小学校高学年における教科担任制の推進

2．現状

○ 教師の**厳しい勤務実態**

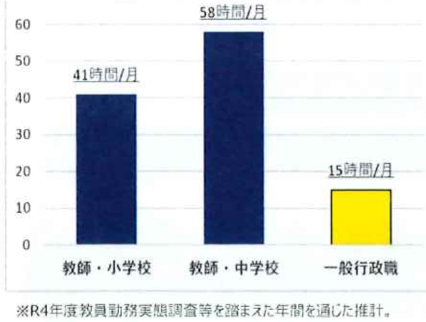
・平均時間外在校等時間は地方公務員の一般行政職の**約３倍**　（R4:月約47時間）

・いわゆる「過労死ライン」と推計される教師は、**小学校14%、中学校37%**

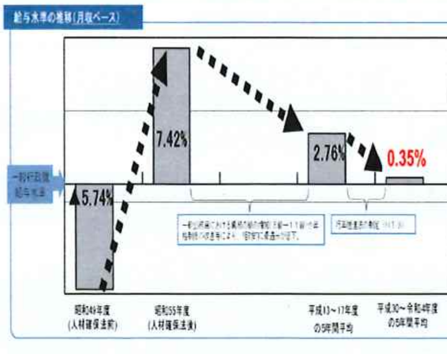
○ 教師の給与の**優遇分は、約0.35%まで低下**　（地方公務員の一般行政職との比較）

○ **教員採用選考試験の倍率は、過去最低**　（R6:小2.2倍）となり、全国的に**「教師不足」が発生**

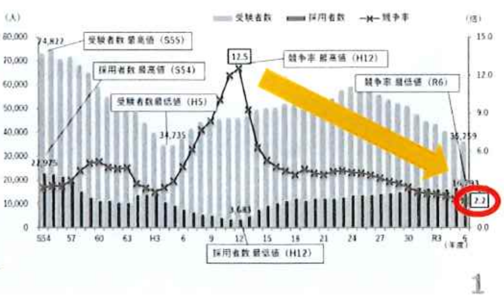
教師の時間外在校時間と一般行政職の時間外勤務時間の状況



※R4年度教員勤務実態調査等を踏まえた年間を通じた推計。



小学校　受験者数・採用者数・競争率（採用倍率）の推移



学校における働き方改革に関するこれまでの取組

取組	具体的な内容
学校における働き方改革の推進	・「学校・教師が担う業務に係る**３分類**」に基づく**業務の精選・見直し**の徹底 **・校務DXの推進** **・部活動ガイドライン**で示した**休養日、活動時間の遵守**・徹底等の部活動の見直し
給特法改正による上限指針の策定	**・在校等時間の客観把握の徹底** ・給特法に基づき**教師の勤務時間の上限等を定める指針（上限指針）**を策定 〈指針における上限時間〉 （１）１か月の時間外在校等時間について、<u>**45時間以内**</u> （２）１年間の時間外在校等時間について、<u>**360時間以内**</u>　等
教職員定数の改善と支援スタッフの配置充実	・H29年義務標準法改正 **通級や日本語指導等のための基礎定数化** ・R3年義務標準法改正 **小学校における35人学級**の計画的整備 **・高学年における教科担任制**の定数改善（R4～R6） **・教員業務支援員**の全小中学校への配置をはじめとする**支援スタッフの充実**

平成28年以降、令和元年の給特法改正による「**上限指針**」の策定や
教職員定数の改善、学校や教育委員会の努力などにより、
教師の時間外在校等時間が減少

中教審「答申」のポイント

『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について
～全ての子供たちへのよりよい教育の実現を目指した、学びの専門職としての「働きやすさ」と「働きがい」の両立に向けて～（答申）（令和６年８月）

○　<u>教職の魅力を向上させ、教師に優れた人材を確保するために</u>、中央教育審議会に「質の高い教師の確保特別部会」を設置して、教師を取り巻く環境整備について計１４回にわたり議論。
○　学校教育の質の向上を通した、<u>全ての子供たちへのよりよい教育の実現</u>のため、
①学校における働き方改革の更なる加速化、　②学校の指導・運営体制の充実、　③教師の処遇改善
を<u>一体的・総合的に推進</u>する。

①働き方改革の更なる加速化

☞ ３分類に基づく業務適正化の徹底、校務DXによる業務効率化
☞ 全ての教育委員会における働き方改革の取組状況の「見える化」や定量的な目標を設定したPDCAサイクルの構築 等

②学校の指導・運営体制の充実

☞ 小学校中学年における教科担任制
☞ 生徒指導担当教師の全中学校配置
☞ 若手教師支援
☞ 学校の組織的・機動的なマネジメント体制の構築へ向けた「新たな職」の創設
☞ 「次世代型チーム学校」の実現
☞ 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成 等

③教師の処遇改善

☞ 教職調整額の率を少なくとも10%以上に
☞ 「新たな職」に対応した新たな級の創設
☞ 学級担任への義務特手当の加算
☞ 管理職手当の改善 等

教師の業務負担の軽減と時間外在校等時間の縮減

一体的・総合的に推進

教職の魅力向上

教職生涯を通じて学び続けることができる環境整備

学びの専門職としての「働きやすさ」と「働きがい」の両立

学校教育の質の向上を通じた、<u>**全ての子供たちへのよりよい教育の実現**</u>

✓ 主体的・対話的で深い学び　✓ 「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的充実

給特法の意義

給特法とは？

- ➢ **教師の職務の特殊性**等を踏まえ、**原則時間外勤務を命じない**こととするとともに、勤務時間の内外を包括的に評価し、**教職調整額**を本給相当として支給。
- ➢ **教師の健康及び福祉を確保**し、**教師の裁量を尊重**する仕組み。

中央教育審議会答申における指摘

教師の職務の特殊性

- 教師は**日々変化する目の前の子供たちに臨機応変に対応しなければならない。**どのような業務をどのようにどの程度まで行うかについて、一般行政職等のように**逐一、管理職の職務命令によるのではなく**、一人一人の子供たちへの教育的見地から、**教師自身の自発性・創造性に委ねるべき部分が大きい。**
- 教師の業務については、教師の自主的で自律的な判断に基づく業務と、校長等の管理職の指揮命令に基づく業務とが**日常的に渾然一体となって行われており**、これを**正確に峻別することは極めて困難。**
- 必要となる知識や技能等も日々変化し続ける中、授業準備や教材研究等の教師の業務が、**どこまでが職務で、どこからが職務ではないのかを精緻に切り分けて考えることは困難。**
- 教師の職務の特殊性は、現在においても変わるものではないため、時間外勤務についてのみ、一般行政職等と同様の**時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理を行うことは適当ではない。**

教師の職務等の特殊性を踏まえれば

勤務時間の内外を包括的に評価し
その処遇として教職調整額を
本給相当として支給するという仕組みは
現在においても合理性を有する。

※ 諸外国でも、教師の職務の特殊性等を踏まえ、**時間外勤務手当の支給に関する規定の適用外**とする国が多い。
（イギリス・ニュージーランド・ワシントン州等）
時間外勤務を時間により測定し、それに対して追加的な給与を支給する仕組みは**必ずしも一般的ではない。**

出典：「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）（令和6年8月27日）

給特法の仕組み

- 日々子供たちと接している教師自らが業務の要否を判断することが期待されており、直接子供たちの指導に携わっている訳ではない管理職が逐一業務の要否を判断することは困難であることから、給特法は、**教師の専門職としての自律性を尊重する**働き方を可能とする仕組みとなっている。

その上で、給特法の下では、**教員の健康を守り、時間外勤務を抑制することを目的として**、以下の仕組みが盛り込まれている。

- **原則**、時間外勤務を命じない。
- **臨時又は緊急のやむを得ない必要がある時**には「超勤４項目」に限定して時間外勤務を命じることができる。
  - １．生徒の実習に関する業務　２．学校行事に関する業務
  - ３．職員会議に関する業務　４．非常災害等のやむを得ない場合の業務
- 文部科学大臣は、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**に関する指針を作成する。
  （指針における上限時間）
  （1）1か月の時間外在校等時間について、**45時間以内**
  （2）1年間の時間外在校等時間について、**360時間以内**　等
- 指針においては、学校の教育職員の**在校等時間の上限等に関する方針**（「上限方針」）を教育委員会規則等で定めることとされている。　※令和7年給特法改正を踏まえ、指針を改訂予定
- 教育委員会に対し、働き方改革に関する計画の**策定・公表、計画の実施状況の公表**を義務づける。

4

令和７年度予算大臣折衝　教師を取り巻く環境整備に関する合意（令和６年12月24日）

教師を取り巻く環境整備に関する合意

標記について、以下の通り合意する。

（法制定以来 約50年ぶりの引上げ）

1. 教職調整額の率を令和 12 年度までに 10%への引上げを行うこととし、時間外在校等時間の削減を条件付けすることなく、来年度に5%とし、以降確実に引き上げる。このため、給特法改正案を次期通常国会に提出する。

2. 中間段階（令和9年度以降）で、文部科学省・財務省両省で「働き方改革」や財源確保の状況を確認しながら、その後の教職調整額の引上げ方やメリハリ付け、その他のより有効な手段なども含めて真摯に検討・措置する。

3. 職責や業務負担に応じた給与とする観点から、学級担任への義務教育等教員特別手当の加算や若手教師のサポート等を担う新たな職の創設に伴う新たな級による処遇を実現するとともに、多学年学級担当手当の廃止など他の教員特有の給与について見直しを行う。

（過去20年で最多）

4. 今後、指導・運営体制の充実を4年間で計画的に実施することとし、令和7年度においては、小学校 35 人学級の推進等に加え、小学校教科担任制の第4学年への拡大、新採教師の支援や中学校の生徒指導担当教師の配置拡充などに必要な教職員定数 5,827 人を改善する。
   また、財源確保とあわせて、令和8年度から中学校 35 人学級への定数改善を行うとともに、5. に示す「働き方改革」に資する外部人材の拡充など実効的な人員拡充策を講じる。

（約40年ぶりの改善）

5. 学校における働き方改革を強力に進めるため、学校・教員の業務見直しの厳格化及び保護者からの電話対応を含む外部対応・事務作業等の更なる縮減・首長部局や地域への移行や部活動の地域展開等による本来業務以外の時間の抜本的縮減、勤務時間管理の徹底、教育委員会ごとの業務量管理計画の策定、在校等時間の「見える化」、校務 DX の推進、授業時数の見直し、長期休暇を取得できる環境整備などを行う。
   こうした取組を進めることを通じて、将来的に、教師の平均時間外在校等時間を月 20 時間程度に縮減することを目指して、まずは、今後5年間で（令和 11 年度までに）、平均の時間外在校等時間を約3割縮減し、月 30 時間程度に縮減することを目標とする。

6. 将来の給特法及び教職調整額のあり方については、文部科学省において、時間外在校等時間が月 20 時間程度に到達するまでに、幅広い観点から諸課題の整理を行う。

令和6年 12 月 24 日

財務大臣　加藤勝信

文部科学大臣　あべ俊子

教師を取り巻く環境整備　令和7年度予算のポイント

文部科学省

教職員定数の充実

R7: 5,827人の改善（過去20年間で最大）

小学校の持ちコマ数が多い	若手教師の負担が重い	中学校の体制整備	教師不足
高学年に加え、小学４年に教科担任制を拡大 ▼ **４年間で3,200人改善**	指導経験の無い小学校新採教師の持ちコマ数を軽減 ▼ **4年間で760人改善**	生徒指導担当教師の専任配置 ▼ **４年間で2,640人改善** 中学校の35人学級を導入 ▼ **令和8年度～**	**産休育休の後補充に正規教員**を充当できるよう義務教育費国庫負担金の政令改正

処遇改善

教師の職責の高まりに対応した高度専門職にふさわしい処遇の実現

教職調整額を令和12年度までに10%へ（約50年ぶりの引上げ）
学級担任への手当加算、主務教諭と新たな給料の級を創設（令和8年度）
（例）教職10年目：年間約44万円の増（教職調整額10%＋主務教諭＋学級担任の場合）

経済財政運営と改革の基本方針2025（令和7年6月13日閣議決定）（抜粋）

第３章　中長期的に持続可能な経済社会の実現
３．（２）公教育の再生・研究活動の活性化

（質の高い公教育の再生）
[前略]

教師に優れた人材を確保するため、<u>働き方改革の更なる加速化、処遇改善、指導・運営体制の充実、育成支援を一体的に進める</u>。<u>2029年度までを緊急改革期間</u>と位置付け<u>時間外在校等時間の月30時間程度への縮減</u>を目標とし、学校・教師の担う業務の適正化やＤＸによる業務効率化、<u>教育委員会ごとの取組状況の見える化、ＰＤＣＡサイクルの強化、指導・運営体制の充実</u>に取り組む。<u>教職調整額の水準を2030年度までに10%に引き上げる</u>とともに、<u>職責や業務負担に応じたメリハリある給与体系への改善</u>など、教師の処遇改善を推進する。<u>2026年通常国会へ義務標準法[250]改正案を提出</u>し、財源確保と併せて、<u>2026年度からの中学校35人学級実現に向けた定数改善や働き方改革に資する外部人材の拡充</u>を含め、学校の望ましい教育環境や指導体制を構築する。地域枠の活用を含む教員養成大学等の機能強化、養成段階からの教師人材の育成・確保の仕組みの改革、研修の充実、奨学金返還支援の学部段階を含む更なる検討に取り組む。

学校の働き方改革を通じたこどもたちの豊かな学びを実現するため、コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的な取組や部活動の地域展開・連携の全国実施を加速するとともに、多様な児童生徒の教育機会を保障するため、特別支援教育の体制や環境の充実[251]、養護教諭の支援体制の推進、学びの多様化学校や夜間中学の全国的な設置促進・機能強化、地域の日本語教育の体制整備、外国人児童生徒への支援体制の強化、在外教育施設の特色を活かした機能強化、学用品の学校備品化の取組周知を推進する。[後略]

(脚注)
250　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（昭和33年法律第116号）。
251　福祉との連携のための個別の支援計画の情報共有を含む。

「令和の日本型学校教育」の実現に向けた教育環境整備（義務教育費国庫負担金）

令和7年度予算額　1兆6,210億円
（前年度予算額　1兆5,627億円）

文部科学省

全ての子供たちへのよりよい教育の実現に向け、教職の魅力を向上し、教師に優れた人材を確保するため、学校における働き方改革の更なる加速化とあわせて、多様化・複雑化する教育課題への対応と新たな学びの実装による教育の質の向上を目指した、持続可能な学校の指導・運営体制の充実に必要な教職員定数5,827人の改善と、学びの専門職である教師にふさわしい処遇を実現するため、教職の重要性と職務や勤務の状況に応じた処遇改善を図る。

・教職員定数の改善＋129億円（＋5,827人）　・教職員定数の自然減等▲195億円（▲8,803人）
・教師の処遇改善＋34億円　・給与の見直し▲11億円　このほか、人事院勧告による増、負担金の算定方法適正化等がある。　対前年度 ＋583億円
※処遇改善等は、R8.1～3月までの3か月分を計上。（参考）通年ベース　処遇改善：約170億円

学校の指導・運営体制の充実　＋5,827人

○ **小学校における教科担任制の拡充　＋990人**
・学びの質の向上と教師の持ち授業時数の軽減のため、令和４年度から推進してきた高学年と同じ標準授業時数である４年生に教科担任制を拡大。
また、新規採用教師の持ち授業時数を軽減。
（４年間で計画的に改善(改善総数3,960人)）

○ **中学校における生徒指導担当教師の配置拡充　＋1,000人**
・急増する不登校やいじめ等に対応し、誰一人取り残されない学びを支援。
（４年間で計画的に改善(初年度の令和7年度は重点的に措置(改善総数2,640人))

○ **多様化・複雑化する課題への対応　＋200人**
・特別支援学校のセンター的機能の強化
・貧困や離島・過疎地域など個々の学校が抱える課題への対応
・チーム学校のための体制強化

○ **35人学級の推進等、義務標準法の改正に伴う定数増　＋3,637人**
・小学校における35人学級の推進（第６学年分）　＋3,086人
（学級編制の標準の引下げに係る計画）

年度	R3	R4	R5	R6	R7
学年	小2	小3	小4	小5	小6

・通級や日本語指導等のための基礎定数化（9/10年目）　＋551人

（参考）被災した児童生徒に対する心のケアや学習支援のため、教職員定数【452人】を別途計上(11億円)【復興特別会計】

教師の処遇改善　＋34億円

○ **教職の重要性を踏まえた教師の処遇改善**
・教職調整額の改善
学校が対応する課題の複雑化・困難化を踏まえつつ、教職の魅力を向上し、教師に優れた人材を確保するため、人材確保法による処遇改善後の優遇分の水準を確保できるよう教職調整額の水準を令和12年度までに10%に改善することとし、令和7年度は１%引上げる。
（教職調整額の改善とあわせ、管理職（校長・教頭等）の本給も改善。）

○ **職務や勤務の状況に応じた処遇改善等**
学級担任の職務の重要性や負荷を踏まえた処遇改善とともに、一律支給されている義務教育等教員特別手当の見直しを図る。
➢ 学級担任への加算：月額3,000円　※小・中学校の単式・複式学級を対象等

○ **産休・育休代替教職員の安定的な確保のための国庫負担金算定の見直し**
従来、臨時的任用教職員に限り国庫負担算定上対象としていた産休・育休代替者について、正規の教職員が業務を代替する場合も、国庫負担算定上の対象となるよう見直す。

・新たな職の創設（R8.4～を予定）
学校横断的な取組についての学校内外との連携・調整機能の充実や、若手教師へのサポートのため、新たな職を創設する。
※教諭と主幹教諭の間に新たな級を創設し、教諭よりも高い処遇とする（月額6,000円程度）。

（担当：初等中等教育局財務課）

産休・育休者の業務を代替する教職員の安定的な確保について

１．現状と課題

○ 教職員が産休・育休等を取得した場合、従来は、**その都度、臨時講師等を任用**してきたが、近年、産休・育休等の取得者が増加するとともに、教員採用者数の増加に伴い、臨時講師等の主な担い手である既卒受験者の数が減少しており、**臨時講師等を確保することが困難**となっている。

○ しかしながら、従来の制度では、給与費が国庫負担の対象となるのは、臨時講師等のみであり、**正規の教職員が産休・育休等の取得者の業務を代替する場合は、国庫負担の対象とならなかった**。

※病休等の有給休職者については、従前より代替者が正規の教職員である場合にも、その給与費は国庫負担の対象となっている。

２．対応と期待される効果

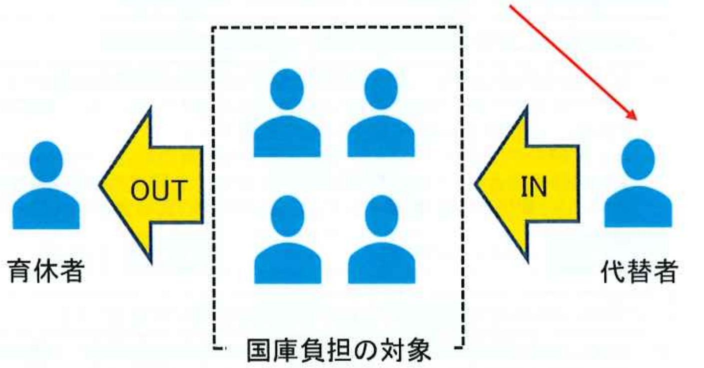
○ **正規の教職員が産休・育休等の取得者の業務を代替する場合も、国庫負担の対象となるよう**、国庫負担金の額の算定方法を定める**政令（限度政令）の改正**を行った。
※ 令和6年12月17日閣議決定、令和7年4月1日施行

○ これにより、毎年度、一定数の産休・育休等の取得者が出ることを見越して、**あらかじめ正規の教職員を採用**しておき、その**正規の教職員が休業者の業務を代替**することができるようになる。

【期待される効果】
・**代替教職員を安定的に確保できる**ようになる。
・教育委員会や学校が**臨時講師等を探す負担が軽減**される。

＜イメージ＞

改正前は臨時講師等のみが対象
改正後は正規の教職員も対象



※ **高等学校については、全額地方交付税での財源措置**となっており、代替教職員の任用形態（正規・臨時）に関わらず、**その措置額に影響はない**ため、自治体の判断により、**従来より上記と同様の対応が可能**となっている。

学校における支援スタッフの配置支援

令和7年度予算額　121億円
（前年度予算額　121億円）

文部科学省

多様な支援スタッフが学校の教育活動に参画する取組を支援
教師と多様な人材の連携により、学校教育活動の充実と働き方改革を実現

補習等のための指導員等派遣事業　116億円（121億円）

教員業務支援員の配置【拡充】

人数：28,100人（28,100人）

＜事業内容＞
教師の負担軽減を図り、教師が児童生徒への指導や教材研究等により注力できるよう、授業準備の補助やデータの入力・集計、各種資料の整理、行事や式典等の準備補助等をサポートする教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）の配置を支援

＜想定人材＞
地域の人材（卒業生の保護者など）

＜実施主体＞
都道府県・指定都市

＜負担割合＞
国1/3、都道府県・指定都市2/3

※学校の働き方改革に資する自治体独自の職員の配置状況等を勘案した配分基準を設定

副校長・教頭マネジメント支援員の配置【拡充】

人数：1,300人（1,000人）

＜事業内容＞
副校長・教頭の厳しい勤務実態を踏まえ、その学校マネジメント等に係る業務を専門的に支援するための人材の配置を支援
▶業務内容のイメージ
副校長・教頭の業務補助、教職員の勤務管理事務の支援、保護者や外部との連絡調整　等

＜想定人材＞
退職教員、教育委員会勤務経験者、民間企業等での事務経験者 等

＜実施主体＞
都道府県・指定都市

＜負担割合＞
国1/3、都道府県・指定都市2/3

学習指導員等の配置（学力向上を目的とした学校教育活動支援）

人数：9,200人（11,000人）

＜事業内容＞
児童生徒一人一人にあったきめ細かな対応を実現するため、学校教育活動を支援する人材の配置を支援。また、教職に関心のある学生の積極的な活用を推進することで、教職への意欲を高める。
・児童生徒の学習サポート進路指導
・キャリア教育
・学校生活適応の支援
・教師指導力向上等

＜想定人材＞
退職教員、教師志望の学生をはじめとする大学生、学習塾講師、NPO等教育関係者等、地域における幅広い人材

＜実施主体＞
都道府県・指定都市

＜負担割合＞
国1/3、都道府県・指定都市2/3

校内教育支援センター支援員の配置事業　4億円（新規）

＜事業内容＞
公立小・中学校において、校内教育支援センターを拠点として、日常的に、不登校から学校復帰する段階にある児童生徒や不登校の兆候がみられる児童生徒に対し、学習支援を行うとともに、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専門家と連携をしながら、相談支援を行う支援員の配置を支援

※対象経費には、新たに校内教育支援センターを設置するために必要な経費も含む

＜配置校数＞
2,000校

＜実施主体＞
学校設置者（主に市区町村）

＜負担割合＞
国1/3、都道府県1/3、市区町村1/3
※都道府県又は指定都市が実施主体の場合は国1/3、都道府県・指定都市2/3

（担当：初等中等教育局財務課）

行政による学校問題解決のための支援体制の構築

令和7年度予算額　1億円
（前年度予算額　1億円）
令和6年度補正予算額　2億円

文部科学省

現状・課題

- 社会環境が多様化、複雑化する中で、保護者や地域からの過剰な苦情や不当な要求など、学校だけでは解決が難しい事案について学校運営上の大きな課題との認識が強まっており、経験豊かな学校管理職OB等の活用も含め、様々な専門家と連携した行政による支援が必要。
- 分野横断的な問題については、福祉等の首長部局との連携により、共に解決に当たる仕組みが必要。

▶ **学校問題解決支援コーディネーターを中心に、様々な専門家が参画する体制を整備。学校のみによる対応とせず、行政による学校問題解決のための支援体制の構築**を目指す。

事業内容

①市区町村における学校・保護者等間の問題解決支援体制の構築

- 市区町村教育委員会等に、**学校管理職OB等による学校問題解決支援コーディネーターを配置。**学校や保護者等から直接相談を受け付けるとともに、申し立てに応じ、両者から事情を必要に応じて聴取し、専門家の意見も聞きながら、事案ごとに**解決策を整理・提示**する。
- **適切な専門家を学校に派遣**し、専門的な立場から解決に向けた**助言**を行う。

件数・単価	5団体×約600万円 1団体×約800万円　※指定都市のみ	委託先	市区町村

②都道府県における広域的な学校への支援体制の構築

- 都道府県教育委員会等に、**学校管理職OB等による学校問題解決支援コーディネーターを配置。**域内市区町村の学校や保護者等から直接相談を受け付けるとともに、**適切な専門家を学校に派遣**し、専門的な立場から解決に向けた**助言**を行う。
- 学校問題解決支援コーディネーター等が市区町村教育委員会や学校を訪問する**アウトリーチ型の巡回相談会**や、指導主事や教職員等を対象とした**研修会の定期的な開催**等を通じ、対応に係る**知見を共有・蓄積**するとともに、**各市区町村関係者のネットワーク構築**を図る。

件数・単価	4団体×約900万円	委託先	都道府県

※ 市区町村教育委員会に委託した場合のイメージ
※ ②の場合には、これに加えて市区町村教育委員会や学校向けの巡回相談会や研修等を実施する。

③行政による学校問題解決のための体制構築に向けた支援【★】

- **行政による学校問題解決のための支援体制の構築に関する実態把握**や、**先進事例を踏まえた体制構築のためのポイント等の整理**を行うとともに、実際に取組を行う自治体に対し、**他自治体の事例の提示や有識者によるアドバイス等を通じた伴走支援**を実施し、各都道府県・市区町村のさらなる取組を推進する。

件数・単価	1団体×約1億円	委託先	民間事業者

④学校における保護者等対応の高度化のための調査研究【★】

- 民間団体等の選定する実証地域において、教育委員会・学校と連携し、**保護者等から学校に対する電話やチャット等による連絡の一義的な対応を委託して整理・分類**すること等を通じ、**学校では対応困難な案件の行政による早期対応への影響**や、**学校における働き方改革への影響**について調査研究を行う。

件数・単価	1団体×約6,000万円	委託先	民間事業者

【★】については令和6年度補正予算において措置

（担当：初等中等教育局初等中等教育企画課）

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概要

趣旨

教員に優れた人材を確保する必要性に鑑み、公立の義務教育諸学校等における働き方改革の一層の推進、組織的な学校運営及び指導の促進並びに教員の処遇の改善を図るため、教育委員会に対する業務量管理・健康確保措置実施計画の策定及び公表等の義務付け、主務教諭の職の新設、教職調整額の基準となる額の引上げ、義務教育等教員特別手当の内容に関する規定の整備等の措置を講ずる。

概要

1. 学校における働き方改革の一層の推進

(1)教育委員会における実施の確保のための措置

- 教育委員会に対し、文部科学大臣が定める指針に即して、教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置(業務量管理・健康確保措置)を実施するための計画(業務量管理・健康確保措置実施計画。以下「計画」という。)の策定・公表、計画の実施状況の公表を義務付ける。
- 計画の内容及び実施状況について、総合教育会議への報告を義務付ける。
- 計画の策定・実施に関して、都道府県教育委員会による市町村教育委員会への指導助言等を努力義務とする。

➡ 給特法第8条関係

(2)学校における実施の確保のための措置

- 公立学校が、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が、計画に適合するものとなることを義務付ける。

➡ 学校教育法第42条関係

- 公立学校の校長が学校運営協議会の承認を得ることとなっている学校運営に関する「基本的な方針」に、業務量管理・健康確保措置の実施に関する内容を含める。
  ※学校運営協議会を置く学校

➡ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律第47条の5関係

2. 組織的な学校運営及び指導の促進

児童等の教育をつかさどるとともに、学校の教育活動に関し教職員間の総合的な調整を行う「主務教諭」を置くことができることとする。

➡ 学校教育法第27条、第37条関係

3. 教員の処遇の改善

(1)高度専門職にふさわしい処遇の実現

教職調整額の基準となる額を給料月額の4%から10%まで段階的に引き上げる。

※幼稚園の教員に係る教職調整額については、子ども・子育て支援新制度の枠組みにおいて、処遇改善に資する財政措置が講じられていること等に鑑み、現状維持とする。

➡ 給特法第3条関係

(2)職務や勤務の状況に応じた処遇の実現

- 義務教育等教員特別手当を校務類型に応じて支給することとし、その困難性等を考慮して条例で支給額を定めることとする(学級担任への加算を想定)。

➡ 教育公務員特例法第13条関係

- 指導改善研修を受けている教員には、教職調整額を支給しないこととする。

➡ 給特法第3条、第5条関係

施行期日

1及び2については、令和8(2026)年4月1日
3については、令和8(2026)年1月1日

➡ 附則第1条関係

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 修正の概要

一 1箇月時間外在校等時間の削減に関する措置の新設 【改正法附則第3条関係】

1 政府は、令和11年度までに、公立の義務教育諸学校等の教育職員について、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、次の措置を講ずるものとする。

① 教育職員1人当たりの担当する授業時数を削減すること
② 教育課程の編成の在り方について検討を行うこと
③ 公立の義務教育諸学校等の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律（義務標準法）に規定する教職員定数の標準を改定すること
④ 教育職員以外の学校の教育活動を支援する人材を増員すること
⑤ 不当な要求等を行う保護者等への対応について支援を行うこと
⑥ 部活動の地域における展開等を円滑に進めるための財政的な援助を行うこと
⑦ ①～⑥のほか、教育職員の業務の量の削減のために必要な措置

2 「1箇月時間外在校等時間」とは、①の時間から②の時間を除いた時間として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（給特法）第7条第1項に規定する指針（上限指針）で定める時間をいう。

① 1箇月の学校の教育活動に関する業務を行っている時間として外形上把握することができる時間
② 給特法第6条第3項各号に掲げる日（祝日法による休日や年末年始の休日等をいい、代休日が指定された場合における同項各号に掲げる日を除く。）以外の日における正規の勤務時間

二 公立の中学校における35人学級の実現に関する措置の新設 【改正法附則第4条関係】

政府は、公立の中学校の学級編制の標準を令和8年度から35人に引き下げるよう、法制上の措置その他の必要な措置を講ずるものとする。

三 教育職員の業務の管理の実効性の向上のための措置に関する検討条項の新設 【改正法附則第5条関係】

政府は、公立の義務教育諸学校等において、その学校全体の教育職員の仕事と生活の調和を実現する上で、学校の管理職員が重要な役割を果たすことに鑑み、学校の管理職員及び公立の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による、当該教育職員がそれぞれ担当する業務についての見直しに係る措置その他の当該教育職員の業務の管理の実効性の向上のための措置について検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

四 その他 【改正法附則第6条関係】

公立の義務教育諸学校等（幼稚園を除く。）の教育職員の勤務条件の更なる改善のための措置に関する検討条項（改正法附則第6条）について、当該教育職員の勤務の状況について調査を行う旨を規定するものとする。

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等の一部を改正する法律案に対する附帯決議
参議院　文教科学委員会（令和７年６月10日）

※衆議院文部科学委員会においても附帯決議あり

政府及び関係者は、本法の施行に当たり、次の事項について特段の配慮をすべきである。

一、教育職員の時間外在校等時間を令和十一年度までに一箇月当たり平均三十時間程度に縮減するという本改正法附則第三条第一項に規定する目標を達成するため、地方公共団体の裁量にも留意しつつ、その実現に向けた工程表の策定を行うこと。また、当該目標は、一箇月当たり三十時間程度までは時間外在校等時間を認めるという趣旨ではなく、その一層の縮減が必要であることについて、学校、教育委員会、保護者、地域等に対して周知すること。

二、教育職員の勤務条件の更なる改善のための措置について検討するため、本改正法附則第六条に規定する教育職員の勤務の状況を調査するに当たっては、これまで教育職員に対して行われた勤務実態調査にも留意し、その方法について十分に検討すること。また、教育職員の勤務条件の更なる改善のための措置を講ずるに当たっては、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における教育職員の健康及び福祉の確保という理念と教育職員の勤務の状況との差を埋めることができるよう必要な措置を講ずること。

三、教育委員会は、時間外在校等時間が上限時間を超える学校に対して、当該学校の業務や環境整備等の状況を十分に検証し、在校等時間の長時間化を防ぐための取組に万全を期すこと。

四、時間外在校等時間を形式的に上限の範囲内とするために、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のないよう周知徹底すること。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ことについても周知すること。

五、時間外在校等時間の上限時間を遵守することのみを目的として、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について、周知徹底すること。また、本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であることから、持ち帰りが行われている実態がある場合には、校長及び教育委員会は、その状況を適切に把握するとともに、国はフォローアップを行い、持ち帰りを行わずに済むよう、人員の配置拡充、業務の削減等の必要な取組を実施すること。

六、学校における働き方改革の目的は、子供一人一人の特性や関心に応じた学びの実現であり、その目的のため、教育課程の編成の在り方について専門的な議論を深めるとともに、教職員定数の改善などの教育条件の整備も一体として同時に進めること。

七、学校における働き方改革については、学校の設置者であり、教職員の服務を監督する教育委員会が、学校徴収金の公会計化をはじめとした業務の見直しや支援スタッフの予算化など学校を支援する取組について主体性を持って実施することが必要である。これらの取組については、単に教育委員会や学校のみの責務とするのではなく、地方公共団体の長のリーダーシップのもと、関係部署が一体となって、強力に推進すること。また、国は、常勤職員と同等の職務を遂行している臨時的任用教員の給与決定について、総務省通知から二級発令とすることが可能であることを任命権者である教育委員会に周知徹底すること。併せて、二級発令とした場合、義務教育費国庫負担金において財政措置がされることも周知すること。

八、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。その際、社会保険労務士や法律家など外部の専門家の知見も活用し、教育職員が働き方について相談できる体制の構築に努めること。

九、国は、服務監督教育委員会及び校長には自己の監督する教職員について、安全配慮義務があり、業務時間・業務内容を把握した上で業務量を適切に調整するなどの措置を取る必要があることについて周知すること。併せて、安全配慮義務を怠った場合には、損害賠償にも及ぶ可能性があることについても教育委員会と校長に周知徹底すること。また、教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、服務監督権者である教育委員会及び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。

十、国及び地方公共団体は、学校における働き方改革を円滑に推進できるよう、いわゆる「学校・教師が担う業務に係る三分類」に基づく取組が確実に実施されるよう、必要な財政措置等の条件整備を講ずること。また、国は、三分類について必要な見直しを行い、「教員が担うべきではない業務」を明確に示すとともに、教育委員会及び学校段階において、教育課程上の工夫を含めた業務改善の取組を整理・共有すること。さらに、こうした改革の趣旨について、国が主体的に保護者や地域に対して理解を促す広報や発信に取り組むこと。

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等の一部を改正する法律案に対する附帯決議
参議院　文教科学委員会（令和７年６月10日）

※衆議院文部科学委員会においても附帯決議あり

十一、業務量管理・健康確保措置の実施における学校運営協議会の役割の重要性に鑑み、学校運営協議会の設置を推進するとともに、学校運営の支援機能向上、学校運営協議会委員の研修の改善と適切な処遇を行うこと。

十二、主務教諭の配置による教諭の職務内容・職責の変化がないことを踏まえ、主務教諭の配置のために、教諭の給与を引き下げることのないよう、地方公共団体に周知徹底すること。また、主務教諭の配置によって、学校内外で円滑に協力・協働体制が構築できるよう、周知すること。併せて、主務教諭の配置が地方公共団体による任意設置となっていることから、その配置人数分の義務教育費国庫負担金を確実に措置すること。

十三、教職調整額の一〇％への引上げを確実に実施するとともに、学校における働き方改革の進捗状況及び財源確保の状況等を踏まえ、教職調整額の引上げ時期の前倒しを検討すること。また、教職調整額の引上げが他の教育予算の削減につながることのないよう、必要な予算を確保すること。

十四、義務教育等教員特別手当を校務類型に応じて支給するに当たっては、現在行われている一律支給部分について、その支給ができないとの誤解が生じないよう周知すること。併せて、学級担任に義務教育等教員特別手当の支給を加算することについて、複数担任制を採っている場合にも支給が可能であることを周知すること。

十五、子ども・子育て支援制度の枠組みにおいて措置されている幼稚園教員の処遇改善に資する財政措置とその効果について、継続的にフォローアップを行うこと。

十六、国は、教育職員の業務の縮減のため、教育職員の担当授業時数を軽減するための教育課程の実施と抜本的な教職員定数の改善に努めること。また、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、教員業務支援員等の学校における専門スタッフの配置の一層の拡充及び処遇改善に努め、地方公共団体の財政力に起因した配置の格差が生ずることのないよう、必要な財政措置を講ずること。併せて、国及び地方公共団体は、部活動の地域展開等を確実に進めるための措置を講ずるとともに、全国規模の「学校人材バンク」の構築などを講ずること。

十七、本改正法により時間外在校等時間の縮減が求められていることに鑑み、いわゆる「超勤四項目」以外の業務である部活動については、教育職員が正規の勤務時間を超えて従事することを命ずることができないことを踏まえ、部活動改革の推進等の必要な措置を講ずること。

十八、保護者や地域からの過剰な苦情や不当な要求などに関する教職員の負担感が大きいことを踏まえ、学校だけでは解決が難しい事案について、学校任せにするのではなく、保護者等から行政が直接相談を受けるなど、行政による学校問題解決のための支援体制の構築や、スクールロイヤーが学校や教育委員会の立場に立った代理人として対応することも含め、スクールロイヤーのより積極的な活用や配置充実に向けて、財政措置等の必要な措置を講ずること。

十九、令和の日本型学校教育を担う専門職としての教育職員の専門性の向上・キャリア形成のため、研修や教員養成段階への支援に加え、授業実践が共有できるプラットフォームの形成と教育データベースの整備を行い、多様な子供への効果的な授業実践や支援とその成果を科学的に分析・共有する仕組みを構築すること。その際、現場の教育職員の負担とならないよう配慮すること。

二十、教育職員のメンタルヘルスを良好なものとする前提として、学校における労働安全衛生管理体制の整備が不可欠であることを踏まえ、産業医や健康管理医等の選任等、教員の健康確保措置の環境整備に際し、地方公共団体間で格差が生ずることのないよう、国が必要な支援を行うこと。また、学校における勤務間インターバルの取組を進めるため、国は必要な支援を行うこと。

二十一、教育職員の安定的な確保及び質の向上のため、教育職員の免許制度及び養成・採用の在り方について検討を行い、その結果に基づき、法制上の措置その他の必要な措置を講ずること。また、教育職員の専門性・多様性の確保のため、教育職員の採用選考の実施時期及び回数等について、教育委員会による工夫改善の取組を促進すること。

右決議する。

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の見直しについて

令和７年７月９日　中央教育審議会
教師を取り巻く環境整備特別部会　配布資料

■指針の見直しの方針の前提について

・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「給特法」という。）等の一部を改正する法律において、教育委員会は、給特法第７条の「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ものとされている。
・そのため、教育委員会が業務量管理・健康確保措置実施計画を定めるに当たって即するべき内容を新たに記載し、働き方改革の更なる推進に向けた国としての考え方を明記する必要がある。
・その際、国会審議等において、学校における業務の適正化の促進のため、いわゆる「学校・教師が担う業務の３分類」を「指針」に位置付けることなどが求められたところであり、令和６年８月の中央教育審議会答申の内容と併せて盛り込むことで、各教育委員会における働き方改革を着実に進めることが有効であると考えられる。

■指針の見直しの内容にかかる論点

（１）指針の構成について

・指針の改定案の構成は以下のようにしてはどうか。

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（**改正案**）

目次

第１章　総則
第１節　趣旨
第２節　対象の範囲
第３節　業務を行う時間の上限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【新設】
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【拡充】
第４節　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

（２）第２章第２節において記載すべきこと（計画の項目案）について

〔学校業務の適正化〕

・業務量管理・健康確保措置実施計画の内容に関する事項は、法律を踏まえ、「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」「その他措置の実施に関し必要な事項」としてはどうか。
・「措置の実施により達成しようとする目標」のうち、時間外在校等時間に関する目標については、以下のような内容を示すこととしてはどうか。

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

・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が重要であること。
・我が国全体として、令和11年度までに、教育職員一人当たりの１箇月時間外在校等時間の平均を30時間程度に削減することを目標としていること。
・１箇月時間外在校等時間が80時間を超える教育職員は早急にゼロにする必要があることを前提として、業務量管理・健康確保措置実施計画においては、教育職員の時間外在校等時間について、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が必要である。目標に設定する指標を例示すると、おおむね次のとおりであり、それぞれ次に定める水準を満たしている必要があること。
・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
→全ての教育職員が該当することを目指すこと
・１年間における１箇月時間外在校等時間の平均時間
→教育職員の平均を30時間程度とすることを目指すこと
・また、時間外在校等時間に関する目標以外にも、働き方改革の多面的な目的を踏まえた教師のウェルビーイングの向上に向け、心身の健康確保や教職の魅力向上のため、例えば、働きがい、ワーク・ライフ・バランスに関する目標を地方公共団体の実情に応じて設定することが考えられることを示すこととしてはどうか。

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の見直しについて

（３）第２章第３節等において記載すべきこと（措置の内容等）について

○ 服務監督教育委員会は、校長等の管理職と連携し、各学校における校務分掌等の業務の分担の適正化や必要な環境整備等、在校等時間の長時間化や負担の偏りを防ぐための取組を実施する必要がある。

〔学校業務の適正化〕

○ 業務量管理・健康確保措置実施計画の策定の主体である服務監督教育委員会において、学校・教師が担っている業務の精選及び役割分担の見直しを徹底するため、「学校・教師が担う業務に係る３分類」について、指針に位置付ける必要があるが、３つの分類の趣旨を一層明確化する観点から、「基本的には、学校以外が担うべき業務」を「学校以外が担うべき業務」と、「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」を「学校の業務だが、教師以外の担い手の積極的な参画を促すべき業務」としてはどうか。

○ また、現行の「３分類」に基づく14の業務は、平成31年１月の中央教育審議会答申において示されたものであるため、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、内容のアップデートを行う必要があるが、その際、例えば、以下のような視点から見直してはどうか。

▸ 教師の勤務時間より前や下校時刻以降の時間帯に児童を預かることについては、本来の学校の役割とは異なることを踏まえ、学校の開門時間は教師の勤務開始時刻に照らして適切に設定したり、放課後の児童の居場所づくりは地域・保護者が担ったりするなど、役割分担を明確にする必要があること。
▸ 令和６年８月の中央教育審議会答申においては、保護者や地域住民等から学校に対する過剰な苦情や不当な要求等について、行政の責任において対応できる体制の構築が必要とされていることが示されていること。
▸ 同答申においては、「学校プールの管理」について、原則「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」であり、指定管理者制度を活用したり、民間業者へ委託したりすること等の対応が示されていること。
▸ 学校のＩＣＴ環境の維持管理等について情報通信技術支援員等による支援が推進されていること。
▸ 教師の負担を軽減するための取組として、教員業務支援員等の支援スタッフの配置拡充等が進捗し、学校教育法施行規則にそれらの職が位置付けられたこと。
▸ GIGAスクール構想により、授業準備や成績処理等の場面で校務ＤＸの活用が進捗していること。
▸ 主に高等学校において行われている業務や、副校長・教頭の負担軽減に資する内容についても３分類に加えることを検討する必要があること。
・高等学校の生徒募集等の広報資料の作成や学校で開設しているウェブサイトの管理について、教師以外の担い手を積極的に確保すること。
・高等学校における進路指導等についても、補助的業務への教師以外のスタッフの参画を進めること。
・副校長・教頭等の特定の教師が、校舎の開錠又は施錠を目的に早朝に出勤又は夜間まで在校することがないよう、機械警備等の導入や職員間の役割分担の見直しを進めること。　等

○ 併せて、上記のように国が示す代表的な業務の在り方のほかにも、各教育委員会や学校において、その地域や学校の置かれた状況等に応じ、３つの分類の趣旨に照らして自らの業務の在り方を積極的に見直していくことは重要であり、そのような活用の仕方も促してはどうか。

〔教育課程編成〕

○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、実際の年間授業週数を踏まえた週当たりの単位時間数の平準化など、教育課程の見直しを推進すること。併せて、放課後の活動の時間の見直しなども含めた学校全体の日課表の見直しなども推進することにより、学校業務の改善につなげていくべきであることについても、業務量管理・健康確保措置として記載してはどうか。

〔関係行政機関との連携〕

○総合教育会議等を通じ、首長部局との連携・協働を深め、地方公共団体全体での取組を進める必要があることを記載してはどうか。
○計画を定めるに当たっては、人事委員会と認識を共有し、専門的な助言を求める等の連携を図ることを記載してはどうか。

〔保護者や地域住民の理解や協力〕

○働き方改革の推進に当たっては、保護者や地域住民の理解や協力を得ることが重要であるため、教育委員会は学校運営協議会の設置及び活用を推進することや、首長と連携し、保護者や地域住民向けの周知・協力依頼を行うことなどを記載してはどうか。

〔管理職の責務〕

○学校において、教師の業務量の適切な管理や健康・福祉の確保を図るには、校長等の管理職が果たす役割が大きいことから、校長等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、管理職の資質能力の向上につながるよう取り組むことを記載してはどうか。

〔学校設置者の責務〕

○学校における働き方改革を推進する上で、学校を設置し、教師の服務を監督する教育委員会の責務が重要であることから、その果たすべき役割について、指針において具体的に示しておく必要があるのではないか。

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の見直しについて

「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」の改訂骨子案

第１章　総則
第１節　趣旨
（※学校における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を記載）

【学校における働き方改革の目的】
- 学校における働き方改革の最終的な目的は、学校教育の質の向上を通した、「全ての子供たちへのよりよい教育の実現」である。
  具体的には、教師の勤務状況を改善し、教師が、健康な状態で、学ぶ時間を確保しながら、専門性を最大限に発揮して、活き活きと子供たちへの教育に邁進できるようにすることにより、教師の働きやすさと働きがいを両立し、子供たちへのよりよい教育を行うことが目的である。
- また、学校における働き方改革は、学習指導要領が目指している理念の実現のために必要な取組である。
  具体的には、子供たち一人一人が、予測できない変化に主体的に向き合って関わり合い、その過程を通して、自らの可能性を発揮し、よりよい社会と幸福な人生の創り手となっていけるように、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向け、教師が教職生涯を通じて新しい知識・技能等を学び続け資質能力の向上を図ることができるようにすることが目的である。

【学校における働き方改革の基本的観点】
- 服務監督教育委員会及び校長等の管理職は、関係法令にのっとり、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、必要な環境整備等を徹底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師に対して、健康を害することのないよう具体的な手立てを講じる必要があること。
- よりよい教育の実現ためには、限りある人的・物的な資源を有効に活用し、効果的な教育活動とする視点が必要であること。
- 国、教育委員会、学校、地域、保護者など教育に関わる全ての関係者が、改正給特法に定められた計画の策定、実施状況の公表、総合教育会議への報告、学校運営協議会への付議の仕組みを通じて、学校の現状や課題を共有しながら、それぞれの権限と責任に基づき連携・協働すべきであること。
- 「チーム学校」の考え方の下、一人一人の教師が業務を自己完結的に抱える「個業」型の業務遂行から、業務を他の教師や事務職員、支援スタッフ等と分担し「協働」していくことへのシフトチェンジが、働き方改革と教育の質の向上の両立につながること。

第２節　対象の範囲
（給特法に規定する教育職員全てを対象とするが、それ以外の職員についても、これに準じて働き方改革に留意することが必要
第３節　業務を行う時間の考え方と上限の原則等
（現行の指針と同様）

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
（現行の指針と同様）
- 在校等時間の上限等に関する方針の策定、在校等時間の客観的な計測、休憩時間等に関する労働基準法等の遵守
- 本指針等が上限時間までの業務を推奨するものと解してはならないこと等

第２節　業務量管理・健康確保措置実施計画の策定等
○以下の内容に即して計画を策定すること
・措置の実施により達成しようとする目標
　-時間外在校等時間に係る目標を設定することが重要であること　等
　-働き方改革の多面的な目的を踏まえた教師のウェルビーイングの向上に向け、心身の健康確保や教職の魅力向上のため、例えば、働きがい、ワーク・ライフ・バランスに関する目標を地方公共団体の実情に応じて設定することが考えられること
・業務量管理・健康確保措置の内容
　-計画には第２章第３節に記載する措置の内容について記載することとし、措置の具体的な内容や措置の実施方法などは、本指針に即して、各教育委員会において地域の実情に応じて決めること
　-働き方改革に関する取組状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築に向けて、計画の実施状況の把握とその実施状況を踏まえて取組を改善すること
・その他措置の実施に関し必要な事項
○計画や実施状況の公表等に関すること

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の見直しについて

（第２章続き）

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
○ 各学校における状況を把握し、それを踏まえて、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
○ 学校・教師が担う業務に係る３分類に関する措置
（※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た内容のアップデートを行った上で記載。また、業務の分担の見直しに当たっては、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ため、国が示す教師や事務職員等の標準的な職務内容に留意することとする。）
○ 域内の学校における以下の取組の促進
・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、実際の年間授業週数を踏まえた週当たりの単位時間数の平準化などの教育課程の見直し、放課後の活動の時間の見直しなども含めた学校全体の日課表の見直し
・学校行事の精選
・校務ＤＸによる業務改善
・若手教師等の支援体制の整備（主務教諭の活用を含む）
・勤務時間外の外部対応を抑制するための環境整備（留守番電話の設置等）
・学校評価の結果に基づき講ずる改善措置が計画に適合するものとすること　等
○ 健康及び福祉の確保に関する措置
・11時間を目安とする勤務間インターバルを確保すること
・年次有給休暇の連続取得の促進
・労働安全衛生管理体制の徹底（産業医の選任、ストレスチェックの実施等）
・教師の時間外在校等時間が長時間（月80時間超など）となっている学校等に伴走し、改善策の実施の支援等を行うこと　等

○ 体制整備等の措置
・国費による財政支援の対象としている教職員のみならず、地方公共団体独自の財源による配置が期待されている職員や支援スタッフの配置を充実することをもって学校の指導・運営体制の充実を図ること
・産休・育休等の代替職員をはじめ正規職員の計画的な充実に努めること
・教育委員会等による学校部活動の地域展開等の推進（当面学校部活動を実施する場合には地域連携を実施。また、活動時間等については国のガイドラインを遵守。）
・保護者や地域住民等からの過剰な苦情や要求等に対する学校への支援体制を構築すること　等

第４節　留意事項
・実際の時間より短い虚偽の時間を記録することがあってはならないこと
・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計画に定める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避けなければならず、仮に業務の持ち帰りの実態がある場合には、その実態把握とともに縮減に向けた取組を進めること
・学校運営協議会の設置及び活用を推進すること、学校運営協議会未設置の場合であっても地域との連携を推進すること
・首長と連携した保護者や地域住民向けの周知・協力依頼を行うこと
・都道府県教育委員会による市町村教育委員会に対する指導、助言等
・管理職の人事評価等について、学校における働き方改革に資する組織マネジメントの観点の追加　等

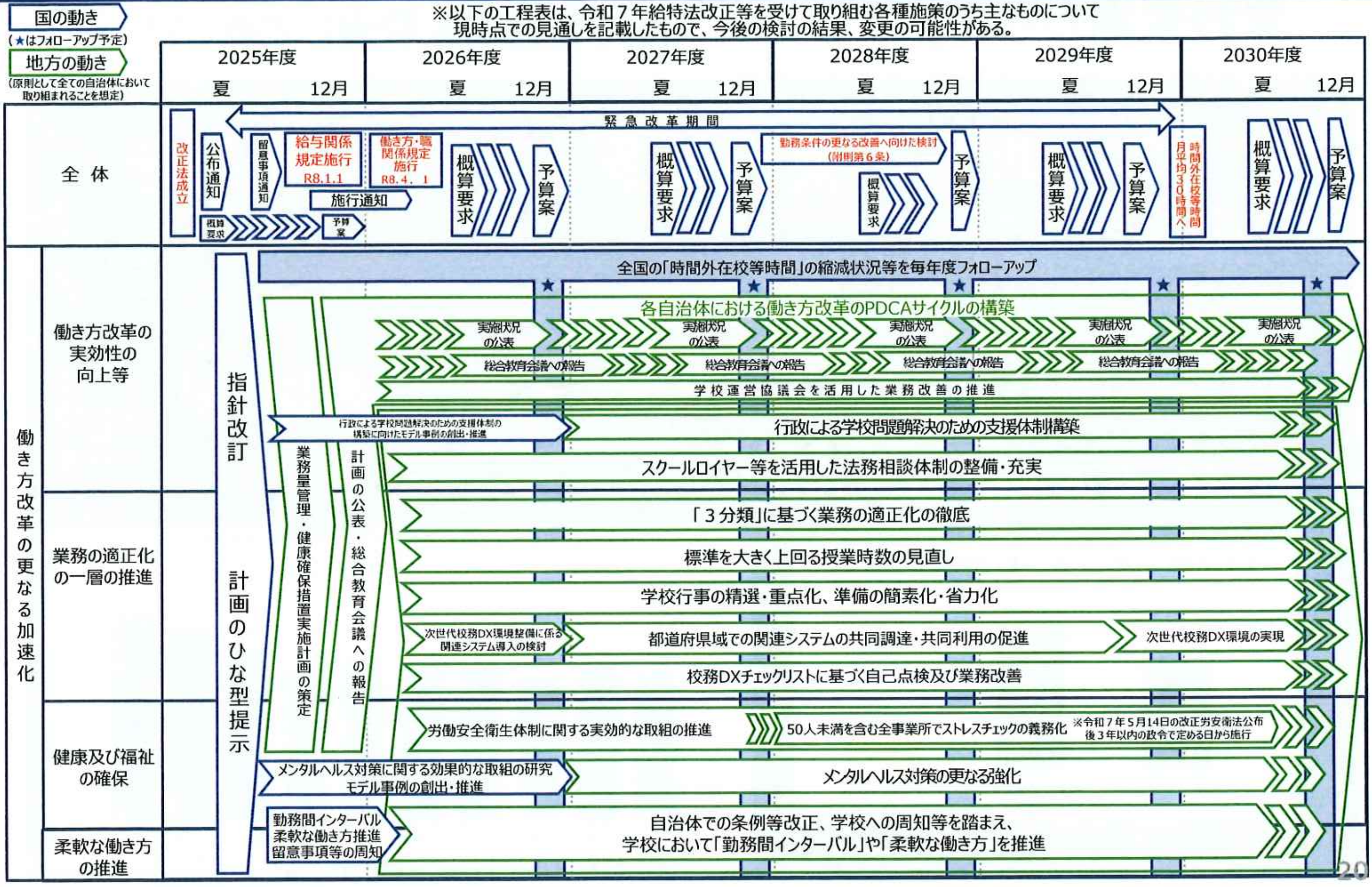
第３章　長期休業期間等における集中した休日の確保のための一年単位の変形労働時間制
第１節　目的
第２節　長期休業期間等における集中した休日の確保のため一年単位の変形労働時間制を適用する場合に服務監督教育委員会等が講ずべき措置

第４章　文部科学省の取組について
・教職員定数の改善や支援スタッフの配置充実等の学校の指導・運営体制の充実
・服務監督教育委員会における取組状況の把握、公表
・優れた取組事例の周知や、教育委員会の課題に応じた指導・助言
・教育関係者、保護者及び地域住民等の理解促進のための周知　等

教師を取り巻く環境整備に関する総合的な方策　工程表

令和７年７月

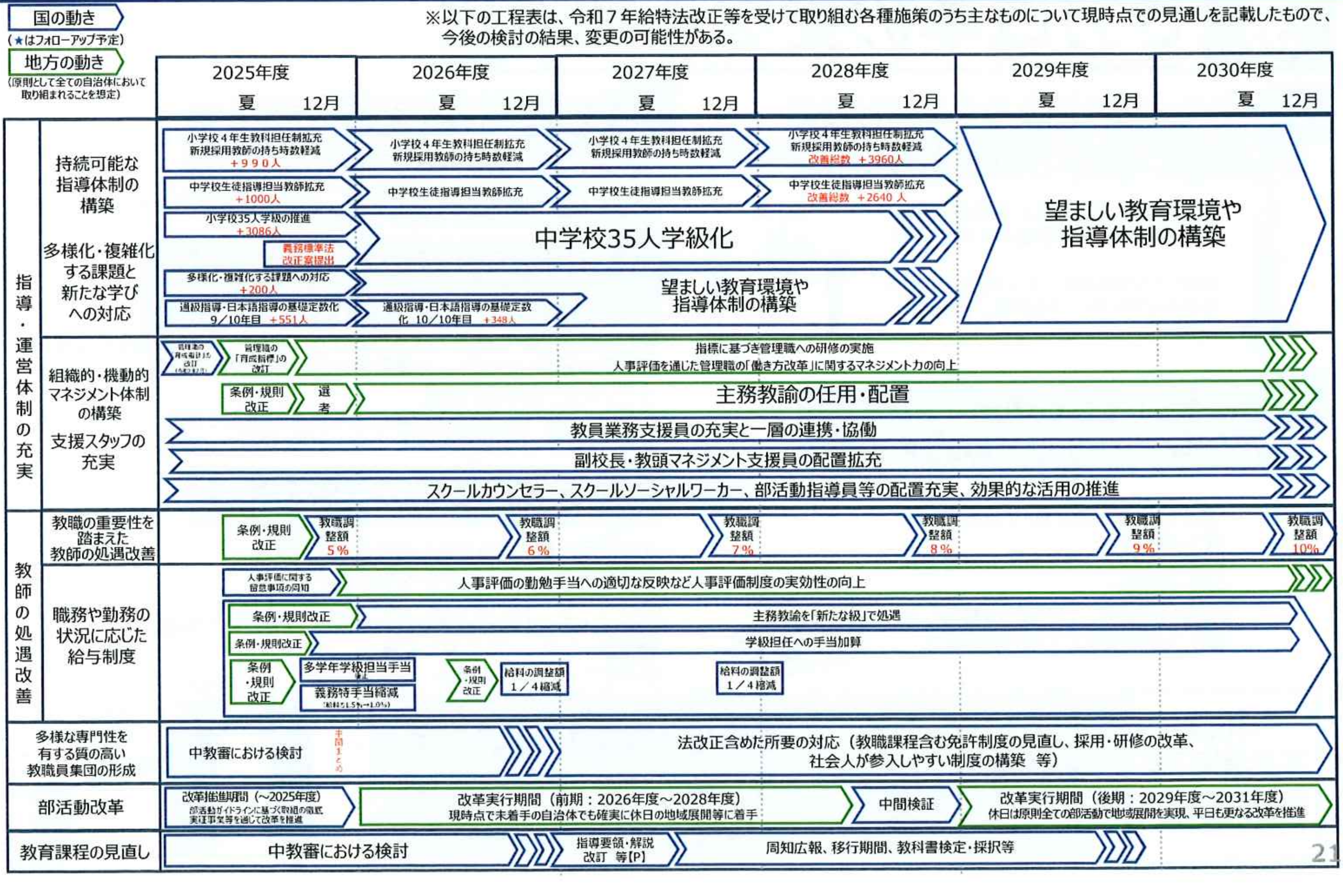
※以下の工程表は、令和７年給特法改正等を受けて取り組む各種施策のうち主なものについて
現時点での見通しを記載したもので、今後の検討の結果、変更の可能性がある。



教師を取り巻く環境整備に関する総合的な方策　工程表

令和７年7月

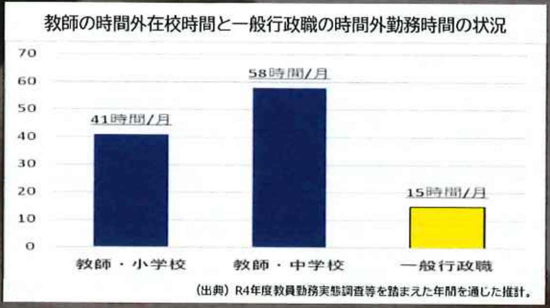
※以下の工程表は、令和７年給特法改正等を受けて取り組む各種施策のうち主なものについて現時点での見通しを記載したもので、
今後の検討の結果、変更の可能性がある。



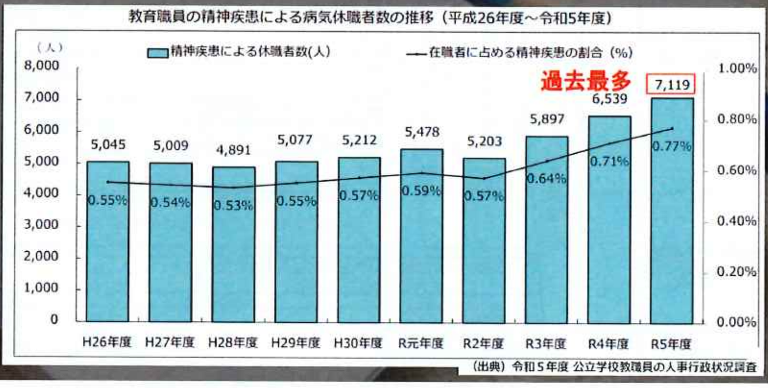
学校現場からの声　－ 長時間勤務を解消して欲しい －

☞ 学校現場の業務が多すぎる。業務量を減らして欲しい。

☞ 健康に働くことができる職場環境を整えて欲しい。



（出典）R4年度教員勤務実態調査等を踏まえた年間を通じた推計。



（出典）令和5年度 公立学校教職員の人事行政状況調査

働き方改革の更なる加速化

1. 働き方改革のスタート地点は現状の客観的な「見える化」

「働き方改革実施計画」（業務量管理・健康確保措置実施計画）の策定・公表

（時間外在校等時間などの目標設定、時間外在校等時間を含む「実施計画」の実施状況の公表）

2. 首長部局とも連携し自治体総がかりで取組を推進

- 「働き方改革実施計画」の総合教育会議への報告
- 教育委員会における働き方改革責任部署の明確化
- 都道府県教委による市町村教委への働き方改革推進のための指導助言

3. 地域や保護者とも共有し、働き方改革を一層促進

校長が学校運営協議会の承認を得て定める「基本的な方針」に働き方改革推進に関する内容を含める

4. 現場の管理職である校長のマネジメント力を強化

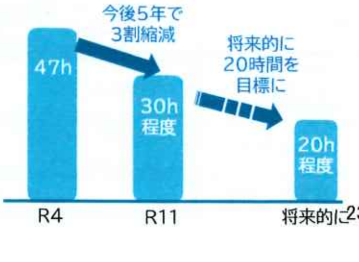
- 校長の育成指針に働き方改革に向けたマネジメントの重要性を位置付け
- 探究型の研修プログラムの開発等を通じた学校管理職のマネジメント力強化の推進
- 校長の人事評価に働き方改革に係る観点の導入を推進
- 教育委員会による勤務時間モニタリングと校長への支援

5. 業務適正化の一層の推進

- 学校評価に基づく各学校における改善措置の教育委員会の「働き方改革実施計画」との適合
- 学校・教師が担う必要のない業務の明確化と周知
- 標準を大きく上回る授業時数の見直し、校務DXの加速化
- 勤務間インターバルの導入促進
- 部活動ガイドラインの遵守

目指す学校現場の姿
全ての子供たちへのより良い教育の実現

- 長時間勤務の解消（今後5年間で、平均の時間外在校等時間を約3割縮減し、月30時間程度に縮減）
- 健康・福祉の確保された職場
- 「学びの専門職」として学び続けることができる環境の実現

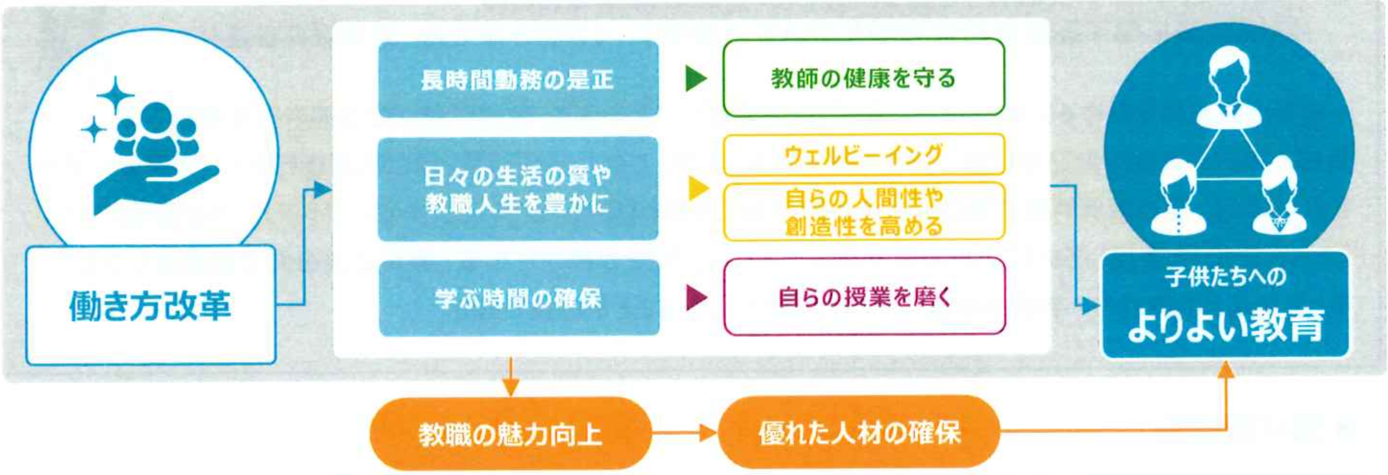


学校における働き方改革の目的

文部科学省

○先生方が教育にかける理想や思いを十分に発揮できる環境を整備すること

○教職を目指す方々が、安心して教師を職業選択できるようにすること



「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）（令和6年8月）（抜粋）

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

具体的には、教師のこれまでの働き方を見直し、長時間勤務の是正を図ることで、教師の健康を守ることはもとより、日々の生活の質や教職人生を豊かにするなど教師のウェルビーイングを向上させることが重要である。また、自らの人間性や創造性を高め、その意欲と能力が最大限発揮できる勤務環境を整備し、教師がその高い専門性を大いに発揮できるようにすることにより、子供たちに対してよりよい教育を行うことができるようになる。

学習指導要領の実現（主体的・対話的で深い学び）

教師の健康及び福祉の確保

○**勤務時間管理**は、**労働法制上、校長や服務監督権者である教育委員会等に求められている責務**

○‘子供のためであれば**どんな長時間勤務も良し**とする’という働き方は、教師という職の崇高な使命感から生まれるものであるが、その中で**教師が疲弊**していくのであれば、**それは‘子供のため’にはならない**

○**教師の過労死等**の事態は**決してあってはならない**

（出典）中央教育審議会答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」（平成31年１月）（抜粋）

「指針」（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）（文部科学省告示・令和２年１月）（抜粋）

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時間外在校等時間を、以下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。

１か月の時間外在校等時間：**45時間以内**、**１年間**の時間外在校等時間：**360 時間以内**

※児童生徒等に係る臨時的な特別な事情により業務を行わざるを得ない場合は、１か月の時間外在校等時間**100時間未満**、１年間の時間外在校等時間720時間以内、連続する複数月の平均時間外在校等時間**80時間以内**かつ時間外在校等時間45時間超の月は年間６か月まで

脳・心臓疾患の労災認定基準（厚生労働省）

○厚生労働省は、最新の**医学的知見**を踏まえて、脳・心臓疾患の労災認定基準を改正。

・発症前１か月間に100時間または２～６か月間平均で**月80時間を超える時間外労働は、発症との関連性は強い**

・**月45時間を超えて長くなるほど、関連性は強まる**

※労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化等

（出典）血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準（令和３年９月）（抜粋）

「個業」から「協働」へ

○「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための
環境整備に関する総合的な方策について（答申）（令和６年８月　中央教育審議会）

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

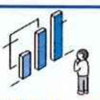
■ 教科担任制
■ 教員業務支援員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の支援スタッフ
■ 主務教諭の創設

安全配慮義務

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）

→この考え方は公立学校においても同様となっている。
（最三小判平成23年７月12日集民第237号179頁）



○「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための
環境整備に関する総合的な方策について（答申）（令和６年８月　中央教育審議会）

- 勤務時間管理は、法制上、服務監督教育委員会及び校長等に求められている責務である。服務監督教育委員会等は、関係法令にのっとり、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強く求められ、実際、安全配慮義務違反が認められた判例もある。
- 校長等の管理職は、服務監督教育委員会とともに、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る。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対しては、現状を丁寧に確認した上で、目に見える形で働き方を改善していくための具体的な手立てを最優先で講じることが必要である。
- このような取組を通じて働き方改革の実効性を向上させていくためには、服務監督教育委員会においても、教師を取り巻く環境整備のための施策を総合的に推進することに加えて、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を図っていくこと等を通じて、校長等の管理職による上記の取組の着実な実施につなげていくことも重要である。

学校・教師が担う業務に係る３分類

○ **教師が教師でなければできない業務に集中**し、教育の質を向上させていくとの観点から、これまで学校・教師が担ってきた業務の仕分けが必要です。このため、平成31年中教審答申では**いわゆる「３分類」を整理**。

○ 業務の優先順位を踏まえた**精選・見直し**や、学校と保護者・地域住民との**役割分担の見直し**が求められている。

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
①登下校に関する対応 ②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応 ③学校徴収金の徴収・管理 ④地域ボランティアとの連絡調整	⑤調査・統計等への回答等（事務職員等） ⑥児童生徒の休み時間における対応（輪番、地域ボランティア等） ⑦校内清掃（輪番、地域ボランティア等） ⑧部活動（部活動指導員等）	⑨給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等） ⑩授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等） ⑪学習評価や成績処理（補助的業務へのサポートスタッフの参画等） ⑫学校行事の準備・運営（事務職員等との連携、一部外部委託等） ⑬進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等） ⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応（専門スタッフとの連携・協力等）

※関連通知
○「学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）」（平成31年3月18日 文部科学事務次官通知）
○「教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」（令和2年7月17日 文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長・財務課長通知）
○「事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」（令和2年7月17日 文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画長・財務課長通知）
○「『教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）』（令和5年8月28日中央教育審議会初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会）を踏まえた取組の徹底等について（通知）」（令和5年9月8日 文部科学省初等中等教育局長・総合教育政策局長通知）

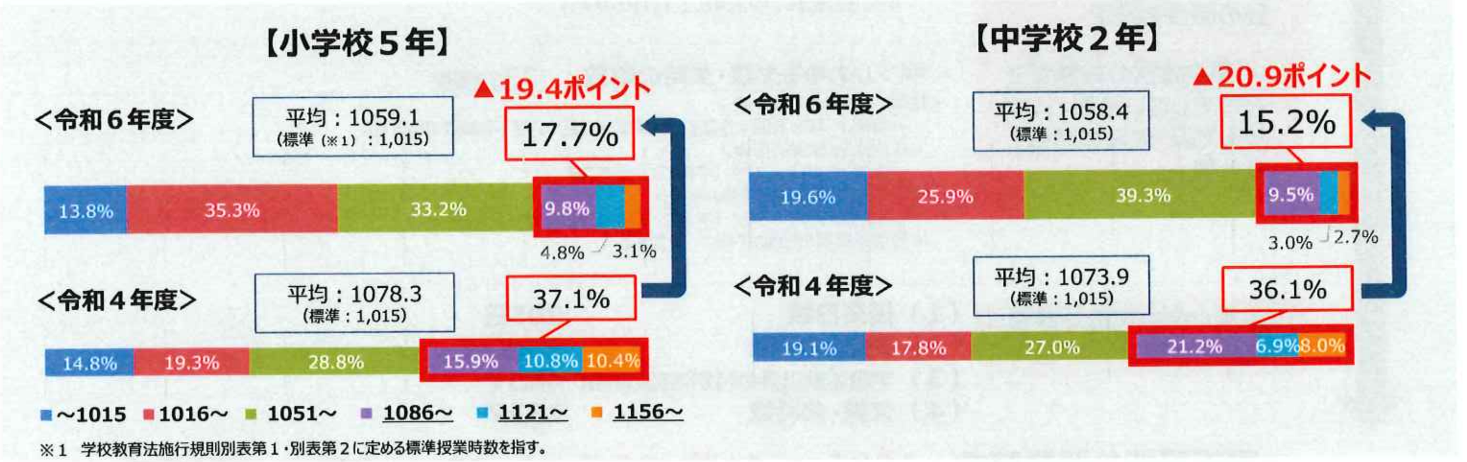
標準授業時数を大幅に上回る教育課程の見直し

文部科学省

「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）
（令和6年8月）（抜粋）

○ **標準授業時数を大幅に上回って（年間 1,086 単位時間以上）いる教育課程を編成している学校**は、まずは、自ら見直すことを前提に点検を行い、指導体制や教育課程の編成の工夫・改善等により、**指導体制に見合った計画とする必要**がある。**当該学校を所管する教育委員会**は、学校における教育課程編成の改善が適切に行われるよう**指導・助言する必要**がある。

令和６年度の授業時数等【R６計画】 総授業時数の状況（小学校５年・中学校２年）



※1 学校教育法施行規則別表第1・別表第2に定める標準授業時数を指す。

令 和 7 年 7 月 9 日
教師を取り巻く環境整備特別部会
（ 第 1 回 ） 配 布 資 料

現行教育課程の下で、具体的に週当たり時数を減らす工夫例（先行事例を踏まえた編成過程）

令和7年6月16日教育課程企画特別部会資料１－１より

①夏季休業・冬季休業・祝日等を考慮して、総授業日数を決定

<例> **総授業日数：<u>200日</u>（40週）**
小5:202.4日、中2:203.0日（R6 全学校平均）
小5:203.1日、中2:204.7日（R6 28コマ学校平均）

②仮として週当たり授業時数を28コマとして設定

<例>

月	火	水	木	金
5	6	5	6	6

※一定の火曜に月曜の時間割を実施するなどして、曜日毎の総授業時数に偏りが出ないように適宜工夫。

③学校行事等、標準授業時数に含まれない特別活動の時数を設定

<例> **学級活動以外の特別活動の時数：<u>60コマ程度</u>**
※学級活動以外の特別活動の平均授業時数
小5:62.8コマ、中2:48.1コマ(R6平均)

④行事や給食の有無等で授業をしない時数（いわゆる欠課・欠時の時数）を計算

<例> **いわゆる欠課・欠時の時数： <u>45コマ程度</u>**
<始業式・終業式等の午後>
→毎回2コマ×８回=**<u>16コマ</u>**（始業・終業式×３回、入学・卒業式の計８回）
<校内研究のための午後>
→毎学期2コマ×３回（学期ごと）＝**<u>6コマ</u>**
<学期末の成績処理期間の午後>
→毎学期6コマ×３回（学期ごと）＝**<u>18コマ</u>**
<個別懇談等のための午後> **<u>5コマ</u>**

⑤実際に実施可能な授業時数を計算

（１）授業日数：	200日
（２）週当たり時数：	28コマ
（３）学級活動以外の特別活動の時数：	60コマ
（４）欠課・欠時数：	45コマ

⇒実施可能な授業時数：1120コマ(40週×28コマ)－60コマ－45コマ＝1015コマ

【中学校で週当たり27コマの場合】

①総授業日数を決定
<例> 総授業日数：<u>205日</u>（41週）

②仮として週当たり授業時数を<u>27コマ</u>として設定

<例>

月	火	水	木	金
5	6	5	6	5

③標準授業時数に含まれない特別活動の時数を設定
<例> 学級活動以外の特別活動の時数：<u>45コマ程度</u>

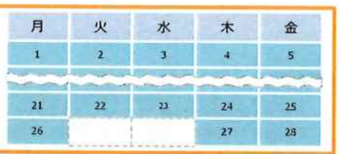
④行事や給食の有無等で授業をしない時数を計算
<例> いわゆる欠課・欠時の時数：<u>47コマ程度</u>

⑤実際に実施可能な授業時数を計算

（１）授業日数：	205日
（２）週当たり時数：	27コマ
（３）学級活動以外の特別活動の時数：	45コマ
（４）欠課・欠時数：	47コマ

⇒実施可能な授業時数：
1107コマ(41週×27コマ)－45コマ－47コマ＝1015コマ

必要に応じて、**授業日数、学校行事等、欠課の時数等を柔軟に見直し、調整することで、現行教育課程の下でも、標準授業時数ベースの各教科等の時間を1015コマ程度として週28コマでの編成が可能**



※以上はあくまで一例であり、具体の適切な水準を示すものではない。各学校や地域の実情に応じて、授業日数、学校行事等、欠課の時数等は適宜調整すべきもの。
※こうした取組を進めていくためには、保護者や地域住民といった社会の理解の醸成も重要となる。

現行教育課程の下で、具体的に週当たり時数を減らす工夫例①（授業時数）

パターン１：週当たりコマ数の弾力化

【基本的な考え方】 教職員の勤務時間外に児童生徒は在校しない
・教職員の出勤後に児童生徒が登校
・児童生徒の下校後に教職員は退勤（⇒部活動や補習等の時間も教職員の勤務時間内に設定）
・保護者、地域住民の理解を得つつ、子供の学びを豊かにする観点から検討が必要

①夏季休業・冬季休業・祝日等を考慮して、総授業日数を決定

<例> **総授業日数：<u>205日</u>（41週）**
小5:202.4日、中2:203.0日（R6 全学校平均）

②仮として週当たり授業時数を26.5コマとして設定

<例>

	月	火	水	木	金
1・3週目	5	6	5	6	5
2・4週目		5			

③学校行事等、標準授業時数に含まれない特別活動の時数を設定

<例> **学級活動以外の特別活動の時数：<u>48コマ程度</u>**
※学級活動以外の特別活動の平均授業時数
小5:62.8コマ、中2:48.1コマ(R6平均)

④行事や給食の有無等で授業をしない時数（いわゆる欠課・欠時の時数）を計算

<例> **いわゆる欠課・欠時の時数： <u>23コマ程度</u>**
<始業式・終業式等の午後>
→毎回１コマ×５回=**<u>5コマ</u>**（終業式×３回、入学・卒業式の計５回）
<校内研究のための午後>
→毎学期２コマ×３回（学期ごと）＝**<u>6コマ</u>**
<学期末の成績処理期間の午後>
→毎学期３コマ×３回（学期ごと）＝**<u>9コマ</u>**
<個別懇談等のための午後> **<u>3コマ</u>**

⑤実際に実施可能な授業時数を計算

（１）授業日数	205日
（２）週当たり時数	26.5コマ
（３）学級活動以外の特別活動の時数	48コマ
（４）欠課・欠時数	23コマ

⇒実施可能な授業時数：1086コマ(41週×26.5コマ)－48コマ－23コマ＝1015コマ

※以上はあくまで一例であり、具体の適切な水準を示すものではない。各学校や地域の実情に応じて、授業日数、学校行事等、欠課の時数等は適宜調整すべきもの。
※こうした取組を進めていくためには、保護者や地域住民といった社会の理解の醸成も重要となる。

現行教育課程の下で、具体的に週当たり時数を減らす工夫例①（日課表）

パターン１：週当たりコマ数の弾力化

- 所定の勤務時間：**8時15分～16時45分**
- 登校時間：　**8時25分**
- 下校時間：　**14時35分～16時40分**
- 週当たり授業時数：　**26.5コマ**
- 各教科等の総授業時数：**1015単位時間**

【教育課程の編成の考え方】
※　総授業日数　**205日**
※　学校行事等の時数の合計：48単位時間

【部活動について】
※部活動については地域展開等を進めており、この資料は、地域展開等を実現するまでの間における暫定的な取扱いを示したものである

時刻	月	火	水	木	金
8:25	登校・朝の会				
8:35	1限（50分）				
	～				
	4限（50分）				
12:25	給食・昼休み				
13:20	5限（50分）				
14:10	帰りの会 14:15~14:25	6限（50分）	帰りの会 14:15~14:25	帰りの会 14:15~14:25	6限（50分）	帰りの会 14:15~14:25
	部活動や補習等（115分） 14:35~16:30	帰りの会 15:15~15:25	部活動や補習等（115分） 14:35~16:30	掃除 14:30~14:45	帰りの会 15:15~15:25	掃除 14:30~14:45
		部活動や補習等（55分） 15:35~16:30		部活動や補習等（95分） 14:55~16:30	15:35 下校	部活動や補習等（95分） 14:55~16:30
16:40	16:40 下校	16:40 下校		16:40 下校		16:40 下校

部活動や補習等を実施しても16:40最終下校

⇒標準授業時数を実施した上でも、学校の創意工夫により、部活動や補習等の時間を含めて教職員の勤務時間内に設定することも可能

現行教育課程の下で、具体的に週当たり時数を減らす工夫例②（授業時数）

パターン２：部活動等の短縮

【基本的な考え方】教職員の勤務時間外に児童生徒は在校しない
・教職員の出勤後に児童生徒が登校
・児童生徒の下校後に教職員は退勤（⇒部活動や補習等の時間も教職員の勤務時間内に設定）
・保護者、地域住民の理解を得つつ、子供の学びを豊かにする観点から検討が必要

①夏季休業・冬季休業・祝日等を考慮して、総授業日数を決定

＜例＞**総授業日数：<u>200日</u>（40週）**
小5:202.4日、中2:203.0日（R6 全学校平均）

②仮として週当たり授業時数を27コマとして設定

＜例＞

月	火	水	木	金
5	6	5	6	5

③学校行事等、標準授業時数に含まれない特別活動の時数を設定

＜例＞**学級活動以外の特別活動の時数：<u>48コマ程度</u>**
※学級活動以外の特別活動の平均授業時数
小5:62.8コマ、中2:48.1コマ(R6平均)

④行事や給食の有無等で授業をしない時数（いわゆる欠課・欠時の時数）を計算

＜例＞**いわゆる欠課・欠時の時数：<u>17コマ程度</u>**
＜始業式・終業式等の午後＞
→毎回１コマ×５回＝<u>**5コマ**</u>（終業式×３回、入学・卒業式の計５回）
＜校内研究のための午後＞
→毎学期２コマ×３回（学期ごと）＝<u>**6コマ**</u>
＜学期末の成績処理期間の午後＞
→毎学期２コマ×３回（学期ごと）＝<u>**6コマ**</u>

⑤実際に実施可能な授業時数を計算

（１）授業日数	200日
（２）週当たり時数	27コマ
（３）学級活動以外の特別活動の時数	48コマ
（４）欠課・欠時数	17コマ

⇒実施可能な授業時数：1080コマ(40週×27コマ)－48コマ－17コマ＝1015コマ

※以上はあくまで一例であり、具体の適切な水準を示すものではない。各学校や地域の実情に応じて、授業日数、学校行事等、欠課の時数等は適宜調整すべきもの。
※こうした取組を進めていくためには、保護者や地域住民といった社会の理解の醸成も重要となる。

現行教育課程の下で、具体的に週当たり時数を減らす工夫例②（日課表）

パターン２：部活動等の短縮

- ■ 所定の勤務時間：**8時15分～16時45分**
- ● 登校時間：　**8時25分**
- ● 下校時間：　**15時35分～16時40分**
- ● 週当たり授業時数：　**27コマ**
- ● 各教科等の総授業時数：**1015単位時間**

【教育課程の編成の考え方】
※　総授業日数　**200日**
※　学校行事等の時数の合計：48単位時間

【部活動について】
※部活動については地域展開等を進めており、この資料は、地域展開等を実現するまでの間における暫定的な取扱いを示したものである

時刻	月	火	水	木	金
8:25	登校・朝の会				
8:35	1限（50分）				
	～				
	4限（50分）				
12:25	給食・昼休み				
13:20	5限（50分）				
14:10	帰りの会 14:15~14:25	6限（50分）	帰りの会 14:15~14:25	6限（50分）	帰りの会 14:15~14:25
	部活動や補習等（95分） 14:35~16:10	帰りの会 15:15~15:25	掃除 14:30~14:45	帰りの会 15:15~15:25	掃除 14:30~14:45
	16:20 下校	15:35　下校	部活動や補習等（75分） 14:55~16:10	部活動や補習等（55分） 15:35~16:30	部活動や補習等（75分） 14:55~16:10
16:40			16:20 下校	16:40 下校	16:20 下校

部活動や補習等を実施しても16:40最終下校

⇒標準授業時数を実施した上でも、学校の創意工夫により、部活動や補習等の時間を含めて教職員の勤務時間内に設定することも可能

現行教育課程の下で、具体的に週当たり時数を減らす工夫例③（授業時数）

パターン３：夏季休業日の短縮

【基本的な考え方】教職員の勤務時間外に児童生徒は在校しない
- ・教職員の出勤後に児童生徒が登校
- ・児童生徒の下校後に教職員は退勤（⇒部活動や補習等の時間も教職員の勤務時間内に設定）
- ・保護者、地域住民の理解を得つつ、子供の学びを豊かにする観点から検討が必要

①夏季休業・冬季休業・祝日等を考慮して、総授業日数を決定

＜例＞**総授業日数：<u>210日</u>（42週）**　　夏季休業期間：７月26日～8月24日（30日間）

小5:202.4日、中2:203.0日（R6 全学校平均）

②仮として週当たり授業時数を26コマとして設定

＜例＞

月	火	水	木	金
5	5	6	5	5

③学校行事等、標準授業時数に含まれない特別活動の時数を設定

＜例＞**学級活動以外の特別活動の時数：<u>48コマ程度</u>**

※学級活動以外の特別活動の平均授業時数
小5:62.8コマ、中2:48.1コマ(R6平均)

④行事や給食の有無等で授業をしない時数（いわゆる欠課・欠時の時数）を計算

＜例＞**いわゆる欠課・欠時の時数：　<u>29コマ程度</u>**

＜始業式・終業式等の午後＞
→毎回１コマ×５回=<u>**5コマ**</u>（終業式×３回、入学・卒業式の計５回）
＜校内研究のための午後＞
→毎学期２コマ×３回（学期ごと）=<u>**6コマ**</u>
＜学期末の成績処理期間の午後＞
→毎学期５コマ×３回（学期ごと）=<u>**15コマ**</u>
＜個別懇談等のための午後＞　<u>**3コマ**</u>

⑤実際に実施可能な授業時数を計算

（１）授業日数	210日
（２）週当たり時数	26コマ
（３）学級活動以外の特別活動の時数	48コマ
（４）欠課・欠時数	29コマ

⇒実施可能な授業時数：1092コマ(42週×26コマ)－48コマ－29コマ＝1015コマ

※以上はあくまで一例であり、具体の適切な水準を示すものではない。各学校や地域の実情に応じて、授業日数、学校行事等、欠課の時数等は適宜調整すべきもの。
※こうした取組を進めていくためには、保護者や地域住民といった社会の理解の醸成も重要となる。

現行教育課程の下で、具体的に週当たり時数を減らす工夫例③（日課表）

パターン３：夏季休業日の短縮

- ■ 所定の勤務時間：**8時15分～16時45分**
- ● 登校時間：　**8時25分**
- ● 下校時間：　**15時55分～16時40分**
- ● 週当たり授業時数：　**26コマ**
- ● 各教科等の総授業時数：**1015単位時間**

【教育課程の編成の考え方】
※ 総授業日数 **210日**（夏季休業期間：7月25日～8月24日）
※ 学校行事等の時数の合計：48単位時間

【部活動について】
※部活動については地域展開等を進めており、この資料は、地域展開等を実現するまでの間における暫定的な取扱いを示したものである

時刻	月	火	水	木	金
8:25	登校・朝の会				
8:35	1限（50分）				
	～				
	4限（50分）				
12:25	給食・昼休み				
13:20	5限（50分）				
14:10	帰りの会 14:15~14:25	帰りの会 14:15~14:25	6限（50分）	帰りの会 14:15~14:25	帰りの会 14:15~14:25
	部活動や補習等（115分） 14:35~16:30	部活動や補習等（115分） 14:35~16:30	帰りの会 15:15~15:25	部活動や補習等（115分） 14:35~16:30	掃除 14:30~14:45
			掃除 15:30~15:45		部活動や補習等（95分） 14:55~16:30
	16:40 下校	16:40 下校	15:55 下校	16:40 下校	16:40 下校
16:40					

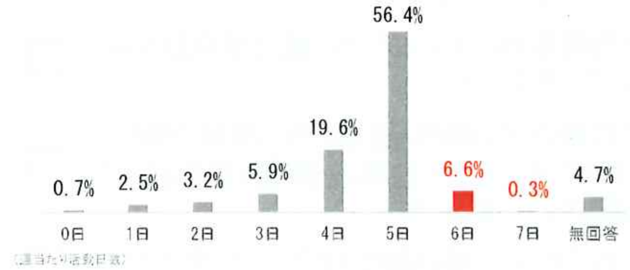
部活動や補習等を実施しても16:40最終下校

⇒標準授業時数を実施した上でも、学校の創意工夫により、部活動や補習等の時間を含めて教職員の勤務時間内に設定することも可能

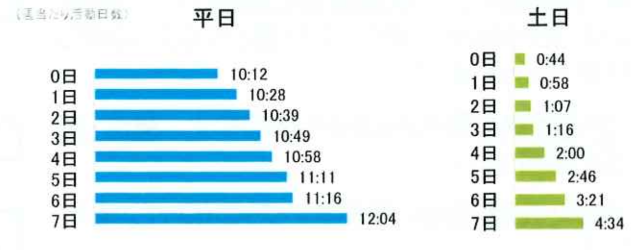
教員勤務実態調査（令和４年度）の分析結果　～部活動顧問（中学校）の勤務実態～

- ○ 担当する部活動の活動日数が週6日以上（部活動ガイドラインの基準超え）である教諭の割合は6．9%。
- ○ 担当する部活動の活動日数が多いほど、在校等時間が長い。
- ○ 平日について、部活動従事時間が長くなるほど、教科等指導や生徒指導に従事する時間が短い。
- ○ 土日について、部活動指導員を活用した場合は、活用しない場合と比べ、部活動・クラブ活動に係る在校等時間や1日の在校等時間が短い。

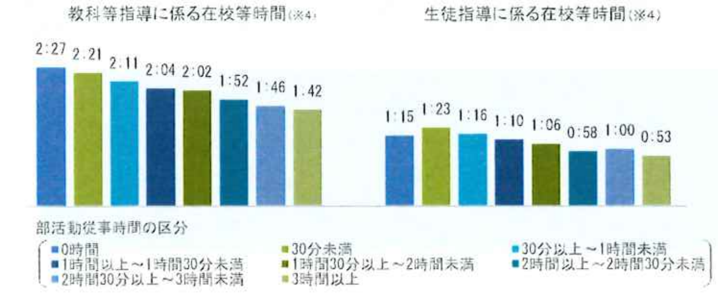
①週当たり活動日数



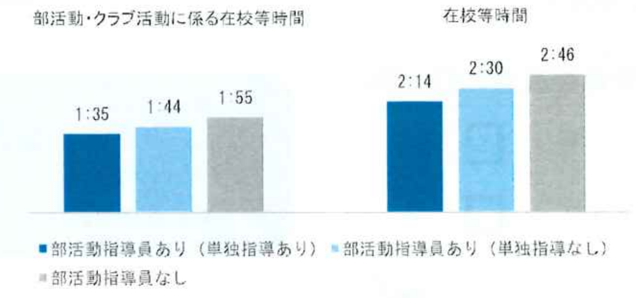
②週当たり活動日数別 教諭の1日当たり在校等時間



③部活動従事時間別 教諭の1日当たり教科等指導・生徒指導従事時間（平日）



④部活動指導員の活用状況別 教諭の1日当たり在校等時間（土日）



※1 「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。
※2 10・11月の集計結果。
※3 1、2は部活動顧問の集計結果であり、3、4は運動部顧問の集計結果である。
※4 「教科等指導」とは、「授業準備」「学習指導」「成績処理」を指す。「生徒指導」とは、「生徒指導（集団1）」「生徒指導（集団2）」「生徒指導（個別）」「児童会・生徒会指導」を指す。

部活動時間短縮と授業時数見直しの一体的推進

（新潟県妙高市教育委員会）

市教育委員会が主体となり、市内全中学校の授業時数の見直しと部活動の活動時間の短縮を一体的に実施することで、部活動終了時刻を教職員の勤務終了時刻及びそれ以前の時刻に設定した。これにより、生徒の下校時刻が早まり、教職員の長時間勤務の抑制につながっている。

どのような課題がありましたか？

教育委員会

・所管する中学校では、時間外在校等時間が45時間超となる大きな要因が部活動であり、時間外在校等時間を短縮するためには部活動改革が不可欠と考え、市内3中学校の校長先生と相談して市内一律で取り組むことにしました。

具体的にはどのように取り組みましたか？

教育委員会

・まず、それまで年間1,085単位時間を超えていた年間授業時数の計画を見直し、５時間授業日を増やしたり、夏休み等の長期休業期間の日数を見直したりしました。

・その上で、基本的に部活動は５時間授業日（週3日及び週4日）に実施することとし、その終了時刻は原則16:35としました。

・地区大会や新人大会が行われる前期（4月～9月）においては、より部活動の時間を確保できるよう、5時間授業日を週4日としました。

取り組む上で工夫したことはありますか？

教育委員会

・全ての学校で下校時にバスを利用する生徒がいる中、部活動の終了時刻が早まったことで、下校時にタイミングよく乗れるバスがないという課題がありました。そこで、バス会社と協力体制を構築し、運行ダイヤの調整を行うことで、生徒の帰宅手段を確保しました。

関係者への説明はどのように行いましたか？

教育委員会

・中学校入学を控えた小学校6年生、部活動の当事者である中学校1・2年生、保護者、部活動指導員、先生方に対して、それぞれ説明会を複数回実施しました。市教育委員会が主体となって、前年度の３学期に取組の目的を説明し、令和６年度から取組を開始しました。

・まずは先生方の理解を得ることが重要だと考えていたので、最初に先生方への説明会を実施し、「子どもたちによりよい教育をする」ことが働き方改革の目的であることを伝えました。

・小学生と中学生に対しても、部活動の時間がこれから変わることを丁寧に説明しました。また、部活動の時間が短縮することで生まれた時間を有効活用する方法について考える機会も設けることで、自分の時間の使い方を見直すきっかけとしました。

一連の取組についてどのように感じていますか？

先生

・教育委員会が保護者や部活動指導員への説明会を複数回実施してくれたため、混乱なく本取組に移行できていると感じています。自身の勤務状況としても、部活動の時間が勤務時間内におさまったことにより、前年度よりも早く帰れる日が増えました。

＿＿＿立学校における働き方改革振り返りシート

2024年7月26日中央教育審議会
質の高い教師の確保特別部会
参考資料

全国共通の項目

- ○ 毎月、どの教師が、どのような理由で、上限指針で定められた上限時間（月45時間以内）以上の時間外在校等時間となっているかを把握し、改善に向けた具体的な手立てを講じていますか？ □
- ○ 標準授業時数を大幅に上回って（年間1,086単位時間以上）教育課程を編成している場合には、指導体制に見合った計画となるよう点検し、見直しを行いましたか？ □
- ○ 学校行事の教育的価値を検討の上、精選・重点化を図りましたか？ □
- ○ 教師と保護者間の連絡をデジタル化していますか？ □
- ○ 教師と児童生徒間の連絡等をデジタル化していますか？ □
- ○ 保護者や地域住民等の理解・協力を得ながら取組を進めていくため、学校運営協議会等の場で働き方改革を議題として取り扱いましたか？ □
- ○ 朝の時間帯の負担軽減のため、保護者や地域住民の理解を得つつ、開門は登校時間の直前とするなどの見直しを行いましたか？ □
- ○ 勤務時間外の対応のための留守番電話を設置していますか？ □
- ○ 学校徴収金の徴収・管理に係る教師の負担軽減のため、現金での徴収・管理をやめるなどの見直しを行いましたか？ □
- ○ 学校において、部活動ガイドラインが遵守されていますか？ □
- ○ 学校内の連絡をデジタル化していますか？ □

各教育委員会独自の項目

- ○ ・・・？ □
- ○ ・・・？ □

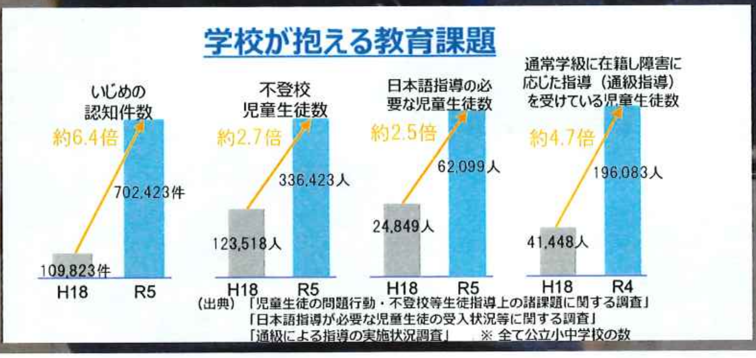
（イメージ）
・○○市全校で活用可能なデジタル採点アプリ○○をすべての教師が積極的に活用していますか？
・○○市では全校に教員業務支援員が配置されていますが、教員業務支援員との協働の手引きを確認の上、連携・協働する体制が構築されていますか？
・部活動指導員は単独指導・単独引率ができていますか？

上記すべてに☑が付かない学校は、まだ改善できる可能性がありますので、一緒に検討していきましょう

学校現場からの声　－ 現場に人を増やして欲しい －

☞ 対応すべき多様な業務が増加していて、業務に対応するためには人が足りない。

☞ 採用直後から十分に役割を果たすことができるか不安。



（出典）「児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査」
「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査」
「通級による指導の実施状況調査」　※ 全て公立小中学校の数

指導・運営体制の充実

R7年度5,827人の改善
（過去20年で最多）
R8年度より中学校35人学級
（40人学級化以来40年ぶり）

1. 小学校の持ち授業時数を軽減

- 小学校教科担任制の拡充（4年生）+3,200人（※）
- 35人学級の推進（6年生）　+ 3,086人
（※４年間で計画的に改善（R7年度は800人））

2. 中学校の計画的な定数改善

- 中学校生徒指導担当教師の配置拡充
+2,640人（※4年間で計画的に改善（R7年度は重点措置として1,000人））
- 令和8年度より中学校35人学級を計画的に推進

3. 特別支援教育など多様化・複雑化する課題への対応

- 多様化・複雑化する課題への対応　+200人
（特別支援学校のセンター的機能強化等）
- 義務標準法の改正に伴う基礎定数の増 + 551人
（通級指導・日本語指導）

4. 支援スタッフの配置充実

- 教員業務支援員の全小中学校配置
（R7年度は補助単価増）
- 副校長・教頭マネジメント支援員　+300人

学校の教育力を高めつつ、教師の負担を軽減

5. 新規採用教師の負担軽減と孤立化防止

- 学校内外との総合調整を担う主務教諭を創設し、若手教師の支援を学校の組織ミッションに
※令和8年4月から
- 小学校における教科担任制の拡充により、新規採用教師の持ち授業時数を軽減　+760人（※）
（※４年間で計画的に改善（R7年度は190人））

若手職員が安心して働くことができる職場

6. 産育休代替教員の確保

- 産育休の代替教員に正規教員を計画的に配置できるよう政令改正（令和7年4月1日施行）

目指す学校現場の姿
全ての子供たちへのより良い教育の実現

- 授業時数の負担を軽減し、子供と向き合う時間を確保
- 若手職員が安心して、働くことができる環境を整備

「主務教諭」のイメージ

課題

- ○ 学校が抱える課題や学校横断的な取組への対応など、<u>学校が組織的に対応すべき事象が多様化・複雑化</u>
- ○ 学校内の多様なスタッフや、地域・関係機関など、<u>学校内外との連携・調整に関する業務が増加</u>
- ○ 近年、大量退職・大量採用に伴い<u>若手教師が増加</u>。

① 中堅教員を「主務教諭」に任用

② 「主務教諭」が核となり担当する教育活動について総合的に調整

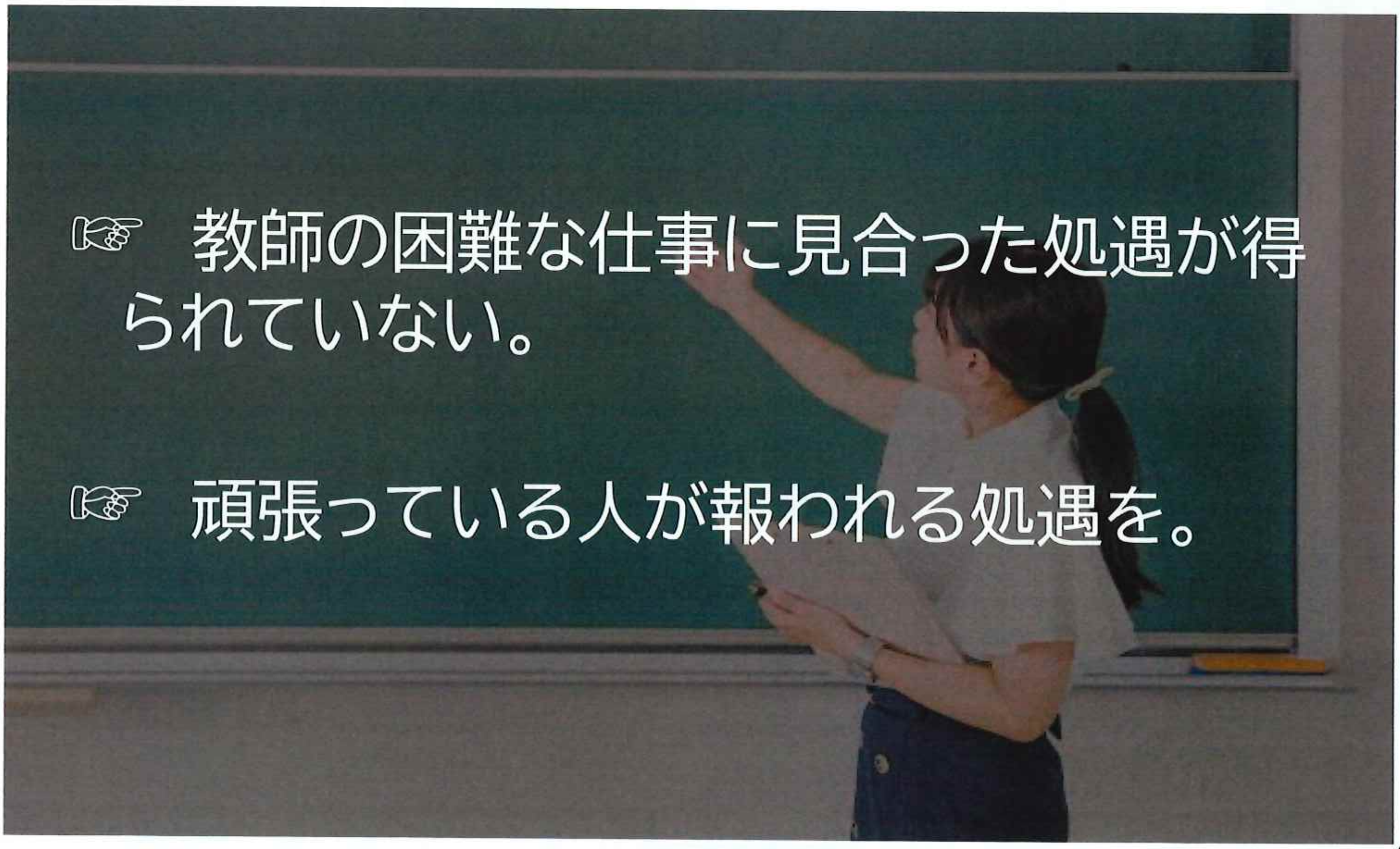
・学校横断的な取組について学校内外と総合的に調整
（例　教育相談や特別支援教育、情報教育、防災・安全教育　等）

・若手教師へのサポート機能の強化

③ 職務と職責に相応しい処遇の実現

○ 給料表に主務教諭に対応した新たな級を創設

学校現場からの声　－ 教師の職責に見合った処遇へ －



教師の処遇改善

1. 50年ぶりの給与大幅改善

- 人材確保法による処遇改善後の優遇分の水準を確保できるよう教職調整額の水準を4%から令和12年度までに10%に引き上げ。
- 教職調整額の改善とあわせ、管理職（校長・教頭等）の本給も改善。

➔ **令和7年通常国会において給特法を改正。**

教職10年目で年間約44万円の増
（主務教諭かつ学級担任の場合）

目指す学校現場の姿 全ての子供たちへのより良い教育の実現	・「学びの専門職」としての教師に相応しいベースアップ ・職務や負担に応じた、メリハリある処遇を実現

2. 職務や業務負担に応じた処遇改善

- 義務教育等特別手当の学級担任への加算（月額3,000円）
- 主務教諭の創設（R8.4～）
  ※教諭と主幹教諭の間に新たな級を創設し、教諭よりも高い処遇とする（月額6,000円程度）。
- 人事評価を昇給・勤勉手当に反映

教職調整額の引き上げは法制定時以来
50年ぶり

令和における教師の処遇改善（令和7年度～令和12年度）～高度専門職にふさわしい処遇の実現～

○教師の処遇改善と見直し内容

		項目		改善・見直し内容
改善	①	教職調整額の改善	令和7年度～【R8.1～】	令和12年度までに段階的に10%に改善 ※令和7年度は5%に引上げ
改善	①	管理職の本給加算	令和7年度～【R8.1～】	教職調整額の段階的な改善とあわせ、 令和12年度までに本給に月額24,200円を加算 ※令和7年度は本給に月額4,000円加算
改善	②	学級担任への手当の加算	令和7年度～【R8.1～】	義務教育等教員特別手当に月額3,000円加算 ※対象は小・中学校の単式・複式学級の学級担任
改善	③	主務教諭の創設	令和8年度～【R8.4～】	主幹教諭と教諭の間に新たな級を創設 教諭の本給に月額6,000円程度の増
見直し	④	義務教育等教員特別手当の見直し	令和7年度～【R8.1～】	本給の1.5%⇒1.0%（1/3縮減）
見直し	⑤	多学年学級担当手当の廃止	令和7年度～【R8.1～】	学級担任への手当の加算措置に統合 ※小・中学校の複式学級の担当教師に支給する手当
見直し	⑥	給料の調整額の見直し	令和8年度～【R9.1～】	本給の3%程度⇒2.25%程度⇒1.5%程度 ※2年間をかけて1/2縮減 ※特別支援教育に従事する教師に支給する手当

全ての子供たちへのより良い教育を実現するための環境整備

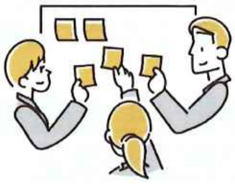
1. 新規採用の教師をしっかりサポートします！

・ 学校内外との総合調整を担う「新たな職」を創設し、若手教師の支援を学校の組織ミッションに。

・ 小学校における教科担任制の拡充により、新規採用教師の持ち授業時数を3.5コマ軽減し、子供たちと向き合う時間と、教職として成長することができる時間を確保します。

2. 産休・育休を取りやすい環境を整備します！

・ 産育休の代替教員に正規教員を計画的に配置できるよう政令改正することで、若手教師が産休・育休を取りやすい環境を整備します。



3. 教師の給与が大幅に上がります！

教職1年目の給与が年間で約55万円の増

・ 人材確保法による処遇改善後の優遇分の水準を確保できるよう教職調整額の水準を4%から令和12年度までに10%に引き上げ。

※教職調整額5%への引上げと地方公務員の初任給の改善（令和6年人事院勧告分）を含む額。

働きやすさと働きがいが両立された学校現場を実現します

参考資料

教師の「働きやすさ」と「働きがい」実現プラン（概要）

働き方改革の更なる加速化

➡ 自治体、地域、保護者との協働による取組強化。 今後5年間で平均の時間外在校等時間を約3割縮減（月30時間程度）

1. 働き方改革のスタート地点は現状の客観的な「見える化」

「働き方改革実施計画」（業務量管理・健康確保措置実施計画）の策定・公表

2. 首長部局とも連携して自治体総がかりで取組を推進

「働き方改革実施計画」の総合教育会議への報告

3. 地域や保護者とも共有し、働き方改革を一層促進

校長が学校運営協議会の承認を得て定める「基本的な方針」に働き方改革推進に関する内容を含める

4. 現場の管理職である校長のマネジメント力を強化

- 校長の育成指針に働き方改革に向けたマネジメントの重要性を位置付け
- 校長の人事評価に働き方改革に係る観点の導入を推進
- 教育委員会による勤務時間モニタリングと校長への支援

5. 業務適正化の一層の推進

- 学校評価に基づく各学校における改善措置の教育委員会の「働き方改革実施計画」との適合
- 学校・教師が担う必要のない業務の明確化と周知
- 標準を大きく上回る授業時数の見直し、校務DXの加速化
- 勤務間インターバルの導入促進
- 部活動ガイドラインの遵守

目指す学校現場の姿	全ての子供たちへのより良い教育の実現

○ 長時間勤務の解消

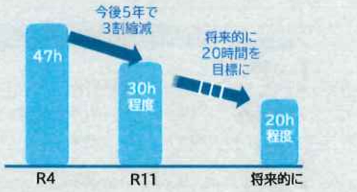
（今後5年間で、平均の時間外在校等時間を約3割縮減し、月30時間程度に縮減）

➔ 教師の健康・福祉と、子供と向き合う時間の確保

➔ 「学びの専門職」としての資質・能力の向上

○ 教職の魅力向上

➔ 多様で質の高い教職員集団の形成



指導・運営体制の充実

➡ R7年度5,827人の改善（過去20年で最多）
R8年度より中学校35人学級（40人学級化以来40年ぶり）

1. 小学校の持ち授業時数を軽減

- 小学校教科担任制の拡充（4年生）
- 35人学級の推進（6年生）

2. 中学校の計画的な定数改善

- 中学校生徒指導担当教師の配置拡充
- 中学校35人学級を計画的に推進（R8より）

3. 特別支援教育など多様化・複雑化する課題への対応

- 義務標準法の改正に伴う基礎定数の増（通級指導・日本語指導）
- 多様化・複雑化する課題への対応（特別支援学校のセンター的機能強化 等）

4. 支援スタッフの配置充実

- 教員業務支援員の全小中学校配置（R7年度は補助単価増）
- 副校長・教頭マネジメント支援員

5. 新規採用教師の負担軽減と孤立化防止

- 小学校教科担任制の拡充（新採教師の持ち授業時数を軽減）
- 学校内外との総合調整を担う主務教諭の創設 ※令和8年4月から

6. 産育休代替教員の確保

産育休の代替教員に正規教員を計画的に配置できるよう政令改正（令和7年4月1日施行）

教師の処遇改善

➡ 令和7年通常国会において給特法を改正。 教職10年目 年間約44万円の増（主務教諭かつ学級担任の場合）

1. 50年ぶりの給与大幅改善

教職調整額の水準を4%から令和12年度までに10%に引き上げ。

2. 職務や業務負担に応じた処遇改善

- 義務教育等特別手当の学級担任への加算
- 主務教諭の創設（R8.4～）

令和６年度 教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査について（概要）

文部科学省

○ 全国の教育委員会等を対象に、令和６年８月の中央教育審議会答申を踏まえ、教師の在校等時間の状況や、「学校・教師が担う業務に係る３分類」の取組状況を含む、教育委員会における学校の働き方改革の進捗状況等を調査。

○ 文部科学省においては、引き続き、学校の働き方改革のための取組や学校の指導・運営体制の充実等について総合的かつ着実に取り組むとともに、教育委員会ごとの取組状況の「見える化」及びそれを通じたPDCAサイクルの着実な実施を促し、教師を取り巻く環境整備を推進。

教諭（主幹教諭・指導教諭含む）の時間外在校等時間の分布（令和５年度）

「月45時間以下」の割合が、
小学校で75%、中学校で58%、高等学校で72%。
一方、「月80時間」を超えている教諭も存在し、
中学校では「月45時間」を超える教諭が４割以上。

※ それぞれの学校種について、所管する全ての学校で在校等時間を客観的な方法で把握し、職種別のデータを提供可能であった教育委員会（全体の約90%）を対象に集計。

＜時間外在校等時間の割合（令和５年４月～令和６年３月）＞

中教審答申事項等に係る取組状況（令和６年９月１日時点）

○ 令和５年８月の中教審緊急提言等での指摘事項など、**全ての項目で実施率が上昇。**

- 「授業時数の見直し」（R5：56.9% → R6：82.2%）
- 「学校行事の精選・重点化」（R5：80.1% → R6：85.7%）
- 「調査数の把握」（R5：38.1% → R6：45.7%）

○ 他方、学校の**在校等時間**及び**その縮減に向けた取組状況の公表**や、**業務改善に向けたPDCAサイクルの構築**については、都道府県・政令市と市町村の**実施率に差がみられる。**

- 「在校等時間の公表」
  都道府県：85.1%、政令市：85.0%、市町村：23.2%
- 「在校等時間の縮減に向けた取組状況の公表」
  都道府県：87.2%、政令市：90.0%、市町村：24.4%
- 「業務改善に向けたPDCAサイクルの構築」
  都道府県：91.4%、政令市：100%、市町村：49.5%

「３分類」に係る取組状況（令和６年９月１日時点）

○ 「学校・教師が担う業務に係る３分類」に係る取組の**全ての項目で実施率が上昇。**

○ 特に、**「授業準備」「学習評価や成績処理」への支援スタッフの参画**については、都道府県・政令市・市町村のいずれにおいても**実施が拡大。**

- 「授業準備への支援スタッフの参画」
  都道府県 R5:78.7% → R6:85.1%
  政令市 R5:100% → R6:100%
  市町村 R5:74.5% → R6:79.7%
- 「学習評価・成績処理への支援スタッフの参画」
  都道府県 R5:46.8% → R6:57.4%
  政令市 R5:80.0% → R6:85.0%
  市町村 R5:41.8% → R6:48.6%

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
①登下校に関する対応	⑤調査・統計等への回答等（事務職員等）	⑨給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等）
②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応	⑥児童生徒の休み時間における対応（輪番、地域ボランティア等）	⑩授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）
③学校徴収金の徴収・管理	⑦校内清掃（輪番、地域ボランティア等）	⑪学習評価や成績処理（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）
④地域ボランティアとの連絡調整	⑧部活動（部活動指導員等）	⑫学校行事の準備・運営（事務職員等との連携、一部外部委託等）
		⑬進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等）
		⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応（専門スタッフとの連携・協力等）

○ 一方、市町村の実施率が政令市と比べて大きく下がる項目もあり、**取組の加速が必要。**

教職員の勤務状況に係る地域・保護者への「見える化」

（山梨県北杜市立長坂中学校）

本校教職員の働き方改革について保護者や地域の理解と協力を得るため、教職員の月時間外在校等時間を、学校だよりに掲載し、HPに公表。前年度と令和6年度の比較を適時掲載することで、働き方改革の進捗を保護者や地域にも伝えるなどの工夫をしている。

どのような背景から始まった取組ですか？

校長先生

- 働き方改革に対する理解や協力を得るためにも、本校の教職員の勤務状況を、保護者や地域の方々に知ってもらう必要性を感じていました。
- 前年度から、本校の様子を保護者や地域の方々に広くお伝えするため学校だよりをHPに掲載していましたので、この学校だよりに掲載するのが最も効果的だと考えました。
- 時間外在校等時間が多い月には、その要因となった業務（学校行事やテストの作成・採点、進路指導等）についても学校だよりに記載し、時間外在校等時間が多くなった背景も知ってもらえるようにしています。

取組をはじめて、どんな反応がありましたか？

保護者

- 自分に置き換えると、先生たちがかなり厳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

- 自分と他の職員の時間外在校等時間を比較することができ、自分の働き方を見直すきっかけになりました。

学校種を超えた管理職の働き方改革研修

（山梨県教育委員会）

令和５年度から、県内全ての公立学校の管理職等を対象に「学校の働き方改革フォーラム」を開催。小学校・中学校・高等学校・特別支援学校それぞれの実践事例の共有や討論を通じ、管理職としての意識を高めるとともに働き方改革への理解を深め、校種を超え、更なる改革に向けて実践可能な具体策を学び合う機会を創出。

具体的にどのような取組ですか？

教育委員会

- 県教育委員会では、働き方改革は全員が担当者との考えの下、行政主導の取組に加え、学校現場においても自ら働き方改革を進めてもらうため、全ての教職員に「自分事」として取り組んでもらいたいと考えていました。
- 働き方改革は全ての学校で共通のテーマであるため、県内全ての小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の管理職を対象にしたフォーラムを令和６年度は11月に開催し、会場とオンラインで計332名が参加しました。
- 県の本気度が伝わるように県教育長が進行を務め、各校種の校長による実践事例の紹介と「ウェルビーイングを実現する学校づくり」をテーマにした討論を行いました。また、各教職員が自らの働き方を見つめ直し「自分事」として取り組むための「校内研修活用シート」も各校に提供しました。

参加者からは、どのような反応がありましたか？

県立学校管理職

- 他校の校長が、苦労しながらも真剣に働き方改革に取り組んでいる姿に共感し、自分の学校でもさらに取り組める余地がないか、考えるきっかけになりました。

市立学校管理職

- 市内の校長会とは違い、異なる学校種の話を通じて、管理職としての責任を痛感するとともに、新たな視点から自分の学校の状況を見つめ直すことができました。

地域・保護者向けの「共同メッセージ」の発表

（島根県教育委員会、県内全19市町村教育委員会）

令和５年12月、県教育委員会と県内全19市町村教育委員会の教育長が、登下校時のおける見守りへの協力や、勤務時間内の電話対応など、保護者・地域にお願いしたいことを具体的にまとめた「共同メッセージ」を採択し、県内各市町村の教育長の決意表明と併せて発表。

取り組みのきっかけはなんですか？

県教育委員会

- 若年層教員の退職や教員不足が課題としてあったため、一層の働き方改革の推進に向けて、県教育長のリーダーシップのもと、「共同メッセージ」を発表しました。
- その際、「学校・教師が担う業務に係る３分類」の「基本的に学校以外が担うべき業務」の中でも、まずは、県内市町村で取組が進んでいなかった、登下校時における見守りへの協力を保護者・地域に呼びかけることにしました。

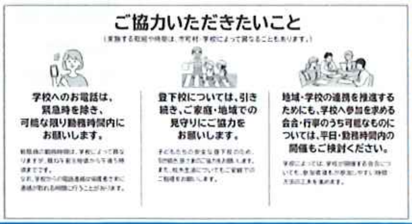
どのような成果や効果が見られましたか？

校長先生

- 学校から保護者に「学校の仕事を減らします」とは言いづらいので、メッセージの発表で背中を押してもらい、ありがたかったです。これによりPTA総会や学校運営協議会等で保護者・地域に働き方改革への理解・協力をお願いすることができました。

保護者・地域住民

- 勤務時間外での学校への電話を極力避けるようになりました。
- 学校行事の運営など、何か手伝えることがないか、考えるようになりました。



スクールロイヤーへの相談体制充実による学校における課題対応の負担軽減

（群馬県前橋市教育委員会）

スクールロイヤーが、保護者からの過剰な苦情や不当な要求対応や、いじめ対応など、学校で発生する様々な課題において、法的観点からの助言を行うことで、各学校において、諸課題に適切に対応するとともに、教職員が児童生徒への指導に専念できる体制づくりを行っている。

具体的にはどういった制度でしょうか？

教育委員会

- 市内を４ブロックに分けて、各ブロックについて１名ずつ担当のスクールロイヤーを決めています。
- スクールロイヤーは、群馬弁護士会の推薦により選出しており、４名それぞれと１年間の委託契約を結んでいます。
- 学校で課題が生じたら、学校は教育委員会を介することなく、直接スクールロイヤーに相談することができます。また、学校の要請を受け、教職員向けの研修や児童生徒向けのいじめ防止授業を行っています。

どのような効果を感じていますか？

先生

- 学校で課題が生じた際に、スクールロイヤーにすぐに相談することができ、迅速な問題解決につながっています。
- 例えば、保護者からの要求に対してどこまで応じるべきかスクールロイヤーに相談できることで、大きな安心感をもって法的根拠に基づいた対応をとることができています。

教育委員会

- 担当ブロックを分けていることで、スクールロイヤーは地域性に応じた助言を行うことができています。
また、４人のスクールロイヤー間で連携して対応を行うこともあり、それにより、様々な課題に対して、各弁護士の得意分野を活かした適切な法的助言を行っています。

部活動時間短縮と授業時数見直しの一体的推進

（新潟県妙高市教育委員会）

市教育委員会が主体となり、市内全中学校の授業時数の見直しと部活動の活動時間の短縮を一体的に実施することで、部活動終了時刻を教職員の勤務終了時刻及びそれ以前の時刻に設定した。これにより、生徒の下校時刻が早まり、教職員の長時間勤務の抑制につながっている。

どのような課題がありましたか？

教育委員会

- 所管する中学校では、時間外在校等時間が45時間超となる大きな要因が部活動であり、時間外在校等時間を短縮するためには部活動改革が不可欠と考え、市内3中学校の校長先生と相談して市内一律で取り組むことにしました。

具体的にはどのように取り組みましたか？

教育委員会

- まず、それまで年間1,085単位時間を超えていた年間授業時数の計画を見直し、５時間授業日を増やしたり、夏休み等の長期休業期間の日数を見直したりしました。
- その上で、基本的に部活動は５時間授業日（週3日及び週4日）に実施することとし、その終了時刻は原則16:35としました。
- 地区大会や新人大会が行われる前期（4月～9月）においては、より部活動の時間を確保できるよう、５時間授業日を週4日としました。

取り組む上で工夫したことはありますか？

教育委員会

- 全ての学校で下校時にバスを利用する生徒がいる中、部活動の終了時刻が早まったことで、下校時にタイミングよく乗れるバスがないという課題がありました。そこで、バス会社と協力体制を構築し、運行ダイヤの調整を行うことで、生徒の帰宅手段を確保しました。

関係者への説明はどのように行いましたか？

教育委員会

- 中学校入学を控えた小学校6年生、部活動の当事者である中学校1・2年生、保護者、部活動指導員、先生方に対して、それぞれ説明会を複数回実施しました。市教育委員会が主体となって、前年度の３学期に取組の目的を説明し、令和６年度から取組を開始しました。
- まずは先生方の理解を得ることが重要だと考えていたので、最初に先生方への説明会を実施し、「子どもたちによりよい教育をする」ことが働き方改革の目的であることを伝えました。
- 小学生と中学生に対しても、部活動の時間がこれから変わることを丁寧に説明しました。また、部活動の時間が短縮することで生まれた時間を有効活用する方法について考える機会も設けることで、自分の時間の使い方を見直すきっかけとしました。

一連の取組についてどのように感じていますか？

先生

- 教育委員会が保護者や部活動指導員への説明会を複数回実施してくれたため、混乱なく本取組に移行できていると感じています。自身の勤務状況としても、部活動の時間が勤務時間内におさまったことにより、前年度よりも早く帰れる日が増えました。

ICTの活用による問題作成・採点に係る負担軽減

（愛媛県教育委員会、県内20市町教育委員会）

令和4年度までに、システム上でテスト問題作成から採点・集計まで可能な「えひめICT学習支援システム（EILS（エイルズ））」を県内全市町で導入。令和６年度からは、紙の答案も採点・集計可能となるシステム（EILS-PBT）との連携により、教師の成績処理に係るさらなる負担軽減を図っている。

取組の背景はなんですか？

教育委員会

本県では、えひめICT教育３か年計画「ICT未来創造プラン」（令和3年度制定）を踏まえ、ICTの活用による、児童生徒の学習成果と課題の早期把握による「個別最適な学び」の実現と、教師の採点・集計業務の「負担軽減」の実現を目指し、県内全20市町の理解を得て、県内公立学校への本システムの積極的な展開を図ってきました。

本システムをどのように活用していますか？

先生

- 問題作成に当たっては、県教委作成の学習教材や教師作成の良問もシステム上で共有されているので、テスト問題作成の時間削減につながっています。
- また、紙の答案用紙でのテスト問題の解答も、スキャンしてシステム上に読み込むことで、システム上での採点・集計を行っています。

教育委員会

- テスト問題のうち、記号や数字、英単語で解答する設問については、あらかじめ設定した正答データに照らして自動的に採点されます。他方、記述形式の設問については、システム上で解答を一覧化することができるため、採点の補助として活用されています。

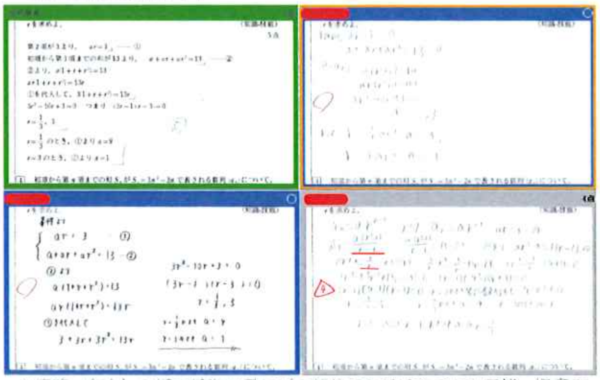
どのような効果を感じていますか？

先生

- 本システムの活用により、従来の半分くらいの時間で、テストの採点や点数集計ができています。

（システム上での紙の答案用紙の採点画面）

※左上に表示された正答を見ながら各児童生徒の解答を採点（上記では右下の白のマスを採点中）。



※正答（左上）の採点基準を見ながら部分点を付けることも可能。児童生徒の解答が一覧化されているので、同じ基準で採点をしやすい。

臨床心理士の派遣等による ストレスチェック結果の更なる活用
（大阪府枚方市教育委員会）

ストレスチェックの結果が組織改善のヒントとなることに注目し、学校ごとのストレスチェック結果を各学校にフィードバックし、ストレスチェック結果を踏まえた職場環境改善の取組を推進している。

具体的にどういった取組をしていますか？

教育委員会
- 各校で主体的に取組を進められるよう、ストレスチェック結果の見方や、それを踏まえた職場環境改善のための方策について、研修や学校間交流、資料配布等によって意識向上を図った上で、各校にストレスチェック結果をフィードバックしています。
- 更にストレスチェック結果を職場環境改善に活かせるよう、必要に応じて、教育委員会において任用している臨床心理士と学校をつないだり、各校に派遣しています。

学校管理職
- 教育委員会から提供された情報を参考に、業務分担の見直しや相談しやすい環境の整備等、ストレスチェック結果を踏まえた職場環境改善の取組を実施しています。

どのような効果を感じていますか？

学校管理職
- 自校のみならず、市内全校の平均値も共有してもらえるため、自校の課題を客観的に認識することができ、今後の取組を検討する上でのヒントになっています。
- ストレスチェックの意義理解が進んだことで、ストレスチェック受検率も向上し、令和２年度は57%だった受検率が、令和６年度は92%（前期）になりました。

教育委員会
- 働き方改革の取組指標にストレスチェックの結果を挙げる学校が増え、自校の強みと弱みを衛生委員会や業務改善委員会等で検証するようになってきました。

適切な業務分担等のマネジメントの推進と併せた 勤務間インターバル制度の導入
（福岡市教育委員会）

十分な生活時間や睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることを可能にするため、令和４年９月より、終業時刻から翌日の始業時刻の間に11時間以上の休息時間を確保する、勤務間インターバル制度を導入している。

取組の背景はなんですか？

教育委員会
本市では、これまでも長時間勤務を解消するために、時間外在校等時間について、「月」単位で上限時間を設定し、管理を徹底してきましたが、教員の勤務時間管理等をさらに進めるためには、「日々」の帰る時間を意識した働き方を行うことも重要であることから、勤務間インターバル制度を導入しました。

どのように本制度が活用されていますか？

教育委員会
- 業務の持ち帰りに繋がらないよう、制度の趣旨を継続的に周知・徹底しています。
- インターバルの確保状況等について、毎月学校から教育委員会に報告してもらい、その状況等を踏まえ、必要に応じて学校と協議しています。

学校管理職
- インターバルの確保のため、適切な業務分担や協力体制の構築等のマネジメントを行うことを意識しています。

どのような効果を感じていますか？

先生
- 管理職の意識が変わり、帰りやすくなりました。
- 退勤時刻を意識して、計画的に業務を処理するようになりました。

教育委員会
- インターバルを確保するため、学校が業務の見直しや負担の平準化などを検討するようになりました。