

特集
1教師が子供一人一人と向き合える学校へ
～「働きやすさ」と「働きがい」の実現に向けて～

全ての子供たちによりよい教育を実現するためには、「教師が教師でなければできないこと」に専念して、教師が意欲をもって新たなことに挑戦したり、日々の授業において創意工夫したりすることができる環境を整えることが必要です。また、教師に優れた人材を確保するためにも、「働きやすさ」と「働きがい」を実現し、教職の魅力を抜本的に向上させることが喫緊の課題となっています。

このため、文部科学省では、文部科学行政の最重要課題

として、教師を取り巻く環境整備を進めています。

本特集では、平成31年に働き方改革に関する答申が取りまとめられて以降、「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）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の一部を改正する法律」（令和8年法律第7号）の成立に至るまでの経緯や関連施策の展開について紹介します。

第1節 「教師を取り巻く環境整備」のこれまで

1 学校における働き方改革の展開

図表1-1-1 平成31年 働き方改革答申の主なポイント

答申の主なポイント

学校における働き方改革の目的<第1章>

- 学校における働き方改革の目的は、教師のこれまでの働き方を見直し、教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合って自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、**子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになること**
- 志ある教師の過労死等が社会問題になっているが、子供のためと必死になって文字通り昼夜、休日を問わず教育活動に従事していた**志ある教師が、適切な勤務時間管理がなされていなかった中で勤務の長時間化を止めることが誰もできず、ついに過労死等に至ってしまう事態は、本人はもとより、その遺族又は家族にとって計り知れない苦痛であるとともに、児童生徒や学校にとっても大きな損失である**。さらに、不幸にも過労死等が生じてしまった場合に、勤務実態が把握されていなかったことをもって、公務災害の認定に非常に多くの時間がかかり、**遺族又は家族を一層苦しめてしまうような事例も報告されている**。この点については、勤務時間管理の徹底や「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を踏まえた各地方公共団体の規則等に基づく勤務時間管理の徹底、学校や教師の業務の明確化・適正化による勤務の縮減を図り、一刻も早く改善しなければならない。こうした**志ある教師の過労死等の事態は決してあってはならないものであり、我々は、学校における働き方改革を実現し、根絶を目指して以下に述べる必要な対策を総合的に実施していく必要がある**。

勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方の促進<第3章>

- 労働安全衛生法の改正を踏まえ、**勤務時間管理を徹底。公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドラインを策定、その実効性を高めるための制度的工夫を行い改革の始点とする。**
- ストレスチェックや産業医への相談等、**労働安全衛生管理体制の整備**を徹底。人事評価や学校評価を通じ、**教職員一人一人の意識改革**を進める。

公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン（平成31年1月25日文部科学省策定）

○本ガイドラインにおける「勤務時間」の考え方

「**超勤4項目**」以外の自主的・自発的な勤務も含め、外形的に把握することができる**在校時間**を対象とすることを基本とする（所定の勤務時間外に自発的に行う自己研鑽の時間その他業務外の時間については、自己申告に基づき除く）。

校外での勤務についても、職務として行う研修や児童生徒の引率等の職務に従事している時間について**外形的に把握し、これらを合わせて「在校等時間」として、本ガイドラインにおける「勤務時間」とする**（休憩時間を除く）。

○上限の目安時間

①**1か月の在校等時間について、超過勤務45時間以内** ②**1年間の在校等時間について、超過勤務360時間以内**

※児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合は、1か月の超過勤務100時間未満、1年間の超過勤務720時間以内（連続する複数月の平均超過勤務80時間以内、かつ、超過勤務45時間超の月は年間6か月まで）

教師の厳しい勤務実態を改善するため、平成31年1月に、中央教育審議会において「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（答申）」（以下「働き方改革答申」という。）が取りまとめられました。

働き方改革答申では、教師が教師でなければならないことに集中できるよう、業務の適正化を図っていく視点から、学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方（学校・教師が担う業務に係る3分類）が示されました。また、教師の勤務時間の効果的な配分により、子供へのよりよい教育を行うべきという方向性が明示され、1か月の在校等時間^{*1}について、超過勤務が45時間を超

えないことなどを示した「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」（以下「上限ガイドライン」という。）の策定につながりました（図表1-1-1）。

さらに、働き方改革答申を踏まえ、令和元年に「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46年法律第77号。以下「給特法」という。）を改正し、休日をまとめて取ることを可能とするとともに、上限ガイドラインを法的根拠のある「指針」に格上げしました（図表1-1-2）。文部科学省では、地方公共団体に対して指針を踏まえた勤務時間管理の徹底を求めるとともに、教職員や教員業務支援員等の配置にあたって、客観的な勤務時間の把握を求めています。

図表1-1-2 令和元年 給特法改正概要

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の一部を改正する法律の概要

趣 旨

公立の義務教育諸学校等における働き方改革を推進するため、教育職員について一年単位の変形労働時間制を条例により実施できるようにするとともに、文部科学大臣が教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を策定及び公表することとする。

概 要

- 我が国の教師の業務は長時間化しており、近年の実態は極めて深刻。
- 持続可能な学校教育の中で教育成果を維持し、向上させるためには、教師のこれまでの働き方を見直し、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようにすることが急務。
- このため、学校における働き方改革を推進するための総合的な方策の一環として、以下の措置を講ずるよう、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）の一部を改正する。

1. 一年単位の変形労働時間制の適用（休日のまとめ取り等）【第5条関係】

- 夏休み等児童生徒の長期休業期間の教師の業務の時間は、学期中よりも短くなる傾向。
- 学期中の業務の縮減に加え、かつて行われていた夏休み中の休日のまとめ取りのように集中して休日を確保すること等が可能となるよう、公立学校の教師については、地方公共団体の判断により、一年単位の変形労働時間制の適用を可能とする（※）。

※改正の内容

- ・ 一年単位の変形労働時間制を規定した労働基準法第32条の4（地方公務員は地方公務員法第58条により適用除外）について、公立学校の教師に対して適用できるよう、地方公務員法第58条の読み替え規定を整備する。
- ・ その際、労働基準法において労使協定により定めるとされている事項（対象となる労働者の範囲、対象期間、労働日ごとの労働時間 等）については、勤務条件条例主義を踏まえ、条例により定めると読み替える。

2. 業務量の適切な管理等に関する指針の策定【第7条関係】

- 公立学校の教師が所定の勤務時間外に行う業務の多くが、超過勤務命令によらないものであること等を踏まえ、文部科学大臣は、公立学校の教師の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を定めるものとする。

施 行 期 日

1. 一年単位の変形労働時間制の適用（第5条関係）については令和3年4月1日
2. 業務量の適切な管理等に関する指針の策定（第7条関係）については令和2年4月1日

2 教師を取り巻く環境整備を一体的に進めるための検討等

文部科学省では、令和元年の給特法の改正以降、働き方改革の取組状況等をフォローアップするとともに、全ての教育委員会・学校において働き方改革の取組が進められる

よう教職員定数の改善、支援スタッフの充実、「全国の学校における働き方改革事例集」^{*2}（3年3月作成。5年3月改訂。）等による好事例の展開等を実施してきました。

国、教育委員会、学校の各主体による尽力の結果、令和4年度教員勤務実態調査では、平成28年度の調査結果と比較し、小・中学校の教師の時間外在校等時間の減少や有

*1 在校等時間：教師が学校に在校している時間に、学校外での勤務時間（校外での職務研修、児童生徒の引率、各地方公共団体が定める方法によるテレワーク等）を外形的に把握した上で合算し、そこから休憩時間及び業務外の時間を除いたものである。

*2 参照： https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/mext_00008.html

給休暇の取得日数の増加など、一定の成果が見られました。一方で、教育委員会や学校における取組状況に差が生じていることに加え、時間外在校等時間の長い教師が依然として多い状況にあることなどの課題も見られました。こうした厳しい状況にある教師を取り巻く環境を抜本的に改革するため、令和5年5月に、文部科学大臣から中央教育審議会に対し、「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」の諮問を行いました。

中央教育審議会における1年以上にわたる議論を経て、令和6年8月に、「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）」（以下「環境整備答申」という。）が取りまとめられました（図表1-1-3）。

環境整備答申では、教師を取り巻く環境整備の最終的な目的を、学校教育の質の向上を通じた、「全ての子供たちへのよりよい教育の実現」と位置づけ、改革の三つの柱として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教師の処遇改善を一体的・総合的に推進する必要があることが示されました。また、国、都道府県、市町村、学校など、それぞれが自分事としてその権限と責任に基づき主体的に取り組むことや、教育委員会が首長部局との連携を深めながら、地域住民や保護者など、社会全体が一丸となって課題に対応していくことの重要性が示されました。この環境整備答申で示された方策は、次節^{*3}で紹介する給特法等の改正などによって具現化されることとなりました。

図表1-1-3 令和6年 環境整備答申のポイント

「答申」のポイント

- 教職の魅力向上をさせ、教師に優れた人材を確保するために、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じた、全ての子供たちへのよりよい教育の実現のため、
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教師の処遇改善を一体的・総合的に推進する。

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・中学校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」に対応した新たな職の創設
- ⇒ 学級担任への義務持手当の加算
- ⇒ 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

学校教育の質の向上を通じた、全ての子供たちへのよりよい教育の実現

- ✓ 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

自らの手で、予測困難な社会を切り拓いていくことができる持続可能な社会の創り手の育成

なお、環境整備答申では、若い教職員の増加に伴い、産・育休の取得者等も増加していることを踏まえ、教職員が安心して産・育休を取得することができる体制の整備も必要であることが示されました。これを踏まえ、産・育休取得者の業務を代替する教職員の給与費について、代替者

が臨時講師等である場合だけでなく、正規の教職員である場合であっても国が負担することとする制度改正を令和6年12月に行い^{*4}、都道府県教育委員会等が代替者を安定的に確保できるようにしています（図表1-1-4）。

*3 第1部特集1第2節

*4 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の一部を改正する政令（令和6年12月20日公布、7年4月1日施行）

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**。

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。

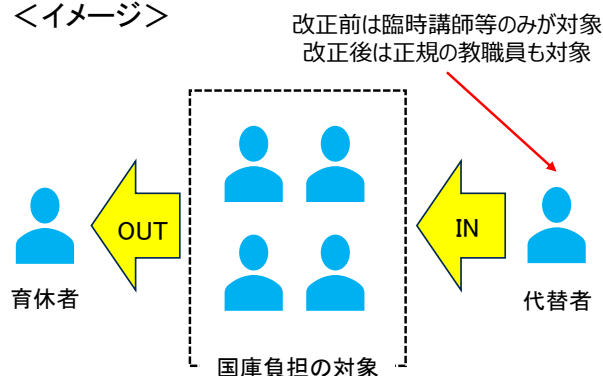
※ 令和6年12月17日閣議決定、令和7年4月1日施行

- 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>



※ **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。

第2節 給特法等改正法とその後の施策の展開

1 給特法等改正法の内容

「『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）」（以下「環境整備答申」という。）で示された方向性を具体化するための「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「給特法等改正法」という。）が7年6月に成立しました。給特法等改正法は、環境整備答申に示されたとおり、処遇改善だけではなく、学校における働き方改革や、学校の指導・運営体制の充実も含め、教師を取り巻く環境整備を一体的・総合的に進めるものとなっています（図表 1-1-5）。

(1) 働き方改革の実効性向上のための制度改正

給特法等改正法の一つ目のポイントは、学校における働き方改革の実効性の向上です。全ての教育委員会において、働き方改革に関する計画（業務量管理・健康確保措置実施計画）の策定・公表や、その実施状況を公表すること

で、働き方改革のPDCAサイクルを構築することを目指しています。加えて、地方公共団体の長が主宰する総合教育会議に計画や実施状況を報告すること、また、校長が学校運営協議会（コミュニティ・スクール）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、働き方改革に関する内容を含めることとしており、これらにより、地方公共団体や学校ごとの働き方改革の状況を「見える化」し、学校や教育委員会のみならず、首長部局や地域住民、保護者など、学校を取り巻く全ての関係者が働き方改革に取り組む仕組みが構築されています。

(2) 学校の指導・運営体制の充実に向けた主務教諭の創設

二つ目のポイントは、組織的な学校運営及び指導の促進のための主務教諭の職の設置です。教育相談や特別支援教育など、学校横断的な取組が組織的に行われるよう、担当する教育活動に関して教職員間の総合的な調整を行う主務教諭の職を創設することとしました。これにより、学校の組織的・機動的なマネジメント体制を構築し、若手教師が

一人で課題を抱え込まないような体制を、学校をあげてつくり上げていくことにもつながると考えています。

(3) 教師の処遇改善

三つ目のポイントは、教師の処遇についてです。昭和49年に成立した「学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法」(昭和49年法律第2号)による処遇改善後の優遇分の水準を確保し、高度専門職としての教師の職務の重要性にふさ

わしい処遇を実現するため、教職調整額について、給与月額の4%から令和12年度までに段階的に10%に引き上げることとしています。また、教職調整額の段階的な改善と合わせ、管理職の本給も改善することとしています。さらに、教師の職務と勤務状況に応じた処遇となるよう、学級担任への手当の加算や、主務教諭の職の創設に伴う新たな級を設けて現行の教諭よりも高い処遇とするなど、教師の給与体系全体の改善を図ることとしています(図表1-1-6、図表1-1-7)。

図表 1-1-5 令和7年 給特法等改正法概要

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. 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) 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) 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

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。

→ 給特法改正案を
令和7年通常国会に提出。

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

全ての子どもたちへの
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



「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**

さらに

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
- ・ 学校・教師が担う必要のない業務の明確化と周知
- ・ 教育委員会等への伴走支援
- ・ 働き方改革にかかる進捗状況の把握・見える化

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※1などを
通じた学校運営への参画

首長部局

- **自治体全体で取り組む**
 - ・ 総合教育会議※2を通じた連携・協働



学校の
指導・運営
体制の充実

- 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



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

2 給特法等改正法を踏まえた働き方改革の更なる推進

(1) 給特法等改正法を踏まえた「指針」の見直し等

前述^{*5}のとおり、給特法等改正法により、教育職員の服務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、働き方改革に関する計画を策定することとされました。これを踏まえ、文部科学省では「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」の全部を令和7年9月に改正しました。

改正後の指針では、学校における働き方改革について「教育職員の働きやすさと働きがいとを両立し、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」ために行うものであると明記した上で、教育委員会の策定する計画に盛り込むべき目標や、講ずべき措置の内容等を示しています（図表1-1-8）。

また、これまで通知等で対応を促していた、学校と教師の業務の3分類（以下「3分類」という。）についても、各分類の趣旨を明確にする観点から、従来の「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」に、「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」を「教師以外が積極的に参画すべき業務」に、「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」を「教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務」に見直しました。さらに、3分類に掲げる業務の代表例についても、「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」を新たに「学校以外が担うべき業務」に位置づけるなど、地域・社会の実情等を踏まえてアップデートした上で、この3分類自体を指針上に位置づけています（図表1-1-9）。

3分類については、国が示す代表例以外の業務も含めて、地域・学校ごとの議論を踏まえた不断の見直しが必要です。また、単に業務を教師から事務職員に付け替えるな

どして、事務職員の負担が過重なものとならないよう、指針においては、業務の精選に取り組むことや、事務の効率化を図ることなどを示しています。効率化に向けては、教育委員会が中心となって、共同学校事務室の設置や研修の実施等の取組を講じていくことが期待されています。

さらに、これら3分類による業務見直しの実施に向けて、令和8年度予算において、保護者等からの過剰な苦情への対応について、行政による学校問題解決の支援体制の構築に向け、退職教員などの学校問題解決コーディネーターの配置支援に必要な予算を計上しているほか、教職員定数の改善、教員業務支援員などの支援スタッフの配置充実、部活動の地域展開等の全国的な実施、校務DXの加速化、地域住民・保護者等による学校業務支援活動の推進などに必要な予算を計上しています。

学校における働き方改革を進めていくためには、学校教育に関わる全ての関係者が自分事と捉え、社会全体で学校・教師を支えていくことが重要です。校長等の学校管理職は、日課表の見直しなどの取組を教職員の理解を得て実行することが可能であり、併せて、管理者として安全配慮義務についても注意が必要です。また、地方公共団体の首長部局は、総合教育会議を通じた教育委員会との連携が求められ、地域・保護者の方は、登下校の見守りなどのボランティアへの協力や、教職員とのよりよい関係づくりへの配慮がなされることで、教師がこれまで以上に子供たちに向き合えるようになることが期待されます。教育委員会による働き方改革の実施状況の公表等を通じ、学校や教職員が抱える課題の状況をこれらの関係者と広く共有することで、社会全体で子供たちへのよりよい教育を実現するための連携・協働関係を築いていくことが重要です。さらに、教職を目指す学生に対しても、働きやすい職場に向けた環境整備の内容や、給特法等改正法による処遇改善の状況について、積極的な周知・広報に努めていくことが必要です。このため、文部科学省では、これらの関係者に向けたチラシを作成するなど、積極的な広報活動にも取り組んでいます（図表1-1-10、図表1-1-11）。

*5 参照：第1部特集1第2節 1

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(改正)のポイント

令和7年9月25日
告示

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避けなければならない。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

- 服務監督教育委員会は、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としており、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時間以下の教育職員の割合 → 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時間程度とすることを目指す
 - ✓ 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. 服務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

- ・服務監督教育委員会は、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。)、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

図表 1-1-9

学校と教師の業務の3分類

学校と教師の業務の3分類

- 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

図表 1-1-10 地域・保護者の皆様へ

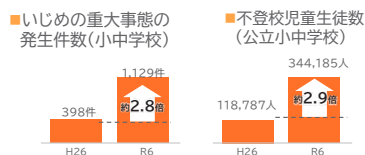
学校へのご理解・ご協力、いつもありがとうございます
 子供たちへのより良い教育のためにさらなる学校へのご協力をお願いします



地域・保護者の
皆様へ

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



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4.7時間)



臨時講師等が確保できない

採用選考試験の倍率は

過去最低

(令和7年に小学校で2.0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
- ✓ 学校行事や業務の見直しへのご理解
- ✓ 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)



※ 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・声量	怒鳴るなどの行動はお控えください
⚠ 適切な要求	学校ができないこともあることをご理解ください
⚠ 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
⚠ 適切な時間内の御相談	ご相談は定時に過度に長時間の御相談はお控えください

図表 1-1-11 教職を目指す皆さんへ

教職を目指す皆さんへ

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	子育てとの両立	学校全体で連携して子供と向き合う職場
▶ 業務分担の見直し、校務DX、部活動の地域展開 等	▶ 教師が産休・育休を取りやすい環境を整備	▶ 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年度から) ▶ 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) ▶ 部活動指導員 ▶ スクールカウンセラー ▶ スクールソーシャルワーカー
--	---	--

多様な経験と能力が求められる
 教師に見合う処遇へ



R7法改正により、給料月額の4%→10%へ(R8～R13で毎年1%ずつUP)

定例の給与改定と教職調整額1%のアップにより、令和8年の教職1年目の給与は令和6年から約80万円増加

■ 教師の初任給※

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	265,400円	281,800円	232,000円
教職調整額	13,270円	14,090円	
計(月収)	278,670円	295,890円	263,086円
計(年収)	4,647,818円	4,935,023円	4,235,832円
※期末・勤労手当を含む			

※教職調整額(教師の職務の特殊性に基づき支給)を5%として計算した令和8年4月の初任給の水準(全国の平均的な水準)
 ※期末・勤労手当については、在職期間別支給割合等は加味せずに計算
 ※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)から換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

(2) 教育委員会における学校の働き方改革のための「見える化」に向けた取組

給特法等改正法を踏まえ、全国における働き方改革の進捗状況を明確にするとともに、各教育委員会・学校が働き方改革の取組状況を俯瞰し、更なる取組の推進を促すことを目的として、令和7年度に「教育委員会における学校の働き方改革のための「見える化」調査」を実施しました(図表1-1-12)。

この調査によれば、令和6年度における教師の時間外在校等時間は、前年度と比較して、全ての学校種で月45時間以下の教諭の割合が上昇し、給特法等改正法で「平均30時間程度に削減する」という目標が規定された1か月の平均時間外在校等時間は、小学校教諭で約31時間、中学校教諭で約40時間、高等学校教諭で約33時間、特別支援学校教諭で約21時間、幼稚園教諭で約15時間であるこ

とが明らかになりました。教育委員会別に見ると、小学校、中学校、高等学校について、それぞれ50%以上の教育委員会において1か月の平均時間外在校等時間が30時間を上回っていることが分かっています。教育委員会の取組状況については、6年度と比較して、市町村の取組が進展してきている状況も見られます。

文部科学省では、引き続き、給特法等改正法に基づく実施計画・実施状況の公表や、フォローアップ調査を通じて、働き方改革の進捗状況の「見える化」を徹底していきます。また、全ての教育委員会・学校において、課題の明確化と取組の検証・改善が実施されるよう、アドバイザーの派遣等による教育委員会への伴走支援や、働き方改革に関する先行事例の発信などを行うことで、地方公共団体間の知見の共有の促進を図るなど、働き方改革の更なる加速化を図っていきます。

図表1-1-12 学校の働き方改革のための「見える化」調査結果概要

教育委員会における学校の働き方改革のための「見える化」調査の結果

調査の概要

- 全ての教育委員会を対象に、毎年度実施。
- 今回から、1箇月の平均時間外在校等時間(※)等の教育委員会が把握するデータを集約。教育委員会別に公表。

(※)「在校等時間」の定義上、持ち帰り時間は含まない。

調査結果のポイント

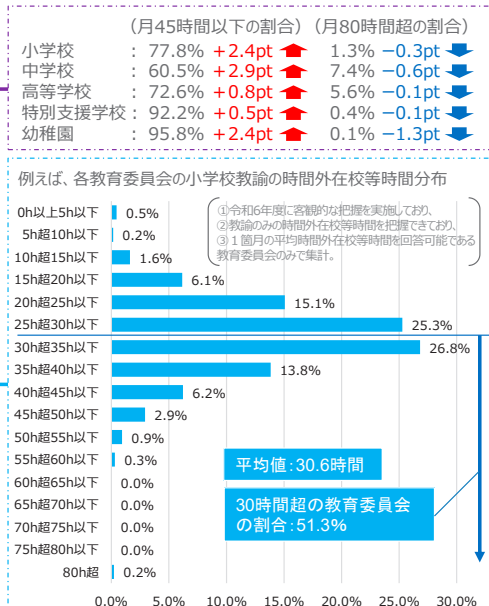
時間外在校等時間等の状況(令和6年度の状況)

令和5年度と比較して、
月45時間以下の教諭の割合は、全ての学校種において改善。
月80時間超の教諭の割合も、全ての学校種において改善。

年間360時間以下の教諭の割合は、
小学校で約53%、中学校で約36%、高等学校で約52%、
特別支援学校で約81%、幼稚園で約87%。

給特法で目標が規定された1箇月平均時間外在校等時間(※)は、
小学校教諭で約31時間、中学校教諭で約40時間、
高等学校教諭で約33時間、特別支援学校教諭で約21時間、
幼稚園教諭で約15時間。
また、教育委員会間の差が大きく、1箇月の平均時間が30時間超である教育委員会は、全学校種において存在し、
特に小・中・高においては50%以上を占めている。

年間平均有給休暇取得日数は、
小学校で約17日、中学校で約15日、高等学校で約15日、
特別支援学校で約17日、幼稚園で約13日。



※ 令和7年6月に成立した給特法等改正法の附則第3条において、「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」とすることを規定。

第3節 義務標準法改正法の成立とこれから

1 改正経緯

(1) 学級編制と教職員定数の仕組み

国は、教育の機会均等と教育水準の維持向上を図るため、公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校における1学級の児童生徒数（学級編制）や教職員の配置（教職員定数）の標準を「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。以下「義務標準法」という。）及び「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」（昭和36年法律第188号）で定めています。文部科学省では、少人数教育の推進、いじめ問題や特別支援教育の充実といった様々な教育上の課題に対応するため、これまで幾次にもわたって学級編制標準の引下げや教職員定数の改善を重ねてきました（図表1-1-13）。

る法律」（昭和33年法律第116号。以下「義務標準法」という。）及び「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」（昭和36年法律第188号）で定めています。文部科学省では、少人数教育の推進、いじめ問題や特別支援教育の充実といった様々な教育上の課題に対応するため、これまで幾次にもわたって学級編制標準の引下げや教職員定数の改善を重ねてきました（図表1-1-13）。

図表1-1-13 公立義務教育諸学校における学級編制の仕組み

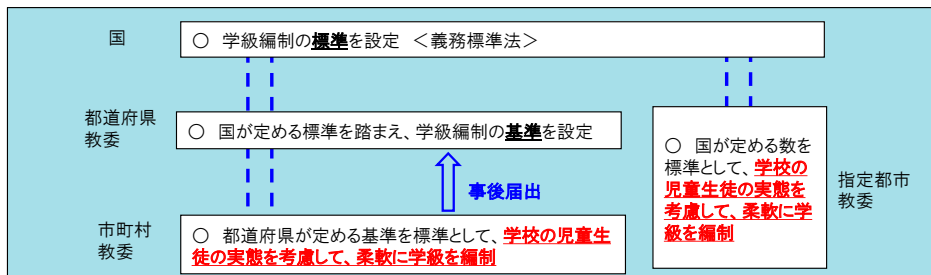
公立義務教育諸学校における学級編制

○義務標準法に規定する学級編制の標準

<小・中学校>			
同学年で編制する学級	小学校 35人	中学校 40人(※)	(※)「義務標準法改正法」により 35人に引き下げられた
複式学級(2学年)	16人 (1年生を含む場合8人)	8人	都道府県教育委員会は、 児童生徒の実態を考慮して特に必要があると認める場合 、法に定める数を 下回る数 を、 学級編制の基準として定めることができる。
特別支援学級	8人	8人	
<特別支援学校(小・中学部)>	6人 (重複障害 3人)		

都道府県教育委員会は、**児童生徒の実態を考慮して特に必要があると認める場合、法に定める数を下回る数を、学級編制の基準として定めることができる。**

○学級編制における国、都道府県、指定都市、市町村の関係



(2) 平成29年、令和3年の義務標準法改正

平成29年3月には義務標準法を改正し、これまで加配定数で措置していた障害に応じた特別の指導（通級による指導）、日本語能力に課題のある児童生徒への指導、初任者研修に係る定数の基礎定数化を実施し、発達障害や日本語に課題のある児童生徒に対するきめ細かな指導の充実や、教師の質の向上に必要な研修体制の充実を図りました。

また、令和3年3月にも義務標準法を改正し、公立小学校の第2学年から第6学年までの学級編制標準を40人から35人に学年進行で段階的に引き下げることとし、令和7年度には、平成23年度から35人学級を実施している第1学年と併せて、小学校全学年での35人学級が完成しま

した。

(3) 今般の改正に向けた動き

中学校は、学習内容の高度化や、教科ごとの担当による授業への移行、部活動の実施など、小学校から環境が大きく変化するとともに、個々の生徒へのきめ細かな対応が必要となり、教師の時間外在校等時間も長くなる傾向があります。また、義務教育段階全体をみても、アレルギー、感染症等の健康課題の複雑化・多様化、不登校をはじめとする生徒指導上の課題の深刻化など学校を取り巻く環境は大きく変化しています。

また、第2節に記載した給特法等改正法の国会審議にお

いて、令和8年度からの中学校35人学級の実施のため、法制上の措置等を講ずることが附則に規定されました。

このような観点から、小学校35人学級の完成に引き続き、令和8年度から中学校においても切れ目なく同じ学級規模で学ぶことができるよう、中学校の学級編制標準を

40人から35人に引き下げることを盛り込んだ「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の一部を改正する法律」(令和8年法律第7号。以下「義務標準法改正法」という。)案を第221回特別国会に提出し、8年3月に成立しました(図表1-1-14)。

図表 1-1-14 令和8年 義務標準法改正法概要

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の一部を改正する法律の概要

趣旨

公立の義務教育諸学校の学級規模及び教職員の配置の適正化を図るため、**公立の中学校等の学級編制の標準及び公立の義務教育諸学校の教職員定数の標準を改めることとする。**

概要

【背景】

▶ 令和7年度に小学校35人学級が完成することを踏まえ、**中学校においても切れ目なく同じ学級規模で学んでいくことがきめ細かな対応をしていく上で重要。**
中学校は、学習内容の高度化や、教科ごとの担当による授業への移行、部活動の実施など、**小学校から環境が大きく変化。**

▶ 義務教育段階全体では、

- ① 教師の勤務実態の深刻化 ② 不登校等、生徒指導上の課題の深刻化
③ 少子高齢化に伴う児童生徒の数の急速な減少 ④ アレルギー、感染症等の健康課題の複雑・多様化
など、**児童生徒や教師を取り巻く環境が大きく変化。**

▶ **給特法等の一部を改正する法律**(令和7年法律第68号)の附則においても、令和8年度からの中学校35人学級化等、法制上の措置その他の措置を講ずるものとする旨、規定。

(1) 学級編制の標準の改正

- ① 中学校の学級編制の標準を現行の40人から35人に引き下げる。【第3条第2項関係】
② 令和10年3月31日までの間における学級編制の標準については、生徒の数の推移等を考慮し、段階的に35人とするを旨として、毎年度政令で定める学年及び文部科学大臣が定める特別の事情がある中学校にあっては、40人とする経過措置を設ける。【附則第2条第1項関係】

【学級編制の標準の引下げに係る計画】

年度	R8	R9	R10
学年	中1	中2	中3

(2) 教職員定数の標準の改正

- ① 公立の義務教育諸学校に置くべき教職員定数の標準に関し、次の改正を行う。
(ア) 養護教諭等の複数配置に係る算定基準について、小学校を851人から801人に、中学校を801人から751人にそれぞれ引き下げる。【第8条第2号関係】
(イ) 共同学校事務室(※)を複数の学校に設置する市町村に係る事務職員の算定基準を新設する。【第9条第5号及び第14条第2号関係】
(※) 地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)に基づき、教育委員会は、所管に属する学校のうち指定する2以上の学校に係る事務を事務職員が共同で処理するための組織として、共同学校事務室を置くことができる。
② 令和10年3月31日までの間における教職員定数の標準については、児童又は生徒の数及び教職員の総数の推移等を考慮し、改正後の教職員定数の標準に漸次近づけることを旨として、毎年度、政令で定める経過措置を設ける。【附則第2条第3項関係】

施行期日

令和8年4月1日【附則第1条関係】

2 義務標準法改正法の内容等

(1) 約40年ぶりとなる学級編制標準の引下げ

中学校の学級編制標準の引下げは、第5次定数改善計画にて45人から40人に改善されて以降、約40年ぶりの実施となりました。引下げは学年進行で段階的に行うこととしており、令和8年度においては中学校第1学年が35人学級となります。

文部科学省において実施した少人数学級に関する実証研究^{*6}においては、クラスサイズが大きいほど、子供たちの学力や社会情動的スキルが低下するとともに、教師の勤務時間が長くなる傾向が見られています。こうした結果を踏まえば、学級編制標準を引き下げることで、子供たちの

学力や社会情動的スキルの向上、学級担任の負担が軽減されることが期待されます。

(2) 養護教諭、事務職員の基礎定数の改善

義務標準法改正法では、学級編制標準の引下げに加え、養護教諭や事務職員の基礎定数の改善も行いました。具体的には、複雑化・多様化する子供の健康課題等への対応や増加する不登校児童生徒への対応のため、養護教諭の複数配置基準を引き下げるとともに、学校の事務機能を強化するため、複数の共同学校事務室を設置している市町村を対象として事務職員を新たに算定する制度改正を行っています(図表1-1-15、図表1-1-16)。

*6 参照：https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hensei/003/index.html

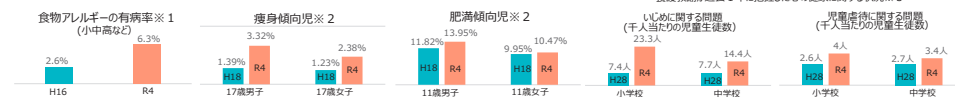
図表 1-1-15 養護教諭の複数配置基準の引下げについて

養護教諭の複数配置基準の引下げについて

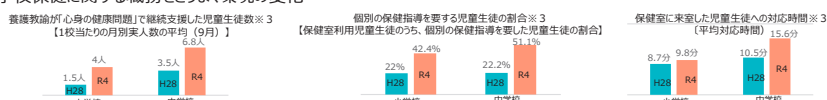
現状・課題

- アレルギー疾患、肥満・痩身、生活習慣の乱れ、感染症、いじめ等を背景とした心身の不調など、児童生徒が抱える現代的な健康課題は多様化・複雑化
- 実態としても、養護教諭が心身の健康課題で継続支援した児童生徒数や個別の保健指導を要する児童生徒の割合は増加しているほか、保健室に入室した児童生徒1人あたりの対応時間も増加
- 大規模校になるほど対応に必要な児童生徒数や対応に必要な時間が増え、1人配置では個に応じた継続的な指導・支援の充実に難しい状況。

健康課題の概況



学校保健に関する職務をとりまく環境の変化



対応

- 養護教諭の業務負担の多い大規模校においても、多様化・複雑化する児童生徒の心身の健康課題に対し、個に応じたきめ細かく継続的な支援・指導が行えるよう、小・中学校の複数配置基準を50人引き下げるための定数を確保する。(小：851人→801人以上、中：801人→751人以上)

図表 1-1-16 共同学校事務室の統括について

共同学校事務室の統括について

現状・課題

【共同学校事務室を設置することで期待される効果】

○教諭等の業務負担軽減

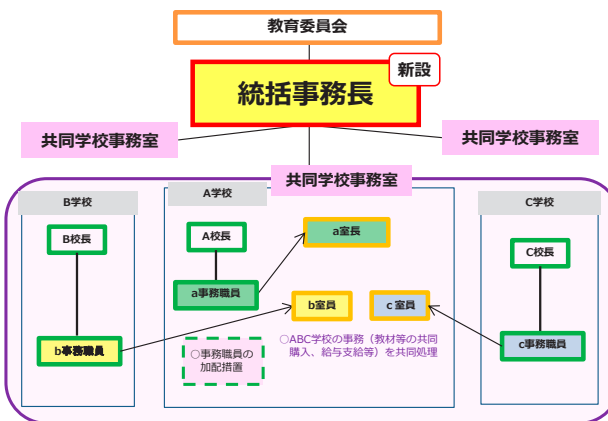
- 学年費等を事務職員が管理することで、教師の負担を軽減するとともに、学校間の均衡が図られ、保護者負担を軽減。

○事務職員の学校運営への参画

- 学校の資金・経営資源をどのように学校教育目標の達成に使っていくかを検討する「学校予算委員会」を開催。
- 基礎的なデータを共同学校事務室で作成し経験の浅い事務職員でも企画・運営ができるようにサポート。

実態としては、共同学校事務室の仕組みを上手く活用できているところもあれば、単なる事務のダブルチェックなど共同学校事務室の機能を十分に活用できていない事務室も存在

共同学校事務室の統括（イメージ）



対応

- ✓ 統括事務長が教育委員会と連携して各事務室に指示をすることができるため、
- ✓ 共同学校事務室間の事務の標準化・効果的な事務の実施が図られるとともに、
- ✓ 市町村費事務職員と県費負担事務職員との協働関係を進めることができる
- 事務職員に余白が生まれ、教員が担う業務に関与することができ、共同学校事務室の機能強化によって、学校の働き方改革を加速化

(3) 義務標準法改正法の実施に必要な予算の確保

全ての子供たちへのよりよい教育の実現に向け、学校の働き方改革を加速化し、教職の魅力を向上、教師に優れた人材を確保するため、令和8年度から10年度までを実施期間とする新たな「定数改善計画」を策定し、計画的に定数改善を進めていくこととしています。

8年度予算においては、義務標準法改正法に盛り込まれた、中学校第1学年の35人学級の実施や養護教諭及び事

務職員定数の基礎定数の改善に必要な予算が計上されています。新たな「定数改善計画」には、これらに加え、専門性の高い教科指導による教育の質の向上や持ち授業時数軽減のための小学校における教科担任制の計画的な推進、小・中学校の生徒指導担当教師の配置充実、学校統合の支援のための加配措置として、合計で過去最大の7,596人の定数改善に必要な経費を計上しています（図表1-1-17）。

図表 1-1-17 令和8年度予算・定数改善のポイント

新たな「定数改善計画」の策定（令和8年度～令和10年度）のポイント



教職員定数の充実

R8予算: **7,596人**の改善（計画期間全体では24,605人）

中学校の35人学級

約40年ぶりの
中学校の学級編制標準
の引下げ

**3年間で16,580人
改善**

（副校長・教頭・事務職員
の改善分を含む）

養護教諭の配置充実 学校事務の機能強化

養護教諭の複数配置
基準を引下げ

3年間で310人改善

複数の共同学校事務室を
統括する**事務職員**の
定数を新設

3年間で665人改善

生徒指導体制の充実

小・中学校の
生徒指導担当教師を
配置充実

全体で2,940人改善

その他の継続的な 定数改善

小学校の教科担任制の
計画的な推進

全体で3,960人改善

小・中学校の統合を
引き続き支援

3年間で150人改善

義務標準法を改正し充実

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）



今般の「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等の一部を改正する法律」（令和7年法律第68号）や義務標準法改正法の成立は、教師を取り巻く環境を抜本的に改善し、未来の学校教育の姿を形作る大きな一歩になりました。しかし、改革はここで終わりではありません。これからも、学校現場の実態を丁寧に把握するとともに、必要な整備や支援を地方公共団体・学校と連携しながら構想し、教師が子供たち一人一人と丁寧に向き合える学校づくりを前進させていきます。

そして、学校における働き方改革、学校の指導・運営体

制の強化、教師の処遇改善を一体的に進め、教師が専門性を存分に発揮できるような教師を取り巻く環境整備の目的の根幹は、子供たちの学びを更に充実させることにあります。国、首長部局を含めた地方公共団体、学校、地域や保護者を含む社会全体の協働によって、持続可能で質の高い教育を次の世代へとつないでいかなければなりません。文部科学省では、全ての子供たちが安心して学び、成長できる学校教育の実現を目指し、今後も不断の改善と取組の強化を進めてまいります。