

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。）を担任する業務
 - 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、全ての子ども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、学級の数を基礎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）