

公立学校の教育職員における

「休日のまとめ取り」のための 1年単位の变形労働時間制 ～導入の手引き～

文部科学省 初等中等教育局 初等中等教育企画課

目次

はじめに

学校における働き方改革の必要性
1年単位の变形労働時間制導入の意義

I 1年単位の变形労働時間制

1 制度の概要

1年単位の变形労働時間制とは
制度の導入に当たっての前提

2 勤務条件等

- (1) 対象労働者の範囲
- (2) 対象期間
- (3) 特定期間
- (4) 勤務日及び勤務日ごとの勤務時間
 - ① 勤務日及び勤務日ごとの勤務時間
 - ② 対象期間を区切って割り振る方法
 - ③ 勤務日及び勤務日ごとの勤務時間に関する限度
 - ・ 勤務日数の限度
 - ・ 1日及び1週間の勤務時間の限度
 - ・ 対象期間及び特定期間における連続勤務日数の限度
- (5) 育児等を行う者等に対する配慮
- (6) 条例等の整備

II 指針に基づき服務監督教育委員会等が講ずべき措置

III 措置を講ずることができなくなった場合の対応

IV 導入のイメージ

別紙 様式（例）

はじめに

学校における働き方改革の必要性

我が国の学校教育は、**高い意欲や能力をもった教師の努力や取組**によって支えられ、これまで**大きな蓄積と高い成果**を上げています。

しかし、今、**学校教育は持続可能かどうかの岐路**に立っています。教師の**長時間勤務の実態**（※）が明らかとなっており、我が国の学校教育の高い成果が、その教師の長時間にわたる献身的な取組の結果によるものであるならば、**持続可能とは言えません**。

‘**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すが、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**’にはなりません。また、意欲と能力のある人材が教師を志さなくなり、**学校教育の水準の低下**を招くおそれもあります。

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が、学校における働き方改革の目的**です。

（※）教員勤務実態調査（平成28年度）では、平均すると小学校では月約59時間、中学校では月約81時間の時間外勤務をしていると推計。

1年単位の変形労働時間制導入の意義

本制度は、これを単に導入すること自体が日々の教師の業務や勤務時間を縮減するものではありません。しかしながら、**長期休業期間等において休日を集中して確保**することで、**教師のリフレッシュの時間等を確保**し、ひいては児童生徒等に対して**効果的な教育活動**を行うことに資するとともに、**教職の魅力向上**に資することにより**意欲と能力のある人材が教師を目指す**ことにつながることを期待されます。

学校における働き方改革には特効薬はなく、**様々な取組を総力戦**で進めることが必要です。本制度の活用は、勤務時間の上限に係る「指針」を踏まえた勤務時間管理の徹底、学校・教師の担う業務の明確化・適正化、教職員定数の改善や外部人材の活用等の条件整備などとともに、**学校における働き方改革を総合的に進める一つの選択肢**となるものです。

I 1年単位の変形労働時間制

1 制度の概要

1年単位の変形労働時間制とは

公立学校の教育職員における休日の「まとめ取り」のための1年単位の変形労働時間制は、1箇月を超え1年以内の期間を平均して1週間あたりの正規の勤務時間が38時間45分となること等を条件として、業務の繁閑に応じ勤務時間を配分することを認める制度です。また、本制度は、長期休業期間等において休日を集中して確保することを目的とする場合に限り適用することとしています。

本制度の活用により所定の勤務時間を延長する日及び時間については、長期休業期間等の業務量の縮減によって確実に確保できる休日の日程を考慮し、**確実に縮減できる範囲内**で、年度当初や学校行事等で**業務量が多い時期に限定**することが必要です。

なお、本制度は、あくまで各地方公共団体の判断により、条例等により選択的に導入できるものとなっています。

制度の導入に当たっての前提

本制度の導入により、**かえって勤務時間が長くなったり、育児や介護を行う者等の配慮を要する者にまで一律に適用されたりすることがあってはなりません。**

また、導入する場合には、「休日のまとめ取り」という本制度の目的や趣旨に沿った運用がなされる必要があります。

このため、本制度を導入するに当たっては、以下の事項が行われることが前提となります。各教育委員会や学校においては、本制度を導入する場合には、以下の前提が守られているか、御確認ください。

<前提となる事項>

- ①対象期間には、長期休業期間等を含むこと【省令第1条第1項】
- ②勤務日や勤務時間の設定に当たっては、通常の正規の勤務時間に比して短く設定する日には勤務時間を割り振らず、かつ、長期休業期間等において勤務時間が割り振られない日を連続して設定すること【省令第1条第2項】
- ③育児や介護等を行う者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をすること【省令第5条】
- ④対象となる教育職員の在校等時間に関し、指針に定める上限時間（42時間／月、320時間／年等）の範囲内であること【告示第3章】
- ⑤服務監督教育委員会及び校長は、指針に定める全ての措置を講じること【省令第6条、告示第3章】

※ 「給特法」：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
「省令」：給特法施行規則、「告示」：給特法第7条に基づく指針

2 勤務条件等

本制度を導入するに当たっては、法令上、あらかじめ定めておくべき事項や遵守すべき事項が決められています。各教育委員会や学校においては、本制度を導入する場合には、以下を確認の上、適切に御対応ください。

(1) 対象労働者の範囲

対象となる教育職員の範囲を明確に定める必要があります。【法第32条の4第1項第1号】

なお、対象となる教育職員は、基本的には**対象期間の最初の日から末日までの期間において任用される者**に限られます。

〔<対象とならない者と考えられる例>
対象期間より短い期間において任用される者、対象期間の途中で退職することが判明している者、対象期間の途中で転任してきた者 等〕

※「法」：給特法による読替え後の労働基準法

※「教育職員」：公立学校の校長（園長を含む。）、副校長（副園長を含む。）、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師（常時勤務の者及び地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。）、実習助手及び寄宿舎指導員（給特法第2条第2項）

(2) 対象期間

対象期間は、**その期間を平均して1週間あたりの正規の勤務時間が38時間45分となる期間をいい、1箇月を超え1年以内の期間**に限ります。【法第32条の4第1項第2号】

1年が最長ですので、長期休業期間等を含んでいけば、例えば3箇月、半年、8箇月などの対象期間を採用することも可能です。

なお、対象期間を定めるに当たっては、**以下の事項を遵守**することが必要です。

①**対象期間には、長期休業期間等（夏季休業期間等）を含める必要**があります。

【省令第1条第1項】

②**具体的な期日でなく期間で定める場合は、対象期間の起算日を定める必要**です。【省令第2条第1号】

また、条例等においては対象期間を定めることができる期間の範囲を定めることが必要です。その際、適切な運用のため、1年とすることが望ましいと考えられます。

【省令第2条第2号】

(3) 特定期間

対象期間中の**特に業務の繁忙な期間を、特定期間**として定めることができます。【法第32条の4第1項第3号】

この特定期間は、連続して勤務させる日数の限度に関係があります（(4)③を御覧ください）。

なお、具体的な期日でなく期間で定める場合は、起算日を定める必要があります。【省令第2条第1号】

また、対象期間の相当部分を特定期間とすることは法の趣旨に反します。

(4) 勤務日及び勤務日ごとの勤務時間

① 勤務日及び勤務日ごとの勤務時間

勤務日及び勤務日ごとの勤務時間は、**対象期間を平均し1週間あたりの勤務時間が38時間45分**となるよう、また、**(4)③に示す限度に適合するよう設定**しなければなりません。【法第32条の4第1項本文、省令第4条各項】

設定する際は、**以下の事項を遵守**する必要があります。

ア

本制度の目的及び趣旨を踏まえ、勤務日及び勤務日ごとの勤務時間を定めるに当たっては、**長期休業期間等において勤務時間を割り振らない日を連続して設定**する必要があります。【省令第1条第2項】

イ

勤務日及び勤務日ごとの勤務時間（(4)②のイの勤務時間を含む）を定めた場合は、**教育職員に速やかにその旨を周知**する必要があります。【省令第3条第2項】

また、特定した勤務日又は勤務日ごとの正規の勤務時間を任意に変更することはできません。

なお、勤務日及び勤務日ごとの勤務時間は、対象期間中の全ての勤務日及び勤務日ごとの勤務時間をあらかじめ定める方法のほか、対象期間を区切って定める方法があります（(4)②を御覧ください）。

② 対象期間を区切って割り振る方法

(4)①に記載のとおり、勤務日及び勤務日ごとの勤務時間を、**対象期間を1箇月以上ごとの期間に区切って定める方法**があります。【法第32条の4第2項、省令第3条第1項】

この場合、**以下の事項を遵守**する必要があります。

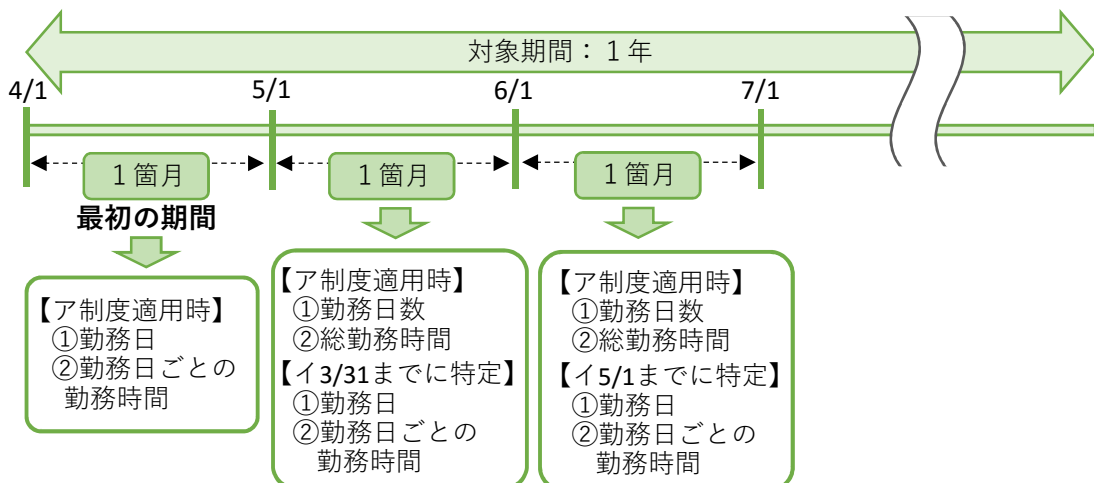
ア

- 対象期間が始まるまでに、次の事項を定めてください。
- ① **最初の期間**における勤務日及び勤務日ごとの勤務時間
 - ② **①の期間以外の各期間**における勤務日数及び総勤務時間

イ

ア②の各期間の初日の30日前までに、当該各期間における勤務日及び勤務日ごとの勤務時間（ただし、ア②の勤務日数及び総勤務時間の範囲内でなければなりません。）を定めてください。

【例】対象期間の起算日を4月1日、期間を1年とし、対象期間を1箇月ごとの期間に区切って定める場合



③ 勤務日及び勤務日ごとの勤務時間に関する限度

勤務日及び勤務日ごとの勤務時間については、以下の限度があります。

なお、これらはいくまで限度であり、本制度の「休日のまとめ取り」の趣旨を踏まえ、在校等時間の長時間化を防ぐための取組を行いながら、本制度を適切に運用してください。

③-1 勤務日数の限度（対象期間が3箇月を超える場合に限りです。） 【省令第4条第1項】

対象期間が3箇月を超える場合、対象期間における**勤務日数の限度**は、勤務時間が割り振られている日(※)について**1年あたり280日**です（対象期間が3箇月を超え1年未満である場合は、次の式により計算した日数（端数切捨て）です。）。

※勤務を要する日ではなく、勤務時間が割り振られる日（祝日等を含む）です。

$$280日 \times \frac{\text{対象期間の暦日数}}{365}$$

ただし、次のア及びイのいずれにも該当する場合には、旧対象期間（対象期間の初日の前1年以内の日を含む3箇月を超える期間を対象期間として定めたもの）について1年当たりの勤務日数から1日を減じた日数又は**280日**（対象期間が3箇月を超え1年未満である場合は、上記と同様に計算した日数）のいずれか少ない日数です。

ア 当該学校に適用される旧対象期間があるとき。

イ 割り振られる勤務時間(※)を次のいずれかに該当するよう定めるとき。

- ① 1日の最長勤務時間が、旧対象期間の1日の最長勤務時間又は9時間のいずれか長い時間を超える。
- ② 1週間の最長勤務時間が、旧対象期間の1週間の最長勤務時間又は48時間のいずれか長い時間を超える。

※①、②ともに、祝日等に割り振られる勤務時間も含まれます。

【例】対象期間が1年である旧対象期間において1日の最長勤務時間が8時間30分、1週間の最長勤務時間が48時間、勤務日数が230日であったところ、今回、対象期間を1年、1日の最長勤務時間を9時間15分とするのであれば、勤務日数の限度は229日となる。

③-2 1日及び1週間の勤務時間の限度【省令第4条第2項】

割り振られる**勤務時間(※)**は、**1日の限度は10時間、1週間の限度は52時間**です。

ただし、対象期間が**3箇月を超える場合は、次のいずれにも適合しなければなりません。**

- ① 勤務時間が**48時間を超える週を連続**させることができるのは**3週以下**。
- ② 対象期間を**3箇月ごとに区分した各期間**において、勤務時間が**48時間を超える週は、週の初日で数えて3回以下**。

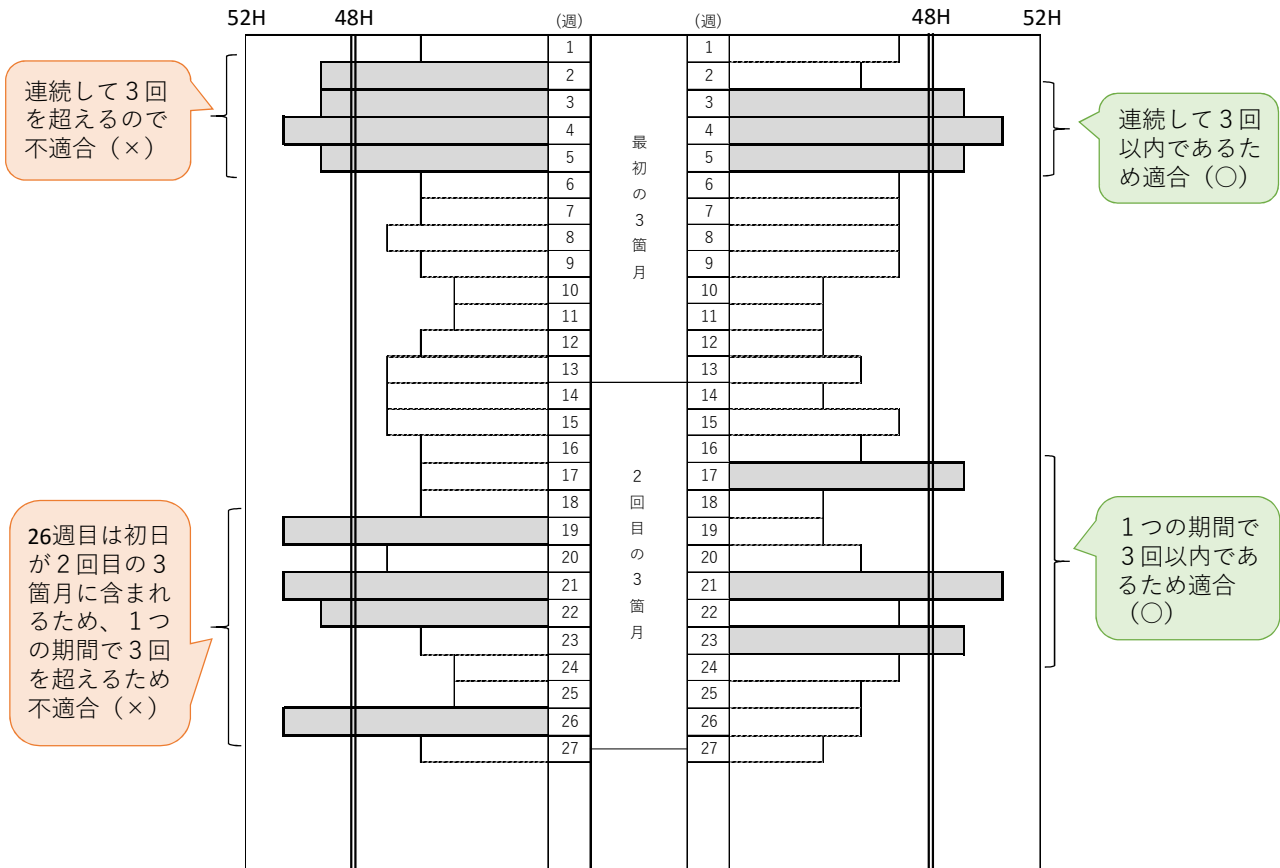
※祝日等に割り振られる勤務時間も含まれます。

上記①、②を図示すると、以下（次ページ）のようになります。

<対象期間が3箇月を超える場合の「48時間を超える週」に係る限度>

要件を満たさない例 (×)

要件を満たす例 (○)



③-3 対象期間及び特定期間における連続勤務日数の限度【省令第4条第3項】

連続して勤務させる日数の限度は、勤務時間が割り振られている日(※)について、それぞれ以下のとおりです。

(※) 勤務を要する日ではなく、勤務時間が割り振られる日（祝日等を含む）です。

○対象期間中：6日

○特定期間中：1週間に1日の勤務時間が割り振られない日が確保できる日数

<対象期間（特定期間を除く）における連続勤務日数の限度>



<特定期間における連続勤務日数の限度>



※上記の例はあくまで最も連続勤務日数を多くした場合の限度を示したものであり、**本制度を適用する場合でも、基本的には土日は週休日とすることが原則**となります。

仮に上記のように連続勤務日数を6日等とした場合（土日を勤務日をする場合）は、必ずその分の週休日を別の平日に設定することが必要となります。

(5) 育児等を行う者等に対する配慮

対象職員の範囲を定める際は、育児を行う者、老人等の介護を行う者その他特別の配慮を要する者について、育児等に必要な時間を確保できるよう配慮することが必要です。【省令第5条】

この場合の配慮の工夫としては、例えば、校長が対話を行い個々の事情を斟酌し、勤務日や勤務時間の割振りを工夫することや対象期間を短く設定すること、そもそも本制度の対象としないことなどが考えられます。

(6) 条例等の整備

本制度は、**各地方公共団体の判断により条例で選択的に活用できるもの**であり、各地方公共団体の実情に応じて本制度を活用しようとする場合には、各地方公共団体において条例等の整備が必要となります。

その際、具体的な整備の方法や考え方等については、文部科学省が別途示す条例モデル例を参考にして、適切に対応してください。

また、条例等を整備するに当たっては、例えば県費負担教職員については、まず、各学校で検討の上、市町村教育委員会と相談し、市町村教育委員会の意向を踏まえた都道府県教育委員会において、省令や指針等を踏まえて条例等を整備することが考えられます。

<参考> 具体的な勤務日・勤務時間の割振り

本制度を実施する場合の具体的な勤務日及び勤務時間の割振りについては、その方法やイメージについて、**p12の「導入のイメージ(例)」**を御参照ください。

なお、具体的な割振り権者については、各地方公共団体の条例・規則等に当たって適切な者が行うこととなりますが、例えば、各学校の校長が割振りを行う場合には、必要となる事項を記載した書類等を教育委員会に提出することも考えられます。この場合において、必要と考えられる事項をまとめた様式例を作成していますので、**p13の「別紙 様式(例)」**を御参考の上、必要に応じて御活用ください(具体の活用にあたっては、各教育委員会の指示に従ってください)。

また、本制度の対象者の決定等に当たっては、校長が各教育職員と対話を行い個々の事情を斟酌し、具体的な運用方法の決定の過程において教育委員会、校長及び教育職員が丁寧に話し合い、共通認識を持って本制度を活用することが重要です。

Ⅱ 指針に基づき服務監督教育委員会等が講ずべき措置

給特法第7条に基づき文部科学大臣が策定する「指針」において、1年単位の變形労働時間制を活用する際に服務を監督する教育委員会が講ずべき措置に関する事項を定めています。

本制度を活用する場合には、**服務監督教育委員会及び校長は、指針に掲げる措置を全て講ずる必要があります。**【省令第6条第2項、告示第3章】

なお、服務監督教育委員会は、学校においてこれらの措置が講じられているかについて十全に確認してください。

講ずべき措置の具体的な内容については、以下のとおりです。

1 上限時間

本制度を適用するに当たっては、対象となる**教育職員の在校等時間について、上限時間の範囲内であることが前提**であること。服務監督教育委員会及び校長は、こうした本制度の趣旨に十分に留意した上で、適用しようとする期間の**前年度において上限時間の範囲内であることなどの在校等時間の状況や、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施状況等**を確認し、適用しようとする対象期間で**上限時間の範囲内となること**が見込まれる場合に限り、本制度の適用を行うこと。本制度の適用後も、対象期間において、上限時間の範囲内とすること。

本制度の対象期間中における上限時間は、**42時間／月、320時間／年**等であること。

2 教育職員に関する措置

服務監督教育委員会及び校長は、本制度の対象とする**教育職員について、対象期間において、以下の全ての措置を講じること。**

- イ タイムカードによる記録等の客観的な方法等による**在校等時間の把握**を行うこと
- ロ 部活動の休養日及び活動時間を**部活動ガイドラインの範囲内**とすること
- ハ 通常の**正規の勤務時間を超える割振り**については、**長期休業期間等で確保できる勤務時間を割り振らない日の日数を考慮**した上で、年度初め、学校行事が行われる時期等、対象期間のうち**業務量が多い一部の時期に限り行うこと**
- ニ 通常の**正規の勤務時間を超えて割り振る日**において、これを理由とした担当授業数や部活動等の児童生徒等の活動の延長・追加や、教育職員への**業務の新たな付加により、在校等時間を増加させない**ようにすること
- ホ 通常の正規の勤務時間より短く割り振る日（4時間単位の週休日の振替を行う際の勤務日を除く。）については、**勤務時間の短縮ではなく勤務時間を割り振らないこととし、当該日を長期休業期間等に連続して設定**すること
- ヘ **終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保**すること

3 学校に関する措置

服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、本制度の対象とする教育職員が属する学校について以下の全ての措置を講じること。

- イ 部活動、研修その他の**長期休業期間等における業務量の縮減**を図ること
- ロ 超勤4項目の臨時又は緊急のやむを得ない業務を除き、**職員会議、研修等の業務については、通常の正規の勤務時間内において行う**こと
- ハ 全ての教育職員に画一的に適用するのではなく、**育児や介護を行う者等については配慮**すること

4 その他

- 本制度を適用するに当たっては、**関係法令の規定を遵守**するとともに、文部科学省から発出する**通知等について留意**すること。
- 本制度に関して指針に定める事項を踏まえ講ずる措置等に関し、**人事委員会等と認識を共有**するとともに、人事委員会等の求めに応じてその実施状況等について報告を行い、**専門的な助言を求めるなど連携を図る**こと。
- 本制度に関して指針に定める事項を踏まえ講ずる措置等について、**保護者及び地域住民その他の関係者の理解**が得られるよう、広く周知を図ること。

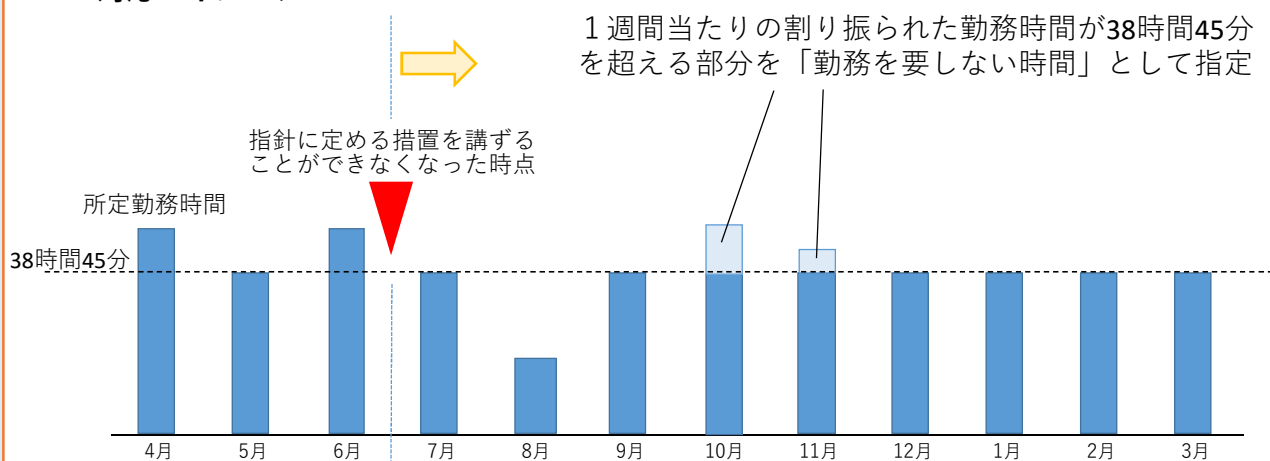
Ⅲ 措置を講ずることができなくなった場合の対応

本制度の対象期間中に、指針に定める措置を講ずることが困難とならないよう、まずはサービス監督教育委員会や学校において講ずべき措置を確実に実施することが必要です。

しかし、それでもなお指針に定める措置を講ずることができなくなった場合又は講ずることができなくなることが明白となった場合には、サービス監督教育委員会において、以降の総勤務時間の一部について、勤務時間の削減措置をとる（通常の勤務時間に戻す）ことが必要となります。

なお、その際、本制度は、使用者が業務の都合によって任意に正規の勤務時間を変更することがないことを前提とした制度であり、対象期間中に適用関係そのものは変更することはできないことから、勤務時間の削減措置としては、指針に定める措置を講ずることができなくなった場合又は講ずることができなくなることが明白となった時点以降において、4週間を超えない期間につき1週間当たりの割り振られた勤務時間が38時間45分を超える期間がある場合に、当該期間の総勤務時間の一部を、勤務することを要しない時間として指定し、当該期間において当初割り振られた勤務時間から指定された時間を除いた時間が、1週間当たり38時間45分となるようにすることとなります。

<対応のイメージ>



※「勤務を要しない時間」の時間中に教育職員に勤務を命ずる場合は、いわゆる「超勤4項目」に該当する業務に従事する場合で臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限られることとなります。

IV 導入のイメージ

本制度において勤務日及び勤務日ごとの勤務時間を割り振るに当たっては、p 3の「制度の導入に当たっての前提」やp 4～8の「勤務条件等」、p 9、10の「指針に基づき服務監督教育委員会等が講ずべき措置」を踏まえ、適切に割り振ることが必要です。

具体的に想定される割振りとしては、教員勤務実態調査（平成28年度）等における学校の運営状況を踏まえれば、長期休業期間等においては、一般的に取得されている年次有給休暇等に加えて**5日間程度の休日を確保することが限度**であると考えられ、これを考慮すると、**延長できる所定の勤務時間は40時間程度**となります。

また、勤務時間を延長する日については、例えば、行事等の業務が繁忙な時期の日について、8時間30分や9時間とすることが考えられます。

※参考：勤務時間が8時間を超えると休憩時間は60分確保する必要がある。（労働基準法第34条）
 勤務時間 7時間45分 → 休憩時間 45分 → 始業～終業時間 8時間30分
 勤務時間 8時間30分 → 休憩時間 60分 → 始業～終業時間 9時間30分
 勤務時間 9時間 → 休憩時間 60分 → 始業～終業時間 10時間

<導入のイメージ(小学校の場合の例)>

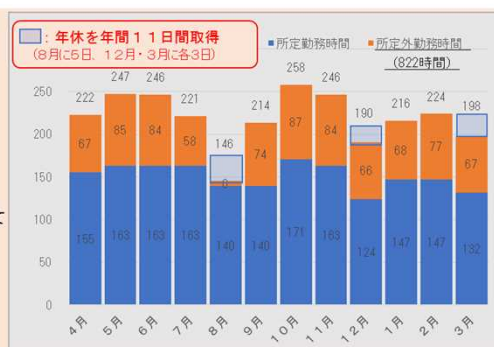
現状

○ 勤務時間外の「在校等時間」(現状)

- ・小学校：月約59時間、年約800時間
- ・中学校：月約81時間、年約1,100時間

※「在校等時間」：

いわゆる「超勤4項目」以外の業務を行う時間を含めて校内に在籍している時間を基本とし、これに校外での業務の時間等を加えた時間



「指針」の遵守に向けた業務の削減

○ 「指針」における所定勤務時間外の「在校等時間」の上限時間

- 月45時間以内、年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勤務せざるを得ない場合は、月100時間未満、年720時間以内)

(※あくまで上限時間であり、同時間にかかわらず在校等時間の縮減を進めることが求められる。)



業務を削減した上で、休日の「まとめ取り」の導入

○ 「指針」における所定勤務時間外の「在校等時間」の上限時間

(一年単位の变形労働時間制を導入した場合)

- 月42時間以内、年320時間以内

(※児童生徒等に係る臨時的な特別な事情により勤務せざるを得ない場合は、月100時間未満、年720時間以内)

(※あくまで上限時間であり、同時間にかかわらず在校等時間の縮減を進めることが求められる。)



<様式例>

長期休業期間等における集中した休日の確保のための1年単位の変形労働時間制に関する週休日及び勤務時間の割振り

学校名	学校の所在地 (電話番号)	常時勤務する教育職員数	人
対象教育職員数	対象期間中の各日及び各週の勤務時間並びに週休日 (別紙)	対象期間中の1週間の平均勤務時間数	時間 分
対象期間及び特定期間 (起算日)	長期休業期間等中の勤務を割り振らないこととした日		
対象期間中の長期休業期間等			
勤務時間が最も長い日の勤務時間数	勤務時間が最も長い週の勤務時間数	対象期間中の総勤務日数	日
勤務時間が48時間を超える週の最長連続週数	週	対象期間中の最も長い連続勤務日数	日間
対象期間中の勤務時間が48時間を超える週数	週	特定期間中の最も長い連続勤務日数	日間
旧対象期間		旧対象期間の勤務時間が最も長い日の勤務時間数	時間 分
旧対象期間の勤務時間が最も長い週の勤務時間数	時間 分	旧対象期間中の総勤務日数	日

記載心得

- 1 「対象期間及び特定期間」の欄のうち、対象期間については、当該1年単位の変形労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。
- 2 「対象期間中の各日及び各週の勤務時間並びに週休日」については、別紙に記載して添付すること。
- 3 「対象期間中の長期休業期間等」については、対象期間のうち、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（以下単に「省令」という。）第1条第1項に規定する長期休業期間等に該当する期間を記入すること。
- 4 「休日」とは、勤務時間を割り振らない日をいうものであること。
- 5 「勤務日」とは、勤務時間を割り振る日をいうものであること。
- 6 「旧対象期間」とは、省令第4条第1項に規定する旧対象期間であること。

省令・指針

本制度の省令、指針については、こちらを御覧ください。

「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法施行規則の制定及び「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」の改正等について（通知）」（令和2年7月17日2文科初第568号初等中等教育局長通知）

<QRコード>



<リンク>

https://www.mext.go.jp/content/20200717-mxt_syoto01-000001234_1.pdf

Q & A

本制度の詳細なQ & Aについては、こちらを御覧ください。

【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に係るQ & A】（令和2年7月時点）

<QRコード>



<リンク>

https://www.mext.go.jp/content/20200717-mxt_syoto01-000001234_2.pdf

令和2年7月
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