

「センセのがっこ2021」

「一年単位変形労働制時間制のからくりとは 私たちの求める働き方とは」



埼玉県教職員組合
書記長 金井 宏伸

「センセのがっこ2021」

そもそも

労働時間は、

どのように決まっているの？

労働基準法(労基法)第32条

労働時間は原則として、**1日8時間、1週40時間以内**(法定労働時間)

使用者が法定労働時間を超えて労働者に時間外命令を命じる、あるいは法定休日に労働させる場合

労基法36条に基づく、「**時間外労働・休日労働に関する協定**」(いわゆる36協定)を締結し、所管の労働基準監督署長へ届ける必要がある。

「センセのがっこ2021」

今さら聞けない……！？

「一年単位の变形労働時間制」

労基法上

とは？

一年単位の变形労働時間制

1ヶ月を超えて1年以内の期間を平均して1週間辺りの労働時間が40時間を超えないことを条件として、業務の繁閑に応じて、労働時間を配分することができる制度。

導入の目的

総労働時間の短縮

導入のするためには

事業所ごとに、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、それがない場合には労働者の過半数代表者との書面による協定を締結し、これを所管の労働基準監督署へ届け出ることが必要。

「センセのがっこ2021」

様式第4号(第12条の4第6項関係)

1年単位の変形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)			常時使用する労働者数
					人
該当労働者数 (満18歳未満の者)	対象期間及び特定期間 (起算日)	対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日	対象期間中の1週間の平均労働時間数	協定の有効期間	
(人)		(別紙)	時間	分	
労働時間が最も長い日の労働時間数 (満18歳未満の者)	時間	分	労働時間が最も長い週の労働時間数 (満18歳未満の者)	時間	分
労働時間が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労働日数	日間		
対象期間中の労働時間が48時間を超える週数	週	特定期間中の最も長い連続労働日数	日間		
旧協定の対象期間		旧協定の労働時間が最も長い日の労働時間数	時間		
旧協定の労働時間が最も長い週の労働時間数	時間	分	旧協定の対象期間中の総労働日数	日	

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名
氏名

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法()

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 (チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

年 月 日

使用者 職名
氏名

労働基準監督署長殿

記載心得

- 労働基準法第60条第3項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に変形労働時間制を適用する場合には、「該当労働者数」、「労働時間が最も長い日の労働時間数」及び「労働時間が最も長い週の労働時間数」の各欄に括弧書きすること。
- 「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。
- 「対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」については、別紙に記載して添付すること。
- 「旧協定」とは、労働基準法施行規則第12条の4第3項に規定するものであること。
- 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしていても、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。
- 本様式をもって協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。

「センセのがっこ2021」

今さら聞けない……！？

「一年単位の变形労働時間制」

公立学校教職員に適用される

とは？

一年単位の变形労働時間制

1ヶ月を超えて1年以内の期間を平均して1週間辺りの労働時間が40時間を超えないことを条件として、業務の繁閑に応じて、労働時間を配分することができる制度。

導入の目的

休日のまとめ取り

導入のするためには

都道府県・政令市の条例によって導入が可能

「センセのがっこ2021」

1年単位の 変形労働時間制

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

1年単位の変形労働時間制は、休日の増加による労働者のゆとりの創造、時間外・休日労働の減少による総労働時間の短縮を実現するため、1箇月を超え1年以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えないことを条件として、業務の繁閑に応じ労働時間を配分することを認める制度です。この制度の要件は、次のとおりです。

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週間当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。

「一年単位の変形労働制」の導入の目的

総労働時間の短縮

休日のまとめ取り

「一年単位の変形労働制」を導入するためには

事業所ごとに、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、それがない場合には労働者の過半数代表者との**書面による協定を締結**し、これを所管の**労働基準監督署へ届け出ることが必要**。

都道府県・政令市の条例によって導入が可能。

重大な問題！

「センセのがっこ2021」

これは**重大**な問題。

一年単位の変形労働時間制の活用による休日のまとめ取り(公立学校の教育職員への導入)

現行制度

労働基準法【労働者一般に適用】 第32条の4 (一年単位の変形労働時間制)

- 昭和63年度から「3カ月単位の変形労働時間制」として導入され、平成6年度から対象期間を一年に延長。
- 使用者は、労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、必要な事項(労働者の範囲、対象期間、労働日ごとの労働時間等)を定めたときは、1箇月を超え1年以内の対象期間を平均して、一週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、一週間40時間又は一日8時間を超えて、労働させることができる。
- 厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見を聴いて、厚生労働省令で、対象期間における労働日数(延長並びに一日及び一週間の労働時間等の限度)を定めることができる。
※労働日数の限度……1年280日まで。対象期間が1年に満たない場合、 $\{280 \times (\text{対象期間の日数}) / 365\}$ 日まで。
労働時間の限度……1日10時間まで、1週間52時間まで(48時間を超え1週は3回まで)。等

地方公務員法【地方公務員一般に適用】 第58条 (他の法律の適用除外等)

- 労働基準法第32条の4は、地方公務員に適用しない(一年単位の)

本来、労基法では労使協定が必須であるものを、文科省は「条例で定める」ことで導入できるように給特法を改正し、労基法を読み替えて運用しようとしている。

読替え

公立の義務教育学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法【地方公務員のうち公立学校の教育職員に適用】 第5条 (教育職員に関する読替え)

- 労働基準法第32条の4は、地方公務員のうち公立学校の教育職員に対して適用する(一年単位の変形労働時間制ができる)こととする。
- 労働基準法第32条の4で「協定」で定めるとされている内容は、勤務条件条例主義に則り、各自治体の「条例」で定めるよう読み替える。
- 労働基準法第32条の4で「厚生労働大臣」「労働政策審議会」「厚生労働省令」とされている箇所については、公立学校の教育職員についてはそれぞれ「文部科学大臣」「中央教育審議会(※1)」「文部科学省令(※2)」に読み替える。
※1……中央教育審議会は政令で置かれる審議会のため、法律においては、「審議会等で政令で定めるもの」と表現。
※2……文部科学省令においては、厚生労働省令と同水準の限度を設けることを想定。

4

「センセのがっこ2021」

「一年単位の变形労働時間制」が導入されると・・・。

例えば！

8月に「休日まとめ取り」をするために、4・6・10・11月の所定勤務時間を月10時間ずつ延長

小学校教員に变形労働時間制が導入されると……

(2016年文科省勤務実態調査における小学校教員の平均的な勤務実態にあてはめたもの)



現在、時間外勤務をしている分が所定の勤務時間に代わり、**時間外勤務が減ったようにも見えます**。しかし、丸付けや翌日の授業の準備にとりかかれる時間が今よりも遅くなってしまうのではないのでしょうか？

17～18時の時間帯は若い世代の人たちにとっては子どもの送り迎えの時間に間に合わない！...なんてことも。变形労働時間制が導入された場合、**年休を取得して帰宅**するしかありません。

一般企業の使用者の立場に立てば、残業代を払わなくて済む。

1日の勤務時間	休憩時間	始業から終業までの時間	8時15分始業とした場合の終業時刻
現行 (7時間45分)	45分	8時間30分	16時45分
延長 (8時間30分)	60分	9時間30分	17時45分
延長 (9時間)	60分	10時間	18時15分

勤務時間が1日8時間を超えると「休憩時間」は60分となります。そのため、始業から終業までの時間は伸びてしまう。

「センセのがっこ2021」

労使協定によらず導入可能！？

都道府県・政令市が決めた「条例」と「規則」
にもとづき、**教育委員会と学校が決める。**

教職員の意向は、どの
ように反映されるの？

教職員の意向がしっかりと反映させなければならない。

もちろん組合の交渉事項。

組合員がない場合は、教職員の代表
が管理職と協議

〈対象労働者の範囲〉

制度の対象者となる教職員は「教育委員会が必要と認めるもの」「ただし、育児や介護を行うものなどについては配慮をしなければならない」「対象期間の最初から末日まで任用される者」

〈対象期間〉

「1ヶ月を超えて1年以内」で「長期休業日を含み」、「各学校の実情に応じ、教育委員会が必要と認める期間」

〈特定期間（所定の勤務時間が延長される期間）〉

「各学校の実情に応じ、特に業務が繁忙であって教育委員会がやむを得ない必要があると認める期間」

〈勤務日及び当該勤務日ごとの勤務時間〉

制度導入時、または対象期間を1ヶ月以上の期間に区切り「各期間の初日の30日前まで」に定める

「センセのがっこ2021」

「一年単位の変形労働時間制」導入の前提条件とは？

〈制度導入に当たっての前提条件〉

- 1) 対象期間に長期休暇等を含むこと
- 2) 長期休業期間等に勤務時間が割り振られない日を連続して設定すること
(=「休日のまとめ取り」)
- 3) 育児や介護を行うものに配慮すること
- 4) 対象期間中の「在校等時間」の時間外の上限は月42時間・年320時間とすること
- 5) 教育委員会及び校長は、「指針」に定めた全ての措置を講じること

〈教職員に関する措置〉

- ①「在校等時間」の客観的な把握を行うこと
- ②部活動の休養日・活動時間がガイドラインの範囲内であること
- ③特定期間は「業務量の多い一部の時期」に限ること
- ④所定の勤務時間が延長される日に、新たな業務を付加して「在校等時間」を増加させないこと
- ⑤終業から始業までに一定の休憩時間を確保すること

〈学校に関する措置〉

- ①長期休業期間等の業務量の縮減を図ること
- ②職員会議、研修等の業務は通常の勤務時間内に行うこと
- ③育児や介護を行う者に配慮すること

〈学校に関する措置〉が取られていない場合は、「たとえ措置を講じられている教員がいたとしても、その学校には適用されない。」としている。

「センセのがっこ2021」

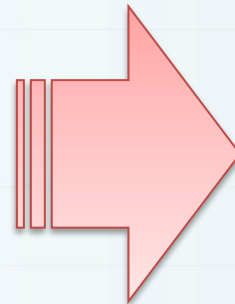
適用は「**個人ごと**」に判断？

～「学校全体の意向」を大切に～

個人ごとに判断

前提条件

制度の適用



上限を超えた教職員には適用されないとしても、上限範囲内の教職員が1人でもいればその人に適用され、「その学校に制度が導入される」ことになってしまう。

教職員がバラバラにされてしまう…！！

過度なジタハラ・虚偽の勤務時間把握、学校の協力・共同の破壊…etc.

文科省は…。



学校みんなが嫌だと思ふものを、いくら条例ができたからと言って、それを運用して動かすことは無理。

学校では…

各学校で全ての教職員がよく話し合い、**民主的に合意形成**を進めるのが大切。



「センセのがっこ2021」

適用は「**個々人ごと**」に判断？
～「学校全体の意向」を大切に～

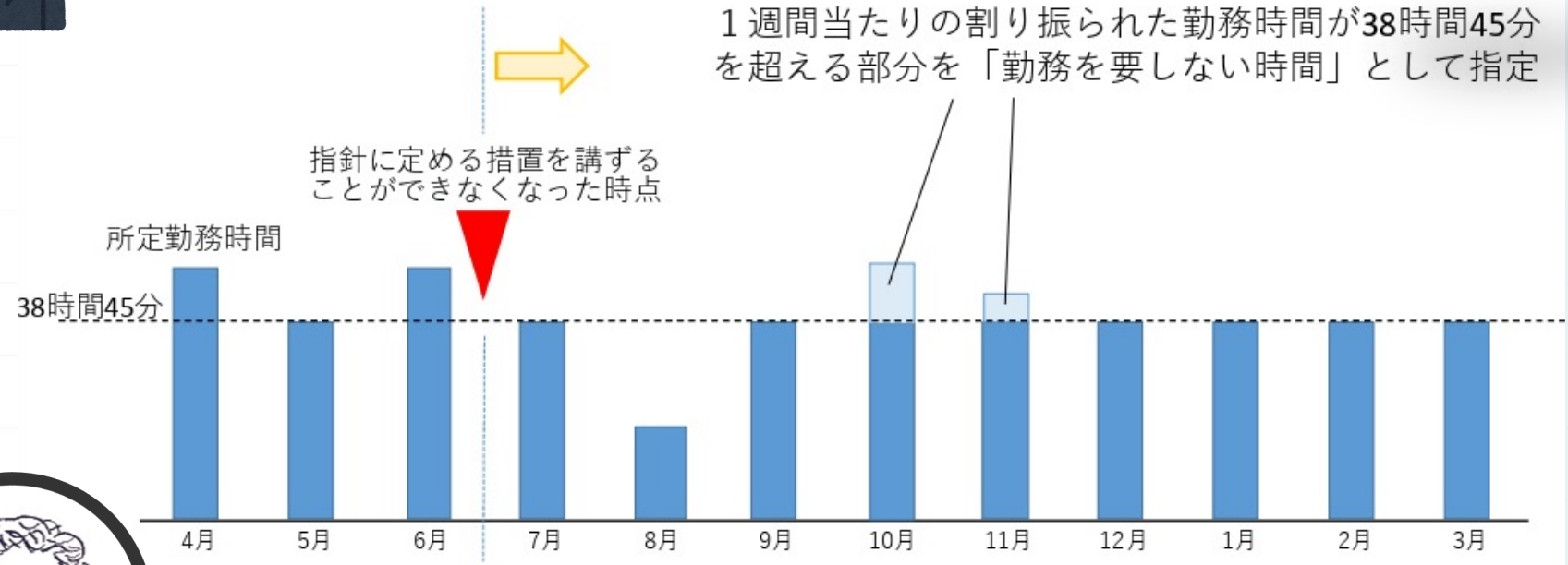


前例条件が崩れたり、「措置」が講じられなくなったりしたらどうなるの？

それ以降の**勤務時間の削減措置**をとります。
(=通常勤務時間に戻す)



<対応のイメージ>



1週間当たりの割り振られた勤務時間が38時間45分を超える部分を「勤務を要しない時間」として指定

指針に定める措置を講ずることができなくなった時点



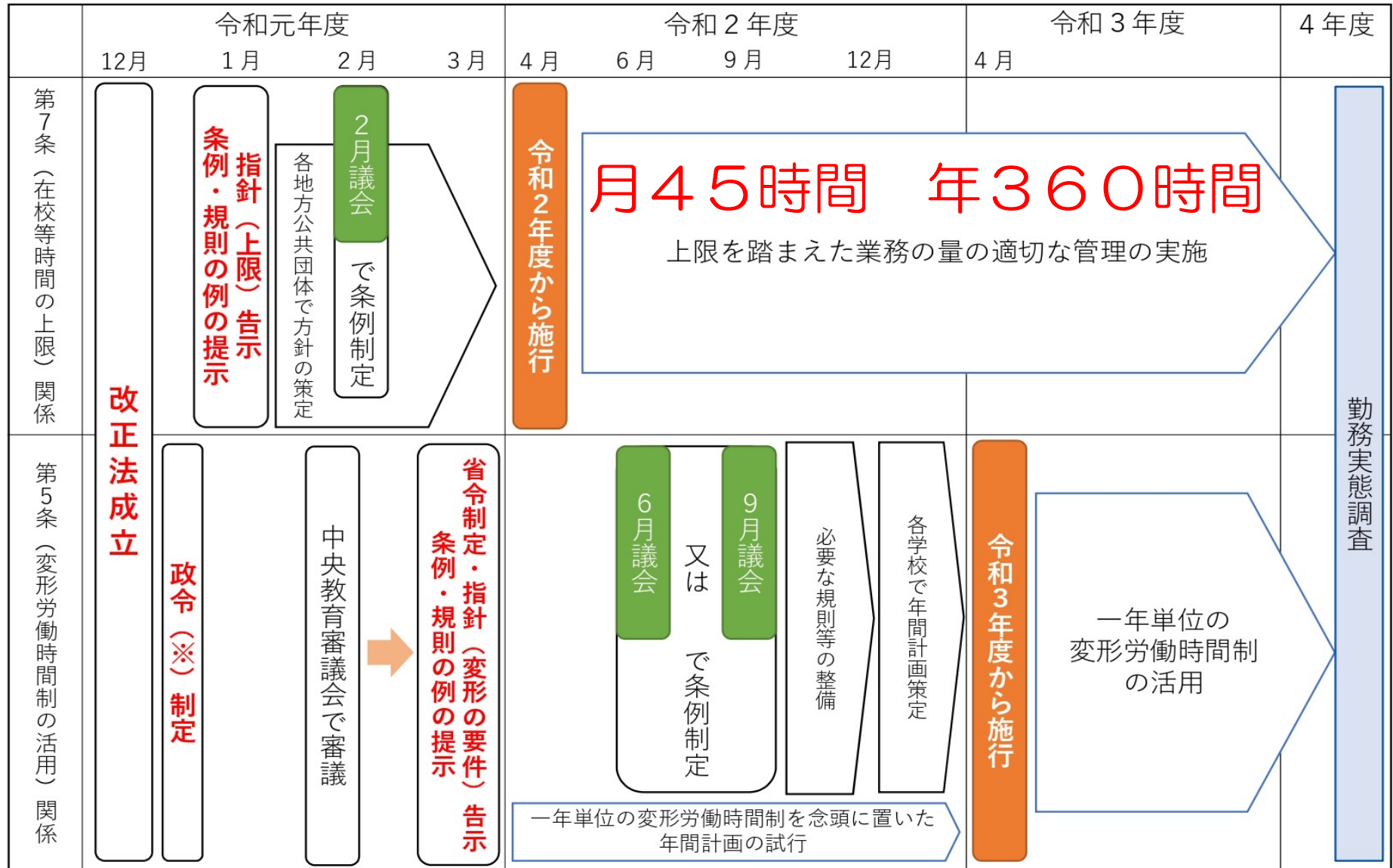
※「勤務を要しない時間」の時間中に教育職員に勤務を命ずる場合は、いわゆる「超勤4項目」に該当する業務に従事する場合で臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限られることとなります。

こうなったら、制度の指定をとりやめます。

**結果的に通常勤務時間に戻す…
わかりにくい！**

「センセのがっこ2021」

当初はこんなスケジュールでした。



「センセのがっこ2021」

「一年単位の变形労働制」導入は許さない！

この間の**埼教組のとりくみ**と**埼教連(埼教組・埼高教)のたたかい**

◆単組(支部)による申し入れを行なった地教委◆

63市町村教委中41市町村(+1教育事務所)

さいたま 川口 蕨 和光 上尾 桶川 北本 鴻巣 伊奈 東松山 嵐
山 鳩山 小川 川島 ときがわ 滑川 吉見 東秩父 深谷 羽生 加
須 行田 飯能 吉川 越谷 春日部 三郷 新座 朝霞 川越 三芳
ふじみ野 所沢 富士見 皆野 長瀬 横瀬 熊谷 蓮田 八潮 朝霞
南部事務所

◆分会による校長への申し入れ◆

34分会

南支部:川口9 北支部:上尾5 桶川4 北本4 伊奈2 西部支部:比
企5 秩父支部:秩父1
北埼支部:羽生1 行田1 埼葛支部:三郷2

「センセのがっこ2021」

「一年単位の变形労働制」導入は**許さない！**

この間の**埼教組のとりくみ**と**埼教連(埼教組・埼高教)のたたかい**

教育職員の「一年単位の变形労働時間制」に関する要求書に基づく交渉 最終回答(2020.11.11)

「1年単位の变形労働時間制」の導入につきましては、まず、多忙化解消・負担軽減に向けた本県のこれまでの取組経過を踏まえるとともに「**学校における働き方改革基本方針**」を**着実に実施し、教職員の負担軽減を行っていくことを優先**してまいります。

本制度の活用については、**労使の交渉事項であることから皆様方からの意見を踏まえて対応**してまいります。

引き続き、導入した際の利点や課題を整理するとともに、労使の交渉事項であることから、他県の動向等を注視し対応してまいります。

また、「勤務時間の割振り変更(いわゆる調整)」については、今年度から新たに3つの措置を講ずることにより調整の対象用務と拡充し、引き続き、調整の取得がしやすい環境を整備するよう校長を指導しているところです。そのことにより、教職員の在校等時間の縮減を確実にすすめ、本県における「学校における働き方改革」としての「多忙化」解消・負担軽減に取り組んでまいります。

「センセのがっこ2021」

私たちの求める働き方とは・・・

教師のバトン



FNNプライムオンライン

今の悲惨な労働環境のまま、次の世代に #教師のバトンをつなげていいと、本当にお思いですか？

とてもじゃないが、若者にバトン渡せない...#教師のバトン

そしてこの状況をトップダウンで改善できるのも、文科省です。言葉ではなく、どうか行動で示していただきたい。『改革を加速』ではなく、一刻も早く、すぐにでも！

我々は日々、現場で、最前線で、必死に子どもたちと向き合っています。#に乗り切らない、現場の声に耳を傾けて下さい。

#教師のバトン

私たちが求める働き方改革は、
長時間過密労働を覆い隠し、
取れもしない「休日のまとめ取り」を目的とした「一年単位の変形労働時間制」の導入ではなく・・・

先生を増やす！

一人あたりの業務量を減らす！

人間らしく、いきいきと働ける

職場環境と働き方を求めます！！

「センセのがっこ2021」

「一年単位の変形労働時間制」に関する最新の情勢

◆他県の状況◆

2020年度 12月議会で条例案可決

徳島県 北海道

2020年度 2, 3月議会で条例案可決

千葉県 兵庫県 山口県 香川県 愛媛県 鹿児島県 浜松市

しかし

いずれも可決され条例は制定されたものの、
各組織の粘り強いとりくみによって、条例は制定されても

4月からの導入は不可能な状態

「センセのがっこ2021」

「一年単位の变形労働時間制」に関する最新的情勢

「実施にあたっては、しっかりとした話し合いが前提」

～「1年単位の变形労働時間制」の条例化に関する要請～

全教は3月15日、文科省に対し、「1年単位の变形労働時間制」の条例化に関する要請を行いました。要請には檀原書記長、吹上書記次長、糀谷中央執行委員が出席し、文科省は、竹野健太初等中等教育企画課教育公務員係が対応しました。全教の要請項目に対する文科省の回答は、以下の通りです。

1. 「1年単位の变形労働時間制」導入のための条例化、規則化を都道府県・政令市に押しつけないこと

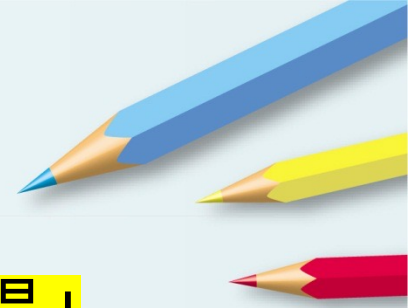
一昨年²⁰¹⁹の給特法改正により、各地方自治体の判断による条例化で選択的に導入できるようにした。実施自体は、学校における年間スケジュールや教職員の個々の事情等も踏まえながら、各学校、教職員単位で検討されるものと考えている。

「センセのがっこ2021」

「一年単位の变形労働時間制」に関する最新的情勢

「実施にあたっては、しっかりとした話し合いが前提」

～「1年単位の变形労働時間制」の条例化に関する要請～



2. 条例化、規則化をする場合には、「まず各学校で検討」「市町村教育委員会と相談」などの国会答弁を生かし、各学校での民主的な話し合いを保障するとともに、教職員と学校、市町村教育委員会の意向をしっかりくみ取るよう、都道府県・政令市に徹底すること

国会答弁でも説明させていただいたところ。各学校で民主的に話し合いを保障するところもあるかと思う。実施にあたって、校長が各教員との対話で事情をくみ取るとか、しっかりとした話し合いを前提としている。教育委員会・校長・教員が共通認識をもって制度を活用していくことが必要であると考える。

一方、地方自治の観点から、条例制定は各都道府県・指定都市の権限に属する。趣旨をきちんとふまえて対応いただくことが望ましいとは考えているが、最終的には都道府県・指定都市の判断。教職員との対話が全く不要だとは申し上げていないが、検討にあたって、すべての市町村教委や学校について聞き取り調査が必要とまでは言っていない。われわれのスタンスとしては、いただいている通り、教育委員会・学校・教職員が共通認識のもとにこの制度を活用しなければならない。教育委員会には従前から申し上げてきたところである。

「センセのがっこ2021」

「一年単位の变形労働時間制」に関する最新の情勢

「実施にあたっては、しっかりとした話し合いが前提」

～「1年単位の变形労働時間制」の条例化に関する要請～

3. 法と省令・指針の趣旨に照らして、以下の点について問題であることを都道府県・政令市教育委員会に徹底すること。

(1) 文科省の「Q&A」の問38にかかわり、制度導入により、通常の勤務時間を越える勤務時間の割振りを行った日の年次有給休暇について、「1日+1時間」等のカウントを指示している例がある。これは、労働基準法の規定に反するものである。

省内での検討も含め、追ってQ&Aを追加するなどの対応も検討していくことになるかと思う。

(1) まだ事実関係を確認できていないが、労働基準法第39条に規定する年次有給休暇の考え方でいえば、勤務時間の長さに関係なく1労働日。基本としては1労働日として取り扱うことが望ましい。今すぐ指導というわけにはいかないが、検討の上、「1労働日がふさわしいのではないか」と言えるのではないか。

「センセのがっこ2021」

「一年単位の変形労働時間制」に関する最新の情勢

「実施にあたっては、しっかりとした話し合いが前提」

～「1年単位の変形労働時間制」の条例化に関する要請～

(2)「措置を講ずることができなくなった場合の対応」として、文科省の「導入の手引き」は「以降の勤務時間の一部について、勤務時間の削減措置を取る(通常の勤務時間に戻す)」としている。しかし、予定されていた「通常の勤務時間を越える日」の勤務をそのままにして、「通常の勤務時間の日」に「勤務することを要しない時間」をまとめて指定する例がある。これでは「通常の勤務時間に戻す」ことにならず、制度の趣旨から見ても問題である。

(2)導入の手引きでは、措置を講じられなくなった場合、その時点以降、通常の勤務時間を超える日の勤務時間の削減措置をとることとしている。

通常の勤務時間を超える日の勤務をそのままにして、通常の勤務日に勤務を要しない時間をまとめて指定する例があるといっているが、省内の検討も必要であり、今すぐ明らかにはできないが、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る。勤務を講ずることができなくなって以降は、勤務を要しない時間として指定することになるとQ&Aに規定している。原則として望ましくないと思うが、特殊な事例がなきにしもあらずと考えられる場合、検討の余地があるかどうかは、検討する必要がある。対応できることがあればQ&Aに盛り込んでいきたい。論点として考えるべきものを提示していただきありがたい。いただいたご意見も参考に検討していきたい。

「センセのがっこ2021」

「一年単位の变形労働時間制」に関する最新の情勢

「実施にあたっては、しっかりとした話し合いが前提」

～「1年単位の变形労働時間制」の条例化に関する要請～

2について、全教は「少なくとも学校の中できちんと説明があり、話し合いが必要である。それらは『必ず行わなければならないことではない』とは回答していないとの確認でよいか」と迫りました。文科省は、「学校における検討のプロセスの中で、『学校の教職員との対話をせずともやっている』と明示はしていない。地方自治の観点もあるので『必ずせよ』とも言えない立場にはあるが、本来の制度の趣旨をふまえれば、各教職員の希望や対話を經ずに導入するのは望ましくないと考えている。『しなくてもよい』とは伝えていない」と回答しました。文科省に問い合わせた県教委が「『参考例の一つ』と言われたと受けとめている」と質すと、「学校の中で教職員の方々や校長先生との対話、教育委員会と校長先生・教職員との共通認識に関しては、『一例』とは言い切れない。制度の趣旨からいっても、個々の方々の希望を校長先生が認識を得て教育委員会に伝える流れは、導入する際、最低限必要である。『全くしなくてよい』ということは望ましくない」と回答しました。

「センセのがっこ2021」

「一年単位の変形労働時間制」に関する最新の情勢

「実施にあたっては、しっかりとした話し合いが前提」

～「1年単位の変形労働時間制」の条例化に関する要請～

3の(1)について、全教は「労基法の趣旨からもこの事例は不適切。各都道府県・政令市教委に徹底していただきたい」と要求し、(2)について「この事例では制度が続いていることになり、重大な問題だ。条例化され、要綱としても示されている。早急に検討し、措置をとっていただきたい」と求めました。文科省は、「資料提供も含め、ありがたい。早急に検討すべき内容と考えている」「原則として、制度の措置が講じられなくなった以上、通常の勤務時間を超える時間の割り振られた時間については、一律に勤務を要しない時間にすると考える。検討を要する理由は、事前に勤務時間を割り振った場合、土曜授業など、その日にしか行うことができない授業があるなど、特殊な例に対する考慮。検討した上で結論を出したい」、その結論を「みなさんに周知できるように、Q&Aなどの形でお知らせできるようにしたい」と回答しました。

「センセのがっこ2021」

教職員にとって本当の働き方改革、
子どもたちにゆきとどいた教育、
それを考えるのならば、
「変形」よりも

「#せんせいふやそう」

「#めざせ20人以下学級」



ご清聴ありがとうございました。