

4 教教人第 4 8 号
令和 5 年 3 月 2 9 日

教職課程を置く各国公私立大学長
各指定教員養成機関の長
各都道府県教育委員会教育長
各指定都市・中核市教育委員会教育長
各都道府県知事
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
各指定都市・中核市市長

殿

文部科学省総合教育政策局教育人材政策課長

後藤 教 至

(公 印 省 略)

教育実習等におけるハラスメントの防止及びその適切な対応等について（通知）

教育職員免許法施行規則（昭和 29 年文部省令第 26 号）（以下、「施行規則」という。）に定める教育実習、心身に障害のある幼児、児童又は生徒についての教育実習、養護実習及び栄養教育実習（以下、「教育実習等」という。）の実施に当たっては、施行規則第 22 条の 5 に基づき、認定課程を有する大学は、教育実習等の受入先の協力を得て、その円滑な実施に努めなければならないこととされています。

令和 4 年 12 月の中央教育審議会答申（『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～）（以下、「令和 4 年答申」という。）において、「令和の日本型学校教育」の実現に向け、学部段階での養成においても、理論と実践を往還させた省察力による学びを実現することで、学生の「授業観・学習観」の転換を図ることが重要とされています。これを踏まえ、従来の教育実習等の実施の在り方の見直しや学校体験活動の積極的な活用などにより、教師を目指す学生が早い段階から複数回に渡り学校現場に入っていくことが想定されることから、大学等、学校を設置する教育委員会及び教育実習等を受け入れる学校等は、ますますその円滑な実施への対応等に向け、連携が求められることとなります。

特に、学校現場における教育実習等の実施の際のハラスメントについては、各都道府県教育委員会教育長及び各指定都市教育委員会教育長に対し、『『事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題』に関して雇用管理上講ずべ

き措置等についての指針』の制定等について（通知）」（令和2年3月19日付け元初財務第37号）（別添1）（以下、「ハラスメント指針通知」という。）において、教職員からの教育実習生に対するパワーハラスメント及びセクシャルハラスメントに類する言動への適切な対応等を求めています。

また、これを踏まえ、教職課程を置く大学の長及び各指定教員養成機関の長に対し、『『事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針』の制定等について（通知）を踏まえた対応について（通知）」（令和2年3月27日付け元教教人第48号）（別添2）において、教育委員会等との協力の上、教育実習等の実施に当たって起こりうるハラスメントに関し大学等としての主体性と責任を持った対応を行うことを求めています。

既にこれらのことについては、各教育委員会や大学等で承知されているものと存じますが、引き続き、ハラスメントの防止や、ハラスメントの事例やその対応等の周知徹底に努めてくださるようお願いいたします。また、教師を目指す学生が安心して教育実習等を行い、その経験をもとに未来の学校教育を担う教師となっていくことを見据え、教育実習等の在り方や適切な環境を確保していくことは重要であることから、改めて下記の点について御留意くださるよう、お願いします。

なお、各都道府県教育委員会におかれては、所管の学校（高等専門学校を除く。）及び域内の市区町村教育委員会（指定都市・中核市教育委員会を除く。）に対して、各指定都市・中核市教育委員会におかれては、所管の学校（高等専門学校を除く。）に対して、各都道府県知事におかれては、所轄の学校並びに所管の認定こども園及び域内の市区町村（指定都市及び中核市を除く。）認定こども園主管課に対して、各指定都市・中核市市長におかれては、所管の認定こども園に対して、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、所轄の学校設置会社に対して、周知をお願いします。

記

1. 教職課程を置く大学等に係る事項

(1) 全般的事項

- ① 教育実習等は大学等が実施する授業科目であることから、その実施に当たっては、一義的には大学等が責任を持って行うこと。このため、大学等は教育実習等の計画、教育委員会や学校等への受入れ調整、評価方法の設定、学生への事前事後指導、実習期間中の学生や学校等との連絡体制の整備等について、引き続き努めるとともに、万一の場合の学生からの相談窓口の整備やその周知、さらに、相談内容の状況に応じて学校等との再調整を含め、大学等が主体性を持ってその機能を万全に果たす必要があること。

② 令和3年の施行規則の改正により、複数の認定課程を置く大学については、当該大学が有するそれぞれの認定課程の円滑かつ効果的な実施を通じて当該大学が定める教員の養成の目標を達成することができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えることとされている（施行規則第22条の7）。教育実習等の実施に当たっても、実習担当の大学教員のみならず学生の指導や学校への連絡・調整を一任するのではなく、全学的に教職課程を実施する組織体制を中心として、大学全体として取り組むことが期待されること。

③ 同改正により、認定課程を有する大学は、当該大学における認定課程の教育課程、教育研究実施組織、教育実習並びに施設及び設備の状況について自ら点検及び評価を行い、その結果を公表することとされている（施行規則第22条の8）。これを踏まえ策定された「教職課程の自己点検・評価及び全学的に教職課程を実施する組織に関するガイドライン」（令和3年5月7日教職課程の質保証のためのガイドライン検討会議）においても、教育実習等に関し、「教育実習等を実施する学校との連携・協力の状況」等の観点が例示されていることから、大学の教職課程の自己点検・評価のプロセスも活用し、教育実習等の適切な在り方について、不断の見直しを図っていくことが期待されること。また、その際は、教職員や教職課程の学生等へのアンケートの結果等、定量的なデータの収集等を通じて、その状況を正確に把握することが考えられること。

(2) 性暴力、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等の防止について

① 教職課程に限らず、大学等におけるセクシャルハラスメントを含む性暴力等の防止については、「セクシャルハラスメントを含む性暴力等の防止に向けた取組の推進について（通知）」（令和4年11月22日付け4文科高第1246号）（別添3）において、その包括的な対策等が提示されているが、教育実習等の実施においても、大学等は原則これを踏まえ適切な対応を行うことが必要なこと。

② 「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」（令和3年法律第57号）及びこれに基づく「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針」（令和4年3月18日文部科学大臣決定）において、教育職員の養成課程を有する大学においては、学生が児童生徒性暴力等の防止等に関する理解を深めるための措置を講ずるものとされていること（第13条第3項）から、大学は教職課程の授業科目の内外を通じ、その取組を推進すること。特に、教育実習等の事前指導等においては、学生は絶対に加害者にならないこと、被害の相談を受けた場合は傍観者にならないこと等について、十分に指導を行うこと。

- ③ 万一、実習期間中に学生が、性暴力やセクシャルハラスメント、パワーハラスメント等の被害を受けるなど、学校現場において不適切な事案等が発生した場合のため、大学等は学生が直ちに相談できる窓口や連絡体制があることについて事前に周知を図ること。また、相談内容や状況に応じ大学等として適切な対応を行うことについても、学生に周知すること。
- ④ 学生が上記の相談を行うことを躊躇することのないよう、大学等は相談に係る関係者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、学生に対し、プライバシーが保護されることについての周知も行うこと。
- ⑤ 教育実習等の授業科目の単位認定は、最終的には大学等の責任において行われるものであるが、実習受入れを行う学校で指導に当たる教員がその評価の一部を行う立場にあることから、学生がハラスメント等の被害を受けても、評価時における不利益な取扱いを受けることを危惧し、相談をためらうケースが想定されるため、大学等はこのような不利益な取扱いを禁止する旨を学内の規則等で明示的に定め、学生・大学教職員等関係者や、実習受入れ学校関係者に対し、十分に周知を行うこと。

(3) 教育実習等の適切な時間の管理等について

- ① 教育実習等は大学等が実施する授業科目であることや、教員免許状を取得するための認定科目であることから、大学設置基準等や施行規則等に基づき、適切な時間の設定・確保を行うことはもとより、緊急時等を除き、所定の時間数を上回るような実習が行われることのないよう、大学等は教育委員会や学校等と調整を行うこと。
- ② 学校における教員の働き方改革については、「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日付け30文科初第1497号）（別添4）（以下、「働き方改革通知」という。）に示すとおり、文部科学省、教育委員会等においてその取組を進めているところである。本通知の趣旨も踏まえ、大学等における教職課程の授業科目のうち、例えば、「教職の意義及び教員の役割・職務内容（チーム学校運営への対応を含む。）」に関する科目において、教員の働き方改革に関する内容等を取り扱うことが考えられること。
- ③ 上記の教員の働き方改革を推進する趣旨から、大学等においても、実習受入れを行う学校に過度な負担がかからないことへ十分な配慮が必要であること。例えば、教育実習等の学生個人の評価票やその他の報告事項等の提出に当たり、学校や実習を指導する教員の通常業務に支障が及ぶような詳細な書類作成を求めること等がないよう十分留意すること。また、その方法においては、ICTを積極的に活用するなど、大学等と学校が互いに負担を軽減で

きる方法を積極的に検討すること。

(4) その他

- ① 障害のある学生が教師を目指す場合の教育実習等の実施においては、その学生の障害の状況等に応じ、合理的配慮の在り方に十分な留意が必要であるとともに、特に、障害の状況等への無理解から生じる差別的な言動やハラスメントを防止するため、大学等は受入れ学校に対し、学生の障害の状況や困難さについてより丁寧な説明を行い、受入れ学校関係者の理解を図ること。また、実習期間中における学生の困りごと等に迅速な対応ができるよう連絡体制を整えること。

なお、「障がいのある学生の教育実習における合理的配慮に関する対応マニュアルとチェックリスト」(大阪教育大学：令和3年度「教師の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」委託調査研究)も参考にすること。

URL:https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/menkyo/syogaikyoikuisyu_00002.html

- ② いわゆる母校実習に関し、学生が自ら教職に就くことを希望する出身地の母校等の学校で教育実習等を行うことは、早い段階から地域の教育を知る上で有意義である。一方、大学等から比較的遠隔地の学校で行われることが多く、ハラスメントの問題が生じた場合の緊急の対応への課題もあることから、大学等と学校とが十分に連携して指導・相談を行う体制の構築等が必要であることに留意すること。

2. 各教育委員会や学校等に係る事項

(1) 全般的事項

- ① 学校におけるハラスメントは、教職員間のみならず、児童生徒や保護者等との関係においても起こりうるものである。特に、教育実習中の学生は実習中に教員から指導を受ける弱い立場にあることから、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントに類する言動を行うことは決して許されるものではない。このことについて、教育委員会や学校等は、改めて関係者に周知徹底を行うこと。
- ② 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和2年厚生労働省告示第5号)及び「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針等の一部を改正する告示」(令和2年厚生労働省告示第6号)においては、教育実習生等の「自らの雇用する労働者以外の者に対する言動」についても取り組むことが望ましいと規定されていることを踏まえ、教育委員会等は、職場におけるパワーハラスメントやセクシャルハラスメントに関する方針の策定等を行う際に、教職員による教

育実習生への言動についても同様の方針を併せて示し、関係者に周知を図ること。

- ③ 教育実習等に受け入れる大学等や学生が決定した場合、教育委員会等は当該大学等や学生に対し、実習期間中におけるハラスメント等の事案が発生した場合の学生が相談できる窓口の周知を徹底すること。また、その相談があった場合には適切な対応を行うとともに、学生が安心して教育実習等を実施・継続することができる環境の確保に努めること。
- ④ 平成 30 年の施行規則改正により、文部科学大臣が認定した在外教育施設も教育実習を行う施設とすることが可能とされたため、当該施設において教育実習等を行う学生を受け入れる場合は、本通知を参考に適切な対応を行うこと。

(2) 教育実習等の適切な時間の管理等について

- ① 教育実習等は大学等が実施する授業科目であることから、大学等は大学設置基準等や施行規則等に基づき適切な時間の設定で実習計画を行っているため、学校は設定された時間数での実施を徹底する必要があること。また、教育実習等は学校の所定の勤務時間の範囲内で行うことが原則であることから、緊急時や真に必要な場合を除き、設定された時間数を上回る実施のないよう、努めること。
- ② 令和 4 年答申を踏まえ、今後教育実習等の実施の在り方が多様化することが想定されることから、教育委員会はその受入れの調整にあたって、域内の学校に一任するのではなく、例えば、教育委員会が中心となって調整を行うことや、自治体ごとに受入れの一定のルール化を検討することにより、学校が大学等や学生と事前調整を行う工程の負担を軽減することが期待できること。
- ③ 「働き方改革通知」を踏まえ、教育委員会や学校等においてその取組を進めているところと承知しているが、受入れ学校の教員の勤務時間の状況等によって、教育実習等の実施においても、設定された時間数を上回る長時間の実習が行われる可能性があると考えられることから、教育実習等の適切な実施の在り方については、教員の働き方改革や職場環境の改善と併せて検討することが望ましいこと。

(添付資料)

- 【別添 1】『「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」の制定等について（通知）」（令和 2 年 3 月 19 日付け元初財務第 37 号）
- 【別添 2】『「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問

題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針』の制定等について（通知）を踏まえた対応について（通知）」（令和2年3月27日付け元教教人第48号）

【別添3】「セクシャルハラスメントを含む性暴力等の防止に向けた取組の推進について（通知）」（令和4年11月22日付け4文科高第1246号）

【別添4】「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日付け30文科初第1497号）

（本件担当）

総合教育政策局教育人材政策課教員免許企画室
教職課程認定係

TEL 03-5253-4111（内線2451）

E-mail kyo-men@mext.go.jp



元初財務第 3 7 号
令和 2 年 3 月 1 9 日

各都道府県教育委員会教育長 殿
各指定都市教育委員会教育長

文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長
浅野 敦行

(印影印刷)

文部科学省初等中等教育局財務課長
合田 哲雄

(印影印刷)

文部科学省総合教育政策局教育人材政策課長
柳澤 好治

(印影印刷)

「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」の制定等について（通知）

公立学校の教師をはじめとする教職員や教育委員会事務局の職員等については、各教育委員会においてハラスメント防止対策を進めることが重要です。

しかしながら、昨年、兵庫県神戸市において、小学校教師への複数の同僚教師による身体的な暴力や暴言、性的ないやがらせ等の行為が発覚したことも踏まえ、平成 30 年度公立学校教職員の人事行政状況調査において調査を行ったところ、パワーハラスメント等教職員同士のトラブルに係るものとして懲戒処分等を受けた教育職員が 32 名であり、各教育委員会においては、ハラスメント防止対策を着実に実施することが求められております。

ハラスメントの防止等に関しては、昨年 6 月に「女性の職業生活における活躍

の推進に関する法律等の一部を改正する法律」(令和元年法律第 24 号。以下「改正法」という。)が公布され、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等が新設されたところです。改正法については、総務省から各地方公共団体に対して、別添 1 のとおり通知されています。

この改正法を踏まえ、厚生労働省において

- ・「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和 2 年厚生労働省告示第 5 号。以下「パワーハラスメント指針」という。)
- ・「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針等の一部を改正する告示」(令和 2 年厚生労働省告示第 6 号。これにより改正された指針を以下「改正セクシュアルハラスメント指針」という。)

が制定されました。

また、総務省においては、これらの告示を踏まえて別添 2 のとおり通知を发出しており、首長部局のみならず教育委員会においても同様に留意すべき事項が記載されていますので、送付いたします。

これらの告示については、事業主たる各学校を設置する地方公共団体の教育委員会(県費負担教職員については市町村教育委員会)にも令和 2 年 6 月 1 日から適用されることとなりますので、各教育委員会におかれましては、別添の内容も踏まえ、下記の点に留意の上、パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置等について、その実施に遺漏のないようお願いいたします。

また、改正法に関しては、別添 4 及び別添 5 のとおり、附帯決議が付されており、セクシュアルハラスメント等の防止措置の実施状況、被害者の救済状況等について実態調査を行い、その結果に基づいて、効果的な防止対策を速やかに検討するとされています。そのため、文部科学省としても各種ハラスメントの防止措置等の実施状況について追って各教育委員会に対して調査を行う予定ですので、御留意いただきますようお願いいたします。

なお、御参考として、国家公務員における検討の方向性については参考資料 1 を、パワーハラスメント指針等の趣旨や取扱い等については参考資料 2 を御参照ください。

各都道府県教育委員会におかれては、域内の市区町村教育委員会(指定都市を除く。)に対して、本件について周知を図っていただくようお願いいたします。

記

1 パワーハラスメント関係

(1) 総論

- ① パワーハラスメント指針におけるパワーハラスメントとは、同指針にある3つの要素を全て満たすものをいうが、代表的な言動の類型としては、「身体的な攻撃」、「精神的な攻撃」、「人間関係からの切り離し」、「過大な要求」、「過小な要求」、「個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）」が考えられること。

同僚又は部下による言動についても、例えば集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるものや、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験等を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるものなども、パワーハラスメントに該当しうるものであり、職務上の地位が上位の者による言動に限られないこと。

なお、相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む人格を否定するような言動を行うことや、労働者の性的指向・性自認等の機微な個人情報について、当該労働者の了承を得ずに他の労働者に暴露することについても、パワーハラスメント指針においてパワーハラスメントに該当すると考えられる例として示されていること。

- ② 公立学校における教職員について、パワーハラスメント指針に基づく防止措置の義務等は、学校を設置する地方公共団体の教育委員会に課せられたものであること。
- ③ 都道府県教育委員会は、市町村の教育委員会が講ずべき措置等についての指針を示すなど必要に応じて指導、助言又は援助を行うこと。

(2) パワーハラスメント指針の以下の箇所については、それぞれ以下の内容に留意すること。

① パワーハラスメント指針2（2）関係

事業主として雇用管理上の措置等を講じることとされている「職場」とは、勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中であっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当すること。なお、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意か等を考慮して個別に行うものであること。

② パワーハラスメント指針3（1）関係

事業主の責務である「研修の実施その他の必要な配慮」については、その実施等に努めなければならないが、その際、外部専門家等による適切な研修を定期的実施することが効果的と考えられること。

③ パワーハラスメント指針4（1）関係

「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」については、学校を設置する地方公共団体の教育委員会において方針を定め、その周知・啓発を図ること。併せて、学校の教職員の服務規定等についても必要に応じて見直しを図ること。

④ パワーハラスメント指針4（2）及び（4）関係

「相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」について、教育委員会においては被害者からの相談に対応するための窓口をあらかじめ定め、教職員に周知する等相談に適切に対応するために必要な体制を整えるとともに、各学校においても、相談に対応できる体制を整えること。また、教育委員会や学校以外に、例えば弁護士等による相談窓口を設置又は活用することも考えられること。

また、管理職や相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるよう、研修等の取組を行うこと。

これらとあわせて、教職員がパワーハラスメントに関し相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、周知すること。

(3) パワーハラスメント指針に基づく措置義務は、公立学校においては教職員間の関係に限られるものであるが、学校としての特質を踏まえ、次の点についても必要な配慮を行うよう努めること。

① 児童生徒への指導等において、教職員がパワーハラスメント指針で示されたパワーハラスメントに類する言動を行ってしまうことも考えられるため、児童生徒の持つそれぞれの特徴や傾向をよく理解し、個々の児童生徒の特性や発達段階に応じた指導等が行われるよう、また、児童生徒の保護者への対応についてもこうした言動が行われることがないよう、教職員への注意喚起や啓発など、必要な措置を講じること。

② 学校の教職員による児童生徒やその保護者へのパワーハラスメントに類する言動について、児童生徒や保護者からの相談に適切に対応できる体制を整えること。

③ パワーハラスメント指針においては、顧客等からの著しい迷惑行為に関しても、相談体制を整備することが望ましいとされていることを踏まえ、児童生徒やその保護者による学校の教職員への著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）についても、相談体制の整備等の取組を行うことが求められること。

④ 教職員に対するパワーハラスメントが許されないことは当然であるが、教職課程の必履修事項である教育実習において指導を受けるという意味において立場的に弱い教育実習生に対してパワーハラスメントに類する言動を行うことも決して許されないことである。

パワーハラスメント指針においては、教育実習生等の「自らの雇用する労働者以外の者に対する言動」についても取り組むことが望ましいと規定されていることを踏まえ、職場におけるパワーハラスメントに関する方針の策定等を行う際に、教職員による教育実習生への言動についても同様の方針を併せて示すことや、同指針の措置も参考にしつつ、教育実習生への適切な相談対応等を行うことが求められること。

2 セクシュアルハラスメント関係

(1) 改正セクシュアルハラスメント指針を踏まえ、「公立学校等における性的な言動に起因する問題の防止について（通知）」（平成 11 年 4 月 12 日付文教地第 129 号文部省教育助成局地方課長通知。以下「平成 11 年通知」という。）にも留意して、適切な対策を講じること。

なお、セクシュアルハラスメントについては、平成 11 年通知においては男女の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）第 21 条に基づく雇用上の配慮義務とされているが、平成 19 年 4 月より、同法第 11 条に基づく雇用管理上の措置義務に改正されているものであること。

(2) 改正セクシュアルハラスメント指針の以下の箇所については、それぞれ以下の内容に留意すること。

① 改正セクシュアルハラスメント指針 3（1）関係

事業主の責務である「研修の実施その他の必要な配慮」については、その実施等に努めなければならないが、その際、外部専門家等による適切な研修を定期的実施することが効果的と考えられること。

② 改正セクシュアルハラスメント指針4（2）及び（4）関係

平成11年通知を踏まえ相談体制を整えることに加え、教育委員会や学校以外に、例えば弁護士等による相談窓口を設置又は活用することも考えられること。

また、管理職や相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるよう、研修等の取組を行うこと。

これらとあわせて、教職員がセクシュアルハラスメントに関し相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、周知すること。

(3) 教職員に対するセクシュアルハラスメントが許されないことは当然であるが、教職課程の必履修事項である教育実習において指導を受けるという意味において立場的に弱い教育実習生に対してセクシュアルハラスメントに類する言動を行うことも決して許されないことである。

改正セクシュアルハラスメント指針においては、教育実習生等の「自らの雇用する労働者以外の者に対する言動」についても取り組むことが望ましいと規定されていることを踏まえ、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の策定等を行う際には、教職員による教育実習生への言動についても同様の方針を併せて示すことや、同指針の措置も参考にしつつ、教育実習生への適切な相談対応等を行うことが求められること。

3 その他

神戸市立の小学校における職員間ハラスメント事案について、外部の専門家からなる調査委員会が神戸市教育委員会に提出した報告書においては、ハラスメントが発生した背景についても調査が行われたところであり、その指摘事項を踏まえると、各教育委員会におかれてもハラスメント防止の観点から、以下の取組を進めることも有効と考えられること。

- ・ 限られた集団の中でハラスメントが固定化することのないよう、人事管理を適切に行うとともに、保護者や地域住民等の学校への参画を積極的に進めること。
- ・ 学校における働き方改革を推進し、教職員のストレスの軽減等、職場環境の改善を進めること。
- ・ 大人社会のハラスメントも児童生徒間のいじめと同じ地平で起こるものであり、他人の弱みを笑いものにしたり、暴力を肯定していると受け取られるような行為を許容したり、異質な他者を差別したりといった大人の振る舞いが子供に影響を与えるという指摘もあるため、教職員の認識を改めて確認し、啓発その他必要な措置を講ずること。

- 【別添 1】 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律について」(令和元年 6 月 13 日付総行女第 7 号総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室長通知)
- 【別添 2】 「「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」の制定等について」(令和 2 年 1 月 17 日付総行女第 1 号総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室長通知)
- 【別添 3】 リーフレット「2020 年(令和 2 年) 6 月 1 日より、大企業を対象に職場におけるハラスメント防止対策が強化されます！」
- 【別添 4】 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議(衆議院厚生労働委員会)
- 【別添 5】 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議(参議院厚生労働委員会)
- 【参考資料 1】 「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会報告」について(令和 2 年 1 月 17 日付事務連絡)
- 【参考資料 2】 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第 8 章の規定等の運用について」(令和 2 年 2 月 10 日付雇均発 0210 第 1 号厚生労働省雇用環境・均等局長通知)

(担当)

(教育委員会事務局職員関係)

初等中等教育局初等中等教育企画課
地方教育行政係

電話：03-5253-4111(内線:4672)

Mail：iinkai@mext.go.jp

(公立学校の教職員関係)

初等中等教育局財務課教育公務員係
電話：03-5253-4111(内線:2588)

Mail：zaimu@mext.go.jp

(教育実習生関係)

総合教育政策局教育人材政策課企画係
電話：03-5253-4111(内線:2456)

Mail：kyoikujinzai@mext.go.jp

元教教人第48号
令和2年3月27日

教職課程を置く各国公私立大学長
各指定教員養成機関の長

文部科学省総合教育政策局教育人材政策課長

柳澤好治
(公印省略)

「『事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題
に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針』の制定等について
(通知)」を踏まえた対応について (通知)

この度、公立学校の教職員等に関するハラスメント防止対策の着実な実施について、各都道府
県・指定都市教育委員会に対して標記の通知を发出了しました。

同通知の1(3)④及び2(3)において、教職員からの教育実習生に対するハラスメント防
止対策の実施について求めています。教職課程を置く各国公私立大学及び各指定教員養成機
関(以下、「大学等」という。)におかれても、通知の趣旨を御理解いただき、教育委員会等と協力
の上、適切な対応をお願いします。例えば、教育実習の事前指導等において教育実習中に起こり
うる事例やその対応等を周知することや、万一の際に教育実習生が大学等にすぐに相談できるよ
うな連絡体制を整えるなど、教職課程を置く大学等として主体性と責任を持って必要な対応をお
願いします。

(本件担当)

総合教育政策局教育人材政策課教員免許企画室
教職課程認定係

TEL 03-5253-4111 (内線 2451)

E-mail kyo-men@mext.go.jp

4 文科高第 1 2 4 6 号
令和 4 年 1 1 月 2 2 日

各 国 公 立 大 学 法 人 の 長
大学を設置する各地方公共団体の長
高等専門学校を設置する各都道府県・指定都市教育委員会教育長
各文部科学大臣所轄学校法人理事長 殿
大学を設置する各学校設置会社の代表取締役
独立行政法人国立高等専門学校機構理事長

文部科学省高等教育局長
池 田 貴 城

セクシュアルハラスメントを含む性暴力等の防止に向けた取組の
推進について（通知）

各大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）における学生へのセクシュアルハラスメントを含む性暴力等（以下「性暴力等」という。）に対する措置については、「学生に対するセクシャルハラスメントを含む性暴力等に対する措置について（通知）」（令和 4 年 7 月 22 日付け 4 高国支第 12 号文部科学省高等教育局国立大学法人支援課長通知）及び「学生に対するセクシャルハラスメントを含む性暴力等に対する措置について」（令和 4 年 7 月 22 日付け文部科学省高等教育局大学振興課・専門教育課・私学部私学行政課事務連絡）により、行為者の厳正な処分及び再発防止の徹底に確実に取り組むよう依頼したところです。

学生に対する性暴力等は、被害者の尊厳と権利を著しく侵害し、回復し難い心理的外傷や心身に対する重大な影響を与えるものであり、断じて許されません。しかしながら、大学等において学生に対する性暴力等により懲戒処分等を受ける教員が散見されている状況であり、学生に対する性暴力等を根絶するという断固とした方針の下、大学等においてその防止や行為者への厳正な対処に取り組むことが必要です。

このため、各大学等におかれては、学生に対する性暴力等の防止に向けた自大学

等における取組を改めて確認し、特に下記の点を踏まえ、性暴力等の防止に向けた周知・啓発、相談体制の整備、被害者救済のための適切な措置、行為者の厳正な処分及び再発防止の徹底等に確実に取り組んでいただくようお願いします。なお、ハラスメント防止等に関する関係法令やこれまでの通知等も踏まえ、各大学等において取り組むべき事項について、別添1のとおりチェックリストをまとめておりますので、各大学等における取組の推進に当たり参考としてご活用ください。

また、初等中等教育段階では、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」（令和3年法律第57号）に基づき策定された「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針」（令和4年3月18日文部科学大臣決定）において、特に公立学校の教育職員等による児童生徒等への性暴力等があった場合には、原則として懲戒免職処分とするなど、厳正な懲戒処分を行う必要がある旨が規定されるとともに、同法の基本理念や立法趣旨を踏まえ、教員免許状の再授与審査について、児童生徒に対するわいせつ行為を行った教員が教壇に戻ってくるという事態はあってはならないという基本的な考え方が示されています。

高等教育段階であっても、教育者として指導する立場にある教員が性暴力等を行うことは決してあってはなりません。したがって、大学等の教員人事は各大学等の裁量により実施され、教員採用の具体的な方法、基準等は各大学等で定められるものではありませんが、各大学等におかれては、過去に学生に対する性暴力等を行ったことを原因として懲戒解雇処分等を受けた者が、その事実を秘匿して再び教員として採用され新たな被害を生むことが無いよう、教員採用時には出願書類において学生に対する性暴力等を原因とする懲戒処分歴等がないか十分に確認し、適切な採用判断を行っていただくなど、採用段階においても性暴力等の防止に向けた特段の対応がなされるようお願いします。

加えて、令和2年6月11日に「性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議」において強化の方針が決定され、令和2年度から4年度までの3年間を「集中強化期間」として、被害者支援の充実や加害者対策とともに、教育・啓発の強化に取り組むことが求められております。

このため、文部科学省としても「性犯罪・性暴力対策の強化の方針の決定について（通知）」（令和2年6月12日付け2文科教第253号総合教育政策局長・初等中等教育局長・高等教育局長通知）を各大学等に発出し、性暴力の根絶に対する協力を求めていますので、本通知を踏まえて取組の再点検などされる際には、当該通知の内容についても確認いただき、教員による学生に対する性暴力等に留まらず、学生間や教員間も含め、各大学等における性暴力の防止に向けた取組が確実に実施されていることを確認ください。

最後に、性暴力等に限らず、学生に対するその他のハラスメントの防止等につい

ても、本通知を参考に、自大学等における取組の確認や充実を図っていただくようお願いいたします。

記

第1 基本姿勢

1 大学等における性暴力等の禁止

性暴力等は、個人の権利を著しく侵害し、生涯にわたって回復し難い、心理的外傷その他の心身に対する重大な影響を与えるものであり、大学等の構成員は性暴力等を決して行ってはならないこと。特に、大学等においては、成績評価や単位認定を行うなどの教員の優越的な地位や立場を背景に、学生から明確な被害の訴えがなされないものも含め、教員による学生に対する性暴力等が生じているが、教育者として学生を指導する立場にある教員が性暴力等を行うことは断じて許されないこと。

2 大学等における性暴力等の防止等に向けた取組の実施

大学等は、学生の教育を受ける権利や、教員の教育・研究を行う権利、教職員の就労する権利を保障する立場にあり、大学等においては、構成員の人権を尊重し、全ての構成員が安心して教育研究その他の活動に取り組むことができるよう、性暴力等を根絶することを旨として、性暴力等の防止及び事後の迅速かつ適切な対応、行為者への厳正な対処、再発防止等に関する取組を講じなければならないこと。この際、性暴力等を根絶していくためには、加害者にならない、被害者にならない、傍観者にならないための教育と啓発を行っていくことが必要であり、大学等も含む学校等における教育や啓発の内容の充実が求められること。

第2 大学等における性暴力等の防止等に関する取組

1 性暴力等に関する方針等の明確化及びその周知・啓発

- (1) 大学等においては、性暴力等の定義及び当該大学等において性暴力等があったてはならない旨の方針を明確化し、学内規則等の文書に規定し、構成員に周知・啓発すること。
- (2) 性暴力等の行為者について厳正に対処する旨の方針及び対処の具体的な内容や手続きの過程、性暴力等の行為者は大学等における懲戒規程の適用の対象となることなどを、学内規則等の文書に規定し、構成員に周知・啓発すること。その際、性暴力等に対して懲戒解雇を含む厳正な処分を行うことを、懲戒処分基準に明記すること。

- (3) 構成員に対する周知・啓発の取組の一環として、教職員に対しては、学生の人権や、学生に対する性暴力等の特性、発生の原因や背景など、性暴力等の防止に関する理解を深めるための研修や講習等を実施すること。また、学生に対しては、性暴力等などにより自己の身体を侵害されることはあってはならないことや、被害を受けた場合の学生の保護に関する対応について周知徹底すること。とりわけ、新入生に対しては、入学時のオリエンテーションなどを行う場面で、レイプドラッグの危険性や、相手の酩酊状態に乗じた性的行為の問題、セクシュアルハラスメント等について情報提供することで、学生間においても、性暴力の加害者や被害者にならないよう意識啓発を行なうこと。

2 性暴力等に関する相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

(1) 相談体制の整備及び学内への周知

- ① 大学等においては、性暴力等に関する構成員からの相談に対し、適切に対応するための窓口をあらかじめ定め、学内規則等の文書に規定し、構成員に周知すること。
- ② 相談窓口の担当者が、相談に対しその内容や状況に応じ適切に対応できるよう、大学等において、マニュアルの整備や性暴力等の相談対応に関する研修等を実施すること。
- ③ 性暴力等について安心して相談することができる体制を確保するため、外部の民間機関への委託による学外の第三者窓口の設置や、オンラインを活用した相談対応の実施、専門的な知識を有する職員の配置等、相談体制の充実を図ること。また、学内の教職員を相談員として割り当てている場合には、当該相談業務に関する手当の支給を含め、担当者となる教職員が無理なく継続的に当該相談業務に従事することができるよう、支援することが期待されること。

(2) 相談への対応に関する体制の整備及び学内への周知

- ① 性暴力等に関する相談を受けた場合の大学等の対応について、常設機関又は学内で必要と認められた場合に設置する調査委員会等（以下「調査機関」という。）の設置や、その構成、具体的な調査の過程、被害者の保護、行為者への処分、再発防止、事案の公表等に関することをあらかじめ定め、学内規則等の文書に規定し、大学等の構成員に周知すること。その際、迅速に調査を行い、相談者や被害者（以下「被害者等」という。）の保護及び行為者への措置を行うことが必要であることから、相談の受付から調査結果の取りま

とめに要する期間の目安を当該文書に規定しておくことが望ましいこと。また、相談の内容により、緊急に相談者を保護する必要がある場合があることに鑑み、緊急の対応に関しても学内規則等の文書に規定することが望ましいこと。

- ② 調査機関について、調査が公正に行われるよう、被害者等や行為者の所属部局から独立した、相談窓口とは異なる機関とすること。また、調査機関の構成員については、大学等と特別の利害関係を有しない者や医療、心理、福祉及び法律に関する専門的な知識を有する者を一定数含め、公正性・中立性が十分に確保される構成とすること。大学等と特別の利害関係を有しない者について、例えば職能団体や学会からの推薦等による参加を図ることなどにより、当該調査機関の活動の公正性・中立性を確保するよう努めることが求められること。また、医療、心理、福祉及び法律に関する専門的な知識を有する者としては、ハラスメント対応や性暴力等の被害者支援の知識を有する者等、事案に応じて適切な専門家の協力を得ることが必要であること。

3 性暴力等の事実があると思われるときの措置

(1) 性暴力等に関する調査

- ① 構成員からの相談等により、性暴力等の事実があると思われる場合には、被害者の負担やプライバシーに十分に配慮しつつ、調査機関により、迅速かつ正確に事実の有無の確認や、その内容、背景等の調査を行うこと。
- ② 調査に当たっては、当該事案の関係者と直接の人間関係や特別の利害関係を有しない者が行うとともに、医療、心理、福祉及び法律に関する専門的な知識を有する者の協力を得つつ、公正性・中立性が確保されるよう留意すること。
- ③ 調査においては、被害者等の人権及び特性に配慮するとともに、その名誉及び尊厳を害しないよう注意すること。例えば、性暴力等の事案に係る聴き取りに長けた専門家の同席の下で聴き取りを行うことや、聴き取り項目や方法が適切かどうか等について専門家の助言を得ることも有効であると考えられること。
- ④ 調査結果については、被害者等や行為者にも報告し、不服申立てをする機会を設けるなど、その後の調査結果を踏まえた措置の公正性・中立性が確保されるよう留意すること。

(2) 被害者等に対する配慮等

- ① 大学等において相談を受けた場合や事実確認等の対応が進行している場合に

は、対応が進行している間に被害者等が放置され、不利益が生じることはないよう、被害者等に対して大学等における対応状況を適切に情報提供すること。

- ② 事実確認ができた場合や、事実確認の前段階であっても被害者等の修学・就業環境が害されている場合には、速やかに被害者等に対する配慮の措置を適正に行うこと。具体的には、被害者等と行為者とされる者の接触回避を徹底するとともに、被害者等が学生であって行為者とされる者が指導教員である場合には、例えば、指導教員又は研究室の変更、第三者の監視や複数教員による指導体制の下での指導継続など、学生が自身の学修や研究を継続することができるよう、教育研究上の配慮に努めることが考えられること。なお、これらの措置を講じることにより、事案の存在が公になったり、被害者等や行為者が特定されたりすることがないように、十分に注意すること。
- ③ 性暴力等の被害は、被害者に極めて重大な心理的・身体的な影響を与えるものであり、大学等においては、カウンセラーや医師等の専門家との連携等により被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等による被害者の心身の回復や支援に努めること。
- ④ この他、大学等は被害者の保護及び救済を第一として、被害者等に対して真摯に対応すること。

4 性暴力等の行為者に対する措置

- (1) 事実確認ができた場合には、調査の結果を踏まえ、行為者に対する措置を適正に行うこと。措置の検討に当たっては、教職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律等に基づき公立学校の教職員に対して取られる措置等も参考にして、懲戒解雇も含めた懲戒処分などの厳正な措置を行うこと。
- (2) 性暴力等の行為者に対して、懲戒処分などの措置を行った場合の事案の公表については、あらかじめ学内規則等の文書に規定し、被害者等や行為者のプライバシー等の権利を侵害することがないように十分に注意しつつ、当該規定に従い公表すること。

5 性暴力等に関する相談への対応における留意点

- (1) プライバシーの保護
 - ① 性暴力等に関する相談への対応の過程において、被害者等や行為者といった関係者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じるとともに、プライバシーが保護されることについて、大学等の構成員に周知すること。
 - ② 相談や事実確認等の過程で、被害者等が誹謗中傷や威圧等の二次被害を受け

る可能性があることや、事実確認等への協力者や調査機関の構成員への報復、行為者とされる者への誹謗中傷等が行われる可能性があることにも留意し、これら被害の防止に努めること。

(2) 不利益な取扱いの禁止

- ① 大学等は、その構成員が、性暴力等に関し相談をしたことや、事実関係の確認等に協力したことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行ってはならないこと。大学等においては、こうした不利益な取扱いを禁止する旨をあらかじめ学内規則等の文書において定め、大学等の構成員に周知・啓発すること。

6 再発防止に向けた措置

- (1) 性暴力等の被害が生じた部局等において、発生した性暴力等の背景や内容等を踏まえ、適切な再発防止策を迅速に講じること。例えば、行為者に対して、再発防止のための研修等の受講を職務命令として課すことも考えられること。
- (2) 性暴力等があってはならない旨の方針や行為者への厳正な対処について再度周知を徹底するとともに、性暴力等の防止に関する意識を啓発するための研修等の実施など、再発防止に向けた周知・啓発を行うこと。

7 教員採用段階での取組

- (1) 過去に性暴力等を行ったことを原因として懲戒解雇処分等を受けた者が、その事実を秘匿して再び教員として採用されることは、新たな被害を生むことにつながりかねない。このため、教員の採用時に「賞罰」欄のある履歴書により、過去の学生に対する性暴力等を原因とする懲戒処分歴やその具体的な事由を申告させ、経歴詐称は懲戒解雇等につながることをあらかじめ明示することにより、経歴等を十分に確認し、適切な採用判断を行うこと（別添2参照）。また、採用希望者の過去の性暴力等を原因とする懲戒処分歴が判明した場合、採用面接などを通じより詳細な確認を行うこと。
- (2) 性暴力等を原因とする懲戒処分歴を有する採用希望者の採用に当たっては、面接等を通じて、性暴力等の重大性、当該希望者の改善更生の状況などを踏まえ、当該希望者が性暴力等を再び行わないことの高度の蓋然性があるかどうかなどを確認し、各大学等において十分慎重に適切な採用判断を行うことが考えられること。

【参考】性犯罪・性暴力対策の強化について（文部科学省 HP 内）

https://www.mext.go.jp/a_menu/danjo/anzen/index.html

【本件連絡先】

文部科学省：03-5253-4111

○全体について

文部科学省高等教育局大学教育・入試課（内3334）

E-mail：gakumu@mext.go.jp

○学生への情報提供・注意喚起について

文部科学省高等教育局学生支援課（内3354）

E-mail：gakushi@mext.go.jp

○国立大学について

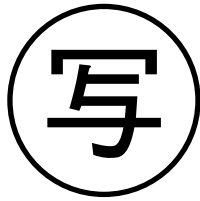
文部科学省高等教育局国立大学法人支援課（内3497）

E-mail：hojinka@mext.go.jp

○高等専門学校について

文部科学省高等教育局専門教育課（内3347）

E-mail：senmon@mext.go.jp



30文科初第1497号
平成31年3月18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 市 長
各指定都市教育委員会教育長
殿

文部科学事務次官
藤 原 誠

(印影印刷)

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）

学校における業務の改善については、各学校の校長、各学校を設置する各地方公共団体及び服務監督権者である各教育委員会において、その推進に向けて取り組まれてきたところですが、文部科学省が平成28年度に実施した教員勤務実態調査においては、教師の厳しい勤務の実態が改めて明らかとなりました。

これを受けて、文部科学省では、平成29年6月22日に、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中央教育審議会に諮問を行い、同年12月26日に「学校における働き方改革に関する緊急対策」を取りまとめ、取組を進めてきたところですが、本年1月25日、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「答申」という。）が取りまとめられました。

学校における働き方改革の目的は、現在の教師の厳しい勤務実態を踏まえ、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です。

このため、答申においては、「特に、文部科学省には、働き方改革に必要な制度改正や教職員定数の改善などの条件整備などはもちろんのこと、学校と社会の連携の起点・つなぎ役としての機能を、前面に立って十二分に果たすことを求めたい」と指摘されており、文部科学省では、学校における働き方改革を強力に推進するため、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を設置し、文部科学省が今後取り組むべき事項について工程表（別添1参照）を作成しました。文部科学省としては、今後、答申の具体化に向け、当該工程表に基づき、必要な制度改正や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、取組を進めてまいります。

また、答申においては、学校における働き方改革を進めるために、文部科学省、都道府県・指定都市教育委員会、市町村教育委員会、学校の設置者、校長などの管理職、一人一人の教職員が、自らの権限と責任に基づきそれぞれの立場で取り組むべきことが指摘されています。これを踏まえ、文部科学省として、各教育委員会及び各学校において取り組むことが重要と考えられる方策について、下記のとおり整理しました。

各教育委員会におかれては、学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組については、これまでも「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について（通知）」（平成30年2月9日付け29文科初第1437号文部科学事務次官通知）等により、取組の徹底をお願いしているところですが、今後の対応に当たっては、下記の事項に留意の上、学校や地域、教職員や児童生徒等の実情に応じて、順次適切に取組を進められるようお願いいたします。その際には、幼稚園、高等学校、特別支援学校等の学校種の違いにも配慮しつつ、学校種による業務の性質の違いについても十分に考慮の上、必要な取組の徹底をお願いいたします。

各地方公共団体の長におかれては、各教育委員会が進める取組について、積極的な御支援をお願いいたします。

このほか、学校における働き方改革の取組を進めるに当たっては、答申を参考とされるようお願いいたします。

今後、文部科学省では、「教育委員会における学校の業務改善のための取組状況調査」をはじめとした既存の調査等を活用しつつ、各教育委員会における取組の状況を把握し、公表することとしておりますので、御協力くださる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、域内の市（指定都市を除く。以下同じ。）町村長及び市町村教育委員会に対して、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。

また、各都道府県教育委員会及び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、学校における働き方改革を進める上では校長の役割も大きいことから、校長がその権限と責任を踏まえて適切に対応できるよう、必要な指示や支援等に努めていただくようお願いいたします。

さらに、各都道府県教育委員会におかれては、本件について域内の市町村が設置する学校に対して周知が図られ、校長がその権限と責任を踏まえて適切に対応できるよう配慮をお願いいたします。

なお、「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について（通知）」（平成 30 年 2 月 9 日付け 29 文科初第 1437 号文部科学事務次官通知）は廃止します。

記

1. 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推進

(1) 勤務時間管理の徹底と勤務時間の上限に関するガイドラインに係る取組

- ① 労働安全衛生法の改正により、校長や服務監督権者である教育委員会に求められる勤務時間管理の責務が改めて明確化されたことを踏まえ、教職員の勤務時間管理を徹底すること。勤務時間管理に当たっては、事務負担が極力かからないよう、服務監督権者である教育委員会は、自己申告方式ではなく、ICTの活用やタイムカードなどにより勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムを直ちに構築するよう努めること。

なお、タイムカードの設置等、教師の勤務時間の把握等に当たっては、簡素なタイムレコーダーの設置に限らず、「教育のICT化に向けた環境整備5か年計画（2018～2022年度）」に基づき統合型校務支援システムを整備する際に勤務時間を管理するシステムとの連携や一体的な運用を行うなど、効果的な地方財政措置の活用が考えられ、文部科学省としても今後、全国市長会や全国町村会等にその活用を呼びかける予定であり、服務監督権者である教育委員会においては、これを前提に、首長部局とも連携しつつ、必要な措置を講ずること。

- ② 勤務時間管理に関して、文部科学省が1月25日に策定した「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」に係る取組について、「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の策定について（通知）」（平成31年

1月25日付け30文科初第1424号文部科学省初等中等教育局長通知（別添2参照）を踏まえた取組を進めること。

なお、当該ガイドラインについては、その実効性を高めるため、答申において「文部科学省は、その根拠を法令上規定するなどの工夫を図り、学校現場で確実に遵守されるよう」取り組むべきとされていることを踏まえ、今後、文部科学省として更に検討を続けていくこととしており、当該ガイドラインの根拠が法令上規定された場合には、各地方公共団体においても、所管内の公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針等を条例や規則等で根拠づけることが考えられることから、各教育委員会においては、この点にも留意して取組を進めること。

（2）適正な勤務時間の設定

- ① 児童生徒等の登下校時刻や、部活動、学校の諸会議等については、教職員が適正な時間に休憩時間を確保できるようにすることを含め、教職員の勤務時間を考慮した時間設定を行うこと。特に登下校時刻については、文部科学省が実施した平成28年度教員勤務実態調査において、小中学校の教師は正規の勤務開始時刻よりも平均で45分程度早く出勤していることが明らかとなっているが、これを一年間で合計すると約150時間にも上り、教師の所定の勤務時間を意識した登下校時刻の設定が急務であることから、適切に設定して保護者に周知すること。部活動については、スポーツ庁が作成した「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」及び文化庁が作成した「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を踏まえた適切な活動時間や休養日の設定を行うこと。
- ② 「超勤4項目」以外の業務について、早朝や夜間等、通常の勤務時間以外の時間帯にやむを得ず命じざるを得ない場合には、服務監督権者は、正規の勤務時間の割り振りを適正に行うなどの措置を講ずるよう徹底すること。
- ③ 教職員が確実に休日を確保できるよう、例えば、各地方公共団体の条例に基づく週休日の振替の期間を長期休業期間にかからしめるようにするといった工夫や、長期休業期間における一定期間の学校閉庁日の設定などの工夫を行うこと。
- ④ 非常災害の場合や児童生徒等の指導に関し緊急の必要性がある場合を除き、教師が保護者や外部からの問合せ等への対応を理由に時間外勤務をすることのないよう、緊急時の連絡に支障が生じないように教育委員会事務局等への連絡方法

を確保した上で、留守番電話の設置やメールによる連絡対応等の体制整備に向けた方策を講ずること。

- ⑤ 適正な勤務時間の設定に係る取組について、各学校において学校運営協議会の場等を活用しながら保護者や地域の理解を得るとともに、各教育委員会は、地域学校協働本部やPTA等の協力も得ながら、そのために必要な支援を行うこと。

(3) 労働安全衛生管理の徹底

- ① 労働安全衛生法により義務付けられている労働安全衛生管理体制の未整備は法令違反であり、未整備の学校が域内に存在する場合、学校の設置者は速やかに法令上求められている体制の整備を行う責務があることを踏まえ、必要な措置を行うこと。また、答申において、法令上の義務が課されていない学校においても、学校の設置者は可能な限り法令上の義務が課されている学校に準じた労働安全衛生管理体制の充実に努めることとされていることを踏まえ、各教育委員会は適切な措置を行うこと。

- ② 労働安全衛生法に定めるいわゆるストレスチェックについて、常時使用する教職員が50人未満の規模の学校においては努力義務とされているが、学校の規模にかかわらず、全ての学校において適切に実施されるよう取り組み、メンタル不調の未然防止に努めること。なお、今後、文部科学省において、全ての学校において適切にストレスチェックが実施されるよう教育委員会の実態を調査し、市町村ごとにその実施状況を公表する予定であること。

- ③ 上記のほか、学校の労働安全衛生管理の充実に当たっては、労働安全衛生管理の充実に係る教育委員会の施策例、公立学校共済組合が実施している電話相談窓口等に関する資料と併せて別途通知を発出する予定であるとともに、教育委員会と医師会等との連携が一層図られるよう、日本医師会に対しても引き続きの協力を依頼する予定としており、これを踏まえて適切に対応されたいこと。

(4) 研修・人事評価等を活用した教職員の意識改革及び学校評価等

- ① 各教育委員会においては、管理職の育成に当たって、教職員の組織管理や勤務時間（教師については、文部科学省が策定した「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」における在校等時間）の管理、労働安全衛生管理等を

はじめとしたマネジメント能力をこれまで以上に重視すること。管理職の登用等の際には、次代を担う児童生徒等にとって何を優先すべきかを見定め、時間を最も効果的に配分し、可能な限り短い在校等時間で教育の目標を達成する成果を上げられるかどうかの能力や働き方改革への取組状況を適正に評価するとともに、そのマネジメント能力を高めていくため、働き方に関する研修の充実を図り、学校の教職員の働き方を変えていく意識を強く持たせること。

- ② 管理職以外も含めた全ての教職員に勤務時間を意識した働き方を浸透させるため、教員研修施設等において実施される校外研修の精選やオンラインによる研修の実施など、学校や教師に過度な負担にならないよう必要な体制を整えるなどの配慮を行いつつ、各種研修等に学校における働き方改革の目的や勤務時間を意識した働き方等に関する講義・演習を取り入れるなど、必要な研修を実施すること。
- ③ 学校の経営方針等において、時間配分に当たって優先すべき業務を示すとともに、教職員の働き方に関する視点を盛り込み、管理職がその目標・方針に沿って学校経営を行う意識を持つよう所管の学校に対して指導すること。また、学校の教職員一人一人が業務改善の意識を持つために、人事評価について、働き方も含めた目指すべき教師の姿を提示しつつ、一つ一つの業務について在校等時間という観点からより効果的・効率的に進めることにも配慮すること。
- ④ 学校評価の重点的な評価項目の一つとして、業務改善や教職員の働き方に関する項目を明確に位置付け、学校評価のプロセスを積極的に活用していくこととともに、学校評価と連動した業務改善の点検・評価の取組を推進することについて、所管の学校に対して指導すること。また、教育委員会が策定する業務改善方針・計画や、実施する業務改善の取組について、どれだけ長時間勤務を削減したかという実効性の観点から、教育委員会の自己点検・評価の中で取り上げること。

2. 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

(1) 基本的な考え方

学校における働き方改革を確実に進めるためには、都道府県教育委員会と市町村教育委員会が、それぞれの役割についてこれまで以上に本気で取り組むことが

必要である。特に、服務監督権者である教育委員会においては、学校を支援する立場から、教育委員会の職員一人一人が学校における働き方改革の必要性を認識した上で、教育委員会として域内の学校における働き方改革に係る方針・計画等を示し、自ら学校現場に課している業務負担を見直すこと。また、学校及び教師が担う業務の明確化・適正化に当たっては、文部科学省はウェブサイト（参考URL参照）に動画を掲載するなど、何が教師本来の役割であるかのメッセージを社会全体に対して発信していくこととしており、服務監督権者である教育委員会においては、こうしたメッセージも活用しながら、地域社会と学校の連携の起点・つなぎ役として前面に立って、所管の学校において何を重視し、どのように時間配分を行うかについて地域社会に理解されるような取組を積極的に行い、学校に課されている過度な負担を軽減することに尽力することが求められること。

業務の役割分担を進めるに当たっては、学校運営協議会等の場において、保護者や地域住民等の理解・協力を得ながら学校運営を行うことができるよう議論を深め、適切な役割分担を進めること。また、文部科学省の実施する専門スタッフ等の配置に係る支援や、地域学校協働活動等への支援も活用しつつ、地方公共団体や教育委員会が、学校以外で業務を担う受皿を整備し、そこでこれまでの学校が担ってきた機能を十分果たすことができるよう特に留意すべきであること。

（2）業務の役割分担・適正化のために教育委員会等が取り組むべき方策

- ① 域内の学校における働き方改革に係る方針・計画等を策定するに当たっては、調査・依頼事項を含め、教育委員会が課している業務の内容を精査した上で業務量の削減に関する数値目標（KPI）を決めるなど明確な業務改善目標を定め、業務改善の取組を促進し、フォローアップすることで、業務改善のPDCAサイクルを構築すること。その際、数値目標を形式的に達成することを目的化させないように、文部科学省が示す先進的な事例も参考にしながら、どのような取組がどの程度の削減につながるか丁寧に確認をしながら取組を進めること。また、各学校でデータ・資料の取扱いや様式をはじめとした業務実施に当たる統一的な方針を示すこと。
- ② 現在各学校が担っている業務や今後発生する業務について、服務監督権者である教育委員会においては、教師が専門性を発揮できる業務であるか否か、児童生徒等の生命・安全に関わる業務であるか否かといった観点から、中心とな

る担い手を学校・教師以外の者に積極的に移行していくという視点に立って、その業務が㊦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、㊨教師の業務のいずれであるかを仕分けること。㊦については、本来教育委員会が担うべき業務について責任を持って対応するとともに、それ以外の業務については、本来担うべき主体（家庭、地域住民等）の自立的な対応を原則としつつ必要に応じて他の主体に対応を要請し、㊧については教師以外の担い手を確保し、㊨についてはスクラップ・アンド・ビルドを原則とすることで、学校・教師に課されている過度な負担を軽減すること。そもそもの必要性が低下し、慣習的に行われている業務は、業務の優先順位をつける中で思い切って廃止していくこと。この際、文部科学省からのメッセージ（別添3-1～3-4参照）を適宜活用されたいこと。

- ③ 答申の「別紙2」（別添4参照）において、これまで学校・教師が担ってきた14の業務の在り方に関する考え方が示されたところであり、文部科学省としては、「別紙2」において「文部科学省に求める取組」とされた事項について、積極的に対応していくこととしている。各教育委員会においては、「別紙2」で示された考え方にに基づき、文部科学省の取組を参考としつつ、14の業務の役割分担・適正化のために必要な取組を実施すること。その際、特に以下の事項について留意すること。

ア 地域ボランティアとの連絡調整

教育委員会においては、学校教育担当と社会教育担当が連携を深め、双方が学校と地域の連携・協働の重要性を認識するとともに、地域住民等と学校との情報共有や、地域学校協働活動を行う地域住民等に対する助言や援助を行う地域学校協働活動推進員の委嘱（社会教育法第9条の7に規定）等により、学校と地域ボランティアとの円滑かつ効果的な連絡調整を推進すること。

また、地域連携担当教職員について、学校における地域連携の窓口として、校務分掌上位置付けるよう促進し、学校管理規則や標準職務例に規定すること。

イ 調査・統計等への回答等

教育委員会による学校への調査・照会について、調査の対象・頻度・時期・内容・様式等の精査や、調査項目の工夫による複数の調査の一元化を行うこと。また、首長部局において学校を対象とした調査を行う場合についても、調査項目の

重複排除等，報告者負担の軽減に向けた不断の見直しを行うよう配慮を働きかけるとともに，調査結果が調査対象校に共有されるよう取組を進めること。

首長部局や地域の研究機関，民間団体が実施する学校宛ての調査や出展依頼，配布依頼等への対応業務を軽減する観点から，当該団体等に対して，教育委員会経由での連絡や学校によらない児童生徒等への周知方法の検討などの協力を要請すること。また，民間団体等からの依頼等について，教育委員会から学校に連絡する際は，真に効果的で必要なものに精選すること。

ウ 部活動

部活動に過度に注力してしまう教師も存在するところであり，教師の側の意識改革を行うため，採用や人事配置等においては，質の高い授業を行う能力や生徒指導に関する知見や経験等を評価し，教師の部活動の指導力は飽くまでその付随的なものとして位置づけるよう留意すること。

一部の保護者による部活動への過度の期待が見られることも踏まえ，高等学校等の入学者選抜における部活動に対する評価の在り方の見直し等に取り組むこと。

文部科学省が，公益財団法人日本中学校体育連盟等，学校の部活動が参加する大会等の主催者に対して，合同チームや学校と連携した地域団体等が大会等に参加できるような関係規定の整備を要請することとしていることを踏まえ，各教育委員会は，学校に設置する部活動の数について，生徒や教師の数，部活動指導員の参画状況を考慮して適正化するとともに，生徒がスポーツ・文化活動等を行う機会が失われることのないよう複数の学校による合同部活動や民間団体も含めた地域のクラブ等との連携等を積極的に進めること。

答申においては，学校や地域住民と意識共有を図りつつ，地域で部活動に代わり得る質の高い活動の機会を確保できる十分な体制を整える取組を進め，環境を整えた上で，将来的には，部活動を学校単位から地域単位の取組にし，学校以外が担うことも積極的に進めることが提言されており，文部科学省の取組状況を踏まえつつ，各教育委員会においても検討を進めること。

エ 給食時の対応

給食指導においては，学校における食に関する指導の中核を担う栄養教諭がその役割を一層果たすことが求められることから，学級担任と栄養教諭との連携により，学級担任一人一人の負担を軽減すること。

また、ランチルームなどで複数学年が一斉に給食をとったり、教師の補助として地域人材等の参画・協力を得たりすることにより、教師一人一人の負担を軽減するための運営上の工夫を図ること。

学校給食における食物アレルギー対応については、事故防止を最優先とし、学校給食調理場の施設設備や人員等に鑑み、過度で複雑な対応は行わないこと。

こうした対応等について、児童生徒等や保護者に対し、理解を求めていくこと。

オ 学校行事等の準備・運営

学校行事の精選や内容の見直し、準備の簡素化を進めるとともに、地域や学校等の実情に応じて、地域行事と学校行事の合同開催等、行事の効果的・効率的な実施や、教育活動としての要素よりも地域の記念行事としての要素が大きい行事の地域行事への移行を検討すること。

カリキュラム・マネジメントの観点から学校行事と教科等の関連性を見直し、従来学校行事とされてきた活動のうち、教科等の指導と位置づけることが適切なものについては、積極的に当該教科等の授業時数に含めること。

カ 進路指導

進学や就職の際に作成する書類について、校務支援システムの導入や様式の簡素化、都道府県や市町村における様式の統一化のほか、学校における集中処理期間の設定等、作業をより効果的に進める工夫を行うこと。

④ 「チームとしての学校」として、事務職員に加え、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、特別支援教育を支援する外部専門家等の専門スタッフや、部活動指導員、スクール・サポート・スタッフやその他の外部人材について、役割分担を明確にした上で参画を進め、専門スタッフ等が学校に対して理解を深め、必要な資質・能力を備えることができるような研修等を実施するとともに、人員が確保できるよう所管の学校に対して必要な支援を行うよう努めること。

⑤ これまで学校が担ってきた業務について、域内で統一的に実施できるものについては、できる限り地方公共団体や教育委員会が担っていくこと。

また、児童生徒等の命と安全を守ることは学校教育の大前提であり、そのためには、保護者や地域、関係機関との間で法的な整理を踏まえた役割分担・連携を図ることが重要である。さらに、学校と保護者・地域住民の間でのトラブル等の

課題に直面した際には学校に対する支援を教育委員会が積極的に進めることや、スクールロイヤー等の専門家の配置等により学校が法的アドバイスを受けられるようにすることなど、業務改善の観点からも、児童生徒等を取り巻く問題について各学校が組織的・継続的に対応し、教育活動に専念することができるような支援体制を構築するよう努めること。

⑥ 学校が直面してきた課題に関係があると思われる福祉部局・警察等関係機関との連携を促進するために教育委員会が主導して連携・協力体制を構築すること。

⑦ 保護者や地域住民等との適切な役割分担を進める観点からも、コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）の導入や地域学校協働本部の整備により、学校が保護者や地域住民等と児童生徒等に育むべき資質・能力等の教育目標を共有し、その理解・協力を得ながら児童生徒等の資質・能力を高めるための学校運営を行うことができる体制を構築すること。

学校施設の地域開放に当たっては、地域の実態に応じ、コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）等の活用、教育委員会による一元的な管理運営、業務委託や指定管理者制度による民間事業者等も活用した官民連携等の工夫により、管理事務における学校や教師の負担軽減を図りつつ、地域の財産である学校施設の地域開放を推進すること。

⑧ 文部科学省において、初等中等教育局財務課が教職員の勤務時間や人的配置、業務改善の取組等の状況を踏まえて教職員の業務量を一元的に管理し、文部科学省内において今後学校へ新たな業務を付加するような制度改正等を行う際にはスクラップ・アンド・ビルドを原則とし、財務課との相談を経て実施することとしたことを参考に、教育委員会において、正規の勤務時間や人的配置等を踏まえ、教職員の業務量について俯瞰し、学校に対して新たな業務を付加する場合には積極的に調整を図る体制を構築すること。

⑨ 統合型校務支援システムの導入等のICT環境整備により、指導要録への記載など学習評価をはじめとした業務の電子化による効率化などを図るとともに、ICTを活用し、教材の共有化を積極的に進めること。その際、都道府県と域内の市町村との連携により、都道府県単位での統合型校務支援システムの共同調達・運用に向けた取組を進めること。このほか、様々な作業を効率的に行うため、「教

育のICT化に向けた環境整備5か年計画（2018～2022年度）」や「義務教育諸学校における教材整備計画（2012～2021年度）」に基づき講じられた地方財政措置を活用し、ICT設備やコピー機等のOA機器の導入・更新を積極的に行うこと。

⑩ 教師の研修については、教師の資質能力の向上を図る上で大変重要であるが、都道府県と市町村の教育委員会間等で重複した内容の研修の整理・精選を行うとともに、研修報告書等についても、過度な負担とならないよう研修内容に応じて簡素化を図ること。また、文部科学省としても今後、夏季休業期間中の業務としての研修の精選がなされるよう通知の見直しに取り組むこととしており、各教育委員会においても、実施時期の調整など工夫をすることにより、教職員がまとまった休暇を取りやすい環境にも配慮すること。

⑪ 教育委員会の学校指定による先導的な研究や、各種研究会により事実上割り当てられたようなものなどの学校における研究事業については、その必要性について精査・精選するとともに、研究テーマの精選や書類の簡素化、報告書の形式を含めた成果発表の在り方の見直しなど、教師の負担面にも配慮すること。

（3）業務の役割分担・適正化のために各学校が取り組むべき方策

服務監督権者である教育委員会は、所管の学校に対して以下の取組を促し、必要な支援を行うこと。

- ・ 教職員一人一人が、自らの業務一つ一つについて、より効果的に行うことができないうか、適正化の観点から見直すこと。
- ・ 教職員間で業務の在り方、見直しについて話し合う機会を設け、その話合いも参考にしながら、管理職は校内の業務の在り方の適正化を図ることができるような学校現場の雰囲気づくりに取り組むこと。
- ・ 各学校において、管理職が学校の重点目標や経営方針を明確化し、その目標達成のために真に必要な業務に注力できるようにすること。
- ・ 校長は、一部の教職員に業務が偏ることのないように校内の分担を見直すとともに、自らの権限と責任で、学校としての伝統だからとして続けているが、児童生徒等の学びや健全な発達の観点からは必ずしも適切とは言えない業務又は本来は家庭や地域社会が担うべき業務（例えば、夏休み期間の高温時のプール指導や、試合やコンクールに向けた勝利至上主義の下で早朝等所定の勤務

時間外に行う練習の指導，内発的な研究意欲がないにもかかわらず形式的に続けられる研究指定校としての業務，地域や保護者の期待に過度に応えることを重視した運動会等の過剰な準備，本来家庭が担うべき休日の地域行事への参加の取りまとめや引率等）を大胆に削減すること。

- ・ 地域・保護者や福祉部局・警察等関係機関との情報共有を緊密に行いつつ，適切な役割分担を図るよう努めること。
- ・ 保護者や地域住民，関係機関との学校経営方針をはじめとした情報共有を緊密に行い，適切な役割分担を図ること。地域・保護者，関係機関との連携に当たっては，コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）の活用や地域学校協働活動を推進するとともに，文部科学省からのメッセージ（別添3-1～3-4参照）を適宜活用されたいこと。
- ・ 児童生徒等の命と安全を守る観点からも，保護者や地域，関係機関との間で法的な整理を踏まえた役割分担・連携を図ること。

（4）学校が作成する計画等の見直し

- ① 学校単位で作成される計画については，業務の適正化の観点や，計画の機能性を高めカリキュラム・マネジメントの充実を図る観点から，計画の統合も含め，計画の内容や学校の実情に応じて真に効果的な計画の作成を推進すること。
- ② 各教科等の指導計画や，支援が必要な児童生徒等のための個別の指導計画・教育支援計画等の有効な活用を図るためにも，計画の内容の見直しや学校の実情に応じて複数の教師が協力して作成し共有化するなどの取組を推進すること。
- ③ 教育委員会において，学校に作成を求めている計画等を網羅的に把握した上で，スクラップ・アンド・ビルドの視点に立ち，その計画の必要性を含め，整理・合理化をしていくとともに，教育委員会において計画等のひな形を提示する際には，過度に複雑なものとならず，PDCAサイクルの中で活用されやすいものになるよう取り組むこと。各学校に対し，新たな課題に対応した計画の作成を求める場合には，まずは既存の各種計画の見直しの範囲内での対応を基本とすること。

（5）教師の働き方改革に配慮した教育課程の編成・実施

各学校の指導体制を整えないまま標準授業時数を大きく上回った授業時数を実施することは教師の負担増加に直結するものであることから，このような教育

課程の編成・実施は行うべきではない。仮に標準授業時数を大きく上回った授業時数を計画している場合には、指導体制の整備状況を踏まえて精査して教師の時間外勤務の増加につながらないようにすることとし、教育課程の編成・実施に当たっても教師の働き方改革に十分配慮するよう各学校を指導すること。

なお、標準授業時数を踏まえて教育課程を編成したものの災害や流行性疾患による学級閉鎖等の不測の事態により当該授業時数を下回った場合、下回ったことのみをもって学校教育法施行規則に反するとされるものではないこと。

3. 学校の組織運営体制の在り方

(1) 服務監督権者である教育委員会は、所管の学校に対して以下の取組を促し、必要な支援を行うこと。

- ① 各学校における委員会等の組織や担当について、法令で義務付けられたものを除き、類似の内容を扱う委員会等の合同設置や構成員の統一など、整理・統合を積極的に図り、会議の開催回数削減等の業務効率化を進めるとともに、校務分掌について、細分化を避け包括的・系統的なグループに分ける形で整理すること。
- ② 一部の教師に業務が集中し、その教師の長時間勤務が常態化することのないよう、全ての教師の能力向上に努めながら、業務の偏りを平準化するよう、状況に応じて校務分掌の在り方を適時柔軟に見直すこと。
- ③ 主幹教諭が組織のミドルリーダーとしての役割を發揮できるよう、主幹教諭の配置充実による学校マネジメント機能強化のための教員の配置状況を踏まえつつ、主幹教諭の授業時数等の軽減措置を講じること。現在、主幹教諭や指導教諭が配置されていない場合には、各主任等がミドルリーダーとして活躍するよう、単に持ち回りで分掌するのではなく、適材適所で主任を命じることを所管の学校の校長に対して徹底すること。
- ④ 特に長時間勤務の傾向がある若手教師について、学校組織全体の中で支えていくことが重要であり、若手教師が得意とする分野の能力を積極的に生かしながら、若手教師が一人で仕事を抱えていたり、悩んでいたりする場合には、管理職等がそれをいち早く把握し、すぐに声掛け等を行って、学校内外のリソースやネットワークを生かして優れた教材や指導案等の様々な蓄積を共有して支援するなど、若手教師が孤立することのないようにすること。

- ⑤ 総務・財務等に通じる専門職である事務職員は、その学校運営事務に関する専門性を生かしつつ、より広い視点に立って、学校運営について副校長・教頭とともに校長を補佐する役割を果たすことが期待されており、事務職員の校務運営への参画を一層拡大すること。

(2) 各教育委員会においては、以下の取組を推進すること。

- ① 時間を軸にした総合的な学校組織マネジメントが確立されるよう、各都道府県教育委員会等は校長をはじめとした管理職について、教育公務員特例法第 22 条の 3 に規定する「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」において、学校組織マネジメントの観点から求められる能力を明確化し、その能力の育成に努めるとともに、培われた能力が十分に発揮されているかどうか適確に評価し、評価を基に改善が行われるように取り組むこと。また、服務監督権者である教育委員会等は、学校が抱える課題を校長と共有し、必要な情報提供を行う等、校長とともに学校組織マネジメントの向上に取り組むこと。
- ② 学校単位を超えて地域で若手教師が悩みを共有できるよう、指導主事等が、指揮命令する立場としてというよりも支援する立場として、働き方改革の観点からアドバイスできるような機会を設けるなどの工夫を講じること。
- ③ 権限と責任をもった事務長をはじめとした事務職員の配置の充実を図るとともに、勤務の実情を踏まえつつ、事務職員に過度に業務が集中することにならないよう、庶務事務システムの導入や共同学校事務室の設置・活用などを推進し、事務職員の質の向上や学校事務の適正化と効率的な処理、事務機能の強化を進めること。学校に配属される事務職員の人材の採用と採用後の職能成長については、任命権者である各教育委員会が将来的な見通しを立てて、その在り方を検討し、事務職員の資質・能力、意欲の向上のための取組を進めること。
- ④ 学校が、多様な主体と連携したり必要な人材を確保したりするに当たり、当該関連業務のため副校長・教頭など一部の教職員に過度な負担がかかることがないように、学校の求めに応じて人材を配置するための人材バンクを整えること。

4. 学校における働き方改革の確実な実施のための仕組みの確立とフォローアップ等

今回の答申を踏まえた取組を一過性のものとするものがないよう、文部科学省においては、業務改善状況調査等を通じて、学校における働き方改革の進展状況を市区町村ごとに把握し、その結果を公表することとしている。各教育委員会においても、それぞれの地域での学校における働き方改革の方針を策定し、定期的に教育委員会会議や総合教育会議の議題として扱うことで、学校や教師がおかれている状況について首長をはじめとした行政部局とも共有して共通理解を深め、教育委員会組織内の体制整備や業務の精選を図りつつ、各学校の取組の進展状況を踏まえながら、随時必要な施策に取り組むこと。

- 【別 添 1】学校における働き方改革に関する文部科学省工程表
- 【別 添 2】「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の策定について（通知）」（平成 31 年 1 月 25 日付け 30 文科初第 1424 号文部科学省初等中等教育局長通知）
- 【別添 3－1】学校における働き方改革推進本部（第 1 回）柴山文部科学大臣冒頭挨拶及び「『家庭・地域の宝である子供たちの健やかな成長に向けて』～学校における働き方改革の実現～《文部科学大臣メッセージ》」
- 【別添 3－2】大臣メッセージ「《関係府省・関係団体の皆様へ》学校における働き方改革の推進について～学校現場の負担軽減に御理解・御協力をお願いします～」
- 【別添 3－3】大臣メッセージ「《保護者・地域の皆さまへ》～学校の働き方改革へのご理解・ご協力をお願いします～」
- 【別添 3－4】大臣メッセージ「教育委員会・学校の教職員の皆様へ～学校における働き方改革の実現に向けて～」
- 【別 添 4】「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）」（平成 31 年 1 月 25 日 中央教育審議会）別紙 2
- 【参考URL】文部科学省ウェブサイト「学校における働き方改革について」
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/index.htm

担当：初等中等教育局財務課教育公務員係 弓岡，吉田，野崎 TEL：03-5253-4111（代表）内線 2588
--