

各都道府県教育委員会社会教育担当課長  
各指定都市教育委員会社会教育担当課長  
各都道府県担当事務主管課長  
各指定都市担当事務主管課長  
各国公立大学担当事務主管課長 殿  
大学を設置する各地方公共団体の担当課長  
各国公立大学法人担当事務主管課長  
大学を設置する各学校法人の担当事務主管課長  
大学を設置する各学校設置会社の担当事務主管課長  
国立教育政策研究所社会教育実践研究センター長

文部科学省総合教育政策局地域学習推進課長

高 木 秀 人

中央教育審議会生涯学習分科会社会教育人材部会「社会教育人材の養成及び活躍促進の在り方について（最終まとめ）」を踏まえた対応について（通知）

この度、中央教育審議会生涯学習分科会社会教育人材部会において「社会教育人材の養成及び活躍促進の在り方について（最終まとめ）」（令和 6 年 6 月 25 日）（以下「最終まとめ」という。）が取りまとめられました（参考 1）。本最終まとめでは、社会教育主事、社会教育士等の社会教育人材を取り巻く状況と社会教育人材が果たす役割への期待を整理した上で、社会教育人材の養成と活躍促進の在り方について、具体的な改善方策も含め、今後の施策の方向性が示されています。これを踏まえ、社会教育人材の質的な向上・量的な拡大等に向けた方策について下記の通り周知しますので、今後の各機関における取組の際に御留意ください。なお、各項目の後に、主な対象について四角囲みで示していますので御参照ください。

各都道府県教育委員会においては、域内の市（指定都市を除き、特別区を含む。）町村教育委員会（※）及び所管の社会教育施設等に対して、各都道府県担当事務主管課におかれては、域内の市（指定都市を除き、特別区を含む。）町村に対して、市（特別区を含む。以下同じ。）町村教育委員会（※）においては、所管の社会教育施設及び社

会教育関係団体等に対して周知をお願いします。

(※) 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）第 23 条第 1 項の条例の定めるところにより、地方公共団体の長が図書館、博物館、公民館その他の社会教育に関する教育機関のうち当該条例で定めるものの設置、管理及び廃止に関することのいずれか又は全てを管理し、及び執行することとされた地方公共団体にあつてはその長。

## 記

### 1. 社会教育人材の養成に係る改善方策

社会教育人材の養成・確保に向けて、社会教育主事講習実施機関（以下「講習実施機関」という。）及び社会教育主事養成課程開設大学（以下「養成課程開設大学」という。）が担う役割は大きく、引き続き、教育内容の改善・充実に努めるとともに、地域の社会教育人材の養成を担う観点から、地方公共団体と密に連携するようお願いいたします。

#### (1) 社会教育主事講習の定員拡大について

対講習実施機関、養成課程開設大学等の大学、地方公共団体の生涯学習センター等の教育機関

令和 2 年度からの社会教育士の称号の付与や社会教育の裾野の拡大に伴い、首长部局や民間企業、NPO 等に属する者も含め社会教育主事講習の受講希望者が増加し、受講定員を上回る状況が続いています。このため、講習実施機関におかれては受講定員の拡大を、また、養成課程開設大学をはじめとする大学及び地方公共団体の生涯学習センター等の教育機関におかれては講習の新規開講を御検討くださるようお願いいたします。

なお、新規開講に関する問い合わせ・相談については、本件連絡先に記載の社会教育人材研修係まで御連絡ください。

#### (2) 多様で特色ある受講形態の促進等による受講者の選択肢の拡大について

対講習実施機関、養成課程開設大学等の大学、地方公共団体の生涯学習センター等の教育機関

社会教育主事講習のオンライン・オンデマンド等のデジタル化への対応については、「社会教育主事講習及び社会教育主事養成課程におけるデジタル化の進展を踏まえた対応について（通知）」（令和 5 年 3 月 31 日付け 4 教地推第 163 号文部科学省総合教育政策局地域学習推進課通知）（別添 1）において周知しているところですが、最終まとめを踏まえ、デジタル化への対応を含め、受講者のライフスタイルやニーズに応じた多様な受講形態での提供がなされるよう、引き続き、取組

の推進をお願いします。

また、国の委託費によらない社会教育主事講習については、講習実施機関が講習を開設しやすくなるよう、令和6年度から社会教育主事講習の実施方法について、開講科目数の弾力化や複数年間の委嘱を認めることなど、従来の委嘱要綱を変更しているため、御参照ください。

(参考) 令和6年度の委嘱手続関連ページ

[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shougai/gakugei/1422544\\_00001.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/gakugei/1422544_00001.htm)

### (3) 社会教育主事養成課程における取組について

対養成課程開設大学、都道府県・市町村教育委員会、社会教育施設、社会教育関係団体等

多様な社会教育人材の輩出に向けた取組を一層推進するため、社会教育主事養成課程においては、例えば、教職課程を含めた他分野専攻の学生が履修しやすくなるような取組を進めることや、社会人のリカレント教育の受け皿となるよう、科目等履修生制度等を活用するなどの取組が期待されます。養成課程開設大学におかれては、積極的に御検討くださるようお願いします。

また、最終まとめにおいては、社会教育実習におけるハラスメントの予防やその発生時の対応について、関係機関への周知が指摘されています。大学等におけるセクシュアルハラスメントを含む性暴力等の防止については、「学内におけるハラスメントの防止等について」（「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及び関係省令等の施行について」（令和2年3月26日付け文部科学省総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課事務連絡）別紙）（別添2）や、「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）」（令和4年11月22日付け4文科高第1246号文部科学省高等教育局長通知）（別添3）等において、ハラスメントに関する方針等の明確化や、相談体制の整備・学生への周知等について示されているところです。養成課程開設大学におかれては、社会教育実習の実施にあたって、別添2別紙（2）

「就職活動中の学生等へのセクシュアルハラスメントについて」の内容が参考となりますので、これらを踏まえ適切な対応をお願いします。

さらに、「『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号文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長・同財務課長・同総合教育政策局教育人材政策課長通知）（別添4）においては、学校現場での教育実習生へのハラスメントについて適切な対応が求められています（通知1.（3）④、2（3））。社会教育実習の主な受入先となる各教育委員会、所管の社会教育施設及び社会教育関係団体等におかれては、社会教育実習についても、これを参考に実習時のハラスメント予防等について適切な対応をお願いします。

- (4) 社会教育主事講習・社会教育主事養成課程の更なる質の向上に向けた各機関の取組の共有について 対講習実施機関、養成課程開設大学等の大学

各講習実施機関の取組状況等を共有するための意見交換会を令和5年度より実施をしているところですが、今後は希望する養成課程開設大学等の大学も含め情報共有する機会を設けていく予定です。詳細は別途お知らせします。

- (5) その他

- ① 社会教育主事講習の受講資格の明確化について

対講習実施機関、都道府県・市町村教育委員会、社会教育施設、社会教育関係団体等

社会教育関係団体や地域学校協働活動等における一定の活動経験の社会教育主事講習の受講資格要件への算入及び活動実績等の簡便な計算方法や、外国の大学卒業者の受講資格の取扱いについては、今後、別途周知する予定です。

- ② 社会教育に関する民間資格等取得者の一部科目代替について

対講習実施機関、都道府県・市町村教育委員会、社会教育関係団体等

社会教育に関する民間資格等を取得している者については、その資格の内容等に応じ、社会教育主事講習の受講すべき科目の一部を免除できるよう、科目代替を認める基準を整備し、今後、別途周知する予定です。

## 2. 社会教育人材の活躍促進に係る改善方策

- (1) 社会教育主事の配置促進について 対都道府県・市町村教育委員会

社会教育主事は、社会教育法（昭和24年法律第207号）第9条の2に基づく都道府県及び市町村（※）の教育委員会事務局に配置の職員であり、社会教育主事を含む社会教育に係る職員の給与費は地方交付税措置が講じられています。その職務は、社会教育を行う者に専門的技術的な助言と指導を与える（同法第9条の3第1項）ほか、学校が社会教育関係団体、地域住民その他の関係者の協力を得て教育活動を行う場合には、その求めに応じて、必要な助言を行うことができる（同条第2項）とされています。このほか、地域の実情に応じて、地域の社会教育に関する計画・事業・研修等の企画・立案・実施など、社会教育行政の中核を担っているところです。

社会教育の連携分野や担い手が多様化し、その裾野が拡大する中、地域の社会教育人材ネットワークの構築・活性化を含め、地域における社会教育全体を俯瞰し、その調整を職務として担う社会教育主事の役割は重要性を増しています。各教育委員会におかれては、社会教育主事任用予定者の社会教育主事講習の受講促進を通じた計画的な人材育成や、社会教育士等の社会教育主事有資格者の確保等により、地域の実情に応じた社会教育主事の適切な配置をお願いします。

また、各都道府県教育委員会においては、地方交付税措置が講じられている派

遣社会教育主事制度の活用も含め、未配置の市町村に対し配置を促すようお願いします。

社会教育主事の配置に関する好事例等については、今後、別途周知する予定です。

※ 町村の社会教育主事の設置に関しては、社会教育法施行令等の一部を改正する政令（昭和 34 年政令第 157 号）附則第 2 項に経過規定が置かれており、社会教育法等の一部を改正する法律（昭和 34 年法律第 158 号）の施行の際、現に社会教育主事の置かれていない町村で、人口 1 万未満の町村にあっては、当分の間、社会教育主事を置かないことができるとされています。

## （２）社会教育士の認知度向上や有用性の周知、活躍場所の拡大について

対都道府県・市町村教育委員会及び首長部局、社会教育施設、社会教育関係団体等

令和 2 年度より創設された社会教育士は、社会教育主事講習・社会教育主事養成課程（以下「講習・養成課程」という。）における学習成果が広く社会における教育活動に生かされるよう、講習・養成課程の修了者に対して付与される称号です。その実践的な能力は、公民館、図書館、博物館、青少年教育施設等を中心とした従来の社会教育分野における職務やそれらを主たる活動として実践に携わる人々にとって有用なものであることはもとより、学校教育や首長部局、NPO、民間企業等が担う環境、福祉、防災、農山漁村振興、まちづくり等の地域コミュニティに関する幅広い分野において、関連する業務や地域活動等を行う際に役立つものと考えられます。

社会教育士の活躍促進には、地方公共団体や地域住民等の社会教育士に対する理解が不可欠であり、その有用性や活躍事例について文部科学省 HP にて公表しています。今後も、事例等を随時追加していく予定です。御参照ください。

（参考）〇〇×社会教育士の活躍事例

（福祉、防災、観光・多文化共生、障害者支援・共生社会、教育行政、学校、学校図書館、公民館）

[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/01\\_1/08052911/mext\\_00667.html#active-qualification](https://www.mext.go.jp/a_menu/01_1/08052911/mext_00667.html#active-qualification)

（地域運営組織）<https://mext-shakaikyoiku-gov.note.jp/archives/2022/03>

（地域おこし協力隊）<https://mext-shakaikyoiku-gov.note.jp/archives/2021/10>

<https://mext-shakaikyoiku-gov.note.jp/archives/2021/08>

（移住支援）<https://mext-shakaikyoiku-gov.note.jp/archives/2021/06>

また、社会教育士の活躍の場として、コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）や地域学校協働活動等の学校・地域の連携・協働の取組が考えられます。各都道府県・市町村教育委員会においては、それらの取組の充実を図るため、社会教育士等の社会教育主事有資格者を地域学校協働活動推進員等として登用することや、地域学校協働活動推進員等による社会教育士の称号取得を促進することが期待されます。

さらに、地方公共団体が所管する社会教育施設への社会教育士等の社会教育主事有資格者の配置や、指定管理者制度を活用する際に社会教育士等の社会教育主事有資格者がいることを公募の選択的条件の1つとすること、審査の際の評価対象とすることなどにより、より施設の目的に沿った効果的な運営を促すことも考えられます。

このほか、学校と地域の連携・協働を推進するため、地方公共団体において、公立学校教員の採用・配置の際に社会教育士等の社会教育主事有資格者を効果的に活用する例もありますので、詳しくは最終まとめ本文20頁及び参考資料集37、38頁を御参照ください。

### (3) 社会教育人材のネットワーク化について

#### 対都道府県・市町村教育委員会、講習実施機関、養成課程開設大学

社会教育人材のネットワークは、全国規模のネットワークや都道府県・市町村等の地域単位のネットワークに加え、講習実施機関及び養成課程開設大学の担当教員や修了者の発意による自発的な「同窓会型」ネットワーク、さらには参加者の関心事項に基づく交流など、機能に応じて複層的に構築することが重要です。

このうち、都道府県・市町村等の地域単位のネットワークについては、大学、地方公共団体等が行う社会教育に関する研修などの機会を活用し、地方公共団体の社会教育主事が中心となって、域内の社会教育士に関する情報を把握し、地域における幅広い社会教育人材（教員養成課程の学生やその他の社会教育に携わる関係者を含む。）に広く参加を呼びかけることにより日常的なつながりの構築に努め、専門的・技術的な助言と指導による活動支援を進めるために有用な取組として、各地域がそれぞれの実情に応じてネットワークの運営に取り組み、域内での研修や交流を行うことが期待されます。

なお、文部科学省では社会教育士のネットワークづくりに資するため、令和6年度から新たに「社会教育士フォローアップ研修事業」を全国2箇所（北海道、和歌山県）で実施することとしており、今後この取組を推進していくとともに、その成果を広く周知していく予定です。

また、「同窓会型」（同じ講習・養成課程の修了者）のネットワークについては、持続可能なネットワークとなるために、地域単位のネットワークとの連携が重要であり、講習実施機関及び養成課程開設大学においては、各地方公共団体の教育委員会との連携が期待されます。

### (4) 旧制度における受講者の社会教育士の称号取得の促進

#### 対講習実施機関、養成課程開設大学等の大学

令和元年度以前の旧制度における講習・養成課程の修了者が社会教育士の称号取得に必要な「社会教育経営論」及び「生涯学習支援論」の開講に当たっては、働きながらも受講しやすい環境の整備が重要です。各講習実施機関におかれて

は、講習の質の担保を図りつつ、オンライン・オンデマンドの特色を踏まえ、受講者のライフスタイルやニーズに応じた多様な受講形態での講習の提供を進めるとともに、受講者の知見やニーズを踏まえ、旧制度の修了者の学習意欲をより一層喚起できるような魅力ある講習内容の充実を図るようお願いします。

なお、本年度の社会教育主事講習及び養成課程開設大学の情報については以下を参照いただき、旧制度の修了者からの問い合わせ等がある場合は、必要に応じ御周知くださるようお願いします。

(参考) 社会教育主事講習実施機関・養成課程開設大学について

[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shougai/gakugei/syuj/mext\\_00003.html](https://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/gakugei/syuj/mext_00003.html)

[https://www.mext.go.jp/content/20240605\\_mxt\\_chisui02\\_000009568\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20240605_mxt_chisui02_000009568_1.pdf)

(5) 修了証書の在り方について 対講習実施機関、養成課程開設大学

社会教育主事講習修了者に対する修了証書については、社会教育主事講習の運用指針において様式を示しているところですが、社会教育士の活躍促進の観点から、社会教育士の称号が付与された旨を明確化するため、今後様式の変更を行い、別途周知する予定です。

養成課程開設大学においても、修了者に対し社会教育士の称号が付与された旨を明確化した修了証書を発行するよう、御協力をお願いします。

(6) 継続的な学習機会の確保について 対都道府県・市町村教育委員会

社会教育人材が継続的に活躍する上では、社会の変化に応じて知見を随時アップデートできる環境を整備することが不可欠であり、社会教育人材に広く開かれた継続的な学習機会の確保や、社会教育主事の職務や経験に応じた研修機会の充実が重要です。このため、文部科学省では、各種研修・フォーラム等の事例発表など、社会教育士等の社会教育人材に広く有用なものについては、文部科学省公式の社会教育士 note においてオンデマンド配信していますので、御参照ください。

また、地方公共団体が行う研修についても、地域の実情を踏まえ、社会教育人材ネットワークの活用等により、広くオンデマンド配信等を行うことが期待されます。

(参考) 社会教育士の活躍事例や研修動画について

[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/01\\_1/08052911/mext\\_00667.html](https://www.mext.go.jp/a_menu/01_1/08052911/mext_00667.html)

<https://mext-shakaikyoiku-gov.note.jp/>

【別添 1】「社会教育主事講習及び社会教育主事養成課程におけるデジタル化の進展を踏まえた対応について」(通知)(令和 5 年 3 月 31 日付け 4 教地推第 163



号文部科学省総合教育政策局地域学習推進課通知)

- 【別添 2】「学内におけるハラスメントの防止等について」（「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及び関係省令等の施行について」（令和 2 年 3 月 26 日付文部科学省総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課事務連絡）別紙）
- 【別添 3】「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）」（令和 4 年 11 月 22 日付け 4 文科高第 1246 号文部科学省高等教育局長通知）
- 【別添 4】『『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 号初等中等教育局初等中等教育企画課長・同財務課長・同総合教育政策局教育人材政策課長通知）（抄）

（参考 1）

- 中央教育審議会生涯学習分科会社会教育人材部会「社会教育人材の養成及び活躍促進の在り方について（最終まとめ）」

[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo2/013/toushin/mext\\_00001.html](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo2/013/toushin/mext_00001.html)

＜本件連絡先＞

- 中央教育審議会生涯学習分科会社会教育人材部会「社会教育人材の養成及び活躍促進の在り方について（最終まとめ）」について

文部科学省総合教育局地域学習推進課法規係

TEL:03-5253-4111（内線 2977）

- 社会教育主事講習及び社会教育主事養成課程について  
同社会教育人材研修係

TEL: 03-5253-4111（内線 2962）

- 社会教育士の活躍促進（事例、HP 等の広報）について  
同地域学習推進係（併）地域振興係

TEL: 03-5253-4111（内線 2974）



4 教地推第 1 6 3 号  
令和 5 年 3 月 3 1 日

社会教育主事講習実施機関担当課  
社会教育主事養成課程実施機関担当課 御中

文部科学省総合教育政策局地域学習推進課

社会教育主事講習及び社会教育主事養成課程における  
デジタル化の進展を踏まえた対応について（通知）

社会教育主事講習及び社会教育主事養成課程については、社会教育主事講習等規程の一部を改正する省令（平成 30 年文部科学省令第 5 号）が令和 2 年 4 月 1 日から施行されたことにより、社会の多様な分野における学習活動でも広く活用されるよう、社会教育士と称することができることとする制度改正がなされ、修了者の数も年々増加傾向にあります。

第 11 期中央教育審議会生涯学習分科会における議論の整理（令和 4 年 8 月中央教育審議会生涯学習分科会。以下「議論の整理」という。）では、地域の教育力向上による地域コミュニティの構築に資する取組を推進するため、社会教育人材の量的な拡大と質的な向上を進める必要があることから、社会教育主事・社会教育士が ICT スキル等の能力を身に付けるとともに、社会教育主事講習の受講のニーズに対応して十分な講習を行うことができるようオンラインを活用した講習等の実施などの取組を進めていく必要があるとされています。

また、政府においては、「デジタル原則に照らした規制の一括見直しプラン」（令和 4 年 6 月 3 日デジタル臨時行政調査会）を策定し、国が実施する講習について、原則として「申込～受講～受講修了証等発行のデジタル完結を基本とする」とされています。

その上で、文部科学省では、「今後の生涯学習・社会教育の振興方策」（以下「振興方策」という。）を 3 月に取りまとめました。振興方策においては、社会教育におけるデジタル技術の活用促進や、デジタルデバイドの解消を進めるため、社会教育主事講習及び社会教育主事養成課程の講義内容に、デジタル技術の進展を反映するとともに、社会教育主事講習等の受講やその手続きについて、希望する受講者がオンラインでの受講やその手続きができるよう、講師や受講者の間での双方向性の確保にも配慮した上で、講習実施機関にデジタル技術の活用を促すこととしています。

については、社会教育主事講習及び社会教育主事養成課程で取り扱う内容やその実施は下記のとおりとしますので、各社会教育主事講習及び社会教育主事養成課程実施機関におかれては、それぞれの実情も踏まえつつ、積極的な取組をお願いします。

## 記

### (1) 社会教育主事講習及び社会教育主事養成課程で取り扱う内容へのデジタル技術の進展の反映について

社会教育主事講習及び社会教育主事養成課程の各科目で取り扱う内容については、「社会教育主事講習等規程の一部を改正する省令の施行について」（平成 30 年 2 月 28 日付け文部科学省生涯学習政策局長通知）で示しているところですが、これに加え、社会教育におけるデジタル技術の活用促進や、デジタルデバイドの解消を進めるため、いずれかの科目において、デジタル技術の進展を反映した社会教育の意義と展開、デジタル技術を活用した効果的な学習支援方法やネットワークの形成等についての内容を令和 6 年度からは取り扱うこと。

### (2) 社会教育主事講習の受講や受講手続きのオンライン化について

- ・社会教育主事講習の受講や受講手続きについては、従前より受講や受講手続きをオンラインで行うことは可能であり、議論の整理においても、社会教育主事講習の受講を希望する者のニーズに対応して十分な講習を行うことができるようオンラインを活用した講習の実施などの取組を進めていく必要があるとされていることから、社会教育主事講習実施機関においては、受講者のニーズや科目の目的、特性等も踏まえながら、講習実施機関の実情に応じ、オンラインの活用をご検討いただくこと。
- ・なお、受講手続きのオンライン化に際しては、メールやインターネットでの申込、オンライン上で修了証書の発行等を可能とする場合、収集した個人情報については、適切に管理すること。

### <参考>

- ・第 11 期中央教育審議会生涯学習分科会における議論の整理（令和 4 年 8 月）  
[https://www.mext.go.jp/content/220922-mxt\\_syogai03-000024695\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/220922-mxt_syogai03-000024695_1.pdf)
- ・デジタル臨時行政調査会（第 4 回）資料 ※資料 7－1、7－2 参照  
<https://www.digital.go.jp/councils/administrative-research/cb5865d2-8031-4595-8930-8761fb6bbe10/>
- ・今後の生涯学習・社会教育の振興方策（令和 5 年 3 月）  
今後の生涯学習・社会教育の振興方策（重点事項）について  
[https://www.mext.go.jp/content/220328-mxt\\_syogai03-000024695\\_5.pdf](https://www.mext.go.jp/content/220328-mxt_syogai03-000024695_5.pdf)  
今後の生涯学習・社会教育の振興に係る具体策について  
[https://www.mext.go.jp/content/220328-mxt\\_syogai03-000024695\\_6.pdf](https://www.mext.go.jp/content/220328-mxt_syogai03-000024695_6.pdf)

### 【本件連絡先】

文部科学省総合教育政策局地域学習推進課  
〒100-8959 東京都千代田区霞が関 3－2－2  
TEL：03-5253-4111（内線 2962）  
E-mail：syakyousyuji@mext.go.jp

令和2年3月26日

## 学内におけるハラスメントの防止等について

文部科学省高等教育局  
大学振興課  
専門教育課  
学生・留学生課  
国立大学法人支援課

本年4月1日以降、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」といいます。）及び関係省令等が順次施行され、各事業主の職場におけるハラスメント対策に関する義務等が強化されることとなります。

改正法等により新たに事業主に義務付けられる事項は、大学等との関係では、主に事業主である学校法人等が雇用する労働者（教職員）間のハラスメントを防止するための措置に関するものであり、教職員が学生に対して行うハラスメント等（以下「学内ハラスメント」といいます。）の防止を直接の対象とするものではありません。

しかし、学生がハラスメントに悩まされることなく学べる環境は、個々の学生の学びを支える基本的な前提条件であるのみならず、学生の学びを深く充実したものとし、ひいては大学等が提供する教育の質の高さを裏付けるものとなるものとも考えられます。

こうした観点も踏まえ、各大学等におかれては、学内ハラスメントの相談窓口の設置等、学内ハラスメント防止等に向けた自主的・自律的な取組を積極的に進めていただいているところですが、今般の改正に際し各大学等において御留意いただきたい点を以下にまとめましたので、各位におかれては引き続き学内ハラスメントの防止等に向け、積極的に取り組んでいただくようお願いいたします。

（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」を参考とする学内ハラスメントの防止等の充実について

今般の法改正に伴い、「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「第5号指針」といいます。）が新たに策定されました。

同指針中、

- ・ハラスメントに関する方針等の明確化及びその周知・啓発
- ・相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ・事後の迅速かつ適切な対応の実施
- ・プライバシー保護のために必要な措置を講じること
- ・不利益取扱の禁止と周知・啓発

等の内容は学内ハラスメントの防止等に取り組む上で参考となるものと考えられます。

また、学内ハラスメントの相談体制を整備する上では、外部機関の活用なども含め、第三者的視点を取り入れるなど、真に被害者の救済となるようにするとともに、再発防止のための改善策等が大学等の運営に反映されることも重要であると考えられます。

更に、各大学等における学内ハラスメントへの取組をより実効的に機能させる上では、学生に対し相談窓口を紹介するなど各大学等の取組を周知することが重要ですが、教職員がハラスメントに対する基本的な知識を身に付け、学生から相談を受けた際、学内の適切な相談窓口を紹介することができるようにするなど、教職員に向けたハラスメントに関する情報提供を充実させることも重要であると考えられます。

各大学等におかれては、第5号指針の内容や上記の観点を踏まえつつ、学内ハラスメントの防止等に向けた取組を充実させていただきようお願いいたします。

## (2) 就職活動中の学生等へのセクシュアルハラスメントについて

今般の法改正に伴い、「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」（平成18年厚生労働省告示第615号）の一部が改正されました。

この改正により、就職活動中の学生等へのセクシュアルハラスメントに関し、事業主が行うことが望ましい取組も盛り込まれました。

具体的には、事業主（学生を募集する企業）は、

- ・就職活動中の学生やインターンシップに参加する学生等に対してもセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化を行うことや、
- ・学生等から相談があった場合には、社内におけるセクシュアルハラスメントへの対応方法・体制等を参考にしつつ、当該相談に対して適切な対応を行うように努めること

が望ましいとされました。（パワーハラスメントについてもパワハラ指針において同様の定めが置かれています。）

各大学等においては、こうした改正を踏まえ、就職活動を行う学生を支援する際、

- ・学生を募集する企業は、自社の社員等が就職活動中の学生等にセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化を行うことや、
- ・被害の相談に対し適切に対応すること

が望ましいとされたことを周知することで被害の防止に努めるとともに、

- ・学内の相談窓口を周知し、学生からの相談に適切に対応したり、
- ・必要に応じ企業への相談をサポートしたりする

など、適切に学生を支援していただくようお願いいたします。

また、都道府県労働局等に設置されている総合労働相談コーナーにおいても、就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等の相談を受け付けており、事業主への助言等が可能な場合もありますので、その点についても併せて周知をいただくとともに、大学等としても適宜連携し、対応いただくようお願いいたします。

# 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントについて

## 大学への相談事例

- ・食事やデートに執拗に誘われる。
- ・OB訪問等において性的な関係をもちかけられる。
- ・性的な冗談を言われる／性的なからかいを受ける。
- ・個人的連絡先を聞かれる。
- ・社外での面談、社外での待ち合わせを要求される。
- ・異性との交友関係について質問を受ける。
- ・結婚の予定、結婚観について質問を受ける。
- ・身体を触られる。

## 大学における取組事例

- ◆ 就職活動に関するガイダンスやインターンシップに行く前のガイダンス等において、ハラスメントにあった場合は大学へ相談するように伝え、実際に相談があった場合には、大学から企業へ申し入れを行っている。
- ◆ ハラスメントに遭わないよう十分注意して就職活動を行うよう、学生に対して一斉にメールを送信するなど、学生に対して注意を呼び掛けている。
- ◆ OB訪問に関して、ある程度の距離を持つように学生にアドバイスし、不安があるときは大学に連絡するように伝えている。
- ◆ 学生からの相談を受けて、同じ企業の選考を受けている学生に対して注意喚起を行い、未然に被害を防いだ。
- ◆ 学生の希望に沿って企業の問合せ先を紹介し、学生から企業に対し抗議を行った。
- ◆ 企業に申し立てたところ、企業側でも事情を把握し、謝罪の連絡があった。
- ◆ 面接官の発言にセクハラ的な言葉があり不快に感じたということで学生が相談に来られたので、カウンセラーが学生の心のケアを行った。



上記の取組事例を参考に、学生に対し学内の相談部署の周知、学生からの相談への適切な対応をお願いします。また、都道府県労働局等に設置されている「**総合労働相談コーナー**」に相談することも可能であるため、適宜活用・連携し対応をお願いします。

【厚生労働省HP「総合労働相談コーナー」】<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

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のないよう、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](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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto:senmon@mext.go.jp)

別添 1

(大学等における性暴力等の防止等に向けた取組チェックリスト)

No	取組	✓
1	<b>性暴力等に対する方針等の明確化及びその周知・啓発</b>	
	性暴力等の定義、性暴力等があってはならない旨の方針の学内規則等への規定及びその周知・啓発	
	性暴力等の行為者に厳正に対処する旨の方針等の学内規則等への規定及びその周知・啓発	
	教職員に対する性暴力等の防止に関する理解を深めるための研修・啓発の実施	
	性暴力等に関する被害者の保護等についての学生への周知	
2	<b>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</b>	
	相談窓口の設定及び構成員への周知	
	相談窓口の対応マニュアルの整備や担当者に対する研修等の実施	
	学外相談窓口の設置やオンライン相談、専門的な知識を有する職員の配置等の相談体制の充実	
	相談業務に関する手当の支給を含めた相談窓口担当者となる教職員への支援	
	調査機関やその構成、調査の過程等の学内規則等への規定及びその周知	
	関係者の所属部局や相談窓口から独立し、第三者や専門家を一定数含めた調査機関の設置	
3	<b>性暴力等の事実があると思われるときの措置</b>	
	調査機関による事実関係の迅速かつ正確な確認	
	調査結果の被害者等や行為者への報告及び不服申立ての機会の確保	
	被害者等と行為者の接触回避や教育研究上の配慮・環境整備などの速やかかつ適正な被害者等への配慮	
	被害者に対するメンタルヘルス不調への相談対応等の心理的支援	
4	<b>性暴力等の行為者に対する措置</b>	
	行為者に対する懲戒解雇処分も含めた懲戒処分等の厳正な措置の実施	
	懲戒処分等を行った場合の学内規則等に基づく公表	
5	<b>性暴力等に関する相談等への対応における留意点</b>	
	相談者等や行為者のプライバシーの保護及びその旨の周知	
	相談や事実関係の確認への協力等を理由とした不利益な取扱いの禁止及びその旨の周知	
6	<b>再発防止に向けた措置</b>	
	性暴力等の被害が生じた部局等における適切な再発防止策の実施	
	性暴力等があってはならない旨の方針等の再周知、性暴力等の防止に関する研修等の再発防止措置の実施	
7	<b>教員採用段階での取組</b>	
	採用関係書類による学生に対する性暴力等を原因とする懲戒処分歴等の確認	
	懲戒処分歴等に関する虚偽記載があった場合に、採用取消や懲戒の対象になり得る旨の明示	



## 別添 2

### (履歴書様式例)

学歴		
在学期間	学校等名称（学校、学部・研究科、学科、専攻等）	卒業・修了等
年 月 ～ 年 月		
年 月 ～ 年 月		
年 月 ～ 年 月		

職歴		
在職期間	勤務先	職名（職務内容、雇用形態）
年 月 ～ 年 月		
年 月 ～ 年 月		
年 月 ～ 年 月		

賞罰・処分歴等	
時期	内容
年 月	
年 月	

本書類の記載内容については事実に相違なく、虚偽の記載があった場合には、採用取消や懲戒処分等の対象となり得ることについて了承します。

令和 年 月 日

氏名

### 【記入上の注意】

- ※ 職歴の欄には、最終学校卒業等の月の翌月から、空白期間がないように記入すること。なお、在宅期間については、勤務先の欄に「在家庭」と記入すること。
- ※ 賞罰・処分歴等欄には、過去に学生に対するセクシュアルハラスメントを含む性暴力等を原因として懲戒処分若しくは分限処分を受けた場合には、処分の内容及びその具体的な事由を必ず記入すること。



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 のとおり通知を発出しており、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」、社員寮や通勤中等であっても、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に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