

学校部活動及び新たな地域クラブ活動の 在り方等に関する総合的なガイドライン

令和4年12月

スポーツ庁

文化庁



目 次

前 文	2
本ガイドライン策定の趣旨等	4
I 学校部活動	6
1 適切な運営のための体制整備	6
(1) 学校部活動に関する方針の策定等	6
(2) 指導・運営に係る体制の構築	6
2 合理的でかつ効率的・効果的な活動の推進	8
(1) 適切な指導の実施	8
(2) 部活動用指導手引の普及・活用	9
3 適切な休養日等の設定	10
4 生徒のニーズを踏まえたスポーツ・文化芸術環境の整備	11
5 学校部活動の地域連携	12
II 新たな地域クラブ活動	13
1 新たな地域クラブ活動の在り方	13
2 適切な運営や効率的・効果的な活動の推進	14
(1) 参加者	14
(2) 運営団体・実施主体	14
① 地域スポーツ・文化芸術団体等の整備充実	14
② 関係者間の連携体制の構築等	15
(3) 指導者	15
① 指導者の質の保障	15
② 適切な指導の実施	16
③ 指導者の量の確保	17
④ 教師等の兼職兼業	17
(4) 活動内容	18
(5) 適切な休養日等の設定	18
(6) 活動場所	19
(7) 会費の適切な設定と保護者等の負担軽減	20
(8) 保険の加入	20
3 学校との連携等	21
III 学校部活動の地域連携や地域クラブ活動への移行に向けた環境整備	22
1 新たなスポーツ・文化芸術環境の整備方法	22
(1) 休日の活動の在り方等の検討	22
(2) 検討体制の整備	22
(3) 段階的な体制の整備	23
2 休日の学校部活動の地域連携や地域クラブ活動への移行の段階的推進	24
3 地方公共団体における総合的・計画的な取組	24
IV 大会等の在り方の見直し	26
1 生徒の大会等の参加機会の確保	26
2 大会等への参加の引率や運営に係る体制の整備	26
(1) 大会等への参加の引率	26
(2) 大会運営への従事	27
3 生徒の安全確保	28
4 全国大会をはじめとする大会等の在り方	28
終わりに	30

○運動部活動での指導のガイドライン（平成 25 年 5 月 文部科学省）

前 文

- 学校部活動は、スポーツ・文化芸術に興味・関心のある同好の生徒が自主的・自発的に参加し、各部活動の責任者（以下「部活動顧問」という。）の指導の下、学校教育の一環として行われ、教師の献身的な支えにより、我が国のスポーツ・文化芸術振興を担ってきた。
- また、体力や技能の向上を図る目的以外にも、異年齢との交流の中で、生徒同士や生徒と教師等との好ましい人間関係の構築を図り、学習意欲の向上や自己肯定感、責任感、連帯感の涵養に資するなど、学校という環境における生徒の自主的で多様な学びの場として、教育的意義を有してきた。
- しかし、少子化が進展する中、学校部活動を従前と同様の体制で運営することは難しくなっており、学校や地域によっては存続が厳しい状況にある。また、専門性や意思に関わらず教師が顧問を務めるこれまでの指導体制を継続することは、学校の働き方改革が進む中、より一層厳しくなる。
- 生徒の豊かなスポーツ・文化芸術活動を実現するためには、学校と地域との連携・協働により、学校部活動の在り方に関し速やかに改革に取り組み、生徒や保護者の負担に十分配慮しつつ、持続可能な活動環境を整備する必要がある。
- 平成 30 年にスポーツ庁及び文化庁が部活動の在り方に関する総合的なガイドラインを策定して以降、平成 31 年・令和元年に、中央教育審議会¹や国会²から、学校における働き方改革等の観点を含め、部活動を学校単位から地域単位の取組とするべきことが指摘された。令和 2 年に、スポーツ庁及び文化庁としても、令和 5 年度以降、休日³の部活動の段階的な地域移行を図ることとした⁴。
- 令和 4 年 6 月及び 8 月には、これらの具体的な方策について、スポーツ庁及び文化庁に設置した部活動の地域移行に関する検討会議から各提言が示されたことから、これを踏まえた学校部活動の地域連携並びに地域の運営団体・実施主体による地域スポーツクラブ活動及び地域文化クラブ活動（以下「地域クラブ活動」という。）

¹ 「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 平成 31 年 1 月答申）

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の一部を改正する法律案に対する附帯決議（衆議院令和元年 11 月、参議院同年 12 月）

³ 地方公共団体の条例上「休日」と定められている日を指し、ほとんどの場合は土曜日、日曜日及び国民の祝日に関する法律に規定する休日及び年末年始の休日。

⁴ 「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」（令和 2 年 9 月 文部科学省）

への移行に取り組むべく、このたび平成 30 年のスポーツ庁及び文化庁のガイドラインを統合し、全面的に改定するものである。なお、平成 25 年に文部科学省が作成した「運動部活動での指導のガイドライン」については、後記 I 2（1）及びこれを準用する II 2（3）のとおり、引き続き運動部活動や地域スポーツクラブ活動の適切な指導の実施のため参照するものとする。

本ガイドライン策定の趣旨等

- 本ガイドラインは、少子化の中でも将来にわたり、生徒がスポーツ・文化芸術活動に継続して親しむことができる機会を確保することを目指し、学校部活動が生徒にとって望ましいスポーツ・文化芸術環境となるよう、適正な運営や効率的・効果的な活動の在り方について示すとともに、新たな地域クラブ活動を整備するために必要な対応について、国の考え方を示すものである。
- 学校部活動の地域移行は、「地域の子供たちは、学校を含めた地域で育てる。」という意識の下で、生徒の望ましい成長を保障できるよう、地域の持続可能で多様な環境の一体的な整備により、地域の実情に応じスポーツ・文化芸術活動の最適化を図り、体験格差を解消することを目指すものである。

その際、前述した学校部活動の教育的意義や役割については、地域クラブ活動においても継承・発展させ、さらに、地域での多様な体験や様々な世代との豊かな交流等を通じた学びなどの新しい価値が創出されるよう、学校教育関係者等と必要な連携を図りつつ、発達段階やニーズに応じた多様な活動ができる環境を整えることが必要である。
- 本ガイドラインは、義務教育である中学校（義務教育学校後期課程、中等教育学校前期課程、特別支援学校中学部を含む。以下同じ。）の生徒の学校部活動及び地域クラブ活動を主な対象とする。
- 本ガイドラインのうち「Ⅰ 学校部活動」については、高等学校（中等教育学校後期課程及び特別支援学校高等部を含む。以下同じ。）段階の学校部活動についても本ガイドラインを原則として適用する。その際、高等学校段階では、各学校において中学校教育の基礎の上に多様な教育が行われている点に留意する。
- 一方、「Ⅱ 新たな地域クラブ活動」「Ⅲ 学校部活動の地域連携や地域クラブ活動への移行に向けた環境整備」「Ⅳ 大会等の在り方の見直し」については、公立の中学校の生徒の活動を主な対象とし、国立の中学校においても学校等の実情に応じて積極的に取り組むことが望ましい⁵。

国公立の高等学校段階については、義務教育修了後に多様な教育活動が行われている状況を踏まえつつ、生徒の心身の健全育成等の観点から、学校等の実情に応じて学校部活動の改革に取り組むことが望ましい。

⁵ 公立大学及び公立高等学校附属中学校においては、その性質等に鑑み、国立の中学校と同様とする。

私立学校については、国公立学校におけるこれらの取組も参考にしつつ、学校等の実情に応じて適切な指導体制の構築に取り組むことが望ましい。

- スポーツ庁及び文化庁は、本ガイドラインに基づく全国の部活動改革の取組状況について、定期的にフォローアップを行う。

I 学校部活動

学校部活動は教育課程外の活動であり、その設置・運営は学校の判断により行われるものであるが、学校部活動を実施する場合には、その本来の目的を十分に果たし、生徒にとって望ましいスポーツ・文化芸術環境となるよう、以下に示す内容を徹底する。

1 適切な運営のための体制整備

(1) 学校部活動に関する方針の策定等

ア 都道府県は、本ガイドラインに則り、学校部活動の活動時間及び休養日の設定その他適切な学校部活動の取組に関する「部活動の在り方に関する方針」を策定する。

イ 学校の設置者は、本ガイドラインに則り、都道府県の「部活動の在り方に関する方針」を参考に、「設置する学校に係る部活動の方針」を策定する。

ウ 校長は、学校の設置者の「設置する学校に係る部活動の方針」に則り、毎年度、「学校の部活動に係る活動方針」を策定する。部活動顧問は、年間の活動計画（活動日、休養日及び参加予定大会日程等）並びに毎月の活動計画及び活動実績（活動日時・場所、休養日及び大会参加日等）を作成し、校長に提出する。

エ 校長は、前記ウの活動方針、活動計画及び活動実績を学校のホームページへの掲載等により公表する。

オ 学校の設置者は、前記ウに関し、各学校において学校部活動の活動方針・計画の策定等が効率的に行えるよう、簡素で活用しやすい様式の作成等を行う。なお、このことについて、都道府県は、必要に応じて学校の設置者の支援を行う。

(2) 指導・運営に係る体制の構築

ア 校長は、教師だけでなく、部活動指導員⁶や外部指導者など適切な指導者を確保していくことを基本とし、生徒や教師の数、部活動指導員の配置状況を踏ま

⁶ 部活動指導員は、学校教育法施行規則第 78 条の 2 に基づき、「中学校におけるスポーツ、文化、

え、指導内容の充実、生徒の安全の確保、教師の長時間勤務の解消等の観点から円滑に学校部活動を実施できるよう、適正な数の学校部活動を設置する。

イ 校長は、教師を部活動顧問に決定する際は、校務全体の効率的・効果的な実施に鑑み、教師の他の校務分掌や本人の抱える事情、部活動指導員の配置状況等を勘案した上で行うなど、適切な校務分掌となるよう留意するとともに、学校全体としての適切な指導、運営及び管理に係る体制を構築する。

ウ 校長は、毎月の活動計画及び活動実績の確認等により、学校部活動の活動内容を把握し、生徒が安全にスポーツ・文化芸術活動を行い、教師の負担が過度とならないよう持続可能な運営体制が整えられているか等について、適宜、指導・是正を行う。

エ 都道府県及び学校の設置者は、部活動顧問を対象とするスポーツ・文化芸術活動の指導に係る知識及び実技の質の向上並びに学校の管理職を対象とする学校部活動の適切な運営に係る実効性の確保を図るための研修等の取組を行う。

オ 学校の設置者及び校長は、教師の学校部活動への関与について、法令や「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⁷」（令和2年文部科学省告示第1号）に基づき、業務改善及び勤務時間管理等を行う。

カ 学校の設置者は、各学校の生徒や教師の数、部活動指導員の配置状況や校務分担の実態等を踏まえ、部活動指導員を積極的に任用し、学校に配置する。また、教師ではなく部活動指導員が顧問となり指導や大会等の引率を担うことのできる体制を構築する。部活動指導員が十分に確保できない場合には、校長は、外部指導者を配置し、必ずしも教師が直接休日の指導や大会等の引率に従事しない体制を構築する。

科学等に関する教育活動（学校の教育課程として行われるものを除く。）に係る技術的な指導に従事する」学校の職員（義務教育学校の後期課程、高等学校、中等教育学校並びに特別支援学校の中学部及び高等部については当該規定を準用。平成29年4月1日施行）。学校の教育計画に基づき、校長の監督を受け、部活動の実技指導、大会・練習試合等の引率等を行う。校長は、部活動指導員に部活動の顧問を命じることができる。

⁷ 「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含め、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を「在校等時間」と定義し、時間外在校等時間の上限を①1カ月45時間以内、②1年間360時間以内等としている。

キ 学校の設置者は、部活動指導員等の任用・配置に当たっては、学校教育について理解し、適切な指導を行うために、学校部活動の位置付け、教育的意義、生徒の発達段階に応じた科学的な指導、安全の確保や事故発生時の対応を適切に行うこと、体罰（暴力）やハラスメント（生徒の人格を傷つける言動）は、いかなる場合も許されないこと、服務（校長の監督を受けることや生徒、保護者等の信頼を損ねるような行為の禁止等）を遵守すること等に関し、任用前及び任用後の定期において研修⁸を行う。

ク 都道府県は、部活動指導員や外部指導者を確保しやすくするため、域内におけるスポーツ・文化芸術団体等の協力を得ながら、指導者の発掘・把握に努め、市区町村等からの求めに応じて指導者を紹介する人材バンクを整備するなどの支援を行う。また、スポーツ・文化芸術団体等は、生徒の多様なニーズに応えられる指導者の養成や資質向上の取組を進める。

2 合理的でかつ効率的・効果的な活動の推進

（1）適切な指導の実施

ア 校長、部活動顧問、部活動指導員及び外部指導者は、学校部活動の実施に当たっては、生徒の心身の健康管理（スポーツ障害・外傷の予防や文化部活動中の障害・外傷の予防、バランスのとれた学校生活への配慮等を含む）、事故防止（活動場所における施設・設備の点検や活動における安全対策等）を徹底し、体罰・ハラスメントを根絶する。

特に運動部活動においては、文部科学省が平成 25 年 5 月に作成した「運動部活動での指導のガイドライン」に則った指導を行う。都道府県及び学校の設置者は、学校におけるこれらの取組が徹底されるよう、学校保健安全法等も踏まえ、適宜、支援及び指導・是正を行う。

イ 運動部活動の部活動顧問、部活動指導員及び外部指導者は、スポーツ医・科学の見地からは、トレーニング効果を得るために休養等を適切に取ることが必要であること、また、過度の練習がスポーツ障害・外傷のリスクを高め、必ずしも体力・運動能力の向上につながらないこと等を正しく理解し、分野の特性等を

⁸ 「学校教育法施行規則の一部を改正する省令の施行について（平成 29 年 3 月 14 日付け 28 ス庁第 704 号）」において、部活動指導員を制度化した概要、留意事項として部活動指導員の職務、規則等の整備、任用、研修、生徒の事故への対応、適切な練習時間や休養日の設定、生徒、保護者及び地域に対する理解の促進等について示されている。

踏まえた効率的・効果的なトレーニングの積極的な導入等により、休養等を適切に取りつつ、短時間で効果が得られる指導を行う。

ウ 文化部活動の部活動顧問、部活動指導員及び外部指導者は、生徒のバランスのとれた健全な成長の確保の観点から休養等を適切に取ることが必要であること、また、過度の練習が生徒の心身に負担を与え、文化部活動以外の様々な活動に参加する機会を奪うこと等を正しく理解し、分野の特性等を踏まえた効率的・効果的な練習・活動の積極的な導入等により、休養等を適切に取りつつ、短時間で効果が得られる指導を行う。

エ 部活動顧問、部活動指導員及び外部指導者は、生徒の運動・文化芸術等の能力向上や、生涯を通じてスポーツ・文化芸術等に親しむ基礎を培うとともに、生徒がバーンアウトすることなく、技能の向上や大会等での好成績等それぞれの目標を達成できるよう、生徒とコミュニケーションを十分に図った上で指導を行う。その際、専門的知見を有する保健体育担当の教師や養護教諭等と連携・協力し、発達の個人差や女子の成長期における体と心の状態等に関する正しい知識を得た上で指導を行う。

(2) 部活動用指導手引の普及・活用

ア 中央競技団体⁹又は学校部活動に関わる各分野の関係団体等は、その分野の普及や水準向上の役割に鑑み、学校部活動における合理的でかつ効率的・効果的な活動のための指導手引(競技・習熟レベルに応じた1日2時間程度の練習メニュー例と週間、月間、年間での活動スケジュールや、効果的な練習方法、指導上の留意点、安全面の注意事項、暴力やハラスメントの根絶等から構成される、指導者や生徒の活用の利便性に留意した分かりやすいもの)を作成し、指導実態や状況の変化に応じた必要な見直しを行う。

イ 中央競技団体又は学校部活動に関わる各分野の関係団体等は、前記アの指導手引をホームページに掲載・公開するとともに、公益財団法人日本中学校体育連盟(以下「日本中体連」という。)や都道府県等と連携して、全国の学校における普及・活用を図る。

ウ 部活動顧問、部活動指導員及び外部指導者は、前記アの指導手引を活用して、2(1)に基づく指導を行う。

⁹ スポーツ競技の国内統括団体

3 適切な休養日等の設定

ア 運動部活動における休養日及び活動時間については、成長期にある生徒が、運動、食事、休養及び睡眠のバランスのとれた生活を送ることができるよう、スポーツ医・科学の観点からのジュニア期におけるスポーツ活動時間に関する研究¹⁰も踏まえ、以下を基準とする。

- ・ 学期中は、週当たり2日以上休養日を設定する。(平日は少なくとも1日、土曜日及び日曜日(以下「週末」という。)は少なくとも1日以上を休養日とする。週末に大会参加等で活動した場合は、休養日を他の日に振り替える。)
- ・ 長期休業中の休養日の設定は、学期中に準じた扱いを行う。また、生徒が十分な休養を取ることができるとともに、学校部活動以外にも多様な活動を行うことができるよう、ある程度長期の休養期間(オフシーズン)を設定する。
- ・ 1日の活動時間は、長くとも平日では2時間程度、学校の休業日(学期中の週末を含む)は3時間程度とし、できるだけ短時間に、合理的でかつ効率的・効果的な活動を行う。

文化部活動における休養日及び活動時間についても、成長期にある生徒が、教育課程内の活動、学校部活動、学校外の活動、その他の食事、休養及び睡眠等の生活時間のバランスのとれた生活を送ることができるよう、同様とする¹¹。

イ 都道府県は、1(1)に掲げる「部活動の在り方に関する方針」の策定に当たっては、前記アの基準を踏まえて休養日及び活動時間等を設定し、明記する。

ウ 学校の設置者は、1(1)に掲げる「設置する学校に係る部活動の方針」の策定に当たっては、前記アの基準を踏まえるとともに、都道府県が策定した方針を参考

¹⁰ 「スポーツ医・科学の観点からのジュニア期におけるスポーツ活動時間について」(平成29年12月18日公益財団法人日本体育協会)において、研究等が競技レベルや活動場所を限定しているものではないことを踏まえた上で、「休養日を少なくとも1週間に1~2日設けること、さらに、週当たりの活動時間における上限は、16時間未満とすることが望ましい」ことが示されている。

¹¹ 学校教育法施行規則に定められている中学校の各学年の年間標準授業時数を、学習指導要領に示された年間の授業週数に照らして1週間当たりに換算すると、1週間当たりの授業時数は29単位時間(24時間10分)である。一方、スポーツ庁「平成29年度運動部活動等に関する実態調査」によれば、中学校の文化部活動の1週間の活動時間が「14時間を超える」と回答した生徒の割合は全体の42.0%、「21時間を超える」と回答した生徒の割合は全体の21.7%であり、学校の教育活動の中心である教育課程内の活動と比して、部活動の時間がそれに匹敵する程度に長時間になってしまうことは、生徒の負担等の観点から適切ではないと考えられる。こうしたことを踏まえて、本ガイドラインでは、1週間当たり長くとも11時間程度となる文化部活動の活動時間の基準を定めた(平日は少なくとも1日、週末は少なくとも1日以上を休養日とし、1日の活動時間は長くとも平日では2時間程度、休業日は3時間程度を基準とする。)

に、休養日及び活動時間等を設定し、明記する。また、後記エに関し、適宜、支援及び指導・是正を行う。

エ 校長は、1（1）に掲げる「学校の部活動に係る活動方針」の策定に当たっては、前記アの基準を踏まえるとともに、学校の設置者が策定した方針に則り、学校部活動の休養日及び活動時間等を設定し、公表する。また、各部の活動内容を把握し、適宜、指導・是正を行う等、その運用を徹底する。

オ 休養日及び活動時間等の設定については、地域や学校の実態を踏まえた工夫として、定期試験前後の一定期間等、各部共通、学校全体、市区町村共通の学校部活動の休養日を設けることや、週間、月間、年間単位での活動頻度・時間の目安を定めることも考えられる。

4 生徒のニーズを踏まえたスポーツ・文化芸術環境の整備

ア 校長は、学校の指導体制等に応じて、性別や障害の有無を問わず、技能等の向上や大会等で好成績を収めること以外にも、気軽に友達と楽しめる、適度な頻度で行える等多様なニーズに応じた活動を行うことができる環境を整備する。

具体的な例としては、運動部活動では、複数のスポーツや季節ごとに異なるスポーツを行う活動、競技・大会志向でなくレクリエーション志向で行う活動、体力づくりを目的とした活動、生徒が楽しく体を動かす習慣の形成に向けた動機付けとなる活動等が考えられる。また、文化部活動では、体験教室などの活動、レクリエーション的な活動、障害の有無や年齢等に関わらず一緒に活動することができるアート活動、生涯を通じて文化芸術を愛好する環境を促進する活動等が考えられる。

イ 都道府県及び市区町村は、少子化に伴い、単一の学校では特定の分野の学校部活動を設けることができない場合や、部活動指導員や外部指導者が配置できず、指導を望む教師もいない場合には、生徒のスポーツ・文化芸術活動の機会が損なわれることがないように、当面、複数校の生徒が拠点校の学校部活動に参加する等、合同部活動等の取組を推進する。

ウ 校長は、運動、歌や楽器、絵を描くことなどが苦手な生徒や障害のある生徒が参加しやすいよう、スポーツ・文化芸術等に親しむことを重視し、一人一人の違いに応じた課題や挑戦を大切にすることや、過度な負担とならないよう活動時間を短くするなどの工夫や配慮をする。

エ 学校の設置者及び校長は、学校部活動は生徒の自主的・自発的な参加により行われるものであることを踏まえ、生徒の意思に反して強制的に加入させることがないようにするとともに、その活動日数や活動時間を見直し、生徒が希望すれば、特定の種目・部門だけでなく、スポーツ・文化芸術や科学分野の活動や地域での活動も含めて、様々な活動を同時に経験できるよう配慮する。

5 学校部活動の地域連携

ア 都道府県、学校の設置者及び校長は、学校や地域の実態に応じて、地域のスポーツ・文化芸術団体との連携や民間事業者の活用等により、保護者の理解と協力を得て、学校と地域が協働・融合した形での地域におけるスポーツ・文化芸術の環境整備を進める。その際、各地域において、行政、学校、スポーツ・文化芸術団体等の関係者が現状や課題を共有し、今後のスポーツ・文化芸術環境の在り方等を協議する場を設けることも考えられる。

イ 都道府県、学校の設置者及び校長は、地域の実情に応じ、学校種を越え、高等学校、大学及び特別支援学校等との合同練習を実施するなどにより連携を深め、生徒同士の切磋琢磨や多様な交流の機会を設ける。

ウ 公益財団法人日本スポーツ協会（以下「JSPO」という。）、地域の体育・スポーツ協会、競技団体及びその他のスポーツ団体は、総合型地域スポーツクラブやスポーツ少年団等の生徒が所属する地域のスポーツ団体に関する事業等について、都道府県又は学校の設置者等と連携し、学校と地域が協働・融合した形での地域のスポーツ環境の充実を図る。

また、各分野の文化芸術団体等は、都道府県又は学校の設置者等と連携し、学校と地域が協働・融合した形での文化芸術等の活動を推進する。

さらに、学校の設置者等が実施する部活動指導員の任用・配置や、部活動顧問等に対する研修等、スポーツ・文化芸術活動の指導者の質の向上に関する取組に協力する。

エ 学校の設置者及び校長は、地域で実施されている分野と同じ分野の学校部活動については、休日の練習を共同で実施するなど連携を深める。休日に限らず平日においても、できるところから地域のスポーツ・文化芸術団体等と連携して活動する日を増やす。

オ 学校の設置者及び校長は、学校部活動だけでなく、地域で実施されているスポーツ・文化芸術活動の内容等も生徒や保護者に周知するなど、生徒が興味関心に応じて自分にふさわしい活動を選べるようにする。

Ⅱ 新たな地域クラブ活動

公立中学校において、学校部活動の維持が困難となる前に、学校と地域との連携・協働により、生徒のスポーツ・文化芸術活動の場として、新たに地域クラブ活動を整備する必要がある。

地域クラブ活動は、学校の教育課程外の活動として、社会教育法上の「社会教育」（主として青少年及び成人に対して行われる組織的な教育活動（体育及びレクリエーションの活動を含む。））の一環として捉えることができ、また、スポーツ基本法や文化芸術基本法上の「スポーツ」「文化芸術」として位置付けられるものでもある。したがって、地域クラブ活動は、学校と連携し、学校部活動の教育的意義を継承・発展しつつ、スポーツ・文化芸術の振興の観点からも充実を図ることが重要である。

これを踏まえ、学校部活動で担ってきた生徒のスポーツ・文化芸術の機会を地域スポーツ・文化芸術から支えに行くという視点も有しつつ、新たな地域クラブ活動の在り方や運営体制、活動内容等について示す。各都道府県及び市区町村等においては、地域の実情に応じ、関係者の共通理解の下、できるところから取組を進めていくことが望ましい。

1 新たな地域クラブ活動の在り方

ア 都道府県及び市区町村は、生徒が生涯にわたってスポーツ・文化芸術に親しむ機会を確保し、生徒の心身の健全育成等を図るためだけでなく、地域住民にとってもより良い地域スポーツ・文化芸術環境となることを目指し、地域のスポーツ・文化芸術団体、学校等の関係者の理解と協力の下、生徒の活動の場として、地域クラブ活動を行う環境を速やかに整備する。

イ 地域クラブ活動を行う環境の整備は、各地域クラブ活動を統括する運営団体や、個別の地域クラブ活動を実際に行う実施主体が進めることが考えられる¹²。このような運営団体・実施主体等の整備、生徒のニーズに応じた複数の運動種目・文化芸術分野に取り組めるプログラムの提供、質の高い指導者の確保等に取り組み、生徒のみならず地域住民を対象とした地域スポーツ・文化芸術活動全体を振興する契機とする。

ウ 新たな地域クラブ活動を整備するに当たり、例えば総合型地域スポーツクラブの充実を図ることで、中学校の生徒だけではなく、他の世代にとっても、気軽にスポ

¹² 運営団体及び実施主体は、同一の団体となる場合も考えられる。

ーツ・文化芸術活動を行える環境となり、地域全体としてより幅広いニーズに応えられるようになること、生涯を通じた運動習慣作りや文化芸術等の愛好が促進されること、行政やスポーツ・文化芸術団体、学校等との緊密な連携や、指導者等の活用が充実することが期待できる。

2 適切な運営や効率的・効果的な活動の推進

(1) 参加者

従来の学校部活動に所属していた生徒はもとより、学校部活動に所属していない生徒、運動や歌、楽器、絵を描くことなどが苦手な生徒、障害のある生徒など、希望する全ての生徒を想定する。

(2) 運営団体・実施主体

① 地域スポーツ・文化芸術団体等の整備充実

【地域スポーツ団体等】

ア 市区町村は、関係者の協力を得て、地域クラブ活動の運営団体・実施主体の整備充実を支援する。その際、運営団体・実施主体は、総合型地域スポーツクラブやスポーツ少年団¹³、体育・スポーツ協会、競技団体、クラブチーム、プロスポーツチーム、民間事業者、フィットネスジム、大学など多様なものを想定する。また、地域学校協働本部や保護者会、同窓会、複数の学校の運動部が統合して設立する団体など、学校と関係する組織・団体も想定する。なお、市区町村が運営団体となることも想定される。

イ 都道府県及び市区町村並びにJSPOをはじめとしたスポーツ団体等は、『スポーツ団体ガバナンスコード<一般スポーツ団体向け>』を運営団体・実施主体等に対して広く周知・徹底する。また、運営団体・実施主体は、『スポーツ団体ガバナンスコード<一般スポーツ団体向け>』に準拠した運営を行うことが求められる。

【地域文化芸術団体等】

市区町村は、関係者の協力を得て、地域クラブ活動の運営団体・実施主体の

¹³ JSPO においては、令和4年4月から、総合型地域スポーツクラブの登録・認証制度の運用を47都道府県で開始している。また、総合型地域スポーツクラブとスポーツ少年団が融合した取組を検討している。

整備充実を支援する。その際、運営団体・実施主体は、文化芸術団体等に加え、地域学校協働本部や保護者会、同窓会、複数の学校の文化部が統合して設立する団体など、学校と関係する組織・団体も想定する。なお、市区町村が運営団体となることも想定される。

② 関係者間の連携体制の構築等

ア 都道府県及び市区町村は、首長部局や教育委員会の中の地域スポーツ・文化振興担当部署や社会教育・生涯学習担当部署、学校の設置・管理運営を担う担当部署、地域スポーツ・文化芸術団体、学校、保護者等の関係者からなる協議会などにおいて、定期的・恒常的な情報共有・連絡調整を行い、緊密に連携する体制を整備する。

イ 地域クラブ活動の運営団体・実施主体は、例えば、年間の活動計画（活動日、休養日及び参加予定大会の日程等）及び毎月の活動計画（活動日時・場所、休養日及び大会参加日等）を策定し、公表する。その際、協議会等の場も活用し、地域におけるスポーツ・文化芸術団体等での活動中の生徒同士のトラブルや事故等の対応を含む管理責任の主体を明確にし、共通理解を図る。

（３）指導者

① 指導者の質の保障

【地域スポーツクラブ活動】

ア 都道府県及び市区町村は、生徒にとってふさわしい地域スポーツ環境を整備するため、各地域において、専門性や資質・能力を有する指導者を確保する。

また、スポーツ団体等は、生徒の多様なニーズに応えられる指導者の養成や資質向上の取組を進める。

イ JSPO は、より多くの指導者が自ら公認スポーツ指導者資格取得を目指すような制度設計に取り組む。その際、指導技術の担保や生徒の安全・健康面の配慮など、生徒への適切な指導力等の質のみならず、暴言・暴力、行き過ぎた指導、ハラスメント等の行為も根絶する。

ウ 公益財団法人日本パラスポーツ協会及び各競技団体は、障害者スポーツ指導資格の取得を促進するとともに、研修機会を充実する。

エ 指導者は、スポーツに精通したスポーツドクターや有資格のトレーナー等

と緊密に連携するなど、生徒を安全・健康管理等の面で支える。

オ スポーツ団体等は、指導者に暴力等の問題となる行動が見られた場合への対応について、自ら設ける相談窓口のほか、JSPO等の統括団体が設ける相談窓口を活用し、公平・公正に対処する。都道府県や市区町村などスポーツ団体とは別の第三者が相談を受け付け、各競技団体等と連携しながら対応する仕組みも必要に応じて検討する。

【地域文化クラブ活動】

ア 都道府県及び市区町村は、生徒にとってふさわしい文化芸術等に親しむ環境を整備するため、各地域において、専門性や資質・能力を有する指導者を確保する。また、文化芸術団体等は、生徒の多様なニーズに応えられる指導者の養成や資質向上の取組を進める。

イ 文化芸術団体等は、指導者の質を保障するための研修等実施の際、これまでの文化部活動の意義や役割について、地域単位の活動においても継承・発展させ、新しい価値が創出されるよう、学校教育関係者等と必要な連携をしつつ、発達段階やニーズに応じた多様な活動ができるように留意する。特に、練習が過度な負担とならないようにするとともに、生徒の安全の確保や暴言・暴力、行き過ぎた指導、ハラスメント等の行為も根絶する。また、指導者に当該行為が見られた場合への公平・公正な対処について、自ら設ける相談窓口の設置及びその周知や、都道府県や市区町村など文化芸術団体とは別の第三者が相談を受け付け、各団体等と連携しながら対応する仕組みの検討等を進める。さらには、文化芸術活動で留意する必要がある著作権について研修等を行い、地域における文化芸術活動の中で指導者の理解を深める。

② 適切な指導の実施

ア 地域クラブ活動の運営団体・実施主体は、I 2（1）に準じ、参加者の心身の健康管理、事故防止を徹底し、体罰・ハラスメントを根絶する。都道府県及び市区町村は、適宜、指導助言を行う。

イ 指導者は、I 2（1）に準じ、生徒との十分なコミュニケーションを図りつつ、適切な休養、過度の練習の防止や合理的かつ効率的・効果的な練習の積極的な導入等を行う。

また、専門的知見を有する保健体育担当の教師や養護教諭等の協力を得て、発達の個人差や女子の成長期における体と心の状態等に関する正しい知識を修得する。

ウ 地域クラブ活動の運営団体・実施主体は、I 2 (2) アの指導手引を活用して、指導を行う。

③ 指導者の量の確保

ア 地域クラブ活動の運営団体・実施主体は、スポーツ・文化芸術団体の指導者のほか、部活動指導員となっている人材の活用、退職教師、教師等の兼職兼業、企業関係者、公認スポーツ指導者、スポーツ推進委員、競技・活動経験のある大学生・高校生や保護者、地域おこし協力隊など、様々な関係者から指導者を確保する。

イ 都道府県は、域内におけるスポーツ・文化芸術団体等の協力を得ながら、指導者の発掘・把握に努め、求めに応じて指導者を紹介する人材バンクを整備するなど、地域クラブ活動の運営団体・実施主体による指導者の配置を支援する。市区町村が人材バンクを整備する場合は、都道府県との連携にも留意する。

ウ 都道府県、市区町村及び地域クラブ活動の運営団体・実施主体は、生徒が優れた指導者から指導を受けられるよう、必要に応じ ICT を活用した遠隔指導ができる体制を整える。

エ JSPO をはじめとしたスポーツ団体、文化芸術団体等は、指導者資格の取得や研修・講座の受講に際し、インターネットを通じて受講できるようにするなど、指導者の負担軽減に配慮した工夫を行う。また、JSPO は、自らが運営する公認スポーツ指導者マッチングサイトの活用促進に取り組む。

④ 教師等の兼職兼業

ア 教育委員会は、国が示す手引き等も参考としつつ、地域クラブ活動での指導を希望する教師等が、円滑に兼職兼業の許可を得られるよう、規程や運用の改善を行う。

イ 教育委員会等が兼職兼業の許可をする際には、教師等の本人の意思を尊重し、指導を望んでいないにもかかわらず参加を強いられないことがないよう十分に確認するとともに、勤務校等における業務への影響の有無、教師等の健康への配慮など、学校運営に支障がないことの校長の事前確認等も含め、検討して許可する。

ウ 地域のスポーツ・文化芸術団体等は、教師等を指導者として雇用等する際に

は、居住地や、異動や退職等があっても当該教師等が当該団体等において指導を継続する意向の有無等を踏まえて、継続的・安定的に指導者を確保できるよう留意する。その他、兼職兼業に係る労働時間等の確認等を行うに当たっては、厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」も参照し、教師等の服務監督を行う教育委員会等及び地域のスポーツ・文化芸術団体等は連携して、それぞれにおいて勤務時間等の全体管理を行うなど、双方が雇用者等の適切な労務管理に努める。

(4) 活動内容

ア 地域クラブ活動の運営団体・実施主体は、競技・大会志向で特定の種目や分野に継続的に専念する活動だけではなく、休日や長期休暇中などに開催される体験教室や体験型キャンプのような活動、レクリエーション的な活動、シーズン制のような複数の種目や分野を経験できる活動、障害の有無にかかわらず、誰もが一緒に参加できる活動、アーバンスポーツや、メディア芸術、ユニバーサルスポーツやアート活動など、複数の活動を同時に体験することを含め、生徒の志向や体力等の状況に適したスポーツ・文化芸術に親しむ機会を、指導体制に応じて段階的に確保する。

イ 地域クラブ活動の運営団体・実施主体は、地域の実情に応じ、生徒の自主的・自発的な活動を尊重しつつ、総合型地域スポーツクラブなど他の世代向けに設置されている活動に生徒と一緒に参画できるようにする。

ウ 地域クラブ活動の運営団体・実施主体は、地域で実施されているスポーツ・文化芸術活動の内容等を生徒や保護者に対して周知する。

(5) 適切な休養日等の設定

地域クラブ活動に取り組む時間については、競技・大会志向の強いものも含め、生徒の志向や体力等の状況に応じて適切な活動時間とする必要がある。地域クラブ活動の運営団体・実施主体は、生徒の心身の成長に配慮して、健康に生活を送れるよう、「I 学校部活動」に準じ、下記の活動時間を遵守し、休養日を設定する。

その際、学校部活動と地域クラブ活動が併存することから、生徒の成長や生活全般を見通し、2(2)②のとおり、運営団体・実施主体と学校を中心とした関係者が連携し、調整を図ることが必要である。

ア 学校の学期中は、週当たり2日以上休養日を設ける。(平日は少なくとも1日、週末は少なくとも1日以上を休養日とする。週末に大会参加等で活動した場

合は、休養日を他の日に振り替える。)

地域クラブ活動を休日のみ実施する場合は、原則として1日を休養日とし、休日に大会参加等で活動した場合は、休養日を他の休日に振り替える。

イ 学校の長期休業中の休養日の設定は、学期中に準じた扱いを行う。また、生徒が十分な休養を取ることができるよう、ある程度長期の休養期間（オフシーズン）を設ける。

ウ 1日の活動時間は、長くとも平日では2時間程度、学校の休業日（学期中の週末を含む）は原則として3時間程度とし、できるだけ短時間に、合理的でかつ効率的・効果的な活動を行う。

エ 休養日及び活動時間等の設定については、地域や学校の実態を踏まえた工夫として、定期試験前後の一定期間等、各部共通、学校全体、市区町村共通の休養日を設けることや、週間、月間、年間単位での活動頻度・時間の目安を定めることも考えられる。

（6）活動場所

ア 地域クラブ活動の運営団体・実施主体は、公共のスポーツ・文化施設や、社会教育施設、地域団体・民間事業者等が有する施設だけではなく、地域の中学校をはじめとして、小学校や高等学校、特別支援学校や、廃校施設も活用する。

イ 都道府県及び市区町村は、学校施設の管理運営については、指定管理者制度や業務委託等を取り入れ、地域クラブ活動を実施する団体等に委託するなど、当該団体等の安定的・継続的な運営を促進する。

ウ 営利を目的とした学校施設の利用を一律に認めない規則の制定や運用を行っている都道府県及び市区町村においては、地域クラブ活動を行おうとする民間事業者等が、学校施設の利用が可能となるよう改善を行う。

エ 都道府県及び市区町村は、地域クラブ活動を行う団体等に対して学校施設、社会教育施設や文化施設等について低廉な利用料を認めるなど、負担軽減や利用しやすい環境づくりを行う。

オ 都道府県、市区町村及び学校は、学校の負担なく学校施設の円滑な利用を進めるため、学校、行政、関係団体による前記2（2）②の協議会等を通じて、前記イからエまでを踏まえた地域クラブ活動の際の利用ルール等を策定する。

カ 前記アからオまでについて、都道府県や市区町村の実務担当者向けの「学校体育施設の有効活用に関する手引き」（令和2年3月スポーツ庁策定）や「地域での文化活動を推進するための『学校施設開放の方針』について」（令和3年1月文化庁策定）も参考に取り組む。

（7）会費の適切な設定と保護者等の負担軽減

ア 地域クラブ活動の運営団体・実施主体は、生徒や保護者、地域住民等の理解を得つつ、活動の維持・運営に必要な範囲で、可能な限り低廉な会費を設定する。

イ 都道府県及び市区町村は、地域クラブ活動に係る施設使用料を低廉な額としたり、送迎面の配慮を行ったりするなどの支援を行うとともに、経済的に困窮する家庭の生徒の地域クラブ活動への参加費用の支援等の取組を進める。

ウ 都道府県及び市区町村は、地域クラブ活動の運営団体・実施主体が、地元の企業等の協力を得て、企業等が有する施設の利用や設備・用具・楽器の寄附等の支援を受けられる体制の整備や、家庭の参加費用の負担軽減に資する取組等を推進する。その際、企業からの寄附等を活用した基金の創設や、企業版ふるさと納税の活用等も考えられる。

エ 地域クラブ活動の運営団体・実施主体は、「スポーツ団体ガバナンスコード＜一般スポーツ団体向け＞」に準拠し、公正かつ適切な会計処理を行い、組織運営に透明性を確保するため、関係者に対する情報開示を適切に行う。

（8）保険の加入

ア 地域クラブ活動の運営団体・実施主体は、指導者や参加する生徒等に対して、自身の怪我等を補償する保険や個人賠償責任保険に加入するよう促す。

イ 各競技団体又は生徒のスポーツ・文化芸術活動に関わる各分野の関係団体等は、分野・競技特性やこれまでの活動状況・怪我や事故の発生状況等を踏まえ適切な補償内容・保険料である保険を選定し、地域クラブ活動の運営団体・実施主体が各競技団体又は生徒のスポーツ・文化芸術活動に関わる各分野の関係団体等に加盟するに当たって、指導者や参加者等に対して指定する保険加入を義務付けるなど、怪我や事故が生じても適切な補償が受けられるようにする。

3 学校との連携等

ア 地域クラブ活動は、青少年のスポーツ・文化芸術活動が有する教育的意義のみならず、集団の中で仲間と切磋琢磨することや、学校の授業とは違った場所で生徒が活躍することなど、生徒の望ましい成長を保障していく観点から、教育的意義を持ちうるものである。

学校部活動の教育的意義や役割を継承・発展させ、地域での多様な体験や様々な世代との豊かな交流等を通じた学びなどの新しい価値が創出されるよう、学校・家庭・地域の相互の連携・協働の下、スポーツ・文化芸術活動による教育的機能を一層高めていくことが大切である。

イ 地域クラブ活動と学校部活動との間では、運営団体・実施主体や指導者が異なるため、2(2)②で述べた協議会等の場を活用し、地域クラブ活動と学校部活動との間で、活動方針や活動状況、スケジュール等の共通理解を図るとともに、関係者が日々の生徒の活動状況に関する情報共有等を綿密に行い、学校を含めた地域全体で生徒の望ましい成長を保障する。その際、兼職兼業により指導に携わる教師の知見も活用する。

ウ 都道府県及び市区町村は、地域クラブ活動が前記2に示した内容に沿って適正に行われるよう、地域クラブ活動の運営団体・実施主体の取組状況を適宜把握し、必要な指導助言を行う。

エ 学校の設置者及び校長は、地域で実施されているスポーツ・文化芸術活動の内容等も生徒や保護者に周知するなど、生徒が興味関心に応じて自分にふさわしい活動を選べるようにする。

Ⅲ 学校部活動の地域連携や地域クラブ活動への移行に向けた 環境整備

学校部活動の地域連携や地域クラブ活動への移行といった新たなスポーツ・文化芸術環境の整備を進めるに当たっては、多くの関係者が連携・協働して段階的・計画的に取り組む必要があり、ここでは、地域の実情に応じた生徒のスポーツ・文化芸術活動の最適化に資するよう、その進め方や検討体制、スケジュール等について示す。各都道府県及び市区町村等においては、地域の実情に応じ、関係者の共通理解の下、できるところから取組を進めていくことが望ましい。

1 新たなスポーツ・文化芸術環境の整備方法

(1) 休日の活動の在り方等の検討

ア 地域における新たなスポーツ・文化芸術環境の整備について、まずは、休日における地域の環境の整備を着実に進める。その際、休日と平日で指導者が異なる場合には、あらかじめ指導者等の間で指導方針や生徒の活動状況に関する情報等の共有を行うなど緊密な連携を図るとともに、生徒や保護者等へ説明を丁寧に行う。

イ 平日における環境整備については、できるところから取り組むことが考えられ、地域の実情に応じた休日における取組の進捗状況等を検証し、更なる改革を推進する。

ウ 地域の実情等によっては、平日と休日を一体として取り組むことや、平日から先に取り組むこともあり得るため、どのような進め方が当該地域の実情等に照らしてふさわしいかについては、各地域における関係者間で丁寧に調整をした上で方針を決定する。

(2) 検討体制の整備

ア 都道府県及び市区町村は、首長部局や教育委員会の中の地域スポーツ・文化振興担当部署や社会教育・生涯学習担当部署、学校の設置・管理運営を担う担当部署、地域スポーツ・文化芸術団体、学校、保護者等の関係者からなる協議会等を設置し、アンケートなどを通じて生徒のニーズを適宜把握しつつ、新たなスポー

ツ・文化芸術環境の整備方法等を検討し、実行する。また、協議会等における検討状況等については、随時ホームページ等で公開する。

イ 都道府県は、指導者の状況をはじめ当該都道府県内のスポーツ・文化芸術環境に関する情報を集約し、域内の市区町村に対し提供するなど、広域的な調整や学校の設置者に対する助言・支援を行う。

ウ 都道府県及び市区町村は、今後は地域のスポーツ・文化芸術環境の整備を進める観点から、学校の設置・管理運営を担う担当部署との緊密な連携・協力に基づき、地域スポーツ・文化振興担当部署や生涯学習・社会教育担当部署が中心となって取り組むことが考えられる。その際、健康増進や社会福祉・医療、まちづくりの担当部署等の他、地域スポーツ・文化コミッションや地域おこし協力隊等との連携も考えられる。また、スポーツ推進委員が都道府県及び市区町村と地域のスポーツ団体等との連絡調整を担うことも期待される。

エ 都道府県及び市区町村の体育・スポーツ協会や文化振興財団・文化協会などの団体は、地域の各スポーツ・文化芸術団体等の取組の助言・支援を行う。

オ 都道府県及び市区町村の競技団体又は生徒のスポーツ・文化芸術活動に関わる各分野の関係団体等は、中央競技団体等の支援や助言を受けつつ、各競技種目の指導者の養成・派遣や活動プログラムの提供などにより、地域スポーツ・文化芸術環境の整備に参画する。

カ 学校は、生徒の教育や健全育成に関する専門性と実績を生かし、地域スポーツ・文化芸術環境の整備に関して、都道府県及び市区町村の関係部署や地域におけるスポーツ・文化芸術団体等と協力・協働する。

(3) 段階的な体制の整備

学校部活動の地域連携や地域クラブ活動への移行に向けた環境整備に当たっては、地域の実情に応じたスポーツ・文化芸術活動の最適化を図り、生徒の体験格差を解消する観点から、例えば、以下のような体制の整備を段階的に進めることが考えられる。

① 市区町村が運営団体となり、あるいは市区町村が中心となって社団法人やNPO法人等の運営団体を設立して、スポーツ・文化芸術団体、大学、民間事業者、地域学校協働本部等と連携して、学校施設を活用して行われる活動に、指導者を派遣する体制。

- ② 総合型地域スポーツクラブ、スポーツ少年団、クラブチーム、プロチーム、フィットネスジム、民間事業者、大学や、地域の体育・スポーツ協会、競技団体、文化芸術団体など多様な運営団体・実施主体が、社会体育・教育施設や文化施設、自らの保有する施設を活用して、多様な活動に親しむ機会を確保し、中学校等の生徒が参加する体制。

※ なお、直ちに前記①②のような体制を整備することが困難な場合には、当面、学校部活動の地域連携として、必要に応じて拠点校方式による合同部活動も導入しながら、学校設置者や学校が、学校運営協議会等の仕組みも活用しつつ地域の協力を得て、部活動指導員や外部指導者を適切に配置し、生徒の活動環境を確保することが考えられる。

2 休日の学校部活動の地域連携や地域クラブ活動への移行の段階的推進

ア 休日における学校部活動の地域連携や地域クラブ活動への移行について、国としては、令和5年度から令和7年度までの3年間を改革推進期間と位置付けて支援しつつ、各都道府県及び市区町村においては、地域スポーツ・文化芸術環境整備のための取組を重点的に行っていくため、後記3の推進計画の策定等により、休日の学校部活動の段階的な地域連携・地域移行を進める。その際、例えば中山間地域や離島をはじめ、市区町村等によっては合意形成や条件整備等のため時間を要する場合も考えられることから、地域の実情等に応じて可能な限り早期の実現を目指すこととし、国及び都道府県は適切に指導助言を行う。

イ 国、都道府県及び市区町村は、改革推進期間終了後において、学校部活動の地域連携や地域クラブ活動への移行に向けた環境整備に係る進捗状況等を評価・分析し、継続して地域のスポーツ・文化芸術環境の充実に取り組む。

3 地方公共団体における総合的・計画的な取組

ア 都道府県及び市区町村は、前記2を踏まえ、例えば推進計画の策定等により、地域のスポーツ・文化芸術団体、学校、保護者等の関係者に対し、取組の背景や地域におけるスポーツ・文化芸術環境の方針、具体的な取組の内容、生徒自身や地域社会に対し見込まれる効果、スケジュール等について分かりやすく周知し、理解と協力を得られるよう取り組む。

イ 各都道府県においてそうした方針等を示した場合は、域内の各市区町村においても、それを参考として地域の実態に応じた方針等を示すことが考えられる。また、都道府県においては、休日の部活動の段階的な地域移行等に関する実践・実証事業等の成果の普及を図るとともに、市区町村における取組の進捗状況を把握し、市区町村等に対して必要な指導助言、支援を行う。

IV 大会等の在り方の見直し

新たな地域クラブ活動を実施するに当たっては、活動の成果発表の場である大会やコンクール等において、学校部活動の参加者だけでなく、地域クラブ活動の参加者のニーズ等に応じて、持続可能な運営がされることが必要である。ここでは、地域クラブ活動の実施に伴いあるべき大会等の在り方について示す。

1 生徒の大会等の参加機会の確保

ア 中学校等の生徒を対象とする大会等の主催者は、生徒の参加機会の確保の観点から、大会参加資格を学校単位に限定することなく、地域の実情に応じ、地域クラブ活動や複数校合同チームの会員等も参加できるよう、全国大会、都道府県大会、地区大会及び市区町村大会において見直しを行う。

例えば、既に日本中体連においては、令和5年度から地域のスポーツ団体等の活動に参加する中学生の全国中学校体育大会への参加を承認することを決定しているところ、その参加資格の拡大を着実に実施する。あわせて、都道府県中学校体育連盟（以下「都道府県中体連」という。）及びその域内の中学校体育連盟（以下「域内の中体連」という。）等が主催する大会においても同様の見直しが図られるよう、日本中体連は都道府県中体連に対し、都道府県中体連は域内の中体連に対し、それぞれ必要な協力や支援を行う。

イ 都道府県及び市区町村は、大会等に対する支援の在り方を見直し、地域クラブ活動等も参加できる大会等に対して、補助金や後援名義、学校や公共の体育・スポーツ施設、文化施設の貸与等の支援を行う。

ウ 大会等の主催者は、移行期において学校部活動と地域クラブ活動の両方が存在する状況において、公平・公正な大会参加機会を確保できるよう、複数校合同チームの取扱いも含め、参加登録の在り方を決定する。

2 大会等への参加の引率や運営に係る体制の整備

（1）大会等への参加の引率

【学校部活動】

ア 大会等の主催者は、学校部活動における大会等の引率は原則として部活動指導

員が単独で担うことや、外部指導者や地域のボランティア等の協力を得るなどして、生徒の安全確保等に留意しつつ、できるだけ教師が引率しない体制を整える旨を、大会等の規定として整備し、運用する。

イ 日本中体連は、主催大会において、集団競技においても外部指導者による引率を可能とし、また、個人競技においても、校長・教師・部活動指導員が引率できない場合に限定するのではなく、適切な外部指導者がいる場合には校長が認めた上で引率を可能とするよう、引率規定を見直す。

ウ 都道府県及び市区町村において、部活動指導員や外部指導者による引率を認めていない場合は、適切な部活動指導員や外部指導者による引率が可能となるよう見直す。

【地域クラブ活動】

地域クラブ活動における大会等の引率は、実施主体の指導者等が行うこととし、大会等の主催者はその旨を大会等の規定として整備し、運用する。

（２）大会運営への従事

ア 大会等の主催者は、自らの団体等に所属する職員に大会運営を担わせ、人員が足りない場合は、大会主催者が大会開催に係る経費を用いてスポーツ・文化芸術団体等に外部委託をするなど、適切な体制を整える。

イ 大会等の主催者は、大会等に参加する学校や地域クラブ活動の実施主体等に対して、審判員等として大会運営への参画を出場要件として求める場合は、参画することに同意する部活動顧問や地域クラブ活動の指導者に対して、大会等の主催者のスタッフとなることを委嘱し、主催者の一員として大会等に従事することを明確にする。

ウ 教育委員会や校長は、大会運営に従事する教師等の服務上の扱いの明確化や兼職兼業の許可について、適切な服務監督を行う。地域クラブ活動の運営団体・実施主体は、当該団体等の規定等に基づき、必要に応じて大会運営に従事する指導者の兼職兼業等の適切な勤務管理を行う。

エ 教育委員会や校長は、スポーツ・文化芸術団体の役員等として日頃から当該団体等の活動に従事している教師等を含め、教師等が実費弁済の範囲を超えて報酬を得て大会運営に従事することを希望する場合は、兼職兼業の許可を含めた適切な勤務管理を行う。この際、学校における業務への影響の有無、教師等の健康へ

の配慮から、学校での職務負担や大会運営に従事する日数等を確認した上で、兼職兼業等の許可の判断を行う。

オ 大会等の主催者は、必要に応じ、JSPO、公益財団法人笹川スポーツ財団及び特定非営利活動法人日本スポーツボランティアネットワークなど、スポーツ・文化ボランティア活動の推進に関する取組等との連携を図る。

3 生徒の安全確保

ア 大会等の主催者は、参加する生徒の健康と安全を守るため、大会等の開催時期について、夏季であれば空調設備の整った施設を会場として確保し、そのような環境を確保できない場合には夏の時期を避ける。

イ 大会等の主催者は、夏季以外の季節であっても気温や湿度の高い日が少なくないことから、各種目・部門の特性等を踏まえ、中学校等の生徒向けの大会等の開催が可能な環境基準として、例えば、気温や湿度、暑さ指数（WBGT）等の客観的な数値を示す。

ウ 大会等の主催者は、天候不順等により大会日程が過密になった場合は、大会等を最後まで実施することのみを重視することなく、試合数の調整や、途中で大会等を打ち切るなど、生徒の体調管理を最優先に対応する。

4 全国大会をはじめとする大会等の在り方

ア 大会等の主催者は、発育・発達期にある生徒にとっての全国大会の意義を、本ガイドラインの趣旨を踏まえて改めて検討し、意義が認められる場合にはそれを踏まえて、生徒にとってふさわしい全国大会の在り方や、適切な大会等の運営体制等に見直す。

イ 大会等の主催者は、全国大会の開催回数について、生徒や保護者等の心身の負担が過重にならないようにするとともに、学校生活との適切な両立を前提として、種目・部門・分野ごとに適正な回数に精選する。

ウ 都道府県中体連及び域内の中体連並びに学校の設置者は、前記Ⅱ 2（2）②の協議会等の場を活用し、中学校の生徒が参加する大会等の全体像を把握し、週末等に開催される様々な大会等に参加することが、生徒や指導者の過度な負担とならない

よう、大会等の統廃合等を主催者に要請するとともに、中学校の生徒が参加する大会数の上限の目安等を定める。

エ 校長や地域クラブ活動の運営団体・実施主体は、都道府県中体連及びその域内の中体連並びに学校の設置者が定める前記の目安等を踏まえ、生徒の教育上の意義や、生徒や指導者の負担が過度とならないことを考慮して、参加する大会等を精査する。

オ 大会等の主催者は、スポーツ・文化芸術に親しむことや生徒間の交流を主目的とした大会や、高い水準の技能や記録に挑む生徒が競い合うことを主目的とした大会などの多様な大会を開催する。その際、誰もが参加機会を得られるよう、リーグ戦の導入や、能力別にリーグを分けるなどの工夫をする。

カ JSPO やスポーツ団体、文化芸術団体は、例えば、大会等の開催と併せて生徒等向けの体験会を実施するなど、自分なりのペースでスポーツ・文化芸術に親しみたい生徒や、複数の運動種目等を経験したい生徒等のニーズに対応した機会を設ける。

キ 特別支援学校等の大会等については、特別支援学校等に在籍する生徒のスポーツ・文化芸術への参画を促進する観点から、関係者が連携して、本ガイドラインの趣旨を踏まえ、大会等の整備を進める。その際、学校における働き方改革の動向に十分留意する。

終わりに

- 学校部活動は、長年にわたり多くの生徒や保護者、教育関係者が深く関わってきたものであり、その在り方は国民的な関心事項となっている。
- 学校部活動を巡ってはこれまでも様々な課題が指摘されてきた中、現在、多くの地域において、少子化の進行により持続可能ではないという危機感が共有されつつある。
- スポーツ庁及び文化庁としては、このたび、将来にわたり子供たちにスポーツ・文化芸術活動に親しむことができる一層豊かな機会を確保していく強い覚悟を持って、子供の視点に立ち、学校部活動の地域連携や地域クラブ活動への移行の方向性と対応策を示したところである。
- 人の生涯の中でも中学生や高校生の年代は、心身を磨き伸ばす意義の大きい大切な時期であり、スポーツ活動と文化芸術活動は、これらに対し共に貢献できるものであることから、本ガイドラインでは両者を分け隔てることなく一体として取り扱ったところである。
- 本ガイドラインは、現時点で考えられる方向性の大枠を示したものであり、様々な事情を抱える学校現場や地域において、部活動改革を進めるための「選択肢」を示し、複雑に絡み合う諸課題を解決していくために「複数の道筋」や「多様な方法」があることを前提としたものである。
- したがって、各都道府県や市区町村、学校、スポーツ・文化芸術団体等においては、本ガイドラインを踏まえつつ、地域の実情に合わせて様々な手法の中から選択したり、複数の手法を組み合わせるなどの創意工夫を凝らしたりして、生徒や保護者等の理解を得つつ、段階的な取組を進めることが望まれる。
- スポーツ庁及び文化庁においては、本ガイドラインについて、改革推進期間における取組の進捗状況等を勘案し、適宜必要な見直しを行うこととする。

運動部活動での指導のガイドライン

平成25年5月 文部科学省

1. 本ガイドラインの趣旨について …1
2. 生徒にとってのスポーツの意義 …1
3. 運動部活動の学校教育における位置付け、意義、役割等について …1
4. 運動部活動での指導の充実のために必要と考えられる7つの事項 …3

運動部活動での効果的、計画的な指導に向けて

- ① 顧問の教員だけに運営、指導を任せるのではなく、学校組織全体で運動部活動の目標、指導の在り方を考えましょう …3
- ② 各学校、運動部活動ごとに適切な指導体制を整えましょう …3
- ③ 活動における指導の目標や内容を明確にした計画を策定しましょう …4

実際の活動での効果的な指導に向けて

- ④ 適切な指導方法、コミュニケーションの充実等により、生徒の意欲や自主的、自発的な活動を促しましょう …5
- ⑤ 肉体的、精神的な負荷や厳しい指導と体罰等の許されない指導とをしっかりと区別しましょう …7
 - 通常のスポート指導による肉体的、精神的負荷として考えられるものの例 …8
 - 学校教育の一環である運動部活動で教育上必要があると認められるときに行われると考えられるものの例 …9
 - 有形力の行使であるが正当な行為（通常、正当防衛、正当行為と判断されると考えられる行為）として考えられるものの例 …9
 - 体罰等の許されない指導と考えられるものの例 …10

指導力の向上に向けて

- ⑥ 最新の研究成果等を踏まえた科学的な指導内容、方法を積極的に取り入れましょう …11
- ⑦ 多様な面で指導力を発揮できるよう、継続的に資質能力の向上を図りましょう …11

1. 本ガイドラインの趣旨について

- 運動部活動は、学校教育の一環として、スポーツに興味と関心をもつ同好の生徒の自主的、自発的な参加により、顧問の教員をはじめとした関係者の取組や指導の下に運動やスポーツを行うものであり、各学校で多様な活動が行われています。
- 本ガイドラインに記述する内容は、これまでに文部科学省が作成した資料（「みんなで作る運動部活動」平成11年3月）等で掲げているもの、地方公共団体、学校、指導者によっては既に取り組んできたものもありますが、今後の各中学校、高等学校（中等教育学校を含む。以下同じ。）での運動部活動での指導において必要である又は考慮が望まれる基本的な事項、留意点をあらためて整理し、示したものです。
- 本ガイドラインを踏まえて、各地方公共団体、学校、指導者（顧問の教員及び外部指導者をいう。以下同じ。）が、運動部活動での具体的な指導の在り方、内容や方法について必要な検討、見直し、創意工夫、改善、研究を進め、それぞれの特色を生かした適切で効果的な指導を行うことにより、運動部活動が一層充実していくことを期待します。

2. 生徒にとってのスポーツの意義

- スポーツは、スポーツ基本法に掲げられているとおり、世界共通の人類の文化であり、人々が生涯にわたり心身ともに健康で文化的な生活を営むうえで不可欠なものとなっています。特に、心身の成長の過程にある中学校、高等学校の生徒にとって、体力を向上させるとともに、他者を尊重し他者と協同する精神、公正さと規律を尊ぶ態度や克己心を培い、実践的な思考力や判断力を育むなど、人格の形成に大きな影響を及ぼすものであり、生涯にわたる健全な心と身体を培い、豊かな人間性を育む基礎となるものです。
運動部活動において生徒がスポーツに親しむことは、学校での授業等での取組、地域や家庭での取組とあいまって、スポーツ基本法の基本理念を実現するものとなります。

3. 運動部活動の学校教育における位置付け、意義、役割等について

① 運動部活動は学校教育の一環として行われるものです

- 現行の学習指導要領では、部活動について、学校教育の中で果たす意義や役割を踏まえ、「学校教育の一環として、教育課程との関連が図られるよう留意する」ことについて明確に示しています。
具体的には、中学校学習指導要領では、第1章総則で部活動について、第2章第7節保健体育で運動部活動について、高等学校学習指導要領では、第1章総則で部活動について、第2章第6節保健体育で運動部活動について、下記のとおり規定しています。
なお、学習指導要領にこのように規定されたことをもって、生徒の自主的、自発的な参加により行われるとの部活動の性格等が変わるものではありません。

② 運動部活動は、スポーツの技能等の向上のみならず、生徒の生きる力の育成、豊かな学校生活の実現に意義を有するものとなることが望まれます

- 学校教育の一環として行われる運動部活動は、スポーツに興味と関心をもつ同好の生徒が、より高い水準の技能や記録に挑戦する中で、生徒に下記のような様々な意義や効果をもたらすものと考えられます。
 - ・ スポーツの楽しさや喜びを味わい、生涯にわたって豊かなスポーツライフを継続する資質や能力を育てる。
 - ・ 体力の向上や健康の増進につながる。
 - ・ 保健体育科等の教育課程内の指導で身に付けたものを発展、充実させたり、活用させたりするとともに、運動部活動の成果を学校の教育活動全体で生かす機会となる。
 - ・ 自主性、協調性、責任感、連帯感などを育成する。
 - ・ 自己の力の確認、努力による達成感、充実感をもたらす。
 - ・ 互いに競い、励まし、協力する中で友情を深めるとともに、学級や学年を離れて仲間や指導者と密接に触れ合うことにより学級内とは異なる人間関係の形成につながる。
- このように、運動部活動は、各学校の教育課程での取組とあいまって、学校教育が目指す生きる力の育成、豊かな学校生活を実現させる役割を果たしていると考えられます。
- 継続的にスポーツを行う上で、勝利を目指すこと、今以上の技能の水準や記録に挑戦することは自然なことであり、それを学校が支援すること自体が問題とされるものではありませんが、大会等で勝つことのみを重視し過重な練習を強いることなどが無いようにすること、健全な心と身体を培い、豊かな人間性を育むためのバランスのとれた運営と指導が求められます。

③ 生徒の自主的、自発的な活動の場の充実に向けて、運動部活動、総合型地域スポーツクラブ等が地域の特色を生かして取り組むこと、また、必要に応じて連携することが望まれます

- 生徒が取り組みたいスポーツの種目、身に付けたい技能や記録の向上の程度は様々です。より高い水準の技能や記録に挑むことを重視する生徒、自分なりのペースでスポーツに親しみたい生徒、一つの種目よりも様々な種目に挑戦したい生徒等があります。

各地方公共団体、学校では、生徒の多様なニーズを把握するとともに、それらに応え、運動部活動への参加の効果を一層高めるために、活動内容や実施形態の工夫、シーズン制等による複数種目実施、複数校による合同実施等の様々な取組が望まれます。さらに学校の取組だけではなく、総合型地域スポーツクラブ等との連携や地域のスポーツ指導者、施設の活用など、地域社会全体が連携、協働した取組も望ま

れます。その際には、学校、地域関係者が相互に情報提供し、理解しつつ、取り組むことが望めます。

4. 運動部活動での指導の充実のために必要と考えられる7つの事項

運動部活動での効果的、計画的な指導に向けて

① 顧問の教員だけに運営、指導を任せるのではなく、学校組織全体で運動部活動の目標、指導の在り方を考えましょう

〈学校組織全体での運営や指導の目標、方針の作成と共有〉

- 運動部活動は、顧問の教員の積極的な取組に支えられるところが大きいと考えられますが、学校教育の一環としてその管理の下に行われるものであることから、各活動の運営、指導が顧問の教員に任せきりとならないようにすることが必要です。
校長のリーダーシップのもと、教員の負担軽減の観点にも配慮しつつ、学校組織全体で運動部活動の運営や指導の目標、方針を検討、作成するとともに、日常の運営、指導において、必要な場合には校長が適切な指示をしたり、顧問の教員等の間で意見交換、指導の内容や方法の研究、情報共有を図ることが必要です。この取組の中で、体罰等が許されないことの意識の徹底を図ることも必要です。
- 目標、方針等の作成及び日常の指導において生徒の健康管理、安全確保、栄養管理等に取り組む場合には、学校内の保健体育科担当の教諭、養護教諭、栄養教諭等の専門的知見を有する関係者の協力を得ることも効果的であると考えられます。
- 生徒に対しても、各部内のみならず学校内の各部のキャプテンやリーダー的な生徒が横断的に活動の在り方等について意見や情報を交換することを促すことも望まれます。

〈保護者等への目標、計画等の説明と理解〉

- 保護者等に対して、学校全体の目標や方針、各部の活動の目標や方針、計画等について積極的に説明し、理解を得ることが望めます。

② 各学校、運動部活動ごとに適切な指導体制を整えましょう

〈外部指導者等の協力確保、連携〉

- 顧問の教員の状況や生徒のニーズ等によっては、当該スポーツ種目の技術的な指導は、地域などでの優れた指導力を有する外部指導者が中心となって行うことが効果的である場合も考えられます。
また、指導、健康管理等において、地域のスポーツドクター、トレーナー等の協力を得ることも有意義であると考えられます。
これらの外部指導者等の協力を得る場合には、学校の取組以外に、地方公共団体、関係団体、総合型地域スポーツクラブ、医療関係者等とも連携、情報交換しながら、協力を得られる外部指導者等の情報等を把握していくことが重要です。

〈外部指導者等の協力を得る場合の校内体制の整備〉

- 運動部活動は学校教育の一環として、学校、顧問の教員により進められる教育活動であることから、外部指導者等の協力を得る場合には、学校全体の目標や方針、各部の活動の目標や方針、計画、具体的な指導の内容や方法、生徒の状況、事故が発生した場合の対応等について、学校、顧問の教員と外部指導者等との間で十分な調整を行い、外部指導者等の理解を得るとともに、相互に情報を共有することが必要です。技術的な指導においても、必要なときには顧問の教員は外部指導者に適切な指示を行うこととして、指導を外部指導者に任せきりとならないようにすることが必要です。
- 外部指導者等は学校の取組に対する理解を深め、その目標や方針等を踏まえた適切な指導や取組を行うことが求められます。

③ 活動における指導の目標や内容を明確にした計画を策定しましょう

〈生徒のニーズや意見の把握とそれらを反映させた目標等の設定、計画の作成〉

- 運動部活動は、学校教育の一環として行われるものですが、生徒の自主的、自発的な参加によるものです。生徒の間には、好きなスポーツの技能を高めたい、記録を伸ばしたい、一定のペースでスポーツに親しみたい、放課後を有意義に過ごしたい、信頼できる友達を見付けたいなど、運動部活動を行うに際して様々な目的、目標があります。
各運動部活動の顧問の教員は、運営・指導者としての一方的な方針により活動するのではなく、生徒との意見交換等を通じて生徒の多様な運動部活動へのニーズや意見を把握し、生徒の主体性を尊重しつつ、各活動の目標、指導の方針を検討、設定することが必要です。
この場合、勝つことのみを目指すことのないよう、生徒が生涯にわたってスポーツに親しむ基礎を育むこと、発達の段階に応じた心身の成長を促すことに十分留意した目標や指導の方針の設定が必要です。
- さらに、この目標の達成に向けて、長期的な期間や各学年等での指導（活動）内容とそのねらい、指導（練習）方法、活動の期間や時間等を明確にした計画を作成して、入部の際や保護者会などで生徒や保護者等に説明し、理解を得ることが重要です。
- 目標等の設定、計画の作成に際しては、運動部活動が、教育課程において学習したことなども踏まえ、自らの適性や興味、関心等をより深く追求していく機会であることから、各教科等の目標及び内容との関係にも配慮しつつ、生徒自身が教育課程において学習する内容について改めてその大切さを認識するよう促すなどにより、各学校の教育課程と関連させながら学校教育全体として生徒の「生きる力」の育成を図ることへの留意が望まれます。
また、活動をとおして生徒の意見等を把握する中で、適宜、目標、計画等を見直していくことが望まれます。

〈年間を通したバランスのとれた活動への配慮〉

- 生徒が、運動部活動に活発に取り組む一方で、多様なものに目を向けてバランスのとれた心身の成長、学校生活を送ることができるようになること、生涯にわたっ

てスポーツに親しむ基盤をつくることができるようにすること、運動部活動の取組で疲れて授業に集中できなくなることがないようにすること等が重要です。

厳しい練習とは、休養日なく練習したり、いたずらに長時間練習することとは異なるものです。年間を通して、一年間を試合期、充実期、休息期に分けてプログラムを計画的に立てること、参加する大会や練習試合を精選すること、より効率的、効果的な練習方法等を検討、導入すること、一週間の中に適切な間隔により活動を休む日や活動を振り返ったり、考えたりする日を設けること、一日の練習時間を適切に設定すること等を考慮しつつ、計画を作成し、指導を行っていくことが必要です。

これらは、成長期にある生徒のスポーツ障害や事故を防ぐためにも、また、心理面での疲労回復のためにも重要です。

〈年間の活動の振り返りと次年度への反映〉

- 組織的な教育活動として、目標を生徒に示して共通理解を図りながら、具体的な活動を行い、成果を検証していくPDCAサイクルによる活動が望まれます。

実際の活動での効果的な指導に向けて

④ 適切な指導方法、コミュニケーションの充実等により、生徒の意欲や自主的、自発的な活動を促しましょう

〈科学的裏付け等及び生徒への説明と理解に基づく指導の実施〉

- 運動部活動での指導の内容や方法は、生徒のバランスのとれた心身の成長に寄与するよう、科学的な根拠がある又は社会的に認知されているものであることが必要であるとともに、運動部活動は生徒の自主的、自発的な参加によるものであることを踏まえて、生徒に対する説明及び生徒の理解により行われることが必要です。

このため、指導者は、活動目標、指導の方針、計画、指導内容や方法等を生徒が理解できるように適切に伝えることが重要です。また、日常の指導でも、指導者と生徒の間のコミュニケーションの充実により、練習において、誰が、何を、いつ、どこで、なぜ（どのような目的で）、どのように行えばよいのか等を理解させていくことが重要です。

〈生徒が主体的に自立して取り組む力の育成〉

- 個々の生徒が、技能や記録等に関する自分の目標や課題、運動部活動内での自分の役割や仲間との関係づくり等について自ら設定、理解して、その達成、解決に向けて必要な内容や方法を考えたり、調べたりして、実践につなげる、また、生徒同士で、部活動の方向性や各自の取組姿勢、試合での作戦や練習にかかる事柄等について、筋道立てて話し合う活動などにより目標達成や課題解決に向けて必要な取組を考え、実践につなげるというような生徒が主体的に自立して取り組む力を、指導者は、指導を通して発達の段階に応じて育成することが重要です。

教育課程の各教科等での思考力・判断力・表現力等の育成とそのための言語活動の取組と合わせて、運動部活動でも生徒が主体的に自立して取り組む力の育成のための言語活動に取り組むことが考えられます。

〈生徒の心理面を考慮した肯定的な指導〉

- 指導者は、生徒自らが意欲をもって取り組む姿勢となるよう、雰囲気づくりや心理面での指導の工夫が望まれます。生徒のよいところを見つけて伸ばしていく肯定的な指導、叱ること等を場面に応じて適切に行っていくことが望まれます。指導者の感情により指導内容や方法が左右されないように注意が必要です。
また、それぞれの目標等に向けて様々な努力を行っている生徒に対して、評価や励ましの観点から積極的に声を掛けていくことが望まれます。

〈生徒の状況の細かい把握、適切なフォローを加えた指導〉

- 活動の目標によっては大きな肉体的な負荷を課したり、精神的負荷を与えた条件の下での練習も想定されますが、指導者は、個々の生徒の健康、体力等の状況を事前に把握するとともに、練習中に声を掛けて生徒の反応を見たり、疲労状況や精神状況を把握しながら指導することが大切です。また、キャプテンの生徒は心身両面で他の生徒よりも負担がかかる場合もあるため、適切な助言その他の支援に留意することが大切です。
- 指導者が試合や練習中に激励等として厳しい言葉や内容を生徒に発することもありますが、競技、練習継続の意欲を失わせるようなものは不適當、不適切です。
生徒の心理についての科学的な知見、言葉の効果と影響を十分に理解し、厳しい言葉等を発した後は生徒へのフォローアップについても留意することが望まれます。

〈指導者と生徒の信頼関係づくり〉

- 運動部活動は自主的、自発的な活動であるため、指導者が生徒に対して、指導の目的、技能等の向上や生徒の心身の成長のために適切な指導の内容や方法であること等を明確に伝え、理解させた上で取り組ませるなど、両者の信頼関係づくりが活動の前提となります。ただし、信頼関係があれば指導に当たって体罰等を行っても許されるはずとの認識は誤りであり、決して許されません。

〈上級生と下級生、生徒の間の人間関係形成、リーダー育成等の集団づくり〉

- 運動部活動は、複数の学年の生徒が参加すること、同一学年でも異なる学級の生徒が参加すること、生徒の参加する目的や技能等が様々であること等の特色をもち、学級担任としての学級経営とは異なる指導が求められます。
指導者は、生徒のリーダー的な資質能力の育成とともに、協調性、責任感の涵養^{かん}等の望ましい人間関係や人権感覚の育成、生徒への目配り等により、上級生による暴力行為やいじめ等の発生の防止を含めた適切な集団づくりに留意することが必要です。

〈事故防止、安全確保に注意した指導〉

- 近年も運動部活動で生徒の突然死、頭頸部の事故、熱中症等が発生しており、けがや事故を未然に防止し、安全な活動を実現するための学校全体としての万全の体制づくりが必要です。
指導者は、生徒はまだ自分の限界、心身への影響等について十分な知識や技能を

もっていないことを前提として、計画的な活動により、各生徒の発達の段階、体力、習得状況等を把握し、無理のない練習となるよう留意するとともに、生徒の体調等の確認、関係の施設、設備、用具等の定期的な安全確認、事故が起こった場合の対処の仕方の確認、医療関係者等への連絡体制の整備に留意することが必要です。

また、生徒自身が、安全に関する知識や技能について、保健体育等の授業で習得した内容を活用、発展させたり、新たに身に付け、積極的に自分や他人の安全を確保することができるようにすることが大切です。

- 運動部活動中、顧問の教員は生徒の活動に立ち会い、直接指導することが原則ですが、やむを得ず直接練習に立ち会えない場合には、他の顧問の教員と連携、協力したり、あらかじめ顧問の教員と生徒との間で約束された安全面に十分に留意した内容や方法で活動すること、部活動日誌等により活動内容を把握すること等が必要です。このためにも、日頃から生徒が練習内容や方法、安全確保のための取組を考えたり、理解しておくことが望まれます。

⑤ 肉体的、精神的な負荷や厳しい指導と体罰等の許されない指導とをしっかりと区別しましょう

- 運動部活動での指導では、学校、指導者、生徒、保護者の間での十分な説明と相互の理解の下で、生徒の年齢、健康状態、心身の発達状況、技能の習熟度、活動を行う場所的、時間的環境、安全確保、気象状況等を総合的に考えた科学的、合理的な内容、方法により行われることが必要です。
- 学校教育の一環として行われる運動部活動では、指導と称して殴る・蹴ること等はもちろん、懲戒として体罰が禁止されていることは当然です。また、指導に当たっては、生徒の人間性や人格の尊厳を損ねたり否定するような発言や行為は許されません。体罰等は、直接受けた生徒のみならず、その場に居合わせて目撃した生徒の後々の人生まで、肉体的、精神的に悪い影響を及ぼすこととなります。

校長、指導者その他の学校関係者は、運動部活動での指導で体罰等を厳しい指導として正当化することは誤りであり決して許されないものであるとの認識をもち、それらを行わないようにするための取組を行うことが必要です。

学校関係者のみならず、保護者等も同様の認識をもつことが重要であり、学校や顧問の教員から積極的に説明し、理解を図ることが望まれます。

日本中学校体育連盟、全国高等学校体育連盟は、平成25年3月13日に「体罰根絶宣言」を公表しています。

日本体育協会、日本オリンピック委員会、日本障害者スポーツ協会、日本中学校体育連盟、全国高等学校体育連盟は、平成25年4月25日に「スポーツ界における暴力行為根絶宣言」を採択しています。

両宣言は各団体のホームページに掲載されています。

- 学校教育において教員等が生徒に対して行った懲戒行為が体罰に当たるかどうかは、「当該児童生徒の年齢、健康状態、心身の発達状況、当該行為が行われた場所的及び時間的環境、懲戒の態様等の様々な条件を総合的に考え、個々の事案ごとに判断する必要がある。この際、単に、懲戒行為をした教員等や、懲戒行為を受けた

児童生徒、保護者の主観のみにより判断するのではなく、諸条件を客観的に考慮して判断すべきである。これにより、その懲戒の内容が身体的性質のもの、すなわち、身体に対する侵害を内容とするもの（殴る、蹴る等）、児童生徒に肉体的苦痛を与えるようなもの（正座・直立等特定の姿勢を長時間にわたって保持させる等）に当たると判断された場合は、体罰に該当する。」とされています。（「体罰の禁止及び児童生徒理解に基づく指導の徹底について（通知）」（平成25年3月13日付け文部科学省初等中等教育局長、スポーツ・青少年局長通知））

- 運動部活動での指導における個別の事案が通常の指導か、体罰等の許されない指導に該当するか等を判断するに当たっては、上記のように、様々な条件を総合的に考え、個々の事案ごとに判断する必要がありますが、参考として下記の整理が考えられます。

各地方公共団体、学校、指導者は、このような整理の基となる考え方を参考に、スポーツの指導での共通的及び各スポーツ種目の特性に応じた指導内容や方法等を考慮しつつ、検討、整理のうえ、一定の認識を共有し、実践していくことが必要です。

通常のスポーツ指導による肉体的、精神的負荷として考えられるものの例

計画にのっとり、生徒へ説明し、理解させた上で、生徒の技能や体力の程度等を考慮した科学的、合理的な内容、方法により、下記のような肉体的、精神的負荷を伴う指導を行うことは運動部活動での指導において想定されるものと考えられます。

（生徒の健康管理、安全確保に留意し、例えば、生徒が疲労している状況で練習を継続したり、準備ができていない状況で故意にボールをぶついたりするようなこと、体の関係部位を痛めているのに無理に行わせること等は当然避けるべきです。）

（例）

- ・ バレーボールで、レシーブの技能向上の一方法であることを理解させた上で、様々な角度から反復してボールを投げてレシーブをさせる。
- ・ 柔道で、安全上受け身をとれることが必須であることを理解させ、初心者 of 生徒に対して、毎日、技に対応できるような様々な受け身を反復して行わせる。
- ・ 練習に遅れて参加した生徒に、他の生徒とは別に受け身の練習を十分にさせてから技の稽古に参加させる。
- ・ 野球の試合で決定的な場面でスクイズを失敗したことにより得点が入らなかったため、1点の重要性を理解させるため、翌日、スクイズの練習を中心に行わせる。
- ・ 試合で負けたことを今後の練習の改善に生かすため、試合後、ミーティングで生徒に練習に取り組む姿勢や練習方法の工夫を考えさせ、今後の取組内容等を自分たちで導き出させる。

学校教育の一環である運動部活動で教育上必要があると認められるときに行われると考えられるものの例

運動部活動での規律の維持や活動を円滑に行っていくための必要性、本人への教育、指導上の必要性から、必要かつ合理的な範囲内で下記のような例を行うことは運動部活動での指導において想定されるものと考えられます。

(例)

- ・ 試合中に危険な反則行為を繰り返す生徒を試合途中で退場させて見学させるとともに、試合後に試合会場にしばらく残留させて、反則行為の危険性等を説諭する。
- ・ 練習で、特に理由なく遅刻を繰り返し、また、計画に基づく練習内容を行わない生徒に対し、試合に出さずに他の選手の試合に臨む姿勢や取組を見学させ、日頃の練習態度、チームプレーの重要性を考えさせ、今後の取組姿勢の改善を促す。

有形力の行使であるが正当な行為（通常、正当防衛、正当行為と判断されるところと考えられる行為）として考えられるものの例

上記の「体罰の禁止及び児童生徒理解に基づく指導の徹底について（通知）」では、「児童生徒から教員等に対する暴力行為に対して、教員等が防衛のためにやむを得ずした有形力の行使は、もとより教育上の措置である懲戒行為として行われたものではなく、これにより身体への侵害又は肉体的苦痛を与えた場合は体罰には該当しない。また、他の児童生徒に被害を及ぼすような暴力行為に対して、これを制止したり、目の危険を回避したりするためにやむを得ずした有形力の行使についても、同様に体罰に当たらない。これらの行為については、正当防衛又は正当行為等として刑事上又は民事上の責めを免れうる。」とされています。下記のような例を行うことは運動部活動での指導において想定されるものと考えられます。

- 生徒から顧問の教員等に対する暴力行為に対し、教員等が防衛のためにやむを得ず行った有形力の行使

(例)

- ・ 生徒が顧問の教員の指導に反抗して教員の足を蹴ったため、生徒の背後に回り、体をきつく押さえる。

- 他の生徒に被害を及ぼすような暴力行為に対し、これを制止したり、目の危険を回避するためにやむを得ず行った有形力の行使

(例)

- ・ 練習中に、危険な行為を行い、当該生徒又は関係の生徒に危害が及ぶ可能性があることから、別の場所で指導するため、別の場所に移るように指導したが従わないため、生徒の腕を引っ張って移動させる。
- ・ 試合中に相手チームの選手とトラブルとなり、殴りかかろうとする生徒を押さえ付けて制止させる。

体罰等の許されない指導と考えられるものの例

運動部活動での指導において、学校教育法、運動部活動を巡る判例、社会通念等から、指導者による下記の①から⑥のような発言や行為は体罰等として許されないものと考えられます。

また、これらの発言や行為について、指導者と生徒との間での信頼関係があれば許されるとの認識は誤りです。

指導者は、具体的な許されない発言や行為についての共通認識をもつことが必要です。

- ① 殴る、蹴る等。
- ② 社会通念、医・科学に基づいた健康管理、安全確保の点から認め難い又は限度を超えたような肉体的、精神的負荷を課す。
(例)
 - ・長時間にわたっての無意味な正座・直立等特定の姿勢の保持や反復行為をさせる。
 - ・熱中症の発症が予見され得る状況下で水を飲ませずに長時間ランニングをさせる。
 - ・相手の生徒が受け身をできないように投げたり、まいったと意思表示しているにも関わらず攻撃を続ける。
 - ・防具で守られていない身体の特定の部位を打突することを繰り返す。
- ③ パワーハラスメントと判断される言葉や態度による脅し、威圧・威嚇的発言や行為、嫌がらせ等を行う。
- ④ セクシャルハラスメントと判断される発言や行為を行う。
- ⑤ 身体や容姿に係ること、人格否定的（人格等を侮辱したり否定したりするような）な発言を行う。
- ⑥ 特定の生徒に対して独善的に執拗かつ過度に肉体的、精神的負荷を与える。

上記には該当しなくとも、社会通念等から、指導に当たって身体接触を行う場合、必要性、適切さに留意することが必要です。

なお、運動部活動内の先輩、後輩等の生徒間でも同様の行為が行われないように注意を払うことが必要です。

指導力の向上に向けて

⑥ 最新の研究成果等を踏まえた科学的な指導内容、方法を積極的に取り入れましょう

〈科学的な指導内容、方法の積極的な取り入れ〉

- 指導者は、効果的な指導に向けて、自分自身のこれまでの実践、経験にたよるだけでなく、指導の内容や方法に関して、大学や研究機関等での科学的な研究により理論付けられたもの、研究の結果や数値等で科学的根拠が得られたもの、新たに開発されたものなど、スポーツ医・科学の研究の成果を積極的に習得し、指導において活用することが重要です。

事故防止、安全確保、生徒の発達の段階を考慮せず肩、肘、腰、膝などの酷使によるスポーツ障害を防ぐことのためにも望まれます。

〈学校内外での指導力向上のための研修、研究〉

- 指導者は、国、地方公共団体、大学等の研究者、関係団体、医学関係者等による研修、講習や科学的な知見、研究成果等の公表の場を積極的に活用することが望まれます。

地方公共団体、学校は、指導者のこれらの研修等への参加に際しての必要な配慮や支援が望まれます。

- 顧問の教員は、学校の教育課程での担当教科等や生徒指導上での指導の内容や方法の研究と同様に、運動部活動での指導方法等についても積極的な実践研究が望まれます。

学校内や地域の研究会などで、顧問の教員同士で共同して研究したり、研究成果を情報共有していくことも望まれます。

⑦ 多様な面で指導力を発揮できるよう、継続的に資質能力の向上を図りましょう

〈校長等の管理職の理解〉

- 運動部活動は学校教育の一環であることを踏まえ、校長等の管理職は、学校組織全体での取組を進めるために、運動部活動の意義、運営や指導の在り方について理解を深めることが重要です。

〈運動部活動のマネジメント力その他多様な指導力の習得〉

- 指導者は、運動部活動が総合的な人間形成の場となるよう、当該スポーツ種目の技術的な指導、ルール、審判に係る内容とともに、生徒の発達の段階や成長による変化、心理、生理、栄養、休養、部のマネジメント、コミュニケーション等に関する幅広い知識や技能を継続的に習得し、多様な面での指導力を身に付けていくとともに、それらを向上させることが望まれます。

< 参 考 >

○ 中学校学習指導要領 平成29年3月（抜粋）

第1章 総 則

第5 学校運営上の留意事項

1 教育課程の改善と学校評価，教育課程外の活動との連携等

ウ 教育課程外の学校教育活動と教育課程の関連が図られるように留意するものとする。特に，生徒の自主的，自発的な参加により行われる部活動については，スポーツや文化，科学等に親しませ，学習意欲の向上や責任感，連帯感の涵養等，学校教育が目指す資質・能力の育成に資するものであり，学校教育の一環として，教育課程との関連が図られるよう留意すること。その際，学校や地域の実態に応じ，地域の人々の協力，社会教育施設や社会教育関係団体等の各種団体との連携などの運営上の工夫を行い，持続可能な運営体制が整えられるようにするものとする。

2 (略)

○ 中学校学習指導要領解説 保健体育編 平成29年7月（抜粋）

第3章 指導計画の作成と内容の取扱い

3 部活動の意義と留意点等

部活動の指導及び運営等に当たっては，第1章総則第5の1ウに示された部活動の意義と留意点等を踏まえて行うことが重要である。

中学生の時期は，生徒自身の興味・関心に応じて，教育課程外の学校教育活動や地域の教育活動など，生徒による自主的・自発的な活動が多様化していく段階にある。少子化や核家族化が進む中であって，中学生が学校外の様々な活動に参加することは，ともすれば学校生活にとどまりがちな生徒の生活の場を地域社会に広げ，幅広い視野に立って自らのキャリア形成を考える機会となることも期待される。このような教育課程外の様々な教育活動を教育課程と関連付けることは，生徒が多様な学びや経験をする場や自らの興味・関心を深く追究する機会などの充実につながる。

特に，学校教育の一環として行われる部活動は，異年齢との交流の中で，生徒同士や教員と生徒等の人間関係の構築を図ったり，生徒自身が活動を通して自己肯定感を高めたりするなど，その教育的意義が高いことも指摘されている。

そうした教育的意義が部活動の充実の中のみで図られるのではなく，例えば，運動部の活動において保健体育科の指導との関連を図り，競技を「すること」のみならず，「みる，支える，知る」といった視点からスポーツに関する科学的知見やスポーツとの多様な関わり方及びスポーツがもつ様々な良さを実感しながら，自己の適性等に応じて，生涯にわたるスポーツとの豊かな関わり方を学ぶなど，教育課程外で行われる部活動と教育課程内の活動との関連を図る中で，その教育効果が発揮されることが重要である。

このため、本項では生徒の自主的、自発的な参加により行われる部活動について、

- ① スポーツや文化及び科学等に親しませ、学習意欲の向上や責任感、連帯感の涵養、互いに協力し合って友情を深めるといった好ましい人間関係の形成等に資するものであるとの意義があること、
- ② 部活動は、教育課程において学習したことなども踏まえ、自らの適性や興味・関心等をより深く追求していく機会であることから、第2章以下に示す各教科等の目標及び内容との関係にも配慮しつつ、生徒自身が教育課程において学習する内容について改めてその大切さを認識するよう促すなど、学校教育の一環として、教育課程との関連が図られるよう留意すること、
- ③ 一定規模の地域単位で運営を支える体制を構築していくことが長期的には不可欠であることから、設置者等と連携しながら、学校や地域の実態に応じ、教員の勤務負担軽減の観点も考慮しつつ、部活動指導員等のスポーツや文化及び科学等にわたる指導者や地域の人々の協力、体育館や公民館などの社会教育施設や地域のスポーツクラブといった社会教育関係団体等の各種団体との連携などの運営上の工夫を行うこと、

をそれぞれ規定している。

各学校が部活動を実施するに当たっては、本項を踏まえ、生徒が参加しやすいように実施形態などを工夫するとともに、生徒の生活全体を見渡して休養日や活動時間を適切に設定するなど生徒のバランスのとれた生活や成長に配慮することが必要である。(後略)

○ 安全確保のための取組に関する参考資料掲載ウェブサイト

(文部科学省)

- ▶ 学校における体育活動中の事故防止について(報告書) 平成24年7月
http://www.mext.go.jp/a_menu/sports/jyujitsu/1323968.htm

(独立行政法人日本スポーツ振興センター)

- ▶ 学校の管理下における事故の事例や統計情報等
 - ・学校の管理下の死亡・障害事例と事故防止の留意点
 - ・学校の管理下の災害—基本統計—
<http://jpnsport.go.jp/anzen/home/tabid/284/Default.aspx>
- ▶ 学校における突然死予防必携
http://jpnsport.go.jp/anzen/anzen_school/anzenjouhou/taisaku/sudden/tabid/228/Default.aspx
- ▶ 熱中症を予防しよう —知って防ごう熱中症—
http://jpnsport.go.jp/anzen/anzen_school/anzenjouhou/taisaku/nettyuusyo//tabid/848/Default.aspx

○ 部活動指導員に対する研修内容（例）

学校の設置者等及び学校において実施する部活動指導員を対象とした研修の内容について、それぞれ以下に例を示す。

【学校の設置者等において実施する研修】

- ✓ 部活動指導員制度の概要（身分、職務、勤務形態、報酬・費用弁償、災害補償等）
- ✓ 学校教育及び学習指導要領
- ✓ 部活動の意義及び位置付け
- ✓ 服務（校長の監督を受けること、生徒の人格を傷つける言動や体罰が禁止されていること、保護者等の信頼を損なうような行為の禁止等）
- ✓ 生徒の発達段階に応じた科学的な指導
- ✓ 顧問や部活動を担当する教諭等との情報共有
- ✓ 安全・障害予防に関する知識・技能の指導
- ✓ 学校外での活動（大会・練習試合等）の引率
- ✓ 生徒指導に係る対応
- ✓ 事故が発生した場合の現場対応
- ✓ 女子生徒や障害のある生徒などへの配慮
- ✓ 保護者等への対応
- ✓ 部活動の管理運営（会計管理等）

【学校において実施する研修】

- ✓ 学校、各部の活動の目標や方針（各部の練習時間や休養日の徹底も含む）
- ✓ 学校、各部が抱える課題
- ✓ 学校、各部における用具・施設の点検・管理

部活動改革に関連して、学校以外の主体が実施する地域部活動に公立学校の教師等が従事する際の兼職・兼業に関して留意点をまとめましたので、送付いたします。

2 初初企第39号
令和3年2月17日

都道府県・指定都市教育委員会 御中

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

「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」を受けた公立学校の教師等の兼職兼業の取扱い等について（通知）

学校の働き方改革を踏まえた部活動改革については、「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」の送付について」（令和2年9月1日付け事務連絡）（以下「部活動改革事務連絡」という。）において、生徒にとって望ましい部活動の環境の構築と学校の働き方改革も考慮した更なる部活動改革の推進の第一歩として、文部科学省において取りまとめた「学校と地域が協働・融合」した部活動の具体的な実現方策やスケジュールをお伝えしたところです。その中では、休日（教師が勤務を要しない日）に教師が部活動の指導に携わる必要がない環境を構築すること等の改革の方向性や、休日の部活動の段階的な地域移行を図ること等を示しています。

部活動改革事務連絡では併せて、学校以外の主体が実施する部活動（地域部活動）について、「地域部活動において休日の指導を希望する公立学校の教師については、兼職兼業の許可を得た上で地域部活動の運営主体の下で従事することが考えられるところであり、兼職兼業等に係る考え方や留意点等については、今年度中を目途に整理を行った上で、改めてお知らせいたします。」とお伝えしていたところです。このたび、上記の兼職兼業等に係る考え方や留意点等について下記のとおりまとめましたので、下記の事項に留意の上、適切に御対応いただきますようお願いいたします。

なお、下記の事項については、現行制度下において実施可能な内容であり、早期に実施可能な地域や学校においては、令和5年度以降に限らず、随時対応できるものであることも踏まえ、各地域や学校の実情に応じて適切に対応をお願いします。また、下記の事項については、公立学校のうち主に中学校の教育職員を対象として整理していますが、高等学校その他の部活動を実施する学校については校種の違いに、学校における事務職員その他の職については地方公務員法等の関係法令に留意しつつ、同様に対応をお願いします。

さらに、兼職兼業の許可等の対応に当たっては、教育委員会内の教職員のサービスを監督する部署や部活動を担当する部署等の関係部署間のみならず、首長部局や地域部活動の実施主体、兼職兼業を希望する教師等や当該教師等の所属する学校等ともよく連携して

対応することが重要であると考えられることから、関係機関等において適切に連携した上で対応をお願いします。

なお、スポーツ庁及び文化庁において令和3年度予算案に盛り込んでいる地域部活動推進事業を実施する場合にも、休日の指導を希望する教師等は、兼職兼業の許可を得た上で地域部活動の運営主体の下で従事することが可能です。

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。）区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、必要に応じて指導・助言いただくようお願いいたします。

記

1. 総論

(1) 兼職兼業の根拠法令について

地方公務員である公立学校の教師は、当該教師が希望する場合であって、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第38条や教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第17条等の規定に基づき、サービスを監督する教育委員会の許可を得た場合には、営利企業等に従事することが可能である。各教育委員会においては、所管する学校の教師が兼職兼業を希望する場合には、上記の法律や各地方公共団体における条例や規則等の関係法令に基づき、教師の本務に支障がないかどうか等も考慮し、適切に対応を行うこと。

(2) 地域部活動と兼職兼業の関係について

部活動改革事務連絡において送付した「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」においては、令和5年度以降、休日の部活動の段階的な地域移行を図るとともに、休日の部活動の指導を望まない教師が休日の部活動に従事しないこととしている。また、地域の活動として行われる部活動を「地域部活動」とし、その運営主体としては、総合型地域スポーツクラブ、民間のスポーツクラブ、芸術文化団体等の団体（以下「地域団体」という。）が担うことが考えられるとしている。

休日の地域部活動に従事することを希望する教師については、学校以外の主体である地域団体の業務に従事することとなるため、サービスを監督する教育委員会の兼職兼業の許可が必要となり、許可を得た場合には、地域団体の業務に従事することが可能であること。

なお、許可を行う根拠法令としては地方公務員法第38条又は教育公務員特例法第17条が考えられるところ、例えば、スポーツ振興のために地方公共団体により配置される指導者であって地域住民等に対しスポーツに関する指導等を行う者や、社会教育施設の職員であってスポーツを担当し又はスポーツ事務に従事する者などは教育公務員特例法第17条の教育に関する職等に該当し、一方で、地域団体が営利を目的とする企業である場合は地方公務員法第38条を根拠とすると一般的には考えられるが、具体的にどの法令を根拠にして許可を行うべきかについては、当該地域団体の性質や地域団体の業務内容、態様等を総合的に勘案し、各教育委員会において適切に判断を行うことが必要であること。

2. 兼職兼業の許可等

(1) 許可の判断を行う際に留意すべき事項について

各教育委員会が兼職兼業の許可を行う際には、関係法令に基づき対応するのみならず、児童生徒の学びの保障や教師の健康管理の観点等の学校運営に支障がないことや、保護者や地域住民への説明責任を引き続き果たせるような態様であることなど学校や教師への信用を失墜させないこと等にも十分留意して判断することが重要であること。

また、教師の心身の健康を確保するため、当該教師の学校における労働時間と地域団体の業務に従事する時間を通算した時間から労働基準法（昭和22年法律第49号）に規定される法定労働時間（原則として1日について8時間、1週について40時間）を差し引いた時間（いわゆる時間外労働と休日労働の合計時間）が単月100時間未満、複数月平均80時間以内とならないことが見込まれる場合（後述する4.（1）参照）には、兼職兼業の許可を出さないことが適当であること。ただし、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（昭和46年法律第77号）（以下「給特法」という。）第2条第2項の教育職員の場合は、この労働時間にはいわゆる「超勤4項目」に関する業務に従事する時間のみが通算されることとなるため、当該時間のみならず、「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」（令和2年文部科学省告示第1号。以下「文部科学省指針」という。）の趣旨も踏まえ、文部科学省指針に規定する在校等時間についても通算の対象として扱い、在校等時間も含めて通算された時間が単月100時間未満、複数月平均80時間以内とならないことが見込まれるかどうか確認・判断することが望ましいこと。その際、3.（1）において後述するように、教育委員会が地域団体や学校、教師本人とよく連携して対応することが求められること。

さらに、形式的に運営主体である地域団体が学校とは別に存在したとしても、その活動に係る教師の業務が実質的に引き続き校長等の指揮監督下にあると判断されるような場合は、当該活動は学校部活動と一体的な活動として学校の業務の一部であるとみなされ、兼職兼業の対象ではなく、学校の本来業務の一部と整理されるべきであること。このため、いわゆる看板の掛け替えとならないよう、当該活動について、指揮命令系統、活動の実施場所、指導体制、活動形態、活動内容等の観点から、個別具体の活動ごとに総合的に判断することが必要であること。

なお、地域部活動として地方公共団体が設置した団体の業務に従事することや地方公共団体の職員として従事することは可能だが、上述のように学校の業務の一部であるとみなされる場合には、学校の本来業務の一部として整理・実施されるべきであること。

(2) 平日の部活動について

「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」においては、休日の地域部活動について整理している。一方、平日については、一般論として平日において地域団体の業務に係る兼職兼業の許可を行うことも可能であるものの、例えば当該活動が学校の業務である学校部活動との切れ目がないような場合は正規の勤務時間終了時に学校の業務から地域団体の業務に自動的に切り替わると整理することは困難と考えられるなど、上記2.（1）のように学校の業務の一部であるとみなされる場合には兼職兼業の対象ではないことを踏まえ、当該活動の指揮命令系統、活動の実施場所、指導体制、活動形態、活動内容等に鑑み、個別具体の活動ごとに総合的に判断することが必要であること。

3. 教師の健康管理等

(1) 健康管理のために講ずべき措置について

教師が兼職兼業の許可を得て、地域部活動として地域団体の業務に従事する場合においては、当該許可を出す教育委員会は、実施主体が異なるからといって当該教師の業務等の実態に関知しないという対応をとるのではなく、地域団体における業務内容や当該教師の労働時間等についてしっかりと把握し、当該教師の心身の健康の管理を行う必要がある。

具体的には、教師の申告等により、教育委員会が兼職兼業の許可を行うに当たってあらかじめ確認する事項として、地域団体の事業内容、地域団体における当該教師の雇用形態・期間や業務内容、労働時間通算の対象となるか否かの確認等について、また、兼職兼業の許可後に定期的に確認する事項として、当該教師の実労働時間等について、確認することが考えられること。また、その確認を適切に行うため、あらかじめ教師からの申告等によることとすること等の具体的な確認方法を設け、かつ教師に事前に伝えておくことが望ましいこと。さらに、教育委員会は、教師のみならず、地域団体や学校とも連携を図り、上記確認事項や学校における在校等時間等の勤務状況について把握することが必要であること。

さらに、教師が兼職兼業をしているか否かにかかわらず、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）等に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等を実施するなど、教師の健康確保に必要な措置を講ずること。この際、教師の在校等時間と地域団体の業務に従事する時間を通算した時間が長時間となる場合にも、面接指導等を行うことが望ましいこと。また、教師のメンタルヘルス対策については、「公立学校の教師等の勤務条件、健康障害及び公務災害認定に係る相談窓口の設置状況に関する調査結果に係る留意事項について」（令和2年1月17日付け元文科初第1336号初等中等教育局長通知）も踏まえ、適切に対応する必要があること。

なお、地域団体への兼職兼業を希望する教師自身についても、所属する地方公共団体の規則等にのっとり適切に兼職兼業の申請等の手続きを行うとともに、地域団体における業務内容や労働時間、自身の健康状態等について教育委員会に報告等を行うこと、事故等に備えて保険に加入しておくことが望ましいこと、必要に応じて確定申告等を行う必要があること等に留意し、適切に対応する必要がある。

(2) 兼職兼業を希望しない教師について

地方公務員法第38条や教育公務員特例法第17条に基づく兼職兼業の許可の仕組みは、あくまで他の職や業務について兼職兼業することを教師が希望する場合に、教育委員会がそれを許可するものである。このため、教師が、地域部活動として地域団体の業務に従事することを希望しないにもかかわらず、当該教師にその業務に従事させることは決してあってはならないこと。この場合において、例えば、学校の管理職や周囲の教師、保護者等による黙示的な圧力により無理に兼職兼業を希望させるようなことは、本人が希望しているとはみなされないことから、教育委員会が許可するに当たってはこのようなことがないよう、本人の意思等をよく確認することが望ましいこと。

4. 労働基準法体系や勤務時間等との関係

(1) 労働時間の通算等について

教師が地域団体に雇用される形で兼職兼業をする場合には、学校における労働時間（給特法第2条第2項の教育職員は、正規の勤務時間と、いわゆる「超勤4項目」の業務を時間外勤務として命じられて当該業務に従事した時間を合算した時間）と地域団体における労働時間は通算されること。

この場合において、まず、兼職兼業の開始前において、学校における所定の勤務時間と地域団体における所定の労働時間とを通算した労働時間が労働基準法に規定される法定労働時間（原則として1日について8時間、1週について40時間）を超える場合は、後から労働契約を締結する主体における当該超える部分が時間外労働となる。

また、兼職兼業の開始後において、学校における所定外労働時間と地域団体における所定外労働時間とを当該所定外労働が行われる順に通算して、法定労働時間を超える部分がある場合には、当該超える部分も時間外労働となる。

上記の時間外労働については、それぞれ当該時間外労働を行わせる主体において、いわゆる36協定の定めるところによって行い、かつ、労働基準法第37条の規定等に基づき割増賃金を支払う必要があること。ただし、既に教育委員会に任用されている教師については、地域団体において兼職兼業を行う場合であっても、教師としての業務については給特法第5条の規定により読み替えて適用する地方公務員法第58条第3項等の規定により教育委員会において36協定の締結や割増賃金の支払いは不要であり、地域団体における業務について地域団体において36協定の締結や割増賃金の支払いが基本的に必要となること。なお、地域団体において既にいわゆる36協定が締結されている場合においては、兼職兼業を行う教師のために新たな36協定を締結する必要はなく、当該既存の36協定の範囲内で兼職兼業させることができること。

さらに、時間外労働（労働基準法第36条）のうち、時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内とする上限規制（同条第6項第2号及び第3号）の適用については、労働者個人の実労働時間に着目し、当該個人を使用する使用者を規制するものであり、学校における労働時間と地域団体における労働時間は通算される。その時間を確認する際には、3.（1）において述べたように、教育委員会が地域団体や学校、教師本人とよく連携して対応することが求められること。

これら労働時間の通算に係る対応のため、地域団体における労働時間等の確認を行うに当たっては、兼職兼業を希望する教師からの申告等により確認を行うこととなるが、その方法や確認内容等については、別添の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月策定（令和2年9月改定）厚生労働省）3（2）も参考としつつ、教育委員会においてあらかじめ仕組みを設けておくなどの対応を適切に行うことが望ましいこと。

なお、時間外労働のうち、36協定により延長できる時間の限度時間（同条第4項）及び36協定に特別条項を設ける場合の1年についての延長時間の上限（同条第5項）については、個々の事業場における36協定の内容を規制するものであり、それぞれの事業場における時間外労働が36協定に定めた延長時間の範囲内であるか否かについては、学校における労働時間と地域団体における労働時間は通算されないこと。

(2) 在校等時間について

地域部活動として地域団体の業務に従事している時間については、仮に学校の屋外運動場や体育館等の学校施設において行われる活動であっても、学校教育活動に関する業務を行っている時間には当たらないため、文部科学省指針における在校等時間には含まれないこと。

5. 兼職兼業その他

(1) 事故が発生した際の対応について

地域部活動の際に事故が発生した場合は、地域団体や大会の主催者が責任を負うこととなる。このため、仮に教師が兼職兼業をして地域団体の業務に従事している際に事故が発生し、当該教師が事故の責任を負うことになる場合は、当該教師のサービスの取扱いや処分の検討、損害賠償等の民事上の責任等については、基本的に地域団体との雇用関係において対応がなされるものであること。

(2) 学校の本来業務との関係について

教育委員会による兼職兼業の許可については、学校や教師の本務に支障がないと認める場合においてなされるものであり、その趣旨に沿って適切に判断がなされる必要があること。また、その趣旨を踏まえ、例えば地域団体の活動に従事する予定であった時間において教師としての勤務が急遽必要となった場合には教師として当該勤務に当たることができるようにしておくなど、学校の業務と地域団体の業務の関係についてあらかじめ地域団体における雇用契約の際に整理しておくよう、兼職兼業を希望する教師に周知等を行うことが望ましいこと。

また、地域団体の業務に従事するに当たって、生徒等の個人情報等の取扱いに留意するとともに、雇用契約の際に個人情報等の取扱いについて明確にしておくよう、併せて兼職兼業を希望する教師に周知等を行うことが望ましいこと。

(3) 大会への引率について

大会への引率業務については、地域団体の業務として行う場合には、教師は当然に兼職兼業している中で地域団体の労働者等の身分として行うことができる。なお、「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」において、「大会への引率については、指導のみを担う場合と比べて地域人材の確保が当面限定的になると考えられるため、やむを得ない場合に限り、教師が学校部活動として大会引率を行うことも考えられる。」としているとおり、やむを得ない場合に限っては、教師が教師の身分として大会引率を行う場合も考えられる。このような場合においては、教師の身分として学校の業務に従事する時間は在校等時間に含まれることなどを踏まえつつ、当該教師の身分に応じて、適切な勤務時間の設定や把握を行うとともに、その把握のため教育委員会は当該教師や地域団体、学校等とよく連携して対応することが求められること。

(4) 地域団体との連携について

教育委員会は、上述のとおり、兼職兼業の許可を行うこと等に際して、地域団体ともよく連携して対応することが重要であること。その際、地域団体に対して、当該地域団体においても労働基準法等の関係法令、別添の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び本通知の内容等を踏まえて適切に対応することが必要である旨を伝達することが考えられること。

(5) 部活動指導員との兼職兼業について

教師が自校の部活動指導員を兼ね、報酬を得ることについては、学校部活動として行う指導は校務分掌として教師が実施するものであるところ、こうした時間も含めて給特法により勤務時間の内外を包括的に評価して教職調整額が支給されていることを踏まえ、部活動指導員として報酬を得て勤務することが給与面で適切であるかどうかという点や、部活動指導員の業務が教師としての勤務時間と連続した形で同一の学校施設内で行われた場合、外形上、勤務の形態は全く変わっていないにもかかわらず、職務とそれに伴う職責が変わってしまい整理が困難であるという点等を踏まえ、このような兼職兼業は基本的に想定されていないところであり、十分慎重に判断することが必要であること。

また、教師が他校の部活動指導員を兼ね、報酬を得ることについても、当該教師にとって、本来在籍している学校における教師としての指導の充実よりも他校における部活動指導を優先すべき合理的な理由があるのかという点や、他校にとっても、その学校に在籍している教職員よりもその教師の方が部活動指導に適任であるとする合理的な理由があるのかという点等を踏まえ、このような兼職兼業は基本的に想定されていないところであり、十分慎重に判断することが必要であること。

(6) その他留意事項について

兼職兼業等の取扱いについては、その他、地域団体の事業の実施方法や報酬の多寡等の態様が社会通念上妥当なものであるか適切に判断することや、地域団体が学校施設を利用する場合には学校における教育活動等に支障のない範囲で使用許可を行うことなど、「学校関係団体が実施する事業に係る兼職兼業等の取扱い及び学校における会計処理の適正化についての留意事項等について」(平成24年5月9日文科科学省初等中等教育局長通知)も踏まえ、関係法令やその趣旨に基づき、適切に対応すること。

別添1 関係法令(抜粋)

別添2 「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」の送付について(令和2年9月1日付け事務連絡)

別添3 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(平成30年1月策定(令和2年9月改定)厚生労働省)

【本件担当】

文部科学省：電話 03-5253-4111 (代表)

○兼職兼業に関すること

初等中等教育局初等中等教育企画課教育公務員係(内線 4675)

○部活動改革全般、運動部活動(実証事業含む)に関すること

スポーツ庁政策課学校体育室(内線 3777)

○文化部活動(実証事業含む)に関すること

文化庁参事官(芸術文化担当)付学校芸術教育室(内線 2832)

○学校の働き方改革に関すること

初等中等教育局財務課校務調整係(内線 2587)

関係法令

○地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）（抄）

（営利企業への従事等の制限）

第三十八条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下この項及び次条第一項において「営利企業」という。）を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。ただし、非常勤職員（短時間勤務の職を占める職員及び第二十二条の二第一項第二号に掲げる職員を除く。）については、この限りでない。

- 2 人事委員会は、人事委員会規則により前項の場合における任命権者の許可の基準を定めることができる。

（他の法律の適用除外等）

第五十八条 （略）

- 2 （略）

- 3 労働基準法第二条、第十四条第二項及び第三項、第二十四条第一項、第三十二条の三から第三十二条の五まで、第三十八条の二第二項及び第三項、第三十八条の三、第三十八条の四、第三十九条第六項から第八項まで、第四十一条の二、第七十五条から第九十三条まで並びに第百二条の規定、労働安全衛生法第六十六条の八の四及び第九十二条の規定、船員法（昭和二十二年法律第百号）第六条中労働基準法第二条に関する部分、第三十条、第三十七条中勤務条件に関する部分、第五十三条第一項、第八十九条から第百条まで、第百二条及び第百八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、職員に関して適用しない。ただし、労働基準法第百二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法第三十七条及び第百八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、地方公共団体の行う労働基準法別表第一第一号から第十号まで及び第十三号から第十五号までに掲げる事業に従事する職員に、同法第七十五条から第八十八条まで及び船員法第八十九条から第九十六条までの規定は、地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第二百一十一号）第二条第一項に規定する者以外の職員に関しては適用する。

- 4 職員に関しては、労働基準法第三十二条の二第一項中「使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合において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、又は」とあるのは「使用者は、」と、同法第三十四条第二項ただし書中「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組

合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは」とあるのは「条例に特別の定めがある場合は」と、同法第三十七条第三項中「使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないとき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」とあるのは「使用者が」と、同法第三十九条第四項中「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないとき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、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより」とあるのは「前三項の規定にかかわらず、特に必要があると認められるときは、」とする。

5 (略)

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）

（兼職及び他の事業等の従事）

第十七条 教育公務員は、教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業若しくは事務に従事することが本務の遂行に支障がないと任命権者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村（特別区を含む。以下同じ。）の教育委員会。第二十三条第二項及び第二十四条第二項において同じ。）において認める場合には、給与を受け、又は受けないで、その職を兼ね、又はその事業若しくは事務に従事することができる。

2 前項の規定は、非常勤の講師（地方公務員法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める者及び同法第二十二条の二第一項第二号に掲げる者を除く。）については、適用しない。

3 第一項の場合においては、地方公務員法第三十八条第二項の規定により人事委員会が定める許可の基準によることを要しない。

○労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）

（労働時間）

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

(時間外及び休日の労働)

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

2 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲

二 対象期間（この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年間に限るものとする。第四号及び第六項第三号において同じ。）

三 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合

四 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数

五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

3 前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

4 前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間）とする。

5 第一項の協定においては、第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間（第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。）並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間（同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間）を超えることができる月数（一年について六箇月以内に限る。）を定めなければならない。

6 使用者は、第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

- 一 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日について労働時間を延長して労働させた時間 二時間を超えないこと。
- 二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間百時間未満であること。
- 三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間 八十時間を超えないこと。

7～11 (略)

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

- 2 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。
- 3 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないとき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、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。
- 4 使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- 5 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

(時間計算)

第三十八条 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。

2 (略)

○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（昭和四十六年法律第七十七号）（抄）

(定義)

第二条 (略)

2 この法律において、「教育職員」とは、義務教育諸学校等の校長（園長を含む。次条第一項において同じ。）、副校長（副園長を含む。同項において同じ。）、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（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。）、実習助手及び寄宿舍指導員をいう。

(教育職員に関する読替え)

第五条 教育職員については、地方公務員法第五十八条第三項本文中「第二条、」とあるのは「第三十三条第三項中「官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）」とあるのは「別表第一第十二号に掲げる事業」と、「労働させることができる」とあるのは「労働させることができる。この場合において、公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない」と読み替えて同項の規定を適用するものとし、同法第二条、」と、「第三十二条の五まで」とあるのは「第三十二条の五まで、第三十七条」と、「第五十三条第一項」とあるのは「第五十三条第一項、第六十六条（船員法第八十八条の二の二第四項及び第五項並びに第八十八条の三第四項において準用する場合を含む。）」と、「規定は」とあるのは「規定（船員法第七十三条の規定に基づく命令の規定中同法第六十六条に係るものを含む。）は」と、同条第四項中「同法第三十七条第三項中「使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないとき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」とあるのは「使用者が」と、同法」とあるのは「同法」と読み替えて同条第三項及び第四項の規定を適用するものとする。

各都道府県教育委員会
各指定都市教育委員会
各都道府県
各指定都市
附属小学校，附属中学校，附属義務教育学校，
附属高等学校，附属中等教育学校又は附属
特別支援学校を置く各国立大学法人
附属小学校，附属中学校，附属義務教育学校，
附属高等学校，附属中等教育学校又は附属
特別支援学校を置く各公立大学法人
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

御中

スポーツ庁政策課学校体育室
文化庁参事官（芸術文化担当）付学校芸術教育室
文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課
文部科学省初等中等教育局財務課

「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」の送付について

平成31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。

答申では，学校の業務だが，必ずしも教師が担う必要のない業務の一つとして部活動を挙げ，部活動の設置・運営は法令上の義務ではなく，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べき，とされています。

また，「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」（平成30年3月スポーツ庁策定）及び「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」（平成30年12月文化庁策定）においても，学校と地域が協働・融合した形での持続可能なスポーツや芸術文化等の活動のための環境整備を進める，とされています。

以上のような部活動の状況を踏まえ，この度，生徒にとって望ましい部活動の環境の構築と学校の働き方改革も考慮した更なる部活動改革の推進を目指し，その第一歩として，「学校と地域が協働・融合」した部活動の具体的な実現方策とスケジュールをとりまとめましたので，送付いたします。

この中では、部活動改革の第一歩として、休日に教科指導を行わないことと同様に、休日に教師が部活動の指導に携わる必要がない環境を構築することや、休日における地域のスポーツ・文化活動を実施できる環境を整備すること等を改革の方向性として示すとともに、それらを着実に進めていくために、拠点校（地域）における実践研究を実施し、その成果や課題を基に、休日の部活動の段階的な地域移行を図ることや、合理的で効率的な部活動の推進を図ることを示しています。今回は令和5年度からの段階的な地域移行に向けた方向性を示していますが、各地域独自の取組を先立って進めることを妨げるものではなく先進的な取組に向けた検討等を積極的に進めていただくようお願いいたします。

なお、地域部活動において休日の指導を希望する公立学校の教師については、兼職兼業の許可を得た上で地域部活動の運営主体の下で従事することが考えられるところであり、兼職兼業等に係る考え方や留意点等については、今年度中を目途に整理を行った上で、改めてお知らせいたします。

また、来年度以降に実施予定の拠点校（地域）における実践研究の具体的な内容については、後日、改めてお知らせいたします。

このことについて、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、域内の指定都市を除く市町村教育委員会及び所管の学校に対して、都道府県におかれては、域内の指定都市を除く市町村のスポーツ担当部署、所轄の学校法人及び当該法人が設置する学校に対して、国立大学法人及び公立大学法人におかれては、附属の学校に対して、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におかれては、域内の学校設置会社及び当該会社が設置した学校に対して、必要に応じて支援、指導及び助言くださるよう、また、各都道府県教育委員会におかれては、域内の市町村教育委員会が設置する学校に対して周知が図られるよう配慮をお願いいたします。

別添1 学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について

別添2 学校の働き方改革を踏まえた部活動改革（概要）

別添3 学校の働き方改革を踏まえた部活動改革のスケジュールについて

<本件担当>

文部科学省：電話03-5253-4111（代表）

○運動部活動に関すること

スポーツ庁政策課学校体育室（内3777）

○文化部活動に関すること

文化庁参事官（芸術文化担当）付学校芸術教育室（内2832）

○学校の働き方改革に関すること

初等中等教育局財務課（内2346）

○兼職兼業に関すること

初等中等教育局初等中等教育企画課（内2588）

学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について

はじめに

文部科学省では、生徒にとって望ましい部活動の環境を構築する観点から、部活動ガイドラインを策定し、部活動の適正化を推進している。他方、学校の働き方改革は喫緊の課題であり、中央教育審議会の答申や給特法改正の国会審議において、「部活動を学校単位から地域単位の取組とする」ことが指摘されている。

これらの指摘も踏まえつつ、今回はその第一歩として、学校の働き方改革も考慮した更なる部活動改革の推進を目指し、部活動ガイドラインで示した「学校と地域が協働・融合」した部活動の具体的な実現方策とスケジュールを明示するものである。

部活動をめぐる様々な関係者がそれぞれの立場で協力しながら、以下に示す方策について段階を踏んで着実に実施することにより、部活動における教師の負担軽減に加え、部活動の指導等に意欲を有する地域人材の協力を得て、生徒にとって望ましい部活動の実現を図るものである。

○学校の働き方改革も考慮した部活動改革の考え方

(部活動の意義と課題)

- ・部活動は、生徒の自主的、自発的な参加により行われるものであり、学習意欲の向上や責任感、連帯感の涵養等に資するものであり、学校教育の一環として、学習指導要領に位置付けられた活動である。
- ・部活動に参加する生徒にとっては、スポーツ、芸術文化等の幅広い活動機会を得られるとともに、体力や技能の向上に資するだけでなく、教科学習とは異なる集団での活動を通じた人間形成の機会でもある。部活動は多様な生徒が活躍できる場であり、豊かな学校生活を実現する役割を有する。
- ・一方で、部活動の設置・運営は、法令上の義務として求められるものではなく、必ずしも教師が担う必要のない業務と位置付けられている。
- ・教師の勤務を要しない日（休日）の活動を含めて、教師の献身的な勤務によって支えられており、長時間勤務の要因であることや、特に指導経験がない教師には多大な負担となっているとの声もある。

(改革の方向性)

- ・今回の部活動改革については、公立学校における働き方改革の視点も踏まえ、教師の負担軽減を実現できる内容とすることが必要である。このため、公立学校を対象とした部活動改革とするとともに、主として中学校を対象とし、高等学校についても同様の考え方を基に部活動改革を進める。なお、高等学校における部活動は、学

校の特色ある活動として位置づけられている場合もあることに留意すべきである。このような学校については、別途、設置者の責任において、教師の負担軽減を考慮した適切な指導体制を構築すべきである。 私立学校においても、公立学校における取組も参考にしながら、教師の負担軽減を考慮した適切な指導体制の構築に取り組むことが望ましい。

- これまでの部活動は教師による献身的な勤務の下で成り立っており、持続可能な部活動と学校の働き方改革の両方を実現するためには、特に休日の部活動における教師の負担軽減を図る必要がある。部活動は、学校教育の一環として行われる活動であるが、必ずしも教師が担う必要のないものであることを踏まえ、休日に教科指導を行わないことと同様に、休日に教師が部活動の指導に携わる必要がない環境を構築すべきである。
- 一方で、休日の部活動に対する生徒の希望に応えるため、休日において部活動を地域の活動として実施できる環境を整えることが重要である。部活動に代わり、生徒が自主的にスポーツ・文化活動に取り組み、体力や技能の向上を目指す活動機会を保障する観点から、教師の勤務を要する日（平日）において学校の活動として行われる部活動（学校部活動）と教師の勤務を要しない日（休日）において地域の活動として行われる部活動（地域部活動）との連携を図りながら、地方自治体等において、地域部活動の実施のために必要な取組を行うことが求められる。

○具体的な方策

これまで適正な部活動の実現に向けた部活動改革として、部活動指導員などの外部指導者の活用、活動時間や休養日の基準の設定、短時間で効果的な指導の推進などに取り組んできたところである。

今回の部活動改革は、部活動の教育的意義を踏まえつつ、更なる学校の働き方改革を実現するため、部活動ガイドラインを踏まえた取組の一環として実施するものであり、具体的には以下の取組を進める。

1. 休日の部活動の段階的な地域移行（学校部活動から地域部活動への転換）

休日の部活動における生徒の指導や大会の引率については、学校の職務として教師が担うのではなく地域の活動として地域人材が担うこととし、地域部活動を推進するための実践研究を実施する。その成果を基に、令和5年度以降、休日の部活動の段階的な地域移行を図るとともに、休日の部活動の指導を望まない教師が休日の部活動に従事しないこととする。

(地域部活動の運営主体)

- ・地域部活動の運営主体は、退職教師、地域のスポーツ指導者、スポーツ推進委員、生徒の保護者等の参画や協力を得て、総合型地域スポーツクラブ、民間のスポーツクラブ、芸術文化団体等が担うことが考えられる。
- ・こうした地域団体において地域部活動の運営を担う人材や指導者を確保しつつ、当該団体の責任の下で、生徒の安全の確保や指導者への謝金の管理など、地域部活動の管理運営が行われることについて、生徒、保護者等の理解を得ることが望ましい。
- ・休日の大会・コンクールへの参加については、平日の学校部活動に参加する生徒のみで参加する場合で校長が認めるときは、地域部活動に参加する生徒が学校代表として参加することが考えられる。
- ・学校代表としての大会参加を含め、地域部活動の際に事故が発生した場合は、地域部活動の運営主体や大会の主催者が責任を負うことになるが、生徒が怪我をした場合の救護や保護者、学校、教育委員会等への連絡など、事故発生時の役割分担について、あらかじめ明確にするとともに、生徒、保護者等の理解を得ることが望ましい。
- ・なお、大会への引率については、指導のみを担う場合と比べて地域人材の確保が当面限定的になると考えられるため、やむを得ない場合に限り、教師が学校部活動として大会引率を行うことも考えられる。

(休日の指導等を担う地域人材の確保)

- ・休日の地域部活動については、教師ではなく地域人材が担うものであり、地方自治体は、教師に代わり生徒の指導や大会への引率を担う地域人材の確保に向けて、人材バンクを整備・活用し、関係団体と連携しながら、人材の育成からマッチングまでの民間人材の活用の仕組みを構築するなどの取組を行う。
- ・地域部活動の指導者は、部活動に参加する生徒の意向を踏まえ、指導方針や活動内容を決定する。その際、平日の学校部活動との関連性を考慮する必要がある。
- ・また、地域部活動の指導者が部活動の意義を理解した上で、生徒のスポーツ・文化への興味関心の向上や体力・技能の向上に資する指導を行うことができるよう、部活動ガイドラインを踏まえ、部活動指導員と同様の研修を行うことが望ましい。
- ・地域部活動において休日の指導を希望する教師は、教師としての立場で従事するのではなく、兼職兼業の許可を得た上で、地域部活動の運営主体の下で従事することとなる。令和3年度以降教育委員会において兼職兼業の許可の仕組みを適切に運用できるように、今年度中に兼職兼業の考え方や労働時間管理、割増賃金の支払い等について整理を示すこととする。
- ・なお、兼職兼業の運用に当たっては、あくまで休日の指導を希望する教師の申請を教育委員会が許可する仕組みであることから、教師が希望しないにもかかわらず、

休日の指導等に従事させることがないよう十分留意する。

- また、教師のライフステージに応じ、部活動への携わり方を主体的に選択できるような弾力的な取り扱いが望ましい。
- 部活動に対する教師の負担軽減に向けて大きな役割を果たしている学校部活動における部活動指導員の配置に対する国による支援については継続する必要があると考えられる。

(地方自治体や保護者による費用負担と国による支援)

- 地域部活動の指導者（兼職兼業の許可を得た教師を含む。）の確保に当たっては、謝金を要する場合が発生すると考えられる。
- また、地域部活動の場所や用具の確保に当たっては、使用料を要する場合が発生すると考えられる。
- 地域部活動の実施に当たっては、事故に備えるため、保険への加入が望ましい。
- 地域部活動の費用負担については、生徒の活動機会の保障の観点や受益者負担の観点から、保護者が負担することや地方自治体が減免措置等を講ずることが適切であると考えられるが、これまで両者による負担等が行われていない実態や休日に教師が部活動に従事する場合における現行の特殊勤務手当を考慮しつつ、国による支援方策についても検討する。

(休日の地域部活動を推進する拠点校（地域）の整備)

- 休日の地域部活動の実現に向けた取組を総合的に推進するため、各都道府県に拠点校（地域）を設け、国として拠点校（地域）における実践研究を実施する。併せて、その成果を他の学校に横展開することにより、全国のすべての学校において、休日の部活動における教師の負担軽減を計画的に実現する。なお、拠点校（地域）を含め、早期に地域移行が可能な学校（地域）においては、速やかに休日の地域部活動の実現に向けた取組を進める。

2. 合理的で効率的な部活動の推進

(合同部活動の推進)

- 地域の実情を踏まえ、特に少子化の影響が大きい過疎地域においては、地方自治体の判断に基づき、市町村を越えた他校との合同部活動を推進するとともに、都市部においては、市内の近隣校との「拠点校方式」による合同部活動を推進する事業を実施する。その際、地理的な課題が生じるが、ICTを活用することで、生徒が移動することなく指導を受けたり、生徒・指導者間のコミュニケーションが可能となるよう実践研究を推進する。

(大会・コンクールの在り方の整理)

- ・全国大会に参加できるのは、一部の学校であり、大多数の学校が関係するのは地方大会である。このため、学校の働き方改革の観点も踏まえ、主に地方大会の在り方を整理する必要がある。
- ・従って、国は、関係団体による全国大会の見直しを促進するとともに、地方自治体が関係団体と連携・協力して、地方大会の開催の実態を把握し、大会の在り方について整理するよう要請する。
- ・また、大会が生徒の活動の成果発表の場であることを考慮しつつも、生徒の大会参加による負担が過度にならないように、参加する大会を精選する。
- ・併せて、大会の参加資格については、学校以外のチームも参加できるよう弾力的な取扱いの検討を要請する。

おわりに

以上の方策は、部活動改革のゴールではなくマイルストーンである。

部活動は生徒にとって教育的意義の高い活動である一方で、教師の献身的な勤務に支えられており、もはや持続可能な状態にあるとは言えない。部活動は、すべてを学校の教師が担うのではなく、生徒への指導等に意欲を有する地域人材の協力の下で、生徒にとって望ましいスポーツ・文化活動を地域が支えていくことが求められる。

このような部活動改革は、地域や活動内容によってそれぞれの部活動の状況が異なることを踏まえれば、各地域で実践研究を行いながら、段階的に着実な取組を進める必要がある。この改革には、関係者の意識変革が不可欠であり、その際、国、地方自治体、学校関係者がそれぞれの役割を果たすことにより、今回の部活動改革が結実するものと考えている。

その上で、今回の部活動改革の成果や課題も見極めながら、地域人材の協力を得て、生徒にとって望ましい部活動の実現や、学校の働き方改革を通じた学校教育の質の向上を図るため、部活動ガイドラインの改訂を含め、更なる取組を進めることが関係者の責務であり、休日の部活動の段階的な地域移行は、そのための第一歩である。

学校の働き方改革を踏まえた部活動改革 概要

部活動の意義と課題

- ✓ 部活動は、教科学習とは異なる集団での活動を通じた人間形成の機会や、多様な生徒が活躍できる場である。
- ✓ 一方、これまで部活動は教師による献身的な勤務の下で成り立ってきたが、休日を含め、長時間勤務の要因であることや、指導経験のない教師にとって多大な負担であるとともに、生徒にとっては望ましい指導を受けられない場合が生じる。
- ✓ 中教審査申や給特法の国会審議において「部活動を学校単位から地域単位の取組とする」旨が指摘されている。

持続可能な部活動と教師の負担軽減の両方を実現できる改革が必要

改革の方向性

- ◆ **部活動は必ずしも教師が担う必要のない業務**であることを踏まえ、**部活動改革の第一歩として、休日に教科指導を行わないことと同様に、休日に教師が部活動の指導に携わる必要がない環境を構築**
- ◆ 部活動の指導を希望する教師は、引き続き休日に指導を行うことができる仕組みを構築
- ◆ 生徒の活動機会を確保するため、**休日における地域のスポーツ・文化活動を実施できる環境を整備**

具体的な方策

I. 休日の部活動の段階的な地域移行（令和5年度以降、段階的に実施）

- **休日の指導や大会への引率を担う地域人材の確保**
（育成・マッチングまでの民間人材の活用の仕組みの構築、兼職兼業の仕組みの活用）
- **保護者による費用負担、地方自治体による減免措置等と国による支援**
- **拠点校（地域）における実践研究の推進とその成果の全国展開**

II. 合理的で効率的な部活動の推進

- 地域の実情を踏まえ、都市・過疎地域における他校との**合同部活動の推進**
- 地理的制約を越えて、生徒・指導者間のコミュニケーションが可能となる**ICT活用の推進**
- 主に**地方大会の在り方の整理**（実態の把握、参加する大会の精選、大会参加資格の弾力化等）

※ 以上の取組は、主として中学校を対象とし、高等学校においても同様の考え方を基に取組を実施。

※ 私立学校は、以上に示した公立学校の取組を参考に、教師の負担軽減を考慮した適切な指導体制の構築に取り組むことが望ましい。

学校の働き方改革を踏まえた部活動改革のスケジュール



	2020(R2)	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)～
国	部活動指導員の配置支援				
	地域スポーツ・文化環境の整備の推進				
都道府県・市町村	教師の兼職兼業に関する整理				
	地域部活動・合同部活動を推進するための実践研究の実施 (保護者の費用負担、自治体の減免措置等、国による支援方策の検討を含む)				
	活動時間の適正化の推進				
	地域スポーツ・文化環境の整備の推進				
	部活動改革の全国展開				
学校体育団体・競技団体・文化芸術団体	地方大会の実態把握		地方大会の在り方の整理		生徒にとって望ましい合理的な地方大会の推進
	給特法施行		給特法施行		調査結果を踏まえた給特法改正の検討
学校の働き方改革関連	超勤上限指針の策定・運用				

副業・兼業の促進に関するガイドライン

平成 30 年 1 月策定
(令和 2 年 9 月改定)

厚生労働省

目次

1	副業・兼業の現状.....	3
2	副業・兼業の促進の方向性.....	3
3	企業の対応.....	6
(1)	基本的な考え方.....	6
(2)	労働時間管理.....	9
(3)	健康管理.....	16
4	労働者の対応.....	18
5	副業・兼業に関わるその他の制度について.....	19
(1)	労災保険の給付（休業補償、障害補償、遺族補償等）.....	19
(2)	雇用保険、厚生年金保険、健康保険.....	19

本ガイドラインは、副業・兼業を希望する者が年々増加傾向にある中、安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示したものである。

1 副業・兼業の現状

- (1) 副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある。副業・兼業を行う理由は、収入を増やしたい、1つの仕事だけでは生活できない、自分が活躍できる場を広げる、様々な分野の人とつながりができる、時間のゆとりがある、現在の仕事で必要な能力を活用・向上させる等さまざまであり、また、副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等さまざまである。
- (2) 副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、例えば、
- ① 労務提供上の支障がある場合
 - ② 業務上の秘密が漏洩する場合
 - ③ 競業により自社の利益が害される場合
 - ④ 自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合に該当する場合と解されている。
- (3) 厚生労働省が平成30年1月に改定したモデル就業規則においても、「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。」とされている。

2 副業・兼業の促進の方向性

- (1) 副業・兼業は、労働者と企業それぞれにメリットと留意すべき点がある。

【労働者】

メリット：

- ① 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。
- ② 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。
- ③ 所得が増加する。
- ④ 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

留意点：

- ① 就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康の管理も一定程度必要である。
- ② 職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務を意識することが必要である。
- ③ 1週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合があることに留意が必要である。

【企業】

メリット：

- ① 労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。
- ② 労働者の自律性・自主性を促すことができる。
- ③ 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。
- ④ 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。

留意点：

- ① 必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要である。

(2) 人生100年時代を迎え、若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要である。また、副業・兼業は、社会全体としてみれば、オープンイノベーションや起業の手段としても有効であり、都市部の人材を地方でも活かすという観点から地方創生にも資する面もあると考えられる。

(3) これらを踏まえると、労働者が副業・兼業を行う理由は、収入を増やしたい、1つの仕事だけでは生活できない、自分が活躍できる場を広げる等さまざまであり、業種や職種によって仕事の内容、収入等も様々な実情があるが、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したい、スキルアップを図りたいなどの希望を持つ労働者がいることから、こうした労働者については、長時間労働、企業への労務提供上の支障や業務上の秘密の漏洩等を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要である。

また、いずれの形態の副業・兼業においても、労働者の心身の健康の確保、ゆとりある生活の実現の観点から法定労働時間が定められている趣旨にも鑑み、長時間労働にならないよう、以下の3～5に留意して行われることが必要である。

なお、労働基準法（以下「労基法」という。）の労働時間規制、労働安全衛生法の安全衛生規制等を潜脱するような形態や、合理的な理由なく労働条件等を労働者の不利益に変更するような形態で行われる副業・兼業は、認められず、違法な偽装請負の場合や、請負であるかのような契約としているが実態は雇用契約だと認められる場合等においては、就労の実態に応じて、労基法、労働安全衛生法等における使用者責任が問われる。

3 企業の対応

(1) 基本的な考え方

裁判例を踏まえれば、原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当である。副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを今一度精査したうえで、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められる。

実際に副業・兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。なお、副業・兼業に係る相談、自己申告等を行ったことにより不利益な取扱いをすることはできない。

また、労働契約法第3条第4項において、「労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。」とされている（信義誠実の原則）。

信義誠実の原則に基づき、使用者及び労働者は、労働契約上の主たる義務（使用者の賃金支払義務、労働者の労務提供義務）のほかに、多様な付随義務を負っている。

副業・兼業の場合には、以下の点に留意する必要がある。

ア 安全配慮義務

労働契約法第5条において、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」とされており（安全配慮義務）、副業・兼業の場合には、副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者が安全配慮義務を負っている。

副業・兼業に関して問題となり得る場合としては、使用者が、労働者の全体としての業務量・時間が過重であることを把握しながら、何らの配慮をしないまま、労働者の健康に支障が生ずるに至った場合等が考えられる。

このため、

- ・ 就業規則、労働契約等（以下この（1）において「就業規則等」という。）において、長時間労働等によって労務提供上の支障がある場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
- ・ 副業・兼業の届出等の際に、副業・兼業の内容について労働者の安全や健康に支障をもたらさないか確認するとともに、副業・兼業の状況の報告等について労働者と話し合っておくこと
- ・ 副業・兼業の開始後に、副業・兼業の状況について労働者からの報告等により把握し、労働者の健康状態に問題が認められた場合には適切な措置を講ずること

等が考えられる。

イ 秘密保持義務

労働者は、使用者の業務上の秘密を守る義務を負っている（秘密保持義務）。

副業・兼業に関して問題となり得る場合としては、自ら使用する労働者が業務上の秘密を他の使用者の下で漏洩する場合や、他の使用者の労働者（自らの労働者が副業・兼業として他の使用者の労働者である場合を含む。）が他の使用者の業務上の秘密を自らの下で漏洩する場合が考えられる。

このため、

- ・ 就業規則等において、業務上の秘密が漏洩する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
 - ・ 副業・兼業を行う労働者に対して、業務上の秘密となる情報の範囲や、業務上の秘密を漏洩しないことについて注意喚起すること
- 等が考えられる。

ウ 競業避止義務

労働者は、一般に、在職中、使用者と競合する業務を行わない義務を負っていると解されている（競業避止義務）。

副業・兼業に関して問題となり得る場合としては、自ら使用する労働者が他の使用者の下でも労働することによって、自らに対して当該労働者が負う競業避止義務違反が生ずる場合や、他の使用者の労働者を自らの下でも労働させることによって、他の使用者に対して当該労働者が負う競業避止義務違反が生ずる場合が考えられる。

したがって、使用者は、競業避止の観点から、労働者の副業・兼業を禁止又は制限することができるが、競業避止義務は、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないことを内容とする義務であり、使用者は、労働者の自らの事業場における業務の内容や副業・兼業の内容等に鑑み、その正当な利益が侵害されない場合には、同一の業種・職種であっても、副業・兼業を認めるべき場合も考えられる。

このため、

- ・ 就業規則等において、競業により、自社の正当な利益を害する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
- ・ 副業・兼業を行う労働者に対して、禁止される競業行為の範囲や、自社の正当な利益を害しないことについて注意喚起すること
- ・ 他社の労働者を自社でも使用する場合には、当該労働者が当該他社に対して負う競業避止義務に違反しないよう確認や注意喚起を行うこと

等が考えられる。

エ 誠実義務

誠実義務に基づき、労働者は秘密保持義務、競業禁止義務を負うほか、使用者の名誉・信用を毀損しないなど誠実に行動することが要請される。

このため、

- ・ 就業規則等において、自社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
- ・ 副業・兼業の届出等の際に、それらのおそれがないか確認すること等が考えられる。

オ 副業・兼業の禁止又は制限

(ア) 副業・兼業に関する裁判例においては、

- ・ 労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であること
- ・ 例外的に、労働者の副業・兼業を禁止又は制限することができることとされた場合としては
 - ① 労務提供上の支障がある場合
 - ② 業務上の秘密が漏洩する場合
 - ③ 競業により自社の利益が害される場合
 - ④ 自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合

が認められている。

このため、就業規則において、

- ・ 原則として、労働者は副業・兼業を行うことができること
 - ・ 例外的に、上記①～④のいずれかに該当する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
- 等が考えられる。

(イ) なお、副業・兼業に関する裁判例においては、就業規則において労働者が副業・兼業を行う際に許可等の手続を求め、これへの違反を懲戒事由としている場合において、形式的に就業規則の規定に抵触したとしても、職場秩序に影響せず、使用者に対する労務提供に支障を生ぜしめない程度・態様のものは、禁止違反に当たらないとし、懲戒処分を認めていない。

このため、労働者の副業・兼業が形式的に就業規則の規定に抵触する場合であっても、懲戒処分を行うか否かについては、職場秩序に影響が及んだか否か等の実質的な要素を考慮した上で、あくまでも慎重に判断することが考えられる。

(2) 労働時間管理

労基法第 38 条第 1 項では「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と規定されており、「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含む（労働基準局長通達（昭和 23 年 5 月 14 日付け基発第 769 号））とされている。

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合における労基法第 38 条第 1 項の規定の解釈・運用については、次のとおりである。

ア 労働時間の通算が必要となる場合

(ア) 労働時間が通算される場合

労働者が、事業主を異にする複数の事業場において、「労基法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合に、労基法第 38 条第 1 項の規定により、それらの複数の事業場における労働時間が通算される。

次のいずれかに該当する場合は、その時間は通算されない。

- ・ 労基法が適用されない場合（例 フリーランス、独立、起業、共同経営、アドバイザー、コンサルタント、顧問、理事、監事等）
- ・ 労基法は適用されるが労働時間規制が適用されない場合（農業・畜産業・養蚕業・水産業、管理監督者・機密事務取扱者、監視・断続的労働者、高度プロフェッショナル制度）

なお、これらの場合においても、過労等により業務に支障を来さないようにする観点から、その者からの申告等により就業時間を把握すること等を通じて、就業時間が長時間にならないよう配慮することが望ましい。

(イ) 通算して適用される規定

法定労働時間（労基法第 32 条）について、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算される。

時間外労働（労基法第 36 条）のうち、時間外労働と休日労働の合計で単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内の要件（同条第 6 項第 2 号及び第 3 号）については、労働者個人の実労働時間に着目し、当該個人を使用する使用者を規制するものであり、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算される。

時間外労働の上限規制（労基法第 36 条第 3 項から第 5 項まで及び第 6 項（第 2 号及び第 3 号に係る部分に限る。））が適用除外（同条第 11 項）又は適用猶予（労基法第 139 条第 2 項、第 140 条第 2 項、第 141 条第 4 項若しくは第 142 条）される業務・事業についても、法定労働時間（労基法第 32 条）についてはその適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算される。

なお、労働時間を通算して法定労働時間を超える場合には、長時間の時間外労働とならないようにすることが望ましい。

(ウ) 通算されない規定

時間外労働（労基法第 36 条）のうち、労基法第 36 条第 1 項の協定（以下「36 協定」という。）により延長できる時間の限度時間（同条第 4 項）、36 協定に特別条項を設ける場合の 1 年についての延長時間の上限（同条第 5 項）については、個々の事業場における 36 協定の内容を規制するものであり、それぞれの事業場における延長時間を定めることとなる。

また、36 協定において定める延長時間が事業場ごとの時間で定められていることから、それぞれの事業場における時間外労働が 36 協定に定めた延長時間の範囲内であるか否かについては、自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間とは通算されない。

休憩（労基法第 34 条）、休日（労基法第 35 条）、年次有給休暇（労基法第 39 条）については、労働時間に関する規定ではなく、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間は通算されない。

イ 副業・兼業の確認

(ア) 副業・兼業の確認方法

使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認する。

その方法としては、就業規則、労働契約等に副業・兼業に関する届出制を定め、既に雇い入れている労働者が新たに副業・兼業を開始する場合の届出や、新たに労働者を雇い入れる際の労働者からの副業・兼業についての届出に基づくこと等が考えられる。

使用者は、副業・兼業に伴う労務管理を適切に行うため、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい。

(イ) 労働者から確認する事項

副業・兼業の内容として確認する事項としては、次のものが考えられる。

- ・ 他の使用者の事業場の事業内容
- ・ 他の使用者の事業場で労働者が従事する業務内容
- ・ 労働時間通算の対象となるか否かの確認

労働時間通算の対象となる場合には、併せて次の事項について確認し、各々の使用者と労働者との間で合意しておくことが望ましい。

- ・ 他の使用者との労働契約の締結日、期間
- ・ 他の使用者の事業場での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻

- ・ 他の使用者の事業場での所定外労働の有無、見込み時間数、最大時間数
- ・ 他の使用者の事業場における実労働時間等の報告の手続
- ・ これらの事項について確認を行う頻度

ウ 労働時間の通算

(ア) 基本的事項

a 労働時間を通算管理する使用者

副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者（ア（ア）において労働時間が通算されない場合として掲げられている業務等に係るものを除く。）は、労基法第 38 条第 1 項の規定により、それぞれ、自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間とを通算して管理する必要がある。

b 通算される労働時間

労基法第 38 条第 1 項の規定による労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間と労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間とを通算することによって行う。

c 基礎となる労働時間制度

労基法第 38 条第 1 項の規定による労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間制度を基に、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間と通算することによって行う。

週の労働時間の起算日又は月の労働時間の起算日が、自らの事業場と他の使用者の事業場とで異なる場合についても、自らの事業場の労働時間制度における起算日を基に、そこから起算した各期間における労働時間を通算する。

d 通算して時間外労働となる部分

自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間とを通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分が、時間外労働となる。

(イ) 副業・兼業の開始前（所定労働時間の通算）

a 所定労働時間の通算

副業・兼業の開始前に、自らの事業場における所定労働時間と他の使用者の事業場における所定労働時間とを通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分の有無を確認する。

- b 通算して時間外労働となる部分
自らの事業場における所定労働時間と他の使用者の事業場における所定労働時間とを通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、時間的に後から労働契約を締結した使用者における当該超える部分が時間外労働となり、当該使用者における 36 協定で定めるところによって行うこととなる。
 - c 所定労働時間の把握
他の使用者の事業場における所定労働時間は、イ（イ）のとおり、副業・兼業の確認の際に把握しておくことが考えられる。
- (ウ) 副業・兼業の開始後（所定外労働時間の通算）
- a 所定外労働時間の通算
(イ)の所定労働時間の通算に加えて、副業・兼業の開始後に、自らの事業場における所定外労働時間と他の使用者の事業場における所定外労働時間とを当該所定外労働が行われる順に通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分の有無を確認する。
※ 自らの事業場で所定外労働がない場合は、所定外労働時間の通算は不要である。
※ 自らの事業場で所定外労働があるが、他の使用者の事業場で所定外労働がない場合は、自らの事業場の所定外労働時間を通算すれば足りる。
 - b 通算して時間外労働となる部分
所定労働時間の通算に加えて、自らの事業場における所定外労働時間と他の使用者の事業場における所定外労働時間とを当該所定外労働が行われる順に通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、当該超える部分が時間外労働となる。
各々の使用者は、通算して時間外労働となる時間のうち、自らの事業場において労働させる時間については、自らの事業場における 36 協定の延長時間の範囲内とする必要がある。
各々の使用者は、通算して時間外労働となる時間（他の使用者の事業場における労働時間を含む。）によって、時間外労働と休日労働の合計で単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内の要件（労基法第 36 条第 6 項第 2 号及び第 3 号）を遵守するよう、1 か月単位で労働時間を通算管理する必要がある。
 - c 所定外労働時間の把握
他の使用者の事業場における実労働時間は、ウ（ア）bのとおり、労働

者からの申告等により把握する。

他の使用者の事業場における実労働時間は、労基法を遵守するために把握する必要があるが、把握の方法としては、必ずしも日々把握する必要はなく、労基法を遵守するために必要な頻度で把握すれば足りる。

例えば、時間外労働の上限規制の遵守等に支障がない限り、

- ・ 一定の日数分をまとめて申告等させる
(例：一週間分を週末に申告する等)
- ・ 所定労働時間どおり労働した場合には申告等は求めず、実労働時間が所定労働時間どおりではなかった場合のみ申告等させる
(例：所定外労働があった場合等)
- ・ 時間外労働の上限規制の水準に近づいてきた場合に申告等させるなどとすることが考えられる。

(エ) その他

労働者が事業主を異にする3以上の事業場で労働する場合についても、上記に記載したところにより、副業・兼業の確認、副業・兼業開始前の所定労働時間の通算、副業・兼業開始後の所定外労働時間の通算を行う。

エ 時間外労働の割増賃金の取扱い

(ア) 割増賃金の支払義務

各々の使用者は、自らの事業場における労働時間制度を基に、他の使用者の事業場における所定労働時間・所定外労働時間についての労働者からの申告等により、

- ・ まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、
- ・ 次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって、それぞれの事業場での所定労働時間・所定外労働時間を通算した労働時間を把握し、その労働時間について、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分のうち、自ら労働させた時間について、時間外労働の割増賃金（労基法第37条第1項）を支払う必要がある。

(イ) 割増賃金率

時間外労働の割増賃金の率は、自らの事業場における就業規則等で定められた率（2割5分以上の率。ただし、所定外労働の発生順によって所定外労働時間を通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分が1か月について60時間を超えた場合には、その超えた時間の労働のうち自ら労働させた時間については、5割以上の率。）となる（労基法第37条第1項）。

オ 簡便な労働時間管理の方法

(ア) 趣旨

副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方については上記のとおりであるが、例えば、副業・兼業の日数が多い場合や、自らの事業場及び他の使用者の事業場の双方において所定外労働がある場合等においては、労働時間の申告等や通算管理において、労使双方に手続上の負担が伴うことが考えられる。

このため、副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方について、上記によることのほかに、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の手続上の負担を軽減し、労基法に定める最低労働条件が遵守されやすくなる簡便な労働時間管理の方法（以下「管理モデル」という。）として、以下の方法によることが考えられる。

(イ) 管理モデルの枠組み

管理モデルは、副業・兼業の開始前に、当該副業・兼業を行う労働者と時間的に先に労働契約を締結していた使用者（以下「使用者A」という。）の事業場における法定外労働時間と時間的に後から労働契約を締結した使用者（以下「使用者B」という。）の事業場における労働時間（所定労働時間及び所定外労働時間）とを合計した時間数が単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内となる範囲内において、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定し、各々の使用者がそれぞれその範囲内で労働させることとするものであること。また、使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、使用者Bは自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ自らの事業場における 36 協定の延長時間の範囲内とし、割増賃金を支払うこととするものであること。

これにより、使用者A及び使用者Bは、副業・兼業の開始後においては、それぞれあらかじめ設定した労働時間の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場における実労働時間の把握を要することなく労基法を遵守することが可能となるものであること。

(ウ) 管理モデルの実施

a 導入手順

副業・兼業に関する企業の事例において、労務管理上の便宜や労働者の健康確保等のため、副業・兼業の開始前に、あらかじめ使用者が他の使用者の事業場における労働時間や通算した労働時間について上限を設定し、労働者にその範囲内で副業・兼業を行うことを求めている事例がみられる。

管理モデルについても、一般的には、副業・兼業を行おうとする労働者に対して使用者Aが管理モデルにより副業・兼業を行うことを求め、労働者及び労働者を通じて使用者Bがこれに応じることによって導入される

ことが想定される。

b 労働時間の上限の設定

使用者Aの事業場における1か月の法定外労働時間と使用者Bの事業場における1か月の労働時間とを合計した時間数が単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内において、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定する。

月の労働時間の起算日が、使用者Aの事業場と使用者Bの事業場とで異なる場合には、各々の使用者は、各々の事業場の労働時間制度における起算日を基に、そこから起算した1か月における労働時間の上限をそれぞれ設定することとして差し支えない。

c 時間外労働の割増賃金の取扱い

使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、使用者Bは自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ割増賃金を支払う。

使用者Aが、法定外労働時間に加え、所定外労働時間についても割増賃金を支払うこととしている場合には、使用者Aは、自らの事業場における所定外労働時間の労働について割増賃金を支払うこととなる。

時間外労働の割増賃金の率は、自らの事業場における就業規則等で定められた率（2割5分以上の率。ただし、使用者Aの事業場における法定外労働時間の上限に使用者Bの事業場における労働時間を通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分が1か月について60時間を超えた場合には、その超えた時間の労働のうち自らの事業場において労働させた時間については、5割以上の率。）とする。

(エ) その他

a 管理モデルの導入の際の労働時間の上限の設定において、使用者Aの事業場における1か月の法定外労働時間と使用者Bの事業場における1か月の労働時間とを合計した時間数を80時間を超えるものとした場合には、翌月以降において複数月平均80時間未満となるように労働時間の上限の設定を調整する必要が生じ得る。

このため、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の事務上の負担を軽減し、労基法に定める最低労働条件が遵守されやすくするという管理モデルの趣旨に鑑み、そのような労働時間を調整する必要が生じないように、各々の使用者と労働者との合意により労働時間の上限を設定することが望ましい。

- b 管理モデルの導入後に、使用者Aにおいて導入時に設定した労働時間の上限を変更する必要がある場合には、あらかじめ労働者を通じて使用者Bに通知し、必要に応じて使用者Bにおいて設定した労働時間の上限を変更し、これを変更することは可能である。なお、変更を円滑に行うことができるよう、あらかじめ、変更があり得る旨を留保しておくことが望ましい。
- c 労働者が事業主を異にする3以上の事業場で労働する場合についても、使用者Aの事業場における法定外労働時間、使用者Bの事業場における労働時間、更に時間的に後から労働契約を締結した使用者C等の事業場における労働時間について、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定し、各々の使用者がそれぞれその範囲内で労働させ、使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、使用者B及び使用者C等は自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ割増賃金を支払うことにより、管理モデルの導入が可能である。
- d 管理モデルを導入した使用者が、あらかじめ設定した労働時間の範囲を逸脱して労働させたことによって、時間外労働の上限規制を超える等の労基法に抵触した状態が発生した場合には、当該逸脱して労働させた使用者が、労働時間通算に関する法違反を問われ得ることとなる。

(3) 健康管理

使用者は、労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働安全衛生法第66条等に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等（以下「健康確保措置」という。）を実施しなければならない。

また、健康確保の観点からも他の事業場における労働時間と通算して適用される労基法の時間外労働の上限規制を遵守すること、また、それを超えない範囲内で自らの事業場及び他の使用者の事業場のそれぞれにおける労働時間の上限を設定する形で副業・兼業を認めている場合においては、自らの事業場における上限を超えて労働させないこと。

（注）労働安全衛生法第66条に基づく一般健康診断及び第66条の10に基づくストレスチェックは、常時使用する労働者（常時使用する短時間労働者を含む。）が実施対象となる。

この際、常時使用する短時間労働者とは、短時間労働者のうち、以下のいずれの要件をも満たす者である（平成26年7月24日付け基発0724第2号等抜粋）。

- ・ 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働

契約により使用される者であって、契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。)

- ・ 1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間の3/4以上である者

ア 健康確保措置の対象者

健康確保措置の実施対象者の選定に当たって、副業・兼業先における労働時間の通算をすることとはされていない。

ただし、使用者の指示により当該副業・兼業を開始した場合は、当該使用者は、原則として、副業・兼業先の使用者との情報交換により、それが難しい場合は、労働者からの申告により把握し、自らの事業場における労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適当である。

イ 健康確保措置等の円滑な実施についての留意点

使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当である。また、副業・兼業を行う者の長時間労働や不規則な労働による健康障害を防止する観点から、働き過ぎにならないよう、例えば、自社での労務と副業・兼業先での労務との兼ね合いの中で、時間外・休日労働の免除や抑制等を行うなど、それぞれの事業場において適切な措置を講じることができるよう、労使で話し合うことが適当である。

さらに、使用者の指示により当該副業・兼業を開始した場合は、実効ある健康確保措置を実施する観点から、他の使用者との間で、労働の状況等の情報交換を行い、それに応じた健康確保措置の内容に関する協議を行うことが適当である。

4 労働者の対応

- (1) 労働者は、副業・兼業を希望する場合にも、まず、自身が勤めている企業の副業・兼業に関するルール（労働契約、就業規則等）を確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要がある。例えば労働者が副業・兼業先の求職活動をする場合には、就業時間、特に時間外労働の有無等の副業・兼業先の情報を集めて適切な就職先を選択することが重要である。なお、適切な副業・兼業先を選択する観点からは、ハローワークにおいて求人内容の適法性等の確認作業を経て受理され、公開されている求人について求職活動を行うこと等も有効である。また、実際に副業・兼業を行うに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。

- (2) (1)により副業・兼業を行うに当たっては、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、労働者（管理監督者である労働者も含む。）が、自ら各事業場の業務の量やその進捗状況、それに費やす時間や健康状態を管理する必要がある。
また、他の事業場の業務量、自らの健康の状況等について報告することは、企業による健康確保措置を実効あるものとする観点から有効である。

- (3) そこで、使用者が提供する健康相談等の機会の活用や、勤務時間や健康診断の結果等の管理が容易になるようなツールを用いることが望ましい。始業・終業時刻、休憩時間、勤務時間、健康診断等の記録をつけていくような民間等のツールを活用して、自己の就業時間や健康の管理に努めることが考えられる。ツールは、副業・兼業先の就業時間を自己申告により使用者に伝えるときにも活用できるようなものが望ましい。

- (4) なお、副業・兼業を行い、20万円を超える副収入がある場合は、企業による年末調整ではなく、個人による確定申告が必要である。

5 副業・兼業に関わるその他の制度について

(1) 労災保険の給付（休業補償、障害補償、遺族補償等）

事業主は、労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働者を1人でも雇用していれば、労災保険の加入手続を行う必要がある。

労災保険制度は労基法における個別の事業主の災害補償責任を担保するものであるため、従来その給付額については、災害が発生した就業先の賃金分のみに基づき算定していたが、複数就業している者が増えている実状を踏まえ、複数就業者が安心して働くことができるような環境を整備するため、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第14号）により、非災害発生事業場の賃金額も合算して労災保険給付を算定することとしたほか、複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定を行うこととした。

なお、労働者が、自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合、一の就業先から他の就業先への移動時に起こった災害については、通勤災害として労災保険給付の対象となる。

（注）事業場間の移動は、当該移動の終点たる事業場において労務の提供を行うために行われる通勤であると考えられ、当該移動の間に起こった災害に関する保険関係の処理については、終点たる事業場の保険関係で行うものとしている。（労働基準局長通達（平成18年3月31日付け基発第0331042号））

(2) 雇用保険、厚生年金保険、健康保険

雇用保険制度において、労働者が雇用される事業は、その業種、規模等を問わず、全て適用事業（農林水産の個人事業のうち常時5人以上の労働者を雇用する事業以外の事業については、暫定任意適用事業）である。このため、適用事業所の事業主は、雇用する労働者について雇用保険の加入手続を行わなければならない。ただし、同一の事業主の下で、①1週間の所定労働時間が20時間未満である者、②継続して31日以上雇用されることが見込まれない者については被保険者とならない（適用除外）。また、同時に複数の事業主に雇用されている者が、それぞれの雇用関係において被保険者要件を満たさず場合、その者が生計を維持するために必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となるが、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第14号）により、令和4年1月より65歳以上の労働者本人の申出を起点として、一の雇用関係では被保険者要件を満たさない場合であっても、二の事業所の労働時間を合算して雇用保険を適用する制度が試行的に開始される。

社会保険（厚生年金保険及び健康保険）の適用要件は、事業所毎に判断するため、複数の雇用関係に基づき複数の事業所で勤務する者が、いずれの事業所においても適用要件を満たさない場合、労働時間等を合算して適用要件を満たしたとしても、適用されない。また、同時に複数の事業所で就労している者が、それぞ

れの事業所で被保険者要件を満たす場合、被保険者は、いずれかの事業所の管轄の年金事務所及び医療保険者を選択し、当該選択された年金事務所及び医療保険者において各事業所の報酬月額を合算して、標準報酬月額を算定し、保険料を決定する。その上で、各事業主は、被保険者に支払う報酬の額により按分した保険料を、選択した年金事務所に納付（健康保険の場合は、選択した医療保険者等に納付）することとなる。