

関係府省庁提出資料

重点	ヒアリング事項	府省庁	ページ
20	都道府県労働委員会委員の任期の見直し	厚生労働省	1
26	看護師学校養成所の専任教員配置基準の緩和	厚生労働省	12
35	特別支援教育就学奨励費等の支給対象となる保護者の要件の見直し	文部科学省	22

都道府県労働委員会委員の任期の見直し
＜令和8年地方分権提案管理番号361＞

【地方分権有識者会議 提案募集検討専門部会】

令和8年7月10日
厚生労働省労働基準局労働関係法課
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

憲法28条による労働基本権の保障

憲法28条は「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」と規定し、いわゆる労働基本権＝労働三権(団結権、団体交渉権、団体行動権)を保障している。

この労働基本権の保障は、憲法25条のいわゆる生存権の保障を基本理念とし、憲法27条の勤労の権利及び勤労条件に関する基準の法定の保障と相まって勤労者の経済的地位の向上を目的とするものである。

労働基本権の概要

- 団 結 権: 労働者が労働条件の維持・改善を図ることを主たる目的として団結体を結成し、それを運営することを保障する権利
- 団体交渉権: 労働者が使用者と団体交渉を行うことを保障する権利
- 団体行動権: 争議行為(ストライキ等の労働者の要求の示威又は貫徹のための圧力行為)及びその他の団結体の行動(典型的にはビラ貼り、ビラ配布、集会、演説などの情宣活動)を一定限度で保障する権利

趣旨

- 労働者は使用者に対して交渉力が弱い関係に置かれているため、労働者が団結して使用者と労働力の集合的な取引(団体交渉)をすることによって、交渉力の向上ないしサポートを図ることが求められる。

⇒ 労働条件を適正に維持改善しようとしても、労働者が個別的に使用者(企業)と対立していたのでは、経済的実力に圧倒され、対等の立場で主張することは困難であるから、公共の福祉に反しない限度において団結し、労働組合を結成し、必要な団体行動をなすことによって、適正な労働条件の維持改善を図る必要がある。

⇒ 労働者が、使用者との交渉において対等の立場に立ち、労働者の地位を向上させる観点から、労働組合は重要な役割を担っている。

労働組合法に基づく不当労働行為救済制度

憲法28条において規定された労働基本権＝労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）の保障を実効あるものとするために、使用者による一定の行為を不当労働行為として禁止するとともに、使用者の集団的労使関係における一定の不公正な行為を不当労働行為として禁止している。

また、その違反があった場合には、労働委員会という行政委員会が行政救済命令を発し、正常な集団的労使関係秩序の回復・確保を図る不当労働行為救済制度が設けられている。

不当労働行為救済制度

- 労働組合法は、使用者による以下の行為を「不当労働行為」として禁止している。
 - ① 労働組合員であること等を理由とする解雇その他の不利益取扱い
 - ② 正当な理由のない団体交渉の拒否
 - ③ 労働組合の結成・運営に対する支配介入及び経理上の援助
 - ④ 労働委員会への申立等を理由とする解雇その他の不利益取扱い
- 労働組合や労働者は、使用者による不当労働行為を受けた場合には、労働委員会に対して救済を申し立てることができる。
- 労働委員会は、申立てに基づいて審査を行い、不当労働行為の事実があると認められる場合、使用者に対して、復職、賃金差額の支払、団体交渉の実施、組合運営への介入の禁止等を命ずる救済命令を行う。

労働委員会制度

労働委員会は、労働組合法に基づき設置された、公益・労働者・使用者（公労使）それぞれを代表する委員により構成され（三者構成）、労働組合法等に定める権限の行使について、内閣・知事から独立して職務を行う、合議制の行政機関である。労働委員会の機能は、①不当労働行為事件の審査、②労働紛争の調整（あっせん、調停、仲裁）の2つの機能に大別される。

労働委員会の所掌事務

	中央労働委員会	都道府県労働委員会
所管	国（厚生労働省の外局）	都道府県
主な所掌事務	<ul style="list-style-type: none">・<u>全国的に重要な不当労働行為事件の審査</u>・<u>2以上の都道府県にわたり又は全国的に重要な問題に係る労働争議の調整</u>・<u>都道府県労委の救済命令等の再審査</u>	<ul style="list-style-type: none">・<u>各都道府県の区域内に関わる不当労働行為事件の審査</u>・<u>各都道府県の区域内に関わる労働争議の調整</u>

労働委員会制度の意義

労働委員会という労使関係に専門的な行政委員会が準司法的手続で判定を行い、救済命令（行政処分としての性格をもつ）を発するもの。こうした仕組みが設けられている理由は、以下のような点を考慮したもの。

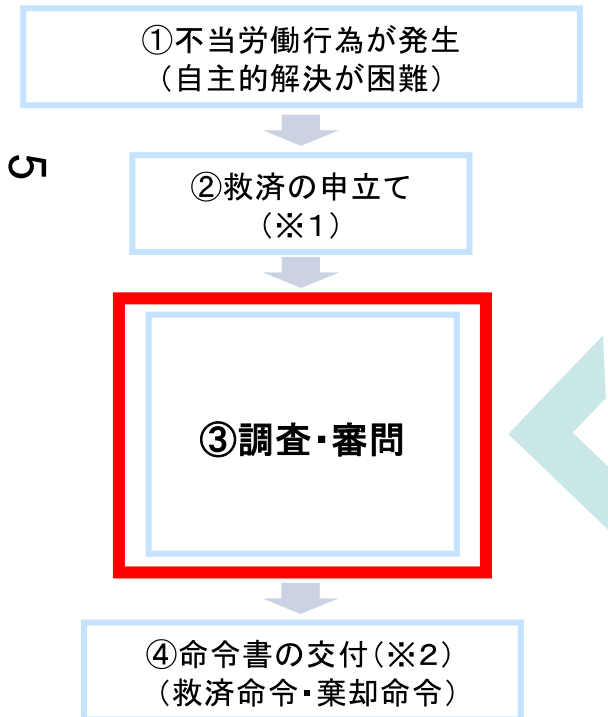
- ・使用者の不当労働行為によって生じた状態を公的な機関が直接是正する措置をとることが望ましいと考えられ、その是正については多様な事案に応じて適切な措置を定める裁量権を与える必要があること
- ・労使関係に専門的な行政機関にその任にあたらせることが望ましいと考えられたこと
- ・措置が迅速に行われる必要があるとともに、私的関係への権力的介入の措置として公正な手続によって行われる必要があること

労働委員会における紛争解決手続（不当労働行為事件の審査）

労働委員会委員は、個別の事件について、両当事者の主張を出させ、また証拠を提出させながら、労使の紛争当事者と直接相対した上で必要な審査を行う。労働委員会委員は、主導権を持って、当事者に釈明を求めたりしながら、紛争を迅速かつ的確に解決するための必要な調整を行うことが求められている。

労働組合と会社のトラブルの解決（不当労働行為事件の審査）

- 労働組合員への不利益取扱いや正当な理由がない団体交渉の拒否等、法律で禁止された不当労働行為事件における審査手続の流れは以下のとおり。



○ 調査

申立て理由の疎明、申立てに対する答弁、その理由疎明、事件についての争点及び証拠の整理を行い、審査に関する計画を定めるための手続を行う。これは民事訴訟における争点及び証拠の整理手続に類するものである。

○ 審問

当事者又は証人への尋問を行う。実務では、民事訴訟と同様に、代理人等が主尋問・反対尋問を行い、委員がその後に補充的に尋問する場合が多い。調査が行われた上で、必要があれば行われるものであり、原則公開、当事者の立ち会いの下で行われる。

※1 労働組合から労働委員会に対して行う。

※2 不服がある当事者は、中央労働委員会に再審査の申立てをしたり、地方裁判所に命令の取消しを求める行政訴訟（取消訴訟）を提起することができる。

労働委員会における紛争解決手続（あっせん手続）

労働委員会会長から指名されたあっせん員（多くは労働委員会の委員が務める。）が、労使双方の主張の争点を確認し、労使の間に立ち労使の自主的な交渉を側面から援助して、労働争議を解決に導く。あっせん員は、労使それぞれの立場を踏まえつつ、申立当事者との意思疎通等を適切に行い、紛争を迅速かつ的確に解決するための必要な調整を行うことが求められている。

労働組合・労働者個人と会社のトラブルの解決（あっせん手続）

- 給与の引き下げや労働条件の不利益変更等の労働争議における解決手続（あっせんの例）の流れは以下のとおり。

①労働組合・労働者個人と会社の間で
紛争が発生（自主的解決が困難）

②あっせんの申請
（※）

③あっせん員による事情聴取

④あっせんの実施
（あっせん案の提示）

解決

打ち切り

○ 事情聴取及びあっせんの実施

労働者及び事業主双方から個別に事情を聴き、その主張や意見について協議を行った上で、労働者及び事業主双方に対する説得、意向の打診、紛争解決に向けての方針や解決案（「あっせん案」）の提示などを行い、紛争の解決を促す。
（調整の具体例）

- ・ あっせん員は、労使別々の控室に出向くなどして当事者双方から事情を聞き取る。
- ・ 団体交渉が十分でなく、交渉の余地が残っているとみられる場合において、あっせん員が団体交渉に立ち会うこともある。

※ 労働組合・労働者個人又は会社から労働委員会に対して行う。

労働委員会委員の任命手続及び任期について

労働委員会の委員については、三者構成の合議体である労働委員会の運営に理解と実行力を有し、かつ申立人の申立内容等をよく聴取し、判断して、関係者を説得しうるものであり、組合運動に理解のある適格者を任命することとされている。特に、公益委員の任命に当たっては、いずれも労使の同意が必要とされており、労使双方の立場から公益委員の適格性を確認する機会が2年に一度の頻度で確保されている。

	中央労働委員会	都道府県労働委員会
委員の任命手続	<p><u>内閣総理大臣が任命する。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 使用者委員:使用者団体の推薦に基づいて任命 ● 労働者委員:労働組合の推薦に基づいて任命 ● <u>公益委員:厚生労働大臣が使用者委員及び労働者委員の同意を得て作成した委員候補者名簿に記載されている者のうちから両議院の同意を得て任命</u> 	<p><u>都道府県知事が任命する。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 使用者委員:使用者団体の推薦に基づいて任命 ● 労働者委員:労働組合の推薦に基づいて任命 ● <u>公益委員:使用者委員及び労働者委員の同意を得て任命</u>
委員の任期	<p><u>2年</u> (労働組合法第19条の5)</p>	<p><u>2年</u> (労働組合法第19条の5を準用する同法第19条の12)</p>

⇒ 委員としての経験を積み、事件処理に習熟した委員の能力を活用するために、委員の任期を2年と定めつつ、再任も妨げられないこととしている。なお、在任期間に上限はない。

※中央労働委員会については、審議会等の運営に関する閣議決定に準拠し、連続在任期間の上限を10年としている。

裁判所において紛争解決等を行う委員等の任期

裁判所において紛争解決等を行う委員等の任期は以下のとおり。これらの委員は、いずれも労働委員会委員と同様に、個別の事件について、紛争当事者と直接相對した上で、法的判断や申立当事者との意思疎通等を適切に行い、紛争を迅速かつ的確に解決するための必要な役割を担うものである。

	任期	主な担当業務
労働審判員	2年	労働審判官(裁判官)と共に労働審判事件を処理する労働審判委員会のメンバーとして、中立かつ公正な立場で労働審判手続に関与し、労働関係に関する専門的な知識と経験を活用して、個別労働紛争の解決に当たる。
〇 調停委員	2年	調停(※1)において、調停委員は、裁判官又は調停官と共に調停委員会のメンバーとして、当事者双方の話し合いの中で合意をあっせんして紛争の解決に当たる。 ※1 私人間での紛争を解決するために、裁判所(調停委員会)が仲介して当事者間の合意を成立させるための手続のこと。
専門委員	2年	専門訴訟(※2)において、争点及び証拠を整理する手続や証拠調べの手続等の中で、裁判所のアドバイザー的な立場から専門的知見に基づく説明を行う。 ※2 紛争解決のために専門的な知識や経験が必要となる訴訟のこと。 医事関係訴訟、建築関係訴訟、知的財産権関係訴訟等が挙げられる。
(参考) 労働委員会委員	2年	労働委員会の委員は、公労使それぞれを代表する委員として、労使紛争に関する個々の事件を担当し、法に基づき救済命令の発出等を行う職務を担っている(※3)。 ※3 公益委員は労働組合の資格審査や救済命令の発出等に関して準司法的・判定的機能を担っている。

提案内容に対する考え方

【提案事項(事項名)】

- ・都道府県労働委員会委員の任期の見直し

【求める措置の具体的内容】

- ・都道府県労働委員会委員の任期について、現行では2年とされているが3年又は4年に改めるよう求める。

安定した委員候補者の確保

労働委員会における公益委員は、使用者、労働者という立場にとらわれず、広く国民全体の利益を一般的に代表するという役割を担っている。現状、都道府県労働委員会では弁護士等の専門家が就任している例が多数ある(都道府県労働委員会における公益委員に占める弁護士の割合:約50%)が、非常勤の公益委員である弁護士にあっては、中立性も踏まえた上で自身の弁護士業務等との兼ね合いの中で労働委員会における日々の事件処理に対応いただいていることから、任期がより長期になることで、公益委員就任に意欲を示す候補者が減少し、人選が困難になることが懸念される。

また、使用者委員及び労働者委員は、それぞれ使用者団体及び労働者団体からの推薦に基づいて都道府県知事が任命することとされているものである。候補者がより長期間、労働委員会業務に拘束されることになれば、団体による候補者の推薦や人選が困難になることが懸念される。

労働委員会は、憲法第28条において規定された団結権を擁護することを目的とした機関であり、委員の安定的な確保により不当労働行為事件の審査体制を維持することは、憲法上規定された権利を具体的に保障する観点から極めて重要であるため、委員候補者の確保に支障が出るおそれが生じることは避けるべきと考える。

提案内容に対する考え方

人材の適格性の確保

労働委員会の委員は、当事者による個別の申立てに基づいて不当労働行為審査事件について調査・審問等を行い和解案の提示や救済命令の内容を検討するなどの役割を担っているところ、労働法制や人事考課制度・労使慣行など労使問題に豊富な知識及び経験、専門性を有するとともに、当事者である労使間の調整を行う能力を持つ人材であることが必要であるが、任期を2年として、任命後の業務の実態等も踏まえて選任手続きが行われるようにすることにより、適格性のある人材の委員就任を確保しているものである。

また、委員としての経験を積み、事件処理に習熟した委員の能力を活用するために、委員の任期を2年と定めつつ、再任も妨げられないこととして、労働委員会組織において適格な委員の確保を図るという要請と、委員には高度な専門性と豊かな知識・経験が求められることとの均衡は図られていると考えている。

提案内容に対する考え方

労働委員会制度等における一貫性

中央労働委員会では、流動する雇用情勢に鑑みて、委員の任期を現行の2年としているが、都道府県労働委員会及びその委員についても、当事者の個別的な紛争の解決を図るといった同様の役割が期待されていることからすれば、中央労働委員会の委員と同様に、最新の労使関係に関する専門的な知識経験を有することが求められること
に変わりはない。また、不当労働行為事件の審査手続において、都道府県労働委員会の命令に不服がある場合には中央労働委員会に再審査の申立てを行うことが可能とされており、これらの一貫した法体系において救済制度が担保されているところであって、上述のとおり両者には同様の役割が期待されていることからすれば、労働委員会が紛争解決能力を十分に備えるために適切な周期で委員の交代を企図すべきことや、そしてその周期が2年間である
ことについても異ならせる理由がない。

さらに、裁判所における個別の紛争解決手続の中で、専門的な知識経験を有する民間人を委員に任命して手続に
関与させる規定があるところ、例えば、労働審判制度における労働審判員は、労働関係に関する専門的な知識経験は近年の労働関係をめぐる環境の変化に対応したものでなければならず、個別労働関係についての実情や慣行、制度等の知識は常に最新のものが求められるとの観点を踏まえて任期が2年とされている。また、労働審判員のほ
かにも、民事訴訟手続や調停手続において、その専門的な知識経験に基づき意見を述べるなどして手続に関与する専門委員、民事調停委員、家事調停委員といった各種委員についても同様に、2年という周期で委員の交代が企
図されている。

この点、労働委員会は、労働組合の資格審査や不当労働行為事件の救済に関して準司法的・判定的機能を備えるものであり、司法手続と同様に証拠による事実認定及び法の解釈適用によって認められる法律関係を前提とした解決が図られることに意義があり、各構成委員にもその意義を踏まえた役割が期待されていることからすれば、労働委員会における委員の任期も引き続き2年とすることが適当であると考えている。

看護師学校養成所の専任教員配置基準の弾力化 2 <令和8年 地方分権提案 重点事項番号26/管理番号95>

【地方分権改革有識者会議 提案募集検討専門部会】

令和8年7月10日

厚生労働省医政局看護課

Ministry of Health, Labour and Welfare of

重点26：看護師学校養成所の専
任教員配置基準の弾力化
(厚生労働省)

提案内容及び一次回答

(管理番号95:看護師学校養成所の専任教員配置基準の弾力化)

提案

- 保健師助産師看護師法 省令改正

提案団体

- 和歌山県 滋賀県 京都市 兵庫県 鳥取市 全国知事会

求める措置の具体的内容

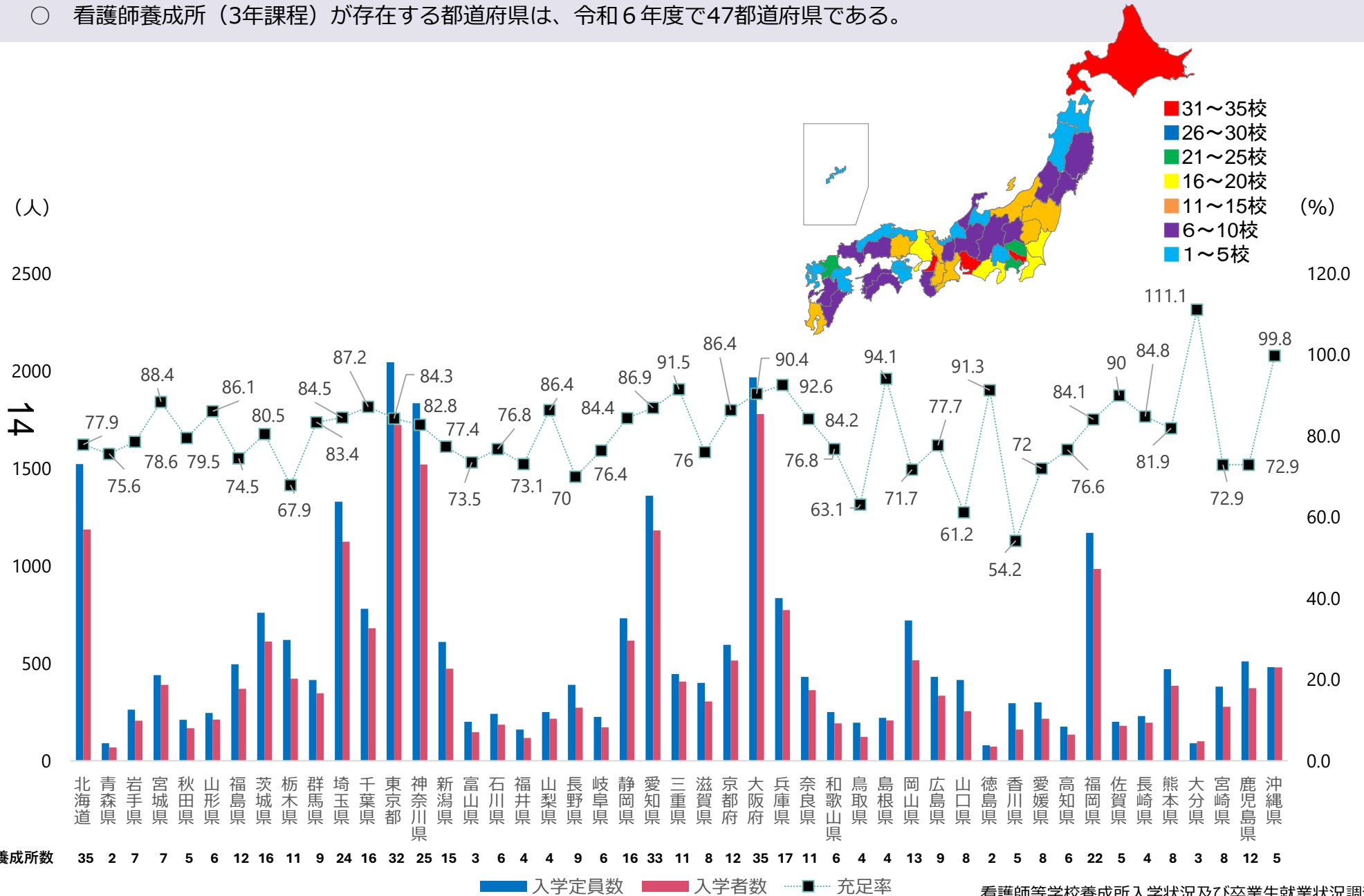
- 保健師助産師看護師学校養成所指定規則（以下「指定規則」という。）において、教員のうち8人以上は看護師の資格を有する専任教員とするものと規定されているが、看護師学校養成所の実情（定員減・学年不在・閉校予定等）を踏まえて、専任教員について人員要件の弾力化を求める。

1次回答

- 看護師学校養成所については、学生の指導に支障を来さないようにする観点から、指定規則（省令）において、「各教育内容を教授するのに適当な」8名以上の専任教員等の配置を求めており、引き続き維持する必要がある。
- その上で、地域における必要な看護職員を持続的に養成する体制が確保されつつ、養成所で実施される教育の質が保たれるよう、2040年に向けた看護職員の養成・確保の在り方に関する検討会において、看護師等養成所の統廃合及びサテライト化を進めるにあたっての課題への対応や体制整備について検討を始めたところである。

看護師養成所（3年課程）の定員数及び施設数

○ 看護師養成所（3年課程）が存在する都道府県は、令和6年度で47都道府県である。



保健師助産師看護師学校養成所指定規則における 専任教員の配置基準について

2040年に向けた看護職員の養成・確保の
在り方に関する検討会

令和8年6月22日

資料3一部改変

指定規則及びガイドラインにおいては、学生数※に応じ、専任教員、教務主任の配置基準（必要な人数）が定められている。

（※「学生数」は、在籍数ではなく、定員数を指す。学生の定員数に基づき、必要な教員数の配置を求めている。）

保健師助産師看護師学校養成所指定規則

第4条

- 四 別表三に掲げる各教育内容を教授するのに適当な教員を有し、かつ、そのうち**8人以上は看護師の資格を有する専任教員とし、その専任教員のうち1人は教務に関する主任者**であること。
- 五 一の授業科目について**同時に授業を行う学生又は生徒の数は、40人以下**であること。ただし、授業の方法及び施設、設備その他の教育上の諸条件を考慮して、教育効果を十分に挙げられる場合は、この限りでない。

15

看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン

第5 教員等に関する事項

1 専任教員及び教務主任

- (8) **専任教員は**、保健師養成所及び助産師養成所では3人以上、**看護師養成所では、3年課程（定時制を含む）にあつては8人以上、（略）確保すること。（略）**
- (9) **専任教員は**、保健師養成所及び助産師養成所にあつては、学生定員20人を超える場合には、学生が20人を増すごとに1人増員することが望ましいこと。**看護師養成所3年課程（定時制を含む）及び2年課程（定時制）にあつては、学生総定員が120人を超える場合には、学生が30人を増すごとに1人増員すること。**また、看護師養成所2年課程及び准看護師養成所にあつては、学生総定員が80人を超える場合には、学生が30人を増すごとに1人、看護師養成所2年課程（通信制）にあつては学生総定員が500人を超える場合には、学生が100人を増すごとに1人増員することが望ましいこと。

2040年に向けた看護職員の養成・確保の在り方に関する検討会の開催について

目的

- 今後の人口減少・高齢化に伴う医療ニーズの質・量の変化や生産年齢人口の減少を見据えた医療提供体制の構築にあたっては、地域医療の支え手である看護職員の需給の状況を見通しつつ、看護職員の資質を高めるとともに、各地域において養成・確保策について検討が進められることが重要。
- このため、現下の看護職員の需給の状況や地域・領域別偏在、勤務環境、看護師等学校養成所の定員充足状況なども踏まえ、新たな地域医療構想の策定に合わせ、今後の看護職員に求められる資質を議論し、国や都道府県等が看護職員の養成・確保への対応のために講ずることが考えられる施策のメニューを速やかに整理していく。
- その際、2040年に向けた看護職員の養成・確保の検討に資するよう、これまで8回にわたり策定してきた看護職員の需給見通しについて、推計方法を精緻化し、新たな地域医療構想における医療需要を反映したものとする。

主な論点

○2040年に向けた看護職員の需給見通しについて

- 2040年に向けた看護職員の養成・確保への対応について
具体的には、以下の論点を想定。

【看護職員の養成策】

看護の実践能力を更に高めるための養成課程・研修の在り方、少子化の進展に対応した看護師等学校養成所の運営、社会人経験者のリスキリング支援

【地域の看護職員の確保策】

地域偏在・領域偏在（訪問看護等）への対応、求人・求職間のミスマッチの改善（復職研修の強化等）、ハローワークとの連携強化

【看護職員の勤務環境改善】

看護管理者の能力向上、多様で柔軟な働き方（両立支援、夜勤含む）、ICT機器の活用による業務効率化、ハラスメント対策

スケジュール

- 2026年4月以降
 - ・ 検討会の立ち上げ（月1回程度の開催を想定）
※ 需給推計、各論点について議論等
- 2026年～冬頃
 - ・ 検討会 議論のとりまとめ

【構成員】

- 有識者（社会保障、データ分析、メディア、患者代表）
- 看護関係団体、看護教育関係団体
- 医師・病院関係団体
- 自治体関係団体
- 労働関係団体

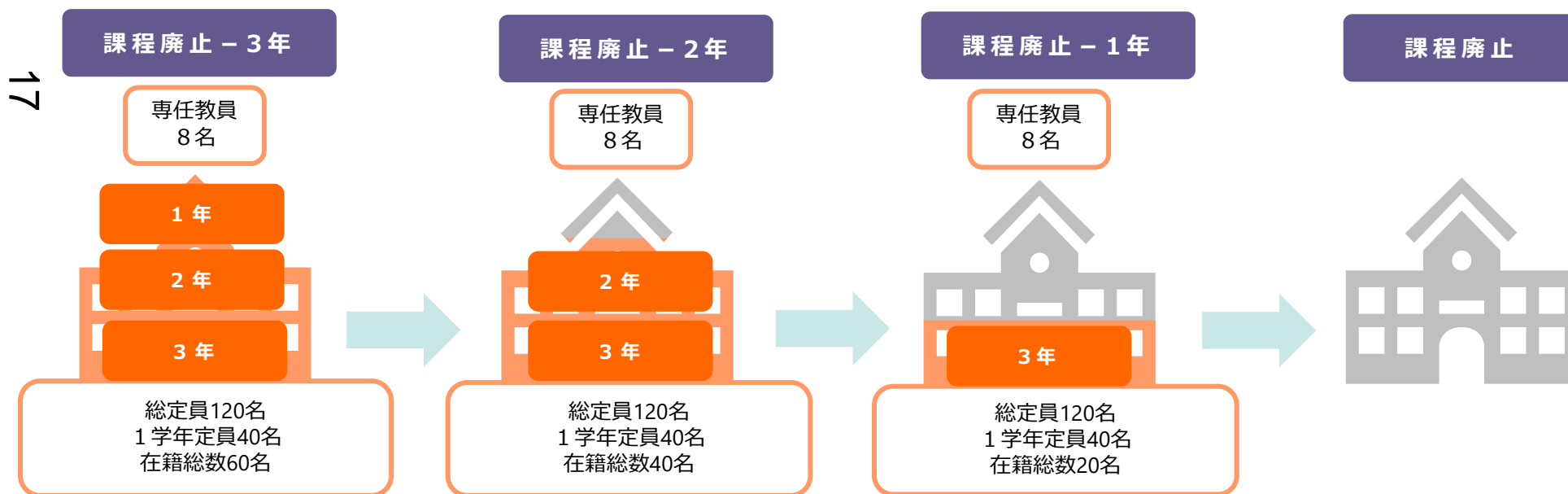
看護師等養成所における課程の廃止について

看護師等養成所における課程の廃止についてのイメージを以下に示す。

【想定される課程廃止のパターン例】看護師養成所（3年課程）が同程度の学生数（1学年在籍20名）を確保した状態で課程廃止する場合を想定している。

課程廃止における変化

- 課程廃止年度の3年前（課程廃止-3年）で募集中止し、3年間をかけて課程廃止する。募集中止した学年のカリキュラムは終了となり、授業を行う学年数は減少するが、指定規則に基づき専任教員8名を引き続き配置することになる。



看護師等養成所の統廃合について①

地域における必要な養成体制を持続的に確保する観点から、看護師等養成所の統廃合、サテライト化を促すための動きが進んでいる。
看護師等養成所の統廃合前後のイメージを以下に示す。

【想定される統廃合のパターン例】看護師養成所（3年課程）のA校が同種同課程のB校とC校を吸収する形でサテライト化する場合を想定している。

統廃合における変化

統廃合前
総定員数120名の3校において、A校60名、B校30名、C校30名の
在籍学生があり、専任教員が8名ずつ配置されている。
* 指定規則上の前提条件：1学年定員40名 総定員数120名において専任教員数8名が必要である

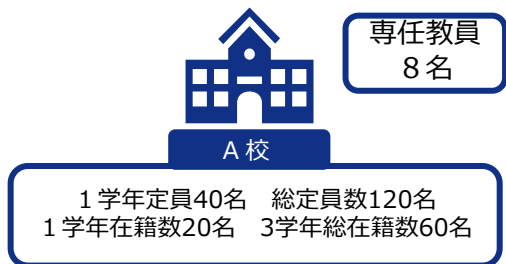
A校+B校+C校の総定員数 360名
総専任教員数 8名×3校=24名

統廃合後
総定員数120名の本校とサテライト校において、本校A校60名、サテ
ライト校①30名、サテライト校②30名の在籍学生があり、総専任教員が8
名配置されている。

本校+サテライト校①+サテライト校②の総定員数 120名
総在籍数120名 総専任教員数8名

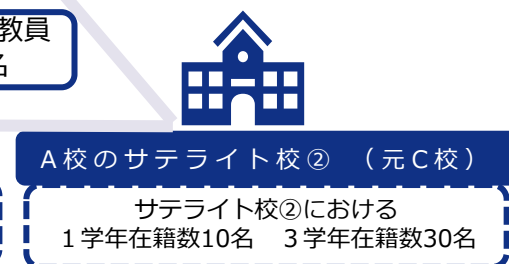
R8年
4月

統廃合・サテライト化前（3校）



R11年
4月

統廃合・サテライト化後（1校）



※A校と同一設置者となる

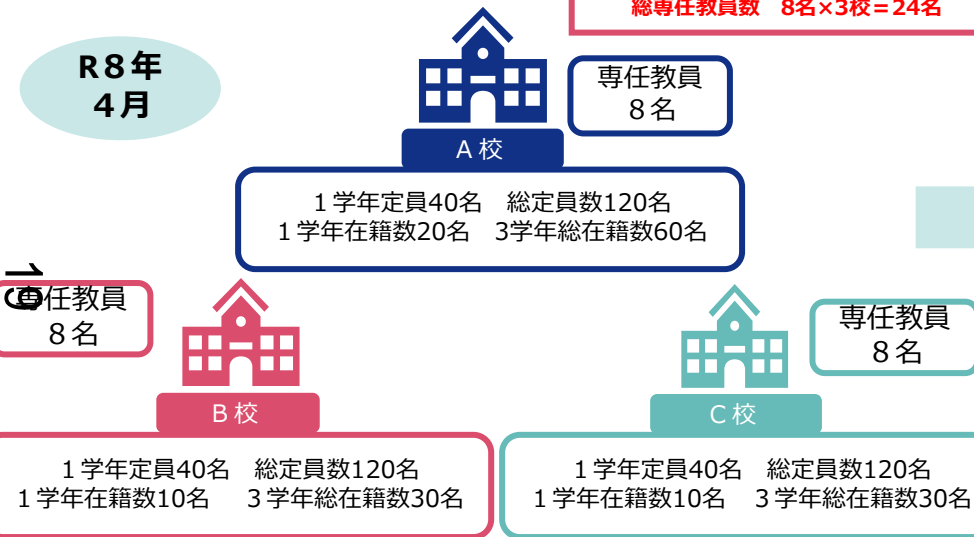
看護師等養成所の統廃合について②

複数の看護師等養成所の統廃合によりサテライト施設を設置する際に必要となる手続き例についてのまとめ

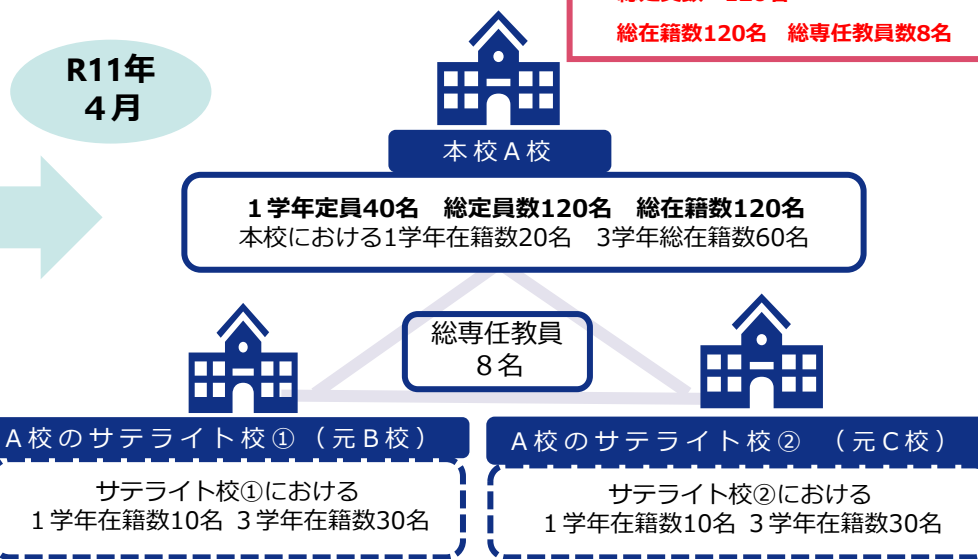
サテライト化に向けて、B校とC校は課程廃止の手続きをすることとなり、課程廃止→3年で募集中止し、各学年が段階的に廃止となる。

※看護師養成所（3年課程）のA校が同種同課程のB校とC校を吸収する形でサテライト化する場合を想定している。

統廃合・サテライト化前（3校）



統廃合・サテライト化後（1校）



※A校と同一設置者となる

<サテライト化に向けて必要となる手続き例>

- ・ A校→本校A校：クラス増を伴う定員数の変更承認申請（変更を行おうとする年の前年の1月末日までに申請=R10年1月末）
- ・ B校→サテライト校①：募集中止（最後の募集に係る入学者の入所年の前年の12月末日までに申請=R7年12月）
指定の取り消し（取り消しを受けようとする年の前年の12月末日までに申請=R10年12月）
- ・ C校→サテライト校②：手続きはB校（サテライト校①）と同様

R8年4月 B校・C校で最後の入学生を受け入れ→R11年3月に当該学生が卒業し課程廃止→R11年4月 B校・C校の統廃合・サテライト化

看護師等養成所に関する論点

少子化に伴う18歳人口の減少等により、看護師等養成所の受験者数の減少が顕著であり、学生の多様化もあいまって、看護教育現場の負担が増大している。また、地域における必要な看護職員を持続的に養成する体制を確保するために、看護師等養成所の統廃合を進めるにあたっての課題への対応や体制整備を進める必要がある。

主な論点

- 20
- 学生の多様化が進む中、学生指導にかかる専任教員の時間的・労力的負担が増大している。丁寧に学生を指導するためには、専任教員の指導体制を整える必要がある。この観点から、例えば、以下の点についてどのように考えるか。
 - 学生の多様化に伴い、丁寧な指導やカウンセリングを行うには相当な時間を要するため、専任教員の業務負担が増加している。学生への対応にかかる時間を確保するために、業務支援システムやICT（教育用電子カルテ、学習管理システム等）の活用、共通教育教材（動画教材等）の導入により、業務の効率化を図ることが必要ではないか。
 - 養成所においては、専任教員の高齢化が進んでおり、中長期的に専任教員が不足することが予測される。持続可能な養成体制の確保に向けては、現在従事する専任教員が重要な役割を担っていることから、若手教員の指導や教育のノウハウ継承の観点も踏まえ、定年後の専任教員の再雇用等、就業継続への支援の取り組みを進める必要があるのではないかと。
 - 地域の養成体制については、地域において必要な医療が持続的に提供される体制を整備するため、医療関係職種共通の課題として議論を深めていく必要がある。その中で、看護師等養成所の運営的な課題対応の観点から、例えば、以下の点についてどのように考えるか。
 - 学生数が減少する中、実態に即した適正な規模の運営体制とするために、統廃合及びサテライト化を促進するにあたっては、吸収される側の養成所における課程廃止が必要である。課程廃止にあたっては、募集中止により各学年が段階的に廃止され、授業を行う学年数が減少するが、指定規則に基づき専任教員8名以上を引き続き配置する必要がある。統廃合及びサテライト化を促進するためには、各養成所の実情に応じ、課程廃止における教員配置の在り方について柔軟化を図る必要があるのではないかと。
 - 統廃合及びサテライト化を進めるためには、遠隔授業やサテライト化に関する実態把握や考え方の整理、より実態に即した施設整備や運営の基準の見直し、財政的な支援が必要ではないかと。

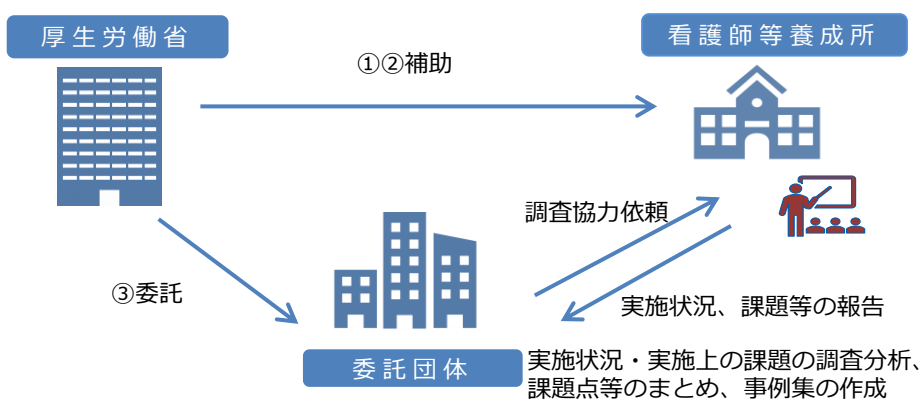
令和8年度当初予算 **87**百万円（-） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- ・少子化に伴う18歳人口の減少により、看護師等養成所（以下「養成所」という。）への入学者数の減少、定員充足率の低下が顕著であり、学生不足が課題となっている。今後の持続的な看護人材の確保のためには、多様な学生のニーズに合った魅力的な学習環境の整備による総合的な学生確保策の推進が必要である。
- ・一方、養成所の安定的な経営や教育の質の維持向上のためには、既存の施設設備及び教員の有効活用を図ることと同時に、各教員の業務負担の軽減を図ることも必要である。
- ・現場からは、遠隔授業の実施や、受講する場としてのサテライト施設の新設を検討している声もあり（令和6年度実施の都道府県を対象としたアンケートでは遠隔授業の実施については7割、サテライト施設設置については3割のニーズがあると回答）、令和6年度実施の一般社会人を対象としたニーズ調査でも、遠隔授業での受講を希望する声も多数聞かれているところ。
- ・本事業は、遠隔授業の推進を図るための養成所の取り組みに対して支援を行い、多様な背景を持つ学生のニーズにあった魅力的な学習環境の整備、既存施設設備及び教員の有効活用、各教員の授業準備にかかる業務負担の軽減等に資することを目的として実施する。

2 事業の概要・スキーム

- ・看護師等養成所（以下「養成所」という。）においては、各養成所の特性に応じ、遠隔授業を実施。そのために必要な ①設備整備費、②養成所間の講義内容の調整等に係る経費を補助。
- ・③各養成所の実施状況や課題について調査・分析し、複数養成所で同一講義を遠隔で提供する場合の課題や実施内容についてとりまとめる。【委託】



【各養成所】 遠隔授業の実施（以下の経費を補助）

- ① 遠隔授業の実施に必要な設備購入や借料（端末購入費、学習支援ツール利用料、サテライト化に伴う設備購入費等）
- ② 養成所間の講義内容の調整等に係る経費（養成所間の講義内容の調整に係る有識者謝金、事務員賃金等）

＜ 遠隔授業のパターン例 ＞（同一設置者であれば都道府県を超えての実施も可能とする）

- A 1つの養成所で実施している講義を、他の複数の養成所に配信し、各学生が同時受講
- B 1つの養成所がサテライト校を新設、もしくは複数養成所を統廃合し一部施設をサテライト化本校で実施している講義を、サテライト施設に配信し学生が同時受講

【委託団体】（以下について委託）

- ③ 各養成所の実施状況・実施上の課題の調査/分析/支援、事例集の作成

3 実施主体等

- ◆実施主体：①②看護師等養成所、③シンクタンク等（委託）
- ◆補助率：定額（10/10相当）

特別支援教育就学奨励費及び要保護児童生徒援助費補助金に係る 地方分権提案への対応方針

令和8年7月10日
文部科学省初等中等教育局

- 特別支援教育就学奨励費（成年に達した生徒への支給を除く）及び要保護児童生徒援助費補助金は、根拠法令の規定上、その支給対象が学校教育法第16条に規定する「保護者」（親権者又は未成年後見人を言う。以下同じ。）に限られている。

令和7年度地方分権提案において、就学に要する経費を実際に負担する者にも支給を可能とするよう当該要件の見直しを求める意見が提出されたことを受け、当省として保護者による申請が困難な場合の対応について、下記のとおり実態調査を実施した。

【実態調査について】

①特別支援教育就学奨励費実態調査

対象：政令市を除く¹全市町村等 1743 団体²

項目：保護者以外の者から申請または申請の相談があった件数、保護者から申請できなかった理由、当該事案における最終的な支給の有無 等

結果：59 自治体（65 事例）において、保護者以外の者から申請等があり、うち 31 事例において、最終的に支給に至らなかった。（詳細は別紙1のとおり。）

②要保護児童生徒援助費補助金実態調査

対象：全市町村等 1763 団体³

項目：①に同じ

結果：60 自治体（148 事例）において、保護者以外の者から申請等があり、うち 41 事例において、最終的に支給に至らなかった。（詳細は別紙2のとおり。）

- 本実態調査の結果から、
- ・ 保護者以外の者であって、就学に要する経費を実際に負担している者による、支給の申請又は申請に係る相談が、全国の市町村において一定程度の件数認知されていること、
 - ・ 当該申請又は申請に係る相談に対し、「保護者」に該当しないため当該補助金の支給を受けられない、又は受けられたとしても行政又は申請者に一定程度の負担を要したことなどが把握された。

- ついては、当省として、実質的に親権を行使している状況にあり、その者の就学に要する経費を負担する者について、その実態に鑑み、当該補助金の支給を認めるべく手当てすることとしたい。そのために、今後、予算事業による補助の範疇で当該者への支給を可能とするよう、交付要綱の修正を行う予定。その上で、Q & Aの作成、自治体事務担当者を対象とした説明会等における周知等を行う予定。

（参考）追加所要額（国庫負担分）は合計で約 154 万円となる見込み（令和6年度執行実績ベースでの推計）。

※特別支援教育就学奨励費：約 80 万円（全体の執行額は約 115 億円）

※要保護児童生徒援助費補助金：約 74 万円（全体の執行額は約 3.6 億円）

¹ 政令指定都市については、令和7年度中に調査を実施したため、本実態調査では対象外としている。

² 1,695 市町村 + 1 広域連合（笠置町・和東町・南山城村）+ 23 特別区 + 24 組合

³ 1,715 市町村 + 1 広域連合（笠置町・和東町・南山城村）+ 23 特別区 + 24 組合

特別支援教育就学奨励費の支給に係る実態調査の概要

1. 調査対象： 特別支援教育就学奨励事業を実施する市町村（政令指定都市除く）

2. 未成年者に係る保護者（親権者又は未成年後見人）以外の者から申請または申請の相談の有無（R4～R6）

➡ 59自治体（65事例）において、保護者以外の者から申請又は相談があった。

3. 上記の65事例における最終的な支給の有無

支給の有無	事案件数	支給できた理由/できなかった理由
有	34	<ul style="list-style-type: none"> ■児童生徒の父母が不在（死別又は居所不明、拘留等）であり、現に親権者たるものが不在あるいは同居しておらず、祖父母等の生計同一者が監護している状況及び親権者からの同意を得るなどの手続きが可能であったため。 ■親権者が海外へ出国していたが、帰国した際に申請書の提出を行うことが出来たため。 ■未成年後見人を選任した後に当該者から申請させたため。
無	31	<ul style="list-style-type: none"> ■児童生徒が児童養護施設に入所していたため。 ■親権者が死亡したが、未成年後見人が年度内に選定されなかったため。 ■里親に預けられていたため。 ■親権者が不在あるいは同居しておらず、祖父母等が監護している状況であったため。

4. 「有」の場合において、自治体や申請者にとって大きな負担となったこと

- ◇今回はたまたま帰国する機会があったが、今後も継続して申請を行う場合、都度帰国する必要がある。
- ◇親権者と祖父・祖母の関係性が悪く互いに連絡を取れない状況だったため、仲介役として市が親権者側と祖父・祖母側のそれぞれと連絡を取る中で、互いの状況を把握しながら相手方に伝えてはいけない情報を守り、円滑に同意を取ることができるよう慎重になったことに負担を感じた。

5. 「無」の場合において、未成年後見人を選任していなかった理由

- ◇文書のやり取り等ができず申請書類を作成することができなかったため。
- ◇親権者(母親)の家族に未成年後見人の説明等をして手続きを進めようとしたが、手続きについて理解が難しいことや申請を拒否する等の理由により未成年後見人や養子縁組の手続きができなかったため。

要保護児童生徒援助費補助金の支給に係る実態調査の概要

1. 調査対象： 要保護児童生徒への就学援助を実施する市町村

2. 未成年者に係る保護者（親権者又は未成年後見人）以外の者から申請または申請の相談の有無（R4～R6）

➡ 60自治体（148事例）において、保護者以外の者から申請又は相談があった。

3. 上記の148事例における最終的な支給の有無

支給の有無	事案件数	支給できた理由/できなかった理由
有	54	<ul style="list-style-type: none"> ■児童生徒の父母が不在（死別、養育放棄又は拘留等）であり、祖父母等の生計同一者が監護している状況を確認、委任者（保護者）より委任状を書いてもらったため、又は、児童扶養手当等の受給者であったため ■未成年後見人を選任した後に当該者から申請させたため。
無	41	<ul style="list-style-type: none"> ■市町村単独事業として支給したため。

※「無」のうち、生活保護が支給されている場合（53件）は、上記件数に含まない。

4. 「有」の場合において、自治体や申請者にとって大きな負担となったこと

◇委任状が教育委員会まで届くのにどうしても時間がかかってしまう。

◇別途、申立書や児童扶養手当証書などの添付を要するため、提出書類が多くなる。また、判定する上での調査や協議等に非常に時間を要し、申請者は何度も来課して説明することに時間を取られる。

5. 「無」の場合において、未成年後見人を選任していなかった理由

◇文書のやり取りができず申請書類を作成することができなかったため。

○特別支援学校への就学奨励に関する法律（昭和二十九年法律第百四十四号）（抄）

（この法律の目的）

第一条 この法律は、教育の機会均等の趣旨に則り、かつ、特別支援学校への就学の特殊事情にかんがみ、国及び地方公共団体が特別支援学校に就学する児童又は生徒について行う必要な援助を規定し、もつて特別支援学校における教育の普及奨励を図ることを目的とする。

（国及び都道府県の行う就学奨励）

第二条 都道府県は、当該都道府県若しくは当該都道府県に包括される市町村の設置する特別支援学校又は当該都道府県の区域内の地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第六十八条第一項に規定する公立大学法人の設置する特別支援学校若しくは私立の特別支援学校への児童又は生徒の就学による保護者等（児童又は未成年の生徒については学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第十六条に規定する保護者、成年に達した生徒についてはその者の就学に要する経費を負担する者をいう。以下同じ。）の経済的負担を軽減するため、その負担能力の程度に応じ、特別支援学校への就学のため必要な経費のうち、小学部又は中学部の児童又は生徒に係るものにあつては第二号から第六号までに掲げるものについて、高等部（専攻科を除く。）の生徒に係るものにあつては第一号から第五号までに掲げるもの（付添人の付添いに要する交通費を除く。）について、その全部又は一部を支弁しなければならない。（略）

○就学困難な児童及び生徒に係る就学奨励についての国の援助に関する法律（昭和三十一年法律第四十号）（抄）

（目的）

第一条 この法律は、経済的理由によつて就学困難な児童及び生徒について学用品を給与する等就学奨励を行う地方公共団体に対し、国が必要な援助を与えることとし、もつて小学校、中学校及び義務教育学校並びに中等教育学校の前期課程における義務教育の円滑な実施に資することを目的とする。

（国の補助）

第二条 国は、市（特別区を含む。）町村が、その区域内に住所を有する学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第十八条に規定する学齢児童又は学齢生徒（以下「児童生徒」という。）の同法第十六条に規定する保護者で生活保護法（昭和二十五年法律第百四十四号）第六条第二項に規定する要保護者であるものに対して、児童生徒に係る次に掲げる費用等（当該児童生徒について、同法第十三条の規定による教育扶助が行われている場合にあつては、当該教育扶助に係る第一号又は第二号に掲げるものを除く。）を支給する場合には、予算の範囲内において、これに要する経費を補助する。（略）

○学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）

第十六条 保護者（子に対して親権を行う者（親権を行う者のないときは、未成年後見人）をいう。以下同じ。）は、次条に定めるところにより、子に九年の普通教育を受けさせる義務を負う。