

定年引上げに伴う諸制度の整備とその運用について

令和5年3月

全国都道府県教育長協議会第3部会

目 次

I 調査研究の趣旨	1
II 調査概要	2
III 調査結果	3
1 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）について	3
2 管理監督職勤務上限年齢による降任等の特例（特例任用）について	7
3 再任用校長について	16
4 定年前再任用短時間勤務制および高齢者部分休業制度について	21
5 給与、手当などについて	35
6 情報提供、選考時期、意思確認について	41
7 その他	48
IV 調査のまとめ	54
V 調査票	57

I 調査研究の趣旨

国家公務員法等が一部改正され、令和5年度より国家公務員の定年が段階的に引き上げられる。地方公務員についても地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年6月11日法律第63号）が令和5年4月1日から施行されることに伴い、同様の措置を講じることとなり、諸制度の整備とその運用が課題となっている。

特に懸念されるのは以下の事項等である。

- ・管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年）による降任等の特例（特例任用）の条例上における位置付けとその運用
- ・今後の暫定再任用校長の制度の運用
- ・定年前再任用短時間勤務制や高齢者部分休業制度等、多様な働き方に関する制度の設計と運用
- ・特定管理監督職群の特例任用と再任用校長で生じる給与の差など、給与、手当の制度とその均衡
- ・情報提供・意思確認の年間スケジュールにおける実施時期やその方法

定年延長など教師のライフサイクルの変化を前向きに捉え、採用や配置等を工夫し、「令和の日本型学校教育」を担う教職員集団の構築を図ることが求められている。そこで、定年引上げに伴う諸制度の整備とその運用について調査する。各都道府県の状況や取組み、方向性を共有し、令和5年度に迫る定年引上げへ向けての枠組みづくり及び国への要望に役立てていきたいと考える。

Ⅱ 調査概要

- 1 調査対象
47都道府県教育委員会（回答率100%）
- 2 調査期間
令和4年7月27日～令和4年8月29日
- 3 調査票
別紙のとおり
- 4 調査内容
定年引上げに伴う諸制度の整備とその運用について
- 5 研究担当県
福島県、福井県

Ⅲ 調査結果

※本調査結果では、各設問において「現在の状況」などについて記載のなかった都道府県は表から削除しているため、一部の回答において回答数と異なる場合がある。また、回答不要及び無回答の項目は表に「—」と記載している。

1 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）について

役職定年制に対する定年年齢や降任年齢については、すべての都道府県が国家公務員の基準に合わせて定める予定である。

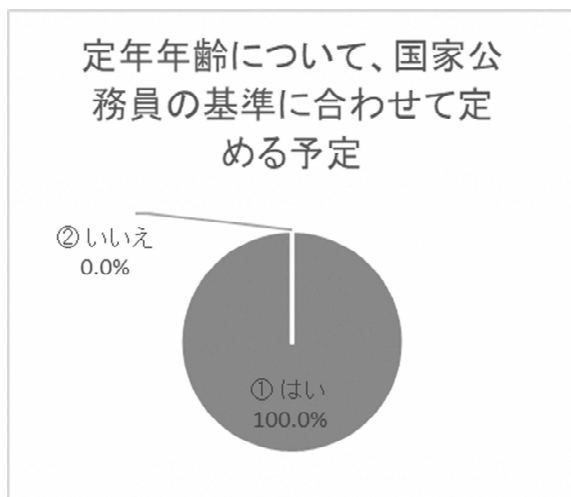
また、校長、教頭（副校長）については、すべての都道府県が管理監督職としており、一部の県において、部主事、主幹指導主事、主任指導主事までを管理監督職としている。

管理監督職に準ずる職を定めるかどうかについては、県立では34.0%、市町村立では42.6%の都道府県が定めることとしており、その職は主幹教諭、指導教諭が主である。

問1

定年年齢について、国家公務員の基準に合わせて定める予定ですか。

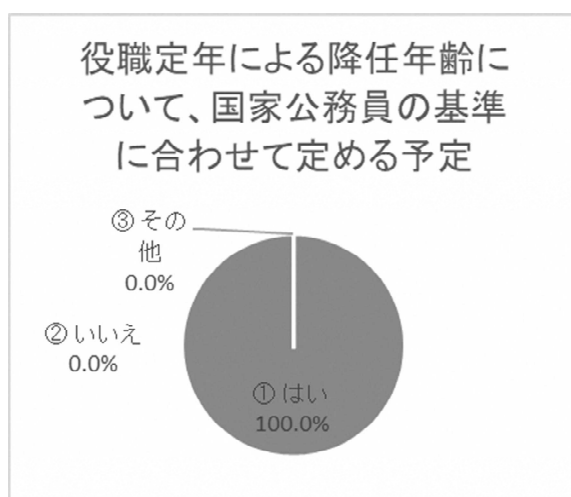
- ①「はい」 47（100%）
- ②「いいえ」 0



問2

役職定年による降任年齢について、国家公務員の基準に合わせて定める予定ですか。

- ①「はい」 47（100%）
- ②「いいえ」 0
- ③「その他」 0



問 3

管理監督職として定めるものをお答えください。(複数回答)

- ①「校長」 【県立】 4 7 【市町村立】 4 7
 ②「副校長」 【県立】 3 7 【市町村立】 3 1
 ③「教頭」 【県立】 4 6 【市町村立】 4 6

(③について、東京都は教頭を配置していない)

- ④「その他 ※」【県立】 1 3 【市町村立】 6

※④について、具体的な職名をご記入ください。

(主な回答)

- ・部主事
- ・主幹指導主事 主任指導主事

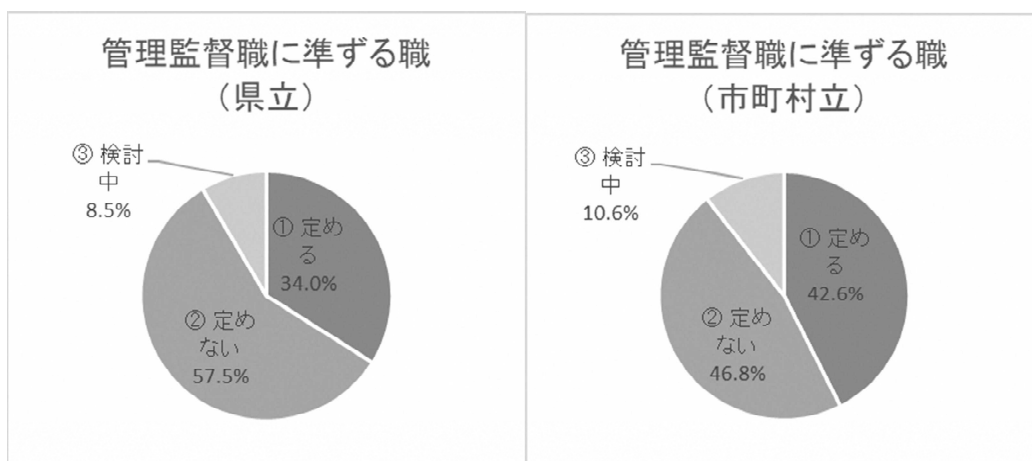
都道府県名	県立	市町村立
秋田県	管理職手当を支給されている職を対象とする。	
群馬県	①～③に加え、部主事。なお、条例では①～④を含めて「管理職手当を支給される職員の職」として規定する予定。	条例では①～③を含めて「管理職手当を支給される職員の職」として規定する予定。
富山県	—	主任管理主事、主任指導主事等
石川県	部主事	—
長野県	主幹指導主事、主任指導主事	
岐阜県	部主事	
静岡県	部主事	—
愛知県	部主事	—

京都府	部主事	—
広島県	部主事	—
山口県	部主事	—
香川県	部主事	—
佐賀県	統括事務長、事務長	
長崎県	主幹教諭（部主事）	—

問 4

管理監督職に準ずる職を定めるかどうかお答えください。

- ①「定める ※」【県立】 16 (34.0%) 【市町村立】 20 (42.6%)
 ②「定めない」 【県立】 27 (57.5%) 【市町村立】 22 (46.8%)
 ③「検討中」 【県立】 4 (8.5%) 【市町村立】 5 (10.6%)



※①について、具体的な職名をご記入ください。

(主な回答)

- ・主幹教諭
- ・指導教諭

都道府県名	県立	市町村立
宮城県	主幹教諭	
山形県	—	主幹教諭
福島県	主幹教諭	主幹教諭について準ずる職とすべきかどうか検討中である。
茨城県	主幹教諭、指導教諭	
栃木県	—	主幹教諭
富山県	主任管理主事、主任指導主事等	—
石川県	主幹教諭	主幹教諭、指導教諭

山梨県	主幹教諭	
岐阜県	主幹教諭、指導教諭	
静岡県	—	主幹教諭
愛知県	—	主幹教諭
三重県	主幹教諭	主幹教諭、指導教諭
滋賀県	管理職手当非支給の教頭級以上の職（例：教育委員会事務局の主幹、主査、人事主事等）	
京都府	主幹教諭／指導教諭／校長、副校長、教頭及び部主事の職にあつて、校外勤務のため管理職手当が非支給の者	主幹教諭／指導教諭／校長、教頭の職にあつて、校外勤務のため管理職手当が非支給の者
兵庫県	—	学校参事、学校主幹（小中事務職）
和歌山県	主幹教諭	
島根県	主幹教諭	
広島県	主幹教諭、指導教諭	
香川県	主幹教諭、指導教諭	
長崎県	指導教諭	主幹教諭、指導教諭
宮崎県	—	主幹教諭、指導教諭を管理監督職に準ずる職として定める方向で検討中である。

問 5

管理監督職から降任する場合の役職についてお答えください。（複数回答）

- ①「教諭」 【県立】 3 5 （74.5%） 【市町村立】 3 5 （74.5%）
 ②「その他 ※」 【県立】 1 2 （25.5%） 【市町村立】 1 2 （25.5%）
 ③「検討中」 【県立】 4 （ 8.5%） 【市町村立】 4 （ 8.5%）

※②について、具体的な職名をご記入ください。

（主な回答）

・主幹教諭、指導教諭

都道府県名	県立	市町村立
福島県	教諭から管理職となった場合は教諭、養護教諭から管理職となった場合は養護教諭への降任とする。	教諭から管理職となった場合は教諭、養護教諭または栄養教諭から管理職となった場合は該当する職への降任とする。
埼玉県	主幹教諭	
神奈川県	主幹教諭（本県においては総括教諭）	
兵庫県	指導主事、教頭、主幹教諭等	

岡山県	主幹教諭又は指導教諭
徳島県	「主幹教諭」又は「指導教諭」を基本
愛媛県	校長・教頭は指導教諭
高知県	教諭を原則とするが、主幹教諭、指導教諭とすることもありえる。
福岡県	主幹教諭、指導教諭
佐賀県	校長、副校長、教頭→指導教諭統括事務長、事務長→主任主査
熊本県	主幹教諭、指導教諭
大分県	主幹教諭

2 管理監督職勤務上限年齢による降任等の特例（特例任用）について

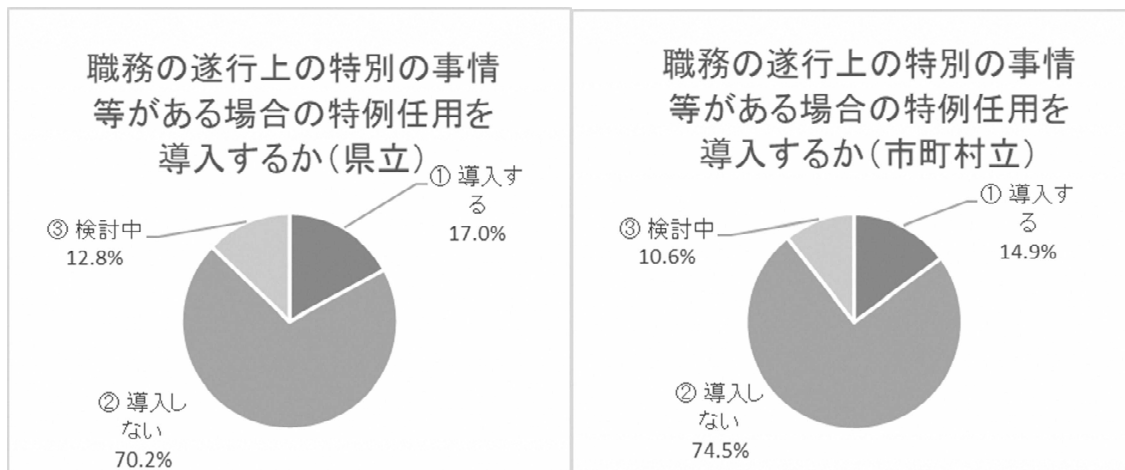
職務の遂行上の特別の事情等がある場合の特例任用について、県立は8県（17.0％）、市町村立は7県（14.9％）で導入するとしているが、「規定はするが、運用は想定していない」とする県が多い。

特定管理監督職群の特例任用を導入するかどうかについては、県立、市町村立ともに29県（61.7％）が「導入する」としている。

問1

職務の遂行上の特別の事情等がある場合の特例任用を導入するかどうかについてお答えください。

- ①「導入する ※」【県立】 8（17.0％）【市町村立】 7（14.9％）
 ②「導入しない」 【県立】 33（70.2％）【市町村立】 35（74.5％）
 ③「検討中 ※」 【県立】 6（12.8％）【市町村立】 5（10.6％）



※①について、想定している「職務の遂行上の特別の事情」をご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
宮城県	新設や統廃合に係る地域との調整等、特定のプロジェクトが継続して遂行される場合等を想定している。	
茨城県	条例上に規定は設けるが、導入時点においては想定している特別の事情等はない。	
群馬県	条例中には規定するが、現時点では実際の運用は想定されていない。	
東京都	都教育委員会の重点施策や先進的な取組を行う学校、管理に困難性のある学校において、校長・副校長が一般的に備えているとはいえない特に高度の専門的知識や経験を生かして経営を行う必要がある等	
神奈川県	制度としては特例任用（勤務延長）を導入するが、現時点で具体的な想定はない。	
富山県	現段階では、運用する見込みはない。	

※③について、現在の状況をご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
福井県	他の者への交代により業務遂行に重大な支障が生じる場合についてのみ導入を検討している	
岐阜県	—	検討中
静岡県	導入する方向で検討中	—
島根県	あまり想定はされないが、条例上は特例任用できるよう規定される予定であり、必要があれば検討することとなる。	
愛媛県	具体的な内容は決まっていない。	
鹿児島県	関係部局と協議中	

問 1－1

留任できる期間についてお答えください。

※問 1 で①または③と回答した自治体

- ①「1年ごとの更新で、最長3年」【県立】 8 【市町村立】 8
 ②「その他 ※」【県立】 1 【市町村立】 0
 ③「検討中 ※」【県立】 4 【市町村立】 3

※②について、具体的な内容をご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
新潟県	具体的な期間について未定であり、検討中。	—

※③について、現在の状況をご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
静岡県	1年ごとの更新で、最長3年とする方向で検討中	—
愛媛県	具体的な内容は決まっていない。	

問 1－2

選考方法についてお答えください。

※問 1 で①または③と回答した自治体

- ①「意思確認は行うが、選考は行わない」【県立】 2 【市町村立】 2
 ②「意思確認を行い、選考も行う」 【県立】 0 【市町村立】 0
 ③「検討中」 【県立】 9 【市町村立】 7

問 1－3

人数の上限の設定をするかどうかお答えください。

※問 1 で①または③と回答した自治体

- ①「設定する」 【県立】 0 【市町村立】 0
 ②「設定しない ※」【県立】 2 【市町村立】 2
 ③「検討中」 【県立】 9 【市町村立】 7

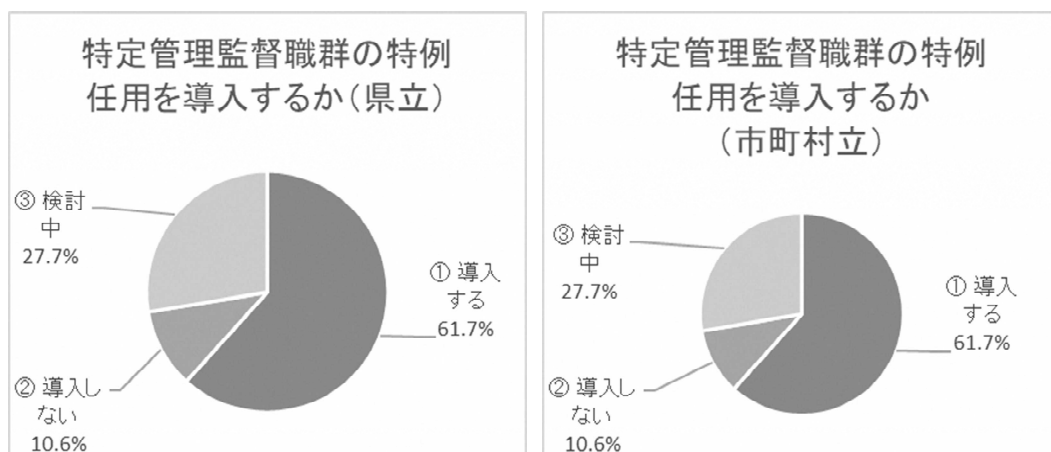
※②を選択した理由についてご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
宮城県	事業遂行上の必要性によるものであるため、人数の上限は設定しない。	
福井県	特別な事情とは、稀なケースであり上限設定の必要がないため	

問 2

特定管理監督職群の特例任用を導入するかどうかについてお答えください。

- ①「導入する」 【県立】 29 (61.7%) 【市町村立】 29 (61.7%)
 ②「導入しない」【県立】 5 (10.6%) 【市町村立】 5 (10.6%)
 ③「検討中 ※」【県立】 13 (27.7%) 【市町村立】 13 (27.7%)



※③について、現在の状況をご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
北海道	人事委員会と協議中	
岩手県	教育委員会として導入の有無について検討しているところ	
栃木県	すぐに運用しないが、導入の必要があるか、検討している。	
埼玉県	今後、人事委員会規則で規定される予定	
長野県	導入する方向で人事関係部局と調整中	
静岡県	導入する方向で検討中	
三重県	「欠員を容易に補充することができない年齢別構成」が要件であることから、特定管理監督職群に規定する理由（客観的事由）について整理・検討を行っているところである。	
和歌山県	校長、副校長、教頭を対象とすることで検討を進めている。	
香川県	①で検討中。	
愛媛県	アイデア出しの状況で具体的な内容は決まっていない。	人事委員会規則に定めることで検討中。
宮崎県	導入する方向で検討中	
鹿児島県	関係部局と協議中（今後の職員構成の状況等から、登用者の不足に備え、特例任用制度の整備を検討している。）	

問 2 - 1

特定管理監督職群の特例任用の対象とする役職についてお答えください。
(複数回答)

※問 2 で①または③と回答した自治体

- ①「校長」 【県立】 3 0 【市町村立】 3 1
 ②「副校長」 【県立】 1 9 【市町村立】 1 4
 ③「教頭」 【県立】 2 1 【市町村立】 2 1
 ④「その他 ※」【県立】 1 1 【市町村立】 6
 ⑤「検討中 ※」【県立】 1 0 【市町村立】 1 0

※④について、具体的な職名をご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
秋田県	校長、副校長、教頭に相当する教育委員会事務局の本庁課長、教育事務所長等の職	
茨城県	条例上に規定は設けるが、導入時点においては対象役職を定める予定はない。	
神奈川県	教育局及び教育機関等に勤務する教員籍の管理職手当受給職	
新潟県	制度としては設定するが、高等学校では当面、適用しない。	—
石川県	部主事	—
岐阜県	主幹指導主事	—
長野県	部主事	主幹指導主事
京都府	部主事	—
島根県	主幹教諭及びこれらに準ずる教育委員会事務局の職	
広島県	部主事	—
山口県	部主事	—
佐賀県	統括事務長、事務長	

※⑤について、現在の状況をご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
福島県	校長、副校長、教頭で検討中。	現時点では、校長、副校長、教頭を群として括り、当面は校長の特例任用により、欠員補充の状況改善を図ることを想定している。
栃木県	校長・教頭で検討している。	
岐阜県	校長職を対象とすることを検討しているところ。	
静岡県	校長、副校長を特定管理監督職群の特例任用の対象とする方向で検討中	校長を特定管理監督職群の特例任用の対象とする方向で検討中
和歌山県	未定	—
香川県	①②③で検討中。	
愛媛県	具体的な内容は決まっていない。	
宮崎県	校長のみの方向で検討中	
鹿児島県	関係部局と協議中（校長・教頭の特定管理監督職群を検討している。）	

問 2－2

特定管理監督職群の特例任用の活用として検討している場合についてお答えください。（複数回答）

※問 2 で①または③と回答した自治体

①「もともと就いていた職に引き続き留任させる」

【県立】 2 5 【市町村立】 2 7

②「管理監督職グループ内で転任させる場合がある」

【県立】 1 9 【市町村立】 1 9

③「管理監督職グループ内で降任させる場合がある」

【県立】 1 1 【市町村立】 1 1

④「検討中 ※」【県立】 1 4 【市町村立】 1 3

※④について、現在の状況をご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
山形県	群を職ごとにするのか、校長、副校長、教頭をひとまとめにするか、その違いによるメリット・デメリットは何か未検討のため。	
福島県	校長のみ運用する方向で検討中。	校長のみの運用を検討している。
栃木県	留任及び降任で検討している。	
群馬県	条例には規定するが、具体的な活用の方針に関しては検討中	
千葉県	①②③のいずれの状況を適用するか検討中である。	
新潟県	特例任用を適用した場合の転任や降任などについて未定であり、検討中。	—
岐阜県	①を基本としつつ、②の導入も検討しているところ。	
静岡県	留任、転任、降任の活用について検討中	留任、転任の活用について検討中
和歌山県	未定	—
香川県	①②で検討中。	
高知県	①、②とする方向で検討している。	
宮崎県	もともと就いていた職に引き続き留任させる方向で検討中	
鹿児島県	関係部局と協議中（留任・転任・降任を検討している。）	

問 2－3

特定管理監督職群の特例任用の期間についてお答えください。（複数回答）

※問 2 で①または③と回答した自治体

①「期間は定めない（最長で定年退職日まで）」

【県立】 1 7 【市町村立】 1 9

②「上限を設定する ※」

【県立】 4 【市町村立】 4

③「検討中 ※」

【県立】 2 0 【市町村立】 1 9

※②について、上限を設定する理由についてご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
茨城県	特定管理監督職群の特例任用については、「管理監督職の適性を有すると認められる職員数（適性者数）が当該管理監督職の数に満たない等の事情のため、業務の遂行に重大な障害が生じると認められるとき」に限定されるが、適正者	

	数が年度毎に増減するため、その都度、特例任用が認められるかどうか確認する必要があるため。	
兵庫県	若手登用や人事の刷新など	
高知県	現在、県立学校では 61 歳を管理職再任用の上限としている。新たな制度でも特定管理監督職群としないことは人材確保の点から困難なため。ただし、令和 9 年度までの措置とする。	現在、市町村立学校では 63 歳を管理職再任用の上限としている。新たな制度でも特定管理監督職群としないことは人材確保の点から困難なため。
大分県	—	若手から管理職への登用数を鑑み、特例任用期間の上限を 3 年とする。

※③について、現在の状況をご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
福島県	定年退職日まで最長 5 年延長可能ということを含め検討中	—
栃木県	期間を定めない方向で検討している。	
埼玉県	今後、人事委員会規則で規定される予定	
千葉県	まだ検討していない。	検討中
新潟県	具体的な期間は未定であり、検討中。	現行の再任用制度（校長としての再任用は原則として 1 年で、引き続き再任用する場合は、改めて選考し再任用する）を基に検討中
岐阜県	3 ～ 5 年で検討しているところ。	
静岡県	期間は定めない方向で検討中	
愛知県	設定するかどうか検討中であり、具体的な期間については未定である。	
三重県	欠員状況等の見通しをふまえた客観性や組織の新陳代謝等の観点等を踏まえて検討する必要があると考えている。	
京都府	現行制度による再任用の状況や今後の発令見込みを踏まえる必要がある。	
和歌山県	未定	
岡山県	制度上は期間を定めず、運用上は現行の再任用校長と同様、最長 3 年とする方向で検討中	
徳島県	制度を設けておき、その年々の管理職重要状況に応じて任用を進める予定。	制度を設けておき、その年々の管理職需給状況に応じて任用を進める予定。
香川県	①について検討中。	②について検討中。
愛媛県	アイデア出しの状況で具体的な内容は決まっていない。	具体的な内容は決まっていない。
福岡県	②で検討中	
長崎県	若手管理職の確保を図るため、上限を検討中	—
熊本県	検討中	

宮崎県	1年ごとの更新で最大2年までで検討中
鹿児島県	関係部局と協議中（1年ごとの更新で、最長5年間を想定している。）

問2－4

選考方法についてお答えください。

※問2で①または③と回答した自治体

①「任命権者による人事評価で選考を行う」

【県立】 5 【市町村立】 6

②「①に加え、面接や小論文等で選考を行う」

【県立】 10 【市町村立】 10

③「その他 ※」

【県立】 0 【市町村立】 1

④「検討中 ※」

【県立】 28 【市町村立】 26

※③について、具体的な選考方法をご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
神奈川県	—	市町村からの推薦及び面接による

※④について、現在の状況をご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
秋田県	特例管理職群の具体の運用基準等については条例制定後、年度内に人事委員会規則で定められる。当該人事委員会規則の内容を踏まえて具体の選考方法等を整備することとなる。	
山形県	直ちに活用する想定がないため、選考方法については、検討に至っていない。	
福島県	検討中。	—
茨城県	今後、具体的な事案が生じる可能性がある場合に検討する。	
栃木県	今後どのような方法で選考していくか検討していく。	
群馬県	具体的な選考方法に関しては検討中	
千葉県	面接や小論文等で選考を行う方向で検討中	
東京都	現時点においては未定です。	
新潟県	具体的な選考方法については未定であり、検討中。	現行の再任用制度（市町村教育委員会からの推薦に基づく審査）を基に検討中
石川県	検討中	—
山梨県	今後、研究を行う。	
岐阜県	②について検討しているところ。	—
静岡県	面接等を想定している。	
愛知県	具体的な選考方法については未定である。	

三重県	特定管理監督職群の導入の適否について検討している段階である。	
京都府	現行の再任用校長については、書類及び面接（ヒアリング）により選考している。	現行の再任用校長については、事前に教育局と市町教育委員会との間で調整を行い、調整できた者に対して意向確認を行い、意向調査票を提出させるとともに、市町教育委員会から推薦書及び意見書を提出させている。
兵庫県	本人の希望を前提に、選考方法を検討中	
奈良県	①を軸に検討中	
和歌山県	未定	未定
島根県	今後検討	今後検討
香川県	面接を実施するべきか、書類と勤務実績にて選考をするか検討中。	①②③について検討中。
愛媛県	アイデア出しの状況で具体的な内容は決まっていない。	具体的な内容は決まっていない。
福岡県	②で検討中	
長崎県	本人の希望や意向の確認と、これまでの実績等を勘案することを検討中	市町教育委員会の意向等の反映をどうするか
熊本県	人事評価及び面接で選考する方向で検討中。	
宮崎県	任用希望者について、任命権者等による人事評価及び面接で選考を行う方向で検討中	現在、導入している再任用校長と同様で、任用希望者について、任命権者による人事評価及び面接で選考を行う方向で検討中である。
鹿児島県	関係部局と協議中（現行の管理監督職の登用と同様に、市町村教育委員会の推薦に加え、県教育委員会で人事評価の確認並びに面接を検討している。）	

問 2－5

人数の上限の設定をするかどうかお答えください。（複数回答）

※問 2 で①または③と回答した自治体

①「設定する」 【県立】 4 【市町村立】 6

②「設定しない ※」【県立】 1 3 【市町村立】 1 1

③「検討中」 【県立】 2 5 【市町村立】 2 5

※②を選択した理由についてご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
秋田県	必要となる管理監督職数は当該年度の人員構成等により大きく異なるため、あらかじめ特定管理職の人数上限を設定することは難しいと考えている。	
新潟県	管理職の欠員状況等を加味して登用者を決めるため、毎年一定数の登用としないため。	—
長野県	運用にあたってはバランスを考慮し、	—

	全員を特例任用することはないが、制度としては上限は設定しない予定	
愛知県	校長の欠員が生じた場合のみ対応するため。	
滋賀県	毎年、対象職種の年齢構成等も変わるため、人数上限を設定することはふさわしくないものとする。	
大阪府	管理職の需要数により、毎年決定。	
奈良県	職員の年齢別構成等により、状況が異なるため	
鳥取県	年度によって選考する人数が異なるため。	
岡山県	新規校長対象年齢層の減少や登用候補者数の不足が懸念されるために特例任用するものであるため、人数の上限設定は考えていない。	
広島県	当該年度の人事異動の状況や欠員の状況によるため。	
徳島県	欠員を容易に補充できない場合のみの任用であるため。	
香川県	年齢構成の偏り等の理由により、一時的に不足する人数のみを任用する予定であるため。	—
高知県	現在の管理職再任用でも設定しておらず、上限の設定は検討していない。	

3 再任用校長について

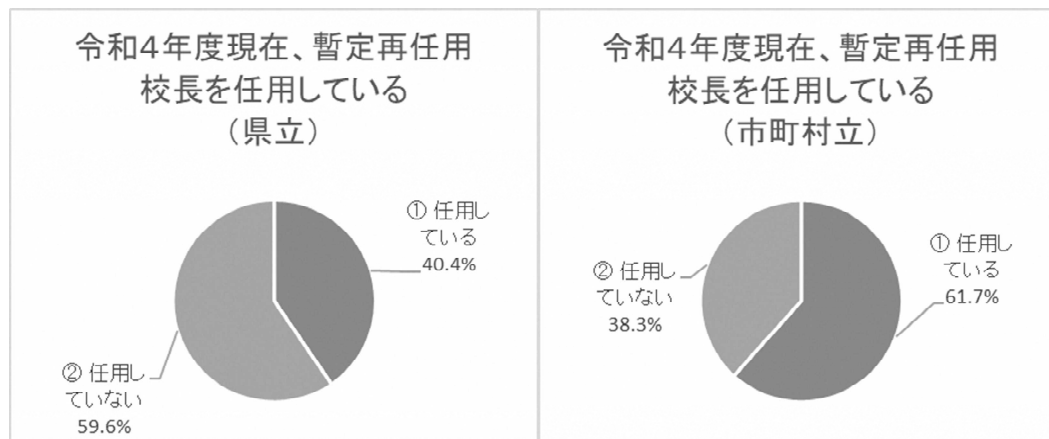
令和4年度現在で暫定再任用校長を任用しているのは、県立で19県（40.4%）、市町村立で29県（61.7%）である。

また、令和5年度以降に採用するとしているのは、県立で14県（29.8%）、市町村立で20県（42.6%）であり、採用を続ける理由については、「管理職候補者の不足」や「校長としての知識・技術、ノウハウなどの継承」などがある。また、採用しない理由については、「現在も任用していない」場合が多い。

問1

令和4年度現在、暫定再任用校長（以降：再任用校長）を任用しているかどうかお答えください。

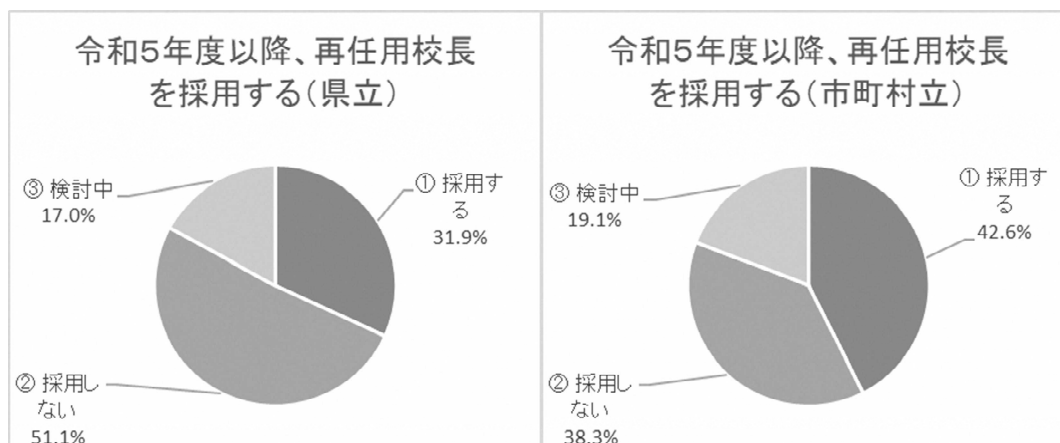
- ①「任用している」 【県立】 19（40.4%） 【市町村立】 29（61.7%）
 ②「任用していない」 【県立】 28（59.6%） 【市町村立】 18（38.3%）



問 2

令和5年度以降、再任用校長を採用するかどうかお答えください。

- ①「採用する ※」 【県立】 15 (31.9%) 【市町村立】 20 (42.6%)
 ②「採用しない ※」 【県立】 24 (51.1%) 【市町村立】 18 (38.3%)
 ③「検討中 ※」 【県立】 8 (17.0%) 【市町村立】 9 (19.1%)



※①について、採用を続ける理由を具体的にご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
北海道	管理職候補者が不足しているため	
福島県	—	欠員補充の状況の改善を図ることや、経験豊富な校長を各地域に配置することで、優れた統率力を発揮し周囲の管理職の育成を図るため。
埼玉県	再任用校長の豊富な経験を学校の課題解決に活用するため	
千葉県	校長としての豊富な経験や、優れた組織マネジメント力等を有する適任者を、校長に再任用するため。	
東京都	管理職確保及び知識・技術、ノウハウ等の継承	

神奈川県	過去の採用抑制等の影響により 40 代中盤から 50 代中盤の職員数が極端に少ない年齢構成であり、管理職候補者が不足している状況にあるため	
福井県	他の者への交代により業務遂行に重大な支障が生じる場合への対応のため	
長野県	管理職が不足するため	
岐阜県	豊かな経験と高い専門性を有する校長を、校長として再任用することにより、学校教育の一層の充実を図るとともに、当該校長に他の校長の指導的役割を担っていただくため	管理職としての経験を生かし、学校教育の充実を図るとともに、他管理職の相談役、指導的立場に立っていただきたいと思う。
愛知県	—	令和 6 年度まで経過措置として採用
滋賀県	—	令和 5 年度のみ再任用校長を任用し、令和 6 年度以降は、特定管理監督職群の特例任用に一本化する。
京都府	欠員の補充が難しいため、現在も校長を再任用しており、継続して校長を再任用する必要があると考えている。	
大阪府	管理職需要数から必要と見込まれるため。	
奈良県	管理職候補者名簿の登載状況や教員の年齢別構成を考慮すると管理職が不足する恐れがあるため。	
島根県	—	30～40 代の年齢層の不足により今後も管理職選考試験の受験者が増えない一方で、しばらくは大量退職が続くことが想定され、管理職不足が深刻であるため。
岡山県	年齢別構成の偏りにより、後任の補充が困難な場合が想定されるため。	
徳島県	—	管理職受審者が減少しているため。
高知県	現在管理職再任用を 61 歳を上限に行っており、令和 5 年度以降再任用校長を採用しないことは人材確保の点から困難。このため、令和 5 年度のみ再任用校長を任用する。（令和 6 年度～9 年度は、特定管理監督職群として任用する。）	現在管理職再任用を 63 歳を上限に行っており、令和 5 年度以降再任用校長を採用しないことは人材確保の点から困難。このため、令和 7 年度まで再任用校長を任用する。（令和 6 年度～9 年度は、特定管理監督職群も併用する。）
大分県	令和 5 年度以降は特例任用校長として採用するが、定年に達した後 63 歳に達するまでは暫定再任用校長として任用する。	
宮崎県	—	管理職候補者の減少への対応、優秀な校長の活用、教員の確保等の理由により採用を継続する。

※②について、採用しない理由を具体的にご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
青森県	現状において、一定数の応募者が見込めるため。	
岩手県	再任用校長については、現在も任用しておらず、今後も採用する必要性が生じない考えるため。	
宮城県	事業遂行上の必要性がある場合は、勤務延長で対応する。	
秋田県	令和4年度現在、再任用校長を任用していないが、欠員補充の困難等は生じていないので、令和5年度以降に導入する必要がない。	
山形県	一定の管理職候補者がいるため、再任用校長を採用する必要性がない。	
福島県	校長は不足していない。	—
茨城県	組織の新陳代謝を確保し、組織活性を維持していくことが重要であり、現時点においては、再任用校長を採用する必要性がないため。	
栃木県	定年前の現職教員で充足できている。	
群馬県	現状再任用校長を採用していない中で、令和5年度以降新規に採用する理由がないため	
山梨県	現在、管理職が不足していないため。	
愛知県	現在任用していないため	—
三重県	現在まで再任用校長を任用したことが無いため。	
滋賀県	特に再任用校長を採用する理由がないため	令和6年度以降は、特定管理監督職群の特例任用に一本化する。
島根県	必要な場合は特定管理監督職群の特例任用により対応を行うことが可能なため	—
山口県	組織の新陳代謝を図るため。	
徳島県	管理職任用審査受審者が一定数おり、その中から任用できているため。	—
香川県	現行制度下において再任用管理職を採用していないため。	
愛媛県	現在、再任用校長を採用しておらず、新たに採用しなければならない理由もないため。	採用制度で整備していないため。
佐賀県	特定管理監督群の特例任用で対応する。	
長崎県	管理職としての再任用はしていない。	特例任用を採るため
熊本県	令和3年度末に特別支援学校の校長が多数退職という状況であったため、令和4年度は、特別支援学校で1人任用している。基本的には、県立学校での再任用校長は想定していない。	—
宮崎県	現在、再任用校長を任用していない。特例任用を予定しており、特例任用で人材を確保できると見込んでいる。	—

鹿児島県	特定管理監督職群の特例任用を活用する方向で検討している。
沖縄県	現在のところ、管理職選考試験の受験倍率が校長・教頭ともに多いことから、再任用校長を配置する必要性がないため。

※③について、現在の状況をご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
新潟県	原則として校長の再任用は行わない方針だが、校長の欠員状況により検討する。	現在の再任用制度から特例任用に移行していく
富山県	年度末の人事異動の状況による	
石川県	検討中	—
静岡県	採用しない方向だが、管理職登用試験の状況による	
兵庫県	特例任用との兼ね合いを見つつ、検討を進めている。	
鳥取県	現在予定はないが、将来的には未定。	特定管理職群の特例任用と併せて検討中。
広島県	当該年度の人事異動の状況や欠員の状況によるため、採用する可能性はあるが、現時点で令和5年度以降に必ず暫定再任用校長を採用するかどうかということとは分らない。	
福岡県	①で検討中	
熊本県	—	知事部局と協議予定

問3

制度の運用期限についてお答えください。

①「制度の運用期限は設けない（令和13年度まで継続）」

【県立】 16 【市町村立】 16

②「制度の運用期限を設ける ※」

【県立】 3 【市町村立】 7

③「検討中 ※」

【県立】 14 【市町村立】 13

※②について、期限をいつまでとするか具体的にご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
福島県	—	令和5年度採用の再任用校長が2年間は学校経営ができるよう、令和6年度までは再任用校長の制度を運用する予定であるが、令和7年度からは特例任用に一本化していく方向で検討している。

長野県	—	R 6 年までの予定
愛知県	—	令和 6 年度
滋賀県	令和 6 年度以降は、特定管理監督職群の特例任用に一本化する。	
徳島県	—	令和 5 年度任用までの期限の予定。
高知県	管理職再任用は令和 5 年度のみ。特定管理監督職群も含め 60 歳超の管理職再任用は令和 9 年度まで。	管理職再任用は令和 7 年度までとする。特定管理監督職群も含め 60 歳超の管理職再任用は令和 9 年度まで。
大分県	定年が 63 歳となる令和 10 年度の前年度（令和 9 年度）まで	

※②について、具体的な勤務時間などをご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
福島県	—	勤務時間については従来どおりとする。
大分県	通常の校長と同様	

4 定年前再任用短時間勤務制および高齢者部分休業制度について

定年前再任用短時間勤務制については、90%以上の都道府県が導入すると回答しており、検討中との回答も合わせると100%であった。

導入する職については、現行の再任用短時間勤務制の対象となっている職以上に拡大する検討をしている都道府県が一部見られた。

問 1

定年前再任用短時間勤務制の導入について導入するかどうかお答えください。

- ①「導入する」 【県立】 44 (93.6%) 【市町村立】 45 (95.7%)
 ②「導入しない」 【県立】 0 【市町村立】 0
 ③「検討中」 【県立】 3 (6.4%) 【市町村立】 2 (4.3%)
 千葉県、長崎県、宮崎県 千葉県、宮崎県

問 1－1

定年前再任用短時間勤務制を導入する職名についてお答えください。
 〈対象となる職名をすべてご記入ください。〉

都道府県名	県立	市町村立
北海道	教諭、養護教諭、栄養教諭、実習助手、 寄宿舎指導員	教諭、養護教諭、栄養教諭
青森県	教諭、養護教諭、栄養教諭、実習助手 (実習教諭・実習講師)、主任寄宿舎指 導員、寄宿舎指導員、主任栄養士、栄 養士。	教諭、養護教諭、栄養教諭、主任栄養 士、栄養士。
岩手県	教諭、養護教諭、実習教諭、寄宿舎指 導員	教諭、養護教諭、栄養教諭、栄養職員
宮城県	教諭、養護教諭	—
秋田県	今後検討する予定	教諭(教諭以外については現在検討中)
山形県	教員(養護教諭を含む)、実習教諭	—
茨城県	教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、実習 助手、寄宿舎指導員、事務職員、技術 職員、技術員	教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、事務 職員
栃木県	全職種	教諭、養護教諭、事務職員等の全職種
群馬県	対象職に関しては、教諭など現行の再任用短時間勤務の対象となっている職に関し て導入する方向で検討中	
埼玉県	教諭、養護教諭、実習教諭、栄養教諭、 実習助手、寄宿舎指導員	教諭、養護教諭、栄養教諭
東京都	主任教諭、主任養護教諭、主任栄養教諭、	教諭、養護教諭
神奈川県	教諭、養護教諭、栄養教諭、実習助手、 寄宿舎指導員	教諭、養護教諭、栄養教諭
新潟県	教諭、養護教諭、実習助手	主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、 学校栄養職員、事務主幹、主査、主任、 実習助手、寄宿舎主任指導員、寄宿舎 指導員
富山県	教諭、養護教諭、栄養教諭、実習助手、 寄宿舎指導員	教諭、養護教諭、栄養教諭
長野県	教諭、養護教諭、実習助手	教諭、養護教諭、栄養教諭
岐阜県	教諭・養護教諭・栄養教諭・実習助手・ 寄宿舎指導員	教諭、栄養教諭、養護教諭
静岡県	教諭、養護教諭、(その他検討中)	教諭、養護教諭、栄養教諭
愛知県	教諭、養護教諭、栄養教諭、実習助手、 寄宿舎指導員	教諭、養護教諭、栄養教諭
三重県	教諭、実習助手、寄宿舎指導員 ※養護教諭、栄養教諭、学校司書につ いては現行の再任用では対象外として いるが、導入することができないか検討 中。	教諭 ※養護教諭、栄養教諭については現行 の再任用では対象外としているが、導入 することができないか検討中。
滋賀県	教諭、養護教諭、栄養教諭、実習教諭、 実習助手、寄宿舎指導員	教諭、養護教諭、栄養教諭

京都府	条例上は講師及び任期付職員を除くすべての一般職に適用される見込み。	
大阪府	教諭(主幹教諭・指導教諭・指導養護教諭・指導栄養教諭・養護教諭・栄養教諭)、寄宿舎指導員、校務員、農芸員、調理員、スクールバス運転手	教諭(主幹教諭・指導教諭・指導養護教諭・指導栄養教諭・養護教諭・栄養教諭を含む)
兵庫県	主幹教諭、教諭	
奈良県	教諭、養護教諭、栄養教諭、栄養職員、実習助手、寄宿舎指導員	教諭、養護教諭、栄養教諭、栄養職員
鳥取県	規定上、対象外の職は設けない予定のため職名は省略	
岡山県	教諭、養護教諭、実習助手	教諭、養護教諭、栄養教諭、実習助手、寄宿舎指導員
広島県	教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員	教諭、養護教諭、栄養教諭、講師
山口県	教諭	—
徳島県	教諭、養護教諭、実習助手、寄宿舎指導員	教諭、養護教諭、栄養教諭、主任、主席
香川県	すべての職種	教諭、養護教諭、栄養教諭、主任
愛媛県	講師、養護助教諭、栄養教諭、実習助手、寄宿舎指導員	講師、養護助教諭、栄養教諭
高知県	教諭、養護教諭	教諭、養護教諭、栄養教諭
福岡県	教諭、養護教諭、栄養教諭、実習助手、寄宿舎指導員	教諭、養護教諭、栄養教諭
佐賀県	教諭(養護教諭、栄養教諭含む)、実習助手、寄宿舎指導員、事務職員、学校技師、調理員、栄養職員	教諭(養護教諭、栄養教諭含む)、事務職員
長崎県	教諭、養護教諭、栄養教諭、実習助手、寄宿舎指導員、栄養士	全職員
大分県	教諭、養護教諭、栄養教諭	
宮崎県	教諭、養護教諭、栄養教諭を検討中	
鹿児島県	教諭	
沖縄県	教諭、養護教諭、主幹教諭、栄養教諭、実習助手、寄宿舎指導員	

問 1 - 2

勤務時間の上限などについてお答えください。

①「現行の短時間勤務制度に合わせる ※」

【県立】 4 0 (85.1%) 【市町村立】 4 1 (87.2%)

②「その他 ※」【県立】 7 (14.9%) 【市町村立】 6 (12.8%)

※①について、具体的な勤務時間などをご記入ください。

(主な回答)

- ・常勤職員の 2 分の 1 (週 19 時間 22 分前後)
- ・週 3 日 (週 23 時間 15 分前後)

・週 2 日（週 15 時間 30 分前後）

都道府県名	県立	市町村立
北海道	常勤職員の2分の1	
青森県	週 19 時間 22 分 30 秒。	
岩手県	—	週 30 時間(定数で 0.75 ということ)
宮城県	週 23 時間 15 分(3日)、週 15 時間 30 分(2日)	
秋田県	—	週 19 時間
山形県	短時間勤務職員の勤務時間は週 19 時間 30 分を標準とし、これにより難しい場合は、週 15 時間 30 分～31 時間の範囲内で個別に定める。	
福島県	4週当たり 77 時間 30 分	
茨城県	週 2 日、週 2.5 日、週 3 日、週 4 日	週 31 時間以内
栃木県	週 23 時間 15 分(3日)	
群馬県	週 19 時間 22 分 30 秒(常勤職員の1/2勤務)	
埼玉県	4週につき 62 時間、4週につき 77 時間 30 分、4週につき 93 時間、4週につき 108 時間 30 分	4週当たり 62 時間・77 時間 30 分・93 時間・124 時間
千葉県	フルタイム勤務(週 38 時間 45 分)の2分の1	
東京都	7時間 45 分/日×4日/週＝週 31 時間勤務	
神奈川県	週 29 時間又は週 19 時間 15 分	週 19 時間 15 分または 29 時間
新潟県	現行の再任用制度に準じ、週あたりの勤務時間は 23 時間 15 分を想定。	1日につき7時間 45 分で週3日、1日につき5時間 49 分で週4日(うち5時間 48 分を1日含む)、1日につき4時間 39 分とし週5日のいずれか ※検討中
富山県	週 31 時間、27 時間 10 分、23 時間 15 分、19 時間 25 分、15 時間 30 分	週 19.5 時間、31 時間
石川県	19 時間 22 分 30 秒	
福井県	週 31h	—
山梨県	週 19 時間	週 19 時間 35 分
長野県	週 38 時間 45 分の2分の1	
静岡県	週 19 時間 25 分	
愛知県	週 19 時間 20 分(実習助手のみ週 31 時間も選択可)	
三重県	15 時間 30 分/週、19 時間 22 分/週、23 時間 15 分/週の3パターンから選択 ※養護教諭、栄養教諭、学校司書については 19 時間 22 分/週もしくは 23 時間 15 分/週の勤務を要件とする方向で検討中。	15 時間 30 分/週、19 時間 22 分/週、23 時間 15 分/週の3パターンから選択 ※養護教諭、栄養教諭については 19 時間 22 分/週もしくは 23 時間 15 分/週の勤務を要件とする方向で検討中。
滋賀県	①週4日勤務(7時間 45 分×4日)、②週3日勤務(7時間 45 分×3日)、③週5日勤務(3時間 55 分×5日)	
京都府	週 20 時間	
大阪府	・週 23 時間 15 分(教諭、講師(実習担	・週 23 時間 15 分(教諭)

	当)栄養教諭、技術職員) ・週 19 時間 30 分(養護教諭、実習教 員)	・週 19 時間 30 分(栄養教諭、養護教 諭)
兵庫県	週 23 時間 15 分	週 31 時間・23 時間 15 分・15 時間 30 分
鳥取県	週 15 時間 30 分～31 時間	—
岡山県	週 20 時間	
広島県	2週 38 時間 45 分	
山口県	2週間当たり 38 時間 45 分	—
徳島県	週 19 時間 10 分など	
香川県	週 19 時間 22 分 30 秒	
愛媛県	週 31 時間、週 19 時間半程度	
高知県	(1)週5日 1 日5時間勤務(週 25 時間勤務) (2)週5日 1 日4時間勤務(週 20 時間勤務) (3)週5日 1 日3時間 45 分勤務(週 18 時間 45 分勤務) (4)週3日 1 日7時間 45 分勤務(週 23 時間 25 分勤務) (5)週2日 1 日7時間 45 分勤務(週 15 時間 30 分勤務)	(1)週5日 1 日6時間勤務(週 30 時間勤務) (2)週4日 1 日6時間勤務(週 24 時間勤務) (3)週3日 1 日6時間勤務(週 18 時間勤務) (4)週4日 1 日7時間 45 分勤務(週 31 時間 勤務) (5)週3日 1 日7時間 45 分勤務(週 23 時間 15 分勤務) (6)週2日 1 日7時間 45 分勤務(週 15 時間 30 分勤務)
福岡県	1 日 7 時間 45 分の場合は、週 2 日、3 日の 2 形態	1 日 7 時間 45 分勤務の場合は、週 2 日、3 日の 2 形態 1 日 4 時間 55 分勤務の場合は、週 5 日 の 1 形態
佐賀県	19 時間 25 分	
長崎県	—	週当たり 19 時間 25 分
熊本県	23 時間 15 分(週3日)、15 時間 30 分 (週2日)	—
大分県	週 19 時間 35 分	
宮崎県	週 20 時間	
鹿児島県	2週で 38 時間 45 分、週 15 時間 30 分、週 19 時間 10 分、週 23 時間 15 分	
沖縄県	週 23 時間 15 分	

※②について、具体的な勤務時間などをご記入ください。

【県立】

- ・ 6 県 — 検討中または未定
- ・ 長崎県— 現行の短時間勤務制度の週 19 時間 25 分を基本として検討中

【市町村立】

- ・ 4 県 — 検討中または未定

- ・福井県－現行では、原則フルタイムでの任用としており、暫定再任用も含め検討中
- ・鳥取県－週 15 時間 30 分～31 時間

問 1－3

短時間勤務教諭について、想定している業務内容をお答えください。

(主な回答)

- ・教科指導、生徒指導初任者指導、通級指導、少人数指導、加配担当、複式、小学校専科、副担任、一般事務等
- ・担任を想定する県としない県に分かれている

都道府県名	県立	市町村立
北海道	教科指導、初任者指導、加配担当、副担任	
青森県	教科指導、通級指導、一般事務、生徒指導上課題がある学校への複数配置(養護教諭)、重度障害児への対応等。	教科指導、通級指導、一般事務、生徒指導上課題がある学校への複数配置(養護教諭)等。
岩手県	教科指導、生徒指導	
宮城県	教科指導等	検討中
秋田県	今後検討する予定	副担任、教科指導、少人数学習TT、小学校専科指導、複式授業支援など
山形県	短時間勤務の教諭に対しても担任を持たせることで検討中	
福島県	勤務時間における教科指導、生徒指導等を含めた校務全般を想定	教科指導、一般事務、通級指導、複式解消等
茨城県	教科指導、副担任、一般事務等	
栃木県	教科指導、担任業務など短時間勤務教諭に適した業務	教科指導、一般事務、担任等の全業務
群馬県	教科指導など	
埼玉県	教科指導、その他校務分掌	教科指導(専科)、初任者指導、少人数指導等
千葉県	教科指導、初任者研修の指導教員、就職支援担当教員等	教科指導、初任者研修の指導教員
東京都	(例)小学校における専科教員、初任者指導担当教員、若手教職員の相談相手、指導技術等の継承、若手教職員には対応困難な校務分掌を担当、地域対応、保護者対応、若手教員のメンターやミドルリーダーへの指導助言	
神奈川県	教科指導、グループ業務、副担任	初任者研修拠点校指導教員、少人数指導教員等
新潟県	教科指導をはじめ、60歳以下職員と同等の業務を想定している。	短時間勤務教諭2人をペアにして、学級担任、教務主任、初任研拠点校指導教員、教科指導などを想定している。
富山県	支障のない範囲でフルタイム勤務教諭と同様の業務内容	教科指導(少人数指導)、通級指導、日本語指導 など
石川県	教科指導、一般事務 など	教科指導、副担任

福井県	教科指導、一般事務 など	小学校における専科指導、初任者指導 担当教員、免外緩和講師
山梨県	教科指導や多様な働き方ができる新たな職を検討している。	教科指導
長野県	教科指導 短時間勤務で可能な分掌業務	初任研指導、少人数指導、専科教員
岐阜県	教科指導・一般事務・副担任など	担任、少人数指導、教科専科(教科担任)、一般事務など
静岡県	教科指導、校務分掌業務等	
愛知県	教科指導、副担任等を検討中である。	教科指導、少人数指導
三重県	教科指導、分掌業務、副担任	少人数指導、初任者指導、教科指導、分掌業務、副担任
滋賀県	教科指導 など	小学校専科指導、通級指導、日本語指導、拠点校指導、教科指導、担任、副担任、主任 など
京都府	検討中(教科担当など)	検討中(小学校では教科担任制、初任者研修指導教員、特別支援学級の複数担任など、中学校では教科担当など)
大阪府	現行の本府再任用制度の短時間勤務職員と同様に、本格的業務に従事することを想定。ただし、短時間勤務職員であるため、担任等の常勤を前提とした業務は想定していない。	
兵庫県	業務内容は指定しない。	
奈良県	教科指導、副担任	
鳥取県	基本的には現行の短時間勤務と同様であり、一律に業務内容を定める予定はない。	
岡山県	教科指導、校務分掌など	
広島県	教諭等については教科指導、その他の職については常時勤務職員と同様	
山口県	教諭としての通常業務	—
徳島県	特に規定なし	—
香川県	教科指導、一部の校務分掌	教科指導、初任者指導
愛媛県	担任を除く、教諭の標準的な業務	教科指導、一般事務、副担任
高知県	教科指導	
福岡県	教科指導、一般事務	
佐賀県	教科指導、担任、副担任、級外、主任、一般事務	—
長崎県	教科指導、担任、副担任、主任、副主任	主として 教科指導 一般事務
大分県	教科指導、副担任	教科指導、担任、副担任
宮崎県	教科指導等	
鹿児島県	初任者研修の指導、育児短時間勤務職員の代替業務	
沖縄県	教科指導、一般事務	

問 1 - 4

定数に上限を設けるかどうかについてお答えください。

①「設ける」

【県立】 1 (2.1%)

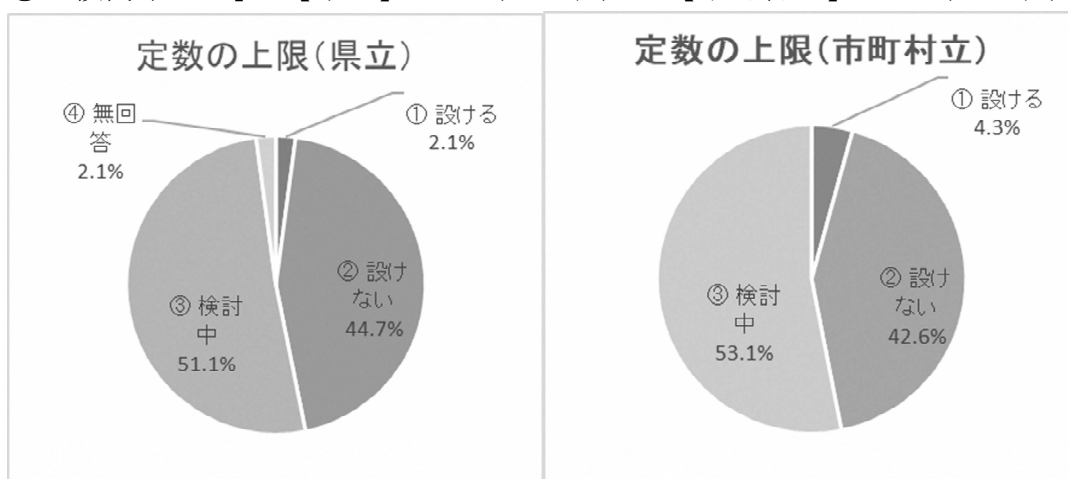
- ・群馬県－具体的な数値は検討中だが、上限を設けないことはないと考えている。

【市町村立】 2 (4.3%)

- ・岩手県－短時間勤務者については、基礎定数に含めず、加配定数の一部（200 前後）を活用。
- ・群馬県－具体的な数値は検討中だが、上限を設けないことはないと考えている。

②「設けない」 【県立】 2 1 (44.7%) 【市町村立】 2 0 (42.6%)

③「検討中 ※」 【県立】 2 4 (51.1%) 【市町村立】 2 5 (53.1%)



※③について、現在の状況をご記入ください。

(主な回答)

- ・希望状況を把握しながら検討する。
- ・上限を設ける方向（①）で検討中。
- ・上限を設けない方向（②）で検討中。

都道府県名	県立	市町村立
青森県	実際の希望者を把握次第、財政当局と協議する予定である。	
岩手県	今後、情報提供と共に希望者数を把握する予定	—
山形県	—	これまでは設けていない。
福島県	検討中。	現在の再任用パートは上限を設けていないが、定年前再任用短時間勤務については、職員の意思確認等の結果を踏まえ今後検討していく。
栃木県	希望者は全員任用する方向で検討している。	
神奈川県	—	今後 61 歳以降の働き方に関するアンケート

		ートを行い、その結果によって検討を行う
新潟県	教員定数内での採用となるが、短時間勤務職員の希望状況を見ながら上限設定の可否を検討する。	現行の再任用制度(定数の上限なし)を基に検討中
福井県	現在は上限を設けていないが、配置上の制約があり、上限を設ける必要性を検討している	現行では、原則フルタイムでの任用としており、暫定再任用も含め検討中
山梨県	学校配置の定数に入れずに、配置できるか検討している。一時的に上限を超えて配置することも検討している。	今後、研究を行う。
静岡県	上限設定の必要性そのものも含め、今後検討する。	上限を設ける方向で検討中
京都府	短時間勤務希望者の増加が予想されることから、短時間勤務職員を配置できる枠組みと合わせて再整理が必要。	
奈良県	業務内容や対象となる教職員の意向等をもとに検討する	
島根県	設ける方向で検討中	
広島県	今後、希望見込み等の状況によっては設定を検討することもあり得る。	
香川県	—	意向調査に基づいて任用する予定。
高知県	上限人数を設けない方向で検討しているが、受け入れ可能な人数との調整から検討を行っている。	—
福岡県	②で検討中	
長崎県	国の標準法等に基づいて定数内で配置することを基本としている。	—
熊本県	希望者数の状況により、今後検討していく。	
宮崎県	特殊事情により希望する者について、別途選考を行う方向で検討中	
鹿児島県	初任者研修については、新規採用職員数と短時間勤務職員の配置数、配置先の検討を要する。	

問 1－5

選考方法についてお答えください。

①「任命権者による人事評価で選考を行う」

【県立】 11 (23.4%) 【市町村立】 10 (21.3%)

青森県(県立のみ)、岩手県、埼玉県、石川県、滋賀県、大阪府、鳥取県、高知県、福岡県、大分県、沖縄県

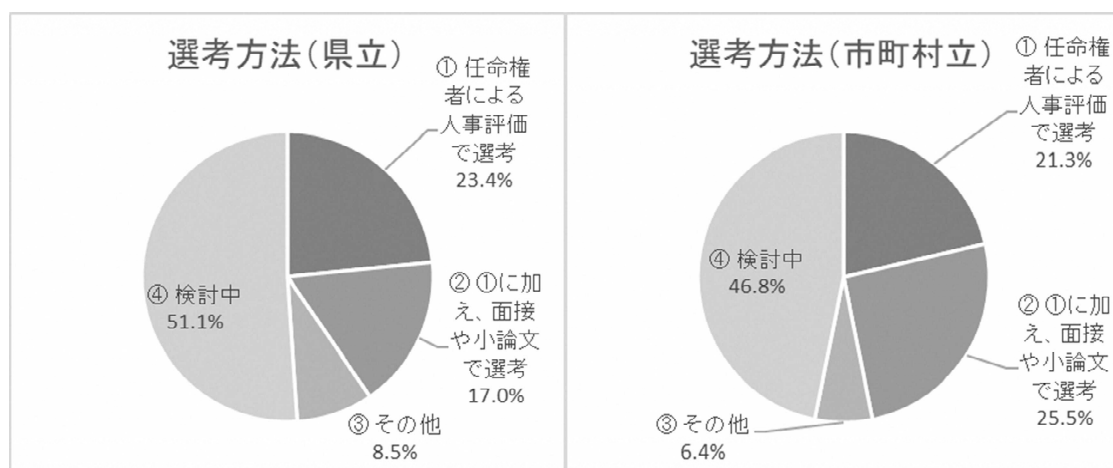
②「①に加え、面接や小論文で選考を行う」

【県立】 8 (17.0%) 【市町村立】 12 (25.5%)

北海道、青森県(市町村立のみ)、福島県(市町村立のみ)、神奈川県、

長野県（市町村立のみ）、三重県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、
愛媛県（市町村立のみ）、佐賀県

- ③「その他 ※」 【県立】 4（8.5%） 【市町村立】 3（6.4%）
④「検討中 ※」 【県立】 24（51.1%） 【市町村立】 22（46.8%）



※③について、具体的な選考方法をご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
新潟県	現行の再任用制度に準じ、退職前の勤務実績、再任用する職の業務遂行に必要とされる知識又は技能、職務に対する意欲、健康状況等の観点から、書類により行う方向で検討中。	—
富山県	本人の希望をもとに検討	
静岡県	全ての人を任用することを前提とした現行制度と同様の方法で行うことを検討中	
三重県	*現行の再任用においては、面接を経たうえで、欠格事由および分限免職事由に該当する場合を除き、希望する者を全て採用している。(回答は②)	
鹿児島県	人事評価に加え、本県は離島等のへき地もあることから、対象者の勤務可能な地区を検討する必要がある。	

※④について、現在の状況をご記入ください。

（主な回答）

- ・現行の再任用制度と同じ方向
- ・①で検討中
- ・②で検討中

都道府県名	県立	市町村立
茨城県	現時点においては、人事評価で選考を行うことを想定しているが、今後、検討を進める。	
栃木県	希望者は全員任用する方向で検討している。	
千葉県	現行の再任用短時間勤務と同様、校長の意見書等を基に選考する方向で検討中	
新潟県	—	現行の再任用制度を基に、本人の意向に基づき選考する。原則として、短時間希望者2人をペアとして配置するため、希望に添えない場合があり得る。
山梨県	現在の再任用は人事評価と面接によって選考しているが、今後必要な研修を受講しているかなど、選考条件を検討中。	今後、研究を行う。
長野県	現行の再任用短時間勤務者と同じ方法での選考を検討中	—
京都府	基本的な方法は条例・規則で定められるが、現行の再任用職員選考においては、面接を実施している。	
兵庫県	現行の再任用短時間勤務制度をベースに検討中。	
奈良県	①を軸に検討中	
香川県	人事評価と全県的なバランスを踏まえつつも、極力本人の希望に沿う必要があると考えている。	現行の再任用職員と同様に、従前の勤務実績により選考することを検討中。
熊本県	人事評価及び面接で選考する方向で検討中。	今後検討していく。
宮崎県	人事評価及び面接で選考する方向で検討中	

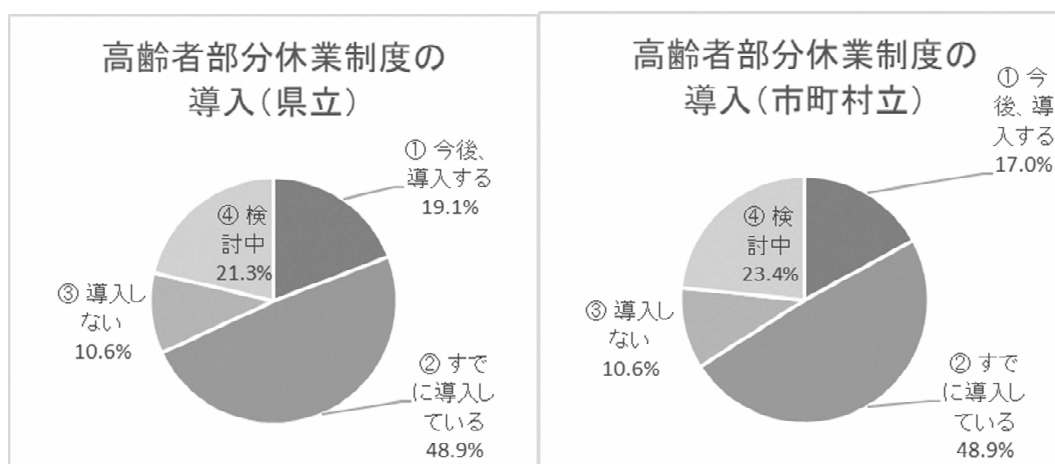
問 2

高齢者部分休業制度については、すでに導入しているのは23県であり、今後も導入しないのは5県であった。対象年齢は「55歳」からが大多数であり、続いて「60歳」、「定年年齢から5年を減じた年齢」、「50歳」と続いている。

高齢者部分休業制度の導入について導入するかどうかお答えください。

- ①「今後、導入する」 【県立】 9 (19.1%) 【市町村立】 8 (17.0%)
 埼玉県、新潟県（県立のみ）、三重県、滋賀県、島根県、山口県、高知県、大分県、沖縄県
- ②「すでに導入している」 【県立】 23 (48.9%) 【市町村立】 23 (48.9%)
 北海道、青森県、宮城県、秋田県、福島県、栃木県、群馬県、千葉県、神奈川県、富山県、石川県、山梨県、京都府、大阪府、奈良県、和歌山県、鳥取県、岡山県、広島県、徳島県、愛媛県、熊本県、宮崎県

- ③「導入しない」 【県立】 5 (10.6%) 【市町村立】 5 (10.6%)
東京都、福井県、愛知県、香川県、佐賀県
- ④「検討中 ※」 【県立】 10 (21.3%) 【市町村立】 11 (23.4%)



※④について、現在の状況をご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
岩手県	現在、条例権者において検討中である。	
山形県	教育委員会から知事部局に問いかけは行ったが、具体的な検討に至っていない。	
茨城県	国の考え方や定年前再任用制度との関係性、他県の制度運用状況等を踏まえ、検討中。	
新潟県	—	導入する方向で検討中だが詳細は未定
静岡県	導入する方向で検討中	
兵庫県	現在導入しておらず、定年引上げに伴い導入するかどうかを検討中。	
福岡県	①で検討中	
長崎県	③の方向で検討中	本格的な検討に未着手
鹿児島県	制度が設けられた趣旨、円滑に業務を遂行できるかという観点から慎重な検討を必要とする。	

問 2 - 1

今後導入する場合、以下の内容についてお答えください。

都道府県名	対象とする年齢	情報提供の方法時期	意思確認の方法	最終意思確認の時期
埼玉県	60	未定	未定	未定
新潟県 (県立のみ)	60	時期は令和4年度中、方法は検討中。	情報提供の方法と合わせて検討中。	10月
三重県	60	10月～12月を目途に、所属長の校長を通じて対象者に情報提供を行う。	方法時期と合わせて検討中	検討中

		細かな時期や提供する資料等については、知事部局とも調整を図っていく。		
滋賀県	60	60 歳に達する年度の前年度中に告知し、希望調査を行う。	本人からの申請書の提出による	未定
島根県	55	詳細は今後検討	詳細は今後検討	—
山口県	定年から5年を減じた年齢	検討中	検討中	検討中
高知県	定年年齢－5歳以上	検討中	検討中	検討中
大分県	55	詳細未定	詳細未定	未定
沖縄県	55	毎年7月までに告知し、10 月までに希望調査を行う	各学校長をととして文書による申請	10 月

問 2－2

すでに導入している場合、以下の内容についてお答えください。

都道府県名	対象とする年齢	情報提供の方法時期	意思確認の方法	最終意思確認の時期
北海道	55	今後、59 歳年度職員に配布する定年引上げに関する情報提供・意向確認時の資料に本制度の内容等を記載するとともに、意向確認を実施することについて検討している。	休業の申請時に学校長が行う。	11 月
青森県	55	実施していない。	実施していない。	—
宮城県	55	—	—	—
秋田県	55	特に情報提供は行っていない。	特に意思確認は行っていない。	—
福島県	50	検討中。	検討中。	—
栃木県	55	未定	未定	—
群馬県	56	特に情報提供は実施していない	本人からの申請書提出による	—
千葉県	55	各県立学校長に通知(直近では令和2年12月22日付け教職第924号にて通知)	学校長を通じて県教委へ必要書類を提出	随時
神奈川県	55	定期的な情報提供は行っていない	—	—
富山県	55	特になし	申請による	—
石川県	55	特に希望調査は行っていない	—	—
山梨県	50	設けていない	申請書を学校長を経由し	12 月

			て、県教育委員会に提出する。	
京都府	55	条例や要綱の定めがあるため、毎年情報提供はしていない。	職員からの申請による。	—
大阪府	55	学校長を経由して11月～12月頃情報提供し、希望調査	学校長を経由して本人に意思確認	12月
大阪府 (市町村)	55	各市町村を通じて11月～12月頃情報提供し、希望調査	各市町村を通じて本人に意思確認	12月
奈良県	55	積極的な情報提供は行っていない	所属長が当該職員の申請により確認	特になし
和歌山県	55	毎年の告知は行っていない	休業を始める1月前までに申請	—
鳥取県	55	毎年8月に告知・希望調査を行う。	調査票送付	2月
岡山県	55	制度開始時に通知	希望者は、12月末までに所属長に事前に申し出の上、部分休業を始めようとする1月前までに申請書を提出する。	—
広島県	55	毎年9月頃に通知し、同時に希望調査を行う。	休業を開始する前年度の指定する期限までに計画書を提出させる。	2月
徳島県 (県立)	55	—	—	—
愛媛県	55	最終意思確認の時期を含め、特に定めていない	希望する職員の申請に基づき、各校で承認手続きを行い、教育委員会と事前協議を行う。	—
熊本県	55	検討中	検討中	検討中
宮崎県	55	—	—	—

問 2 - 3

業務内容などについてお答えください。

(主な回答)

- ・ 定めていない
- ・ 教科指導、少人数学習指導、初任者指導、副担任

都道府県名	県立	市町村立
北海道	取得時間に応じて、学校長が判断。	
青森県	教職員については、これまで休業した実績がない。	
宮城県	教科指導等	制度利用者が現在いないため該当者が 出た場合検討する
秋田県	・ 規定はないため通常業務で、具体的な	副担任、教科指導、少人数学習TTなど

	内容は各校において判断する。 ・業務内容については、1週間当たりの 休業時間や本人の希望等を踏まえて決 定することになる。	(高齢者部分休業取得者の校務分掌)
群馬県	現状事例はない	
埼玉県	校長の裁量だが、担任を命課するのは現実的ではないと考えている。 具体的な勤務内容としては、例えば、教科指導(小学校における専科)、少人数指 導、初任者指導等を担当することを想定している。	
千葉県	特に定めていない。	
神奈川県	高齢者部分休業の取得時間数に応じて 担任、副担任にするか等を決めている。	これまでに取得者はいないため、今後検 討
富山県	支障のない範囲でフルタイム勤務教諭と 同様の業務内容	教科指導(少人数指導)、通級指導、日 本語指導 など
三重県	教科指導、分掌業務、副担任	少人数指導、初任者指導、教科指導、分 掌業務、副担任
滋賀県	部分休業教諭を担任にはしにくいとため、担任外(フリー)として活用する。	
京都府	明確な指針はないが、担任は持たせない場合が多い。	
大阪府	特に定めていない。	
奈良県	特に定めていない	
和歌山県	特段の定めはない	
鳥取県	担任業務その他校務分掌への配慮は行うが、学校へ一律の取扱いを指示している わけではない。	
岡山県	学校の状況による	
広島県	当該休業を理由に特別に業務内容を変えということではなく、校務や職員の状況に 応じて配慮等をしている。	
徳島県	取得の実績がない	
愛媛県	特に定めていない。	
宮崎県	制度は定めているが、実績がない。	
沖縄県	部分休業教諭については、担任ではなく、校務分掌のみを担当する等の勤務内容を 検討している。	

5 給与、手当などについて

定年引上げに関する給与や退職手当の取扱いについては以下のとおりであり、管理監督職勤務上限年齢調整額は、ほぼすべての都道府県で支給する方向であった。

問 1

特定管理監督職群の特例任用と再任用校長で生じる給与の差について、考えをお答えください。 【県立、市町村立ともに同回答】

- ①「方策の検討を行う（差を埋めるなどの対応を行う）」 0
 ②「方策の検討は行わない（特別な対応はしない） ※」 39（83.0%）
 ③「検討中」 8（17.0%）

※②について、検討しない理由についてご記入ください。

（主な回答）

- ・再任用校長を任用していないため。
- ・国に準じた扱いのため。
- ・制度の違いの差であるため。

都道府県名	県立	市町村立
北海道	特例任用と再任用校長の処遇については、総務省から発出されている「定年引上げの実施に向けた質疑応答（第5版）問13-10」の回答と同様に考えています。 定年引き上げ後の給与水準については、国に準拠し一律に7割水準とする一方で、特例任用の校長について特段の方策（7割水準より引き上げる）を設けることは、困難であると考えています。 また、暫定再任用職員については、現行再任用職員と同様の給与水準とする中で、特例任用との給与の差を埋めるため、再任用校長の給与水準を引き下げるのも困難であると考えています。	
青森県	学校職員については特定管理監督職群の特例任用を想定していないほか、再任用校長を採用する予定もないため。	
宮城県	管理職以外の定年延長職員と再任用職員についても給与に差が生じているが、あくまで制度の違いによる差であるため特段の対応はしない方針であり、管理職（再任用校長）についても同様の考え方である。	
秋田県	再任用校長を任用しておらず、今後も任用する予定もないため	
山形県	再任用校長がいないため。	
茨城県	校長については特例任用及び再任用を想定していない。	
栃木県	国家公務員の取扱いに準じた制度とするため（再任用校長の任用は想定されない。）。	
群馬県	群馬県では再任用校長はいないため	
埼玉県	人事委員会の意見の申出において、「暫定再任用職員に支給する給与（給料、手当）は、現行の再任用職員と同様の取扱いとすること。」とされていることから、意見の申出のとおり取扱いとしている。なお、国においても、同様の取扱いとなっている。今後も国や他県の動向を注視しながら必要な対応を検討していく。	
千葉県	給与の差については認識しているが、特例任用と再任用校長は制度が異なることから、対応を行う予定はない	
東京都	定年延長制度と再任用制度はそれぞれ異なる制度であるため。	
神奈川県	特別な対応を行う法的根拠がない。	
新潟県	特定管理監督職群の特例任用を運用しない予定	特定管理監督職群の特例任用のみの運用を想定している。

富山県	国準拠の制度による運用であるため	
山梨県	山梨県では再任用校長を配置する予定はないため	
長野県	暫定再任用校長による任用は数年でなくなり、給与の差額の問題は解消されるため。	
静岡県	暫定再任用校長を配置することを考えていない。	
愛知県	県立学校は、再任用校長の任用を行っていないため	暫定再任用校長の任用が令和6年度で終了するため
三重県	国に準じた規定としているため。	
滋賀県	現行の再任用校長については、定年引上げ施行後は廃止するため、同一人が特定管理監督職群の特例任用をされることはないため。	
京都府	定年引上げの実施に向けた質疑応答(第5版)問 13-10 を参考	
兵庫県	異なる制度であり、経過的な措置であることから差が生じることはやむをえないと考えている。	
奈良県	国家公務員の取り扱いに準ずるため。	
和歌山県	国の規定に準ずるため。	国の基準に準ずるため。
岡山県	任用の制度が異なるため	
広島県	検討した結果、現時点では特別な対応はしない。	
山口県	再任用校長がいないため	—
徳島県	※再任用校長は任用していない。	今のところ、令和6年度以降の再任用校長の予定はなし。
香川県	再任用校長を採用する予定がないことから設問のような問題が生じないため。	
愛媛県	再任用校長は採用しない予定。	
高知県	制度の変更により給与に差が出ることはやむを得ないため。	
佐賀県	再任用校長を採用していない。	
長崎県	再任用校長の任用をしていないため	
熊本県	新たな制度のもと、60歳超の職員が能力・経験をより本格的に活用できる職務に従事する結果と考えられるものであり、差を埋める等の特段の対応は行わない。	
大分県	国に準じた取扱いとしている	
鹿児島県	現在、再任用職員での校長は任用しておらず、定年引上げ後も任用する予定がないため。	

問 2

管理監督職の職員が管理監督勤務上限年齢に達したことにより降格した場合の管理監督職勤務上限年齢調整額の支給についてお答えください。

【県立、市町村立ともに同回答】

- ①「支給を行う」 4 6 (97.9%)
 ②「支給を行わない」 0
 ③「検討中」 1 (2.1%) 岐阜県

問3 【市町村回答不要】

給料月額7割措置の適用対象となる職員について、定時制通信教育手当および産業教育手当の支給額についてお答えください。

- ①「適用対象とならない職員の手当額に100分の70を乗じて得た額とする」
13 (27.7%)

岩手県、宮城県、福島県、栃木県、千葉県、神奈川県、富山県、石川県、福井県、滋賀県、高知県、熊本県、鹿児島県

- ②「①に加えて支給率を乗じた額とする」 4 (8.5%)

群馬県、新潟県、愛知県、和歌山県

- ③「適用対象とならない職員と同額とする」 7 (14.9%)

青森県、神奈川県、長野県、大阪府、鳥取県、島根県、岡山県

- ④「その他 ※」 25 (53.2%)

* 神奈川県、鳥取県は定通手当・産業教育手当の対応が別々のため重複あり

※④について、現在の検討状況をご記入ください。

(主な回答)

- ・7割措置後の給料月額に支給率を乗じた額とする。

都道府県名	県立
北海道	適用とならない職員と同様、その者の給料月額に支給率を乗じた額とする予定(考え方は①と同様適用とならない職員の7割水準)。
秋田県	7割措置後の給料月額に支給率を乗じた額とする
山形県	一旦退職の上、新たに決定された職及び級において1年ごとの任期で任用される定年引き上げ前の再任用職員よりも、定年引上げ後の60歳超の職員は一般に職務の級は高くなる結果、新たな制度の下、60歳超の職員が能力・経験をより本格的に活用できる職務に従事する結果であるという、総務省の考えと同じであるため。
茨城県	7割措置後の給料月額に支給率を乗じた額とする。
埼玉県	産業教育手当及び定時制通信教育手当(月額)については適用対象とならない職員の手当額に100分の70を乗じて得た額。定時制通信教育手当(日額)については調整を行わない方向で検討している。
東京都	7割となった給料月額(+管理監督職勤務上限年齢調整額)に支給率を乗じた額を支給する。
神奈川県	* 補足:産業教育手当は①、定時制通信教育手当は③
山梨県	7割措置となった給料の月額に支給率を乗じた額とする予定
静岡県	7割になった給料月額に連動して支給。
三重県	給料月額(7割措置後)に支給率を乗じた額とする。
京都府	7割措置後の給料月額に支給率を乗じた額を支給する。
兵庫県	割合により支給している(給料の100分の10等)手当であるため、給料月額の7割措置に連動した額となる。
奈良県	給料月額に一定率を乗ずる手当であることから、給料月額が7割水準となることにより、当該給料月額に連動した額となる。
鳥取県	* 産業教育手当は該当なし。

広島県	7割措置後の給料月額に支給率を乗じて得た額とする。
山口県	これらの手当は給料月額(給料月額7割措置の適用後)に一定の率を乗じて得た額として支給する。
徳島県	給料月額の7割に支給率を乗じた額
香川県	100分の70になった給料の月額を算定基礎として計算した額とする。
愛媛県	7割措置を適用した給料月額に支給率を乗じた額
福岡県	給料月額に一定率を乗じて算定するように規定しているため、給料月額の7割措置に連動した額となるように検討中。
佐賀県	給料月額に一定率を乗ずる手当のため、給料月額7割措置に連動した額となる。
長崎県	職員の給料月額に一定の支給率を乗じて得た額を手当額としているため、支給率は7割措置の適用対象とならない職員と同じであるが、給料月額が7割となるため、支給額は7割水準となる予定です。
大分県	給料月額(7割措置後の額)に連動して算定された額を支給
宮崎県	7割措置の給料月額に支給率を乗じた額とする。
沖縄県	給料月額に連動した手当であることから、7割措置後の給料月額に支給率を乗じて得た額とする。

問4

給料月額7割措置の適用対象となる職員と暫定再任用職員の給与(年収)に差が生じることについて、給与上均衡を図る措置についてお答えください。

【県立、市町村立ともに同回答】

- ①「措置を講じる」 1 (2.1%) 鳥取県
- ②「措置を講じない」 45 (95.7%)

* 山形県(市町村立) ―一旦退職の上、新たに決定された職及び級において1年ごとの任期で任用される定年引き上げ前の再任用職員よりも、定年引上げ後の60歳超の職員は一般に職務の級は高くなる結果、新たな制度の下、60歳超の職員が能力・経験をより本格的に活用できる職務に従事する結果であるという、総務省の考えと同じであるため。

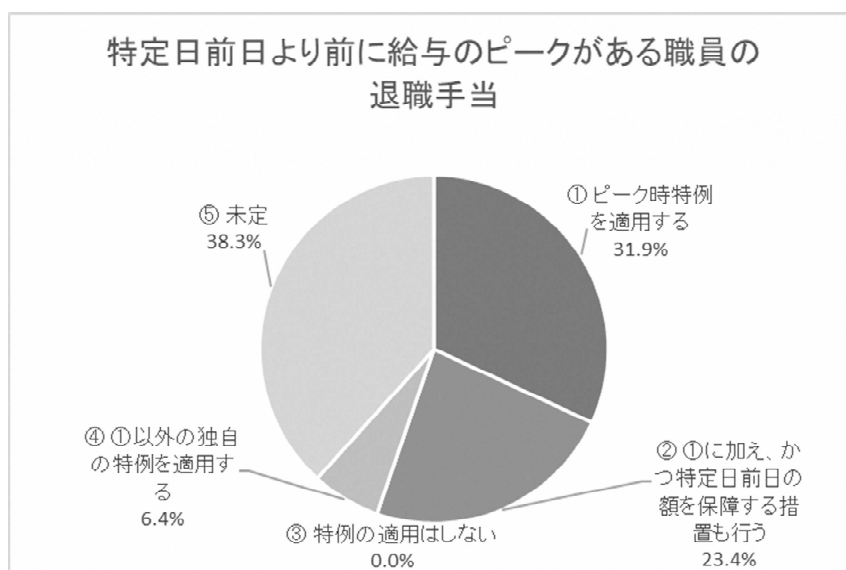
- ③「検討中」 1 (2.1%) 岐阜県

問5

特定日前日(定年引上げ前の定年退職日)より前に給与のピークがある職員の退職手当について、お答えください。【県立、市町村立ともに同回答】

- ①「ピーク時特例を適用する」 15 (31.9%)
北海道、青森県、秋田県、山形県、埼玉県、東京都、石川県、長野県、三重県、京都府、奈良県、和歌山県、大分県、宮崎県、鹿児島県
- ②「①に加え、かつ特定日前日の額を保障する措置も行う」 11 (23.4%)
栃木県、群馬県、千葉県、神奈川県、愛知県、滋賀県、鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県

- ③「特例の適用はしない」 0
- ④「①以外の独自の特例を適用する ※」 3 (6.4%)
- ⑤「未定 ※」 18 (38.3%)



※④について、具体的な特例をご記入ください。

都道府県名	回答
山梨県	60歳前にピーク時特例の適用がある職員には、給料月額7割措置による減額に対してもピーク時特例を適用して支給する。
兵庫県	特定日前日の額を保障する措置を行う。
熊本県	60歳到達日以後を対象としてピーク時特例を適用する。(本県ではこれまでピーク時特例を導入しておらず、定年引上げによる給料月額の減に対応するため。)

※⑤について、現在の検討状況をご記入ください。

都道府県名	回答
岩手県	現在、条例権者において検討中である。
宮城県	退職手当条例を所管している知事部局において、上記②の内容を含めた改正を検討している。
福島県	②の予定
茨城県	②を軸に検討中。
新潟県	他県状況を踏まえて検討中
富山県	独自措置について検討中
福井県	他県の状況を踏まえてこれから検討する
岐阜県	検討中
静岡県	教委としては措置の必要性を感じており、知事部局と協議している。現時点で方向性は決まっていない。
大阪府	案1(特定減額を7割措置によるものとそれ以外の2つに分けてそれぞれについて算定(A:採用から特定減額前まで、B:特定減額後から7割措置前まで、C:7割措置後

	から定年まで))と案2(現行定年で退職した場合と定年引上げ後に退職した場合とで退職手当額を比較し、いずれか高い方を支給する)のいずれかの方向で検討中。
徳島県	条例主管課(知事部局)において、②の方法を中心に検討中
香川県	特定減額を特定日によるものとそれ以外の2つに分けて算定する方法を検討中。 ((A)採用から特定減額前まで、(B)特定減額後から特定日まで、(C)特定日から定年までのそれぞれについて算定)
愛媛県	ピーク時特例の適用に関し検討中
高知県	①または②で検討中
福岡県	国と同様で検討中
佐賀県	特定日以前に給与のピークがある職員が、特定日を超えて退職した場合に、特定日に定年退職する場合に比べて不利益とならないような措置を講ずる方向で検討中。
長崎県	現行定年で退職した場合(定年引上げ前の定年退職)にピーク時特例を受けることとなる職員が、定年引上げ後に退職した場合に、退職手当額を比較し、いずれか高い方を支給する。
沖縄県	定年引き上げ後に支給される退職手当額が、定年引き上げ前に退職手当が支給された場合より低くならないよう措置を講ずる必要があると考えるが、国及び他県の状況を踏まえて検討する。

6 情報提供、選考時期、意思確認について

提供時期については、条例改正後、速やかに実施を予定している県が多い。提供方法については、どのように行うか検討中であり、国からの資料等をもとに、パンフレットを作成して説明する場合が多い。

問1

職員が60歳(現行定年)に達する年度の前年度に情報提供を行う必要がありますが、どのように行うかお答えください(高齢者部分休業制を除く)。

〈時期も含め具体的な方法についてご記入ください。〉

(主な回答)

- ・(今年度は) 条例改正後
- ・(次年度以降は) 前年の10月～12月

都道府県名	県立	市町村立
北海道	今年度は、条例改正が12月の予定であることから、1月に文書を配布することにより行う予定。 次年度以降は、退職手当の算定資料とするため、7月～9月までに情報提供・意思確認を行う予定。	
青森県	60歳に達する前年度の12月頃、対象職員に対し、知事部局作成のパンフレット等を用いて情報提供を行う予定である。	
岩手県	R5採用の再任用教諭への希望申し込みに併せ、11月頃をめどに情報提供を行う	

	予定。	
宮城県	所属長を通して提供	
秋田県	条例制定後に具体の検討に入るため具体的な方法等は未定	
山形県	これまでの再任用の申請時期と同様前年度1～2月に書面及び校長等の説明による。	
福島県	検討中。	初年度は議決後の情報提供となるが、条例改正後最初の情報提供となるため、パンフレット等をもとに地区ごとに校長を対象とした説明会を実施するとともに意思確認の方法等について周知する予定である。翌年以降については、パンフレットをもとに情報提供をし、意思確認を行うことを想定しているが、その時期については検討中である。また、補足的な説明会等の必要性についても検討中である。
茨城県	改正条例案等の県議会議決が見込まれる9月末以降、準備が整い次第、実施する。 実施手法等については検討中。	
栃木県	検討中	資料配付で検討している。
群馬県	資料配布のほか、どのような方法で情報提供を行うかは検討中	
千葉県	条例が成立した段階で検討する。	条例が成立した段階で検討する。
東京都	自己申告(当初)通知に併せて4月実施(R4のみ8月)。都教育委員会から校長宛てに資料を送付し、校長が趣旨説明の上、対象者に資料を配布。また、校長は当該資料を当該年度末 59 歳以外の職員にも配布可能。	自己申告(当初)通知に併せて4月実施(R4のみ8月)。都教育委員会から区市町村教育委員会を通じて校長宛てに資料を送付し、校長が趣旨説明の上、対象者に資料を配布。また、校長は当該資料を当該年度末 59 歳以外の職員にも配布可能。
神奈川県	60 歳に達する年度の前年度の9月頃に対象者に資料配布を行う。	
新潟県	前年度の 12 月までを目途に、校長を通して情報提供を行う。	令和4年度は4月に翌年度に 60 歳となる者に資料を送付した。10 月の人事異動方針説明会や1月の意向確認時にも資料を配付することで情報提供を行う予定である。
福井県	時期は未定だが、集合型の説明会を想定。	
山梨県	11 月を想定。資料提示型で実施。	12 月を想定。参集型で実施。

長野県	学校長より説明 時期については制度決定後の早い段階を予定	未定
岐阜県	校長より説明することを基本とするが、時期や方法の具体については検討中	
静岡県	条例改正、規則改正後(時期は未定)、パンフレット等で情報提供を予定	
愛知県	校長から該当者に対して、総務省及び文部科学省からの資料を配付したり、任用形態及び処遇など個別に直接説明するなど、現在検討中である。	
三重県	10月～12月を目途に、所属長の校長を通じて対象者に情報提供を行う。細かな時期や提供する資料等については、知事部局とも調整を図っていく。	
滋賀県	条例案が成立した後、人事院のパンフレットに準ずる資料を作成し、配付するなど、対象となる職員に対し、できる限り年内を目途に、丁寧な情報提供に努める。	
京都府	検討中(教育委員会から説明資料を送付し、11月頃に校長から該当者に個別説明することを想定)	
大阪府	教育委員会から11月～12月頃、校長を通して、対象者に資料を送付(総務省資料や文部科学省から送付された資料、教育委員会独自資料、定年年齢引き上げに関して60歳以降の適用される制度の内容・今後想定される職務や期待される役割、選択可能な任用の形態及び処遇)	教育委員会から11月～12月頃、校長もしくは市町村教育委員会を通して、対象者に資料を送付(総務省資料や文部科学省から送付された資料、教育委員会独自資料、定年年齢引き上げに関して60歳以降の適用される制度の内容・今後想定される職務や期待される役割、選択可能な任用の形態及び処遇)
奈良県	10月以降の早い時期に書面により制度の内容等について情報提供を行う予定	
鳥取県	8月以降に55歳以上の教職員を対象に調査票を送付し、意向確認を行う予定。	
島根県	情報提供は10月中旬以降に実施予定であるが、その内容・方法等は今後検討	
広島県	時期も含めて検討中だが、国のパンフレットを参考に作成し、周知する予定。	
山口県	提供の義務がある情報について、令和4年12月を目途に、制度説明の動画を配信することを検討中。	提供の義務がある情報について、市町教委を通じて各学校への周知を図る予定。詳細については検討中である。
徳島県	令和4年10月頃、59歳教職員を対象に情報提供を予定。	
香川県	条例改正後に実施予定。	
高知県	令和4年度は、議会での条例議決後に説明会などを開催する方向で検討中。	
福岡県	2月に書面により情報提供を行う予定	
佐賀県	職員が60歳(現行定年)に達する年度の前年度の10月以降に情報提供を行い、12月までに意向確認を行う。 情報提供方法は、教育委員会から対象者に資料を送付するとともに、学校長へ説明を行う。	
長崎県	9月議会以降になるが、具体的な方法は検討中	アンケートの実施を考えているところ
熊本県	条例改正後できるだけ速やかに情報提供を行う予定。	
大分県	令和4年10月に、年度末年齢が59歳の職員を対象とした説明会を開催その後、意向調査を実施	
宮崎県	職員が59歳に達する年度に、61歳になる年度以降の任用、給与、退職手当の制	

	度に係るリーフレットを活用しながら情報提供を行った上で、勤務の意思、又は退職の意思の確認を行うことを検討中である。
鹿児島県	現段階では、未定であるが、年内には情報提供を行いたいと考えている。
沖縄県	総務省の配布資料を基に、教育委員会独自で作成した資料等による情報提供を行う。情報提供は10月までに行い、意思確認については11月までに行う予定であり、各学校長をととした文書による提出を想定している。

問 2

特例任用、再任用、定年前再任用（短時間）など、複数の制度の選択が可能である管理職、教職員などについて、以下の質問にお答えください。

①「選択が可能な制度について、優先順位をつけてもらう」

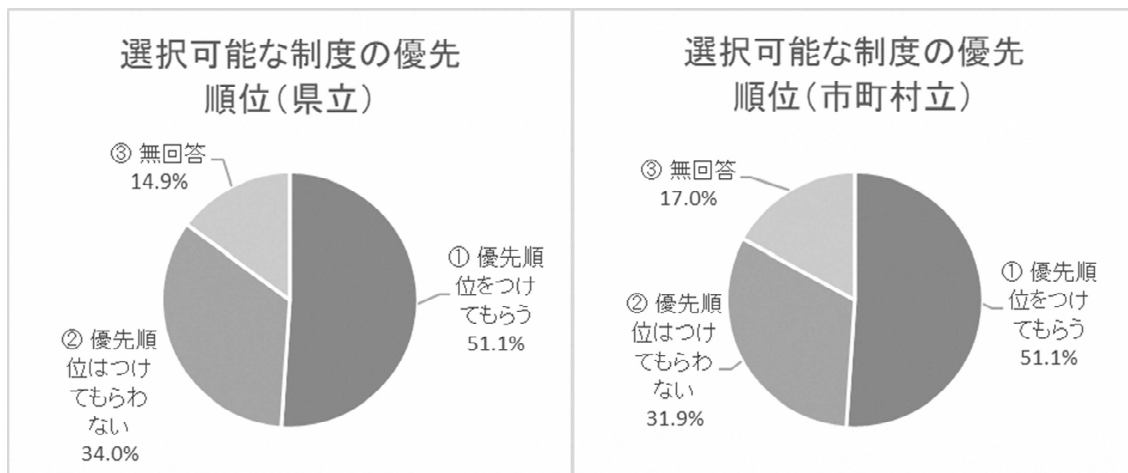
【県立】 24（51.1%） 【市町村立】 24（51.1%）

北海道、青森県、岩手県、宮城県、山形県、茨城県、群馬県、千葉県、東京都、新潟県（県立のみ）、山梨県、静岡県、愛知県、三重県、京都府、大阪府、奈良県、鳥取県、広島県、山口県、香川県、愛媛県、長崎県（市町村立のみ）、大分県、鹿児島県

②「優先順位はつけてもらわない」

【県立】 16（34.0%） 【市町村立】 15（31.9%）

秋田県、福島県、栃木県、神奈川県、新潟県（市町村立のみ）、富山県、石川県（県立のみ）、福井県、長野県、滋賀県、高知県、福岡県、佐賀県、長崎県（県立のみ）、熊本県、宮崎県、沖縄県



問 2 - 1

希望調査時期、選考時期についてお答えください。

①「それぞれの制度で希望調査時期、選考時期を異なるようにする」

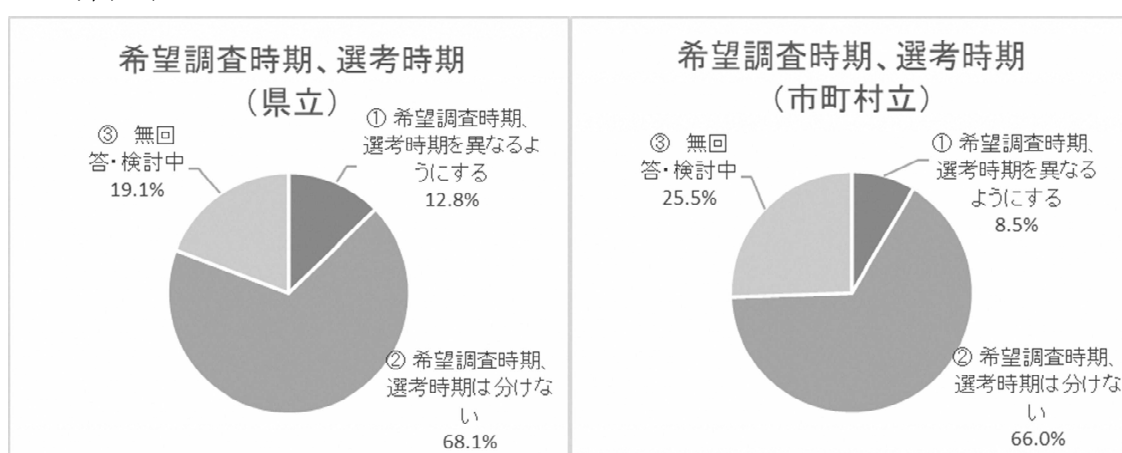
【県立】 6 (12.8%) 【市町村立】 4 (8.5%)

北海道、新潟県（県立のみ）、山梨県、愛知県、大阪府、
愛媛県（県立のみ）

②「基本的にそれぞれの制度の希望調査時期、選考時期は分けない」

【県立】 32 (68.1%) 【市町村立】 31 (66.0%)

青森県、岩手県、秋田県、山形県、福島県（県立のみ）、茨城県、栃木県、
群馬県、千葉県、神奈川県、新潟県（市町村立のみ）、富山県、石川県（県
立のみ）、福井県、長野県、静岡県、三重県、滋賀県、京都府、奈良県、
鳥取県、広島県、山口県、香川県（県立のみ）、愛媛県（市町村立のみ）、
高知県、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、
沖縄県



問 2 - 2

該当職員の希望と選択可能な諸制度の選考順が異なる場合、該当職員の希望を尊重すると採用計画に遅延が生じる可能性があります、どのように対応するかお答えください。〈具体的な方法についてご記入ください。〉

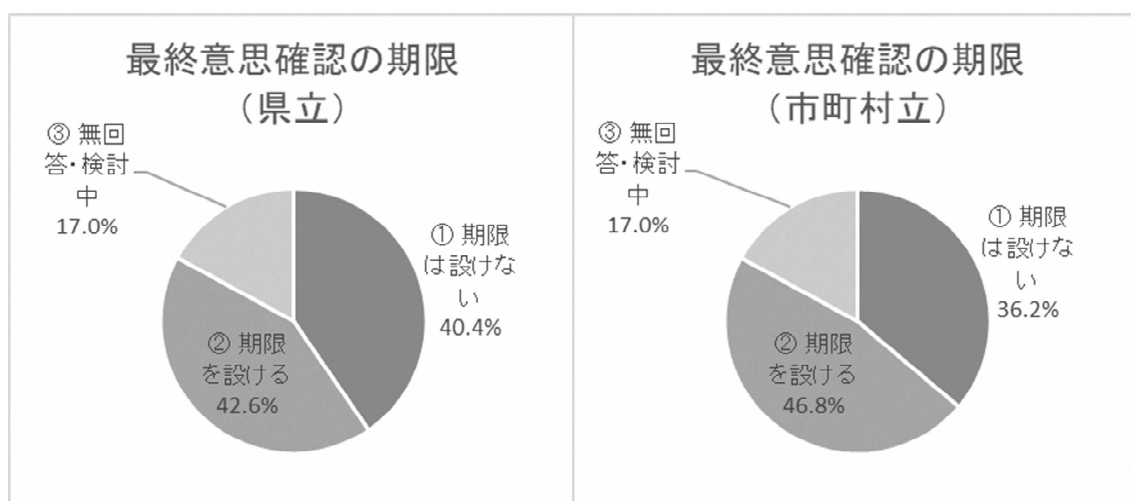
都道府県名	県立	市町村立
北海道	本人の希望順位に関わらず、特例任用又は暫定役付再任用の可否を優先して決定することにより、遅延は生じないと考えている。	
青森県	本人へその旨を伝達し、意向を再確認することを想定している。	
岩手県	校長とのヒアリング等を踏まえ、該当職員の希望と異なる場合、優先順位が下位の形態への変更等を勧める。	短時間勤務の枠は概ね決まっている関係で、それよりも短時間勤務の希望が多い場合、教育事務所で の説明会や本人との話し合いを通じて、 常勤へ変更していただくなどの調整を図りつつ進める。
秋田県	・数年先を見通した採用計画を作成しているため、特に対応はしない。 ・希望がかなわない場合がある旨を要項	現在、検討中である。

	に明記することで職員数を管理し、計画どおりの採用を進めたい。	
福島県	検討中。	現在、11月上旬に再任用校長、11月中旬から再任用教諭等の選考を実施しているが、特例任用を希望した管理職が任用されず定年前再任用短時間勤務を希望する場合、定年前再任用短時間勤務を希望する職員が採用されず常勤の職を希望する場合等を想定して、それぞれの選考の時期を早めるべきかどうかを現在検討中である。
栃木県	希望どおり任用できるよう調整を図る。	
東京都	職員の希望も踏まえて、適切な任用が行えるよう検討する。	
神奈川県	基本的にそれぞれの制度の希望調査時期、選考時期は分けない	
富山県	職員の希望をもとに採用数を検討する	
福井県	定年前再任用短時間のみを想定。	
長野県	可能な限り本人の希望を尊重するが、希望通りにならない場合は所属長より状況を説明し変更してもらう。	検討中
愛知県	原則、当該職員の希望を尊重して対応する予定である。	
三重県	・現行の再任用制度においては、フルタイム・短時間勤務における選考時期は同じであり、定年延長後においても同様の取扱いとする予定である。 ・特例任用を実施する場合、その選考時期については検討中。	
京都府	検討中(該当職員については各制度の選考を同一日に行うことなどが考えられる。)	
大阪府	採用計画に支障がない時期に希望を調査。	
奈良県	該当職員の第1希望を優先するとともに、それぞれの制度の選考時期を揃えていく予定	
鳥取県	職員の勤務意向を踏まえて採用計画も修正していく必要があるため遅延等はやむを得ない。	
愛媛県	現在のところ、採用計画に遅延が生じる可能性が低いため、特に対応は考えていない。	特に対応は考えていない。
長崎県	基本的にそれぞれの制度の希望調査時期、選考時期は同一時期にすることで、採用計画を円滑に進める。	未検討
大分県	不測の退職や採用辞退枠内で対応	
鹿児島県	現在のところ、教員不足もあることから、今すぐに採用計画に影響が生じるとは考えていない。 また、定年退職の生じない年度も含め、採用数の平準化を図る予定。	
沖縄県	現行の再任用短時間勤務制度を参考に採用計画を作成する予定だが、現在は検討中。	

問 3

希望、選考が通った場合の最終意思確認の期限についてお答えください。
※一般の企業や法人などへの転職で辞退した場合、追加補充が必要となる場合を想定。

- ①「期限は設けない」 【県立】 19 (40.4%) 【市町村立】 17 (36.2%)
北海道、青森県、福島県（市町村立のみ）、栃木県、埼玉県（県立のみ）、
神奈川県、富山県、石川県、福井県、長野県（県立のみ）、静岡県、三重
県、京都府、奈良県、鳥取県、山口県、香川県（県立のみ）、福岡県、大
分県、宮崎県
- ②「期限を設ける ※」 【県立】 20 (42.6%) 【市町村立】 22 (46.8%)



※②について、具体的な日程をご記入ください。

都道府県名	県立	市町村立
岩手県	2月上旬	1月末～2月上旬
山形県	これまでの再任用と同様 12 月末までを期限とする。	
群馬県	検討中ではあるが、辞退の期限は設ける必要があると考えている。	
千葉県	1月下旬を想定している。	
三重県	※これまでの再任用と同様に、内定後辞退する場合はただちに連絡するよう希望者に伝える。	
大阪府	採用計画に支障がない時期。	
徳島県	1月下旬頃、期限を設けて最終回答を依頼。	
高知県	1月中旬までに決定する。	
佐賀県	2週間～1カ月程度	
鹿児島県	現在のところ、基本的には1月頃を自己都合退職の報告時期としている。	
沖縄県	現行の再任用短時間勤務制と同じく3月末とする。	

7 その他

条例改正の時期については、9月議会で改正した都道府県が37県と最多であり、続いて12月が5県、6月が3県、11月が2県である。

現在または今後の課題については、高齢者部分休業制度の運用や職員団体との交渉とする都道府県が複数見られる。

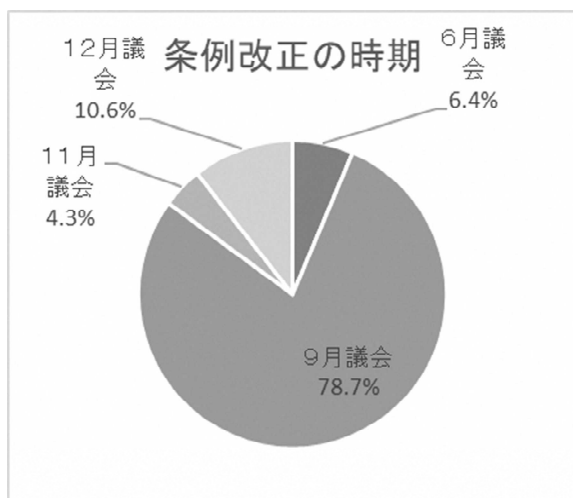
60歳以上職員の教員委員会への配置については、70%以上の都道府県が検討中である。

令和6年度の新規採用の方針については、平準化して一定数を採用する都道府県が多い。

問1

条例改正の時期についてお答えください。

6月議会	3	6.4%	埼玉県、東京都、三重県
9月議会	37	78.7%	その他
11月議会	2	4.3%	香川県、宮崎県
12月議会	5	10.6%	北海道、山形県、福島県、神奈川県、福岡県



問2

条例の整備・制定を進める中で、現在、または今後課題となることがございましたらお答えください。

(主な回答)

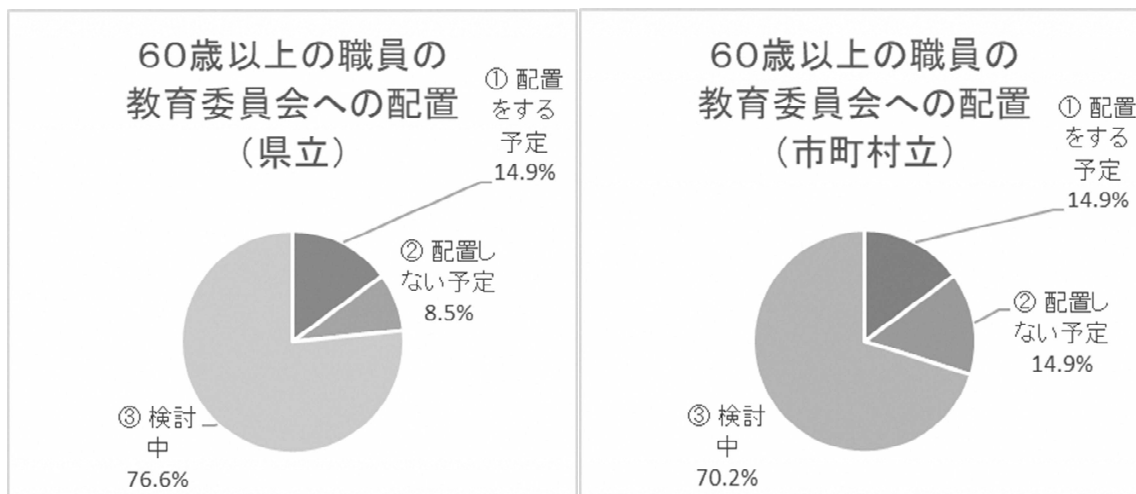
- ・ 高齢者部分休業について
- ・ 労働組合対応について

都道府県名	県立	市町村立
北海道	管理監督職に準ずる職として主幹教諭を指定することを検討しているが、未指定となった場合の管理監督職の降任先。	
山形県	特になし。	主幹教諭の取り扱い。
福島県	高齢者部分休業を導入しているが、加齢による取得を今までは認めていなかった。今後認めるのかどうか、認める場合、何歳から認めるのか等、検討が必要である。	
東京都	条例は改正済みです。今後の検討課題は、役職定年後の元管理職の降任先職の検討及び特例任用に係る選考等の方法。	
新潟県	定年延長となり給与が7割となる 60 歳超職員の働き方	—
富山県	高齢者部分休業制度の運用	
山梨県	条例の規定に基づく規則・要綱等の作成	
静岡県	・定年前再任用短時間勤務者の職の設定、運用 ・職員団体との交渉協議の時期	
滋賀県	臨時講師の給料号給の上限を設定していない場合、今般の定年引上げによる給与の7割措置が適用される 60 歳超の教諭の給料月額と7割措置が適用除外となる臨時講師の給料月額が逆転するケースがあるため、60 歳超の臨時講師の給料号給に上限を設けるか検討中。	
香川県	職員団体との交渉。(既存の再任用制度も含め、60 歳以上の職員の給与と働き方の改善要望あり。)	
高知県	高齢者部分休業や定年前短時間再任用の実施が授業等の学校運営に影響を及ぼすことがないか。特に高齢者部分休業を認めない場合があり得るかの検討。	
福岡県	特になし	少数職種における定年前再任用短時間勤務の希望者が増加した場合に、配置校や定数管理等の配置上の課題がある考える。
宮崎県	労働組合との交渉等	
沖縄県	・定年前再任用短時間勤務制について、定数外のため条例定数にプラスする形で検討している。 予算上の制約もあり、どこまで希望に合わせた任用ができるかが課題である。 ・高齢者部分休業制度について、公務に支障がある場合の想定について、どのような場合に任用できないとするかが課題である。 ・高齢者部分休業制度について、環境の変化等により部分休業時間の短縮や取り消し等が想定される。申請者の要望を踏まえ、任用の取り消し等についてどのように運用するかが課題である。	

問 3

令和 5 年度以降、60 歳以上の職員を教育委員会に配置するかどうかお答えください。

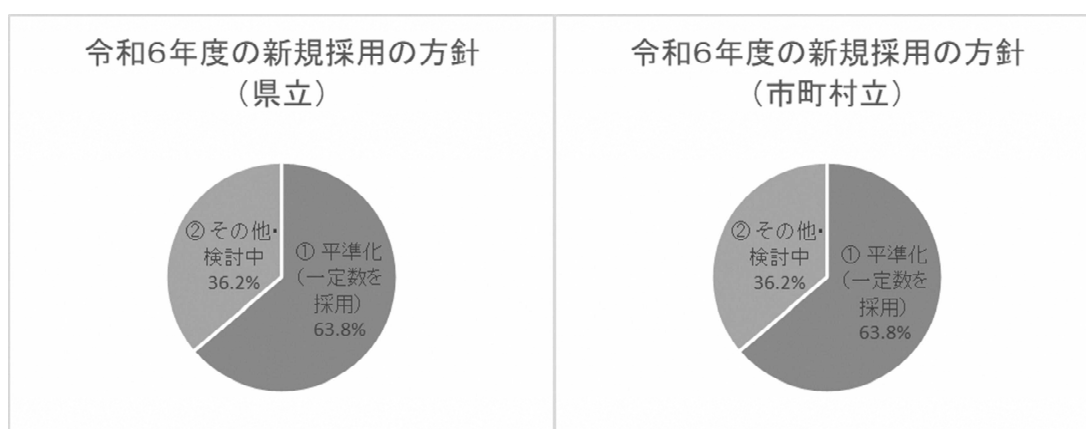
- ①「配置をする予定」【県立】 7 (14.9%) 【市町村立】 7 (14.9%)
 青森県（県立のみ）、岩手県、東京都、静岡県、大阪府、徳島県、
 福岡県（市町村立のみ）、大分県
- ②「配置しない予定」
 【県立】 4 (8.5%) 山形県、長野県、山口県、佐賀県
 【市町村立】 7 (14.9%) 青森県、山形県、山梨県、山口県、香川県、
 佐賀県、長崎県
- ③「検討中」 【県立】 3 6 (76.6%) 【市町村立】 3 3 (70.2%)



問 4

令和6年度の新規採用の方針をどのように考えているかお答えください。

- ①「平準化（一定数を採用）」【県立】 3 0 (63.8%) 【市町村立】 3 0 (63.8%)
 ②「その他・検討中」 【県立】 1 7 (36.2%) 【市町村立】 1 7 (36.2%)
 （選択項目ではないが、自由記述から推計）



(主な回答)

- ・平準化して採用するため、中長期的な定員管理を行う。
- ・すでに再任用制度があるため、大きな影響はない。
- ・意向調査を踏まえて検討する。

都道府県名	県立	市町村立
北海道	令和6年度末定年退職者に対してアンケートを実施したところ、一定数が令和5年度末に退職する意向を示したことから、臨時的任用職員数を調整することにより、過員を配置せずに平準化が可能であると考えている。	
青森県	将来の退職者数、学級数の増減、定年引上げに伴う退職者数等を勘案した上で、できる限り平準化して採用者数を決定する。	
岩手県	中長期的計画に基づき、年度ごとに大幅な増減が生じないよう、一定数を採用する	退職者の有無によらず、これまでと同様に一定数を採用していく。
宮城県	再任用制度により、多くの教職員が60歳を超えた以後の年度も常勤教職員として勤務していることから、定年延長制度により大きな影響は生じないと想定しているが、今後、令和5年度から令和8年度までに60歳となる者を対象に意向調査を予定しており、その調査結果なども踏まえて、中長期的な採用計画により採用者数を平準化し、特定の年度に採用抑制が生じないように対応していく。	
秋田県	今後の段階的な定年延長に伴う退職者数や新規の再任用者及び任期満了者等を推測しながら、数年先まで採用者を一定数確保できるような採用計画に基づいて行う。令和6年度も同数程度の採用をしたいと考えている。	毎年度の新規採用者数決定については、毎年度実施している児童生徒数等の推計調査をもとに、退職者数や再任用者数(短時間含む)の実数や推計を踏まえて計算している。令和6年度新規採用数については、定年延長制度に係る意向調査(仮)の状況も加味して行っていく。
山形県	平準化して採用するため、中長期的な定員管理を行う。	
福島県	検討中。	定年延長の影響を踏まえ、現時点では退職者数等が例年よりも一定程度少なくなることを想定して算出している。また、定年引上げ期間については採用者数の平準化を図り算定していく予定である。
茨城県	一定の新規採用者数を確保できるよう採用の平準化を図る。	
栃木県	定年退職者の有無によらず、採用数は平準化する。	採用数は平準化する。
群馬県	採用数の極端な増減が発生しないよう対応する方針	
埼玉県	計画的に新規採用を継続できるよう検討を進めている	
神奈川県	今年度期末59歳の職員を対象に、現時点の61歳以降の働き方の意向についてアンケート調査を実施し、その結果を踏まえて今後検討予定。	
新潟県	複数年を見通し、採用の平準化を図るこ	現在、令和5年度末の定年退職者数を0として令和6年度の採用予定数を計算し

	とで退職者がいない年度においても一定の新規採用を行う予定。	ている。今後、令和5年度末に 60 歳になる者に対する意向調査等を踏まえて、採用予定数を精査していく。
富山県	意思確認の結果等を踏まえ、退職補充や採用の平準化等の観点から検討	
石川県	定年延長による影響を考慮して行う必要があると考えている	
福井県	中長期的採用計画に基づいて、必要数を確保する方針(退職者数よりも多数の採用となる見込み)	
山梨県	採用数を平準化することにより、定年退職者がいなくても一定数を採用する。	採用数を令和 6 年度と令和 7 年度で平準化することにより、定年退職者がいなくても一定数を採用できるよう協議中。
長野県	採用数に大きな増減が生じないように、この先 10 年程度のシミュレートを行い、毎年一定数の採用を確保する。	大幅な採用抑制は考えていない
静岡県	・再任用数、定年延長制等を精査し反映させながら、採用者数の年度間のばらつきを極力少なくし、優秀な人材の確保に努めるとともに、教員の年齢構成の平準化にも努める。(高校) ・令和4年度採用から当面の間、100 人程度の採用を行う。(特支)	新規採用については、すでに定年引き上げを見据え、長期的な採用計画を立てている。また、毎年、一定の新規採用者数を確保することにより、教職員の年齢の平準化にも配慮してきている。したがって、令和6年度の新規採用については、児童生徒数の自然減や学校統合が進むことにより採用数の減少が見込まれるものの、定年引き上げによる影響は少ないと考えている。
三重県	定年引上げによる R6 年度 61 歳教員数は、R5 年度退職者数×85%と想定しており、採用計画に反映させていく。	定年引上げによる R6 年度 61 歳教員数は、R5 年度退職者数×従来の再任用率(小:62% 中:65%)と想定しており、採用計画に反映させていく。
滋賀県	校種や教科・科目、また職種ごとに、年齢構成や採用の困難性などの現状や課題を把握し、定年引上げ期間中の退職者数の見通しをしっかりと立てた上で、複数年間での採用数の平準化などにより、計画的に行っていく。	
京都府	常勤講師が多いため、採用を抑制することなどは考えていない。	
大阪府	年齢構成の平準化を図るため、定年引上げによる影響を加味した上で、新規採用数の平準化に努める計画を決定する。	
奈良県	中長期的な期間での採用計画を立てることで、教職員の年齢別構成の平準化と質の確保に努める。	
鳥取県	令和4年度実施の高年齢層への意向調査を踏まえて採用計画を立案する予定。	
島根県	従来から、定年退職まで残り1～3年の職員に定年後の勤務意向調査を実施しており、その結果やこれまでの再任用希望割合等を総合的に勘案して採用数を算定する。また、採用数が隔年で増減しないよう平準化を図る。	
岡山県	定年引上げに関わらず、毎年安定的に新規採用者数を確保できるよう採用者数を設定していく。	
広島県	定年引上げが完成するまでの期間において、採用数に大きな差異が生じないよう、	

	今後2年間ごとの採用数を可能な限り平準化する。	
山口県	一定の数を継続的に確保するため、令和7年度以降(数年間)の新規採用者数との平準化を図って採用したい。	一定の数を継続的に確保するため、定年引上げ該当者への意向調査の状況等を踏まえながら、令和7年度以降(数年間)の新規採用者数との平準化を図って採用したい。
徳島県	退職者数を考慮しながら採用数を決定するので、先を見込んで採用抑制をかける予定。	
香川県	令和5年度と同様に、一定の新規採用者を確保し、年齢構成や経験年数の平準化に努める。	今年度中に行う事前調査による早期退職希望率を参考にして退職希望者数を算定し、それを踏まえて中長期的に平準化した採用者数を確保する。
愛媛県	再編整備計画と定年引上げの影響を最小限にするため、欠員(講師対応の枠)に新たに採用した正規教員を充てることで、採用数の平準化を図る。	定年引上げの影響を最小限にするため、採用人数の平準化を行うことを検討中。
高知県	段階的な定年年齢引き上げを勘案し、現時点においての採用見込みとして、採用数の極端な上げ下げにならない計画的な採用を見通している。	
福岡県	定年退職者がいない年も継続的に採用者数を確保できるよう計画している。	令和5年度末に定年退職者が生じないが、採用数を極端に減らすことなく、退職者数及び再任用者数等を見込んだ上で、一定程度採用数を確保し、正規率向上を図っていく方針である。
佐賀県	前年度退職者数と同数とすると年度ごとに大きく変動するため、概ね平準化するように設定する。	
長崎県	各年度の新規採用者数の平準化を図り、計画的な確保を行う。	各年度のかたよりがないようにする(平準化)
熊本県	今後の意向調査の結果をふまえて検討予定	今後、意向調査の結果を踏まえて方針を決定する。
大分県	欠員を生じさせないためにも、一定数の採用数を維持する必要がある。	欠員が多いため一定数の採用数を維持する必要がある。
宮崎県	定年引上げとなる対象者の意思確認を行った上で、採用数を算定する。	
鹿児島県	現在のところ、定年退職の生じない年度も含め、採用数の平準化を図る予定。	
沖縄県	$R6 \text{ 年度新規採用教員数} = R5 \text{ 年度退職者数} \times \text{従来の再任用率} + 10\%$	

IV 調査のまとめ

1 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）について

- 役職定年制について、定年年齢や役職定年による降任年齢は、すべての都道府県で国家公務員の基準に合わせて定める予定であることが分かった。
- 管理監督職については、「校長」「副校長」「教頭」に加え、「部主事」を含めている場合が見られた。また、管理監督職に準ずる職を「定める」、とした都道府県は、県立で16県（34.0%）、市町村立で20県（42.6%）であり、「主幹教諭」や「指導教諭」が主な職であった。
- 校長、副校長、教頭を降任する場合の役職については「教諭」とする都道府県が県立、市町村立ともに35県（74.5%）であるが、役職を主幹教諭等とする都道府県も見られた。

2 管理監督職勤務上限年齢による降任等の特例（特例任用）について

- 職務の遂行上の特別の事情等がある場合の特例任用について、県立は8県（17.0%）、市町村立は7県（14.9%）で導入するとしているが、「規定はするが、運用は想定していない」とする都道府県が多い。これに検討中を含めた都道府県の中で、留任できる期間については「1年ごとの更新で最長3年」が一番多いが、選考方法や人数の上限の設定などを含め具体的な内容については検討中である場合が多い。
- 特定管理監督職群の特例任用を導入するかどうかについては、県立、市町村立ともに29県（61.7%）が「導入する」としている。また、13県（27.7%）が「検討中」としており、その状況としては「導入の有無について人事関係部局と協議・検討中」、「導入の方向で検討」している都道府県が見られた。具体的な運用面については、選考方法などで検討を進めている段階であることが分かった。

3 再任用校長について

- 現在、暫定再任用校長を採用している都道府県は、県立で19県、市町村立で29県であり、市町村立学校の方が採用されている都道府県が多いことが分かった。また、令和5年度以降、再任用校長を採用予定である都道府県は、県立で14県、市町村立で20県であり、令和4年度と同様な傾向が見られた。
- 今後、再任用校長を採用しない都道府県では、校長の不足がなかったり管理職候補者がいたりするなど、欠員補充に困難がない場合が見られた。一方、採用を行う都道府県では、校長の知識や技術、ノウハウ等の継承を目的としている場合があり、管理者不足の解消だけが要因ではないことが分かった。

4 定年前再任用短時間勤務制および高齢者部分休業制度について

- 定年前再任用短時間勤務制の導入について、90%以上の都道府県において、導入に向け準備していることが分かった。
- 導入する職については、現行の再任用短時間勤務制の対象となっている職以上に拡大する検討をしている都道府県が一部見られた。
- 勤務時間については、80%以上が現行の制度に合わせるとの回答であった。最も多かったのは2分の1勤務であり、続いて多かったのは、5分の3勤務であった。
- 業務内容は、教科指導、生徒指導、初任者研修の指導や育児短時間勤務職員の代替などである。
- 選考方法については、検討中が約半数であるが、すでに決定している都道府県では任命権者による人事評価を行う、それに加え面接や小論文を行うに分かれている。
- 定数の上限については、設けないとの回答が40%以上である。検討中との回答が約半数であるが、希望者を実際に配置できるかどうかには制約があるため、検討を進めている状況が明らかとなった。
- 高齢者部分休業制度については、すでに導入しているのは23県（48.9%）であり、今後も導入しないのは5県（10.6%）、今後導入するか検討中が19県（40.4%）であった。対象年齢は「55歳」からが大多数であり、続いて「60歳」、「定年年齢から5年を減じた年齢」、「50歳」と続いている。
- 現時点での高齢者部分休業制度の業務内容は、定めていない例や、学校の状況により判断しているとの回答が多い。都道府県において、取得実績が少なく、今後運用していく上で、様々な課題が出てくるのではないかと考えられる。

5 給与、手当について

- 特定管理監督職群の特例任用と、再任用校長で生じる給与の差については、制度の違い等を理由に対応の検討は行わない都道府県が39県（83.0%）であった。
- 管理監督職の職員が降格した場合の管理監督職勤務上限年齢調整額の支給は、46県が支給を行い、残り1県は検討中であった。
- 給料月額7割措置の適用対象となる職員と、暫定再任用職員の年収の差については、45県が措置を講じないこととしており、措置を講じるのは1県のみであった。

6 情報提供、選考時期、意思確認について

- 提供時期については、条例改正後、速やかに実施を予定しているようである。提供方法については、どのように行うか検討しており、国からの資料等をもとに、パンフレットを作成して説明する場合が多い。
- 特例任用、再任用、定年前再任用短時間勤務制など、複数の制度の選択が可能である管理職や教職員について、優先順位をつけてもらおうと回答した都道府県は24県（51.1％）であった。

7 その他

- 条例改正の時期については、9月議会で改正した都道府県が37県（78.7％）と最多であり、続いて12月が5県（10.6％）、6月が3県（6.4％）、11月が2県（4.3％）である。
- 60歳以上職員の教員委員会への配置については、配置する予定が7県（14.9％）であり、ほとんどの都道府県は検討中であった。
- 現在または今後の課題について、高齢者部分休業制度の運用、職員団体との交渉とする都道府県が複数見られた。
- 令和6年度の新規採用の方針については、平準化して一定数を採用する都道府県が多い。

8 国への要望

- 定年引上げの経過措置期間中に隔年で退職者数が変動する状況において、教育現場の活力を維持し、新規採用者を毎年一定数確保するために、特例的な定員を配置できる財源的な措置を実現すること
- 定年前再任用短時間勤務を希望する職員の増加が予想される状況において、円滑な学校運営を維持しつつ、60歳以上の多様な働き方を実現するため、これまでの基礎定数および加配定数を維持した上で、定年延長職員が、経験を活かし、生きがいを感じながら業務遂行できるよう、教科指導や新採用教員指導等の加配定数を拡充すること。特に、養護教諭、栄養教諭、事務職員等の少人数職種については、急な欠員補充に対応できるよう補助的な役割として再任用短時間勤務職員を中規模校に配置できるよう加配措置を行うこと。

全国都道府県教育長協議会第3部会 令和4年度研究テーマ
「定年引上げに伴う諸制度の整備とその運用について」

都道府県番号	
都道府県名	
担当者所属	
担当者氏名	
電話番号	
メールアドレス	

※各項目についてできる限り最新の状況についてご回答ください。

※今回の調査の対象は一般的な教職員や管理職を想定しておりますので、

事務職や特別な技能職（船長など）についてはご回答の必要はございません。

1 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）について

問1 定年年齢について、国家公務員の基準に合わせて定める予定ですか。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① はい ☐
- ② いいえ ☐

※②について、検討している内容を具体的にご記入ください。

→

問2 役職定年による降任年齢について、国家公務員の基準に合わせて定める予定ですか。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① はい ☐
- ② 段階的な定年引上げの年齢に合わせる ☐
- ③ その他 ※ ☐

※③について、検討している内容を具体的にご記入ください。

→

問3 管理監督職として定めるものをお答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 校長 ☐
- ② 副校長 ☐
- ③ 教頭 ☐
- ④ その他 ※ ☐

※④について、具体的な職名をご記入ください。

→

問4 管理監督職に準ずる職を定めるかどうかをお答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 定める ※ ☐
- ② 定めない ☐
- ③ 検討中 ☐

※①について、具体的な職名をご記入ください。

→

問5 管理監督職から降任する場合の役職についてお答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 教諭 ☐
- ② その他 ※ ☐
- ③ 検討中 ☐

※具体的な職名をご記入ください。

→

2. 管理監督職勤務上限年齢による降任等の特例（特例任用）について

問1 **職務の遂行上の特別の事情等がある場合の特例任用**を導入するかどうかについてお答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 導入する ※
② 導入しない
③ 検討中 ※

→問2へお進みください

※①について、想定している「職務の遂行上の特別の事情」をご記入ください。

→

--

※③について、現在の状況をご記入ください。

→

--

問1-1 留任できる期間についてお答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 1年ごとの更新で、最長3年
② その他 ※
③ 検討中 ※

※②について、具体的な内容をご記入ください。

→

--

※③について、現在の状況をご記入ください。

→

--

問1-2 選考方法についてお答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 意思確認は行うが、選考は行わない
② 意思確認を行い、選考も行う ※
③ 検討中

※②について、具体的な選考方法をご記入ください。

→

--

問1-3 人数の上限の設定をするかどうかお答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 設定する
② 設定しない ※
③ 検討中

※②を選択した理由についてご記入ください。

→

--

問2 **特定管理監督職群の特例任用**を導入するかどうかについてお答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 導入する
② 導入しない
③ 検討中 ※

→3.へお進みください

※③について、現在の状況をご記入ください。

→

--

問 2 - 1 特定管理監督職群の特例任用の対象とする役職についてお答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- | | | |
|---|-------|--------------------------|
| ① | 校長 | ☐ |
| ② | 副校長 | ☐ |
| ③ | 教頭 | ☐ |
| ④ | その他 ※ | ☐ |
| ⑤ | 検討中 ※ | ☐ |

※④について、具体的な職名をご記入ください。

→

※⑤について、現在の状況をご記入ください。

→

問 2 - 2 特定管理監督職群の特例任用の活用として検討している場合についてお答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- | | | |
|---|--------------------------------|--------------------------|
| ① | もともと就いていた職に引き続き留任させる | ☐ |
| ② | 管理監督職グループ内で <u>転任</u> させる場合がある | ☐ |
| ③ | 管理監督職グループ内で <u>降任</u> させる場合がある | ☐ |
| ④ | 検討中 ※ | ☐ |

※④について、現在の状況をご記入ください。

→

問 2 - 3 特定管理監督職群の特例任用の期間についてお答えください

〈該当する欄に「○」を記入〉

- | | | |
|---|---------------------|--------------------------|
| ① | 期間は定めない（最長で定年退職日まで） | ☐ |
| ② | 上限を設定する | ☐ |
| ③ | 検討中 ※ | ☐ |

※②について、上限を設定する理由についてご記入ください。

→

※③について、現在の状況をご記入ください。

→

問 2 - 4 選考方法についてお答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- | | | |
|---|--------------------|--------------------------|
| ① | 任命権者による人事評価で選考を行う | ☐ |
| ② | ①に加え、面接や小論文等で選考を行う | ☐ |
| ③ | その他 ※ | ☐ |
| ④ | 検討中 ※ | ☐ |

※③について、具体的な選考方法をご記入ください。

→

※④について、現在の状況をご記入ください。

→

問 2 - 5 人数の上限を設定をするかどうかお答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- | | | |
|---|---------|--------------------------|
| ① | 設定する | ☐ |
| ② | 設定しない ※ | ☐ |
| ③ | 検討中 | ☐ |

※②を選択した理由についてご記入ください。

→

3. 再任用校長について

問1 令和4年度現在、暫定再任用校長（以降：再任用校長）を任用しているかどうかお答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 任用している
② 任用していない

問2 令和5年度以降、再任用校長を採用するかどうかお答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 採用する ※
② 採用しない ※
③ 検討中 ※

※①について、採用を続ける理由を具体的にご記入ください。

→

--

※②について、採用しない理由を具体的にご記入ください。

→

--

※③について、現在の状況をご記入ください。

→

--

問3 制度の運用期限についてお答えください

〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 制度の運用期限は設けない（令和13年度まで継続）
② 制度の運用期限を設ける ※
③ 検討中 ※

※②について、期限をいつまでとするか具体的にご記入ください。

→

--

※③について、具体的な勤務時間などをご記入ください。

→

--

4. 定年前再任用短時間勤務制および高齢者部分休業制度について

問1 定年前再任用短時間勤務制の導入について導入するかどうかお答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 導入する
- ② 導入しない
- ③ 検討中

→問2へお進みください

問1-1 定年前再任用短時間勤務制を導入する職名についてお答えください。
〈対象となる職名をすべてご記入ください。〉

→

--

問1-2 勤務時間の上限などについてお答えください。
〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 現行の短時間勤務制度に合わせる ※
- ② その他 ※

※①について、具体的な勤務時間などをご記入ください。（週○時間、月○時間未満など）

→

--

※②について、具体的な勤務時間などをご記入ください。（週○時間、月○時間未満など）

→

--

問1-3 短時間勤務教諭について、想定している業務内容をお答えください。
（例：教科指導、一般事務、担任、副担任、主任 など）

→

--

問1-4 定数に上限を設けるかどうかについてお答えください。
〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 設ける ※
- ② 設けない
- ③ 検討中 ※

※①について、具体的な上限をご記入ください。（○人まで、教職員全体の○%未満、など）

→

--

※③について、現在の状況をご記入ください。

→

--

問1-5 選考方法についてお答えください。
〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 任命権者による人事評価で選考を行う
- ② ①に加え、面接や小論文で選考を行う
- ③ その他 ※
- ④ 検討中

※③について、具体的な選考方法をご記入ください。

→

--

※④について、現在の状況をご記入ください。

→

--

問2 **高齢者部分休業制の導入**について導入するかどうかお答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- | | | | |
|---|-----------|--------------------------|---------------|
| ① | 今後、導入する | ☐ | →問2-1へお進みください |
| ② | すでに導入している | ☐ | →問2-2へお進みください |
| ③ | 導入しない | ☐ | →5.へお進みください |
| ④ | 検討中 ※ | ☐ | →5.へお進みください |

※④について、現在の状況をご記入ください。

→

問2-1 今後導入する場合、以下の内容についてお答えください。 →問2-3へお進みください

- ・対象とする年齢 歳から
(※例：毎年〇月までに告知し、〇月までに希望調査を行う)
- ・情報提供の方法時期
- ・意思確認の方法
- ・最終意思確認の時期 月

問2-2 すでに導入している場合、以下の内容についてお答えください。

- ・対象とする年齢 歳から
(※例：毎年〇月までに告知し、〇月までに希望調査を行う)
- ・情報提供の方法時期
- ・意思確認の方法
- ・最終意思確認の時期 月

問2-3 業務内容などについてお答えください。

〈具体的な勤務内容についてご記入ください。〉 (例：部分休業教諭を担任、副担任にするかなど)

→

5. 給与、手当などについて

問1 特定管理監督職群の特例任用と再任用校長で生じる給与の差について、考えをお答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 方策の検討を行う（差を埋めるなどの対応を行う） ※ ☐
- ② 方策の検討は行わない（特別な対応はしない） ※ ☐
- ③ 検討中 ☐

※①について、具体的な方策などをご記入ください。

→

※②について、検討しない理由についてご記入ください。

→

問2 管理監督職の職員が管理監督勤務上限年齢に達したことにより降格した場合の管理監督勤務上限年齢調整額の支給についてお答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 支給を行う ☐
- ② 支給を行わない ☐

※②について、支給を行わない理由についてご記入ください。

→

問3 給料月額7割措置の適用対象となる職員について、定時制通信教育手当および産業教育手当の支給額についてお答えください。 ※市町村立学校については回答不要

〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 適用対象とならない職員の手当額に100分の70を乗じて得た額とする ☐
- ② ①に加えて支給率を乗じた額とする ☐
- ③ 適用対象とならない職員と同額とする ☐
- ④ その他 ※ ☐

※④について、現在の検討状況をご記入ください。

→

問4 給料月額7割措置の適用対象となる職員と暫定再任用職員の給与（年収）に差が生じることにについて、給与上均衡を図る措置についてお答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 措置を講じる ※ ☐
- ② 措置を講じない ☐

※①について、どのような措置を講じるかご記入ください。

→

問5 特定日前日（定年引上げ前の定年退職日）より前に給与のピークがある職員の退職手当について、お答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① ピーク時特例を適用する ☐
- ② ①に加え、かつ特定日前日の額を保障する措置も行う ☐
- ③ 特例の適用はしない ☐
- ④ ①以外の独自の特例を適用する ※ ☐
- ⑤ 未定 ※ ☐

※④について、具体的な特例をご記入ください。

→

※⑤について、現在の検討状況をご記入ください。

→

6. 情報提供、選考時期、意思確認について

- 問1 職員が60歳（現行定年）に達する年度の前年度に情報提供を行う必要がありますが、どのように行いかお答えください（高齢者部分休業制を除く）。
〈時期も含め具体的な方法についてご記入ください。〉

→

- 問2 特例任用、再任用、定年前再任用（短時間）など、複数の制度の選択が可能である管理職、教職員などについて、以下の質問にお答えください。
〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 選択が可能な制度について、優先順位をつけてもらう
② 優先順位はつけてもらわない

- 問2-1 希望調査時期、選考時期についてお答えください。

〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① それぞれの制度で希望調査時期、選考時期を異なるようにする
② 基本的にそれぞれの制度の希望調査時期、選考時期は分けない

- 問2-2 該当職員の希望と選択可能な諸制度の選考順が異なる場合、該当職員の希望を尊重すると採用計画に遅延が生じる可能性があります、どのように対応するかお答えください。
〈具体的な方法についてご記入ください。〉

→

- 問3 希望、選考が通った場合の最終意思確認の期限についてお答えください。
※一般の企業や法人などへの転職で辞退した場合、追加補充が必要となる場合を想定。
〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 期限は設けない。
② 期限を設ける

※②について、具体的な日程をご記入ください。

→

7. その他

- 問1 条例改正の時期についてお答えください。
〈改正を行う時期についてご記入ください。〉

(月 ～ 月
 月議会)

- 問2 条例の整備・制定を進める中で、現在、または今後課題となることがございましたらお答えください。

→

- 問3 令和5年度以降、60歳以上の職員を教育委員会に配置するかどうかお答えください。
〈該当する欄に「○」を記入〉

- ① 配置をする予定
② 配置しない予定
③ 検討中

- 問4 令和6年度の新規採用の方針をどのように考えているかお答えください。
〈具体的な内容をご記入ください。〉

→

〈以上になります。ご協力ありがとうございました。〉

全国都道府県教育長協議会第3部会構成員名簿

山形県教育委員会教育長		高 橋 広 樹
福島県教育委員会教育長	(研究担当)	大 沼 博 文
山梨県教育委員会教育長		手 島 俊 樹
静岡県教育委員会教育長	(主査)	池 上 重 弘
福井県教育委員会教育長	(研究担当)	豊 北 欽 一
三重県教育委員会教育長		木 平 芳 定
奈良県教育委員会教育長		吉 田 育 弘
鳥取県教育委員会教育長		足 羽 英 樹
香川県教育委員会教育長		工 代 祐 司
福岡県教育委員会教育長		吉 田 法 稔
佐賀県教育委員会教育長		落 合 裕 二

定年引上げに伴う諸制度の整備とその運用について

(令和4年度研究報告書 No.3)

全国都道府県教育長協議会第3部会

令和5年3月発行

編集・発行 全国都道府県教育委員会連合会
〒100-0013
東京等千代田区霞が関3-3-1
尚友会館
電話 03-3501-0575
