

2教義第2049号
令和2年5月11日

各市町（学校組合）教育委員会教育長 殿

香川県教育委員会事務局
義務教育課長
(公印省略)
健康福利課長
(公印省略)

公立学校教職員の人事行政状況調査結果に係る留意事項について

このことについて、別添写しのとおり、文部科学省初等中等教育局長から通知がありました。
つきましては、学校教育の充実を図る観点から、特に下記の点に留意しながら、公立学校教職員の人事行政を推進し、学校運営が適切に行われるよう指導をお願いいたします。

なお、調査結果については、以下のホームページを御参照ください。

○ 平成30年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果

（文部科学省ホームページ：https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinji/1411820_00001.htm）

記

1 メンタルヘルス対策の推進

「香川県教職員の心の健康づくり計画」（平成28年4月改訂）及び「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」（平成25年3月29日文部科学省教職員のメンタルヘルス対策検討会議）のほか、「学校における働き方改革に関する取組の徹底について」（平成31年3月18日付け30文科初第1497号文部科学事務次官通知）、「事業場におけるメンタルヘルス対策の取組事例集」（令和2年3月厚生労働省）を参考に、次のことに留意し、取組を推進すること。

（1）予防的な取組の推進

メンタルヘルス対策は予防的な取組が極めて重要であり、本人のセルフケアの推進、管理職によるラインケアの充実、良好な職場環境・雰囲気の醸成等の取組を推進し、効果的・効率的にメンタルヘルス対策に取り組むこと。

（2）ストレスチェック制度の実施

ストレスチェック制度の趣旨を踏まえ、市町（学校組合）教育委員会においては、引き続き、全て学校で適切の実施し、受検後においても、医師による面接指導を実施するなどメンタル不調の未然防止に取り組むこと。

(3) 職場復帰支援の取組の推進

精神疾患による病気休職は、回数を重ねるほど再発する可能性が高くなるため、最初の職場復帰支援が特に重要である。当該職員の病状や回復状況等の把握に努めるとともに、必要に応じ、家族や主治医、保健管理医等と連携を図ること。また、「香川県教職員の職場復帰支援の手引き」（平成30年10月改訂）に基づき、職場復帰プログラムを適切に実施し、周囲に理解や配慮を求めるなど円滑な職場復帰に努め、復職後においても経過観察など適切なフォローアップを図り、再発防止に努めること。

2 健康管理対策の推進

教職員の安全と健康の確保等を図るため、「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）を踏まえた学校における一層の労働安全衛生管理の充実等について」（平成31年3月29日付け30初健食第30号文部科学省初等中等教育局財務課長、健康教育・食育課長通知）等に留意の上、労働安全衛生対策を推進すること。

(1) 勤務時間管理の徹底

面接指導を実施するために労働時間の把握が義務づけられていることを踏まえ、教職員の勤務時間管理を徹底すること。

(2) 医師等による健康管理の推進

平成30年7月の労働安全衛生法等の改正により、長時間労働やメンタル不調などにより、健康リスクが高い状況にある教職員を見逃さないため、産業医・産業保健機能の強化が図られている。月80時間を超える時間外勤務をした教職員の情報を保健管理医に提供するとともに、保健管理医による面接指導を適切に実施すること。また、長時間労働者が疲労の蓄積や心理的負荷により心身の健康を損なうことのないよう、教職員の勤務状況や日頃の様子を十分に把握し、必要と認める教職員に対し、面接指導の勧奨に努めること。

(3) 健康診断の実施及び健康診断結果に基づく措置

健康診断の結果、要精密検査又は要医療と判定された職員について、医療機関での受診を勧奨するとともに、必要に応じて保健管理医の健康相談や保健指導を受けさせるほか就業上の配慮等について意見をきくなど教職員も健康保持のために適切な措置を講じるよう指導すること。

(4) 生活習慣病のリスク低減について

高齢者の医療の確保に関する法律（昭和57年法律第80号）に基づき、メタボリックシンドロームに着目した生活習慣病対策として、医療保険者（公立学校共済組合）による特定健康診査及び特定保健指導（40歳から74歳の組合員及びその被扶養者を対象）が実施されている。

健康障害防止の観点から、特定健康診査の結果、所属所巡回型特定保健指導のお知らせを受けた職員に対し、特定保健指導の申込を積極的に行うよう勧奨するとともに、服務上の取扱いについて配慮すること。

(5) 労働安全体制の整備と適切な運用について

労働安全衛生法に基づく、労働安全衛生管理体制の整備については、市町（学校組合）教育委員会の役割であり、これまで健康管理対策連絡調整会議等において依頼してきたところである。今後も体制の整備を図るとともに、労働安全衛生対策の取組をより一層推進すること。

3 公務災害補償の認定請求事務の迅速化

公務災害の認定請求事務については、災害の発生状況等について速やかに把握し、公務災害事務を迅速かつ公正に遂行すること。

4 業務改善の取組の推進

業務改善の取組の推進については、平成31年3月18日付け事務次官通知「学校における働き方改革に関する取組の徹底について」や香川県教育委員会「教職員の働き方改革プラン」を踏まえ、各市町教育委員会の策定する実施計画に基づいて、教師のこれまでの働き方を見直し、自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、子どもたちに対して効果的な教育活動を行えるよう、必要な取組を徹底すること。

5 服務規律の確保

平成30年度の懲戒処分等を受けた教育職員数は、本県の公立小・中学校において前年度と比較し増加に転じた。令和元年度は減少に転じ、各教育委員会や学校の未然防止の取組の成果と考えているが、教職員は児童生徒の模範たる立場にあり、懲戒処分等を受けるような行為をすることがあってはならないものであり、以下の方策等により服務規律の一層の確保を図ること。

(1) 懲戒処分の基準の周知、研修の充実

各教育委員会は、教職員に対する懲戒処分の基準の周知、服務規律確保に係る研修の充実、会議等の様々な機会を通じた十分な注意喚起を図ること。その際、平成29年11月に一部改訂した研修用資料「信頼される教師を目指して」、「わいせつ・セクハラ事例集」を活用する等して当事者意識の醸成を図ること。

(2) 体罰の実態把握と厳正な対応

各教育委員会は、引き続き、体罰の未然防止とともに徹底した実態把握と早期対応に努めること。その際、体罰の実態把握については、日頃から主体的に実施できる方策を講じ、継続的に行うこと。また、教員等による児童生徒に対する暴言等の不適切な指導にも、厳正な対応を行うこと。

(3) 児童生徒に対するわいせつ行為等への厳正な対応

児童生徒に対するわいせつ行為等は、教育職員として絶対に許されないことであり、各教育委員会においては、その防止対策を強化するとともに、引き続き、厳正な対応を行うこと。非違行為や疑わしい行為があった場合には、教育委員会に確実に報告するよう指導を徹底すること。また、そうした行為の未然防止に努める際には、ソーシャルネットワークサービス（SNS）や情報機器の普及等への対応にも留意し、教育を担う公務員の職責の重さを自覚した言動を行うよう指導を徹底すること。

(4) パワーハラスメント事案等への厳正な対応

児童生徒に対して、いじめは絶対に許されないと指導する立場にある教員が、同僚に危害を加えるようなことや、嫌がることを強要するようなことはあってはならないことであり、各教育委員会においては、パワーハラスメント等の行為が明らかになった場合には厳正に対応するとともに、服務規律の徹底を図ること。

(5) 政治的行為等の制限に違反する行為等の防止等

選挙権年齢が18歳以上に引き下げられたことなどから、学校の政治的中立性の確保や教職員の公正中立的な立場が一層求められている。教育公務員はもとより、公立学校の事務職員や教育委員会事務局職員等についても、個人として行うか職員団体等の活動として行うかを問わず、政治的行為を制限する法令の規定に違反する行為や教育の政治的中立性を疑わしめる行為により、学校教育に対する県民の信頼を損なうことのないよう、服務規律の確保について徹底すること。また、不適切な事案があった場合には、適切な実態把握と客観的な事実関係に基づき厳正な対応を行うこと。

(6) 営利企業等の従事制限、教育公務員の兼職・兼業等に関する適正手続き

教職員が、本務以外の業務に従事しようとする場合には、適正な手続が確実に行われるよう指導を徹底すること。また、講演料や原稿料その他の謝金についても、職務の公平性等に疑念をもたれないよう、適切な対応を行うよう指導すること。

6 人事評価を活用した人事管理

教職員全体への信頼性を高め、頑張る教職員を励まし応援していくために、人事評価を活用した人事管理に一層努めること。また、人事評価制度の適正な実施と一層の充実に向けて、校長等に対する評価者研修の充実を図り、目標設定、自己評価、管理職との面談等の過程を通じて個々の資質能力の向上を図ることはもとより、組織的な取組、業務改善、地域との協働等の視点を加味するなど、学校組織全体の総合力の向上にもつながるよう努めること。さらに、「学校における働き方改革」を進める観点から、一つ一つの業務について、より効果的・効率的に進めることにも配慮するなど、教職員一人一人が業務改善を進める意識を持つような工夫を図ること。

7 指導が不適切な教員の認定及び措置等

指導が不適切な教員の認定や指導に課題のある教員（教科等の指導に当たって一定の課題が見られるが、「指導が不適切である」教員であるとの認定に至らない教員）に対する取組を行うに当たっては、公正かつ適正に実施するとともに、人事評価を十分に活用すること。また、指導に課題のある教員については、各教育委員会において、校長等の管理職と連携し状況を把握しながら資質能力向上のための取組を充実するなど課題解決に努めること。

8 優秀教員表彰

教職員の意欲を向上させ、更なる活躍と広く他の教職員の模範となることを期待するため、優秀な教員を表彰することは非常に重要であり、30歳代、40歳代の中堅教職員に教育実践優秀表彰への積極的な応募を働きかけること。さらに、表彰後も、研修会等の講師や教育実践の公開等をとおして、成果の普及に留意すること。

写

元文科初第1843号
令和2年3月30日

各都道府県教育委員会教育長 殿
各指定都市教育委員会教育長

文部科学省初等中等教育局長
丸山洋司

(印影印刷)

平成30年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果に係る留意事項について
(通知)

標記調査結果について、令和元年12月24日に公表いたしました。

貴職におかれでは、学校教育に対する国民の信頼を確保する観点から、特に下記の点に留意し、公立学校教職員の人事行政を適切に行っていただくようお願いします。

なお、都道府県教育委員会におかれでは、域内の市（指定都市を除く。）町村教育委員会にも周知し、一層の取組を促していただくようお願いします。

記

第1 分限・懲戒等

1 病気休職

(1) メンタルヘルス対策の推進

教育職員の精神疾患による病気休職者数は、500人を超える高い水準であり、メンタルヘルス対策の充実・推進が喫緊の課題となっている。こうした状況を踏まえ、「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」（平成25年3月29日）及び以下の事項等に留意の上、メンタルヘルス対策に一層積極的に取り組むこと。

① 予防的な取組の推進

メンタルヘルス対策は、まず第一に、予防的な取組が極めて重要である。本人のセルフケアの促進、校長等のラインによるケアの充実、良好な職場環境・雰囲気の醸成等の取組を推進するとともに、これらを人事管理や学校運営と関連付けて、効果的・効率的にメンタルヘルス対策の推進を図ること。

② ストレスチェック等の取組の推進

各教育委員会においては、「学校における働き方改革に関する取組の徹底について」（平成31年3月18日付け30文科初第1497号文部科学事務次官通知。以下「平成31年3月18日付け事務次官通知」という。）等も踏まえ、労働安全衛生法第6

6条の10に規定されている、心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）及びその結果に基づく面接指導の実施等の取組について、学校の規模にかかわらず、全ての学校において適切に実施し、メンタルヘルス不調の未然防止に取り組むこと。

なお、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた必要な措置は、労働安全衛生規則第52条の14の規定に基づく努力義務であるが、職場環境におけるストレスの有無及びその原因を把握し、必要に応じて職場環境の改善を行うことの重要性に留意し、できる限り実施することが望ましいこと。

今後、文部科学省において、全ての学校において適切にストレスチェックが実施されるよう教育委員会の実態を調査し、市町村ごとにその実施状況を公表する予定であること。

③ 復職支援の取組の推進

精神疾患による病気休職は、回数を重ねるほど再発の可能性が高くなるため、最初の復職支援が極めて重要であること。教職員の復職の可否については、心身の快復状況に加え、授業を滞りなく行えるかなど復職プログラム実施中の状況を把握しつつ、産業医・嘱託精神科医等の意見などを踏まえ、教育委員会において慎重に判断すること。

なお、復職プログラムにおいて、復職後の経過観察を実施していない教育委員会においては、速やかにフォローアップの取組を実施すること。今後、文部科学省において、人事管理担当者を集めた研修会等を活用して、教育委員会における特徴的な復職支援プログラムなどの取組事例の共有を図ることとしており、こうした取組事例も参考とすること。

(2) 健康管理対策の推進

教職員の安全と健康の確保等を図るために、以下の事項及び「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）を踏まえた学校における一層の労働安全衛生管理の充実等について」（平成31年3月29日付け30初健食第30号初等中等教育局財務課長、健康教育・食育課長通知）等に留意の上、労働安全衛生対策を一層推進すること。労働安全衛生法により義務付けられている労働安全衛生管理体制の未整備は法令違反であり、未整備の学校が域内に存在する場合、学校の設置者は速やかに法令上求められている体制の整備を行う責務があることを踏まえ、必要な措置を行うこと。また、法令上の義務が課されていない学校においても、可能な限り法令上の義務が課されている学校に準じた労働安全衛生管理体制の充実に努めること。

① 勤務時間管理の徹底

労働安全衛生法第66条の8の3の規定により、面接指導を実施するために労働時間の状況の把握が義務付けかれていることも踏まえ、教職員の勤務時間管理を徹底すること。

労働安全衛生規則第52条の7の3により、労働時間の状況の把握はタイムカード

による記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法によることとされていることから、勤務時間管理に当たっては、極力、管理職や教師に事務負担がかからないよう、服務監督権者である教育委員会等は、自己申告方式ではなく、ＩＣＴの活用やタイムカードなどにより勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムを直ちに構築するよう努めること。

なお、教師の勤務時間の把握等に当たっては、簡素なタイムレコーダーの設置に限らず、「教育のＩＣＴ化に向けた環境整備 5か年計画（2018～2022 年度）」に基づき統合型校務支援システムを整備する際に勤務時間を管理するシステムとの連携や一体的な運用を行うなど、効果的な地方財政措置の活用が考えられることや、今後、一人一台の情報端末の整備を含むGIGAスクール構想の実現も視野に入れながら、勤務時間を客観的に把握するシステムの構築を図ること。

また、厚生労働省において定められた「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成 29 年 1 月 20 日）に基づき、以下の事項に留意すること。

ア 労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のこととし、使用者の明示又は默示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること。

イ 使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入した賃金台帳を調整しなければならないこと。

ウ 使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

エ 労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3 年間保存しなければならないこと。

オ 事業所において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業所内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消に努めること。

その上で、文部科学省としては、本年 1 月 17 日に「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服務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「業務量の適切な管理等に関する指針」という。）を公示したところであり、本指針及び「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服務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」の告示等について（通知）」（令和 2 年 1 月 17 日付け元文科初第 1335 号初等中等教育長通知）を踏まえ、指針で示す在校等時間の管理を適切に行うこと。

② 医師等による健康管理の推進

労働安全衛生法等の規定に基づき、長時間労働者への医師による面接指導を適切に実施すること。

常時 50 人以上の教職員を使用する学校においては、産業医の選任が義務付けられており、選任していない学校が仮に存在する場合には、学校の設置者は速やかに体制

の整備を行う必要がある。なお、法令上産業医の選任義務が課されていない学校においても、平成30年7月の労働安全衛生法等の改正により、長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医・産業保健機能の強化が図られたことを踏まえ、例えば産業医の選任義務がない規模の学校についても、教師の健康管理を担当する医師等を置いている場合には、医師等が産業医学の専門的な立場から、教師一人一人の健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備することが考えられるほか、こうした医師を置いていない場合にも、教育委員会として産業医の資格を持つ医師を選任し、域内の学校の教職員の健康管理等を行わせるといった工夫が考えられること。

あわせて、校務の効率化を図り、適正な校務分掌を整え、教職員が相談しやすい職場環境を作るなどの取組を一層推進すること。

③ 健康障害等に関する相談体制の整備

教師等の長時間勤務の是正やメンタルヘルス不調等の健康障害の防止のため、各教育委員会内の関係課等において、長時間勤務等の勤務条件やメンタルヘルス不調等の健康障害に関する相談窓口を設置することや、相談窓口について教師等に積極的に周知を行うことなど、「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。以下「令和2年1月17日付け相談窓口通知」という。）を踏まえ、適切な対応を行うこと。

④ 過労死等防止対策の推進

「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいうものとされている。

平成26年11月1日に過労死等防止対策推進法が施行され、同法に基づく「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成30年7月24日閣議決定）により、地方公共団体は、国の過労死等の防止のための対策を参考として、地域の産業の特性等の実情に応じて取組を進めるとともに、地方公務員を任用する立場から、それぞれの職種の職務の実態を踏まえた対策を講ずるよう努めることとされている。

こうした状況を踏まえ、各教育委員会においては、勤務時間管理の徹底、長時間労働者への医師による面接指導の実施、教職員への研修等を通じた教職員が相談しやすい職場環境の整備などの取組を通して、過労死等の未然防止を図ること。

さらに、仮に、過労死等に該当しうる事案が発生した場合の対応については、例えば、公務災害の可能性がある場合は直ちに教育委員会に報告するよう所属長に対して指導を行うなど、令和2年1月17日付け相談窓口通知を踏まえ、適切な対応を行うこと。

⑤ 教育行政に係る法務相談体制の充実

学校現場においては、深刻な児童生徒間トラブル、外部からの威圧的な言動を伴う

過剰な要求など、学校だけで適切に対応することが困難なリスクが存在しており、教師の業務の負担軽減の観点からも、すべての学校において法務相談ができる体制を構築することが急務となっている。このような状況に鑑み、新たに、令和2年度から、都道府県及び指定都市教育委員会における弁護士等への法務相談経費について、普通交付税措置が講じられることとなったところである。

これを踏まえ、各教育委員会においては、法律相談に係る体制の整備・充実に努めること。

⑥ 公立学校共済組合の事業の周知・活用

公立学校共済組合においては、電話及びWebによる相談窓口等による教職員の健康管理対策の各種事業を実施していることから、校長会等の様々な機会を通じ、これらの積極的な活用について周知されたいこと。

(3) 公務災害補償の認定請求事務の迅速化

公務災害の認定請求事務については、所属部局の長において災害の発生状況等についての把握が困難であり、公務災害認定請求書等の記載内容について証明ができない箇所がある場合には、当該箇所が証明困難である旨を所属部局の長の証明欄等に記載して提出できるという取扱いに関連して、地方公務員災害補償基金において「補償の請求書等の様式に関する規程（平成6年地基規定第1号）」の一部改正が行われており、これも踏まえ、各教育委員会においては公務災害事務を迅速かつ公正に遂行すること。

また、認定請求に当たって必要となる勤務実態の把握のためにも、業務量の適切な管理等に関する指針を踏まえ、在校等時間の把握並びに公文書としてその管理及び記録の保存を適切に行うこと。

(4) 業務改善の取組の推進

「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」においては、教職員のメンタルヘルス不調の背景として、業務量の増加や質の困難化、教師間の残業時間のばらつき、業務改善に関する認識のギャップ等が挙げられている。

各教育委員会においては、平成31年3月18日付け事務次官通知を踏まえ、教師のこれまでの働き方を見直し、教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合って自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるよう、必要な取組を徹底すること。

また、本年度の「学校の働き方改革のための取組状況調査」においては、実際に勤務時間等の縮減が見られた学校における取組事例を公表しており、参考にされたいこと。

2 懲戒処分等

平成30年度に懲戒処分等を受けた教育職員数が前年度よりも増加していることは遺憾である。教育職員は児童生徒の模範たる立場にあり、懲戒処分等を受けるような行為を行うことはあってはならないことから、以下の方策等により服務規律の一層の確保を図ること。

各校長に対しては、懲戒処分等に該当する可能性のある事案が発生した場合は、速やかに教育委員会に報告するよう、指導を徹底すること。また、公立学校の事務職員及び教育委員会事務局職員等についても、学校教育に対する国民の信頼を損なうことのないよう、服務規律の確保を図ること。

(1) 懲戒処分全般に関する基準の作成・公表と処分事案の公表

懲戒処分全般に関する基準を作成し公表することは、懲戒処分の厳正な運用や不祥事の抑止の効果が期待され、保護者、地域住民に対する説明責任を果たすことにも資することから、未だ懲戒処分全般の基準を作成していない教育委員会は、速やかに基準を作成すること。また、基準をホームページ等により公表していない教育委員会は、速やかに基準を公表すること。なお、各任命権者における懲戒処分に関する基準について文部科学省ホームページに掲載しており、参考にされたいこと。

教育職員に対する懲戒処分の基準の周知、服務規律確保に係る研修の充実、会議等の様々な機会を通じた十分な注意喚起を図ること。

あわせて、処分事案があった場合には、上記基準に照らして厳正に処分を行うこと。特に、過去に懲戒処分歴のある者が再び非違行為を行った場合は、過去の懲戒処分歴を十分考慮すること。

文部科学省としては、国公私立学校の採用担当者に対し、官報に公告された教員免許状の失効・取上げ情報を簡易に検索するための「官報情報検索ツール」を提供しており、教師の任用に当たっては、当該情報を参考しながら適切に対応すること。

また、これと連動させるためにも、教師の処分事案の概要について、可能な限り詳しい内容を公表すること。ただし、当該事案の内容に児童生徒等が関係している場合には、そのプライバシー保護に十分配慮すること。

(2) 体罰事案等に対する厳正な対応

体罰は、学校教育法第11条において禁止されている違法行為であるのみならず、児童生徒の心身に深刻な影響を与えるとともに、児童生徒に力による解決への志向を助長させ、いじめや暴力行為などの連鎖を生むおそれがあるものであり、児童生徒への指導に当たり、いかなる場合も体罰を行ってはならないこと。

体罰による懲戒処分等が多数発生していることを重く受け止め、引き続き体罰の未然防止と徹底した実態把握に努めること。その際、「体罰根絶に向けた取組の徹底について」（平成25年8月9日付け25文科初第574号初等中等教育局長、スポーツ・青少年局長通知）を踏まえ、実態把握の方法が十分であるか点検し、日頃から主体的に体罰の実態把握ができる方策を講じ、継続的に体罰の実態把握に努めること。

なお、体罰を行ったと判断した教育職員に対しては、客観的な事実関係に基づき、厳正な懲戒処分等を行うこと。特に、以下に該当する場合等は、より厳重な処分を行う必要があることから、事案に応じた処分の量定が明確でない処分基準を定めている場合には、見直しを検討すること。

- ①児童生徒に傷害を負わせるような体罰を行った場合
- ②児童生徒への体罰を常習的に行っていた場合
- ③体罰を起こした教育職員が体罰を行った事実を隠蔽した場合

④特別支援学校、特別支援学級及び通常の学級に在籍する障害のある児童生徒など、特別な支援を要する児童生徒に体罰を行った場合

また、体罰のみならず、教員等による児童生徒に対する暴言等の不適切な指導については、児童生徒を精神的に追い詰めることにつながりかねず、懲戒権の範囲を逸脱した行為としてあってはならないことであり、こうした行為についても、体罰事案に準じて厳正な対応をとる必要があること。

(3) 児童生徒に対するわいせつ行為等への厳正な対応

平成30年度に、わいせつ行為等により懲戒処分等を受けた教育職員は282人であり、過去最多となったことは極めて遺憾である。

児童生徒に対するわいせつ行為等は、教育職員として絶対に許されないことであり、こうした非違行為があった場合には、原則として懲戒免職とするなど、引き続き、厳正な懲戒処分等を行うこと。

また、刑事訴訟法により、公務員は、その職務において犯罪があると思料する場合には告発しなければならないとされていることから、当該事案が犯罪に当たるか適切に判断を行った上で、告発を遗漏なく行うことを含め、警察機関等と連携して厳正に対応すること。特に、平成29年7月の刑法改正により、強制わいせつ罪や強制性交等罪等については非親告罪となったところであり、これらの犯罪に当たると思料される場合には、被害者やその保護者等が告訴しない場合であっても告発する必要があること。

児童生徒に対するわいせつ行為に対する処分について、処分基準を設けていない場合や、処分の量定について免職以外の余地がある処分基準を定めている場合には、見直しを検討すること。

非違行為や疑わしい行為があった場合には、校長が学校内でのみ対処するのではなく、教育委員会に確実に報告するよう指導を徹底するとともに、教育職員に対する研修や意識啓発の取組を充実させるなど未然防止に努めること。その際には、ソーシャルネットワークサービス（SNS）や情報機器の普及等への対応にも留意すること。

今後、文部科学省において、人事管理担当者を集めた研修会等を活用して、わいせつ行為等に係る懲戒処分等の減少している教育委員会の取組事例の共有を図ることとしており、こうした取組事例も参考とすること。

(4) パワーハラスメント事案等への厳正な対応

昨年、神戸市立小学校における教員間の極めて深刻なハラスメント事案が発覚したことを踏まえて、今回の調査において、「パワーハラスメント等教職員同士のトラブルに係るもの」として、項目を新たに設けて調査を行ったところ、これによって懲戒処分等を受けた教育職員が32名確認された。児童生徒に対して、いじめは絶対に許されないと指導する立場にある教員が、同僚に危害を加えたり、嫌がることを強要したりするようなことはあってはならないことである。

パワーハラスメントの防止等については、昨年6月に公布された、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律(令和元年法律第24号)により、本年6月より、各事業主に雇用管理上の措置が義務付けられることとなる。各教育委員会においては、職場におけるパワーハラスメントに関する方針等の明確化及びその周知・啓

発、職員からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備等の事業主として講ずべき措置などについて、「「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する雇用管理上講ずべき措置等についての指針」の制定等について」（令和2年3月19日付け元初財務第37号初等中等教育局初等中等教育企画課長、財務課長、総合教育政策局教育人材政策課長通知）に留意の上、適切な対応を行うこと。当該通知も踏まえ、パワーハラスメント等の行為が明らかになった場合には厳正に対処すること。パワーハラスメント等に係る事案の中には、懲戒処分等に至らないものもあると考えられるが、そのような行為も含めて服務規律の徹底を図ること。

(5) 政治的行為の制限に違反する行為等の防止等

公立学校の教育公務員の政治的行為の制限については、その職務と責任の特殊性から、地方公務員法の規定によらず、国家公務員の例によるものとされ、個人として行うか職員団体等の活動として行うかを問わず、人事院規則で定められた政治的行為が禁止されている（教育公務員特例法第18条、国家公務員法第102条、人事院規則14-7）。

また、平成28年より選挙権年齢が18歳以上に引き下げられたことから、生徒の政治的教養を育むための指導の充実を図ることが重要となるが、その際には、学校の政治的中立性の確保や教職員の公正中立な立場が求められる。

このため、文部科学省では、「高等学校等における政治的教養の教育と高等学校等の生徒による政治的活動等について」（平成27年10月29日付け27文科初第933号初等中等教育局長通知）において、これらに関する留意事項を取りまとめ、各都道府県教育委員会等に通知したところである。

各教育委員会においては、政治的中立性を疑わしめる事案が発生することのないよう、管理職や教員に対する研修を実施するなどして、服務規律の確保を徹底すること。

公立学校の事務職員及び教育委員会事務局職員等についても、政治的中立性を疑わしめる行為により、学校教育に対する国民の信頼を損なうことのないよう、その服務規律の確保について徹底すること。

なお、不適切な事案があった場合には、当該事案の実態把握を適切に行い、客観的な事実関係に基づき厳正な対応を行うこと。政治的行為の制限に違反する行為等について处分基準において明示されていない場合には、見直しを検討すること。

(6) 営利企業等の従事制限、教育公務員の兼職・兼業等に関する適正手続

公務員は、全体の奉仕者であって一部の奉仕者ではないことから、教職員が、本務以外の業務に従事しようとする場合にあっては、地方公務員法第38条又は教育公務員特例法第17条に基づき、あらかじめ任命権者（県費負担教職員にあっては市町村教育委員会）の許可を得る必要があり、適正な手続が確実に行われるよう指導を徹底すること。

また、教職員が受領する講演料や原稿料その他の謝金については、職務の公正性等との関係から、その受領に疑惑を持たれることのないよう、地方公共団体の条例や規則等において、事前の承認又は事後の届出等を求めるとするなど適切に規定を整備するほか、あらかじめ任命権者に相談することとするなど、適切な対応を行うよう指導すること。

第2 教職員人事に関する各種施策

1 人事評価

文部科学省においては、これまでも、評価結果を人事、給与、優秀教職員表彰、研修機会の付与等に活用するよう促してきたところであり、地方公務員法の規定にのっとり、人事評価を活用した人事管理に一層努めること。

また、人事評価制度の適正な実施と一層の充実に向けて、教育委員会においては、校長等に対する評価者研修の充実を図ること。校長等の管理職にあっては、教職員による目標設定、自己評価、管理職との面談等の過程を通じて教職員の資質能力の向上につながる適切な指導を行うとともに、例えば、評価項目に、業務改善、組織的な取組、地域との協働等を加えて、教職員一人一人が効果的な教育活動を行い、学校組織全体の総合力の向上にもつながるよう努めるなどして、取組の工夫を図ること。さらに、「学校における働き方改革」を進める観点から、一つ一つの業務について、業務量の適切な管理等に関する指針における在校等時間の縮減という観点からより効果的・効率的に進めることにも配慮するなど、教職員一人一人が業務改善を進める意識を持つような工夫を図ること。

2 指導が不適切な教員の認定及び措置等

指導が不適切な教員の認定や指導に課題のある教員に対する取組を行うに当たっては、「指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドライン」（平成20年2月8日）や以下の事項に留意の上、公正かつ適正に実施すること。

なお、教員として適格性に欠ける者や勤務成績が良くない者等、地方公務員法第28条に定める分限処分事由に該当する者については、当該処分を的確かつ厳正に行うべきであることに留意すること。

(1) 指導が不適切な教員の認定

「指導が不適切な教員」とは、知識、技術、指導方法その他教員として求められる資質能力に課題があるため、日常的に児童生徒への指導を行わせることが適當ではない教諭等のうち、研修によって指導の改善が見込まれる者であるので、この趣旨にのっとり、適切な認定を行うこと。

なお、この認定の際にも、人事評価の活用が求められていることに留意すること。

(2) 指導改善研修後の措置

指導が不適切である教員が児童生徒の指導に当たることのないよう、指導改善研修終了時、適切に指導の改善の程度に関する認定を行うとともに、その際に引き続き指導が不適切であると認定された教員については、「免職その他の必要な措置を講ずるものとする」（教育公務員特例法第25条の2）とされていることに留意すること。

(3) 「指導に課題のある教員」に対する取組

教科等の指導に当たって一定の課題が見られるが、「指導が不適切である」教員であるとの認定に至らない教員についても、各教育委員会において、校長等と連携しつつ、当該教員の資質能力の向上のための取組を充実するなどして、課題の解決に努めること。

(4) 条件付採用期間制度の適正な運用

条件付採用期間中に職務遂行能力を十分に実証できなかった者が正式採用されることのないよう、条件付採用期間制度を適正に運用することにより、引き続き教員の質の確保に取り組むこと。

3 優秀教職員表彰

優秀な教職員を表彰することは、当該教職員の意欲の向上とさらなる活躍につながるとともに、教職員の模範となることを通して、他の教職員の意欲及び資質能力の向上に資するものであり、学校教育全体の活性化を図るための重要な取組の一つである。

文部科学大臣優秀教職員表彰においては、個人に加え教職員組織も表彰の対象としているほか、勤務環境の改善等における顕著な成果についても表彰の対象とすることとしており、本年度からは「若手教職員等奨励賞」を新設している。こうした趣旨を踏まえ、各教育委員会において、優秀教職員表彰の制度を整備の上、適任者への表彰を実施されたいこと。

また、表彰に伴う措置として、昇給・昇任、特別な研修機会の付与など待遇に適切に反映するとともに、他の教職員の資質能力の向上につながるよう、研修会等の講師の委嘱や教育実践の公開等により、優れた取組を幅広く共有されたいこと。

なお、被表彰者の認定に当たっても、人事評価の活用が求められていることに留意すること。

4 校長・副校長・教頭の登用状況等

学校が自主性・自律性を發揮し、家庭や地域と連携した学校教育活動を開拓するためには、地域や学校の特長・課題を適確に把握し、リーダーシップを発揮して、組織的・機動的な学校運営を行うことができる人材を、校長・副校長・教頭に確保することが重要である。

このため、管理職の育成に当たっては、マネジメント能力を重視するとともに、登用等の際には、次代を担う児童生徒にとって何を優先すべきかを見定め、時間を最も効果的に配分し、可能な限り短い時間で教育の目標を達成する成果を上げられるかどうかの能力や働き方改革への取組状況を適正に評価すること。さらに、副校長の配置や教頭の複数配置など校長の補佐体制を強化するとともに、副校長・教頭が力を発揮することができるよう、教頭と事務職員との分担の見直しなど事務体制の整備や主幹教諭の配置等の取組を進め、さらには、教員出身でない者の登用など管理職選考の工夫を行うなどして、優秀な人材の確保に努めること。

特に、女性の管理職について、平成31年4月1日現在の女性管理職の割合は18.6%と過去最高となっており、第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）や女性活躍加速のための重点方針2016（平成28年5月20日閣議決定）を踏まえ、女性の管理職登用対象者への意識啓発や人材育成、能力実証を行った上で積極的な登用など、女性管理職増加への取組を一層促進すること。

また、管理職への登用後も、教育委員会等は、学校が抱える課題を管理職と共有し、必要な情報提供や研修を行うなど、学校組織マネジメントの向上に取り組むこと。

さらに、学校全体の教育力の向上を図るために、指導教諭の配置など、教育指導に関し他

の教職員への指導・助言や研修を行うことができる人材を確保するための取組を進められたいこと。

(参考1) 第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）（抜粋）

＜成果目標＞

| 項目 | 現状 | 成果目標（期限） |
|------------------------|------------------|------------------|
| 初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合 | 15.0% (平成25年) | 20%以上 (平成32年) |

(参考2) 女性活躍加速のための重点方針2016（平成28年5月20日閣議決定）（抜粋）

2. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

(10) 職種・分野ごとの取組推進

⑤ 学校現場の管理職（校長、教頭等）における女性の割合が低い現状を踏まえ、女性教員が管理職への昇任を希望し、実現することが容易になるよう、管理職への昇任を希望する教員等が参加する各種研修等に女性枠を設定し、女性管理職を増やすとともに、女性の管理職登用対象者の意識啓発を促進する。

5 再任用

教職員の雇用と年金の接続を図るため、「地方公務員の雇用と年金の接続について」（平成25年3月29日付け総行高第2号総務省副大臣通知）や「教育公務員の雇用と年金の接続に係る留意事項について」（平成25年4月4日付け初等中等教育局初等中等教育企画課、財務課事務連絡）を踏まえ、適切に対応すること。

6 育児休業等

国においては、「すべての女性が輝く社会」の実現を最重要政策の一つと位置付け、各界各層を広く巻き込んで取組を進めている。こうした取組を踏まえ、初等中等教育分野における男女共同参画の促進や、学校現場における仕事と家庭の両立に資するため、教育職員の育児休業、育児短時間勤務及び部分休業に関する状況、介護休暇及び介護時間の取得状況把握のための調査を実施した。

各教育委員会においては、今回の調査結果を各学校に周知するとともに、引き続き、働きながら出産や育児、介護がしやすい環境の整備を図ること。

また、国家公務員については、子供が生まれた男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指した取り組みを進めることとしている。各教育委員会においては、こうした取組も踏まえ、男性教職員が育児に参画する時間をしっかりと確保できるよう、男性教職員の育児休業や育児に伴う休暇の取得促進に向けた環境整備を図ること。

〔担当〕文部科学省初等中等教育局財務課教育公務員係
(電話) 03-5253-4111 (内線2588)
(ファックス) 03-6734-3731

