

令和3年12月21日に公表した「令和2年度公立学校教職員の人事行政状況調査」の調査結果等を踏まえ、公立学校教職員の人事行政を適切に行う上での留意事項についてお知らせします。

3文科初第2685号
令和4年3月31日

各都道府県教育委員会教育長
各指定都市教育委員会教育長 殿

文部科学省初等中等教育局長
伯井美德

文部科学省総合教育政策局長
藤原章夫

令和2年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果等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3年12月21日に公表いたしました。

貴職におかれては、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ては、域内の市（指定都市を除く。以下同じ。）区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

教員（公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校における校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、講師、実習助手及び寄宿舎指導員をいう。2及び第2の1を除き、以下同じ。）の精神疾患による病気休職者数は、5,180人となっており、依然5,000人を超える高い水準にあり、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）、「新型コロナウイルス感染症への対応に伴う教職員のメンタルヘルス対策等について」（令和2年6月26日付け2初初企第11号初等中等教育局初等中等教育企画課長、財務課長、健康教育・食育課長通知。以下「メンタルヘルス通知」という。）及び以下の事項等に留意の上、メンタルヘルス対策や学校における働き方改革の取組等に一層積極的に取り組むこと。

また、教職員の安全と健康の確保等を図るため、(1)及び(2)に掲げる事項並びに「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)メンタルヘルス対策の一層の推進

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る。本人のセルフケアの促進、校長等の上司が所属職員について日常的に健康状況等をみて支援や相談対応等を行うラインによるケアの充実、良好な職場環境・雰囲気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

労働安全衛生法第66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、労働安全衛生法で常時50人以上の教職員を使用する学校では実施が義務付けられているため、未実施の市町村においては、速やかに実施すること。また、常時使用する教職員が50人未満の学校においては当分の間努力義務とされているが、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、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、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されるよう努めること。

「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」においては、ストレスチェックの実施状況として、都道府県・市区町村ごとにその実施状況を公表しているが、一部の市町村で未実施が確認されたことから、全ての学校においてストレスチェックが実施されるよう、適切に対応すること。

③ 健康障害等に関する相談体制の整備

教職員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職員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。

また、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。

④ 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、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、教職員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、教職員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、そ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。

併せて、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。

⑤ 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。

なお、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メンタルヘルス対策の取組事例の共有を図っており、こうした取組事例も参考とすること。

(2) 勤務時間管理の徹底をはじめとする学校における働き方改革の取組の推進

① 勤務時間管理の徹底

令和 2 年 1 月 17 日に公示した「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）、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」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 号初等中等教育局長通知）並びに「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 日厚生労働省策定）を踏まえ、本指針で示す在校等時間の管理や、各地方公共団体の条例や規則等への反映を適切に行うこと。

本指針においても在校等時間について客観的に計測することを求めているところであるが、労働安全衛生法第 66 条の 8 の 3 や労働安全衛生規則第 52 条の 7 の 3 の規定も踏まえ、サービス監督を行う教育委員会は、その所管に属する学校の全ての教職員の勤務時間を適切な方法で把握すること。勤務時間管理に当たっては、極力、教員に事務負担がかからないよう、サービス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在校等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、教員の在校等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、GIGAスクール構想の実現とともに校務の効率化を目指すことも踏まえつつ、在校等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、校長等の学校の管理職及び教育委員会においては、教育職員の在校等時間について形式的に上限時間の範囲内とすることが目的化し、実際の時間より短い虚偽の時間を記録し、又は記録させることのないようにすることや、自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは厳に避けること、休憩時間・休日を適切に確保することなど、本指針に記載されている取組を適切に実施すること。

② 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。

過労死等防止対策推進法に基づく「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30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、国と協力しつつ過労死等の防止のための対策を効果的に推進し、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、これまで教師が担ってきた代表的な業務について、教諭等や事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則等の参考例（令和2年7月17日付け2初初企第14号及び第15号初等中等教育局初等中等教育企画課長、財務課長通知）等を参考に各学校・地域の実情等について十分に考慮の上、必要に応じて参考例を活用して関係規定等を整備し、教諭等が本来の職務に集中できるような環境等を整備するなど、教師の業務の適正化を図る取組を進めること。また、改正給特法等に基づく教職員の勤務時間管理の徹底や、ストレスチェック等の労働安全衛生管理を一層充実するとともに、相談体制の充実等のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策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ことや、教員のみならずその家族等も相談できる相談窓口の設置・周知を行うなど、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。

③ その他学校における働き方改革の取組の推進

「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、教員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及び「令和3年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等に係る留意事項について」（令和4年1月28日付け3文科初第1889号初等中等教育局長通知）等を踏まえ、教員のこれまでの働き方の見直しに関する必要な取組を徹底すること。

なお、全国の学校における働き方改革の取組事例集を令和4年2月に改訂し、文部科学省ホームページにも掲載しているため、参考にされたいこと。

(3) 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、教員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、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ている。また、日本弁護士連合会の協力を得て、各教育委員会において法務相談体制を構築する上での留意点や、具体的な弁護士等への相談事例の紹介などを盛り込んだ「教育行政に係る法務相談体制構築に向けた手引き」を令和2年12月に作成し、令和4年3月に改訂するとともに、当該手引きの活用にあたっての説明会を毎年度開催している。

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

(4) 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年地基規程第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、認定請求にあたって必要となる勤務実態の把握のためにも、上述の指針を踏まえ、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。

2 懲戒処分等

令和2年度に懲戒処分等を受けた教員（公立の幼稚園（幼稚園型認定こども園を含む。）、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校における校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、講師、実習助手及び寄宿舎指導員をいう。以下2において同じ。）の数は前年度よりも減少しているものの、教員は児童生徒等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) 懲戒処分全般の基準の作成・公表と処分事案の公表

懲戒処分全般の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。

併せて、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し、より厳重な処分とすること。

また、教員の過去の懲戒処分歴は、教員採用時に「官報情報検索ツール」（以下「検索ツール」という。）から得られた情報を補完する情報となり得る（(3)④にて後述）ことも踏まえ、教員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。学校は、指導が困難な児童生徒の対応を一部の教員に任せきりにしたり、特定の教員が抱え込んだりすることのないよう、組織的な指導を徹底し、校長、教頭等の管理職や生徒指導担当教員を中心に、指導体制を常に見直すこと。

体罰による懲戒処分等が今なお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。併せて、相談体制の充実や事案の早期解決等のため、法務省の人権擁護機関や警察機関等との連携強化に努めること。

なお、体罰を行ったと判断した教員に対しては、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、免職も含めて、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、教員による児童生徒に対する暴言等の不適切な行為については、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、厳正な対応をとる必要があること。

なお、幼稚園についても同様に、教員による幼児に対する不適切な行為について、厳正な対応が求められること。

(3) 児童生徒性暴力等の防止等

令和 2 年度に、性犯罪・性暴力等により懲戒処分等を受けた教員は 200 人であり、引き

続き極めて深刻な状況にある。さらに、児童生徒等（自校又は他校の生徒で18歳以上の者、幼児及び18歳未満の者を含む。以下（3）において同じ。）に対する性犯罪・性暴力による懲戒処分を受けた教員は96人であった（うち免職91人、停職5人）。

児童生徒性暴力等を行うことは教員として絶対に許されないことである。令和3年通常国会において、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和3年法律第57号。以下「新法」という。）が議員立法により成立した。新法により、教員による児童生徒性暴力等を明確に禁じる規定が置かれ、被害を受けた児童生徒等の同意や、当該児童生徒等に対する暴行、脅迫等の有無を問わず、刑法上の性犯罪の対象とならない行為も含め、教員が児童生徒性暴力等を行うことは全て法律違反となることとされたほか、教員による児童生徒性暴力等の防止等に関する総合的な規定が初めて整備されることとなったことなども踏まえ、このような事案が発生した場合は厳正に対処するとともに、未然防止に全力を尽くすこと。その際、新法及び新法に基づく「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針」（令和4年3月18日文科科学大臣決定。以下「基本指針」という。）に定める事項を確実に実施するとともに、特に以下の点について留意すること。

なお、令和4年度において、市区町村等を含む各教育委員会の児童生徒性暴力等の防止等に関する取組の状況を確認することを予定していること。また、その結果を基に事例集等を作成し、提供することを予定しており、これも参考にとり組を進めていただきたいこと。

① 児童生徒性暴力等を行った教員への厳正な対処

児童生徒性暴力等や疑わしい行為があった場合には学校設置者への報告や所轄警察署への通報を行うことが新法に定める義務であることも踏まえ、校長が学校内でのみ対処するのではなく、教育委員会への報告等が確実に行われるよう指導を徹底すること。

教員による児童生徒性暴力等があった場合には、懲戒処分基準に従って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を行うこと。他校の児童生徒等に対する場合についても同様に厳正に対処すること。児童生徒性暴力等があったにもかかわらず、懲戒処分を行わずに依願退職等を許すようなことは、学校や教育委員会の信用を著しく損ねる行為であり、決してあってはならない。併せて、退職手当の取扱いについても不支給処分とするなど厳正に対処すること。

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が、今回の調査結果では、刑事告発の状況について、被害者やその保護者が望まなかったため、告発しなかった例が見受けられたほか、告発する必要があることを認識していなかったり、十分に検討することもなく犯罪に当たらないと判断したりしたことなどにより、教育委員会や学校から告発が適正に行われなかったことも考えられるため、各教育委員会においては、基本指針も踏まえ、当該事案が犯罪に当たるか適切に判断を行った上で、告発を遺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ており、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。また、判断に迷うような事案については、警察機関等と連携して対応したり、弁護士に相談したりすることにより、本来告発すべき事案で告発されないということが生じないようにすること。

さらに、教員による児童生徒性暴力等の事実関係を確認するに当たっては、学校の設置者である教育委員会及び学校がとるべき手続き等が新法及び基本指針に定められ

ていることから、新法及び基本指針に定める事項を遵守し、調査の公正性・中立性の確保や被害児童生徒等の保護・支援等が遺漏なく行われるよう、指導を徹底すること。また、懲戒権を有する教育委員会において懲戒処分案の検討を行うに当たっても、事案に応じて、弁護士や医師等の外部専門家の協力を得ながら進めること。

② 予防的な取組等の推進

教員による児童生徒性暴力等を予防するための取組状況について、今回調査を実施したところ、児童生徒性暴力等を予防するための取組や早期発見の取組、相談対応などについて、必ずしも十分でない例も見受けられた。各教育委員会においては、新法及び基本指針も踏まえ、以下のような事項をはじめ、予防的な取組を更に強化すること。

教員に対する研修や意識啓発の取組を効果的なものに充実させ、継続的に実施することにより、児童生徒性暴力等の防止等に関する服務規律の徹底を図ること。

教員と児童生徒等との間でソーシャルネットワークワーキングサービスや電子メール等（以下「SNS等」という。）を用いた私的なやりとりを行うことは適当ではないことから、教育委員会の指針や通知等で、SNS等を用いて児童生徒と私的なやりとりを行ってはならないことを明確化するとともに、業務上必要な連絡を行う場合であっても、児童生徒等や保護者との適切な連絡方法や学校管理職との情報共有等について取扱いを明確化すること。なお、各学校のルール等について、教員のみならず、保護者等に周知し、理解を得るよう努めること。

また、被害を未然に防止する観点から、他の児童生徒等や教員の目が行き届きにくい環境となる場面をできる限り減らしていくことが重要であり、執務環境の見直しによる密室状態の回避や組織的な教育指導体制の構築などの措置を講じること。その際、障害等により自ら被害を訴えることが困難な児童生徒等については適切な支援と配慮を行うとともに、特別支援学校、特別支援学級などにおいて、被害を未然に防止する措置を講じること。

これらの取組については、教員のサービスを監督する教育委員会における対応が重要となることから、域内の市区町村等教育委員会に対して、積極的な対応を働きかけること。

③ 早期発見のための措置及び相談体制の整備

児童生徒等や教員に対する定期的なアンケート調査や、教育相談の実施、電話相談窓口の周知など、児童生徒性暴力等の早期発見や相談対応に関する取組を実施すること。アンケート調査を実施する際には、被害者の心情への配慮や発達段階に応じた工夫を行うこと。相談体制の整備等に当たっては、被害児童生徒等やその保護者等が安心して相談できる環境を整えるとともに、被害児童生徒等に対する保護・支援や事案への対処など、必要な措置に迅速につなげること。また、児童生徒等が自ら被害に係る情報を相談することは、当該児童生徒等にとって精神的負担が大きいものであることや、その後の対応によっては被害児童生徒等を更に傷つけることになりかねないことに十分留意し、児童生徒等や保護者から相談や訴えがあった場合には、真摯に傾聴するとともに、相談内容を過小評価したり、相談を受けたにもかかわらず真摯に対応しなかったりすることのないようにすること。

④ 採用前・採用段階における取組の推進

過去に児童生徒性暴力等を行ったことを原因として懲戒免職処分等を受けた者が、

その事実を秘匿して、再び教員として採用されることがないように、出願書類の経歴に空白期間が生じないように記載することを求めたり、賞罰欄等に懲戒処分歴等の明示的な記載を求めたりすることなどにより、採用希望者の経歴等を十分に確認し、適切な採用判断を行うことが必要であること。

新法に定めるデータベースが整備されるまでの間においては、検索ツールを用いて採用希望者の懲戒免職処分歴等を確認すること。採用希望者の過去の懲戒免職処分歴等が判明した場合、採用権者はその情報を端緒として、採用面接等を通じ、より詳細な確認を行うことが重要であること。

さらに、採用関係書類の記載や採用面接等を通じ、例えば、採用希望者の経歴等に係る自己申告の内容に疑義が生じた場合、当該者の過去の任命権者であった教育委員会に対し、退職理由や懲戒処分事案の概要等の情報を適宜照会すること。照会を受けた教育委員会も、これに適切に対応すること。この場合において、適切な採用選考の実施のために必要な限度で個人情報と交換^註する際には、利用後の確実な廃棄等の安全管理にも十分留意すること。（注：なお、文部科学省としては、国の行政機関の場合であれば、デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律（令和3年法律第37号）第50条による改正後の個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第69条第2項第3号に定める「相当な理由」等に相当し得る（個人情報の目的外提供が認められ得る）ものと考えていること。）

(4) 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、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処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。

(5) 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つては、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つては市町村教育委

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、その受領に疑念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こと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。

なお、部活動改革に関わる地域部活動への兼職兼業等については、関係法令の定めや「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（令和3年2月17日付け2初初企第39号初等中等教育局初等中等教育企画課長通知）を参照し、適切に対応すること。

第2 教職員人事に関する各種施策

1 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（教育公務員特例法第12条に規定する教諭等をいう。以下1において同じ。）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当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。

2 校長・副校長・教頭の登用状況等

学校が自主性・自律性を発揮し、家庭や地域と連携した学校教育活動を展開するためには、社会の変化や近年の学校を取り巻く状況の変化、地域や学校の特長・課題を的確に把握し、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・教頭として養成・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、学校と異なる組織への派遣等の人材交流なども含む多様な経験を積ませることや、企業等における取組を参考とした研修などの効果的な研修の工夫を行うことなども含め、取組の一層の充実を図ること。また、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、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。

また、管理職の登用等に当たって特別支援教育の経験を考慮すること等については、「特別支援教育を担う教師の養成、採用、研修等に係る方策について（通知）」（令和4年3月31日付け3文科初第2668号初等中等教育局長、総合教育政策局長通知）も参考とすること。

特に、女性の管理職について、令和3年4月1日現在の女性管理職の割合は21.1%（校長17.7%、副校長・教頭24.1%）と、人数、割合とも過去最高となった。一方で、女性管理職の割合については地域差があることから、各教育委員会においては、それぞれの地域における現状や課題を十分に把握した上で、第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）や女性活躍・男女共同参画の重点方針2021（令和3年6月16日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）等を踏まえ、女性活躍推進法に基づき策定する特定事業主行動計画等に校長及び副校長・教頭のそれぞれについての目標と登用のための具体的取組を定めるとともに、女性の管理職登用対象者への意識啓発、人材育成、能力実証を行った上での積極的な登用や学校における働き方改革の取組の推進、管理職選考試験の受験において妊娠・出産・子育てや介護等が不利とならないよう、経験年数や年齢等の受験要件の必要な見直すことなど、女性管理職増加への取組を一層促進すること。

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、女性管理職の割合が高い教育委員会の取組事例の共有を図っており、こうした取組事例も参考とすること。

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、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。

3 再任用・定年引上げ等

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。

また、再任用職員の活用事例としては、例えば、校内研修のコーディネーターとして学

校に配置して若手教員の指導等の体制整備を担当させたり、初任者の指導員として配置したりするなどの事例があることから、これらも参考に、各教育委員会において意欲と能力、経験や知識を有する人材を幅広い領域で最大限活用できるよう適切に運用すること。

さらに、令和5年4月1日に施行予定の改正地方公務員法において、教育職員を含む地方公務員の定年が令和5年度から2年に1歳ずつ65歳まで段階的に引き上げられる。組織全体としての活力の維持や高齢期における多様な職業生活設計の支援などを図るため、管理監督職勤務上限年齢による降任及び転任並びに定年前再任用短時間勤務制の制度が新たに設けられることなどを踏まえ、国から周知する条例参考例や質疑応答等も参考にしつつ、各教育委員会においては、地域や学校の実情等を踏まえながら改正法の趣旨に沿った対応が可能となるよう、条例及び人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、公平委員会規則又は地方公共団体の規則。）の規定の整備を行うなど首長部局とも連携し、定年引上げを円滑に実施できるように準備を進めること。また、教職員の採用についても、定年引上げの影響も加味した中長期的な採用計画の策定・公表に努めること。

4 ハラスメントの防止措置

ハラスメント対策の強化等を内容とする女性活躍推進法等の改正により、令和2年6月よりハラスメントの防止に関して必要な措置を講ずることが事業主である教育委員会に義務付けられた、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置に関して実施状況を調査したところ、措置が進んでいない教育委員会があることが確認された。ハラスメントの防止措置については、市区町村等の教育委員会も含め、各事業主に雇用管理上の措置が義務付けられていることから、各教育委員会においては、「「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」の制定等について」（令和2年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、確実に実施するとともに、域内の市区町村等教育委員会にも取組を徹底すること。また、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。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む人格を否定するような言動を行うことや、労働者の性的指向・性自認等の機微な個人情報について、当該労働者の了承を得ずに他の労働者に暴露すること等についても、パワーハラスメント等に該当し得ると考えられること。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。

第3 その他の人事施策等

令和2年度公立学校教職員の人事行政状況調査は、教育委員会や学校の事務負担等を考慮し、調査項目を限定して実施したため、以下の内容に関する調査は行わなかったものの、各地域での現状や以前の調査結果等を踏まえて、以下のことについて引き続き適切に対応すること。

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つては、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 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、令和元年度からは教職員経験10年未満を対象とした「若手教職員等奨励賞」、令和2年度からは民間の団体等からの推薦と有識者による選考により授与する「社会に開かれた教育実践奨励賞」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、適任者への表彰を実施いただくとともに、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処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。

3 育児休業等

第5次男女共同参画基本計画では、地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大のため、地方公務員の男性の育児休業取得率を向上させるための取組を進めることとしている。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組を進めている。

これを踏まえ、各教育委員会においては、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、引き続き、働きながら出産や育児、介護がしやすい環境や、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。

4 新型コロナウイルス感染症に対応した教職員の服務等

教職員本人が新型コロナウイルス感染症に罹患した場合には病気休暇等を取得させることや、発熱等の風邪症状により勤務しないことがやむを得ないと認められる場合には特別休暇等を取得させること、教職員が濃厚接触者であるなど当該教職員が出勤することにより感染症がまん延する恐れがある場合には在宅勤務や職務専念義務の免除により学校へ出勤させないようにすることなど、「新型コロナウイルス感染症に対応した持続的な学校運営のためのガイドライン」等を踏まえ、各地方公共団体の条例等にとり教職員の服務について引き続き適切な取扱いを行うこと。

併せて、学校現場で感染症対策や心のケア等を最前線で支える教職員の精神面の負担にも鑑み、学校の管理職や設置者等は、メンタルヘルス通知等にも留意し、教職員のメンタルヘルスにも十分配慮すること。

また、教職員の新型コロナワクチン接種については、「地方公務員についての新型コロナワクチン接種に係る考え方について」（令和3年5月28日付け3初初企第5号初等中等教育企画課長通知）や「新型コロナワクチン接種に伴う副反応が生じた場合の休暇の取扱いについて」（令和3年5月13日付け3初初企第3号文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長通知）も参考に、適切に対応すること。

5 特別支援教育の知見や経験を蓄積するための人材育成

各教育委員会においては、上述の「特別支援教育を担う教師の養成、採用、研修等に係る方策について（通知）」も踏まえ、教師の採用段階において特別支援教育に係る経験を考慮するとともに、採用後、早期の段階から全ての教師が特別支援教育の知見や経験を得るための人事上の措置を講ずるよう努めるなどして、特別支援教育に係る経験を有する教師を増やすための取組を促進すること。

6 障害のある教師に対する合理的配慮の提供等

児童生徒等にとって、障害のある教師等の教育関係職員が身近にいることは、①障害のある人に対する理解が深まる、②障害のある児童生徒等にとってのロールモデルとなる、③共生社会に関する自己の考えを広げ深める経験となる等の教育的意義が期待されている。

令和2年7月に公表した「教育委員会における障害者雇用に関する実態調査」及び「国立教員養成大学・学部における障害のある学生の支援に関する実態調査」は、各教育委員会における今後の取組の工夫・改善に活用いただけるよう取りまとめたものであり、例えば、聴覚障害のある教師の情報保障のために手話通訳者を配置したり、教職員の業務を軽減するために県立学校等に障害のある人を教務・業務補助員として配置したりする取組について紹介している。

各教育委員会においては、「障害のある教師等の教育関係職員の活躍推進に向けて」（令和2年7月10日付け2教教人第19号総合教育政策局教育人材政策課長・初等中等教育局初等中等教育企画課長通知）等も踏まえ、障害のある教師等の教育関係職員が入職後も継続的に働き続けられるようにするため、上述の調査における他県市の取組事例等も踏まえ、指導体制や職務内容の合理的配慮、相談支援体制の構築や業務を支援するための人員配置、人事異動における配慮など、障害のある教師等の教育関係職員が働きやすい持続可能な体制づくりに取り組むこと。

〔担当〕 文部科学省：03-5253-4111（代表）

（下記以外の全般について）

初等中等教育局初等中等教育企画課教育公務員係（内線 2588）

（教員の採用、免許等について）

総合教育政策局教育人材政策課（内線 3574）