

教職員評価の現状

- 教職員評価システムについて、全都道府県・指定都市の67教委で導入。
- 人事や給与、優秀教職員表彰、指導改善研修の認定等、教職員評価を活用した人事管理が徐々に浸透してきているものの、教育委員会において教職員評価制度を改善充実し、一層活用する必要がある。
- 学校評価の目標に基づき各教職員評価の目標が設定されるなど、教職員評価と学校評価が連動している教委が、67教委中39教委と半数を超えている。
- 指導改善研修の認定への教員評価の活用について、平成26年4月1日現在67教委中17教委が実施。
- 優秀教員表彰への教職員評価の活用について、平成26年4月1日現在67教委中21教委が実施。

出典：平成25年度公立学校教職員の人事行政状況調査（文部科学省調べ）

教諭等（管理職を除く教育職員）に対する評価の活用状況

活用分野等	活用している教育委員会数（全67教育委員会）		
	平成24年度	平成25年度	平成26年度
昇任	23	23	25
昇給・降給	19	19	18
勤勉手当	12	16	15
免職・降任	5	8	9
配置転換	17	20	22
研修	23	28	30
人材育成・能力開発・資質向上	59	47	46
表彰	18	18	21
条件附採用期間の勤務状況判定	25	26	26
指導改善研修の認定	16	17	17
再任用の決定基準	—	1	8
その他	13	1	8

概要（平成26年5月14日公布）

（1）能力本位の任用制度の確立

任用（採用、昇任、降任、転任）の定義を明確化するとともに、職員の任用は、職員の人事評価その他の能力の実証に基づき行うものとする。

（2）人事評価制度の導入

職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする。

○ 勤務評定との違い

- ・勤務評定→「評価項目が明示されない」「上司からの一方的な評価で結果を知らされない」「人事管理に十分活用されない」などの問題点が指摘
- ・人事評価→能力・業績の両面から評価。評価基準の明示や自己申告、面談、評価結果の開示などの仕組みにより客観性等を確保し、人材育成にも活用

○ 人事評価の根本基準等

- ・人事評価の根本基準→職員の人事評価は、公正に行われなければならない。
- ・人事評価の実施→任命権者は、人事評価の基準及び方法を定め、これを定期的に行う。

<参考>国の人事評価制度と同様の取組（能力評価及び業績評価（目標管理））を行っている団体

（平成24年度）

都道府県：37／47団体（78.7%） 指定都市：19／20団体（95.0%）

市区町村：563／1,722団体（32.7%） ※一部の職位で行っている場合を含む。

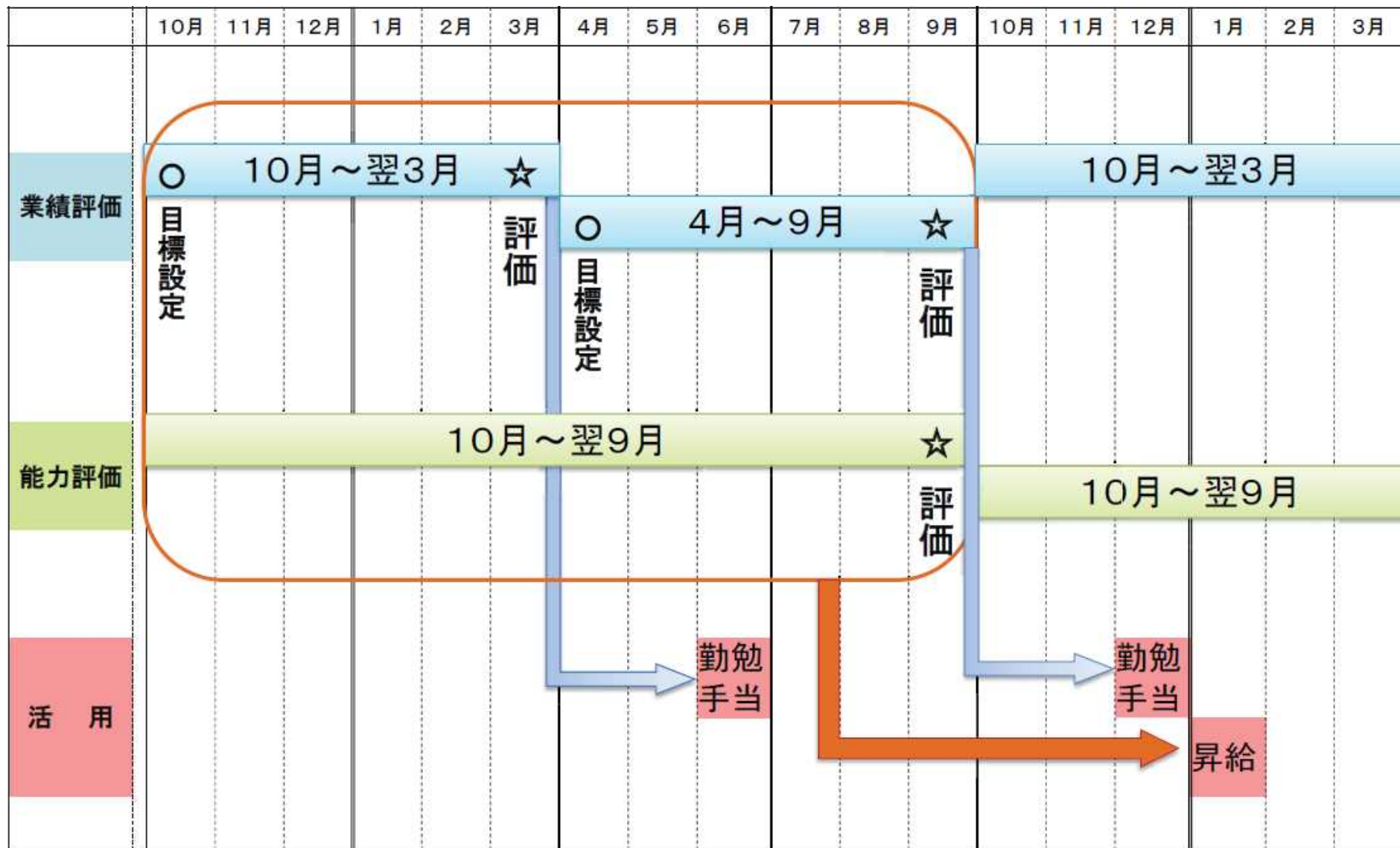
（3）分限事由の明確化

分限事由の一つとして「人事評価又は勤務の状況を示す事実に照らして、勤務実績がよくない場合」と明確化する。

施行期日

公布日から起算して2年を超えない範囲において政令で定める日

人事評価のスケジュール例



※ 定期的に行われる活用のみを記載。他に活用される事項として、任用（昇任、降任等）、昇格等がある。

※ 国家公務員の例 人事院公表資料

人事評価制度の概要（高知県の例）

1 人事評価の目的

人事評価は、法定された勤務成績の評定として、職員の職務遂行状態を態度、能力及び成果の各観点から客観的かつ公正に評価することにより、人事管理の基礎資料とするとともに、職員の職業能力の育成を図り、もって学校組織の活性化に資することを目的とする。

2 評価の実施方法等

評価の対象者・・・・・・・・勤務実績がある職員

（条件付採用期間中の職員を除く。）

評価の対象期間・・・・・・・・4月1日から3月31日まで

評価の対象となる職務・・・・原則として勤務時間内の職務

評価様式・・・・・・・・職種ごとの目標設定シート及び人事評価書
により行う。

人事評価書の作成基準日・・・2月1日

人事評価制度の概要（高知県の例）

3 人事評価の流れ

（市町村立学校に勤務する職員が被評価者となる場合）

5月	（１）目標設定シートの提出 被評価者は、毎年５月１日を目標設定シートの作成基準日として、次の事項を目標設定シートに記入及び確認し、５月１０日までに校長に提出。 ①「重点とする職務の目標」の設定 職務の目標は、学校教育目標や学校経営ビジョンを受けて設定。現在担当している職務の中から取り組むべき課題を３つ選んで記入するとともに、その課題をどのような状態へと改善していくのかについて、できるだけ具体的な手立てを記入する。 また、その目標ごとに実現の困難度について「高・普・低」を記入する。 ②「能力目標」の設定 能力目標については、職種に応じ要素ごとに必要とされる能力とその求められる水準を設定している。期待されている発揮能力のレベルについて確認を行い、特に意識して伸ばしたい要素の「今年度の重点目標」欄に◎を付けるとともに軽重に応じて○△を付ける。 ③「職務に取り組む態度」の確認 ④「市町村独自設定項目」に関する自己目標の設定 ⑤「研修に対する取組」に関する自己目標の設定
5月 ～ 6月	（２）当初面談 被評価者は、評価者との面談を通して自己目標の内容や能力目標達成への手立て等を確認し、必要に応じて目標の修正等を行う。
8月	（３）中間確認 中間面談は、必要に応じて行う。被評価者は、目標設定シートの中間確認欄へ進捗状況を記入する。

人事評価制度の概要（高知県の例）

1月	（４）自己評価 被評価者は、評価期間中の職務遂行状況を振り返り、自己目標の達成状況等について自己評価を行う。 ① 評価者が設定した提出日までに自己評価を実施する。 ② 被評価者は、自己目標に係る１年間の取組の成果と課題を記入するとともに、自己評価欄に評点（５・４・３・２・１）を記入する。 ③ 評価基準等については、評価者による評価及び評価基準を参照。
2月	（５）評価者による評価 作成基準日 2月1日 ① 教諭の場合は、教頭が一次評価者、校長が二次評価者。 ② 評価者による評価は、被評価者との最終面談前に実施する。 ③ 評価は、評価対象期間内に把握した評価事実を、評価基準及び職種ごとの評価項目に照らして、絶対評価により５・４・３・２・１の５段階で実施する。
2月 ～ 3月	（６）最終面談 最終面談は、２次評価の確定後から３月３１日までの間に実施する。目標設定シートに記入された「成果と課題」及び「自己評価」について、評価者が被評価者の考え方等を聴き取るとともに、評価者の評価の考え方や自己評価に対する意見等を被評価者に伝える。また、被評価者が希望する場合は、２次評価書を開示するものとする。 開示を受けなかった者のうち、最終面談終了後に開示を希望する者は、２次評価者に対して口頭で開示を求めることができる。開示期間は、最終面談終了から３月３１日までとする。 （７）昇給内申書の提出 市町村教育長は、昇給内申書に勤務実績調書を添付し、２月２８日までに県教育長に提出する。 （８）昇給区分の決定 県教育長は、市町村教育長から提出された昇給内申書及び校長から提出された人事評価報告書をもとに昇給区分を決定する。

文部科学大臣優秀教職員表彰について

1. 概要

学校教育における教育実践等に顕著な成果を上げた教員を文部科学大臣が表彰し、その功績を広く周知することにより、教員の意欲及び資質能力の向上に資することを目的として、平成18年度から実施。平成25年度より、表彰実施要項を改正し文部科学大臣優秀教職員表彰として実施。

平成26年度は学校における持続可能な開発のための教育(ESD)を含むユネスコ活動の重要性やグローバル化の進展への対応などを踏まえて、ユネスコ活動や国際交流等の分野を選考基準に追加。

2. 表彰対象

学校教育活動、生徒指導、部活動等において顕著な成果を上げた現職の教職員(幼稚園、中学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校)について、各推薦者(国立:国立大学法人学長、公立:都道府県・指定都市教育委員会、私立:都道府県知事)から推薦のあった者を対象。

3. 被表彰者(過去5年分)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
国立	20	23	16	21	19
公立	817	782	772	823	777
私立	42	42	40	31	34
合計	879	847	828	875	830

(単位:人)

文部科学大臣優秀教職員表彰について

○教職員表彰実施要項(平成26年9月10日一部改正)(抄)

(趣旨)

第1条 この表彰は、学校教育における教育実践等に顕著な成果を上げた教職員について、その功績を表彰するとともに広く周知し、併せて我が国の教職員の意欲及び資質能力の向上に資することを目的とする。

(被表彰者)

第2条 被表彰者は、全国の国立学校、公立学校又は私立学校(大学及び高等専門学校を除く。)の教職員であつて、学校教育に関し顕著な功績のあった者で次の要件を満たす者に対して行う。

- 一 現に教職員であること。
- 二 推薦年度の4月1日時点において教職員経験10年以上かつ原則として50歳未満の者であること(ただし、当面の期間は、特別の事情がある場合にはこの限りでない)。
- 三 原則として、既に推薦者による表彰を受けていること。表彰制度を設けていない推薦者においては、表彰に準じる評価を得ていること。
- 四 勤務実績良好かつ過去に懲戒処分等の罰を受けていない者であること。

(選考基準)

第3条 主として下記のような者を基準として選考する。

- 一 学習指導において、特に顕著な成果を上げた者
- 二 生徒指導、進路指導等において、特に顕著な成果を上げた者
- 三 学校体育や学校保健、学校給食において、特に顕著な成果を上げた者
- 四 部活動等において、特に顕著な成果を上げた者
- 五 特別支援教育において、特に顕著な成果を上げた者
- 六 地域との協働の推進、学校事務の機能強化など学校運営の改善において、特に顕著な成果を上げた者
- 七 ユネスコ活動や国際交流等の分野において、特に顕著な成果を上げた者
- 八 その他学校教育において、他の教職員の模範となるような実践を行い、特に顕著な成果を上げた者

業務改善の取組・メンタルヘルス対策

学校現場における業務改善のためのガイドライン（平成27年7月）

時代の変化に合わせた授業革新等が求められる中、TALIS2013調査結果等で教員の多忙化が指摘。教員が子供と向き合える時間を確保し、教員が持てる力を高め発揮できる環境を整える観点から、業務改善が必要。業務改善は教育委員会の積極的な改善支援が不可欠であるため、教育委員会の取組に資するガイドラインを策定。

業務改善の基本的な考え方と改善の方向性

教育委員会が、今後、学校現場の業務改善に対する支援を行う上での基本的な考え方、改善の方向性、留意すべきポイントを5つの観点で整理

校長のリーダーシップによる学校の組織マネジメント



- ・学校経営ビジョンの明確化と業務改善に向けた組織的・機動的な体制づくり
- ・校長の任用、管理職に対する学校マネジメント研修

教員と事務職員等の役割分担など組織としての学校づくり



- ・事務職員の標準職務の明確化や共同実施の促進等の事務機能の強化
- ・校務運営体制の改善充実（教職員と専門スタッフが協働できる仕組みづくり）

校務の効率化・情報化による仕事のしやすい環境づくり



- ・業務改善方針の策定、精選すべき業務の明確化、改善目標の設定、フォローアップ
- ・校務支援システムの導入の促進

地域との協働の推進による学校を応援・支援する体制づくり



- ・学校支援地域本部やコミュニティ・スクールなど学校運営・教育活動に地域人材が参画する仕組みの活用

教育委員会による率先した学校サポートの体制づくり



- ・保護者の苦情等への学校サポート体制の構築
- ・調査文書等に関する負担軽減（調査の見直し状況に係る達成度の検証等）

業務改善に取り組む自治体における先進的な実践事例

基本的な考え方等を踏まえつつ、業務改善に向けて積極的な取組を行っている教育委員会の実践事例を紹介（18事例、11トピック）

国における業務改善推進のための支援策

学校現場における業務改善の取組に資する国の支援策を紹介

■ ガイドラインの周知と併せ、各教育委員会に対し通知を発出し、学校現場の業務改善の一層の推進を要請。

特に以下の点に留意するよう周知。

- ・教育委員会内における業務改善を推進する連携体制の構築、業務改善方針等の策定とそのフォローアップの実施
- ・学校現場を対象とした調査の低減目標の設定や改善方針の策定等
- ・文部科学省との協力の円滑な推進に資するよう、業務改善の担当部署の明確化

教員の勤務負担軽減の取組 主な事例

＜茨城県教育委員会＞

◆業務改善等による教職員の勤務負担軽減に向けた取組

- 学校における業務改善を進めるための管理職研修を実施し、管理職のマネジメント力の向上を促進。
- 実践研究をとりまとめたリーフレットを作成・配布し、教職員への普及・活用を推進。
- 文書などの作成に校務支援システムを活用。



＜広島県教育委員会＞

◆具体的な業務改善策の提示による勤務負担軽減の促進

- 業務改善プロジェクトチームを設置し、事務局の業務見直しと学校の業務改善を推進。
- 学校での効果的な取組事例をとりまとめた「業務改善事例集」を作成。
- 取組事例を①業務分担の見直し、②業務の進め方の改善、③業務の精選、④ICTの活用、⑤整理整頓の工夫の5つの観点に分類して例示。



＜佐賀県神埼市教育委員会＞

◆事務職員を活用した事務の効率化と学校運営支援

- 学校運営支援室（共同実施）の組織力を高め、事務職員の資質向上を図ることで、学校運営への積極的な参画を促進。
- 会計事務の効率化・透明化を図るための学年会計ソフトの開発、教科書事務の効率化のためのマニュアル作成、教育委員会と事務職員による施設共同点検など、教員との協働、教員の負担軽減、安全・安心な環境づくりを推進。



＜山口県教育委員会＞

◆管理職のマネジメント力を高める実践研究

- 学校運営や人材育成の中核である教頭の意識啓発、マネジメント力の向上を図ることで、学校の体制づくりや教職員の意識改革を促進。
- リーフレット「組織的な学校運営による学校の総合力の向上に向けて～5つのアプローチ～」を作成し、成果を周知・共有。



ICT利活用による教職員の負担軽減事例

<大阪市教育委員会>

◆プライベートクラウド構築による業務の効率化の実現

○取組例

- 全ての小中高特支学校でグループウェアとコミュニケーションサービス（HP作成等の情報発信）を、全ての小・中学校で校務支援システムを導入するとともに、事業者も含めた関係者との定例会によりPDCAサイクルを構築
- 校務支援のシステム担当者を校内のICTリーダーとして位置づけ

○成果例

- 効率化された年あたりの時間は教頭136.3時間（1日あたり34分）、クラス担任168.1時間（1日あたり42分）
- 出席簿・通知表・指導要録等の転記や検算等にかかる時間の効率化
- 職員朝礼や職員会議の回数減、会議時間の短縮



<大分県教育委員会>

◆クラウドサービス構築による情報へのアクセシビリティの向上

○取組例

- 学校ごとのサーバーを廃止し、統合サーバーを設置
- ネットワークを学校ごとにセキュリティで保護する学校総合成績管理システム（県内全て同じ）のプライベートクラウド、学外からグループウェアやメールシステムが利用可能なパブリッククラウドの構築等
- ヘルプデスク（コールセンター）の設置や現地ヘルプによる柔軟なサポートの実施
- 統一した学校情報セキュリティポリシーの策定



○成果例

- 外出先からメールやドキュメントが利用できるようになり、効率的な時間の活用が可能に
- 情報共有の効率化により会議等の準備時間の短縮、質の向上
- 高性能なサーバーにより個別のサーバー運用保守が不要となり、安定性も確保
- 成績管理システムによる集計・資料作成業務の効率化、データの蓄積

<京都府教育委員会>

◆府全体の共通ネットワークを活用した電子決済システムなどの導入

○取組例

- グループウェア機能や電子決済システムの構築
- ネットワークシステム（京都みらいネット）により、教育機関に電子メール、共有フォルダ、ホームページ、ウェブ会議等の情報通信サービスを提供



○成果例

- これまで郵便で行っていた本校・分校間（聾学校）の文書処理手続きについて、電子決済により簡素化
- 共有サーバーにおける成績処理による作業時間の短縮
- 連絡事項やスケジュール管理等が簡略化、会議資料等のスリム化
- 学校徴収金事務の整理・合理化（授業料徴収システムの活用）により教職員の負担を軽減

<徳島県東みよし町育委員会>

◆支援員の配置などICT利活用促進の支援

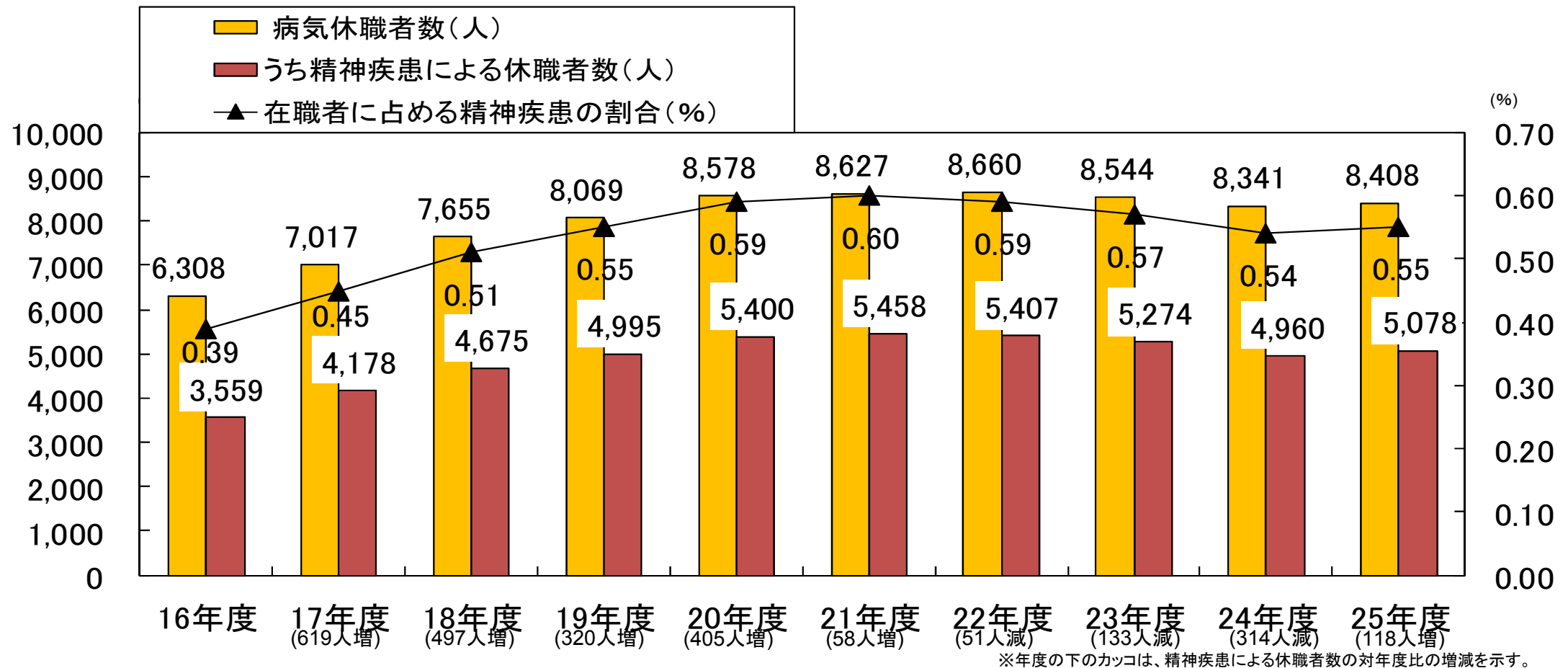
○取組例（小・中学校）

- 校務支援システムにより、通信簿、学校日誌、出席簿等の様式の標準化
- システムやデータの安全性を守るため教育専用クラウドを導入
- 教育情報化コーディネーターの配置やガイドブック、セキュリティポリシーの作成

○成果例

- 通信簿作成等の作業の効率化による授業準備時間の確保
- システムやデータの安全性の確保による教職員の心的負担軽減
- 教育コーディネーター等の活用による教職員のICT利活用能力の向上

公立学校教育職員の病気休職者数の推移



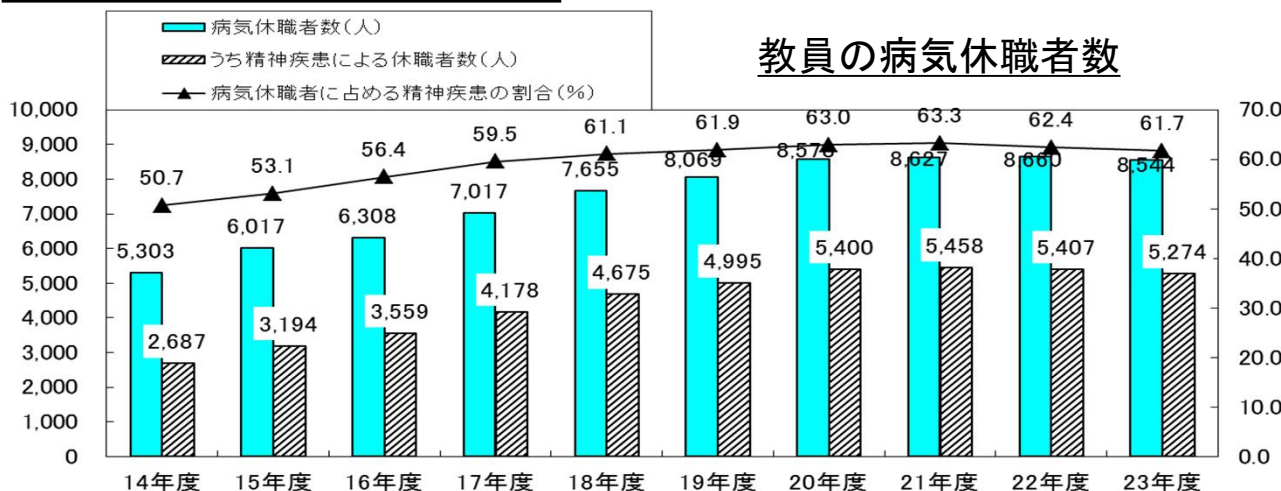
	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
在職者数(A)	921,600	919,154	917,011	916,441	915,945	916,929	919,093	921,032	921,673	919,717
病気休職者数(B)	6,308	7,017	7,655	8,069	8,578	8,627	8,660	8,544	8,341	8,408
うち精神疾患による休職者数(C)	3,559	4,178	4,675	4,995	5,400	5,458	5,407	5,274	4,960	5,078
在職者比(%)										
(B)／(A)	0.68	0.76	0.83	0.88	0.94	0.94	0.94	0.93	0.90	0.91
(C)／(A)	0.39	0.45	0.51	0.55	0.59	0.60	0.59	0.57	0.54	0.55
(C)／(B)	56.4	59.5	61.1	61.9	63.0	63.3	62.4	61.7	59.5	60.4

※「在職者数」は、当該年度の「学校基本統計報告書」における公立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校の校長、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(本務者)の合計。

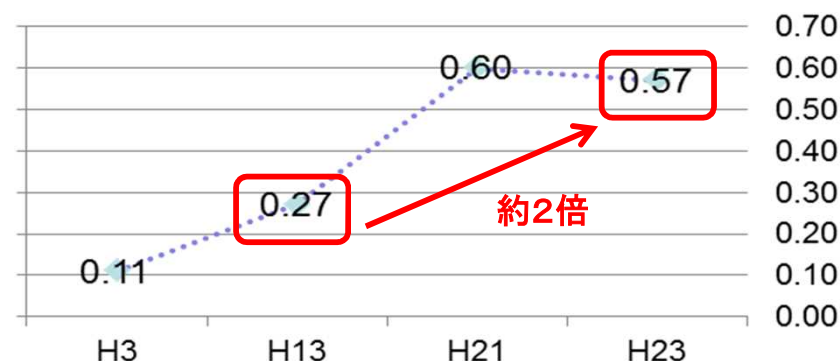
1. 教職員のメンタルヘルスに関する現状と課題

- ◆学校教育は、教職員と児童生徒との人格的な触れ合いを通じて行われるため、教職員が心身ともに健康で教育に携わることが重要。
- ◆精神疾患による教員の病欠休職者数はH23年度に約5,300名となり、依然として高水準にあり深刻な状況。
(在職者に占める割合は約0.6%となり、最近10年間で約2倍に増加)

教職員のメンタルヘルスの現状



在職者に占める精神疾患による病欠休職者の割合



◇年代別の割合

→ 40歳代、50歳代以上が高い

◇学校種別の割合

→ 中学校、特別支援学校が高い

◇条件付採用期間における精神疾患を理由とする離職教員数

→ 病気を理由とした依願退職者の約9割
(H23 公立103人)

◇精神疾患による休職教員数と配置期間の関係

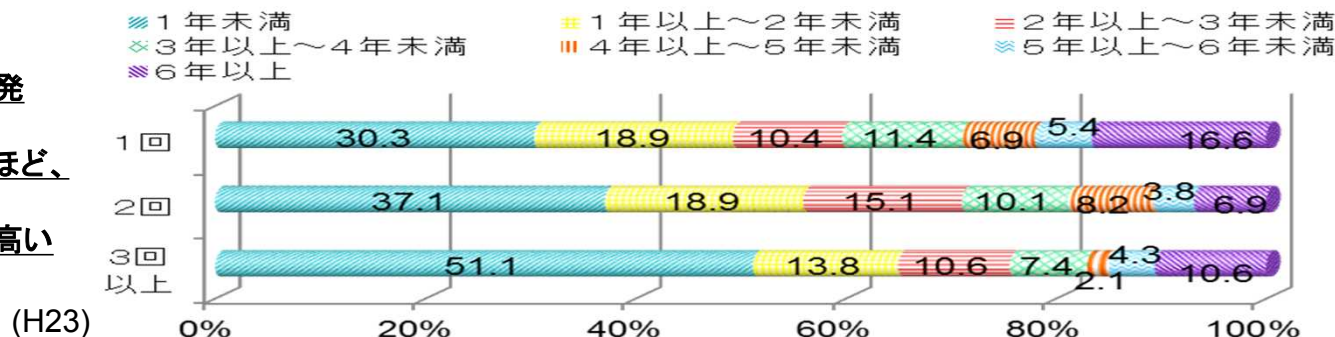
→ 精神疾患による休職教員の約半数は、
所属校配置後2年以内に休職
(H23 公立2,384人)

復職支援施策の重要性

◇1年以内に精神疾患を理由として再度の休職となった者

→ 精神疾患による休職教員の
11.8%を占め、減少傾向には
あるものの、依然として1割強
(H23 公立625人)

精神疾患を再発
する者は、
回数を重ねるほど、
短期間に再発
する可能性が高い



2. 教職員のメンタルヘルス不調の背景等

- ◆業務量増加や質の困難化、教諭間の残業時間のばらつき、校長等とその他の教職員との間の認識ギャップ等の傾向。
- ◆教職員の組織や業務の特徴として、いわゆる鍋蓋型組織のためメンタルヘルス対策についてラインによるケアが難しい面や、学級担任や事務職員など教職員が一人に対応するケースが多く、組織的な対応が十分ではない状況。

業務の量と質の変化、職場環境と人間関係

◇残業時間の増
S41年度調査 約 8時間(平日・休日)
H18年度調査 約 34時間(平日)、約 8時間(休日)



◇教諭間の残業時間のばらつき(H24調査)
教諭においては、平均退校時間が18時以前の者が18.7%に対し、20時以降の者が15.8%であり、ばらつきが大きい

◇業務改善に関する認識のギャップ
「業務の縮減・効率化等の改善を図る動き」の肯定的回答：
校長等は約78% ↔ 教諭等約55%、事務職員約67%

◇職場の雰囲気醸成への認識のギャップ
「教職員同士で協力しあって仕事をする雰囲気」の肯定的回答：
校長等は約96% ↔ 教諭等約87%、事務職員約84%

教職員の健康管理の現状

◇教職員の健康状態の把握状況に関する認識のギャップ
「上司→部下の健康状態の把握」の肯定的回答：
校長等約98% ↔ 教諭等約77%、事務職員約82%

◇コミュニケーションの状況への認識のギャップ
「職場におけるコミュニケーションの状況」の肯定的回答：
校長等は約95% ↔ 教諭等約86%、事務職員約86%

◇校長等による教職員のストレス状況の把握
校長の24%、副校長・教頭の約20%は、部下のストレス状況の把握が十分ではないと回答

◇教育委員会による教職員の健康管理の状況
・公立学校における労働安全衛生体制の整備状況(H24)は、特に小中学校において未だ低い水準(衛生管理者の選任率：小86.4%・中88.2%、産業医の選任率：小73.4%・中83.4%、衛生委員会の設置率：小76.3%・中82.6%)

メンタルヘルス不調の要因

◇学校規模別の特徴
・校長及び副校長・教頭は、保護者対応等に関して、全般的に学校規模が大きいほど、強いストレスが多くなる傾向

◇年代別(20～50歳代の教諭等)の特徴
・全般的に年代が高いほど、強いストレスが多くなる傾向

◇強いストレスを感じる割合が高い事項

- ・校長：学校経営、保護者対応
- ・副校長・教頭：業務量、書類作成、学校経営、保護者対応
- ・教諭等：生徒指導、事務的な仕事、学習指導、業務の質
- ・事務職員：業務の質、業務の量

ストレスを軽減する要因

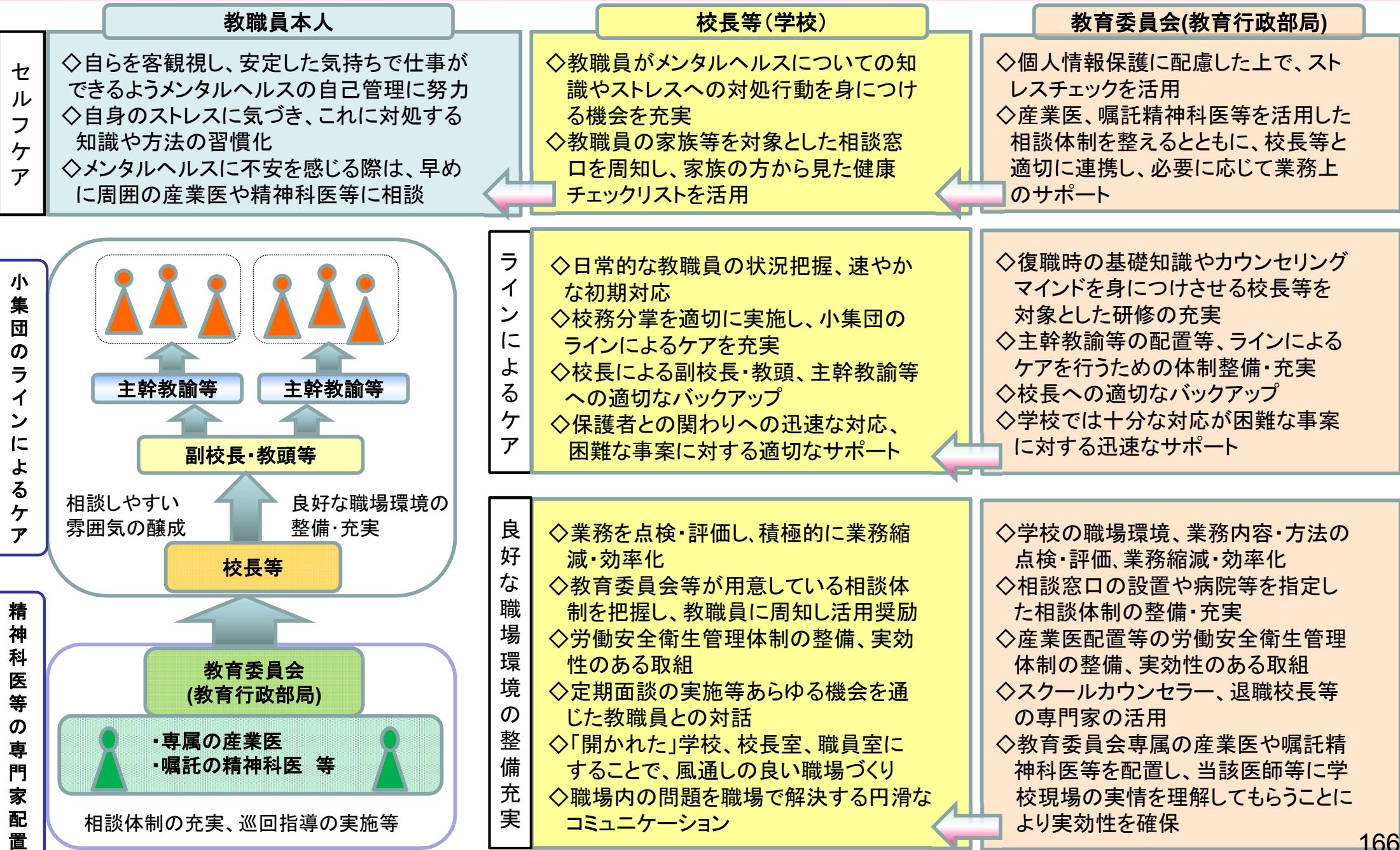
◇ストレス軽減に寄与する事項

- ・教職員としての理想像を有している
- ・教職員間の良好な人間関係(上司と相談しやすい雰囲気、職場を離れた同僚等とのコミュニケーションの確保)



3. 予防的取組

- ◆教職員本人の「セルフケア」の促進とともに、校長、副校長・教頭、主幹教諭等の「ラインによるケア」の充実が必要。
- ◆役割明確化、業務縮減・効率化、相談体制の整備、良好な職場環境・雰囲気醸成を図ることが重要。



4. 復職支援

◆精神疾患を再発する者は、回数を重ねるほど短期間に再発する可能性が高くなることから、最初の復職支援が重要。
◆復職後の再発を防止するため、適切な経過観察、日頃からの職場の雰囲気づくり、校務分掌上の配慮、体制整備・充実が必要。

病気休暇取得から職場復帰までの主な対応

1. 病気休暇取得・休職発令

- ◇校長等による状況把握等
 - ・校長が病気休暇承認を本人に伝える際、定期的に連絡を取る予定であること、主治医や家族とも連携したいこと等について、予め本人の了解を得る
 - ・休暇・休職期間中、本人の状況等を定期的に確認
 - ・本人が治療に専念できるよう代替措置等の校内体制を整備
 - ・予め主治医に職場や職務について理解を得ておくなど連携

2. 本人から復職希望の申出

- ◇主治医から復職可の診断を受け復職希望の申出
 - ・校長が本人に復職プログラムに関する制度等を十分説明
 - ・主治医の意見書を踏まえ、産業医や嘱託精神科医等の医師が本人と面談して、教育委員会が校長等の意見も踏まえ、プログラム実施の可否を判断(実施する場合には、具体的に配慮すべき点も判断)

3. 復職プログラムの作成・承認

- ◇休職期間中の試し出勤等の復職準備の取組
 - ・復職プログラムは概ね次のような段階を経ることが望ましい
 - 第1段階: 通勤し職場に慣れる
 - 第2段階: 仕事の内容に慣れる
 - 第3段階: 復職に向けた具体的な準備
 - ・段階毎の具体的なプログラム内容、求められる水準を明確化
 - ・休職期間中に実施することを踏まえた十分な配慮

4. 復職プログラムの実施

約1ヶ月以上(できれば2~3ヶ月)

- ◇復職プログラム実施中の経過観察
 - ・校長が主治医、産業医、嘱託精神科医等と連携しつつ、本人と段階的な目標を共有し、確認しながらプログラムを実施
 - ・校長が他の教職員等の理解を得ながら、全校的なフォローアップ体制を整備
 - ・変更や中止が必要な場合は主治医とも連携し判断

5. 復職可否の判断

休職等継続

- ◇復職の可否について職場として慎重に判断
 - ・プログラム作成時に想定した段階毎に求められる水準に照らし、本人の快復状況、プログラムの実施状況、校長やその他の教職員、主治医、産業医、嘱託精神科医等の意見を踏まえ、能力を見極めた上で、教育委員会において慎重に判断
 - ・教員の場合、授業を滞りなく行えるか見極めることが重要
 - ・復職の時期や勤務場所についても十分考慮

6. 復 職

- ◇復職後の適切なフォローアップ
 - ・日頃からメンタルヘルスに理解のある職場づくり
 - ・主治医、産業医、嘱託精神科医等とも連携しつつ、校長が本人と勤務軽減解除に向けた段階的な目標を共有し、確認しながら必要な支援
 - ・校長が復職後の業務を適切に配慮し、経過を観察
 - ・周りの教職員が本人に対し普段どおりに接することが大切
 - ・復職した教職員を支援するため、代替職員の任期延長も含めた支援策を検討

教育委員会等による学校への支援

指導主事に関する職務規定

○ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)(抄)

(指導主事その他の職員)

第18条 都道府県に置かれる教育委員会(以下「都道府県委員会」という。)の事務局に、指導主事、事務職員及び技術職員を置くほか、所要の職員を置く。

2 市町村に置かれる教育委員会(以下「市町村委員会」という。)の事務局に、前項の規定に準じて指導主事その他の職員を置く。

3 指導主事は、上司の命を受け、学校(学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条に規定する学校及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律(平成18年法律第77号)第2条第7項に規定する幼保連携型認定こども園(以下「幼保連携型認定こども園」という。)をいう。以下同じ。)における教育課程、学習指導その他学校教育に関する専門的事項の指導に関する事務に従事する。

4 指導主事は、教育に関し識見を有し、かつ、学校における教育課程、学習指導その他学校教育に関する専門的事項について教養と経験がある者でなければならない。指導主事は、大学以外の公立学校(地方公共団体が設置する学校をいう。以下同じ。)の教員(教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)第2条第2項に規定する教員をいう。以下同じ。)をもつて充てることができる。

5 事務職員は、上司の命を受け、事務に従事する。

6 技術職員は、上司の命を受け、技術に従事する。

7 第1項及び第2項の職員は、教育委員会が任命する。

8 教育委員会は、事務局の職員のうち所掌事務に係る教育行政に関する相談に関する事務を行う職員を指定するものとする。

9 前各項に定めるもののほか、教育委員会の事務局に置かれる職員に関し必要な事項は、政令で定める。

市町村教委事務局の職種別本務職員数

区 分	17年度	19年度	21年度	23年度	(構成比)	25年度	(構成比)	(増減)
	人	人	人	人	%	人	%	人
総 数	58,409	55,803	54,426	54,280	(100.0)	53,583	(100.0)	△697
増 減	△2,503	△2,606	△1,377	△146		△697		
対前回伸び率	△4.1%	△4.5%	△2.5%	△0.3%		△1.3%		
指 導 主 事	3,795	4,177	4,428	4,579	(8.4)	4,720	(8.8)	141
充 て 指 導 主 事	1,138	1,168	1,189	1,417	(2.6)	1,399	(2.6)	△18
社 会 教 育 主 事	2,124	1,696	1,504	1,366	(2.5)	1,292	(2.4)	△74
派遣社会教育主事	735	424	248	154	(0.3)	140	(0.3)	△14
社会教育主事補	102	61	40	47	(0.1)	25	(0.0)	△22
事 務 職 員	46,050	44,048	42,873	42,246	(77.8)	41,695	(77.8)	△551
技 術 職 員	2,741	2,655	2,597	2,759	(5.1)	2,738	(5.1)	△21
労 務 職 員	1,724	1,574	1,547	1,712	(3.2)	1,574	(2.9)	△138

(注)「派遣社会教育主事」については、派遣された市町村教育委員会段階の延べ人数である。

このため、都道府県教育委員会段階の実人数で把握した7ページとその数値が異なる。

(出典)平成25年度 教育行政調査(文部科学省)

市町村教委の指導主事等の配置状況(平成25年度)

区 分	市 町 村 教育委員会数	本務職員 を置く 教育委員 会		指導主事 を置く 教育委員 会		充て指導 主事を 置く教育委員 会		指導主事・ 充て 指導主事 を置く 教育委員 会		社会教育 主事を 置く教育委員 会	
		配置率	配置教委 当たり 平均人数	配置率	配置教委 当たり 平均人数	配置率	配置教委 当たり 平均人数	配置率	配置教委 当たり 平均人数	配置率	配置教委 当たり 平均人数
		%	人	%	人	%	人	%	人	%	人
総 数	1,819	98.9	29.8	52.3	5.0	14.3	5.4	63.3	5.3	42.4	1.7
5 0 万 人 以 上	34	100.0	198.6	67.6	38.4	47.1	30.3	97.1	41.4	64.7	3.7
30万人以上50万人未満	49	100.0	105.4	77.6	17.0	34.7	9.9	100.0	16.6	57.1	2.3
10万人以上30万人未満	203	100.0	65.3	77.3	8.6	28.6	6.4	99.5	8.5	57.6	1.9
5万人以上10万人未満	271	100.0	39.6	74.5	4.2	21.0	3.3	89.7	4.3	48.7	1.9
3万人以上5万人未満	245	100.0	27.3	72.2	2.8	17.1	2.1	83.7	2.8	48.2	1.5
1万5千人以上3万人未満	302	100.0	17.2	53.0	1.6	12.3	1.6	63.6	1.6	38.4	1.5
8千人以上1万5千人未満	230	100.0	11.7	43.0	1.3	5.2	1.3	47.8	1.3	37.8	1.4
5千人以上8千人未満	166	100.0	8.7	36.1	1.1	4.8	1.1	40.4	1.1	36.7	1.3
5 千 人 未 満	237	100.0	5.8	11.4	1.0	5.5	1.1	16.9	1.0	36.7	1.3
一 部 事 務 組 合	79	74.7	4.2	8.9	2.6	1.3	2.0	10.1	2.5	3.8	1.7
共 同 設 置 教 育 委 員 会	1	100.0	12.0	100.0	2.0	—	—	100.0	2.0	100.0	3
広 域 連 合 教 育 委 員 会	2	100.0	9.5	50.0	2.0	—	—	50.0	2.0	—	—

(出典)平成25年度 教育行政調査(文部科学省)

指導主事等の数別の市町村教委数(平成25年度)

区 分		総 数	人口 50万人 以上	30万人 以上 50万人 未満	10万人 以上 30万人 未満	5万人 以上 10万人 未満	3万人 以上 5万人 未満	1万5千 人以上 3万人 未満	8千人 以上 1万5千 人未満	5千人 以上 8千人 未満	5千人 未満	一部事 務組合	共同設置 教育委員 会	広域連合 教育委員 会
指 導 主 事	総 数	1,819	34	49	203	271	245	302	230	166	237	79	1	2
	0人	867	11	11	46	69	68	142	131	106	210	72	—	1
	1人	322	1	—	8	19	39	94	73	57	27	4	—	—
	2～3人	260	1	—	14	66	88	61	25	3	—	—	1	1
	4～5人	137	—	1	21	63	44	5	1	—	—	2	—	—
	6人以上	233	21	37	114	54	6	—	—	—	—	1	—	—
指導主事＋ 充て指導主事	総 数	1,819	34	49	203	271	245	302	230	166	237	79	1	2
	0人	668	1	—	1	28	40	110	120	99	197	71	—	1
	1人	372	—	—	8	21	42	116	80	62	39	4	—	—
	2～3人	313	—	—	20	84	104	67	29	5	1	1	1	1
	4～5人	170	—	2	35	72	51	7	1	—	—	2	—	—
	6人以上	296	33	47	139	66	8	2	—	—	—	1	—	—

(出典)平成25年度 教育行政調査(文部科学省)

都道府県教委事務局の職種別本務職員数

区 分	17年度	19年度	21年度	23年度	(構成比)	25年度	(構成比)	(内 記)	教育事 務所	(増減)
								本 庁		
	人	人	人	人	%	人	%	人	人	人
総 数	17,440	16,483	15,780	15,561	(100.0)	15,516	(100.0)	11,381	4,135	△45
対前回伸び率	△3.3%	△5.5%	△4.3%	△1.4%		△0.3%				
指 導 主 事	1,364	1,414	1,519	1,575	(10.1)	1,685	(10.9)	1,333	352	110
充 て 指 導 主 事	3,264	3,063	2,888	2,918	(18.8)	2,889	(18.6)	1,504	1,385	△29
社 会 教 育 主 事	700	627	588	583	(3.7)	595	(3.8)	315	280	12
派遣社会教育主事	675	398	216	149	(1.0)	127	(0.8)	44	83	△22
社 会 教 育 主 事 補	45	31	30	24	(0.2)	38	(0.2)	31	7	14
事 務 職 員	10,527	10,222	9,847	9,667	(62.1)	9,542	(61.5)	7,583	1,959	△125
技 術 職 員	767	656	637	600	(3.9)	600	(3.9)	541	59	—
労 務 職 員	98	72	55	45	(0.3)	40	(0.3)	30	10	△5

(注)「派遣社会教育主事」については、都道府県教育委員会段階で把握した実人数である。

このため、派遣された市町村教育委員会段階の延べ人数で把握した3ページとその数値が異なる。

(出典)平成25年度 教育行政調査(文部科学省)

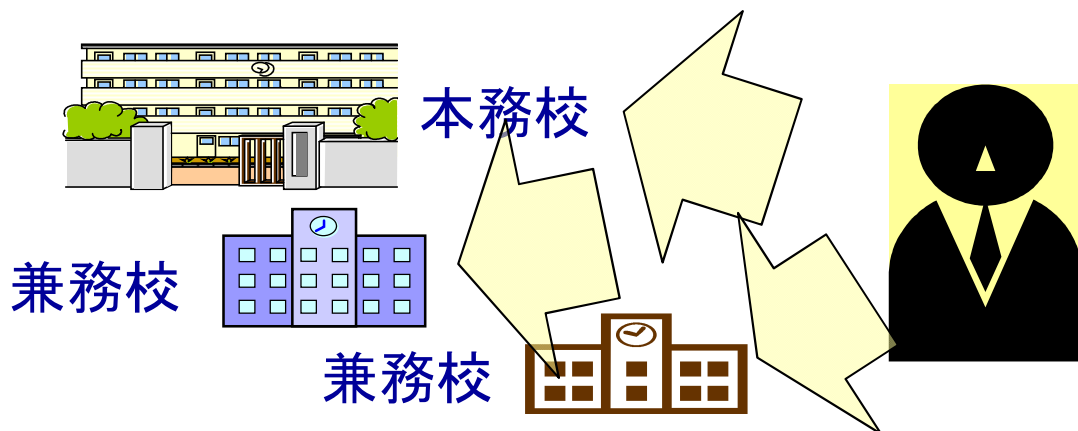
指導体制の充実（秋田県の例）

小・中学校における教育専門監の活用(H18～)

趣旨

教科指導に卓越した力を有する教諭の資質能力を複数の学校に活用し、学校の教育力を高める。

市町村教育委員会から推薦→県教育委員会で認定審査・認定



H27概要 教科:国、算・数、理、英

	市町村数	専門監数	本務校数	兼任校数
H27	19	33	33	73
H18	4	4	4	9

本務校及び兼務校での
チーム・ティーチングによる授業実践

教育実践の紹介

市町村各種研修会等の講師

関係教育機関の要請への対応

本務校及び兼務校、当該市町村における
成果が大きい

↓
地区の教科の中核的な役割

保護者や地域等からの要望等に関する教育委員会における取組

- ①弁護士や臨床心理士からなる「専門家チーム」を教育委員会に設置して学校を支援
(21教育委員会)
- ②保護者等からの苦情対応マニュアルの作成
(26教育委員会)

(平成22年8月文部科学省調査)

取組事例：東京都教育委員会

- ・学校と保護者や地域住民との間で生じた、学校だけでは解決困難な課題についての相談を受ける、「学校問題解決サポートセンター」を東京都教育相談センター内に開設。
- ・区市町村教育委員会、学校並びに保護者等から相談を受け付け、子供にとって何が大切かを第一に考え、必要に応じて専門家の助言をもとに、公平・中立な立場で対応。
- ・サポートセンターが、解決困難と判断した案件については、当事者の合意のもと、弁護士、精神科医、臨床心理士、警察OBなど専門家で構成するケース会議において当事者双方の意見を聞き、解決策を提示し、和解に向けた支援を行っている。

取組事例：香川県教育委員会

- ・小中学校へのアンケート調査を基に、保護者等からの様々な苦情等の捉え方とその対応の在り方について、教職員向けに研修資料を作成。
- ・実際にあった保護者からの要望や苦情を「わが子中心型」「ネグレクト型」「ノーマル型」「学校依存型」「権利主張型」の5つのタイプに分類し、対応のポイントを紹介。
- ・組織的な学校運営、保護者等の多様な意見要望への対応など学校が抱える課題の解決にあたる「主幹教諭」を配置し、学校の組織運営の改善と学校支援の拡充を図っている。

苦情等に対する対応期間



学校サポートチームの構築推進事業

〔平成28年度概算要求額16百万円
(新規)〕

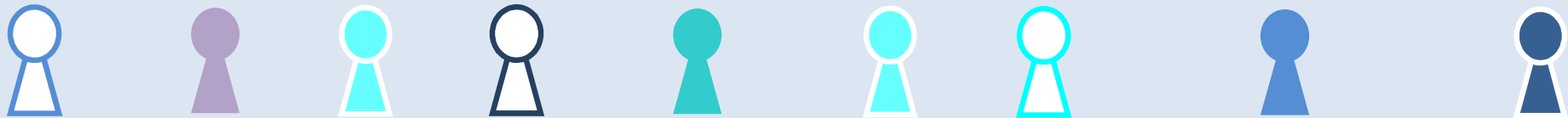
保護者や地域からの苦情・要望等に対応するための学校サポートチーム等の構築を支援し、チームとしての学校を支援する体制整備のモデル等を全国に発信。

＜委託事業：都道府県・市区町村(9自治体)＞

学校サポートチーム 体制の構築

- ・有識者等によるサポートチームを教育委員会に設置
- ・地域の実情に応じた専門家や関係機関との連携によるチーム体制の検討

【学校サポートチーム】



福祉担当・弁護士・精神科医・警察OB・民生児童委員代表・保護者代表 etc.

学校



保護者・地域住民

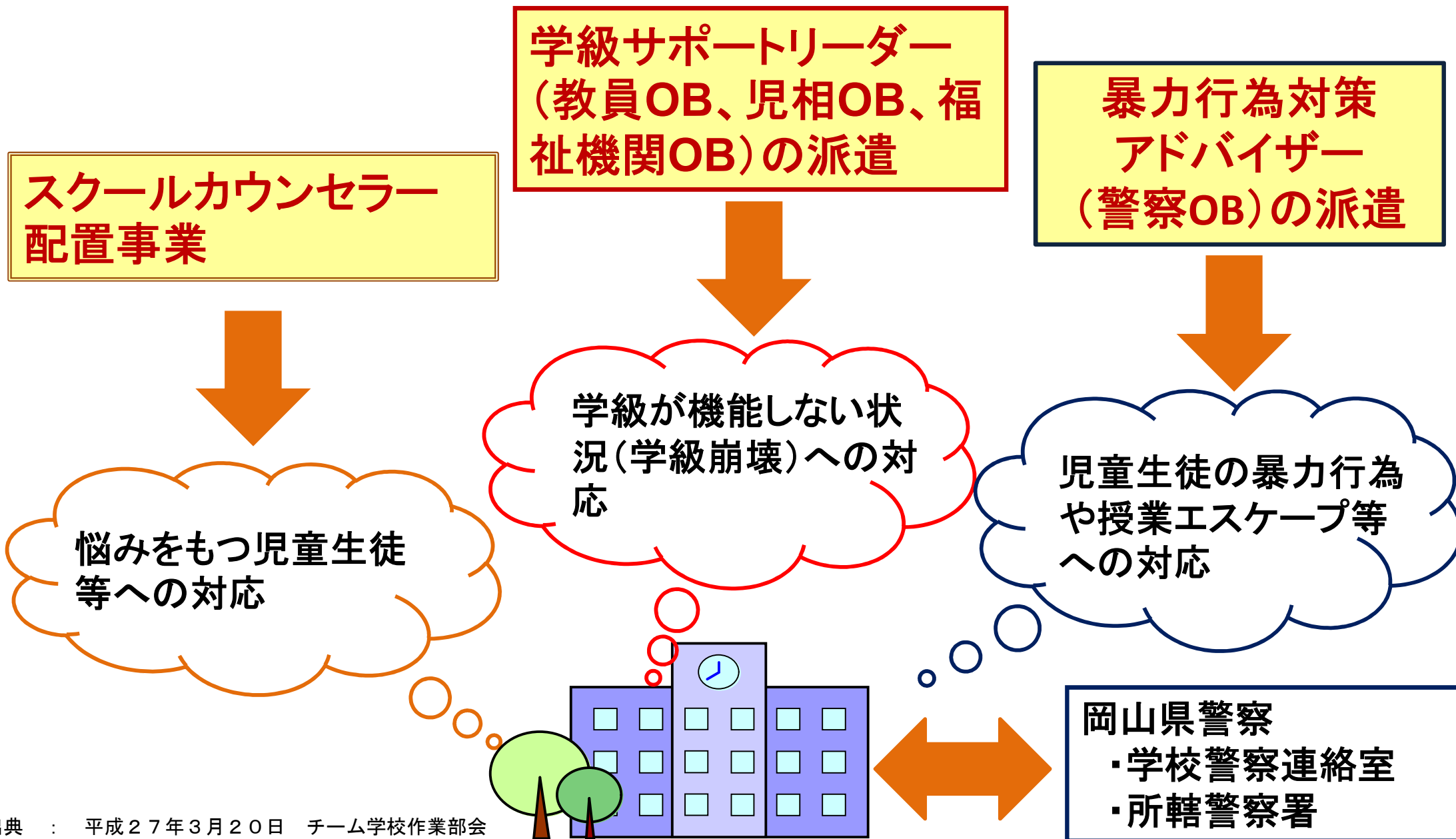
【学校サポートチームによる対応イメージ】

- ①電話相談：経験豊富な校長OB等が相談を受け、助言
- ②専門家助言：相談を受けた案件により、サポートチーム内の専門家による助言
- ③サポートチーム全員協議による解決策を提示！



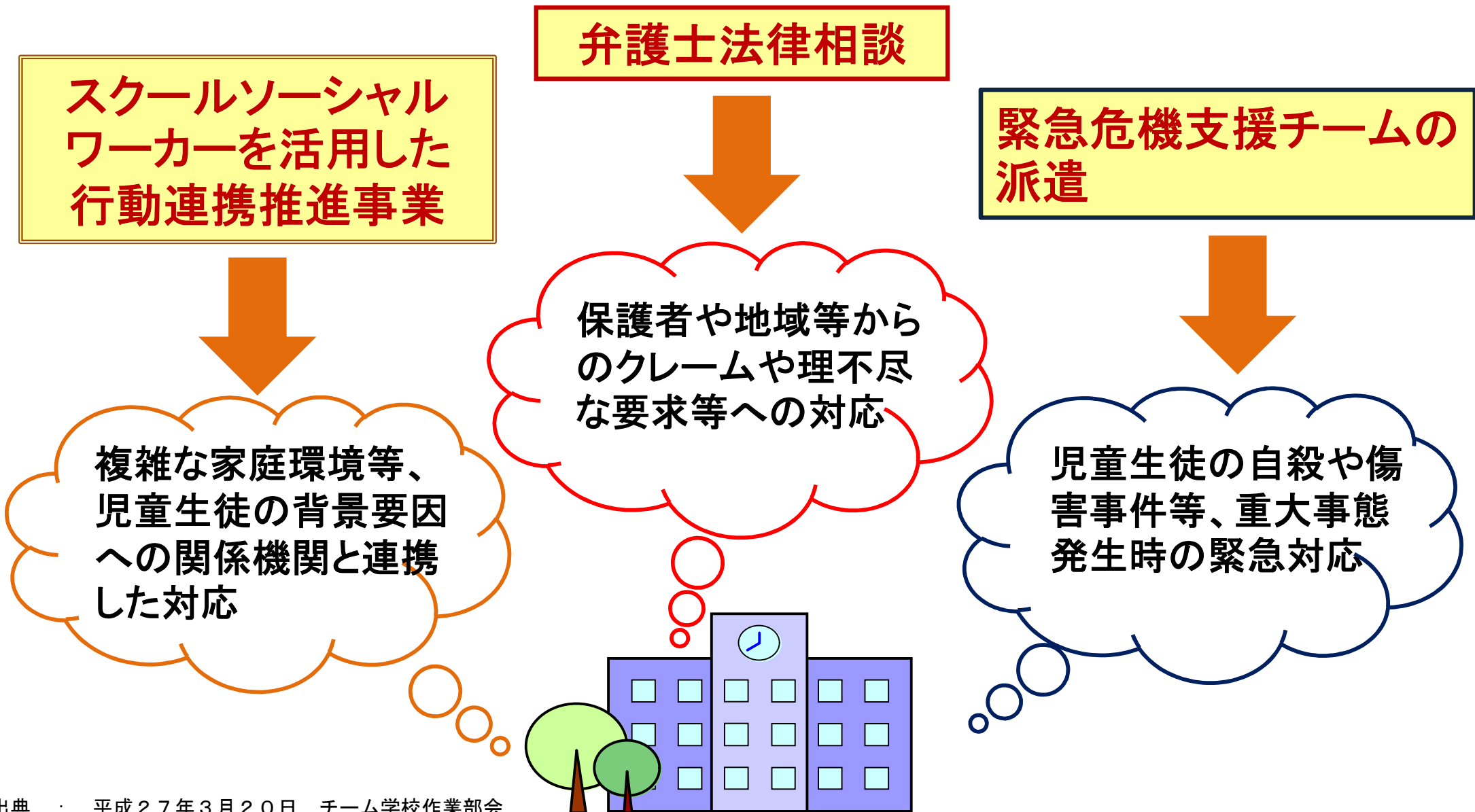
専門家を活用した学校等への支援体制（岡山県の例）

～児童生徒等への直接的な対応・支援～



専門家を活用した学校等への支援体制（岡山県の例）

～児童生徒や学校を取り巻く背景や重大事態への対応・支援～



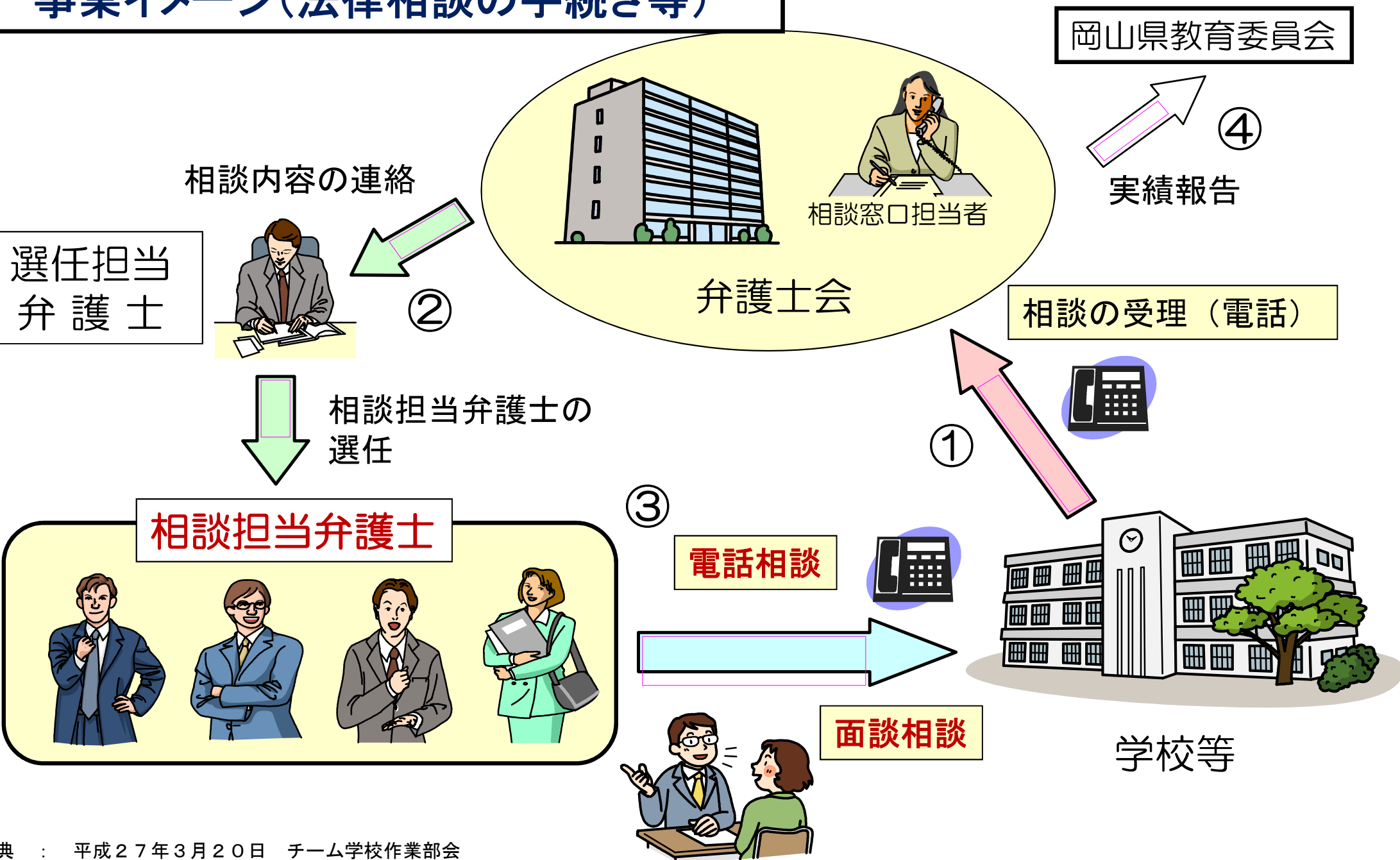
弁護士法律相談

保護者や地域等からの苦情や不当な要求行為等への対応に苦慮している学校が、
弁護士の法に基づく助言により要求等に適切に対応し、教職員が児童生徒への指導に専念できるようにする。（H26年7月事業開始）

- ・ 学校が相談窓口で電話すれば、担当弁護士から電話がかかってくるシステム。手続きは非常に簡単であり、スピーディーに対応してもらえる。
- ・ 学校（組織）として相談することを前提としているため、校長の判断の下対応するが、相談窓口への電話等は、生徒指導主事等が行う場合もある。
- ・ 相談の内容に応じて担当弁護士が選任され、電話や面談により相談に応じる。
- ・ 弁護士は学校に対して、法を踏まえた適切な対応の在り方について助言する。 ※訴訟を前提としたものではない。
- ・ 県立学校及び市町村立学校に対する教育対象暴力や不当要求等の法的な問題に関する相談に応じる。

専門家を活用した学校等への支援体制（岡山県の例）

事業イメージ（法律相談の手続き等）



事業の実績及び課題

【実績】

小学校・・・1件　高等学校・・・5件（H27年3月18日現在）

- ・ 利用実績は、現段階においては少ないが、利用した学校からは、「弁護士の助言をもとに、難しい事例に対して自信を持って対応することができた。」という声を聞いている。

【課題】

- ・ 事業内容については周知が図られているが、学校には「弁護士に相談するほどの問題かどうか」という迷いがある。
- ・ 市町村立学校は、問題が発生し対応に困った場合には、まず市町村教委に相談し、その際、市町村教委がこれまでの経験に基づいて返答したり、顧問弁護士に相談したりする場合が多く、県教委の法律相談を利用するまでに至らないことが多い。
- ・ 学校に、法律相談のイメージが定着してくれば、活用が広がっていくものと思われる。