

児童生徒等に対するわいせつ行為は、教員として絶対に許されないことです。「官報情報検索ツール」を活用した教員免許状の失効・取上げ情報の確認や、採用の際に提出を求め関係書類の工夫等により、私立学校において、採用希望者の経歴等の十分な確認を踏まえた適切な採用判断や、研修その他の予防的な取組などが適切に行われるよう改めてお願いします。

事務連絡  
令和3年4月12日

各都道府県私立学校主管部課  
小中高等学校を設置する学校設置会社を所轄する  
構造改革特別区域法第12条第1項の認定を受けた 御中  
各地方公共団体の学校設置会社担当課  
各文部科学大臣所轄学校法人担当課

文部科学省高等教育局私学部私学行政課

#### 私立学校における教員採用関係書類の様式例の活用等の推進について

児童生徒等に対するわいせつ行為は、教員として絶対に許されないことです。他方、過去にわいせつ行為等を原因として懲戒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ケースが生じています。

文部科学省としては、「官報情報検索ツールの改善及びその適切な活用について（依頼）」（令和2年10月30日文部科学省総合教育政策局教育人材政策課長・高等教育局私学部私学行政課長通知）等により、私立学校についても、その建学の精神等に基づく採用方針を踏まえつつ、採用段階での取組の工夫をお願いしたところです。

今般、これらの取組の推進を含め、公立学校における児童生徒に対するわいせつ行為等の防止等の対応の留意事項について、別添のとおり初等中等教育局長・総合教育政策局長から通知が発出されたので、お知らせします（特に2（3）②・③及び別添を参照）。

各文部科学大臣所轄学校法人におかれては、別添通知を参考とし、「官報情報検索ツール」を活用した教員免許状の失効・取上げ情報の確認のほか、通知の別添様式例（ただし、地方公務員法第16条に係る部分は適用外）を参考に、採用の際に提出を求め関係書類について、空白期間が生じないように記載することを求めたり、賞罰欄等に刑事罰のみでなく、懲戒処分歴等の明示的な記載を求めたりするなど、採用希望者の経歴等の十分な確認を踏まえた適切な採用判断や、研修その他の予防的な取組などが適切に行われるよう改めてお願いします。各都道府県私立学校主管部課及び小中高等学校を設置する学校設置会社を所轄する構造改革特別区域法第12条第1項の認定を受けた各地方公共団体の学校設置会社担当課におかれては、所轄の学校法人及び学校設置会社に対する周知をお願いします。

#### 【本件担当】

文部科学省高等教育局私学部私学行政課 法規係

電話：03-5235-4111（内線 2533） MAIL：[sigakugy@mext.go.jp](mailto:sigakugy@mext.go.jp)

令和2年12月22日に公表した「令和元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45号  
令和3年4月9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  
瀧本 寛

文部科学省総合教育政策局長  
義本 博司

令和元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2年12月22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，養護教諭，栄養教諭，助教諭，講師，養護助教諭，実習助手及び寄宿舎指導員をいう。以下同じ。）の精神疾患による病気休職者数については、5,478人と過去最多の人数となったことは遺憾であり、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。加えて、新型コロナウイルス感染症対応の業務により、精神的な緊張や心身の過度な負担につながることも懸念される。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）及び以下の事項等に留意の上，学校における働き方改革の取組やメンタルヘルス対策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) 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

文部科学省としては、令和2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）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。

また、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り、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、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、教員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、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、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。

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。

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。以下「大綱」という。）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、また、現在行われている大綱見直しの動向も注視いただき、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、「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。

### 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、「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。）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。

また、平成31年1月の中央教育審議会答申を踏まえ、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等を送付（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）したので、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こと。

なお、学校における働き方改革の取組事例集を公表しており、参考にされたいこと。

## (2) 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50人以上の学校では実施が義務付けられており、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、平成31年3月18日付け事務次官通知等も踏まえ、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。

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、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、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。

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。

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。

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。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っており、こうした取組事例も参考とすること。

(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月に作成するとともに、当該手引きの活用にあたっての説明会を令和3年1月に開催している。

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、認定請求に当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。

#### (5) 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蔓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」や「教育活動の実施等に関するQ&A」、感染状況等に応じて随時発出される通知等を踏まえ、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。

## 2 懲戒処分等

令和元年度に懲戒処分等を受けた教員数が前年度よりも減少しているものの、教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。

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し、より厳重な処分とすること。

また、後述の「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。

## (3) 児童生徒に対するわいせつ行為等の防止等

### ① 児童生徒に対するわいせつ行為を行った教員への厳正な対処

令和元年度に、わいせつ行為等により懲戒処分等を受けた教員は 273 人であり、過去最多となった平成 30 年度に次いで過去 2 番目の多さであり、依然として多いことについて、極めて深刻に受け止めている。さらに、今回初めて児童生徒（幼児を含む。以下(3)において同じ。）に対するわいせつ行為を行った者についての調査を実施したところ、懲戒処分を受けた教員は 126 人であった（うち免職 121 人、停職 5 人）。

児童生徒に対するわいせつ行為は教員として絶対に許されないことであり、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こと。

また、昨年 9 月の時点で、全ての都道府県・指定都市教育委員会の懲戒処分基準において、児童生徒に対するわいせつ行為を行った教員については懲戒免職とする旨の規定が整備されたところであるが、実際に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を行うこと。他校の児童生徒に対する場合についても同様に厳正に対処すること。児童生徒に対するわいせつ行為があったにも関わらず、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、精神的負担等を懸念する被害者やその保護者からの意向により、また、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ていない例も見受けられる。このため、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、懲戒権者である教育委員会において、わいせつ行為等の事実関係の明確化や懲戒処分案の検討に当たっては、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などにより、繰り返しわいせつ行為の防止等に関する服務規律の徹底を図ること。わいせつ行為等による懲戒処分等が行われた事案において、教員と児童生徒との間でソーシャルネット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が行われていた事案もあり、こうしたSNS等による私的なやりとり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、執務環境の見直しによる密室状態の回避や教育指導体制の見直しによる組織的対応、教員や児童生徒を対象としたアンケートの実施などによる実態把握や効果的な研修の工夫など、わいせつ行為の防止に向けた予防的な取組等を強化すること。これらの取組を含め、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っており、こうした取組事例も参考とすること。

さらに、わいせつ行為等による被害の相談体制の整備や、警察機関等による性犯罪被害相談電話などの相談窓口の周知を行うとともに、相談者である被害児童生徒の精神的負担の軽減・回復を図るため、スクールカウンセラーなど専門家等による支援や相談窓口担当者の研修等を適切に行うこと。

## ③ 採用前・採用段階における取組の推進

過去にわいせつ行為等を原因として懲戒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ケースも生じている。こうしたことも踏まえ、採用関係書類について、今般、新たに共通的に利用できる様式例を別添のとおり作成したので、これを参考に、空白期間が生じないように記載することを求めたり、賞罰欄等に刑事罰のみでなく、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。

また、文部科学省では、教育委員会や学校法人等の教員採用権者に対し、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検索ツールを提供しており、本年2月には、その検索可能期間を直近40年間に大幅に延長したところである。加えて、教員免許状の失効・取上げに係る官報公告について、懲戒免職処分等の具体的事由等を公告事項として規定する省令改正を行ったところである。検索ツール等により、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、採用面接等を通じ本人に対して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<sup>注</sup>を交換する際には、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、行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第58号）第8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。）

加えて、検索ツールの適切かつ有効な管理及び活用方法も含めた教員採用段階における留意事項については、「官報情報検索ツールの改善及びその適切な活用について（依頼）」（令和2年10月30日付け2教教人第28号総合教育政策局教育人材政策課長、高等教育局私学部私学行政課長通知）等にも記載しており、これらも踏まえ、適切な採用判断を行っていただきたいこと。

各教育委員会においては、採用後に行われるサービスの宣誓や初任者研修に加え、採用までの間に採用内定者を集めたいわゆる採用前研修や、教員を確保するために実施している教師塾、教員養成大学と連携した取組等を活用して、繰り返しわいせつ行為の防止等に関する服務規律の徹底を図ること。

#### (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、「「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 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、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、令和2年4月1日現在の女性管理職の割合は19.7%と、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)の成果目標である令和2年に20%には達していないものの、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)や女性活躍推進法に基づき策定する特定事業主行動計画等を踏まえ、校長及び副校長・教頭のそれぞれについての具体的な目標設定を行うとともに、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。

(参考1) 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）（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		
副校長・教頭	20.5% (2019年)	25% (2025年)
校長	15.4% (2019年)	20% (2025年)

<施策の基本方向>

○ 教育委員会や学校において、女性の能力発揮が組織の活性化に不可欠であること、また、管理職の性別構成が児童生徒の意識に影響を与えうることを踏まえ、教育長や教育委員、校長、教頭など意思決定過程への女性の登用を推進する。特に、学校においては校長への女性の登用を一層促進する。

(参考2) 「学校教員のキャリアと生活に関する調査」（平成30年11月独立行政法人国立女性教育会館）より明らかになった管理職に占める女性の割合が低い背景

- 管理職は、男女とも管理職になってよかったと思っており、特に校長のやりがいや満足度は高い。一方、管理職以外の教員が管理職を志向する割合は低く、特に女性は低い。
- 女性教員が管理職を志向する割合が低い要因として、力量が不足していると認識していること、担任を持って子どもと接していきたいこと、現在の仕事に満足していること、および仕事と家庭生活における役割との両立が困難であることなどが挙げられる。
- 女性は職位にかかわらず家事・育児の負担が大きい現状がある。
- 育児や介護等を担う教員は、本人の躊躇だけでなく、評価者（管理職）からも、管理職になるための機会を提供されにくい傾向にある。
- 長時間労働の教員の割合は高く、管理職の入口の職位である副校長・教頭が特に高い。
- 固定的性別役割分担意識は依然として根強い。

## 2 ハラスメントの防止措置

女性活躍推進法等の改正により、昨年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ことなどを踏まえ、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に関して、「要綱・指針等の策定」「厳正に対処する旨の方針等の規定、職員への周知・啓発」「相談窓口の設置」「研修の実施」について実施状況を調査したところ、

一部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、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。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

令和元年度公立学校教職員の人事行政状況調査は、新型コロナウイルス感染症対応を踏まえ、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、各地域での現状や平成30年度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 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つ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、昨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」、本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、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。さらには、教職の魅力発信のため、今後、文部科学省ホームページに受賞者のメッセージ等を掲載する予定としているので、参考にされたいこと。

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 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。

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。

## 5 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。

[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)

別添（通知 2（3）③関係）

学 歴	在学期間		学校名・学部・学科・専攻等		卒業・修了（見込）等	
	年	月	～	年	月	
	年	月	～	年	月	
	年	月	～	年	月	
	年	月	～	年	月	
	年	月	～	年	月	
職 歴	在職期間		勤務先		職名（職務内容）	
	年	月	～	年	月	
	年	月	～	年	月	
	年	月	～	年	月	
	年	月	～	年	月	
	年	月	～	年	月	

刑罰・ 処分歴	有無	年 月 日	刑罰・処分の内容
		有・無	

本書類に記入した事項は事実に相違なく、虚偽の記入があった場合には、合格が取り消され得ること及び令和 年度【 県 市 名 】立学校教員採用候補者名簿から削除され得ることについて了承します。

また、私は、地方公務員法第 16 条及び学校教育法第 9 条に該当していません。

年 月 日

氏 名

【記入上の注意】

- ※職歴の欄には、最終学校卒業等の月の翌月から、空白期間がないように記入すること。なお、在宅期間については、勤務先の欄に「在家庭」と記入すること。
- ※刑罰・処分歴の欄には、罰金以上の刑に処せられたこと又は懲戒処分若しくは分限処分を受けたことの有無について、「有・無」のどちらかを○で囲み、「有」の場合は、判決確定年月日等又は処分年月日とその内容（例：児童に対するわいせつ行為）を記入すること。
- ※学校教育法第 9 条第 1 号にいう「禁錮以上の刑に処せられた者」には、
  - ①禁錮以上の刑に付された執行猶予の期間
  - ②禁錮以上の刑の執行を終わり又はその執行の免除を得たときから、罰金以上の刑に処せられることなく 10 年を経過するまでの間の期間
 にある者も含まれるため、記入に当たって留意すること。

○地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）（抄）  
（欠格条項）

第十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、条例で定める場合を除くほか、職員となり、又は競争試験若しくは選考を受けることができない。

- 一 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者
- 二 当該地方公共団体において懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から二年を経過しない者
- 三 人事委員会又は公平委員会の委員の職にあつて、第六十条から第六十三条までに規定する罪を犯し、刑に処せられた者
- 四 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者

○学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）（抄）

第九条 次の各号のいずれかに該当する者は、校長又は教員となることができない。

- 一 禁錮以上の刑に処せられた者
- 二 教育職員免許法第十条第一項第二号又は第三号に該当することにより免許状がその効力を失い、当該失効の日から三年を経過しない者
- 三 教育職員免許法第十一条第一項から第三項までの規定により免許状取上げの処分を受け、三年を経過しない者
- 四 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者

# 令和元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【概要】

(令和3年4月9日付け通知、調査結果は令和2年12月22日公表)

## 第1 分限・懲戒 <1 病気休職>

※ 精神疾患による病気休職者数（令和元年度） 5,478人（過去最多の人数）（平成30年度 5,212人）

### (1)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

- 業務量の適切な管理等に関する指針等に基づき、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実施
- ICTの活用などによる在校等時間の客観的な把握等

#### ② 過労死等防止対策の推進

- 過労死大綱等を踏まえ、教職員や家族等が相談できる体制の整備など過労死等の未然防止の取組の実施

#### ③ その他学校における働き方改革の取組の推進

- 働き方の見直しの取組を一層推進
- 標準職務例を活用し、職務に集中できる環境等を整備

### (2)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

- 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・雰囲気醸成等の取組の推進

#### ② ストレスチェック等の取組の推進

- ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導等の取組を学校規模に関わらず、全ての学校において適切に実施

#### ③ 健康障害等に関する相談体制の整備

- 健康障害に関する相談窓口の設置・教職員への周知や公立学校共済組合の健康管理対策事業の活用周知

#### ④ 医師等による健康管理の推進

- 長時間労働者への医師による面接指導の適切な実施や、教職員が相談しやすい職場環境を作る取組の推進

#### ⑤ 復職支援の取組の推進

- 取組事例を参考に、復職プログラム実施中の状況把握や復職後のフォローアップの取組実施

### (3)教育行政に係る法務相談体制の充実

- 弁護士等への法務相談経費の交付税措置等を踏まえ、外部からの過剰要求等に関する法務相談に係る体制の整備・充実

### (4)公務災害補償の認定請求事務の迅速化

- 公務災害事務の迅速かつ公正な遂行や、勤務実態把握のため在校等時間の把握、管理及び記録の保存の適切な実施

### (5)新型コロナウイルス感染症に対応した教職員の服務等

- 適切な病気・特別休暇等の取得など、各地方公共団体の条例等にとり引き続き適切に取扱い



# 第1 分限・懲戒 <2 懲戒処分等>

※ 懲戒処分等を受けた者全体（令和元年度） 4,677人（平成30年度 5,978人）

## (1) 懲戒処分全般の基準の作成・公表と処分事案の公表

- 事案を速やかに教育委員会に報告するよう各校長への指導徹底
- 懲戒処分全般の基準の速やかな作成・公表
- 児童生徒等のプライバシー保護に十分配慮した上で、可能な限り詳しい処分事案の公表

## (2) 体罰事案等に対する厳正な対応

※ 体罰により懲戒処分等を受けた者（令和元年度） 550人（平成30年度 578人）

- 体罰の未然防止や徹底した実態把握、法務省の人権擁護機関や警察機関等との連携強化
- 傷害、常習的、隠ぺい、特別な支援を要する児童生徒に対する事案等には、免職も含めてより厳重な処分が必要

## (3) 児童生徒に対するわいせつ行為等の防止等

※ わいせつ行為等により懲戒処分等を受けた者（令和元年度） 273人（過去2番目）（平成30年度 282人）  
うち、児童生徒に対するわいせつ行為により懲戒処分を受けた者 126人（免職121人）（初めて調査を実施）

### ① 児童生徒に対するわいせつ行為を行った教員に対する厳正な対応

- 児童生徒に対するわいせつ行為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を徹底（他校の児童生徒の場合も同様）
- 事案が犯罪が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
- 事実関係の明確化や懲戒処分案の検討には、事案に応じて、弁護士や医師等の外部専門家の協力を得ること

### ② 予防的な取組等の推進

- SNS等による私的なやり取りを行ってはいけないこと等の明確化、保護者等への周知
- 執務環境の見直しによる密室状態の回避、教育指導体制の見直しによる組織的対応、教員や児童生徒に対するアンケート等による実態把握、効果的な研修の工夫などの予防的な取組等を強化
- 被害児童生徒の相談体制整備・相談窓口周知、精神的負担軽減等を図るためスクールカウンセラーなど専門家等による適切な支援

### ③ 採用前・採用段階における取組の推進

- 採用希望者の経歴等の十分な確認（採用関係書類の様式例を参考添付）、官報情報検索ツールの管理及び活用（懲戒免職事由等を官報公告事項とする省令改正）、過去の任命権者である教育委員会への退職理由等の照会等も踏まえた適切な採用判断の実施
- 採用前後の研修や教師塾、教員養成大学と連携した取組等の促進

## (4) 政治的行為の制限に違反する行為等の防止等

- 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、服務規律の確保の徹底

## (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

- 許可の適正な手続が確実に行われるよう指導を徹底
- 部活動改革に関する地域部活動への兼職兼業等については、取扱い等の通知を参照し適切に対応

## 第2 教職員人事に関する各種施策

### 1 校長・副校長・教頭の登用状況等

※ 女性の管理職（令和2年4月1日現在） 13,501人（19.7%、過去最高）（平成31年4月1日現在 12,808人、18.6%）

- 社会の変化や近年の学校を取り巻く状況の変化、地域・学校等の特長・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管理職の確保**
- マネジメント能力を重視した**管理職育成**を行うとともに、校長の補佐体制の強化、教頭等の事務分担の見直し、主幹教諭の配置、教員出身でない者の登用等の管理職選考の工夫などを通じた**優秀な人材の確保**
- **女性管理職の割合は地域差がある**ことから、それぞれの**地域における現状や課題を十分に把握**
- 第5次男女共同参画基本計画等を踏まえ、**校長及び副校長・教頭それぞれについての具体的な目標設定**、意識啓発、人材育成、働き方改革の取組の推進など、**女性管理職増加への取組を一層促進**
- 文部科学省が主催する人事管理担当者を集めた研修会等において、女性管理職の割合が高い教育委員会の取組事例を共有

### 2 ハラスメントの防止措置

※ パワハラ、妊娠・出産・育休等ハラスメントの防止措置が一部進んでいない状況（令和2年6月1日現在）

- 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、方針等の規定、相談窓口の設置等の**防止措置を確実に実施**
- **域内の市区町村教育委員会にも取組を徹底**
- 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**するとともに、処分に至らない事案も含めて**服務規律を徹底**

## 第3 その他の人事施策等（※新型コロナウイルス感染症対応を踏まえ令和元年度は調査を行わなかった項目）

### 1 人事評価

- **評価結果の人事、給与、表彰、研修機会の付与等への活用**や、校長等に対する評価者研修の充実
- 一人一人が業務改善を進める意識を持つような評価の工夫

### 3 優秀教職員表彰

- 表彰の制度を整備して適任者を表彰するとともに、表彰に伴う措置として**昇給・昇任等の処遇に適切に反映**
- 他の教職員の資質能力向上のため、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**

### 5 育児休業等

- **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・休暇の取得促進に向けた環境整備**

### 2 指導が不適切な教員の認定及び措置

- **指導が不適切な教員の適切な認定**、教員の資質能力の向上のための取組の充実、厳正な分限処分等を的確かつ厳正に実施
- 条件付採用期間制度を適正に運用し、**教員の質を確保**

### 4 再任用

- 雇用と年金の接続を図るため適切に対応
- 再任用職員を若手教員の育成担当とする等の活用事例も参考に、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**