

令和4年12月26日に公表した「令和3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通知します。

4 文科初第 2777 号  
令和 5 年 3 月 2 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  
藤原章夫

文部科学省総合教育政策局長  
藤江陽子

令和3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4年12月26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及び学校教育の更なる充実を実現するための人事行政を実施する観点から、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 病気休職等

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。）の令和3年度における精神疾患による病気休職者数は、過去最多の5,897人<sup>1</sup>となるなど、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）<sup>2</sup>、「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。）<sup>3</sup>及び以下の事項等に留意の上、教職員が一人で悩みや負担を抱え込まないよう環境整備を図るなど、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。

<sup>1</sup> 教員の精神疾患による長期療養者数（精神疾患による病気休職者及び1か月以上の病気休暇取得者）は10,944人で過去最多。また、事務職員等（事務職員及び栄養職員）の精神疾患による病気休職者数は534人。事務職員等の精神疾患による長期療養者（精神疾患による病気休職者及び1か月以上の病気休暇取得者）数は920人。

<sup>2</sup> 「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）

<sup>3</sup> 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）

関連して、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<sup>4</sup>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。

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。

#### (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、予防と早期発見・対応が極めて重要である。教職員本人への周知、理解促進を含め、適切な方法によるセルフケアの促進や、教職員が一人で悩みや負担を抱え込まないようにするために、校長等の管理職が所属教職員について、日常的に健康状況等を把握して支援や相談対応等を行うラインによるケアの充実や、校長のリーダーシップによる業務の縮減・効率化、同僚同士が普段から相談しやすい良好な職場環境・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等のマネジメントと関連付けて、教育委員会及び学校全体で効果的・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、未実施の市区町村においては、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。）<sup>5</sup>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。

さらに、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、精神疾患による休職者数が過去最多になったことや、メンタルヘルス不調の予防、早期発見・早期対応が、メンタルヘルス対策に有効であることも踏まえ、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

---

<sup>4</sup> [労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）](#)

<sup>5</sup> [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）](#)

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。

「令和4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」<sup>6</sup>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、一部の市区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。その際、特に小規模市町村においては、それぞれの団体の状況を踏まえつつ、共通の相談窓口の設置等に連携して取り組むことや、公立学校共済組合の相談窓口など外部機関の取組の積極的活用が考えられること。例えば、公立学校共済組合においては、電話及びWebによる相談窓口や公立学校共済組合直営病院によるメンタルヘルス相談等による、教職員の健康管理対策の様々な事業を実施しており、当該共済組合員は全員利用可能であることから、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。

さらに、厚生労働省が運営するポータルサイト「こころの耳」<sup>7</sup>において、セルフケアやセルフチェックの方法、様々な知識・ノウハウ・取組事例等をわかりやすく紹介しているため、併せて活用されたいこと。

### 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。その際、「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。以下、「上限指針」という。）の趣旨を踏まえ、在校等時間が一定時間を超えた教育職員に対し実施すること。

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。

また、より実効性のある産業医による面接指導がなされるために、産業医の選任時に、学校における働き方や勤務の特性等について教育委員会が説明し、当該産業医が

<sup>6</sup> [令和4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](#)

<sup>7</sup> [こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト](#)：働く方やそのご家族、職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方などに向けて、メンタルヘルスケアに関するさまざまな情報や相談窓口を提供。

より理解をした上で面接指導に当たるようになることが望ましいこと。

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く、心理的安全性が高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、最初の復職支援と復職後の経過観察等の再発防止策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。

また、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。

### (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

上限指針、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号初等中等教育局長通知）<sup>8</sup>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）<sup>9</sup>を踏まえ、上限指針で示す在校等時間の把握・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。なお、未だに条例や規則等への反映をしていない教育委員会においては、遅くとも令和5年度中に反映が行われるよう可及的速やかに対応を図ること。未反映の教育委員会の状況については今後も随時フォローアップを行うとともに、未反映の教育委員会名を公表することもあり得るので、ご承知おき願いたいこと。

上限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、服務監督を行う教育委員会等は、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。勤務時間の把握に当たっては、極力、教員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こと。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把握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を促してきたところであること。なお、今般、当該5か年計画が2年間延長されることとなったことも踏まえ、引き続き在校等時間の把握など勤怠管理が扱えるように整備をするとともに、職場のストレス状況に関する情報なども整備することが考えられること。なお、ICTの活用やタイムカードなどによる在校等時間の客観的な把握が未実施の教

<sup>8</sup> 「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（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）

<sup>9</sup> 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）

育委員会等においては、遅くとも令和5年度中に開始できるよう、可及的速やかに対応を図ること。

また、在校等時間の把握の目的は長時間労働の是正であり、そのためには、教育職員の勤務時間を適切に把握することが重要かつ出発点であり、その上で、校長等の学校の管理職及び教育委員会においては、時間外在校等時間の要因の整理・分析・検証、時間外勤務縮減に向けた適切な対策等を行う必要があること。その際、弁護士や社会保険労務士、学校現場に専門的かつ伴走的に助言等を行う有識者など外部人材の活用・連携を行うことも考えられること。こうした対策等を措置しないまま、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、自宅等を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、上限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<sup>10</sup>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）<sup>11</sup>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）<sup>1213</sup>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<sup>14</sup>等に基づく教職員の勤務時間把握の徹底や、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

<sup>10</sup> [過労死等防止対策推進法](#)（平成二十六年法律第百号）

<sup>11</sup> [過労死等の防止のための対策に関する大綱 ～過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ～](#)（令和3年7月30日）

<sup>12</sup> [教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について](#)（令和2年7月17日付け2初初企第14号初等中等教育局初等中等教育企画課長、財務課長通知）

<sup>13</sup> [事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について](#)（令和2年7月17日付け2初初企第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）

<sup>14</sup> [公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法](#)（昭和四十六年法律第七十七号）

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。  
なお、公務災害事務の遂行に当たっては、1(4)を参照すること。

### 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）」（平成25年3月29日）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、「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）<sup>15</sup>及び「令和4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を踏まえた「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（通知）（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）」の補足事項について」（令和5年2月3日付け4初財務第14号初等中等教育局財務課長、初等中等教育企画課長通知）<sup>16</sup>等を踏まえ、教職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事例集<sup>17</sup>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（令和4年3月31日時点で、都道府県で約78%、指定都市で75%が専ら教育行政に關与する弁護士に相談できる体制を構築済）。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<sup>18</sup>するとともに、教育行政に係る法務相談に関する理解を深めるため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

<sup>15</sup> [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）

<sup>16</sup> [令和4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を踏まえた「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（通知）（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）」の補足事項について](#)（令和5年2月3日付け4初財務第14号初等中等教育局財務課長、初等中等教育企画課長通知）

<sup>17</sup> [改訂版 全国の学校における働き方改革事例集（令和4年2月）](#)

<sup>18</sup> [教育行政に係る法務相談体制の充実について](#)

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、上限指針を踏まえ、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3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。）のは4,674人と前年度よりも増加している。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「特定免許失効者管理システム」や「官報情報検索ツール」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<sup>19</sup>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

---

<sup>19</sup> [学校教育法](#)（昭和二十二年法律第二十六号）

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のないう、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）<sup>20</sup>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発言も許されないものであること。いたずらに注意や叱責を繰り返すなど児童生徒を精神的に追い詰めるような指導は、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、このような不適切な言動や指導に対して、引き続き、厳正な対応をとる必要があること。不適切な指導については、令和 4 年 12 月に改訂された「生徒指導提要<sup>21</sup>」において初めて盛り込まれたところであり、教員による不適切な指導等が児童生徒の不登校や自殺のきっかけになる場合もあることから、不適切な指導等が、学校生活全体において、いかなる児童生徒に対しても決して許されないことに留意すること。

また、不適切な指導等について、体罰と同様に懲戒処分基準に規定している教育委員会もあり、未整備の教育委員会においてはこうした規定を参考にして懲戒処分基準に定めることが望ましいこと。

なお、幼稚園（幼稚園型認定こども園を含む。）及び特別支援学校幼稚部の幼児については、学校教育法第 11 条の懲戒権の対象とはならないことから体罰の禁止についても明文規定はないものの、同様に、教員による幼児に対する体罰や暴言等の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 3 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 216 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

<sup>20</sup> [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）

<sup>21</sup> [生徒指導提要（改訂版）](#)



による懲戒処分を受けた教員は94人であった（うち免職89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）<sup>22</sup>が議員立法により成立した。同法により、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、同法及び同法に基づく「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。）<sup>23</sup>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、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したところ、法律が施行されているにもかかわらず取組が未実施の教育委員会が存在し、当該教育委員会は速やかに同法及び基本指針を踏まえた措置等を講じること。その際、令和4年度中に文部科学省から提供を予定している好事例集等も参考に取組を進めること。

#### 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、学校は、教育委員会への報告をするまでの間、教育職員等による児童生徒性暴力等を受けたと思われる児童生徒等と当該教育職員等との接触を避ける等当該児童生徒等の保護に必要な措置を講ずるものとされており、例えば、各学校において、当該教育職員等を担任から外したり、別の教育職員等が授業を実施したりすることや、児童生徒等と接触しない事務作業に従事させることなどにより、児童生徒等への影響が生じないようにすることが考えられること。なお、児童生徒性暴力等を行ったことが明らかとなった教育職員等についても同様に扱うことが当然に求められること。

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、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、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

<sup>22</sup> [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](#)（令和三年法律第五十七号）

<sup>23</sup> [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）

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法及び基本指針に定められていることから、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、今回の調査において、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、相談対応などを実施する教育委員会は増加し、一定の改善が見られるが、引き続き必要な措置が講じられていない教育委員会があるなど、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、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より効果的なものとなるよう充実させ、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。教員等に対する研修にあたっては、「児童生徒性暴力等の防止等に関する理解を深めるための動画の活用について（通知）」（令和 4 年 6 月 3 日付け 4 文科教第 350 号）<sup>24</sup>により通知した啓発動画や令和 4 年度中に文部科学省から提供を予定している研修用動画も必要に応じて活用されたいこと。

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、児童生徒等のみならず、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

<sup>24</sup> [児童生徒性暴力等の防止等に関する理解を深めるための動画の活用について](#)（令和 4 年 6 月 3 日付け 4 文科教第 350 号総合居育政策局長、初等中等教育局長通知）

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。このことは、正規教員のみならず臨時的任用職員又は会計年度任用職員についても必要であること。

法に定めるデータベースとして「特定免許状失効者等管理システム」が令和5年度より運用開始する予定であるところ、各採用権者においては、当該システムを用いて、教員<sup>25</sup>として任命しようとする者が特定免許状失効者等へ該当していないか確認することが義務付けられていること。また、児童生徒等以外に対する性暴力等によって免許状が失効又は取上げとなった者が再び免許状を受けて採用選考試験に臨むケースも考えられることから、並行して官報情報検索ツールも活用し、採用希望者の懲戒免職処分歴等を確実に確認すること。採用希望者が特定免許状失効者等に該当していたり、過去の懲戒免職処分歴等が判明したりした場合、採用権者はその情報を端緒として、採用面接等を通じ、経歴等のより詳細な確認を行うなど、法の基本理念にのっとり、十分に慎重に、適切な採用の判断を行う必要があること。

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、本人同意を得て過去の勤務先に詳細を確認したり、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照会したりすること。照会を受けた教育委員会は、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。

<sup>25</sup> ここでいう「教員」とは、7ページ第1の2冒頭に記載のとおり、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。

<sup>注</sup> 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<sup>26</sup>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<sup>27</sup>第18条、国家公務員法<sup>28</sup>第102条、人事院規則14-7<sup>29</sup>）。

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）<sup>30</sup>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) 営利企業への従事等の制限、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区町村教育委員会）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

<sup>26</sup> [地方公務員法](#)（昭和二十五年法律第二百六十一号）

<sup>27</sup> [教育公務員特例法](#)（昭和二十四年法律第一号）

<sup>28</sup> [国家公務員法](#)（昭和二十二年法律第二十号）

<sup>29</sup> [人事院規則14-7](#)（政治的行為）（昭和二十四年人事院規則一四一七）

<sup>30</sup> [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）

局初等中等教育企画課長通知)<sup>31</sup>及び「[「公立学校の教師等が地域クラブ活動に従事する場合の兼職兼業について（手引き）」について](#)」（令和5年1月30日付け初等中等教育局初等中等教育企画課・スポーツ庁地域スポーツ課・文化庁参事官（芸術文化担当）付事務連絡）<sup>32</sup>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」（令和4年8月31日改定）<sup>33</sup>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、指導が不適切な状態に陥らないよう、校長等や指導主事等による指導助言、個別計画書の作成や研修奨励、校内研修の工夫、学校内又は教育センターにおける集中的な研修の実施等により、未然防止・早期対応をするなどして、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。

<sup>31</sup> [「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）

<sup>32</sup> [「公立学校の教師等が地域クラブ活動に従事する場合の兼職兼業について（手引き）」について](#)（令和5年月1月30日付け初等中等教育企画課・スポーツ庁地域スポーツ課・文化庁参事官（芸術文化担当）付事務連絡）

<sup>33</sup> [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](#)（令和4年8月31日改定）

## 2 人事評価

今回の調査結果において、昇任、昇給・降給、勤勉手当、免職・降任など人事評価結果が活用されていない教育委員会も見られる。昇給や勤勉手当等について、人事評価の結果を反映させずに一律に行う等、法の趣旨に反する運用がある場合には、速やかな是正を図る必要があるため、全ての教育委員会において、地方公務員法の規定及びその趣旨にのっとり、人事評価を活用した人事管理の速やかな実施が求められること。なお、総務省が実施する人事評価結果の活用状況等調査結果では、全ての都道府県・指定都市において昇給・勤勉手当に活用されていること等も踏まえて、速やかな対応が求められること。

また、人事評価は教職員のモチベーションを高め、組織全体の公務能率の向上につなげていくため、評価結果の活用を通じ、人材育成につなげていくことが重要であり、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、校長等の管理職に対する評価者研修の充実を図るとともに、管理職としての人材育成の観点や教職員の健康及び福祉の確保の観点から、例えば、評価項目に教職員の勤務実態を踏まえた業務全般の見直し・縮減、各教職員の業務分担の見直しや適正化・平準化、効率的・効果的な組織運営、教職員の健康及び福祉に配慮した職場環境整備などの学校における働き方改革に資する組織マネジメントに関することを加え<sup>34</sup>、管理職としての資質能力の向上につながる適切な指導を行うこと。

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、教員が自らの創造性・専門性を高め、効果的な教育活動を行うことができる環境を確保する観点等から、一つ一つの業務について、上限指針<sup>35</sup>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。

## 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じて、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ことに加え、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こと。また、表彰により当該教職員の意欲の向上とさらなる活躍につながるよう、当該教職員の表彰後の活躍状況の把握等を通じ、表彰制度のさらなる充実を図るとともに、

<sup>34</sup> 約半数の都道府県・政令市教育委員会において、働き方改革に係る評価項目を設定（文部科学省調べ）

<sup>35</sup> [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）

相互研鑽等による同僚や後輩等の他の教職員の資質能力の向上や教職の魅力向上に資するよう、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周知・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。

女性の管理職について、令和4年4月1日現在の女性管理職の割合は22.3%（校長19.3%、副校長・教頭25.0%）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。以下、「第5次計画」という。）<sup>36</sup>や女性活躍・男女共同参画の重点方針2022（令和4年6月3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）<sup>37</sup>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しなど、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。

#### 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等

<sup>36</sup> [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）

<sup>37</sup> [女性活躍・男女共同参画の重点方針2022](#)（令和4年6月3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）

特別支援教育を担う教師の更なる資質向上にあたっては、「特別支援教育を担う教師の要請、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）<sup>38</sup>において、教師の採用段階において特別支援教育に関わる経験等を考慮する等の工夫を行うことや、全ての新規採用職員が概ね10年以内に特別支援教育を複数年経験することとなるよう人事上の措置を講ずるよう努めること及び、管理職の登用等にあたっては特別支援教育の経験も含めて総合的に考慮することを要請している。

しかしながら、管理職選考における特別支援教育経験の情報の把握・管理の状況についての調査結果（令和4年4月1日現在）では、管理職選考において特別支援教育の経験等の情報を把握・管理している教育委員会は全体の約2割で、そのうち把握・管理した情報を管理職選考で考慮している教育委員会の割合は約6割であった。一方、管理職選考において特別支援教育の経験等の情報を把握・管理していない教育委員会は約8割で、そのうち今後情報を把握・管理する予定がある教育委員会は約1割にとどまった。

各教育委員会におかれては、特別支援教育に関する人材育成に当たり、令和6年度からの実現に向けて取組を一層促進されたいこと。

## 6 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）<sup>39</sup>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、国から周知する質疑応答<sup>40</sup>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、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、定年引上げに伴い、定年引上げ期間中の令和5年度から14年度までの間は、原則として定年退職者が2年に一度しか生じないこととなる。この間、仮に定員を一定に固定した場合には、新規採用職員（経験者採用等によるものを含む。以下同じ。）の数が年度により大幅に変動し、教師志望者が不安になることや採用活動の中で適材を安定的に確保することが困難になるおそれがある。そのため、「地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について」（総行給第48号令和4年6月24日

<sup>38</sup> 「特別支援教育を担う教師の要請、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）

<sup>39</sup> [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）

<sup>40</sup> [定年引上げの実施に向けた質疑応答](#)



付け総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長通知)<sup>41</sup>や、「定年引上げに伴う国家公務員の特例的な定員措置の考え方を踏まえた地方公務員の定員管理に関する留意事項等について」(総行給第85号令和4年12月23日付総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長通知)を踏まえ、新規採用職員の確保に当たっては、職員の年齢構成や、早期からの意向確認も通じて退職者数等の見通しを踏まえ、適切な人材を安定的に確保する観点からの定員管理を行うこと。また、教職員の採用について、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。

## 7 育児休業等

各教育委員会においては、第5次計画や令和4年10月から施行された改正地方公務員の育児休業等に関する法律等も踏まえ、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に、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。

## 8 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<sup>42</sup>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の実施状況については、いまだに措置が進んでいない教育委員会が多数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法令上義務付けられていること、また、教職員のメンタルヘルス対策や働きやすい職場環境の実現にもつながることからも、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<sup>43</sup>」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。都道府県教育委員会においては、法令上義務付けられたハラスメントの防止措置が未実施である域内の市区町村等教育委員会に対し一層の取組を促すこと。なお、今後、未実施の教育委員会名を公表することもあり得るので、ご承知おき願いたいこと。

また、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。

## 9 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

<sup>41</sup> [地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について](#) (総行給第48号令和4年6月24日付総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長通知)

<sup>42</sup> [女性の職業生活における活躍の推進に関する法律](#) (平成二十七年法律第六十四号)

<sup>43</sup> [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](#) (令和2年厚生労働省告示第5号)

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。

「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令等の公布について」について(令和5年3月3日付け4教教人第41号通知)において周知した通り、令和5年3月1日に公布された「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令(令和5年政令第44号)」に基づき、教育委員会においても令和6年4月以降、障害者雇用率の引き上げが行われるところ、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)<sup>44</sup>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、「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」<sup>45</sup>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。

#### 10 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おそ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、学校の設置者や管理職等は、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号初等中等教育局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。

〔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）

（労働安全衛生について）

<sup>44</sup> [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）

<sup>45</sup> [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](#)

初等中等教育局健康教育・食育課（内線 4950）

（特別支援教育について）

初等中等教育局特別支援教育課企画調査係（内線 5095）

（体罰、不適切な指導等について）

初等中等教育局児童生徒課（内線 3298）

（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 2456）