

令和5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7年2月28日付け通知、調査結果は令和6年12月20日公表)

第1 分限・懲戒 <1 病気休職等>

※ 精神疾患による病気休職者数(令和5年度) 7,119人(令和4年度 6,539人)

(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(未然防止、早期発見・早期対応)

- 校長のリーダーシップが重要であり、セルフケア・ラインによるケアの充実、適切な校内人事、業務縮減、良好な職場環境の醸成等の推進
- 年代別や男女別の状況等、自治体ごとの状況を踏まえつつ分析を行い、対応策を検討することも重要
- 人事異動等に伴う環境の変化がメンタルヘルスに影響を及ぼす可能性を考慮した人事管理の在り方の検討

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かかわらず、全学校において適切に実施

④ 医師等による健康管理の推進

- 一定の在校等時間を超えた者への医師による面接指導の適切な実施や、産業医へ学校の特性等の理解増進、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取組の推進

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、公立学校共済組合の健康管理対策事業・厚労省事業の活用・周知

⑤ 復職支援の取組の推進

- 他自治体の取組事例を参考に、復職支援プログラム実施中の状況把握や復職後の経過観察等の取組の実施
- 円滑な復職支援のための、都道府県教育委員会(任命権者)と市区町村教育委員会(服務監督権者)との適切な連携

(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

- 業務量の適切な管理等に関する指針等に基づき、在校等時間の把握・管理や各地方公共団体の条例や規則等への適切な反映
ICTの活用などによる在校等時間の把握の目的はその長時間化の是正であることを踏まえ、要因の整理・分析・検証、勤務縮減等
- 上限時間内となるよう、実際より短い虚偽の時間の記録をさせることや自宅等に持ち帰って業務を行う等は厳に避けること

② 「学校・教師が担う業務に係る3分類」に基づく取組の徹底及び校務DXの加速

- 保護者や地域住民、首長部局等との連携を図り、「学校・教師が担う業務に係る3分類」に基づく取組の徹底等

③ 過労死等防止対策の推進

- 過労死大綱等を踏まえ、各教育委員会における学校の業務の適正化や相談体制整備など過労死等の未然防止の取組の実施

(3) 指導体制に見合った教育課程の編成・実施

- 標準時数を大幅に上回っている教育課程を編成している学校等について、各学校の指導体制に見合った改善を図ること

(4) 教育行政に係る法務相談体制等の充実

- 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・充実等

(5) 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

※ 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、法令上求められている体制の整備を行うなど必要な措置を行うこと

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5年度） 4,829人 （令和4年度 4,572人）

(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) 体罰や不適切な指導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5年度） 343人 （令和4年度 397人）

※ 不適切指導により懲戒処分等を受けた者（令和5年度） 509人 （令和4年度 418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、不適切指導等への厳正な対応
- 傷害、常習的、隠ぺい、特別な支援を要する児童生徒等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) 児童生徒性暴力等の防止等

※ 性犯罪・性暴力等により懲戒処分等を受けた者（令和5年度） 320人 （令和4年度 241人）

うち、児童生徒等に対する性犯罪・性暴力により懲戒処分を受けた者 157人（令和4年度 119人）

- 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及び基本的指針に定める事項の確実な実施

① 児童生徒性暴力等を行った教員への厳正な対処

- 教育職員等による児童生徒性暴力等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
- 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
- 調査の公平性・中立性の確保、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
- 処分の検討にあたっては、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

- 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、教員に対する研修等の継続的な実施
- 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

③ 早期発見のための措置及び相談体制の整備

- 教員や児童生徒等に対する定期的なアンケート等による実態把握、被害児童生徒等の相談体制の整備・周知

④ 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、特定免許失効者等に関するデータベース及び官報情報検索ツールの活用、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や本籍地の市町村に対する犯歴情報の照会等も踏まえた適切な採用判断の実施

(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) 営利企業への従事等の制限、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
- 地域クラブ活動への兼職兼業等については、関係法令の定めや取扱い等の通知・手引き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 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認定者数（令和6年4月1日現在） 26人（うち、令和5年度新規認定者10人）

- 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

2 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をすみやかに行うこと、校長等に対する評価者研修の充実
- 校長等の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、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の追加
- 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 校長・副校長・教頭の登用状況等

※ 女性の管理職（令和6年4月1日現在） 16,658人（24.9%、過去最高）（令和5年4月1日現在 15,934人、23.7%）

- 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養成・確保
- 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などを通じた優秀な人材の確保
- <女性の管理職登用>
- 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、管理職選考試験受験資格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

4 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

※ 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の数は20で、全体の約3割うち、把握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7割（令和6年4月1日現在）

- 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工夫、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
- 管理職の登用等にあたり、特別支援教育の経験も含めて総合的に考慮

5 暫定再任用・定年引上げ等

- ※ 職員の暫定再任用（令和6年4月1日現在） 46,943人（令和5年4月1日現在 61,734人）
- ※ 令和6年3月31日時点の年齢が60歳の者のうち
定年前退職しなかった者（令和6年4月1日現在） 18,260人
定年前退職者数（令和6年4月1日現在） 7,896人
定年前再任用短時間勤務職員数（令和6年4月1日現在） 1,368人

- 再任用職員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**
- 地方公務員法改正による管理監督職勤務上限年齢による降任及び転任、定年前再任用短時間勤務などの新たな制度の適切な運用
- **適切な人材を安定的に確保する観点からの定員管理、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**

6 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、「こども未来戦略方針」等を踏まえ、男性教職員の育児休業・休暇の取得促進に向けた環境の整備**

7 ハラスメントの防止措置

- 市区町村教育委員会を含む各事業主に雇用管理上の措置が**義務付けられた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、相手の性的指向、性自認に関する侮辱的な言動や情報の暴露や、処分に至らない事案や等も含めて**服務規律を徹底**
- 業務の範囲や程度を明らかに超える要求をするものに関する苦情相談があった場合に、**組織として対応**し、その内容に応じて、**迅速かつ適切に教職員の救済**を図る

8 障害のある教師に対する合理的配慮の提供等

- **障害のある教師等が入職後も働き続けられるよう**にするため、指導体制や職務内容の配慮、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、**適切な合理的配慮**を提供

9 適切な人事管理

- 人事管理は公正に行われることが重要であり、仮に不当に歪められるようなことがあれば、保護者や地域住民等の疑惑あ不信を招く恐れがあり、公教育全体への信頼を大きく損なうことにもつながりかねないことから、任命権者である各教育委員会は、それぞれの権限と責任の下、適切な人事管理を行うこと