

令和7年12月22日に公表した「令和6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。

7文科初第2106号  
令和8年1月28日

各都道府県教育委員会教育長 殿  
各指定都市教育委員会教育長

文部科学省初等中等教育局長  
望月禎

文部科学省総合教育政策局長  
塩見みづ枝

## 令和6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)

日頃から、地方教育行政の発展に御尽力と御協力を賜り、誠にありがとうございます。  
標記調査結果について、令和7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<sup>1</sup>の令和6年度における精神疾患による病気休職者数は、7,087人<sup>2</sup>となり、過去最多となった前年度から減少したものの割合としては横ばいであるなど、メンタルヘルス対策の充実・推進が引き続き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>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。

各教育委員会においては、今日に至るまで様々な学校における働き方改革の取組が進められているが、昨年6月の「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

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 教員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13,310人。また、事務職員等（事務職員及び学校栄養職員）の精神疾患による病気休職者数は633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1,166人。

<sup>3</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）

置法等の一部を改正する法律」（令和7年法律第68号。以下「給特法等一部改正法」という。）の成立や、同年9月の「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すべき措置に関する指針」<sup>4</sup>（令和7年文部科学省告示第114号。以下1において「指針」という。）の改正を受け、各種通知等<sup>5</sup>も踏まえつつ、保護者や地域住民、首長部局等とも連携しながら、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引き続き加速させること。

なお、全国の学校における働き方改革の事例集<sup>6</sup>を文部科学省ホームページに掲載しているため、参考にされたいこと。

加えて、文部科学省では、令和5年度より「公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」を行っており、本年度も引き続き4自治体を採択し、事業を実施しているところであり、メンタルヘルス対策に取り組む自治体は、本事業の報告書等<sup>7</sup>も参考にしていただきたいこと。

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「公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査について（結果）」（令和6年1月25日付け初等中等教育局健康教育・食育課長通知）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。

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。また、（一財）地方公務員安全衛生推進協会が各地方公共団体の職員や人事・安全衛生等担当者を対象に実施している各種メンタルヘルス対策事業の活用も効果的であること。

## （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、未然防止・早期発見・早期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・雰囲気の醸成等の取組を推進するとともに、これらを学校

<sup>4</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すべき措置に関する指針」（令和7年文部科学省告示第114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）、「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」（令和5年8月28日中央教育審議会初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会）を踏まえた取組の徹底等について（令和5年9月8日付け5初第1090号初等中等教育局長、総合教育政策局長通知）、「令和6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等に係る留意事項について」（令和7年3月24日付け6初財務第2755号初等中等教育局長通知）、「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）」（令和6年8月27日中央教育審議会）を踏まえた取組の徹底等について（令和6年9月30日付け文科初第1293号初等中等教育局長、総合教育政策局長、スポーツ庁次長、文化庁次長通知）

<sup>6</sup> 全国の学校における働き方改革事例集（令和5年3月改訂版）

<sup>7</sup> 教職員のメンタルヘルス対策について：文部科学省（mext.go.jp）

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。また、精神疾患による休職者数・割合や休職の要因などについて、年代別や学校種別の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が重要であること。さらに、今回の結果では、精神疾患による休職発令時点の所属校における勤務年数について、1年未満が2割程度、2年未満が5割弱という結果となっており、人事異動後の比較的短い期間における精神疾患による休職発令が多くなっていることから、各教職員の具体的な状況によっては、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についても、検討することが有効であると考えられること。公立学校共済組合の各支部が実施する保健事業においては、こころの健康に関する健康教育等の各種事業を実施していることから、保険者である公立学校共済組合と事業主である地方公共団体等との連携・協働の推進（コラボヘルス）の観点からも、これらの事業を積極的に活用されたいこと。

## 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する特例が置かれているが、各教育委員会においては、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、昨年の労働安全衛生法の改正に伴い、令和7年5月14日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日より、当該特例は廃止され、全ての学校に対してストレスチェックの実施が義務化されることに留意すること。

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7,000人を超えていていることや、メンタルヘルス不調の未然防止、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することや、調査結果等を踏まえた、各自治体における年代別や学校種別の精神疾患による病気休職者数の状況等も考慮するなど、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ことに努めること。

「令和5年度公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査」<sup>8</sup>においては、ストレスチェックの実施状況を都道府県ごとに公表しているが、実施が義務付けられている常時使用する教職員が50人以上の学校においても未実施の状況が確認されたことから、公立学校共済組合等で実施しているストレスチェックシステム等も活用するなど、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。公立学校共済組合が運用する「心のセルフチェックシステム」においては、50人未満の学校も含め全国の全ての公立学校等の教職員が無料でパソコンやスマートフォンを使用してセルフチェックを行うことができ、即時に結果が表示される「セルフチェック」及び

<sup>8</sup> [令和5年度公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査](#)

ストレスチェック制度に対応した「ストレスチェック」を教育委員会向けに提供していることから、活用されたいこと。

### ③ 健康障害等に関する相談体制の整備

教職員の在校等時間の長時間化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、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、都道府県が設置する相談窓口の活用・周知や、公立学校共済組合の相談窓口、厚生労働省が運営する「こころの健康相談統一ダイヤル」<sup>9</sup>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、対面、電話、Web及びLINEによるメンタルヘルス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<sup>10</sup>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>11</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、長時間労働者等への医師による面接指導を適切に実施すること。その際、教育職員については、指針の趣旨を踏まえ、在校等時間が一定時間（1箇月時間外在校等時間80時間を目安）を超えた者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、こ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。

教職員の健康及び福祉の確保を図るためにあたっては、保健師や心理の専門家による助言・参画など、専門的知見を取り入れながら取組を進める体制を構築することも重要

<sup>9</sup> [こころの健康相談統一ダイヤル | 自殺対策 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku-0000105457_00001.html)

<sup>10</sup> [健康相談事業:公立学校共済組合 \(kouritu.or.jp\)](https://www.kouritu.or.jp/)

<sup>11</sup> [こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku-0000105457_00001.html)：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。

であること。

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とされているため、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、復職支援プログラム実施中の状況を把握した上で、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。さらに、円滑な復職支援のためには、任命権者である都道府県教育委員会と服務監督権者である市区町村教育委員会が適切に連携し取り組む必要があること。加えて、復職にあたっては、業務上の配慮や復職後のフォローアップなど、必要な支援を行うことも重要であること。

## (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等

指針及び「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等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令の制定等について」（令和7年9月26日付け7文科初第1404号文部科学事務次官通知。以下「令和7年9月留意事項通知」という。）<sup>12</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>13</sup>を踏まえ、指針で示す在校等時間の把握・管理を適切に行うとともに、在校等時間に係る上限等に関して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。

勤務時間の把握に当たっては、指針において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、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。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する必要があり、未だ実施できていない学校を所管する教育委員会<sup>14</sup>においては速やかに客観的な在校等時間の把握が徹底されること。在校等時間の把握の目的はその長時間化の是正であり、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長時間化の要因の整理・分析・検証、時間外在校等時間の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。こうした対策等を講じないまま、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など、指針に記載されている取組を適切に実施すること。

<sup>12</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等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令の制定等について](#)（令和7年9月26日付け7文科初第1404号文部科学事務次官通知）

<sup>13</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）

<sup>14</sup> [令和6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](#)

また、教育委員会においては、教育職員への勤務時間の割振りや労働基準法上求められる休憩時間や休日の付与を適正に実施すること、適正に実施されない場合は法令違反となること等について、校長等の学校の管理職をはじめ各学校への指導・助言も含め、必要な取組を実施すること。さらに、給特法等一部改正法及び指針を踏まえ、時間外在校等時間についての数値目標を含む「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定に取り組むとともに、実施状況の公表及び総合教育会議への報告等の仕組みを通じて、学校の現状や課題を関係者と共有し、相互に連携・協働しながら取組を実施し、検証及び改善を重ねること。<sup>15</sup>

## ② 「学校と教師の業務の3分類」に基づく取組の徹底及び校務DXの加速

指針で定める学校と教師の業務の3分類を踏まえ、保護者や地域住民、首長部局等の理解・協力を得つつ、連携を図りながら、学校又は教育職員が担っている業務の分担の見直しや適正化を図ること。その際、「チーム学校」の考え方の下、支援スタッフ等との協働を図るとともに、警察や福祉部局等とも連携して、組織的に対応していくことが重要であること。

このうち、学校徴収金の徴収・管理については「学校以外が担うべき業務」としていることを踏まえ、「学校給食費等の徴収に関する公会計化等の推進について」（令和元年7月31日付け元文科初第561号初等中等教育局長通知）のとおり、未納者への督促等を含め、徴収・管理を地方公共団体の業務とすることや学校を経由せずに保護者と業者等の間で支払いや徴収等を行う方法などにより、学校の負担軽減を図ることが重要である。学校給食費については、「学校給食費の徴収・管理に係る公会計化等の推進について」（令和5年8月31日付け5文科初第1043号初等中等教育局長通知）<sup>16</sup>のとおり、学校給食費以外の学校徴収金についても、「学校徴収金の公会計化等の取組の一層の推進について」（令和7年4月30日付け7初財務第3号初等中等教育局財務課長通知）<sup>17</sup>などを踏まえ、教育委員会と首長部局が連携し、徴収・管理に係る公会計化等の実施に向けた検討を計画的に進めること。これらの検討の際には、令和7年度補正予算に計上された「学校給食費公会計化等推進事業」<sup>18</sup>についても積極的に活用されたいこと。

保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等の学校では対応が困難な事案への対応についても「学校以外が担うべき業務」としているが、(4)も参考し、教育委員会等の行政機関の責任において当該苦情及び要求等に対応できる体制を構築すること。

また、標準的なGIGA環境（児童生徒1人1台端末、教師1人1台端末、クラウドツール）を徹底的に活用し、教師や校内・校外の学校関係者、教育委員会職員の負担軽減やコミュニケーションの迅速化・活性化などの校務DXにも併せて取り組むこと。

<sup>15</sup> 「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）」（令和6年8月27日中央教育審議会）を踏まえた取組の徹底等について（令和6年9月30日付け文科初第1293号初等中等教育局長、総合教育政策局長、スポーツ庁次長、文化庁次長通知）

<sup>16</sup> [学校給食費の徴収・管理に係る公会計化等の推進について](#)（令和5年8月31日付け5文科初第1043号初等中等教育局長通知）

<sup>17</sup> [学校徴収金の公会計化等の取組の一層の推進について](#)（令和7年4月30日付け7初財務第3号初等中等教育局財務課長通知）

<sup>18</sup> [学校給食費公会計化等推進事業](#)（令和7年度補正予算額 42億円）

### ③ 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>19</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6年8月2日閣議決定)<sup>20</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。

過労死等防止の観点からは、教職員のこれまでの働き方を見直し、長時間となっている在校等時間を是正することで教職員の健康を守ることはもとより、日々の生活の質や教職人生を豊かにすること等も重要であることから、前述のとおり、各教育委員会における学校の業務の適正化を図る取組の推進や、勤務時間管理の徹底、ストレスチェックの実施や面接指導体制の整備、衛生管理者等の選任等の労働安全衛生管理を一層充実するとともに、予防的取組や相談体制の充実、復職支援等のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策等を推進すること。

さらに、仮に、過労死等の公務災害が疑われる事案が発生した際には、服務監督教育委員会及び学校の校長は速やかに調査を行い、再発防止に向けた取組を講ずることが必要である。令和2年1月17日付け相談窓口通知<sup>21</sup>を踏まえ、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、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、(5)を参照すること。

### (3) 教育課程の適切な編成・実施

「令和7年度公立小・中学校等における教育課程の編成・実施状況調査の結果について（周知）」（令和8年1月26日付け初等中等教育局教育課程課事務連絡）<sup>22</sup>においてお知らせしたとおり、令和7年度計画時点での標準授業時数を大きく上回って

（1,086単位時間以上）教育課程を編成・実施している学校の割合は、小学校5年で1.8%（15.9%減）、中学校2年では2.5%（12.7%減）となり、前回調査<sup>23</sup>と比較して大幅に減少した。また、週当たり授業時数を28単位時間以下で設定する学校の割合は、小学5年で31.1%（8.5%増）、中学2年で10.4%（4.1%増加）となり、前回調査と比較して増加した。

このように、教育課程の適切な編成・実施について全体として大幅に改善が進んで

<sup>19</sup> 過労死等防止対策推進法（平成二十六年法律第百号）

<sup>20</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6年8月2日）

<sup>21</sup> 「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（依頼）」（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）

<sup>22</sup> 令和7年度公立小・中学校等における教育課程の編成・実施状況調査の結果について（周知）（令和8年1月26日付け初等中等教育局教育課程課事務連絡）

<sup>23</sup> 令和6年度公立小・中学校等における教育課程の編成・実施状況調査の結果について（周知）（令和6年12月25日付け初等中等教育局教育課程課事務連絡）

いるところであるが、各学校においては、引き続き、教育の質の向上のために、標準を大幅に上回って編成されている教育課程を指導体制に見合うものに改善するとともに、年間授業週数の実態に応じて1日及び1週間当たりの授業時数の平準化に向けて週当たり授業時数を見直すなど、必要な時間的余裕を創出する観点から、教育課程の見直しを行うこと。また、災害や流行性疾患による学級閉鎖等の不測の事態においては、実施した授業時数が標準授業時数を下回ったことのみをもって学校教育法施行規則に反するものではないことも踏まえつつ、年度当初の計画段階で真に必要な授業時数の設定に取り組むこと。

各教育委員会においては、こうしたことも踏まえつつ、各学校における教育課程の編成が適切に行われるよう、引き続き指導・助言を行うこと。

#### (4) 教育行政に係る法務相談体制等の充実

法的観点から教師と保護者等との信頼関係の構築を図るほか、過剰な苦情や不当な要求等へ対応する観点から、スクールロイヤー（専ら教育行政に関与する弁護士）の配置等の教育行政に係る法務相談体制の整備を行うことが有効である。法務相談体制については、令和2年度から域内の学校や市区町村をサポートする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、保護者等が限度を超えた要求を繰り返したり、学校や教育委員会に対して危害を加えることを告知したりするような場合については、スクールロイヤーが学校や教育委員会の立場に立った代理人として直接保護者等とやりとりをすることが適切な事案もある。

こうした状況を踏まえ、文部科学省では、令和7年8月に「教育行政に係る法務相談体制構築に向けた手引き」<sup>24</sup>を改訂し、スクールロイヤーによる「助言・アドバイザービジネス」及び「代理・保護者との面談への同席等」の双方の業務内容を含む法務相談体制の整備方法及び具体的な運用方法等に関する記載を充実させたところであり、教育委員会においては、本手引きに掲載している参考事例等も踏まえながら、より一層の法務相談体制の整備・充実に取り組むとともに、特に、都道府県教育委員会は、域内の市区町村の法務相談に係る体制の整備に配意すること。

さらに、学校における働き方改革の推進に当たって、保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等、学校のみでは解決が難しい事案について、学校運営上の大きな課題との認識が強まっている中、文部科学省ではこれまで都道府県教育委員会等において作成された対応マニュアルや手引きについての情報提供を行ってきたほか、令和6年度から実施してきた、行政による学校問題解決のための支援体制の構築支援<sup>25</sup>について、令和8年度予算案では、対象自治体を拡大するために必要な経費を盛り込んでいるところであり、これらを積極的に活用しつつ、支援体制の構築を進めること。

なお、カスタマーハラスメントを含むハラスメントの防止措置については、7を参照すること。

<sup>24</sup> 「教育行政に係る法務相談体制構築に向けた手引き」（第3版）

<sup>25</sup> 行政による学校問題解決のための支援体制の構築に関する関連事業

### (5) 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）<sup>26</sup>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、指針も踏まえ、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6年度に懲戒処分等を受けた教員（公立の幼稚園、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。）は4,883人と前年度よりも増加しており、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、引き続き、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、校長からの報告を受けた服務監督教育委員会は、適切に任命権者である教育委員会に報告すること。

さらに、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ため、基準を作成しホームページ等により公表すること。

教員に対する懲戒処分基準の周知、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、懲戒処分を公表することについては、懲戒処分の厳正な運用や保護者、地域住民等に対する説明責任を果たす効果が期待されるところ、教員の過去の懲戒処分歴は、「特定免許状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) 体罰や不適切な指導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

<sup>26</sup> [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）

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）<sup>27</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言動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指導等に対して、引き続き、厳正な対応をとる必要があること。不適切な指導等については、令和4年12月に改訂された「生徒指導提要<sup>28</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であることから、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、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、速やかに懲戒処分基準に定めることが望ましいこと。また、体罰・不適切な指導等による懲戒処分を行うに当たっては、その事実関係について、第三者委員会を設置して調査を行っている教育委員会もあることから、こうした例を参考に公平・中立な調査を実施されたいこと。

なお、幼稚園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、小学校等と同様に、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。

<sup>27</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>28</sup> [生徒指導提要（改訂版）](#)

### (3) 児童生徒性暴力等の防止等

児童生徒等（学校に在籍する幼児、児童若しくは生徒、又はそれ以外で18歳未満の者をいう。以下（3）において同じ。）に対して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6年度に、児童生徒性暴力等により懲戒処分等を受けた教員は134人であり、昨年度から減少したものの、引き続き極めて深刻な状況にある。（うち免職132人、停職2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（以下（3）において「法」という。）<sup>29</sup>において、教育職員等（法第2条第5項に規定する教育職員（教育職員免許法第2条第1項に規定する教育職員をいう。）並びに学校の校長（園長を含む。）、副校长（副園長を含む。）、教頭、実習助手及び寄宿舎指導員をいう。以下（3）において同じ。）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、教育職員等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、児童生徒性暴力等の防止等に関する総合的な規定が整備されている。法及び法に基づく「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日文部科学大臣決定。令和5年7月13日改訂。以下2において「基本指針」という。）<sup>30</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。

また、第213回国会において成立した「学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律」<sup>31</sup>では、学校設置者等に対し、教員等の性犯罪前科の有無の確認や、教員等への研修や早期把握のための措置等を義務付けており、令和8年12月25日から施行することとされている。本法の施行に向けて、こども家庭庁において、令和8年1月に「こども性暴力防止法施行ガイドライン」<sup>32</sup>等が示されたところ、「「こども性暴力防止法」の施行に向けたガイドラインについて」（令和8年1月27日付け7文科教第1569号文部科学省総合教育政策局長、初等中等教育局長、高等教育局長、スポーツ庁次長、文化庁次長通知）を発出しているところであり、参考いただくとともに、今後こども家庭庁等から提供される情報についても確認いただきたいこと。

#### ① 児童生徒性暴力等を行った教育職員等への厳正な対処

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。

教育職員等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。その際、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など、懲戒処分を行うに当たっての考え方、「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を踏まえた懲戒処分基準等の状況調査を踏まえた留意事項等について」（令和5年12月5日付け5

<sup>29</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3年法律第五十七号）

<sup>30</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日文部科学大臣決定、令和5年7月13日改訂）

<sup>31</sup> 学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律（令和6年法律第六十九号）

<sup>32</sup> 「こども性暴力防止法施行ガイドライン」（令和8年1月）

文科初第1577号初等中等教育局長通知)も参考にすること。児童生徒性暴力等があつたにもかかわらず、懲戒処分を行わずに依頼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つたため、告発しなかつ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つ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、当該事案について犯罪の可能性があるか適切に判断を行つた上で、更なる被害者を出さないためにも、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、不同意わいせつ罪や不同意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つ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。その際、法第16条に規定する「児童生徒性暴力等対策連絡協議会」を活用して日頃から情報共有体制を構築しておいたり、法第19条第1項に規定する学校の設置者が専門家の協力を得て行う調査に係る専門家を把握しておいたりすることは、事案発生時の迅速な対処のために効果的であるので、より実効的な対応を行うことができるよう、学校関係者間のみならず、関係機関等との適切な連携体制を構築しておくことが重要であること。

さらに、教育職員等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、懲戒処分権限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 未然防止の取組等の推進

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、未然防止の取組を更に強化すること。

教育職員等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。教育職員等に対する研修にあたっては、前回調査に引き続き、今回の

調査結果においても、全ての都道府県・指定都市教育委員会において実施されていることが確認された。他方、法の趣旨の徹底及び事案発生時の対応方法への理解を深めるため、研修は継続的に行われることが望ましく、「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号総合教育政策局長、初等中等教育局長通知）<sup>33</sup>により通知した啓発動画や令和4年度に文部科学省が作成・公表した研修用動画<sup>34</sup>、「児童生徒性暴力等の未然防止及び早期発見等に向けた警察との連携の推進について」（令和7年11月5日付け7初初企第8号初等中等教育企画課長通知）<sup>35</sup>で示した警察庁作成の教員研修用教材<sup>36</sup>も必要に応じて活用されたいこと。

教育職員等と児童生徒等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等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、仮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、教育職員等、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育職員等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。

さらに、盗撮防止にあたっては、教室やトイレ、更衣室等の定期的な点検を行うことや、教室等を常に整理整頓し、カメラ等を設置できないような環境にしていくことが重要であること。施設点検の実施にあたっては、警察庁作成の施設管理者向け資料<sup>37</sup>必要に応じて活用されたいこと。また、教師個人のスマートフォン等の私的な端末で児童生徒等を撮影することのないようにすること、学校所有等の端末で撮影する場合であっても児童生徒等の画像を管理職の許可なく学校外に持ち出すことのないようにすることなど、端末の利用やデータの管理についてルールを明確化すること。

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

今回の調査において、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、多くの教育委員会において取り組まれている状況であるが、一部の項目で必要な

<sup>33</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号総合教育政策局長、初等中等教育局長通知）

<sup>34</sup> 児童生徒への性暴力等防止に関する教育委員会等における取組事例集及び教育職員向け研修用動画（「2.教育職員向け研修用動画」参照）

<sup>35</sup> 「児童生徒性暴力等の未然防止及び早期発見等に向けた警察との連携の推進について」（令和7年11月5日付け7初初企第8号初等中等教育企画課長通知）

<sup>36</sup> 教員研修用教材「児童生徒への性暴力防止のために～その行為が人生を壊します～」（令和7年10月警察庁生活安全局作成）

<sup>37</sup> 施設管理者向け資料「盗撮事犯に係る防犯対策 施設管理を行うにあたって」（令和7年10月警察庁安全局作成）

措置が講じられていない教育委員会がある状況も見受けられた。事案の早期発見・対応のため、児童生徒等や教育職員等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に取り組むこと。

特に、児童生徒等への相談窓口の設置・周知などについては、前回調査に引き続き、今回の調査結果においても、全ての都道府県・指定都市教育委員会において実施されていることが確認されたが、引き続き、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、教育委員会以外が設置する相談窓口も含め、設置された相談窓口が必要な際に活用されるよう、域内の市区町村教育委員会等と連携して周知を行うこと。相談があった際には、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。

児童生徒等や教育職員等に対する定期的な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児童生徒等の発達段階に応じた工夫を行うこと。

#### 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、再び教育職員等として採用されることがないよう、法に定めるデータベースとして「特定免許状失効者管理システム」が令和5年度より運用を開始したことを受け、各採用権者においては、当該システムを用いて、教育職員等として任命しようとする者が特定免許状失効者等に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<sup>38</sup>。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つ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認することが望ましいこと。なお、こうした際に、本人確認書類等に記載された氏名（現在の氏名）と併せて、大学の卒業証明書や免許状の原本等に表記された氏名（旧姓や改名前の氏名）の両方で検索し確認することが重要であること。

採用選考時の関係書類においても、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。これらの確認は、市区町村教育委員会において教育職員等を採用する場合においても求められるものであるとともに、前職の有無や、免許状の種類、常勤・非常勤・任期付任用・臨時の任用・再任用・会計年度任用職員等の任用形態、フルタイム・パートタイム等の勤務時間等によらず、全ての場合において必要であること。

なお、別途通知する「こども性暴力防止法」の施行に向けたガイドラインにおいても、求職者等に対し、あらかじめ確認・伝達しておくべき事項がまとめられているた

<sup>38</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の一部の施行について」（令和5年3月24日付け4文科教第1806号文部科学事務次官通知）を参照。

め、必ず参照すること。また、当該ガイドラインに基づき、内定取消事由等に、「重要な経験の詐称」を定めること。

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、経験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、採用希望者の経験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を交換<sup>39</sup>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。また、当該採用希望者の本籍地の市区町村に対して犯歴情報の照会等を行うことも考えられること<sup>40</sup>。

#### (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<sup>41</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ることから、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>42</sup>において、これらに関する留意事項を取りまとめ、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处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。

<sup>39</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（令和三年法律第三十七号）第50条による改正後の個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号）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。

<sup>40</sup> 令和5年7月13日付け5文科教第654号文部科学事務次官通知（「刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律」及び「性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律」による「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」の一部改正等について（通知））も参考にされたい。

<sup>41</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>42</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）

## (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。以下(5)において同じ。）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。

部活動を地域展開した際の地域クラブ活動への兼職兼業等による従事については、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）<sup>43</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日付け文部科学省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>44</sup>を参照し、希望する教師等が円滑に地域クラブ活動に従事することができるよう「「部活動改革及び地域クラブ活動の推進等に関する総合的なガイドライン」の策定について」（令和7年12月22日付け7ス庁第1839号スポーツ庁次長、文化庁次長、文部科学省初等中等教育局長通知）<sup>45</sup>に添付した兼職兼業の許可に関する要綱のひな型も活用するなどして、適切に対応すること。

なお、総務省が発出した「営利企業への従事等に係る任命権者の許可等に関する留意事項について」（令和7年6月11日付け総務省自治行政局公務員部長通知）<sup>46</sup>においては、兼職兼業許可基準を設定する際のポイント等がまとめられていることから、当該通知等も参照されたいこと。

## 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

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。）の職務が、児童等に対して日常的に授業を行うものであり、その指導が心身ともに発達段階にある児童等に対して、直接的かつ将来にわたって大きな影響を及ぼすものであることを踏まえ、日頃からの授業観察や、児童等・保護者からの意見等を通じて指導状況の把握に努め、指導が不適切な状態が生じている時点において、その状態を改善すべく、適切に対処することが重要である。

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」（令和7年11月28日改

<sup>43</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>44</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）

<sup>45</sup> 「部活動改革及び地域クラブ活動の推進等に関する総合的なガイドライン」の策定について（令和7年12月22日付け7ス庁第1839号スポーツ庁次長、文化庁次長、文部科学省初等中等教育局長通知）

<sup>46</sup> 営利企業への従事等に係る任命権者の許可等に関する留意事項について（令和7年6月11日付け総行公第72号総務省自治行政局公務員部長通知）

定)<sup>47</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當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

指導が不適切な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、「指導が不適切な教員」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 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・降任などに人事評価結果が活用されていない教育委員会も見られた。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、地方公務員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。特に、「評価結果を活用していない理由」として、「検討中」と回答した教育委員会は、速やかに検討を進め、実施することが必要であること。

人事評価を適正に実施し、その結果を活用すること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上で重要である。また、人事評価結果の活用を通じ、人材育成につなげていくことも求められる。人事評価制度の適正な実施と一層の充

<sup>47</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7年11月28日改定）

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、服務監督教育委員会が定める業務量管理・健康確保措置実施計画を踏まえて取り組む教職員の健康及び福祉の確保、教職員の仕事と生活の調和の実現の観点から、そ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、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<sup>48</sup>とを加え<sup>49</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こと。

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こと。さらに、その際、管理職の学校全体の運営方針も踏まえ、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、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。

なお、人事評価制度の適切な運用に向けて、令和7年9月留意事項通知<sup>49</sup>の別添7「公立学校の教師の人事評価について」<sup>50</sup>も適宜参考されたいこと。

### 3 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、事務職員の適正な配置や教職員間の分担の見直しなど事務体制の整備や主幹教諭の配置、「副校長・教頭マネジメント支援員」<sup>51</sup>の活用等の取組を進め、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7年5月1日現在の女性管理職の割合は校長22.9%、副校

<sup>48</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>49</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等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令の制定等について](#)（令和7年9月26日付け7文科初第1404号文部科学省次官通知）

<sup>50</sup> [【別添7】公立学校の教師の人事評価について](#)

<sup>51</sup> [副校長・教頭マネジメント支援員の配置](#)（令和8年度予算額（案）115億円の内数）

長・教頭27.0%となっているが、女性管理職の割合については地域や学校種によって差がある。各教育委員会においては、それぞれの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、令和5年12月26日一部変更閣議決定以下「第5次計画」という。）<sup>52</sup>等を踏まえ、女性活躍推進法<sup>53</sup>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こと<sup>54</sup>。また、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。さらに、女性管理職の登用も含めた学校における男女共同参画の推進には、固定的な性別役割分担意識の解消や、「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」に気付いて言動等を見直していくことも必要であるため、初任者研修や中堅教諭等資質向上研修等において、男女共同参画の理解促進のための研修機会を充実させること。教員研修のモデルプログラム<sup>55</sup>や研修動画<sup>56</sup>を公表しているため、適宜参考とすること。

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、学校組織としての課題対応力の向上を図るため、主幹教諭や事務職員の配置など、組織的・機動的な学校運営体制の充実に向けた取組を行うことや、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。

#### 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

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養成、採用、研修等に係る方策について」（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>57</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7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3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ないとの回答の割合が約4割であった。更に、管理職選考にお

<sup>52</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、令和5年12月26日一部変更閣議決定）

<sup>53</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>54</sup> なお、現在、第6次男女共同参画基本計画の策定に向けた検討が行われているところであるが、令和7年12月22日に開催された第6次基本計画策定専門調査会においては、第6次男女共同参画基本計画の成果目標等案として、初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合について、校長27%（2030年）、副校长・教頭31%（2030年）との案が示されているところ。

<sup>55</sup> 男女共同参画の推進に向けた教員研修モデルプログラムの開発：文部科学省（mext.go.jp）

<sup>56</sup> 学校における男女共同参画の推進：校内研修シリーズ No.117 | NITS 独立行政法人教職員支援機構

<sup>57</sup> 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（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）

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7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2割にとどまった。

また、別途実施している「特別支援教育体制整備状況調査」の結果（令和5年度）では、採用後10年までに特別支援教育を2年以上経験したことがない教師が、小学校において約9割、中学校において約6割、高等学校において約9割であることが明らかになっている。

通常の学級に在籍する学習面又は行動面で著しい困難を示す児童生徒の割合は小・中学校で推定値8.8%、高等学校（全日制・定時制）で推定値2.2%となっており、全ての学級に特別な教育的支援を必要とする児童生徒が在籍していることが想定される。また、通級による指導を受ける児童生徒数、特別支援学級に在籍する児童生徒数は、いずれも増加が続いている。こうした中、採用・研修の段階においても、全ての教師の特別支援教育に関する専門性を向上していくための人事上の措置の重要性が一層増している。

各教育委員会においては、特別支援教育に関する専門性が評価される仕組みの構築や、教師が特別支援教育を経験することとなる人事上の措置について、一層促進されたいこと。

## 5 暫定再任用・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>58</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日に施行された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こととなったところである。各教育委員会においては、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など、地域や学校の実情等を踏まえながら適切に実施すること。

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」（令和4年6月24日付け総行給第48号総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長通知）<sup>59</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」（令和4年12月23日付け総行給第85号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

<sup>58</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>59</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](#)（令和4年6月24日付け総行給第48号総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長通知）

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。

## 6 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、引き続き、働きながら出産や育児、介護がしやすい環境や、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。

また、令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略」において地方公務員に係る男性職員の育児休業取得率の政府目標が引き上げられ、教職員含む教育委員会は2025年までに50%以上とされた<sup>60</sup>ことを踏まえ、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。

また、令和6年12月の制度改正により、産休・育休等を取得する教職員の業務を代替する臨時講師の確保が困難となっている状況に鑑み、正規の教職員が産休・育休等の取得者の業務を代替する場合にも、当該教職員に係る給与費が国庫負担額の最高限度の算定対象とされたことを踏まえ、計画的な教員の採用を進めることで育児休業等を取得しやすい環境整備を図ること<sup>61</sup>。

## 7 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する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、都道府県・指定都市教育委員会では取り組みが進んでいるものの、一部の市区町村教育委員会においては、未だに措置が進んでいない状況にある。

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する問題に關して雇用管理上講ずべき措置等についての指針<sup>62</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。未だハラスメントにかかる懲戒処分基準を策定していない教育委員会は、パワーハラスメントについて厳正に対処することを踏まえた基準の見直しを検討すること。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

<sup>60</sup> 「こども未来戦略」～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～（令和5年12月22日閣議決定）

<sup>61</sup> 「義務教育費国庫負担法第二条ただし書及び第三条ただし書の規定に基づき教職員の給与及び報酬等に要する経費の国庫負担額の最高限度を定める政令の一部を改正する政令の公布について」（令和6年12月20日付け6文科初第1836号初等中等教育局長通知）を参照。

<sup>62</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する問題に關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）

すこと。

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。

さらに、顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）の防止対策についても、「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つい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）において、事業主が行うことが望ましい取組とされていることや、カスタマーハラスメント対策の強化等を内容とする労働施策総合推進法等の改正<sup>63</sup>を踏まえ、保護者等からの言動で、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こと。なお、保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等の対応に関しては、第1の1(4)を参照すること。

## 8 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。

「「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号総合教育政策局教育人材政策課長通知）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たところであるが、法定雇用率を下回っている自治体もあることから、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7年6月10日付け7教教人第10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>64</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」<sup>65</sup>における他県市の取組事例等も踏まえ、各自治体の首長部局や労働局等と連携しながら、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など、今後、より一層の対応を行う必要があること。

<sup>63</sup> 厚生労働省において、改正法に基づき「事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題について雇用管理上講ずべき措置等についての指針」を策定する予定とされており、策定され次第、必要な通知等を行う予定。

<sup>64</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7年6月10日付け7教教人第10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>65</sup> [教育委員会における障害者雇用に関する実態調査（令和7年6月）](#)

## 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ことができれば、保護者や地域住民等の疑惑や不信を招くおそれがあり、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。

〔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（内線2588）

（労働安全衛生について）

総合教育政策局健康教育・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（内線3193）

（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）

初等中等教育局教育職員政策課（内線2456）