

# 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**