

教第115号議案

教育公務員に適用する懲戒処分の指針及び神戸市立学校園に勤務する教育公務員分限処分の指針等の改正について

教育公務員に適用する懲戒処分の指針及び神戸市立学校園に勤務する教育公務員分限処分の指針等の改正を次のとおり行う。

令和2年3月30日提出

「教育公務員に適用する懲戒処分の指針」及び「神戸市立学校園に勤務する教育公務員分限処分の指針」等の改正について

(1) 懲戒処分の指針について

概要

教育委員会では、令和元年9月に発覚した市立小学校におけるハラスメント事案について、2月28日付で関係職員に対し厳正な処分を行ったところであるが、教職員の不祥事が後を絶たない現状に鑑み、懲戒処分の指針を改正する。

教育委員会では、令和元年8月に「神戸市教育委員会ハラスメント対策基本方針」を策定したほか、9月には「組織風土改革のための有識者会議」の最終報告書をご提示いただき、改正に際しては、これらの趣旨も勘案し、以下の観点から指針を改訂する。

- ① ハラスメントを根絶する
- ② 体罰の撲滅を目指すとともに体罰の看過を許さない
- ③ いじめの看過を許さない
- ④ わいせつ行為には断固とした厳しい姿勢で臨む

改正の具体的内容

名称の変更

新：教育委員会懲戒処分の指針

旧：教育公務員に適用する懲戒処分の指針

- ・教育委員会により任命された職員に対して適用されるものであることを名称においても明確にする。

上記①について 処分量定 1-(10)-(ア)、(イ)、※書き

- ・パワー・ハラスメント、妊娠・出産または育児・介護に関するハラスメントを行った教職員に関する処分量定を明確に定める。
- ・内容は市の指針に準拠するが、適用に当たり、神戸市教育委員会ハラスメント対策基本方針および厚労省が定める各種ハラスメント防止の指針を参考にすることを欄外で明示する。

上記②について 処分量定 2-(15)-(ア)～(オ)

- ・体罰については運用上、原則戒告以上で対応しているところであるが、指針においてもその旨を明確にする。
- ・体罰に該当しなくても、安全配慮を怠るなどの不適切な指導により、児童に傷害を負わせた場合等を処分の対象として明確に定める。戒告とする。
- ・体罰を看過する等の不適切な対応をした教職員に関する処分量定を明確に定める。不作為

を想定し、停職～戒告とする。

上記③について 処分量定 2-(16)-(ア)、(イ)、※書き

- ・いじめへの不適切な対応をした教職員に関する処分量定を明確に定める。
- ・児童生徒間のいじめへの対応の様態に応じて、量定を定める。教職員による能動的な言動等が認められる場合は免職～減給とし、不作為にとどまる場合は停職～戒告とする。

上記④について 処分量定 3-(14)※書き

- ・内容は市の指針に準拠するが、児童を性犯罪から保護することを目的に制定された各法に抵触する行為についても対象となることを明記する。

その他について 基本事項 最下段、処分量定 1-(6)、1-(7)、2-(5)-(ア)～(ウ)、3-(4)、3-(5)-(イ)、3-(14)-(ア)

- ・市の懲戒処分の指針の改正に合わせるもの

(2) 分限処分の指針について

概 要

令和元年12月1日より病気欠勤から病気休暇に制度移行が実施されたことに伴い、指針の文言修正を行う。

教育委員会懲戒処分の指針

取 扱 注 意
改 定 素 案

教育公務員に適用する懲戒処分の指針

第1 基本事項

本指針は、**教育委員会の職員**を対象とする懲戒処分のめやすとなる処分量定を定めたものである。**教育委員会の職員**は、高い倫理意識が求められていることを踏まえ、特にセクシュアル・ハラスメント、わいせつ行為、体罰及び**いじめへの対応**について、**特に規定**するものである。

具体的な量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ③ 非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- ④ 児童生徒、保護者、他の教育公務員はもとより、教育関係者及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 速やかに職場に報告を行ったか、あるいは非違行為を隠蔽しようとしたか
- ⑥ 過去に非違行為を行っているか

等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮のうえ判断するものとする。また、個別の事案の内容によっては、めやすとなる処分量定に掲げる量定以外とすることもあり得る。

具体的には、下記により処分の加重又は軽減等を考慮する。

①処分の加重について

ア. 職員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当する場合は、処分量定で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができることとする。

イ. 懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、処分量定で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができることとする。

- (ア) 職員が行った行為の態様等が悪質であるとき
- (イ) 職員が管理又は監督の地位にあるなど、その占める職制の責任の度が特に高いとき
- (ウ) 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき

②処分の軽減について

懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、処分量定で規定する最も軽い懲戒処分よりも軽い処分を行うことができるか、処分を行わないことができることとする。(処分を軽減する場合において、処分量定で規定する最も軽い懲戒処分が停職の場合は減給、減給の場合は戒告、戒告の場合は文書訓戒を原則とする。)

- (ア) 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき
- (イ) 職員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
- (ウ) 職員が行った行為の非違の程度が極めて軽微であるとき

なお、この指針に掲げられていない**信用失墜行為についても懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては、この指針及び市の懲戒処分の指針に掲げる取扱いを参考に判断する。**
また、教育委員会の監督責任については、全ての非違行為と職務との因果関係等を総合的に考慮のうえ判断し、その職責に応じ、厳正に対処するものとする。

第2 めやすとなる処分量定

		事 由	事 例	処 分 量 定		
1	一般 勤務関係	(1)	無許可欠勤	(ア) 正当な理由なく7日以内の間勤務を欠いた場合	減給又は戒告	
				(イ) 正当な理由なく8日以上14日以内の間勤務を欠いた場合	停職又は減給	
				(ウ) 正当な理由なく15日以上の間勤務を欠いた場合	免職又は停職	
	(2)	休暇等の虚偽申請	特別休暇等について虚偽の申請をした場合 病欠欠勤や病気休職中などに遊興する、又は通院を怠るなど、療養に専念していないと認められる場合についても同様とする。			停職、減給又は戒告
			(3)	勤務態度不良	(ア) 勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、又は職務遂行にあたって上司の命令等に従わない等により公務の運営に支障を生じさせた場合	減給又は戒告
					(イ) ア の場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	免職又は停職
	(4)	職場内秩序びん乱	(ア) 暴行により職場の秩序を乱した場合	停職又は減給		
			(イ) 暴言又は虚偽の風説の流布等により、職場の秩序を乱した場合	減給又は戒告		
			(ウ) 職務命令違反により職場の秩序を乱した場合	減給又は戒告		
			(エ) 内部通報制度に関して、意図的に違反通報をした場合、通報者に対し不当に不利益な取扱いをした場合	停職又は減給		
	(5)	虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行ない、公務の運営に支障を生じさせた場合			減給又は戒告

第1 基本事項

本指針は、教育公務員を対象とする懲戒処分のめやすとなる処分量定を定めたものである。教育公務員は、高い倫理意識が求められていることを踏まえ、特にセクシュアル・ハラスメント、わいせつ行為及び体罰について、市の懲戒処分の指針とは別の定めをするものである。

具体的な量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ③ 非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- ④ 児童生徒、保護者、他の教育公務員はもとより、教育関係者及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 速やかに職場に報告を行ったか、あるいは非違行為を隠蔽しようとしたか
- ⑥ 過去に非違行為を行っているか

等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮のうえ判断するものとする。また、個別の事案の内容によっては、めやすとなる処分量定に掲げる量定以外とすることもあり得る。

具体的には、下記により処分の加重又は軽減等を考慮する。

①処分の加重について

ア. 職員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当する場合は、処分量定で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができることとする。

イ. 懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、処分量定で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができることとする。

- (ア) 職員が行った行為の態様等が悪質であるとき
- (イ) 職員が管理又は監督の地位にあるなど、その占める職制の責任の度が特に高いとき
- (ウ) 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき

②処分の軽減について

懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、処分量定で規定する最も軽い懲戒処分よりも軽い処分を行うことができるか、処分を行わないことができることとする。(処分を軽減する場合において、処分量定で規定する最も軽い懲戒処分が停職の場合は減給、減給の場合は戒告、戒告の場合は文書訓戒を原則とする。)

- (ア) 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき
- (イ) 職員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
- (ウ) 職員が行った行為の非違の程度が極めて軽微であるとき

なお、この指針に掲げられていない非違行為については、市の懲戒処分の指針によるものとする。
また、教育委員会の監督責任については、全ての非違行為と職務との因果関係等を総合的に考慮のうえ判断し、その職責に応じ、厳正に対処するものとする。

第2 めやすとなる処分量定

		事 由	事 例	処 分 量 定		
1	一般 勤務関係	(1)	無許可欠勤	(ア) 正当な理由なく7日以内の間勤務を欠いた場合	減給又は戒告	
				(イ) 正当な理由なく8日以上14日以内の間勤務を欠いた場合	停職又は減給	
				(ウ) 正当な理由なく15日以上の間勤務を欠いた場合	免職又は停職	
	(2)	休暇等の虚偽申請	特別休暇等について虚偽の申請をした場合 病欠欠勤や病気休職中などに遊興する、又は通院を怠るなど、療養に専念していないと認められる場合についても同様とする。			停職、減給又は戒告
			(3)	勤務態度不良	(ア) 勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、又は職務遂行にあたって上司の命令等に従わない等により公務の運営に支障を生じさせた場合	減給又は戒告
					(イ) この場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	免職又は停職
	(4)	職場内秩序びん乱	(ア) 暴行により職場の秩序を乱した場合	停職又は減給		
			(イ) 暴言又は虚偽の風説の流布等により、職場の秩序を乱した場合	減給又は戒告		
			(ウ) 職務命令違反により職場の秩序を乱した場合	減給又は戒告		
			(エ) 内部通報制度に関して、意図的に違反通報をした場合、通報者に対し不当に不利益な取扱いをした場合	停職又は減給		
	(5)	虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行ない、公務の運営に支障を生じさせた場合			減給又は戒告

	事由	事例	処分量定		事由	事例	処分量定	
1 一般服務関係	(6) 守秘義務違反	(ア) 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	免職又は停職	1 一般服務関係	(6) 守秘義務違反	(ア) 職務上知ることのできた秘密を漏らした場合	減給又は戒告	
		(イ) アの場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした場合	免職			(イ) この場合において特に公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	免職又は停職	
		(ウ) 過失により職務上の秘密が漏れいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	停職、減給又は戒告			(ア) 職権を濫用して、専ら職務の用以外の用に供する目的で個人情報記録された文書等を収集した場合	減給又は戒告	
	(7) 個人情報の不適正な取扱い	(ア) 職権を濫用して、専ら職務の用以外の用に供する目的で個人情報記録された文書等を閲覧又は収集した場合	減給又は戒告		(7) 個人情報の不適正な取扱い	(イ) 個人情報を漏れいし、若しくは紛失した場合又は個人情報の盗難にあった場合	減給又は戒告	
		(イ) 過失により個人情報を漏れいし、若しくは紛失又は盗難により、公務の運営に支障を生じさせた場合	停職、減給又は戒告			(ウ) 職務上知ることのできた個人情報を自己又は第三者の利益に供するために個人的に使用する等不当な目的に使用した場合	免職、停職又は減給	
		(ウ) 職務上知ることのできた個人情報を自己又は第三者の利益に供するために個人的に使用する等不当な目的に使用した場合	免職、停職又は減給			(8) 営利企業等への従事	任命権者の許可なく営利企業等に従事した場合	停職、減給又は戒告
	(8) 営利企業等への従事	任命権者の許可なく営利企業等に従事した場合	停職、減給又は戒告		(9) セクシュアル・ハラスメント	児童生徒等に対する場合	性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした場合	免職
	セクシュアル・ハラスメント	わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、性的行為と受け取られる身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した場合	わいせつな言辞等の性的な言動を行った場合				免職	
			わいせつな言辞等の性的な言動を行った場合				停職又は減給	
			上記以外の者に対する場合			脅迫的行為又は職務上の影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした場合	免職又は停職	
わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した場合	免職、停職又は減給							
わいせつな言辞等の性的な言動を行った場合	停職、減給又は戒告							
(10) その他ハラスメント	その他ハラスメント	(ア) 職務上の地位や権限又は職場内での優位性を背景に、職務の適正な範囲を超えた人格と尊厳を侵害する言動により、身体的・精神的苦痛を与え、職務に専念できなくなる等その能率の発揮が損なわれる程度に就業環境を害するなどの不利益を与えた場合	免職、停職、減給又は戒告					
		(イ) 妊娠・出産したこと、又は育児・介護のための制度の利用に関する言動により、就業環境を害するなどの不利益を与えた場合	免職、停職、減給又は戒告					
<p>※(9)、(10)については、「神戸市教育委員会ハラスメント対策基本方針」の他、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）」、「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1月15日厚生労働省告示第5号）」、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）」、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職場生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）」を参考に判断する。</p>								

	事由	事例	処分量定		事由	事例	処分量定			
2 公務上 非違行為関係	(1)	横領	公金又は官物を横領した場合	免職	2 公務上 非違行為関係	(1)	横領	公金又は官物を横領した場合	免職	
	(2)	収賄	職務に関して賄賂を受受、要求、約束した場合	免職		(2)	収賄	職務に関して賄賂を受受、要求、約束した場合	免職	
	(3)	窃取	公金又は官物を窃取した場合	免職		(3)	窃取	公金又は官物を窃取した場合	免職	
	(4)	詐取	人を欺いて公金又は官物を交付させた場合	免職		(4)	詐取	人を欺いて公金又は官物を交付させた場合	免職	
	(5)	公文書偽造・ 隠ぺい等	(ア)	公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、若しくは公文書を隠ぺいし、又は公文書を毀棄した場合		免職又は停職	(5)	公文書偽造・ 隠ぺい	公文書を偽造又は隠ぺいした場合	免職又は停職
			(イ)	過失により公文書を紛失又は廃棄した場合、その他不適正に取り扱った場合		減給又は戒告	(6)	官物損壊	故意に職場において官物を損壊した場合	停職、減給又は戒告
			(ウ)	イの場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合		停職又は減給	(7)	諸給与等の違法支払・不適正受給	故意に法令に違反して諸給与等を不正に支給した職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与等を不正に受給した場合	停職、減給又は戒告
	(6)	官物損壊	故意に職場において官物を損壊した場合	停職、減給又は戒告		(8)	公金官物処理不適正	自己保管中の公金の流用等公金又は官物の不適正な処理をした場合	停職、減給又は戒告	
	(7)	諸給与等の違法支払・不適正受給	故意に法令に違反して諸給与等を不正に支給した職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与等を不正に受給した場合	停職、減給又は戒告		(9)	紛失	公金又は官物を紛失した場合	戒告	
	(8)	公金官物処理不適正	自己保管中の公金の流用等公金又は官物の不適正な処理をした場合	停職、減給又は戒告		(10)	盗難	重大な過失により公金又は官物の盗難に遭った場合	戒告	
	(9)	紛失	公金又は官物を紛失した場合	戒告		(11)	出火・爆発	過失により職場において官物の出火、爆発を引き起こした場合	戒告	
	(10)	盗難	重大な過失により公金又は官物の盗難に遭った場合	戒告		(12)	コンピュータの不適正使用	職場のコンピュータ又は電磁的記録等を職務に関連しない目的で使用し、又は不適正に使用したことにより公務の運営に支障を生じさせた場合	停職、減給又は戒告	
	(11)	出火・爆発	過失により職場において官物の出火、爆発を引き起こした場合	戒告		(13)	公務中の事故	公務中の無謀運転等により、公用車を著しく損壊したり、同乗者に傷害を負わせた場合	減給又は戒告	
	(12)	コンピュータの不適正使用	職場のコンピュータ又は電磁的記録等を職務に関連しない目的で使用し、又は不適正に使用したことにより公務の運営に支障を生じさせた場合	停職、減給又は戒告		(14)	不適切な事務処理	故意又は重大な過失により適切な事務処理を怠り、又は虚偽の事務処理を行い、公務の運営に支障を生じさせた場合	停職、減給又は戒告	
	(13)	公務中の事故	公務中の無謀運転等により、公用車を著しく損壊したり、同乗者に傷害を負わせた場合	減給又は戒告				悪質若しくは危険な暴力行為である場合又は常習的な場合	免職又は停職	
	(14)	不適切な事務処理	故意又は重大な過失により適切な事務処理を怠り、又は虚偽の事務処理を行い、公務の運営に支障を生じさせた場合	停職、減給又は戒告	暴力行為で、傷害を負わせたり、事後処理が不適切な場合等			停職、減給又は戒告		
	(15)	体罰等	(ア)	体罰の態様が悪質若しくは危険な暴力行為である場合又は常習的な場合	免職又は停職	※動機、態様、結果、指導経過、事後処理等の内容によっては、量定を加重又は軽減する。 ※暴言、侮蔑的な言葉又は威圧的な言動等により、精神的苦痛を与えた場合は、この体罰等の量定に準じて扱う。				
			(イ)	体罰で傷害を負わせたり、事後処理が不適切な場合等	停職又は減給					
			(ウ)	体罰を行った場合であって、ア、イに該当しない場合	減給又は戒告					
			(エ)	故意又は重大な過失により必要な安全配慮を怠り、傷害を負わせたり、事後処理が不適切な場合等	戒告					
(オ)			ア、イ、ウの場合において、体罰の実態を把握、あるいは体罰の事実があると疑われる状況を認識しながら、適切な対応を怠り、又は放置した場合	停職、減給又は戒告						
(16)	いじめへの対応	(ア)	重大事態が生じた場合において、児童生徒間のいじめに加担、あるいはいじめを助長したことが明らかで、その程度が悪質である場合	免職、停職又は減給						
		(イ)	重大事態が生じた場合において、児童生徒間のいじめの実態を把握、あるいはいじめの事実があると疑われる状況を認識しながら、適切な対応を怠ったことが明らかで、その程度が悪質である場合	停職、減給又は戒告						
		※重大事態とは「神戸市いじめ防止等のための基本的な方針」の定めによる。 ※重大事態に至らない場合においても、いじめによる被害が相当程度であることが認められるときは、この指針を参考に判断する。								

	事由	事例	処分量定		事由	事例	処分量定			
3 公務外 非違行為関係	(1)	放火	放火をした場合	免職	3 公務外 非違行為関係	(1)	放火	放火をした場合	免職	
	(2)	殺人	人を殺した場合	免職		(2)	殺人	人を殺した場合	免職	
	(3)	強盗	暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	免職		(3)	強盗	暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	免職	
	(4)	麻薬、覚せい剤等を所持又は使用	麻薬、大麻、あへん、覚せい剤、危険ドラッグ等を所持、使用又は譲渡等した場合	免職		(4)	麻薬、覚せい剤等を所持又は使用	麻薬、覚せい剤等を所持又は使用した場合	免職	
	(5)	横領	(ア)	自己の占有する他人の物（公金及び官物を除く）を横領した場合		免職又は停職	(5)	横領	自己の占有する他人の物（公金及び官物を除く）を横領した場合	免職又は停職
			(イ)	遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した場合		減給又は戒告	(6)	窃盗	他人の財物を窃取した場合	免職又は停職
	(6)	窃盗	他人の財物を窃取した場合	免職又は停職		(7)	詐欺・恐喝	人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させた場合	免職又は停職	
	(7)	詐欺・恐喝	人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させた場合	免職又は停職		(8)	傷害	人の身体を傷害した場合	免職、停職又は減給	
	(8)	傷害	人の身体を傷害した場合	免職、停職又は減給		(9)	脅迫	人を脅迫した場合	停職又は減給	
	(9)	脅迫	人を脅迫した場合	停職又は減給		(10)	暴行・けんか	暴行を加え、又はけんかをした職員が人を傷害するに至らなかった場合	停職、減給又は戒告	
	(10)	暴行・けんか	暴行を加え、又はけんかをした職員が人を傷害するに至らなかった場合	停職、減給又は戒告		(11)	器物損壊	故意に他人の物を損壊した場合	停職、減給又は戒告	
	(11)	器物損壊	故意に他人の物を損壊した場合	停職、減給又は戒告		(12)	酩酊による粗野な言動等	酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をした場合	停職、減給又は戒告	
	(12)	酩酊による粗野な言動等	酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をした場合	停職、減給又は戒告		(13)	賭博	(ア)	賭博をした場合	停職、減給又は戒告
	(13)	賭博	(イ)	常習として賭博をした場合				免職又は停職	(イ)	常習として賭博をした場合
			(ア)	強制性交等、強制わいせつなどの行為をした場合		免職	(14)	わいせつ行為等	(ア)	強姦、強制わいせつなどの行為をした場合
	(イ)	18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした場合	免職	(イ)		18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした場合			免職	
(ウ)	わいせつ物を頒布、陳列した場合	免職又は停職	(ウ)	わいせつ物を頒布、陳列した場合	免職又は停職					
(エ)	痴漢行為若しくはわいせつな行為（盗撮、のぞき等）をした場合	免職又は停職	(エ)	痴漢行為若しくはわいせつな行為（盗撮、のぞき等）をした場合	免職又は停職					
※ア～エの他、「児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律」、「兵庫県青少年愛護条例」等に抵触する行為をした場合は、このわいせつ行為等の量定に準じて扱う。										
(15)	ストーカー行為	つきまとい等のストーカー行為をした場合	免職、停職又は減給	(15)	ストーカー行為	つきまとい等のストーカー行為をした場合	免職、停職又は減給			
(16)	その他公務外非違行為	(ア)	自らの帰責事由により、破産法第30条第1項の規定により破産手続開始の決定を受けた場合又は民事再生法第33条第1項の規定により再生手続開始の決定を受けた場合等で、公務に対する信用を失墜させ、又は公務に支障を生じさせた場合	減給又は戒告	(16)	その他公務外非違行為	(ア)	自らの帰責事由により、破産法第30条第1項の規定により破産手続開始の決定を受けた場合又は民事再生法第33条第1項の規定により再生手続開始の決定を受けた場合等で、公務に対する信用を失墜させ、又は公務に支障を生じさせた場合	減給又は戒告	
		(イ)	公的債権に関して給与の差し押さえを受けた場合で、公務に対する信用を失墜させ、又は公務に支障を生じさせた場合	停職、減給又は戒告			(イ)	公的債権に関して給与の差し押さえを受けた場合で、公務に対する信用を失墜させ、又は公務に支障を生じさせた場合	停職、減給又は戒告	

	事由	事例	処分量定		事由	事例	処分量定
4 交通事故・交通法規違反関係	(1) 飲酒運転	(ア) 酒酔い運転をした場合	免職	4 交通事故・交通法規違反関係	(1) 飲酒運転	(ア) 酒酔い運転をした場合	免職
		(イ) 酒気帯び運転をした場合	免職又は停職			(イ) 酒気帯び運転をした場合	免職又は停職
		(ウ) 飲酒運転となることを知りながら他の者に酒類を提供し、若しくは飲酒を勧めた場合、飲酒運転であることを知りながらこれに同乗した場合又は同乗しない場合であっても飲酒運転であることを知りながらそれを容認した場合	免職、停職又は減給			(ウ) 飲酒運転となることを知りながら他の者に酒類を提供し、若しくは飲酒を勧めた場合、飲酒運転であることを知りながらこれに同乗した場合又は同乗しない場合であっても飲酒運転であることを知りながらそれを容認した場合	免職、停職又は減給
	(2) 交通事故（人身事故を伴うもの）	(ア) 過失により人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合	免職、停職、減給又は戒告		(2) 交通事故（人身事故を伴うもの）	(ア) 過失により人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合	免職、停職、減給又は戒告
		(イ) 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした場合	免職又は停職			(イ) 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした場合	免職又は停職
		(ウ) 重大な過失により人に傷害を負わせた場合	停職、減給又は戒告			(ウ) 重大な過失により人に傷害を負わせた場合	停職、減給又は戒告
		(エ) 重大な過失により人に傷害を負わせた場合において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした場合	免職、停職又は減給			(エ) 重大な過失により人に傷害を負わせた場合において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした場合	免職、停職又は減給
	(3) 交通法規違反関係	(ア) 物の損壊に係る交通事故を起こして事故後の危険防止を怠る等措置義務違反をした場合	停職、減給又は戒告		(3) 交通法規違反関係	(ア) 物の損壊に係る交通事故を起こして事故後の危険防止を怠る等措置義務違反をした場合	停職、減給又は戒告
		(イ) 無免許運転をした場合	停職又は減給			(イ) 無免許運転をした場合	停職又は減給
	※処分を行うに際しては、公務中であるか、公務外であるか、また過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮のうえ判断するものとする。				(注) 処分を行うに際しては、公務中であるか、公務外であるか、また過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮のうえ判断するものとする。		
5 監督責任関係	(1) 指導監督不適正	部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた場合	減給又は戒告	5 監督責任関係	(1) 指導監督不適正	部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた場合	減給又は戒告
	(2) 非行の隠ぺい・黙認	部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した場合	停職又は減給		(2) 非行の隠ぺい・黙認	部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した場合	停職又は減給

第1条（基本方針）

本指針は、地方公務員法第28条第1項に規定する分限処分（免職及び降任）並びに職員の分限及び懲戒に関する条例第2条の3に定める分限処分（降給）を適正に執行するため、分限処分の基準を定めることを目的とする。なお、分限事由に該当するおそれのある事案に対しては、「指導力に課題を有する教員への支援・方策に関する要綱」又は「継続的な指導を要する神戸市教育委員会職員への対応に関する要綱」に基づいて指導、研修、面談等を実施するなど、必要な措置を講ずる。

また、本指針は、分限事由に該当する代表的な事案を示したものであるため、本指針に掲げられていない事案についても、第2条の事由に準ずるものは、分限処分の対象となることがある。

第2条（分限事由に該当する代表的な事案）

1. 勤務実績不良（地方公務員法第28条第1項第1号関係）又は適格性欠如（同条同項第3号関係）

- (1) 出勤状況不良等、職務遂行能力の欠如、勤務態度不良・規律性の欠如、協調性・積極性・社会性の欠如、その他職務遂行に支障をきたす行為等により、勤務実績不良または公務員としての適格性を欠いていると考えられる職員のうち、「指導力に課題を有する教員への支援・方策に関する要綱」又は「継続的な指導を要する神戸市教育委員会職員への対応に関する要綱」に基づく指導、研修、面談等を実施するなど、必要な措置を講じたにもかかわらず、なおその問題行動等の状況が改善されない職員
- (2) 「継続的な指導を要する神戸市教育委員会職員への対応に関する要綱」に基づく受診命令が行われた際に、正当な理由なくこれに従わない職員

2. 心身の故障（地方公務員法第28条第1項第2号関係）

次に掲げる職員で、心身の故障により職務に支障が生じており、医師の診断により、当該職員の心身の故障の状態が改善される見込みがない、あるいは今後も相当長期間の療養が必要であると認められる職員

- (1) 病気休職の期間が**職員の分限及び懲戒に関する条例第4条第1項に定める期間**（通算期間を含む）を満了するにもかかわらず、心身の故障の状態の回復が不十分で、今後の職務遂行が困難であると認められる職員
- (2) 病気療養中の職員で今後職務遂行が可能となる見込みがないと考えられる職員
- (3) 病気休職や**病気休暇**を繰り返して、その期間が過去相当期間（概ね5年間）において、累計で3年（36ヶ月）以上となる職員であって、かつ、そのような状態が今後も継続して職務遂行が困難であると認められる職員

3. 懲戒処分相当の非違行為の繰り返し（地方公務員法第28条第1項第3号関係）

懲戒処分（任命権者を異にするものを含み、管理監督責任によるものを除く。）を受けており、当該懲戒処分後10年以内に、懲戒免職処分に至らない程度の非違行為（管理監督責任によるものを除く。）を行った職員

4. 行方不明（地方公務員法第28条第1項第3号関係）

所在不明の事実が判明した日から、原則として1月以上その状態が継続している職員

附 則

この指針は、平成19年9月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この指針は、平成29年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 第2条第2項第3号中、「過去相当期間（概ね5年間）」に兵庫県条例に基づく休暇が含まれる場合は、同休暇制度等を考慮するものとする。

附 則

(施行期日)

1 この指針は、令和2年4月1日から施行する

現行	改正（案）	備考
<p>神戸市立学校園に勤務する教育公務員分限処分の指針</p> <p>第1条（基本方針） （略）</p> <p>第2条（分限事由に該当する代表的な事案）</p> <p>1. 勤務実績不良（地方公務員法第28条第1項第1号関係）又は適格性欠如（同条第3号関係）</p> <p>（1）略</p> <p>（2）略</p> <p>2. 心身の故障（地方公務員法第28条第1項第2号関係）</p> <p>次に掲げる職員で、心身の故障により職務に支障が生じており、医師の診断により、当該職員の心身の故障の状態が改善される見込みがない、あるいは今後も相当長期間の療養が必要であると認められる職員</p> <p>（1）病気休職の期間が3年 （通算期間を含む。） を満了するにもかかわらず、心身の故障の状態の回復が不十分で、今後の職務遂行が困難であると認められる職員</p> <p>（2）（略）</p> <p>（3）病気休職又は病気欠勤を繰り返して、その期間が過去相当期間（概ね5年間）において、累計で3年（36か月）以上となる職員であって、かつ、そのような状態が今後も継続して職務遂行が困難であると認められる職員</p> <p>3.（略）</p> <p>4.（略）</p> <p>附則 この指針は、平成19年9月1日から</p>	<p>教育委員会分限処分の指針</p> <p>第1条（基本方針） （略）</p> <p>第2条（分限事由に該当する代表的な事案）</p> <p>1. 勤務実績不良（地方公務員法第28条第1項第1号関係）又は適格性欠如（同条同項第3号関係）</p> <p>（1）略</p> <p>（2）略</p> <p>2. 心身の故障（地方公務員法第28条第1項第2号関係）</p> <p>次に掲げる職員で、心身の故障により職務に支障が生じており、医師の診断により、当該職員の心身の故障の状態が改善される見込みがない、あるいは今後も相当長期間の療養が必要であると認められる職員</p> <p>（1）病気休職の期間が職員の分限及び懲戒に関する条例第4条第1項に定める期間（通算期間を含む。）を満了するにもかかわらず、心身の故障の状態の回復が不十分で、今後の職務遂行が困難であると認められる職員</p> <p>（2）（略）</p> <p>（3）病気休職又は病気休暇を繰り返して、その期間が過去相当期間（概ね5年間）において、累計で3年（36か月）以上となる職員であって、かつ、そのような状態が今後も継続して職務遂行が困難であると認められる職員</p> <p>3.（略）</p> <p>4.（略）</p> <p>附則 この指針は、平成19年9月1日から</p>	<p>・ 文言整理</p> <p>・ 文言整理</p> <p>・ 条例に沿った記載</p> <p>・ 文言整理</p>

<p>施行する。</p> <p>附 則</p> <p>この指針は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。</p> <p>附 則</p> <p>この指針は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。</p> <p>附 則</p> <p>(施行期日)</p> <p>1 この指針は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。</p> <p>(経過措置)</p> <p>2 第 2 条第 2 項第 3 号中、「過去相当期間（概ね 5 年間）」に兵庫県条例に基づく休暇が含まれる場合は、同休暇制度等を考慮するものとする。</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>施行する。</p> <p>附 則</p> <p>この指針は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。</p> <p>附 則</p> <p>この指針は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。</p> <p>附 則</p> <p>(施行期日)</p> <p>1 この指針は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。</p> <p>(経過措置)</p> <p>2 第 2 条第 2 項第 3 号中、「過去相当期間（概ね 5 年間）」に兵庫県条例に基づく休暇が含まれる場合は、同休暇制度等を考慮するものとする。</p> <p>附 則</p> <p><u>この指針は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。</u></p>	<p>・追加</p>
--	--	------------

継続的な指導を要する神戸市教育委員会職員への対応に関する要綱

第1章 総則

(目的)

第1条 この要綱は、人材育成の促進並びに公務の能率の維持及びその適正な運営の確保を図るため、継続的な指導を必要とする職員への対応について、必要な事項を定めることを目的とする。

2 継続的な指導を要する職員への対応等（心身の故障によるものを除く）については、「指導力に課題を有する教員への支援・方策に関する要綱」（平成16年3月12日施行）に該当する場合を除くほか、この要綱に定めるところによる。

(定義)

第2条 この要綱における用語を次のように定めるものとする。

- (1) 職員 神戸市教育委員会事務局及び神戸市教育委員会の所管に属する学校園に勤務する者をいう。
- (2) 所属
 - ア 神戸市教育委員会事務局組織規則(昭和33年4月教委規則第3号。以下「事務局組織規則」という。)第1条に規定する部(課を置かないものに限る。)及び課
 - イ 教育機関の組織に関する規則(昭和41年4月教委規則第2号。以下「教育機関組織規則」という。)第2条に規定する第1類の教育機関における課及び第2類の教育機関
 - ウ 教育委員会が所管する市立学校園(以下、「学校園」という。)
- (3) 所属長等 自らの所属に属する職員の管理監督を行う責務を有する所属課長又はこれに準ずる職にある者をいう。
- (4) 人事担当課長 人事労務管理を担当する課長
- (5) 継続的な指導を要する職員 次に掲げるおそれのある職員であって、その職責を十分に果たすことができないと認められる者をいう。
 - ア 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績が良くない職員
 - イ 心身の故障により、職務遂行に支障があり、又はこれに堪えない職員
 - ウ その職に必要な適格性を欠く職員
- (6) 病気休職 地方公務員法(昭和25年法律第261号。)第28条第2項第1号に規定する心身の故障による休職をいう。

(所属長等の責務)

第3条 所属長等は、自ら所管する所属において、職場環境の整備及び円滑な職場運営、効率的な事

務執行の実現並びに所属職員の指導・育成に努めなければならない。

- 2 所属長等は、所属する職員の現状について正確に把握するよう努めなければならない。

(職員の責務)

第4条 職員は、この要綱に基づいて行われる所属長等の指導等を真摯に受け止め、職務能力の維持、向上に努め、自らの職責を果たすことができない問題点がある場合にはその改善に努めるとともに、心身の故障に起因する場合は療養に努めなければならない。

- 2 職員は、病気休職又は病気休暇等をする場合には、職務復帰のための療養に専念しなければならない。

第2章 継続的な指導を要する職員への対応等（心身の故障によるものを除く）

(所属長等による指導等)

第5条 所属長等は、所属する職員の現状把握の結果、職員が継続的な指導を要する職員に該当するおそれがあるときは、当該職員が職責を果たすことができない具体的な問題点を、当該職員に明示するとともに、改善に向けた指導を一定期間以上行うものとする。ただし、当該職員の問題点が、当該職員の日常の言動や態度、病気休職又は病気休暇等の出勤状況等から第2条第5号イに定める心身の故障によるおそれがあると認められるときは、次章に定めるところにより対応するものとする。

- 2 所属長等は、指導等を効果的に進め、所属する職員の職務遂行能力の改善及び向上を図るため、当該職員の言動や指導内容等について、具体的かつ詳細に記録し、人事担当課長に報告するものとする。（「職員の勤務状況等記録」（様式第1号））

(人事担当課長の事実確認及び協議・面談等)

第6条 人事担当課長は、前条第1項本文に定める所属長等の職員に対する指導方針について、所属長等と協議するものとする。

- 2 人事担当課長は、前条第1項本文に定める所属長等の指導にもかかわらず、職員の改善状況が不十分であると認めるときは、必要に応じて当該職員との面談を行い、事情を聴取するとともに指導を行うものとする。この場合において、当該職員との面談を行ったときは、その内容等について具体的かつ詳細に記録し、教育長に報告するものとする。（「職員の面談指導記録」（様式第2号））

- 3 所属長等は、前項に定める人事担当課長の面談後の当該職員の職務遂行等について、経過観察するとともに指導を継続して行い、その内容等について記録し、人事担当課長及び教育長へ報告するものとする。（「職員の勤務状況等記録」（様式第1号））

(継続的な指導を要する職員への指定等)

- 第7条 教育長は、第5条第1項、前条第2項及び第3項に定める指導等にもかかわらず、職員の改善状況が不十分であると認めるときは、当該職員へ継続的な指導を要する職員（以下「指導対象職員」という。）の指定の可能性がある旨を告知し、意見書の提出ができる旨を教示するものとする。
- 2 人事担当課長は、教育長に対して前項に定める意見書の提出その他これに類する場合において、その内容の確認のため、必要に応じて当該職員との面談を行うとともに、関係職員へ事情聴取を行うことができる。
 - 3 教育長は、これまでの指導経過や当該職員の改善の状況を十分に確認するとともに、第1項に定める意見書の内容、前項に定める人事担当課長の面談内容及び関係職員からの事情聴取内容等を勘案の上、当該職員を継続的な指導を要する職員として指定することができる。
 - 4 教育長は、前項に定める指定を行うときは、個別指導計画を作成し、前項の指定を受けた職員（以下「指導対象職員」という。）に対し、「注意指導書」（様式第4号）により継続的な指導を要する職員に指定された旨及び「個別指導計画書」（様式第5-1号）により個別指導を行う旨を告知するものとする。この場合において、指導対象職員の事務分担の見直しなど必要な措置を講じるものとする。

(指導対象職員に対する個別指導等)

- 第8条 所属長等は、前条第4項の告知後、指導対象職員に対し個別指導計画に基づき一定期間個別指導を行うとともに、当該職員の職務遂行等について経過観察し、その内容等について具体的かつ詳細に記録するものとする。（「経過観察記録」（様式第5-2号））
- 2 所属長等は、個別指導が終了したときは、当該指導対象職員の改善状況について総合評価を実施するものとする。（「個別指導計画書」（様式第5-1号））この場合において、所属長等は、総合評価を実施した後、評価結果を当該職員に告知するものとする。
 - 3 所属長等は、前2項に定める指導及び経過観察における当該指導対象職員の状況並びに総合評価について、人事担当課長及び教育長に報告するものとする。（「職員の勤務状況等報告書」（様式第3号））
 - 4 教育長は、前項の報告を受けたときは、必要に応じて、所属長等に対し個別指導に関する指示を行うものとする。

(事情聴取の実施等)

- 第9条 教育長は、前条第4項の報告に基づき、指導対象職員の改善状況が不十分であると認めるときは、必要に応じて関係職員（指導対象職員を含む。）の事情聴取を行うものとする。
- 2 教育長は、前項に定める事情聴取を行ったときは、その内容を具体的かつ詳細に記録するものと

する。

(研修の実施)

第 10 条 教育長は、前条第 1 項に定める事情聴取に基づき、指導対象職員に対し個別研修その他の必要な措置を講じることができる。

2 前項に定める個別研修を実施したときは、当該個別研修の実施機関は、当該指導対象職員の受講状況等を記録し、教育長へ報告するものとする。

3 所属長等は、所属する職員に対し前条第 1 項に定める事情聴取又は第 1 項に定める個別研修が実施されたときは、当該指導対象職員の職務遂行等の状況について記録し、人事担当課長及び教育長へ報告するものとする。(「経過観察記録」(様式第 5 - 2 号))

(書面による警告)

第 11 条 教育長は、第 9 条に定める事情聴取又は前条に定める個別研修を実施したにもかかわらず、指導対象職員の改善状況が不十分であると認めるときは、当該職員に対し、法第 28 条第 1 項の規定による免職若しくは降任又は職員の分限及び懲戒に関する条例(昭和 27 年 2 月条例第 8 号。以下「条例」という。)第 2 条の 3 の規定による降給の分限処分(第 16 条を除き、以下単に「分限処分」という。)の可能性のある旨を書面により警告するものとする。(「警告書」(様式第 6 号))

2 教育長は、前項に定める警告を受けた職員に対し、弁明の機会を付与し、その旨を当該職員への警告時に教示しなければならない。

3 前項の弁明を行おうとする者は、第 1 項に定める警告を受けた日から 14 日以内に、書面によりこれを行うことができる。(「弁明書」(様式第 7 号))

4 教育長は、前項に定める弁明を受けたときは、必要に応じて関係職員(指導対象職員を含む。)の事情聴取その他の必要な措置を講じるものとする。

5 所属長等は、所属する職員が第 1 項に定める警告を受けたときは、警告後の当該職員の状況を記録するとともに、人事担当課長及び教育長に報告するものとする。(「経過観察記録」(様式第 5 - 2))

(分限処分の手続の開始)

第 12 条 教育長は、前条第 1 項に定める警告後においても、指導対象職員の改善状況が不十分であり、その職責を十分に果たすことができないと認めるときは、分限処分(免職・降任)の手続を開始するものとする。

2 分限処分の手続を開始するに当たっては、分限処分の適否について客観性と公正性を確保するため、神戸市教育委員会職員分限懲戒審査会の意見を聴かなければならない。

(継続的な指導を要する職員の指定の解除)

第13条 所属長等は、第5条から第11条までに定める指導等により、指導対象職員の問題点が改善されたときにおいて、一定期間当該職員の職務遂行に支障がないことを確認したときは、第7条第4項の規定による指定の解除を教育長に申し出るものとする。

2 教育長は、前項に定める申出があったときは、これまでの指導経過及び当該指導対象職員の改善の状況を十分に確認し、第7条第4項の指定を解除することができる。

3 教育長は、前項に定める指定の解除を行ったときは、その旨を当該指導対象職員に対し告知するものとする。(「指定解除通知書」(様式第8号)、「職員の勤務状況等報告書」(様式第3号))

第3章 心身の故障により継続的な指導を要する職員への対応

(所属長等による対応等)

第14条 所属長等は、所属する職員に心身の故障のおそれがあるときは、神戸市教育委員会職員衛生管理規則(昭和27年4月教委規則第5号)に定めのあるもののほか、本章に規定する取扱いを行うものとする。

2 所属長等は、所属する職員に心身の故障のおそれがあるときは、職員との面談を行い、当該職員に心身の故障の状況や原因並びに健康状態の把握に努めるものとし、当該職員の状況について具体的かつ詳細に記録するものとする。(「職員の面談指導記録」(様式第2号))

3 所属長等は、必要に応じて産業医、当該職員の主治医又はその他の医師の意見を聴き、当該意見を参考に、職場の状況を考慮の上、当該職員に対する職務遂行上の配慮を行うものとする。医師と面談を行い、当該意見を参考にした結果、職員の職務遂行上の負担を大きく軽減する場合は、その内容を具体的かつ詳細に記録し、人事担当課長及び教育長に報告するものとする。(「主治医との面談記録」(様式第9号))

第15条 所属長等は、所属する職員が療養のため概ね1か月以上出勤できない場合は、療養状況の確認のため、2週間に1回以上面談等を行うとともに、面談記録(「面談記録(病気休職以外)」(様式第10-1号)又は「面談記録(病気休職)」(様式第10-2号))を作成するものとする。

2 所属長等は、所属する職員の日常の言動や態度、病気休職又は病気休暇等の出勤状況等から、第2条第5号イに該当するおそれがあるときは、当該職員に対し、受診勧奨など必要な指導を行い、その旨を記録するものとする。(「職員の面談指導記録」(様式第2号))

3 所属長等は、職員の療養期間が長期間に及ぶ場合等においては、当該職員の同意を得た上で主治医との面談を行うものとし、その内容について具体的かつ詳細に記録するものとする。(「主治医との面談記録」(様式第9号))

4 所属長等は、当該職員の状況について、人事担当課長及び教育長に報告するものとする。

(受診命令等)

第 16 条 教育長は、条例第 3 条第 2 項に基づき、必要に応じて、次に定める職員に対し指定する医師への受診を命じることができる。(「受診命令書」(様式第 11 号))

- (1) 前条第 2 項に定める受診勧奨にもかかわらず、医療機関に受診しない職員
- (2) 日常の言動や態度、病気休職又は病気休暇等による出勤状況等から第 2 条第 5 号イに該当するおそれが高いと認められる職員

2 教育長は、前項に定める受診命令により、2 名以上の指定医師の診断の結果、受診命令を受けた職員に療養に専念させる必要があると認めるときは、当該職員の意に反して法第 28 条第 2 項の規定による休職の分限処分の手続きを開始することができる。

3 前項の場合において、当該職員の主治医を条例に定める任命権者の指定する医師とすることができる。

(教示)

第 17 条 教育長は、心身の故障により職務の遂行に支障が生じている職員のうち、次のいずれかに該当するおそれがあると認められるものに対し、分限処分の可能性がある旨を教示するものとする。

- (1) 病気休職の期間が職員の分限及び懲戒に関する条例第 4 条第 1 項に定める期間(通算期間を含む)を満了するにもかかわらず、心身の故障の状態の回復が不十分で、今後の職務遂行が困難であると認められるもの
- (2) 病気休職又は病気休暇等を繰り返して、その期間が過去相当期間(概ね 5 年間)において、累計で 3 年(36 ヶ月)以上となる職員であって、かつ、そのような状態が今後も継続して職務遂行が困難であると認められるもの。

(教示後の対応)

第 18 条 教育長は、前条に定める教示をした後も、職員の心身の故障が改善されず、又は改善される見込みがないと認めるときは、条例第 3 条第 2 項の規定又は条例第 3 条の 2 第 2 項の規定に基づき、指定する医師への受診を命じるものとする。(「受診命令書」(様式第 11 号))

2 前項の場合において、当該職員の主治医を条例に定める任命権者の指定する医師とすることができる。

(分限処分の手続の開始)

第 19 条 教育長は、前条第 1 項に定める受診命令により、2 名以上の指定医師の診断の結果、当該職員の心身の故障が改善せず、又は改善されるとしても今後相当長期間の療養期間を要すると認められる場合において、当該職員が職務遂行に支障があり、又はこれに堪えないと認めるときは、分限処分の手続を開始するものとする。

(受診命令を拒否する場合の対応)

第 20 条 第 16 条第 1 項及び第 18 条第 1 項に定める受診命令を拒否する行為は、職務命令違反に該当するものとみなす。この場合において、当該命令を拒否した職員は、第 2 条第 5 号ウに該当するものとみなす。

第 4 章 懲戒処分相当の非違行為を繰り返す職員への対応

第 21 条 教育長は、懲戒処分（任命権者を異にするものを含み、管理監督責任によるものを除く。）を受けており、当該懲戒処分後 10 年以内に、懲戒免職処分に至らない程度の非違行為（管理監督責任によるものを除く。）を行った職員について、分限処分が相当であると思料したときは、神戸市教育委員会職員分限懲戒審査会の意見を聴いた上で、分限処分の手続を開始するものとする。

第 5 章 雑則

(秘密の保持)

第 22 条 所属長等及びこの要綱に係る全ての関係職員は、この要綱に基づき知り得た情報を正当な理由なく他人に知らせ、又は他の目的に使用してはならない。これは在職中及び退職後においても同様とする。

(記録の取り扱い)

第 23 条 所属長等は、この要綱に定める記録について、情報の漏えい、滅失又は改ざんを防止し、厳重かつ適正に管理しなければならない。

2 所属長等は、この要綱に基づき指導していた職員が異動するときは、この要綱に定める記録に基づき、異動先の所属長等に、自らが異動するときは、後任の者に対し、当該職員の記録を確実に引き継がなければならない。

3 教育長及び人事担当課長等は、前 2 項と同様に、この要綱に定める記録について厳重かつ適正に管理するとともに、自らが異動するときは、後任の者に対し確実に引き継がなければならない。

(施行細目)

第 24 条 この要綱に定めるもののほか、この要綱の実施に必要な事項については、教育長が定める。

附 則

この要綱は、平成 19 年 9 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

2 第 17 条第 2 号中、「過去相当期間（概ね 5 年間）」に兵庫県条例に基づく休暇が含まれる場合は、同休暇制度等を考慮するものとする。

附 則

この要綱は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

現行	改正案	備考
<p>第1章 総則</p> <p>第1条～第3条 (略)</p> <p>第4条</p> <p>1 (略)</p> <p>2 職員は、病気休職又は病気欠勤等をする場合には、職務復帰のための療養に専念しなければならない。</p> <p>第2章 継続的な指導を要する職員への対応等 (心身の故障によるものを除く)</p> <p>(所属長等による指導等)</p> <p>第5条</p> <p>1 所属長等は、所属する職員の現状把握の結果、職員が継続的な指導を要する職員に該当するおそれがあるときは、当該職員が職責を果たすことができない具体的な問題点を、当該職員に明示するとともに、改善に向けた指導を一定期間以上行うものとする。ただし、当該職員の問題点が、当該職員の日常の言動や態度、病気休職又は病気欠勤等の出勤状況等から第2条第5号イに定める心身の故障によるおそれがあると認められるときは、次章に定めるところにより対応するものとする。</p> <p>2 (略)</p> <p>第6条～第13条 (略)</p> <p>第3章 心身の故障により継続的な指導を要する職員への対応</p> <p>第14条 (略)</p> <p>第15条</p> <p>1 (略)</p> <p>2 所属長等は、所属する職員の日常の言動及び態度、病気休職、病気欠勤等の出勤状況等から、第2条</p>	<p>第1章 総則</p> <p>第1条～第3条 (略)</p> <p>第4条</p> <p>1 (略)</p> <p>2 職員は、病気休職又は病気休暇等をする場合には、職務復帰のための療養に専念しなければならない。</p> <p>第2章 継続的な指導を要する職員への対応等 (心身の故障によるものを除く)</p> <p>(所属長等による指導等)</p> <p>第5条</p> <p>1 所属長等は、所属する職員の現状把握の結果、職員が継続的な指導を要する職員に該当するおそれがあるときは、当該職員が職責を果たすことができない具体的な問題点を、当該職員に明示するとともに、改善に向けた指導を一定期間以上行うものとする。ただし、当該職員の問題点が、当該職員の日常の言動や態度、病気休職又は病気休暇等の出勤状況等から第2条第5号イに定める心身の故障によるおそれがあると認められるときは、次章に定めるところにより対応するものとする。</p> <p>2 (略)</p> <p>第6条～第13条 (略)</p> <p>第3章 心身の故障により継続的な指導を要する職員への対応</p> <p>第14条 (略)</p> <p>第15条</p> <p>1 (略)</p> <p>2 所属長等は、所属する職員の日常の言動及び態度、病気休職、病気休暇等の出勤状況等から、第2条</p>	<p>・ 文言整理</p> <p>・ 文言整理</p> <p>・ 文言整理</p>

第5号イに該当するおそれがある
と認めるときは、当該職員に対し、
受診勧奨など必要な指導を行い、
その旨を記録するものとする。

(「職員の面談指導記録」(様式第
2号))

3～4 (略)

第16条

1 教育長は、条例第3条第2項の規
定に基づき、必要に応じて、次に
定める職員に対し指定する医師へ
の受診を命ずることができる。

(「受診命令書」(様式第11号))

(1) (略)

(2) 日常の言動及び態度、病気休
職又は病気欠勤等による出勤状
況等から第2条第5号イに該当
するおそれが高いと認められる
職員

2～3 (略)

第17条

教育長は、心身の故障により職
務の遂行に支障が生じている職員
のうち、次のいずれかに該当する
おそれがあると認められるもの
に対し、分限処分の可能性がある旨
を教示するものとする。

(1) 病気休職の期間が3年

(通算期間
を含む。)を満了するにもかかわらず、
心身の故障の状態の回復が
不十分で、今後の職務遂行が困難
であると認められるもの

(2) 病気休職又は病気欠勤を繰り返
して、その期間が過去相当期
間(概ね5年間)において、累
計で3年(36か月)以上となる
職員であって、かつ、そのよう
な状態が今後も継続し職務遂行
が困難であると認められるもの

第18条～第20条 (略)

第5号イに該当するおそれがある
と認めるときは、当該職員に対し、
受診勧奨など必要な指導を行い、
その旨を記録するものとする。

(「職員の面談指導記録」(様式第
2号))

3～4 (略)

第16条

1 教育長は、条例第3条第2項の規
定に基づき、必要に応じて、次に
定める職員に対し指定する医師へ
の受診を命ずることができる。

(「受診命令書」(様式第11号))

(1) (略)

(2) 日常の言動及び態度、病気休
職又は病気休暇等による出勤状
況等から第2条第5号イに該当
するおそれが高いと認められる
職員

2～3 (略)

第17条

教育長は、心身の故障により職
務の遂行に支障が生じている職員
のうち、次のいずれかに該当する
おそれがあると認められるもの
に対し、分限処分の可能性がある旨
を教示するものとする。

(1) 病気休職の期間が職員の分限
及び懲戒に関する条例第4条第
1項に定める期間(通算期間を
含む。)を満了するにもかかわらず、

心身の故障の状態の回復が
不十分で、今後の職務遂行が困
難であると認められるもの

(2) 病気休職又は病気休暇を繰り返
して、その期間が過去相当期
間(概ね5年間)において、累
計で3年(36か月)以上となる
職員であって、かつ、そのよう
な状態が今後も継続し職務遂行
が困難であると認められるもの

第18条～第20条 (略)

・ 文言整理

・ 条例に沿った記載

・ 文言整理

職員の分限及び懲戒に関する条例（一部抜粋）

（休職の効果）

第4条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、休養を要する程度に応じ、第2条第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、その必要に応じ、別表に掲げる期間の範囲内において、それぞれ個々の場合について任命権者が定める。

別表（第4条関係）

休職の事由	勤続年数区分	休職の期間
負傷又は疾病（公務上の負傷又は疾病及び通勤による負傷又は疾病を除く。）による法第28条第2項第1号の休職	2年未満	1年
	2年以上4年未満	2年
	4年以上	3年
公務上の負傷又は疾病及び通勤による負傷又は疾病による法第28条第2項第1号の休職		3年 医師の診断等により任命権者が特に必要と認めるときは、期間を延長することができる。
第2条第1号の休職		3年

（注）

- 1 通勤とは、地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。
- 2 勤続年数は、月計算による。
- 3 勤続年数算定の基準となる月は、休職発令の月現在による。

《参考》

法第28条第2項第1号（地方公務員法第28条第2項第1号）

職員が、左の各号の一に該当する場合においては、その意に反してこれを休職することができる。

- 一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合

第2条第1号（職員の分限及び懲戒に関する条例第2条第1号）

法第28条第2項に規定する場合の外、職員が次の各号の一に該当する場合においては、その意に反してこれを休職することができる。

- （1） 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設においてその職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合