

【基本方向6】教職員に対する信頼性の向上

施策項目 2.5 教職員の資質・能力の向上 2.6 管理職のリーダーシップによる学校組織の活性化	第2期 教育振興 基本計画 基本施策 との対応	2 豊かな心の育成 4 教員の資質能力の総合的な向上 2.0 絆づくりと活力あるコミュニティの形成に向けた学習環境・協働体制の整備推進 2.4 きめ細かくて質の高い教育に対応するための教職員等の指導体制の整備
まとめ ・教員採用候補者選考検査の登録者を対象に北海道教育大学と連携した集合形式の採用前ガイダンスやオンデマンド形式の採用前ガイダンスの実施 ・教職員の資質・能力の向上を図るため、平成28年度文部科学省調査研究事業「教員育成指標等の策定のためのモデル事業」の委託を受け、教員育成連絡協議会を設置し、教員の養成・採用・研修の一体的な改革に向けた取組について検討を開始	評価 概ね計画どおり	

施策項目 2.5 教職員の資質・能力の向上

— 目標値 (斜体) %…進捗率  
 ■…実績値

指標の状況	①校内研修の一環として、教職員全員が相互研さんのため授業公開をした学校 (%) <span style="float: right;">H29目標 100%</span>		
	<小学校> 96.2% 	<中学校> 96.4% 	<高校> 100% 
	②特別支援学校教諭免許状の所有状況 (%) <span style="float: right;">H29目標 小学校(特学) 70% 中学校(特学) 60% 特別支援学校 100%</span>		
	<小学校(特学担当)> 80.2% 	<中学校(特学担当)> 84.1% 	<特別支援学校> 91.1% 
③児童生徒による授業評価を学校改善に生かしている学校 (%) <span style="float: right;">H29目標 100%</span>			
<小学校> 100.9% 		<中学校> 102.4% 	
参考指標 (a) 広域人事の実施状況 (人) <小・中学校> 	参考指標 (b) 教職員の懲戒処分者数 (人) <全校種> 	参考指標 (c) 病気休職者数 (うち精神疾患) (人) <全校種> (精神疾患) 	
【Plan】平成28年度の主な施策 ■教員の採用・配置		【Do】主な実績 ・授業における実践的指導力のある人材を確保するため、教員採用選考検査の受検資格年齢を59歳まで引き上げ ・他管内と比べて転出者が多く、管内への定着率が低い状況にある3管内における地域枠採用(宗谷・日高・根室の地域枠採用者数: 14名) ・平均年齢の高い管内と低い管内で教員の人事交流を行う広域人事の実施(参考指標(a)) ・北東北3県との人事交流の実施(道→他県: 小3名、中2名、高3名、特2名)(他県→道: 小3名、中2名、高3名、特2名)	
施策の推進状況			

施策の推進状況	【Plan】平成28年度の主な施策	【Do】主な実績
	<p>■教職員の研修の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種教員研修を年間を通じて計画的に実施（資料編「9教職員の研修」171ページ参照）</li> <li>小規模校が連携して企画する地域連携研修の実施（実施地域数：小49校、中26校、高8校、特6校）</li> <li>小規模校の若手教員に対する継続的な研修を支援する校内研修コーディネータの配置（6校 6名）</li> <li>北海道公立学校教員及び公立小中学校事務職員の採用候補者として登録された者を対象に北海道教育大学と連携した採用前ガイダンスやオンデマンドによる採用前ガイダンスの実施</li> <li>特別支援教育担当教員の専門性向上のための特別支援学校教諭免許状認定講習の実施（受講者数：408名）</li> <li>女性教員のキャリアアップへの意欲の醸成やスキルアップを図るため、ミドルリーダー養成研修の実施（全管内、240名参加）</li> </ul>
	<p>■教職員の評価等の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>評価を適切に実施するための新任管理職を対象とした評価者研修の実施（513名）</li> <li>北海道教育実践表彰の実施（22名）</li> <li>文部科学大臣優秀教職員表彰への推薦（表彰16名）</li> </ul>
	<p>■指導の改善が必要な教員への対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常的に児童生徒への指導を行わせることが適当でない教員のうち、研修によって指導の改善が見込まれる者であって、直ちに分限処分等の対象にならない者を対象とした指導改善研修の実施（1名）</li> </ul>
	<p>■教職員の服務規律の徹底</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>体罰防止対策連絡会議の開催や体罰に関する実態調査の実施</li> <li>コンプライアンス確立月間（毎年5月～6月）における、集中的な職場研修の実施</li> <li>道立学校職員の飲酒運転根絶に向けた「決意と行動」等に基づく取組の実施</li> <li>研修資料「教職員の不祥事防止のために」の作成及び学校等への配布</li> </ul>
	<p>■福利厚生充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>メンタルヘルス対策をはじめとする健康管理対策の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>巡回健康相談（54か所、610件）</li> <li>心の健康相談（電話相談 180件、面接相談 30件）</li> <li>メンタルヘルスセミナー（4市町で開催）</li> <li>ヘルスアップセミナー（62所属で実施）</li> <li>復職者を対象とした職場復帰訓練（87名）</li> </ul> </li> <li>「心の相談室」の拡充による制度的な内容の相談、管理職の相談等への対応の実施</li> <li>従来の医療機関利用型の特定保健指導に加え、保健師等が対象者の都合に合わせて学校を訪問する学校訪問型特定保健指導の開始</li> </ul>

施策の推進状況	<b>【Check】 施策の課題</b>		<b>【Action】 今後の方向</b>					
	<p>●教職員配置に係る新たな人事システムの構築 〔分析・背景〕</p> <p>長年勤務や都市・郡部間における人事の停滞により、地域間において年齢格差が生じている</p> <p>〔課題〕</p> <p>子どもたちの教育環境の整備及び教育の機会均等の観点から、全道的な視野と長期的な展望に立った新たな人事システムの構築が必要</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事異動要綱・要領や新採用者の適正規模配置の徹底、地域枠採用・広域人事の推進など教職員構成の適正化に向けた取組の推進</li> </ul>					
	<p>●教師力の向上に向けた取組の充実 〔分析・背景〕</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校教育の成否は、子どもたちに直接触れ合う教職員の指導力によるところが大きく、特に広域分散型で小規模校が多い本道においては、教職員一人一人の果たす役割が大きい</li> <li>・近年の教員の大量退職の影響等により、教員の経験年数の均衡が崩れ始め、先輩から若手への知識・技能の伝承が難しくなっている</li> </ul> <p>〔課題〕</p> <p>養成・採用・研修を通じた一体的な改革に向け、教育委員会や大学等と連携し、キャリアステージに応じて身に付けるべき資質や能力などを明確にし、共有することが必要</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・校内研修の一環として、各管内において全ての教職員が日常の実践と直結した授業公開を促進するよう指導</li> <li>・小規模校における地域連携研修の促進、内容等の充実</li> <li>・連続性、継続性を充実し、日常の実践に直結する内容に重点化した初任段階教員研修の充実</li> <li>・教員採用候補者選考検査の登録者を対象としたオンデマンド形式の採用前ガイダンスの充実</li> <li>・教員の養成・採用・研修を通じた一体的な改革を推進するための「教員育成協議会」の設置と「教員育成指標」の策定</li> </ul>					
	<p>●教職員の服務規律の徹底 〔分析・背景〕</p> <p>懲戒処分件数については減少傾向にあるものの、飲酒運転、わいせつ行為や体罰など、教職員の重大事故が後を絶たない</p> <p>〔課題〕</p> <p>より一層の危機感を持ち、教職員の意識改革や自覚を促す指導の徹底が必要</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「コンプライアンス確立月間」における集中的な職場研修の実施</li> <li>・道教委が主催する各種研修会における服務研修の充実</li> <li>・道立学校職員の飲酒運転根絶に向けた「決意と行動」等に基づく取組の実施</li> <li>・研修資料「教職員の不祥事防止のために」を活用した校内研修の実施</li> </ul>					
<b>総合評価</b>	<b>定量評価</b>	100%以上 (4点)	90~100% (3点)	80~90% (2点)	80%未満 (1点)	その他	平均	
<b>概ね計画 とおり</b>	<b>概ね計画 とおり</b>	3	3	2	0	0	3.1	
	<b>定性評価</b>	(定性評価)						
	-							

施策項目 2.6 管理職のリーダーシップによる学校組織の活性化

—●—目標値 (斜体) %…進捗率  
■…実績値

指標の状況	④保護者の意見等を参考に学校評価を行い、積極的に学校改善を進めていると思うと回答したPTA (%)	H29目標 100%	⑥校内の授業を週に2~3日以上見て回っていると回答した校長 (%)	H29目標 100%		
		<p>〈小学校〉 91.3%</p> <p>H25 H26 H27 H28 H29</p>	<p>〈中学校〉 89.2%</p> <p>H25 H26 H27 H28 H29</p>	<p>〈小学校〉 97.0%</p> <p>H25 H26 H27 H28 H29</p>	<p>〈中学校〉 90.9%</p> <p>H25 H26 H27 H28 H29</p>	
指標の状況	参考指標 (d) 北海道公立学校校務支援システム導入市町村数及び学校数	<p>〈市町村〉</p> <p>H26 H27 H28</p>	<p>〈学校〉</p> <p>H26 H27 H28</p>	参考指標 (e) 副校長の配置校数 (校)	<p>〈高校 (中等教育学校含む)〉</p> <p>H26 H27 H28</p>	<p>〈特別支援学校〉</p> <p>H26 H27 H28</p>
	参考指標 (f) 主幹教諭の配置校数 (校)	<p>〈小学校 (義務教育学校含む)〉</p> <p>H26 H27 H28</p>	<p>〈中学校〉</p> <p>H26 H27 H28</p>	<p>〈高校〉</p> <p>H26 H27 H28</p>	<p>〈特別支援学校〉</p> <p>H26 H27 H28</p>	
施策の推進状況	【Plan】平成28年度の主な施策		【Do】主な実績			
	<p>■校内体制の充実</p> <p>○管理職の資質・能力の向上</p> <p>○組織運営体制や指導体制の改善・充実</p> <p>○学校の組織としての教育力 (学校力) の向上</p> <p>○時間外勤務の縮減・校務処理の効率化</p>		<p>・学校管理者としてのリーダーシップやマネジメント能力を高めるための管理職を対象とした各種研修の実施 (資料編「9教職員の研修」171ページ参照)</p> <p>・管理職等の研修において、学力や体力・運動能力の向上など、本道の教育課題に関する内容を充実</p> <p>・副校長の配置 (参考指標(e))</p> <p>・主幹教諭の配置 (参考指標(f))</p> <p>・道立学校への主幹教諭の配置 (H29.4.1 17名配置)</p> <p>・主幹教諭研究協議会の開催 (164名)</p> <p>・教員の子どもと向き合う時間の確保や学校間連携などの充実を図るために複数の事務職員がチームとなって業務を担う学校への事務職員の配置 (小53校 53名、中30校 30名)</p> <p>・学力・体力・生活習慣に関し、包括的な学校改善を行う「学校力向上に関する総合実践事業」の実施 (指定校23校、近隣校73校、特別連携校22校)</p> <p>・有識者や教育関係者で構成する「時間外勤務等縮減推進会議」の開催 (2回)</p> <p>・「教育職員の時間外勤務等に係る実態調査」の実施</p> <p>・校務事務の効率化や教職員の事務負担の軽減を図る「北海道公立学校校務支援システム」の導入に向けた市町村への普及・促進活動 (H28新規導入 5市町村 83校) (道立学校は全校導入済み。参考指標(d))</p> <p>・システム機能の改修に向けた校務支援システム導入校へのヒアリング等の実施</p>			
	<p>■学校等の裁量権の拡大</p>		<p>・学校関係予算や教育内容等に関し、学校や校長における予算専決や学校管理規則の手続きなどの裁量権の拡大について調査</p> <p>( ・学校予算についての校長の裁量権拡大を行っている市町村13市町村 ・学校管理規則等において教育委員会の承認を必要とせず、届出や報告にとどめている項目がある市町村171市町村 )</p>			

【Check】 施策の課題		【Action】 今後の方向					
施策の推進状況	<p>●校内体制の充実 〔分析・背景〕</p> <p>現在配置されている主幹教諭の後任者不足や、教頭や主任などの役割分担が明確ではないなどの課題が見られた</p> <p>〔課題〕</p> <p>管理職の資質能力の向上による校内体制の更なる充実に努めるとともに、配置の拡大に向け、計画的に将来の主幹教諭候補者の育成を図る必要</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校のマネジメント力を高め、学校が一層組織的な教育活動を行えるよう、副校長、主幹教諭の配置拡大に向け、加配措置の新設や拡充について国に対する要望を継続</li> <li>・中堅教員に対する主幹教諭選考への積極的な働きかけを実施</li> <li>・主幹教諭を目指す教員などを対象とした研修の充実</li> <li>・主幹教諭の増員に併せて、主幹教諭を対象とした主幹教諭研究協議会を各管内で開催</li> </ul>					
	<p>●学校現場における教職員の多忙化の解消 〔分析・背景〕</p> <p>「教育職員の時間外勤務等の縮減に向けた取組方策」を策定し、部活動休養日の設定、勤務時間の割振等に関する制度の見直しなど様々な取組を進めてきているが、学校を取り巻く環境が複雑化・多様化しており、教職員の多忙化が解消されていない状況にある</p> <p>〔課題〕</p> <p>教職員が子どもと向き合う時間を確保するため、市町村教育委員会などと連携しながら、更なる取組を強力に進める必要がある</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・部活動休養日の取組の徹底や国の労働時間の適正な把握に係るガイドラインを踏まえた教職員の勤務時間の把握・記録の方法について検討</li> <li>・「教育職員の時間外勤務等に係る実態調査」の結果を集計・分析し、国の動向を踏まえながら「時間外勤務等縮減推進会議」において、時間外勤務の縮減に向けた更なる取組を検討</li> <li>・小・中学校のモデル実践校において校務負担の軽減に成果のあった民間ソフトウェアの未導入校への導入促進</li> <li>・校務支援システム未導入校に対し、校務支援システムを活用した学校改善研修会の開催</li> </ul>					
総合評価	定量評価	100%以上 (4点)	90~100% (3点)	80~90% (2点)	80%未満 (1点)	その他	平均
概ね計画どおり	概ね計画どおり	0	3	1	0	0	2.8
	定性評価	(定性評価)					
	—						