項目７　学校における働き方改革の推進

【学校管理職管理職育成指標におけるキーとなる資質能力】
人材を育成する力

（１）現状・課題

○　学校における働き方改革の推進に向け、各般の取組を行っているものの、道教委が行った「令和４年度(2022年度)北海道の教育職員に係る勤務実態調査」（※１）の結果からは、依然として多くの教員が長時間勤務となっている状況です。

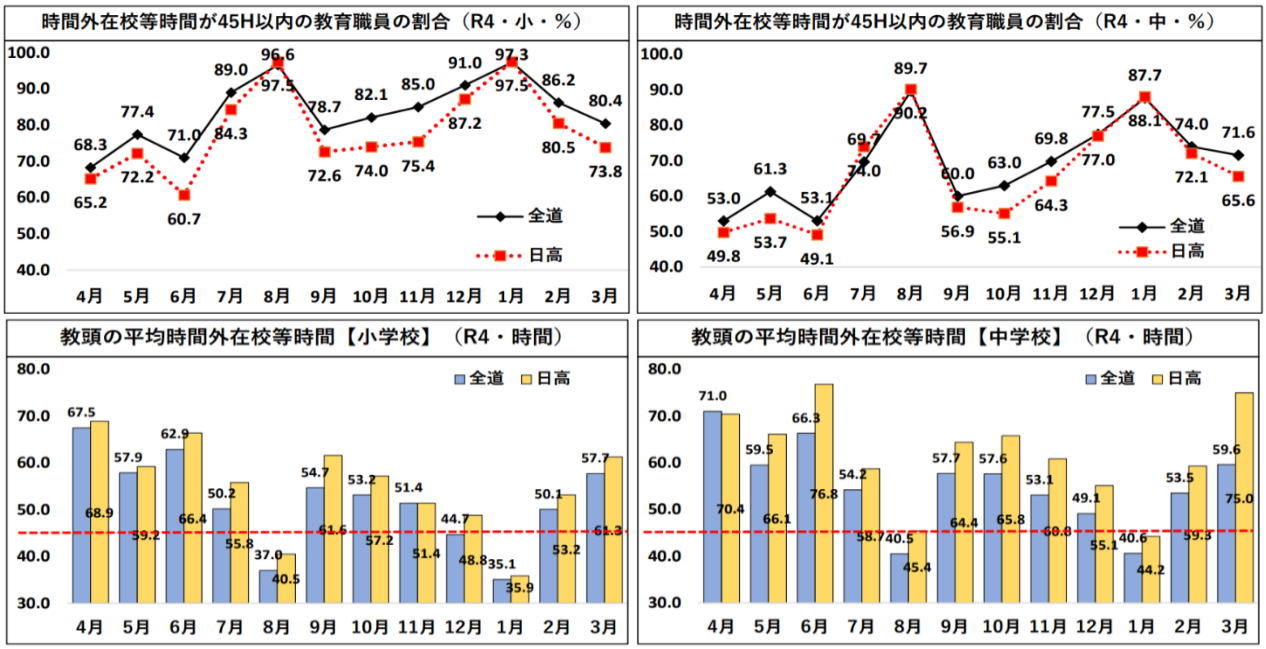
○　全国的な教員のなり手不足の要因には、給与や処遇面の問題など様々ありますが、長時間労働が常態化し、ワーク・ライフ・バランスが取りにくい、いわゆるブラックな職場と感じていることも一因にあると考えます。

【日高管内の状況】

○　「時間外在校等時間が45時間以内の教育職員の割合」を月別に比較すると、小中学校ともにほとんどの月において、全道平均を下回っている状況にあります。

○　特に教頭は、ほとんどの月において、平均時間外在校等時間が全道平均を上回り、かつ45時間を超える状況にあります。

○　令和６年度日高管内教育推進の重点項目である「校務のＤＸ化等による業務効率化を通じた働き方改革の推進」に関し、教育局が調査した取組状況について、「よく行っている」と回答した学校は、全体の８％に留まっています。



※道教委調べ

（２）対応方向

「学校における働き方改革北海道アクション・プラン（第３期）」（※２）では、「『変わってきた』と実感できる働き方改革の推進」を目指す姿としており、教員一人一人が変化を実感できる改革の実現に向け、より実効性の高い働き方改革を推進していく必要があります。

また、子どもたちと向き合う時間を確保していくことは、「質の高い学び」「持続可能な学校」の実現につながるものであり、学校が「働きやすさ」と「働きがい」を両立

する職場となるよう、取組を進めていく必要があります。
　このため、学校・町教委・教育局が緊密に連携しながら、アクション・プランに掲げる取組を着実に推進するとともに、次の事項について重点的に取組を行います。

（３）具体の取組

学　　校	**○長時間勤務縮減に向けた取組** ・　長時間勤務が常態化している職員に対して、個別面談を実施するなどして、持ち帰り業務を含む長時間勤務の実態の把握を行うとともに、長時間勤務の縮減に向けた業務改善・業務の整理等の取組を進める。
教育委員会	**○ハード面の支援** ・　ＩＣＴの活用による校務効率化の推進に向け、校務支援システム未整備の町においては、学校へのシステム導入を推進する。 ・　学校給食費等の公会計化の推進及び教員による徴収・管理業務の負担軽減を図るため、事務職員への業務分担や口座振替等、教員が関与しない仕組みを構築する。 ・　留守番電話の設置や専用アプリ・メールによる連絡対応等が未整備の町においては、町の財政状況を踏まえつつ、学校への留守番電話等の導入を検討する。 **○町ごとのアクション・プランの策定（改定）** ・　町ごとにアクション・プランを策定（策定済みの場合は北海道アクション・プラン（第３期）を踏まえ改定）し、ＰＤＣＡサイクルに基づき、検証・改善を行う。
教　育　局	**○取組等に対する指導助言** ・　「日高管内教育推進の重点」に働き方改革の推進を位置付けるとともに、局長の学校訪問や義務教育指導監の学校経営訪問などの機会を活用し、学校における働き方改革の取組等の指導助言を行う。 **○教頭の業務改善に向けた検討** ・　教頭の業務に関し、他管では教諭が担っている業務が、管内では教頭が担っている実態があることを踏まえ、その実態の把握を行うほか、校長会、教頭会と連携して、改善に向けた検討を行う。

（４）目標設定

指　　標	現状値	目標値
時間外在校等時間が月平均 45 時間以内の教育職員の割合	小 78.4% 中 66.3%	小中とも 100.0%
教頭の月平均時間外在校等時間	小 55 時間 中 62 時間	小中とも 45 時間以下

※１　令和４年度(2022 年度) 北海道の教育職員に係る勤務実態調査（道教委）
https://www.dokyoi.pref.hokkaido.lg.jp/hk/ksi/hatarakikata/chousakekka.html

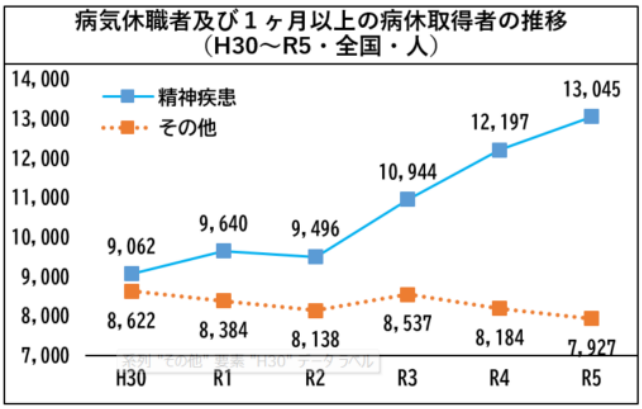
※２　北海道アクション・プラン（第３期）（道教委）
https://www.dokyoi.pref.hokkaido.lg.jp/hk/ksi/hatarakikata/action.html

項目８　メンタルヘルス対策の充実・推進

【学校管理職育成指標におけるキーとなる資質能力】
人材を育成する力

（１）現状・課題

○　例年、文部科学省が実施している「公立学校教職員の人事行政状況調査」によると、全国の教育職員における精神疾患による病気休職者及び１ヶ月以上の病休取得者数は年々増加し、令和５年度は過去最多の人数となっており、メンタルヘルス対策の充実・推進が喫緊の課題となっています。



※R5公立学校教職員の人事行政状況調査（文科省）

○　特に、20代の若年層の病気休職等の割合が高くなっています。

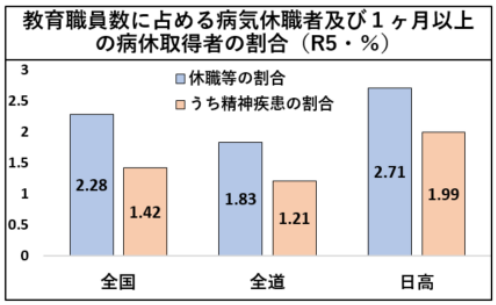
○　国の委託を受けて実施した「令和５年度公立学校教員のメンタルヘルス対策調査研究事業における事業成果報告書（神戸市教育委員会）」では、メンタルヘルスの不調要因のトップ３が「業務負担過多」、「対処困難な児童対応」、「保護者の対応」となっており、学校における働き方改革の推進が重要となっています。

○　文部科学省が実施した「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」によると、労働安全衛生法で義務づけられている面接指導体制の整備率は、職員50人以上の学校で、全国98.5％に対し北海道96.5％、職員50人未満の学校で、全国83.9％に対し北海道66.9％と、特に、職員50人未満の学校において整備率が低い状況です。

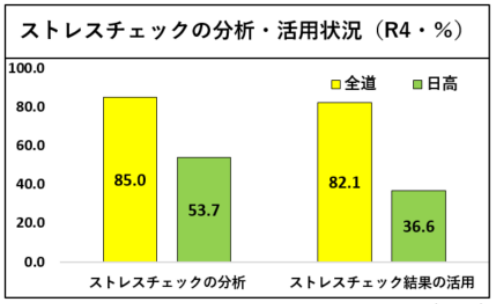
【日高管内の状況】

○　全道に比べ、精神疾患による病気休職者等の割合が高くなっています。

○　ストレスチェックを実施しているものの、事後の集団分析の実施、集団分析結果を勘案した心理的負担を軽減するための適切な措置までには至っていません。



※R5公立学校教職員の人事行政状況調査（文科省）



※R5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（文科省）

（２）対応方向

学校における働き方改革の推進はもとより、教職員が一人で悩みや負担を抱え込まないよう環境の整備を図るなど、メンタルヘルス対策の積極的な取組が必要です。

また、労働安全衛生法に基づく管理体制の整備は、教職員が意欲と使命感を持って教育活動に専念できる適切な労働環境に資するものであり、ひいては、学校教育活動全体の質の向上に寄与する観点から重要なものです。

さらには、持続可能な学校の指導・運営体制を構築していくためにも、 それぞれが

主体的に取り組むことが求められます。
　このため、メンタルヘルス対策の充実・推進に向け、次の事項について取組を行います。

（３）具体の取組

学　　校	**○メンタルヘルス不調の未然防止** ・　「管理監督者のためのメンタルヘルスハンドブック」（※１）などを参考に、管理職が日頃から職員の健康状況を把握し、支援や相談対応等のラインケアを積極的に行う。 ・　同僚同士が普段から相談しやすい職場環境・雰囲気の醸成等に向けた取組を推進する。 **○ストレスチェックの効果的な活用** ・　ストレスチェックを効果的に活用している学校では、例えば、職員会議で校長からストレスチェック集団分析結果の傾向を説明し、総合健康リスクが減となった事例や、管理職で分析結果の情報を共有し、職場改善に向けた配慮すべきポイントを焦点化することで、健康リスクが減となった事例が報告されており、こうした取組事例を参考に、分析結果の効果的な活用に取り組む。 **○相談窓口の活用** ・　公立学校共済組合が実施する「心の健康相談員」（※２）などの相談窓口の活用・周知を図る。
教育委員会	**○職員のストレス度合いの把握** ・　個人ごとのストレスチェック結果が個人情報に当たり他者への開示ができない場合は、現在の職務・職場の状況（項目例：仕事への適正、仕事の量、仕事の質、体力、人間関係、ストレス、上司同僚からの支援）を把握する方法を検討する。 **○法令に基づく体制の整備** ・　衛生管理者の未選任、面接指導体制の未整備は、労働安全衛生法違反であるという認識を強く持ち、文部科学省通知を踏まえ、法令に基づく体制の整備を徹底する。
教　育　局	**○メンタルヘルス対策の周知・啓発** ・　定期的にメンタルヘルスに係る相談窓口を周知する。 ・　メンタルヘルスに係る研修やセミナーへの参加を呼びかける。 ・　メンタルヘルス研修用 DVD の活用を呼びかける。

・　学校における働き方改革に関する記載は、項目７を参照。

（４）目標設定

指　　標	現状値	目標値
ストレスチェック結果の活用	36.6%	100.0%

※１　管理監督者のためのメンタルヘルスハンドブック（道教委）
https://www.dokyoi.pref.hokkaido.lg.jp/hk/fkr/mental/197414.html

※２　心の健康相談員による相談（公立学校共済組合北海道支部）
https://www.kouritu.or.jp/hokkaido/kousei/kanri/kokoro/kokoro/index.html

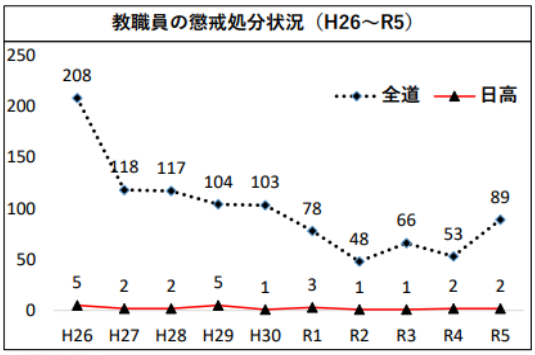
項目９　服務規律の保持

【小中学校教員育成指標におけるキーとなる資質能力】
使命感や責任感・倫理観

【学校管理職育成指標におけるキーとなる資質能力】
人材を育成する力

（１）現状・課題

○　近年、教職員のコンプライアンス意識が徐々に高まり、懲戒処分件数は、ピーク時の平成26年度と比較して約60％減少していますが、平成26年度は体罰調査により明るみとなった処分事案が多くを占め、そのことを除くと懲戒処分件数が減少しているとは言い難く、また、管理職員を含めた教職員のわいせつ行為や体罰、交通違反・事故、個人情報の流失などの多様な不祥事が後を絶たず、極めて深刻な状況にあります。



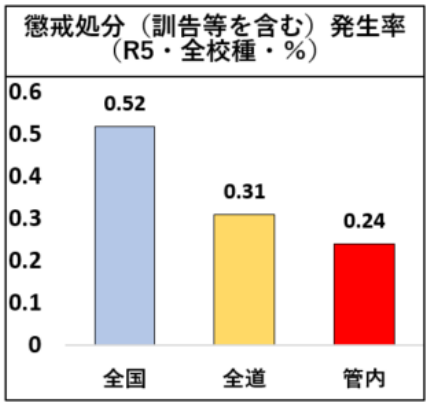
※道教委調べ

【日高管内の状況】

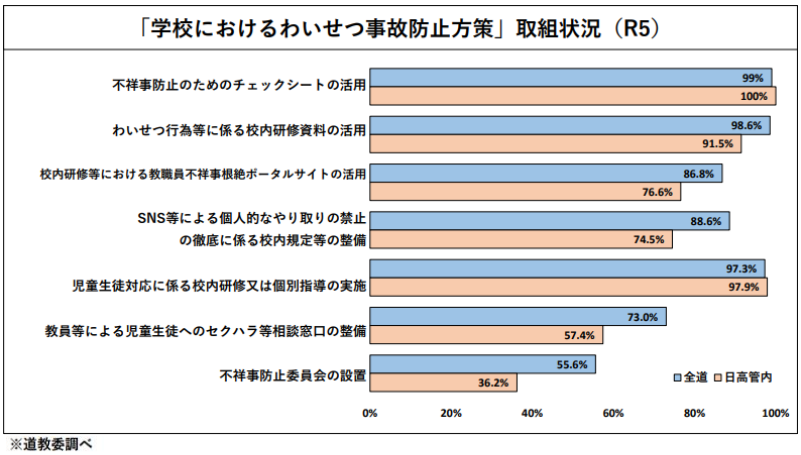
○　管内ごとの教職員数に対する懲戒処分発生率は、全道平均を下回っていますが、懲戒処分事案が毎年度発生しており、過去10年の懲戒処分の内訳（減給処分以上）を見ると、懲戒免職３件、停職１件、減給７件となっており、極めて憂慮すべき状況です。

○　また、懲戒処分には至らないものの、毎年度、軽微な交通違反・事故、不適切な指導等が発生しています。

○　令和４年度にわいせつ事故で管理職員が懲戒免職となる事案が発生しており、管内を挙げて再発防止に向けた取組を推進しなければいけませんが、「学校におけるわいせつ事故防止方策の取組状況」を見ると、全道と比較して、各項目の取組済としている割合が、ほとんどの項目で下回っている状況です。



※R5公立学校教職員の人事行政状況調査（文科省）



※道教委調べ

（２）対応方向

児童生徒の教育に直接携わる教職員には高い倫理観が求められますが、教職員による不祥事が依然として後を絶たない状況です。

各学校においては、不祥事防止に向けた研修を実施していますが、「（１）現状と課

題」に記載した状況を踏まえると、研修を受けること自体が目的となり受け身の姿勢で参加しているという側面が否めません。

ひとたび不祥事が起きれば、児童生徒や保護者、地域等の信頼を裏切ることに加え、懸命に日々の教育活動に取り組んでいる教職員全体の信用を一瞬にして奪い、教育に対する信用が失墜します。

このため、不祥事の根絶に向け、あらゆる機会を捉え、指導の徹底やコンプライアンス意識の醸成に向けた取組の改善・充実を図ります。

（３）具体の取組

学　　校	**○校内研修の充実** ・　校内研修等において、教職員不祥事根絶ポータルサイト（※）のコンテンツ等を積極的に活用し、ケースメソッドやグループ討議を取り入れた研修を実施するなど、既存の取組の充実を図る。 **○校内体制の構築** ・　道立学校の取組事例を参考に、不祥事の未然防止に向けた対策を進めるとともに、主に管理職が行っていた指導や研修のスタイルから、職員が参画した取組への転換を図る。
教育委員会	**○コンプライアンス研修会の実施** ・　所管校と連携して、コンプライアンス研修会を実施する。 **○ハラスメント相談窓口の整備** ・　ハラスメントの防止等を目的として、道教委の取組事例を参考に、職員（見聞きした職員を含む）が気兼ねなく相談できるよう、各町で相談窓口を整備する。
教　育　局	**○コンプライアンス研修会の実施** ・　要請のある町に教育局職員が出向き、研修会を実施する。 **○コンプライアンス通信の発行** ・　管内の不祥事事例に学ぶコンプライアンスとして、年数回、コンプライアンス通信（仮称）を発行する。

（４）目標設定

指　　標	現状値	目標値
学校における児童生徒へのセクハラ相談窓口の整備	57.4%	100.0%
各町における各種ハラスメント相談窓口の整備	14.3%	100.0%

※　教員不祥事根絶ポータルサイト（道教委）
https://www.dokyoi.pref.hokkaido.lg.jp/hk/sum/109568.html

HIDAKA

HOKKAIDO