項目４	女性管理職の登用及び女性職員の活躍推進

【小中学校教員育成指標におけるキーとなる資質能力】
学校づくりを担う一員としての自覚と協調性、コミュニケーション能力（対人関係能力を含む）、人材育成に貢献する力

【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

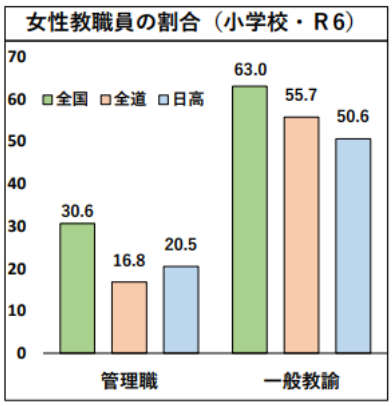
（１）現状・課題

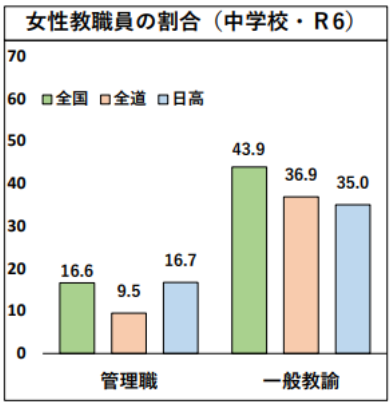
○　道教委では、女性の活躍推進に向け、平成28年３月に５年間（H28～R2年度）の「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」（以下「行動計画」という。）を、令和３年３月に新たな５年間（R3～R7年度）の「行動計画（第２期）」を策定し、令和７年度までに管理職員に占める女性教職員の割合を15％にするなど、女性教職員の活躍推進に関する目標数値を設定し、目標達成に向けた各般の取組を進めていますが、依然として目標数値を下回っている状況です。

○　道内の男性教職員の育休取得率について、道職員や国家公務員と比較すると低い水準となっています。なお、令和５年６月、国の「こども未来戦略」において、男性職員の育休取得率を令和７年までに50％、令和12年までに85％とする政府目標が示されたことを踏まえ、更なる取組の推進が必要となっています。

○　また、令和７年３月、次世代育成支援対策推進法に基づく計画（法の時限：令和６年度まで）の改定に合わせて、女性活躍推進法に基づく計画（法の時限：令和７年度まで）を統合し、一体的な進行管理により子育て支援、女性活躍推進及びワークライフバランス推進の効果的な取組を進め、全ての職員が安心して働き続けることができる職場環境を目指し、令和７年度から令和11年度までの５年間を期限とする「北海道教育委員会特定事業主行動計画～全ての職員が活躍できる職場づくりに向けて～」（※）が策定され、「校長に占める女性教職員の割合20％」「副校長及び教頭に占める女性教職員の割合25％」「男性育休取得率85％」「子どもの出生時における男性職員の５日以上の休暇取得率100％」とする数値目標が示されたことを踏まえ、更なる取組の推進が必要となっています。

○　全国における小中学校教員の性別比率は、小学校では６割、中学校では４割以上を女性職員が占めるにも関わらず、管理職となるとその割合は低くなっています。特に、中学校では、２割以下とかなり低い現状となっています。この傾向は、本道、管内においても同様の傾向となっています。





※学校基本調査（文科省）

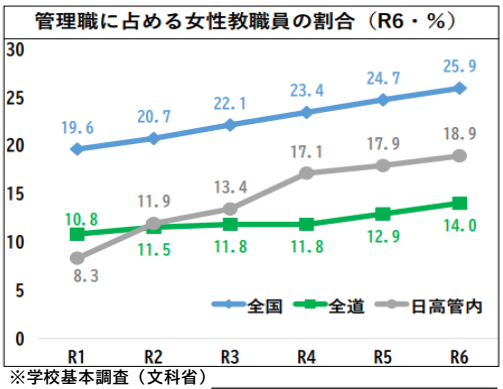
○　身近な存在である教員のこのような現状が、子どもたちの固定的な性別役割分担意識に影響を与えている可能性があり、学校教育現場における低い女性管理職比率が男女共同参画社会を実現する上で課題となっています。

○　女性管理職比率が低い理由としては、キャリアアップの機会がない（少ない）といったキャリア面の課題と、北海道の広域分散の学校配置により自宅からの通勤が困難、公宅への入居要望、教頭業務が多忙といったワークライフバランス面の課題が考えられます。

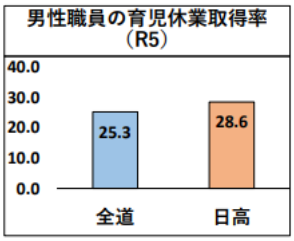
【日高管内の状況】

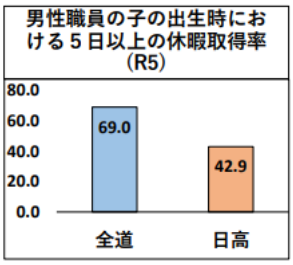
○　日高管内における管理職員に占める女性教職員の割合は、管内女性管理職会の積極的な活動等の尽力により、令和６年度当初では18.9％と、全道平均の14.0％を上回り、全道14管内ではトップとなっています。一方、全国平均では25.9％となっており、男女共同参画社会の実現に向け、引き続き女性管理職の登用を進めなければなりません。

○　男性職員の育児休業取得率は全道平均を僅かに上回るものの、男性職員の子の出生時における５日以上の休暇取得率は、全道平均を下回っており、これは管内の学校規模が小さく代替可能な教員がいないなどの事情から、育児休業を取得しにくい環境にあるものと考えられます。



※学校基本調査（文科省）





※日高教育局調べ

（２）対応方向

優秀な管理職を確保するためには、女性教員の計画的な育成や管理職等への積極的な登用が重要です。また、男女共同参画が十分に進まない理由として、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の影響が指摘されており、学校は、これからの社会の担い手となる子どもたちが、男女共同参画を推進する意識を育む基盤となる場となります。

このため、北海道教育委員会特定事業主行動計画に掲げる取組の推進はもとより、次の事項について取組を行います。

（３）具体の取組

学　　校	**○職員の子育てに関する支援** ・　家庭内において育児負担が女性に集中している実態を変えていくため、夫婦が相互に協力しながら子育てをし、それを職場が応援する環境に努める。 ・　仕事と育児・介護等の両立支援における男性職員の役割についての意識啓発に努める。 **○女性教職員活躍事例集の活用等** ・　女性管理職の体験談や管理職の魅力などを掲載した「女性教職員活躍事例集Ⅱ」を様々な機会を捉えて周知、活用する。 （https://www.dokyoi.pref.hokkaido.lg.jp/hk/ksi/118563.html） **○積極的な育成・登用** ・　女性の管理職育成・登用に向けた意識を醸成するため、女性教員を早い段階から学校目標の達成や課題解決に向けた実践に参画させるほか、学校の中核となって実践できる力量を身につけさせるため、積極的に教務主任などの役割を持たせる。 **○女性教職員ミドルリーダー研修会への参加の呼びかけ** **○女性管理職会による支援**

	・　職場外で女性教員同士が気軽に相談出来る機会を確保するため交流の場を設けるなど、メンターとして定期的に支援する。
教育委員会	**○積極的な育成・登用** ・　女性教員を積極的に学校の中核となる役割に登用することや、主幹教諭への任用などについて、所管校への働きかけを行う。 ・　教育局と連携して、将来の管理職候補として期待できる女性教員に対して、希望等に配慮した人事異動を推進する。 **○管理職に対する公宅への入居要望の見直し** ・　緊急時の迅速な対応を理由として公宅への入居を求めている場合は、スマホや機械警備等の普及・整備により、入居要望理由が形骸化している実態を踏まえ、見直しを検討する。
教　育　局	**○女性教職員活躍推進会議の開催** ・　取組の進捗状況の検証や新たな取組の検討などを目的に、町教育委員会、校長会、女性管理職会などで構成する会議を開催する。 **○女性教職員を対象としたミドルリーダー研修会の拡充** ・　男女共同参画等に対する意識を高めるため、男性教員（ミドルリーダーとして学校長が推薦した者）の参加拡大を検討する。 ・　他管内と合同した研修会の開催について検討する。 **○教育局主催研修等における講師選定** ・　中堅教諭等資質向上研修、初任段階教員研修４年次及び５年次において、キャリアプランの作成に向けたモデルとなる女性教職員等を講師とするよう配慮する。 **○アンコンシャス・バイアス研修の開催** ・　町教育委員会と連携して、無意識の思い込み・偏見を取り除くための意識改革に向けた研修会の実施を検討する。 **○人事上の配慮** ・　男女問わず、子育てや親の介護等の事情がある職員の異動や昇任に当たっては、勤務地等について配慮を行う。特に、教頭昇任者については、子育て等の状況を勘案して、通勤圏内の学校への配置や配偶者の勤務地に配慮する。 ・　配慮が必要な範囲については、教職員から意見を聴取するなどしながら、リーフレット等で明確化する。

（４）目標設定

指　　標	現状値	目標値
管理職員に占める女性教職員の割合	18.9%	25.0%
子どもの出生時における男性教職員の５日以上の休暇取得率	42.9%	100.0%
男性職員の育児休業取得率（※１週間以上の取得率）	28.6%	85.0%
女性教員の教務主任登用率	29.7%	50.0%

※　北海道教育委員会特定事業主行動計画（道教委）
https://www.dokyoi.pref.hokkaido.lg.jp/hk/ksi/joseikatsuyakusuishinhou.html

項目５	能力、経験、意欲に応じた適材適所の人事配置

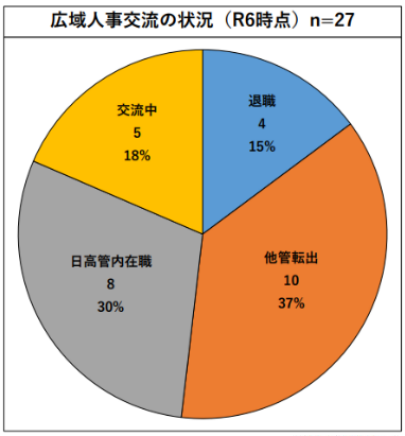
【小中学校教員育成指標におけるキーとなる資質能力】
教科等や教職に関する専門的な知識・技能、主体的に学び続ける姿勢、授業力、今日的な教育課題への対応力、学級経営力、ＩＣＴや情報・教育データを利活用する力

【学校管理職育成指標におけるキーとなる資質能力】
課題を把握する力、教育理念とリーダーシップ、経営ビジョンを構想する力、人材を育成する力

（１）現状・課題

【日高管内の状況】

○　広域人事に関し、他管内での勤務経験を生かし、管理職やミドルリーダーとして活躍している教員がいる一方で、広域人事交流経験者の半数以上が、自己都合退職や他管内へ転出しています。



※日高教育局調べ

○　他管内から日高管内への広域人事交流者24名（累計・現交流中の教員を含む）の中には、過去に日高管内での勤務経験があり、管内への恩返しという気持ちで人事交流を希望し、これまで培ってきた教育実践を管内の学校で中核となって実践している教員もおります。

○　異校種間の人事異動に関し、これまでも小学校から中学校、中学校から小学校への異校種間の人事異動を推進しておりますが、実際の異動数は極少数となっており、今後、管内中学校の統廃合により、中学校に過員が生じることも想定されることから、特に中学校から小学校への異動を促進する必要があります。

○　教職員個人調書の「異動計画の考え方」欄において、「これまでの教育実践や管内教育に対する展望・意欲、あるいは人事異動により、次の学校でどのような資質能力を高めたいか等について、自身のキャリアビジョンを具体的に記入」することとしていますが、実際の記載内容を見ると、当該年度のみの異動希望の記載が大半であり、中長期的な視点でのキャリア形成計画が分かりにくい状況です。

（２）対応方向

広域人事交流等による他管内の学校での勤務は、資質能力の向上はもとより、自己適性の発見や幅広い視野の育成が期待できます。

また、教職大学院派遣や在外教育施設派遣などの長期派遣研修は、地域や学校における指導的役割を果たすことのできる確かな指導理論と優れた実践力、応用力を身に付け、将来の管理職やミドルリーダーの育成が期待できます。

人事交流、研修派遣を経験した教員からは、「教科指導や生徒指導などの考えを深めることができた」「教師としての視野を広げる貴重な経験ができた」「人脈が広がった」などの声があり、人材育成の観点から非常に有益な制度であり、さらには、他管内での教育実践を知ることは、日高管内の良さや課題を認識する機会にもなります。

こうした制度に加え、教員個々が持つ能力や経験、意欲を最大限に活かし、適材を適所に配置する人事を行うことにより、国や道教委、各町の教育施策のさらなる推進や各学校が抱える課題の解決につながります。

このため、能力や経験、意欲が適正に評価される環境の整備、多様な経験を積む機会の提供に向け、次の事項について取り組みます。

（３）具体の取組

学　　校 ・ 教育委員会	**○人事評価面談等による指導助言** ・　学校職員人事評価制度における面談等を活用し、教職員の能力や業績を把握することに加え、中長期のキャリアビジョン実現に向けた指導助言を行う。 **○人事交流制度の周知等** ・　所属職員（特に、能力伸長期である初任段階から 30 歳代の教員）に対し、各種人事交流制度、研修派遣制度を周知するとともに、制度の活用を後押しする。
教　育　局	**○異校種（小⇔中）人事異動の促進及び人事交流の検討** ・　中学校から小学校への異動・交流は、中学校教員の教科の専門性を小学校における教科担任制に活用し、基礎学力の向上及び発展的な学習などの専門的指導が期待できること、また、小学校から中学校への異動・交流は、小学校教員のきめ細かな指導を中学校の学習指導に生かすことが期待でき、このことは、小中学校双方の学習指導の充実、職員個々の能力開発も期待できることから、異校種間の人事異動の促進に加え､異校種間の人事交流のスキームを検討する。 **○公募型による一般教員人事の検討** ・　学校の教育目標等に基づき、人材を公募し配置する人事は、校長のリーダーシップの下、特色ある学校づくりを進めるとともに、より一層、教員の資質能力や意欲の向上につながるなどの効果が期待されることから、その導入に向け、教育委員会、校長会等と検討を行う。 **○教職員個人調書の見直し** ・　適材適所の人事異動の実現のためには、基本的属性情報に加え、自己の強み、弱み、キャリアプランなどの情報や、職員の育児、介護等に関する中長期的な計画や見込みを可能な限り汲み取ることが重要なため、これらを把握できるよう、教職員個人調書の見直しを行う。 **○リーフレットの作成** ・　人事異動調書発出時期に合わせ、広域人事交流等の内容を周知するリーフレットを作成・配付し、制度活用の普及を図る。

（４）目標設定

指　　標	現状値	目標値
広域人事による人事交流数	３人（R4～R6 の計）	６人（R7～R9 の計）
異校種間の人事交流数	制度なし	２人（R8～R9 の計）
公募型による人事異動数	制度なし	２人（R8～R9 の計）

項目６　特別支援教育の充実

【小中学校教員育成指標におけるキーとなる資質能力】
特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応力

（１）現状・課題

○　インクルーシブ教育システム構築のために学校教育が果たすべき役割や、特別支援教育を受ける児童生徒、通常の学級における障がいのある児童生徒の増加を踏まえ、全ての教員が特別支援教育に関する理解を深め、専門性を持つことが重要です。

○　国の「特別支援教育を担う教師の養成の在り方等に関する検討会議報告（令和４年３月）」（※）において、「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」「管理職の登用等に当たり特別支援教育の経験も含めて総合的に考慮すること」などが記載されました。

○　国が実施した「令和５年度特別支援教育体制整備状況調査」に関し、道内の公立学校教員の採用後10年までの教員のうち２年以上特別支援教育に関する経験の有無について、特別支援学級の学級担任の教職経験は、小中学校とも全国と比べて高くなっています。

	小学校（ ）は全国・％	中学校（ ）は全国・％
特別支援学校の教職経験	2.5（ 1.4）	3.9（ 2.2）
特別支援学級の学級担任の教職経験	30.6（ 9.5）	18.6（ 8.6）
特別支援学級の教科担任の教職経験	3.9（ 1.5）	30.2（32.5）
通級による指導の経験	1.9（ 1.5）	2.0（ 1.8）
特別支援教育コーディネーターの教職経験	4.4（ 3.0）	3.8（ 2.7）
いずれも経験なし	65.5（85.4）	58.3（59.7）

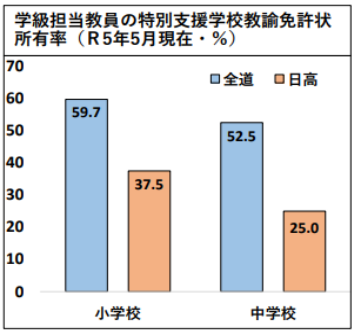
【日高管内の状況】

○　令和６年度における特別支援学級担当教員の特別支援学校教諭免許状所有率は、全道平均を大きく下回り14管内でワーストとなっています。

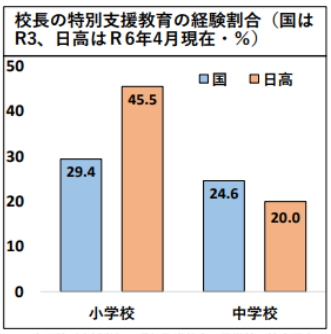
○　特別支援教育に関し、特別支援学校では、地域の小中学校と連携し、特別支援教育のセンター的機能を発揮していますが、一方で小中学校教員の特別支援教育に関する専門性の向上が課題となっています。

○　特別支援学校教諭免許状を有する教諭数は、令和６年度の特別支援学級における配置定数よりも少ない状況です。

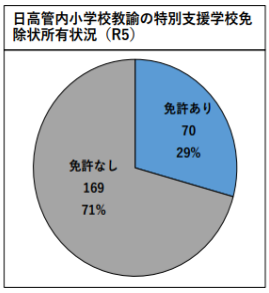
○　特別支援教育を必要とする児童生徒が増える一方で、特別支援教育に携わる経験を持つ校長が少ない状況です。



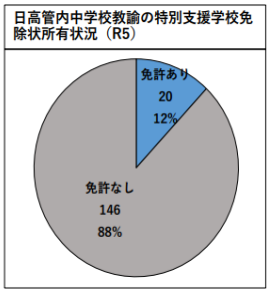
※特別支援学級担当教員（公立小・中学校）の特別支援学校教諭免許状の所有状況（道教委）



※R4全国特別支援学級・通級指導教室設置学校長協会調査報告書（全国特別支援学級・通級指導教室設置学校長協会調査部）



※日高教育局調べ



※日高教育局調べ

（２）対応方向

特別支援学級担当教員は、特別支援教育の重要な担い手であり、その専門性が校内の他の教員に与える影響も大きいことから、特別支援教育の充実に向け、次の事項について取組を行います。

（３）具体の取組

学　　校	**○校内人事** ・　国の報告を踏まえ、校内人事において、概ね採用 10 年以内に特別支援教育を複数年経験することができるよう努める。 **○特別支援教育の専門性の向上** ・　所属職員に対し、特別支援教育の重要性を伝えるとともに、免許法認定講習の受講を促進する。特に、特別支援学校教諭免許状を有しない特別支援学級担当教員に対し、免許法認定講習の積極的な受講を促進する。 ・　免許法認定講習を受講しやすくするため、各種制度の積極的な活用と学校体制を工夫していく。
教育委員会	**○支援員の配置及び効果的な活用に向けた指導助言** ・　特別な配慮が必要である児童生徒の学校生活を支援するため、支援員を配置するとともに、支援員の効果的な活用について、指導助言等を行う。
教　育　局	**○人事配置** ・　新採用から概ね 10 年以内に特別支援教育を複数年経験することできるよう、中長期的な視点に立った人事配置を行う。 　なお、配置に当たっては、教育委員会と連携して、特別支援学級担当教員が複数名いる学校への配置に努める。 **○特別支援学校との人事交流の検討** ・　特別支援教育を受ける児童生徒の増加を踏まえ、教員が幅広い経験と知識を身に付け、管内の特別支援教育の一層の充実を図ることを目的として、新たに管内小中学校と管内特別支援学校との人事交流のスキームを検討する。 **○特別支援教育に関する講座、研修会の参加奨励** ・　特別支援教育の充実のためには、全ての教員が特別支援教育についての基礎的な知識及び技能を有する必要があることから、道立特別支援教育センターなどで実施する講座等を周知する。

（４）目標設定

指　　標	現状値	目標値
特別支援学級担当教員の特別支援学校教諭免許状所有率	小 35.7% 中 25.0%	小中とも 50%以上
平成 30 年度以降の新採用教員の特別支援教育の経験	小 25.7% 中 19.0%	小中とも 50%以上
特別支援学校への人事交流数	制度なし	２人（R8～R9 の計）

※　特別支援教育を担う教師の養成の在り方等に関する検討会議報告（令和4年3月）
https://www.mext.go.jp/content/20220331-mxt_tokubetu01-000021707_1.pdf