

北海道教育委員会会議録（令和7年第6回）

1 日時 令和7年（2025年）3月27日（木）14時00分招集

2 場所 教育委員会室

3 教育長及び委員の出欠席

(1) 出席 中島教育長、青山委員、渡辺委員、大鐘委員、清水委員

(2) 欠席 川端委員

4 出席した職員 菅原教育部長

伊賀総務政策局長

岡内総務課長、山崎総務課担当課長、出分教育政策課長、
山崎教育政策課組織力向上推進室長

伊藤社会教育課長、佐藤文化財・博物館課担当課長、
伊藤学校教育局長

谷垣教職員局長

立花教職員課長、内山教職員課担当課長、齋藤教職員課職
員制度室長、杉島教職員事務課長、大河内福利課長

5 議事

(1) 開会（14時00分）

(2) 委員の出欠席の確認

(3) 令和7年第1回及び第2回の会議の会議録の確定

(4) 審議日程の調整

議案第9号及び第10号並びに報告4から報告7までを会議規則第7条に基づき非公開とすることとし、公開案件の議事終了後に審議することとした。

(5) 付議案件の審議（公開）

ア 議案第1号 道立青少年教育施設の今後の在り方について

○ 伊藤社会教育課長から、道立青少年教育施設の今後の在り方案について説明があり、審議の結果、原案どおりこれを決定した。

イ 議案第2号 北海道立近代美術館リニューアル基本構想について

○ 佐藤文化財・博物館課担当課長から、北海道立近代

美術館リニューアル基本構想案について説明があり、
審議の結果、原案どおりこれを決定した。

ウ 報告 1 北海道教育庁組織風土改革プラン取組状況報告書について

- 山崎教育政策課組織力向上推進室長から、北海道教育庁組織風土改革プラン取組状況報告書について報告があり、これを了承した。

エ 議案第 3 号 消費生活安定会議規程の一部を改正する訓令の制定について

- 出分教育政策課長から、消費生活安定会議規程の一部を改正する訓令案について説明があり、審議の結果、原案どおりその制定を決定した。

(教育長から、議案第 4 号及び第 5 号は、いずれも令和 7 年(2025 年) 4 月 1 日付け教育庁等組織機構の改正に伴い関係規則等の一部を改正しようとする議案であることから、一括して審議する旨の発言があった。)

オ 議案第 4 号 北海道教育庁組織規則等の一部を改正する教育委員会規則の制定について

議案第 5 号 附属機関等の設置又は開催及び運営に関する基準の一部改正について

- 岡内総務課長から、北海道教育庁組織規則等の一部を改正する教育委員会規則案及び附属機関等の設置又は開催及び運営に関する基準の一部改正案について説明があり、審議の結果、原案どおりその制定を決定した。

カ 議案第 6 号 北海道教育庁考査監設置規程を廃止する教育委員会訓令の制定について

- 岡内総務課長から、北海道教育庁考査監設置規程を廃止する教育委員会訓令案について説明があり、審議の結果、原案どおりその制定を決定した。

キ 議案第 7 号 北海道教育委員会特定事業主行動計画について

- 内山教職員課担当課長から、北海道教育委員会特定事業主行動計画案について説明があり、審議の結果、原案どおりこれを決定した。

ク 議案第 8 号 北海道教育職員免許状再授与審査会規則の制定について

- 立花教職員課長から、北海道教育職員免許状再授与審査会規則案について説明があり、審議の結果、原案どおりその制定を決定した。

ケ 報告 2 道立学校職員等のメンタルヘルス基本方針の改定及び道立学校職員等のメンタルヘルス計画の策定について

- 大河内福利課長から、道立学校職員等のメンタルヘルス基本方針の改定及び道立学校職員等のメンタルヘルス計画の策定について報告があり、これを了承した。

コ 報告 3 文部科学大臣表彰（子供の読書活動優秀実践校等）の被表彰校等の決定について

- 当教育委員会が令和 6 年（2024 年）12 月 19 日の会議で推薦を了承した文部科学大臣表彰について、被表彰校等が決定された旨の報告であることを確認し、これを了承した。

（教育長から、非公開審議を行う旨の発言があり、傍聴者は退席）

（6）付議案件の審議（非公開）

ア 報告 4 令和 7 年秋の叙勲候補者（教育行政関係、学校教育関係及び学校保健関係）の推薦について

- 齋藤教職員課職員制度室長から、令和 7 年秋の叙勲候補者（教育行政関係、学校教育関係及び学校保健関係）として、教育行政関係では 2 名、学校教育関係では 25 名、学校保健関係では 2 名を推薦した旨報告があり、これを了承した。

イ 議案第 9 号 北海道教育委員会が任命する職員の懲戒処分等について

○ 山崎総務課担当課長から、4件の懲戒処分等案について説明があり、審議の結果、原案どおり本日付け発令を決定した。

ウ 報告5 損害賠償請求事件の判決について

○ 山崎総務課担当課長から、損害賠償請求事件の判決が、令和7年（2025年）3月18日、釧路地方裁判所において言い渡されたこと及びその内容について報告があり、これを了承した。

エ 報告6 不利益処分に対する審査請求について

○ 山崎総務課担当課長から、当教育委員会が令和6年（2024年）12月5日付け及び令和7年（2025年）2月25日付けで行った懲戒処分について、2名から北海道人事委員会に対し審査請求があり、同委員会からこれを受理した旨の通知があったことについて報告があり、これを了承した。

オ 報告7 北海道職員等の退職手当に関する条例の規定に基づく処分に対する審査請求について

○ 杉島教職員事務課長から、当教育委員会が令和6年（2024年）12月5日付けで行った一般の退職手当等の全部を支給しないこととする処分について、1名から北海道知事に対して審査請求があったことについて報告があり、これを了承した。

カ 議案第10号 教育庁等職員の異動について

○ 伊賀総務政策局長から、66件の教育庁等職員の人事異動案について説明があり、審議の結果、原案どおり4月1日付け等発令を決定した。

(7) 閉会（16時45分）

6 審議概要

別記のとおり

北海道教育委員会会議審議概要（令和7年第6回）

1 公開案件の審議

(1) 議案第1号 道立青少年教育施設の今後の在り方について

ア 説明員 伊藤社会教育課長

イ 結 論 原案どおり決定

ウ 審議内容

【伊藤社会教育課長】

資料は「概要版」と「本文」の2種類がありますが、本日は「概要版」により説明します。

本案は、今後、道立青少年教育施設が社会の変化や教育の現状に対応し、その役割を果たすためには、教育機能を再構築し一層発揮することが求められていることから、外部有識者会議や道議会、パブリック・コメント等での意見を踏まえ取りまとめたものです。

「6 道立青少年教育施設の今後の方向性」として、各施設の特性に応じた「施設バリュー」を最大限に活かし、多様な世代の学習活動を支援する取組を今後もしっかりと継続することに加え、体験活動を核とした青少年教育の推進機能を強化することとしています。

そのための具体策として、施設のうち1施設を青少年教育のセンター機能を有する拠点と位置付け、地域の教育活動の多様な担い手の研修やネットワーク構築など、人材育成を目指した機能の充実を図るほか、幅広い世代を対象とした生涯学習の促進などによる学びを通じた人や地域がつながる拠点づくりを目指すとともに、今後、ネイパルの魅力や取組について、これまで以上に様々な人々に知ってもらえるよう情報発信を充実させていきます。

説明は以上です。

【中島教育長】

御質問や御意見はありませんか。

【青山委員】

多種多様な取組をされているネイパルには、私も非常にお世話にな

っています。これから幅広い年代の方に利用してもらいたいとのことでしたが、青少年教育施設という名前であることもあり、私と同じくらい、若しくは上の世代の方は、ネイパルに対して利用しづらい印象を持っているのではないかと思います。施設の利用促進に向けてどのように情報を発信していく予定があるか教えてください。

【伊藤社会教育課長】

現在、情報発信の方法としては主にSNSを使用しています。事務局としては、広報活動を更に活発化させるために、施設に任せるだけではなく、本庁においても情報を発信していきたいと考えています。

【青山委員】

生涯学習に係るセミナーの実施や、レクリエーション等のイベント開催も更に考えてほしいと思います。

【大鐘委員】

資料2ページの概要版について、「1 はじめに」に「青少年教育の推進拠点としての機能を再構築」と記載がありますが、これは、青少年教育の機能を強化することだと思えます。それとともに、「道内の多様な担い手を支援する」と記載があり、青少年教育の機能だけではなく、多様な学びを支援するという方向になると思えます。この2つの取組は、別々の取組ではなく、つながった取組になると思えます。

「2 道立青少年教育施設の変遷」の「役割・機能の見直し」に記載されていることが、正にその2つを表現していると思えます。1つ目の丸には体験活動について記載があり、本文中でも、「体験の格差」という表現で言及されていますが、青少年教育の機能を考える上で、体験そのものを改めて定義付けする必要があるのではないかと思います。これまでの体験、今求められている体験、これから必要になる体験、それぞれの地域で必要な体験は異なると思えます。青少年教育の機能を強化する上では、体験というものが見直すべき大きな柱の1つになると思えます。それと関連して、多様な学び方を支援することについては、在り方案本文19ページの「エ 調査・研究」に施設

の調査研究機能について記載されています。第4段落の最初に、学校における総合的な学習（探究）の時間と関連付けたプログラムについて開発を進め、地域課題探究型の学習活動を支援する旨記載されています。これは非常に大きなことを言っていると思います。学校教育と社会教育が、分離した形ではなくて統合された形で進んでいくということです。学校運営協議会や地域のネットワークなどについては、学校教育よりも社会教育の方が蓄積がたくさんあり、ここに書いてあるように地域課題解決型、探究型の学習活動を支援するということで、これはとても大きな意味を持つてくると思います。学校の在り方を、社会教育の側からより充実・発展させていくことができるという方向性を示している点について、大変評価できると思っています。是非地域のネットワークを構築している社会教育の蓄積や、社会教育ならではのコーディネーターなど、青少年教育施設を通して、その機能を発揮していただきたいと思います。

【清水委員】

ネイパルの指定管理制度については、とても工夫されたのではないかと思います。民間の会社もなかなか経営が厳しい状況にある中で、現在の第6期は、指定管理の期間が、従前2年から3年だったものが5年になっており、ある一定の期間がないと事業展開しづらいのだろうと思います。それから、懸念しているのは、在り方案本文16ページに記載のある運営経費についてです。指定管理については、道の負担金や利用者の利用料金が運営経費になっていますが、昨今の物価高騰や社会情勢の変化の影響を考えると、指定管理制度での運営は厳しい状況が続くのではないかと思います。そんな中、指定管理期間の中で、コスト変動を各年度の負担金に反映できる仕組みに見直したということで、このように柔軟に指定管理期間が長期化され、また、各年度ごとに負担金を見直す制度が導入されたのは、今後、運営を継続していく上で非常に意義の大きいことだと思います。一方、ネイパルを今後どう活用してもらおうかについて考えたときに、部活動の地域移行など、社会教育や生涯学習の充実に向けた取組の中でのネイパルの

位置付けについて、もっとアピールしてよいと思います。例えば、高校の魅力化において、高校が地元と一体となっていていろいろな取組を行うときに、いろいろな研修等の取組を通して施設について積極的にアピールしてよいと思います。学校運営協議会のコーディネーターの方でもありますので、せっかくの施設を積極的に活用してほしいと思います。社会教育施設が所在している地域を見ますと、厚岸というのは非常に魅力的な取組をしている地域ですし、深川の近くにはスキー施設があります。社会教育は今後ますます充実していくと思いますので、その中で、部活動の地域移行や高校の魅力化などに関連付けながら取組を進めていくとよいのではないかと思います。指定管理についても、一定の柔軟な制度がまず確保されたことは高く評価できると思います。

【渡辺委員】

私から申し上げたいのは、この教育施設というものが、提供と提案ができる場所であってほしいということです。提供というのは、利用側からしたいことを言われたときに、「こういった施設をこういうふうに使えます」と対応するものです。それから提案というのは、施設側から、「施設を活用してこんなことができます」とか、「こういうことをしたらよいのではないか」と働き掛けるものです。その2つができる施設になると、とても利用しやすい施設になると思います。是非、提供と提案ができる施設運営をお願いしたいと思います。

【中島教育長】

ほかに御質問や御意見はありませんか。

《委員から質問・意見なし》

【中島教育長】

それでは、以上で本件の審議を終わり、原案どおり決定したいと思います。よろしいですか。

《委員了承》

【中島教育長】

それでは、この件は決定します。

(2) 議案第2号 北海道立近代美術館リニューアル基本構想について

ア 説明員 佐藤文化財・博物館課担当課長

イ 結 論 原案どおり決定

ウ 審議内容

【佐藤文化財・博物館課担当課長】

近代美術館のリニューアルに関しては、2月に、基本構想の案を道議会に報告し、御議論いただいたところです。これまで、教育委員の皆様には何度か説明してきていますが、このたび、基本構想をお諮りするに当たり、改めて概要を説明します。

カラーの概要版、1ページ目を御覧ください。まず、「1 はじめに」ですが、近代美術館は、老朽化が進んでいることなど、現状に対する対応が求められている中、「2 現状と課題」のとおり、施設の老朽化や作品の収集・保存など7つの項目に分けて現状と課題を整理し、「3 目指す姿」に記載のとおり、近代美術館が目指すものとして「ビジョン」を、使命・役割として「ミッション」を、取り組んでいくこととして5つの「コンセプト」を示しています。

次に、2ページ目を御覧ください。「4 リニューアルの基本的な考え方」ですが、令和5年（2023年）7月に取りまとめた中間報告では、リニューアルに向けた整備方法として、「改修＋増築」、「現地新築」、「移転新築」の3つの整備案を示していましたが、それぞれのメリット・デメリットを多角的に分析するため、技術的検討調査を実施するとともに、その右側に記載のある、道民の皆様の御意見も踏まえ、その下、「整備方法の検討に係る考え方」として、「“目指す姿”の実現」、「美術館活動の継続性」などの視点を整理し、検討内容のとおり、考え方をまとめました。

その上で、中段、緑の枠内ですが、現在の建物を活用し、“目指す姿”の実現に向けた必要な諸室や十分な規模を確保するため、諸室の転用や増築等のリノベーションを行い、新しい時代とともに、本道の美術文化を拓く美術館として生まれ変わるリニューアルとすることとしました。

次に、「5 リニューアルの方向性」ですが、近代美術館が取り組むこととしている5つのコンセプトごとに整理し、「ハーモニー」は、「1 適切な展示・保存環境の確保や狭あい化解消」など、6つの項目により整理しており、収蔵庫の増築や展示室の拡大・機能の進化、カフェやミュージアムショップの充実、内装などへの地域材の活用、デジタルを活用した鑑賞、アーティストやボランティアなどとの協働による人材育成などを検討していくこととしています。また、「コレクション」、「リサーチ」、「コラボレーション」、「ウィズ・キッズ」についても、記載のとおり検討していくこととしています。

最後に、「6 今後の進め方」ですが、施設整備や運営方法に関する基本計画を策定するとともに、運営方法の在り方に関して、PPP／PFI手法の導入の適否など、さらには、休館期間中の取組やリニューアルの機運醸成に向けた様々な取組を検討することとしています。

説明は以上です。

【中島教育長】

御質問や御意見はありませんか。

【青山委員】

資料3枚目の「6 今後の進め方」についてですが、休館期間中の移動美術館の開催など、とても工夫された取組があると期待していますが、まだいつから休館するかは未定なのですか。

【佐藤文化財・博物館課担当課長】

はい。今後、基本計画の中で取りまとめていきたいと思っています。

【青山委員】

今年中は、まだ美術館で展示を見られますか。

【佐藤文化財・博物館課担当課長】

大丈夫だと思います。

【青山委員】

いつから休館なのかについては、多くの人にとって関心があると思います。

【大鐘委員】

これまで本当に時間をかけて何度もやり取りし、ようやく完成段階になったのではないかと思いますながら資料を見ています。1点だけ要望ですが、近代美術館をリニューアルするということですので、建物自体をリニューアルすることは直接的に理解できます。ただ、概要版の1枚目、「3 目指す姿」のコンセプトのところに5つのコンセプトがあって、「リサーチ」という記載があります。ここを重視してほしいと思っています。この「リサーチ」の2行目に、「アートの価値をさらに引き出し、美術館活動に幅広く活かします。」と記載があります。リニューアルは当然、建物の改修を中心として進んでいくと思いますが、建物の中にあるアート作品はどうなっていくのかというところが、最終的に大事になってくると思います。入れ物を変えることによって中身も変わりますので、アートの価値を再構築、あるいは創造するという観点を、何らかの形で基本計画に盛り込んでほしいと思います。建物や環境をより良くしていくと同時に、中にあるアートがどう変わっていくのか、今までになかったアートをどう創り出していくのかという、創造的な仕事になってほしいと思います。

【渡辺委員】

今、大鐘委員が言われたことに関連しますが、アートとは、とても素晴らしいと感じる人がいる一方、何でこんなものを作ったのだろうと感じる人もいるなど、人によって感じ方が全く異なるものだと思います。リニューアルに当たっては、アートとしての価値と要する費用とのバランスがとても難しいのではないかと思います。なかなか答えを出すことが難しいことだと思いますが、アートを大事にしてほしいと私も思います。

【清水委員】

近代美術館のリニューアルについては、広く報道でも取り上げられており、多くの人の関心としては、改修なのか新築なのかというところで、いろいろ議論されてきたと思います。収蔵庫が狭あい化してるですとか、展示スペースの自由度が高いですとか、そうすると新築がよいのではないかという意見も多々あったと思います。そういった中、

改修＋増築という形で問題点はクリアできるということだと思います。基本構想案本文の24ページ辺りから詳細に書かれていますが、改修で十分対応でき、今の建物にも価値があり、それを生かしていくという方向性で検討を進めるという過程が非常に丁寧に書かれています。今後、いろいろな地域で美術館の改修の議論が進んでいくと思いますが、美術館がどうあるべきか、どういう改修をしていくべきかという考え方をリードしていくようなリニューアルになってほしいと思います。

【中島教育長】

今いただいた意見も踏まえて、基本計画を策定していきたいと思います。

ほかに御質問や御意見はありませんか。

《委員から質問・意見なし》

【中島教育長】

それでは、以上で本件の審議を終わり、原案どおり決定したいと思います。よろしいですか。

《委員了承》

【中島教育長】

それでは、この件は決定します。

(3) 報告 1 北海道教育庁組織風土改革プラン取組状況報告書について

ア 説明員 山崎教育政策課組織力向上推進室長

イ 結 論 報告を了承

ウ 審議内容

【山崎教育政策課組織力向上推進室長】

北海道教育庁組織風土改革プラン取組状況報告書について、概要版により説明します。

「1 「組織風土改革プラン」の概要」ですが、令和3年度（2021年度）にネイパル指定管理者公募及び選定手続において不正行為があったことを契機とした、管理職員の意識改革と誰もが働きやすい職場づくりの実現に向けた指針です。

「2 取組状況」ですが、プランの3つの基本方針である、「風通しのよい職場づくり」、「コンプライアンス意識の確立」、「ガバナンス機能の強化」を柱として、取組を進めてきました。

「3 職員アンケート分析」ですが、例えば、(1)の「風通しのよい職場づくり」では、「職場の上下関係は厳しすぎるとは思わない」という質問に対して「そう思う」、「ややそう思う」と肯定的な回答をした職員の割合が、第1回の55.7パーセントから、第3回では68.6パーセントとなり、12.9ポイント増加しました。

「4 改善された点と工夫を要する点」ですが、「改善された点」としては、先ほどのアンケート分析でも触れました職場の上下関係について、厳しすぎると思わない職員の割合が増加したことなど、「工夫を要する点」としては、職場の風通しのよさについて、否定的に捉えている職員の割合は減少したものの、肯定的に捉えている職員の割合も減少したことなどとなっています。

「5 今後の取組」ですが、管理職員はもとより、今後の道教委を担う若手職員も含めた全ての職員が一丸となって職務に向き合い、「改善された点」と「工夫を要する点」を踏まえながら、職員アンケートの継続や業務の見直しに向けた職員による提案の受付などに取り組み、「コンプライアンス意識の確立」や「ガバナンス機能の強化」などを通じ、誰も

が働きやすい職場づくりを推進していきます。

説明は以上です。

【中島教育長】

御質問や御意見はありませんか。

【清水委員】

概要版に記載のある「3 職員アンケート分析」の結果を見ると、「風通しのよい職場づくり」や、「コンプライアンス意識の確立」については、アンケートを重ねるにつれて、肯定的な回答が増えています。特に「風通しのよい職場づくり」についてはとても増えていると思います。そのための取組についても、資料の本文に書かれているとおり、いろいろな工夫がされていて、そうした取組を積極的に行ってきた効果が、このアンケート結果に出ていると思います。一方、「風通しのよい職場づくり」については肯定的な評価が高いですが、「ガバナンス機能の強化」の「各種相談窓口には相談しやすいか」ということについては、肯定的な答えが23.7パーセントと低い評価になっています。この数字をどう見るべきかが少し難しいと思いました。内部通報制度は9割近くの方が知っている、また、相談窓口のポータルサイトも知っていて、かつ、風通しのよい職場だと思っている人が増えている中で、「各種相談窓口が相談しやすいか」という質問への否定的な回答の中には、相談したいけれども相談できないという思いが入っているものなのか、設定した質問が誤解を受けやすい内容だったのかもしれません。内部通報はある程度、通報制度の対象となる問題が設定されているので、通報したい内容があるにもかかわらず、通報できないという意味なのか、それとも、通報対象以外の問題が生じているということもあるかもしれませんが、この数字をどう評価しているのかについて教えてください。

【山崎教育政策課組織力向上推進室長】

我々としても、ここはもっと肯定的な回答を増やしたいと思っています。アンケートの自由記述における回答を見ると、例えば、内部通報制度の相談窓口の仕組みや機能が今一つ分からないですとか、自分

が相談した後にそれがどう処理されるのか分からないという意見もありました。まず、その辺りの課題解消が必要になってくると思っています。例えば、相談の流れを可視化していくなど、そういった取組が必要になってくると思います。それから、アンケートで、なぜ相談しづらいかについて聞いていますが、どのように対応されているか分からないですとか、個人が特定されそうだからという回答がありました。

【青山委員】

何度か管理職員などを対象にした研修を見せていただきました。研修の内容がとてもすばらしく、誰かが一方的に押し付けるような研修ではなく、グループワークや座談会の時間を設けて、参加者が意見を自由に出し合うもので、ファシリテーターの方もとても頑張っている様子を見て、私も勉強させてもらいました。

資料 8 ページに道教委組織理念である「道教委 3 K 宣言」が掲載されていますが、管理職員から若手の職員まで、全職員が「気づく」、「気にする」、「気にかける」ということを徹底することは、コンプライアンス遵守にもハラスメント防止にも、あらゆる取組に通じるところだと思いますので、この取組を是非とも推進してほしいと思います。

【大鐘委員】

このプランは、令和 5 年度（2023 年度）から 2 年間の指針として機能してきていて、先ほど清水委員も言われたように、それなりの成果を上げていると私も捉えています。ただ、こうした取組を今後どう展開していくかについて考えたときに、先ほどの相談窓口の話と似ていますが、質問項目をもう少し工夫した方がよいと思います。併せて、このデータは基本的に男女の結果が一緒になっていますので、男性と女性を分けてデータを取った方がよいのではないかと思います。それは、女性の見方や意識をより重視していくべきではないかと考えるからです。この指針の目的については、本文の 1 ページ目に、管理職員の意識改革と誰もが働きやすい職場づくりの実現と記載があります。これが最終目的だと思います。この「誰もが働きやすい」というのは、女性の視点を採用することが一番大事なポイントではないかと思いま

す。男女別にアンケートを取ると、男性と女性とで結果の差がある項目が出てくると思います。アンケートの取り方を工夫し、男性の意識と女性の意識を別々に捉えて、更に深掘りして改善していくと、誰もが働きやすい職場づくりという目的に近づくのではないかと考えます。

【山崎教育政策課組織力向上推進室長】

このプランの取組期間中にアンケートを3回行っていますが、性別も含め、回答者の属性について回答する項目が増えるほど、回答者の特定や回答のしづらさにつながるのではないかという議論もあります。今後もアンケートは引き続き取り組んでいく予定ですので、できることから改善していきたいと考えています。

【大鐘委員】

こういうアンケートは、全て平均値で結果が出てきますが、多くの人が困っていなくても、少数の人が困っていることがあるかもしれません。その困り感をどう吸い上げるかという問題にもつながっていくと思いますので、継続的に取り組んでほしいと思います。

【渡辺委員】

今後の話になりますが、例えば、「職場の上下関係は厳しすぎるとは思わない」というアンケートの設問を、少しずつ進歩させていくべきだと思います。しばらくの間はこのままでよいかもしれませんが、例えば、「風通しのよい職場づくり」の項目は、少しずつ肯定的な回答が増えてきたところで、今度は「厳しすぎる」という文言をどう変えていくかなど、そういったところの改善の見通しをそろそろ立ててもよい頃かと思います。「厳しすぎる」という表現では、「厳しい」のはよいのかという解釈もあり得ます。職場の上下関係でいうと、本来はどの程度の案配がよいのかというところが見えてこなければ、厳しいとは思うけど厳しすぎるとは思わないという人は、肯定的に回答すると思います。そう考えると、否定的な人は、相当厳しいと思っていると思います。今後の設問の改善に期待したいと思います。

【中島教育長】

取組としては、令和6年度（2024年度）で一旦区切りを迎えますが、

この組織風土改革は不断の取組になっていきますので、来年度以降も、アンケートを含めてしっかり取り組んでいきたいと思います。

ほかに御質問や御意見はありませんか。

《委員から質問・意見なし》

【中島教育長】

それでは、以上で本件の審議を終わり、報告を了承します。

(4) 議案第3号 消費生活安定会議規程の一部を改正する訓令の制定について

ア 説明員 出分教育政策課長

イ 結 論 原案どおり決定

ウ 審議内容

【出分教育政策課長】

本件は、消費生活安定会議規程の一部を改正する訓令を制定するものです。

「1 趣旨」ですが、道の令和6年（2024年）4月1日及び令和7年（2025年）4月1日付け機構改正に伴い、本規程において使用している職名及び課名に変更が生じたことから、同訓令を改正するものです。

「2 内容」ですが、農政部の「食の安全推進監」を「食の安全・みどりの農業推進監」に、環境生活部の「消費者安全課」を「消費生活課」に改めるものです。

施行期日は、令和7年（2025年）4月1日となります。

説明は以上です。

【中島教育長】

御質問や御意見はありませんか。

《委員から質問・意見なし》

【中島教育長】

それでは、以上で本件の審議を終わり、原案どおり決定したいと思います。よろしいですか。

《委員了承》

【中島教育長】

それでは、この件は決定します。

(5) 議案第4号 北海道教育庁組織規則等の一部を改正する教育委員会規則の
制定について

議案第5号 附属機関等の設置又は開催及び運営に関する基準の一部改正
について

ア 説明員 岡内総務課長

イ 結 論 原案どおり決定

ウ 審議内容

【岡内総務課長】

まず、北海道教育庁組織規則等の一部改正について説明します。資料2ページの「概要版」を御覧ください。

「組織機構整備の基本的な考え方」は記載の4点であり、「各種施策等を着実に進め」、「教育行政上の重要課題に的確に対応するため」、「各所属の役割に応じ」、「簡素で効率的」な執行体制を整備することとしています。

次に、「主な改正内容」ですが、まず「1 高校づくりの取組の推進に向けた体制整備」は、「これからの高校づくりに関する指針」に基づく施策を一元的に進めるため、高校教育課に「高校改革推進室」を設置するもの、「2 教育庁の組織改革を機能的に推進するための体制整備」は、職員のコンプライアンス意識の確立やガバナンス機能を強化し、誰もが働きやすい職場づくりを進めるため、総務課に「組織・内部統制室」を設置するもの、「3 HOKKAIDO不登校対策プランの着実な実施に向けた体制整備」は、多様な学びの支援充実に向けた実証事業を実施するため、生徒指導・学校安全課の「不登校児童生徒支援係」を暫定的に増員するもの、「4 道立近代美術館リニューアルに向けた体制整備」は、道立近代美術館リニューアル基本計画策定のため、文化財・博物館課の「道立近代美術館整備係」を暫定的に増員するもの、「5 教育局等の機能的・効果的な執行体制の整備」は、各教育局に校種の枠を超えて指導事務に当たる「学校教育指導班」を設置するとともに、校長経験を生かし学校への指導・助言などを支援する「教育専門員」を教育局等に配置するものです。

資料3ページの機構図は、今回の組織機構改正を全庁的に示したものです。先ほど「主な改正内容」で御説明した改正に伴い、高校配置・制度担当局長を「高校改革推進担当局長」とします。

また、高校・義務・特別支援の各課長が兼務していたＩＣＴ教育推進担当課長については、学校におけるＩＣＴを活用した教育活動に向けた連携体制の整備が進んだことから、兼務を終了することとします。資料４ページから７ページまでは、改正等を係単位で整理した資料です。

資料８ページを御覧ください。「教育専門員」の配置について御説明します。教育を取り巻く課題の複雑化や多様化に伴い、教員研修の充実やそれぞれの学校のニーズに応じた指導・助言が求められており、教育局等において専門性を確保することがより一層必要な状況となっています。また、近年は教育相談などで保護者や道民に直接対応する場面が増加しているほか、対応に長期間を要するケースもあり、児童生徒や学校現場への深い理解に基づく対応が必要となっています。一方、教育局等においては、若手の指導主事が増加傾向にあり、日常の業務を通して指導助言のノウハウ等を確実に継承していくことが求められています。

こうしたことから、新たに校長経験者を「教育専門員」として配置し、これまでの経験で得た知見に基づき、学校への指導・助言や指導主事の育成を行うことで、教育局等の指導体制の充実を図るものです。

資料９ページ以降は、規則案要綱や改め文、新旧対照表等を記載していますが、個々の説明は省略します。

引き続き、議案第５号の「附属機関等の設置又は開催及び運営に関する基準の一部改正について」を説明します。資料２ページに記載しているとおり、組織機構の改正に伴う業務移管により、「教育政策課組織力向上推進室長」を「総務課組織・内部統制室長」に改めるものです。

資料３ページから４ページは改め文及び新旧対照表を記載していますが個々の説明は省略します。

説明は以上です。

【中島教育長】

御質問や御意見はありませんか。

【渡辺委員】

「組織・内部統制室」というのは、調査や提案を行う部署ですか、それとも何か具体的に、こうしなさいという権限を持って指導するような部署ですか。

【岡内総務課長】

元々あった「組織力向上推進室」は、不祥事の発生を受けて、それ

に対する対応を行ってきたところですので、「組織・内部統制室」でも同じような業務を行うことが想定されますし、あるいは職員からの通報等に応じて対応することもある組織です。それに加えて、日頃の職場の風通しのようなものを整えながら、実際の組織機構の整備も担う部署ですので、働きやすい組織づくりに向けて、複数の権限を持った組織になるイメージです。

【大鐘委員】

先ほど説明にあった「教育専門員」について伺います。新たな職の設置ということで、説明では教育局等の指導主事等の育成や支援を行うということですが、指導主事等の「等」としては、そのほかにどのようなものを想定されていますか。

【岡内総務課長】

道立教育研究所の研究研修主事を想定しています。

【中島教育長】

ほかに御質問や御意見はありませんか。

《委員から質問・意見なし》

【中島教育長】

それでは、以上で本件の審議を終わり、原案どおり決定したいと思います。よろしいですか。

《委員了承》

【中島教育長】

それでは、この件は決定します。

(6) 議案第6号 北海道教育庁考査監設置規程を廃止する教育委員会訓令の制定について

ア 説明員 岡内総務課長

イ 結 論 原案どおり決定

ウ 審議内容

【岡内総務課長】

資料2ページの「概要版」を御覧ください。

考査監は、平成9年度（1997年度）に、かつて発生した予算執行に関する不祥事である、いわゆる不正経理問題の再発防止を目的に設置し、25年以上にわたり、財務会計事務の指導・監督を担当してきたところです。

こうした中、財務会計事務に関しては、近年、経験の少ない若手職員が担当する例が多いほか、かつての不正経理とは異なりますが、依然として自費払いや支払遅延など、不適正事務が発生しているなどの課題があり、日常的な監督・指導や職員の財務会計事務執行に対する意識の向上が必要な状況です。

このため、考査監を設置して行っていた事務を、通常の組織の中で日常的に実施するとともに、考査監と教育部長がそれぞれ定めていた財務会計事務の方針に基づく処理状況の確認など重複する事務を統合することにより業務の効率化を図り、「財務会計事務の適正執行」に向けた組織強化を図るものです。

説明は以上です。

【中島教育長】

御質問や御意見はありませんか。

【青山委員】

予算執行に関する不祥事の再発防止を目的に設置した考査監を廃止するという事で、廃止という言葉だけを聞くと少し不安ですが、これは出納局と相互に確認を取り合った上で大丈夫と判断したということですか。

【岡内総務課長】

はい。これまで教育局では次長が考査監の役割を担い事務のチェックなどを行っていましたが、財務会計事務は毎日行っているものですので、考査監として特別にチェックするよりも、特に若手職員の育成なども含めて、日頃の事務の中で常にチェックする体制の方がより良いと考えたものです。考査監は廃止することになりますが、考査監の機能は日常の組織の中に溶け込むような形で考えています。

【青山委員】

資料2 ページ目の概要版の趣旨に記載があるように、「依然として自費払いや支払遅延などの不適正事務が発生するなどの課題」があるということです。より一層、透明なお金の管理監督を行ってほしいと思います。

【大鐘委員】

先ほど、考査監と教育部長の業務で重複している部分があり、それを整理していくと説明がありましたが、考査監がなくなることによって、教育部長のこれまでの業務は変わらないと同時に、財務の指導に係る業務については、日常的な監督指導の枠の中で行っていくということですか。

【岡内総務課長】

事務としては、重なる部分やはみ出す部分もありますので、はみ出す部分については増えるイメージになると思いますが、それを日常の中で全て行っていく方向で考えています。

【大鐘委員】

日常化していくとなると、チェック機能をしっかりしていかなくتهはいけないということです。資料2 ページに記載がある「財務会計事務適正執行会議」の機能を持つことになると思いますが、部署ごとに、業務の中においてしっかりと自己点検を行うことが基本だと思いますので、それは考査監がなくなったからといって後退するようなことに決してならないように、発展的に解消していくような発想で行ってほしいと思います。

【中島教育長】

ほかに御質問や御意見はありませんか。

《委員から質問・意見なし》

【中島教育長】

それでは、以上で本件の審議を終わり、原案どおり決定したいと思います
ますがよろしいですか。

《委員了承》

【中島教育長】

それでは、この件は決定します。

(7) 議案第7号 北海道教育委員会特定事業主行動計画について

ア 説明員 内山教職員課担当課長

イ 結 論 原案どおり決定

ウ 審議内容

【内山教職員課担当課長】

北海道教育委員会特定事業主行動計画については、これまで、北海道教育委員会特定事業主行動計画推進会議や道議会での議論等を踏まえ、検討を重ねてきました。

資料の2ページ目の「北海道教育委員会特定事業主行動計画（案）」の「概要版」を御覧ください。始めに、資料上段の「1 これまでの計画」についてですが、「(1) 概要」に記載があるとおり、道教委では、平成27年（2015年）に「子育て支援行動計画（第3期）」を、また、令和3年（2021年）に「特定事業主行動計画（第2期）」を策定し、職員の子育て支援や女性活躍を推進してきました。このうち、子育て支援行動計画の期間が本年3月をもって終了することから、新たな計画を策定するものです。

次に、「(2) 数値目標の状況」については、男性職員の育児休業、子の出生時の休暇取得率や、女性管理職員の割合など、多くの項目が目標に達していない状況です。

次に、資料下段の「2 新たな計画」についてですが、これまでの2つの計画の内容には共通する部分が多いことなどから、この度の改定に合わせて「北海道教育委員会特定事業主行動計画」として統合し、令和11年度（2029年度）までの5年間を計画期間として、一体的な進行管理により、より効果的な取組を進めようとするものです。

次に、「(3) 主な取組及び数値目標」については、従来の計画から引き継ぐことを基本としていますが、男性職員の育児休業の取得率については、国の方針を踏まえ、85パーセントに引き上げることとしているほか、道立学校の教育職員について、働き方改革の「北海道アクション・プラン」を踏まえ、年間の時間外在校等時間360時間以内を新たに目標として設定しています。

また、女性の管理職員の割合が依然として低い状況に鑑み、学校職員における女性管理職員の割合を、校長は20パーセントに、教頭等は25パーセントに、また、教育庁等職員においては、本庁課長級以上は16パーセントに、課長補佐級以上は25パーセントに、係長級以上は30パーセントに、それぞれ引き上げることとし、こうした目標の達成に向け、育児休業の取得促進や職場復帰時の支援体制の充実、弾力的な勤務形態などを含めた働き方改革の推進、キャリア形成を意識した人材育成と人事配置などの取組を着実に進めていきます。

本計画については、決定後、学校や市町村教育委員会等に通知し、連携協働しながら、全ての職員が意欲を持って最大限に能力を発揮できる職場の実現を目指していきます。

説明は以上です。

【中島教育長】

御質問や御意見はありませんか。

【青山委員】

私自身も女性活躍推進に関する研修を数多く担当しており、女性の講師がよいということと呼ばれることがよくあります。よくあるパターンとしては、管理職員になりたい女性が会社の組織上の問題としてなかなか出世できないというケースと、管理職員になる意欲はないものの、会社にはなってほしいと言われて非常に辛いと感じているケースです。ただ、国が女性活躍推進に向けていろいろ動いてる中で、女性の管理職員が少ないということは会社にとっても望ましくない状況ですので、どうすればよいかという相談が私のところにもきます。実際のロールモデルとなる女性管理職員がその会社の中にいない場合に、私がよく行う形が、ロールモデルの方を他の会社から呼んで合同で研修を行う形です。そういった方に、管理職員として今行っている仕事や会社での待遇、休暇の取得状況など、魅力となるようなことを発信していただく研修が人気ですが、「出世したくない」、「管理職員になりたくない」という女性の職員がまだ一定数いる現状に対して、今後こういった取組を行おうと考えているか教えてください。

【内山教職員課担当課長】

既存の取組として、女性管理職員の体験談や管理職の魅力を掲載した事例集のようなものの作成・配布を通して管理職の魅力を発信する事業や、各教育局における、キャリアアップやスキルアップを意識したリーダー研修を開催しています。その際、青山委員が言われたとおり、現在管理職をされている女性職員を講師として呼び、魅力啓発につながる講座の実施や、研修の参加者との交流の場を設けるといった取組を通して、女性職員が管理職員になる上で、今後、ロールモデルになるものを示しながら、徐々に管理職員になる女性職員の割合を上げていきたいと考えています。

【青山委員】

そうした研修では、参加者の方から、「大変そう」とか、「責任が増えそう」という話も出てきていますか。

【内山教職員課担当課長】

はい。我々も、働き方改革という点からも、教育行政として働きやすさを整えながら、業務時間の削減だけでなく働きがいも大事ですので、いろいろな取組を通してどちらも担保していきたいと考えています。

【青山委員】

非常に大変だと思いますが、管理職員の魅力をもっと発信する必要があると思います。男性でも出世したくないという方たちが本当に増えていると思いますが、いざ管理職員になってみるとやりがいがあったですとか、今までできなかった仕事ができるですとか、良い面もたくさんあると思いますので、本当は管理職員にはなりたくなかったものになってみたらよかったというような意見も、是非発信してほしいと思います。私も、教育委員になる前は教育について全然分からない素人でしたが、実際に仕事をしてみると、教育委員会の仕事は幅広く、様々なことを勉強できてよかったと思うことが山ほどありました。実際に経験した人間でないと分からないことがたくさんあると思うので、そのような意見を是非すくい上げてほしいと思います。

【渡辺委員】

教頭は大変でなりたくない考える方の中には、自分の子供がまだ小さいという方もいると思います。教頭になると、時間がなくて自分の子供の面倒を見られなくなるですとか、個人の生活を犠牲にするような職だと捉えられているのであれば、希望者はなかなかいないのではないかと考えています。働き方改革の話も先ほど出ていましたので、そちらの方と合わせて取り組んでいかなければいけないと思います。

【清水委員】

子育て支援について、その理念や方向性、あるべき姿については賛成ですし、そのとおりだと思います。ただ、具体的に行動に移していくとなると、とても大きい問題があると思います。学校の現場では、現時点で教員不足という問題があります。そして、今後、教員を確保するためには、働き方改革などを迅速に行って、教員の魅力化について取り組んでいかなければいけません。教員の人手が足りないという状況の中、子育て支援のための取組も行っていくことは、現場として相当ハードルが高く、個々の先生が育児休業を取りにくいという意見も、ある意味、もっともなところがあると思います。この問題を突き詰めていくと、最後に構造的な問題も出てくるため、相当思い切った抜本的な働き方改革に向けた取組について、スピード感を持って実行していく必要があると思います。高い目標であることも否めないと思いますが、非常に厳しい状況の中でも着実に取組を進めてほしいと思います。

【大鐘委員】

清水委員が言われたことと同じようなことですが、全ての職員が活躍できる職場づくりということで、その中でも特に女性の活躍を推進する施策が具体的に盛り込まれています。女性の視点や意識をどれだけ吸い上げるかによって、全ての職員が活躍できるかどうか左右されると考えています。学校職員と教育庁職員それぞれに対し、管理職になってどうだったかというアンケート調査が実施されており、女性の意識が、学校職員と教育庁の職員で大きく異なっています。まず学

校職員と教育庁職員の意識の相違、それから男女別の意識の相違を見ていくと、課題がより明確に顕在化するのではないかと思います。いかにしてジェンダーの格差をなくしていくかということが、北海道の大きな課題だと思います。

この行動計画案の目次を見ると、制度上の改善策と個人の意識を踏まえた改善策が中心になっていますが、組織がどうあるべきかという組織改革の視点も必要だと思います。どのような組織であっても、個人を規定していくのは組織だと思うので、個人の意識と同時に、組織をどのように改善していくかという点で、職場の風通しの問題であったり、休暇が取りやすいかどうかであったり、組織改善のために制度をどう変えていくかであったりなど、組織をどうやってより良くしていくかという観点も不可欠ではないかと思います。総合的で抜本的な改革になると思いますが、1つのポイントは、女性の意識をどのように吸い上げるかということだと私は考えています。

【中島教育長】

ほかに御質問や御意見はありませんか。

《委員から質問・意見なし》

【中島教育長】

それでは、以上で本件の審議を終わり、原案どおり決定したいと思います。よろしいですか。

《委員了承》

【中島教育長】

それでは、この件は決定します。

(8) 議案第 8 号 北海道教育職員免許状再授与審査会規則の制定について

ア 説明員 立花教職員課長

イ 結 論 原案どおり決定

ウ 審議内容

【立花教職員課長】

資料の 2 ページを御覧ください。「1 趣旨」についてですが、これまで、児童生徒に対し性暴力等を行い懲戒免職となった教員であっても、教育職員免許法に基づき、3 年経過すれば、形式的な確認で免許状を授与することとなっていました。これを改めるとともに、教員による児童生徒に対する性暴力等の防止等を図るため、令和 4 年(2022 年) 4 月 1 日に「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」が施行されました。同法において、児童生徒性暴力等を行い教育職員免許状の失効又は取上げ処分を受けた者を、「特定免許状失効者等」と言いますが、令和 4 年(2022 年) 4 月 1 日の同法施行以後は、特定免許状失効者等に対する免許状の再授与に当たっては、各都道府県教育委員会に設置した「免許状再授与審査会」の意見を聴くこととされ、授与権者は、当該審査会の意見を踏まえ、加害行為の重大性、本人の更生度合い、被害者の心情等に照らして総合的に判断することが求められていることから、教育委員会規則において、当該審査会の組織等に関する必要な事項を定めようとするものです。

次に、「2 内容」についてですが、本規則は、文部科学省の「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針」に基づいており、主な内容として、審査会委員は 5 人以内で組織すること、審査会委員は、児童生徒性暴力等に関する学識経験を有する者又は北海道教育委員会が適当と認める者のうちから任命すること、審査会は会長が招集することや、会議は、公正又は円滑な運営に支障が生じることがないよう、非公開で行うこと、委員には守秘義務があることなどについて規定するものです。

資料の 3 ページは規則案となっています。なお、施行期日については、公布の日から施行するものです。

説明は以上です。

【中島教育長】

御質問や御意見はありませんか。

【青山委員】

保護者として非常にうれしい規則の制定です。この審査会の委員の任期はどれくらいで、審査会の開催頻度はどれくらいか決まっていますか。

【立花教職員課長】

元となっている法律の施行規則において、委員の任期は2年で、再任は妨げないこととなっています。審査会の開催頻度については、年に1、2回開催することを想定しています。

【青山委員】

免許の再授与について、審査会の委員の方の厳格な審査に期待したいと思います。

【中島教育長】

ほかに御質問や御意見はありませんか。

《委員から質問・意見なし》

【中島教育長】

それでは、以上で本件の審議を終わり、原案どおり決定したいと思います。よろしいですか。

《委員了承》

【中島教育長】

それでは、この件は決定します。

(9) 報告 2 道立学校職員等のメンタルヘルス基本方針の改定及び道立学校職員等のメンタルヘルス計画の策定について

ア 説明員 大河内福利課長

イ 結論 報告を了承

ウ 審議内容

【大河内福利課長】

資料 2 ページを御覧ください。

道立学校及び教育庁職員の健康確保や学校・職場の活性化を図るため、平成16年（2004年）にメンタルヘルス基本方針及び平成17年（2005年）にメンタルヘルス計画を策定し、対策に取り組んできたところですが、教員の精神疾患による休職者が増加傾向にあるほか、働き方改革など社会情勢の変化も踏まえて、この度、基本方針を改定し、新たな計画を策定しました。

中段、「主なポイント」の「① 健康管理の基本的な考え方の改定【基本方針】」を御覧ください。基本方針としては、これまでの「セルフケア」中心の取組に加え、「ラインケア」と「職場内の専門家によるケア」、「職場外の専門機関によるケア」の4つのケアを充実し、未然防止、早期発見、早期対応による体系的な取組を推進していきます。

また、「② 目標を設定【計画】」のとおり、全職員がメンタルヘルスに関する正しい知識を持ち、それぞれの役割を果たすことを目標とし、その進捗状況を的確に把握するため、新たに指標を設定しており、推進期間は令和7年度（2025年度）から10年間とし、5年目で中間評価を実施することとしています。

最後に、「③ 4つのケアの具体的な取組を設定【計画】」の具体的な取組のとおり、特に若年層の休職者が増加していることから、若年層向けのセルフケア支援として、新採用者などを対象としたセミナーの実施や啓発資料の配付、心の健康相談室の利活用の促進などを進めるほか、衛生委員会における職場環境改善に向けた組織的な取組などを通じて、職員個々の実情に応じたきめ細かなメンタルヘルス対策に取り組んでいきます。

説明は以上です。

【中島教育長】

御質問や御意見はありませんか。

【青山委員】

資料26ページの「(2) 本道の教育職員における精神疾患による病気休職者の状況」について、今の説明にあったように、休職者の割合が若年層も高いと思いますが、50代の職員もとても多く、増えていると思います。この要因は何ですか。

【大河内福利課長】

50代の職員の休職の要因ですが、主に異動に伴うものや保護者対応、生徒指導関係です。

【青山委員】

新しい環境に身を置くことはどうしてもあると思いますが、今、平均で何年に1回程度異動があるのですか。

【谷垣教職員局長】

地域によって異なりますが、1校の基準勤務年数をおおむね5年ぐらいに設定している管内が多いと思います。

【青山委員】

とても居心地の良い学校で、学校運営がうまくいって、ここにずっと残りたいと言っても、それは聞き入れられないのですか。

【谷垣教職員局長】

例えば、家庭の事情ですとか、あるいは学校運営上、勤務年数の基準を超えて勤務していただく必要性が高いときなどは、校長等の意見を聞きながら弾力的に対応していますが、公平性や平等性の観点から、基本は定められた年限での異動を進めています。

【青山委員】

異動はどうしても負担が大きいと思いますが、そうした観点から考えると仕方ない面もあるのかと思います。ただ、それでも50代の職員の休職者が特に多い気がするので、若い方もそうですが、ベテランの職員のケアも必要かと思います。

【清水委員】

教職員の精神的な調子というのは、とても重要な問題だと思っています。最近の教員のなり手不足について考えたときに、現在、先生として働いている方が仕事を辞めずに精神的に良い状態で働くことは、教員の確保、また教職の魅力化という点において、最優先になるほど重要なことだと思います。それだけに、教員が精神的な調子を崩して退職や休職をするときに、その原因を分析することはとても大事で、分析結果に基づいていろいろな対策を取っていくことが最優先課題ではないかと思います。そのように位置付けたときに、資料27ページの上段に「健康判定審査を受けた精神疾患による病気休職者の不調要因」が整理されていて、「明確なきっかけなし」となっている割合が非常に多いです。その後の28ページでは、若年層ではありますが、「明確なきっかけなし」という記載が散見されます。業務の負担感や生徒指導、北海道特有の広域での異動という要因は確かにあるかもしれませんが、「明確なきっかけなし」というのは、原因の分析として十分なのだろうかということを少し心配しています。精神的に調子を崩した方からその原因を聞き出すことは、そう簡単なことではないと思いますが、明確な原因が分からないという評価で果たしてよいのかと思います。そして、資料の27ページを見ますと、明確なきっかけがないことの主たる要因は「内因性うつ病」であると整理されています。個人の病気のなりやすさや脆弱性^{ぜい}に要因があるという評価になると思いますが、だとすると、打つ手がないという総括になるのですか。精神的な不調については、医学的見地とともに、教育現場特有の状況を元に丹念に原因を探っていく必要があります、そうした総合的な見地から原因を明らかにしていく努力をする必要があるのではないかと思います。それが今後の対策の検討につながるという観点から見たときに、調査の在り方として果たして妥当なのかと思うとともに、今後の対応策を考えるに当たり、もう少し踏み込んだ調査があってもよいのではないかと思います。教員の確保に直結する問題ですので、もう少し多角的な視点から検討してもよいのではないかと思います。

【大河内福利課長】

「明確なきっかけなし」ということについては、医学的な見地から、精神保健産業医の方との面談を通して、そのような判定をしているところではあります。要因の分析については、ラインケアという形で学校の管理監督者においても、休職に至るまでの経過ですとか、職場環境といった詳細な部分を聞き取って把握し、そこでどういう対策が必要なのかを詳細に分析し、今後のメンタルヘルス対策や教員の休職、早期の離職等も含めて、対策を講じていきたいと考えています。

【渡辺委員】

清水委員が言われたことですが、「明確なきっかけなし」という項目を原因の第1位に置いてはいけないのではないですか。そのように整理すると、例えば、令和元年（2019年）ですと、「業務の負担感」が第1位、「職場の人間関係」が第2位になります。明確なきっかけなしは、原因不明と位置付ける方がよいと思われます。また、今の説明を聞かずに資料を見たときに、明確なきっかけなしの方は元々「内因性うつ病」だったということになってしまいかねないので、適切かどうか。これはまず、資料の作り方を考えるべきではないかと思います。

【大鐘委員】

図表の読み取り方についてですが、資料28ページの中段に棒グラフがあり、その下に表があります。その表の項目の下から2つ目に、「教育職員の精神疾患による病気休職者に占める若年層の割合」があり、令和5年（2023年）で道は約37パーセント、国の場合は約47パーセントで、約10ポイントの差があります。若年層の精神疾患による休職者について、本道は全国と比べると10ポイントほど低いと読み取ってよいですか。精神疾患は全国より低いですが、それ以外の理由で同じぐらい若年者が休職しているとすれば、どう対策していけばよいのかということをお次に考えなくてはなりません。若年層の精神疾患による病気休職の要因については、先ほど青山委員が言われたように、異動であるとか業務内容であるとか、いろいろな要因があると思いますが、具体的な対策を考える上では、そういった北海道ならではの要因や特質をしっかりと捉えていくことが大事だと思います。データをできるだけ細かく緻密に精査するため

に、質問項目を緻密に作って集めることが大事だと感じました。よろしくをお願いします。

【中島教育長】

渡辺委員から御指摘があった点については、ミスリードにつながる可能性もありますので、見せ方を別途修正します。

ほかに御質問や御意見はありませんか。

《委員から質問・意見なし》

【中島教育長】

それでは、以上で本件の審議を終わり、報告を了承します。

(10) 報告 3 文部科学大臣表彰（子供の読書活動優秀実践校等）の被表彰校等の決定について

○ 報告を了承