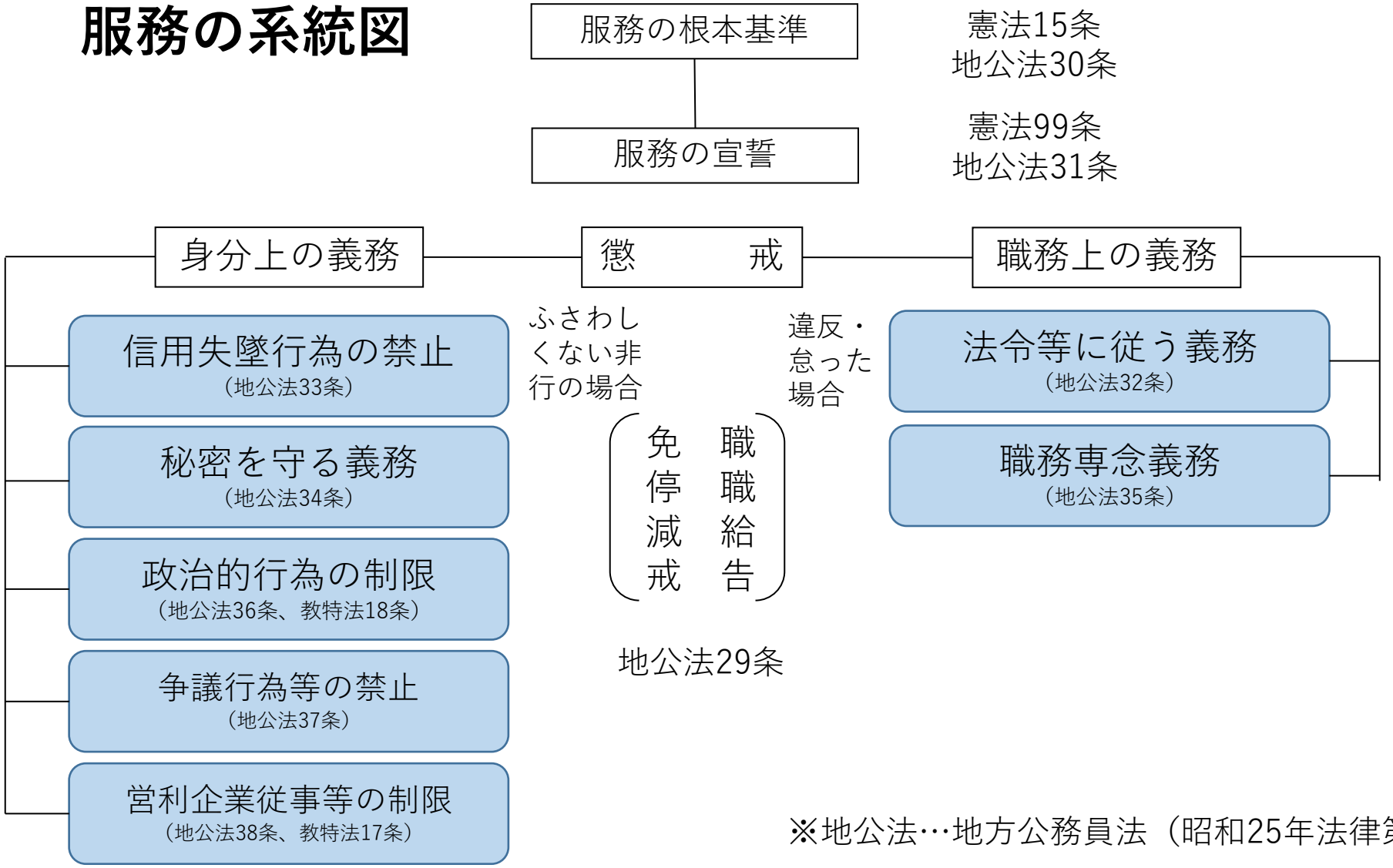
教職員の服務

担当：教職員課服務制度係

「北海道における教員育成指標」に示す資質能力のうち、本講座で取り扱う内容
・使命感や責任感・倫理観

1　教職員の守るべきルール「服務」とは？

服務の系統図



※地公法…地方公務員法（昭和25年法律第261号）

教　職　員　の　服　務

1　教職員の守るべきルール「服務」とは？

服務の根本基準

●**憲法**（昭和21年憲法）**第15条**

・「すべて公務員は、**全体の奉仕者**であって、一部の奉仕者ではない」

●**地方公務員法**（以下「地公法」という。）**第30条**

・「すべて職員は、**全体の奉仕者**として公共の利益のために勤務し、且つ、**職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない**」

●**地公法第32条以下で具体化**

教　職　員　の　服　務

1　教職員の守るべきルール「服務」とは？

職務上の義務

- **法令等及び上司の職務上の命令に従う義務**（地公法第32条）
- **職務に専念する義務**（地公法第35条）

身分上の義務

- **信用失墜行為の禁止**（地公法第33条）
- **秘密を守る義務**（地公法第34条）
- **政治的行為の制限**（地公法第36条、教育公務員特例法（以下「教特法」という。）第18条）
- **争議行為等の禁止**（地公法第37条）
- **営利企業への従事等の制限**（地公法第38条、教特法第17条）

教　職　員　の　服　務

1　教職員の守るべきルール「服務」とは？

法令等及び上司の職務上の命令に従う義務　（地公法第32条）

「職員は、その職務を遂行するに当って、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない」

職務に専念する義務　（地公法第35条）

「職員は、法律又は条例に特別の定がある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない」

教　職　員　の　服　務

1　教職員の守るべきルール「服務」とは？

信用失墜行為の禁止　（地公法第33条）

「職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない」

●**その時代時代に公務員として求められる倫理観を持つことが重要**

教　職　員　の　服　務

1　教職員の守るべきルール「服務」とは？

秘密を守る義務　（地公法第34条）

「職員は、職務上知り得た情報を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする」

- **X（旧ツイッター）などのＳＮＳでは、他人が簡単に内容を見ることができてしまうため、特に注意が必要**

教　職　員　の　服　務

1　教職員の守るべきルール「服務」とは？

政治的行為の制限　（地公法第34条、教特法第18条）

●全体の奉仕者として公共の利益のために勤務

●地方公務員は一定の政治的行為が制限・その地位を利用して選挙運動をすることも禁止

●特に、教職員は、教育の政治的中立の原則から、より厳しい制限
（**国家公務員と同様**）

教　職　員　の　服　務

1　教職員の守るべきルール「服務」とは？

争議行為等の禁止　（地公法第37条）

「職員は、地方公共団体の機関が代表する使用者としての住民に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおってはならない」

教　職　員　の　服　務

1　教職員の守るべきルール「服務」とは？

営利企業への従事等の制限

（地公法第38条、教特法第17条）

「職員は、**任命権者（市町村の道費負担教職員の場合は市町村教育委員会）の許可を受けなければ**、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない」

- **報酬を得て事業・事務に従事するには、必ず許可（道立学校職員は、北海道教育委員会、市町村立学校職員は、学校を設置する教育委員会）が必要**

2　各種ハラスメントの防止について

パワー・ハラスメント

●**定義**

職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなもの

※**職務上の地位が上位の職員に限らず、同僚又は部下の言動も対象**

●**基本的な心構え**

・パワー・ハラスメントは、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害するものであることを理解しなければならない

・同一所属の職員間におけるパワー・ハラスメントにだけ留意するのでは不十分例えば、職員がその職務に従事する際に接することとなる他所属の職員との関係にも十分留意しなければならない

・職員以外の者（児童生徒、保護者又は教育実習生など）に対してもパワー・ハラスメントに類する言動を行ってはならない

2　各種ハラスメントの防止について

パワー・ハラスメントの主な言動例

- 暴力・傷害
- 暴言・名誉毀損・侮辱
- 執拗な非難
- 威圧的な行為
- 実現不可能・無駄な業務の強要
- 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視
- 個の侵害

2　各種ハラスメントの防止について

セクシュアル・ハラスメント

●定義

　他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動

●基本的な心構え

・性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要
・相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さない
・セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らない
・職場におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分
・職員間のセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分

　教職員がその職務に従事する際に接することとなる児童生徒、保護者や教育実習生等の職員以外の者及び委託契約又は派遣契約により同じ職場で勤務する者との関係にも注意

2　各種ハラスメントの防止について

セクシュアル・ハラスメントの主な言動例

●**職場内外で起きやすいもの**

- **性的な内容の発言関係**

ア　性的な関心、欲求に基づくもの

イ　性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- **性的な行動関係**

ア　性的な関心、欲求に基づくもの

イ　性別により差別しようとする意識等に基づくもの

●**主に職場外において起こるもの**

- **性的な関心、欲求に基づくもの**
- **性別により差別しようとする意識等に基づくもの**

2　各種ハラスメントの防止について

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

●定義

妊娠又は出産したこと、妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用に関する言動により勤務環境が害されるもの

●基本的な心構え

・妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となる
・仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度又は措置があり、利用できるという知識を持つ
・周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調や制度等の利用状況に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つ

2　各種ハラスメントの防止について

カスタマーハラスメント

●定義

職員に対する職員以外の者からの要求、言動等のうち、その態様や程度が社会通念上不相当なものであって、当該要求等により、職員の勤務環境が害される行為

●基本的な心構え

・カスタマーハラスメントと思われる言動を受けたり、他の職員が受けているのを見聞きした場合は、カスタマーハラスメントに該当するかどうか分からない場合でも、自身がカスタマーハラスメントと感じた時点で相談する
・道立学校、職員自らが率先してカスタマーハラスメントを「しない、させない」ことに取り組む

2　各種ハラスメントの防止について

カスタマーハラスメントの主な言動例

- 身体的な攻撃（暴行、傷害）
- 精神的な攻撃（脅迫、中傷、暴言等）
- 威圧的な言動
- 過大又は過小な要求
- 執拗な言動
- 拘束的な行動
- 差別的な言動
- 性的な言動
- 個人情報の侵害
- 私的な要求

教　職　員　の　服　務

3　教職員の勤務時間制度

勤務時間

（北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例）

１週間当たり３８時間４５分

＜勤務時間の設定例＞

勤務時間	8：15	～	16：45
休憩時間	15：00	～	15：45

休憩時間

１日の勤務時間が６時間を超える場合は少なくとも４５分

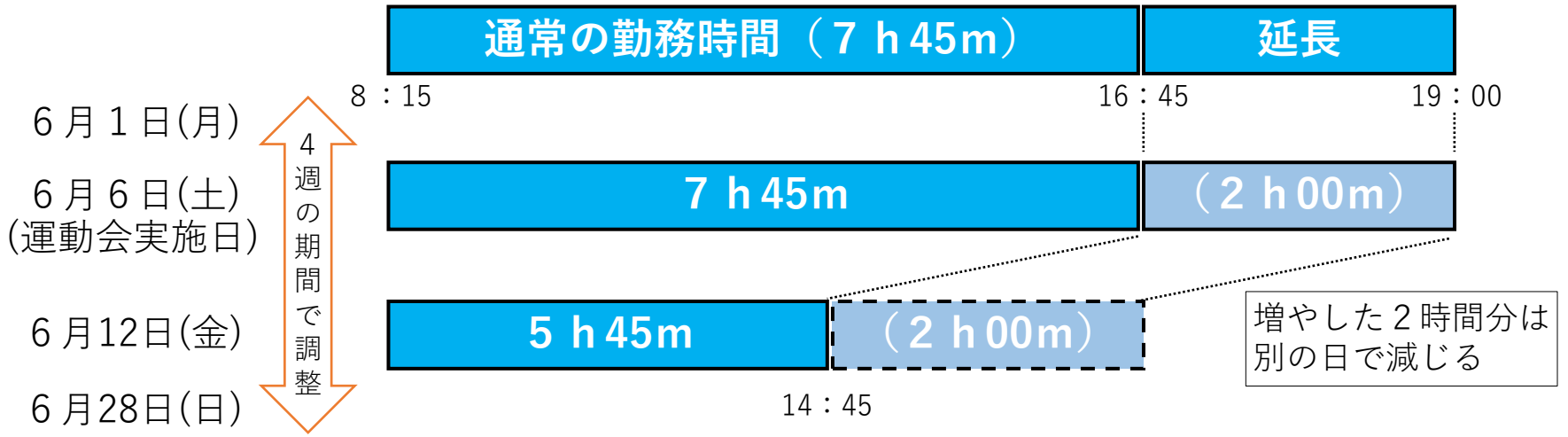
８時間を超える場合は少なくとも１時間

勤務時間の途中に置くこと

3　教職員の勤務時間制度

１か月単位の変形労働時間制

修学旅行の引率など、１日の勤務時間を超えて、業務に従事する必要がある場合は、特定の４週間を区切り、その中で合計の勤務時間が155時間となるよう、勤務時間を弾力的に割り振ることができる



(修学旅行の引率業務等に従事する道立学校職員の勤務時間の割振り等に関する要領)

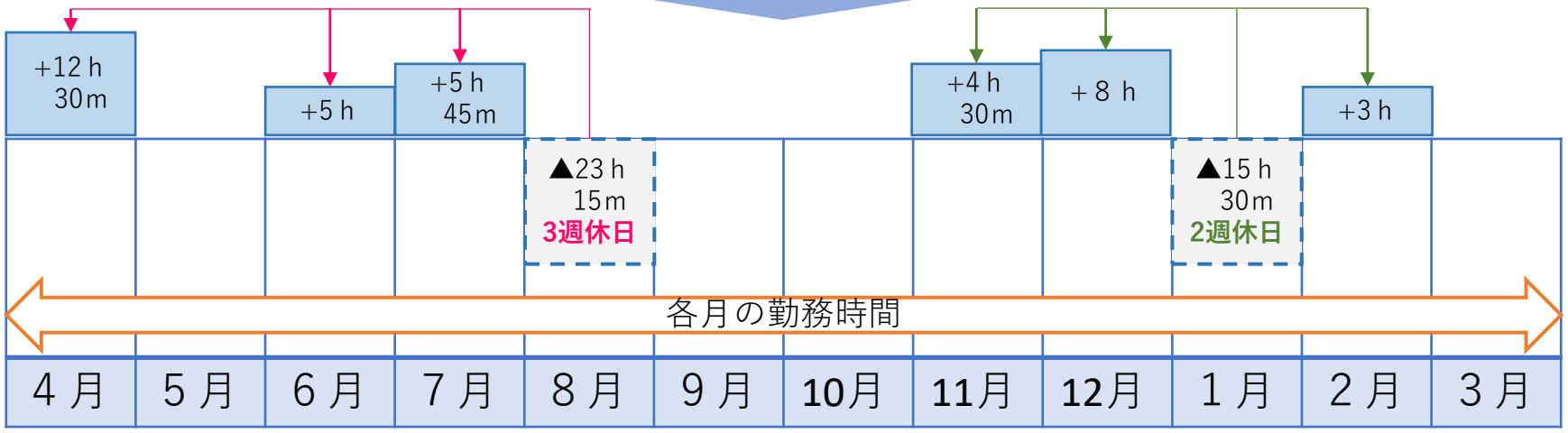
3　教職員の勤務時間制度

１年単位の変形労働時間制

１年間の中で一定条件の下、業務の繁閑に応じて勤務時間を配分し、長期休業期間中に休日のまとめ取りができる制度。

①　長期休業期間中に新たな週休日を連続して設ける。
②　時間外在校等時間は月42時間以内、年320時間以内でなければならない。
③　労働時間は最長で１日９時間以内、１週間48時間以内とする。

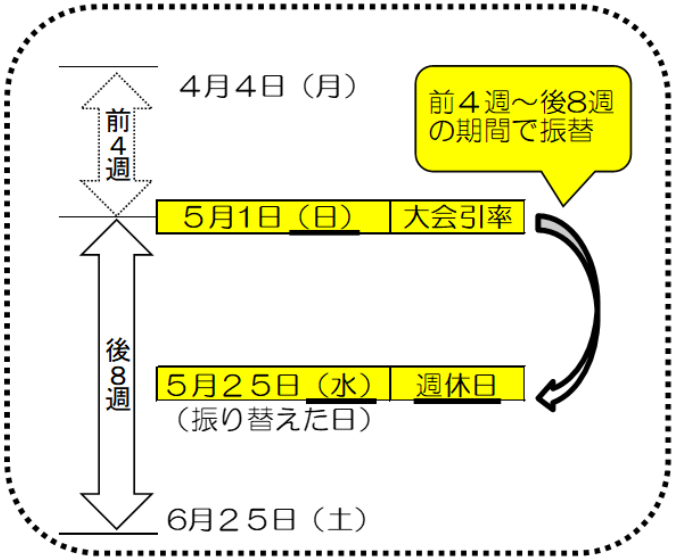
(長期休業期間等において新たな週休日を連続して設けるための道立学校職員の勤務時間の割振り等に関する要領)



3　教職員の勤務時間制度

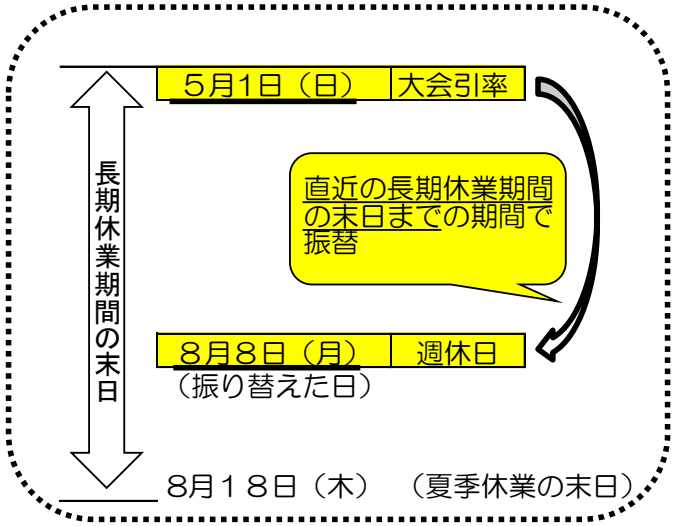
週休日の振替

振替の単位　①１日又は４時間、
②特例の対象業務の場合、
①のほか３時間45分も可能



振替期間の特例

①　対外運動競技等における児童・生徒引率業務
②　児童・生徒引率業務（①以外）
③　学校行事（学校祭、修学旅行等)に関する業務
④　授業及びそれに付随する業務



3　教職員の勤務時間制度

勤務時間のスライド

週休日である土曜日や日曜日に学校行事を行う場合や勤務時間の開始前に登校指導を行う場合は、通常の勤務時間と異なる時間帯に勤務時間を変更させることができます（１日の勤務時間は７時間４５分で変更しない）。

教　職　員　の　服　務

3　教職員の勤務時間制度

教員の時間外勤務

次の業務に従事する場合で、臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限るものとしています

- **生徒の実習に関する業務**
- **学校行事に関する業務**
- **職員会議に関する業務**
- **非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業務**

教　職　員　の　服　務

3　教職員の勤務時間制度

在校等時間

●**在校時間**　学校に出勤のため到着した時間から、帰宅のために学校を出るまでの時間

次のものを加え

●**校外活動時間**　職務として参加する各種研修や所定の勤務時間外の部活動引率、家庭訪問、校外での関係機関との打合せ等

次のものを除く

●**業務外時間**　正規の勤務時間外に自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間やその他業務外の時間

●**休憩時間**　労基法に定められた休憩時間（実際に休憩した時間）

所定の勤務時間を除く

●**時間外在校等時間**の上限　**月４５時間　年間３６０時間**

教　職　員　の　服　務

4　すべての職員が北海道の教職員として活躍できる職場環境づくり

次世代育成支援対策推進法

対象：道教委事務局、道立学校教職員

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

対象：道教委事務局、道立学校・県費負担教職員

～令和７年４月より２つの行動計画を一本化～

●育児中の職員や女性職員はもとより、**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**のための計画

●計画の取組目標

- **校長に占める女性教職員の割合➡20％**
- **副校長、教頭に占める女性教職員の割合➡25％**
- **子の出生時の休暇５日以上の取得率➡100％**
- **男性職員の育児休業取得率➡85％　　等**

障害者の雇用の促進等に関する法律

●道教委が任命する職員に対し**障がいのある職員の職業生活における活躍推進**に関する取組の計画

対象：道教委事務局・道立学校・県費負担教職員

●計画の取組目標

- **障がいのある職員の雇用率➡2.7％以上**
  R6.4.1以降

●にじいろガイドブック　性の多様性の理解増進

など