

【基本方向6】教職員に対する信頼性の向上

施策項目	25 教職員の資質・能力の向上 26 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 20 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 24 きめ細かで質の高い教育に対応するための教職員等の指導體制の整備
まとめ	<ul style="list-style-type: none"> ・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」を設置し、当該協議会における協議を経て、採用段階や採用後の各キャリアステージに応じて身に付けるべき資質能力を明らかにした「教員育成指標」を策定。 ・平成28年度に実施した「教育職員の時間外勤務等に係る実態調査」を取りまとめ、前回（平成20年度）調査と比べ、教職員の勤務時間が一部の職種を除き減少していることを把握。 ・学校現場における教職員の多忙化を解消し、子どもと向き合う時間を確保するため、学校における働き方改革の推進に向けた「北海道アクション・プラン」を作成。 		<p>評価</p> <p>概ね計画 どおり</p>

施策項目 25 教職員の資質・能力の向上

—●—目標値（太字）
■実績値 %…進捗率

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（%）			H29目標 100%																	
	〈小学校〉 100%	〈中学校〉 100%	〈高校〉 100%																		
	<table border="1"> <tr> <td>小学校</td> <td>H25</td> <td>H26</td> <td>H27</td> <td>H28</td> <td>H29</td> </tr> <tr> <td>中学校</td> <td>H25</td> <td>H26</td> <td>H27</td> <td>H28</td> <td>H29</td> </tr> <tr> <td>高校</td> <td>H25</td> <td>H26</td> <td>H27</td> <td>H28</td> <td>H29</td> </tr> </table>			小学校	H25	H26	H27	H28	H29	中学校	H25	H26	H27	H28	H29	高校	H25	H26	H27	H28	H29
小学校	H25	H26	H27	H28	H29																
中学校	H25	H26	H27	H28	H29																
高校	H25	H26	H27	H28	H29																
指標の状況	②特別支援学校教諭免許状の所有状況（%）			H29目標 小学校（特学） 70% 中学校（特学） 60% 特別支援学校 100%																	
	〈小学校（特学担当）〉 75.6%	〈中学校（特学担当）〉 82.0%	〈特別支援学校〉 88.8%																		
	<table border="1"> <tr> <td>小学校（特学担当）</td> <td>H25</td> <td>H26</td> <td>H27</td> <td>H28</td> <td>H29</td> </tr> <tr> <td>中学校（特学担当）</td> <td>H25</td> <td>H26</td> <td>H27</td> <td>H28</td> <td>H29</td> </tr> <tr> <td>特別支援学校</td> <td>H25</td> <td>H26</td> <td>H27</td> <td>H28</td> <td>H29</td> </tr> </table>			小学校（特学担当）	H25	H26	H27	H28	H29	中学校（特学担当）	H25	H26	H27	H28	H29	特別支援学校	H25	H26	H27	H28	H29
小学校（特学担当）	H25	H26	H27	H28	H29																
中学校（特学担当）	H25	H26	H27	H28	H29																
特別支援学校	H25	H26	H27	H28	H29																
指標の状況	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（%）			H29目標 100%																	
	〈小学校〉 98.2%	〈中学校〉 100.9%																			
	<table border="1"> <tr> <td>小学校</td> <td>H25</td> <td>H26</td> <td>H27</td> <td>H28</td> <td>H29</td> </tr> <tr> <td>中学校</td> <td>H25</td> <td>H26</td> <td>H27</td> <td>H28</td> <td>H29</td> </tr> </table>			小学校	H25	H26	H27	H28	H29	中学校	H25	H26	H27	H28	H29						
小学校	H25	H26	H27	H28	H29																
中学校	H25	H26	H27	H28	H29																
施策の推進状況	参考指標 (a) 広域人事の実施状況（人）	参考指標 (b) 教職員の懲戒処分者数（人）	参考指標 (c) 病気休職者数（うち精神疾患）（人）																		
	〈小・中学校〉	〈全校種〉	〈全校種〉	（精神疾患）																	
	<table border="1"> <tr> <td>小・中学校</td> <td>H27</td> <td>H28</td> <td>H29</td> </tr> <tr> <td>全校種</td> <td>H27</td> <td>H28</td> <td>H29</td> </tr> <tr> <td>全校種</td> <td>H27</td> <td>H28</td> <td>H29</td> </tr> <tr> <td>精神疾患</td> <td>H27</td> <td>H28</td> <td>H29</td> </tr> </table>			小・中学校	H27	H28	H29	全校種	H27	H28	H29	全校種	H27	H28	H29	精神疾患	H27	H28	H29		
小・中学校	H27	H28	H29																		
全校種	H27	H28	H29																		
全校種	H27	H28	H29																		
精神疾患	H27	H28	H29																		
施策の推進状況	【Plan】平成29年度の主な施策		【Do】主な実績																		
	<p>■教員の採用・配置</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・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：小15名、中7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2名、中3名、高3名、特2名） ・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（14管内、291名参加） ・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法認定講習の実施（受講者数：327名） 																		

施策の推進状況	【Plan】平成29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"> ・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） ・小規模校が連携して企画する地域連携研修を全道で140回開催し、延べ8,646名が参加（実施校数：小61校、中24校、高7校、特4校） ・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（8校 8名） ・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へ対象とした採用前ガイダンスの実施会場の増による採用前ガイダンスの充実（28：2会場158名⇒29：4会場210名） ・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」を設置し、当該協議会における協議を経て、平成29年12月に「教員育成指標」を策定 ・教科等指導力の向上を図る研修講座において、具体的な実践事例を盛り込んだ資料に基づき説明を行うなど、日常の実践に直結する内容に重点化した研修を実施（受講者数：793名） ・教員相互の授業参観や公開研究会の積極的な授業公開について指導・助言（小・中学校とも100%）
	<p>■教職員の評価等の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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（575名） ・北海道教育実践表彰の実施（28名） ・文部科学大臣優秀教職員表彰への推薦（表彰14名）
	<p>■教職員の服務規律の徹底</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「教職員の勤務管理の適正化に関する研修」に係る参考資料の一部を改訂し、校長・副校長・教頭・事務長への研修や市町村教育委員会担当者への実務研修に活用するよう各教育局へ配布 ・コンプライアンス確立月間（毎年5月～6月）において、「わいせつ行為・セクシュアルハラスメントの防止」「体罰の防止」「金銭事故の防止」「飲酒運転の根絶」などを中心に、各管内及び各学校の状況に応じたテーマを設定し、全体研修及び個別研修により実施 ・道立学校教職員の飲酒運転根絶に向けた「決意と行動」等に基づく取組として飲酒運転根絶に向けた研修を全道立学校において実施 ・研修資料「教職員の不祥事防止のために」をH30.1に一部改訂し、校内研修や自己研修など様々な機会を活用されるよう学校等へ配布
	<p>■福利厚生 of 充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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"> ・巡回健康相談（65か所、796件） ・心の健康相談（電話相談 201件、面接相談 52件） ・メンタルヘルスセミナー（4市町で開催） ・ヘルスアップセミナー（39所属で実施） ・復職者を対象とした職場復帰訓練（92名） ・「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 ・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
	<p>【Check】施策の課題</p>	<p>【Action】今後の方向</p>
<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>	<p>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</p>	

		【Check】施策の課題		【Action】今後の方向				
施策の推進状況		<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"> 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 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 <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"> 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 小規模校における地域連携研修の促進、内容等の充実 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 教員採用候補者選考検査の登録者を対象とした採用前ガイダンスの充実 「教員育成指標」を踏まえた教職課程カリキュラムの策定について、道内の教員養成大学へ働きかける 「教員育成指標」を踏まえた人材を確保するため、教員の採用選考検査の見直しを行うとともに、本道における教育の特色や教員の育成等について情報を発信 「教員育成指標」を踏まえた「教員研修計画」により、体系的かつ効果的な教員研修を実施 				
		<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、わいせつ行為や金銭事故、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"> 「コンプライアンス確立月間」における集中的な職場研修をはじめ、年度間を通じた随時の職場研修の実施 道教委が主催する各種研修会における服務研修の充実 道立学校教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 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 				
	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	4	1	2	1	0	3.0	
	定性評価	(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 (太字) %…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%		⑤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%		
	〈小学校〉 86.4% 		〈中学校〉 83.7% 		〈小学校〉 97.3% 		〈中学校〉 94.0% 		
	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				参考指標	(e) 副校長の配置校数 (校)		
	〈市町村〉 		〈学校〉 		〈高校 (中等教育学校含む)〉 		〈特別支援学校〉 		
	参考指標	(f) 主幹教諭の配置校数 (校)							
〈小学校 (義務教育学校含む)〉 		〈中学校〉 		〈高校〉 		〈特別支援学校〉 			
施策の推進状況	【Plan】平成29年度の主な施策				【Do】主な実績				
	■校内体制の充実 ○管理職の資質・能力の向上				・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) ・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				
	○組織運営体制や指導体制の改善・充実				・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して実施 (文教施策要望7月、個別要望10月) ・各教育局を通じて、中堅教員の主幹教諭選考の受検について、各市町村教育委員会に要請 (4月) ・主幹教諭を目指す教員などを対象とした研修の充実 (参加人数のべ306名) ・主幹教諭配置数 (H30.4.1 小中高特290名 前年比+76名) ・主幹教諭昇任者 (小43名、中38名、高4名、特8名) を対象とした研修を実施するとともに、3管内において研究協議会を開催 (参加者47名) ・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49校 49名、中24校 24名)				
	○学校の組織としての教育力 (学校力) の向上				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 (実践指定校25校、近隣実践校76校、特別連携校22校)				
	○時間外勤務の縮減・校務処理の効率化				・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 (5回) ・「教育職員の時間外勤務等に係る実態調査」の結果公表 ・学校における働き方改革「北海道アクション・プラン」の作成 ・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、フォーラム等における活用事例紹介や市町村教育委員会・学校向け説明会を行うなど市町村への普及・促進活動 (H29新規導入 6市町村 70校) (道立学校は全校導入済み。参考指標(d)) ・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				

【Plan】平成29年度の主な施策		【Do】主な実績					
<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>(</p> <ul style="list-style-type: none"> 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129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174市町村 <p>)</p>					
【Check】施策の課題		【Action】今後の方向					
<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、教頭や主任などと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>		<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>平成28年度に実施した「教育職員の時間外勤務等に係る実態調査」の結果では、前回調査（平成20年度）と比較して改善は見られるものの、1週間当たりの勤務時間が60時間を超える者の割合が、教諭については、小学校で2割、中学校で4割、高等学校で3割を超えており、また、教頭に至っては、小・中学校とも7割、高等学校で6割超、特別支援学校で3割となっている</p> <p>〔課題〕</p> <p>これまでも「教育職員の時間外勤務等の縮減に向けた取組方策」に基づき、定時退勤日の徹底、部活動休養日の設定などの様々な取組を進めてきたが、学校を取り巻く環境が複雑化・多様化しており、更なる取組の充実が必要</p>					
<p>今年度作成した「学校における働き方改革「北海道アクション・プラン」」の下で、1週間あたりの勤務時間が60時間を超える教員を全校種でゼロにすることを目標として、以下に掲げる取組などを進め、平成30年度から3年間にわたり、毎年度、取組を検証しながら、全ての学校において働き方改革を推進する。</p> <p>(具体的な取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「チーム学校」の実現に向けた専門スタッフ等の配置促進 ICTを活用した教材の共有化等による授業準備等の支援の充実 校務支援システムの導入促進 部活動休養日等の完全実施 部活動指導員の配置等 ワークライフバランスを意識した働き方の推進 長期休業期間中における「学校閉庁日」の設定 調査業務等の見直し 勤務時間等の制度改善 							
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 とおり	概ね計画 とおり	0	2	2	0	0	2.5
	定性評価	(定性評価)					
	—						

施策の推進状況