

施策項目 2 5 学校運営の改善

[評価結果]

[担当課: 教職員課(総務課、義務教育課、教職員育成課、福利課)]



担当課HP

総合評価	計画どおり
-------------	--------------

定量評価 [指標]	A
-----------	---

指標	評点	(a)	(b)	(c)	(d)
	評価数	3	3	0	0
	d評価となった指標				

定性評価 [施策]	進展あり
------------------	-------------

学校運営の改善に向けて、教員の多忙化解消が課題となっていることから、令和3年3月に策定した北海道アクション・プラン(第2期)に基づき、各般の取組を進めている。その結果、一週間当たりの勤務時間が60時間を超える教員の割合については、一部の校種で目標値に達し、達しなかった校種においても確実に減少しており、施策の進展が見られる。
 「北海道の部活動の在り方に関する方針」に基づき適切な休業日や活動時間について、全ての中学校及び高等学校で遵守された。また、部活動の地域移行に関する実践研究では、部活動改革の必要性に対して一定の理解が得られたなどの成果が見られたほか、指導人材や受皿団体の確保、保護者の費用負担、財源の確保などの課題解決に向けた今後の方向性が決まるなど、施策の進展が認められる。

[施策の推進状況]

[P]・・・「Plan 令和3年度の主な施策」 [D]・・・「Do 主な取組の状況」
 [C]・・・「Check 施策の課題」 [A]・・・「Action 今後の方向」

《課題・背景》	<p>(1)子どもと向き合う時間の確保 ・R元年度(2019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(H28)や国の勤務実態調査と比較して改善は見られるものの、教職員の多忙化が依然として解消されていない状況</p> <p>(2)学校マネジメント機能の強化 ・複雑化・多様化する学校課題の解決に向け、管理職のリーダーシップの下、包括的な学校改善を推進するための学校組織の運営体制や指導体制の充実が必要</p> <p>(3)健康管理の充実 ・教職員の病気休職者の中で「心の病」を原因とする休職者の割合は依然として高い傾向 ・新型コロナウイルス感染症の対応に伴い、教職員の勤務環境や業務内容が通常と異なる中で職務に従事していることから、更なるメンタルヘルスケアの推進が必要</p>
----------------	---

(1)子どもと向き合う時間の確保	
<p>[P] 次年度へ</p> <p>①R3、3月に策定した「学校における働き方改革北海道アクション・プラン第2期」やH31、1月に策定した「北海道の部活動の在り方に関する方針」に基づき、市町村教育委員会等と連携して、持続可能な学校運営体制の整備や意識改革を促進</p> <p>[A]</p> <p>①・手引「Road」にあるコアチーム及びチェックリストの活用の徹底 ・各種会議、学校経営指導、研修などを通じて、働き方改革は学校運営そのものであるという意識付けの浸透・働き方改革の取組の好事例の収集及び発信 ・市町村における時間外在校等時間の公表の働きかけ ・休日の部活動の段階的な地域移行に向けた実践研究の実施、成果普及 ・部活動の地域移行に向けた検討が行われるよう、市町村に学識経験者や実践地域の関係者をアドバイザーとして派遣 ・部活動指導員に係る予算の拡充を国に要望 ・調査業務の見直し、スクールロイヤーの活用など、教頭支援に向けた取組の推進</p>	<p>[D]</p> <p>①・学校における働き方改革手引「Road」を活用した業務改善の実践 ・働き方改革の取組推進校を指定し、手引の積極的な実践や好事例の普及啓発を行い、取組の全道展開を図る ・出退勤管理システムで把握した道立学校職員の時間外在校等時間を四半期毎に公表 ・市町村における時間外在校等時間の公表の働きかけ ・部活動休業日等の設定について、実効性を確保するため道立学校等に対しフォローアップ調査を実施 ・部活動の地域移行に向けた実践研究の実施 ・スクール・サポート・スタッフや部活動指導員の配置 ・スクールロイヤー制度を導入し、教員が本来の業務に専念できる環境を整備</p> <p>[C]</p> <p>①・手引「Road」の活用状況が十分ではないことから、活用の徹底など教員一人一人の意識改革を図りながら、学校の実情に応じた働き方改革の取組が必要 ・出退勤管理システムにより、教頭の長時間勤務の実態が明らかになることから、教頭支援に向けた取組が必要 ・市町村において、保護者等の理解と協力を得るための時間外在校等時間の公表が十分ではないことから、公表を促す働きかけが必要 ・部活動改革を進めるに当たっては、それぞれの地域における望ましい部活動の在り方について検討が行われることが必要 ・部活動指導員の配置が申請に対応し切れておらず予算の確保が必要 ・スクールロイヤー制度により、学校の課題解決につながるなど効果が見られることから、より多くの学校で活用を促すことが必要</p>

(2)学校マネジメント機能の強化	
<p>[P] 次年度へ</p> <p>①女性管理職登用を推進するとともに、学校の組織力向上に向け一定規模以上の学校への副校長や主幹教諭の配置を継続・促進 ②教職員の服務規律の保持の徹底 ③マネジメント能力等の向上に向け、内容の重点化を図った管理職研修の実施 ④市町村教育委員会と学校が一体となって域内全体の学校力向上を図る仕組みを確立</p> <p>[A]</p> <p>①女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画(第2期)に基づき、女性管理職登用に向け引き続き、ミドルリーダー養成研修の充実など一層の取組を積極的に推進 ②「学校におけるわいせつ事故防止に向けた新たな取り組み方策」の実施 ・不祥事防止ポータルサイトの開設 ・管理職を対象としたマネジメント研修等の実施 ・児童生徒への啓発 ・校内での不祥事防止対策委員会の設置 ・心理学等の知見を取り入れた対策の検討 ③管理職研修について、管理職版育成指標を踏まえ、マネジメント能力等の向上に向け、課題の把握、経営ビジョンの構築、校内外の協働体制の構築など、研修内容についての一層の工夫改善 ④学校力向上に関する総合実践事業における取組成果を道内の学校に普及するため、本年度の成果と課題を各指定地域における成果普及資料等にまとめ、全道全ての学校に周知</p>	<p>[D]</p> <p>①「女性教職員活躍推進会議」の開催(本庁・14管内) ・女性教職員を対象としたミドルリーダー養成研修の実施(14管内) ・副校長配置校: 44校、主幹教諭配置校: 343校 ②コンプライアンス確立月間(5・6月)における職場研修の実施 ・道立学校教職員の飲酒運転根絶に向けた「決意と行動」等に基づく取組の実施 ・リーフレット「自分の「心」を見つめていますか?」「わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメントの根絶に向けて」を活用した校内研修の実施 ・体罰等に関する実態調査の実施(12月～1月) ・「不祥事防止対策会議」の開催(本庁) ③新任校長研修・教頭研修、校長経験者研修、教頭経験者研修の実施(5～11月実施)、教頭昇任前研修(1～3月実施) ④学校力向上に関する総合実践事業全道協議会の実施 第1回(オンライン): 7月2日、163名参加 第2回(オンライン): 2月25日、178名参加</p> <p>[C]</p> <p>①・女性管理職の登用率が目標を下回っていることから、女性管理職登用の推進に向け、より一層取組を進めていくことが必要 ・引き続き一定規模以上の学校への副校長や主幹教諭の継続及び新規配置を働きかけていくことが必要 ②今年度、懲戒処分件数が増加しており、特にわいせつ行為等による事故がゼロにならなかったことから、わいせつ事故の根絶を目指し、教職員の意識改革や自覚を促す新たな取組が必要 ③社会の変化に伴い学校が抱える課題が複雑化・多様化する中、管理職が学校の課題を的確にとらえ、目標や経営方針を明確にし、具現化を図るためには、リーダーシップとマネジメント能力の一層の向上が必要 ④管理職のリーダーシップの下、働き方改革の取組も含めた包括的な学校改善を推進する必要があるため、本年度の取組の成果と課題を踏まえ、地域全体の学校力向上を図る仕組みを構築し、成果を普及させることが必要</p>

(3) 健康管理の充実	
<p>① 精神疾患の未然防止、早期発見、早期対応に向け、メンタルヘルスに関する啓発資料の配布やヘルスアップセミナー、メンタルヘルスセミナーなどの取組を実施</p>	<p>① 道内の公立学校共済組合員に対し、メンタルヘルスに関する啓発資料を配布</p> <ul style="list-style-type: none"> ヘルスアップセミナーの実施（職場等研修会への専門家派遣）（13会場、参加人数447人） メンタルヘルスセミナーの実施（オンデマンドにより実施、再生回数206回） <p>○メンタルヘルス計画に基づき、年1回の管理職研修を実施（全管内の管理職を対象にオンデマンドにより実施）</p> <p>○新型コロナウイルス感染症の対応策として、ストレスの気づきや対処方法、ストレス予防のポイントなどに関するオンデマンド研修を実施（全管内の教職員を対象に配信）</p> <ul style="list-style-type: none"> 道立学校においてストレスチェック制度を実施（道立高等学校194校、特別支援学校65校）
<p>① ・メンタルヘルスに関する啓発資料の配布について、引き続きわかりやすさや活用のしやすさを考慮したセルフケア及び健康相談に関する資料の選定を継続</p> <ul style="list-style-type: none"> ヘルスアップセミナーについて、引き続き活用事例を示す等、会場数の増加に向けた周知方法の工夫改善を継続 メンタルヘルスセミナーの内容について、教職員に対してはメンタルヘルスマネジメントの方法についての説明、管理職に対しては職場復帰訓練の進め方についての説明を実施 	<p>① 教職員の病気休職者の中で「心の病」を原因とする休職者の割合は依然として高い傾向であり、また、新型コロナウイルス感染症の感染急拡大に伴い、教職員の勤務環境が通常と異なる状況が継続していることから、更なる精神疾患の未然防止と休職者の減少を図るため、管理職と教職員一人一人がメンタルヘルスについて理解を深め、意識をより一層向上させることが必要</p>

[指標の状況及び評価]

指標の内容	基準値	目標値（上段）						進捗率	評価	出典 (調査名等)	実施主体	調査期日又は 調査対象期間	指標の 対象
		実績値（下段）											
		(H29)	(H30)	(R元)	(R2)	(R3)	(R4)						
① 一週間当たりの勤務時間が60時間を超える教員の割合(%)	小	(H28)		16.2	8.1	4.0	2.0	0	100.6%	a	道教委	R3. 6月	公立学校の 教員
		24.2	-	12.1	13.6	5.8	1.4						
	中	(H28)		29.8	14.9	7.5	3.5	0	96.9%	b			
		44.6	-	37.6	36.8	11.0	6.5						
高	(H28)		21.9	11.0	5.5	2.5	0	93.8%	b				
	32.8	-	23.1	24.0	11.6	8.5							
特	(H28)		4.0	2.0	1.0	0.5	0	99.2%	b				
	5.9	-	2.9	5.0	1.5	1.3							
② 部活動休養日を完全に実施している部活動の割合(%)	中	(H29)		98.0	100	100	100	100	100%	a	道教委	R3. 4月～ R4. 2月	公立中・ 高等学校、 道立特別 支援、中 等教育学校
		97.0	97.0	99.8	97.9	99.9	100						
高	(H29)		97.5	100	100	100	100	100%	a				
	96.3	96.3	99.9	100	100	100							
評価結果	(a) 指標数	(b) 指標数	(c) 指標数	(d) 指標数	定量評価			A	d評価に対 する今後の 取組				
	3	3	0	0									