

県教育委員会における「働きやすい職場づくり」に向けた取組の実施結果

「働きやすい職場づくり」に向けた取組

○ご遺族との和解を踏まえ、5月中に、全ての県立学校において「働きやすい職場づくり」に向けた取組を実施

（目的）「郡上特別支援学校講師自死事案に係る調査報告書」の再発防止に向けての提言の確認、職場環境の改善

1 県立学校における職場研修及び意見交換等の実施

（1）職場研修等

○「働きやすい職場づくり」に向けた職場研修の実施

＜研修内容＞

- ・報告書の再発防止に向けての提言（コンプライアンス意識の向上、働き方改革プランの確実な実行、法令に基づく事務処理の徹底、情報共有の在り方）について、職員一人一人が心がける点を確認
- ・昨年度の本県における懲戒処分の事例等から、児童生徒へのわいせつ行為や体罰等の未然防止のポイント等を追加し、服務規律の遵守についても徹底
- ・例年この時期は「五月病」に代表されるように、心身の不調を感じやすくなる時期であることに加え、長引く新型コロナウイルスへの対応により、特に疲れやストレスが溜まりやすい状況にあるため、悩み事や気づいたことがあれば、早めに同僚や管理職、各種相談窓口に相談することを確認

○ストーリーミング配信研修の実施（対象者：管理職）

＜研修内容＞

県立学校等の管理職等を対象に実施した「管理マネジメント研修(※)」の講話を、職場研修に先立ち e-Learning により再受講

※講師：臨床心理士。平成30年4月～7月実施

テーマ：「メンタルヘルスとパワハラ防止について」

（2）意見交換

○「働きやすい職場づくり」に向けた意見交換を実施

＜実施方法＞

- ・職場研修を踏まえて実施
- ・年代や教科、教員・事務等の枠を超えて意見交換
- ・長引く新型コロナウイルスへの対応により、心身の負担が増加している中、負担や不安、ストレス等の軽減に向けた取組について意見交換
- ・意見交換で出された意見のうち、学校全体で取組むことが効果的であるものについて、具体化を図るよう働きかけ

【主な意見】

＜郡上特別支援学校講師自死事案について＞

- 郡上特別支援学校講師の自死については、何年たっても胸が痛み、また、二度とそのような悲しい出来事が起きてはならないと思う。
- 職員間でコミュニケーションを積極的にとり、自分以外の教員の業務状況をお互いに把握しあうことが重要であると改めて認識した。
- 自身の経験や前例ばかりに頼らず、常に最新のマニュアルや事例、法令について正しく理解し、それに則って行動することが大切であると感じた。
- 課題には一人でなくチームで対処する。問題は管理職に報告し、関係の教職員と一緒に対応したい。

＜新型コロナウイルス感染拡大防止への対応について＞

- 体調がすぐれない時には周囲に気兼ねすることなく休暇を取ることができるよう、職場の環境を整備してほしい。

(意見を受けての対応)

- ・教職員の心身の負担軽減に向け、コロナ・ハラスメント防止対策の徹底や、業務の分担により教職員が相互にフォローしあえる体制を構築するなど、休暇を取りやすい環境づくりを進める。

＜その他＞

- それぞれの担当がどのような業務を行っているか見える化し、その上で役割分担を行ってほしい。

(意見を受けての対応)

- ・各教職員が受け持つ業務を洗い出し、業務内容や遂行に必要な時間等から一人一人に係る負担の度合いを分析、把握して、極力負担が均等になるよう、業務分担や校内組織の見直しを行う。

(3) 人事評価面談、疲労蓄積度自己診断チェックの実施

- 各教職員がエントリーシート(※)と「疲労蓄積度自己診断チェックリスト(厚生労働省作成)」の自己診断結果を、管理職との面談時に提出
- 管理職は、双方の内容を踏まえつつ、教職員の心身の状況を確認
- 新型コロナウイルス対応も含め、様々な環境変化による心身の不調がないか確認

(対象：県立学校、事務局、教育事務所の全ての教職員)

※人事評価面談時に、自己の状況(健康状態(家族も含む)、私生活の悩みごと、仕事の量・質、職場の人間関係、ハラスメントの認知など)を記載して管理職に提出する書類

2 県教育委員会における取組

(1) ハラスメント等に関する相談窓口等の周知徹底

○ハラスメント等を受けた際の相談窓口や、新たに実施する臨床心理士による学校へ出張相談について、周知徹底（4月28日通知）

(2) アンガーマネジメント研修の実施 **新規**

○ハラスメントや体罰等の防止に向け、怒りの感情のコントロールを通じた適切な対処法等についての研修動画を作成し、各教職員がそれぞれ空き時間に視聴したり、会議前後の時間に集まり複数で視聴する等の方法により、全ての教職員を対象に研修を実施

(実施期間) 5月6日～7月中旬(夏季休業開始前まで)

(受講後の感想)

- ・これまでも、生徒と接する時は自分の発言や態度に気を付けてきたが、より一層注意していかなければならないと感じた。感情のコントロールについて、この研修を機会に更に意識付けしたい。
- ・他人への攻撃性については今まで意識していなかったが、今後は自分を見つめ直し、トラブルにならない行動を心掛けたい。
- ・怒りのコントロールができるようになることで、円滑な人間関係が築けると思った。
- ・体罰はあってはならないことで日頃から気を付けているが、今後もこの研修で学んだことを生かし、自分の感情を「冷静に」「はっきり」伝えるよう心掛け、より一層注意していきたい。
- ・チェックシートが複数あり、自分自身を振り返る良い機会となった。
- ・余裕のある時間に、動画を視聴する形で研修を受講することができて良かった。

(3) ストレス測定機器を活用したストレス状況の把握 **新規**

○疲労ストレス測定機器により客観的に疲労やストレス状況を把握し、メンタルヘルス不調を未然に防止（2校38名。6月以降も継続）

(測定者の声)

- ・測定後、意識的に休憩を取るなど、リフレッシュに努めた。
- ・自身のストレスや緊張状態を把握できたので、健康管理に生かしたい。

(4) 働き方改革メールマガジンの配信

○5月の取組紹介に加え、ハラスメント等に関する相談窓口の案内、ICTを活用した業務改善の促進等について周知（5月6日配信）

(5) 「健康エッセンス5月号」でのPR

○職場におけるメンタルヘルスケアの取組として、部下や同僚への配慮のポイント（日頃の様子への注意、過重労働の回避等）について紹介するとともに、健康相談窓口・健康管理事業を周知（5月号：4月22日発行）

(6) 学校訪問

○勤務時間の把握状況や働き方改革プランの効果と課題などについて、学校現場の実態を把握するため、県立学校の教職員と管理職を対象に事務局職員がWeb面談による聞き取りを実施（3校11名。6月以降も継続）

（働き方改革の取組による効果（聞き取り結果））

- ・スライド勤務の活用などにより柔軟な働き方が可能になった。
- ・生徒へのアンケート調査においてICTを利用することで、集計作業時間の短縮につながった。

（今後の課題）

- ・部活動の外部指導員の人材確保
- ・ICTの活用による業務効率化事例の更なる共有

(7) 職場巡回健康相談

○事務局の保健師が県立学校を訪問し、新規採用職員等を対象に心身の健康相談や学校の安全衛生管理体制等についてヒアリングを実施（2校10名。6月以降も継続）

（健康相談の状況）

- ・新採研修が集合型でないため、同期と話をする機会もなく、身近で気軽に話せる人がいない。

（課題への対応）

- ・管理職に対し、特に職員数が少ない職場では風通しの良い職場づくりに心掛け、職員の体調変化に留意し、問題が生じた場合は速やかに対応することなどを助言

3 市町村教育委員会への働きかけ

○県教育委員会の「働きやすい職場づくり」に向けた取組を紹介

〔 勤務時間の確実な管理とともに「働きやすい職場づくり」を進めるよう依頼。メンタルヘルスとパワハラ防止に関する研修映像を配信し、活用を呼びかけ 〕