

令和7年度**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、毎年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**

- ・報告書の再発防止に向けての提言（文書の適正保管や法令に基づく事務処理の徹底などのコンプライアンス意識の向上、勤務時間の正確な把握に基づく働き方改革プランの確実な実行、職員間のコミュニケーション等）について、職員が遵守し、心がける点を確認

○動画研修の実施

以下の動画を新たに作成し、全職員が視聴する取組を実施

- ・①学校に対する過剰な苦情・不当な要求に対応するための基礎研修
- ・②学校現場で起こり得る事例を通じたハラスメント防止研修
※①②の講師：弁護士（ハラスメントの外部相談窓口を担当）
- ・③互いに支えあう職場づくり研修
※悩みを抱える職員との関わり方（声掛け、傾聴、支援など）を学ぶ

（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**

- ・（1）の研修を踏まえ、年代や教科、教員・事務等の枠を超えて意見交換
- ・意見交換は、動画研修で学んだこと及び今後に生かしたいこと、また、職場研修を踏まえ、働きやすい職場づくりに向けて取り組みたいこと（郡上特別支援学校の事案、働き方改革プラン、個人情報管理の適正管理、健康管理）等をテーマに実施するよう依頼

【主な意見】

<取組全体についての意見>

- ・郡上特別支援学校の事案は、コンプライアンス面を再確認できる機会となっている。
- ・セルフケアとして自分の心の声を聞き、ストレスの予防や軽減を心がけ、周囲に助けを求めるようにしたい。また、ラインケアとして仲間や同僚の相談に乗れる関係を構築したい。

<動画研修についての意見>

- ・過剰な苦情や不当な要求の判断基準が分かり、具体例から対応の仕方を学べた。不当な要求に対して屈する必要はないことを再認識できた。「複数対応」「管理職と共有して組織対応」「法的根拠に基づいた対応」が重要。
- ・日頃から多くの先生方とコミュニケーションを取り、良好な人間関係を築く努力を行う。その第一歩として、挨拶を大切に、会話しやすい雰囲気づくりに努めたい。

<働き方改革についての意見>

- ・「本当にそれは先生の仕事なのか」という視点で業務を見直し、AIによる業務支援を拡充し採点や事務作業の負担を軽減することで、教員が教育活動に専念できる。民間の効率的な方式を取り入れて業務の効率化を図る。
- ・8の付く日の完全下校、平日19時以降の残業など勤務のあり方を見直し、メリハリのある勤務形態を作りたい。環境を変えたり気持ちを切り替えたりして健康な心を守りたい。

2 県教育委員会における啓発等

(1) 悩みについての相談先啓発チラシの共有

- ・新任教員等が孤立しないように、職場の悩みを相談する先が複数あることが分かるチラシを作成し全教職員に共有（気軽に相談できるよう相談事例を追記）

(2) 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県教育委員会内の相談窓口や、弁護士による外部相談窓口について、周知徹底（4月8日）

(3) ハラスメント等に関する相談対応マニュアルの周知

- ・教職員等からハラスメント等の相談を受けた場合に、管理監督者が、迅速かつ適切に対応できるよう、対応マニュアルを周知

(4) 疲労蓄積度自己診断チェックの実施

- ・全ての教職員が、管理職との職員面談時に「疲労蓄積度自己診断チェックリスト（厚労省作成）」の自己診断結果を提出し、管理職が教職員の心身の状況を確認

(5) 働き方改革メールマガジンの配信

- ・働き方改革プランの確実な実行のため、正確な時間外在校等時間の記録及び管理の徹底や職員の健康管理等について周知（5月1日配信）

(6) 「健康エッセンス5月号」でのPR

- ・ストレスとの上手な付き合い方、健康相談窓口・健康管理事業等について紹介（4月23日発行）

3 職場訪問

(1) 学校訪問

- ・事務局職員が、学校を訪問し、働きやすい健康づくりの取組み状況について、学校現場における実態の聞き取りを実施
※5月実績：6校21名。6月以降も継続し、年間30校を予定

【働きやすい職場づくりの取組状況（聞き取り結果）】

- ・職員間の事務連絡や職員会議の資料等の共有に ICT（県立学校グループウェア、Microsoft Teams）を活用し、効率化を図っている。
- ・会計や校舎の鍵を外部人材に委託しているが、予算上の制約により再び教員が対応しているものもある。
- ・部活動の外部指導者（部活動指導員、部活動アシスタント）の専門的な指導は、顧問の負担軽減としても、生徒の技術向上としても効果的である。
- ・ハラスメント等があった時に県教委へ直接相談できるシステムは有用である。

【今後の課題】

- ・教員業務アシスタントや部活動指導員、部活動アシスタントの配置の拡充、ICTサポート人材の配置
- ・指導におけるやりがいの獲得と時間外勤務の長時間化の解消の両立

(2) 職場巡回健康相談

- ・保健師が学校等を訪問し、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
※5月実績：1校4名。6月以降も継続し、年間30所属を予定

【健康相談の状況】

- ・新規採用の職員は周囲が気にかけて、相談しやすい環境で働くことができている。一方で、異動者は年度始めの繁忙期や環境の変化等から心身の不調をきたしている者もいる。

【課題への対応】

- ・教育総務課及び共済組合が実施している相談事業等について周知と心身の安定のために日常生活で取り入れられる工夫について助言。
- ・管理職に対し、風通しの良い職場づくりに心掛け、職員の心身の変化に留意し、問題が生じた場合は速やかに対応することなどを助言。

4 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（4月25日）
「働きやすい職場づくり」を進めるよう依頼
- ・職場研修及び動画研修資料を提供し、活用を呼び掛け
＜資料の内容＞
適正な勤怠管理の実施、文書の適正な保管などのコンプライアンス意識の向上、職場の人間関係を円滑にするための職員間のコミュニケーション等