

速 報 第 3961号 R 7 . 7 . 1 発 行 総 務 課 扱	道議会における質疑・質問及び答弁要旨	7 年 ・ 2 定 予算特別委員会 7 月 1 日	質 問	丸山 はるみ 委員 日本共産党 (小樽市)
質 疑 ・ 質 問	答 弁	担 当 課		
一 教員の不足等について (一) 教員採用試験志願者の減少について 教員採用試験志願者の減少についてですが、道教委が発表した、2026 年の公立学校教員採用試験の志願者は、前年度比 89 人減少の 3,493 人で、過去最低となりました。道教委分の志願者は前年度比 137 人マイナスの 2,195 人、一方、札幌市教委分は前年度比 48 人プラスの 1,298 人となっています。道教委分の直近 5 年間の志願者数の推移と、併せて倍率についても 5 年前と昨年度について伺います。 (意見) 志願者数も減少しておりますが、倍率も減少していることは問題だと思います。 (二) 道公立学校教員の欠員数について 2025 年度採用及び 2024 年度採用試験は追加の採用試験をしておりますが、それぞれ 4 月時点の欠員数、そのうち産休・育休の代替教員欠員数もお答えください。 (三) 教員の欠員への対応について 2025 年度採用教員の欠員が増えておりました。このことについてどのように考えているか。併せて職員のうち期限付教員の割合をお聞きするとともに欠員への対応で、正規教員の配置はできるのか伺います。 (三) -再 教員の欠員への対応について 本年 4 月時点の欠員数が 95 人と伺いましたが、道教委として欠員のいる学校に対し、正規の教員の配置が難しいということでしたけれども、実際にどのような対応をしているのか。また、その対応は十分と考えているのかお答えください。 (四) 正規雇用の教員確保の必要性について 様々な対策を打っていることはわかるのですが、期限付教員が増加すると任せられる仕事に限られてくると思います。そうなると正規教員の負担増につながるのではないのでしょうか。 年度途中には、当然、産休や育休、病気休暇や休職を取る方もいらっしゃる。そうした事態に対応するためにも正規教員を確保することが求められると考えますが認識を伺います。	(教職員課長) 教員採用選考検査の志願者数についてであります。札幌市を除く北海道の過去 5 年間の志願者数は、令和 3 年度に実施した選考では 2,736 名、令和 4 年度は 2,667 名、令和 5 年度は 2,797 名、令和 6 年度は 2,332 名、今年度は 2,195 名となっております。 また、志願倍率につきましては、5 年前の令和 3 年度は 2.5 倍、直近の令和 6 年度は 2.0 倍となっているところであります。 (教職員課長) 4 月時点の欠員の状況についてであります。札幌市を除く道内の公立学校における教員の欠員は、令和 6 年度は、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校を合わせて、計 80.5 人、そのうち、産休・育休の代替の欠員は、計 16.5 人となっております。令和 7 年度は、計 95 人、そのうち、産休・育休の代替の欠員は、計 14 人となっております。 (教職員局長) 欠員への対応についてであります。欠員は、他の教員の業務負担をもたすばかりでなく、子どもたちと向き合う時間の減少など教育活動への影響も懸念されるものであり、最優先で取り組むべき課題と認識しております。令和 7 年 4 月時点の期限付教員の割合は、札幌市を除く、公立の小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校で 6.2%となっております。 欠員が生じている学校への配置については、採用候補者名簿に登録されている方のうち、現時点では勤務可能な方がいないことから、正規教員の配置は難しいです。 (教職員局長) 教員の欠員への対応についてであります。道教委としては、欠員が生じている学校に教員業務支援員や時間講師などの外部人材を優先的に配置しているほか、指導主事による I C T を活用した校務の効率化や授業改善、授業準備の工夫などについての助言、指導資料の提供など、負担軽減に向けた支援に努めているところであります。 これまでも様々な対策を講じてきておりますが、欠員解消には至っていないところであり、今後とも、ホームページや求人サイトへの掲載などによる教員募集、市町村や大学等と連携した人材確保の取組のほか、いわゆるペーパーティーチャー等を対象とした説明会を実施するなど、引き続き、欠員解消に向けた取組を行ってまいります。 (教職員局長) 正規教職員の配置についてであります。期限付教員等は、産休・育休を取得する教員がいる場合のほか、病気などによる休職が生じた場合や、年度中途における退職、児童生徒数の増に伴う学級増等があった場合などに任用しております。期限付教員の多くが校務分掌等に基づき、正規教員と同様に各種の業務を行っているものの、道教委といたしましては、学校運営上、できる限り	教職員課 教職員課 教職員課 教職員課 教職員課		

質 疑 ・ 質 問	答 弁	担 当 課
(意見) 教職の魅力発信ということなんですけども、教育実習をした結果、教員採用試験を受けなかったケースというのが様々なところから聞こえてくるんです。そうすると、教員の仕事の魅力はあるんでしょうけど、現在、その魅力を感じられる状況になっているのかということを真摯に捉えなければいけないと思います。 (五) 精神疾患での病気休職職員数について 道立学校教職員の病気休職者数と、そのうち精神疾患による病気休職者数の直近5年間の推移を伺います。 (六) メンタルヘルスの取り組みについて 精神疾患による休職者数は病気休職者全体の7割を占めると聞いておりまして、その数も増えていることは大きな懸念だと思います。精神疾患についてきっかけとなった出来事、年代別や職種別の発症の傾向、受診開始から休職に至る期間、その時期など、調査分析をしているかお答えください。 また、新聞報道では過重労働による面談対象者への産業医による面接指導の実施率が23年度は32.2%とありました。これ、あまりにも低すぎると思うのですが、認識を伺います。また、この実施率について100%を目標とするとありましたが、早急な目標達成を求めますがいかがでしょうか。 (六) 一再 メンタルヘルスの取り組みについて 対象を面接指導は時間外勤務1か月あたり100時間以上の教職員となっていますから大変、長時間労働だと思うのです。6割を超える方が面接指導を受けていない要因と改善に向けた取り組みについて伺います。 (七) 教員の長時間労働の解消について 児童生徒や保護者から、「先生が忙しそうで、声をかけにくい」と声が聞かれるほど、教員の長時間労働は深刻です。道教委では教育職員の時間外在校等時間の目標を1か月で45時間以内としています。繁忙期には約4割がこれを超えています。こうした過酷な労働環境を解消することは、教員採用試験志願者減少に歯止めをかけ、ひいては教員の欠員の解消につながると考えますが、いかがでしょうか。	正規の教職員を配置することが望ましいと考えており、早期からの教職の魅力発信や採用選考の拡大による教員志願者の確保に努めます。 (福利課長) 道立学校教職員の病気休職者数等についてであります。直近5年間の病気休職者数は、令和元年度123人、2年度113人、3年度113人、4年度122人、5年度145人となっており、そのうち、精神疾患を理由とする休職者は、令和元年度85人、2年度72人、3年度83人、4年度96人、5年度104人となっております。 (教職員局長) メンタルヘルスの取り組みについてであります。令和5年度の精神疾患による病気休職者の状況については、精神が不調となった要因、年代別、職種別、休職期間などについて把握しており、年代別では「20代30代」が、職種別では「教諭等」が多く、休職期間は「180日から360日未満」が最多となっております。 また、不調の要因については、医学上も厳密に特定することは難しいとされていますが、「明確なきっかけはなし」が一定数以上を占めており、その他の要因として「異動に伴う業務変化」や「職場の人間関係」、「生徒指導対応」などとなっております。 産業医等による面接指導は、時間外勤務1か月当たり100時間以上の教職員などを対象としているところでありますが、直近の令和5年度は実施率32.2%となっております。 これまでも道教委としては、道立学校全教職員に対して、面接指導の重要性や実施の流れについてリーフレットを配付してきたところでありますが、今後とも、校長に対して様々な機会を通じて、過重労働による健康障害防止対策の重要性について周知徹底を行い、対象者全員が面接指導をできるよう取り組んでまいります。 (教職員局長) 面接指導を受けていない要因等についてであります。道教委では、面接指導が実施されていない学校に確認したところ、産業医等と教職員の日程の都合で受けられない、面接指導に対する教職員の認識不足などが挙げられたところであります。 今後とも、教職員一人一人が面接指導の重要性を意識できるよう周知しますとともに対象者全員が面接指導を受けられるよう校長に対して様々な機会を通じて徹底してまいります。 (教育部長) 長時間労働への対応についてであります。教員が健康でやりがいを持って働き続けることのできる環境をつくることは、魅力のある職場づくりにもつながるものであり、優れた人材を将来にわたり、安定的に確保していくためにもますます重要であると認識しています。 道教委としては、働き方改革の着実な推進をはじめとした職場環境の改善により、活き活きと働き続けることのできる、教員志願者にとって魅力のある職場づくりに努めるなど、教員の確保に取り組んでまいります。	福利課 福利課 福利課 福利課 教職員課

質 疑 ・ 質 問	答 弁	担 当 課
二 懲戒処分等について (一) 懲戒処分指針改定について 道教委は3月18日、「懲戒処分の指針」を改定し、校長ら管理職の許可なく教職員が児童生徒とSNSで私的なやり取りをした場合、戒告とすることを新たに加えました。 どういった根拠により改定することとなったのでしょうか。	(法制・公務管理担当課長) 懲戒処分の指針の改正についてであります。道教委では、平成27年3月27日付け教育長通達により、管理職の許可のない、SNSや携帯電話を利用したやり取りを禁止している中、児童生徒に係るわいせつ事故のほとんどにおいて、連絡手段としてSNSが用いられていることから、事故を未然に防ぐため、管理職の承認なしで児童生徒とSNS等によりやり取りしたこと自体で懲戒処分の対象となるよう、令和7年3月に指針を改定したところであります。	総務課
(二) これまでの対策の効果と課題点について 平成27年発出の通達でも、SNS等による私的な連絡等は行わないことと規定しています。この通達を施行してから10年経過しましたが、成果と課題点をどのように分析して、どのように総括していますか。	(総務政策局長) 通達についてでございますが、平成27年の通達では、道立学校職員に対して、管理職の許可のない、SNSや携帯電話を利用したやり取りを禁止する旨教職員に対して徹底するとともに、校内規程において当該内容について早急に整備するよう指導しているほか、市町村立学校に対しましても、同様の取組を依頼したものでございまして、現在、全ての道立学校において、規程は整備されており、札幌市立を除く全ての市町村立学校においても、整備又は整備予定となっているところでございます。 このため、通達の内容に関しましては、周知が図られたものと認識しておりますが、こうした中にあっても、管理職の許可を得ないで教職員が児童生徒とSNS等によるやり取りがわいせつ事故につながる事例が後を絶たず、当該規程が徹底されていない実態にございます。	総務課
(三) 成人同士の私人間のやり取りについて 「卒業生でも恋愛目的などと考えられ得る内容でSNS等によるやり取りを行った場合は、懲戒処分の対象となる」との規定がありますが、卒業生とは誰か、成人年齢を超えた私人同士のやり取りを行ったことをもって処分を行うのでしょうか。	(法制・公務管理担当課長) 指針の対象についてであります。道教委の過去の処分事例には、中学校を卒業した高校生である教え子とSNSによるやり取りがわいせつ事故につながった事例もありますことから、卒業後も、生徒である限りは対象としているところであり、例えば、高等学校を卒業した者は、対象から除く考えです。	総務課
(三) -再 成人同士の私人間のやり取りについて 只今の答弁の趣旨は、改正通知からは読み取れないわけです。懲戒処分は客観性と合理性が求められます。誤解を生じないよう、早急に是正すべきではないでしょうか。 (指摘) 明記することが必要ではないかということについて、指摘をしておきます。	(法制・公務管理担当課長) 指針の対象についてであります。改正通知では、該当する項目名として「SNS等による児童生徒との私的なやり取りについて」としており、対象が「児童生徒」であることを明記しておりまして、その上で生徒である者のうち自校の生徒でなくとも、現に高校生であり、既に中学校を卒業した教え子なども対象に含めることとしており、高校を卒業した者は含まないこととしているものであります。	総務課
(四) 懲戒処分の管理職への適用について 教職員が児童生徒に対しSNS等によるやり取りを行う場合、管理職員に申出を行い、許可を得る。承認する場合は、SNS等によるやり取りを校長、教頭やその他の教職員と共有することとあります。	(法制・公務管理担当課長) 処分の対象についてであります。業務に必要なSNS等の使用の承認のみをもって管理職に対し懲戒処分を行うことは想定しておりませんが、個々の事案の事情を詳細に検討していく必要があります。明らかに必要のない	総務課

質 疑 ・ 質 問	答 弁	担 当 課
管理職員が承認した後、申請した職員が懲戒処分を受けた場合、承認した管理職員は同様に責任を問われるのか。懲戒処分の対象となるのでしょうか。 (四) -再 懲戒処分の管理職への適用について 懲戒処分の対象になる、明らかに必要のない連絡を承認した場合、これは処分基準はどのようなものか示すとともに、どのような検討を行った上で処分基準を決めたのでしょうか。 (四) -一再再 管理職への懲戒処分の基準について そうなるそうですね、処分を決める者により判断が異なるのではないのでしょうか。その可能性は否定できないと思うんですね。いずれの懲戒処分の基準も具体的に定められていないということなんですけれども、これ例示を示すべきではないのでしょうか。 (指摘) いずれにしてもですね、公平性を担保していく必要があるという風に思います。 (五) 教育現場への委縮効果等について 「SNS等」にはメール、電話、手紙まで含まれるとされています。懲戒処分により本来の教育的・支援目的で行われる連絡も教員が避けるようになってしまうのではないかと、現場への委縮効果を生む恐れがあると考えますが、規程の改定にあたり、現場の教職員の実際の教育活動の実態をどのように把握したのでしょうか。制約になる可能性があるかと判断しなかった理由をお聞かせください。 (五) -再 教育現場への委縮効果等について 特段不都合はないという認識を示されましたけれども、業務上必要なSNS等の活用状況や現場の教職員の受け止めについては把握しているのでしょうか。 (六) これまでの懲戒処分事案の教訓と対策について これまでのですね、被処分者がなぜ性暴力行為に及んでしまったのか、原因の分析を行うことが不可欠だと思います。これまで懲戒処分を行った事案から道教委はどんなことを学んでいるのか。専門家等から助言を受けているのか、その対策にどのように反映させたのか、お答えください。	連絡を承認した場合などについては、懲戒処分の対象になり得ます。 (法制・公務管理担当課長) 管理職への懲戒処分の適用についてであります。懲戒処分の指針では、部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理職員としての指導監督に適正を欠いていた場合は、減給又は戒告、部下職員の非違行為を知っていたにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した場合は、停職又は減給、と明記しておりまして、こうした事情を踏まえ、具体的な基準は定めていないところであります。 なお、処分の可否にあたっては、個々の事案の事情を詳細に把握、検討していくこととなります。 (法制・公務管理担当課長) 管理職への懲戒処分の基準についてであります。懲戒処分の適用にあたっては、個々の事案の事情により判断するため、例示は行っていないところであります。 (法制・公務管理担当課長) 教育現場への影響についてであります。今回の取扱いについては、平成27年の通達において管理職の許可のない、SNSや携帯電話を利用したやり取りを禁止する旨教職員に対して徹底し、校内規程においても、札幌市立を除く全ての公立学校において規程は整備又は整備予定となっているところであり、業務遂行上の課題などについて報告はなかったところであります。 教職員が児童生徒とSNS等によりやり取りすることが必要な場合については、あらかじめ、管理職の承認を得ていれば、可能であることから、特段の不都合は生じないものと考えております。 (法制・公務管理担当課長) SNS等の活用状況等についてであります。児童生徒への連絡手段等としては、実際に管理職の許可を得た上で、SNSが利用されている実態があることを確認しているところであります。 今回、指針を改正するに当たっては、事前に校長会に確認しましたが、学校教育活動が阻害されるなどの意見はなく、また、緊急時を除き、教科指導や進路指導などにおきましても、管理職の承認なしで、児童生徒とSNSでやり取りしなければならない状況は想定していないとの意見を聞いております。 (法制・公務管理担当課長) 性暴力行為の原因についてであります。平成26年度に、これまでのわいせつ事故による懲戒処分事例を基に、臨床心理学を専攻する大学教授に相談し、人は、児童生徒と1対1の閉鎖的空間にいることを繰り返すなどの刺激を受けると、理性と本能のバランスが崩れて、理性が低下する場合があります。これは、特殊な人だけでなく、誰にでも起こりうるという認識を持つことが大切と	総務課 総務課 総務課 総務課 総務課

質 疑 ・ 質 問	答 弁	担 当 課
(七) 有識者からの助言について 専門家から誰でも加害者になり得るという助言を受けたというのですが、性暴力に及ぶのかという根本問題の答えにはならないわけです。道教委においてこれまでわいせつ事案加害による被処分者からの聞き取りにより、どのような傾向があるのかというような分析を行ったことはありますか。	の助言を受けております。 このため、道教委としましては、事故の防止に向けて、各道立学校及び市町村教育委員会に通知し、密室での1対1の対応は避ける、校舎内で死角をつくらないなどの対策を講ずるよう指導しましたほか、性暴力行為を他人事ではなく、自分事として捉えるための研修の工夫改善に取り組んできたところであります。 (法制・公務管理担当課長) 事故の発生原因等についてであります。道教委では、令和3年度に、大学教授や弁護士などで構成する不祥事防止対策会議において、わいせつ事故防止の方策を検討するに当たり、過去10年間における児童生徒に対する事故について事情聴取や供述書等の検証を行った結果、児童生徒との距離感や判断の誤り、行動を抑止するための校内体制の不備、個人の性的嗜好の偏りなどが不祥事の発生原因として挙げられたところです。	総務課
(八) わいせつ事案とSNSの因果関係について 懲戒処分を加えることがこの問題の解決に寄与するのかということは、大いに疑問です。SNSはコミュニケーションの手段であって、なぜ加害行為を行ったのかの原因究明と対策がなされなければ、根本的な解決にはなりません。わいせつ事案とSNSの因果関係がどこにあるのか、科学的根拠をもって説明できますか。	(総務政策局長) 事故とSNSとの因果関係についてであります。令和2年度から6年度までに発生した児童生徒へのわいせつ事故では、21件のうち20件で、SNS等を用いたやり取りが確認されるとともに、事故を起こした教職員から、当初は親身に教科指導や悩み事の相談に応じていたが、次第に、恋愛感情や性的感情が生じてきたなどの証言を得てまいりました。 道教委としては、専門家の意見も踏まえ、SNS等による児童生徒との1対1でのやり取りは、擬似的に密室で二人だけで会うような状況をつくり出し、児童生徒との距離感を誤らせ、恋愛感情を高め、その結果、事故に至る危険性があると考えています。	総務課
(八) 一再 わいせつ事案とSNSの因果関係について 繰り返しますが、あくまで通信手段であるSNS、この手段を封じただけでは、そして懲罰を加えるということを書き加えただけでは性暴力は減少しないと思います。処分基準の合理性に疑念があります。より明確な根拠を示すべきではないでしょうか。	(総務政策局長) SNS等の使用についてであります。令和2年度から6年度に発生した児童生徒へのわいせつ事故21件のうち20件という大多数は、SNS等による私的なやり取りが原因の1つとなっています。また、専門家からは、人は、1対1の閉鎖的空間にいることを繰り返すなどの刺激を受けると、理性と本能のバランスが崩れ、理性が低下する場合があるとの助言を受けており、このような現象は、SNS等で私的なやり取りを繰り返す行為においても生じるものであることは、これまでの事情聴取等により確認しているところです。 こうしたことから、SNS等による私的なやり取りがなければ、20件のうち一定数のわいせつ事案は未然に防ぐことができたと考えております。	総務課
(九) 今後の取り組みについて 答弁の中で繰り返されている平成26年に大学教授から1対1の閉鎖的空間にいることを繰り返すなどの刺激を受けると、理性と本能のバランスが崩れる場合があると、その後も、SNS等による児童生徒との1対1でのやり取りは、擬似的に密室で二人だけで会うような状況をつくるんだと、こうした密室の状態をいかに作らせないかということがポイントなんじゃないかと私は思います。ただ懲戒処分を盛り込んだとしてもわいせつ事案を防ぐ効果は薄いと思います。そういったSNSとの明確な因果関係も納得できるような説明がされない中で懲戒処分まで行うというのは容認できません。懲戒処分という教職員に懲罰を科すというプロセスが科学的根拠に基づいていないということは、合理性を欠いていると思います。何より現場で一生懸命、児童生徒に向き合っている先生に説明できないと思います。実効性の薄い中途半端な管理主義的対応では教員のやる気をそぐばかりではないか	(教育長) 懲戒処分の指針についてであります。児童生徒に対する性暴力は、児童生徒の尊厳と権利を侵害し、生涯にわたって回復しがたい心理的外傷や、心身に対する重大な影響を与えるだけでなく、児童生徒等が心身共に健やかに成長していくことを真に願う、多くの教職員に対する社会からの信頼を毀損する行為であり、決してあってはならない行為であります。 道教委としては、児童生徒との連絡手段に関する校内規程の整備を求める文書を発出してから、10年が経過するにもかかわらず、依然としてSNS等を用いたやり取りがきっかけとなった事故がなくなる実態を踏まえると、児童生徒を性暴力から守るため、今回の懲戒処分の指針の改正は必要なものと考えており、今後とも、職場での混乱が生じないよう、改正の趣旨及びSNSに	総務課

質 疑 ・ 質 問	答 弁	担 当 課
と思います。この懲戒処分は見直すべきです。少なくとも、現場の教職員の声を直接聞く機会を設けて、寄せられる声に真摯に耳を傾けていただきたい。教育長の認識を伺うとともに、実態把握や現場の声を聞くなど具体的取り組みを進めていただきたいのですが、いかがでしょうか。	よるやり取りが必要な場合は管理職の許可を取って行うことをしっかり説明するなど、教職員への周知徹底を図り、事故未然防止に努め、児童生徒が安心できる教育環境をつくってまいります。	