

No.	施策項目		委員意見	担当課の回答	施策評価調書への反映
	番号	項目			修正内容等
1	18	学びのセーフティネットの構築	学校に行くことができない子ども（ヤングケアラーなど）がきちんと学校に行けるためのフォローが必要。学校現場でも、特にコロナ明けから、保護者からのクレームが続出して困っている。学校、保護者、生徒の交わりが少なくなってきた。先生がクレームに対応しようとしても、子どもを学校に行かせない親もあり、歩み寄ることができなくなっている状況も見られる。こうした状況も調書に含めるべきと考える。どのような記述ができるか検討いただきたい。 また、児童生徒や保護者への対応に当たっては、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーのほか、スクールロイヤーなどの専門家とも連携しながら進めていく必要があると考える。	学校に登校できない児童生徒については、ヤングケアラーなども含め御指摘の状況など様々な事情があると考えられるため、児童生徒の実情に関わる記述を調書に追記します。 なお、教育を受ける権利をはじめ、子どもの権利を保障する環境整備が必要であり、引き続き、教員研修の充実やスクールカウンセラーの配置、スクールソーシャルワーカーの派遣を通じて、関係機関が連携したきめ細かな支援体制の充実を図ってまいります。 さらに、学校における法務相談体制の構築に向け、スクールロイヤー制度を整備し、積極的な活用を促しているところであり、こうした取組を通じて学校運営を支援してまいりたいと考えております。	5 総合評価を踏まえた次年度の取組【A】欄の取組の柱（4）の2つ目の○について、「ヤングケアラーへの支援に当たり、」を削除し、「様々な家庭の事情により登校できないなどの」を追記しました。 【P90 5 取組の柱（4）二つ目の○】
2	19	地域と学校の連携・協働の推進	地域ボランティアとして活動している中で、学校と地域をつなぐ人材の育成について、人材の掘り起こしがなされているのか疑問。コミュニティ・スクールの導入も進んでいるが、必ずしも地域コーディネーターは育っていない。コーディネーター育成の研修会を実施しているが、想定以上の参加が得られているなど、地域に人材が眠っているようにも感じる。こうした人材を掘り起こす取組が必要と考える。	学校と地域をつなぐ取組として、昨年度までの北海道CLASSプロジェクトに続き、今年度から北海道MA+CHプロジェクトに取り組んでおり、こうした取組を通じて地域コーディネーターとなる人材の掘り起こしを進めてまいります。	
3		評価方法	推進指標の目標値が高い項目があることを心配している。 ・施策項目4 資質能力の育成（高校） 1～3段目の指標の目標値が全て100% ・施策項目7 キャリア教育の推進 インターンシップの指標の目標値 88%を達成できるのか。 ・施策項目12 グローバル人材の育成 留学生の指標の目標値 基準値の100倍であり現実的ではない。 (中村会長：目標はあくまで手段なので、弾力的に考えていくことが必要な旨の発言あり)	施策項目4に関する指標については、学習指導要領において、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善や、言語活動やICTを活用した学習活動の充実を図ることが示されており、その徹底を図るため、目標値をそれぞれ100%としているため、指標については変更せずに現行のままとし、取組を推進してまいります。 施策項目7に関する指標については、胆振東部地震や新型コロナウイルス感染症の影響のない平成30年度の数値(70%)と前年度(H29)の数値(66.6%)を比較した伸び率を基にR9の目標値を設定しております。引き続き目標の達成に向け、取組の促進等に努めてまいります。 施策項目12に関する指標については、基準値である0.01%はR3の道内の札幌市を除く公立高校の生徒数に対する留学生数の割合で算出しておりますが、これはコロナ禍で留学生数が少なかったことが要因と考えられます。コロナ禍による渡航制限がなくなり、今後高校生の留学機会の拡大、留学生数の増加が見込めるため、コロナ禍前の全国の留学生数の割合である1%を目標値とし、留学の促進や留学機会の充実等に取り組んでまいります。	
4	17	働き方改革の推進	やや遅れていると評価されている項目については、重要なものが多く、今後とも力を入れて取組を進めていただきたい。 メンタルヘルスの問題については、民間会社においても、休職する職員が増えている。若い人ばかりの問題ではない。教員もいろいろと負荷がかかっているように感じる。メンタルヘルスについて、体調を崩している先生のフォロー、サポートをよろしく願いたい。 (中村会長：どこの業界でも真剣に取り組むべき課題。道内の教員はどのような状況なのか、との発言あり)	ストレスチェック制度や心の健康相談の実施など、メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見に努めておりますが、令和4年度に精神疾患により休職した道内の公立学校教育職員は270名(全体職員の7.5.8%)で前年度から31名増加し、増加傾向にあります。メンタルヘルスの問題は、教員の確保にとっても大きな課題であることから、引き続き、メンタルヘルス不調により休職した職員に対する職場復帰訓練の実施など、今後も、道教委として力を入れて取り組んでまいります。	
5	17	働き方改革の推進	産休、育休の代替が得られないなど欠員が大きな課題。特に小学校の欠員が問題。教員の確保を是非願いたい。学校の実態などについて今後とも道教委に相談しながら対応していきたい。 また、学校において働き方改革の趣旨・目的が十分に浸透していない。働き方改革の目的は、子どものためであることを浸透させていきたい。	定数を確保したとしても、配置する人材がいなければ欠員の解消は難しいという課題がある中で、道教委、市町村教委だけでなく、関係機関も含めて検討してまいります。 また、働き方改革の趣旨・目的について、十分に伝わっていない面もありますので、学校、家庭、地域への積極的な情報発信に努めてまいります。	
6	15	不登校児童生徒への支援の充実	不登校については、現場も危機感を持っている。スペシャルサポートルームの設置が進められている自治体もあるが、人員配置などについても検討してほしい。	スペシャルサポートルームや教育支援センター等の設置に係る人員配置については、必ずしも教員でなくてもよいと考えますが、必要な人数を確保することは難しいと考えられますので、引き続き市町村教委とも連携を図りながら対応してまいります。	御指摘のとおり、不登校の子どもの社会的自立に向け、一人一人の状況に応じて、多様で適切な教育機会を確保することは重要でありますことから、取組の柱(3)①において、校内教育支援センターを設置する学校の体制の充実が図られるよう、国に対し、財政措置の充実について要望していくことを追記します。 【P80 3(3)①【C】欄】
7	16	教員の養成・採用・研修の一体的な改革の推進	教員の確保が厳しい状況、マンパワーが必要。効果的な対応ができないか。	御指摘のとおり必要な人員が確保できていない状況にあり、令和5年度当初の欠員は約100人で、育休や休職により毎月増加していました。こうした状況を受け、様々な媒体による広報やペーパーティーチャーの掘り起こしに努めていますが、必要数が確保できていない状況にありますので、今後ともしっかりと取り組んでまいります。	教員の確保について、様々な取組を行っています。御指摘のとおり教員不足の状況が改善されていない状況にありますことから、評価の一部を修正いたします。 【P82 2の指標1段目 R5～7の目標値】 【P83 3(3)点数欄及び進捗状況欄】

別紙 北海道教育推進会議（7月10日開催）における委員意見について

No.	施策項目		委員意見	担当課の回答	施策評価調書への反映
	番号	項目			修正内容等
8		評価方法	指標に関しては、推進計画検討の際、高い数値を設定した指標については、ストレッチ指標として、実現に向けたエネルギーにするために設定した側面もある。実際に取り組む段階で高すぎるのであれば、取組の意欲が持たなくなることも考えられる。再検討してはどうか。 PDCAサイクルによる評価は大事な取組である。コロナ後の影響についての視点も評価する上では必要ではないか。数値に現れないものであれば、文章で盛り込むことなども必要。	指標の目標値の見直しについては、計画策定時における指標の設定趣旨を確認するとともに、計画期間における進捗状況を適切に把握しながら、目標値の妥当性や見直しの必要性などについて、来年度に向けて整理してまいりたいと考えております。 また、コロナ禍の影響についても、実績の把握等を行う視点の一つとして捉えながら、必要に応じて記載するなど、工夫等に努めてまいりたいと考えております。	
9		全体	様々な研修会やリーフレット、資料を活用した啓発などの対応を行っているとの記載が多いが、研修会が終了したらそれで終わってしまうことが多く、現場でどのように実践されているかアフターフォローが必要。学校での状況については、学校訪問で把握し、こうしたことも評価に記載してはどうか。	各調書においては、必要に応じ、学校への指導助言の状況等について記載をしているところではありますが、指導助言を受けての学校における実践の状況などについても、指導主事の学校訪問などを通じて適宜把握しながら、記載の充実・工夫に努めてまいりたいと考えております。	
10	16	教員の養成・採用・研修の一体的な改革の推進	教職大学院への現職派遣の状況について、応募者の状況も含め、評価に入れてほしい。見える化が必要。	道教委では「個別最適な学び」と「協働的な学び」の充実に向け、令和5年度研修計画の整備を行い、その計画に基づいた教職大学院派遣を含む個別の研修の実施状況については、点検・評価報告書資料編の項目9（P121～135）に研修内容や参加人数などを掲載しているところです。数多くある研修の実施状況について、施策評価調書にどのように反映させるかについては、今後、検討してまいりたいと考えております。	
11	15	不登校児童生徒への支援の充実	不登校が増えており、不登校の子どもに対する学力向上も教員に求められる。	御指摘のとおり、不登校の子どもへの社会的自立に向け、学業の遅れや進路選択上の不利益が生じないよう、学校関係者が適切な指導や支援を行うことは重要であることから、取組の柱（4）に記載のとおり、同時双方向型のオンラインによる授業配信等の実践事例を紹介するなど周知・普及に取り組んでまいります。	
12	5	特別支援教育の推進	指標の1段目について、個別の支援計画を策定していない理由を、子どもの増加を理由に言い分けしているように読み取れる。記述の変更について検討いただきたい。	御指摘を踏まえ、分析欄を修正します。	分析欄について、次のように修正します。 「管理職等を対象とした研修会で計画の作成・活用を促進しているが、依然として作成率が低下している学校種があるため、向上を図る取組の充実が必要である。」 【P49 2の指標1段目 分析欄】
13		全体	学校現場を指導する指導主事やミドルリーダーなどの人材は確保できているのか。指導主事が配置されている市町村を把握しているか。	指導主事の人材を確保することが難しい町村もあると考えられますが、設置している市町村では、学校の現職の管理職を割愛で登用したり、退職校長を任用しているなど様々な対応が見られるところです。 なお、市町村における指導主事については、毎年度把握をしているところです。	
14		全体	次年度以降の進め方として、目標の設定はあくまでも施策評価を行たうめの手段の一つであることを踏まえながら、その柔軟な対応などについて議論していきたい。	指標の目標値の見直しについては、計画策定時における指標の設定趣旨を確認するとともに、計画期間における進捗状況を適切に把握しながら、目標値の妥当性や見直しの必要性などについて、来年度に向けて整理してまいりたいと考えております。 また、施策全体の評価の工夫などに関しては、推進会議において御意見等をいただきながら、改善等に努めてまいりたいと考えております。	