

## 道教委と校長会、教頭会との意見交換会

### 1 日時

令和6年(2024年)8月5日(月) 13:30~14:30

### 2 場所

北海道第二水産ビル 3S会議室

### 3 テーマ

働き方改革の推進について

### 4 出席者

#### (1) 北海道小学校長会

末原会長、中田副会長、村井副会長、寺本副会長、大谷副会長、野口副会長、千葉副会長、田邊事務局長、稲上事務局次長、丹野事務局次長、村上会計理事、近藤経営部長、半田対策部長、大西情報部長、下山経営副部長、山田研修副部長、里館対策副部長、高畑情報副部長

#### (2) 北海道中学校長会

河村会長、柴田副会長、襲田副会長、後藤副会長、能戸副会長、吉本事務局長、高橋事務局次長、山田事務局次長、伊藤会計理事、小森経営部長、福澤対策部長、橋本情報部長、前田経営副部長、坂本対策副部長、鏡情報副部長、高橋情報部幹事

#### (3) 北海道公立学校教頭会

深澤会長、豊崎副会長、阿部副会長、永井副会長、古村副会長、新谷副会長、照井事務局長、柿崎事務局次長

#### (4) 北海道教育委員会

中島教育長、菅原教育部長、山本学校教育監、川端道立教育研究所長、西口教育指導監、伊賀総務政策局長、伊藤学校教育局長、山城指導担当局長、針ヶ谷特別支援教育担当局長、齊藤生徒指導・学校安全担当局長、山口ICT教育推進局長、谷垣教職員局長、田口義務教育課長、内山教職員課働き方改革担当課長

#### ○田口義務教育課長

皆様こんにちは、ただいまから道教委と校長会・教頭会との意見交換会を開催いたします。

各会の会長の皆さまの3名をご紹介させていただき、その後、道教委出席者を紹介いたします。

まず北海道小学校長会末原恵蔵会長でございます。

○北海道小学校長会 末原会長

末原でございます。よろしくお願いいたします。

○田口義務教育課長

続きまして、北海道中学校長会河村克也会長です。

○北海道中学校長会 河村会長

河原です。よろしくお願いいたします。

○田口義務教育課長

続きまして、北海道公立学校教頭会深澤一寛会長です。

○北海道公立学校教頭会 深澤教頭

深澤です。よろしくお願いいたします。

○田口義務教育課長

続きまして、道教委の出席者を紹介いたします。

中島教育長です。

山本学校教育監です。

川端道立研究所長です。

西口教育指導監です。

伊賀総務政策局長です。

伊藤学校教育局長です。

山城指導担当局長です。

谷垣教職員局長です。

針ヶ谷特別支援教育担当局長です。

齊藤生徒指導・学校安全担当局長です。

山口 ICT 教育推進局長です。

では続きまして、意見交換会について説明いたします。

本日は「働き方改革の推進について」をテーマとして、意見交換を行ってまいりたいと考えております。進行は伊藤学校教育局長でございます。

意見交換終了の目安の時間でございますが、14時45分頃と考えております。

その後、教育長からの挨拶、終了という流れといたします。

それでは、早速ですが伊藤局長お願いいたします。

○伊藤学校教育局長

皆さんこんにちは。本日ご出席の校長会の皆様方、それから教頭会の皆様方には、日頃から、北海道教育の充実に向けまして、力添えを戴いておりますこと、また、道教委の教育施策の推進に対しまして、ご理解ご協力いただいておりますことに改めて感謝申し上げます。

本日の意見交換のテーマは「働き方改革の推進」ということでございます。

本日は皆様方から忌憚のないご意見をいただけたらと思っております。

この意見交換の後に、また別の会場で会議がございますことから、限られた時間ではございますけれども、内容を深めていきたいと考えております。進行についてご協力よろしくお願いたします。

働き方改革の現状と、課題などにつきまして、中学校長会の河村会長から、最初にお話しいただければと思います。よろしくお願いたします。

○河村北海道中学校長会長

河村です。よろしくお願いたします。本日は意見交換会を開催していただき、道小、道中、道公教を代表して、中島教育長様を初め、道教委の皆様方に深く感謝を申し上げます。ありがとうございます。

今年は学校における働き方改革ということで、本道教育に大きな課題になっている政策をテーマとしていただきました。

大変意義のある意見交換会になるものと私は大変期待をしております。学校における働き方改革を考える上で、やはりその目指すところは、1人1人の子どもたちの学びを支える教育の充実がゴールであるということを、きちんと抑えていなければならないと思っています。

在校時間の減少だとか、教師の学びの確保、定数改善、部活動の地域移行といったものは、その目的を達成するための手段なのだということを共通理解しながら話を進めていくべきなのだと思います。

今日は、北海道アクションプランの第3期をもとに、今後の取り組みの充実に生かしてまいりたいと考えています。全ては子どもたちの幸せのため、ぜひこの会を有意義なものと思っております。本日よろしくお願いたします。

私の勤めている岩見沢市立東光中学校は、令和5～6年の2年間、道教委の学校力向上に関する総合実践事業の指定をいただいております。ICT活用と働き方改革の推進についてのモデル作りに取り組んでおまして、ICT活用による校務の効率化、それからコアチームによる組織的な業務改善について、一定程度成果が表れてきていると実感をしているところです。

特にアプリを活用して、保護者からの欠席連絡をもらう。それから学校からアプリを活用して、保護者に情報提供を行う。そういうことが去年からでき始めたということ。

特に朝の時間など、本校は300名程度の学校規模ですが、欠席の電話が鳴らなくなったことで、先生方はすぐに教室に行って、子ども達の対応に当たることができるという効果が出てきています。

さらに、校務DXということで、最近はGoogleChatを教職員間で共有し、教職員がどこにいても連絡が取れ、いろんな相談ができる環境が整ってきています。

ちょうど今年から在宅勤務が各学校に導入されましたけれども、在宅勤務の開始と終了

についても、GoogleChat を使って管理者の方で管理をしている状況になっています。

ただ、在校時間というところではまだまだ目標には届いていません。

学校だけではこの改革は進められないということを実感しているところです。

今日は、この広い北海道の中で、各地区から、いろいろなお話をいただきたいと考えておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。以上です。

○伊藤学校教育局長

ありがとうございました。この後、引き続きご意見をいただきたいと思ひます。

それでは柴田校長先生お願ひいたします。

○北海道中学校長会 柴田副会長

北海道中学校長会の副会長の柴田と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

私からは、職場環境の改善の観点から意見を述べたいと存じます。

まず、現状ですが、北海道教育委員会では、今年度、第3期の学校における働き方改革アクションプランを作成し、その中で、時間外在校を1ヶ月45時間以内、年間360時間以内にしています。その点につきまして、最新の公表されたデータからは、第1期アクションプランから大きな流れとして、徐々に改善の傾向で進んでいるところですが、依然として中学校の現場では長時間勤務の実態があると押さえています。

その中心業務については、何と云っても部活動の指導があります。

その対応の一つとして、段階的な部活動の地域移行がありますが、これについては学校だけの対応がもはや難しく、各学校ではそれぞれの教育委員会とも連携を図りつつ取り組んでいるところでございます。

北海道教育委員会におかれましても、引き続き、ご指導並びにご支援を賜りたくお願ひを申し上げるところでございます。

また、超勤の主な役職としてしましては、副校長や教頭先生です。

こちらは、学校運営が適宜適切に行われるよう、情報を集約させる必要性から、一定程度の対応も欠かせないと存じますが、情報が過剰になりすぎないように、各市町村教育委員会や北海道教育委員会には、ご配慮いただくと幸いに存じます。

最後になりますが、一点、時間外在校等時間の調査の中で、危惧している点があります。それは休憩時間扱いです。

本校では、職員の休憩時間は部活動等の生徒がまだ在校しており、なかなか運用ができない状況です。

休憩時間は労働基準法に定められたもので、実際に休憩した時間と北海道教育委員会のWebページには記載されています。

あわせて、アクションプランの7ページの概要版の最後には、メンタルヘルスの対策との記述がありますが、休憩時間の改善と遵守は、職員のその対応にも繋がると存じます。以上私からの意見です。どうぞよろしくお願ひいたします。

○伊藤学校教育局長

ありがとうございました。続きまして、小学校校長会からいかがですか。

○北海道小学校長会 中田副会長

北海道小学校長会副会長をしております後志管内真狩小学校の中田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは北海道アクションプラン、ICT の活用による校務の効率化の現状について、私が所属しております後志管内を例にして、お話をさせていただこうと思います。

まず、会議資料のペーパーレス化、スケジュールのオンライン化については既存のシステムを使って、ほとんどのものをそのように変えることができている学校が、地区の校長会の調べによると 80%以上となっており、比較的進んでいる項目と言えます。

思うように進んでいない項目として、教材のクラウド上での共有と、保護者等との連絡手段のデジタル化です。思うに進まない主な原因として二つの事が考えられます。

一つ目として、各自治体教育委員会から学校の状況理解や協力がもうひとつ得られない場合があるということが校長会での話題として挙げられています。

自治体のネットワーク構成に使用上の制限があったり、端末の配備や有料のアプリケーション、クラウドの導入が予算上見送られたり、デジタル化に関わる学校管理規則の改定が先送りにされたりする等、そのようなケースが散見されています。せっかく C4th があるのに情報のやりとりができないという学校も複数確認しています。校務支援システム自体が導入されていない自治体も少なくありません。

原因の二つ目として、ICT 活用に関する専門性を持つ教職員が少ないことに加えて、お恥ずかしいですが、40 代後半以降のベテラン教員に ICT 活用の消極性が伺えるということが挙げられています。

どちらについても、学校経営上の課題として進めていくのですが、各自治体が主体的に目標を明らかにして、学校の状況に応じて、組織的に改善に取り組んでいただくことが今後の改善の鍵となっていると思います。

北海道教育委員会におかれましては、ICT に関する人的支援、情報提供、そして、各自治体の市町村教育委員会に、主体的な取り組みを一層に促していただきますよう、働きかけをよろしくお願いいたしますと思います。

また、道教委から市町村教委や学校への調査物や回答が必要なものについても、デジタルのシステムの中で収束できるように、より一層工夫改善をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。以上です。

○伊藤学校教育局長

ありがとうございました。ICT の活用に関わって校務の効率化についてお話いただきました。

続いては中学校長会になります。裊田校長先生、よろしくお願いいたします。

○北海道中学校長会 裊田副会長

北海道中学校長会副会長の裊田でございます。勤務校は上川管内の当麻町立当麻中学校

です。

私からは部活動休養日等についてお話させていただきます。まず部活動休養日や活動時間の運用については、実態調査の結果からのご存知のとおり 100%できているという結果が出ています。

ただ実際のところはどうかと、本校を中心に上川管内の学校の様子を確認したところ、やはり、できているとはなっているのですが、実状としては少し活動時間が長かったり、前任の顧問の先生はこうであったとか、あの学校は練習試合をしているのにウチの学校はやらないのか、みたいなことで保護者や地域の方から話があったりして、なかなか実際にそれができていないところもあるという話を聞いております。

実態としてはそういう状況がありますので、丁寧に保護者や地域の方に伝えながら、活動の方針を明確に伝えていくことが必要かなと思います。

二つ目です。指導者や部活動指導員や外部指導者の活用についてですが、だいぶ多くの地域で取り入れてきているとは思いますが、やはりこれも上川管内は北部や南部といった縦に長い管内なので、なかなか人材の確保が難しいという状況にあります。

これもまた生徒数が減少しておりますので、合同チームですとか、拠点校方式での活動などもありまして、複数校にまたがる部活動については、連絡調整ですとか、様々な手続きについて、担当教諭や教頭の業務に負担があるということを感じています。

何かもっといい方法がないかと考えているところですが、これといったものは思い浮かびません。しかし、考えていかなければならないなと思っています。

最後に大会参加についてです。参加回数の上限を設けるとか、参加する大会を精査していくといったことが挙げられているのですが、これは学校だけではどうすることもできないことで、それからスポーツ団体にも理解してもらわなければいけないことだと思います。

さらには上川関連においては特に本校ですが、また、上川管内では、ソフトテニスの大会運営を教員において当麻中学校の教員に運営や開催を頼っている地域の団体がありまして、出場しないでおこうと思っても、そういう訳にはいかない、みたいな実態があるということをご承知いただけるたらと思います。

全てにおいて丁寧な説明と合意形成が必要であると思いますので、先ほども述べましたが人が変わっても、何事にもスムーズに取り組めるような、そういうシステムを作っていく必要があるなと思っています。どうぞよろしく願いいたします。以上です。

○伊藤学校教育局長

ありがとうございました。部活動に関わってご意見をいただきました。続いて小学校長会の方になります。村井校長先生、よろしく願いいたします。

○北海道小学校長会 村井副会長

北海道小学校長会の副会長をしています。留萌管内の村井です。よろしく願いします。私から学校行事の精選についてです。

コロナ禍で感染対策を講じることで、図らずも時間短縮、内容の縮小を学校行事は進めて

きたと思います。その中で学校として何を残すかということで、教育上真に必要なものを、各学校で検討する機会になったと思っています。

昨年度からアフターコロナに入り、全て元に戻すのではなく、その中で、各校いろいろものを考えて行事の精選を続けてきていると思います。

例えば運動会なのですが、それまではコロナの前までは1日日程の学校もたくさんあったと思うのですが、私は留萌管内なのですが、1日日程の学校はなくなりました。

運動会が1日開催ではなく午前開催になると、当日も時間短縮なのですが、当然運動会に向けての練習も少なくなります。

運動会に関わる提案や、打ち合わせ、準備の時間など、全部合わせて短くなるので、大変効果があったなと思っています。

他の行事も各校の努力や工夫で精選されてきていると思っています。

ただ、学校行事も年間トータルで60前後だと思うのですが、時間は限られているので、これまで何年も取組んできた学校は、そろそろ縮小というか、軽減が難しい局面に入ってきているかなと感じています。

それから、地域や保護者の理解がなければ、学校行事の精選は進まないという学校もあると思うので、道教委には今後も北海道全体に学校の働き方改革の理解を促す取り組みの推進をお願いしたいと思います。以上です。

○伊藤学校教育局長

ありがとうございました。学校行事の精選とそれから地域との繋がりも併せてお話しただきました。

続いて、教頭会から深澤教頭先生、よろしく申し上げます。

○北海道公立学校教頭会 深澤会長

北海道公立学校教頭会会長を務めております札幌市立中の島小学校の深澤と申します。どうぞよろしく申し上げます。

北海道公立学校教頭会からは、職場環境の整備についてお話させていただきます。

まず一つとして、勤務時間外の電話対応の見直しなのですが、北海道公立学校教頭会の令和5年度の調査では、「どのような職務にウエイトがかかっていますか。」の質問に電話の応対や業者との対応と回答した教頭は33.5%でした。

電話対応をかなり業務負担と考えている教頭が多いことが分かります。

対策としては転送電話や留守番電話などを導入している自治体があり、業務負担削減に繋がっています。

次に職務の整理についてなのですが、例えば一例として、学校のICT化については、整備担当者を教頭が担当する学校は、令和5年度の調査では、小学校で11.3%、中学校で11.1%となっており、減少傾向にあります。これも業務の整理が進んでいるのではないかなとわかります。

先日ですね、全国公立学校教頭全国大会の高知大会に参加しました。そのシンポジウムの

中で、東京学芸大学教育学部教授高橋純氏が、「業務は教頭が全て抱えるのではなく、誰と協働するかを考えることが大切」というお話がありました。

道内全体としても教頭昇任希望者の割合が低下しています。教頭のなり手不足は全道的傾向として強まってきているので、北海道公立学校教頭会としても、ウェルビーイングの向上を研究テーマの内容の一つに据えておりますので、教頭のウェルビーイングを高める働きやすさ改革を進めることで、教職員、保護者、子どものウェルビーイングも進めていけると考えております。

今後とも、北海道公立学校教頭会の活動にご支援とご理解、どうぞよろしくお願いいたします。以上です。

#### ○伊藤学校教育局長

ありがとうございました。教頭先生の立場から、業務についてお話しいただきました。

意見交換の前半部分で5名の方にお話しいただきましたので、ここまでの意見を踏まえまして、北海道教育委員会からもお話をさせていただきたいと思えます。

最初に西口教育指導監からお話させていただきたいと思えます。お願いします。

#### ○西口教育指導監

様々なご意見、本当にありがとうございました。冒頭に河村会長からお話があったように、子供たちの「幸せ」のために、学校課題の改善を図りたいという強い思いが伝わってきました。改革の目的は「子供たちの幸せのため」であるということが、自然に共有されていたことに敬意を表します。今後も個々のご意見を受け止めながら、どのような取組や方向性を示すことができるのか、子供たちの幸せのために、共に考え、共に行動する具体について真剣に考えてまいります。よろしくお願いいたします。

私からは、皆さんのご意見を受けて、全体で共有を図りたい点について確認させていただきます。先ほど、子供たちの幸せのために一人一人の学びを支えていくという意見がありました。周知のとおり、道教委では、働き方改革アクションプランの第3期において、重視する視点のトップに教職員の「ウェルビーイング」の向上と、「子供たちの学びの伸長」を位置付けています。教職員のウェルビーイングが高まることによって、子供たちのウェルビーイングも高まり、教育の質の向上につながっていくことが期待できるため、教職員をはじめとする学校全体のウェルビーイングの向上が何よりも大事になるということです。そして、3つの重視する視点には、それぞれ「自分事」、「自走」、そして「協働」が明示されています。前半の皆さんの意見をお聞きして、それらの重要なキーワードを自分ごととして捉えながら、コアチーム等により自由に意見を交換できる協働体制を構築し、働き方改革を少しでも前に進めようとする、リーダーとしての強い使命感も伝わってきました。

共有を図りたい点は、中長期的な改革については、成果が見えるまで一定の時間を要するため、短期的な取組によって成果が期待できる改革をスタートさせていくことにより、改革に向けた教職員の意識を強化し、働きやすさが整備されていく実感とともに、働きがいや生きがいも高めていくことも大事になるということです。その際に、効果的な取組になる羅針



盤のような役割を果たすのが他校や他の自治体の優れた事例や、Road、国の「働き方改革事例集」などです。特に、働き方改革事例集は、示されている取組みを行った時のおおよその削減時間が明示されているため、その削減時間を生み出すことを目的の一つとしてコアチームに働きかけることができ、説得力をもった提案や支援になることが期待できます。さらに、その優れた事例を自校に最適な取組となるよう創意工夫することによって、教職員のウェルビーイングを高め、子供たちや地域のウェルビーイングに広がり、未来にわたって循環していくと考えられます。

実際に、私が学校訪問を行っている中で、地域全体のウェルビーイングを高めている優れた取組に出会うことができました。例えば、後志管内では、各校の強みである教育活動を抽出して、資料提供や視察の受け入れ、講師派遣の可否を確認した上で共有を図り、道外での視察を行わなくても、近隣の優れた事例から学べる仕組みを構築していました。具体的には、休暇等処理簿における取得状況の自動集計や効率化や、口座振替を導入した学校徴収金の管理システムの効率化等の優れた事例があり、学校徴収金の徴収・管理業務について教員が関与しないシステムを構築していました。さらに、毎日受信する多くの E メールを自動受理して文書受付簿を作成する仕組みを創り上げた学校もありました。

これらの優れた取組を創り出した各校との連携を強化し、有効なツールや取組を自校用に最適化することによって、さらに働き方改革を加速させることが期待できます。ぜひ今後も、教職員課や ICT 教育推進課等、道教委の情報発信に注視しながら、近隣・管内の学校間の連携を深めることによって、「働きやすさ」と「働きがい」の両立を目指し、ウェルビーイングの好循環に向けて力を合わせていただきたいと願っています。そして、もちろん私たちも力を合わせていきたいと考えています。よろしく願いいたします。

○伊藤学校教育局長

ありがとうございました。西口教育指導監からご意見をいただきました。

それでは後半に移りたいと考えております。これまでもアクションプランに基づき、いろいろな観点からお話をいただいておりますけども、後半は小学校長会の寺本校長先生からお話いただきたいと思っております。

○北海道小学校長会 寺本副会長

はい、函館市立八幡小学校長の寺本でございます。私の方からは、社会的環境の改善における保護者・地域等との連携協働ということでお話させていただきたいと思っております。主に学校運営協議会の函館市の状況をもとにお話させていただきます。

函館市におきましては、平成 28 年を前後に学校運営協議会がそれ以降、ほぼ全校に設置されている状況になっております。その中でも、中学校区において、小・中一つのくくりの中での合同の学校協議会が 12 グループありまして、そういう中で、小中一貫の取り組みも、ずいぶん進んできているという印象がございます。

働き方改革の観点から言いますと、その学校運営協議会の中で、各校長が、やはり学校経営の方針として、働き方改革について委員の皆さんにお話することによって、理解を求め

ることですとか、あるいは各教育活動の充実に向けて、地域人材マップを作りまして、例えば函館市であれば今年度からプール学習がスタートしていますけれども、そういったプール学習を応援していただける方、お手伝いいただける方、そのような方をピックアップして人材マップに記載する、あるいは様々なキャリア教育ですとか、福祉の分野において、こういう人材がいるということ、人材マップなどを活用しながらですね、教育活動の充実に向けてきているという実態がございます。

ただ課題と申しますと、やはりそれぞれの運営協議会において多少の差が有ることは実態としてはあるのですけれども、やはりキーとなりますのは、私も経験上、地域コーディネーターの存在が非常に大きいと思っています。

やはり、地域を知っている方にコーディネーターをしていただくと、非常に学校としても大きいことだと思いますし、そういう学校においてはどんどんいろいろな取組みが充実してきているという印象がございます。

ただ、なかなか人材確保が難しい部分もございまして、各自治体教育委員会からのいろいろな支援といったことも、大きい部分を占めておりますので、そういう部分でのご支援をいただければということをお願いとして最後に述べさせていただきます。以上です。

#### ○伊藤学校教育局長

ありがとうございました。地域との連携について、特に人材等の確保・連携についてお話をいただきました。

それでは続きまして、中学校長会の後藤校長先生、よろしく願いいたします。

#### ○北海道中学校長会 後藤副会長

はい、北海道中学校長会副会長の後藤でございます。私からは、教頭の業務縮減について渡島地区の中学校の現状をお話したいと思っています。

函館市以外の渡島管内の中学校は20校ありまして、生徒数が200名以上の学校が7校、それ以外の13校は、生徒減少により100名以下の小規模校であります。

規模によって業務量に差はあるのですが、200名以上の学校7校のうち6校には主幹教諭が配置されており、学力向上だとか、ICTだとか、生徒指導、PTA関係等、主幹教諭の業務を明確にすることで、教頭の業務の削減と負担軽減が進んでいると考えています。

100名以下の学校は稼業日の業務が、先ほど少し話がありましたデジタル化ですとか、業務精選によって、ずいぶん縮減されているというふうに思うのですが、小規模校だからこそ、地域との連携が非常に強い部分が多くて、それに伴う準備だとか運営も業務です。加えて、週休日の業務が負担になっている学校もまだ結構見られると思っております。

多くの学校で主任を中心とした組織的に学校運営が進んでおり、ミドルリーダーが学校運営の参画に非常に積極的になってくれているので、その部分では非常に簡略された教頭の業務になっていると思います。

校長・教頭・事務職員の3人の業務の分担を見直している学校が多くて、本校もそうなのですが、それによって教頭の業務縮減に繋がっているところはたくさんあります。

最後に、部活動関係のことについて少し触れたいと思います。

今年度、渡島小中学校長会では、中学校の部活動に関して調査を行いました。全部の中学校が17時30分から18時の間に、部活動を終了しています。

それでも、生徒が活動しておりますので、校長か教頭は学校にいることとなるため、退勤時間もそれ以降にならざるを得ません。

加えて、中学校の部活動に対する一番の問題は地域移行だと思っております。ので、その点についても退勤時間を早めることにも繋がると思います。道教委の方からも働きかけの方よろしく願いいたします。以上です。

○伊藤学校教育局長

ありがとうございました。教頭先生の業務縮減と部活動のことについて、併せてお話をいただきました。

それでは続きまして、小学校長会から大谷校長先生、よろしく願いいたします。

○北海道小学校長会 大谷副会長

胆振管内室蘭市立旭ヶ丘小学校の大谷昌史と申しますよろしく願いいたします。

私からは働き方改革の意識を高める取組みの推進について、3点ほどお話をさせていただきます。

一点目は、経営方針に働き方改革を位置づけ、働き方改革や校務DXを進めるという部分についてなんですが、実践例として職員会議を廃止して、校務チャットルームを校務毎に作り、その中に常時、提案・質問・意見が書き込まれていくというような取組みがあります。

成果としましては、それに際して校務の見直しのできたこと、それから、会議が精選できたことで、働き方改革や校務DXが進んでいます。

もう一点は教職員がチャットによる対話を通して、校務に対して自走できるので、改革を自分ごとにしやすいというところが成果です。

課題としては、チャットルームには自分でアクセスをするために、自分ごとにしやすいというメリットあるのですが、一方で、当事者意識の高さによって、差が出てしまうところが課題です。

二点目は勤務時間の縮減や年休取得日の設定等についてです。胆振管内校長会対策部の調査によると、定時退勤日を設定している学校は小学校が84%、中学校が64%となっています。ただ、新たにリフレッシュの日という名前や、ノー残業デーという名前で、それぞれ設定が進んでいるので全ての学校で取組みが推進されていると認識しております。

設定するだけでなく、徹底することで意識が高まっていくものと考えています。成果としては、設定時刻に退勤する日が増えたりし、超過勤務時間が減ってきているところが成果です。

課題としては、主にアップー層なのですが、退勤を促すと、微妙な雰囲気醸し出されるなど、なかなか仕事の仕方変えられないところが課題となっていると聞いています。

最後にコアチームの設定についてです。胆振管内は102校ありますが、全ての学校でコ

アチームを設定しております。既存の学校運営委員会で活用している学校もあるのですが、どうしてもメンバー構成がアッパー層になりがちなので、立候補制にして集めて年齢バランス良く配置している学校もあると聞いております。課題としては、なかなか新たな視点であったり、方法だったり、取組内容がもう出てきづらくなっていると思っています。

全体を通すと、アッパー層がなかなか働き方を変えられないという部分が、課題なのかなと思いますので、今後も道教委の皆さんと連携を深めながら進めていきたいと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。以上です。

○伊藤学校教育局長

ありがとうございました。職員の働き方改革の意識ですとか、校務DXについて事例を交えながら、お話いただきました。

それでは続きまして中学校長会の能戸校長先生です。よろしくお願いいたします。

○北海道中学校長会 能戸副会長

帯広市立南町中学校能戸と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

メンタルヘルス対策の推進等についてお話をさせていただきます。まず帯広市の現状です。

超過在校等時間につきましては毎年減少傾向にあります。特に小学校では45時間以内が9割程度以下となっています。

しかしながら中学校の方ですが、部活動の指導もありますので、40から45時間以上が半分程度いるというのが現状で、更なる改善が必要かと思っています。

次にストレスチェックの結果です。

高ストレス者の割合ですけれども、横這いで1割程度となっています。この1割が多いか少ないかという、我々としては非常に多いと捉えています。

今後としては丁寧な人事評価面談、普段からの声かけ、職場の心理的安全性の確保、さらには医師との面談の推奨というのも必要なのかなと認識しているところです。

課題ですが、どのようなことがストレスとなっているかということは、本当に個人差がありますので、これとは断言できないのですが、近年特に増加傾向にあるのが、保護者からのクレーム対応ということになります。

他地区でも同様だと思いますけれども、帯広市でもいじめに関わる第三者委員会の設置の要望や、弁護士を伴った訴え等が増加しております。

そこまではない案件も各学校で対応に苦慮しているところで、高ストレスの原因となっているのではないかと認識しています。

学校としては組織的な対応とか、担任の先生1人に負担がかからないようにという配慮はしているところですが、本校で効果があると認識しているのが、スクールカウンセラーです。

しかしながら、1週間に1日さらに午前中のみということで、予約待ちという状態ですので、ぜひ、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派遣増をお願いできれば

と思っております。

最後に5月に出された中教審の審議のまとめの中に、教職員の配置のあり方の中で、生徒指導担当教師の全中学校配置が必要という言葉が書かれていまして非常に心強く、思いました。

不登校対策が狙いなのかとは思いますが、今申し上げたクレーム対策にも非常に有効かなと思っております。

ぜひ中学校だけではなく小学校にも配置をお願いしたいと思ひますし、できるだけ早期の実現をお願いしたいと思っております。どうぞよろしくお願ひいたします。以上です。

○伊藤学校教育局長

ありがとうございました。メンタルヘルスですとかスクールカウンセラーとの連携などについてお話をいただきました。続きまして、小学校長会の野口校長先生、よろしくお願ひいたします。

○北海道小学校長会 野口副会長

釧路市立中央小学校の野口でございます。よろしくお願ひいたします。私の方からは、チーム学校の推進について、4点ほどお話をさせていただきます。

まず一点目はスクールサポートスタッフ、学習支援員、それからスクールソーシャルワーカー、スクールカウンセラーの効果についてです。スクールサポートスタッフ導入の学校につきましては、学習プリントのマルつけ、学習教材の準備と、それから各種調査の結果入力の業務など、各担任業務もそうですし、分掌業務の軽減が図られております。

引き続き、希望する全ての学校への配置を、ぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。

それから、スクールカウンセラーですけれども、今、中学校長会さんの方からお話がありましたけれども、本校では大体2ヶ月に1回程度、来校しております。困り感のある児童の観察ですとか、それから児童・保護者との面談、担任への指導助言など、生徒指導プラス特別支援教育の推進に大きく貢献していただいております。不登校やいじめ等の課題の未然防止や早期発見にも役立っておりますし、トラブルに直面したときには、本当に専門的見地から、1人1人の児童生徒の心のケアに努めていただいております。

それから、スクールソーシャルワーカーですけれども、家庭的に支援や見守りが必要な児童に関する情報を学校と常に共有していただき、関係機関と連携を図っていただき、スピーディーな対応が可能となっております。引き続き配置の拡充をお願ひできればと思っております。

二点目は、給食指導、担任以外の教員や地域ボランティアの支援の実施についてです。給食指導、特に配膳等の準備については、担任外のフリーが本校では低学年を中心にサポートを実施しております。

もちろん担任業務の軽減になっておりますが、複数の教員の目で児童を見ることができるようになり、生徒指導上でも効果を上げているところではあります。ただし、やはり食物アレルギーのある児童には、配膳等でより慎重な対応が必要と考えております。

三点目は、登下校見守りの地域ボランティアの依頼についてです。

これまで学校職員が行っておりましたけれども、地域ボランティアさんに依頼するようになりました。子どもたちの安全指導はもちろんですが、地域の方と挨拶をすることが多くなりまして、地域の方との交流、ふれあいにも繋がっているところです。

最後に四点目ですが、図書室運営のPTAや地域への依頼についてです。コミスク地域推進委員会を中心に、地域ボランティアの方々が図書室の運営に携わってくださっております。

図書室内の掲示物、ディスプレイの工夫ですとか、児童への読みきかせ、それから図書の貸し出しに関わる企画推進など、本当に読書環境の整備、それから推進に寄与されているところです。以上簡単ではありますが、推進の状況についてお話させていただきました。どうぞよろしくお願いいたします。

#### ○伊藤学校教育局長

ありがとうございました。チーム学校ということでスクールサポートスタッフ、スクールカウンセラーなど専門的な方も含めまして、連携の様子をお話をいただきました。

後半のここまで、それぞれの立場から地区の様子、学校の様子をお伺いすることができました。私ども道教委の方で働き方改革を進めている教職員課を担当しております谷垣教職員局長からこれまでの取組についてお話をさせていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

#### ○谷垣教職員局長

はい、教職員局長の谷垣でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、それぞれの学校の取組みなどにつきまして、ご紹介をいただき誠にありがとうございました。

ご説明いただきました各学校の実情ですとか、いただいたご意見も踏まえまして、今後より実効性のある働き方改革に繋げていきたいと考えてございます。私からは説明いただいた内容に関連いたしまして情報提供も兼ねてお話をさせていただければと思います。

お話いただいたとおり、働き方改革を進めていく上では、教職員1人1人の意識に加えて、家庭や地域の理解、そして連携が不可欠と考えておりまして、第3期のアクションプランについては、教職員の皆さんや保護者、地域の方々に向けたメッセージを添えて通知をさせていただきました。

このメッセージに込めた思いを様々な機会を通じて共有しながら、さらに働き方改革を進めていきたいと考えております。

次に教頭先生の業務の縮減に関連してでございます。

教頭先生が校内で最も多忙だという状況は依然として続いておりまして、なり手不足への対応のためにも、業務の改善というのが極めて重要だと我々も考えております。

新たな手立てとして、今年度は実証研究という位置づけでございますが、全道8校に「副校長・教頭マネジメント支援員」を配置しております。配置している学校からは文書処理、

そして各種調査などの業務負担が軽減され、気持ちにゆとりが持てていることで、教職員が気軽に相談できる雰囲気が生まれているといった声もいただいております。

予算が絡んでくる話ですので、難しいのも当然でございますが、事業効果を踏まえた新たな支援方策の検討と併せて、予算の確保も我々としてもしっかり力を尽くしていきたいというふうに考えております。

次にメンタルヘルスに関連してでございますが、全国的に精神疾患による休職者が増加傾向にあり、欠員の解消の側面からも対策の強化が急務だと考えてございます。

特に若年層の増が指摘されており、本道でも例年、採用後1年以内にメンタル不調を理由に退職する者が少なからずいるという状況が続いております。

これまででも初任者については、一定規模以上の学校に配置するように努めてきておりますが、採用年度に授業時数の軽減などの支援を受けながら力をつけていくことができるように、初任者はできるだけ教科担任制などの加配措置校に配置するといった、人事配置上の工夫も新たに取組んでいきたいと考えてございます。

最後になりますけれども、例年実施しております時間外在校等時間の調査について、実は明日公表をさせていただく予定としております。

昨年度における全教職員平均の時間外在校等時間は前年比で小学校では年間で約7時間、中学校では約13時間。率でいうと2~3%のわずかな減ではございますが、各校における工夫等の尽力による着実な前進だというふうに我々として受け止めております。

今後とも様々な機会を通じて現場の声をお伺いしながら、学校の実情に即した働き方改革を着実に進めていきたいと考えております。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

○伊藤学校教育局長

今、情報提供がありましたが、明日公表ということですので、またそれぞれの地区又は学校に戻りまして、それぞれの職員の皆さんとも情報共有していただきたいと思っております。

それでは北海道小・中学校長会、教頭会との意見交換の最後になりますけれども、北海道小学校長会長の末原校長先生からお話いただきたいと思っております。

○北海道小学校長会 末原会長

北海道小学校長会の末原でございます。本日は公務ご対応の中、教育長の中島様をはじめ、道教委の幹部の皆様方にご出席いただき、このような意見交換の場を設けていただいたことに心からお礼申し上げます。

私達全道の校長・教頭と、それぞれの教育局、それから市町村教育委員会の方々に繋がりはございますけれども、北海道はとても広くて、広域分散であるがゆえに、こうして道教委の幹部の皆様方と直接お会いする機会というのはなかなかございません。

ですから、本日は私達にとって、本道教育行政の中樞を担う道教委の皆様方とお会いして意見交換を行うことができるということが大変貴重な機会であると捉えております。どうもありがとうございます。

本日の意見交換会ではそれぞれの地区で学校づくりに奮闘している校長先生、教頭先生の声に、こうして耳を傾けていただきましたことに重ねて御礼申し上げます。今後もこのような機会を大切にしていきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

さて、本日は働き方改革の推進という、学校教育の充実を図るに当たっては、避けては通ることができないテーマとして設定いただきました。学校現場ではいじめ・不登校等の対応をはじめ、複雑で多様な課題が山積しております。

そのような中で、教育の最前線で携わる教員は、強い使命感を持って、それから責任感を持って、時に自分を省みることなく、子どもたちのために尽力しております。特に教員の先頭に立って八面六臂の活躍をしてくれている教頭先生は、学校にとってかけがえのない存在です。しかし、そのたゆまぬ努力が長時間の勤務実態に繋がって教頭先生をはじめとする教員が疲弊していくのであれば、それは結果として子どもたちのためにはなりません。

そのような働き方が、心の余裕を失わせ意図に反して教育の質を低下させてしまうようなことがあってはならないと、私どもも考えております。

私達校長としても、働きやすさ、働きがいそして、生きがいを実感することができるような魅力のある職場づくりに一層尽力してまいりますので、道教委の皆様にも今後とも変わらぬご指導・ご助言をよろしくお願いいたします。以上でございます。

○伊藤学校教育局長

末原会長どうもありがとうございました。それでは道教委からもご挨拶させていただきたいと思います。山本学校教育監からお願いいたします。

○山本学校教育監

お疲れ様です。学校教育監の山本です。

働き方改革に関しましては、ここ2、3年でかなり多くの学校を視察させていただいてきております。

これは小・中学校に限らず高校・特別支援学校も含めてのことなのですが、訪問した学校で働き方改革が比較的うまくいっている学校の共通点を挙げますと、まず、校長をはじめその他管理職のリーダーシップとマネジメントがしっかりしていること、教員間のチームワークと相互サポートがとられていること。

そして、校務のICT化や電話の受信設定、行事をはじめとする教育活動の精選、それからシステムや環境を工夫されていること、こういったところが共通点として挙げられていると思います。私個人としましては、今後、生成AIによる学校運営の効率化も入ってくるのではないかと思うのですけれど。

何れにしましても、職員室の雰囲気の良いみたいところが、いろいろな教育活動にいい利点として現れてきている例が多いとお見受けしました。

それから、これも学校に行った感想になるのですが、いじめや不登校といった生徒指導事案の増加や深刻化、それから、一部の学校ですが外国人児童生徒の増加による学習指導の在り方の課題ということも出てきております。



また、先ほどもお話がありました難しい保護者対応などの、教員のストレスとなりうる困難事案への対処。これは、学校の大きな課題になっていると思います。

そのための解決方法として、やはりこれは、定数改善やスクールカウンセラー、サポートスタッフなど人的配置校が効果的であるということ言うまでもありません。その必要性は私どもも十分理解をしているつもりですので、ご理解いただきたいと思います。

何れにしましても、今日いろいろなお話を聞かせていただいて、やはり学校現場として、校長・教頭の皆様がいろいろお考えの上で、学校運営をされていると感じましたので、道教委としても可能な限り、支援をさせていただきたいと思っております。引き続きどうぞよろしく願いいたします。

○伊藤学校教育局長

それでは、中島教育長からよろしく願いいたします。

○中島教育長

教育長の中島でございます。閉会にあたりまして、一言ご挨拶を兼ねて、お話をさせていただければと思います。

まず、本日お集まりの全道各地区の役員の皆様方におかれましては、日頃から本道教育の充実・発展にご尽力いただくとともに、道教委の施策の推進に特段の御協力を賜っておりますことに、この場を借りて感謝申し上げます。ありがとうございます。

私は6月に教育長に就任し、2ヶ月がたったところでございます。早いタイミングでこうした機会を設けていただきましたことに、併せて感謝申し上げます。

就任後、後志管内で学校訪問をさせていただきました。1人1台端末の活用状況や、今日のテーマでもあります「働き方改革」の状況などについてお話を伺いましたが、個人的に一番驚いたのは、学校の授業の進め方です。自分が子どもの頃とは、ずいぶん違うところを目の当たりにしました。

また、訪問を通じて、たくさんの子どもの笑顔や真剣に取り組む姿に触れたことや、先生達が答えや知識を教えるのではなく、子ども達が答えを探すことをアシストする。こうした学習の進め方は素晴らしかったですし、先生達の子どもの達への丁寧な接し方等にも触れ、先生達も大変苦勞をされているということを実感しました。

今日は働き方改革ということで、それぞれの取り組みやそれにまつわるお話など、今後の業務を進めるに当たって、非常に示唆に富むお話がたくさんあったと思います。

先生方が日々、現場で仕事と子どもたちに向き合っていく、それをしっかり進めていくためには、働き方改革は重要であり、何よりも子どもたちが生き生きと学ぶということに繋がっていけばよいなと思っております。

そうした意味で、本日は大変貴重な機会をいただいたものと思っております。いただいた意見をしっかり生かしながら、学校における働き方改革はすべて子ども達のために繋がるものであり、学びを支えるための働き方改革であると、本日はまさにそういったお話であったと思いますので、そうした思いを、学校、保護者、それから地域の皆さん、社会全体で共

有し、取組を更に加速させていきたいと考えております。

本日の意見交換を契機に校長会・教頭会等と道教委の連携が一層深まっていくこと祈念しております。本日は誠にありがとうございました。

○伊藤学校教育局長

皆様方のご協力を得ながら、本日は充実した意見交換を進めることができました。ありがとうございました。以上をもちまして校長会・教頭会との意見交換を閉会させていただきます。本当にありがとうございました。