「令和３年度石狩管内学校における働き方改革促進会議」議事録

○日　時：令和３年（2021年）12月21日（火）10：00～11：30
○会　場：第二水産ビル４Ｇ会議室
○議　事：(1) 教職員課説明事項
　　(2) 働き方改革推進事業中間報告
　　(3) 意見交換、講評・助言
○出席者：17名（市町村教委、校長会、教頭会、事業推進校（恵庭市立和光小）、教職員課、教育局）

・開会挨拶
【教育局・堀本局長】 石狩管内学校における働き方改革推進会議の開催に当たり、一言ご挨拶を申し上げます。 本日は、年末の何かとお忙しい中、お集まりいただきまして大変ありがとうございます。 皆様におかれましては、日頃より、管内教育の推進にご尽力いただくとともに、本日の会議のテーマでございます、学校における働き方改革の推進に取り組んでいただいておりますことに、感謝を申し上げます。 本会議はご案内の通り、管内における教育職員の時間外勤務等の縮減及び業務改善に向けた対策や取組状況について、情報共有や協議等を行うために毎年度開催しているところでございます。 本日の会議では、始めに教育庁教職員課から、アクション・プランに基づく取組状況調査の結果や、今年新たに設けられましたスクールロイヤー制度、部活動地域移行に向けた取組についてご説明を申し上げましたのちに、働き方改革推進事業の中間報告といたしまして、今年度の管内の推進校でございます恵庭市立和光小学校から取組状況についてご報告をいただき、意見交換を行ってまいりたいと考えております。 さて、道教委では、本年３月に、これまでの働き方改革の取組の成果と課題を踏まえ、新たな取組の設定や改善を図り、より実効性の高い働き方改革を進めるため、アクション・プランの見直しを行ったところでございまして、教育局においても、こうした一環の中で、今年５月に次長をトップとした働き方改革推進事業に関わってのチームを設置し、推進校における好事例の普及や義務教育指導監の行う学校経営指導における指導助言などの取組を進めているところでございます。 一方、国の動きといたしましては、本年８月に、学校教育法施行規則が改正され、現在、教員の負担軽減のために配置されておりますスクール・サポート・スタッフを、新たに教育業務支援員として規定し、令和４年度の大幅な配置拡大に向けて予算要求がなされているところでございます。 こうした中、管内においては、これまでも教育の業務改善に向け、様々な取組をできることから進めていただいているところでございますが、一方では、今もなお相当数の時間外勤務が見られるところであり、教員が心身ともに健康で質の高い授業や教育活動を担い、子どもたちの未来のために質の高い教育を実現していくためにも、学校や市町村での取組はもとより、保護者や地域の方々の協力を得ながら、働き方改革により一層取り組んでいく必要があると考えております。 現在、コロナ禍の収束が見えない中ではありますが、こうした状況を、逆に仕事を見直す絶好の機会として捉え、管内一体となって働き方改革が推進されますよう、道教委、また当局としても、必要な支援に努めてまいりたいと考えてございますので、皆様のご協力と継続的な取組をお願い申し上げ、開会に当たっての挨拶とさせていただきます。

・教職員課説明事項

【教職員課・小寺課長補佐】

本日は、学校における働き方改革に関わり、道教委の取組を説明する時間をいただきまして感謝申し上げます。

令和３年３月に策定した北海道アクション・プラン第２期では「働き方改革は学校の教育目標の実現に向けて、人的・物的資源をどのように投入するかという「カリキュラム・マネジメント」としての側面を持つものであり、新学習指導要領の理念の実現に必要な学校運営そのものである」と記述いたしまして、機会あるごとに、働き方改革はマネジメントと表裏の関係にあるということを説明してきたところでございます。

今回は、各種取組の中で５点に絞りまして、説明をさせていただきます。

それでは、教職員課説明資料の１－１をご覧ください。

資料１－１は北海道アクション・プランに係る取組状況調査の概要となっております。北海道アクション・プランには、各般の具体的な取組を掲載しておりますが、本調査は、学校における働き方改革の取組状況を把握し、効果検証や課題分析を行うとともに、今後の施策検討に資するため行っているものでございます。

学校、教育委員会におかれましては、多くの設問にお答えいただきまして感謝申し上げます。教育委員会向けの設問については、文部科学省が９月に実施した取組状況調査と重複するものがありまして、余計な手間をお掛けして申し訳なく思っております。来年度は、改めて設問を精査してまいりたいと考えております。

また、今回は試行的に簡易システムで実施しましたが、学校への督促の煩雑化など、課題がありましたので、次回は改めて検討したいと考えております。

今回の正式な公表通知は１月中旬になる予定でございます。道議会や道の教育委員会に対しても、報告してまいりたいと考えております。

それでは、概要について説明します。

まず①です。時間外在校等時間の客観的な把握に関しましては、ほぼ全校で実施されておりまして、残りの学校につきましても、今年度中に適切な方法で実施する予定と確認をしております。

②番目、計測記録の集計・活用につきましても、96.8%の学校で活用されているという状況が報告されております。

③番目、保護者や地域に対する理解と協力を求める取組につきましては、93.2%の学校で実施されております。道教委においてもＰＴＡ連合会で説明したり、広報誌を活用するなどの取組を行ってきているところでありまして、より一層、保護者や地域住民の方々の理解と協力が得られるよう、教育委員会と学校が連携して、働き方改革の趣旨や取組に係る状況を積極的に提供していく必要があると考えております。

資料の裏、④コアチームの設置状況につきましては、アの「設置している」とイの「他の委員会で代替している」を含めまして77.7%で取り組まれているという状況になっております。設置していない学校からの回答としては、「一人一人が働き方を意識して取り組んでいるため必要ない」「時間外が月45時間を超える職員がいないため」などの回答がありましたが、道教委としては、各学校において、校長の学校経営方針を踏まえながら、真に必要な教育活動に注力できるようコアチームを設置して、対話しながら進めていただきたいと考えております。

最後に⑤番目、働き方改革手引「Road」に掲載しておりますチェックリストの活用でございますが、66.3%で活用されているという状況になっております。コアチームの設置もそうですけれども、取り組んでいる学校の回答では、「効果が表れている」または「今後の効果が見込まれる」という回答がほとんどと

なっております。チェックリストにはアクション・プランに掲げる取組を網羅しておりまして、自校の進捗状況を確認するためにも、定期的に活用していただきたいと考えているところでございます。

概要はここまででございますが、１月に公表する調査結果は、内容の濃いものになっておりますので、働き方改革を進める上で、是非活用いただきたいと考えております。

続きまして、資料の１－２になります。時間外在校等時間の公表についてであります。資料１－２は12月６日に発出した通知でございます。

道教委では、時間外在校等時間の公表は、各学校が業務改善に取り組む上で基盤となる取組であるとともに、保護者や地域の方々に学校の状況を理解していただき、協力を得ていくために重要であると考えております。

先ほどご説明した北海道アクション・プランに係る取組状況調査の中で、各市町村における公表の考え方をお聞きしたところ、「時間外在校等時間の公表を実施した」又は「本年度実施する予定」と回答のあった市町村は、53市町村となっております。

お手元の資料の通知では、既に道内で公表している２市町の実例を示すほか、公表の観点を示した公表例を添付させていただきました。未公表の市町村教育委員会におかれましては、これらの資料を参考に、公表に向けた取組を進めていただきまして、引き続き、働き方改革を推進していただきますよう、よろしくお願いいたします。

続きまして、資料の２－１、スクールロイヤー制度でございます。

今年度から、高度な法的専門性が必要となる事案に対応するため、学校における法務相談体制を整備し、学校から道教委に申請してもらうことで弁護士相談ができることになりました。

手続きの流れは、資料２－１の裏になりますけれども、道立学校及び市町村立学校で相談したい事案が発生した場合、教育局や市町村教育委員会を通じて申請してもらい、道教委が調整した上で担当弁護士を紹介するということになっております。

担当弁護士は、学校に対して助言を行いますが、１回で終わらない場合も想定しております。

残念ながら、道内４ブロックのうち道北地区がまだ調整中で全道展開とはなっておりませが、近々全道展開できると考えております。

また、道教委では、申請のあった事項を弁護士に依頼するだけでなく、道教委内部で関係課と情報共有し、連携していくこととしております。

続きまして、資料の２－２でございますが、実際の相談事例をお知らせする事務連絡となっております。

ここでは４例挙げておりますが、現時点で６件の相談を受けております。６件全て道立学校からの相談で、市町村からはまだ申請がないところです。今後も適宜、情報提供してまいりたいと考えております。

相談の中身でございますが、保護者と子どもとの関係で、学校がどこまで踏み込んでいいのか苦慮している事案も相談されております。相談した学校からは大変好評でありまして、是非この制度を御活用いただきたいと考えております。

学校で、こんな事案は馴染まないと相談に躊躇している場合があるかもしれませんが、そのような場合は、我々にまず電話でも結構ですので、気軽に問い合わせいただきたいと考えております。

資料３の部活動の部分は、後ほど、説明させていただくこととし、資料の一番最後に添付しております資料４をご覧ください。好事例、アイディア募集についてのチラシとなっております。

道教委では、随時好事例やアイディアを募集しております。かなりの数が学校から集まっておりますので、いただいたものは、今後皆様にお示ししたいと考えております。その際は、是非活用いただきたいと考えております。

その他、資料にはない点について、いくつかご説明させていただきます。

まず、教頭の負担軽減についてございます。

これは、道立学校の勤務時間の計測記録になりますが、他の職種に比べ、副校長・教頭の時間外在校等時間が明らかに多いという傾向が見られます。

道立学校の校長会、教頭会と協議しながら、教頭支援の取組について推進していかなければならないと考えておりまして、道教委が行う調査業務の見直しや、スクールロイヤー制度の導入などを行っているところでございます。

また、小さいことで言いますと、メール送信時にファイルを一括印刷できるデータを付けるということで、事務量を減らすこともしております。小さいことかもしれませんが、今後も協議を重ねて、できることを検討してまいりたいと考えております。

次に、スクール・サポート・スタッフについてでございます。

来年度は、教育業務支援員という名称に変わりますが、教員の事務負担軽減を図るためのスクール・サポート・スタッフは、導入している学校から大変好評を得ているところでございます。国の予算が入っておりますので、来年度の見通しはまだご説明できませんが、決まり次第お知らせしていきたいと思っております。

説明は以上でございますが、今後も北海道アクション・プランに掲げた各種取組を推進していきますので、皆様のご理解ご協力をよろしくお願いいたします。

引き続き、部活動関連について、本吉課長補佐から説明いたします。

【教職員課・本吉課長補佐】

部活動の地域移行に関する取組について説明させていただきますので、よろしくお願いします。

皆様、既にご承知のことと思いますけれども、現在、部活動に関する課題は大きく二つありまして、一つは、少子化や生徒ニーズの多様化などによりまして、部活動を学校で担うことが困難になってきていること。もう一つは、部活動指導が教員の長時間勤務の主な要因となっていることが挙げられます。

このような状況の中、お手元に配付しました、資料３－１になりますけれども、昨年９月、国は休日の部活動を段階的に地域に移行することを柱とした部活動改革の方向性を打ち出しました。

国は、令和３年度から４年度の２年間、全国で実践研究を行い、その成果を踏まえて、令和５年度から段階的に、休日の部活動を地域に移行する方向で検討を進めております。

資料の３－２になりますけれども、今年の10月にはスポーツ庁におきまして、有識者による「運動部活動の地域移行に関する検討会議」の第１回が開催されまして、部活動の地域移行に向けて今後検討していく事項を10項目ほど示しまして、来年７月を目途に提言として取りまとめる予定となっております。

また、同じくスポーツ庁のスポーツ審議会におきましては、第３期スポーツ基本計画を策定する部会の中で休日の運動部活動の地域移行を着実に実施するといった施策目標などが現在検討されております。

資料の３－３になりますけれども、こうした国の動きを踏まえつつ、道教委では、今年度、当別町、登別市、紋別市の３つの市と町におきまして、地域部活動推進事業による実践研究に取り組んでおります。

実践地域それぞれの特徴なのですけれども、当別町は地域部活動の受け皿として民間企業と連携し、希望する教員を兼職兼業承認した上で民間企業のスタッフとして部活動指導に従事させるという形を取っています。

登別市は教育委員会が事務局として主導しながら、地元のバレーボール協会に休日の指導をお願いしています。また、登別市の場合は、平日に部活動指導員や外部指導者として従事している方々が引き続き休日も指導しているので、平日・休日の指導の一貫性が保たれています。

紋別市は教育委員会が受け皿となりまして、公費で雇った部活動サポーターという職に部活動に関する業務を任せています。

道教委では、このような各地域における実践事例を、今後全道に普及啓発していく予定です。

資料の３－４になりますけれども、広く道民の方々に部活動の地域移行に関心を持っていただくため

に、先月の20日に地域部活動推進フォーラムをオンラインで開催しまして、YouTubeでライブ配信いたしました。

当日は、本日ご出席されています当別町を始めとしまして、実践地域から報告をいただくとともに、有識者やコメンテーターから貴重なご意見をいただき、さらには視聴者からリアルタイムでコメントもいただきました。

フォーラムの動画はYouTubeでアーカイブ配信しており、道教委のＨＰから見ることができますので、是非ご覧いただければと思います。また、フォーラムの概要につきましては、お手元の資料３－４を後ほどご覧いただければと思います。

資料の３－５になりますが、この度、道教委では、道内のより多くの地域において、部活動の地域移行を積極的にご検討いただけるよう、まちづくりの推進やスポーツ・文化の推進なども視野に入れた検討モデルを作成しまして、12月１日付けで各市町村や道立学校をはじめ、スポーツ・文化団体など関係各所にお送りしたところです。

以上のような状況をご理解いただいた上で、皆様方におかれましては、このモデルも参考にしつつ、それぞれの地域の実情を踏まえた部活動の地域移行に関する検討を関係者の皆様とともに進めてくださるよう、改めてお願い申し上げます。

・質疑応答

【教育局・西岡次長】

それでは、ただいまの説明につきまして、質問やご意見等がございましたら、よろしくお願いいたします。

【新篠津村・荒谷教育長】

部活動について、今説明がありましたが、土日に従事した場合の部活動手当（教員特殊業務手当）について、私が現職の時は非常に少なかったが、教職員の待遇改善ということで、今は月１～２万円は出ていると思うが、部活動が地域移行した場合、部活動手当は出るのか出ないのか。

また、地域の色々な事情で地域移行ができない場合、部活動手当は現状どおりか教えていただきたい。

【教職員課・本吉課長補佐】

部活動手当につきましては、国の方で現在検討中です。すぐに無くなるという話にはなっていませんし、これからいつまで続くのかという話にもなっておりません。

ただ、通常考えれば、地域移行がどんどん進んでいけば、学校部活動が少なくなっていきますので、学校部活動に関しての手当が、地域部活動の方へ財源として回されていく可能性は否定できないと思いますが、今の段階では国が手当を財源にするなどの話になっておりませんので、今後、部活動手当がどうなるかは、まだ不透明な状況です。

【北広島市・吉田教育長】

同じく部活動の地域移行に関わって教えてください。

スポーツ庁が学習指導要領の見直しの方向性を検討していると聞いているのですが、何を直すのかというのがまず１つ。

それから、今、当別町が国の委託を受け、道教委から指定されて一部のモデル領域でやっています。恐らく、運営に際して民間への委託料など経費がかかっていると思います。指定の間は委託料を国か道から頂けると思うのですが、指定が終わって継続するためには、全部単費になっていくのか。あるいは地財措置とか色々な方法があると思うのですが、財源措置というのはどのように議論されているのか。

また、全国や道の中体連が、この地域移行に対してどのような感触や動き見せているのか。併せて、地域の受け皿は、ＮＰＯとか民間の方々を含め、各市町村の体育協会であるとか総合型地域クラブであるとか、様々な受け皿があると思うのですが、競技団体等への周知はされているとは聞いていますが、道教委は全道的にできる状態にあると考えているのか。道教委として進めるのは結構ですが、状況をどのように捉えているのか聞かせてほしい。

【教職員課・本吉課長補佐】

１点目の学習指導要領の部分についてですが、先日のスポーツ審議会の中間報告の素案では、確かに学習指導要領の見直しに言及されていたのですが、他の省庁、経済産業省ですとかそういうところから社会教育への移行ということを打ち出した方が良いのではないかといった意見があったはずです。

それを受けて、そのようなニュアンスでたたき台ではなっていたのですけれども、今回、12月20日の昨日出された中間報告では、そこまで強い表現にはなっていません。指導要領も見直しとまでは言っていなくて、そこも含めて調整するというか、検討するというか、そういった表現に変わっていたと思います。

それもやはり学校教育として部活動を捉えるか、社会教育として部活動を捉えるかという両方の側面があり、どちらがとは現在のところ国も言い切れていないので、そこを含めてどのような位置付けにするか、部活動を社会教育なのか学校教育なのか、またはどちらでも捉えられるのかなど、その位置付けを検討すると中間報告では言っていると思われます。

続きまして、当別町が実施している地域部活動の委託事業なのですが、現在、国から委託料が出ていますので、実施が終われば、当然委託料は出ませんので、そこも含めて財源をどうするかというのも、実際、国の方で財源を全く手当しないということは考えてはいないようなのですが、それが先ほどおっしゃっていた地財措置になるのか、補助金になるのか、どういった形になるのかも含めて、現在、検討会議などで考えているという状況です。もし決まっていない段階で行うとすれば、自治体単費の負担になるか、保護者が受益者負担として支出することとなると思いますが、それに対して国がどのような財政措置をするかということが、今後出てくるのかと思います。全く何もないとは我々も今のところ考えておりません。

続きまして、中体連や高体連の大会のレギュレーションの話ですが、これも、今現在国の方で団体とヒアリングなどをしながら、どのように変えていくかという働きかけをしていると聞いています。ですが、どのくらい、いつ、どのようなレギュレーションになるのかなどとは聞いておりませんので、これもやはり７月の提言を待つしかないのかなと今のところは考えております。

あと、受け皿の部分、最後におっしゃっていた総合型ですとか、そのようなところにはもちろん情報提供もしていますし、今までも総合型のクラブとお話しする機会がありまして、中にはやってみたいという総合型もあるのですね。ただ、学校や教育委員会とのパイプがなくて、なかなか連携が取れないという悩みを打ち明けてくださった方々もいます。

今回、道教委として３つのモデルを提示させていただいたのですが、全ての地域で総合型スポーツクラブが担えるとは思っていません。やはり自治体の規模であるとか、リソースも皆さん違いますし、例えば小さな自治体であれば、スポーツクラブがなかったりもしますので、そのようなところであれば、やはり行政が主導になって、何かしらの受け皿を作ったり、例えばコミュニティ・スクールを活用してそこで何か受け皿を作ったりですとか、そのようなことも考えられるのかと思います。

総合型があるところは、総合型や体育協会ですとか、競技団体の支部ですとか、そのようなところがある自治体は、それらに受け皿になってもらえないかということで検討協議を進めていただきたいと思っていますし、大きな町、札幌市であるとか近郊の皆様のところは大きな自治体になりますので、例えば民間企業ですとか民間のスポーツクラブがありますので、そのようなところと検討協議をしていただいて、民間企業になると金銭的な部分があるので、それでは受益者負担、保護者に全部負担させるのかという問題も出てきますので、そこは協議しながら、例えば、ビジネスモデルとして町で取り込んで、それを活用し

て部活動の運営費にするとか、たぶん、他の県でもやられていると思うのですけれども、例えば、学校施設を民間に開放してそこで事業をやって、それを部活動の運営費にするというようなモデルも他県でやっていると聞いております。

まだ始まったばかりですので、どのように民間モデルが入っていけるのか分かりませんが、現在、道教委としましては、先ほども申しましたけれども、全ての地域で同じような形の受け皿ができるとは考えておりませんので、地域の実情に沿った受け皿ができないかということを、まず地域の方々と協議、検討いただきたい、と考えております。以上です。

【北広島市・吉田教育長】

制度と財源、受け皿の問題、皆さんの合意、そして本当に働き方改革に繋がるのかという視点など、まだいくつかの課題があるというのが分かりました。ありがとうございます。

【石狩市・佐々木教育長】

一つ教えてもらいたいのですが、今、休日の部活動を段階的に地域に移行するという話があって、この地域移行に関する検討会議では、休日という前提がないように思われるのですが、その辺の関係性はどのようになっているのでしょうか。

【教職員課・本吉課長補佐】

はっきりは言っていないのですが、スポーツ庁としては、今はまず休日という話であり、いずれ平日も視野に入れたいという話は正式には聞いてないのですけれども、担当レベルからはそのような話は聞いておりますし、他の省庁も、経済産業省は特にですが、財務省かどこかも、平日も含めて検討しなさいというような、国では動きになっているようです。

【石狩市・佐々木教育長】

とりあえず、この二つの流れというのは、今我々の段階では別なものであると考えていた方がいいですか。

【教職員課・本吉課長補佐】

まずは、休日ではないでしょうか。まとめて平日も休日もすべてということも、もちろん選択肢としてはあると思いますが、今でさえハードルが高いです。休日でさえ出せるかという状況ですので、まずは休日から考えたほうがいい、という国の考え方ですね。

【石狩市・佐々木教育長】

休日だったら先生が勤務時間外ですから、原則兼業もＯＫですけど、平日までとなると、先生はもう手を出せませんよね。それは、どのようになっているのかと思います。平日に先生は勤務時間内に兼業はできませんよね。当然業務に影響出てくる訳ですから。

【教職員課・本吉課長補】

そのような場合は、平日の取り扱いをどのようにするのかも検討しなければならないと思います。

【石狩市・佐々木教育長】

ありがとうございました。まだ不透明な部分が多いことが分かりました。

【教職員課・本吉課長補】

まだ煮詰まっていない部分がたくさんありますので。

【校長会・鹿野会長】

感想と要望をお願いしたいと思います。

スポーツ審議会では令和８年度の目標を、生徒の所属割合を50%にすると出ていたと思うのですけれども、地域移行にしていくというのは、我々中学校教員が何十年も社会教育へという話をしていて実現しなかったことなので、大変助かりますが、令和８年度までにその目標が達成されるのか、もっと言うと、生

徒は地域に入ろうとしても、その受け皿を地域が本当に作ることができるのか、私は疑問に思っています。

本気になってこれをやらないと絶対進まないと思っています。その本気になるときに、まず国の検討会議に現場指導者が入っていません。学校現場の指導者の意見を聞き、これまでの取組や経緯を含めた中で検討していかなければ、地域に移行しようとしても進まないと思います。

ですから、できれば道、もしくは管内で検討を進める際には、学校現場の指導者を入れるとか、中体連関係者を入れるとか考えていただけたらありがたいと思っております。

もう１点。やはり令和８年度までの長いスパンで見たロードマップができると思うのですが、より具体的なロードマップを提示していただけないと苦しいのかなと思っています。

私は、下手をしたら、スポーツクラブを教員が運営することになってしまうのではないかという危惧もあります。そのようなことも含めて、より具体的なロードマップを示しながら、一つ一つ課題を解決していく取組をしていただけたら大変助かります。以上です。

【教職員課・本吉課長補佐】

ご要望としてお伺いしました。なお、生徒の所属割合の50%の件ですが、確かに検討はされていましたが、現段階ではその数値目標は取られており、着実に地域移行を推進していくという目標に変わっています。

・働き方改革推進事業中間報告

【和光小・吉田主幹教諭】

私から、本校の働き方改革の推進事業について、中間報告をさせていただきます。

まず始めに、お手元の資料を確認しますが、概要というものと資料１、２、３というものと、プレゼン自体をそのまま印刷したものになるのですけれども、内容につきましては、こちらの画面の方で説明させていただきますので、こちらの見ていただければと思います。それでは、よろしくお願いいたします。

本日、お話させていただきますのが４点、本校の勤務実態、推進事業に係る取組の説明と、本校で実際に行われている主な取組の説明、今後について説明させていただきます。

まず、本校は学級数が31学級、児童数848名、教職員数46名の大規模校でございます。

昨年度、この事業を行うまでの本校職員の働き方に関する意識ですが、なかなか自分事として捉えていない、働き方の研修を行っていても、あまり私に関係ないという感じで、自分事としての意識が低いなと感じていました。

また、大規模校でありますが故に、一部の人間に仕事の偏りが見られておりました。

最後に四季における時間外勤務の格差についてですが、例えば昨年10月の業績が、少し見づらいかもしれないのですが、縦軸が人数で、横軸が超勤の時間外勤務の時間になります。

これを見ますと、ほぼ、時間外勤務をしていない方と、45時間以上、中には90時間近い方もいるということが分かります。

そこで、こちらの青い分布の者と赤い分布の者について、どのような方がいるのかというのを分析したところ、青枠については、家庭、お子さんがいて保育所等のお迎えの時間が決まっているという方が多い傾向がありまして、赤い方については、年配の方であるとか、子育てが終わっていたりとか、独身の方で割と時間に余裕がある方が多いという傾向がありました。

ここで時間に余裕がある方というのは、急いで帰る必要がないということで、職員室でのんびり、それは悪くないのですけれども、時間をゆっくり、なんとなく過ごしてるという方が多かったので、そういった方、職員が早く帰ることにメリット、早く帰ることで何かに貢献している、もしくは仕事自体が減って

いくという思いを持つような取組を実施し、教職員の意識を変えることが必要と考えました。

取組の結果になりますが、昨年と比較した場合になります。色が見づらいのですけども、青いほうが昨年で、赤い方が今年になるのですが、昨年はコロナの対応に伴う休校があったので、５月がとても少なくなっているのですが、この取組を始めた６月頃から、青に比べて赤が少なくなっていることが分かると思います。ちなみに、その取組を始めた直近６ヶ月の結果を数値で表してみますと、平均で約６時間、１日で表すと、大体20分超勤時間が短くなったことになります。

分布の様子も、今年10月のもので見ますと、45時間以上だったグループ、90時間というグループが、40時間の方へ大幅に移行していることが分かります。

昨年と比較しますと、このように多かったグループが、45時間へ移ってきているということが分かります。

働き方を実行してきた10月に行ったアンケートになりますが、超勤の時間が以前より減ったという方が45％、変わらないという方が42％になります。

具体的な内容につきましては、こちらの資料１になるのですが、具体的な記述を見ますと、以前より早く退勤することができ、打ち合わせが長引くことが減りました。

黄色の変わらないという部分につきましては、そもそも超勤をしていません。元々帰る時間が決まっていたので、元々早く帰っているということを考えますと、ある程度の成果が現われていることが分かります。

続きまして、別の質問、本校の改革が進められているという実感はありますかということを10月に行いましたが、９割近くの職員がある程度の成果を実感していることが分かります。

これらのことから、ある程度の成果が現れたと言っていいと思っています。では早速、その取組の経過についてお話させていただきます。

推進事業に係る主な取組、どのようなことをしたのかということですが、こちらのように、Roadに関わってアンケート行っていきました。

その中で、まず一番最初に行ったのが働き方改革推進事業の説明となります。５月、職員に推進事業の説明をしました。目的としましては、実態や働き方改革推進事業年間計画について、まず知ってもらうこと。そして、こちらの隠れた私の意図としては、とにかく関心を持ってもらうこと。これを行ったら良いことがありそうだな、役に立ちそうだなと思わせることです。

推進事業の職員用プレゼンになりますが、私たちが日常、どんなことで時間を費やしているのかということを、まず共用しました。また、働き方改革の目的につきまして、先ほども少しお話がありましたが、長時間勤務による心労疲労をなくすこと、本来業務の時間確保によって授業を行う、教材研究を行う時間を確保すること、そして働きやすい環境を整えることで、これからの教員の人材確保をしていくという、それが最終的な子どもたち一人一人の学びを支える教育の充実に繋がるという説明をしました。

そのために、我々も具体的に何をするかということですが、北海道アクション・プラン、Roadの積極的な活用ということに絞ってお話しました。

Roadとは何かということですが、まず、やるべきこと、組織を作って話し合う場を作ることという説明をしました。

しかし、このままの説明で進んでいきますと、職員にとにかく早く帰って家で仕事をしろと伝わってしまうのではないかなと思いまして、職員の主体性を生み出す意識改革にはならないのではないかと考えました。

そこで、職員に一番負担になっている部分、役に立ちそうだなと思わせるような取組を例にしてお話することといたしました。次のようなお話になります。

早く帰って家で仕事をしろということでは、本当の意味での働き方改革にはならないので、まず、仕事

の絶対量が減らせないかと考えたときに、こういった分析から超勤の原因になっているものは何かということで、平均勤務時間の月別、小さくて見づらいのですけれども、10月前と年度末が多くなっていることが分かりました。多くなった原因は、通知表の通信欄の記載が大きな要因でした。

そのため、通信欄について改善できることはないかと考えたところ、例えば、試しに後期は要録の関係で難しいのですが、前期については無くしてみようと。そこで検討したのですが、通信欄を記載しなければならないという記述はないということです。

ただ、保護者の理解を得るためには、丁寧な説明が必要となります。

今までの通信欄ですと、対策まで丁寧に説明できなかったり、それに対して保護者がどう思うかといったケアが難しかった部分がありますが、口頭で説明することにより、後期に向けて今後の方向性を保護者とより深く共有できるのではないかというお話もありました。

そして、例えば、今後このような取組をするとしたらどう進めていくのかということを具体的に説明することで、職員は大変前向きに話を聞くようになり、こういう取組を進めることで、何か変わりそうだ、変えてくれそうだと主体的に捉えることができました。

その後、すぐに働き方に関するアンケートを行いました。資料２の内容になるのですが、やはりRoadに記載されている内容になっております。こちらにつきましては、見やすいようにプリントで出しておりますが、これが実際はフォームで行っております。これを職員にフィードバックすることで、私自身が把握するという効果もありますが、職員それぞれに自分の働き方を振り返ってもらうということがあります。

続いて行ったのが、キックオフミーティングです。

これから始めますというミーティングになるのですが、コロナ禍で職員を集めることができませんでしたので、学年ごとに分かれて、グーグルクラスルームを活用して進めました。

協議については、ジャムボードを活用し、そちらの研修も兼ねて行いました。

そちらのキックオフミーティングでは、職員のアイデアをまず集め、みんな意識していることを実感し、自分ならどうすると思わせて、アイデアを出せば変わるかもしれない、よし考えてみようと思わせることを意識して進めました。

こちらがジャムボードで各学年が協議した内容になります。「職員全員ですぐにできる、個人でできそう、学年でできそう」という部分と「すぐにできる、学校全体で進めていくもの」「すぐできないけど個人と学年でできそうなもの」「すぐできない、学校全体に関わるもの」という四つの分類に分けて、それぞれアイデアを出してもらいました。

その後、出てきた意見を全て職員にフィードバックし、できることはすぐ実行、できないことについても協議したり、働きかけることを伝えることで、職員に自分たちの働き方を変えられるという意識を持ってもらえるように努めました。

前期通信欄を個人懇談に代えるなど、大きなことにつきましては、全体で協議する時間をなるべく短くするために、すぐ始めたいことについては、学年チームを中心としたコアチームの会議を開いて話し合いました。

職員全体で話し合うべき内容で、急ぎでないものにつきましては、中間学校評価に入れて、全体で協議するようにしました。その後10月に行った２回目のアンケートでは、先ほどご覧いただいた１回目のアンケートに、一番最初に見ていただいた「本校の働き方改革を進められるという実感があるか」「あなたの勤務時間は以前より短くなりましたか」というような項目を３項目追加して行いました。

これにより、職員の前期の意識の把握と、前期の取組の効果をより明確にすることができると考えました。

アンケートを踏まえた２回目のミーティングでは、資料３になりますが、事前に各自で前期の自分自身の働き方を振り返るシートを作成しました。自分の働き方について、より具体的に振り返り、それを周り

にアウトプットすることで、前期の自分の働き方を振り返るとともに、自分と周りの働き方の比較「働きすぎかな」ということを実感できるような工夫をしました。

２回目のハーフタイムミーティングでは、前期に実行してきたことの修正案など、本校の働き方を意識してきたことが感じられる話し合いとなりました。もちろん、話し合った内容はすぐフィードバックし、新しい取組を進めているところです。

ここで本校の課題となったのが、休憩時間です。

アンケートでは、約８割の人が休憩時間を取れていないということが分かり、本校の課題として取り組むこととなりました。

そこで、１回目のキックオフミーティングで行っていたコアミーティングも、休憩時間中の会議数を減らすということで、校務支援システムの会議室発言を活用して、集まらない形で行いました。

以上のような働き方から、どのような取組が行われるようになったか、本校で行われている主な実際の取組について説明させていただきます。

まず、Roadに記載されている取組ですが、家庭訪問の廃止。

続きまして、恵庭市教委で取り組んでいただいている留守番電話の導入。18時から７時半までにつきましては、留守番電話で対応ということで、保護者にご理解いただいております。

また、職員会議や日報のペーパーレス化につきましては、この取り組み以前から進められていたところです。

そして、本校に配置していたスクール・サポート・スタッフの活用ですけれども、ラミネートや教材作成、集計作業などを行っていただき、とても助かっています。

ちなみにアンケート実施につきましては、基本的にはGoogleフォームを活用しているのですが、低学年等、タブレットが使用をできない家庭につきましては、ワークシートでの集計作業を進めています。集計作業は、職員の手で時間がかからないように工夫しております。

続いて、クラウド上での教材のデータベース化です。こクラウド活用することで、学校外での教材研究ができます。担当教科を分担することで、それぞれが作成した教材をＵＳＢ等を介することなく、そのまま教室でクラウドから引っ張ってくることで、そのまま教室のパソコンでクラウドエンドから使用することができます。このデータベース化を続けていくことで、毎年、より洗練された教材が毎年更新されていくことが可能になると考えております。

続いて、成績処理のデジタル化です。各担任で活用するまでには至っていないのですが、学年全員の採点等を行うセンター担当は、このような採点新システムを活用しています。そして、集計作業の効率化を図るために、児童だけではなく、昨年の臨時休校時から行っているのですけれども、保護者向けのアンケート、学校評価等はすべてGoogleフォームを活用しております。

続きまして、放課後や長期休業の時間確保のために、コミュニティ・スクールを活用して、恵庭市にあります文教大学を中心に地域の方を巻き込んだ和光小学校専用のボランティアサークルを作ってもらいました。放課後学習、長期休業中の補習等の先生方の負担を減らすことができるようになっております。今年の運動会では、本校は平日に学年毎に開催しているのですけども、担外で行っていた審判係など人数が足りないこともありまして、こちらのサークルにお手伝いしてもらいました。

続いて、主にミーティング等で職員のアイデアが出てきたもので、そちらを実施した学校独自の取組になります。

まず、先ほどお話しました前期通信欄について、保護者からの理解が得られるように工夫して取り組むこととしました。

続いて、保護者への連絡につきましては、全てメールですることで、不在家庭への対応など余計な時間を無くすことができました。

続いて、卒業アルバムの文集廃止。こちらの編集作業をなくすことで、文章のチェック等の時間を無くすことができました。

４点目です。旅行的行事、修学旅行や教材費等、金銭の徴収は、安全面も考慮して業者と協力して振込に変更することで、職員が銀行に行くなどの余計な手間を省くことができました。

ペーパーレス化につきましては、もう３年ほど経っているのでどんどん進んでいきまして、積極的にグーグルクラスルーム内で知らせるようになっています。

学校教育計画、本校では和光の教育というとても分厚いものになるのですが、そちらについても年度末に丁合作業、印刷作業に大量に時間を費やしていましたが、大幅に時間短縮に繋がっております。資料が多ければ多いほど、見やすくしなければならないということで、ＰＤＦにしおりをつける、リンクをつけるなど工夫できるようになってきました。

続いて、余時数を少なくすることで、５時間授業の日を増やしたり、掃除を昼休みに行う日課変更を行いました。放課後の時間の確保に努めています。

続きまして、毎週発行しています時間割りについては、それまで学年でバラバラであった形式を統一することで、毎年新しくその使い方を覚える、作成するなどの手間を省きました。作成したものも外部の業者のものではなく、本校の実情に合った様式にして、こうして欲しい、ああして欲しい、こういうふうに変えられないかな、というものにどんどん変えていくことにより、より使いやすくなるように工夫しております。

座席表につきましても、教材会社や校務支援システムなどに合わせるのではなく、ＴＴの先生が見やすくなるように、こういう表示が欲しい、この中でも素早く対応できるようにこういう座席になっているよ、ということに対応できるよう、本校職員のニーズに合わせて、より使いやすいように修正を加えて、指導案や座席表作成が効率的にできるようにしています。

メンター研修や不定期の面談を若手教員とすることで、若手教員の悩みを早めに理解して、解決し、効率的に仕事ができるように支援しております。他にも、働き方改革とは逆行してるのかも知れませんが、働き方改革で作られた放課後の時間に、ミニ授業研等を企画し、若手教員同士で授業を見せ合い、話し合うことで授業力向上目指し、最終的には子どもに還元できるように努めております。

また、２回目のミーティングで課題となりました休憩時間確保のために、会議の時間を減らす工夫として、職員会議を休憩時間前に終えるために、それまで時間のかかっていました協議事項につきましては、事前に校務支援システムを使って意見集約し、方向性をある程度決めた上で提案することにしました。

また、連絡事項につきましては、基本的に発言せず、各自読んでおくよう周知することで、休憩時間前に終えることができるようになりました。

ただ、会議の時間は短くなったのですが、これがしっかり伝わっているかという部分が問題にありまして、会議時間を圧縮したことで、うまく伝わっていないと思われること、締め切りなど重要なことにつきましては、職員室にこのような大型モニターを２台設置して知らせるようにしております。会議のない日などは早く帰ることを呼びかけることで、職員間での声かけを誘発するようにしております。

最後に、これらの取組状況や、勤務状況、仕事を効率的に進められる工夫などは、お便りで情報発信しております。

先ほど資料１でご覧になっていただきましたが、クラウドを活用したデータ管理の復習など、こういうふうにできますよという効率的な仕事の仕方、若しくは職員たちの中でこういう工夫をしています、こういう意識を持って仕事をしていますという呼びかけ。そしてもちろんアンケートや会議で出てきた内容のフィードバック。また、職員から出てきたアイデアの中で、外部機関に働きかけていることもあります。中でも一番下、緑で少し見づらいのですが、恵庭市教委で、毎日沢山送付されるメール連絡に「概要」をつけてもらえないかなとお話したところ、すぐに要望に応えていただき、「このメールの内容はこういう

ものだよ。こういうことですよ。」ということを知らせていただけるようになりましたので、内容確認に係る時間が大幅に削減することができました。

以上のような取組を進めてきた実感、成果についてお話させていただきます。

まず、働き方改革に関する職員の主体性が生まれたことが大きな成果といえます。例えば、休憩時間を意識するようになりました。放課後は、会議は休憩時間までに終わらせることを意識し、短時間で効率的に進めることを考えるようになりました。

続いて、働き方に関する工夫を意識するようになり、あの学校では、うちの娘の学校ではこんなことやっているよ、という新しいアイデアを進んで集めてくるようになりました。

また、職員間での声かけが増え、忙しそうにしている人や、帰りが遅い人への声かけ、「早く帰ろう」という声かけも増えて来ました。それにより早く帰ることへの抵抗感が減り、進んで年休を取ったり、定時で帰る人が増えました。

会議削減、通知箋の通信欄など、新たな取り組みを実施したよりも、職員に主体性を持たせることができたことが大きな成果と考えております。

今後の目標としては、職員会議自体の回数を減らしていくなどの効率化、前期通信欄が無くなった部分の後期成績処理の効率化、そして働き方に関する今の意識を下降させないということです。

そして、これからも職員のアイデアや要望にできる限り応え、職員の意識向上、主体性の維持に努め、環境を改善し、そして、それが最終的には子どもたちに還元させるよう努めていきたいと思います。

以上で、本校の働き方改革に関する中間報告とさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

・意見交換

【教育局・西岡次長】

続きまして、意見交換を行っていきたいと思います。

各市町村教育委員会におかれましては、学校における働き方改革に係るアクション・プランを作成していただきまして、教職員の働き方改革のため様々な取り組みを行っていただいているところと承知しております。

石狩教育局といたしましても、各学校の取り組み状況や課題等を共有させていただき、管内で共通認識を持って、協力して取組を進めていきたいと考えております。

これまでの取組を進めた中で、効果的だった取組や直面している課題、あるいは学校の現状につきまして、ご意見を頂戴いただければと考えております。どなたかご意見等ございませんでしょうか。

【江別市・黒川教育長】

感想と質問を含めて、お話しさせていただきます。

最初にですね、余時数を削減することで５時間授業の日を作ったとお話されましたが、１時間減らせば35時間減りますよね。それが例えば６年生なんかは、余時数がそんなに余裕がないように思うのですが、これは教育局と相談の上で行っているのでしょうか。

実は私が調べた資料の中でも、短縮日課による５時間授業の日を作ったという学校があるという資料も見たのですが、働き方改革のために授業時数を減らすのは疑問が残ると私は思ったのですが、このようなことも含めて推進して良いという考え方でいるのかどうかをお聞きしたいのが１点です。

それからもう一つは、スクール・サポート・スタッフ１名という状況の中で、これだけの削減ができたという学校のチームワークの素晴らしさに驚くとともにですね、校長先生を始め、主幹教諭の先生の働きかけが見事だと感心いたしました。これはどの学校でもやればできるのだろうなと思ったところではあり

ますが、先生の意識が非常に働き方改革を一歩ずつ進めようということにチームとして高まっていることは大変良く伝わったのですが、教育活動の内容充実というか、目指す子ども像の達成とかですね、学校の目指している姿への到達という部分が、お聞きしていると少し薄まっていくように感じてしまう面があったのですが、その辺はどのように感じていらっしゃるかを教えていただければと思います。

【和光小・吉田主幹教諭】

まず、１点目の余時数に関することなのですが、これは改革の途中から行ったということではなくて、それまで、例えば６年生で申しますと、50時間、60時間近く余時数があったものを、働き方改革の「余時数をそんなにとる必要がないよ」という通知をいただいていたものですから。そちらを45時間というふうに少なくすることで、今まで６時間５時間で過ごしていたものを、５時間に減らしたというような形です。

【江別市・黒川教育長】

通年ではないのですか。通年でなくても35時間ありますよね。

【和光小・吉田主幹教諭】

はい。年間の余時数の部分です。

【江別市・黒川教育長】

50時間から35時間減ったら、15時間しかないですよね。

【和光小・吉田主幹教諭】

年間の標準時数よりも多かった時数が、60時間くらいです。

【江別市・黒川教育長】

６年生で60時間ですか。

【和光小・吉田主幹教諭】

はい。インフルエンザの臨時休校など、何かあった時に標準時数をクリアできないということで、余時数というものが確保されているのですが、そちらが60時間近くあったものを、２週間分ぐらいの予定を40時間にするということで、昨年までの多かった部分をなるべく標準時数ギリギリにしたということで、標準時数を下回るような形ではありません。

【和光小・松井校長】

毎週５時間ではなくて、年間で５時間の日をいくつか作ったというものです。

【江別市・黒川教育長】

分かりました。

【和光小・吉田主幹教諭】

もう一点、教育目標、教育活動についての点ですが、とても申し上げづらいといいますか、おっしゃる通りで、働き方改革に関する勤務時間、超勤の時間は少なくなったのですが、実際にやはり研修の時間であったりとか、教員の学ぶ時間ということについては、早く帰れるのだったら早く帰りましょうという意識が芽生えたのに、それまで研修で使えていた時間を効率的にする工夫はしているのですが、やはりデメリットというか、あまり良くない部分は確かにこの改革を進めていて私自身も少し実感している部分ではあります。

それを感じていたので、なかなか職員全員には難しかったのですが、初任者段階層の教員だけでも、その生み出された時間というのは、ただ帰る時間ではなくて、学ぶ時間、最終的には子どもに還元する時間なのだということで、若手教員を中心に、授業研、メンター研修というものを新たに取り組むようにしています。職員全体、学校全体ということを考えますと、反動というかその部分は私自身も課題と思っております。

【恵庭市・岩渕教育長】

恵庭市の小中学校の状況を申し上げますと、管外的にも時間外勤務が多い方ではありません。札幌とか江別から通勤されている先生が多いというのはあるかも知れません。

今年10月現在、市内小学校では時間外勤務が29時間となっています。先ほどの和光小学校では18時間20分なので、和光小学校は市内の平均よりも10時間短い状況になっています。これは去年から１時間20分減少しています。

ただ一方で、市内中学校では約38時間と、前年から50分増加している状況にあります。45時間超えている先生方が27%ぐらいで、４人に１人以上は45時間を超えているという状況にあります。

具体的な取組状況につきましては、毎月学校ごとの勤務状況や、超過勤務が発生した理由、あるいは対策等を報告していただいております。

時間外勤務60時間を超えている職員は、管理職との面談のうえ、勤務状況チェックシートの提出、作成を依頼しています。それを基に、市教委では四半期に１回を目途に、働き方改革ニュースというものを発行して、年度末には一年間の様子を報告している。これは学校と共有するだけではなく、市長部局にも全庁的に情報提供を行いまして、全庁に学校における働き方改革への協力をお願いしているところであります。

部活動指導員の話ですが、昨年度は中学校の卓球部に１人置きました。その結果学校全体で10時間ぐらいの削減が図られたという報告があります。今年度からバトミントン部に１名追加、あとアンケートでも配置校や生徒からも非常に好評だったので、次年度は拡大する方向で予算要求しているところです。

あと、国費や道費で措置いただいている学習指導員やスクール・サポート・スタッフ、道の加配、ＩＣＴ専門人材やＧＩＧＡスクールサポーター、本当に人手が足りない学校にとっては非常にありがたい制度と受けとめております。先ほど課長補佐のお話でも、来年は拡大していただけるということなので、大変期待しているところです。

その他、管理職向け研修会の実施とか、調査・統計の精選・見直し、グーグルフォームを活用したり、学校閉庁日、留守番電話、校務の効率化を始め、次年度からはストレスチェックを50人以下の学校でも実施しようとしていております。

様々な取組を行いながら、教員が授業を始めとする、本来業務で子どもたちと向き合うことができるよう、学校と協力しながら進めているところです。

一方で、依然として時間外勤務が先ほど申し上げたとおり多い実態にありますし、あるいは給食費の公会計化の遅れとか、また新たな動きとしての、最初にお話しのありました地域部活動への移行など、まだまだ課題がありますので、より実効性のある取組を目指して、管内市町村あるいは教育局と協力しながら進めてまいりたいと考えています。

以上、取組状況、雑駁でありますが報告とさせていただきます。

【北広島市・吉田教育長】

本市における取組状況等をお話ししたいと思います。

その前に、和光小学校の取組について、大変先進的な取組をしていただいていることがわかりました。和光小の取組で言いますと、先生方の意識改革が進んだということで、今までなんとなく学校に残っていたのかも知れないし、あるいは必要で残っていたのかはそれぞれの判断であったと思うのですが、意識が変われば、仕事の仕方が変わってきて、合理的・効率的になったという意味では良い取組だと思っています。また、熟議をさせることによって意識がさらに高まっていくということも、方法論の参考になると思います。結果として、現時点では仕事の総量を、あるいは内容を見直して精選したり、意味付けを変えたりして取り組まれているということと、大人数の学校なので一人一人の先生方の仕事量の平準化ということも多分進んだのではないかと思われます。

それから、恵庭市の行政サポートも複数あって進んでいると。そこは道教委の第２期アクション・プランにもあるように「個とチーム」というところを意識して進んでいて、現時点では、恐らく最先端だと思います。そのような意味で学ぶべきことがあると思って聞いていました。

その一方で、学校の努力がメインであると思うのですが、やはりスクール・サポート・スタッフを始め人の配置とそれらの財源措置ということが、道と国の仕事もやはり、どうしても最後にはあるのだと思うのですね。

そのような意味で制度、あるいは政策的、法の改正も含めて、道教委にご尽力いただき、各市町村をサポートしていただきたいと思いました。

本市における取組なのですが、第１期アクション・プランを受けまして、学校閉庁日の実施、部活動休養日の設定・実施、校務支援システムの導入、ＩＣカードによる時間の捕捉、それから留守番電話、給食費の公会計化、併せて市単費ですが、子供の相談を受ける心の教室相談員というのを全校に配置しております。

また、道教委のサポートも受けて、部活動指導員の配置も暫時進めているということで、第１期ではなんとか少しずつ実施しているところであります。

また、学校では、校長先生が学校の経営方針の中にしっかりと働き方改革という方針を打ち出されて進めていただいていますし、それに伴って、学校職員評価制度における学校設定フォームというものがあるのですが、そこに働き方改革の様子を設定していただいたりして、意識を高めるなどの方法も本市では取っていただいているということであります。

ただ、第１期アクション・プランを進めていく中で、小学校が令和３年度、現時点の平均ベースで約76%が時間外勤務が45時間以内にいるのですが、逆に言うと、45時間以上の方もいるということで、まだまだ課題がありますし、中学校におきましては、今のところ65%くらいが45時間以内ですが、部活動がやっぱり起因していると思われます。小学校と中学校でも差があるという状況で、さらにできることをやっていかなくてはいけないと考えています。

道教委の第２期アクション・プランを勘案し、タブレットを令和３年度、校務用のタブレットと学習指導用のタブレットの２台配置して、先生方に使い分けていただいてます。校務支援システム等の活用であるとか、先ほどから出ているグーグルフォーム等の活用で集計作業はすごくスムーズになって、ＩＣＴの活用というのは大事な視点になっています。

それから、先ほど説明がございましたように、在校等時間の捕捉した時間を、保護者、地域に向けて、この後、公表について検討していきたいと思っていますし、事務の共同化みたいなことも、今、研究を始めているところであります。

また、一年単位の変形労働時間制は、働き方改革に直結すると国は言っておりませんが、そのような制度の活用についても、可能になるような検討も始めているところであります。

概要ですけれども、アクション・プランを尊重しながら、本市で、どこまでできるのか検討しながら進めていますし、今後も取り組んで参りたいと思っているところです。

以上です。

【江別市・黒川教育長】

先ほどの発言と重複したら申し訳ないのですが、自分自身を振り返ると、先ほどの資料にあるような現状維持バイアスというのが、確かにあるだろうと感じるのですが、通知表の前期の通信文をやめるということが工夫の一つとして実施され実際に成果を上げると、これを市内全部の学校が行っていくとか、管内全部の学校がそれを廃止していくということになった場合、それは働き方改革の推進の一つとして考えて良いのか、私は大変疑問に思います。

例えば、今回コロナで運動会が通常通りに実施できないため、曜日に分けて、１年生は10時から１時間

で終わりですと行った学校が、来年からもそれで良いという声が学校の中で出ているということについて、私はどちらかというとコロナ便乗派ではないのかと受け取ってしまうところがあり、この家庭訪問をやめる、通知表の記載をやめる、運動会を楽な形にする。管内としてそのような方向で考えて良いのか、私は大変疑問に思うところがあるのですが、皆さんのご意見をお聞きできれば嬉しいです。以上です。

【和光小・松井校長】

通知表をどうするかというのは私も迷いました。ただ、先進校の実際の事例の中にあって、職員もこれができたらということでした。しかし、ただ「やめます」と言ったら、保護者から「楽をするため」なのかと言われることにもなるので、通知表の前期の通信文を廃止する代わりに今までなかった個人懇談を前期が終わる前にして、そこで口頭で丁寧に説明をすることにしました。

実施後、保護者アンケートで言われるかなと思ったのですが、１名だけ後期もないのか、所見がないのはどうかというご意見もあったのですが、それは後期で通年のものを出すので、保護者の方はある程度納得してくれたと思っています。

そこを上手にやらないと本当に本末転倒になり、保護者の信頼失うことになりますので、丁寧に説明することが大事かなと思っています。

・講評・助言等

【教育局・針ヶ谷指導監】

管内と教育局の状況についてお話させていただきます。

教育局では、皆さんご承知のとおり、管内教育推進の重点に働き方改革の推進に向けた組織運営体制の改善・充実をお示ししました。

そして、それを推進するために、石狩教育局チームを設置して、推進校への視察や私の学校経営指導訪問等で取組の状況を把握させていただいて、更なる取組に向けた指導助言をさせていただいているところです。

各学校の訪問での状況は、今の和光小学校からの報告の他、チームとして訪問した東部中学校、昨年推進校として取組いただいた上江別小学校の取組も含め、色々工夫して取組いただいておりました。

共通しているのは、やはりどの学校も学校経営方針に働き方改革を明確に位置付けていただいて、学校全体の取組を進められています。また、グランドデザインにも働き方改革の推進ということを示していただいて、それを保護者、地域住民の方にもご説明いただき、理解・協力を得る取組が進められています。

ちなみに、局でも１月に石狩局チャンネルで働き方改革に関するオンライン講座を配信しますので、是非、保護者の方、地域の方に改めて周知いただければと思っています。

具体的な取組として、和光小学校のように様々な取組が進められておりますが、その中でも、先生方がどうしても時間を多く掛けなければならない仕事、これがなかなか減らない。

色々学校にお伺いすると、やはり授業作り、それから部活の指導を含めて、子どもと直接関わる部分をどうしていくかというところの、準備であるとか検討であるとか、こういったものに時間がかかる。これをどうしていくかということがないと、なかなか働き方改革、時間の削減が難しい。

全体としては削減の傾向、軽減されてきたということでお伺いしていますけれども、一部、45時間、360時間を超えている、特に教頭先生を始めとした、特定の先生方がいらっしゃる。ということを伺っています。

そうした中で、学校として一番どこの改善を図るべきか、どこに働き方の改善の焦点を当てるかとい

うことが大事になってくると思います。

これを減らすとか、これを少し変えようとかということはあるのですが、やはり学校として、今、自分の学校が何を改善すべき必要があるのか、授業準備、授業の改善であれば、先生が１人で長く残って考え工夫して取り組むのではなくて、和光小学校のデータの共有化がありましたけれども、周りの先生が作った指導案であるとか資料であるとか工夫した教材とかそれを活用していく。そして、それを共有してより良いものにみんなで積み上げていくという取組が必要になってくるのかなと思います。

また、会議の時間でも、いくつかの学校を訪問させていただいて、ペーパーレスはどんどん進んでいます。ただ、ペーパーレスにするということだけが目的ではなくて、ペーパーレスにすることで、データとして先に見られるので、会議の前に読んで、自分の質問や意見を整理しておく。和光小学校は、それを事前にＣ４ｔｈ上で収集して交換するという取組をされていらっしゃる。それによって、会議の時間が短くなるだけではなく、会議の質、会議で話される内容が、以前の時間をかけてそれぞれがその場で言い合うよりも良くなったというお話も伺っていました。

そのような取組を、自分の学校では何が必要なのかを明確に取組を進めていただければと思ったところでした。

教育長からのご指摘にもありましたけれども、働き方改革は、時間の削減が数値として求められるのですが、それによって教育活動、教育の質が下がってしまうことのないようにするためにどう工夫していくか、時間外在校等時間の公表ですとか、地域部活動への移行ですとか、そのようないろいろな課題がこれから出てくるかと思います。

それに向けて、教育局といたしましても、各教育委員会、校長会、教頭会の皆様方と、どう取り組んでいくべきか、どう改善、解決を図っていくことができるかということで、より良い方法を色々な状況の中で、コロナの話もありましたけれども、こうでなければならない、今までこうしてきたからということではなくて、これまでやってきたやり方にとらわれることなく、今求められる新しいやり方、今必要なやり方を新しく創り出して、この成果を確認・共有しながら、働き方改革が教育改革なのだと、働き方改革は教育改革、教育の質の充実が目的なのだということを改めて確認しながら、取組を持続、継続させていただければと思っているところです。

以上、教育局の状況と管内の状況をお話しました。

【教職員課・毛利主幹】

今日、お配りしている資料２、３を使いながらお話させていただきます。

まず、私ですが、去年の３月と今年の３月に発行した「Road」の制作に携わった一人です。

「Road」は、アクション・プランをより現場で実現するために作成したものなのですが、まずは今日、和光小学校のお話しを聞いて、ここに込めた思いというか、それがすごく生きていて、私は非常に良かったなと思いながら聞いておりました。

そのことを踏まえて、皆様から出た疑問のことに触れながら、少しお話させていただきます。

資料の右下に番号があります、８番をご覧ください。

教育委員会規則です。

昔のことを言ってみたところで、社会がどんどん変化しているものですから元に戻らない状況の中で、この働き方改革というものが出てきています。そのような中で、全自治体が教育委員会規則を令和２年度に制定しました。

ここの趣旨を、学校でも理解されていないところがあるものですから、今一度、押さえていただきたいのですけれども、とかくやはり数字ではっきりと出るのが時間のことです。

でも、そのために何をするかということが、実はメインです。業務量の管理、適切な管理という言葉にしていますけれども、業務量に視点を当てなければ、なかなかこの問題は解決しないということを、改め

て今後、各自治体、学校で考えていただきたいと思うのです。

冒頭申し上げたように、和光小学校が素晴らしいというのは、あちこちを回って声を聞いたり、お話をさせてもらったりするときに、どうしても方法論を、皆さん知りたがります。「どんなことをすればいいの」と聞かれます。事例は「Road」の中にもちろん載せているのですが、「何をやればこういうふうになるのですか」ということを聞かれます。今日、和光小学校の話で、最も感銘を受けたのは、意識改革にストレートに入っているところです。先生たちの意識から入ろうとしていて、結果的に「じゃあ、こんなことやってみようか」であるとか「自分の行動をこうしようか」というようなことの行動と絡めて、意識と行動が相互に作用しながら、徐々に高まっていくというようなところが素晴らしかったです。そのために、先生達から意見を聞いたりアンケートをもらったりしていました。

大体「私はアンケートをやりました」という学校も委員会もいっぱいあるのです。アンケートをやってそれをどう使ったかというのが見えないのです。ところが今日聞いていると、必ずフィードバックされているのですね。やはりみんなから出た意見はこうなのだけど、どうなのだろうみんなという、このキャッチボールが素晴らしくて、それで結果的にこんなことをやってみようかな、あんなことをやってみようかな、それから職員の中には遠距離の通勤者もいるだろうし、子育て世代もいるだろうしと、やはりそういう人たちのことも考えましょうというような、そこまで到達しているということが素晴らしかったと思います。

悩みとして研修のことが出ていました。それから教育長が発言した所見の件ですね。

この２点をお話すると、研修は私の配ったプリントで言うと15番を見てください。６点は、校長先生方と研修を行ったときに、「こんなのは課題でなかなか難しいよね」と出していただいたものです。その４番に人材育成とあるのですけど、ここの部分なのですよね。そこの研修をカットしてしまったら、本当に教育は死んでしまうと思うのです。

ですから、やはり大事なことはきちんと残さなくてはいけないし、どう効率、効果を図るように進めていかなければならないかという、今、知恵が求められている訳です。

そういう意味では、先ほど研修場面が出ていましたけれども、メンター研修を使ったり、色々な形で研修するというのは、学校の命綱です。単に時短の発想で手を付けるというのは少し問題があります。ただ、やり方をどうしたらいいだろうということなのです。その知恵を絞ることが、今、突きつけられていると思います。

それから、所見の件です。ある中学校でも、最初にぶつかったのが、やはりこの所見でした。この学校では、なぜ、所見をやっているのかということを先生方で考えたのです。訳も分からずやれといわれているからやっているのではなくて、なぜ所見が必要なのか。そこを突き詰めていった時に、実は所見が今、不具合を起こしている実態が分かったのです。

不具合というのは、先ほども少し出てきましたけれども、保護者に意図がうまく伝わらなくて、トラブルになるケースが多かったのです。大体通知表を出すと、必ず夜にクレームの電話が入るような状況があるのです。やはり文章だけで落とすのは良くないから、対話型にしようということで、結局どっちがどうなのだということなのですが、幅広い期間を設定して、この学期のお子さんの姿について、一緒に対話して次学期への意欲付けを図りましょうという、本来の所見でやりたかった目的を、形を変えたということをした訳です。結局、保護者から一切クレームもありませんでした。年度末の所見もやはり同様なのです。

最初ぶつかった壁というのは他にも色々あって、長期休業中の宿題を無くすというような新聞報道が出たのです。これは、宿題を無くした訳ではなくて課題を与えたのです。これからの主体的な学びに向かって、課題を設定して、子どもたちが自ら学習してその成果を休み明けに持ち寄ると。これを宿題と言わなかったがために、宿題を無くしたと報道されたのです。

最初の話に戻りますけど、方法だけで何をやればいいんだと言われると非常に困るのです。やはり、何が元になっているかといったら、学校はどこに向かっているのかということに、本当に正対しているかどうかだと思うのです。

皆さんにお配りしたプリントでいうと、17番に簡単に模式化したものがありますけれども、その吹き出しのところで、今懸念されることと本来どうあるべきかということを、クエスチョンマークで付けています。そこら辺をもう１回突き詰めていった時に、方法が確定していくと思うのです。

ですから、あくまでも皆さんの市や町の中でも、じゃあ何をやればいいのという話が出てくるかと思うのですけれども、まず、どのような学校を目指すか、目指すものに合致したものかという、その問いかけが必要だと思うのですね。

もう一枚見ていただきたいのですが、最後の22番です。これが、私が働き方改革を色々な所でお話する時の模式図なのですが、やはり学校の目的に向かうためにきちんと精査していく、そこに効率、効果ということを大胆に考えて、これからの時代の学校のスタイルを皆さんで作っていかないと、もう以前には戻りませんよと。

それから、他の業種もほぼ時間短縮をしている中で、「学校の教員はやっぱりブラックだね」と言われ続けていたら、この資料の中にも入れましたけれども、受検者がどんどん減っていく状況の中で、非常に危機感を覚えるわけですね。

そういうことで、今日の和光小学校について、最後に振り返っておくと、「今後について」のなかで、意識の継続とありました。意識の継続とは要は定着することです。学校として働き方改革の意識が定着することが大事なのであって、今うまくいっている学校は、結局、最初に何をやるではなくて、みんなでどういう学校にしていくから入っています。どういう状態になっているかというと、私の見てきた学校では、働き方改革の「は」の字も出てきません。学校の中で、みんなもう意識ができているからです。しかし、一番の難関は、人が入れ替わったときです。春です。どのように新しく本校の職員になった者に、伝えていったらいいのか。その考え方も含めてどう伝えていったらいいのか、ということを非常に悩んでいますね。普段は「は」の字も言わなくても、何もなければ帰るし、必要な時があればやはり残るし、45時間と言うけれども、どうしても突発的に、コロナ対応もあったのですけれども、そうしたらやはり45時間はみんな超してくるし、状況に合わせて変化するものなのだけれども、学校として何を大事にしたいかということを、どこを目指しているかということを、もう一度学校で考え直して欲しいと思います。

事例はかなり豊富に出ています。文科の事例も出ています。ネットを探すと山ほど出てきます。ただ、みんなで一回、自分たちの問題として協議しよう、新しい学校のスタイルをみんなで見つけていこうということを、是非とも皆さんで、働きかけていただきたいと思います。

先ほど、恵庭市教育委員会の働き方改革ニュースという話も出ましたけど、これほど現場にとって心強いことはありません。函館市で留守番電話を導入した時も、学校ではなくて、委員会がすぐに、こういう予定で、学校の働き方改革に合わせて、こんな時間帯設定しますということを全家庭に出したおかげで、非常に学校では混乱なく入っていけるとか、やはり学校だけが、委員会だけが、国だけがということでは成し遂げられません。特効薬はありませんので、皆さんで協議しながらスクラムを組んで進んでいかなければならないなと思っております。

今日、石狩管内の働き方改革が進んでいることをお聞かせいただき、本質を突くお話が多くて、大変勉強になりました。ありがとうございました。

【教育局・西岡次長】

毛利主幹ありがとうございました。

和光小学校の松井校長、吉田先生におかれましては、学期末のお忙しい中、発表の準備を進めていただきまして、誠にありがとうございました。

今後、取組の好事例を管内の学校にも情報提供し、普及啓発に努めていきたいと考えてございます。また、ご出席の皆様からも貴重なご意見をいただき、ありがとうございます。

教職員の働き方改革を進めるために、教育局といたしましても、市町村教育委員会及び学校の皆様と連携して取組を進めてまいりたいと考えてございます。様々な課題はございますけれども、引き続き、取組の推進につきまして、ご協力をいただきますようよろしくお願いいたします。

それでは以上をもちまして、令和3年度石狩管内学校における働き方改革推進会議を終了いたします。