

令和 6 年度
北海道小学校長会

全道会長研修会

Web 開催

日 時 : 令和6年6月24日(月)
9:30～12:00

ミーティング ID: 865 6764 5060

パスコード: 728379

9:15 より入室可能です

《会次第》

全体司会 丹野 靖彦 事務局次長

- | | | | | |
|-------------------------|----------------------|----------|--------|-------------|
| 1 | 開会の言葉 | 副 会 長 | 中田 恭太郎 | 9:30～ 9:31 |
| 2 | 挨拶 | 会 長 | 末原 恵蔵 | 9:31～ 9:36 |
| 3 | 出席者自己紹介 | | | 9:36～ 9:45 |
| 4 | 協議にあたって | 対策部副部長 | 里館 大 | 9:45～ 9:50 |
| 5 | 対策部長より | 司会 対策部部長 | 半田 健一 | 9:50～ 9:55 |
| 協議Ⅰ | | | | |
| ○共通話題 1 「人材育成に関わること」 | | | | |
| | 人材の確保と質の向上に向けた取組について | 35 分 | | 9:55～10:30 |
| | ○休憩 | 10 分 | | 10:30～10:40 |
| 協議Ⅱ | | | | |
| ○共通話題 2 「教育課程に関わること」 | | | | |
| | 校長としての取組や働き掛けについて | 30 分 | | 10:40～11:10 |
| ○共通話題 3 「地区の課題と感じていること」 | | | | |
| | 他地区の情報として知りたいこと」 | 25 分 | | 11:10～11:35 |
| | ○その他 | 20 分 | | 11:35～11:55 |
| | ○「期限付教諭配置に関わる実態調査」報告 | | | |
| | ○「広域人事調査」報告 | | | |
| 8 | 閉会の言葉 | 副 会 長 | 中田 恭太郎 | 11:55～12:00 |

～全道会長研修会・資料～

対策部

【令和6年度 共通話題】

1 「人材育成に関わること」

～人材の確保と質の向上に向けた取組について～

(教職員の資質能力の向上を図る取組、管理職等の後継者や特別支援教育を担う教員の育成等、教員不足問題を含めた人材の確保と育成に関する現状と取組について)

2 「教育課程に関わること」

～校長としての取組や働き掛けについて～

(GIGAスクール構想、端末やICTの活用、教育DXに関わることを中心に、教育課程の編制・実施状況、授業時数等、働き方改革の推進を含めた教育課程全般に関わる取組について)

3 「地区の課題と感じていること

他地区の情報として知りたいこと」

4 その他

- 報告事項 ☆期限付教諭配置に関わる実態調査報告
 ☆広域人事調査に関わる経過報告

共通話題Ⅰ 人材の確保と質の向上に向けた取組について

共通話題 1 人材育成に関わること

(教職員の資質能力の向上を図る取組、管理職等の後継者や特別支援教育を担う教員の育成等、教員不足問題を含めた人材の確保と育成に関する現状と取組について)

石狩	(1) 人材の確保と質の向上に向けた取組について ○石狩管内小中学校長会の重点課題 「人材育成（教頭、主幹教諭、ミドルリーダー、若手教員、女性管理職登用）と人材確保」 ①校長が「教頭を育てる」視点での教頭へのかかわり …教頭会の重点課題を受けて ※教員育成指標を踏まえた「人材育成シート」の活用 →「人材育成シート」を作成する際に、「北海道における教員育成指標」を活用し、教頭による「人材育成シート」を用いた校内の教職員の人材育成を校長として指導・助言しながら、教頭を意図的に育てると同時に、対象教員を育成する実践を進めた。 ②ミドルリーダーの育成や女性管理職会と連携した育成 →女性管理職会が開催した「ネクストアップ・ワークショップ」を共催して管内全校長への理解を図り、女性教職員が積極的に参加できるよう環境を整えた。18名の参加者は積極的で、学校運営参画への高い意識が見られ、各校で中核となっている有望な女性の人材の存在がわかり、今後に期待できる取組となった。 ③「北海道教職員研修計画」「北海道における教員育成指標」等に基づく研修の充実 ※校長自らの資質向上のため、市町村における研究協議会や研究課題についての研修 →(市町村の取組) ・採用校長を囲む座談会の実施～ターゲット（教頭・ミドルリーダー等）を絞った資質向上及び人材育成がテーマ ・市町村教育研究会と市教委共催（校長会教頭会協力）の夏季・冬季研修会を通して全教職員の資質向上研修 ④人事異動による欠員および免許外教員解消のための校長の取り組み、確保した人材の校内での配置や教員としてのキャリア形成に向けた助言等の工夫 →欠員情報（加配の返上等）や欠員解消の流れ（期限付助教諭の配置、支援員を期限付教諭として配置等）の共有や期限付助教諭等の育成 ○市町村単位での取組 ・市内校長会主催の採用昇任候補者学習会の実施 ・管理職希望調査を各校で行い、校長会で人材をリスト化し市教委と共有 ○市町村実施の「特別支援教育セミナー」参加者の校内還流の実施や普通学級担任による特別支援学級の授業への乗り入れ研修の実施 (2) 課題及び要望等 ○人材確保の難しさと配置後の混乱 やむを得ず小学校免許のない期限付教諭を確保後、助教諭免許発行までの期間に担任不在で年度を開始することによる現場の混乱 ○主幹教諭候補者やミドルリーダー層の不足、特別支援教諭の不足や高齢化 ○スクールカウンセラーやスクールロイヤー等の専門性の高い人材の確保
-----------	--

札幌	(1) 人材の確保と質の向上に向けた取組について ○札幌市教育委員会が「札幌市教員育成指標（教員編・管理職編）」を整備し、各年代やキャリアにおいて目指す姿や、受講が義務付けられ研修、受講を奨励する研修が体系付けられている。教職経験に応じた研修の中で、世代間の関わりを基に研修者同士で学び合えるようにし、研修の効率化を図っている。 ○札幌教研事業（全市の教員が参加する研究・研修組織）の組織を活用し、OJTの充実に資する研修サポート体制の構築を支援する。今年度からは、パートナー校（中学校区）によって、前半の研修を企画・運営することになった。小中一貫を意識し、日常の授業から学び合う目的を大切に実施する。 ○複数年計画の校内研究のまとめとして、独自の教育実践発表会を開催する学校が見られる。コロナ後は、規模や人数などにおいて持続可能なスタイルで実施をする学校が多くなってきている。 ○昨年度より、管理職選考のうち、主幹教諭昇任選考、及び、校長採用選考については、筆記検査を廃止し、面接検査と人事評価による選考と変更になった。 ○校長会では、人材育成部が中心となり、各校のミドルリーダー層を対象とした「インブルーブ研修」を年1～2回実施し、意識の向上に努めている。 (2) 課題及び要望等 ○「学生から教員へのなり手不足」「管理職へのなり手不足」が課題である。 ○教科研究の窓を通して、教師力を向上させていく仕組みが弱くなってきている傾向がある。
後志	(1) 人材の確保と質の向上に向けた取組について 【現状】 ○依然として後志管内における「教頭のなり手不足」は大きな課題であり、町村教育長部会や後志教育局とも課題意識を共有し、その解決に向けた取組を進めているところである。 ○4月の状況であるが、欠員で臨時採用教員が入っていない学校が4校、その他で臨時採用教員が入っていない学校は7校であった。 【取組】 ① 教頭のなり手不足調査 ・昨年度、校長会ではアンケート「教頭のなり手不足調査」を実施し、教頭のなり手不足の解消に向けた改善策を提示した。今年度も引き続き、町村教育長部会や後志教育局への要望等を含め、継続した取組を進めていきたい。 ② 人材育成チームの取組 ・管内の課題である人材育成を推進するため、校長会として組織的に、公平に管理職試験受験者への学習機会を提供するとともに、その質的向上を図るための中心的組織として「人材育成チーム」を設置した。 ③ 特別な研修機会 ・道教委の予算を活用し、後志教育の充実・発展のために、後志小中学校長会が人材育成の一環として、道外視察研修を企画、実施した。学校運営の中核を担う教職員に資質能力を向上するための機会と仕組みを提供することができた。 ④ 後志学校運営スキルアップセミナーの実施 ・魅力ある学校づくりや学校運営上の課題解決に関わる研修として、教頭、ミドルリーダーを対象に年2回実施している。講師には校長会だけでなく、後志教育局や後志教頭会にご協力いただき、研修の充実に努めているところである。 ⑤ 臨時採用教員に関する情報共有

後志	・臨時採用教員が必要な状況となった際は、校長会から「〇〇小、〇月から勤務できる臨採を探しています」等、迅速な情報共有を行っている。 (2) 課題及び要望等 ・他の地区でも同様と思うが、教員不足は課題であり、特に年度途中や郡部の学校における臨採教員の不足はかなり深刻な状況である。
小樽	(1) 人材の確保と質の向上に向けた取組について ・管理職の後継者育成に関しては、市教委と連携し、候補及びミドルリーダーの人材掘り起こしと人材に関わる情報共有をオール小樽で行っている。しかし、ここ数年は退職する管理職の数を補う候補者数には至らないでいる。 ・管理職候補者の人材育成として、職能向上研修を行っている。小樽市校長会で小樽市人材育成推進委員会を組織し、各同窓会を越えたオール小樽で職能向上の研修に年間を通じて取り組んでいる。 (2) 課題及び要望等 ・初任層の人材育成を手厚くしていく必要がある。拠点校初任者指導員の制度を維持しつつも、1人で指導する人数を3校以下にしてほしい。(現在小樽市では1人の初任者指導教諭が5名の新卒を指導している。)
上川	(1) 人材の確保と質の向上に向けた取組について ・教職員の資質能力向上を図るため、北海道における教員育成指標や研修履歴を活用して面談等の機会に年齢や経験に応じた指導、助言を行い、新たな教師の学びの姿の実現を図っている。 ・A町では、町教育委員会が主催して長期休業中に町内全職員を対象とした研修会を企画し、教職員の資質能力の向上を図っている。 ・B市では、大学の学生ボランティアを積極的に学校に受け入れ、教職についての関心を高めることで教員不足の解消につなげようとしている。 ・後継者育成については、各市町村で校長会が中心となって学習会を開催し、研修を行っている。 ・上川管内校長会でも、各校での指導、研修に役立つよう「後継者育成資料」を作成、配付している。また、上川管内教頭会からの要請を受けて、二種類の学校経営研修会にそれぞれ10名ずつの講師を校長会から選出、派遣している。 (2) 課題及び要望等 ・年度途中の欠員補充で期限付教諭の確保に苦労する学校が多い。上川管内校長会でも情報を共有し、会員への呼び掛けを行っているが、登録者の絶対数が不足している。校長会だけではなく教員養成大学との情報共有等連携を考える必要がある。
旭川	(1) 人材の確保と質の向上に向けた取組について ① 教職員の資質能力の向上を図る取組 ・校内研修を見直し、教師自身が主体となる課題解決型の研修に移行してきている。また、愛知や広島などの先進的な授業実践を取り入れ、授業改革が進み始めている。

旭川	・学校は、学び続ける教師を育成する場を担っていることから、受講奨励や人事評価における個人面談等で、自らの課題（身につけたい資質能力）を明らかにし、解決に向けた校内環境整備に努めている。 ・教科担任制、交換授業の導入により、専門性を生かした授業が展開されている。また、教材研究の視点から、働き方改革も期待できる。 ② 管理職等の後継者や特別支援教育を担う教員の育成等 ・教頭・主幹教諭の育成については、本市小学校長会が「後継者育成研修の充実・改善に向けた取組」として全体計画を策定し、地区校長会ごとに研修会を実施している。参加対象は受検者以外にも拡大し、将来の管理職候補の発掘にも取り組んでいる。 ・校長として、学校経営方針等で特別支援教育を学校経営の柱の一つとして明確にするとともに、多くの教員が特別支援の担任を経験できるよう、校内人事の工夫に取り組んでいる。 ・ミドルリーダーの育成については、教員のライフステージや異動年数を鑑みながら受講奨励を行うなど、次代を担う教員の育成に努めている。 ③ 教員不足問題を含めた人材の確保と育成に関する現状と取組 ・人材の確保は、特に期限付教員の情報交換を市教委や校長間で行っている。 ・人材の育成に関しては、主に道教大旭川校の実習や高校のインターンシップを市内で受け入れ、児童生徒とのふれあいや教職員とのコミュニケーションを通して、教職の魅力ややりがいを感じてもらえるよう、各校で実習計画を工夫している。近年は、大学卒業後、実習校での採用も多くなってきている。 （２）課題及び要望等 ① 管理職後継者（教頭・主幹教諭・ミドルリーダー等）の不足 ・教員の年齢構成について、役職定年を含め５０代以上が大半を占める状況で、人事要綱によりミドル層の多くが旭川市外での勤務となり、管理職候補となる人材が乏しい。 ③ 特別支援教育を担う教員の育成 ・通常の学級における支援を必要とする児童生徒が増加している。管理職を含めた全教職員の特別支援教育への資質能力の向上が必要である。 ・インクルーシブ教育への理解を深め、授業のユニバーサルデザイン化等を取り入れるなど、全ての児童生徒の居場所をつくる学級経営の充実を図ることが必要である。 ④ 教育 DX の推進に向けた教員の意識改革 ・ICT 活用能力に関しては個人差が大きく、特にベテラン層において、従来型の授業スタイルから抜け出せない教員も少なからず存在する。
留萌	（１）人材の確保と質の向上に向けた取組について ・留萌管内では、以下の取組を始めたところである。 ① 一般の教職員向けに、留萌教育局が主となり、管内校長会、管内教頭会の全面的バックアップの体制で、「ミドルリーダー育成研修会」を開催する。教職員の資質向上と管理職の育成に向けた内容で８月に行う予定。 ② 教頭のスキルアップを主眼に、校長会と教頭会で協議し、「教頭研修会議」を行う。今までも行っていたこの研修の機会を、よりスキルアップに焦点を絞り、今求められている管理職の在り方や教育の動向や校長になるためのスキルアップの内容で行う予定。 （２）課題及び要望等 ・教員不足の実態、そのための学校の対応や苦労等についての近況について、各地域の情報を伺いたい。（ちなみに留萌管内は、今のところ欠員はゼロ（支援員は除く）） ・働き方改革を進め、「働きやすい、働きがいのある学校」をつくっていく。そのような「魅力ある学校」をつくることで、教育という仕事の素晴らしさ、教師のやりがい、教職の面白

留萌	さなどを学校から発信し、関わった人たちが体感できるようにすることで、後継を生み出す大きな要因（＝人材確保）になると考える。
宗谷	（１）人材の確保と質の向上に向けた取組について ○ミドルリーダー層が少ないという管内の特性がある。毎年、新採用者が多く配置されるが、２校８年の他管異動基準をクリアーして他管内へ移動していく先生が多いのが管理職後継者不足の根本の原因である。 ○近年は、新卒者の赴任拒否が２～３名あり、産休・育休代替、病気休職の代替の期付教員の確保も難しく宗谷管内全体での人材確保自体が厳しい状況である。 ○同時に、ミドルリーダーから若手への育成やミドルリーダーの育成そのものにも困難が生まれており、必然的に管理職後継者不足になっている。 ○宗谷教育局と連携し、ミドルリーダーの育成、特に授業改善推進リーダーの研修を重視し、校長会としても戦略的に人材育成推進に努めている。 ○管内校長会としても、宗谷教育研修センターへの派遣校長を増員し、教職員の資質能力の向上に向けての研修をより充実するように努めている。 ○上記の現状の中で、特別支援教育を担う教員の育成も進んでいない。特別支援教育をけん引していくベテラン教員はいるが、小数であり、固定化しており、業務分担もうまく進んでいないのが実態である。 （２）課題及び要望等 ○宗谷出身の教員志望者を増やすことが最重点課題。宗谷に根付く教員を優先的に確保し、宗谷の中で育つ教員を増やしていきたい。そのためにも現場の教員が魅力的な教員として児童生徒の前に立ち、子どもたちにとっても魅力的な学校づくりの推進が求められている。学校が楽しい場所として輝き、そんな学校で子どもたちのために働きたいという教員希望者を増やしていきたい。
渡島	（１）人材の確保と質の向上に向けた取組について ・初任段階教諭に対し、教諭の実態を踏まえた定期的なメンター研修を実施する ・「北海道における教員育成指標」に基づいた日常的な観察や指導を継続する ・校内業務におけるミッションの明確化、活躍する場を与え達成感を職場で共有する ・若手教諭を積極的に学年主任や分掌リーダー等の役割を与え、サポートしながら遂行させる ・校長が「管理職を目指してほしい人材」を見つけ、管内で共有する ・教頭が生き生きと教頭職に従事し、魅力が周囲に伝わるようにする ・面談を通して、管理職を将来の選択肢として位置付ける ・初任段階のうちに特別支援学級の担任を計画的に経験させる ・「特別支援教育ハンドブック」を活用し、校長自身が特別支援教育を研修する ・特別支援教育に係る研修会に全教職員が参加し、特別支援教育の必要性を実感する （２）課題及び要望等 ・教員としての資質・能力を高める時間や機会が働き方改革の推進もあって縮小されている（教材研究・学年打合せ・指導教員との打ち合わせ・文章力・思考力等） ・管理職になる不安（勤務関係・家族や生活関係）は共通しているものと個別のものがあり、乗り越える 気持ちより、無理をせず安定を優先する方が多い ・校長経験者が役職定年後に教頭に就く実態が見られるようになり、今後も継続しそうである ・新採用教員のスタートを負担軽減で始めたいが、それが許される状況でない場合が多い ・人材確保と人材育成をパッケージにした施策が必要である

函館	(1) 人材の確保と質の向上に向けた取組について ・面談や授業参観後の声かけ等を通して、ミドルリーダー育成のための指導・助言を進めている。 ・サーバントリーダー論を核に、特に管理職後継者には「傾聴と対話」を心がけ、学校経営の在り方、楽しさを共有できるように努めている。 ・シンプルで明確な経営ビジョンを示し、日頃から組織マネジメント・リーダーシップ・責任感・決断力などを職員への指導を通して管理職後継者に伝えている。 ・管理職後継者の育成に校長会としても取り組んでいる。(主幹教諭の候補者や指導主事、附属学校や人事交流など将来の候補者まで) 名前を挙げて市内全学校長と共有している。 (2) 課題及び要望等 ・管理職、特に教頭職を目指す意欲を高める制度の工夫が必要と考える。 ・学校を魅力ある職場にしていくなか、保護者対応や職員間の連携・協働がうまく機能しないことで多忙感や失望感を若い世代に抱かせてしまっていることが教員不足問題へつながっている可能性がある。
檜山	(1) 人材の確保と質の向上に向けた取組について ・期首面談、期末面談、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励を通して、教職員の資質能力向上を図っている。具体的には、個人の心理的安全性や業務基準に応じて、「目標のレベルアップ」「明確な現状把握」「業務の具体化」「支援の拡大」を推進している。 ・管理職及び教員の人材確保・質の向上は、年々厳しくなっていることを実感する。1校を預かる校長として、経営方針の具現化の中心人材は教頭である。優先順位として教頭育成を最重要とし、次にミドルリーダーの育成に尽力している。若年層については、ミドルリーダーをメンターとし、進捗の確認や指導への助言で対応している。 ・これまでの経験では、管理職員の指導性はもちろん重要であるが、それ以上に職場の力が大きいと感じている。職場のミドル、ベテラン層に「若手を育てよう」という空気が醸成されていると、多少の困難にあっても、新卒、若年層は乗り切っている。幸い、これまでの経験では自校から退職者はみえていない。職場を支える職員団に感謝している。 ・特別支援教育を担う教員の育成として、現場感覚では、30人学級をきちんと運営できる教員は特別支援教育の資質能力十分な職員である。(30人学級には複数の特別な支援を要する児童生徒が存在するため)むしろ、特別支援教育を担う教員を育成する前に、通常学級の指導ができる教員を育成することが求められている。保護者対応等に長けた特別支援 Co など、同様である。 (2) 課題及び要望等 ・限られた時間の中での教職員の資質能力の向上も含めた人材育成について効率的に行うことを考えたときに、小規模の学校でもあっても、専科加配や少人数指導方法工夫改善加配も含めた、定数外の加配が必要と考える。OJT の手法での質の向上という点でも効果があると考えられる。 ・管理職候補の育成については、資質能力の高い教員に活躍の場を与え、受検を薦めるだけでは限界があるように感じる。例えば、自校の課題に合致した解決策を教職員協働で対峙する

檜山	経験、省察概念化、実践から後継者育成のヒントがあると感じる。今後、校長会としての人材育成方針に係るビジョンを明確にする必要がある。 ・働き方改革はかなり進展しました。これからの時代、質の良い教員を確保するためには、業務量に見合う金銭的な保障、教員の地位的保障が必要だと考える。
空知	(1) 人材の確保と質の向上に向けた取組について ○ベテラン教師の授業改善と授業観の変革が重要であるが、同時に課題である。 ○若手教員のメンタルの安全性確保と授業力の向上が必須であるが、特に保護者対応において、トラブルに発展し、生徒指導案件が重篤になるケースがある。 ○教師不足を前提として、教員採用選考の倍率の低下などから、新採用教員の資質・能力にばらつきが大きい。新採用教員の能力の向上を図る前に離職・休職となるケースもあり、課題である。 (2) 課題及び要望等 ○より効果的な若手育成の実践等があれば知りたいと思う。
胆振	(1) 人材の確保と質の向上に向けた取組について ○教職員の資質能力の向上を図る取組 ・日常の授業改善を第一とした校内研究を推進している。(課題解決型の研究) ・人事評価の面談を通じて、意欲の高い若手や中堅の教員を見出し、そのやる気を受け止め、分掌や学年の主任やサブリーダー的な役割を与え、失敗を恐れず積極的に業務を行えるように後押しをしている。また指導的な役割を果たせる教職員に育成の意図を伝え、同じ学年や分掌に配置している。 ・人事評価シートの学校設定項目を「キャリア・ステージに応じた主体的・自律的な教職員研修」とし、教員育成指標をもとに学びのセルフ・マネジメントに取り組んでいる。 ・毎年、町内の教員数名を秋田県能代市に派遣し、小・中学校訪問や指導主事との意見交換などを行っている。また派遣後に町内の全職員を対象とした研修内容の報告会を開催している。 ○管理職等の後継者育成 ・令和5年度より管内校長会で校長採用や教頭昇任を対象とした研修会を実施している。 ○特別支援教育を担う教員の育成 ・特別支援教育の専門性の向上を合言葉に、通常学級担任も特別支援学級担任もなく、学校として特別支援教育の研修を校内で意識的に設定したり、特別支援学校の教員を講師に招いたりして講習会を開く予定である。 ○人材確保 ・本町へ異動希望する教職員が少なく、人事ルールの徹底を町教委へ要望している。また、地域と連携した取組等の魅力発信(小中一貫教育の充実や学校魅力化コーディネーターとの連携等)をしている。 (2) 課題及び要望等 ・休職や退職してしまう初任段階教員を多く見聞きする。初任段階1年目は担任をもたせず、副担任として学ぶ期間とすることが早く制度化・予算化されることを願う。(初任段階教員は定数外の人数としてカウント) また、現在の条件付き採用期間の制度や週に1日しか来ない初任段階教員指導員では育てることが難しいほど初任人材の質の低下や今日の学習指導や生徒指導の難しさ、学校現場の人手不足が増している。初任段階1年目教員は、+1人とは

胆振	ならず、時には－１人となり、学級崩壊などによるさらな学校運営のピンチを招くことがある。 ・ 通常学級にいる特別支援教育が必要な児童への指導力の差が大きく見られ、学級崩壊や保護者トラブルへとつながるケースがよく見られる。かなり力量のある教員が学年・学級の立て直しや児童と保護者との関係改善に多くの労力を奪われている。普通と思われる教員でさえ、学級経営や保護者対応に苦心している姿を見かける。通常学級担任も特別支援学級担任も特別支援教育の専門性を高めなければならない。 ・ ここ数年、人事異動によって転入してくるのは、初任５年目となる教諭が非常に多くなっている。ミドルリーダーとなる中堅やベテラン教諭は転出する一方で、年齢・経験年数がアンバランスになっている。
日高	(１) 人材の確保と質の向上に向けた取組について ①後継者育成の取組 ・ 各校長から教頭候補者となる後継者育成名簿を提出いただき、日高管内後継者育成を作成している。日高教育局、教委と名簿を共有し、三者による人材育成会議をもって教頭受験者を確認している。 ②教職員の資質・能力の向上 ・ 日高教育研究所・教職員研修センターにより研修講座が幅広く行われており、徐々に参加者が増えている。 (１) 課題及び要望等 ①教員不足 ・ 期限付教諭が不足しており、産休、病休などの休職者がいても補充できない状況が数年前から続いている。今後定年延長により再任用教員が減り、更に不足することが予想される。 ②ミドルリーダーの転出 ・ 他管内への異動は２校７年以上のルールがあるが、基準を満たす都市部に異動する教員が多く管内全体に３０代、４０代が少ない状況である。そのため、ミドルリーダーとなる人材が不足している。 ③人材確保と研修体制 ・ 校外研修に参加するには、学校での補欠体制が必要だが、職員定数が確保されていなければ学校を空けられない。教員不足は研修に参加しにくい環境をつくっている。
十勝	(１) 人材の確保と質の向上に向けた取組について ①「新たな教師の学びの姿」の実現に向けた教員等の資質能力の向上 ・ 人事評価面談による教職員個々への役割の明確化と適切な指導・助言、評価 ・ 人事評価面談による研修情報の提示（ベテラン段階教員への具体的な受講勧奨） ・ 町村校長会と町村教委の連携による町村費負担教員を対象とした教員採用試験対策研修会の開催 ② 管理職後継者（教頭・主幹教諭・ミドルリーダー等）や特別支援教育を担う教員の育成 ・ 帯広市校長会との共催による「とかちスクールリーダー育成セミナー」の開催 ・ 十勝教育局と連携した管理職後継者の発掘、育成 ・ 特別支援教育に係る校長自らが学ぶ機会の設定 ・ 特別支援ＣＯが核となる校内体制の構築 ③ 教員等の確保に向けた情報配信 ・ 校長会として、帯広市を含む教員等の欠員状況、期限付教員等の募集状況の情報の収集

十勝	・校長会として、「求人・求職情報」の迅速な配信（帯広市を含む） （２）課題及び要望等 ① 課題 ・職員室内の平均年令の上昇 ・研修受講に当てる時間の確保 ・ＯＪＴが機能しにくい多忙さ、働き方 ・新採用教員の離職 ②要望等 ・「全国教員研修プラットフォーム（Plant）」に係る説明、資料の提供 ・「全国教員研修プラットフォーム（Plant）」の運用、効果的活用
帯広	（１）人材の確保と質の向上に向けた取組について ①教職員の資質能力の向上を図る取組に関わって ○エリア連携校での研修の充実 ・学力向上に向けた分析、及び共通改善策の検討、実施 ・エリア当番校による授業公開 ・公開研への参加協力 ②管理職等の後継者や特別支援教育を担う教員の育成に関わって ○とかちスクールリーダー育成セミナーの実施 ・帯広市校長会では、十勝小・中校長会と連携し、上記セミナーを実施している。 ・ねらい 教育改革の動向を踏まえ、各学校の教育課題の改善に取り組み、学校力・学校マネジメント力の向上に努め、スクールリーダーの自覚と教師力の向上を図り次代のリーダー養成のため、今日的な教育課題について実践的研修を進める。 ・対象 将来にわたって十勝帯広の教育に寄与しようとする意欲的な教員 学校の中核として学校運営に協力してくれる教員 校長が推薦する教員 ③教員不足問題を含めた人材の確保と育成に関わって ○教育実習や職場体験、インターンシップへの積極的な協力 （２）課題及び要望等 ②管理職等の後継者や特別支援教育を担う教員の育成に関わって ・主幹教諭やミドルリーダーの育成により教頭の必要数はなんとか確保できたものの、管理職を希望する教職員は依然として少ない現状にある。 ・校長の退任延長を望む声もある。 ③教員不足問題を含めた人材の確保と育成に関わって ・再任用教諭の増加に伴い、初任者教諭を希望してもなかなか任用できない状況にある ・４月当初の期限付教諭については、なんとか確保できても、年度途中で期限付き教諭が必要となった場合は、確保が難しく定数減となるケースも見られる。
釧路	（１）人材の確保と質の向上に向けた取組について ○教職員の資質能力向上に関して ・日常的な授業観察とその後（特に初任段階層には）少しの時間でも面談したり、A4用紙にまとめて渡したりするように心がけている。 ・中堅、ベテラン層には、校長室だよりで各学級におけるよい実践を随時紹介し、一人一人が意識し、刺激をもってもらえるようにしている。また、校内研修では、毎回校長より先生方のよさや全体として目指していく姿などについて少しの時間でも伝えるようにしている。

釧路	○人材確保と育成に関して ・管理職の人材育成に関しては面談等を使って、今後のキャリアプランや管理職の魅力などについて話をしている。 ・特別支援教育を担う教員の育成に関しては、若い先生方は特に、特別支援教育を含めた通常学級での力をつけてもらいたいといつも思っている。通常学級も特別支援学級もどちらも担当できる教員がこれからは求められると考える。初任段階教員には通常学級、特別支援学級を経験して次の学校へと送り出したい。 ○町村校長会の取組として ・教頭を対象に、教頭の職能向上に係る内容や校長採用選考を見据えた内容の研修を実施し、管理職としての資質や指導力向上を図っている。 ・教頭昇任選考候補者を対象に、選考面接を見据えた研修を通して、学校運営についての資質向上を図っている。 ・教員採用選考対象に、二次選考対策を通して教員としての資質向上を図っている。 (2) 課題及び要望等 ・人材確保に関しては、処遇改善のほかにも改善が必要なのではないか。例えば、今後増えていく役職定年者の退職までの効果的な活用もある。一般教諭として担任等もあると思うが、他にも、副担任配置や専科教諭としての人数増に充てたり、教頭を支えるサポート役などで活躍してもらったりすることにより、より働きやすい環境にもつながるのではないか。 ・管理職の後継者育成、教頭のなり手確保が課題。一般職を全うしようとしているミドルリーダ世代にキャリアプランを変更させて管理職を薦めるには、薦める側の責任が伴う。また、資質のある教員を管理職に推していくこととなるので、管理職の後継者育成は教員の資質能力の向上強化から繋がると考える。
釧路市	(1) 人材の確保と質の向上に向けた取組について ・ライフステージに応じた校務分掌として、中堅が校務分掌部長となり、校務運営委員会に参加することで学校運営への参画意識をもてるように意識した。管理職の後継者育成のためには、教務主任や研究部長、生徒指導部長等が管理職を受検できるような年齢層の教員とし、その経験を活かし学校経営への関心や意欲を高めさせるような組織づくりを考えている。また、校長会として管理職等後継者育成に向けた取組を組織的に行っている。 ・特別支援教育指導力向上指導員による初任者段階の教員を中心とした研修の充実を図っている。 ・特別支援コーディネーターを複数配置し、多くの教員に経験を積ませている。初任者層に特別支援学級担任や通級担任を担当させ特別支援教育の経験を早い段階で積ませる。 ・メンター研修を定期的実施し、初任者層の学びの場としている。また、初任者の校内サポート体制の確立のため、4月スタートの1ヶ月は特に手厚く、フリー教員複数で朝の時間、授業、給食指導、帰りの時間に1日に数回ずつ入り指導すると共に、同じ学年のベテラン教員の授業参観の機会を設定（初任者担当学級にフリー教員が補欠として入り）し、指導方法を学ぶ機会としている。 ・新しい教員研修制度を生かした受講奨励と学校経営方針の重点や校内研修テーマとの関連を図ることにより、効果的な学校課題の解決や教員個々の指導力向上を図るシステムを構築するよう取り組んでいる。 (2) 課題及び要望等

釧路市	・ 定年延長が段階的に推進されていくことで、初任者の採用が減っていくとしたならば、学校にとっては、機動力や活力という点で課題を感じる。定年延長の教諭が、初任者指導担当教諭としてその任を果たせない方が配置されるケースも見られ、定年延長の教諭の配置の工夫が必要である。 ・ 全国教員研修プラットフォーム Plant を利用することで、奨励と確認の動き留意点は生じるのかまだわからず、利用のあり方を共有する必要がある。好事例の収集と共有。 ・ 専科教員の配置などで学級担任の業務軽減につながりつつあるが、一方、教職員のライフプラン（出産や子育て、転勤、大学院など）や心的な痛みからの休職者があって慢性的な教職員不足が学校現場では起きている。期限付教員の確保や免許保有者の掘り起こしなどがさらに必要と感じている。 ・ 小学校の外国語専科は異動に際して配慮が必要となる。専科教員が異動した場合、次の専科教員を補充できればよいが、できないときは校内補充しなければならないが厳しい現状である。他の教科でも同様で、中学校のように教科を加味した異動を考えていかなければならないと感じる。
根室	（１）人材の確保と質の向上に向けた取組について 《教職員の資質能力の向上を図る取組》 ① 管内の特徴として、小規模、単学級の学校が多い。 →各校で低・中・高のブロック体制の強化を図ったり、近隣数校で合同のメンター研修を進めたりするなどして、ミドルリーダーとなる教員の養成や、若手を中心に教職員の資質能力の向上を図っている。 《管理職等の後継者や特別支援教育を担う教員の育成》 《教員不足問題を含めた人材の確保と育成》 ① 中堅になると、出身地域等の他管内へ異動してしまう教職員が多い。そのため、例年ミドルリーダーや管理職の後継者が少なくなる傾向にある。 →管内各校で、大学の取組（草の根実習、教育大学のへき地実習等の受け入れ等）に積極的に協力するなど連携を図りながら、地元出身の教職員の積極的な採用が必要であると感じている。 →「卵プロジェクト」として、地元高校生の教員のインターンシップを積極的に受け入れようと管内校長会で呼びかけ、積極的に受け入れをしている。 ②管内で特別支援児童生徒が多い傾向にあり、特別支援教育の充実を推進している。 →校務分掌に「特別支援」専門の分掌を立ち上げている学校が増えている。 →管内全体で、教育局と連携し、特別支援学級を担当するための、知識・技能を習得するための研修の促進を図っている。 （２）課題及び要望等 ①今年度（R6）当初は、期限付教職員の未配置は管内すべての学校でなかったが、今後は年度途中の産休・育休代替等による不足が考えられる。 ②教職員志望者の減少によって、コミュニケーション等に課題を抱える初任者が赴任し、管理職や同僚職員が対応に苦慮したり、年度途中で離職したりするケースが散見された。 →市町によっては「早期退職者を出さない校内体制の構築」を校長会の年度の柱としていところもある。教育局・市町教委ともに、個別にできる限りの対応をしているが、今後は、志望者を増やす取組とともに、より学校の困り感へ対応した支援体制を構築を視野に入れてほしい。 ③小規模校が多いため、ここ数年で統合による学校数の減少（R5:40→R6:39→R7:37 予定 R8:34 予定）となる。そのため、直近、1.2 年はあらたな校長の採用、教頭昇任ともにほぼない見込みである。これまで当管内では、あまりなかったが教頭から校長へあがらず退職するケースから、教頭自身による降格が考えられる。 →教育局・市町教委と連携し、教頭のモチベーションを大切にしたい働きかけが必要である。

オホーツク	(1) 人材の確保と質の向上に向けた取組について ○本管内では「新たな時代に応じた教職員の資質・能力の総合的な向上に努める」ことを今年度活動の重点の一つとし、次の4点を具体的な内容としている。 ・教員の授業力の向上を目指し、児童生徒の資質・能力の向上に直結する校内研修内容の充実 ・新たな研修制度等を踏まえた教職員研修の充実、初任段階教員研修と中堅教諭等資質向上研修制度などの条件整備と研修内容の充実 ・女性管理職の育成を主軸とした後継者の育成、および中堅教職員の意識改革と力量の向上 ・採用校長、並びに他管内からの異動校長への支援 ○教職員の資質能力の向上について ・小中連携会議を足掛かりに小学校と中学校が子どもの姿で教育課程の共有やヒドゥンカリキュラムなどの連携を深めていく予定である。 ○人材確保について ・免許外追加配の申請により巡回教員を確保することができ、教員の負担軽減につながった。特別支援学級追加も要望通り配置できた学校がある。 ・特別支援教育に係る校内研修の実施 (2) 課題及び要望等 ・年度当初の未配置（期限付き未配置…5校6人、産休・育休未配置…6校6人）が2年続いており、学校運営上深刻な問題である。 ・教諭の経験年数のあるベテラン・中堅層の配置が手薄となる地域があり、人材公募を出しても希望者がいない状況となった。 ・児童生徒の障がい特性が多岐にわたるため、年々対応が難しくなっている。また、対象児童生徒が増加する中、実態と職員定数について見直しや道独自の策が必要ではないか。 ・「新たな研修制度」とも絡めながら、「全ての教師に求められる特別支援教育に関する専門性」に関する研修を行う。 ・管理職候補の減少を食い止めるためにも、校長の役職定年について見直しが必要ではなか。 ・育児休業明けに短時間勤務を求めてくるケースに苦慮している。個人調書に記入することと、短時間勤務ができるシステムの構築（人材バンク等）の両面から検討してほしい。 ・新採用者の事前情報について、配慮するための詳細な情報が欲しい。 ・通常学級と特別支援学級の児童と合わせて1クラスが40名以上となる場合、制度上複数にできるなどの対応を希望したい。 ・免許外教科担任の解消

共通話題 2 教育課程に関わること

(GIGAスクール構想、端末やICTの活用、教育DXに関わることを中心に、教育課程の編制・実施状況、授業時数等、働き方改革の推進を含めた教育課程全般に関わる取組について)

石狩	(1) 校長としての取組や働き掛けについて 【ICT活用】 ○ICT支援員が各校に定期的に訪問し、端末に係る操作・使用についてアドバイスを受けることで、教育活動での効果的な利活用が推進。 ○AIドリルの導入により、授業の中で積極的な効果的活用や家庭学習（タブレット持ち帰り）
----	---

石狩	に活用。保護者負担軽減のため、導入については市町村負担も増えた。 ○一人一台端末の効果的な活用と対話を重視し、個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実を図る授業改善の取組を推進 【業務改善】 ○学校だより、学級だより等のデータ配信化（メール添付による送付） ○職員会議・朝の打ち合わせのペーパーレス化、朝の打ち合わせは Googlemeet で職員室と各教室をつないで実施 ○tutor の活用による出欠管理導入 ○保護者向けの各種アンケートや懇談会等の各種日程希望調査、PTA 等の会議のお知らせや出欠確認等に Google フォームを活用した ICT 活用による業務の効率化 【教育課程】 ○時間を意識した教育課程編成～学年ごとの余剰時数を見直し、1 単位時間で終わらせる授業づくりやねらいを明確にした行事の精選と実施 ○大学や各関係機関と連携した体力向上の実践 【働き方改革】 ○校務の平準化・効率化に向けた校務分掌組織・内容の見直し ○業績評価における学校設定項目に「働き方改革」の視点から目標の設定と面談での検証 ○コアチームの活用～①研修機会の設定、②教育課程の編成・実施上の工夫に関する検討 ③ 年休取得や定時退勤がしやすい雰囲気醸成など （２）課題及び要望等 ○様々な角度からタブレットの活用を働きかけているが、使用頻度や内容の差は個々に大きなものがある。研修も進めているが、時間的な制約があり、全てのニーズには対応することができていない。 ○専科教員が増える一方で指導工夫改善教員が減らされるため、低・中学年の T T 指導や少人数指導ができなくなる学校もある。学力向上に向けて低学年における学力の定着はなくてはならないもので、指導工夫改善加配の維持を検討してほしい。 ○ICT 活用の促進の観点から考えると、ICT 支援員の学校常駐または訪問回数の増加が必要。（どうしても児童用 PC に不具合が生じる場合がある）
札幌	（１）校長としての取組や働き掛けについて ○一昨年度から、市内全児童にタブレット端末が貸与されている。また、全教職員もタブレットを使用することが可能となっている。 ○学校においては、タブレット端末を用いた活動が毎日見られることは当たり前の状況となっている。家庭への持ち帰りについては、各学校で様々な状況である。 ○各教職員がタブレット端末を使用できることから、GoogleMeet 等を使った、校務上の連絡や情報共有が進んでいる。校内教職員間の会議の他、学校を超えた教職員の会議、校長会をはじめ、職能向上団体、教育研究団体の会議においても活用されている。 ○昨今の酷暑に対応するために、校長会の申し合わせ事項を見直し、今年度から札幌市立学校の長期休業期間が変更になる。（夏季 30 日間 冬季 20 日間）ただし、札幌市で全校にエアコンを設置することが確定したため、3 年後にエアコンの効果などを検討し、機関について再検討することになっている。 ○標準授業時数の見直しについては、上記の事にも係り子どもの健康や教師の負担削減を考え、日課の変更や休業前後の時数減などに取り組む学校が多くなっている。 ○コロナ禍後、教育課程をコロナ前に戻すのではなく、これまでの取組を見直し新たな形として、教育課程の見直しを図る学校がほとんどになっている。校長会では調査部が行事予定調査システムを運用し、各校での教育課程の工夫を参照できるようにしている。 ○「新出退勤システム」が今年度より導入され、教職員の勤務や休暇を一括管理できるように

札幌	なった。一人一人の働き方が「見える化」され、各個人が意識をして働き方を見直すことができる一助となっている。 (2) 課題及び要望等 ○働き方改革については、ある程度取組が進んできている。次の一手をどうしていくかが、今後の課題である。
後志	(1) 校長としての取組や働き掛けについて ※「校長として」とありましたが、「校長会」の取組を中心に記入させていただく。 【現状】 ○タブレット端末を活用した授業改善、校務のデジタル化については、町村教育委員会とともに各校で取組が進められており、実践や取組等の交流も行われている。 ○働き方改革については着実に前進している。後志における今後の重点としては、教頭の業務負担軽減や部活動の地域移行等が挙げられる。 【取組】 ①教科研修促進事業 ○小中学校教員の教科に関する主体的な研修・研究の活性化を促すと共に、情報受発信の機会を確保し、管内教員の資質・能力の向上を図るための事業として、町村教育委員会協議会の支援の下、各校、各教科団体の研修会・研究会をサポートしている。 ②特別な研修機会 ○道教委の予算を活用し、管内の小中学校における授業改善や教育課程の改善のために、ICTの有効活用や探究活動を取り入れた授業実践を進める、愛知県春日井市内先進校の視察研修を企画、実施した。研修後には研修報告会を開催し、広く管内へ視察研修の成果を提供することができた。 ③働き方改革の推進に向けた意識調査、実態調査の実施 ○調査に基づき、町村教育長部会への働きかけ（「諸帳簿のデジタル化」など）を行った。また、職員会議など会議や打合せの見直しについて提言したり、「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」を踏まえた取組（特に、年間1085単位時間以内で教育課程を編成）の徹底を図ったりなどした。 ④「後志管内の各種教育活動の推進校一覧」作成への協力 ○各校やその職員の課題解決のために、他校の視察や資料提供を円滑に実施できるよう後志教育局で企画された取組へ校長会として協力を行った。早速、本校においても他校から校内研修の推進に関わり問い合わせがあり、前日 Web で担当者間の交流を行ったところである。 (2) 課題及び要望等 ○後志地区は19町村のため、地区内に複数の校務支援システム、タブレット端末OSが存在している状況である。異動に伴いそれらが変更する場合もあり、その対応に苦慮する教員の声も聞かれる。
小樽	(1) 校長としての取組や働き掛けについて ・今年度の小樽市小学校長会の活動内容の柱に「教育DX」を掲げ、これまでの当たり前から脱却し、ICTを活用し、令和の日本型学校教育の実現・組織的な学校運営の強化・革新を進めると共に、学校の働き方改革の一層の推進につなげることを共通課題として取り組んでいる。

小樽	・端末の活用については、全学校で毎日の活用は当たり前になってきている。また、個別最適な学び最適な学びと協働的な学びの一体的な充実につながる端末の効果的な活用の状況も、道教委「学校力向上推進事業」や「新しいかたちの学び推進教員」による各校での利活用推進により活用が進んできている。 (2) 課題及び要望等 ・今後の GIGA スクール構想推進と充実のために、端末更新前のバッテリーの消耗や日常的な活用に対する故障への対応していける財源確保を含めた取組を北海道全体で進めてほしい。
上川	(1) 校長としての取組や働き掛けについて ・上川管内においても、校長のリーダーシップの下、ICT を活用した授業改善や業務の効率化が進められている。 ・C 村では、村内の学校をつないで遠隔授業や会議が日常的に実施できるよう、各校長が連携して積極的活用を推進している。 ・D 町の学校では、校長が研修部に働き掛けて組織的に教職員の ICT スキルの共有化を図っている。 ・授業時数については、昨年度の緊急提言を受けた余剰時数の見直しや猛暑対策としての長期休業期間総日数の変更、感染症流行の影響等により苦慮している学校が多く、上川管内校長会でも市町村会長研修会等の機会に情報交流を行っている。 (2) 課題及び要望等 ・端末やソフトの更新、校務支援システムの導入については各自治体で取組が進んできているが、周辺機器の購入や ICT 支援員の配置については自治体間の格差が大きい。それが原因で教育格差が生じてしまわないよう補助金等の財源措置をお願いしたい。
旭川	(1) 校長としての取組や働き掛けについて ①ICT と教育課程について ・市内の端末持ち帰りが始まり、家庭学習の幅に広がりが見られる。ドリルアプリを活用した基礎・基本の定着や、授業の延長として調べ学習を行うなど、持ち帰りに必要感や意義を感じられるよう工夫を行っている。また、いじめ対策「旭川モデル」の取組として、児童生徒がオンラインの匿名チャット相談としての利用も見込まれている。 ・各学校で情報活用能力の育成を図る上で、旭川市学校教育情報化推進計画にある体系表に基づき、適切な情報の取り扱いや情報モラルの育成等を教育課程に位置づけている。 ②校務 DX と働き方改革について ・校務のデジタル化が着々と進んでいる。先進校の取組を参考にし、学校独自のシステムが盛んに開発されている。同時に、業務に費やす時間が短縮されたことにより、働き方改革も着実に進んでいる。 ③教育 DX について ・授業や校務において、クラウドの活用が定着してきている。ペーパーレスや書類管理の面からも、推進の手応えを感じている。 (2) 課題及び要望等 ①教育 DX 推進に関わる環境整備 ・学校規模や地域によりネットワーク環境が異なるため、安定した通信環境で学習できるよう教育委員会において改善を要望している。 ・校務のデジタル化や授業改革は、ICT に堪能な教員が在籍しているか否かに大きく左右される。専門員の派遣もあるが、やはり日常的なサポートが必要である。また、教材など蓄積されたデータの利活用も今後の課題である。

旭川	・校務 DX の推進により、教員同士のコミュニケーションが減少している。例えば、チャットに入れたことで連絡済みという意識がある。多くのチャットが飛び交う中で、伝達漏れと人間関係構築を危惧している。 ・教職員も誰一人取り残されない状況が期待されているが、得手・不得手があることは否めない。ICT 活用能力の底上げは喫緊の課題と感じている。 ②端末の更新について ・端末更新については、旭川市教委がプロジェクトチームを結成し検討を始めている。更新時期の一斉・段階的、耐久に優れた端末の選定、アプリの更新等、様々な課題があるが、配当される補助金によるところが大きい。
留萌	(1) 校長としての取組や働き掛けについて ・GIGA スクール構想の整備で、各校の Wi-Fi 環境もよくなり、インターネットはもちろん、各地とつなげることも可能になりました。例えば、自校の特色を近隣校と発表し合ったり、道内や他県と結び、そこにいる人と話したり、地元のことを紹介したりすることができるようになった。外国も視野に入れて、いろいろな授業で活用を図れないか、先生方に積極的な活用をお願いした。 ・留萌市では「Q u b i n a」(A I ドリル)を全小中学校で使って3年。今、活用の利点や課題を調査している。また、デジタル教科書とのリンク(連携?)としての活用も今年度から検討中である。 ・各教科の課題に対して、子どもたちが課題解決の方法を自己決定で選ぶ過程で、I C T を活用するのを1つの選択肢として、進めるように研究を行っている。 ・I C T を活用した校長と全校児童とのやりとりをスタートした。「東光小ハンター」という2週間に1回の「ハテナ」(問題だったり、アンケートだったりするもの)をロイロノートで全校児童に出し、端末を使って提出。提出した児童に「お宝カード」を端末に送るということを試験的に行っている。 (2) 課題及び要望等 ・次の学習用端末の選定で、各市町村ごとではなく、最低でも管内ごとに同じ機種で、同じアプリ環境にできれば、先生方も異動に関係なく共通の環境の中で、すぐに授業や業務にあたることができる。働き方改革にも大きく作用すると考える。どうにか、そのような選定方法ができないかと要望したい。
宗谷	(1) 校長としての取組や働き掛けについて ○コロナ禍で教育 DX が加速する中、一人一台端末や Wi-Fi 環境の整備等が管内全ての市町村で進みました。リモートでの授業配信、ロイロノート等を活用した効果的な ICT 活用、AI ドリルを導入し個別最適な家庭学習の充実など、行政とも連携を深めながら子どもたち一人一人の学びを充実させる取り組みが進んでいる。 ○一人一台端末の更新時期を迎え、購入の方法や現在使用している端末との整合性など、解明すべき課題が整理されつつあるが、課題解決の道筋が示されていない。 ○ICT の活用事例の共有化等、活用に向けての研修や情報の共有化をより充実させていきたい。 (2) 課題及び要望等 ・ICT 端末の更新時期を迎え、その方法やスケジュール、現状での課題等を整理していただき情報共有してほしい。

渡島	(1) 校長としての取組や働き掛けについて ・学年や学級による大きな差がでないよう配慮しながら、情報端末の普段使いが進んでいる（中学校では、教科担任制であることから教科や教員によっては活用されない話を聞く） ・校内設備の充実を図るため、市町村教育委員会、管内教育長会への要望活動を継続する ・教育委員会が Google との連携を進め、探究に関わるスキル向上を進めている町がある ・余剰時数をおさえる学校、日課のスリム化により下校時刻を早める学校が多くなった ・「総合的な学習の時間」を見直し、各教科との関連を整理しながら実践・検証・改善にあたるなどカリキュラム・マネジメントの一層の推進に力をいれている (2) 課題及び要望等 ・児童も教員も検索による情報収集に慣れ、課題解決の手立てが「検索」中心になってしまっていないか。現地、現物、現実に触れようとする学びの心を大切にさせていきたい。 ・情報端末の普段使いが進むとともに、家庭での約束を守らない使い方も散見されている ・市町によって貸与している情報端末が違う。管内共通した端末であれば異動した教員の負担が軽減される ・ICT 支援員の活用が高まっている。すべての市町村に配置し、学校の要望に応じていただくことを期待する ・今後、情報端末を更新する際も現在の環境を維持・向上させていけるのかが不安である
函館	(1) 校長としての取組や働き掛けについて ・教務主任との経営ビジョンの確実な共有を図り、授業時数を含めた教育課程の編成、実施において「効果的で効率的」を合言葉に、授業実施時数の削減や行事等の実施内容の見直し等を進めており、教育課程改善と働き方改革を一体的に行っている。 ・「新しいかたちの学びの授業力向上推進事業」により、3週間毎に推進教員3名を配置していただき、ICT 機器を効果的に活用した授業改善、教育の情報化における推進体制の構築を図っている。 (2) 課題及び要望等 ・職員の ICT 活用スキルに差があること。 ・教育 DX（学習系 DX・校務系 DX）に対する考え方の統一 ・主体的・対話的で深い学びにおける ICT 機器のより効果的な利活用の実践検証の蓄積および9年間の学びの連続性に向けた教育課程編成 ・家庭学習等クラウドサービスや学習用アプリの活用については、今後授業との関連における積極的な取組と成果を上げられる方策について実施検討
檜山	(1) 校長としての取組や働き掛けについて ・令和の日本型学校教育実現に向けて「主体的に ICT を活用」「学習活動の複線化」「単元内自由進度学習」「他者参照」「1人1台端末持ち帰りによる授業改革」について着手している。 ・ICT 担当教員との連携。特に今まで培ってきた ICT の活用について、GIGA 端末更新に向けて学校からの要望を積極的に発言できるよう整理等を行い、ICT の効果的な活用について準備を進めている。 ・カリキュラム・オーバーロードを意識させ、特に低学年の授業時数について減らすようにしている。（1年生の4月当初の時数の大幅削減～かなり緩やかなスロープづくり） ・働き方改革については、学期始めや学期末の授業時数減による適切な教育課程編成に努めている。また、児童の健康観察や出欠管理、AI ドリルを活用した宿題等、校務の効率化を推進している。

檜山	・校内コア委員会を設置し、定期的に業務内容の確認・見直しを図っています。前期・後期の学校評価の後には、各分掌から出された改善策を検討し、より効果的な業務改善が図られるよう努めている。 (2) 課題及び要望等 ・ICTを活用した個別最適な学び、協働的な学びに係り、教員間で「授業観」「研修観」に差異が見られる。差異を解消するためには、教員間の学び合いによる専門性向上はもちろん、ICT支援員等の人的確保が求められる。 ・学級担任が週25時間以上の授業を実施しており、勤務時間内に授業準備や分掌業務を終了することが困難な状況となっている。そこで、専科指導教員配置により、全学級担任が20時間程度の授業実施となることを要望したい。一方で、専科指導教員配置により、計画書や報告書の作成に過剰な時間を要することのないように配慮していただきたい。さらに専科指導教員配置に係り学校間及び市町村間で格差がないように配慮していただきたい。 ・本気で業務改善を行うのであれば、相変わらず要請のある「〇〇教育」「〇〇向上策」等をやめることであると考え。スクラップアンドビルドではもう間に合わないのは自明である。スクラップアンドスクラップし、教員が本当に望んでいる業務（授業準備、児童理解）に専念できる環境を管理職が腹をくくってつくらなければならないし、そうした現場の状況を理解させる必要がある。
空知	(1) 校長としての取組や働き掛けについて ○ICTを効果的・日常的に活用する指導が当たり前となり、児童生徒自身がICTを文房具として自由な発想で活用できるような授業をデザインすることが重要であることへの認識については共有されているが、活用の実際については地域や学校間での差のあることが指摘されている。 ○ICT活用にかかわる情報収集・先進的な取組等の交流、及び諸課題の解決に向けた検討とそれぞれの市町教育委員会との連携が課題であると捉えている。 (2) 課題及び要望等 ○AIドリルの効果的な活用実践などがあれば、知りたいと思う。
胆振	(1) 校長としての取組や働き掛けについて ○端末やICTの活用 ・独立して立ち上げた情報推進部が、タブレットの授業活用や便利なアプリの紹介などのミニ講習を開催したり、研修部と連携し授業改善のIT活用部門を受け持つことで授業研究が効率的に進められている。 ・ICT担当部署を設置し、タブレット端末の有効活用を図っている。今年度は中学校区でICTの系統的な指導体系表を作成する予定である。 ○教育課程の編制・実施状況 ・学年の枠を超えた温かい人間関係の醸成のため、学習活動、学校行事、児童会活動等で異学年交流の場を教育課程に位置づけている。 ○授業時数 ・主幹教諭、担任外教員（教務主任）を専科として授業をもたせたり、学年の担任間で授業を交換させたりすることで、受け持つ授業時数と、授業準備する教科数の削減を図っている。 ・余時数を学級閉鎖や臨時休業になってもぎりぎり大丈夫な範囲までに減らし、5時間授業の日を生み出すことで、会議や研修日の確保、教材研究の時間の確保、児童や保護者との時間の確保につなげている。 ・授業時数を確保したうえで、ノー会議デーや午前授業の日を設定している。

胆振	(2) 課題及び要望等 ・ チャレンジテストなどを学級で一斉に行った際に、未だに無線ランにアクセスができなかったり、アクセスに時間がかかったりして、一斉作業に支障が生じるころがある。子どもも教師もストレスを感じるW i f i 環境をどうにかしたい。 ・ 教職員の IT スキル不足と教師向けの IT 研修の充実が課題となっている。 ・ 児童生徒に対しての「個人情報の取り扱い方」「インターネットの安全な使い方」等についての教育が課題となっている。また、指導者のリテラシーも不足している。
日高	(1) 校長としての取組や働き掛けについて ① ICT の活用 ・ ICT の活用により、教材が工夫され、家庭学習の方法も変わり始めている。教員の得手不得手にかかわらず、一定のスキルが全教員に保たれるように校内での連携が不可欠である。 ② 働き方改革 ・ 学校業務アドバイザー妹尾昌俊氏を校長研修会に招き、講話、グループワークを実施する予定である。 (2) 課題及び要望等 ① ICT の活用 ・ 校務支援システムが町によって違っており（未配置の町もある）、異動するたびに慣れるまで時間がかかる。 ② 働き方改革 ・ 教員不足により教職員定数が確保されていない状況では働き方改革は進まない。
十勝	(1) 校長としての取組や働き掛けについて ① 授業時数・学校行事の在り方の見直し ・ 校長会と教委連との共通認識 (標準授業時数を大きく上回った授業時数を計画・実施しない) ・ 週時数の柔軟な運用、3学期の授業時数の配当見直し(評価事務等の時間の確保) ・ 学校行事の教育的価値の再検討、行事間の関連や統合 ・ 校長会「学校経営等に関する調査」での状況把握、情報発信 ② 学習者用端末・ICTの活用 ・ 有料学習アプリの導入に向けた働きかけ、研修機会の設定 ・ オンラインでの校種間の交流学習や児童会と生徒会との意見交流 ・ 学習以外での活用拡大(授業評価、児童会役員選挙、いじめアンケート等) ・ 教育DXの推進に関わる担当やチーム等の校内分掌への位置付け ・ 不登校(傾向)児童に係る欠席状況の共有(校内・校種間) ・ 教材の共有や業務の引継等での活用 (2) 課題及び要望等 ① 課題 ・ 長期休業期間の見直しに伴う高学年の余剰時数の確保 ・ 多様な教育課程を推進するための人的・物的条件整備の自治体による格差 ・ 自治体による学習者用端末の機種の違い ・ ICT機器の活用や管理による業務負担 ・ 家庭における通信環境の整備 ・ 時間外在校等時間の減少の鈍化 ・ 教頭の業務縮減 ② 要望等

十勝	・学習者用端末の円滑な更新 ・「ほっかいどうチャレンジテスト」の改善、教師用アカウントの発行 ・小学校高学年の専科指導教員の計画的配置 (加配ではなく学校規模に応じた教職員定数としての配置)
帯広	(1) 校長としての取組や働き掛けについて ① GIGA スクール構想、端末や ICT の活用、教育 DX に関わって ・帯広市小学校長会では、ICT 活用に関わる特別委員会を設定し「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けて調査研究を進めている。 ② 教育課程の編制・実施状況、授業時数等に関わって ・今年度は、「十勝管内教育推進の重点」や「帯広市の教育」「令和6年度帯広市学校教育の考え方」等に則り、教育課程の編成・実施・評価・改善を長・短期スパンで進めている。 ・教育課程の編成にあたっては、適正な余剰時数となるように見直しを進めている。 ③ 働き方改革の推進に関わって ・「学校における働き方改革北海道アクション・プラン（第3期）」及び「帯広市立学校における教職員の働き方改革推進プラン（第3期）」に則り教職員一人一人が「変わってきた」と実感できる働き方改革の推進に向け、校長会として情報連携・行動連携を進めている。 (2) 課題及び要望等 ④ 働き方改革の推進に関わって ・帯広市小学校長会としても様々な策を講じながら「教頭の働き改革」を推進しているが、依然として教頭の時間外在校時間は大きく課題として押さえられている。
釧路	(1) 校長としての取組や働き掛けについて ・現任校では、ICT の効果的活用（授業）については、学級差が出ないように、まずは聞きやすい職場の雰囲気醸成している。また ICT 推進教諭（本校では主幹教諭）を配置し、全体におろしたり、困ったら聞けたりする環境にしている。 ・働き方改革の推進では、本校における働き方改革の考えや今年度重点としていくことなどを職員会議の場で校長より全体に話をし、共通認識のもと進められるようにしている。その中には、これまでの学校としての取組内容や超過勤務教員の変化なども説明している。教務主任にはすでに次年度の教育課程の考えも話をしている。（働き方改革につながる内容やこれまで教職員から課題としてだされていた内容、時数の取り方など） ・ある村では、「学校力向上に関する総合実践事業」の事業の一環として、村教育研究所内に「ICT 活用推進小委員会」「働き方改革小委員会」が設置されており、担当委員を中心に各校が ICT では「step3」を目指した授業、働き方改革では「アンケートを基にした業務の見直し」等を共同歩調で進めるための研修・調査・実践を組織的に行っている。校長も Co として各委員会に携わり学校経営に直結して委員会業務を反映させている。また、教育課程の実施状況、授業時数等の管理は校務支援システムを利用している。（校務支援システムについても村研究所内に推進委員会が組織されており、村内全校で利用する機能を統一している。） (2) 課題及び要望等 ・GIGA スクール構想で導入された端末は、安価であることが優先されたため、おそらくこの地区も、端末内の保存容量は小さいものと思われる。できることが増えるほど、一つのアプリをダウンロードした際の使用ディスク容量は増大する。次期においては、保存容量の大きい端末への更新を望んでいる。

釧路	・複式校であると、教師1人に対して1台の端末だと、やや不便である場合もあると聞く。 (例えば、複式3・4年で、他校とオンライン学習をする場合、やはり双方に、端末が2台ずつあると、3年生は3年生で、4年生は4年生でオンライン学習を進めていけるが、実際には、3・4年生に教師分1台の貸与なので。)
釧路市	(1) 校長としての取組や働き掛けについて ・今年度から統合型校務支援システムを全市的に導入し、通知表や指導要録作成による業務の効率化を図っている。また、個々の児童生徒の状況を可視化したり、一人一台端末等のスタディ・ログを活用した学習状況を把握するなど個に応じた指導の充実を図っている。 ・新しいかたちの学びの推進教員による、ICT端末を活用したTTによる指導を通じた授業改善や教員研修を実施している。端末の効果的な活用や端末を持ち帰っての家庭学習での活用を進めていく。 ・GIGAスクール構想に向け、会議や研修資料、各種アンケートのデジタル化、端末の効果的な活用について実践交流や校内研修の実施、文書決裁のデジタル化を推進している。 ・働き方改革の推進に向けた取組として、コミュニティ・スクールの仕組みを活かした、日常的な学習や学習環境整備において地域・学校ボランティアの活用を推進している。また、高学年の理科、外国語、国語等で専科教諭が担当し、高学年担任の負担軽減を図っている学校が多く、計画的に、年度末(3学期)の午後の授業時数削減を行っている学校もある。 (2) 課題及び要望等 ・GIGAスクール構想について、将来的には、校務と学習のシステムが統合されるとより効率化が図れるとよい。 ・学校の実態によっては、コミュニティ・スクールの取組や小中連携などが、業務多忙ととらえる教職員もいて推進する難しさを感じる。
根室	(1) 校長としての取組や働き掛けについて 《GIGAスクール構想、端末やICTの活用、教育DXに関わること》 各校で「令和の日本型学校教育」に向けて、 ①校長がICTの利活用を日々の授業観察で確認することで、全国学力学習状況調査の児童生徒質問紙結果から、児童生徒の活用が全国を大きく上回る市町もあるなど、管内として全体として定着してきている。特に、アウトプットする場面(発表・交流・振り返り)で活用が各校で多くなってきている。 ②端末の更新にかかわって、管内一市四町で、現在2種類のOS(Windows～3町、ios～一市一町)が使用されているが、それぞれの特徴にあわせて利活用が進められている。市町によっては、教育委員会と校長会が連携しながら、ICT支援員を配置し、急なトラブル対応やスムーズな活用に対応でき、教員の負担軽減につながっている。 ③市町によっては、校長同士で連携を図りながら、小規模校同士、または小規模校が中規模校の授業へオンラインにより参加するケースが見られ、ある程度の人数で、主体的・対話的で深い学びを進めているケースが見られる。 ④C4thや町独自のスクールウェア、メール配信等を活用し、会議や配布物のペーパーレス化が、校長のリーダーシップの下、各校で進められている。 《教育課程全般に関わる取組》 ⑤各校で、校長が様々な場面で保護者や地域へ丁寧に説明して、行事等でコロナ前に戻らないように、効果的に各校で教育課程を編成している。 ⑥「学校力向上に関する総合実践事業」の別海町の四校で校長が連携し、「働き方改革に関する全教職員アンケート」を取り、意識を調査するとともに、合同で「働き方改革」の取組を進めている地区もある。

根室	(2) 課題及び要望等 ※数字①～⑥は(1)①～⑥と連動している。 ①持ち帰り含め、活用の頻度、教員の技量、学校での差がある。 ②異動により使用する OS の変化で、積み重ねた経験や技量が活かされない場合がある。 →管内での共同調達を望む声が多く、管内校長会としても、各市町教育委員会と連携し進めていきたいと考えている。 ③地域によっては、ネットワーク(速さ等)に課題があり、端末の性能とともに、一層のネットワーク環境整備が必要な地域がある。 ④町によっては校務支援システム C4th の導入が一部に留まり、ICT の利活用に差がある。 ⑤小規模校によっては、地域との関係の深さ等から、地域行事として学校行事が進められることもあり、コロナ以前に行事形式が戻っている学校もある。 ⑥「働き方改革」への教職員の意識、実際の取組ともに、各校で差がある。
オホーツク	(1) 校長としての取組や働き掛けについて ○GIGA スクール構想、端末・ICT 活用 ・教職員の ICT 活用指導力の向上に向け、若手教職員による校内研修を実施している。 ・ICT 支援員によるサポート体制の充実が、活用を加速している。 ○教育課程 ・学校と保護者、地域が重点教育目標を共有できるよう、グランドデザインの様式を小中学校で揃えている。また、小中一貫として9年間の教育課程編成をしている。 ○校務の DX 化 ・Google チャットや Google カレンダー、ポータルサイトの活用による会議資料や予定表等の一括管理などに取り組んでいる。 ・Google チャットで職員間の情報共有を図ること、C4th の活用方法の見直しにより、業務の廃止や削減が実現し、教職員の働き方に余裕が生まれている。 ○働き方改革 ・学校が行ってきた業務を地域に返すことで、教職員が指導に専念できるようになった(通学路の見守りなど)。 ・市町村教育委員会に協力をいただき、長年ペーパーで提出していたものをデータで提出することで業務・コストの削減ができた。 ・年間行事予定に「リフレッシュデー」「全校4時間授業の日」を設定し、午前授業・給食後下校・会議等を行わない取り組みを始めている。 (2) 課題及び要望等 ・部活動地域移行に向けて、保護者の意識改革と教育委員会及び学校運営協議会との連携を図り、具体的に進めていく必要がある。 ・ICT 活用にかかわり、機器のトラブルの解消や使い方の指導も含め学校の負担が大きい。児童生徒の過失による故障の場合、対応に苦慮する。任意保険の加入を進めている。 ・校務 DX を推進するために、オホーツク管内共通ドメインの取得をお願いしたい。 ・教頭をサポートするマンパワーの配置と処遇改善を求めたい。

共通話題3 地区の課題と感じていること 他地区の情報として知りたいこと

石狩	(1) 地区の課題と感じていること、他の地区の取組情報として知りたいこと ○アフターコロナでの教育課程の見直しについて コロナへの対応から見直した教育活動の中に、アフターコロナにおいても継続した方がよいものもあり、学校における働き方改革の観点と照らし合わせながら、児童の資質・能力の向上に資するものか、教育活動全体を見直し必要なのか否かを見極め、再編する必要がある。 ○小学校における専科教員について ・教科担任制の導入を希望する学校はあるが、中学校の免許を持っていない場合もあり、多くの学校で配置することに至っていない。 ・実際に授業をする相手は小学生なのに、専科教員になるためには中学校の免許が必要なが大きな課題であり、指導力のある先生を専科として多くの学級で授業してもらいたいが、かなわない実態もある。 ・非常勤講師としての採用で活用している学校では、準備・片づけに時間がとられ、実質的な授業時間が増やせない現実が課題となっており、配当時数増が必要である。 【他の地区の取組で知りたいこと】 ○日本語指導が必要な児童の急激な増加への対応 ○スクールロイヤーの活用事例（経緯や実際の動き） ○市町村単位で足並みを揃えて授業づくりを行っている事例 ○複数の小学校から複数の中学校へ進学するなど複雑な中学校区での小中連携の取組
札幌	(1) 地区の課題と感じていること、他の地区の取組情報として知りたいこと ○やはり教職員数欠の問題。校長会として具体的にどう取り組んで行くか。 ○新たな教育政策や方針に対して、学校がどのように対応していくか（ペースや軽重…） ○物価高騰に関わる様々な問題への対応（バス・教材費…） ○教職員のメンタルヘルスについて ○持続可能な校長会諸活動の在り方 (2) その他 ○フッ化洗口、CS の取組の状況等
後志	(1) 地区の課題と感じていること、他の地区の取組情報として知りたいこと ・本地区の課題も、上記1、2の内容となります。他地区の情報も同様となります。
小樽	(1) 地区の課題と感じていること、他の地区の取組情報として知りたいこと ・各地区での校務支援システムやクラウドサービスの活用状況について。
上川	(1) 地区の課題と感じていること、他の地区の取組情報として知りたいこと ・少子化が進んだことにより、上川管内においても一町に一校という自治体が増えてきている。町内で学校同士の相談ができなくなる中、情報交流をどのように進めていくかが課題となっている。また、地区内の学校統廃合に伴い、会員数も更なる減少が避けられない。地区校長会の組織や運営の見直しが必須となっている。

上川	・南北に細長く、中心部に旭川市を抱えているという管内の特性から、旭川市近隣の市町村と南北両端の市町村では教職員の年齢構成が大きく異なり、アンバランスな状態となっている。教職員のライフステージに配慮しつつ年齢構成のバランスをどう取っていくかが大きな課題となっている。 ・役職定年に関わって、今年度の他地区での動静や今後の取組等があれば教えていただきたい。
旭川	(1) 地区の課題と感じていること、他の地区の取組情報として知りたいこと ① 学校と地域の連携・協働について ・地域差が大きい。市地域活動推進課が市内各地の事業の展開を手助けしたり、CS を中心にモデル地区を設け積極的な活動を促したりしているが、なかなかロールモデルにはなっていない。いずれも、両者がメリットを感じにくいことと、地域の推進役（コーディネーター）が不在という点が大きいと感じている。 ② 校種間連携について ・小小、小中はネットワークを駆使しながら、互いの情報共有が進められている。しかし、スタートカリキュラムはあるものの、幼・保・高校とはそれほど進んでいないのが現状である。 ③ バスを利用した校外学習について ・燃料の高騰、円高、2024 年問題、ドライバー不足など、今後バスを利用した校外学習について、家庭の負担増が予想される。例えば、本市はおおよそ学年 2 回のスキー学習を実施しているが、すでに回数を見直したり、時間差での複数学年の実施を検討したりするなど、工夫や改善の動きが見られ始めている。 ④ 不登校の児童生徒の学びの保障について ・端末持ち帰りにより、不登校の児童生徒へのオンラインによる学びの保障が進めやすくなった。半面、ますます学校へ足が向かない状況になるのではと危惧している。 (2) その他 ① 給食費の納入業務について ・給食費の公会計が進まない。徴収は学校ごとに行っているが、未納対応も学校に任されている。また、振込手数料の負担についても、学校独自で進めているのが現状である。（PTA 会費から負担、前年度の年間手数料から各家庭に負担依頼など） ② PTA の在り方について ・新しい形の PTA、コロナ前の PTA の復活、PTA 不要論と、学校ごとに様々な動きが展開されている。PTA 活動の役割、保護者のニーズ、家庭環境など、様々な視点から見直しを図る時期にあると感じている。
留萌	(1) 地区の課題と感じていること、他の地区の取組情報として知りたいこと ・中学校だけではなく、小学校にも部活動があるが（留萌管内は東光小が唯一）、その地域移行の話はどうなっているのか。 ・昨年度、少し話題に上った全国学力学習状況調査の「自校採点」、今年はどういう取組になったか？（留萌管内は、教育局の積極的な指導（?）で例年と変わらず各校で行った。） ・CS（コミュニティ・スクール）の状況は、各地区どのようになっているのか。 ・今年度の義務教育指導監訪問で「言語障害学級」の指導の参観が必須となった。他の管内の状況はどうか。

宗谷	(1) 地区の課題と感じていること、他の地区の取組情報として知りたいこと ○専科・教科担任制については、指導時数の基準が多く、実際に配置される学校が宗谷の中では少ない。教育の機会均等の観点から言えば、小規模校でも実施できるような制度設計が必要。3・4年生への専科教員の拡大の方向性は歓迎するが、現行の高学年の専科教員も指導時数や1校1教科等制限が多く、小規模校には全く導入されていない現状がある。まずは、加配ではなく定数として配置し、持ち時数の制限や1校1名の加配上限を撤廃すべきである。 ○教員の確保は深刻な課題である。特に離島など郡部の町村では、安心して産休・育休を取得できない状況である。代替えが必要な教員の人事について、期限付きの確保が比較的可能な稚内市等へ異動させ、復帰のタイミングで元の在籍校に戻るなど特別な配慮を検討すべきである。 ○SSSの配置基準については、憤りを感じる。国の全校配置の方針とは別に北海道が実施している基準は、あまりにもかけ離れているのが現状である。北海道としてももっと積極的にSSSを配置して、真剣に働き方改革を応援してほしい。
渡島	(1) 地区の課題と感じていること、他の地区の取組情報として知りたいこと ・「1 人材育成」に関わる、「教頭のなり手不足」が地区の大きな課題。校長会にできる効果的な取組があれば教えていただきたい ・「学校における働き方改革」をさらに進めるため、校長会にできる効果的な取組があれば教えていただきたい
函館	(1) 地区の課題と感じていること、他の地区の取組情報として知りたいこと ・教員の欠員が増えていること。このことに伴って学校経営上、一部の教職員に負担がかかっていること。 ・様々な加配や制度を活用したいが、期限付教員も含めて人材確保が難しい。人材の確保について、教頭の人材も含めて効果的な取組等あれば参考にさせていただきたい。
檜山	(1) 地区の課題と感じていること、他の地区の取組情報として知りたいこと ・地区の校長会研修に関して「地区の課題に正対した学校経営論」について学ぶ機会が重要に思う。そのためには、「学校経営」と「学校運営」が混在しないようにすることが求められる。さらに、「リーダー論」「人材育成論」についても整理が必要であり、他の地区の取組状況を知りたい。 ・若手を育てて、檜山の教育の未来を、、、と考えている。しかし、現況ではこの10年以内に町に一つしかない小学校が、「複式サイズ」になることが見えている。若手から「早く檜山から出たい」という希望が出るのもやむ無しである。複式学級廃止または教職員定数改善の動きはないのでしょうか。 ・管内の学校数・児童生徒数の減少が著しく、教育活動の推進や人事異動に大きな課題が生じている。少人数・校区の広域化となっても推進する取組は変わらず、負担だけが増している。働き方改革の視点で業務のスリム化をより一層推進する必要性を感じている。 ・役職定年に係る当該の方々の状況について知りたい。
空知	(1) 地区の課題と感じていること、他の地区の取組情報として知りたいこと ○管内の義務教育学校は現在1校だが、今後も数校の開校が計画されているほか、小中一貫教育の取組が進められている。各地域において義務教育9年間を見通した質の高い教育活動を実現するため、小中が連携・接続した教育課程の編成や指導方法の改善が課題である。 ○義務教育9年間さらには高校の3年間を加えた12年間を見通した教育課程の編成や指導方法の改善が課題であり、このような観点での教育活動をはじめ学校運営の改善・充実を図る経営実践の交流に取り組む必要があると考えている。 ○各校においてこうした課題を解決していくうえで、それら取組を主体となって進める学校運営組織の機能を高めることが重要。研修制度の転換や雇用形態の変化など、人材育成や組織運営についても触れながら、他地区と情報交流していくことが大切であると考えている。

胆振	(1) 地区の課題と感じていること、他の地区の取組情報として知りたいこと ・勤務時間外の生徒指導対応を求める保護者への対応に課題を感じている。児童間のトラブルが起きた際に、可能な限りの対応をしているにも関わらず、働き方改革だから学校は不親切で何もしてくれないと攻撃的な言動に走り出す保護者がいる。勤務時間外、校地外のトラブルは親同士、または警察の対応が通常となり、学校は協力するという立場でありたい。学校が聞き取りも、救護も、連絡も、仲裁も、何もかもしてくれるという観念を変えていきたい。 ・本市の中学校区が複雑になっているため、小中の連携に難しさを感じることもある。
日高	(1) 地区の課題と感じていること、他の地区の取組情報として知りたいこと ・日高地区は「学力向上」が長年の課題である。日高教育局からは常に学力向上に特化した取組と成果を求められている。
十勝	(1) 地区の課題と感じていること、他の地区の取組情報として知りたいこと ① 小中一貫教育及び義務教育学校への移行 ・児童数の減少に伴い、教育行政の施策として打ち出される自治体が増えている ・新たなミッションとして、その仕組みづくりや数多くの課題の検討が求められている ② 役職定年後の勤務等 ・役職定年後に退職を考えている校長が約半数 ・学級担任や授業を担当することに不安を抱く校長が多い
帯広	(1) 地区の課題と感じていること、他の地区の取組情報として知りたいこと ① GIGA スクール構想、端末や ICT の活用、教育 DX に関わる環境整備について ○帯広市小学校長会では、ICT 活用に関わる特別委員会を設定し「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けて調査研究を進めている一方でいくつかの課題も浮き彫りになってきており他地区の情報を知りたいと考えている。 ・学童保育センター及び W i - F i 環境が整っていない家庭への対応 ・ A I ドリルや教育支援ソフトの取扱 他
釧路	(1) 地区の課題と感じていること、他の地区の取組情報として知りたいこと ・小規模校はなかなか専科教員の配置をいただけないのが現状。地区内には、専科加配等に頼らない、校内による一部教科担任制を導入し、年度当初に職員や保護者に対して説明を行い、理解を得て実施するなど工夫を施している学校もあるが、既存の職員数で、小学校での専科指導を行うには、やはり無理が生じる。定数あるいは加配配置の改善を要望するところである。 ・学校数の減少に伴い、町村によっては、校長会の会員数が著しく少ないところが出てきている。それによって校長会における 1 人当たりの分担業務量が多くなってきている。各地区において、校長会組織等を見直し、業務縮小を図っているような例があれば伺いたい。
釧路市	(1) 地区の課題と感じていること、他の地区の取組情報として知りたいこと ○ P T A 加入任意制導入状況について ○ 育児短時間勤務の活用状況について
根室	(1) 地区の課題と感じていること、他の地区の取組情報として知りたいこと ① 人材育成～中堅になると、出身地域等の他管内へ異動してしまう教職員が多く、ミドルリーダーや管理職の後継者が少なくなることについて、似たような現状にある他地区の取組を教えてください。 ② 管内で端末の OS が違うことから異動で対応に困難さを感じている教員がいる等から、それが ICT の利活用に多少なりとも影響している。地域での共同調達はじめ端末の更新について他地区の現状と見通しを教えてください。 ③ 直近数年は、学校の統廃合で学校数減となり、当管内は、採用校長及び昇任教頭がほぼいない状況となる。今後の全道的な校長の採用、教頭の昇任状況と、教頭候補の受検者確保とと

根室	もに現在教頭をしている人材へのモチベーションの維持や「教頭の働き方改革」の取組について教えていただきたい。 ④本管内は特別支援児童生徒の割合が高い方であり、特別支援教育の充実が今後益々求められる。中間層が薄く、初任段階教員の割合が高い現状から、若手職員を中心にした特別支援教育の研修の推進について、他管内で管内全体として取り組んでいるものがあれば教えていただきたい。 ⑤現行学習指導要領も折り返しを過ぎ、「個別最適な学び」と「協働的な学び」を柱とした「令和の日本型学校教育」の推進も一定のまとめが必要に感じます。その中で、道内では「自由進度学習」というものも進められている学校もあり研究会等で公開されている学校もありますが、全道的、他管内的にはどのような状況にあるのか教えていただきたい。
オホーツク	(1) 地区の課題と感じていること、他の地区の取組情報として知りたいこと ○部活動の地域移行の進捗状況について、各管内・市町村の現状や課題等の情報提供をお願いしたい。 ○児童生徒の端末やアプリ等の採択は各市町村による。教職員や児童生徒が市町村をまたぐ異動・転校時にこれまで蓄積したものが使えなくなること苦慮する現状がある。端末やアプリの管内統一は反対意見もあり現実的ではない。管内共通ドメインの取得が課題解消の一つと考える。他管内の情報提供をお願いしたい。 (2) その他 ○不登校児童生徒への支援として、ICTを活用した学習活動や、メタバース登校についての現状や課題等について情報提供をお願いしたい。