

第 62 回

近畿公立学校教頭会研究大会

京都大会

報 告 集

日時 令和 6 年 11 月 28 日

場所 国立京都国際会館

近畿公立学校教頭会

大会日程

◇期 日 令和6年11月28日(木)

◇研究主題 「未来を切り拓く力を育む 魅力ある学校づくり」
キーワード＜自立・協働・創造＞

◇会 場 国立京都国際会館

全体会場 国立京都国際会館 大会議場
分科会場 第1分科会 国立京都国際会館 大会議場
第2分科会 国立京都国際会館 Room D
第3分科会 国立京都国際会館 Room A
第4分科会 国立京都国際会館 アネックスホール1
第5分科会 国立京都国際会館 アネックスホール2

◇日 程

9:15	10:00	10:50	11:00	12:20	13:30	16:00
受付	開会 行事	休憩	記念 講演	昼食・休憩 午後受付	研究協議会 (分科会)	

I 開会行事 10:00～10:50

- 1 開式の言葉
- 2 国歌斉唱
- 3 会長挨拶
- 4 来賓祝辞
- 5 来賓紹介
- 6 閉式の言葉

II 記念講演 11:00～12:20

演 題 「学校づくりは人づくり」

講 師 元全国公立学校教頭会副会長・顧問
元横浜市立公立学校長

野口 みか子 氏

Ⅲ 研究協議会（分科会） 13:30～16:00

第1分科会 教育課程 に関する課題	提言1	飯干 夢史	奈良県：大和郡山市立郡山中学校
	提言主題	「SDGs×協働学習」を主軸とした学校づくり ～「所属感・存在感・一体感・充実感」のある生徒の育成～	
	司 会	坂本 章子	奈良県：大和郡山市立郡山西中学校
	提言2	鍵村 佳江	京都府：京都市立嵐山東小学校
	提言主題	子ども一人一人の学びを最大限に引き出す学校づくり ～「学校ハブ」としての教頭の役割～	
	司 会	松村 直哉	京都府：京都市立松陽小学校
	指導助言	京都市立川岡東小学校 校長 岡本 雅文	
第2分科会 生徒指導 に関する課題	提 言	藤江 朝子	兵庫県：淡路市立東浦中学校
	提言主題	不登校児童生徒支援員を活用した、 校内サポートルームの効果的な運営	
	司 会	西本 恵資	兵庫県：淡路市立北淡中学校
	指導助言	八幡市立男山第二中学校 校長 寺川 裕一郎	
第3分科会 組織運営 に関する課題	提 言	山口 陽平	大阪府：堺市立安井小学校
	提言主題	「新たな学校のあり方」 ～陵西学校群で取り組む『ちがいを認め、ともに生き、 将来の夢と希望に向けて自ら学び続ける子』の育成～	
	司 会	上江洲綾香	大阪府：堺市立陵西中学校
	指導助言	長岡京市立長岡第五小学校 校長 浅野 尊浩	
第4分科会 人間尊重の 教育 に関する課題	提 言	小島 覚	和歌山県：白浜町立日置中学校
	提言主題	「地域学習による自他を大切にする生徒の育成」 ～多くの人との関わりの中で学ぶ『ひきよせプロジェクト』について～	
	司 会	谷本 明	和歌山県：田辺市立高雄中学校
	指導助言	京都市立凌風小中学校 校長 岩佐 武司	
第5分科会 教頭の職務 に関する課題	提 言	朝比奈 徹	滋賀県：大津市立伊香立小学校
	提言主題	教頭にとってのウェルビーイングとは何か ～今一度「校務を整理し」の「校務」を考える～	
	司 会	瀬戸 貴宏	滋賀県：大津市立田上小学校
	指導助言	京都市立祥栄小学校 校長 中村 薫	

京都大会開催にあたって

近畿公立学校教頭会
会 長 山崎 豊和



自然と歴史あふれる京都へようこそ。京都府は南北に長く、世界遺産として登録されている「古都京都の文化財」、ジオパークに認定されている「山陰海岸ジオパーク」等、様相の異なる各地域1つ1つが京都を形作っています。今回、この京都の地において、第62回近畿公立学校教頭会研究大会が開催できますことを心より感謝するとともに、近畿公立学校教頭会を代表いたしまして、ご挨拶申し上げます。

本大会を開催するに当たり、京都府教育委員会、京都市教育委員会、各府県・各市町教育委員会、小学校長会、中学校長会をはじめ、関係諸機関・諸団体の皆様より多大なご支援をいただきましたことに深く感謝申し上げます。

さて、昨年5月の新型コロナウイルス感染症が感染法上の5類に移行してから1年以上が経過し、コロナ禍以前の状態に戻りつつあるという、ポスト・コロナの時代を迎えました。各校においても教育活動が例年通りのものになったり、研修の形態がオンライン型から参集型やハイブリッド型になったりと、学校の様子が急速に変化しています。それに加えて、コロナ禍を機に急速に配備されたタブレットは学校のICT化を急速に促進し、今となっては筆記用具や教科書と並ぶ重要な教育ツールとなっています。

その一方で、学力の二極化、不登校児童生徒の増加、児童生徒の貧困問題等の児童生徒を巡る課題はもとより、教職員不足、超過勤務問題、ベテラン教員から若手教員への教育技術の継承、精神疾患による長期休職教員の増加等の教職員を巡る課題が山積しています。これら諸課題に対し、副校長・教頭の職責は大きいものがあり、時には心を奮い立たせて課題に立ち向かうことがあることも、場合によっては大きすぎる課題に心が折れることもあるのかもしれませんが。そのような時だからこそ、私たちは会員同士が地域を越えてつながりあい、互いに学び合ったり、成果と課題を共有したりすることで、自校の様々な課題一つ一つを乗り越えていくことが大切なのではないのでしょうか。

本研究大会の記念講演には元全国公立学校教頭会副会長を歴任された野口みか子先生をお招きし、人づくりを通して学校づくりをいかに行っていくか、ご講演いただきます。現在の学校現場はかつてのように若手教員が自分のペースで育っていくことが難しくなっています。その一方で人材育成は教育現場における喫緊の課題です。野口先生のご講演は、その課題にご示唆いただけるものと考えています。

また本大会では、全国公立学校教頭会第13期全国統一研究主題「未来を切り拓く力を育む 魅力ある学校づくり」に基づき、研究と実践を交流します。分科会では「SDGs」「協働学習」「チーム学校」「不登校児童生徒支援」「共生社会」「地域学習」等、今の現場で取り組んでおられる教育の諸課題について、様々な提言がなされます。近畿各府県の会員が一堂に会し、提言を元に各校の現状と課題を交流し合うことで新たな示唆を得て、自校の学校づくりに資するものになることを期待しています。

結びにあたり、本研究大会の開催に向け、これまでご尽力をいただきました皆様方に心より感謝申し上げ、本研究大会が実り多きものとなりますことを祈念いたしまして、ご挨拶とさせていただきます。

祝 辞



本日、この京都の地において、第 62 回近畿公立学校教頭会研究大会京都大会が開催されますことに際しまして、一言御挨拶を申し上げます。

近畿各地から京都にお集まりいただいた副校長・教頭先生方、ようこそお越しくださいました。先生方におかれましては、それぞれの地域・学校でまさに要としての役割を担っていただいております、公教育の充実と推進に、日々邁進いただいていることと存じます。その御尽力に対しまして、心から敬意と感謝の意を表する次第です。

さて、現行の学習指導要領による教育課程がスタートして、今年度で小学校は 5 年目、中学校は 4 年目になっております。各地域・各学校におかれては、すべての児童生徒に「生きる力」を育むため、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善の取組を進められていることと思います。学習指導要領の改訂サイクルがおおよそ 10 年であることを考えますと、現在は、折り返しの時期であり、ここからは、次の学習指導要領を展望しつつ、現行学習指導要領に基づく実践を集大成していく期間になろうかと思えます。

また、VUCA(ブーカ)の時代と言われるように、予測困難で変化の激しい時代の中では、知識を得ることだけではなく、変化に対応し、自ら考え、行動できる能力が求められます。子どもたちが将来にわたって自分の可能性を引き出し、より良い社会と幸福な人生を実現できるようにするためには、子どもたちが社会に出た時、どのような資質能力を伸ばしてほしいかという長期的視点に立ち、義務教育の 9 年間で、どのような教育活動を積み上げていくのか、という視点が大変重要です。

この長期的視点の重要性は、いわゆる生徒指導の分野でも同様です。不登校やいじめ、虐待や貧困等、児童生徒を取り巻く課題がより複雑化・困難化している中、令和 4 年に改訂された「生徒指導提要」においては、発達支持的生徒指導の考え方が示されています。全ての児童生徒を対象に、それぞれの個性や可能性を最大限に発揮し、自立して生きていくために必要な力を育むため、個別の課題対応だけではなく、学校における日常的な教育活動全体をとらえて、在学期間を見据えた長期的視点から、学校、学級の環境を整え、子どもたちの成長を支えていこうとするものです。

学習指導と生徒指導は車の両輪とよく言われますが、まさにその両方において、我々が日々の教育活動で忘れがちになっている教育の長期的な目的や目標を再認識する必要性が示されていると捉えることができます。

学校を取り巻く課題は多岐に渡り、より複雑になってきている現状がございます。新型コロナウイルス感染症の爆発的な流行以降、学校教育の在り方が問われるとともに、教員の働き方についても議論を呼んでおります。また、GIGA スクール構想の下、急速に導入された一人一台端末を、「まず使ってみる」段階から、深い学びを実現する「効果的な活用」の段階に進めていくことも目下の課題です。

「不易と流行」という言葉がありますが、これまでの私たちが学校教育で培ってきた取組の成果を活かし、更に不断の改善を図ることによって、より子どもたちの成長に繋がる教育活動が実現できるのではないのでしょうか。このような複雑な状況だからこそ、学校の要として御活躍いただいている副校長・教頭先生方には、本来、学校教育が子どもたちの現在と未来のためにある、ということを再認識していただくとともに、長期的な視野に立った学校教育活動の推進力になっていただきたいと思います。

本年度の近畿公立学校教頭会研究大会京都大会は「未来を切り拓く力を育む魅力ある学校づくり」を研究主題として、研修を深められると聞いております。先生方は、普段、非常にお忙しくされている上に、校内では一人職であり、同じ立場の先生方との交流も十分にはできておられないことと拝察いたします。

この京都での研究大会が、府県を越えて集まった先生方との交流を通して、明日以降の教育活動への活力になれば幸いです。

結びに当たりまして、本大会の開催に御尽力いただきました関係者の皆様方に心から敬意を表しますとともに、近畿公立学校教頭会の今後ますますの御発展と副校長・教頭先生方の御活躍を祈念いたしまして、お祝いの言葉とします。

令和 6 年 11 月 28 日
京都府教育委員会教育長
前 川 明 範

祝 辞



本日「第 62 回近畿公立学校教頭会研究大会」が、近畿各地から多数の皆様方の御参会の下、又、京都府教育委員会教育長前川明範様、全国公立学校教頭会副会長中嶋秀雄様をはじめ多数のご来賓の方々をお迎えし、盛大に開催されますことを心からお慶び申し上げます。皆様におかれましては、日々、多様化・複雑化する教育課題に対して果敢に向き合い、確かな実績を挙げておられますことに深く敬意と感謝の意を表します。

先行き不透明で変化の激しい社会を逞しく生き抜く子どもを育てるためには、教員自らが新たな時代を予測することで得られる目指す人間像を明確にイメージし、子どもの実態との間に生じる教育的課題を見極めながら、具体的な実践へとつなげていかなければなりません。「主体的・対話的で深い学び」をどのように実現させるのか。これまで通りの教育活動で「誰一人取り残さない」は可能なのか。学校運営の要である教頭先生には、学校運営にあたっての課題を見つけ、それを探究的に解決するための道筋を立てることが求められます。そのためには、

これまでの自らの教育実践やそれらに基づく学習観、子ども観等について他者と対話しながら常に振り返ることにより新しいスキルを学び向上させるとともに、教職員集団をさらなる高みへと導いていくことが求められます。そうしたことから、本日、近畿各地において素晴らしい実践を積み重ねておられる皆様が一堂に介し、最新の教育トレンドを共有し、共に知見を深め、具体的な実践に向けた活発な議論が行われますことは大変意義深く、教育の未来を切り拓くための新たな価値の創造やイノベーションが創出され、各地で実践が発展していくことを期待しております。そして、本日ご参会の皆様の高い志と日々の御尽力・御活躍が子どもたちの明るい未来を支える礎となることを確信しております。

京都市教育委員会といたしましても、教育こそが地域や社会の発展を支えるとの気概と責任を持ち、「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」という本市教育理念を次代へつなぐため、また、児童生徒のウェルビーイング、さらには働き方改革の一層の推進による教頭先生自身を含む教職員のウェルビーイングの実現に向け、積極果敢な取組をより一層進めなければならないと考えております。

結びに、本大会の開催にあたり御尽力いただいた近畿公立学校教頭会会長山崎豊和様をはじめ、関係者の皆様に心より感謝申し上げますとともに、参加者の皆様の今後のさらなる御発展をお祈り申し上げ、お祝いの言葉とさせていただきます。

令和 6 年 11 月 28 日
京 都 市 教 育 長
稲 田 新 吾

祝 辞



本年度、全国公立学校教頭会全公教の副会長を務めております中嶋秀雄です。

本日、第62回 近畿公立学校教頭会研究大会京都大会 の開催にあたり、全公教を代表いたしましてご挨拶申し上げます。

はじめに、本研究大会を開催するにあたり、開催地である京都府、京都府教育委員会、京都市、京都市教育委員会をはじめ、近畿地区の関係諸機関、諸団体のみなさまから多大なる御支援いただきましたことに深く感謝

申し上げます。ありがとうございました。

さて、本年度は、全国統一研究主題「未来を 切り拓く力を育む 魅力ある学校づくり」を掲げた第13期の2年目であり、1年目の研究をさらに深めていく年となります。

8月に出された中教審答申には「社会の変化に対応し、日本の学校教育はさらなる高みを目指す」とあります。

予測困難な時代にあっても、子供たちが未来の創り手となるために必要な資質・能力を確実に育むことが学校教育に求められており、社会における教育の重要度は一段と増してきています。

そのためにも個別最適な学びと、協働的な学びの一体的充実を図り、質の高い教育を目指さなければなりません。

しかしながら、いじめや不登校への対応。教員の未配置問題や教員採用試験の倍率低下問題など、教育を取り巻く環境や学校現場には、様々な課題が山積しており、教員の働き方改革は喫緊の課題となっています。

そうした中で教育現場の先頭に立って課題に立ち向かわなければならない副校長・教頭は重責を担い、多忙感の増大も懸念されています。

多くの課題を各校の副校長・教頭が一人で背負うことなく情報を共有し協働して解決に取り組むことが大切です。

本研究は、将来の日本の発展を担う子どもたちを育成する学校づくりの支援を目指しており、本日の記念講演並びに活発な研究協議を通して副校長・教頭としての資質向上につながるものと確信しております。

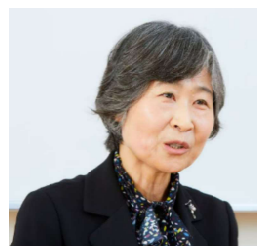
結びに、近畿公立学校教頭会 並びに京都府公立学校教頭会の皆様が、総力を挙げて本大会の運営に取り組んでこられましたことに、心から敬意を表するとともに、限りない御発展と、皆様方の益々の御健勝と御活躍を祈念いたしまして、お祝いの言葉といたします。

令和6年 11 月 28 日 全国公立学校教頭会副会長 中嶋 秀雄

記念講演 「学校づくりは人づくり」

元全国公立学校教頭会顧問
元横浜市立小学校長

野口 みか子 氏



今回このような機会をいただいたことに感謝します。教職員の皆様が子供たちを育てる力と意欲をさらに高めていただけたら幸いです。何か応援ができればと思い、駆け付けました。京都は秋の季節で、京都に帰るのはおよそ 40 年ぶりです。昨日は詩仙堂に訪れ、少し早めに京都に入りました。やはり京都という場所は歴史があり、さまざまな神々がいると感じさせるところだと改めて思いました。

さて、本日は「学校づくりは人づくり」と言う演題で、サブタイトルを「思いや願いが人をつくる」というようにしてしています。まず、教頭職がなぜ悩ましいのかについて少し考えてみたいと思います。その後、人材育成について、なぜ人材育成が重要なのか、一体どのように考えて進めていけばいいのかについてお話しさせていただきます。そして、教頭や副校長の思いが人を育てるということについて、おおよそ 12 時過ぎまでお話しさせていただけたらと思います。

ではさっそくですが、今回のコーナーの袋の中にメモ用紙が入っていたと思います。今、楽しいことはありますか？一から十で表すとしたらいくつですか？それはなぜですか？これからつらいことはありますか？楽しいことと同じように、少しメモを書いていただければと思います。まずは 3 分ほど、意外にこれが難しいです。かつての私も難しかったです。3 分で書いていただき、隣の人と語り合う時間を 5 分ほど取りたいと思います。自己紹介は学校の名前、楽しいこと、辛いことについて語り合うことです。もちろん、つらいことは話したくないという方は話さなくても結構です。その反対も結構です。自己紹介として使っていただけたらと思います。お時間があるようでしたら、なぜ教頭や副校長をしているのか、本当の気持ちを書いてください。これについては、お隣の人と話さなくても大丈夫です。初めて出会った人となかなか本当のことを話すのは難しいかもしれませんが、だからこそ話しやすいこともあるかもしれません。ここはご自由にお任せします。無理のないようお願いしたいと思います。準備はよろしいですか？では今から 3 分ほど、ご自身で書いてみてください。(アイスブレイク)

安全性を保つことはとても大切だと思いますので、お互いに今お話ししたことはここに置いていくということでお約束をお願いしたいと思います。私ですが、先ほどご案内いただきましたように、実は専門は数学教育です。その後、数学を中心とした研究校に赴任することはありませんでしたが、自分としては研究を続けていました。30 代の頃、障害のあるお子さんを支援したいという気持ちがありましたが、なかなかその願いは叶いませんでした。しかし、一年間だけ個別支援級学級を持たせてもらうことができました。その当時は珍しく、お子さんを見させていただくことがあり、そこから一般の教室から個別級への校内通級のような挑戦を始めました。そういったことでは相談があったり、一緒に過ごす時間をいただけてたりして、貴重な時間となりました。そこから一つの私の一生涯のテーマとして今も向かっています。

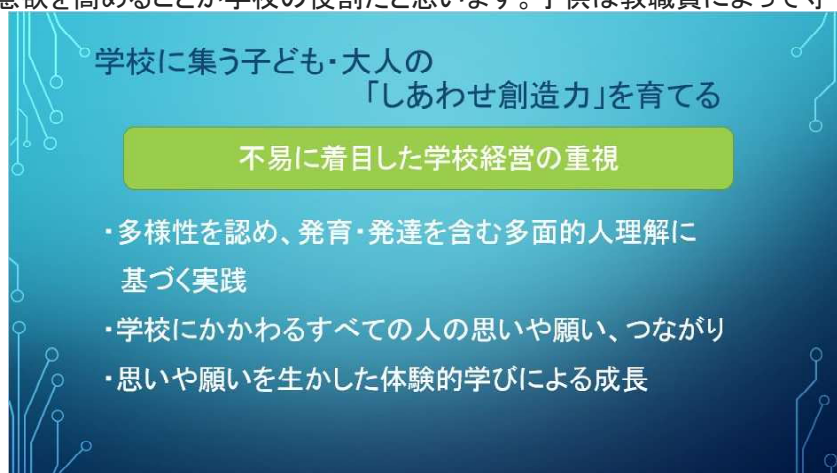
小中学校の副校長、校長を経験させていただきました。校長は小学校だけでしたが、中学校の

時もとても充実していて楽しかったです。校長会では特別支援教育部会としてこの話を皆様に少しでもお伝えたいと思っています。著書についてもお読みいただけたらと思います。最近は県の指導教員というお話をいただきましたが、去年はかつて一年しかやらなかった支援をもう一度やってみたいと思い、支援学級を担当させていただきました。自閉症情緒の学級でしたが、個別がそれぞれに楽しみに語り合い、みんなが段々とまとまっていく喜びをもう一度味わうことができました。現在は学校コーディネーターとして横浜市に勤めています。発達について大切であるという考えから、自然体験活動が本人の発達に役立つことを学び、「まきの会」という会を共同主催しています。

さて、本題に入っていきたいと思いますが、学校における子供や大人の幸せ創造力を育てることが、学校の一つの大切な役割だと思います。多様性を認め、学校にいる人が多い中で、いろいろな悩みがあると思いますが、それは学校の使命が子どもの成長を促すことにあるからです。子供の幸せ創造力を伸ばすことを通して、学ぶことが自分の成長につながり、自分が生きる目的に向かって道を作り、歩む意欲を高めることが学校の役割だと思います。子供は教職員によって守

られ育てられるだけでなく、教職員も子供によって守られ育てられる存在です。自分のやり方をどう変えれば子供たちが変わるのかを考えて指導しています。叱られることを受け止めることは、それだけ力があるということです。教職員は管理職によって守

られ育てられますが、同時に管理職も教職員によって守られ育てられます。悩まされるのも教職員ですが、守ってもらっているのも教職員です。



多様な人が集う学校は多様な考えが存在し、自分への気づきを深め、成長を促す良質な環境です。だからこそ、学校運営の要である教頭や副校長は振り回されることもあります。子供や教職員を中心に学校を運営し、人が輝き、自ら幸せを作り続ける力を引き出し育むことが学校の使命です。悩みはすべて人に関わることです。互いに望ましく関わるように整えていく必要があります。ひとりひとりの力を引き出し、成長を促す人材育成が必要です。

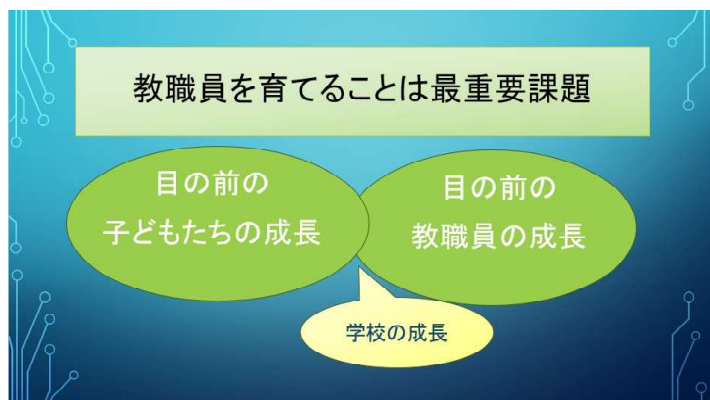
先生方は選ばれた存在です。何について選ばれたのかを考え、これまでのキャリアを忘れずに、学級経営や保健室経営などを通じて自分の良さを生かしてください。子供たちの力が発揮される集団を組織し、人間的な触れ合いを通じて互いの良さを認め、自分らしさを発揮しながら自己実現を目指してください。豊富な経験を生かして、子供や教職員の成長を促し、学校の成長につなげてください。

学校運営をするためには、教職員を多面的に理解し、一人一人の思いや願いに応えることが不可欠です。教職員の思いや願いを尊重し、主体性や創造性、責任感を育成することが重要です。教職員のキャリアと五感を信じて、今日の前にいるその人を見つめることから始めてください。教職員とコミュニケーションを取りながら、成長を促してください。

最近ではスモールステップやベビーステップを行いながら、今ある能力の活用を考えてください。教職員集団を育成し、今ある能力を生かした学校運営方針を明確にし、ミドルリーダーの育成

を同時に行うことが重要です。校長の経営方針として、個々の思いや願いの実現を尊重し、生き生きと働くことを目指してください。チーム内でのすり合わせやサステナビリティを重視し、学校の文化として定着させてください。

多様性を認め、ウェルネスを重視し、持続可能性を目指すことが求められています。しかし、これをリードしているのが教頭先生、副校長先生、そして校長であるということを心に留めて、日々にわたって取り組んでいかなければならないと考えています。さらに、これらを踏まえて人材育成



の五つのポイントをまとめてみました。先ほど申し上げたように、個々の思いや願いを生かすこと。次に思考を整えること。この中に言語調整を含めています。そして、価値ある体験ができる場を提供すること。先ほども少し紹介させていただきました。そして、子供と同様に共同して課題解決を図ること。人の集まりですから、これを活用しない

手はありません。そして、他力を借りる共同創造をしていくということです。

個々の思いやり、機械的取り組み、思考創造性の発動、主体的課題、問題解決、解決過程やその向こうまでのストーリーを楽しげに語ることができる職員を育てていくことが大切です。やらされていることにはストーリーは生まれません。定番の計画は生まれます。しっかりとした計画は、どれだけの職員が今、自分の思いや願いを持って楽しく取り組んでいるかにかかっています。子供たちができたらぜひこうしたい、グループの子たちがこうやって発表してくれたら放送で発表させて、そうすると学校全体に広がるよね、学校が変わるじゃん、と話してくれる職員を求めたいですね。すると生きる意欲が高揚します。ストーリーですから当然終わりまでを語るので、責任感が醸成されることになります。思いや願いの実現のために、自分がしたいことを通して、問題解決を図っていくので、当然解決力も高まります。

そして私的自己意識、人からどう評価されているかではなく、自分はこれが好き、これをやりたい、自分はこう考える、全体の思いや願いと自分の願いとつながっていることを理解し、自己軸の確立を図ります。これは他者から評価されない自己の内面のことです。感覚、感情、思考などに向けられる私的自己意識です。これがしっかりとあることによって自分軸が確立されます。言い換えると、自分で判断できるということになります。ぶれない思いやりを持ち、何のために何をするのか、目的を明らかにして行動することができます。自分が関わることで他者との関係性を明らかに捉えることができます。これらを具体的な手立てとして生かしていく必要があります。

次に、良い思考の癖をつけることです。教頭・副校長自らの思考を整えると、教職員の思考も整ってきます。例えば、日常生活の中で取り散らかった話を聞きながら整理しようとなると、心の中がざわついたり、答えを見つけたり揺れます。その反対の状況を作ることですね。すると、自分自身を肯定的に捉えることができます。自分はこれでいいのかと考える癖をつけていきます。これでいいんだ、絶対じゃなくていい、これでいいのかな？と考えることを推奨しています。どうすればそうなるか、言動を変えてニューロンをつなぎ直すことです。言動を変えることはニューロンをつなぎ直します。もっと言うと言葉を変えると、ニューロンが繋ぎ直ってきます。信じられないかもしれませんが、そういうことです。自分の良いところを素直に言葉にして、褒められたら「ありがとうございます。私もその点で頑張りたいと思います」と受け答えができるということ。そして認めたい、認めら

れたりしたことを素直に行動に移していく。これが日常の言語を整えること。そのためにできるだけ使わない方がいいのは、不満、愚痴、批判すること、言い訳、正論の押しつけです。私たち教職についている人が陥りやすいのが、この正論のしつけです。それから否定的なコメント、未来への根拠のない不安です。「これをやっておかないと将来こうなるかもしれないからやっておいたほうがいい」というような言葉。私にもたくさん降ってきます。プラスの言葉は心をホッと楽にさせ、相手に自分の気持ちを伝えます。マイナスの言葉は相手の心を傷つけたり、嫌な気分になせ凶器になります。できる範囲で完璧を目指さないことが大切です。

次に、価値ある体験ができる場を提供することです。適材適所と言ったりしますが、研究活動や親睦活動などを通じて、人とのつながり、自分を磨く、思いや願いを実現するような場を体験させることが重要です。人は体験によって成長します。しかも心が動く体験が必要です。楽しい、よかった、嬉しかったという体験が重要です。共同して課題問題解決を図ることも大切です。教師として、授業の中で何を覚えているかという、先生が話してくださった無駄話は覚えているけれど、教科内容は覚えていないという経験があります。それが上位の勉強、上位体験です。上位体験は経験が整理され、価値づけられ、自分の中にカテゴライズされ整理されて自分の力となって働いています。上位体験を持たないと、それは難しいです。課題問題解決にあたり、解決の喜びを味わうことが重要です。そしてこれを通して、相互理解やつながりの深まりを生じさせることができます。個人で行ったことも発信することによって、他者とのつながりを作っていきます。他者との関わりが苦手な職員も増えてきています。自分ひとりでこれをやってみたいという人もいます。しかし、どこかでこの人の素晴らしさを発信してもらうことで、つながりができていきますので、このようなやり方を工夫してみる必要があります。苦手な人は苦手な人なりに良い学びの場を与え工夫をすることが重要です。

個別支援級を担当すると、一つの重要な教育課題として「助けてどうすればいいの？」と友達に聞けるようになることを目指します。自分のことが理解され、了解された時に初めて人に助けを求めることができます。かつて私はなぜこんなことをしているんだろう、何の価値があるんだろうと思っていた自分もありました。そして、地域人材と関わることです。自治体の方々やボランティアをしている方々が、教頭や副校長が窓口になって関わる場面もありますが、できるだけ教職員の方に直接会議を体験させてほしいと思います。なぜなら、自分を見つめる鏡が増えるからです。そして、認めてくださる方々が増える。学校外の専門家との出会いで自分は成長したと語る方は多いです。ぜひ学び取っていききたいものの一つです。

集団の成長を図り、ミドルリーダーを育てることが組織的人材育成のポイントです。教頭先生と副校長先生が主として取り組む育成が望ましいと思います。教職員は教職員同士で育成を図るのが望ましいですが、だからといって関与しないということではありません。整っていくと、教頭や校長先生はミドルリーダーに研修を行うことができるようになります。

さて、ここで2つ目のテーマに移ります。なぜ教頭職についているのかを、人生の志から見つめ直してみましょう。先生方が生涯をかけて求め続けたい人生の志は何でしょうか？社会のために成し遂げたいこと、一生をかけてこれに向かいたい理想の自分とはどんな姿でしょうか？先ほどのメモを参考に、まずは書く時間を取りたいと思います。

人生の志に向かうために、自分自身の心持ちはどうあるべきか？自分自身、家族、友人、職場の人など、物事や状況に関係しているわけですが、その時どんな心持ちで人に接したらいいのかを考えてみてください。苦手な人に対しても、どんな心持ちで向き合うべきかを書いてみましょう。そして、人生の志に向かうために自分は何をするのか、その三点について考えてみてください。

志とは、自分自身をいつもフォーカスさせるものです。心を望む生き方にフォーカスさせることができる、自分軸です。着地点が明確であることが自分を安定させます。思考や態度が明確になると、教職員は教頭や副校長の言動の意味や意義を受け取りやすくなります。話がぶれない、思いがぶれないことが大切です。そうすると、支援し育成の効果が表れやすくなります。やってみてください、騙されたと思って。

教頭の思考が整理され、安定することは、自分を安定させ、相手を安心させることにつながります。そのことが大きなエネルギーとなって教職員に好影響を与えます。毎日寝不足ですよ。本当にそういう中で、自身の情緒や思考を安定させることは大変なことです。気づかないけれど、相当大変なことです。だからこそ、志を持ってやっていくことが重要です。創造性、主体性、安心感を含んで持てる力を充分に発揮させることができます。

教職員にも自分軸を確立させていくことが大切です。教頭が意識を志にフォーカスすると、教職員の思いや願いを生かし、明らかにすることができるようになります。それは意欲を引き出し、自己成長を促し、責任感を育て、自己実現への意欲を高めていくことになります。やらされる自分からやる自分になることです。幸せ創造力を伸ばすことができます。

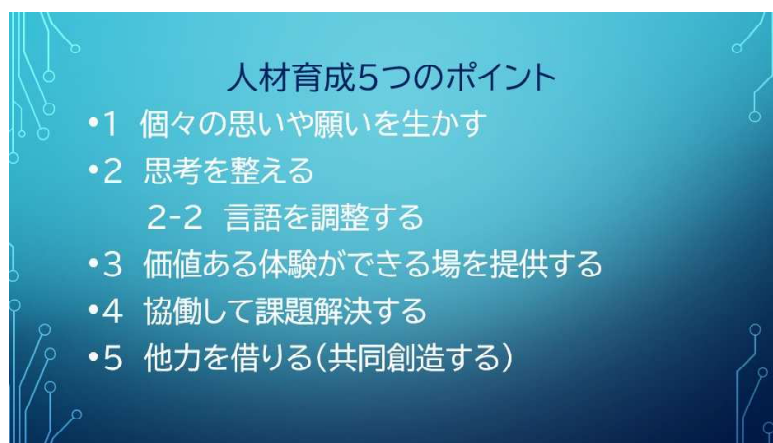
教頭が意識を志にフォーカスすると、教頭自身の思いや願いが明確になってきますので、感情的に振り回されることが少なくなります。悩みは志に関することにフォーカスされていきます。いらぬ悩みを捨て

ることができるのです。いつまでも心の中に気になって仕方がないことが少なくなります。ネガティブな感情や言葉を志に向かう自分への気づきに変える力となり、ポジティブな力として蓄積されると了解できる日がやってきます。

ネガティブな感情はマイナスではありません。多様な感情こそが人の心を成長させます。しかし、それに執着してしまうとマイナスになります。楽しさも苦しさも悔しさも、どちらも執着するとマイナスになります。しかし、志に向かう自分への気づきに変えていくと、これはすべてがプラスになって先生方の力として蓄積されていきます。そのことを今はよくわからない人が大半だと思いますが、必ず了解できる時が来ます。すると、ご自身で教頭や副校長の悩みが解けていくことになります。

ちなみに、私の志は「教育の価値や喜びを多くの人と分かち合う」ことです。それが今の私の志です。そのために相手の思いを分かろうとする態度でいたいと思っています。そのためには、教頭や副校長の支援をどこへ行っても求められたところで行いたいと考えています。例えば、執筆や講演、研修やコンサルティングを通して皆さんの役に立ちながら、自分の志に向かいいたいと考えています。

職員室での担任としての教頭は、気づきを深め、自己成長を求め続けることが大切です。そして自分、そして共に育つことが人材育成のキーワードです。志、思いや願いを明らかにすると、悩みも成長の力に変わります。志には必要な困難がついてきて力づけをしてくれます。大変なことが



人材育成5つのポイント

- 1 個々の思いや願いを生かす
- 2 思考を整える
- 2-2 言語を調整する
- 3 価値ある体験ができる場を提供する
- 4 協働して課題解決する
- 5 他力を借りる(共同創造する)

志を持つとなくなるわけではありません。むしろ増えるかもしれません。それは最初にお話ししましたが、先生方が選ばれた存在だからです。人に力づけをする者として選ばれていることを忘れないでほしいと思います。

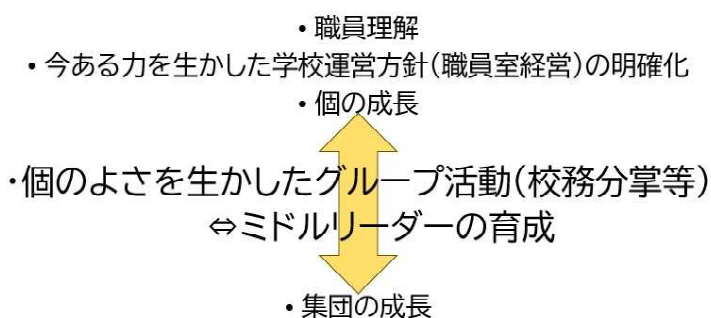
人を育てることは自己理解が深まります。それと共に自分もどんどん磨かれていきます。志と言葉の力を信じて育成に当たってほしいと思います。否定的な言葉を使っても OK です。それを語り合うことが大切です。良くないことを良いことに変えていく力が先生方にはあります。しかし、少しコツがあります。気を使って、言葉の最後を希望に向かう言葉で終わってほしいです。「レイさん一生懸命やってるから、私も明日また頑張るよ。」といったように、最後を希望のある言葉で終わることがニューロンをつなぎ直すことになります。生活というのは、言葉と動きで形成されています。言葉と動きが変われば性格が変わり、性格が変わるということは思考が変わるということです。人に対する影響が変わります。人は共に響き合って育ち合います。先生方がそこに座っているだけで、周りの人に相当な影響を及ぼしているという認識を再度感じ取ってください。電車の中の座席のことを想像すればすぐにわかります。

できる範囲で最高を心得ることです。「頑張る」という言葉を使う世代は、100%を超えることを意味します。自分が 100%を超えることで成長すると考えています。もちろんそれで成長できたこともたくさんあります。しかし、80%でやめることによって、残りの 20%を相手を受け入れることができます。押し入れがいっぱいと人が入れません。8 割方であれば、あと 20%のスペースを確保できます。それと同じです。できる範囲で最高を目指してください。そう考えて人材育成に当たってください。

そして、大好きなことわざがあります。「雨だれ石を穿つ」です。これを実践していきたいと思います。最近、「手仕事」ということを少し考えるようになりました。教育は手仕事だと改めて考えるようになった。と、西陣織のようなものだと思います。

学校運営⇔職員集団の成長

手仕事には心があります。それぞれの作り手の特徴が表れています。機械だと世界各国共通化してしまい、働く人から喜びを奪ってしまうこともあります。ところが、手仕事をしている自分は、自分自身と語って常に問いただして、自分らしいものを作り上げていくことができます。出来上がった喜びを充分に感じ取ることができるのです。



更に悩みや問いが常にあり立ち止まることの方が生きる上で重要なことも少なくありません。しかし、合理性や機械の中では簡単にこれを手放してしまうこともあります。教育にも同じようなことが言えるのではないかと考えています。先生方のお仕事のヒントになれば幸いです。

今日は本当に皆さんと出会わせていただき、ありがとうございました。皆様との出会いに感謝申し上げます。ご静聴ありがとうございました。

第1分科会

提言1 主題：『SDGs × 協働学習』ESD を主軸とした学校づくり

～『所属感・存在感・一体感・充実感』のある生徒の育成～

提言者1 : 奈良県 大和郡山市立郡山中学校 飯干 夢史

司会者 : 奈良県 大和郡山市立郡山西中学校 坂本 章子

提言2 主題：子ども一人一人の学びを最大限に引き出す学校づくり

～「学校ハブ」としての教頭の役割～

提言者2 : 京都府 京都市立嵐山東小学校 鍵村 佳江

司会者 : 京都府 京都市立松陽小学校 松村 直哉

指導助言者 : 京都府 京都市立川岡東小学校 校長 岡本 雅文

1. 提言1

大和郡山市では、指定研究発表会というものがあり、本校は令和6年度の発表校に指定されました。昨年度と今年度の2年にわたり、提言主題にあります、『SDGs × 協働学習』ESD を主軸とした学校づくりについて、研究、研修を重ねて参りました。紀要にはESDは入れていませんでしたが、付け加えて皆様にお伝えさせていただこうと思います。(大和郡山市の紹介)



本校の子どもたちに「大和郡山市と言えば?(魅力あることやものは?)」と聞いたところ、全国的にも有名な「金魚」も多く出たのですが、子どもたちのには町並みも価値あるものとしてとらえている結果がでました。ただ、やっぱり子どもたちの中では、意外に自分たちが暮らしている地域のことを知らないことが多いという実態が見受けられてきました。そこで、私たちとしては、地元である「大和郡山市」という「地域」を題材に教育活動を展開することにしました。しかしながら、これまでのように単なる郷土学習を進めたのかというようにそうではありません。本校が進めた研究の柱になるワードがあります。それが「ESD」です。みなさんは、ESDという言葉をお聞きになられたことはあるでしょうか。「ESD」とは“Education for sustainable development”の略称です。世間では、「SDGs」がよく言われています。SDGsとは簡単に言うと、地球規模の課題を解決するために設定された17の目標のことをいいます。このSDGsの目標を達成するためにはどの分野に対しても「教育」が欠かせないということです。ESDは持続可能な社会の創り手を育てるための教育と考えてください。このESDについては、新学習指導要領にも持続可能な社会の担い手を創るために教育を進めていく必要があることが明記されています。では、「郷土」、つまり、「身近な地域」を教材化していくことがなぜ、地球規模の課題解決につながっていくかというと、地域の課題解決を積み重ねていくことが実は、地球規模の課題につながっていくと考えます。生徒は大和郡山市民であり、奈良県民であり、日本国民であり、地球に暮らしている一人です。このように自分の中の「地域」が大小存在すると思いますが、まず、自分たちの身近なことやもの、人を題材にしていくことで、様々な課題が自分事化されやすいと考えます。

ESDの学びを進めていくポイントとして、どのように自分事化していくかがポイントになります。では、様々な課題に対して自分事化していくことを念頭におきながら本校が、ESDを進めていくことになったのですが、なぜ、「ESD」を選んだのかということですが、

それは、大きく分けると3つあります。まず、1つ目が学校生活の課題です。本校は現在比較的落ち着いています。多くの生徒がいる分、様々な課題を抱えている生徒がいます。そのため、お互いの生徒が安心して過ごすためには、教師と生徒の関係性だけでなく、子どもと子ども、子どもと教師、子どもと保護者(地域の大人)など様々な人と関わり合える、言い換えると、様々なことやもの、人に対して“CARE”できる力が必要であると考えていました。2つ目は、指導方法の課題です。中学校では、目の前には入試があります。限られた



授業時間内に入試にかかわる内容を伝えなければならぬという思いからどうしても一斉授業で教え込むというような授業スタイルになりがちです。実際に、学校評価アンケートでは、主体的に学習に取り組んでいるかという項目ではあまり良い結果が得られていませんでした。そこで、主体的に対話的な授業づくりをする機会をつくっていきたく考えました。3つ目は、学校運営上の課題です。

本校には50名を超える教師がいます。これだけの人数がいるということは様々なアプローチで教育活動が展開できるという力があります。しかし、それぞれが目指すところで完結していました。そこで(学校全体の)目標を念頭にそれぞれが目指すべきゴールを共有しながら教育活動が展開できればより一層効果的になると考えました。これらの課題を解決する手立てとしてESDを推進しました。ESDを進めるために大切にしたいのが、生徒発信ということです。主体的な学びの実現という意味でも子どもたちが主体的に活動することが欠かせません。そこで昨年度の生徒会の発足時に「郡中×SDGs」というスローガンを掲げました。このスローガンは、それぞれが一人一人を大切にしたい学校をつくりたいという共通のコンセプトがSDGsの理念に一致するのではないかと話し合い、全校生徒に発信することになりました。全校生徒からスローガンを募集した結果、「S」すごしやすく、「D」誰一人取り残さない、「G」学校生活の、「s」スタートへ、としました。ただ、生徒がすべて主体でとかっこよく言いたいところですが、話し合いのときには、そもそも「SDGs」って何ですか?というところからスタートしていました。生徒への発信をコンセプトにしたいという思い故、生徒会に話をしていきましたが、生徒会がSDGsというのをコンセプトにしたいと思えるしかけが妥当であったかということについては、正直悩ましいところです。とはいえ、この生徒会の発信するスローガンをもとに生徒も教師もともにSDGsを意識した取り組みを行い、“CARE”(気にかける、配慮する)できる力を伸ばしたいと考えました。では、ここでいう“CARE”とは、

ご指導いただいている中澤先生からご教授いただいたことですが、図のように“CARE”することは、あらゆるところで必要です。もっと、広く言えば、個人の行動や意思決定の根底に“CARE”する概念があれば、SDGsの達成に向けても通じていくと考えられます。そして、この“CARE”する力は、学校教育で言えば、道徳教育においても柱とされる力ではないかと考えました。道徳教育は、あらゆる教育活動、そして教科授業の「要」と学習指導要領にも示されています。そこで本校は、このESDによる実践研究を道徳教育を柱に“CARE”する力を育もうとしました。そして、ESDでは、「自分事化」、「行動化」という2つがポイントになります。行動化するまで至らないといけません。これまでの道徳教育だとダメだと思う心情や道徳的な葛藤や考え方まではあっても行動に移すところまでは至らなかったと思います。ESDの実践を通して、行動化できるところまで突き詰めていきたいと考えました。そこで、行動化していくためには、何ができるか、それは自分事化していくことです。教科授業であれば、教科横断的に、そして、自分たちの身近な地域を教材化



していくことで学校を越えたりアルを持ち込むことだと考え、取り組みました。生徒会を中心に地域に繰り出し、インタビューを重ねました。地域で活躍する人からリアルな魅力や課題を知ることにより切実感が生まれると考えました。本当は、全校生徒全員に会わせかけたのですが、本校 778 名の生徒が直接会いに行くことは物理的に厳しいため、生徒会特別企画インタビューリレーと題して、毎月 1 本動画で、全校生徒に配信しました。動画では、ただ単にインタビューを見るだけではなくて、クイズやシンキングタイムなどを設けて、「見る、聞く、話す、考える、」などの場面を切り替えることも工夫しました。さらに、インタビューリレー動画視聴後には、クロームブックで振り返りアンケートを実施し、生徒会メンバーへのメッセージも募集しました。感想だけでなく、生徒会のメンバーをねぎらうメッセージなども多々ありました。生徒会へのメッセージは生徒会にも印刷して届けました。生徒会のメンバーも仲間からのありがとうや次も楽しみにしているという声を聞いて嬉しそうにしていました。活動を受けて実際に、郡山を回ってみたいという声や自分たちも生徒会のように地域に繰り出してみたいという声があったので、有志が参加できる企画として、ダイワハウスさんとコラボした「コトクリエ探究キャンプ」、コトクリエとはダイワハウスさんの研修施設です。また大和郡山市観光協会の観光ボランティアの方と歩く「郡山ぶらり旅」は、現 3 年生と生徒会からの参加という限定的でしたが、有志の参加となりました。インタビュー動画については、実際に道德の教材にも活用していききました。インタビューの様子をダイジェストで少し流しますのでご覧ください。(インタビュー動画)

実際に地域に繰り出した感想などは、11 月 8 日に行った指定研究発表にて、ディスカッションに生徒も参加してもらい発表してもらいました。その映像は後ほど流します。

本校では地域を教材に ESD を進めようとしていました。教材化する中で教師自身も学び続けることになります。そして、教材化するために、画面右側の単元構想案のフレームをもとに A4 一枚に授業案をまとめていきました。この単元構想案は、子どもの声を予想してつくる、子どもの声を言語化しているというところがポイントの一つです。そして、A4 一枚なので、思っていた声と違っていればあとですぐに書き換えられます。授業が終わったときにこの単元構想案は、完成するのですが、この単元構想案を創っていくうちに自然と子どもの反応が予想できるようになっていきます。このように、ESD は子どもたちにとっても主体的で対話的な探究的な学びであると同時に教師にとっても探究的な学びとなり得ます。今、学校現場では、教師の若返り化が進んでいます。これまでの若手の学び方というのは、諸先輩方の動きをみて真似るといようなところが多かったように思います。実際に、私も多くの先輩方から温かく後指導を受けてきたこと今でも深く感謝しています。ただ、現在では若返りかが進みこれまで通りと言ったようにはいかないところも出てきていると思います。むしろ、変化が多い時代で新たな課題に直面したとき、どのように解決していくかその自力が求められていると感じます。そんなとき、近くと同僚、あるいは、地域の大人や、ときには生徒共に対話を重ねてともに問題解決をさぐることも必要だと思います。ただ、ここまでお話ししてきましたが、実際に子どもたちにとって、この主題設定や取り組みがどれだけ自分事になっていて、行動化を図ることができたかということは、声を大にして言い切れないところです。中心となった子どもたちにとっては負担感が増すばかりで、実は深い学びにつながっていないのではないかという心配もあります。それでは、(生徒も大人も入った) ディスカッションの様子は映像でご覧ください。(動画)

いかがだったでしょうか。本校は、今回の研究会においては、「協働」というのが一つのテーマにもなっています。生徒、教師、地域の方、立場の異なる三者がこのようにディスカッションすることは生徒自身の学びになるだけでなく本校教師にとっても「新しい教師の学びの姿」の一つとして提示できると考えます。教師自身が学び続けている姿を子どもたちに

も示せると同時に、本研究実践の成果と課題を生徒の声からよりリアルに受け止めることができます。参加型の研究会として、新たな研究会の形として提案できる形であったと感じております。このグループディスカッションを受けて、(生徒) 代表者によるパネルディスカッションも行いました。引き続き、映像をご覧ください。(動画)

以上のように、今回は研究校に指定されたということもあって、2 年間の取り組みの中で立場を越えて様々な出会いとなりました。最近では価値判断の基準として様々な立場の wellbeing(幸福)が主張されるようになってきました。今回の研究実践では、教師、子ども、そして、学校にかかわってくださった地域の方の wellbeing も高まったように感じます。最後に ESD というのは、「E:ええ人たちとの、S:しあわせな、D:出会い」です。

この言葉は、研究実践中に会った川上村源流館の尾上(おのうえ)さんより頂戴しました。研究校に指定されて取り組んできた2 年間でしたが、今後も本校としては、地域と共に子どもたちと共に協働してより良い学校を創っていきたいと思っています。

2. 提言についての協議

○質問

生徒数が多い学校での取組で、生徒会を動かしながら、インタビューを行ってという取組と発表されましたが、大和郡山の市内をまわったり、インタビューをしたりという生徒会が活動する時間は課外になると思うが、平日の放課後を使ったとか、休日を使ったとか、かかった時間について詳しく聞きたい。

どうしても課外となると休日の活動となることもあるだろうし、持続可能という面では他の学校でこれを取り入れてやっていこうというときに、実現が難しい面があると思うが、(会場の方でも) 地域などとのふれあいの時間を授業時間をうまく使いながら、教科学習の中でうまく位置付けていく工夫などがあれば併せて教えていただきたい。

○提案者からの回答

地域に出向いた時間は、校区にある施設については平日の放課後、最終下校時刻が遅めである夏場の時期中心に行った。遠方に向かう場合は土曜日に行った。持続可能という観点からは、休日に出かけなければならないことがあり、働き方改革の観点からは逆行している部分もあるので工夫も必要だと思う。幸い城下町という土地柄、近隣にインタビューできる施設が多くあるので、そこを軸にしてこの取組を持続していけるように考えている。授業については、教科をからめつつ単元構想を工夫して、各教科で ESD にからめた内容を入れられる単元を見つけて取り組んでいる。各教科担当に丸投げの部分はあるが、持続可能と観点で授業を組立てもらった。

3 提言2

教頭になり、2 年半の間に自分が学校のハブ(つなぎ役)としての取組についてお話しします。

- ・嵐山の東にあり、渡月橋まで歩いて 10 分位の割と静かな住宅街である。全校 300 人ぐらいで、子どもの家庭環境は厳しくないが、学力的にはあまり高くない。
- ・赴任したとき、子ども達の力が発揮できてないという印象を持ち、できればそれをなんとかしたいと思った。
- ・代行に入り、子どもたちが「宿題は先生のためにする。」と言った。何かおかしいぞ、この学校はどうなっているんだと思った。
- ・子どもの実態に寄り添った教育課程を見直して、子どもの主体性をテーマにして教育活動の質の向上を図らないといけない。

- ・学校だけじゃなくて、地域も、保護者も大人と子どもの関わり方をもう少し見ていかないといけない。
- ・研究のねらいは、3点とした。

① 1点目はつながり。大人同士のつながりと子どもと大人とのつながりを見直すこと、学びのつながりとして、幼保のつながりを作りたい。生活科とか総合的な学習の時間などを重点において、「社会に開かれた教育課程」「大人みんなで育てる」とか、学校で子どもたちにもっともっと力をつけることを考えた。

学校体制の整備としての環境、校内の組織づくりにメスを入れる。何とか子どもが主体性を発揮できる学習環境が作られ、さらに、教職員のスキルアップを図りたいと進めてきた。

学校教育目標を見直した。校長先生に「見直しませんか」とお伝えさせてもらった。教職員全体で、課題から見直し、どんな子どもにしたいかをワークショップにして共有した。目指す子ども像は、管理職と職員が思い描いているところが同じだった。また、学校運営協議会の理事会で、地域と保護者のコアメンバーと教職員で、どんな子どもにしたいかは、学校教育目標を見直し、学校経営方針は校長先生も一生懸命考えてくださって変更した。

学校教育目標は、子どもが見てわかるもの、教職員が言えるもの、保護者も言えるもの。同じ方向を向いて共有したい。

そこで、「育てよう 子どもの思い 思いやり」から、子どもが主体になるよう「自ら進んで 学び、人や地域と豊かに関わる子どもの育成」と変更した。子どもたちの課題と子どもたちがこういう姿であればいいといつでも振り返られるようにし、最終いろんな場面で共有していた。子どもたちに学期末「やってみよう、やり切ろう」「になりたい自分に向かって」はできてた？と振り返った。

② つながりを意識した教育課程の流れを意識して根回した。就学前の施設、幼保小が学校から歩いて5分以内に、もしくは2・3分のところに幼稚園があつて、歩いて5分以内のところにもう1つの保育園があるので、つながりを作った。

生活科は、幼保小のつながり、接続プログラムを大事にしている。最初、根回しだけで、後は教職員に任せた。就学前施設と連絡をとり、「合同研修」「保育参観」「新1年生の招待」について、学校長と一緒に回ってもらった。

研修をしたときの写真を紹介すると、幼稚園の先生とうちの教職員とでディスカッションしているところで、幼稚園の先生に、どういうことを大事にしていくべきかを聞く研修にした。年度末に1年生と新1年生の関わりが非常に良かった。給食室の窓の位置が高く、幼稚園の子が見えるよう、1年生が次に1年生になる子を抱き上げて見せた。この関わりは、次の新1年生 が安心して、小学校に上がってこられるし、1年生も力をつけた。

地域とのつながりとして、各団体は、子どもたちを非常に大事に思ってくれているので、それを生かしたかった。しかし、全部受けているとなかなか教職員の負担も増えてしまう。「敬老会に子どもたちが参加してほしい。」と言われるとなかなか断りにくかった。子どもや学校が地域の行事に合わせることがすごく多かったが、学校が主体となり、できたら地域に合わせて欲しいと思い、なんとか折り合いをつけようと頑張った。

もう1個は、研究指定を受けた。教職員で教育目標を共有し、実現するための研究を進めていくとき、研究教科等も教職員で考えてもらった。研究主任と子どもたちの実態からどんな力をつけたらいいかを考えた結果、「考えが持てない」「考えが表現できない」「コミュニケーション が取れない」ことから生活科、総合的な学習の時間とし。「自信

がない」「自分の課題がちゃん と見えてない」子どもが結構いたので、「自己調整の力」も必要なため、国語科できちんと言葉 の力をつけることになった。教職員に任せて決めていくことで主体的に動き、納得感があり、負担感が減らせた。研究教科等を活性化させるために、研究指定を受けようと学校長と相談し「架け橋プログラムの研究」と「主体的で対話的で深い学びに関わる研究」を京都市教育委員会で受け、ついた予算で、教職員の学習に対する要望や環境を整えた。

- ③今回、総合的な時間を研究指定も受けた。年 1 回、全校生徒一人一人が花を植えて育てる「花いっぱい活動」をしていた。敬老会の行事で出し物をやり、ボランティアの方を募り、一人暮らしの高齢者の方にお花を配る活動を社会福祉協議会の皆さんとやっていた。ただ、土曜日は子どもたちみんな行けなかったのも、単元構想を変えた。高齢者やその福祉をテーマにした総合的な学習の時間の単元の開発をした。総合的な学習の時間の中で、高齢者の方と関わる企画を考え参加してもらえないかと粘り強く説得した。5 年生が授業の中で準備し、手紙を書いて持って行った。休日の敬老行事も参加なしでやっている。後は、私が窓口になり、今は教職員に回してはいる。あとは消防団とか区役所とか、校長先生や私の方が知っていることが多いので、できるだけを紹介して、コーディネートをどんどんやってます。文書を私が持ってるので、なるべくちょっと見るようにして使えそうなものは渡していなければやめている。後は、1～6 年の縦のつながりを考え、それぞれの単元開発では、縦で何をしてるかを気にしながらやるんですよと研究主任を通じて言ってもらってる。いろんなところが改善して、教職員のみんなでいろいろ考えて主体性が大事だって言うことを言っているのも、より主体的対話的な学びのシフトチェンジが図られている。休日出勤もちょっと減ったし、学校教育の周囲の理解があって何かにつけて PTA さんにちょっとお願いしてとか保護者の方に来てもらってみたい見守りを頼むっていうことも増え参加してもらい、掘り下げても学び、効率よく資質能力の育成もできるのかなと思う。地域に講師を頼むと、ある程度予算も抑えられ、そういうことが働き方改革とか教職員スキルアップに繋がってる実感がすごくある。

後は、教職員同士が支えあって負担なく実践できるようにするため、去年から学年担任制の導入をした。今年は本格的に全学年、育成も含めて 2 クラスずつチームで、6 年生は、ほぼ教科担当制でやっている。4 年生は教科担当と、ちょっといろいろありましてクラスのメンバーを 4 回位シャッフルしている。3 年生以下は同学年で教科担当制ということでやっている。

何が良かったかという、率先して空き時間があったら「なんか困ってる学年とか学級があったら行きましょうか。」って言う声かけが出てきた。自分がそうしてもらおうとありがたかったからだろうと思う。メンターシップの発揮って言うことで、10 年目位のミドルリーダー的な教職員が、ちょっと若手に指南をすることも出てきた。2 クラス、お互いのクラスの質が変わらないように学びの質が変わらないようにと、かなり言っているので授業の改善も進み、担任がそれぞれの視点で見てるので子どもの理解も深まった。負担なくできるような支援を私たちの方でやっていこうと、環境整備を進めた。夏休み、冬休みに大きな物を運び、ICT 関連もペーパーレスも進んだ。お互いが見えやすい職員室として棚・間仕切りをなくし、ミーティングスペースを作っていつでも相談ができる打ち合わせができるようにした。個別支援の部屋として、ちょっと落ち着いて勉強できる部屋も作った。校務支援員も教職員がこういう状況だってことを管理職の方で伝えて、例えば、宿題の丸付けのフォローとかテストの丸付けのフォロー、率先して行ってほしい教職員がいることを伝えている。総合育成支援員には、この子とこの子と

この子に、この時はこういう風に動いて欲しいという細かな打ち合わせもみんなでやっていると教職員との信頼感、教職員同士、管理職ともうまいこといつている。

非常に嬉しいなと思ったのは、教職員が自分で学ぼうとする姿が見えてきた。視察とか研修とかにも積極的に参加できるようにしようと、ある京都市の小学校に全員見に行けるように研究発表会に参加し、ちょっとずつ授業に生きてきている。私は、1人ずつ支えていくため、入り込み授業もしている。大体月1ぐらいで、教職員の個性も見えてきて面白いと思っている。やっぱり学ぶことが大事で、学んでることがやっぱり生きてくる実感としてあり、職員が変わり、組織運営にも良い影響が出てきた。

- ・成果は連帯感、すごく嬉しいなと思うのは何か困ってる教職員がいたら、私が声かけるんじゃない、教職員同士で声がかかっている。もう既にかかっているし、何かあったときにはこちらに訴えがある。何とかしてやってほしいみたいな話も出てきた。授業も割と良くなってきた。幼稚園、保育園に行ったことで、すごく主体性って言うものを大事にできた。授業のイメージがだんだんだんだんできて、「できるだけ先生、前に出ないでね。」って言う話をしてている。後は地域の人たちがもうちょっとやってほしいと言われるが、子どもを中心に考え、教職員の負担もちょっと考えてやって欲しいと粘り強く言っている。
- ・課題はやっぱり持続可能なシステムの完成である。根回しを私がしていたのを、全部教職員に任せられるように回していつている。後はカリキュラムをきちんとした形で作れば、引き継いでやっていける。打ち合わせも結構学年に任せてるので、時間確保していくことができないかなと思っている。プロジェクトチームとして何か困ったことが起こったときに、部会でもやってるが、何か研究に関わる場所も主体的にやれるようなことができないか、校務分掌を見直してもいいのかなと校長先生にもお伝えしているところである。校長先生が、学年教科担任制をもうちょっと進めたいとすごく言っておられるので、何とか実現させたい。保護者との連携は、全員こっちを向いてもらうのは難しいので、今一生懸命やっている活動を伝え、PTAの協力を得ながら、進めて行けたらいいと思っている。

4 質疑応答

- ・2点質問がございます。

- ①学年担任制で、家庭訪問とか懇談会等、学級担任だけでしかできないものはどうされているのか
- ②学年担任制にすることで質の良い授業が保たれるかと思うんですけども、経験の浅い教科、苦手とする教科は、教員の経験等が上がらないので、その点はどう工夫されているのか。

(鍵村)

家庭訪問、懇談会、教職員と誰がやってもいいんじゃないかと話をした。偏りが出るのが懸念された。どっちかの先生がお気に入りになったら良くない。結局、教科等の指導あるとか、基本的に学校活動については、学年で動いている。保護者からの連絡とか問い合わせは、クラス当が最初の窓口で、いなかったら誰が答えてもいいように連携をとっている。家庭訪問はしないで、懇談という形をとり、その窓口の担当を1組2組と決めてある。でも、例えば生徒指導問題が起こったときには、学年で動いてる。あと経験の偏りは承知の上で、できるだけ得意教科を担当している。また、教職員に研修に行けと言って、まず研修で何とか自分の力をつけてもらい、教材研究をよく知っている先生に聞きながらやることを身に付けてほしい。

5 全体協議

・特に小学校の鍵村先生のご発表について

①そもそもの課題が学力向上で、今の進捗状況はどうか、全国学調だけでなく、途中の進捗も図られるような仕掛けを何かされているか。

②ほんとに多岐にわたる改変、メスを入れておられる様子、プロジェクトチーム始め、非常に教職員とコミュニケーションを取る時間が増えるが、私たちでもこういった余暇が使えるヒントを教えてほしい。

(鍵村)

①評価がまだできてない。学力向上って言ってるからには、いろんな学力があるが、アンケートを作って評価する。去年のアンケート項目を今年変え、子どもたちと保護者にとろうとしている。今年の学調も平均だった。京都市独自でやってるジョイントプログラムが全然動いていないので、今やってて、ちょっと手ごたえ感はあるけれども、その目に見える形の数字とかまだ上がってない。

②教職員との対話は、勝手に喋りに来る。学校長が「窓口は教頭」って言いきったのでまず情報が集まる。たいていは悪いことで、様子を見ながら、こちらからもできるだけ良いところについてバックし、子どもの様子でとらえたことを返すようにはしている。入り込み授業後、一対一で「あなたのこういうところいいですね。」「こういうところが課題ですね。」「あの子のこういうところをもう少しこうして行ったらいいじゃない。」という話も含めて20分でその授業の振り返りを一緒にして対話時間が保証できる。こちらで彼女らの実力が分かり、状況を見ながら今回このテーマで、いついつまでにと話をしてるのがうまくいっている。

・感想という形でお話しさせていただきます。

本校も嵯峨の魅力が伝えられるんじゃないかと総合的な学習の時間、生活科も含めて見直しをしている。地域人材とか地域教材とか、新しい地域教材の開発、コーディネートが教頭がやっている。本校のアンケートで、総合的な学習に関しては「好き」と答えている子が8割以上いる。見直しを行えば行うほど教職員に頑張ってもらう必要はあるが、ゲストティーチャーの話を主体的に聞く姿勢が変わった。教育課程の見直しでメスを入れるのは、とても大変だが成果だった。

また、教職員が対話できるコーナーを職員室の中に置いた。学年会だけでなく、コーナーで学習や生徒指導にすすんで対応している。必要であれば教頭に相談に来られ、うまく教職員と関係が作れていると思う。

・教育課程にメスを入れたことによる保護者の方の反応、変化を教えてほしい。

(飯干)

保護者の方から、いろんなことをやってくれてるなっていういい声は聞こえてくる。具体的に子どもがこう変わったとか言う声はまだ届いてないのが現状である。取組に対して協力的で、商売されてる方から、もしよかったら家にまた来てくださいという声も聞いたことあり、保護者の方も理解してくれてるのかなと思っている。

(鍵村)

どっちもいろんなことを経験させてもらっているというお声はいただいている。アンケートも比較的好意的な声は聞かれている。ただ、学年担任制をすると、どっちの担当の方に話してもいいですよとやっていること自体が見えにくいつて言う声はいただいていた。今、ちょっと担当が変わったり、学年みんなで行ってるところを見てもらったりすることを企画できないかと言っている。少しずつ理解が進んでいるが、システムを導入したときに、戸惑い感はあるので、浸透してきたら、またお声も変わってくるかなと今感じている。

- ・SDGsを主軸とした学校づくりにおける教頭としての役割、教職員が自分事として主体的に取り組んでもらうための調整で、うまくいった点、生徒会・研究主任と調整連携した事例があれば教えていただきたい。また、ESDを視点とした道徳の授業の開発は、研究指定校がなくなった後、今後どう続けていくのか教えていただきたい。

(飯干)

研究を進めるにあたって、校内で各学年2名ずつの指定研究部というのを立ち上げ組織化した。細かい調整は指定研究部が進め、その後押しと相談役という立場であった。制約もあるので、スムーズに進めるための調整に回り、指定研究部の先生がスムーズにできるようにした。いろんな案があるので、不具合がないか判断をした。指定研究部の先生方がよく頑張ってくれ、後方支援した。この先の展望は、子どもたちの成果で目に見えた部分がないのが正直なところだが、感想や取り組んだ結果はそれぞれまとめているので、評価していく。今年度も、まだもうちょっとあるので、最終的にそれをどう評価につなげていくか考えはあるが、子どもたちのまとめを評価につなげていく。指定研究校でなくなったからやめるということではなく、どういう形で続けていけるか、どういう取り組み方をしていくかを主任と考える。放課後の時間、場合によっては休みの日の時間を利用する課題を克服しながら、次につなげて行こうといった状況である。

(鍵村)

それを常々考えているところである。架け橋については、最初私が窓口だったが、今は架け橋主任として教務主任と1年生担任主任のほうに任せ、連絡や実働は2人がやっている。後は、データをどう残しておくか、学びのつながりを一緒に完成させ、ずっとつないでいけるよう考えている。ゲストティーチャーは、つなげてあげたものをどう残しておくか、コーディネートまではして、地域の方々に連絡はするが、その後の連絡は各担当にある程度失礼のないようにと言うことで任せている。例えば人材バンクを作り引き継ぐとか、単元構想も今研究してるのでそれが引き継がれていく、後はアップデートしてもらうことができたらいいと思っている。

組織でミドルリーダーが割と育ってきて、こうしていいですかと教頭や学校長のほうに提案が出てくるようにはなってきた。それを校長と相談しながら、ああいう声が上がってるから、プロジェクトチームとプロジェクトチームの人員も、ミドルリーダーと相談しながら進めていくこと少しずつやっている。

5 指導助言

- ・日ごろお忙しい教頭先生方が集まり、研修を深めていただくことはとても貴重
- ・学校を離れ、取組を振り返る時間を作り、各校の取り組みに生かしてほしい。
- ・教育目標達成に向け教育過程の改善、充実に向けて教頭としてどのように取り組んでいくのか、また学校が掲げるべき持続可能な開発目標とは何かって言うことが討議のテーマに設定された。
- ・飯干先生には、中学校ですので、小学校の教頭先生方と視点が少し違うところもある。
- ・研究発表を子ども目線で考えていくテーマを設定されたところたすごい。研究発表の分科会に子どもが入り、実際に感じたことを一緒に考えておられた。
- ・地域を取り込み、子どもも入れ、一緒に取組について協議し、話し合い、成果を確かめることを一体となって取り組んでおられ、いわゆる「子どもが主体的に取り組む」という姿を見せてもらい、改めて感心した。
- ・誰1人取り残さない魅力ある学校づくりに向けていろいろと工夫されたり、あるいは子どもの主体性をどう育んでいくのかを工夫して取り組んだり、生徒会からの発信含め、ESG

という言葉が今日の大きなテーマ、持続可能な取組につながる部分なので、今の現状を踏まえながら今後、先々を見据えて今の教育をどうしていくのかというのは大事なことである。

- ・鍵村先生には、子ども一人一人の学びを最大限に引き出す学校づくりということで、サブテーマに「学校ハブとして自分はどう活躍できるのか」を意識した発表だった。自分が中心になって発信し、情報を集めて発信する認識を持ち学校運営に関わっていこうとされたことが、すごいなあと、それだけ意識を持って取り組まれていることが偉いなあとと思った。
- ・「宿題は先生のためにする。」という言葉からスタートし、なかなか衝撃的な言葉だった。明らかに子どもが学びに対し主体性がない。あかんものはどこ行ってもあかんし、良いものはどこに行ってもいいので、その認識をしっかりとたさなきゃならない。それが社会の規範に照らした学習になってくる大事なところに、はたと気づいて、そこからスタートされた。
- ・大きい学校教育目標を見直し、まずは教職員と実態を把握し、学校運営協議会やコミュニティースクール、保護者と多くの方々を巻き込み、皆さんで目標に向かって取り組まれた。
- ・「つなげる」と意味でとっても大事なことを提言いただいた。教員は納得してるから、負担感が少ないし、地域との関係でも、整理しながら取り組み方を考え、意識が変わってくる。
- ・先ほどの質問の中にありましたチーム担任制、学校学年担任制、学年で複数の教員が見る取組は、京都市で現在 27 校行っている。150 校ほどある中で、いいか悪いかは各校の取り組み方となる。大きな学校がやってるとか小さな学校だからできないではなく、工夫してやっておられる実態があるので、興味がある方は調べてもらいたい。要は、1 人の子どもを教職員全員で見ることだ。学年なら学年で受け持つ子どもたちは、学年の教員がしっかりと見る。それがこの学年担任制、チーム担任制とつながる部分ではないか、様々な課題や問題に対して担任を一人にせず、どうチームで課題や問題に取り組んでいくのが大切なことである。その方法として学年担任制を活用した方がうちの学校はいいのであればそうされたらいいし、いやそこまでしなくても窓口はやっぱり固定した方が保護者も安心されるなら、しなくてもよい。ただ学年で起こったことは、その学年の教員が誰に聞いても同じ答えが返ってくるような連携、協働、共通理解、それが大事である。それにどう教頭先生方が関わっていくのかということが必要である。
- ・どの学校にも単元構想という今とても大事な話があった。教育課程を編成する上で、この単元構想どう組み入れていくのか、そこに目指す子ども像との連携、つながりがある。
- ・この 2 つの提言から共通することは、「主体性」「実態を把握する」から、子どもや教師、保護者、地域を巻き込み学校運営を考えていくことが大事である。
- ・主体的で対話的な授業づくりは、教師の授業力をしっかり向上させていくことで子どもが変わる。そのための単元構想である。連携協働とは、ベクトルをそろえることが大事、そこをしっかりと定めていく方法として、場合によっては子どもの実態を把握するため、研修でスワット 分析や強み弱みを出し、どうしていけばいいのかを皆さんで共通理解して方向性を揃える。
- ・飯干先生は「所属感、存在感、一体感、充実感」を教職員は感じている充実感のある学校としてという話があり、今、自分に問いかけられてると思った。管理職として自分の学校にいる教職員が所属感、存在感、一体感、充実感を持ってるだろうか考えた。
- ・また、学校ハブとして発信、情報収集されたことは、当然、校長に挙がる。我々は一人

一人の教職員の学びを最大限に引き出せるような役割や課題を提示できてるのかを自分に問い返した。ときにこのように問い直してみるのも良い。皆さんの立ち位置から、自分の所属している学校のそれぞれの教職員が今、どんな思いを持ってるのか。それは全て子どもに返ってくる部分で、目の前の子どもをどう育みたいのか、もう一度自分の取り組み等を含め、戻って教頭と話をしたい。

- ・学校教育法に掲げられている教頭は、「校長を助け、校務を整理し、及び必要に応じ、児童の教育を司る」となってる。教頭先生方の取り組みは、「校長を助け、校務を整理し、司る役」になる。校長と教頭の大きな違いは、学校運営を発信する側と、それを受けて教職員に伝え推進していく側になる。教頭の役回りをしっかり認識しながら取組を進めてもらうが、すべての校長がすべて万能ではない。私自身も当然、人間なので得手不得手があるので、校長先生とうまくコミュニケーションを取り、学校運営にそれぞれの役割でバランスよくやっていくことが大事である。校長先生の思いや考えをどれだけ自分自身が咀嚼して伝えられるのかである。
- ・これが全てではないと思いますが、せつかくの機会ですので、6つこんな力が必要ではないかと村上先生が言っておられました。実務力と言う部分と危機管理能力、調整力、コミュニケーション力、人材育成力、それと学校経営に関する補佐力、支援力が教頭の資質として必要ではないかと言われている。これが正解かどうかは別として、自分はどんな力が長けてて、どんな力が弱いのかを認識しておく、メタ認知しておく必要性がある。自分の良さは大事にしながら、苦手なところは意識して努力する必要性がある。それは、教職員自身にも自分をメタ認知させることにつなげていくため、校長・教頭がその教職員にどのように課題を提示するか、あるいは認めるか言うことが必要になってくる。努力して補うことができなかつたら、誰かの力を借りて補えるような形をとっていくことが学校運営を進めていくでは大事ではある。
- ・教育課程に関わる課題でしたので、確認をしておきますが、「社会に開かれた教育課程」で、新学習指導要領に挙がっている。今日の2つの提言は、この目指すところに沿って取り組みが進められていた。新学習指導要領になって全文が提示されているので、時間がなかなかないと思うが、確認し、参考にしてもらいたい。
- ・具体的に教頭が取り組むべきことは、まず校長と教職員をつないでほしいというのが校長から見た思いである。校長は外に出ることが多く、教頭先生は職員室にいますので、教職員の様子、児童の様子、児童生徒の様子がよく分かる。その情報を校長先生に挙げていただけるとありがたい。その時なぜ職員室の前に自分の席があるのかという意味、あるいは、なぜみんなの顔が見える位置にあるのか職員室配置かを考えてほしい。学年団の姿が見渡せるよう考えていく事は大事である。
- ・児童生徒の実態は教頭先生方に情報が集るので、その辺りの提言や情報提供をしてもらう、あるいは教職員間の関係性を把握して、関係性がいざこざしてると早めの段階から校長先生方と連携してもらうことでよりよい運営につながり、それによって学校はずいぶん事前に取り組みが変わる。早め早めに気づいたこと情報交換していただけるとありがたい。
- ・よく聞かれるのが「学校経営方針は熟知できていますか?」「校長先生が掲げる学校経営方針を教職員にしっかりと伝えられますか?」と学校教育目標、目指す子ども像の姿をまず教頭先生が言えるのか、もしも言いにくいような学校教育目標なら提案として校長先生に変えていきませんかと提言としてあげても良いのではないかと。よりよい学校運営になっているか、子ども育むという意味で自分からの視点で話をされることは大事である。

- ・コミュニケーションを図るということでやっぱり話しやすい雰囲気作りは、教頭先生に作ってもらわなきゃならないので、職員室で前に座っている教頭先生で雰囲気が変わってくることも意識してもらったと思う。
- ・公立教頭会で、ここに小中の教頭先生方、副校長先生が集まっていたいている。ぜひ、9年間の学びの連続性を意識し、義務教育の9年間でどう子どもを育むのかを考えておいてもらいたい。今、6・3制になってるが本当に子どもの発達段階に合っているかどうかを見ながら、子どもの学びの連続性と言うものを考えておく必要性はある。小中一貫校、義務教育学校が出てきているので、9年間の見通しを持った子どもの育成をそれぞれ考えられている。幼保小就 学前施設と小学校が連携しながら小1ギャップをなくそうとスタートしているが、緩やかな学びが進められるように、その他の取り組みを考える。当然、小中でそれぞれ連携もされているが、やはり教職員が9年後、義務教育の終わりの時にどんな姿であるのかと言うことを踏まえて、小学校の何年生あるいは中学校の何年生ではどんなことを大事にしていくのかと言う意識を管理職だけではなく、教職員が持つようなそんな取り組みをしていく必要性がある。子どもは毎年、年齢を重ね、変わっていく。ただ校種間で大きなばらつきがあるとそこで戸惑いが生じてしまうので、そこはせっかく培ってきた力をうまくつなぎながら、それより高めてもらう事が大事である。そのための方法を教頭間同士でも話をしてもらうとよい。
- ・最後に、これから社会を生き抜く子どもを育むためにということで、ここにおられる教頭先生方いずれは校長として各学校の中心となって進めていただく方々になるので、ぜひ今の間に自分がもし校長になったときにはどんな学校運営・学校経営をしていくのか、具体的に取組を進めていくのかを考えながら、今業務をしていただけるとありがたいと思う。校長になってから、さあどうしようと言うより、こんな子どもを育みたいと、ぜひ考えながらイメージを持って業務に当たってもらいたい。提言を発表いただいた学校、この会場を準備いただいた教頭先生方、あるいは多くの先生方に支えられながらこの学びができたので、感謝したい。今、うちの教頭が学校を守ってくれているので、私は安心してここで話ができる。やはり教頭先生に力があると、校長は動きが取れるので、本当に日々の教頭先生の尽力には感謝を申し上げたい。

第2分科会

**提言主題：不登校児童生徒支援員を活用した、
校内サポートルームの効果的な運営**

提言者：兵庫県 淡路市立東浦中学校
司会者：兵庫県 淡路市立北淡中学校
指導助言者：京都府 八幡市立男山第二中学校 校長
藤江 朝子
西本 恵資
寺川 裕一郎

1. 提言

○主題設定の理由

淡路市立東浦中学校は淡路島の北部に位置し、神戸方面への通勤通学の便が良く本校の生徒の7割程度は島外へ進学する。市の企業誘致施策も影響し、島外または県外からの転入生徒も増加しており生徒数も増加傾向にある。生徒たちの生活態度は比較的落ち着いており、学業や部活動にまじめに取り組む生徒が多い。しかし、不登校生徒の増加も進んでおり、その対応に教職員は多くの時間と労力を費やしている。これまで登校しても教室に入ることができず、保健室や別室で教職員が個別に対応している生徒が各学年に複数名ずつ存在した。そのため令和5年度より不登校生徒対応のために校内サポートルーム（本校ではフリールームと呼ぶ）を設置した。より効果的な運営が不登校生徒の減少はもちろん、一人ひとりが尊重される安心、安全な学校づくり、教職員の負担軽減にもつながると考え、昨年来の本校の取組を主題とすることとした。



○研究のねらい

兵庫県では増加する不登校児童生徒への対策として、令和5年度より「兵庫不登校対策プロジェクト」が推進されている。令和6年度より「学校内の安心できる居場所（校内サポートルーム）」の設置に向けた支援に重点的に取り組み、本校にも不登校児童生徒支援員が配置された。配置によりどのような効果があり、課題があるのかを明らかにし、今後の学校運営にいかしたい。

○研究の概要

(1) フリールーム設置と不登校児童生徒支援員配置について教職員の共通理解

- ①教室に入れない生徒が、学校で安心して過ごせる場所を確保すること
- ②家から外へ出ることができない生徒が、少しでも外へ出るきっかけになるための設置であること
- ③担任や教科担当者が不登校児童生徒支援員任せにせず適宜、生徒の情報共有を行うこと

(2) フリールームの環境整備

登下校の時刻、学習内容等は決まっていない（フリー）ため、他の生徒がいる各教室からは離れた場所、かつ、職員室からは比較的近い場所に設置し教職員の目が届くようにした。また、生徒玄関ではない通用口に近い場所とし、保護者による自家用車の送迎も可能とした。タブレットが常時使用できるように Wi-Fi 環境も整え、学習アプリ e ライブラリでの自習、各数料の課題提出のためのロイロノート活用、学級担任とのやり取りを Google Classroom することも可能になった。他者とかかわることができるリラックスタイム用にオセロや将棋、UNO等のカードゲームも準備されている。

(3) 不登校児童生徒支援員の勤務時間の最適化

本校の不登校児童生徒支援員は1日4時間、年間 700 時間以内の配置で、中学校退職数員の方に来ていただくことができた。本校では毎日数名の生徒がフリールームを利用しているが、登校時刻はバラバラで、下校時刻は他の生徒よりは早い時刻となっている。また、給食をフリールームで摂る生徒もいるため、一緒に食事できるように午前または午後の勤務時間を調整している。特に行事がある場合は、不登校生徒が参加するかしないか等により、臨機応変に勤務時間を決めている。

(4) フリールームでの学びの質向上

フリールームでの過ごし方は、自主学習を進めたり、不登校児童生徒支援員と話をしたりと生徒それぞれである。しかし、一人では自主学習が思うように進まない生徒もあり、教科の担当教員が様子を見に行くことでフォローしている。各教科担当が空き時間を利用して国語や数学などの授業、質問タイムを可能な限り実施している。理科の実験や調理実習等は実施計画を、日頃は校外の適応教室に通う生徒も含めて広く周知しており、その時間に合わせて学校へ登校するなど、学校に足を運ぶモチベーションUPにつながっている。

(5) フリールームと教室の連携

不登校児童生徒支援員は、毎日登校した生徒の記録を取っている。登校・下校の時刻、給食の有無、学習等の内容についてはもちろん、表情や態度からの見取りや会話から得た情報も記している。学級担任は記録ノートにより生徒の情報を共有することができ、担任が生徒と関わる際に有効な手立てとなっている。

○まとめと今後の課題

昨年度末の本校不登校生徒の数は、全校生徒の 15 パーセントにも上っていた。家庭に閉じこもることのないよう、学校で安心して過ごせる居場所が確保されるようにとフリールームが設置された。現在も毎日、3～5名程の生徒が過ごしており、一定の役割を果たしている。しかし、次のステップとしてクラスにどのようにつなげるかというところについては試行錯誤している段階である。また、フリールームでの学びをどのように評価するのかについては、教職員間でも意見が分かれており今後検討が必要である。

不登校児童生徒支援員の配置は不登校生徒にとって、学校内に安心できる居場所ができることにつながった。フリールームのより良い運営を検討することで、教職員にとっても「不登校」という学校課題に組織的に取り組むきっかけとなった。不登校生徒に限らず、すべての生徒たちが尊重され安心していきいきと学べる学校となるよう、今後も教職員一丸となり考えていきたい。

2. 質疑応答

○同じ空間で静かにしたい生徒とにぎやかな生徒が交わるのは問題ないか？

- ・今は上手く交わって。生徒同士話し合って、今はUNO、次は体を動かそうとか。

○フリールーム担当の先生はどうやって決めるか？空き時間が無くなる等問題はないのか？

- ・去年は苦慮した部分もあって本年度は比較的効果的に回るように分担できている。

○フリールームの対象となる生徒は？誰でも利用可能なのか？

- ・もともとは不登校生徒が対象。教室登校している生徒からフリールーム利用を希望する場合は現時点では担任と生徒、保護者とのやりとりで決定している。

○不登校の出現率は？

- ・令和5年度は全校240名中37名の約15%、本年度の現時点では248名中28名が不登校となっている。本校の場合は全欠という生徒の割合が少ないのが特徴、一部でも登校する生徒が多い。これは小学校からも同様である。ただし10名程度は中学校になってからの新たな不登校が出ている。

○校内サポートルームについて学ばせていただいた。不登校についての学校としてのとらえ方や方針、対応、連携する際に大切にしていること等は？

- ・家に閉じこもって全く外に出ないということを少しでも解消したい。その選択肢の一つがこのフリールームである。家庭と連携しながら関係機関とつなぐという視点も大切であり、ソーシャルワーカーの先生とカウンセラーの先生とも連携を行っている。実際に足も運んでいただいている。保護者との関係性も考慮しつつ、本人の思いも汲みながらも最終的には社会的自立ができることを目指すようにしている。

3 グループ協議より

○教頭の役割

- ・子供たちの現状を的確に把握し、適切な指示を出すことが重要。
- ・多職種（スクールソーシャルワーカー（SSW）、スクールカウンセラー（SC）など）と連携し、チームで対応する体制の構築が必要。
- ・教頭が中心となり、問題を判断し適切に対応する役割を担う。
- ・人員不足を前提とした効果的な管理体制の構築が求められている。

○不登校児童生徒支援

- ・不登校の子供たちが教室に戻ることを目標とせず、社会と繋がる機会を提供する必要がある。
- ・デイサービスや社会活動を通じ、子供たちが社会に溶け込むためのサポートを強化すべき。



- ・不登校の要因には親の問題が含まれるが、それ以外の 要因にも目を向けるべき。
- ・何がその生徒にとって本当に必要な支援なのかを考え、柔軟な対応が求められる。

○教職員の不足

- ・特に小学校で人手不足が深刻。学級数に対して教員数が不足して おり、サポートルームの設置や運営が困難。
- ・小学校と中学校で支援体制に差があり、小学校の支援員配置が限 定的である点が課題。

○教員の資質向上

- ・若手教員の育成が課題。教職員の役割分担や業務負担の軽減が必要。

○外部資源の活用

- ・P T Aや行政支援員の活用を検討。
- ・行政機関（警察、市役所、福祉部門など）との連携が鍵。
- ・管理職として、外部支援の仕組みや活用方法を理解する必要性も強調された。
- ・必要な情報は自ら収集する姿勢が求められる。

○不登校や遅刻問題の増加

- ・不登校が増える背景には家庭環境や発達上の課題等も影響している。
- ・不登校だけでなく、広範な生徒の課題に柔軟に対応する必要がある。
- ・支援体制と問題が複雑化した際の法的支援(スクールロイヤー)や相談体制の整備も検討。

○全体として

- ・教育現場の課題解決には、内部体制の改善と外部リソースの活用を組み合わせる必要がある。管理職としての役割が改めて問われるとともに、地域全体で協力し課題解決を進める重要性を確認。

4. 指導助言

○小中学校の違いと現場の課題

- ・特に小学校教頭の役割として広範な業務に対応する「何でも屋」的役割という側面もある。保護者対応、事故対応、地域見守りなど多岐にわたる。
- ・中学校校長としての経験: 中学校は生徒の成長段階や組織的な対応が必要。特に不登校やいじめ、発達障害への対応が難しいという課題。

○不登校対策に関する具体的な実践例として効果的

- だと考えられること。(提言者の発表内容より)
- ・フリールームの活用（家と教室の間間的な居場所としての位置づけ）
- ・環境設計の工夫（職員室に近い場所、目立たない配置など）。
- ・生徒が来やすい雰囲気づくり。
- ・教職員間の共通理解、情報共有の仕組みとして記録ノートやホワイトボードの活用。
- ・表情や会話内容の観察内容も含んだ共有

○教育目標との関連

- ・「安心・安全な学校づくり」を目指し、個別支援を強化。



- ・不登校を学校全体の課題として組織的に取り組むことで学校全体の力を向上させる。

○さらなる改善の提案

- ・デジタルツールの活用として記録ノートをデジタル化し、非常勤教職員とも共有可能にする。
- ・個別対応の強化として、フリールーム内での個別スペース（例：1人用ボッチ席）の設置。
- ・生徒の進路支援において、通信制高校との連携を強化する。
- ・アセスメントシートを導入して生徒の状況を把握するための評価シートを活用し、不登校対応の線引きを明確化する。

○全体として、終わりに

- ・保護者の価値観や期待の多様化が学校現場の対応をさらに複雑にしている。また不登校の増加について、コロナの影響が続いていることが要因として挙げられている。特に生活リズムの乱れや学校活動の減少が問題となっており、支援が不足している児童生徒に適切な対応が求められている。
- ・文部科学省の「児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査」によると、2023年度の全国の小・中学校における不登校児童生徒数は34万6,482人で、過去最多を更新。これは来年度近畿教頭会開催予定の滋賀県の天津市の人口に匹敵する人数である。とりわけ小学校1年から3年生の不登校は増加傾向にあり、特に注視が必要である。
- ・調査結果では、95.8%の不登校生徒が何らかの支援を受けている一方で、4.2%は支援が不足しており、社会とのつながりが希薄である。学校は手立てが十分かどうかを見直し、適切な支援を行うことが重要。
また、不登校が進学や進路選択の不利益を被ることや社会的自立にリスクを与えることを理解し、学校に登校することができるような環境づくりが求められているという側面も否めない。
- ・さらに、外部教育機関に通う生徒の成果も成績に反映することが法的にも明確化されている。教育現場では、教師間での協議や新しい方針の導入等柔軟に時代に応じた対応が必要であり、若手教師の育成も大切な課題である。若手教員には「なぜ、指導するのか、取り組もうとしているのか」等こちらの「思い」を語ることが人材育成につながることもある。
- ・教頭としての専門的視点を活かし、校長への適切な助言を行うことや校長が学校運営の方針を決定する際の支援を行うこと。教育活動に取り組む意義を明確にし、教職員の意識向上を図ること。教頭としての役割を再認識し、共により良い学校づくりを進めてほしい。

第3分科会

提言主題：「新たな学校の在り方」

～陵西学校群で取り組む『違いを認め、ともに生き、
将来の夢と希望に向けて自ら学び続ける子の育成』

提言者：大阪府 堺市立安井小学校

山口 陽平

司会者：大阪府 堺市立陵西中学校

上江洲 綾香

指導助言者：京都府 長岡京市立長岡第五小学校 校長 浅野 尊浩

【提言】

学校群とは中学校区内の小・中学校における新たな（小・中）学校連携の形 陵西学校群は1中3小で形成。3つの小学校は単学級であり、子どもたちの人間関係形成や担任の授業準備等に課題がある。陵西学校群では、小

- ・小連携にも力を入れ、先述の課題や働き方改革にも取り組む。
- ・事業部と研修部に分かれ、事業部は推進部・総務・特別支援・英語力向上の各部がある。研修部は授業・カリキュラム改善G、総合的な学習の時間等G、特別支援教育G、人権・生徒指導Gに分かれている。
- ・陵西学校群で目指すべき子供の姿を共有し、9年間を見通したカリキュラムの軸である陵西中学校区マインド「グランドデザイン」を作成している。

中学校教員による小学校英語授業により、中学校入学時の活動差をなくしており3小学校の交流にも生かしている。MK S教室の取組では長期欠席児童の居場所づくりとしている。

- ・児童生徒交流では3小交流、4校交流を実施。

3小交流では、学校群9年間の義務教育を仲間や集団作りとしてとらえ、学校だけでなく、地位全体で取組を進めている。部落差別をはじめとするあらゆる人権課題をなくして

いくために必要な力を養う機会として位置付けている。

4校交流では、「にんげん」学習交流会では、部落問題をはじめとする人権課題に向き合い、互いの考えを聴き合うなど、子どもたち一人ひとりが自ら考える取組。これまでは6年生だけで行っていたが、中学校代表が司会。進行、ファシリテーターとして意見交換に参加。

6年生の中学校部活動・授業体験は学期に1



回、中学校へ行って実施。スムーズな進学につながっている。

教職員の交流については、小中合同公開授業を実施。中学校の全学級が授業を公開。市の指導主事や担当校長の指導を受け、学校群としての教育目標への意識の醸成を図る。

地域の交流においては、学校群の各PTAの交流（年 2 回）を開催。4 校のPTAで社会見学やスポーツ交流会を実施し、他校の保護者と交流を図る機会となっている。

学校を行き来する中で、学校間の理解、教職員同士の理解、児童生徒理解が深まった。9 年間の系統性を意識した授業につながった。

【質疑応答】

質問 MKS 教室の運営の方法は？

回答 今後、小学校の子どもたちが毎日通える体制をつくりたい。通級担当が教室を担当。

質問 MKS 教室において小学生も通えるが、登校の安全の確保は？保護者の送迎？

回答 校区内の範囲は広くないため、低学年でも慣れれば中学校に通える範囲

質問 小学校間の交流の移動についてはどのように行っているか。

回答 陵西学校群の校区は広くないため、徒歩で移動をしている。英語力向上担当の教員は電動自転車で移動し、公共交通機関は使用していない。

質問 保育所・幼稚園との接続は？働き方改革の進捗状況は？

回答 園児と低学年との交流は実施しているが、教職員の交流は今後、進めていく予定。

各校の実態に合わせて、業務や組織の内容を交流し削れる業務等を



質問 連携における打合せの時間は？MKS

教室に人員は取られないのか？教職員への効果は？

回答 打合せでは合同研修の後に時間調整をしたり、電話やオンラインで実施したりしている。打合せは極力短めに、メールを使い時間差があってもできるように工夫している。

外国語活動については全ての時間を実施しているのではなく、担当がいけないときは担任が授業をする。堺市は外国語の加配がある。

質問 「にんげん」学習交流会では部落問題を扱うが、教職員の認識やこれまでの積み重ねは？

回答 陵西学校群では人権問題は根幹にかかわるものとして捉えている。堺市でも中学校区で人権課題をテーマに学習を推進している。

【グループ協議】

協議の柱「学校の活性化を図る組織編成・運営を教頭としてどのように図ればよいか。また、新たな学校のあり方をどのようにとらえているか。」

協議内容の発表（2グループ）



職員に「なぜ〇〇をしているのか」を共有し、ベクトルをそろえることが大切。それぞれの教職員の授業力向上は不可欠。助け合うことも大切。

年上の教職員に対する指導については、記録をつけていくこと、校長に報告することが大切。

働き方改革については、朝の時間（子どもが始業より早く来る）、放課（いつまでも残る教職員）に課題。

学校の活性化は教頭の腕の見せどころであるが、組織を考える上で、地域や家庭からの（理不尽な）要求に対して、教職員をどう守るか。機会があれば、我々の仕事に期待を持てるように、先述の件についても議論していきたい。

【指導助言】

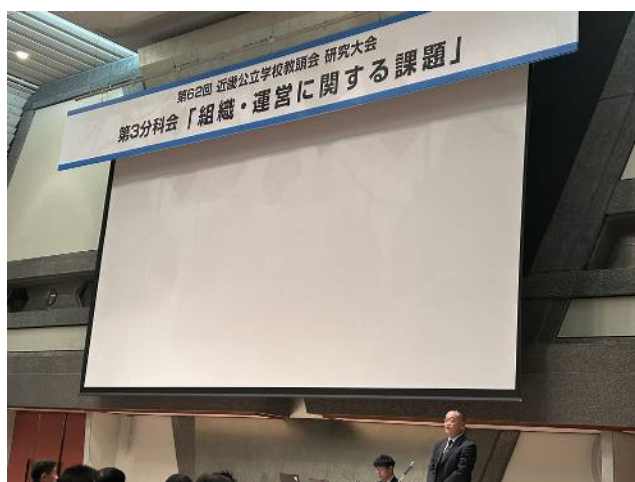
校長不在の時に学校を守るのは教頭。教頭になるとき、校長になる覚悟はできているのか。教頭は人を育てていく先頭に立つ職。

陵西学校区の小学校は小規模のため、子どもたちの人間関係が広がらない、担任も一人で授業・学級経営を担うため、働き方改革が必須となり、校区の連携で対応している。4校のベクトルをそろえるのは並大抵のことではない。グランドデザインを基盤として、人権学習、英語力向上、MK S教室、児童生徒交流、教職員交流など、様々な取組を推進し、陵西学校群の教育目標の実現につなげている。互いの学校を見たり教職員で話し合いをしたりすることで、児童生徒の理解を深めており、今後は保幼との連携も進め、15年間を見通した教育活動を進めるとのこと、期待したい。

自分は教頭になったとき、校長になる覚悟はできていなかった。教頭は職員室の担任として、地域の来客や、担任の欠席、鍵を借りに来る子どもなど、学校のことを把握しているのは教頭。教頭が校長をマネジメントする。教頭の取捨選択で校長に伝えること、判断することが大切。

責任は校長がする。教頭は楽しいものである。全ての情報が耳に入らないように校長室があるのかもしれない。

何を目指して先生になったのか？
いろんな人との出会い、目指す先生がいるから先生になった人が多い。今勤めている学校では、子どもたちが憧れる、子どもたちと夢と希望を語る生き生きとした先生がいるか。そんな先生方を支えるのが教頭の仕事であり、校長の仕事である。せっかく知り合った先生方、電話番号等を交換するなどつながってもらいたい。本日、ここで得たことを明日からの学校に生かしてもらいたい。



第4分科会

提言主題 「地域学習による自他を大切にする生徒の育成」
～多くの人の関りの中で学ぶ
『ひきよせプロジェクト』について～

提言者	和歌山県	白浜町立日置中学校	小島 覚
司会者	和歌山県	田辺市立高雄中学校	谷本 明
指導助言者	京都府	京都市立凌風小中学校	校長 岩佐 武司

【提 言】



和歌山県の日置中学校ですが、白浜町の南部に位置しております。本日の流れは、一つ目は「ひきよせプロジェクト」について、二つ目は「海の森プロジェクト」について、三つ目は主体的な取り組みの手立てについて、四つ目にまとめと今後のビジョンという流れで発表します。最初に皆さんに問いかけたいのですが、今皆さんが各学校において挑戦していることは何ですか？という問いです。些細なことでも、職場や学校など小さな取組や挑戦でも良いです。私の学校でのプロジェクト（挑戦）についてお話しします。一つ目は、「ひきよせプロジェクト」についてです。本校ではフリーマガジン「ひきよせ」を作成しています。このように一号と二号を作って、英語版の二号というの也有ります。ここで動画を見てください。【動画視聴】

フリーマガジンの中身は、このように人物を通して学校行事を見る、また地元の有名な方を取り上げたりしてフリーマガジンを作っています。この「ひきよせプロジェクト」は、理念である日置の魅力を発信するということを大事にしています。その情報発信の手段としてこのようなフリーマガジンを作っています。以前はどのようなことをしていたかという、これまでの経緯の中で廃油石鹼を作ったり、門松、しめ縄作りなどをしていました。なぜ商品開発をしたのかという、日置を活気溢れる街にしたい、日置にある特産品などを売り出していこうという流れがあったからです。一方で毎年の課題としては、お金や時間の制限、クオリティの程度が低い。例えば、文化祭とか文化発表会で売る中で、その日だけの単発的な取組になるという課題がありました。そもそも日置を活気溢れる街にしたい、文化祭の日だけしか盛り上げることができないなどではなく更に町を活性化させたいという願いがありました。このような失敗やチャレンジを積み重ねた結果、2019年に日置を更に知ってもらうためにインスタグラムを開設しました。そのために、もっと自分たちの日置の地域を知る必要があったため、地元の企業調べや地域調べを2020年にスタートさせました。インスタグラムを活用する中で高齢者の方やSNSを使わない方には、やはり情報が届かないため、手元にとどくフリーマガジンにしようということになりました。資金調達もクラウドファンディングに挑戦して資金を集めました。そして、

2022 年は「ひきよせ」第二号を発刊しました。一号と二号の違いは、二号は各ページに QR コードをつけてこの紙面の内容が動画として見られるような工夫をしています。本年度は「ひきよせ」第三号の作成に取り掛かっています。内容については、理念がこのように掲載されており、クラウドファンディングを担当する方、取材を担当する方、PR 動画を作る方、制作編集をする方、広報を担当する方という役割分担をしています。制作編集の方は「ひきよせ」のレイアウトや写真の配置ということも考えました。広報は主に電話でアポを取り、「ひきよせ」を置いてもらう施設に電話をかけたりする仕事をします。

「ひきよせプロジェクト」を通して、主にこのような力を協働的な取組で学びを深めたり、自己の生き方について考えたりする、また、異なる人との対話や、故郷を好きでいてもらいたいという願いがあります。大切にしていることの一つに、この探求のプロセスを意識した学習活動があります。一つ目の課題の設定では、4 月にキックオフミーティングを行ってグループのリーダーを決めたり、グループで地域の良さを KJ 法で出したりして、プランを立てていきます。そして、インタビューに行く前に、地元紙の新聞社さんに記事を書くコツなどを学習します。クラウドファンディングへの返礼品については、地元のものを返したり、高額な資金を支援してくださった方には地域の街歩きツアーなどを実施したりしました。次に二つ目の情報収集についてです。取材の当日は名刺交換して自己紹介をしたり、事前に考えていた質問事項について聞いてメモを取ったりして取材をします。右の写真は、動画を撮っている生徒と写真を撮っている生徒の様子です。これらは、インプットをする場面です。三つ目の整理分析についてです。（取材した情報を）学校に持ち帰り動画の編集をしたり記事の構成を考えたりして、文章にまとめます。最後にまとめ・表現については、活動内容の振り返りをしたり、総合的な学習の時間の授業でも毎回振り返りをして、次の課題を考え、右の写真のように研究発表の際のパネルディスカッションを行います。このようにインプットとアウトプットを繰り返しながら、実生活とのつながりを大事にして学習を進めています。このプロセスが大事ではないかと思っています。このように英語版の記事もあります。

二つ目の「海の森プロジェクト」についてです。【動画視聴】

これは、日本財団が支援している「海と日本プロジェクト」のサイトで紹介された動画です。白浜町の教育委員会と日置中学校、そして日置電機という長野県の会社で「学びのコンソーシアム」というもの結んでいます。コンソーシアムというのは共通の目的をもち、協力し合う共同体と言われていますが、その協定の目的は、実社会につながる多様な学びや探究創造の学びを深めて、世界で通用する人材へと成長する支援を行うとしています。目標としても、世界の平和と発展、人類のウェルビーイング実現に貢献できる人材を育成しようという大きな目標を掲げています。「海の森プロジェクト」は日置電機と日置中学校、和歌山高専のアマモ専門家の楠部先生の三者で取り組んでいるプロジェクトです。日置電機さんは、長野県の上田市にある電気計測器メーカーで、従業員も千人を超える大きな企業です。また、野球場やジム施設、宿泊施設もあり、非常に福利厚生も充実した企業です。なぜこの和歌山から 560 キロも離れた日置電機と交流しているのかというと、2023 年に日置電機株式会社のサプライヤーであるマクニカホールディングスの社員さんが南紀白浜に来た際



に、本校のフリーマガジンを手にして日置（中学校）と日置電機の文字が一緒だということを社長に紹介したことがきっかけで、本校にメールがとどき、「名称が一緒だから何か教育支援できないだろうか」という提案がきっかけで、これがスタートしました。カードテスターという電圧を図るテスターを寄贈していただいたり、会社の社員食堂で日置の物産を紹介してもらったりした。更に、「日置フェア」をしていただいたり、若手の新入社員の方と中学生が交流して進路の話や日置電機に入社した理由などをお話しいただいたりして交流を進めています。

「海の森プロジェクト」は具体的には、アマモの研究をしています。日置電機はアマモを育てる水槽やラック、パソコンなど色々な電子機器を本校に提供してくれています。そして、中学校としては育苗場所として空き教室が増えてきているのでそこを提供することで、アマモの観察と環境保全学習を進めています。そして、和歌山高専にはアドバイザーとしてアマモの授業をする際に来ていただいております。なぜ「海の森」なのかというと、このブルーカーボンが藻場の育成としても注目されており、アマモ場の再生に向けて貢献したいと思っています。アマモは海の浅い砂地に生えている海藻のことで、ワカメや昆布とは異なり、春に花が咲いたり、夏には種を作ったりして CO2 の吸収だけでなく、生物の育成場としての役割もあることから、「海のゆりかご」とも呼ばれ、CO2 削減の切り札でもあります。何のために取り組んでいるかということ、環境教育として主体的な生徒を育てたい、身近な自分の地域にある海について自分ごととして関わる、様々な人と関わって学びを深めるなどあります。方法としては、全校生徒 21 名と全職員で進めており、空き教室を利用して水槽で育てるアマモの種子をカップに植えて発芽させて育成しています。2023 年から学びのコンソーシアムを結び日置電気には本校に来ていただいてアマモの実験をスタートさせました。2024 年も同じような形で実験を続けています。今年度も前年度の振り返りをするために社員の方に来ていただいて、実際にできたアマモをどこに植えるかという課題が出てきました。このような中でアマモの移植先を思案していた時に、生徒の一人の家庭が漁業を営んでおられて家の近くに市江漁港があり、実際にアマモを見つけたという報告がありました。そこからプロジェクトが一気に加速します。目の前に広がっていた本校の前の海は磯焼けしてアマモには適しておらず、台風が来たらすぐに飛んでしまうなどの課題がありました。そのような中で近くの漁港にもアマモがあったという報告を受けました。8 月のアマモ先行調査隊については、担当職員以外の教師からやってみたいということで、市江漁港に行って潜って調べたり、有志の生徒を連れて活動を進めたりしました。このように偶然性を取り込んでいけたのも良かったと思います。

次に、アマモのゆるキャラコンテストも実施しました。私が通勤途中の車の中で、ゆるキャラなどがあると面白いなと思い、職員室でそのようなことを呟いたりしました。皆さんも職員室で呟くことあると思います。その呟きが担当職員が拾ってくれてすぐに紙を配り、アマモのゆるキャラコンテストをしようと生徒や教師に呼び掛けをしてくれました。このキャラクターが「アモマル」と決まり、日置電機では会社内の発表会でお披露目をしていただきました。更に、これが地元の新聞にも載りました。5 月にアマモの種子が水槽で発見され、その水槽の中で発芽してから種子が取れるということが稀に見る珍しいケースで、先生も子どもたちも大変興奮しました。このような再現性を更に繰り返していけると、より良い取組になるのではないかと思います。

三つ目の主体的な取組にするための手立てについてです。「カラフルな仲間作り」というカラフルな T シャツを作り、総合的な学習の時間はこの T シャツを着て取り組もうという形でモチベーションを上げることをしています。更に、対話による関係づくりについては、協働的な学びの土台作りとしてチームワークを高め、自分を知り相手を知るという取組を並行しています。ここでは、対話の際のルールを決め、例えば「対話のフォークダンス」といった取組みをしています。そして、教師も同じようにその輪の中に入り取り組んでいます。ここで TETAU の山本さんや高垣工務店の石山さん等が外部講師としてフリーマガジンの制作全般に関わった

り、プロジェクトの計画に関わったりしていただいています。このように外部講師の人材がいます。この外部講師の存在も非常に大きく、彼らなしでは、本校の取組が成り立ちません。また、プロジェクトリーダーの任命式でリーダーに責任感をもたせて、少人数の学校のため一人一役で、みんなが主役になれるような取組にしています。チーム編成表や取材先チーム表を作成したり、養護教諭がグラレコ（グラフィックレコーディング）で取組をまとめて壁一面に掲示したりしていることも工夫している点です。

最後に、まとめと今後のビジョンについてです。大切にしていることは、これまでに申し上げた理念と生徒主体性、他者と協働して取り組む、教育資源を生かすこと、対話を通じた仲間づくり。外部の方との本気の大人との繋がり、そして産官学との連携です。偶然にも取り組めていき学びを進めている。成果としては、全校生徒一人ひとりが一役を担って全員参加型の授業をしていること。リーダーを中心とするチーム制によってリーダーの意識を向上させている。そして、フリーマガジン「ひきよせ」の反響が地域内外から多くあり、それが子どもたちの励みにもなっています。また、様々な人との関りの中で学ぶこと、正解の無い課題への挑戦、教師にとっても外部企業との繋がりから得られる学びもありました。他にも、不登校生徒も総合的な学習の時間の授業には参加するという効果もある。広がる繋がりとして、アドベンチャーワールドさんとパンダバンブープロジェクトで、パンダの笹を海に沈めて産卵所にするような取組に関わらせていただく機会や、立命館大学の学生さんからオファーをいただくこともある。課題としては、学校全体で育てたい資質・能力に向かって教科横断的なカリキュラムマネジメントをしていくこと。また、総合的な学習の時間の事務局の負担が大きいことやから、いろいろな取組の中での取組の取捨選択も必要だということです。生徒達からは「他者との協働的な学びの中で目標達成が可能になった。」「外部講師の方への感謝やリーダーして良かった。」と言った感想があった。教頭としての関りについては、パナソニック教育財団の助成金をいただいてタブレット型端末の購入や、外部との連携の中心となることです。教員を支える運営体制の整備を通して先生を支えることを大切にしています。そして最後に、是非インスタのフォローをみなさんをお願いします。

【質疑応答】

- ① 白浜に行きたいなと思わせてもらえるような提言だったと思います。質問は、教職員や地域、保護者を巻き込むために、教頭としてご苦労されたことがあれば教えていただきたいです。

⇒「ひきよせプロジェクト」に取り組む中で、担当職員と外部が連絡を取る等の場面がありますが、外部との接触が円滑にされていないと感じる時があります。そのような時は、やはり管理職がフォローすることが必要だと思います。職員は「ひきよせプロジェクト」以外でも校務を担っているので、これについても注意（フォロー）が必要だと思います。



- ② 本校は山間部の小規模校で小中一貫校ですが、地元を活性化させるためにどうすれば良いかということ（義務教育）9年かけて学習したり、また地域に発信をしたりしているので、非常に参考になり、真似を

したいと思う取組が多くありました。質問は、どうしても公立の学校のため教職員の体制が毎年入れ替わる中で、教頭として意識して教職員に語りかけていることや、このように続けていきたいという思いなどがありましたら教えていただきたいです。

⇒持続可能な取組にするのは非常に難しいと思っています。そのため、メソッドのように総合的な学習の時間の流れが分かるもの等を事務局データとして残していくようにしています。また、事務局から他の職員への連絡等を密にしていこうとも続けていきたいです。本校にとって外部支援者である日置電機さんが長期計画で構えてくれています。そのことが今後、継続していくために大きく働いています。

【グループ協議後の全体共有】

- ① 地域学習を進めていくために課題をどのようにクリアしているかということをお話ししました。授業時数の確保について、学習面と地域学習の両立についてが各学校から出た課題でした。また、地域や保護者との連携、教職員間の働き方改革についての話題も出ました。他にも、学力向上の取組として躓いている生徒への支援について、また、宿題は紙ベースなのかデジタル化を進めているのかということ、更には若手育成についての取組もお話ししました。
- ② まずは総合的な学習の時間について、今回の提言の内容が理想の形であるという意見や、冊子になってアウトプットできている素晴らしさを見習いたいという意見が出ました。次に、地域ごとの疑問や課題についての話し合いになり、働き方改革と部活動の地域移行に悩んでいるという意見が多かったです。働き方改革については、業務を進める方法に疑問をもつことや法的に正しいかどうかということ意識するという意見が出ました。部活動の地域移行については、地域の人材をどう確保するのか、実際に教員が地域に戻って行くことが可能なのかということが、今後どのように見えてくるのかということが話の焦点になりました。若い世代が教師になろうと思えるようにするためにも、私たち管理職はこの2点について進めていくべきものだと意見をまとめました。最後に、同じ悩みを持っていて共有できる良い時間となりました。



【指導助言】

部活動の地域移行、働き方改革による教職員の退勤時刻、生徒指導や保護者対応に対しての若手教員へ教頭として、どのようなサポートをするのか、またPTAの役員決め等、様々なお話がグループ協議から聞こえてきました。やはり、このように悩みを共有できるという場、時間はとても大切だと思います。そのような意味合いから、このような大会をこれからも続けていくことが大切だと思います。

さて、日置中学校の特色ある教育活動の重要な柱となっている総合的な学習の時間の「ひきよせプロジェクト」というネーミングに、まず私はとても魅力を感じました。その理由は、生徒から募集した中から生まれたという点で、能動的な学習活動であるということです。また、フリーマガジンの表紙に「あなたも見えない糸で引き寄せられるかも」という言葉がありました。教師や学校がお膳立てしたり、レールを敷いたりする学習

の枠を大きく超えて、生徒たちが生活している日置という地域での様々な体験の広がり、また学習の深まりがダイナミックに出会っていく中で、生徒自身がまさしく見えない糸で、様々な力を仲間と協力しながらたぐり寄せていく姿を私はイメージしました。そして、今日の発表を聞かせていただく中で、改めてそのような魅力あふれる学習活動だということを実感しました。

昨今、グローバル化、IT化、少子化、高齢化といった状況が進む中で、様々な分野において急激な変化と先行き不透明な状況にある社会ということを何度も聞いておられると思います。そのようなこれからの社会の中で輝く未来を切り拓くために、これからの教育に必要となることは何かと考えると、まず自己の自立は大切なことだと思います。これに加えて、人と人とが互いに繋がって支え合い、協働することで実感できる絆を大切にしたい人間性豊かな社会を築き、そして子どもたちが課題を乗り越えるためのしなやかな知性と豊かな創造性という、新たな地を拓くための資質や能力を育てていくことが求められるのではないかと思います。そのような意味で、子どもたちが自分の大切さとともに、他の人の大切さや、またそれぞれの違いを認め合い、思いやりの心や共に感動する心をもった豊かな人権感覚を育てていくことが大切ではないかと私は思います。このことは、本分科会の課題として挙げられている相手の立場を思いやり、生命や人権を尊重できる児童生徒を育てる教育を充実させるということに他ならないと思います。そして児童生徒が身につけた人権感覚をもとに、決して言葉の理解にとどまることなく、毎日の生活の中で生じる様々な問題場面や状況に応じて望ましい態度や行動を取ることができるという実践力を育てていくことが必要だと思います。

この点を踏まえて、本分科会の日置中学校の実践は、自他を大切にする能力の育成を目指され、生徒が地域や自分に対して自信と誇りをもてるように、学校と地域がともに成長を見守る取組として保護者や地域、更には企業や学校など多方面との連携を大切にされており、その意義を再認識させていただきました。そして日置中学校の生徒の課題を踏まえて育てたい資質能力を育む学習を進めるにあたって、「探究のプロセスを意識した学習活動」そして「他者と協働して主体的に取り組む学習活動」この二つを大きな柱にして、取組を進めておられるところに、注目させていただきました。具体的には、「ひきよせプロジェクト」と「海の森プロジェクト」という総合的な学習の時間における地域学習のカリキュラムの開発になると思います。この学習では、学んだことを自分の生き方を支えてくれる学びとして、いかに日常化に繋げていくかということに対する取組の工夫が沢山のされていると感じました。つまり、日置の地域に住まう中学生として、どのように地域に関わり、また貢献できるかを考えながら、人との繋がりや他者との協働といった実体験を伴う中で、地域の活性化や地元の海の環境保全といった、地域の人々の暮らしを大切にするという、人間尊重の意識の高揚を目指した学習や活動を実践しておられるということです。そして日置中学校の取組は、完成に至るプロセスを重視するとあるように、生徒と教師、そして保護者を含む地域の人たちとのワークショップになっていることが大きなポイントではないかと思います。つまり、総合的な学習の時間における学校作りが、そのまま地域の街作りに繋がっていると思います。

総合的な学習の時間というのは、その内容や形態が学習指導要領に示されているわけではありません。生徒たちが生きている生活や、またそこに根ざしたリアルな体験との接点が、様々な問題を自分事として捉えられるという学びや気づきにつながるのではないかと思います。そのように考えると、学習の素材というものを生徒の生活の場である地域から求め、その学習が地域を場として地域の人々とともに展開されていくべきことは、ある意味必然だとも思えます。

10月に京都市で人権教育集会がありました。小学校、中学校、高等学校それぞれの代表校が発表し、グループを作って意見を交流する場です。その時に京都市のある中学校が、自分の学校の人権学習の課題として二つ挙げられていました。一つは、能動的な学習方法の導入が不足しているということ、もう一つは、家庭や地域との連携が不足しているということでした。その課題を踏まえてその中学校は、今後の人権学習の取組を総

合的な学習の時間との連携をポイントに据えて、自然災害と人権問題の関連性に関して避難所での人権問題弱者支援の重要性を視点において自分自身が災害時の現場でどう動くかということを考えていく中で、人を大切にする自分自身の人権意識へのアプローチを目指した学習を計画したいと考えておられました。このように、人権尊重の意識を育む学習に取り組む上でのポイント、人権意識をいかにして日常化することができるかということではないかと思います。このことから、改めて日置中学校における地域の人々との関わりや繋がりというものは、地域やそこに住まう人を大切にしていくために、学習の中で出会う様々な問題を一人ひとりが自分なりに受け止めて、そして自分で考える大切な機会になっているのではないかと感じました。

人権意識をいかにして日常化することができるかということについて、もう一つお話ししたいと思います。私が勤務している凌風小中学校は施設一体型の義務教育学校です。先日、小学校三年生が地域の保育園や子ども園、また老人介護施設や老人ホームに出向いて、それらの施設を利用している子どもたちやお年寄りの方々と関わる機会を持ちました。これは「凌風きらりプロジェクト」と称しまして、総合的な学習の時間の取組みとして、凌風の地域の人々が笑顔になる瞬間（きらり）を子どもたちがを見つけるために利用者の子どもたちやお年寄りの方に笑顔になっていただくための工夫を色々と考えて、実際に各施設を訪れました。手遊びやクイズ、紙芝居など、自分たちが考えた活動を通して多くの人に笑顔になっていただいたことをとても喜んで帰ってきました。振り返りでは、「もっと活動をパワーアップして、もっと多くの人に笑顔になってもらいたいから、もう一回行きたい、もう一回やりたい。」そのようなことを書いている子どもたちが多くいました。そのようなことも含めて考えると、自分の行動というのは確かに非常にささやかなものであったとしても、その行動によって自分が関わった人々が笑顔になる瞬間を感じられた時、実は自分の身近なところで社会の大きな問題や課題が存在するということに気付くのではないかと考えます。それは決して難しいことではなく、同じ世の中に生きていて、実はもしかすると笑顔になれていない人もいるのではないかということに気付いたり感じたりする瞬間でもあるのではないかと思います。そして、なぜ笑顔になれていない人がいるのかと考えることによって、これまでの自分の見方や考え方を見つめ直し、自分自身で考えてみることに繋がり、それが人を大切にするために大切なことを意識する時間になるのではないかと思います。そのような時間を仲間とともに共有することができれば、例えば地域の課題や問題から社会の大きな課題や問題に対して、その後の関わり方や、自分の考え方に少なからず変化が生じてくると思います。そして、これまで当たり前と思っていたり気に留めなかったりしたことに対して、自分の見方や考え方がその活動によって揺らぐという瞬間が生まれてくるのではないかと思います。日置中学校においては、この地元の環境問題や地域貢献に自分事として取組を重ねていく時間と経験の積み重ねが、地元の豊かな自然を守ることや、自分を大切にする、人を大切にする、また誰かに支えてもらって今の自分があること、だからこそ人とのつながりを大事にしていくこと、という意識の高揚に確実に繋がっている実践ではないかと感じました。どのような学習においても、知識を正しく学ぶということは、



とても大切なことです。その知識を踏まえた上で、実体験を伴う実感が自分の中に見出された時に、それこそが様々な問題や課題を我が事として捉えることに繋がっていくのではないかと思います。そして、その積み重ねが、自分自身の見方や考え方に少なからず変容を与え、そして社会への関わり方にも変化を及ぼしていくのではないかと思います。このことから、日置中学校の発表は、地域に根ざした学習や活動を通して、自分の中で当たり前であったことや、また固定化したイメージが揺らぎ広がり、新たな気付きによって更新される体験と実感を得られる要素が盛り込まれたもので、こうした学習活動こそが全ての生徒に自他を大切にするという人間尊重への実践的態度や姿勢を育むことになると感じました。

各学校における地域の環境や背景は様々で、小学校、中学校それぞれの発達段階によっても表れてくる問題や課題も異なります。それ故に、各校種で人間尊重への実践的態度の基礎を培うには、やはり取組の連携だけではなく、取組の根拠、なぜ取り組んでいるのかを連携していくことが大切だと思います。つまり、目の前の子どもたちをどのように育てていきたいかという教員の思いを連携していくということではないかと思います。私たちの目の前にいる子どもたちは、やがて大人になり、誰もが幸せを感じられる平和な社会の実現のために手を携えていく我々と同じ仲間になります。その共通のゴールの姿を見据えて、小中の教員が目の前の子どもに関わることがあらゆる問題解決の実践的態度を培う教育活動になると考えます。

最後に、現学習指導要領の前文にはこのような一文があります。「一人一人の児童（生徒）が自分のよさや可能性を認識するとともに、あらゆる他者を価値のある存在として尊重し、多様な人々と協働しながら様々な社会的変化を乗り越え、豊かな人生を切り拓き、持続可能な社会の創り手となることができるようにすることが求められる」と明記されています。変化の激しいこれからの時代を生きていくために必要な姿として、学習指導要領において、人間尊重の教育を大切にすることが求められていると受け止められます。つまり、あらゆる学びにおいて、人間尊重の教育の視点が大切であるということではないかと思います。子どもたちが自分自身を深く見つめること、学習や生活に意欲をもつこと、自己表現力を高めること、自尊感情を育むこと、自分の生き方を豊かに創り上げていくことを目指すこと。毎日の学校での様々な学習は、自分の人生を大切に生きること、また、他者の人生を大切にすることにつながる学びに直結していると思います。目の前にいる子どもたちをこのような子どもに育てたい、このような大人になってほしい、そのような共通の大きなベクトルをもって各学校で様々な工夫を凝らして人間尊重の学習活動をこれからも推進していくことを、今会場におられる皆さんと最後に確かめ合って、本分科会の指導助言を終わります。

第5分科会

提言主題 「教頭にとってのウェルビーイングとは何か
～今一度「校務を整理し」の「校務」を考える～

提言者	滋賀県	大津市立伊香立小学校	朝比奈 徹
司会者	滋賀県	大津市立田上小学校	瀬戸 貴宏
提言助言者	京都府	京都市立祥栄小学校	校長 中村 薫

1. 主題設定の理由

「校長を助け、校務を整理し、及び必要に応じ児童の教育をつかさどる。」ご存じの通り、これが私たち教頭の職務の法的根拠である。このたった32文字の言葉で私たち教頭は、校長の学校経営方針を具現化し、学校組織や学校と地域社会・諸機関等を結びつける要となるための多岐にわたる「仕事」を行っている。「全国公立学校教頭会の調査」（令和5年度版）によると、教頭の1日の勤務時間で最も多い層は「12時間以上14時間未満」

となっている。なかなか時間が取れない！という多忙感満載な教頭の現状を示している。そこで今回は校長を助けるために行う「校務を整理し、」ということの分析を行い、時間の削減や負担の軽減を見いだすとともにやりがいや喜びを感じる働き方を模索することで、教頭にとってのウェルビーイングとは何かを考えるためこの主題を設定した。



2. 研究のねらい

- ・1日の仕事や実際の「校務」を洗い出すことで、教頭の“何でも屋化”を防ぐ方策を考える。
- ・縮減・削減・割り振りできるところを考え、やりがいをもって持続的に「仕事」をするため方策を組織強化とともに考える。
- ・教頭にとってのウェルビーイングとは何かを考える。

3. 研究の概要

(1) 校務とは

- ① 教育課程に基づく学習指導などの教育活動に関する事務
- ② 教職員の人事管理に関する事務
- ③ 児童・生徒管理に関する事務
- ④ 学校の施設・設備の保全管理、教材教具に関する事務
- ⑤ 文書作成や会計事務などの学校の内部事務
- ⑥ 教育委員会などの行政機関やPTA、社会 教育団体などとの渉外（外部との交渉）に関する事務

(2) 教頭の一日の仕事（伊香立小学校の場合）

○子どもの登校前

校内巡回(窓解錠・施設確認含む)△アプリの確認△電話対応△教職員の勤怠確認・補欠調整(教務か教頭が授業に)△昇降口での立ち番(週1で通学路で通学指導)

○授業時間

校内巡回(美化活動)△課題のあるクラスへの応援(1～4校時)▲各種調査などの資料作成▲決済業務△給食(時には検食も)△清掃補助△課題のあるクラスへの応援(5～6校時)△バス通学者対応

○放課後

各種会議△各種調査などの資料作成△決済業務△校内巡回△学校施錠

(3) 教頭の業務内容

1. 職員会議に関すること 2. 年間行事計画・教育課程に関すること 3. 時数管理に関すること
4. 校務支援ソフトの準備・管理 5. ICTの整備・管理 6. 緊急メール送信業務
7. 学籍の管理 8. 業者の入札業務(アルバム・修学旅行)
9. 学校見学・入学説明会等、新入生受け入れ業務 10. 学校広報関連業務(HP等)
11. 防災マニュアル・危機管理マニュアルの作成 12. 施設安全点検の実施
13. 学校運営協議会・地域関係業務 14. 学校備付け表簿等管理, 保存事務 15. 学籍・諸証明事務
16. 転入・転出関係事務 17. 出勤簿・年次休暇簿整理 18. 職員名簿・緊急連絡網の作成
19. 不祥事防止関係業務 20. 教員免許関係事務 21. 不要な物品の処分学校行事の関係機関・業者連絡
22. PTA関係業務 23. 苦情処理 24. 学校評価データ処理業務 25. 調査・報告文書作成業務
26. 各種会議の設定・運営 27. 生徒指導関係 28. 授業の補助・補欠業務 29. 教育相談関係
30. 校内美化活動計画・実施 31. ALT関係業務 32. 独自事業に関わる計画・運営
33. 教職員の勤怠管理 34. 学校日誌の作成 35. 避難訓練の計画・運営
36. 初任者研修校内指導員(後補充も含む) 37. 校舎の施錠

(4) 他校での業務調査

実際に他校と連絡を取り合い、教頭の業務がどれだけ縮減・削減・振り分けられているかの調査を行った。時間の関係で数校での調査になったが、平均的に以下のような振り分けがなされていた。

教務主任(1. 2. 3. 4. 7. 8. 9. 10. 26. 32. 36) ICT担当(4. 5. 6. 10)

地域担当(13. 22) 安全・美化担当(11. 12. 30. 35) 各担当(21. 22. 25. 27. 28. 29. 31)

教頭(6. 7. 10. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 20. 21. 22. 23. 24. 25. 33. 34. 37)

4. まとめと今後の課題

教頭が校務すべてを担うには限界がある。しかし、効率よく校務を分配するにも小規模校で人数の少ない学校には限界がある。特に小学校では学級担任をしていると空き時間が全くないため、校務を割り振ると放課後に固まってしまう。そのため、退勤時間が延び、働き方改革から逆行した状態を作ってしまう。しかし、教頭が“何でも屋”になってしまうと組織が育たないのも事実である。今後は教科担任制の導入やチーム担任制を考えたり、支援員さんや地域の方の手を借りて、持続化可能な教頭の職務を模索し、少しでも子どもと関われる環境を作り

出していくことがウェルビーイングであると考えていきたい。

5. グループ協議

討議の柱「信頼される学校づくりに向けて組織化・日常化に向け、教頭としてのリーダーシップをどのように発揮していくのか。また、教頭にとってのウェルビーイングとは何か。」に沿ってグループ協議を行った。



6. 協議内容発表

< 10 班 >

教職員の信頼についての話からスタートした。「安心感」のある職場環境でないと指示、指導、思いを伝えることが難しい。校長の意思と教職員の思いが違う場合は、その意思をどう伝えていくか、教職員とどうつなげていくかということも、難しいが考えていかなければいけない。教頭として、教職員の働きやすいやりがいのある職場づくりをしていくことが大切。働き方について、委員会から毎週水曜日に早く帰るようにというメールが届く、放課後2時間程度落ち着いて業務ができる時間の確保、「残らないとだめ」ではなく「残らせてもらっている」という考えの転換も大事という話があった。人材育成のシステムについては、若い教員を育んだ経験のある教員が少ない中、私たちも「やらなければならない」ことはあるが、教頭の働きやすい環境づくりも必要である。

< 20 班 >

教頭の業務内容を見つめ直したのは新鮮で楽しかった。グループ全員が小学校の教頭であった。(3) 業務内容について、自分たちがどれくらいやっているか調べてみたところ、平均20個であった。その中で意識していることを共有した。学校によって割り振りが違うが、小規模校は教頭に振られがちであったり、校務分掌については割り切って、校内向けの業務は教務が中心に、校外向けは教頭が中心にといったように意識をしていたりといった情報共有をした。その上で、管理職として組織運営の視点を大切にしながら、どのように振っていくのか、そのためにどのように意識しているかということ話し合った。学級が安定していないと振りづらい、気持ちよく働いてもらわないといけないところから、学級経営の理論、実践を年度当初に通信で紹介することや、「ありがとう」と敬意をもって教職員に接すること、教職員の人間関係づくりを意識しながらの職員室の雰囲気づくりなど常に教職員に寄り添った意識をもっている。そして、どうせやるならば面白く「やってみたら」とやりがいにつながるように仕事を振っているという意見もあった。まとめにある教科担任制についてや、教頭も気分転換が必要なので、気分転換の方法について情報共有した。協議の柱であるウェルビーイングについて、全国大会（高知大会）でお話があったが、ウェルビーイングは循環型であることをふまえ、教頭が楽しく校務を行う→教職員に→子どもたちにというように広がっていくのではないかと。



< 30 班 >

業務が多忙であるということで、いかに精選していくかが話の中心となった。ウェルビーイングは仕事量や時

間を減らすことだけかということに疑問をもったので、いかに無駄をなくすか、どうしているかということで実践を共有した。一番驚いたことは、教頭が最後に校舎の施錠をして帰らなければいけない学校があると聞き、それでは教頭になろうとならないのではないかと。このグループでは先生たちに任せて帰ることができる場所がほとんどであった。電話対応も時間がとられるが、時間指定で留守番電話へ切り換わることで業務として助かっているという話もあった。留守番電話になっても、アプリでメール送信できるというところで、留守電が繋がらなくても



も保護者のニーズをキャッチすることができているという自治体もある。部活動地域移行が進んでいる自治体もあったり、事務作業補助のスクールサポートスタッフの入っているところがあったりして、業務精査の工夫が共有できた。ウェルビーイングについて、いかに人を信頼して人材育成をし、働き方改革をしながら学校を潤わせ、元気になる。そのためには、教頭は歯車のコアとなって学校全体を動かしていく潤滑油となっていく必要がある。

< 40 班 >

1 年目から 3 年目教頭のグループであった。リーダーシップとウェルビーイングについて話し合った。リーダーシップについて、何をもってリーダーシップなのか、ぐいぐいいったほうがよいのか、任せの方がよいのか。教員のできることについて、ぐいぐいいくのはどうなのかという反面、雑用的なことであったとしても、それをする事で子どもと向き合う時間がとれるならぐいぐいいくこともリーダーシップなのではないかという意見があった。また、任せることについて、業務についてコーディネートしたり、任せたりすることで人材育成につながるので、任せることも大事。ただ答えは一つではない。転勤することでまた一からやり直しとなる。ぐいぐいと任せるについて、学校が変わると正解でなくなってくるということも考えさせられた。その中で大事だったことは、コミュニケーション、教職員との良好な関係づくりが前提にあって、ぐいぐいいくのか任せるのかのバランスをはかるところが、リーダーシップなのかもしれないと感じた。ウェルビーイングについては、行事が終わったときに校長や教職員が喜び合っているときや充実感があるのを見たときには、それが教頭としてのウェルビーイングだと思えるようにしているという意見もあった。しかしながら、間に立っている教頭としては、担任の課題が見えたりすることもあり、手放しては喜ばずというところもある。最終的には学年会、教職員が繋がって仕事に取り組んでいたり、事案が起こった際に縦横につながって何とかしようとしていたりしている姿を見たときに、組織化できているなど教頭として安心してみていられるというところに、教頭としてのウェルビーイングを感じるとしたい。

7. 指導助言

校長の個性を理解し、思いを汲み取り、目標実現に向けて力を貸していることをありがたく思っている。

まずこの言葉を伝えたい。感謝を感じ取ってほしい。他都市の先生方と一緒に会える機会は最大の研修の場といわれている。人員配置、連絡調整等、様々な心くばりをし、参加された方に敬意を表すとともに、本日の学びがこれらの苦労を上回り、実りある会になったことを願っている。

自分の教頭時代 1 年目を振り返ってみると、名前でなく教頭先生と呼ばれるようになった。教室で授業をすることも毎日ではなくなり、業者さんとのやりとり、難解な文書との格闘、今まで経験したことの無い仕事ばかり

で、自分一人だけ学校の外にいるような感覚であったことを思い出した。担任が子どもたちと笑い合う当たり前の場面をうらやみ、寂しい思いと物足りなさを感じたことを覚えている。暗い校舎を回るのが怖くて、できるだけ早い時間に施錠に回っていたが、それでも夜になるときは大きな懐中電灯を2つも肩から下げて職員室を出発していた。教頭として自分の居場所を伝えておかないといけないので「校舎の見回りに行ってきます。」と大きな声で宣言して職員室を出て行った。「暗い中気を付けてね。」「いってらっしゃい。」「ご苦労様。」の言葉を期待していたのだろうなと思っている。幸い大概の時には「いってらっしゃい。」や「お帰り。」の言葉を返してもらっていたので、その先生方の声を一日の終わりに聞いて、明日の力にしていたのだなと振り返っている。

当時の校長先生から教わったこと

- ① 戸締りのとき、全部の窓を触り、確実に施錠されていることを確認すること（見せ鍵対策）
- ② 理科室、音楽室、図書室の中まで確認すること
- ③ トイレは個室まで確認すること 流してあるか、スリッパはそろっているか
- ④ 体育館 ギャラリー（上部）の窓も手をかけて施錠を確認すること
- ⑤ 水泳学習のある時には、機械室も機械がちゃんと動いているか確認すること

毎日 40 分から 1 時間かけて巡回していた。夜間侵入を防ぐこと、常に整理整頓された環境の中では異変にすぐに気付くことができると校長先生から教えてもらった。その中で見付けたこと気付いたことがたくさんある。子どもたちはいない、授業も行われていない誰もいない教室であるが、掲示物がよく貼り替えられ、子どもの作品に先生のコメントが入っている教室から和やかで温かい雰囲気包まれているのだろうな、いつも連続してきちんとしていたクラスが乱れているときは、どうかしたのかな、声をかけてみようかなと見えてきた。職員室の担任としての教頭にしかできない業務なのではないか。心にゆとりをもって、教頭にしかできない業務に専念できるようにしなければいけないと強く思っている。

ウェルビーイングとは、心と体と社会がいい状態、愛情ややりがい、自由などお金で買うことができないものというようにも書かれている。多忙と多忙感は異なる。多忙感とはやりたいことができないとき、やらされ感があるとき、報告文書や連絡調整などで子どもや教職員との接点が見えにくいときに特に強く感じるのではない。受け身の業務は今の自分の仕事が子どもや教職員とどのようにつながっているのかが見えにくい。午前中の講義とも重なるところもあるが、教頭にとってのウェルビーイングとは、子どもたち、教職員がウェルビーイングであることなのではないかと考える。グループ協議の中身とも重なってくる。何でも屋と学校を支える中で、みんなから感謝されること、信頼されること、なくてはならないという存在になることが、教頭自身のウェルビーイングにつながっているのではない。提案者の朝比奈先生が教頭の業務が 36 個並んでいるところを指して「楽しい、この仕事をするために教頭をしているのかなあ。子どもとの関わりが救いです。」という素晴らしい言葉をおっしゃった。また、協議の中で、皆さんが話されている中で、「生徒指導案件などで、関係教員の話をよく聞いて対応して、うまくいったときにやりがいを感じる」とおっしゃった先生がおられた。「行事で達成感を感じる」「子どもや教職員の成長が見られたとき達成感を感じる」という意見を聞いて心があたたかくなった。だが、何でもかんでもは無理であり、教頭にしかできない業務に専念できるように ICT 活用、外部人材の活用、業務分担など本日発表された内容の業務整理が必要である。財務関係や営繕関係は教頭



が窓口となって、事務職員、管理用務員に任せ、専門職としての仕事の進め方がどんどん整理されてきている。校務の中の多くはD Xによって変えなければならないと考えている。いままでペーパーを通してやり取りしていたものがデジタルデータとして取り扱うことで、印刷配布など多くの業務が軽減される。アンケート集計、日程調整、家庭への配布物などもアプリを通して行われるようになってきている。今までこれはしてもよいのかとためらっていたこともD X化できることはどんどん進めていけばよいのではないか。これは担任にも話をしていることである。今まで丸付けのように先生が一人ずつするところ、教師の聖域といわれるところであったが、デジタルドリルやI C Tで勝手に丸付けをしてくれるものも出ている。それは任せてもよいのではないだろうか。給食を食べる時間、寝る時間を削って丸付けに追われるのであれば、必要最小限、子どもの見取りをするときだけ先生が丸付けをし、それ以外は子どもたちが自分で進めていける学習を取り入れていくことの方が、子どもたちの力を伸ばすことになるのではないかと一度考えてみよう、と本校では先生方にお話をしているところである。どうしても今までの習慣的なことを変えるというところに戸惑いがあったり、後ろめたさがあったりと感じるところはあるが、教頭が中心になって先頭を切ってD X化を進めていくことで、学校の中が変わっていく、そんなこともあるのではないかと思う。もしそこでうまくいかなかったとき、後戻りしなければならないときは校長が責任をとるので、教頭はどんどん進めていただければと思う。京都市では教育委員会を挙げて働き方改革に取り組んでいる。中でも教頭の業務改善に重点をおいて行っている。D X化を進めることをそれぞれの部署で考えてもらっている。

更に、教頭しかできないものは校長の相談相手である。誰にでも話せることではない。聞いてもらうだけでよい。答え判断は自分の中にある。教頭の意見を聞き、「よかった。」「同じだ。」と安心したり、「もう一度考え直そう」と踏み切れたり、教頭は校長にとって、大きな存在であり、心の支えである。頼りにしている。

最後に、

教頭の仕事を「何でも屋」と呼ぶのは、その多様な役割の重要性を見落としているのかもしれない。教頭は学校運営の要として、児童生徒の学習環境を整え、教師をサポートし、保護者とのコミュニケーションを図りながら、教育の質を高めるために全力を尽くしている。この役割は「何でも屋」ではなく、教育現場のリーダーとしての高度な専門性と責任感を必要とするものです。

この文章は私のものではない。生成A Iに「教頭先生は何でも屋ですか？教えてください。」と指示し、返ってきた答えである。私が思っていたことを見事に文章に表現してくれました。何でも屋としての圧倒的な存在であり、誇り高き何でも屋、何でも屋の役割を肯定的に捉えていきませんか。



おわりに

秋深まる紅葉の季節、この京都の地において、歴史ある近畿公立学校教頭会研究大会の第62回大会を開催しましたところ、近畿一円より約1,800人あまりの副校長先生並びに教頭先生方のご参加をいただいたことは、光栄の極みであります。皆様のおかげをもちまして大会が無事終えられたことを、厚くお礼申し上げます。

開催にあたり公務ご多用の中、京都府教育委員会教育長 前川明範 様、京都市教育長 稲田新吾 様、全国公立学校教頭会副会長 中嶋秀雄 様をはじめ、多数のご来賓の皆様の臨席を賜り、ご祝辞や心温まるご教示をいただきました。また、各府県・政令指定都市の教育委員会、各校長会、関係諸団体の皆様には多大なるご支援をいただきました。さらには大会運営にあたり、全国公立学校教頭会、近畿公立学校教頭会、京都公立学校教頭会協議会の諸先生方にはお力添えをいただきました。この場をお借りして、心より深く感謝申し上げます。

さて、記念講演では横浜市立公立学校長や全国公立学校教頭会副会長を歴任された野口みか子先生をお招きし、「学校づくりは人づくり」と題してご講演いただきました。近年、学校現場は様々な課題に直面しておりますが、数ある課題の一つに人材育成があります。折しも教員不足や年度当初からの教員未配置の問題が様々な団体から課題提起され、報道もされるにつけ、社会的な関心がいっそう高まってきています。このように、学校現場において人材育成は喫緊の課題とは言え、一朝一夕に解決できるものではありません。野口先生には私たち自身が志を持ち、一人一人の教職員の思いを大切にする人材育成の大切さを教えていただきました。現在の状況では、かつてのように牧歌的に教職員を育てていくことは困難でしょう。だからと言って、一人一人の教職員を育てていくことに近道はないと思います。焦らず腰を据え、この課題に取り組んでいきましょう。

午後の研究協議会では5つの分科会で6名の先生方から貴重な提言をしていただきました。それぞれの提言は、明確なビジョンに基づいて行われていたり、地域の特色を生かして行われているもの、現状の課題に正面から向き合ったり、教頭自身の職務について考えたりするものでした。そしてそれぞれの提言を元に副校長や教頭が地域を越えて互いの考えや思いを交流し、自らの学びを深めていくことは、これからの自身の力量をあげていくことに必ずや資するものと期待しています。また各校長会の先生方から、豊富な経験と知識、実践を通じた貴重なご助言をいただきましたことに、深く感謝申し上げます。

研究大会を終えて幾日かがたちました。改めて振り返りますと、運営上の不備によって参加していただいた皆様のご期待に添えなかったところがあったことに、今更ながら反省の日々です。この場をお借りしてお詫び申し上げます。

最後になりましたが、本報告書の発行に当たりまして、関係諸先生方のご支援を賜り、心より感謝申し上げますとともに、会員の皆様の今後ますますのご活躍と、来年度の滋賀大会の成功を祈念いたしまして、結びの言葉といたします。

第62回近畿公立学校教頭会研究大会京都大会実行委員長 山崎豊和



第 62 回近畿公立学校教頭会研究大会
京都大会 報告集
令和 7 年 3 月 1 日発行

編集・発行 近畿公立学校教頭会 京都公立学校教頭会協議会
京都公立学校教頭会協議会事務局

住所 〒 600 - 8238

京都市下京区東堀川通木津屋橋下ル御方紺屋町 1
元安寧小学校内

TEL : 075-708-2779 FAX : 075-701-4392

E - Mail : annnei26 @ helen.ocn.ne.jp



123456789