

三地区対策・調研担当者連絡協議会開催

令和5年10月30日(月)東京、11月9日(木)大阪、10日(金)福岡の三地区において、対策・調研担当者連絡協議会を昨年度に引き続き、参集にて開催した。

対策部では、教員勤務実態調査を受けての学校における働き方改革の進捗状況と課題、各地区の教員不足の状況と教員の量の確保と質の向上の取組について、調査研究部では、教員の資質向上に向けた取組、学習指導要領全面实施4年目に係る取組状況と課題について、大変熱心な協議が行われた。

I 正副会長あいさつ

1 会長あいさつ

植村 洋司

○はじめに

ご多用の中、多くの皆様の参集に感謝する。先日の全連小75周年記念式典には文部科学大臣に出席いただき、文部科学大臣並びに全連小会長感謝状贈呈者が併せて約1,400名になり、温かい式典が実施できた。



東京大会は、関係者含め2,300名を超える校長が参加して4年ぶりに盛大に開催でき、活気あふれる大会となった。先人の方々の思いや願いを感じ、心から感謝と敬意を申し上げる。コロナ禍でも学びを止めることなく、京都、石川、島根とつないできた。全連小の研究大会は、校長にとって最大の研修の場である。そして、全連小活動の価値や意義は、つながり、学び、国に届けることにある。

また、この三地区対策・調研担当者連絡協議会は、都道府県を越えた情報交換の場であり、重要であるととらえている。令和元年度全員参

加で実施し、令和2年度は半数以下の参加、令和3年度はオンラインと参集のハイブリッドで実施、令和4年度は全員参集しての開催であった。東京、大阪、福岡と全地区において、参集して実施できたことは大きい。膝と膝をつき合わせてやることに意味がある。本年度も充実した協議会にしたい。

○国の動向

国の動向について日付に注目してほしい。給特法の見直しに向けた動きについては調査研究会による論点整理公表が4月13日、勤務実態調査の公表が4月28日、中央教育審議会諮問が5月22日、更なる働き方改革、処遇改善、学校の指導・運営体制の充実について、特別部会が第1回から第3回まで矢継ぎ早に開かれている。

中教審の緊急提言が8月28日に出され、いかにスピード感をもって進んでいるかが分かる。政府の「経済財政運営と改革の基本方針2023(骨太の方針)」が6月16日に閣議決定された。この中で文末に注目してほしい。「取り組む」「進める」「推進する」「抜本的に見直す」等は、「実際に取り組む」という意味であると聞く。政府の本気度が伺える。骨太方針は教育に手厚い内

容である。

○令和6年度文部科学省概算要求について

文部科学省は、働き方改革についてかなり前向きに大きく盛り込んだ概算要求をしている。例えば小学校の教科担任制の推進については、この4年間で毎年950名ずつとしていたが、1年前倒しで1,900名としている。

教育については、今、追い風である。都道府県から全連小にきた声を国に届けていく。

○当面する課題について

当面する課題として10点あげているが、その中でも特に教員不足とGIGAスクール構想については、自治体格差、学校間格差が広がるなどの課題がある。教員不足は義務教育の根幹を揺るがす事態となっている。

最後に、全連小の活動は、学校を元気にするためにやっている。この後もよろしく願います。

2 副会長あいさつ

(1) 東京会場（調研）

片山 洋一

全連小75周年式典・東京大会には、多くの方に参加いただいた。その前日（18日）の祝賀会では、来賓から、前回の全連小50周年時に天皇陛下からお言葉を賜った話を伺い、全連小の歴史の重さを改めて感じさせられた。



全連小の三地区対策・調研担当者連絡協議会は非常に大切な会であると考えている。三地区に分かれて実施する会での成果を各地区に持ち帰り、共有していただきたい。

(2) 大阪会場（対策）

田中 一郎

本日は、多くの皆様に参集いただいたことに御礼申し上げます。また先般の全連小75周年記念式典、全連小東京大会にご協力いただき感謝申し上げます。久しぶりのフルスペックでの開



催となり参加してよかったという感想を多くもらった。全国大会は我々校長が研修できる最大のものである。

また、本日の三地区対策・調研担当者連絡協議会は全連小の中でも重要な会である。各地区での情報を共有し、それをまとめていく大切な役割がある。短い時間であるが有意義な一日となるようお願いしたい。

II 三地区対策担当者連絡協議会

1 対策部長あいさつ

松原 修

ご多用の中お集まりいただき感謝申し上げます。2つの協議題がある。各地区で出たことを本音で話し合いができればと思う。昨年度の調査で、校長の在校時間は40分短くなった。秋になり本格的に地域行事等が始まり、今年度はどうか気になるところである。



学校における働き方改革の中でも教員の授業時間の軽減を図る必要がある。各県より様々な意見が出され、これまでの意見を集約すると20時間程度が理想ではないかととらえている。また給特法の改正についても、特に教職調整額に対する意見をいただき、各地区の取組、要望活動を国に届けていきたい。

参集しての実施なので周囲の方とも親交を深めていただきたい。

2 協議

【協議題1】教員勤務実態調査を受けて、学校における働き方改革の進捗状況と課題について

(1) 環境整備による効果や学校における働き方改革の効果的な取組

① 学校における働き方改革のための環境整備状況

・校務支援ソフトによるアンケート集計システムが確立されている。

- ・校務支援システム活用で情報共有ができ、職員会議もスムーズである。
 - ・留守番電話サービスや自動音声対応の導入により退勤時刻の切り上げに効果を発揮している。電話を役所へ転送できる地区もある。
 - ・保護者連絡アプリの導入により欠席連絡が円滑にできている。
 - ・地区内小中学校にメール配信システムが導入されている。
 - ・年度始めは、始業式まで最低5日間を確保する。
 - ・学校行事や会議を精選し、教材研究の時間を確保したり、年休を取りやすい体制を整えたりしている。
 - ・学校配付物を電子媒体に変え、紙媒体を廃止している。
 - ・夏期休業日明け1週間は5時間授業にする。
 - ・オンライン研修は、移動に時間を要する地域の教員には大変よく機能している。
 - ・給食費の公会計化、学校徴収金の口座振替を実施している。
 - ・スクールロイヤーの配置は、困難な保護者対応に効果的である。
 - ・通知表所見は年間2回にし、押印しない。
- ② 学校における働き方改革の効果的な取組
- ・校務支援システムは導入されたが、フォーマット作成等システム構築は学校で行っており苦労している。
 - ・保護者からの欠席連絡等もデジタル化しているが、校務支援ソフトと連動していない。更なる効率化を図る必要がある。
 - ・入学式、卒業式等式典の内容削減、来賓の精選と時間短縮を図る。
 - ・登校指導、一斉下校、家庭訪問、職員朝会、職員会議、成績表押印、所見欄記入、夏季休業中の登校日の廃止、運動会半日開催や学習発表会の簡素化などを行っている。
 - ・自治体主催の夏休み作品展、書初め展を廃止

し、負担軽減となった。

- ・自動音声電話対応が導入されたが、毎日セットする必要がある、忘れてしまうことがある。

(2) 専科等の教員の配置状況

① 担任以外の専科等教員

- ・専科の配置は、音楽、図工、家庭科、外国語、算数、理科、体育、社会、書写等自治体で多様な状況である。
- ・教員の配置状況は従来通りで、働き方改革につながる専科教員の加配は多いとは言えない。
- ・チーム担任制を実施している。量より質への転換を図っている。担任の空き時間を活用している現状がある。

② 自校における各担任の週当たり授業持ち時数

- ・担任の持ち授業時数は自治体ごとに様々である。校長が考える週当たりの適切な時数は、20～23時間が多いが、実際は25時間前後であり、多い地区では29時間もある。

(3) 教員実態調査の地区の受け止めと今後の取組

- ・教員の職務について、さらに明確な指針を打ち出し、自治体や文部科学省が確実に実行していくことも必要である。
- ・学校における働き方改革については、一定の意識改革になった一方で、対策が頭打ちになっている感が否めない。今後はさらに人的支援を厚くして教員が授業に専念できる体制を整えていく必要がある。



大阪会場

【協議題 2】各地区の教員不足の状況と、教員の量の確保と質の向上の取組について

(1) 各地区の教員不足の状況と当面の対応

① 正規教員の状況

- ・各地区にて正規教員の欠員状況が見られた。欠員補充を依頼しても全く見つからない状況である。
- ・産休、育休、病休の代替教員、講師等の臨時的任用教員が見つからず、人材不足が深刻な状況である。各地域において欠員の状況が見られ、教頭、副校長や教務主任が担任に入るケースがある。
- ・再任用を希望しないケースが増えている。
- ・へき地、離島などの人口の少ない地区では教員不足が危機的な状況である。
- ・未配置問題で正規職員に負担がかかっている。男性育児休業への理解促進を推進しているが、経営側からすると厳しい状況である。

② 時間講師や育休代替など臨時的任用教員の状況

- ・60歳代のベテラン教員に頼っているのが実状である。中には70歳代の教員もいる。
- ・講師名簿や情報網を使って探しても見つけるのが困難なために、ハローワーク等を活用する学校もある。

③ 教員以外の職員の状況

- ・市町村単位で任用する会計年度職員（学習支援、ICT支援、図書館司書、登校支援、会計業務支援、特別支援教育関連の支援等）はとても大きな効果が見られる。
- ・学習支援員などの人材が、慢性的に不足している。

(2) 教員の確保のための地区としての取組

① 採用選考での取組

- ・段階的な定年引上げに対応するため、2年ごとに採用者数の平準化を行う。
- ・一定の水準（他地区での経験や前年度1次合

格等）をクリアした受験者に1次選考を免除するなどの措置をとっている。

- ・年に2回の選考として秋選考を実施している。
- ・採用選考申し込みを紙媒体から電子にしたり大学3年生から受験可能にしたりしている。
- ・地元大学教育学部受験者への特別枠を設けている。

② 採用選考以外での採用に関わる取組

- ・大学からの推薦枠を設けている。
- ・採用間もない教員をアンバサダーとして説明会用プロモーション動画を作成している。
- ・大学推薦制度の早期化や高校生のための教職セミナーを実施している。

③ 大学の教員養成課程での取組

- ・次世代教員養成、教員志望の高校生を支援する取組をしている。
- ・地元の県立高校に教員を目指す学科を設置する取組をしている。
- ・地元の学校へボランティアとして3年生を派遣し、現場の魅力を伝える取組をしている。

(3) 教員の質の向上のための自校の取組、地区としての取組

① 自校の取組

- ・特別に研究授業を設定するのではなく日常的に普段の授業を教員間で積極的に見合ったり、自主研修会をしたりしている。
- ・教員欠員状況下では、負担軽減の必要がある。
- ・研究授業を一人一授業として行っている。
- ・キャリアに応じた研修、集合・オンライン研修を活用し、「マイルポート」を通してスクールアドバイザーによる授業支援をしている。
- ・勤務時間後からお茶を飲みながらの「授業研修カフェ」を行っている。

② 地区としての取組

- ・教育委員会や教員相互で運営する教科研究会が主催する各教科の研修会を開催している。
- ・市が、座談会形式のオンライン相談会を週1回30分程度で実施している。

・若手教員育成のための会合を開催している。



東京会場

Ⅲ 三地区調研担当者連絡協議会

1 調査研究部長あいさつ

佐藤 友信

各都道府県のよさを共有し、それを確認して、子どもたちに還元していくとともに、課題については全連小でまとめていく。

校内研修等の在り方では、ミドルリーダーが少ないことや、主任教諭層等にあたる人材がないこと、働き方改革を進めていく中で、校内OJTでの時間の確保や工夫、体制づくり、具体的な取組等を情報交換してもらいたい。

GIGAスクール構想では、コロナ禍で各自治体が対応し、2～3年経った今、自治体間格差が表出している。ICT利活用や設備・人材等の財政面での課題もある。

主体的・対話的で深い学びと同様に、管理職が、個別最適なアドバイスや、教員同士の協力的な学びの仕組みを作っていくことが必要である。校長が的確に行えるよう、時間を生み出しつつ、授業観をアップデートしていくことが求められている。学校行事の在り方やカリキュラムマネジメント、コミュニティ・スクール等の地域との連携を提案していただきたい。

2 協議

【協議課題1】教員の資質向上に向けた取組について

(1) 職層に応じた研修の実施状況と課題

① 実施状況

- ・各県において、育成指標が提示されている。また、資質向上に関する指標を改定した。
 - ・初任研・経年研修・専門性に関する研修の充実について、専門研修でのオンライン研修化を推進している。授業力向上や生徒指導など、専門性を高める研修を多数準備している。
 - ・初任研と中堅研修との連携を図っている。初期研修を2か年かけて実施している。2・3年次教員に「ドリーム研修」を実施している。他校の目標となる教員を選び、出勤から退勤までの全日を通して学ぶ。
 - ・若手教員が市内の中核を担う教員の学校へ1日出向き、働く様子を観察する機会を設定するなど、内地留学等を実施している。若手交流研修では、他校に出向くことで、教室環境も含め、学びの効果が得られる。
 - ・キャリアステージごとの研修に充実感がある。
 - ・一人職には専門職としての研修が必要のため、講師を招いて積極的に研修を実施している。
 - ・専門研修でのオンライン研修化の推進により、働き方改革の面からは有効である。
 - ・複式学級の未経験の教員の増加により、研修会を実施している。
 - ・月1回の企画委員会以外の教員は、チームを組んで研修をしている。
 - ・小規模校が多い地区では、地区全体がチームとなって研修運営をしている。
 - ・授業研究会を他校や隣接する市町村とともに実施している。
 - ・市校長会主催の自主研究サークルや、市内で放課後、参加自由な研修会を実施している。
 - ・退職校長を若手教員人材育成担当支援員として活用し、毎月定期的に訪問している。
- #### ② 課題・今後の方向性
- ・初任研では、地域差や学校差が大きい。
 - ・新規採用教員のフォローが必要である。

- ・ミドルリーダーには学校を離れての研修の機会を与えにくい。
- ・40歳代以上を対象とした「組織マネジメント」の研修機会が少ない。
- ・世代間での認識の違いによる格差の是正が必要である。
- ・働き方改革を進める中、保護者対応等を含め、研修時間の確保が難しい。
- ・校内の職員の補欠補充が十分でないため、校外の研修に参加させることができない。



福岡会場

(2) 校内におけるOJT体制等人材育成の工夫

① 推進するための時間の確保

- ・オンデマンド型や遠隔同時双方向型を基本的な実施形態として、各種研修を実施している。
- ・午前5校時授業日を設定するなどして、研修時間を確保している。
- ・授業研究会はタブレット端末を活用したワークショップ型で実施している。
- ・公開授業の実施を通して、自校教員だけでなく、他校教員も参加している。
- ・放課後の僅かな時間を活用して「語り場」と称し、必要に応じたテーマでグループ協議する場を設定している。

② 校内研究充実のため、教職員における授業イメージの共有化

- ・「本質的な問い」を明らかにしていくことで、授業改善に取り組んでいる。
- ・教員同士の指導観や価値観への共通理解・共

通認識は、指導の質を高める。

- ・コミュニティ・スクールの仕組みを生かした研修を実施している。
- ・本音で語り合う場を設けている。
- ・主体的・対話的で深い学びについては、授業改善の視点を設け、授業実践を通して研鑽を積んでいる。
- ・チーム・ティーチングやマンツーマン指導を通して、先輩教員からのフィードバックを受けやすい。
- ・評価面談に併せ、研究履歴書をもとに対話している。
- ・若手に背伸び経験となる役割を与え、意図的・計画的に先輩教員と関わる環境をつくる。
- ・オンデマンド研修やWEB上での実践研究も見られるが、生の授業における空気感や臨場感を味わうことも大切である。

③ 校長の役割

- ・中堅・若手が伸び伸びできる環境をベテランが支援する必要がある。
- ・へき地校でのOJT体制づくりが必要である。
- ・時間外での指導は、働き方改革の面からも、サービス事故（ハラスメント）防止の面からも配慮する。
- ・大学教授や専門性の高い指導者を招いての研修会を実施する。
- ・自治体（市町村）ごとにスタンダードを制定し、取り組んでいる。

④ 課題・今後の方向性

- ・主任層の負担を軽減するために、働きがいを感じさせていくことが必要である。
- ・学年主任や研修主任の経験を積む必要がある。
- ・若手教員のメンタル面でのフローや若手教員に寄り添うメンターが必要である。
- ・県教育研究会の研修会が、学校数の減少により、ローテーションを維持することが難しい。
- ・教員年齢層の2極化が進み、様々な課題が生じている。

- ・計画的・組織的に研修を実施していくことが必要である。
- ・先輩教員の多忙により、OJTを受けられる機会が限られる。若手教員のニーズに合った短時間研修の実施が必要である。
- ・ベテラン教員が意欲的に研修へ参加できるよう改善が必要である。



東京会場

【協議課題2】学習指導要領全面实施4年目に係る取組状況と課題について

(1) 教育課程実施上の新たな工夫や課題

① 工夫について

- ・コロナ禍の知見を生かし、ねらいを明確化した教育活動の充実や持続可能となる教育活動の見直しを図る。
- ・行事の見直しは、時数削減のチャンスである。
- ・教科担任制を見直した。
- ・運動会を見直し、新たに午前で終了する実施方法を工夫した。
- ・自由進度学習の取組を進めている学校もある。
- ・試行錯誤の取組を生かした教育を推進しながら、新しい教育課程を模索している。
- ・コミュニティ・スクールを活用している。
- ・児童の登校時間と教員の勤務時間を合わせている学校が増加している。
- ・学校行事の精選、振替休業日を取らない土曜日授業、週時程の工夫、学期始めや学期終わりの活用、モジュールを授業時数とすることや、長期休業日の短縮、給食日数の増加等

実施している。

- ・標準時数を大きく上回る教育課程の編成にならない工夫をする。

② 課題・今後の方向性

- ・若手のICT活用とベテランの学級経営のよさを生かし、意識改革や授業改善をする。
- ・少子化に伴い、異学年交流が必要である。
- ・目的に応じた加配が必要である。
- ・主体的・対話的で深い学びの実施が、未だ十分ではない。
- ・伝統行事について、学校としてどのように実施していくのかを検討する時期にきている。
- ・コロナ禍以前に戻すことに慎重であるのと同時に、学習指導要領を基に、どこまで戻せるのかを検討したり、児童・学校の実態や保護者並びに地域の思いを踏まえたりした。行事の在り方を模索していく必要がある。
- ・地域との連携を強化する。

(2) GIGAスクール構想を踏まえ、児童一人一台のタブレット端末の具体的な活用状況及び課題

① 活用状況

- ・タブレット端末を頻繁に活用し、学習ツールとして確立し、効果的に活用できている。
- ・タブレット端末の有効活用を推進している。健康観察、ドリル等で活用している。
- ・オンライン学習等では、双方向型教育情報プラットフォームの運用を開始しているが、自治体によって様々である。
- ・AIドリルを活用している地区もある。
- ・ICT推進センターの設置や支援員の常駐している自治体もあり、要請があれば、すぐに学校へ行くなどの取組もある。
- ・ICT支援員が来校する回数も様々で、月に5～6回程度、来校する自治体もある。

② 課題・今後の方向性

- ・タブレット端末活用状況やICT環境下の違いによる学校間格差があり、児童・生徒への

心と学びの状況把握が必要である。

- ・教員の意識改革やICT指導力、スキル向上、生成AIについての教員研修が必要である。
- ・県内の地域や学校によっても、OSやICT機器、機材、ソフトに違いがあり、タブレット端末数の不足や故障対応等を含め、それらへの学校内格差、学校間格差、自治体内格差、自治体間格差がある。
- ・サポート体制の強化やアプリ並びにソフト面の充実・整備が必要である。
- ・端末持ち帰りに関わる情報モラル、家庭でのWi-Fi環境整備や不適切な使用などの課題もある。
- ・端末持ち帰りありきではなく、何をするのが大切である。持ち帰ることでの課題だけでなく、使用しないことへの危惧もある。
- ・ICTサポーターの予算化が必要である。



東京会場

(3) 学習指導要領の実施状況でフォローアップすべき事項や課題

① 学習指導要領実施状況

- ・評価については、さらに、指導と評価の一体化を進め、ねらいの明確化、学習指導の工夫や学び方、研修計画を深めていく。
- ・中高一貫教育を進めているが、さらに幼保小連携教育も進めていく。
- ・授業づくりでは育成すべき資質・能力については考えているが、さらに、具体的な子どもの姿や評価規準、評価方法へのフォローアップを行っていく。

- ・保護者や地域、児童へのアクティブラーニングの授業づくりを提示し、目標を共有化する。

② 課題・今後の方向性

- ・探究的な学びについて、具体的な実践例を示していくが必要である。
- ・個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実に向けた、更なる授業改善が必要である。
- ・教科書・教材等のデジタル化に伴う効果的な指導や活用を推進する必要がある。
- ・教育活動の充実と教職員の負担軽減のバランスを考慮する必要がある。
- ・臨時講師への研修も必要である。
- ・教員不足や教員の負担軽減のため、教員定数の改善と人材の確保が必要である。

全国連合小学校長会

「七十五周年記念誌」追加購入等のご案内

内容等：令和5年10月に創立75周年を迎え、記念誌を刊行します。
本会の歴史、各地区の実践、栗山英樹氏と植村会長との対談、校長研修として学校経営に役立つ一冊です。

申込方法：できるだけ各地区校長会等でまとめて全連小事務局にお申込みください。

価格：3,000円
刊行：令和6年3月
今後は、申込時期によって年度内に送付できない可能性もあります。ご了承ください。

仕様：B5版 400頁(予定)上製箱入り
分類：教育研究図書・学校経営参考図書

編集：全国連合小学校長会
七十五周年記念誌編集委員会