

つながりを深める三地区対策・調研担当者連絡協議会を開催

令和6年9月26日(木)東京、10月10日(木)大阪、11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開催した。

対策部では、学校における働き方改革や処遇改善、教員不足の状況と教員の確保・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、学習指導要領全面実施5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 会長

○はじめに

本日の会議は、将来各地域でリーダーシップを発揮する校長先生方が集まっている。充実した時間を過ごしていただきたい。

今、教育改革推進ということで中教審答申について、国は大きな変革を試みようとしており大きなチャンスであると同時に微妙な局面でもある。今が正念場であり、全連小として一枚岩になって進んでいきたい。

また、この三地区対策・調研担当者連絡協議会の意義は3点ある。

まず、今日の会議を契機に都道府県を越えた「つながり」を広げたり深めたりしてほしい。

次に「学び」である。令和5年度は、三会場とも全県参集とした。このときに、参集して協議・情報交換を行うことが大きな学びになるということを実感した。本年度も三会場とも都道府県から参集して開催できることに感謝する。

最後に、この協議会で得られた意見を整理して「国に届ける」役割を担っている。校長の力量アップの絶好の機会としてとらえてほしい。

○国の動向

まず、働き方改革について、重要な日付に注目してほしい。特に令和5年5月22日に中教審諮問、令和5年8月28日に中教審緊急提言、「できることを直ちに行う」という考え方があり、令和6年8月27日に答申となった。スピード感をもって取り組まれている。「審議のまとめ」について一面的で否定的な報道が多く見られたが、全連小としては肯定的に受け止め確実な実現を目指すというスタンスである。

一方、政府から令和6年6月11日に骨太の方針の原案が出され、令和6年6月21日に閣議決定された。「審議のまとめ」の提言が具体的に盛り込まれ閣議決定されている。「教職調整額の水準を少なくとも10%以上引き上げる」という数字や、管理職手当の改善などが含まれている。文言も「見直す」が「改善する」「検討する」「提出する」等とされ、改革の意欲が強い表現となっている。

令和6年8月27日の中教審答申について、貞広齋子特別部会長(千葉大学副学長)の「これがゴールではなく、むしろここがスタートであり、これからが本番」という言葉どおり予算を

取らなくてはならない。12月に向けこれからが本番となる。答申の副題にある「学びの専門職としての」という表現から我々教員は教育のプロであるという考え方をくみ取ってほしい。

○次期学習指導要領について

常任理事会において、全連小としての要望・提言について議論を重ねている。

各自治体が柔軟な教育課程を編成できる「裁量の拡大」、共通で児童に身に付けさせたい力や事柄の共通化「不易」、そのための量を抑えた質の向上「小さく教え、大きく学ぶ」の3点が重要だと考えている。

最後に、国が大きく動こうとしている今、本日の話し合いの事項が非常に重要となる。各地区の課題等を整理し、会長として国に届けていく。今後もよろしく願います。

2 副会長あいさつ（大阪会場） 田中 副会長

本日は、多くの皆様に参集いただいたことに感謝申し上げます。調研担当者のここまでの協議では、教員研修の重要性と課題について報告があった。新人や若手の増加に伴い研修の重要性が高まっている。その一方で、児童数の減少により校内の人員が減少してしまい校外での研修参加のための出張を躊躇する教員が増加している。また、時差勤務の問題で放課後の研修の時間設定が難しい状況もある。そのような中で、各自治体では研修の運営等を工夫していることが分かった。協議を通じて、研修はトップダウンではなく、ミドルリーダーを育成しながら行うことが大切であると感じた。

また、本日の三地区対策・調研担当者連絡協議会の内容は、中教審答申に述べられている教育改革のこれからの指標となると思われる。各地区での情報を共有し、忌憚のない意見を述べていただくようお願いしたい。

II 三地区対策担当者連絡協議会

1 部長あいさつ

松原 対策部長

対策部の重要な活動は、各都道府県の情報や状況を国への要望書等に反映させていくことである。各地域により状況は大きく違うこともあるので具体的に提示してもらいたい。

政府が「骨太の方針」において、質の高い教師の確保・育成に向けた「2026年度までの集中改革期間」と表現しているように、まさにこの3年が正念場である。様々な提案についてどこまで実現できるのかをしっかりと見定める必要がある。この会議は大切な機会の一つである。情報交換と今後の対策、活動に活用したい。

2 協議

【協議題1】中教審特別部会の審議を踏まえて、学校における働き方改革や処遇改善について

(1) 学校における働き方改革に効果のあった環境整備や取組

- ・校務支援システムが自治体で統一されており、研修資料、看護当番日誌等を紙媒体から電子データへ移行している。
- ・通知表所見を年1回にしたり、担任・校長の押印を省略したりしている。
- ・電話対応可能時間の設定や録音機能付き電話を設置したり、学校徴収金の徴収を民間に委託したりしている。
- ・リモートワーク就業アプリを活用している。
- ・学期始め、学期末を4時間授業としたり、休み時間の5分ずつの短縮、40分授業を導入したりしている。
- ・PTA総会や歓迎迎会などの年度当初の行事の削減や水泳大会等の廃止、陸上大会等の行事を学習範囲内での実施としている。
- ・水泳指導を民間に委託している。
- ・夏季休業中の水泳指導は廃止したり、時間を短縮したりしている。
- ・登校時の安全指導は地域の見守りに移行している。

- ・民間主催の競技会については、教員の審判派遣・引率が免除されている。
- ・教育委員会が保護者に向けて、働き方改革等の文書を作成、配付している。

(2) 教科担任制等の取組状況

(現状)

- ・担任の持ち授業時数の現状として、25時間前後が多く、最も多い地区では30時間にもなる。低・中学年の持ち時間数が多い。
- ・定数外で再任用短時間勤務教員を特別配置し、正規教員の持ち時間数を削減している。
- ・算数、理科、外国語、体育と教科を限定したり、低学年において給食指導を含めて実施したりしている。
- ・モデル校で中学校の教員1名が3年間限定で高学年の理科や体育の授業を行っている。
- ・英語専科等の加配教員を配置することで教科担任制を全学年実施している。
- ・質の高い授業実践、教材研究や準備時間の削減が期待できる。
- ・児童の発達の段階として適切であるかを心配する教員もいるが、生徒指導上の効果はある。

(課題)

- ・広域学区の学校や小規模校においては、移動に時間を要するため専科教員の配置が難しい。
- ・地域によって人員確保の難易度が異なる。
- ・様々な支援制度を組み合わせた講師等の任用、時間割作成や行事の変更等が困難である。
- ・指導教科が限定され、教科指導の経験に偏りが生じたまま異動となる場合がある。
- ・教員の専門性と指導力の差が課題である。
- ・教員定数の増加等の制度整備が必要である。

(3) 地区の報告と今後の取組への方向性

- ・働き方改革については、自治体で統一した校務支援システムの導入や学期末の授業時数の調整等、さらなる工夫があげられる。
- ・教科担任制については、各自治体で差がある。

今後も協議会で明らかになった課題点を整理して国へ要望していく。



東京会場

【協議題2】教員不足の状況と、教員の確保・質の向上の取組について

(1) 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、年度当初より未配置の状況である。
- ・年度途中の欠員についての補充や加配教員等の未補充も多く発生している。
- ・学級担任の人数に合わせ、学級編制基準の児童数を超えた学級設定をする学校がある。
- ・教員の平均年齢が50代の学校がある。
- ・定年退職後の教員の多くが再任用を希望しない。
- ・新規採用者が多くなり、女性の産育休だけでなく、男性の育休も増加している。
- ・管理職が学級担任や教員の欠員分の補充の役割を担っている自治体が多い。
- ・自治体の独自採用により、4年生まで25人以下学級の少人数の取組を実施している。

② 時間講師や育休代替など臨時的任用教員の状況

- ・講師不足が常態化しており、70代後半の講師を採用する状況が散見される。
- ・産休前に産休代替教員を採用することができる制度がある。
- ・給食指導や学級担任を支援するためのスタッフ、大規模校での養護教諭の補助員等を教員免許の有無に関係なく配置している。

③ 教員以外の職員の配置等

- ・教育委員会が大学へ直接、学校支援員を募集し、配置を行っている。
- ・スクールサポートスタッフの配置に差がある状況が散見される。
- ・スクールソーシャルワーカーが不足し、国の基準を超える児童数がいても未配置である。
- ・任用に関する報酬が6か月程度の勤務しかできない形に変更され、混乱が生じている。



大阪会場

(2) 教員の量の確保のための地区としての取組

① 採用選考での取組

- ・一次選考試験を大規模会場で一元的に実施する。
- ・地域枠の設置や選考の実施時期を早めたり、回数を増加させたりしている。
- ・中学校や高等学校との併願ができる。
- ・選考を大学3年生も対象にしたり、年齢制限を60歳までに引き上げたりしている。

② 選考以外での取組

- ・幼稚園免許状（正規教諭として3年以上勤務経験が必要）や中学校免許状保有者の受験を認める。
- ・11月上旬に臨時講師として勤務依頼を実施し、他地区への合格者の流出を防ぐ。
- ・スマートフォン等でも出願可能とする。
- ・経験年数の浅い教員の給与の改善を図る。
- ・奨学金の返済を支援する。

③ 大学等と連携した取組

- ・大学1・2年生を対象に職場体験を実施する。
- ・大学推薦制度対象者を大学3年生に変更する。
- ・教育委員会が近隣の大学に出向いて採用選考

の受験を促す取組を実施する。

- ・高等学校普通科に教員養成コースを設置する。
- ・教員が出身校に戻り教職へのアピールや、高校生による教員のインタビューを実施し、小学校教育の良さを紹介する。

(3) 若手教員の質の向上のための地区としての取組

① 地区としての取組

- ・初任者が学級担任か副担任になるかを選択できる制度を導入している。
- ・校長会主催で若手教員を対象とした授業研究を実施している。

② 地区以外での取組

- ・教職員スタートアップ動画を作成している。
- ・小・中学校の採用を一括し、人事異動を行う自治体がある。
- ・教員室のフリーアドレス化、校外研修の案内の整備等をしている。

(4) 教員業務支援員、学級指導員等、副校長・校長マネジメント支援員の配置状況や、今後の展望

- ・教員業務支援員が減少したり、教頭が不足したりしている状況である。
- ・退職した校長が新任教頭に巡回指導を行う。
- ・教頭マネジメント支援員は未配置である状況が多い。
- ・女性教頭の増員を目的としたワークライフバランス支援員を採用している。
- ・2年以上の経験がある教頭の希望者には、自治体の職員が訪問し、学校経営やメンタルヘルスの相談に応じる体制をとる。
- ・スクールカウンセラーやスクールロイヤーの需要が高まり、独自で採用している。
- ・不登校対応支援スタッフを配置しても運営等が学校の教員任せである。



福岡会場

Ⅲ 三地区調研担当者連絡協議会

1 部長あいさつ

佐藤 調査研究部長

学習指導要領改訂から5年目を迎え、今、大きなチャンスの中にいる。これほどまでに活発に議論され、よい方向に流れていくことはなかったのではないかと。本日の協議会である研修の充実と自治体間格差の解消、一人一台端末の効果的活用に関する分析について協議し、課題を見出し、それぞれの自治体の改善、または、広報活動に生かし、これからの議論の中での熱量を10月24～25日の徳島大会へつないでいただきたい。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、全連小で課題を要約していく。



東京会場

2 協議

【協議会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 自地区における教員の育成に関する取組と課題

○「新たな教師の学びの姿」への取組

- ・キャリアステージに即して、教員等育成指標を改訂し、新たな研修体系に基づく研修計画を策定した。

- ・教職員支援機構「Plant（全国教員研修プラットフォーム）」の活用と研修の質の向上への取組を始めた。

- ・研修申込窓口を県総合教育センターや市教育センターで行い、研修履歴を蓄積している。

○職層に応じた研修制度の充実

- ・初任者研修では、「メンター方式」「拠点校方式」「一人配置方式」等による丁寧な指導や支援によって資質能力を高め、授業力向上を図っている。

- ・2～5年目の若手教員対象に「〇〇塾」、指導主事が対象教員にマンツーマンで指導する取組、2～6年目の基礎・基本コース、7～30年目の応用・発展コースを選択し、力量を高める取組もある。

- ・中堅教諭等資質向上研修を見直し、ステージアップ研修（前期・後期）や中堅研修者対象に、リーダーシップや専門的な指導力を高める研修を実施している。

- ・教師力向上研修会、長期休業中における合同研修会等を実施している。

- ・校長会が中心となった管理職養成として、後継者育成資料を毎年2回作成し、配信している。

- ・職場を離れての一定期間研修を「長期研修」「特別研修」として設定し、教職以外の経験を積む「長期社会体験研修」や、「大学院」「中央・海外研修」などの選択肢もある。

- ・職層別の研修会や教員の主体的な研修、研修者のニーズに応じ、一人1講座として、ICTや特別支援教育等が計画されている。

- ・夏季休暇を活用し、専門研修として、学習指導、ICT、情報・教育データ、生徒指導、今日的な課題や教職員のニーズ等に合わせた研修を実施している。

- ・人事評価面談を活用し、各職層に合わせた目標と研修の見直しをもたせている。

○研修方法・研修時間等の工夫

- ・オンデマンド研修やオンライン研修、集合研修等、多様な方法で実施している。
- ・個人ごとの研修履歴情報や研修重点目標の設定、研修検索、研修申込、研修履歴等がデータベース化され、利便性が向上した。
- ・教育課程や日課表、各分掌部会の取組を見直し、放課後の研修等の時間を確保している。15～30分のミニ研修を組んでいる。
- ・カフェスタイルにするなど、研修をオープンな雰囲気にしたたり、人間関係づくりを重視したりしている。
- ・小規模校が多い地域では、近隣校との連携やオンラインで協力して開催している。

② 課題

○人員不足や負担過多

- ・級外や欠員補充が不足しており、校内外での研修が受けにくい。
- ・初任者が担任を担いながら、300時間という校内研修が課せられ、負担過多になっている。
- ・初任者研修の内容以外にも、問題発生時の対応の仕方や保護者・同僚との接し方等の指導に時間を要するとともに、精神面でも配慮が必要である。
- ・ミドルリーダーとなる中堅層が不足しているので、若手が主体的に研修に取り組めるようにする必要がある。
- ・講師に対する研修等、より手厚い研修の機会が必要である。

○時間の確保や授業力向上への改善方策

- ・伝達講習等による研修会報告を実施するが、成果を生かすための時間の確保が難しい。
- ・研修の振り返りを生かした、改善に向けた取組を実施する必要がある。
- ・研修実践と成果等、学校間の情報を共有化する必要がある。

○積極的な研修受講

- ・研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励は、目的や内容に周知徹底が求められる。
- ・集合研修とオンライン研修の利点をそれぞれ生かしたハイブリット研修を望む声が多い。
- ・ハイブリット研修であっても、校内事情や授業補填等の調整により、希望研修の受講が消極的になる現状がある。
- ・働き方改革の進捗中、研修と日常の業務の両立が難しい。
- ・経験年数の多い教員の研修機会が少なく、あっても受講申し込み率が低い。
- ・「Plant」新「マイ・キャリア・ノート」「キャリアプランシート」等、効果的な利活用について把握することが必要である。

(2) OJT体制等、人材育成の工夫や課題

① 学び続ける意欲を高める取組の工夫と課題

○校長のリーダーシップ

- ・学校経営ビジョンやスクールプランを明確にし、様々な機会をとらえ、共通の目標達成に向け取り組んでいる。
- ・学びのマネジメントができる教職員の体制づくりを行っている。
- ・校長による対象職員へのヒアリングと校内サポーターの指名等、全教職員へ周知している。
- ・人事評価シートにかかる年3回の面談を活用し、指導助言と積極的評価を実施している。
- ・年度ごとに研修主題を設け、組織的な授業力向上や、計画的な授業改善に取り組んでいる。

○異校種連携

- ・地区の高校と連携した教員志望の高校生の職場体験について、積極的な受入を進める。
- ・小中連携での研修設定や、中学校区単位で定例校長会を行い、校区内児童・生徒の情報や他校の取組を共有することで、自校の教育活動等に生かしている。
- ・地域の大学と連携した研修会を開催している。

○人材育成の工夫

- ・新規採用教員の伴走者として、先輩教員がメンターとなり、日常的な会話・声掛け、気軽に話せる人間関係を築き、悩みへの共感、承認、新たな考え方を提案するなどの取組を実施している。それらを通して新規採用教員自身から気付き、判断するきっかけを提案することにつながっている。放課後、若手教員を中心に対応の仕方を学ぶ講座を開催している。
- ・各教科・領域から推薦された約60名の若手教員が「次世代リーダー研修」に参加している。
- ・人材育成に関わる会議を校長会や教育長会、教育局の三者で行い、教育局から人材育成プランとして、いかに初任者層、ミドル層を確保して育成していくかというテーマに沿った策定プランが発出される。

○OJTの工夫

- ・OJTは、「日常的な対話による方向付け」や「職場内で教え合う機会の設定」等、校長からの働きかけがポイントである。
- ・職員室の座席配置の工夫として、学団主任を設定し、主任の学校運営参画意識を高める。
- ・すべての教員がベテラン教員（再任用時短勤務）をメンターとし相談しやすくしている。
- ・学級担任制からチーム担任制として、朝の会、帰りの会、給食を交代で実施している。
- ・主体的・協働的に学べる環境整備として、教員室のフリーアドレス化、校外研修の案内などを整備している。
- ・一人一人の指導力が向上するため、校内人事体制では、学年チームでOJTを機能させ、ベテラン・中堅・若手教員とバランスが取れている配置を工夫している。

② 課題

- ・令和の日本型学校教育に向けた学校の課題は、児童の多様化、教職員の意識改革、研修時間の確保等である。
- ・地元出身の教職員が少ないことや20代と50代

の二極化により初異動で管外へ異動し、ミドルリーダー層の不足につながっている。

- ・OJTからOJL（On the job learning）へ、「教え込む」から「より良い指導法を学び合う」へのベテラン（再任用を含む）・中堅層教員の意識の転換が必要である。
- ・メンター制を校務分掌に位置付けし、特別支援担任等に支給されている手当等と同様の措置が講じられるべきである。
- ・生徒指導に関する対応事案が多く、研修が後回しになってしまうことが多い。
- ・向上心ややる気の高い教員が「学びたい」と思うテーマや新たな視点がもてる研修内容を管理職が提供できているかが課題である。
- ・若手教員の中には、キャリアアップのため、職を見直し転職する。若手教員の傾向として転職に対するハードルが低くなっていることが課題である。



大阪会場

【協議課題2】学習指導要領全面実施5年目に係る取組状況と課題について

(1) カリキュラム・マネジメントの充実に向けた工夫と課題

① 工夫

- ・自治体独自の取組では、広報誌等の活用や、「自立した学習者」を育成するため、教育プランを策定し、独自教科を特設している。
- ・午前中5時間授業や40分授業の取組により、1日当たり55分の放課後の時間を活用できる。
- ・教科担任制では、持ち時間数が減り、ゆとりの効果が大きい。
- ・子どもにとってのカリキュラム・オーバーロ

ードについて、余剰時数ゼロ、1学年の4月時間割を4時間授業とし、緩やかなスタート・カリキュラムを実施している。

- ・カリキュラム・マネジメントの充実として、義務教育学校では小・中学校9年間を見通した小中一貫教育を推進したことで、地域の教育力等を取り入れた教育課程を編成できる。
- ・家庭・地域との連携では、コミュニティスクールの導入・活用により、外部講師を積極的に取り入れ、地域との参画連携を図っている。地域の「ひと・もの・こと」を見つめ直し、体験活動の充実を図っている。

② 課題・今後の方向性

- ・学習のまとめや振り返りができず、学びの充実を図ることができていないことが課題である。
- ・午前中5時間授業や40分授業の取組について、指導者の負担や学びの保障につながっているかを子どもの立場で検証する必要がある。
- ・「教える授業」から「子どもが学び取る授業」への意識改革が必要である。
- ・行事のスリム化が必要である。

(2) G I G A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

- ・学びのツールとして、効果的に活用できている。さらに、効果的に活用することができれば、40分授業も可能である。
- ・タブレット端末の持ち帰り、授業での活用、デジタルドリル、A Iドリル、別室からのリモート授業等に活用している。
- ・I C T支援員やI C T担当指導主事等の人的配置により、情報教育の充実や一人一台端末の活用が進んでいる。
- ・連絡帳、健康状態の把握、欠席連絡、不登校児童への対応などで活用している。

② 課題・今後の方向性

- ・破損等も含めてトラブル対応に苦慮している。
- ・持ち帰りでは学年差や自宅学習の内容、生活指導上のことが課題になる。保護者からは重さについて苦情があった。
- ・教師の指導力やスキル等に格差があり、いかに個別最適な学びや協働的な学びを進めていくかが課題である。
- ・書く力や対話の力も大切である。授業者がねらいをしっかりとって端末を活用する必要がある。
- ・Wi-Fi環境が脆弱であり、通信ネットワーク環境等のインフラ整備・充実に自治体格差が生じている。学習コンテンツやソフト面、アプリ等の充実や整備、学習履歴の活用等に課題がある。タブレット端末の機種や持ち帰り等について地域格差がある。
- ・A Iドリル導入による保護者負担が増えたり、保護者のメディア・コントロールの育成が必要であったりする。
- ・タブレット端末の効果的な活用のためのキーワードは自己選択・自己決定・他者参照。観点として、①子どもが自分の良さや可能性を認識するような活用になっていたか ②学びがある目的に向かっているか ③学び方の手法を子どもたちが選択できるか ④学びを多様な方法でまとめ発信しているかであると考える。基本的なスキルとしてタイピングやプレゼン作成の力が必要である。
- ・教科書に縛られない、楽しく創造性豊かな学びを教師が推進する必要がある。



福岡会場