第78回 全国連合小学校長会

研究協議会北海道大会

第69回 北海道小学校長会

教育研究札幌大会

期日 令和8年10月1日(木)・2日(金)

会場 札幌コンベンションセンター
札幌プリンスホテル 国際館パミール
ホテル エミシア札幌

要録

主催：全国連合小学校長会
主管：北海道小学校長会・札幌市小学校長会

目　次

●北海道大会要項 …… 2

●あいさつ
全国連合小学校長会会長 …… 4
北海道大会実行委員長 …… 5

●全体会・分科会
大会主題・副主題 …… 9
全国連合小学校長会本部報告 …… 10
全体会・分科会　担当者一覧 …… 14
分科会の研究課題及び研究の視点 …… 16
会場等へのご案内 …… 17

領域Ⅰ　第１分科会　経営ビジョン …… 21
第２分科会　組織・運営 …… 31
第３分科会　評価・改善 …… 41
領域Ⅱ　第４分科会　知性・創造性 …… 51
第５分科会　豊かな人間性 …… 61
第６分科会　健やかな体 …… 71
領域Ⅲ　第７分科会　研究・研修 …… 81
第８分科会　リーダー育成 …… 91
領域Ⅳ　第９分科会　学校安全 …… 101
第10分科会　危機対応 …… 111
領域Ⅴ　第11分科会　社会形成能力 …… 121
第12分科会　自立と共生 …… 131
第13分科会　社会との連携・協働 …… 141

●講　演
講師（プロフィール） …… 152
演題 …… 152

●資　料
全国連合小学校長会研究協議会研究発表一覧 …… 156
大会開催地及び講演・シンポジウム・対談一覧 …… 182
第78回全国連合小学校長会研究協議会北海道大会教育視察研修 …… 186
大会組織 …… 187

●あとがき …… 188

●アンケート …… 190

北海道大会要項

大会主題及び副主題

「自ら未来を拓き ともに生きる豊かな社会を創る
日本人の育成を目指す小学校教育の推進」

～ふるさとに誇りと愛着をもち ともに未来社会の創造に挑戦する子どもを育てる学校経営の推進～

1　主　　催　　全国連合小学校長会
2　主　　管　　北海道小学校長会　札幌市小学校長会
3　後　　援　　北海道　北海道教育委員会　札幌市　札幌市教育委員会
　　北海道都市教育委員会連絡協議会　北海道ＰＴＡ連合会　札幌市ＰＴＡ協議会
4　会　　期　　令和８年10月１日(木)・10月２日(金)　※９月30日(水) 全連小理事会等
　　(令和８年９月30日(水) 前日打合せ・交歓会)
5　開 催 地　　北海道札幌市
6　大会参加費　　8,000円

大　会　会　場

1　全体会場　　札幌コンベンションセンター
　　〒003-0006 札幌市白石区東札幌６条１丁目１-１（地下鉄東西線「東札幌駅」徒歩約８分）　TEL 011-817-1010
2　分科会場　　◎札幌コンベンションセンター
　　◎札幌プリンスホテル　国際館パミール
　　〒060-8615 札幌市中央区南３条西12丁目（地下鉄東西線「西11丁目駅」徒歩約５分）　TEL 011-241-1111
　　◎ホテル　エミシア札幌
　　〒004-0052 札幌市厚別区厚別中央２条５丁目５-25（地下鉄東西線「新さっぽろ駅」徒歩約１分）　TEL 011-895-8811

分科会		会　　場	参加予定数
Ⅰ　学校経営	第１分科会	札幌プリンスホテル　国際館パミール（３階　大宴会場１　大沼・洞爺）	149
	第２分科会	札幌プリンスホテル　国際館パミール（３階　大宴会場２　支笏・風蓮）	149
	第３分科会	札幌プリンスホテル　国際館パミール（３階　大宴会場３　摩周・屈斜路）	149
Ⅱ　教育課程	第４分科会	札幌プリンスホテル　国際館パミール（６階　大宴会場１　美瑛・十勝）	217
	第５分科会	札幌プリンスホテル　国際館パミール（６階　大宴会場２　日高・大雪）	215
	第６分科会	札幌コンベンションセンター（１階　特別会議室）	215
Ⅲ　指導・育成	第７分科会	札幌コンベンションセンター（１階　中ホールＡ）	143
	第８分科会	札幌コンベンションセンター（１階　中ホールＢ）	143
Ⅳ　危機管理	第９分科会	札幌コンベンションセンター（１階　会議室107・108）	167
	第10分科会	ホテル　エミシア札幌（３階　パレスホール東）	191
Ⅴ　教育課題	第11分科会	ホテル　エミシア札幌（３階　パレスホール西）	191
	第12分科会	ホテル　エミシア札幌（２階　パステル）	191
	第13分科会	ホテル　エミシア札幌（２階　パレット）	191
合　　計			約2,300

3　その他の会合

会議名等	開催日時	施設・会場名	参加人数
全連小常任理事会	９月30日(水)　９：30～11：00	札幌コンベンションセンター　101	18
道小理事研修会	９月30日(水)　９：30～11：00	札幌コンベンションセンター　204	51
大会運営委員会	９月30日(水)　11：00～12：00	札幌コンベンションセンター　101	21
全連小理事会	９月30日(水)　13：45～16：00	札幌コンベンションセンター　特別室	136
分科会運営者研修会	９月30日(水)　13：30～15：30	札幌コンベンションセンター　204	134
大会宣言文審議委員会	10月１日(木)　11：45～13：00	札幌コンベンションセンター　102	12
交歓会	９月30日(水)　18：00～20：00	ホテルライフォート札幌　２Ｆホール	105

4　大会実行委員会本部
　○大会準備期間　北海道小学校長会事務所
　○大会期間　札幌コンベンションセンター　104・105
　○総合案内　札幌コンベンションセンター　１Ｆエントランスホール

9月30日（水）

9:00	全連小 常任理事会 受　付	道小 理事研修会 受　付
9:30	全連小 常任理事会	道小 理事研修会
11:00	大会運営委員会	
12:00	昼　　食	
13:00	全連小 理事会 受　付	分科会運営者 研修会受付
13:30		分科会運営者 研修会全体会
13:45	全連小 理事会	
14:00		分科会ごとの 打合せ会
15:30		
16:00	開閉会式・全体会リハーサル	
17:00		
17:30	交歓会受付	
18:00	交歓会	
20:00		

10月１日（木）

8:00	受　　付
9:15	**開会式** 1　開会のことば 2　国歌斉唱 3　挨拶 ・大会会長 ・大会実行委員長 4　祝辞 ・文部科学大臣 ・北海道知事 ・札幌市長 5　来賓紹介 6　祝電祝文披露
10:05	
10:15	**文部科学省講話**
10:55	
11:05	**全体会** 1　日程説明 2　運営委員会構成 3　本部報告 4　大会主題・研究課題 趣旨説明 5　大会宣言に関する提案
11:45	（昼食） 大会宣言文 審議委員会
13:00	昼　食・移　動
13:45	**分科会** 1　研究課題 趣旨説明 2　研究発表 3　研究協議 4　成果と課題のまとめ
16:45	

10月２日（金）

8:00	受　　付
9:15	**全体会** 1　研究協議のまとめ 2　大会宣言
9:35	
9:45	**講　　演** 既成概念の脱却への挑戦 ～非連続の成長の 先にあるものは～ 株式会社ファイターズ スポーツ&エンターテイメント 代表取締役社長 前沢　　賢　氏
11:30	
11:40	**閉会式** 1　挨拶 ・大会会長 ・大会実行委員長 ・次期開催県代表 2　閉会のことば
12:00	**教育視察研修** 北海道ボールパーク Ｆビレッジ クボタアグリフロント
17:00	

あいさつ

全国連合小学校長会
会　長　**松　原　　修**

北の大地に爽涼の秋風が吹き抜け、木々が少しずつ色づき始めた佳き日に、第78回全国連合小学校長会研究協議会北海道大会が盛大に開催されますことを、全国連合小学校長会を代表し、心より感謝申し上げます。

振り返れば８年前、函館市で行われた第70回大会の折には、開催わずか１か月前に北海道胆振東部地震が発生いたしました。土砂災害や家屋の倒壊、断水、大規模停電など、甚大な被害が生じた厳しい状況の中での大会運営であったと伺っております。その後のコロナ禍も含め、幾多の困難を乗り越え、全連小の学びの灯を絶やすことなく今日へとつないでこられた諸先輩方のご努力に対し、改めて深い敬意と感謝の意を表します。

さて、昨年９月に示された教育課程企画特別部会における論点整理をもとに、次期学習指導要領の議論が精力的に進められております。特に「調整授業時数制度」の導入に向けては、現在、研究開発学校やサキドリ研究校において着実に実践が進められているところです。近年の社会変化のスピードを考慮したとき、今後の移行期間中における一部先行実施も視野に入れておく必要があります。全連小ではこうした動向を捉え、全国の校長先生方の声を集約して国へと届けるとともに、この改訂を見据え、すでに決定している新研究主題を令和10年度より掲げてまいります。

このように、日本の学校教育が新たな時代を迎えようとしている今、私たち校長は、どのような未来の教育の姿を描いていけばよいのでしょうか。

これからの学校教育においては、子どもたち一人一人の可能性を最大限に引き出す学びの保障と、子どもを中心に据えた学校全体のウェルビーイングの向上を目指し、誰もが安心して学び、働くことのできる教育環境を整えていくことが求められています。

具体的には、子どもたちの知・徳・体の調和のとれた成長を目指し、体験を通して学ぶことを大切にしながら、確かな知識を備えた民主的な社会の担い手を育てるという教育の基盤を、これからも大切に守り続けていく必要があります。

一方で、多様性を包摂する柔軟な教育課程の編成や、「余白」の創出、デジタルを前提とした新たな学びへの転換など、時代の変化を的確に捉えながら学校組織を活性化し、未来を見据えた学校づくりを推進していくことも、これからの校長に求められる大切な役割です。

そして何より、教師が教職への誇りとやりがいを持ち、本務に専念して子どもたちと真正面から向き合うことができるよう、私たち校長には、自らの使命を自覚し、志高く挑戦し続け、子どもたちと学校の未来を描く確かなビジョンと実行力をもって学校づくりを進めていく責務があります。

本大会では、全国連合小学校長会の研究主題のもと、副主題として「ふるさとに誇りと愛着をもち ともに未来社会の創造に挑戦する子どもを育てる学校経営の推進」が掲げられ、各地区の校長会によって練り上げられた提言をもとに、活発な研究協議が展開されます。効果的な実践事例の共有は、各地区・学校が直面する課題解決に資するのみならず、新たな時代にふさわしい学校教育の在り方をともに考え、確かな一歩を踏み出す契機となるものと確信しております。ご参会の皆様には、多様な視点から温かくも活発に議論を交わしていただき、全国の先生方のつながりと絆をさらに深めていただけることを期待しております。

学校経営に「完成形」はありません。また、ただ一つの正解があるわけでもありません。だからこそ、互いの実践に学び合い、語り合いながら、よりよい学校の姿を模索し、描き続けていくことに本大会の大きな意義があります。本大会は、まさに私たちが「夢を語り合い、ともに未来の教育を描く」絶好の学びの機会といえます。

「早く行きたければ一人で進め、遠くまで行きたければ皆で進め」という言葉があります。一人では成し得ないような大きな変革であっても、全国の校長が心を一つにして、ともに手を取り合うからこそ、私たちは未来に向けて挑戦していくことができます。ここに集う皆様の「協働」の情熱こそが、互いの背中を押し、組織を動かし、新時代を切り拓く確かな原動力になると確信してやみません。

結びに、本大会の開催にあたり多大なるご尽力をいただきました、稲上敏男北海道大会実行委員長をはじめとする役員の皆様、北海道小学校長会の皆様、また、北海道、北海道教育委員会、札幌市、札幌市教育委員会をはじめとする関係各位に深く感謝申し上げますとともに、ご参会の皆様のご健勝とご活躍、ならびに本大会の実り多き成果を心より祈念いたしまして、ご挨拶といたします。

「ふるさとに誇りと愛着をもち ともに未来社会の創造に挑戦する子どもを育てる学校経営の推進」を目指して

第78回全国連合小学校長会研究協議会
北海道大会実行委員長　**稲　上　敏　男**

令和７年10月、第77回全国連合小学校長会研究協議会福岡大会が開催されました。ちょうど文部科学省の中央教育審議会教育課程特別部会が、次期学習指導要領策定に向けた「論点整理」を取りまとめたばかりでしたので、各分科会では、全国から参加された校長先生方がこれからの教育の姿を意識しながら熱心な協議を繰り広げていました。分科会の最後には指導助言者の先生方によるまとめもあり、校長の学びが深まる大会となりました。福岡大会の開催にご尽力されました実行委員会の皆様をはじめ、全ての関係の皆様方に改めて深く敬意を表します。

「論点整理」では、「多様な子どもたちの学びを確かなものに」をキーワードに、「主体的・対話的で深い学びの実装」「多様性の包摂」「実現可能性の確保」の三つの方向性に基づく改善を三位一体で具現化されるべきもの、と提起しています。福岡大会での文部科学省講話の中で、文部科学省初等中等教育局主任視学官 田村 学 様は、「新しい学習指導要領は、現在の学習指導要領と非常に親和性が高い。つまり、明日からの授業に直結する、あるいは明日以降の学校経営や教育課程ときれいにつながっていく。」とお話しされていました。したがって、「論点整理」の内容に注目しながら各学校の学校経営や教育課程、授業づくり等について協議をすることによって、校長の学びが深まり、各学校での明日からの実践に還元できるということになります。

そのような状況の中、第78回全国連合小学校長会研究協議会北海道大会は、「ふるさとに誇りと愛着をもち ともに未来社会の創造に挑戦する子どもを育てる学校経営の推進」を副主題として開催いたします。

北海道では、「分科会の充実こそが最大のおもてなし」という北海道教育研究大会の精神を大切にしながら分科会を開催しております。参加者全員で学校づくりのビジョンを語り合い、そこで得たことを学校現場に持ち帰ることができる分科会協議を目指しています。特に、地区の取組や想いが込められた研究発表が十分に生かされる分科会協議になるように、事前に４回の分科会運営者研修会を行い、協議の柱や意見集約の方法、まとめの方向性などについて共有するようにしています。全国から参加される皆様が、学校経営上の課題解決に向けて熱い想いを語り合う場を提供できるように進めてまいります。

大会２日目の講演は、講師に株式会社ファイターズスポーツ＆エンターテイメント代表取締役社長 前沢 賢 氏をお招きし、「既成概念の脱却への挑戦～非連続の成長の先にあるものは～」を演題に、北海道ボールパークFビレッジのプロジェクトへの挑戦と、その夢のような構想を実現した裏にある信念やリーダーとしての姿などについて熱く語っていただき、副主題に迫っていきたいと考えています。

そして、大会閉会後の教育視察研修では、北海道ボールパークFビレッジ内にあるクボタアグリフロントで、北海道の食と農業の重要性や楽しさを学びます。また、当日、野球の試合や特別なイベントがなければ、エスコンフィールド北海道の見学もできます。北海道の力、未来への挑戦の姿を堪能していただきたいと思います。

コロナ禍後、４年ぶりに参集形式で開催された東京都、地方都市大会の新たな出発点となった徳島県、研究協議の質的向上を目指した福岡県からのバトンを引き継ぎ、「チーム北海道」で開催する今大会の成果を、今後の福島県、大阪府へとつないでいきたいと考えております。

結びに、北海道大会の開催に当たり、ご指導とご助言を賜りました文部科学省、北海道、北海道教育委員会、札幌市、札幌市教育委員会、北海道都市教育委員会連絡協議会、全国連合小学校長会事務局をはじめ、全ての関係者の皆様に厚く感謝を申し上げますとともに、来年度開催されます第79回全国連合小学校長会研究協議会福島大会のご成功を心より祈念申し上げ、挨拶といたします。

全体会・分科会

羊ヶ丘展望台（札幌市）

大会主題・副主題

1　大会主題　自ら未来を拓き ともに生きる豊かな社会を創る 日本人の育成を目指す小学校教育の推進

2　副 主 題　ふるさとに誇りと愛着をもち ともに未来社会の創造に挑戦する子どもを育てる 学校経営の推進

3　大会主題・副主題設定の理由

全国連合小学校長会は、真摯に研究と実践を積み重ね、我が国の小学校教育の充実・発展と教育諸条件の整備に多くの成果を収めてきた。令和２年度の京都大会から本大会主題を掲げ、これまでの大会の成果と課題を引き継ぎ、自らの力で未来を切り拓き、多様な人々と協働しながら豊かな社会を創出できる人を育てる教育活動を推進してきた。

現代はグローバル化の進展やデジタル技術の高度化により、人々の生活が急速に変化するとともに、社会や経済の先行きに対する不確実性が高まってきている。また、進行する少子化・高齢化、生産年齢人口の減少は、日本各地での大きな課題となっている。誰もが幸福に感じられる未来社会の実現に向けて、子どもたちに社会の変化や直面する問題に向き合い、生涯にわたって主体的に学び続け、自分の人生を切り拓く力を身につけることが重要である。また、多様な価値観をもつ他者と対話し問題を発見・解決できる「持続可能な社会の創り手」として育てる必要性が高まっている。

そのような中、学校には、これからの社会をたくましく生き抜き、夢や課題に新たな発想で挑戦できるよう子どもたち一人一人のよさと可能性を伸ばし、自ら考え判断し表現できる力等を確実に育成することが求められている。さらに、人と人との絆を深め、ともに支え合いながら、夢と希望に満ちた活気溢れる未来社会の創造に挑戦する子どもを育てることが重要である。

北海道は、雄大な自然に囲まれ、縄文文化やアイヌ文化といった独自の歴史・文化などを有している。先人たちのたゆまぬ努力と挑戦により、自然と共生しながら現在の豊かに暮らす北の大地を創ってきた。北海道では、ここに生まれ育ったことへの誇りと、ふるさとへの愛着をもって地域の発展に貢献する人材の育成を北海道教育の基本理念に掲げてきた。そして、個性や多様性が尊重される社会の創り手を育てることを大切にしてきた。このことは、持続可能な社会を維持・発展させていく人材の育成及び日本社会に根ざしたウェルビーイングの向上を目指す我が国の教育の方向性と軌を一にするものと考えている。

私たち校長は、社会の変化から目指す方向性や目標を読み取り、絶えず挑戦と改善を繰り返しながら、質の高い教育活動を推進していく責務がある。また、教職員が自身のキャリアプランに応じて資質・能力を向上させ、学び続けることができる環境づくりにも努めなければならない。その自負と責任のもと、我が国の次代の担い手となる子どもたち一人一人に新しい時代に必要となる資質・能力を育成するという社会の駆動力としての学校教育の役割を果たしていく。

以上のことから、第78回全国連合小学校長会研究協議会北海道大会は、これまでの研究成果と課題を踏まえ、大会主題の実現と追究を目指すため、副主題「ふるさとに誇りと愛着をもち ともに未来社会の創造に挑戦する子どもを育てる学校経営の推進」を設定し、学校経営の責任者である校長の果たすべき役割と指導性を究明しようとするものである。

全国連合小学校長会本部報告

昨年６月11日、参議院本会議において改正給特法が可決され、成立した。本改正法は、学校の働き方改革、指導・運営体制の充実、処遇改善を実現するものであり、我々がこれまで声を届けてきた成果であると言える。

以下、今年度の本部の主な活動について報告する。

１　第253回理事会

○日時　令和８年５月21日（木）10:30～15:30
○会場　ＫＫＲホテル東京「瑞宝」
○議事　　議長　八木　副会長
（１）会長・副会長・常任理事の互選及び監事の選出
　　松原　会　長
令和８年度の新たな候補者は以下のとおり承認された。
＜令和８年度　正副会長、常任理事、監事＞

会　　長	松原　　修	（東京都・第二小）
副 会 長	島宗　　央	（埼玉県・上尾小）
同	八木　宣行	（大阪府・常盤小）
常任理事	田邊　芳明	（北海道・豊国小）
同	伊東　　学	（秋田県・築山小）
同　（庶務部長）	髙山　邦美	（千葉県・弥生小）
同　（対策部長）	飯塚　雅之	（東京都・黒門小）
同　（調査研究部長）	髙瀬　智子	（東京都・福生第一小）
同　（広報部長）	荻久保剛正	（東京都・成増小）
同　（会計部長）	室伏　伸明	（静岡県・大仁小）
同	稲上　敏男	（北海道・美しが丘緑小）
同	笠原　聡美	（福島県・三河台小）
同	山田　知之	（兵庫県・長田南小）
同	髙尾　俊寛	（広島県・松永小）
同	玉井知津江	（愛媛県・姫山小）
同	下田　恭裕	（熊本県・隈庄小）
監　　事	佐々木寿洋	（岩手県・桜城小）
同	栗林　大輔	（東京都・松沢小）
同	北田　邦弘	（富山県・出町小）

（２）第78回総会の議案について
第１号議案　令和７年度決算承認に関する件　監査報告
第２号議案　令和８年度全連小活動方針に関する件
第３号議案　令和８年度各部（対策・調査研究・広報）活動に関する件
第４号議案　令和８年度通常会計予算に関する件
第５号議案　宣言決議に関する件
原案どおり総会への提出が了承される。
○連絡
（１）全連小新研究主題について
（２）震災等災害被災県より
（３）第78回北海道大会・第79回福島大会について
（４）その他

２　第78回総会・研修会

○日時　５月22日（金）10:00～16:00
○会場　ニッショーホール
１　開会式　　司会　髙山　庶務部長
（１）開会のことば　　八木　副会長
（２）国歌斉唱
（３）役員紹介　　小泉　事務局長
（４）会長あいさつ（要旨）　　松原　会　長

全連小は、結成以来、我が国の小学校教育の充実・発展のため、真摯に研究と実践を重ねるとともに、教育諸条件の整備に努め、多大なる成果をあげてきた。令和７年６月には約50年ぶりに改正給特法が成立した。この歴史的な改正は、全連小をはじめとする諸先輩方の長年にわたるご尽力の成果であることは言うまでもない。先人が、子どもたちの幸福と未来の教育に思いを託し、揺るぎない信念をもって大切に守り伝えてきた「教育の本質」。私たちは次の世代へと確かに伝えていく責務を担っている。

今、学校を取り巻く環境は、かつてない大きな転換期を迎え、教員不足や働き方改革への対応、複雑化・多様化する子どもたちや家庭の課題、急速に進展する教育のデジタル化、更には学校安全や危機管理への対応など、学校現場には、極めて重く、困難な課題が山積している。全国の校長先生方も、確固たる信念をもって学校経営を推進している中、次期学習指導要領の検討も進んでいる。令和７年９月の教育課程企画特別部会の論点整理を踏まえ、各ワーキンググループにおいて、精力的な議論が交わされている。こうした議論の動向を注視していくことは大変重要ではあるが、変化そのものに振り回されることなく、どれほど時代が移り変わろうとも、小学校教育には守り続けるべき本質がある。社会の中で他者とともに生き、自らの人生を切り拓いていくための土台を育むこと、一人一人の可能性を信じ、その子らしさを大切にしながら、発達段階や実態に応じた支援を行うこと、仲間と学ぶ喜びを通して、学び続けようとする意欲を育てること。これらが、時代を超えて受け継がれてきた小学校教育の根幹であり、不変の使命である。

一方で、その本質をこれからの社会を生きる子どもたちに確かに届けていくためには、教育の方法や学校の在り方を、社会の変化に応じて柔軟にアップデートしていくことが不可欠である。従来の価値観や前例にとらわれることなく、「子どもたちにとって本当に必要な学びとは何か」を問い続ける姿勢が求められている。

私たちに求められているのは、全ての子どもたちの可能性を最大限に引き出す「学びの保障」と、子どもを中心とした学校全体の「ウェルビーイングの向上」を実現し、誰もが安心して学び、働くことのできる教育環境を整えていくことである。その実現のために、全連小が大切にしてきた「つながり」「学び」「国に声を届ける」という３つの柱を羅針盤とし、全国の校長が心を一つにして歩みを進めていかなければならない。

本年10月には、北海道大会が開催され、福岡大会から北海道、そして９年度は福島、さらに10年度には新たな研究主題のもと大阪大会へと、研究の歩みは着実に受け継がれていく。

全国の会員の総力を結集し、実りある研究協議を積み重ねることで、その成果を全国へと発信し、共有していく。

今年度のテーマを、「夢を語り合い、ともに未来の教育を描く」とした。課題の多い「今」への対応に追われるあまり、教育本来の喜びや希望を見失ってはならない。目の前の子どもたちとともに悩み、ともに成長していく。これほど大きなやりがいと使命感のある仕事が、他にあるだろうか。私は、教職という道を選んだことに、深い誇りを感じている。

私たちは、子どもたちに「夢をもちましょう」と語りかける。そうであれば、私たち自身が夢を語ることを忘れてはならない。それは、決して壮大な夢ではなく、願いや志を語り合うことこそ、今、私たち校長に求められている。「一人で見る夢は、ただの夢に終わる。しかし、みんなで見る夢は現実になる」

全国の校長がここに集い、それぞれの思いや志を語り合い、共有することで、一人一人の夢は、日本の未来の教育を創る確かなビジョンへと高まっていく。そして、そのビジョンを実現しようとする情熱こそが、人を動かし、組織を動かし、未来を切り拓く「実行力」になっていくことを確信している。

全連小の全ての会員が、その歴史と伝統を受け継ぎ、「自らの使命を自覚し、志高く挑戦し続け、子どもたちと学校の未来を描く確かなビジョンと実行力をもって学校づくりを進める校長会」を目指していく。

（5）祝辞（要旨）

○文部科学大臣　松本　洋平　様

（代読　文部科学戦略官　三木　忠一　様）

今、我が国は、生成ＡＩの発展などに象徴され、教育の質を高めることは重要である一方で、現代の教師を取り巻く環境は非常に厳しい状況にある。

教職の魅力を向上させ、教師に優れた人材を確保することが大切である。

文部科学省としては、改正給特法などを踏まえ、教育の担い手として安心して本務に集中できる環境づくりに向け、学校における働き方改革をはじめ、学校の指導・運営体制の充実、処遇の改善を総合的に進める。

また、これからの時代に相応しい次期学習指導要領等の在り方については、多様な子どもたちに深い学びを確かなものにできるよう、実現可能性の確保も含め、中央教育審議会等での丁寧な検討を進める。

そして、これらの施策の実現に向け、全連小をはじめとする関係の皆様との緊密な連携が必要である。

○全国都道府県教育長協議会会長　坂本　雅彦　様

（代読　事務局長　滝沢　　毅　様）

令和７年度文部科学省の働き方改革に関する調査によると、小学校教員における時間外在校時間は前回の調査結果より減少しており、学校現場の改革が少しずつ進展している状況が見られる。校務ＤＸに関する勤務調整においては、教職員と保護者間や学校内の連絡機能のデジタル化などが進んでいる結果が明らかであり、このことはより効果的な方法を模索し、努力されている結果である。

都道府県教育委員会としても、児童の資質能力を育み、豊かで幸せな人生を実現するため、外部人材の配置充実やＤＸの促進、質の高い人材の確保などの取組を進めていく。教育不足は依然憂慮すべき状況であるが、様々な工夫や努力等により児童の学びを継続しつつ、学校教育の充実と学校の働き方改革に取り組んでいただいている。引き続き、組織マネジメント力を発揮していただき、各学校現場における働き方改革等の着実な推進をお願いする。

12月25日の子ども性暴力防止法の施行に向けて、国は詳細な整備設計の検討を進めている。都道府県教育委員会においても、性暴力等防止のための研修の充実や、性暴力等を行った教職員への厳正な対処などを実施しており、学校を含めた関係者によって児童が性暴力等の犠牲者とならないよう断固たる決意のもとで取り組んでいる。

しかし、残念ながら許されざる事件が発生している。今後、子ども性暴力防止法の施行によって防止策の強化は図られるが、児童への性暴力等の根絶に向けては、各学校での更なる取組強化やチェック機能の充実等を引き続き不断の改善や見直し徹底をお願いする。

また、４月から、国による学校給食費の抜本的な負担軽減が始まり、子育て家庭への支援と児童の健やかな学びを支える環境整備が一層進んだ。引き続き食育の充実を図り、食と健康への理解を深める学びについて、更なる推進をお願いする。

○全連小顧問代表　植村　洋司　様

校長職を退職して１年余りが経った。肩の荷が降りるとともに、改めて校長職の重みを実感し、全国の校長先生方に心より敬意を表する。

学校現場では様々な教育課題が山積し、かつ多様化、複雑化し、息つく暇もないが、課題解決のためには、校長自ら学び続けることが大切である。この全連小こそ、つながり、学びの貴重な場であると強く思う。そして全連小が一致団結、英知を結集し、国に声を届けることが大事である。

組織はリーダーの力量以上には伸びないという言葉がある。リーダーすなわち校長の力量を高めることが学校経営の土台となる。そのため、全連小が代々大切にしてきたことがある。①未来を描くビジョンをもつこと、②確かな実行力である。

校長としての判断力を磨き、決断力を高め、大胆かつ最新に実行する校長の姿こそが全ての信頼につながる。これからも学び続ける全連小であり続けていただきたいと切に願う。

（6）退任役員等に感謝状・記念品（額）贈呈

（7）退任役員代表挨拶　　田沢　　憲　前副会長

（8）閉式

２　総会

（1）総会成立の報告　　髙山　庶務部長

（2）議長団選出

議長　穂積（福島県）・川淵（愛媛県）代議員

・議長あいさつ　・運営委員の選出（常任理事があたる）

・記録係、議事録署名人の選定

（3）会務・事業報告　　髙山　庶務部長

（4）議事

第１号議案　令和７年度決算承認に関する件　監査報告〈承認〉　　室伏　会計部長・森田　監事

第２号議案　令和８年度全国連合小学校長会活動方針に関する件〈承認〉　　松原　会長

第３号議案　令和８年度各部（対策・調査研究・広報）活動に関する件〈承認〉

飯塚　対策部長・髙瀬　調査研究部長・荻久保　広報部長

第４号議案　令和８年度通常会計予算に関する件〈承認〉

室伏　会計部長

第５号議案　宣言決議に関する件〈承認〉

関根　宣言文起草委員長

３　研修（要旨）

（1）講演　今後の小学校教育の方向性について

文部科学省初等中等教育局教育課程課長　武藤　久慶　様

１　背景トレンド

次期学習指導要領の議論の背景として、教育を取り巻く社会構造が大きく変化していることが挙げられる。主なトレンドは、①人口減少・少子高齢化、②グローバル化、③多様性と包摂、④デジタル化（Society5.0）、⑤変化の激化（ＶＵＣＡ）、⑥人生100年時代である。

人口減少により生産年齢人口は半減に近付き、社会の担い手が不足する中、子ども一人一人の可能性を最大限に引き出すことが不可欠となる。また、外国人の増加により多文化化が進み、異なる価値観の他者と協働する力が求められる。更に、ＡＩやデジタル技術の進展により、社会のあらゆる領域でＩＣＴ活用が前提となる時代へ移行している。

こうした状況において、知識の単なる習得ではなく、変化に対応しながら学び続ける力や価値創造能力の育成が重要となる。また、人生100年時代には、学び直しを前提としたキャリア形成が必要であり、学校教育の段階からその基盤を築く必要がある。

２　多様性の包摂

現在の学級には、学力差、不登校、日本語指導が必要な子ども、発達特性のある子どもなど、多様な背景をも

つ子どもが存在する。一斉指導中心の授業では、全ての子どもに適切な学びを保障することは困難であり、「難しすぎる」「簡単すぎる」と感じる子どもが同時に存在している。

このため、ＩＣＴを基盤とした個別最適な学びの実現が不可欠であり、「多層型支援×ＩＣＴ」により、ユニバーサルな支援を土台に、小集団や個別への支援を重ねる必要がある。授業のオンライン配信、クラウドによる見通し提示、相談体制の整備、アクセシビリティ機能の活用などが基盤となる

３　自分なりの賢い学び方の獲得

日本の子どもの学力水準は高いものの、自律的に学び続ける力や自信が十分ではないという課題がある。このため、認知心理学や学習科学に基づいた学習方略の指導が重要である。具体的には、アクティブリコール（想起）、デュアルコーディング、分散学習などが紹介され、単なる反復から意味理解を伴う学びへの転換が求められる。

また、知識は既有知識と結びつくことで定着し活用可能となるため、「概念的理解」を伴う学習が重要である。

更に、ＡＩドリルなどを活用した復習のシステム化により、学習の質を高める可能性も指摘され、ＩＣＴを学び方の改善に活用することも必要である。

４　学ぶ意味の自覚化

従来、知識の習得が目的化しがちであったが、これからは、学びが自分の将来や社会とどのようにつながるかを実感させることが不可欠である。特に、ＡＩ時代においては、知識そのものよりも、活用や価値創造が問われるため、学びの意味付けを明確にした授業設計が求められる。

５　民主主義の担い手の育成

異なる立場の人々と対話し、合意形成する力が重要となる。多様な社会では正解のない問題に向き合う機会が増えるため、自分の意見をもちつつ他者を尊重し、最適解を見いだす力が必要である。これは日常の学習や探究的な学びや協働的な活動を通じて培われるものである。

６　深く探究することの重要性

子どもはインターネットを通じて個別に情報にアクセスし、興味に基付いた学びを日常的に行っている。このため学校でも、個々の関心に応じた学びを重視する必要がある。

「好き」や「得意」を伸ばすことが学習意欲の向上と自己実現につながり、生成ＡＩの活用も、探究深化に有効である。

７　教育改革と学校の働き方改革の両立

ＩＣＴや生成ＡＩの導入は教育の質の向上だけでなく、評価や教材共有、学習管理の効率化など教員の負担軽減にも寄与する。また、特別な支援を要する子どもへの対応もデジタル活用により、負担を過度に増加させることなく、質を高めることが可能となる。

８　おわりに

ＡＩやデジタル技術が進展しても、教育の核心は思考力、共感力、創造力、表現力といった本質的能力の育成にある。その重要性はむしろ高まっている。ＩＣＴや生成ＡＩはそれらを実現する有効な手段であり、適切な活用により質の高い教育と包摂的な学びを実現できる。

（２）行政説明　文部科学省　３課より

①初等中等教育局教科書課企画官　山本　　剛　様

○教科書のデジタル活用の現状について

・現行制度では、紙の教科書の内容をそのまま電磁的に記録した学習者用デジタル教科書は教科書代替教材と位置付けられ、教育課程の一部で紙の教科書の代替として使用可能である。制度上の制限は段階的に緩和され、国による提供を通じて小学校５年生から中学校３年生までを対象に普及を進めている。英語は全国でほぼ100％、算数・数学も導入が進展している。授業での使用頻度は年々向上し、令和６年度には６割以上の教師が一定程度活用している。使用頻度が高い児童生徒ほど、授業内容の理解や主体的・対話的で深い学びにおいて良好な傾向がみられる。

・デジタル教科書は、拡大表示、書き込み、保存、音声読み上げ、ルビ表示、リフローなど多様なニーズに対応する機能を備える他、動画やアニメーション、ドリル等の教材との連携、学習履歴の活用により、個別最適な学びや協働的な学びを支える可能性がある。

○今後の教科書制度の見直しについて

・従来、教科書は紙媒体に限定されていたが、制度改正によりデジタルな形態を含む教科書が正式な教科書として位置付けられる方向が示された。これにより、紙・デジタル・両者を組み合わせたハイブリッド型を含め、全てが検定・採択・無償給与の対象となる。

・令和９年４月に制度改正を予定しており、次期学習指導要領の実施に合わせた新たな導入となる。そのため、国は大臣指針の策定や検定の仕組みの整備を進めるとともに、発行者や採択権者が適切に対応できる環境整備を進める。

・併せて、導入に当たり、教科や発達段階に応じた紙とデジタルの適切な使い分け、情報活用能力の育成、学習規律の確立、手書き機会の確保、健康面への配慮など、多面的な課題について検討が進められている。また、ＩＣＴ環境や支援体制の整備、発行者や採択権者に過度な負担とならないことも重要である。

②初等中等教育局特別支援教育課企画官　酒井　啓至　様

○校内支援体制の充実

・特別支援学級在籍者は約42万人、通級による指導を受ける児童生徒は約20万人に達し、通常の学級でも学習面・行動面で著しい困難を示す児童生徒が小・中学校で8.8％存在するなど、支援の必要性が高まっている。そのため、特別支援学校、特別支援学級、通級による指導、通常の学級といった多様な学びの場を組み合わせ、個に応じた教育課程を編成することが重要である。

・多くの学校で校内委員会は設置されているが、機能が十分に発揮されていない事例もみられるため、形骸化の防止と実効性のある運営が課題である。校長のリーダーシップの下、特別支援教育コーディネーターを中心に全教職員が組織的に対応する体制確立が求められる。また、個別の教育支援計画及び指導計画を作成し、実施・評価・改善を繰り返すことや、保護者や関係機関との連携強化も重要である。

○合理的配慮の提供

・令和６年の法改正により、全ての学校で義務化された。合理的配慮は、障がいのある児童生徒の特性や状況に応じて提供され、人的支援、情報保障、ルールの柔軟な変更など多様な形態がある。一方、「十分に行われている」とする学校は３割程度にとどまり、さらなる充実が必要である。合理的配慮とともに、ＩＣＴ環境整備やバリアフリー化など基礎的環境整備を両輪で進める必要がある。

○特別支援教育におけるデジタル学習基盤の活用

・一人一台端末の整備を背景に、学習の個別化・個性化を実現する重要な手段とされている。読み上げ機能、音声の文字化、表示調整、遠隔授業などにより、障がいによる困難の軽減が可能となる。特別な支援を要する児童生徒へのＩＣＴ活用は進みつつあるが十分でない学校もあり、更なる活用促進が課題である。

○特別支援学級及び通級による指導の運用の適正化

・特別支援学級在籍者は増加しているが、交流及び共同学

習に課題があり、通常の学級での学習が過度に多い場合は不適切とされる。特別支援学級では原則として授業時数の半分以上を当該学級で指導することが求められる。通級による指導は、通常の学級での学びを基盤に専門的な支援を組み合わせることが重要であり、自校通級や巡回指導の推進が必要である。

③初等中等教育局児童生徒課生徒指導室長
総崎　由希　様

○いじめ問題への対応
・「いじめ防止対策推進法」に基づき、被害児童生徒の立場に立った認知と早期対応の重要性が強調された。いじめの認知件数は約76万件と増加し、重大事態も過去最多であることから、未然防止と早期発見の徹底が課題である。「学校いじめ対策組織」を中心に組織的に対応し、重大事態発生時には速やかな調査と保護者への説明が必要である。
・いじめの重大化防止には、児童生徒の言葉や小さなサインを丁寧に把握し、傍観者を生まない学級づくりや安心・安全な学校風土の形成が重要である。校内での共有理解の深化とともに、保護者への周知も不可欠である。平時からチェックリスト等備えを点検することが求められる。

○不登校児童生徒等への支援
・不登校は小中学校で約35万人と過去最多となる中、登校自体ではなく社会的自立を目指した支援が基本である。校内外教育支援センター、オンライン学習、民間機関等を活用し、多様な学びの場を確保するとともに成績評価も課題として取組を進めることが重要である。加えて、一人一台端末による「心の健康観察」等で、小さなＳＯＳの早期把握、チーム学校支援も重要である。

４　閉会式
（１）開　式　　髙山　庶務部長
（２）第78回福岡大会ご案内　　稲上　常任理事
（３）閉会のことば　　島宗　副会長

３　事務担当者連絡協議会

○日時　６月１日（月）10:30～14:00
○会場　ＫＫＲホテル東京「白鳥」
○次第
（１）事務便覧について
（２）負担金の納入・感謝状・記念品について
（３）基金の納入・弔慰金について
（４）会合・旅費について
（５）出版物・海外教育事情視察等について
（６）バッジ等について
（７）北海道大会について
（８）その他

４　合同部会・合同委員会

○日時　６月15日（月）10:30～15:30
○会場　ＫＫＲホテル東京「孔雀・白鳥・朱鷺」
○合同部会　　10:30～12:00
（１）部の構成
（２）部会開催日程等
（３）活動計画
○合同委員会　13:30～16:30
（１）委員会の構成
（２）委員会開催日程等
（３）活動計画
（４）調査問題の検討、編集会議等

５　広報担当者連絡協議会

○日時　６月30日（火）10:30～15:30
○会場　ＫＫＲホテル東京「孔雀」
○次第
（１）広報部の活動計画並びに内容について
（２）全連小広報活動への要望
（３）講演　広報活動に関して
全連小　広報部長　荻久保　剛正　様
（４）情報交換

６　文教施策並びに予算についての要望活動

○日時　７月８日（水）10:30～12:00
○内容
（１）要望先　文部科学省、財務省、総務省の各大臣・副大臣・政務官・省内関係各課長等
（２）要望活動参加者
正副会長、常任理事が４班に分かれ要望書を提出
（３）要望内容　小学校教育の充実に関する文教施策並びに予算についての要望書
＜主な要望事項＞
・義務教育費国庫負担制度を堅持・負担率１／２の復元
・優秀な人材確保のための人的条件整備や処遇の改善
・教職員基礎定数の改善と、教育課題解決のための教員定数拡充、長時間勤務のより一層の改善
・学習指導要領の改訂にあたって、カリキュラム・オーバーロードとならない対策
・ＧＩＧＡスクール構想推進のため、ＩＣＴ環境のさらなる充実及び地域や学校間格差を生じさせない整備
・震災復興等、正常な教育活動が完全実施できる早期の学校施設等の復旧

７　被災３県小学校長会長との合同連絡会

○日時　７月８日（水）15:00～16:30
○会場　全日本中学校長会　会議室
○次第
（１）報告　岩手県会長、宮城県会長、福島県会長より
（２）協議・情報交換

８　小学校長会長連絡協議会

○日時　７月９日（木）10:30～15:30
○会場　ＫＫＲホテル東京「孔雀」
○次第
（１）文教施策並びに予算に対する要望活動について
（２）三地区対策・調研担当者連絡協議会について
（３）第78回北海道大会について　　稲上　北海道会長
（４）第79回福島大会について　　笠原　福島県会長
（５）各部からの報告
（６）被災県から　　笠原　福島県会長
（７）全連小出版書籍について
（８）その他
○講演
「子どもの権利条約について理解を深める」
日本ユニセフ協会学校事業部兼広報・アドボガシー推進室
コンサルタント　　池田　礼子　様
○情報交換（グループ協議）
業務量管理・健康確保措置実施計画の策定・取組について
以上

全体会・分科会

	進行責任者	司会者	運営委員会		
全体会	加瀬　富久 （北海道・円山小） 野切　　卓 （北海道・月寒小） 佐野　浩志 （北海道・桑園小）	山口英里子 （フリーアナウンサー）	松原　　修 （東京都・第二小） 稲上　敏男 （北海道・美しが丘緑小） 飯塚　雅之 （東京都・黒門小） 室伏　伸明 （静岡県・大仁小） 玉井知津江 （愛媛県・姫山小） 石川　篤司 （北海道・二条小）	島宗　　央 （埼玉県・上尾小） 笠原　聡美 （福島県・三河台小） 髙瀬　智子 （東京都・福生第一小） 山田　知之 （兵庫県・長田南小） 下田　恭裕 （熊本県・隈庄小） 松本　昌也 （北海道・前田北小）	八木　宣行 （大阪府・常盤小） 髙山　邦美 （千葉県・弥生小） 荻久保剛正 （東京都・成増小） 髙尾　俊寛 （広島県・松永小） 関根　治彦 （北海道・南郷小）

研究領域		分科会		研究発表者		分科会の運営	
				全国ブロック 視点①	北海道ブロック 視点②	趣旨説明者	運営責任者
I	学校経営	1	経営ビジョン	近畿・京都府 荻　野　　淳 福知山市・六人部小	南富良野町 馬　場　泰　栄 南富良野小	比布町 石　坂　　剛 比布中央学校	稚内市 松　本　ちひろ 稚内南小
		2	組織・運営	中国・鳥取県 國　政　裕　恵 鳥取市・倉田小	石狩市 林　　克　哉 緑苑台小	北広島市 内　海　　洋 大曲小	小樽市 草　島　拓　也 山の手小
		3	評価・改善	東北・宮城県 須　藤　雄一郎 登米市・石越小	紋別市 岡　内　知　也 紋別小	北見市 信　田　雅　守 北小	新ひだか町 佐　藤　正　孝 高静小
II	教育課程	4	知性・創造性	九州・佐賀県 佐　伯　美　和 唐津市・相知小	深川市 研　谷　靖　夫 納内小	深川市 木　村　一　典 一已小	札幌市 高　田　洋　史 平岸小
		5	豊かな人間性	関東甲信越・長野県 宮　坂　哲　子 小諸市・千曲小	天塩町 建　山　和　則 天塩小	羽幌町 西　條　直　志 羽幌小	札幌市 前　川　慎　一 小野幌小
		6	健やかな体	中国・島根県 山　﨑　　創 出雲市・今市小	安平町 関　東　英　政 追分小	苫小牧市 今　田　和　也 拓進小	札幌市 千　歩　正　彦 八軒北小
III	指導・育成	7	研究・研修	東海北陸・福井県 笠　松　澄　人 永平寺町・上志比小	音更町 山　田　圭　介 柳町小	大樹町 髙　橋　教　之 大樹小	七飯町 五十嵐　義　幸 七重小
		8	リーダー育成	近畿・滋賀県 宮　﨑　良　一 野洲市・中主小	釧路市 長谷川　順　子 昭和小	釧路市 小　川　一　法 中央小	札幌市 平　野　亮　子 栄南小
IV	危機管理	9	学校安全	東北・宮城県 三　品　秀　樹 亘理町・荒浜小	喜茂別町 古　館　昭　仁 喜茂別小	赤井川村 西　岡　健　幸 赤井川小	札幌市 村　上　友　宏 手稲西小
		10	危機対応	四国・徳島県 佐　藤　正　彦 阿波市・伊沢小 赤　澤　泰　志 阿波市・市場小	函館市 木　村　理　希 千代田小	函館市 小　田　将　之 八幡小	札幌市 大　山　健　一 発寒南小
V	教育課題	11	社会形成能力	九州・鹿児島県 田　中　竜　夫 日置市・美山小	帯広市 武　田　　真 西小	帯広市 小　澤　容　子 柏小	せたな町 小　山　　彰 北檜山小
		12	自立と共生	東海北陸・福井県 芦　原　邦　弘 大野市・有終南小	標茶町 辻　川　智　宏 標茶小	釧路町 斉　藤　直　彦 別保小	札幌市 田　古　　広 元町北小
		13	社会との連携・協働	関東甲信越・新潟県 小　島　　淳 上越市・大島小	旭川市 武　田　　要 末広小	旭川市 加　藤　広　章 東光小	占冠村 三　戸　孝　之 占冠中央小

担当者一覧

	本部報告	趣旨説明(研究協議のまとめ)	大会宣言文審議委員会		大会宣言文起草委員会	
全体会	飯塚　雅之 (東京都・黒門小)	植島　博幸 (北海道・中標津東小)	髙瀬　智子 (東京都・福生第一小) 竹花　仁志 (東京都・清水窪小) 藤原　浩 (京都府・太秦小) 益永　美佳 (高知県・八東小) 関根　治彦 (北海道・南郷小)	小松　信哉 (福島県・杉妻小) 濵野　泰臣 (福井県・社西小) 宮里　洋司 (広島県・府中北小) 川上　輝美 (熊本県・黒髪小)	丸岡　哲也 (北海道・黒松内小) 田中　雅子 (北海道・明野小) 小野　直久 (北海道・神楽小) 松本　昌也 (北海道・前田北小)	山谷　潤 (北海道・和光小) 島村　圭吾 (北海道・扇山小) 澤口　純一 (北海道・日の出小) 下山　弘美 (北海道・宮の森小)

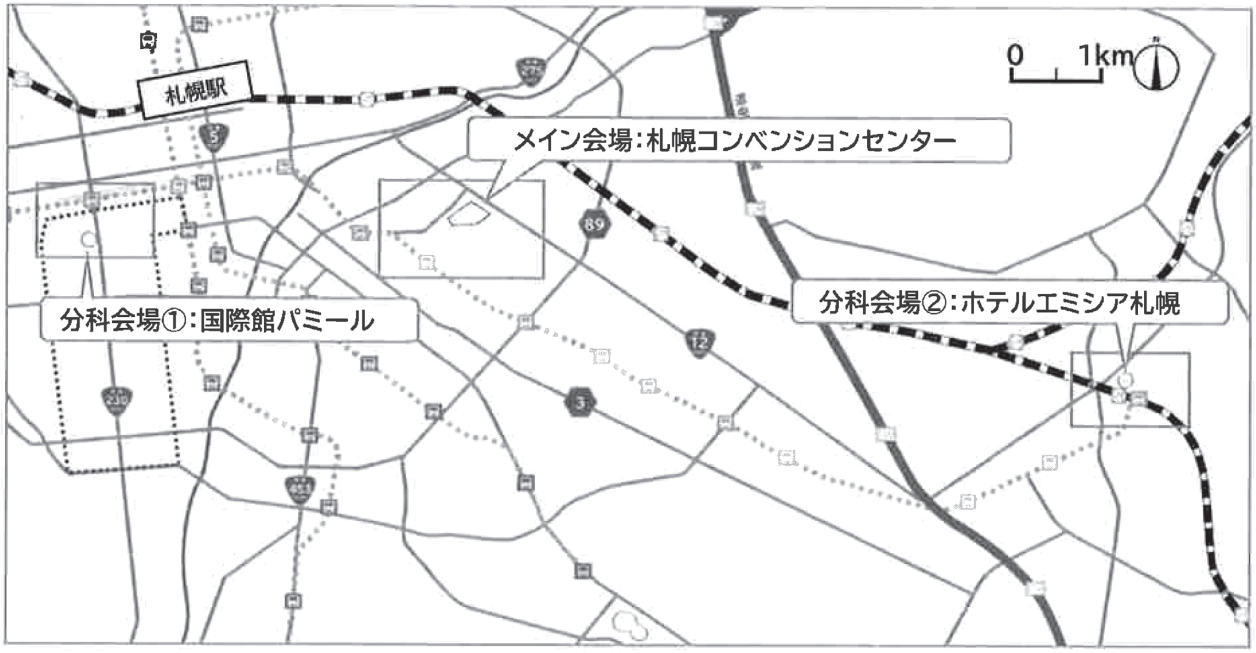
研究領域		分科会		分科会の運営				
				会場責任者	司会者		記録者 (集録担当)	運営補助 (記録補助)
					北海道	札幌市		
I	学校経営	1	経営ビジョン	札幌市 清水由美 南小	道小・札幌市 髙梨美奈子 大倉山小	札幌市 甲斐敏明 藻岩南小	札幌市 石川直道 南の沢小	札幌市 吉田典史 北の沢小
		2	組織・運営	札幌市 紺野高裕 山鼻南小	道小・札幌市 岩村鋭介 藤野南小	札幌市 今北しのぶ 三角山小	札幌市 三戸部文彦 緑丘小	札幌市 佐藤正樹 盤渓小
		3	評価・改善	札幌市 沼田明也 東川下小	道小・札幌市 髙畑均 百合が原小	札幌市 涌井摩知子 幌東小	札幌市 上田繁成 川北小	札幌市 植竹敏幸 大谷地小
II	教育課程	4	知性・創造性	札幌市 能登貴章 幌北小	道小・恵庭市 山谷潤 和光小	札幌市 斎藤俊博 みどり小	札幌市 石森直記 鴻城小	札幌市 岩清水剛志 和光小
		5	豊かな人間性	札幌市 山縣昌志 茨戸小	道小・札幌市 新澤一修 芸術の森小	札幌市 佐々木雅巳 福井野小	札幌市 及川仁 新川中央小	札幌市 石森照巳 新琴似北小
		6	健やかな体	札幌市 本間聡 札幌小	道小・札幌市 澁谷宣和 澄川西小	札幌市 菅原喜実恵 篠路小	札幌市 真鍋一史 美香保小	札幌市 長谷川喜信 栄西小
III	指導・育成	7	研究・研修	札幌市 山内慎理 福住小	道小・富良野市 島村圭吾 扇山小	札幌市 加藤秀樹 豊平小	札幌市 佐藤浩輝 西岡北小	札幌市 佐藤友美 平岸西小
		8	リーダー育成	札幌市 南條徳一 栄東小	道小・札幌市 里館大 南月寒小	札幌市 正武家重治 藤の沢小	札幌市 須藤晶子 北小	札幌市 岡田光紀 札苗緑小
IV	危機管理	9	学校安全	札幌市 髙梨康人 星置東小	道小・岩見沢市 澤口純一 日の出小	札幌市 櫻田悟 手稲山口小	札幌市 坂野宏明 西宮の沢小	札幌市 服部隆 新陵東小
		10	危機対応	札幌市 藤塚圭一 西野小	道小・旭川市 小野直久 神楽小	札幌市 田尾寿之 栄北小	札幌市 永洞純一 発寒西小	札幌市 坪井康彦 西野第二小
V	教育課題	11	社会形成能力	札幌市 江良雅広 大谷地東小	道小・札幌市 八田博之 八軒小	札幌市 大嶋稔康 ノホロの丘小	札幌市 堀朋子 厚別東小	札幌市 星野邦雄 厚別西小
		12	自立と共生	札幌市 月澤康宏 手稲東小	道小・札幌市 三浦祐大 東園小	札幌市 松澤晃二 もみじの丘小	札幌市 柴田博人 西園小	札幌市 坂本友美 平岡公園小
		13	社会との連携・協働	札幌市 鵜飼麻未 三里塚小	道小・苫小牧市 田中雅子 明野小	札幌市 松田慎一郎 北野台小	札幌市 勝原竹美 清田南小	札幌市 菅野道正 清田小

分科会の研究課題及び研究の視点

領域	分科会		研究課題	研究の視点
Ⅰ学校経営	1	経営ビジョン	創意と活力に満ちた学校経営ビジョンの策定と校長の在り方	(1) 未来を切り拓く力を育む学校経営ビジョンの策定
				(2) 学校経営ビジョンに基づく創意と活力に満ちた学校経営の推進
	2	組織・運営	学校経営ビジョンの実現に向けた活力ある組織づくりと校長の在り方	(1) 学校経営ビジョンの実現に向けた活力ある組織づくり
				(2) 組織を活性化させるための具体的方策の推進
	3	評価・改善	学校教育の充実を図るための評価・改善の推進と校長の在り方	(1) 学校経営の組織的かつ継続的な改善に向けた学校評価の充実
				(2) 教職員の資質・能力の向上に向けた人事評価の工夫
Ⅱ教育課程	4	知性・創造性	知性・創造性を育むカリキュラム・マネジメントの推進と校長の在り方	(1) 主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善の推進
				(2) 知性・創造性を育む教育課程の編成・実施・評価・改善
	5	豊かな人間性	豊かな人間性を育むカリキュラム・マネジメントの推進と校長の在り方	(1) 豊かな心を育む道徳教育の推進
				(2) 多様な人々と協働しながらよりよい社会を創る人権教育の推進
	6	健やかな体	健やかな体を育むカリキュラム・マネジメントの推進と校長の在り方	(1) 生涯にわたって豊かなスポーツライフを実現する資質・能力を育てる教育活動の推進
				(2) 健康で安全な生活を営む実践力を育てる教育活動の推進
Ⅲ指導・育成	7	研究・研修	学校の教育力を向上させる研究・研修の推進と校長の在り方	(1) 学び続ける教職員を目指し、資質・能力の向上を図る研究・研修体制の充実
				(2)「チームとしての学校」への参画意識を高める研修の推進
	8	リーダー育成	これからの学校運営を担うリーダーの育成と校長の在り方	(1) 学校教育への確かな展望をもち、優れた実践力と応用力のあるミドルリーダーの育成
				(2) 社会の変化に主体的に関わり、自ら磨き高め続ける管理職人材の育成
Ⅳ危機管理	9	学校安全	命を守る安全教育・防災教育の推進と校長の在り方	(1) 自ら判断し行動できる子どもを育てる安全教育・防災教育の推進
				(2) 家庭や地域・関係機関との連携・協働を図った組織的・計画的な防災教育に関わる取組の推進
	10	危機対応	様々な危機への対応、未然防止の体制づくりと校長の在り方	(1) いじめ・不登校等への適切な対応と体制づくり
				(2) 教職員の高い危機管理能力の育成と未然防止に向けた組織体制づくり
Ⅴ教育課題	11	社会形成能力	持続可能な社会を創造する力を育む教育活動の推進と校長の在り方	(1) 持続可能な社会の創造に貢献する資質・能力・態度を育む教育活動の推進
				(2) 地域に愛着をもち、よりよい社会の創造に貢献する力を育むキャリア教育の推進
	12	自立と共生	自立と共生の実現に向けた教育活動の推進と校長の在り方	(1) 持続可能な社会と幸福な人生を創る力を育てる特別支援教育の推進
				(2) 多様な人々と協働する資質・能力を育む教育の推進
	13	社会との連携・協働	家庭や地域等との連携・協働、学校段階等間の接続・連携の推進と校長の在り方	(1) 家庭や地域等と連携・協働を深め、持続可能な社会の実現を目指して創意ある教育活動を展開する学校づくりの推進
				(2) 成長の連続性を生かした学校段階等間の接続・連携の推進

会場等へのご案内

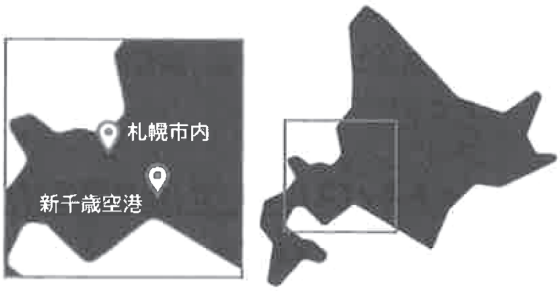
札幌市内 会場位置図



《新千歳空港と札幌市内のアクセスについて》
新千歳空港～札幌市中心部：約45km
JR、高速バスのいずれでも移動が可能です。

■ JR（快速エアポート）
空港から札幌駅まで約40分
日中はおおむね10～15分間隔で運行

■ 高速バス
札幌中心部まで約60分



札幌コンベンションセンター➡新千歳空港　復路シャトルバスのご案内

10/2（金）の大会終了後、新千歳空港までシャトルバスを運行いたします。
乗り換えなし・ラクラク直行便の便利なバスをぜひご利用ください。

札幌コンベンションセンター　→　新千歳空港
所要時間：約60分
販売価格：2,500円
予約期間：2026年5月1日（金）～7月13日（月）

※事前予約制となります。必ず【Ⓐ大会参加申込フォーム】よりご予約・決済をお願いいたします。

※所要時間は道路状況等により前後する場合があります。

※バスは大会終了後12:00頃より随時出発しますが、多くの方のご利用が見込まれるためご乗車いただくまでお時間がかかる場合があります。航空機は余裕を持ったお時間で手配ください。

メイン会場：札幌コンベンションセンター

札幌コンベンションセンター
SAPPORO CONVENTION CENTER

東札幌駅からの徒歩ルート（約8分）
■さっぽろ駅、大通方面から
到着ホームからそのまま地上に出ると
1番出口です。
右手に進み、北海道銀行の看板を目印
に右折。道なりに進みます。

■新さっぽろ方面から
到着ホームからそのまま地上に出ると
2番出口です。
左手に進み、北海道銀行の看板を目印
に右折。道なりに進みます。

新千歳空港からのアクセス
【JR＋地下鉄】

①新さっぽろ経由

新千歳空港 ―JR「快速エアポート」（約30分）― 新さっぽろ ―地下鉄東西線 宮の沢行（乗車約15分）― 東札幌

②札幌駅経由

新千歳空港 ―JR「快速エアポート」（約40分）― 札幌 ―地下鉄南北線 真駒内行（乗車約1分）― 大通 ―地下鉄東西線 新さっぽろ行（乗車約5分）― 東札幌 ―徒歩（約8分）

札幌コンベンションセンター
〒003-0006 札幌市白石区東札幌6条1丁目1-1 TEL 011-817-1010 公式サイトはこちら➡

分科会場①：国際館パミール

国際館パミール

西11丁目駅からの
徒歩ルート（約5分）

2番出口を出て右、
国道230号線を南に
進みます。
札幌市中央区複合庁
舎の交差点を右折。
複合庁舎を超えると
会場が見えます。

メイン会場からのアクセス

約10～15分　地下鉄東西線 東札幌から
宮の沢行乗車（約10分）
「西11丁目」下車

国際館パミール
〒060-8615 札幌市中央区南3条西12丁目
TEL：011-241-1111（代表） 公式サイトはこちら➡

分科会場②：ホテルエミシア札幌

HOTEL emisia SAPPORO

新さっぽろ駅からの徒
歩ルート（約1分）

9番出口から横断歩道
を渡ってすぐ

メイン会場からのアクセス

約20～25分　地下鉄東西線 東札幌から
新さっぽろ行乗車（約15分）
「新さっぽろ」下車

ホテルエミシア札幌
〒004-0052 札幌市厚別区厚別中央2条5丁目5-25
Tel.011-895-8811（代表） 公式サイトはこちら➡

第１分科会　経営ビジョン

丹頂鶴（鶴居村）

経営ビジョン

研究課題　創意と活力に満ちた学校経営ビジョンの策定と校長の在り方

分科会の趣旨

今日、進行する少子化・高齢化、生産年齢人口の減少、混迷の度を増すグローバル情勢、生成ＡＩなどのデジタル技術の発展といった大きな変化があいまって、先行きに対する不確実性がこれまでになく高まっている。あらゆる分野で社会が大きく変化する中、持続可能な社会を実現していくために学校に寄せられる期待も大きく、しかも多様化している。

これからの学校には、変化が激しく予測が困難な時代にあっても、子どもたちが夢と志、ふるさとへの誇りと愛着をもち、よりよい社会と幸福な人生を切り拓き、持続可能で豊かな社会を創り出していくことができるよう、必要な資質・能力をしっかりと育んでいくことが求められている。

そのために校長は、これからの時代に求められる資質・能力について、学校と家庭・地域が共通理解して学校教育を推進できるようにするとともに、未来を見据えた学校経営ビジョンを明確に示し、活力ある学校経営を行い、学校改善に向けて絶えず検証して一層の充実を図っていかなければならない。

様々な教育課題の改善や改革が急速に進行している状況においては、校長はまず、自校の実態から課題を明確にすることが大切である。そして、課題解決に向けて取組の重点化と効率化を図りながら実効性のある解決を図ることが重要である。さらには、高度な専門職として常に最新の知識・技能を学び続ける教職員の英知を結集させ、組織を効果的に機能させていくアセスメント能力とファシリテーション能力の発揮が求められている。

本分科会では、子どもたちが社会の創造に挑戦することができるよう、未来を切り拓く力を育む創意と活力に満ちた学校経営ビジョンの策定と校長の在り方について、具体的方策と成果を明らかにする。

研究の視点

（１）未来を切り拓く力を育む学校経営ビジョンの策定

現在、学校に求められているのは、未来を見据えた学校経営の推進である。そのため校長は、社会の変化や教育改革等の動向を踏まえ、具体的で先見性のある魅力的な学校経営ビジョンを明確に示すことが重要となる。

校長は、学校経営ビジョンの策定に当たって、保護者や地域住民の願い、子どもの実態に関する現状把握と分析を的確に行い、子どもたちの未来を見据えた中・長期的な視点をもつ必要がある。そして、子どもたちに求められる資質・能力の育成に向けて、学校の状況や課題を適切に把握し、教職員、保護者、地域住民が共通理解と連携・協働しながら、学校の責任者として展望をもったビジョンを示さなければならない。

このような視点に立ち、未来を切り拓く力を育む学校経営ビジョンを策定していく上での、校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

（２）学校経営ビジョンに基づく創意と活力に満ちた学校経営の推進

学校経営ビジョンに基づいて未来を切り拓く力を育む学校経営の推進をするには、学校としての自主性、自律性を確立していくことが重要となる。そのためには、学校教育目標の具現化や、創意ある教育課程の編成、教職員の学校経営参画意識の醸成などの視点が欠かせない。

校長は、持続可能で豊かな未来を切り拓く力を育むための教育理念や目的を共有しながら、明確な方向付けを行い、活力ある学校経営を進めていくことが求められる。そして、地域や社会とのつながりを意識し、アセスメント能力とファシリテーション能力を発揮した学校マネジメントを推進しなければならない。

このような視点から、学校経営ビジョンに基づく創意と活力に満ちた学校経営を推進していく上での、校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

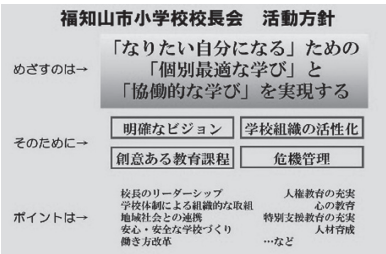
研究発表

「納得」を核とした学校組織開発の探求
～校長の指導性とは何かを問い続ける福知山市小学校校長会の実践～

京都府　福知山市立六人部小学校　荻　野　　淳

I 趣　旨

福知山市小学校校長会は、急激な社会変化と多様化する教育課題の中で、学校の方向性を確かなものとするために、校長自らの力量向上を目的とした研修・研究会を継続して行ってきた。本会が令和６年度より研究の柱として位置付けたのは、「校長の役割と指導性」である。学習指導要領が求める「主体的・対話的で深い学び」の実現、特別支援教育の充実、教職員の資質向上、地域との協働、危機管理など、学校運営を取り巻く課題が複雑化する中で、校長がいかにビジョンを示し、組織を導いていくかが学校経営の成否を左右する。



この研究を深めるために、校長会では年間を通じて、実践発表による「校長力を高める研修」、法的視点から学校管理を再考する「その曖昧な教育管理『法で斬る！』」の二つの研修・研究会を柱として、校長相互の学び合いを積み重ねてきた。また、大学教授を講師に学校組織開発に関する研修も複数回実施した。これらの研修・研究会では、学校経営における意思決定の在り方、法的根拠に基づいた判断、教職員との関係構築、学校組織の活性化など、校長の指導性に関わる多様な論点が扱われ、議論が深められた。

その成果として本会が共通して見いだした視点が、「納得」である。これは、校長自身が掲げるビジョンへの「納得」、教職員がその意義を理解し主体的に参画する「納得」、そして児童・保護者・地域が学校の方向性を信頼し支えていく「納得」を指し、学校経営を前に進める力の中核となる概念である。「納得」は単なる承認ではなく、学校の未来像を共有し、組織が同じ方向に進むための根源的な要素として重要であることが明らかになった。

「II　研究の概要」では、「納得」を核とした学校組織開発の先行実践を行った福知山市立六人部小学校の事例と市内14校の小学校長がそれぞれの学校で行った具体的実践を整理して記述する。

II 研究の概要

1　六人部小学校における実践

（1）はじめに

私は教職20年目に学校現場を離れ、教職大学院で学校経営・組織開発に関する専門的知見を学ぶ機会を得た。そこで得た示唆は、①学校経営とは「場の創造」であること、②校長は管理者ではなくサーバントリーダーとして機能すること、③感情が労働の質を大きく左右すること、④学校の組織文化を直接変えるよりもまず組織構造を変えることが有効であること、の４点である。

本実践は、これら教職大学院での示唆と校長会における「納得」という視点を令和６年度から２年間で検証したものである。

（2）背景と基本方針

私が採用した経営の基本方針は次のとおりである。第一に、「納得」のある学校の実現。これは、教職員同士、子どもと教員、保護者と学校、地域と学校といった関係の全域で、「なぜ、そうするのか」を共有し、理由に基づく合意と行動を積み重ねていくことである。第二に、「寛容さ」の定着。違いを認め、最後は許し合う関係性が心理的安全性をつくり、挑戦と学習を可能にする。第三に、「無理をしない」「自分のために働く」という持続可能性の考え方を組織の前提に置くことである。ここには、「感情によって労働の質が変わる」という認識が根底にある。

運用面では、ゼロベース思考（目的からの再設計）、サーバント・リーダーシップ（成長を支え、場を整える）、カリキュラム・マネジメント（編成－実施－評価－改善の循環）をベースに、年次ビジョンとして令和６年度「mutobe potential ～伸びしろしかない六人部教育の挑戦～」、令和７年度「Re:build Mutobe じぶんはきっと想像以上だ！」を提示した。ビジョンはスローガンではなく、日々の意思決定基準として機能させることを意図した。

（3）実践の概要

①　初日の校長指示

４月１日の職員会議で、学校経営の基調として「納得」と「寛容さ」を掲げ、「無理をするのはやめましょう。」「自分のために働きましょう。」と明言した。これは、教職員のウェルビーイング尊重と心理的安全性の確保を最優先にする意思表示であり、組織開発の出発点となった。以降、穏やかで一貫した態度、簡潔なメッセージ、対話の重視を徹底し、言葉と行動の一致で信頼を築くことに注力した。

②　運用構造の再設計

「組織文化は変わりにくい。変えられる構造から着手する」という立場を取り、分掌内の役割分担の明確化、会議の１時間化と突発会議の抑制、教材研究時間の確保、集団下校の見直し、目的を明確化した運動会の再設計、

個人・学年の退勤目標の設定など、日常の運用に直結するルールを見直した。特に勤務時間外に会議を設定しないことを規範化し、時間外業務の補償原則を明文化した。これにより、業務の見通しと余白が生まれた。

③　対話型の校内研修と個別面談

大学院で学んだ組織開発の手法を用いて、「幸せに働ける組織づくり」、「自分にとって『幸せに働く』とは？」の二つのテーマで対話型研修を実施した。「事前アンケート→課題の言語化→小集団対話→合意形成→試行→振り返り」の小さなＰＤＣＡを回し、現場発の改善案を組織としての決定につないだ。また、全教職員との個別面談を複数回行い、悩み・価値観・強み・パーソナリティを把握。教員配置の不確実性を前提に、人を見てチームを編成し、挑戦機会と伴走支援を設計した。

④　保護者・地域との開かれた対話

ビジョンを学校の外部にまで共有し、認識をアップデートすることを目的に、地域行事への積極参加、学校だよりを地域住民向けに構成、ＰＴＡ本部と連携した企画「校長先生と語ろう」を実施した。学校の悩みや期待を率直に伝えると同時に、保護者の提案を直接聴く双方向の対話により、課題の共有化を図った。

⑤　校長の役割と指導性

本実践における校長の役割と指導性は、次の三点に集約される。第一に、理念の体現である。価値を語るだけではなく、時間規範（勤務時間外は会議を置かない）や態度の一貫性を通じて日常の運用に浸透させる。第二に、構造の設計である。変えられる制度・ルールから着手し、会議・分掌・行事・時間割などの標準化を進める。第三に、学習する組織の構築である。個別面談と対話型研修でリフレクションを恒常化し、「一人の成長がチームの成長に波及する」循環を意図的に設計した。ここでは、任せる（委譲）と支える（伴走）のバランスをとり、校長は目的・原則・資源の提供者として機能することを心掛けた。

（4）成果

①　教職員のウェルビーイングと働きがいの向上

年次の意識調査では、「自分は幸せである」、「仕事にやりがいを感じる」の値が増加した。ストレス、離職意向はいずれも減少し、「仕事を通じて成長できている」は増加。現場の声として、「伸びしろを伸ばそうという前向きさが生まれた。」「45歳の自分にも可能性があると思えた。」「働き方までビジョンに含めたことに驚き、安心した。」などが寄せられた。感情が労働の質を左右するという前提に立った設計が、数値と実感の両面で裏付けられた。

②　構造の改善と生産性の向上

「定時直後に退勤しづらい雰囲気」「非効率な会議」「特定の人への業務集中」などの構造上の課題が軒並み０％まで低減した。会議時間の上限化、突発会議の抑制、役割分担の明確化、教材研究時間の確保、行事の目的設計など、具体的ルールの変更が業務の見通し・分散・集中をもたらし、時間的余白と質的向上につながった。一方で、「教材研究が十分にできている」、「自分の実践を振り返る時間が確保できている」は、改善は見えるものの、学習時間の制度的保障は今後の重点課題である。

学校意識調査アンケート抜粋（対象･･･六人部小学校教員24名）

項目	令和6年度	令和7年度
①自分は幸せである	90%	100%
②仕事にやりがいを感じている	80%	91%
③仕事上でストレスを感じている	55%	45%
④辞めたいと思うことがある	40%	27%
⑥仕事を通じて成長できている	80%	91%
⑦教材研究の時間が確保できている	30%	36%
⑧授業の振り返り時間が確保できている	5%	27%
⑨校内研究に多くの時間を費やしている	20%	18%
⑫退勤時間を決めて進めている	65%	82%
⑬早めに退勤しづらい雰囲気がある	5%	0%
⑭非効率な会議が多い	10%	0%
⑯特定の人に業務が集中している	45%	0%
⑰児童のために何でもやる雰囲気がある	60%	82%
⑳本音で語り合える雰囲気がある	85%	91%
㉑児童像について共通理解がある	75%	91%

③　ビジョンの浸透

「potential」「Re:build」といったビジョンを示す言語が、職員室・学年会・児童指導の場で自然に使われるようになった。「君たちには伸びしろがある。」「目的から作り直そう。」といった言い回しが、指導・行事設計・登下校の運用改善などに波及し、教職員間の共有言語となり、行動を方向付けるといった現象が確認された。

④　保護者・地域の参画の拡大

「校長先生と語ろう」では、「先生や保護者同士と近付けた。」「中に入らないと分からないことを知れて納得できた。」など、心理的距離の短縮が起きた。その積み重ねとして、次年度のＰＴＡ本部役員選出が慣行の投票制から立候補制へ転換する変化が生じた。保護者が学校を「評価の対象」から「共に創る場」へと捉え直した事例である。

⑤　教頭による外部視点の評価

教頭は、教職員の「校長を見る視線が変わった。」と指摘した。背景として、時間規範の遵守と補償の明確化、委譲による自律性の促進、個別面談を通じた心理的安全性の確保、目的共有と意味付け＝納得の重視、の４点を挙げている。これは、「理念（納得・寛容）→規範（働き方）→関係（信頼）→行動（主体性）」という連鎖が実際に働きやすさと成果に結び付いたことを示す。

（5）考察

本実践の基本的な考え方は、次の３点に整理できる。第一に、理念を共通認識にすること。掲示物やスローガンに止めず、「会議をいつまでに、何のために、どう進めるか」「どの仕事を誰が担い、何をやめるか」など、日々の運用に具体化することで初めて組織は変わる。第二に、構造を梃子に文化を育てるということ。ルールやプロセスの変更

は感情の安定と余白を生み、挑戦と学習を呼び込む。第三に、対話を通じて合意の質（＝納得）を高めるということ。「アンケート→言語化→小集団対話→合意→試行→振り返り」のサイクルが、現場発の改善を継続可能にする。加えて、一人の教員への支援は組織全体の成長に波及する。

（6）今後の展望

本実践は、校長の役割を「管理」から「場の創造」へと再定義し、納得と寛容さを核に据え、理念・構造・関係を同時に更新することによって、教職員のウェルビーイング、組織の自律性、保護者・地域の参画を高めてきた。今後は、学びの質を一段と高めるために、研究と省察の時間保障、カリキュラム・マネジメントの可視化、ミドルの育成を重点に、目的からの再設計「Re:build」を各領域で横断的に進める。学校は、子どもと教職員と地域の「納得と挑戦」が循環する場である。その循環をつくり、絶やさないことが、校長の重要な使命であると考える。

2　共同研究校における実践

（1）Ａ校長の実践「納得」を軸とした学校経営の再構築

①　実践の概要

「不登校ゼロ」という実態を反映しない形式的な目標が招いた教職員との乖離を解消し、不登校対応を自分事として捉え直す「能動的な組織」への転換を目指した実践である。環境整備等の条件整備を単なる対症療法に終わらせず、教職員一人一人が活動の目的やビジョンに心から「納得」して動き出すプロセスを重視することで、組織の停滞を打ち破り、持続可能な支援体制の構築を図った。

②　校長の役割と指導性

Ａ校長は、自らが解決を急ぐ「プレイヤー」から、対話を通じて「教職員が主体になれる方向性を示すマネージャー」へと、自らの役割を再定義した。

ア　「納得の共同生成」による対話

職員会議において「部会での仮説設定と手書きメモの持参」というプロセスを導入した。あえてアナログな手法を求めることで、教職員個々の思考プロセスを尊重し、対話を通じてビジョンを共に練り上げる「納得の共同生成」を徹底した。

イ　異例の経営軸転換と「断行」

年度途中、特に３学期を目前とした時期の経営テーマ変更は極めて異例であるが、形骸化した目標による組織の硬直化を打破するため、あえてこの時期に経営軸の抜本的な転換を決断した。教育の原点である「登校が楽しみになる『楽校（がっこう）』」という、誰もが直感的に肯定できる本質的なビジョンを新たに提示することで、年度末から次年度へと繋がる「納得」のベースとなるラインを再構築した。

ウ　伴走型マネジメントへの転換

一方的な指示を排し、教職員の言葉に真摯に耳を傾ける姿勢を貫いた。教職員が自ら仮説を立て、試行錯誤することを許容する「心理的安全性」を確保し、組織の自走を支援した。

③　成果

経営方針が「上からの指示」から「自分たちの意志」へと昇華されたことで、現場に漂っていた手詰まり感が解消された。教職員は「自分たちの力で学校を良くしている」という確かな手応えを得て、各分掌の取組においても自ら仮説を立てて動く能動的な組織へと進化した。この強固な納得感は、次年度に向け、教職員と子どもが共に主役となる学校運営を実現するための、極めて強固な組織的土台となっている。

（2）Ｂ校長の実践「納得」を共鳴させる学校経営

①　実践の概要

波風を立てない「安全な選択」を優先する組織文化では、表面的な合意は得られても「熱量のある納得」は生まれない。本実践は、管理職としての立ち位置を「正解を示すリーダー」から「納得の余白をつくるプロデューサー」へと微調整した試みである。教職員一人一人が、学校のビジョンを「他人事（受容）」ではなく「自分事（主体）」として捉え直し、組織全体が同じ方向を向いて響き合う、「主体性あふれる組織」への転換を目指した。

②　校長の役割と指導性

Ｂ校長は、自身の言動が組織の空気を規定することを自覚し、戦略的な「引きの指導性」を発揮した。

ア　「正解」を委ねる姿勢

結論を急がず、教職員が自ら考え、選択する「余白」を意図的に創出した。これにより、教職員が自律的な納得に到達するプロセスを保障した。

イ　「納得の同期」の演出

朝礼講話の意図をあえて事前に共有し、学級での補足を依頼するという情報共有を行った。これにより、教職員が校長の言葉を自らの言葉で語り直す機会を生み、ビジョンの浸透を図った。

ウ　徹底した委譲と信頼

教頭時代の「指示・介入」の癖を排し、「任せる」ことに徹した。ミドルリーダーが自らの責任で学校を動かしているという手応え（役割への納得）を感じられるよう、環境を整えることに注力した。

③　成果

「やらされ仕事」から「自らの納得に基づく実践」へと、教職員の行動変容が見られた。校長が口出しを控えることで生まれたスペースには、教職員による創意工夫（掲示物や指導方法の改善など）が溢れるようになり、組織としての自己有用感が高まった。最終的に、「挑戦」と「やさしさ」というシンプルなメッセージが対話を通じて組織全体に浸透し、教職員と管理職の思いが響き合う「腑に落ちた（納得のある）学校経営」が実現している。

（3）Ｃ校長の実践　学びを「自走」へ

①　実践の概要

校長自身の豊富な経験値（生徒指導や人権教育）に基づく「個人の正解」をなぞる経営から脱却し、教職員や児童一人一人が「自分自身の目的」に納得して動き出す「自走する組織」への転換を目指した実践である。具体

的には、教育ビジョンの言語化・視覚化を土台とし、授業改善において「C校授業スタンダード（守）」による安心感と、「自由進度学習（破）」による主体的な選択を組み合わせることで、組織全体の納得感を構造化した。

② 校長の役割と指導性

C校長は、自身の成功体験に頼るトップダウンの姿勢を捨て、「俯瞰的な視点をもつプロデューサー」としての指導性を発揮した。

ア 価値観の同期

「児童も教職員も明日また来たいと思える学校」という本質的なビジョンを繰り返し語り、ゴールまでのロードマップ（一里塚）を視覚化することで、教職員の迷いを払拭した。

イ 「守」と「破」のバランス設計

若手教員が多い実態を踏まえ、明確な「型（スタンダード・守）」を示すことで自己効力感を支える一方、自由進度学習を通じて児童に学びを委ねる「余白（破）」を設計した。

ウ 心理的土壌の整備

「自己肯定感」を納得経営の核心に据え、失敗を恐れずにチャレンジできる環境づくりに注力した。

③ 成果

校長のビジョンが単なる「指示」ではなく、教職員個々の「自ら成長したい」という内発的な納得へとつながった。教職員は「自分たちの力で学校を良くしている。」という実感（手応え）を得て、スキルアップのために自律的に学ぶ姿が見られるようになった。また、児童も「自分で決めて学ぶ」プロセスに納得感をもつことで、主体性が向上している。校長一人の経験を「組織全体の資産」へと昇華させ、教職員と児童が共に自走し続ける「持続可能な学校運営」の基盤が構築された。

Ⅲ まとめ

1 成果

（1）ビジョンの言語化と共有によって、教職員が「自分事としての納得」に到達し、主体性が喚起された。六人部小学校では「potential」「Re:build」といった共有言語が職員室で自然に使われ、A、B、C校でもビジョンを個々の目標に接続する仕組みや、講話と学級実践を連動させる「同期」が、組織の思考を揃える効果を示した。

（2）校長が指導性を転換した。納得をシステムで支える、考える余白を創る、「守」と「破」を両立する、あえて未完成を置くことで共創を誘発するなど、校長が「管理」ではなく「場の創造」に軸足を移し、対話・委譲・余白の設計を通じて組織を動かす姿勢が各校の特徴として現れた。校長一人が動く経営から、組織が自走する経営への転換が見られた。

（3）教職員のウェルビーイングと職場環境の改善が見られた。会議1時間化、役割明確化、退勤時間の再設計など、構造の見直しが教職員の安心感とやりがいを高め、挑戦行動を支える土壌となった。六人部小のデータに見られるように、幸福度・成長実感の向上、ストレスや離職意向の減少など、数値面でも変化が確認された。

2 課題・福知山市小学校校長会としての今後の方向性

（1）これまでの研究で明らかになった「納得」を学校経営の核心に据え、市内全校で共有可能な実践を枠組みとして制度化する。ビジョンの言語化、対話による合意形成、会議1時間化や役割明確化といった構造改革は、教職員の主体性と学校の自走性を高める確かな基盤となる。校長は管理者から「場の創造者」へと役割を転換し、ビジョンの接続、対話の設計、委譲と伴走のバランスをとることで、組織が同じ方向へ動くための「納得の循環」をつくる必要がある。この視点と方法を市内14校の標準的な運用として整理し、異動や人事に左右されない継続的な学校経営モデルとして定着させる。

（2）課題として浮かび上がった学習時間の不足とミドルリーダー育成の差に体系的に取り組み、学校の自走力を強化する。教職員の主体的学びを支えるために、教材研究・省察のための時間を時程上に正式に位置付け、会議や行事と競合しない制度的保障を行う必要がある。また、ビジョンの翻訳、合意形成、チーム運営などを担うミドルリーダーの力量差が学校経営の質を左右することから、対話ファシリテーションや判断力を育成する研修体系を校長会として構築し、市全体の組織力を底上げする。これにより、校長のビジョンが現場で継続的に生かされ、教職員が自律的に学び続ける仕組みが確立される。

3 おわりに

千葉大学名誉教授の天笠茂氏は、かつて『小学校時報』の中で、校長の健康と学校経営の相関についてこう述べている。「学校の創意と活力は、健全な組織が基盤となって生まれる。その中心にいる校長の存在感と影響力は極めて大きく、学校・教職員の活力は校長の存在と直結する。」と。そして、創意ある学校経営のキーワードとして「校長自らの健康維持」を挙げている。

この言葉は、本稿で論じた校長の役割が、校長自身のウェルビーイングと密接に関わっていることを裏付けるものである。校長が心身ともに健やかであり、「自分のために働く」という充実感をもって職務にあたること。その姿勢が教職員の安心と活力を生み、最終的には児童の成長へと還元される。この「納得」を基盤とした好循環こそが、私たちが目指すべき組織開発の姿ではないだろうか。

「校長の役割とは何か」「真の指導性とは何か」。この本質的な問いを、福知山市小学校校長会として共有し、探求し続けていきたい。

研究発表

学校経営ビジョンを日常の実践につなぐ校長の役割
～上川管内校長会アンケート分析を通して～

北海道　南富良野町立南富良野小学校　馬　場　泰　栄

Ⅰ 趣　旨

１　はじめに

近年、少子高齢化の加速や生産年齢人口の減少、さらには、生成ＡＩをはじめとするデジタル技術の劇的な進化など、社会の在り方は大きな転換期を迎えている。将来の見通しが必ずしも明確とは言えない時代において、学校には、子どもたちが夢や志、ふるさとへの誇りと愛着をもちながら、よりよい社会と幸福な人生を主体的に切り拓いていく力を育成することが、これまで以上に求められている。

このような状況を踏まえると、校長には、学校の目指す方向性を学校経営ビジョンとして明確に示すとともに、学校と家庭・地域が共通理解の下で教育活動を進めていけるよう、学校経営を主導していく役割が求められる。また、活力ある学校経営を実現するためには、自校の教育課題を的確に捉えるアセスメントの視点と、教職員一人一人の専門性や経験を生かしながら組織を動かしていくマネジメントの在り方が重要である。

一方で、学校現場に目を向けると、多くの学校において学校経営ビジョンは明文化されているものの、それが日常の教育実践や組織運営の判断場面において、十分に意識されているとは言い難い状況が見られる。学校経営ビジョンについては、「掲げられているかどうか」ではなく、「日常の中でどのように扱われているか」という視点から、その実態を捉え直す必要がある。

私自身、校長として学校経営に携わる中で、年度当初にビジョンを確認しても、日々の多忙な教育実践の中で次第に立ち返る機会が少なくなっていく場面を経験してきた。その経験を振り返ると、学校経営ビジョンは理念として示すだけでは不十分であり、日常の教育実践や意思決定の場面で実際に活用される「共通の判断軸」として機能させていく工夫が必要であると痛感している。

本研究は、上川管内の小・中学校長を対象としたアンケート調査の分析を通して、学校経営ビジョンの策定・共有・実践の実態を明らかにするとともに、創意と活力に満ちた学校経営を推進する上で、校長に求められるマネジメントの在り方について考察することを目的とする。特に、小学校の特性に着目し、学校経営ビジョンを日常の教育実践へと結び付けていくための有効な方策について検討したい。

２　上川管内の概況

北海道上川管内は、中核都市である旭川市を中心に、都市部から農山村地域まで多様な地域で構成されている。大雪山を擁し、北海道の水資源を支える重要な役割を果たす一方で、人口減少や少子高齢化といった深刻な課題にも直面している。

教育面では、小規模校ならではのきめ細かな教育が可能である反面、教職員体制の確保や人材育成、ＩＣＴ活用の地域差などが課題となっている。

今後は、地域の人材や資源を生かした学校づくりを進め、地域とともに子どもを育てる教育の充実が不可欠である。

Ⅱ 研究の概要

１　研究の背景と目的

本研究は、社会の急速な変化や価値観の多様化が進む中で、学校に求められる役割が年々高度化・複雑化している現状を踏まえ、学校経営の中核となる「学校経営ビジョン」の在り方について検討していく。とりわけ、将来の見通しが必ずしも明確とは言えない時代において、子どもたちがよりよい社会と幸福な人生を主体的に切り拓いていくためには、学校としての明確な方向性と、その実現に向けた組織的な取組が欠かせない。

このような状況の中で、学校経営においては、学校経営ビジョンが策定されているかどうかにとどまらず、それが日常の教育実践や組織運営の中で、どのように生かされているかという点が重要となる。学校経営ビジョンを「掲げる理念」として位置付けるだけではなく、日々の判断や行動を支える拠り所として機能させていくことが求められている。

本研究では、学校経営ビジョンを「実践を支える判断軸」として捉え直し、創意と活力に満ちた学校経営を実現するために、校長が果たしている役割や、その具体的な在り方について明らかにすることを目的とした。

２　研究の視点

本研究では、次の二つの視点から考察を行った。これらの視点は、第１分科会における「学校経営ビジョンに基づく創意と活力に満ちた学校経営の推進」という研究の趣旨を踏まえつつ、校長の日常的なマネジメントの在り方に着目して具体化したものである。

（1）未来を切り拓く力を育む学校経営ビジョンの策定

社会や地域の状況、教育改革の動向を踏まえながら、子どもたちの将来像を見据えた学校経営ビジョンを、校長がどのように構想し、明文化しているかという点に着目した。

（2）学校経営ビジョンを基盤とした経営推進

学校経営ビジョンを教職員・保護者・地域と共有し、日常の教育活動や組織運営に結び付けていくために、校長がどのような役割を果たしているかという点に着目した。

3　研究方法

（1）調査対象・方法

上川管内の全小・中学校長を対象に、Ｗｅｂ形式によるアンケート調査を実施した（回答率98.8%）。

（2）調査内容

学校経営ビジョンの策定状況、教職員への共有、日常実践との結び付き、校長のマネジメント意識、地域・保護者との連携等について、選択式および自由記述により把握した。

（3）分析方法

単純集計に加え、クロス集計および自由記述の質的分析を行い、数値と実感の両面から考察した。

4　アンケート分析から見える現状と課題

上川管内校長会アンケートの結果を整理すると、課題の重心は「策定・整備」から「運用・実装」へと移りつつある実態が浮かび上がった。

（1）学校経営ビジョンの明文化と実践との乖離

Ｑ３「学校経営ビジョンは明文化されていますか」においては、94.0%の学校がビジョンを明文化しており、言語化の段階はほぼ達成されているといえる。しかし、それが「日常の教育活動と非常によく結び付いている」と回答した学校は約26%にとどまり、明文化の進捗度と日常への浸透には大きな差がある。自由記述からは、「忙しさの中で繰り返し扱うことが難しい。」といった運用段階の課題が散見される。

この傾向は、自由記述の内容からも読み取れる。Q10には、「忙しさの中で繰り返し扱うことが難しい。」「抽象的で、具体的な行動に落とし込みにくい。」「年度当初の説明後は意識されにくい。」といった記述が多く見られ、課題がビジョンの内容そのものというよりも、日常の判断や行動にどのようにつなげていくかという運用段階に移っていることがうかがえた。

これらを踏まえると、学校経営ビジョンは「掲げる理念」としては一定程度機能しているものの、授業づくりや学級経営、生徒指導、校内の意思決定といった日常場面において、共通の判断軸として十分に活用されているとは言い難い状況があると考えられる。

（2）校長のマネジメント意識と組織的実践の課題

校長のマネジメント意識に関するQ19「調整・マネジメント力の重要性」では、「非常に重要」「重要」と回答した割合がほぼ100%と極めて高いが、それが必ずしも実践の深化に直結していない。自由記述には「校長が動かないと進まない。」といった声があり、学校経営が校長個人の力量に依存しやすい構造が浮き彫りとなっている。

しかし、Q19とＱ８のクロス集計を行うと、マネジメントの重要性を強く認識している校長であっても、学校経営ビジョンが日常実践に十分結び付いていない学校が一定数存在していた。意識の高さが、そのまま実践の深化につながっているとは限らない状況が見えてきた。

自由記述には、「最終的には校長が調整することになる。」「任せたいが任せ切れない。」「校長が動かないと進まない。」といった声が見られ、学校経営が校長個人の発信力や調整力に依存しやすい構造が浮かび上がっている。

これらの結果を踏まえると、課題は校長の意識や力量の不足にあるというよりも、校長の意図や学校経営ビジョンを、教頭やミドルリーダー、校務分掌を通して、組織全体の行動へと結び付けていく仕組みが、十分に整っていない点にあると考えられる。

（3）地域・保護者との共有における課題

Q21「地域・保護者が学校経営ビジョンを理解していると感じますか」において、地域・保護者がビジョンを「十分理解している」と感じる割合は１割未満にすぎない。一方で、活動を共にする実質的な協働が進んでいる事例も多く、説明型の共有から、共通体験を通した協働関係への発展が求められている。

また、Q22「地域・家庭との連携で成功している取組」に関する自由記述を分析すると、学校運営協議会を核とした協働、授業や行事への地域参画、ＩＣＴを活用した情報発信など、実質的な協働が進んでいる事例が多数確認された。

これらの記述から、地域・保護者の理解は、文書や説明による一方向的な情報提供によって深まるというよりも、学校と地域が共に活動する経験を通して育まれているのではないかと考える。課題は「伝えていない」ことではなく、説明型の共有にとどまり、共通体験を通した協働関係へと十分に発展していない点だと考えられる。

（4）小括：数値分析から見える課題の本質

以上の数値分析および自由記述の考察から、上川管内における学校経営ビジョンの課題は、その理念や内容の不十分さではなく、ビジョンを日常の実践の中でいかに機能させるかという「運用」と「組織化」にあることが明らかとなった。

具体的課題として以下４点が挙げられる。

① ビジョンを日常の教育実践や意思決定の場面における共通の判断軸として位置付けること

② 校長の意図を教頭やミドルリーダーを通して、組織全体の行動へと翻訳・共有すること

③ 地域・保護者と説明にとどまらない協働関係を構築すること

④ これらの実践を校長個人に依存させず、校長同士の学び合いを通して持続的に高めていくこと

これらは、本研究の視点である「学校経営ビジョンの策定」

と「ビジョンを基盤とした経営推進」の双方に関わり、後者においてその具体化が求められている。

学校経営ビジョンは「掲げるもの」にとどまらず、日常の実践や組織運営の中で繰り返し意味付けられる「生きて働く判断軸」として機能させていく必要がある。

これらの課題を踏まえ、学校経営ビジョンを日常の実践へと結び付ける具体的方策の取組を事例的に検討する。

5　学校経営ビジョンを実践につなぐ具体的方策

分析から得られた課題に対しては、個別の実践にとどまらず、学校・地域・組織・校長間の関係性の中で構造的に捉えることが必要である。本章では、四つの課題に対応する具体的方策として、次の四つの事例を基に考察する。

（1）学校経営ビジョンを「使われる判断軸」へ転換する取組
（A小学校）

これは、抽象的な理念を教職員が日常的に扱いやすい言葉へと翻訳することを意図したものである。具体的には、各種計画や校務分掌の目標、校内研修の視点、授業づくりの振り返りなどにおいて、「この取組は『まほうかけあいだ』のどの視点に位置付くか」を明示することを徹底した。

また、会議においては、単に成果や課題を報告するのではなく、「どの価値に基づく実践であったか」「どのような子どもの姿につながったか」という視点で語ることを共有した。これにより、教職員一人一人が自らの実践を学校経営ビジョンと関連付けて捉える機会を意図的に増やしてきた。

その結果、授業改善や学級経営に関する協議の中で、自然にビジョンに立ち返る発言が見られるようになり、学校経営ビジョンは単なる理念から、日常の意思決定や判断を支える共通の拠り所へと変容しつつある。

（2）組織的マネジメントによる実践の展開
（A小学校）

第二の課題である「ビジョンを組織全体の行動へと翻訳・共有すること」に対して、本校では、教頭やミドルリーダー、校務分掌を軸とした組織的マネジメント体制への転換を図った。

具体的には、各部・係が学校経営ビジョンを踏まえて重点目標を設定し、それぞれの立場から実践を展開する仕組みを整えた。その際、校長は細部にわたる指示を控え、方向性を示した上で、実践の具体化は組織に委ねることを意識した。

また、教頭やミドルリーダーが「翻訳者」として機能することを重視し、校長の意図を現場の具体的な実践へと落とし込む役割を担う体制を構築した。これにより、ビジョンが「校長の言葉」にとどまるのではなく、組織全体の行動として共有されるようになってきた。

その結果、教職員の主体的な参画意識が高まり、学校全体としての方向性の一致や一体感が生まれつつあるとともに、校長一人に依存しない持続可能な学校経営の基盤が形成されつつある。

（3）地域との協働を基盤としたビジョンの共有
（B市学校運営協議会・教育研究所）

第三の課題である「説明にとどまらない協働関係の構築」に対しては、B市における学校運営協議会および教育研究所の取組例を取り上げる。

学校運営協議会の取組では、「地域と関わっている」という段階を越え、「地域の中で学校の教育活動が成り立っている」という実感である。年間計画を見ると、農業体験や地域行事、キャリア教育、スキー学習など、単発の協力ではなく、教育課程そのものの中に地域の役割が位置付けられていることが分かる。

例えば、稲作体験では地域の農業従事者が単なる協力者ではなく、子どもたちにとっての「先生」として関わっている。また、スキー学習においても、地域の方が継続的に指導や安全管理に関わることで、授業そのものが地域との協働によって成立している。このような関わりは、学校側が「お願いする」関係を越え、共に子どもを育てる関係へと質的に変化していることを示している。

さらに、地域コーディネーターの存在である。学校と地域をつなぐ役割が明確に位置付けられていることで、教職員の負担に依存することなく、継続的な協働が可能となっている。実際に、活動の調整や人材確保が計画的に行われている点からも、仕組みとして機能していることがうかがえる。

こうした取組を通して、地域・保護者の立場は確実に変化している。学校経営ビジョンは、説明会や文書によって理解されるものではなく、子どもたちが生き生きと活動する姿を通して、「なるほど、こういう子どもを育てようとしているのか。」と実感を伴って共有されている。

また、教育研究所では、市全体で教育課題を共有し、学校経営を進めている点に特徴がある。特に、学校経営案を共通様式としたことは印象的であった。各校の取組が同じ枠組みで整理されることで、比較や共有が容易になり、「あの学校ではどうしているのか」という視点が自然に生まれている。

このように、地域との協働と行政レベルでの仕組みづくりが重なることで、学校経営ビジョンは一校の中にとどまらず、地域全体で共有されるものへと広がっている。

（4）校長同士の学び合いによる実践の深化
（上川管内校長会ブロック研修会）

第四の課題である「校長の実践を個人に依存させない仕組みの構築」に対しては、上川管内校長会における７ブロック研修会の取組が重要である。

校長という立場は、最終的な判断を求められる場面が多く、結果として一人で抱え込む構造になりやすい。しかし、ブロック研修会において各校長の話を聞く中で感じるのは、抱えている課題や迷いは決して特別なものではなく、多くの学校に共通しているということである。

実際の研修では、成功事例の紹介だけではなく、「うまくいかなかったこと」や「判断に迷った場面」が率直に語られることが多い。例えば、「任せたいが任せ切れない。」「ビジョンを示しても日常に落ちていかない。」といった声は、自校の状況と重なり、考えを深める契機となっている。

こうしたやり取りを通して、自らの実践を客観的に見直

す視点が得られるとともに、「自分のやり方だけではない」という気付きが生まれる。また、他校の具体的な工夫を知ることで、「まずはここからやってみよう」と次の一手が見えてくることも多い。

重要なのは、こうした学びが形式的な研修にとどまらず、日常の実践へと確実につながっている点である。研修で得た視点やアイデアを自校に持ち帰り、小さな改善として積み重ねていくことが、結果として学校経営の質の向上につながっている。

このように、校長同士の学び合いは、経験を個人の中にとどめるのではなく、共有し、広げていくための重要な基盤となっている。学校経営ビジョンを「生きて働くもの」としていくためには、このような横のつながりが不可欠であると考える。

（5）小括：四つの課題に対応した実践の構造

以上の四つの事例から、学校経営ビジョンを実効性のあるものとして機能させるためには、

・日常の教育実践の中に位置付けること
・組織的なマネジメントとして運用すること
・地域との協働を通して共有すること
・校長同士の学び合いを通して高め続けること

が重要であることが明らかとなった。

これらはそれぞれ独立した取組ではなく、相互に関連しながら、学校経営ビジョンを「生きて働く判断軸」として機能させるための構造を形成していると考える。

Ⅲ まとめ

本研究は、「創意と活力に満ちた学校経営のビジョンの策定」を研究課題とし、上川管内校長会アンケートの分析およびＡ小学校やＢ市における実践を通して、学校経営ビジョンの在り方について考察してきた。

分析から見えてきたのは、学校経営ビジョンの明文化そのものは管内全体で一定程度進んでいるものの、それが日常の判断や行動の中で十分に生かされているとは言い難い現状であったということであった。それは、ビジョンは「存在している」が、「機能している」とまでは言えない場面が少なくない。

課題の本質は、ビジョンの内容の良し悪しではなく、それをどのように日常の実践や意思決定の場面に結び付けていくかという点にあると考えられる。

実践を通して感じているのは、学校経営ビジョンは「示せば動くもの」ではないということである。

年度当初に丁寧に説明したとしても、それだけで教職員の行動が変わるわけではない。むしろ、日々の授業や学級経営、会議の中で繰り返し確かめられ、その都度意味付けられていく中で、少しずつ共有されていくものである。その積み重ねの中で、ようやく迷ったときに立ち返ることのできる判断の拠り所として機能していくのだと感じている。

また、校長一人でできることには限りがあることも、改めて実感している。ビジョンを示すことはできても、それを日常の実践として広げ、根付かせていくためには、教頭やミドルリーダー、教職員一人一人の力が不可欠である。

さらに、地域や保護者との関係の中で実感を伴って共有されていくこと、そして校長同士が学び合いながら実践を深めていくことが重なり合って、はじめて学校経営は前に進んでいくものだと感じている。

一方で、これらの取組はまだ途上にあり、十分に定着しているとは言えない。状況に応じて立ち止まり、振り返りながら、何がうまくいき、何がうまくいっていないのかを見極めていく必要がある。むしろ、その繰り返しこそが、学校経営ビジョンを形だけのものにしないために重要であるとも言える。

学校経営ビジョンは、完成された答えとして存在するものではなく、問い続けるための軸である。日々の実践の中で揺らぎながらも、その都度立ち返り、確かめ直していく中で、少しずつ意味を深めていくものであると捉えている。

今後も現場に立ち続ける校長として、実践と省察を往還しながら、学校経営ビジョンの在り方を問い続けていきたい。

《参考資料》

・上川管内校長会アンケート分析資料
・Ａ小学校　学校経営方針　等
・Ｂ市の学校運営協議会資料　等

https://drive.google.com/drive/folders/1EaI7wPQb53yo-Ux3pC3eBjQT7wRnrOmU?usp=sharing

第２分科会　組織・運営

サッポロビール園（札幌市）

組織・運営

研究課題　学校経営ビジョンの実現に向けた活力ある組織づくりと校長の在り方

分科会の趣旨

情報化・グローバル化の急激な進展、少子化・高齢化、人口減少の進行、生成ＡＩの飛躍的な進化等、先行きが不透明で予測することが困難な時代においても、一人一人の豊かで幸せな人生と社会の持続的な発展の実現を目指し、子どもたちに「持続可能社会の創り手」としての資質・能力を確実に育成することが、学校教育には求められている。

校長は、社会の変化から目指す方向性や目標を読み取り、絶えず挑戦と改善を繰り返しながら質の高い教育活動の推進を目指し、リーダーシップを発揮することが重要である。校長が示す経営ビジョンの実現のためには、教職員一人一人に、共通確認すべき学校課題を自分事として捉えさせ、課題解決に向けて方向性を揃えるとともに、全教職員に学校経営参画意識をもたせる必要がある。

一人一人が自覚と意欲をもって組織を機能させる体制を築くことで、教職員個々の資質・能力が引き出され、活力あふれる創造的な学校風土が醸成される。そのために、校長のリーダーシップの下、協働性・心理的安全性を確保した職場環境づくりが不可欠である。その上で、校長の考えや思いを分かりやすく具体的に伝えるなど、教職員と十分なコミュニケーションを取り信頼関係を築くとともに教職員の意識改革を図り、全体が切磋琢磨し、学び合うことのできる組織をつくることが望まれる。

さらに、学校で働く人材の多様性に応じ、経歴や職種の違いにより自らと異なる視点をもつ教職員の意見を積極的に取り入れ、互いの強みを活かしたチームとしての学校づくりが求められる。また、様々な教育課題に積極的かつ柔軟に対応するためには、課題を適切に把握し、具体的な方策を講じることや家庭及び地域社会と連携することが重要である。校長には、学校経営に対して適切に説明責任を果たすとともに、学校・家庭・地域をコーディネートする調整力を発揮し、連携・協働により学校づくりを推進することが期待される。

本分科会では、校長の示す学校経営ビジョンの実現を図るための活力ある組織づくり及び組織を積極的に運営していくための具体的方策と成果を明らかにする。

研究の視点

（１）学校経営ビジョンの実現に向けた活力ある組織づくり

全教職員が学校経営ビジョンに基づき、一丸となって教育活動に取り組む活力ある組織をつくるためには、まず校長の明確で分かりやすい学校経営ビジョンを示す必要がある。そして、校長が学校教育目標の達成に向けた具体的ゴールを示し、教職員全員で取り組む課題の共通理解を図ることが大切である。

教職員が組織の一員であるという自覚をもち、意欲的・主体的に課題解決に向けた教育活動を推進するために、校長は、教職員一人一人の状況や特徴を的確に捉え、個々の教職員の適材適所への配置や、数年後を見据えた人材育成に努める必要がある。また、協働性・心理的安全性を確保し、教職員が自己有用感をもって生き生きと活躍できる組織づくりを進めなくてはならない。

このような視点に立ち、学校経営ビジョンを実現するために、活力と実行力のある組織づくりをしていく上での、校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

（２）組織を活性化させるための具体的方策の推進

明確な学校経営ビジョンの提示と、組織的に機能する教職員集団づくりを進めることが、質の高い教育の実現や教育活動の充実を図るための基盤である。組織が活性化し適切に機能するように、絶えず現状の分析・評価・改善を行い、学校経営を推進していくことが重要である。

学校経営ビジョンを教職員に周知徹底するためには、それを分かりやすく具体的に示すことや、教職員の実践に対するモチベーションを高めるような評価を行う必要がある。それにより、教職員の学校経営への参画意識の高揚を図り、学校組織の一員としての意識の向上につながる。そして、学校経営ビジョンの実現のためには、家庭や地域社会の願い、学校の教育課題を学校・家庭・地域社会で共有し、連携を機能させるコーディネーターとしての役割も、校長として重要である。

このような視点に立ち、学校経営ビジョンの実現を目指して、組織を活性化させる上での、校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

研究発表

学校経営ビジョンの実現に向けた活力ある組織づくり
～中学校区でつなぐ教育目標と一貫した経営ビジョンの実現へ～

鳥取県　鳥取市立倉田小学校　**國　政　裕　恵**

Ⅰ 趣　旨

１　はじめに

現代社会は、グローバル化の進展や急激な社会構造の変化、テクノロジーの進化により、予測困難な時代となっている。学校現場を取り巻く環境や課題も複雑化・多様化する中、子どもたちが自分を見つめ、自ら課題を発見し、自分のよさや可能性を認識し、多様な人々と協働しながら新たな価値を創り出していく「主体的な力」の育成が急務となっている。

鳥取市においても、社会の変化や課題に対応しながら夢や希望に向かって力強く歩み、ふるさとへの思いや志をもってたくましく活躍できる人づくりが求められている。また、地域社会の一員として「自分に何ができるか」を主体的に考えることができる力を育むことが、教育の重要な役割だと考えている。こうした中、同市では「中学校区」を軸とした「特色ある小中一貫の教育」を推進している。その中核である「自立と創造の学園づくり事業」では、各中学校区で９年間の学びを見通し、小中学校が一体となった特色ある教育活動を展開している。本校が属する中学校区においては、義務教育９年間を通して、次代を自ら拓き、生き抜いていくたくましい力をいかに育むか、を目標に取組を進めている。

このような背景を踏まえ、本校では校区中学校の学校教育目標である「『開拓力』の南～自分を拓き、社会を拓く～」への接続を見据えて、自校の教育目標を「未来を拓く　倉田っ子の育成」と定めた。９年間という連続した学びの中で、子どもたちが自らの力で未来を切り拓いていく基盤を小学校段階でしっかりと築くことが本校の使命である。そのためには、校区校長会で学校経営ビジョンを共有し、小中が連動した組織づくりと具体的な実践を進めていくことが重要である。

かかる現状において、校長には社会の動きを的確に捉え、地域とのつながりを大切にしながら、明確かつ揺るぎない「学校経営ビジョン」を掲げることが求められる。そして、それを教職員と共有するとともに子どもたちとも共有し、共に推進していくことが不可欠である。経営ビジョンを共有し対話を重ねることで、教職員一人一人が当事者意識をもち、主体的に考え協働するようになる。本研究では、この「未来を拓く」経営ビジョンの共有を起点として、教職員の主体的な変容を促し、それを子どもたちの主体的な学びへとつなげていく「学校経営ビジョンの実現に向けた活力ある組織づくり」を提案する。

２　校区の概要

本中学校区は鳥取市南部に位置し、商業施設やマンション建設、宅地開発が進む地域である。児童生徒数は約2000人と県内最大規模を誇り、多様な人々が互いに関わり合いながら生活している。校区内には小学校が４校（大規模２校、中規模１校、小規模である本校１校）あり、児童生徒の実態は様々で生徒指導や特別支援教育におけるニーズも多岐にわたる。対人関係スキルの未熟さや自己判断の難しさから、不登校傾向や問題行動が見られる児童生徒もおり、個に応じた特別な支援や配慮が求められている。また、学力の二極化も課題となっており、家庭学習の習慣化による基礎学力の定着とともに、自己調整的な学びを促す課題の工夫など、児童生徒の主体的な学びを推進する必要性がある。

こうした背景から、中学校区全体で長年、挨拶・掃除・家庭学習習慣等の共通実践項目に取り組んできた。さらに、令和７年度より小中連携組織を「南風会（南風が吹くと人々の心が和らぎ、生活が豊かになるという意を込めて）」と改称し、９年間を見通した一貫性のある児童生徒育成に向け、教職員の意識と連携が一層高まってきている。

そのような中、本校の児童数は71名、教職員21名の小規模校であり、今年度より複式学級がスタートした。進学先である校区中学校全体の生徒数から見ると、本校出身者の割合は８％弱にとどまる。千代川と八坂山に挟まれた南北に細長い校区は、鳥取市南部の田園風景の広がる地域にあり、豊かな自然や伝統を大切にする地域住民や保護者と密に連携しながら教育活動を展開している。本校の児童は、少人数ならではの温かい関わり合いの中で自分らしさを発揮し、仲間とともに学習や行事へ意欲的に取り組んでいる。その反面、中学校という大規模な集団環境へ移行した際、小学校で培ってきた力を十分に発揮しきれないことが課題となっている。

Ⅱ 研究の概要

１　研究の視点との関連

第２分科会が掲げる研究の視点（１）「学校経営ビジョンの実現に向けた活力ある組織づくり」の推進のためには、義務教育９年間を見通した組織をつくることが重要となってくる。そのために、まずは中学校区校長会が結束し、一体となって校区の学校経営を進めていく必要があると考えた。それには、互いの深い信頼関係と風通しのよい協議、そして揺るぎない共通の使命感が必須である。その上で、①経営ビジョン

（学校経営の根幹）の共有、②指導ツール（共通実践）の共有の２点が重要であると考え研究を進めてきた。

（１）経営ビジョンの共有

校区中学校の学校教育目標「『開拓力』の南～自分を拓き、社会を拓く～」につなぐ取組として、校区４小学校では、９年間を通して一貫した目標「開拓力」に向かって具現化し、「開拓力」が育つ素地を学校経営方針に明確に位置付けて取り組んでいる。

○Ａ小学校の学校経営方針

ア：「開拓力」のもととなる「生きる力」の育成

イ：「ふるさとを幸せにする」ための取組

○Ｂ小学校の学校経営方針

ア：「至誠（まごころ）をもって接する力」を育む

イ：「主体的に学ぶ力」を育む

ウ：アとイの力を活用して「未来を拓く力」を育む

○Ｃ小学校の学校経営方針

ア：自己実現に向かう力の土台となる考える力と想像力の育成

イ：自己実現に向かう力を「未来を拓く力＝開拓力」と捉える

○Ｄ小学校（本校）の学校経営方針

ア：学びに夢中になる（主体的に学ぶ）児童の育成

イ：「開拓力」のもととなる「自己有用感」「たくましさ」の育成

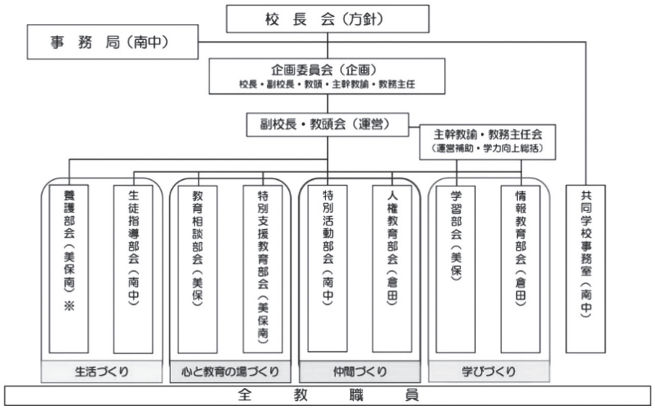
ウ：地域とつながる豊かな学びの実現

（２）組織づくり

経営ビジョンを推進していくため、小中連携組織を「南風会」と名称変更し、小中が一貫して児童生徒を育成できる、より機動性の高い組織へと再編し活性化を図った。

さらに、改編した各部会において「目指す児童生徒の姿」を明確に位置付けて取組内容を決定した。それに基づく評価項目を設定するとともに、児童生徒が自身を振り返るためのアンケートを作成した。このアンケートを中学校区内全ての児童生徒を対象に実施し、成果指標（達成目標）に対し、できる限り客観的数値を基に検証する仕組みを構築した。

その結果を分析して次なる指導の視点や指針を定めるなど、ＰＤＣＡサイクルを意識した取組を展開している。また、各部会には各校の管理職を１名ずつ配置し、部会の運営や取組の進捗状況などを把握するとともに適切な助言を行っている。



（３）共通実践

○南風タイム（短時間グループアプローチ）

・毎週10分間「南風タイム」を設定し、児童生徒の信頼関係とコミュニケーション能力の向上を図っている。

・ねらいを明確にし、校区内で同一の手法を用いることが重要であるため、中学校区全教職員研修会に講師を招聘し研修を実施した。その結果、高い有効性が得られた。

○挨拶運動

・毎月第１水曜日を「南中校区挨拶デー」とし、学校運営協議会、保護者、地域の方々と共に挨拶運動を行っている。気持ちのよい挨拶ができる児童生徒の育成を図っている。

○もくぴか掃除

・掃除時間の前に調息を行い、静かに黙って掃除をする姿を目指している。小中で一貫して同じ指導を行うことを重視している。

○「学校のくらしアンケート」

・鳥取市不登校対策アドバイザー（鳥取大学特命教授）の協力を得て、小学３年生以上の校区内全児童生徒を対象に実施している。

・学校・学級の風土を可視化することで、児童生徒の居場所感を把握しやすくなった。アンケートと事後研修をセットで実施し、より深い児童生徒理解につなげている。

・小中で同一のアンケートを実施することで、的確な連携が可能となっている。

○校務支援システム（C4th）及びポータルサイトの活用

・校務支援システム（C4th）に南中学校区の掲示板を設定し、校区内の行事予定、学校だより、お知らせなどを全教職員が直接確認できるようにした。また、校区ポータルサイトを活用し、「南風会」の取組等の情報共有の場を設定した。さらに、部会ごとに南風会クラスルームを作成し、研修会資料の配付等、ＩＣＴを活用した円滑な情報連携を具現化している。

（４）兼務教員の拡大と活用

中学校の生徒指導主事、教育相談コーディネーター（ＣＯ教員）、特別支援教育主任に加え、令和７年度からは管理職、養護教諭も兼務教員として位置付けたことで、情報共有がより円滑になった。年間を通して中学校教員が校区内の小学校を定期的に訪問し、生徒指導、教育相談、特別支援教育の視点から児童の様子を観察・支援することで小中の教員のつながりが生まれ、中学校への円滑な移行に寄与している。

また、中学校校長が４小学校の校長も兼務し、各小学校の６年生に対し、９年間を見通した中学校の教育目標や目指す姿、予測不可能な社会を生き抜くために大切なことなどを直接児童に語りかける機会を設けた。これにより、児童の中学校進学に向けた目標意識が高まり、自身の行動を見つめ直す契機となっている。

2　本校の実践

（1）経営ビジョンの具現化

中学校の学校教育目標である「開拓力」へと確実につなげるため、本校では「未来を拓く」という目標を掲げ、９年間を通してこの力を育成することを確認した。校長として目標を示すだけではなく、この「未来を拓く」という言葉に込めた経営ビジョンを、あらゆる機会を通じて教職員や児童と継続的に共有してきた。教職員に対しては、「我々が目指す子どもの姿は何か。」「そのために今、何ができるか。」を共に考える対話の土壌を築くことに注力した。経営ビジョンが教職員一人一人に浸透し、自分事として捉えられるようになったことで、組織に大きな変化が生まれ始めた。児童に対しては、「未来を拓く」につながる合言葉を共有し、学年目標とも連動させた。また、児童会のテーマとも協働し、現在の学年でどのような姿を目指すべきか、児童会としてどのように取り組むべきかを考えさせた。さらに、「なりたい自分を思い描く」「自分を見つめる」活動を学校行事や教育活動の様々な機会を捉えて意識的に取り入れた。

学校教育目標の共有

夏休み明け「初心を創ろう」

（2）体制づくりの工夫

校務分掌においては、若手教職員をチームの柱として位置付けた。これにより、若手が学校全体に視野を広げ、周囲に相談しながら企画・運営を行う組織体制が構築された。経営ビジョンの浸透は、学校運営の要である各分掌にも変革をもたらしている。経営ビジョンを共有したことで、各分掌の主任が「自分の持ち場で、どのように『未来を拓く』というビジョンを具現化できるか。」を強く意識するようになった。その結果、前例踏襲の業務をこなすだけでなく、ビジョンに基づいた新たな企画を主体的に立案・提案する姿が見られるようになった。若手教職員が経営参画意識をもち、頼もしく成長していることこそが、本校の組織としての最大の活力となっている。

（3）校内研究活性化に向けての工夫

主体的にチャレンジできる組織づくりとチーム力による校内研究の充実を図り、教職員と児童の育成に努めた。まず、児童の実態（学力、学習に向かう姿）から本校の「強みと弱み」を教職員全体で共有し、どのような授業づくりをしていくべきか、「倉田っ子の学び」について議論を深め、その学びの型を確立することとした。授業づくりだけでなく、学びを支える土台づくりの重要性についても話し合い、全職員による100％の実践を徹底した。成果につながった要因として、

①　目指す児童の姿を明確にしたこと
②　教職員全員が納得した上で具体的実践を明確にしたこと
③　教職員が主体的に取り組める工夫を施したこと

の３点が挙げられる。特に、教職員が主体的にチャレンジできるよう、以下の改善を行った。

○生活時程の見直し：放課後の時間にゆとりをもたせ、自然発生的なチーム教材研究の場を創出した。
○校内チャットの活用：日々の授業の中で共有すべき内容を主体的に取り上げ、発信する文化を醸成した。
○研究授業の在り方の改善：参観の視点を明確にし、写真と合わせてコメントを書き込む手法を取り入れたことで、授業を見る目が育ち、研究協議が深まった。
○校内ポータルサイトの活用：研究を深めるための動画を掲載するなど、自己研鑽を促す環境を整えた。

こうした取組により、教職員が校内研究教科から他教科へと視点を広げ、新たな実践へチャレンジする姿へと変容した。日常的に教材研究について語り合う姿が見られるようになり、自ら課題をもち、協働して解決しようとする「自律的な学び合い」の集団へと成長を実感している。

また、令和７・８年度の２年間、県事業「子どもが伸びる授業づくりプロジェクト」の指定を受け、専門的な指導助言を得ながら研究を進めていることも大きな推進力となっている。教職員の変容に呼応するように、児童の学習へ向かう姿にも少しずつ確かな変容が見られ始めている。

Ⅲ まとめ

本研究テーマである「学校経営ビジョンの実現に向けた活力ある組織づくり」を通して、中学校区との連携および本校の教育活動において、以下の成果と課題、今後の方向性を見出すことができた。

1　実践の成果

（1）教職員の変容

「未来を拓く」という経営ビジョンを共有し、対話を重ねたことで、教職員一人一人が当事者意識をもち、学校運営に主体的に参画する姿が見られるようになった。学年経営と学校経営がつながり、子どもたちへの意識も一体化してきた。特に若手教職員を校務分掌の柱に据えたことで、

経営ビジョンに基づき、子どもたちの姿から新たな企画・提案が主体的に生まれ始めた。

また、生活時程の見直しによる放課後時間の創出や校内ポータルサイトやチャット等の活用により、日常的に教材研究について語り合う文化が醸成された。教職員が自ら課題をもち、他教科へも視点を広げて実践しようとする「主体的な学び合い」の集団へと成長してきた。

さらに、「倉田っ子の学び」の型を確立し、全教職員が納得した上で100％の実践を徹底したことで、チーム力による校内研究が充実した。その結果、教職員だけではなく、子どもたちの学びに向かう姿にも変容が見られた。

（2）児童の変容

経営ビジョンと連動した学年目標や児童会活動、「なりたい自分を思い描く」活動を通して、自分自身と対話する場面が増え、児童の内面の成長が感じられるようになった。学習面では、自分の学びを振り返り、成長や次の課題を「学びシート」に記述できる児童が増え、その内容も充実してきた。生活面でも、自分の行動を見つめ、次の行動を見出そうとする姿が見られ始めている。児童アンケートより「自分のことが好き」「将来の目標や夢がある」という問いに肯定的に答える児童が増え、次代を切り拓く土台となる意識が着実に育ちつつある。

また、教職員の指導法の工夫や主体的な学び合いに呼応するように、児童の学習に向かう姿勢が前向きになってきた。「自己選択・自己決定」の場を設定することで、子どもたちが自分で学び方を選び、調整しながら取り組むなど、少しずつ変容が現れ始めている。

少人数ならではの温かい関わり合いの中で、児童が安心感をもち、仲間と共に学習や行事へ意欲的に取り組んでいる。「みんなで何かをするのは楽しい」「最後までやりとげてうれしかった。」と肯定的回答をする児童が増えてきたことにより、これらの活動を通して、難しいことへも仲間とともに挑戦しようとする「たくましさ」や人の役に立ってうれしいと思う「自己有用感」の向上が見られている。

（3）小中連携の強化

連携組織を「南風会」として再編し、機動性の高い組織へと改善した。評価指標を用いたＰＤＣＡサイクルを構築したことで、「南風タイム」などの共通実践がより実効性の高いものとして定着してきた。

また、管理職や養護教諭を含めた兼務教員の拡大により、小中間の情報共有が一層円滑になった。特に中学校長からの直接の語りかけは、児童の中学校進学への目標意識や自己内省を促す大きな契機となった。今年度の入学式では、校長の言葉を生かして、「どんな困難にも屈しないあきらめない心で、未来を拓いていきます」と新入生代表が力強く語る姿が見られた。この経験は、児童にとっての大きな自信となり、中学校生活への期待へとつながった。

２　課題と今後の展望

（1）課題

今年度の中学１年生の姿から、実践の確かな手ごたえを感じている。小規模校から中学校への移行時における「たくましさ」と「主体性」の更なる育成が必要である。

また、学校内だけではなく家庭や地域を巻き込んだ経営ビジョン共有の深化と協働体制を持続的に構築していく重要性を感じている。

さらに、「子どもが伸びる授業づくりプロジェクト（県指定事業）」を通じて、学力向上と自己調整学習の確立を図るとともに、学力向上の土台となる「生きる力」や「豊かな心」の育成にも取り組む必要がある。

（2）今後の展望

「南風会」における中学校区の連携を更に深化させ、９年間の小中一貫教育の中で、子どもたちが自らの可能性を切り拓く力をどのように育成し、接続していくかが重要である。また、「中学校区（ふるさと）を誇りに思う」児童生徒を育成するために、「かけがえのない体験」を意図的に仕組んでいきたい。

３　おわりに

本研究を通して強く実感したことは、学校経営ビジョンは、校長が一人で掲げるものではなく、教職員そして児童とともに共有し、日々の実践の中で「具現化していくプロセス」に価値があるということである。「未来を拓く」という経営ビジョンのもとで対話を重ね、同じ方向を向いて歩んだことで、教職員の主体性が引き出され、自ら学び合い、企画立案する「活力ある組織」へと変容しつつある。

子どもの成長は、小学校の６年間で完結するものではない。中学校という新たなステージで、子どもたちが自分らしく、生き生きと生活し、自らの力で未来を切り拓いていく姿を実現するためには、小中９年間を通して教育目標をつなげ、同じ経営ビジョンを共有しながら実践を積み重ねることが不可欠である。本校の「未来を拓く」から中学校の「開拓力」へ方向性を示すことは、子どもたちの確かな成長を支えるものとして重要である。

校長として確固たる経営ビジョンを描き、それを組織全体で共有し、教職員と子どもたちと共に実践していく。その歩みの連続が活力ある組織づくりとなり、子どもたちの輝く未来を創り出すと確信している。今後も中学校区小中学校との強固な連携のもと、主体的に学び、自走する児童と教職員の育成に尽力していきたい。

研究発表

「改善を続ける組織」をつくり、社会の負託に応える学校経営の確立
～「方向をそろえ、改善を回し、人を育てる」組織づくりの実践～

北海道　石狩市立緑苑台小学校　林　　克　哉

Ⅰ 趣　旨

１　はじめに

急速に変化する社会の中で、学校には計画的かつ柔軟な組織運営が求められている。不確実性が高まる時代において、子どもたちが主体的に学ぶ力を育むためには、学校が継続的に改善を重ねる組織として機能することが重要である。

そのためには、校長が学校の方向性を示す経営ビジョンを明確にするとともに、教職員が専門性を発揮できる環境を整えることが不可欠である。さらに、学校課題を共有し、日々の教育活動を振り返りながら改善を積み重ねていく組織風土を醸成していく必要がある。

また、家庭や地域との連携・協働の体制を整え、学校を取り巻く多様な関係の中で調和を図りながら教育活動を推進していく視点も欠かせない。

本研究では、これらの点を踏まえ、学校組織を活性化させるための具体的方策とその推進において、校長が果たす役割について明らかにしていく。

２　石狩管内の教育

「石狩は１つ」の合言葉の下、「子どもの未来保障」を重点テーマに掲げ、七つの関係機関がそれぞれの立場から連携し、管内一体となって教育の充実を図っている。

石狩管内は、政令指定都市である札幌市に隣接する７市町村（江別市、北広島市、千歳市、恵庭市、石狩市、当別町、新篠津村）から構成され、およそ100校の小・中学校及び義務教育学校がネットワークを形成している。都市部と農村部を抱える多様な地域性を背景にしつつ、共通理念の下で組織的な連携を進めている点が、本管内の強みである。

石狩管内小中学校長会（以下「石狩管内校長会」）では、令和８年度からの三か年研究計画で、研究主題を「持続可能な社会の創り手として、未来を切り拓く石狩の子どもを育てる学校教育の推進」と定め、研究を進めている。校長に求められる資質･能力を、経営方針の明確化、組織マネジメント、人材育成、服務規律の保持、危機管理の観点から整理し、年間の研究視点として位置付けている。また、春季・秋季学校経営研究会やブロック研修会を中心に協議・実践交流を進め、管内全体で学校経営の質を高め合う取組を継続している。

Ⅱ 研究の概要

１　石狩管内校長会の研究（令和５～７年度：三か年計画）

石狩管内校長会では、「自ら未来を創造し切り拓く石狩の子どもを育てる学校教育の推進」を研究主題に掲げ、校長として果たすべき組織マネジメントの在り方などについて研究を進めてきた。最終年度となる令和７年度は、「改善を続ける組織をつくり、社会の負託に応える学校経営の確立」を目指し、下記の二つの課題から検討を深めた。

（１）子どもと職員を守る危機管理・服務管理の在り方

教職員が安心して働き、児童生徒が安全に学べる環境づくりを柱として、危機管理体制の整備、緊急時対応の明確化、服務規律の遵守などを中心に研究を進めた。学校が直面する課題は多岐にわたり、ＳＮＳトラブルや地域の安全、災害、いじめなど、校長が果たす責務は年々重くなっている。このような状況の中で、危機管理の徹底は学校経営の基盤であり、規律ある組織風土こそが、改善を続ける組織づくりの前提であることを改めて確認した。

（２）検証改善サイクルを活用した学校経営の在り方

学校経営における検証改善サイクルの確立と運用に焦点を当て、ＰＤＣＡを形式的なものにせず、学校文化として定着させる取組について協議を深めた。具体的には、学校経営ビジョンの可視化を通して「方向をそろえる」工夫、戦略的なミーティングやツールの活用等により日常的に「改善を回す」工夫、そして校務分掌の再整理や役割経験を通して持続的に「人を育てる」組織づくりの工夫など、多くの実践が報告された。校長が明確な経営ビジョンを示し、教職員が課題を自分事としてとらえながら、改善を継続する組織風土を育むことの重要性が明らかとなった。

２　北海道大会第２分科会との関連

第２分科会が掲げる研究の視点（２）「組織を活性化させるための具体的方策の推進」は、石狩管内で研究を進めてきた二つ目の課題と重なる。経営ビジョンの共有、組織マネジメントの改善、教職員の協働文化の醸成、継続的な振り返りと改善など、石狩管内の研究成果は全国的課題に連動している。

本研究では、自校及び石狩管内の取組を基に、組織改善に向けた具体的方策と校長の役割について整理する。

３　具体的取組

（１）持続的改善を支える学校組織づくり

学校経営ビジョンを実現するためには、教育活動の改善と、それを支える組織基盤の整備が不可欠である。Ａ小学校では、改善に向けた議論や新たな取組が組織全体に広がりにくい状況を課題ととらえ、教職員個々の努力に依存しない組織づくりを学校経営の重点に位置付けた。

この課題の解決に向けて、「方向をそろえる」「改善を回す」「人を育てる」の三つを軸に組織改革を進めてきた。これらの取組を相互に関連付けながら推進することで、持続的な学校改善を支える組織基盤の構築につなげている。

①　「方向をそろえる」組織づくり

ア　学校経営ビジョンの共有と実践への連動

学校経営ビジョンを教職員全体で共有し、教育活動に生かすため、学校経営グランドデザインの重点を整理した。また、各学年でもグランドデザインを作成し、人事評価シートと連動させた。

これにより、学校・学年・各教員の目標が明確になり、共通認識の下、教育活動を進める基盤が整った。

イ　学校運営協議会を基盤とした地域連携

教頭を中心とした推進体制の下、地域との連携・協働を進めている。令和７年度からは学校運営協議会委員を増員し、「ＭＩＤＯＲＩ＋」を立ち上げ、学校経営ビジョンや学校課題を地域と共有している。

今後は「熟議」を通して地域との対話を深めながら、教育活動への参画を広げていくことが課題である。

②　「改善を回す」組織づくり

ア　二つの戦略ミーティングの設置

学校経営の重点課題を組織的に検討し継続的な改善につなげるため、二つの戦略ミーティングを設置した。

令和６年度には「経営戦略ミーティング」を設け、協議の焦点化を図った。令和７年度には、マネジメント推進リーダーや研究チームを加えた「学校力向上戦略ミーティング」を新設し、対話を通して課題を共有しながら、継続的に検証・改善を行う体制を整備した。

校長が方向性を明確に示し、マネジメント推進リーダーが対話を基に実践をコーディネートする。主幹教諭・教務主任・研究チームを中心に実践と検証を進め、教頭が全体を統括することで、組織的改善を推進する体制が機能し始めている。

また、定期的な対話の場を組織的に位置付けたことで、課題を共有しながら改善を進める意識が高まり、ミドルリーダー層の学校経営への参画意識の向上にもつながっている。

イ　一部教科担任制の導入

令和７年度から一部教科担任制を導入し、マネジメント推進リーダーと教務主任を中心に推進した。教職員アンケートや戦略ミーティングでの検討を踏まえながら運用の見直しを重ね、多面的な児童理解や授業の質の向上、校務の効率化にもつながっている。

また、教員同士が授業や児童の様子について日常的に対話する機会が増え、実践を共有しながら改善を図る過程が、人材育成にも効果を上げている。

ウ　校内支援体制の整備

通級指導教室と校内教育支援センターを令和７年度に開設し、特別支援教育コーディネーターを中心とした連携体制を構築した。担任だけで課題を抱え込まず、関係職員が協働して支える仕組みを整えている。

また、情報共有を通して支援方法を検証・改善する体制が機能し始めており、教職員の支援力向上につながっている。

③　「人を育てる」組織づくり

ア　校務部会の二部制

令和７年度から校務部会を「企画部」と「推進部」の二部制に再編し、主幹教諭と教務主任を部長とした。

また、各チームのチーフをミドルリーダーや若手教員が担うことで、役割経験を通した人材育成を図った。

さらに、学年を各部会に配置することで、組織的な情報共有やメンター機能の充実にもつながっている。

この体制により、校務部会は単なる業務確認の場から、課題改善を協働的に検討する場へと転換しつつある。若手教員やミドルリーダーが改善意見を出し合う場面も増え、経営参画意識の高まりにつながっている。

④　取組の効果の検証

ア　教職員評価から見る協働的組織文化の広がり

教科担任制アンケートでは「授業の質向上」88%、「働き方の改善」92%、「児童理解・支援の充実」75%と高い評価が得られた。学校評価や学校力向上事業アンケートにおいても、「組織的改善と経営参画」「全教職員の協働」に関する肯定的回答は90～100%であり、方向性を共有しながら協働的に改善を進める文化が広がりつつある。

また、職業性ストレス調査でも、同僚や上司からの支援に関する数値が高く、対話と協働を基盤とした組織づくりが、教職員の安心感や同僚性の向上にもつながっている。

学校づくりはなお途上であるが、「方向をそろえ、改善を回し、人を育てる」組織への転換は着実に進みつつある。今後も校長として一貫した経営ビジョンを示し、対話と協働を基盤とした組織づくりをねばり強く進めていきたい。

（2）石狩管内における持続的改善を支える学校組織づくり

前章で整理したＡ小学校の取組は、石狩管内校長会が研究テーマに掲げる「改善を続ける組織づくり」の方向性を具体化した実践の一つである。各校においても、自校の課題や地域の実態に応じた工夫を重ねながら、持続的な学校改善を支える取組が進められている。

本章では、石狩管内各校の実践（各種研究会のレポートから抜粋）をもとに、「改善が回り続ける組織づくり」を支える代表的な実践を整理する。

① 「方向をそろえる」組織づくり

Ｂ小学校では、校長が年度当初に学校経営方針を伝える際、教職員の理解と共通認識を深めるため、以下のような実践を展開している。

ア 「校長のオモイ」の可視化

方針の背景にある経営意図を明確に言語化・可視化して提示し、丁寧な対話を通して方向性の共有を図っている。

イ 人事評価シートとの連動

可視化したビジョンを個々のシートと結び付け、経営方針が日常実践につながる仕組みをつくっている。

ここには、経営方針を単に伝達するのではなく、対話を通して教職員の納得感を高め、学校経営への主体的な参画を促しながら、組織として同じ方向を向く土台を形成していく校長の役割が見られる。

② 「改善を回す」組織づくり

Ｃ小学校では、子ども一人一人の課題に迅速に対応できるよう、検証と改善を日常的に循環させるため、以下のような実践を展開している。

ア トライアングルミーティングの組織化

校長・教頭・教務主任の３者を核としつつ、事例に応じて「担任･特別支援担任･学年主任」や「各種コーディネーター・専科・支援員」など最適な３人をつなぎ、迅速な情報共有と改善を行っている。

イ 「共通の物差し」としてのマトリクス活用

学習に向かう姿勢を段階的に整理した「『学ぶ力』育成のためのmatrix」を全教職員で活用し、児童の実態に応じた指導の見直しと、全体の計画的な授業改善を両立させている。

ここには、日常的な対話による迅速な改善と、マトリクスを活用した継続的な授業改善を結びつけながら、改善を個人任せにせず、組織全体で回る仕組みとして定着させようとする校長のマネジメントの意図が表れている。

③ 「人を育てる」組織づくり

Ｄ小学校では、特定の教員や一部の分掌だけに業務や情報が偏ることを防ぎ、学校全体で人を育てる仕組みを構築するため、以下のような実践を展開している。

ア 校務分掌の再整理

教務部が一手に行っていた、全国学力・学習状況調査等の結果分析やＩＣＴ研修業務を「研究部」へ、ハイパーQ-Uの結果分析を「指導部」へと分担している。

イ 役割経験を通した当事者意識の醸成

分析結果から指導方針の立案までを一貫して各部会へ委ねることで、ミドルリーダーや若手教員が主体的に考え行動する組織づくりを進めている。

ここには、校長が権限を適切に委ねながら役割経験を意図的に位置付けることで、教職員一人一人の当事者意識やマネジメント力を高め、個人に依存しない「育ち合う組織文化」を形成していく学校経営の姿が見られる。

これらの実践は、石狩管内校長会が進めてきた学校経営研究の方向性を各校で具体化したものであり、「改善が回る組織づくり」の具体像を示すとともに、これからの学校経営を考える上で多くの示唆を与えるものである。

次章では、こうした実践を支えてきた石狩管内校長会の取組について述べる。

（3）石狩管内校長会の重点的取組と教育の方向性

本章では、石狩管内校長会として共有している重点的な取組を整理するとともに、それらを通して目指す「石狩の教育」の方向性についてまとめる。

① 人材育成を核とした組織づくり

質の高い教育を持続的に保障するためには、教職員一人一人の成長と、それを支える組織的な人材育成が不可欠である。石狩管内校長会では、約100人の校長が連携し、教頭・主幹教諭・ミドルリーダー・女性管理職候補などの育成を柱とした計画的な人材育成を進めている。

校長が「教頭を育てる」視点で助言・支援し、教頭が校内人材の育成を担う重層的な育成体制を管内全体で進めている。さらに、「人材育成シート」を活用して育成対象者や育成の視点を管内で共有することで、異動後も継続的に人材育成を進める仕組みを整えている。主幹教諭候補者についても、現任校だけでなく将来の候補者を含めて情報共有を行い、計画的な人材育成につなげている。

人材育成シート　石狩管内小中学校教頭会

学校名	○○市立○○小学校	氏名	○○　○○

対象者（担当学年・分掌）	○○　○○　教諭（マネジメント推進リーダー）
現在の立ち位置	ミドルリーダー候補
育成方針	■校長の経営方針を理解し、その具現化に向けた学校運営能力の育成を中心に、将来の管理職候補者として以下の３つの視点で育成する。 ①教育理念とリーダーシップ ②課題等を把握する力 ③使命感・責任感
○○教諭に身につけさせたい資質能力	①学校全体の発展と児童一人ひとりの成長を総合的に捉えて目指すべき方向性を示し、教職員や関係者との信頼関係を基盤として「組織を動かす力」 ②教育を取り巻く最新の動向や社会の変化に常にアンテナを張り、自校の実態と照らし合わせて「課題を的確に把握する力」 ③学校力向上に関する総合実践事業の趣旨を理解し、重点となる学校課題の解決に向けて主体的かつ継続的に取組を推進する「使命感・責任感」
育成の手立て	①学校力向上に関する総合実践事業において、マネジメント推進リーダーとしてチーム活動やプロジェクトを任せ、自らの構想やビジョンを具体化・実現する経験を積ませる。 ②研修や各種学びの機会を積極的に活用させるとともに、自校の調査結果や学校評価をもとに、常に改善の視点から分析・振り返りを行うよう促す。 ③授業実践や校内の取組において自らの姿で手本を示すとともに、学校力向上に向けた取組では協働の視点で組織を動かすことができるよう、助言・支援を行う。

【校長から】

《育成に当たっての指導・助言》	《年度のまとめの指導・助言》
・マネジメント推進リーダーとして、教職員をつなぎ、学校課題の解決に向けて自ら先頭に立つ姿勢を育	・対象者については、学校力向上に中心的役割を果たし、その力を確実に伸ばしてきた。この成長は、教頭としての適切な関わりと的確なアドバイスに支えられた成果である。教頭は、学校経営方針と

また、石狩管内教育研究会（石教研）では、教科・領域別の研究部会や公開研究会、研修講座などを通して、日常の実践と理論を結び付ける学びの場を提供している。若手から管理職までが学び合う総合的なメンター機能を担っており、この横断的な研究と交流の蓄積が、学校単位を超えた協働的な学びの文化を育んでいる。こうした取組が、石狩管内各校の学校経営や授業改善を支える基盤となっている。

② 子どもが主体となる教育課程づくり

全ての子どもが主体的に学び成長できる教育の実現は、「石狩の教育」の中核となる視点である。石狩管内校長会では「子どもが主体となる教育課程の編成」を重点に据え、各校の実践交流と検証を進めてきた。

具体的には、学校経営方針における位置付けを共有するとともに、授業改善・生徒指導・指導体制・特別活動などの視点から各校の実践交流を行ってきた。交流では、子どもの主体性を引き出す授業づくりや学校経営の工夫、学校全体で支える指導体制の在り方など、多様な取組が紹介され、互いの実践から学び合う機会となった。

こうした交流を通じて、自校の実態に応じた教育課程編成の視野を広げるとともに、子どもが主体的に学ぶ環境づくりについて理解を深めてきた。

管内校長会重点課題
「子どもが主体となる教育課程の編成」の取組

市町村	○○市	学校名	○○小学校

1．「子どもが主体となる教育課程の編成」について学校経営方針にどのように位置づけていますか。
★視点
・授業改革　・指導体制　・生徒指導　・特別活動　等

○本校の令和７年度重点教育目標である「一人ひとりが輝き、ともに創り上げる学びを通じて、未来を拓く子どもの育成」の実現に向け、子どもが主体となる教育課程の編成を、以下の観点で重点経営方針に明確に位置づけている。
○令和７年度重点経営方針（3つの方針、10の方策）
1．教育の質を高める学校運営の推進（４つの方策）
2．一人ひとりの可能性を引き出す学びの実現（３つの方策）
3．子どもの安心と成長を支える学びの場の創出（３つの方策）
＜授業改革＞
２－①：資質・能力を育成する授業改革　２－③：多様な学びのニーズに応える指導体制の工夫
１－②：教職員の資質向上と連携の強化
＜指導体制＞
１－①：全教職員が主体的に関わる学校運営　２－③：多様な学びのニーズに応える指導体制の工夫
１－④：家庭や地域、他校種と連携した教育活動の推進　１－②：専科指導と教科担任制の導入
＜生徒指導＞
３－①：心理的安全性を高める学年・学級経営　３－②：多様な他者との関わりを重視した取組の推進
３－③：安全・安心な環境の整備

2．上記の具現化に向けた特徴的な取り組みについて詳細を記載してください。
★視点
・授業改革　・指導体制　・生徒指導　・特別活動　等

＜授業改革＞
・研究Teamが主体となり「自己調整学習」を取り入れた主体的・協働的な授業改革を推進する。
・提案授業や授業動画の編集・共有、日常的な協議を通して校内研究を推進し、その成果を日常実践へ還元する。
・各種調査結果や児童の実態を踏まえた「学校改善プラン」を組織的・計画的に実施する。
・分掌組織を二部制に再編し、校務部会における実践交流を通して授業力向上を図る。
＜指導体制＞
・3年生以上に一部教科担任制を導入し、「授業の質向上」「多面的な児童理解」「教師の負担軽減」を図る。
・通級指導教室や校内教育支援センターの効果的な活用を通して、支援体制の強化を図る。

さらに、学校経営グランドデザインを管内で集約・共有することで、他校の参考となる実践や工夫を取り入れやすくなり、組織としての改善が促進されている。こうした取組は、学校間の学び合いを生み出し、石狩管内における協働的な文化の醸成にもつながっている。

また、これらの取組を通して、多様で具体的な実践が広く共有され、各校が主体的に教育課程を改善していく基盤が生まれている。今後も継続的な検証と対話を通して、更なる実践の深化が期待される。

以上のように、石狩管内校長会は、人材育成と教育課程の両面から、子どもの未来を支える学校づくりを進めている。そこには、校長が方向を示し、組織で人を育て、対話を通して改善を深めていく一貫した姿勢がある。

Ⅲ まとめ

1 成果

本研究では、A小学校および石狩管内各校の実践、さらに、石狩管内校長会の重点課題への取組を通して、「改善を続ける組織」を支える仕組みづくりについて検証した。その成果として、次の３点が明らかになった。

（1）経営方針を基盤とした組織的な学校運営の推進

各校では、校長のリーダーシップのもと、校務分掌や校内組織を生かした学校運営が進められている。主幹教諭や特別支援教育コーディネーターなどが役割を担いながら学校運営を支える体制が整えられ、個人の力量に依存しない、持続的な学校改善の仕組みづくりが進んでいる。

（2）人材育成を核とした持続可能な学校運営体制の構築

教職員が校務分掌や校内組織の中で役割を担いながら学校経営に参画し、実践を通して経験を積むことで、資質向上を図る取組が進められている。ミドルリーダーなどを中心とした協働や教職員同士の学び合いを通して、学校運営を支える人材育成が組織的に推進されている。

（3）校長会を基盤とした実践交流と研究の推進

春季・秋季学校経営研究会やブロック研修会、重点課題の取組などを通して、各校の実践や課題について協議と交流が計画的に行われている。これらの研究活動を通して実践の共有が進み、「石狩は１つ」という共通認識のもと、石狩管内全体の学校経営の充実が図られている。

2 課題

本研究の成果を踏まえ、今後の学校経営の充実に向けて次の課題が挙げられる。

（1）組織的な学校運営の更なる充実

経営方針の共有や組織マネジメントを基盤とした学校運営は各校で進められているが、その取組の質や定着には差も見られる。今後も、校務分掌やミドルリーダーなどの役割を一層明確にしながら、教職員の協働のもとで学校改善が継続的に機能する仕組みの充実が求められる。

（2）人材育成の継続と組織的な推進

教職員が役割を担いながら資質向上を図る取組は進められているが、人材を計画的・組織的に育成する体制づくりには、なお課題が残る。今後も、ミドルリーダーの育成や教職員同士の学び合いを通して、資質向上を継続的に進めていく必要がある。

（3）管内の研究成果の活用と実践への還元

各種研究会を通して実践や課題の共有は進められているが、研究成果還元後の検証機会は十分とは言えない。今後は、研究や日常実践で得られた知見を各校の経営改善に生かすとともに、実践の検証・共有を継続し、管内全体の学校経営の質の向上につなげていくことが求められる。

3 おわりに

組織の活性化は、仕組みを整えることだけではなく、対話と試行錯誤を重ねながら、教職員一人一人が学校づくりに参画する組織文化を育むことである。

組織を再編し、新たな取組を進める過程では戸惑いや摩擦が生じることもある。しかし、子どもたちの学びと成長を共有しながら実践を積み重ねることで、教職員の主体性と協働性は確実に高まっていく。

「石狩は１つ」という共通認識のもと、学校や市町村の垣根を越えて知見を共有し高め合う横のつながりは、子どもの未来を支える大きな基盤である。今後も石狩管内の校長が一体となり、「子どもの未来保障」を具体化する学校づくりを進めていきたい。

第３分科会　評価・改善

釧路湿原（釧路市）

評価・改善

研究課題　学校教育の充実を図るための評価・改善の推進と校長の在り方

分科会の趣旨

社会の在り方が急激に変容する中、学校教育には、一人一人の子ども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、その資質・能力を育成することが求められている。

校長は、変化する時代の潮流や近未来的な課題と教育の役割を踏まえ、経営方針を明確にして教育活動を展開する必要がある。そして、子どもたちがよりよい教育活動等を享受できるよう、絶えずその評価と改善を進めていかなければならない。

学校評価においては、自己評価、学校関係者評価、第三者評価の三つの手法が定着している。これは学校の教育活動の精選・重点化を進める上で重要な役割を果たすものであり、教育活動の自律的・継続的な改善に役立ち、説明責任を果たすなどの実効性のあるものとして機能することが重要である。また「社会に開かれた教育課程」の実現のためにも、地域の自然や伝統、文化、産業等について子どもが理解を深めることができるよう、家庭や地域・関係機関と論議し、共通理解を図っていく必要がある。

一方、人事評価は、教職員の資質の向上と学校の活性化を図り、その成果を子どもに還元することを目的とし、「能力評価」と「業績評価」にて行われている。校長は評価者として教職員への適切な指導と対話を重ね、各自の意識変革や能力開発を促し、個々の人事評価が学校の組織全体の成長発展につながるように取り組むことが重要である。また、令和５年度より「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」が開始され、今後の資質向上のための指導・助言を行うことが求められている。

本分科会では、教育を巡る状況と子どもの未来をしっかりと見据えた学校経営の在り方について考え、学校評価と人事評価をツールとした組織マネジメントの改善等を通して、学校における教育の改革を着実に推し進め、学校教育の充実を図るための具体的方策と成果を明らかにする。

研究の視点

（１）学校経営の組織的かつ継続的な改善に向けた学校評価の充実

学校が保護者や地域住民から信頼される組織となるためには、明確な経営ビジョンを策定し、教育活動の取組の過程や学校教育目標への達成状況を点検・評価していくことが大切である。

学校評価は、子どもの成長に向けて目標と計画を策定し、カリキュラム・マネジメントと関連付け、学校教育の質的向上に生かしていくためのものである。また、その結果を保護者や地域に公表し、適切な説明責任を果たしていくためのツールでもある。併せて、保護者や地域住民の評価活動への参画を通して、地域に開かれた学校としての信頼を得ることも重要である。

このような視点に立ち、組織的かつ継続的な学校経営の工夫・改善のツールとして効果的・実効的に学校評価を活用する上での、校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

（２）教職員の資質・能力の向上に向けた人事評価の工夫

教職員が意欲をもって、それぞれの専門性を生かし、自らの職責を果たすことができるようにするためには、一人一人の教職員の能力や業績を適正に評価し、適切に人事や処遇等に反映することが極めて重要である。また、人事評価は、学校の組織の活性化に資するとともに、その成果が子どもに還元されることを目的として実施される必要がある。

人事評価を行うに当たって、校長は、個々の教職員のキャリアステージに応じた資質・能力の育成を図るという人材育成の視点の下、計画的・継続的に評価活動を行うとともに、評価の信頼性を高めるため、評価規準や評価方法等の具体的方策を示すことが重要である。

このような視点に立ち、学校教育目標の実現を図るため、教職員の人材育成の工夫・改善に効果的に生かす上での、校長の果たすべき役割と指導性を具体的に究明する。

研 究 発 表

組織を動かす学校評価と学校運営の改善
～対話と参画を生み出す組織的な取組について～

宮城県　登米市立石越小学校　須　藤　雄一郎

Ⅰ 趣　旨

学校における評価の目的は、児童生徒がよりよい教育活動を享受できるよう、学校運営を組織的・継続的に改善し、教育水準を向上させ、保障することにある。近年、評価制度が整備されてきた一方で、実施そのものが目的化しやすく、評価業務への負担感も加え、学校の活力向上につながっていないという課題も指摘されている。予測困難な社会変化の中で、学校が活力を持ち続けるためには、学校評価を機能させ、学校運営の改善と充実に努め、学校、家庭、地域の連携・協働による学校づくりを進めていくことが不可欠である。

本研究は、宮城県東部地区（石巻市・東松島市・女川町・登米市）の学校評価に係る実践とその成果と課題をまとめ、学校運営の組織的・継続的な改善を実現するための学校評価の在り方を追究するものである。学校評価を「集計・報告すること」に目的化させず、教職員の情熱と知恵を引き出す学校経営の推進力へと転換できるようにし、さらに、学校組織の活性化と教職員一人一人の資質向上やウェルビーイングを生み出す仕組みとして再構築できるようにするための、校長としての役割について明らかにする。

Ⅱ 研究の概要

１　研究のねらい

東部地区小学校長会におけるアンケート調査「学校の活力を高めるための学校評価・教職員評価」の実施及び結果の分析、東部地区の実践事例等をもとに、教育活動の活性化を図る学校評価と学校運営の改善を組織的かつ継続的に推進するための方策と校長の果たすべき役割について探る。

【東部地区４市町の学校規模】

石巻市	小学校29校　中学校16校　小・中学校１校
東松島市	小学校８校　中学校３校
女川町	小・中学校１校
登米市	小学校18校　中学校９校　小・中学校１校

２　研究の内容

（１）研究の経過

東部地区小学校長会では、以下に示すように「教育活動の活性化を図る学校評価と学校運営の改善」を研究課題として、令和５年度から令和７年度までは「教育の質の向上を目指した学校評価・運営の構築」を視点（視点１）として、そして、４年目となる今年度は、「学校の活力を高める学校評価・教職員評価」へと視点（視点２）を移し、研究を推進している。経過は以下のとおりである。

①　１年次（令和５年度）
　ア　研究テーマ、研究の方向性の検討
　イ　令和の日本型学校教育の実現に係る調査
　ウ　各校の実践事例の調査・分析と共有
②　２年次（令和６年度）
　ア　調査結果を基にした実践と結果の共有
　イ　実践事例のまとめ
　ウ　県大会での中間発表
③　３年次（令和７年度）
　ア　２年次の成果と課題に基づく各校での実践
　イ　東北連小秋田大会での研究発表
　ウ　研究のまとめ・提言
④　４年次（令和８年度）　※今年度
　ア　教職員評価を中心とした各校の実態把握
　イ　各校の実践事例の調査・分析
　ウ　東北連小宮城大会、全連小北海道大会での研究発表

本研究では、視点１の学校評価に係る実践等について整理し、校長としての役割について提言することとした。

（２）研究の視点

以下の三つの手だてについて、学校評価に係る管内の実践を整理し、学校評価の在り方とその校長の役割について探る。

①　学校運営への参画意識を高めるための手だて
②　教職員の意欲向上につなげる手だて
③　風通しのよい職場づくりにつなげる手だて

（３）研究の方法

以下のように、管内の学校評価に係る取組のよさと課題についてまとめ、校長及び校長会としての観点から分析と考察、共有を行い、本県及び管内の参考事例とする。

①　「学校の活力を高める学校評価・教職員評価に係るアンケート調査（小学校長対象・58校）の実施」
②　アンケート結果の分析と考察、好事例等の調査と共有
③　研究のまとめ

３　具体的取組や実践事例

（１）アンケートに基づく実態分析

①　学校評価を教職員の参画意識の向上につなげる

教職員が当事者意識をもつためには、グランドデザイン（学校経営方針）と評価項目をリンクさせていくこと

が大切である。アンケートでは「施策の背景や経緯を説明し、学校が向かう方向性を共有することで参画意識が高まる」との回答が多数得られた。評価を「数値の報告」にとどめることなく、次年度の教育計画策定の「最重要資料」と位置付けることが、組織の推進力となると考えられる。学校評価を「教職員の参画意識の向上」につなげようとする実践の調査結果を以下の５点に整理した。

ア　年度計画・学校経営方針への反映
　→ただの数値化に終わらせないこと
　○教育目標や重点施策と評価項目をリンク
　○施策が必要な背景を説明し、納得感につなげる
イ　組織的な対話と検討の場の設定
　→結果について議論、熟議するプロセスを重視する
　○保護者・児童・教職員のアンケート結果の比較
　○テキストマイニングによる可視化
　○熟議、ワークショップの実施
ウ　分掌・学年単位への権限移譲と当事者意識
　→自分事としての意識を促す
　○チーム制の導入
　○ボトムアップの提案
エ　評価手法・フィードバックの工夫
　→評価そのものの質を高める
　○施策の理解度を問う、自己の関わりを振り返る
　○行事後すぐの評価、即時性の高いツールの活用
オ　管理職による働き掛けと承認
　→教職員のモチベーションを維持・向上させる
　○建設的な意見に対する感謝、個々の考えの承認
　○丁寧な合意形成、納得感をつくる

②　学校評価を仕事への意欲向上につなげる

「自分たちの取組が子どもを確実に育てている」という達成感の創出は仕事への意欲向上につながる。保護者アンケートに「職員のよいところ、頑張っているところ」という項目を新設し、肯定的なフィードバック（ポジティブデータ）を可視化して共有した事例では、教職員の有用感が顕著に高まっている状況が見られた。また、管理職による「個別面談での称賛」や「行事後の即時フィードバック」が、内発的な動機付けを支えているものと考えられる。学校評価を「仕事への意欲向上」につなげようとする実践の調査結果を以下の５点に整理した。

ア　成果の可視化と全体共有
　→客観的なデータの共有
　○ポジティブデータの共有
　○よい実践事例を共有し、他の学級や分掌でも活用
イ　個別の承認と称賛の徹底
　→管理職からの丁寧なフィードバック
　○面談による励まし、日常的な声掛け
　○評価シートへの労いの記述
ウ　主体性を引き出す協議と参画
　→「自分たちの学校づくり」のための対話の材料へ
　○改善策を学年や分掌のチーム単位で出し合う
　○若手の意見を積極的に採用
エ　人事評価・自己目標との連動
　→個人の目標管理や成長実感に結び付ける
　○学校評価の課題を個人の評価シートに関連付ける
　○自身の取組と学校全体の評価との関連付け
オ　手法とプロセスの効率化
　→評価業務そのものを前向きに捉えられる仕組みへ
　○フォームでの即時反省やＡＩによる資料作成
　○「職員のよさ」を問うアンケート項目を新設

③　学校評価を「職場づくり」につなげる

風通しのよい組織づくりの基盤は、役職やキャリアを超えて本音で語り合える「否定されない文化」にあると考える。失敗や課題を素直に表現できる心理的安全性を確保するため、形式的な面談だけでなく、日頃の対話を年間通して積み重ねることが、チームとしての信頼関係を深化させると考えられる。学校評価を「職場づくり」に生かそうとする実践の調査結果を以下の５点に整理した。

ア　心理的安全性を高める対話の場づくり
　→役職やキャリアを問わず、本音で意見を出し合う
　○小グループでのミニディスカッション、座談会等
　○形式的な面談とは別に、感謝や敬意を伝える
イ　意見の確実な吸い上げと即応
　→教職員の声を聞き流さない（落とさない）こと
　○自由記述欄を丁寧に検討
　○少数意見の尊重
ウ　組織的な課題解決と協働の促進
　→チーム全体で解決するプロセスを重視
　○「自分事化」の促進
　○ツール活用による情報のオープン化、共有
エ　働きやすさとやりがいの向上
　→職場環境の改善
　○働き方改革やＤＸの視点から負担軽減や効率化
　○評価項目に「風通しのよさ」や「支え合い」
オ　肯定的なフィードバックによる関係強化
　→教職員間の同僚性を高める
　○優れた取組の全体共有
　○保護者やＣＳ等、外部評価の肯定的な意見の還元

以上①から③の東部地区の小学校長が実践している学校評価の工夫について整理すると、「対話と協議」「承認と称賛」「経営方針への反映」「ＤＸの活用」が、大きな柱となっていることが分かった。特に、評価結果を議論し、次年度計画に落とし込む過程そのものが組織を動かしているという点が印象的であった。評価は「結果」ではなく、「動かすプロセス」であるという捉えを大切にしていきたい。

（２）実践事例

①　四者比較分析による認識のズレの可視化（事例１）

Ａ小学校では、四者（児童、教職員、保護者、地域）が共通の問いに答える「肯定率取り出し比較表」を作成している（図１）。

R7年度　学校評価アンケート集計（11月）

【肯定率取り出し比較】（%）　※肯定率＝回答のうち「はい」「だいたいはい」の割合

		項　目	児童肯定率 今回	比較	前回値	保護者肯定率 今回	比較	前回値	地域肯定率 今回	比較	前回値	教職員肯定率 今回	比較	前回値
課題	1	**学習の粘り強さ**	94.6	＝	90.6	68.8	▼	76.0				83.3	＝	83.3
課題	2	**発言の頻度**	98.0	＝	98.7	82.8	＝	79.1				66.7	▼	91.7
	3	個別最適な学び	96.0	＝	93.2	81.7	△	70.5				100.0	△	75.0
	4	対話的・協働的な学び	95.3	＝	92.5	91.4	△	85.2				83.3	＝	83.3
課題	5	**基礎学力**	94.6	＝	94.6	78.9	＝	78.0				58.3	＝	58.3
	6	家庭学習の取組・提出	87.2	＝	87.2	76.6	＝	76.7				90.9	▼	100.0
	7	目分から挨拶	94.0	＝	94.0	75.0	＝	79.1	100.0	＝	100.0	91.7	＝	91.7
	8	他者尊重・思いやり	95.3	＝	97.3	87.5	＝	89.1	100.0	＝	100.0	91.7	△	83.3
	9	規範意識	95.3	＝	95.3	80.5	＝	79.8				75.0	△	58.3
	10	自主性・責任感	98.0	＝	95.9	78.9	＝	79.1				75.0	▼	100.0
	11	学校は楽しい	96.0	＝	97.3	96.9	＝	97.7				100.0	＝	100.0
	12	自己肯定感	94.0	＝	91.9	84.4	＝	85.9				100.0	△	83.3
	13	早ね・早おき・朝ごはん	84.6	＝	83.2	75.0	▼	82.9				83.3	▼	100.0
課題	14	**ゲーム、ネット、スマホのルール**	79.9	▼	89.9	57.0	▼	64.3				69.6	△	63.6
	15	進んで運動	86.6	＝	89.9	68.8	＝	72.1				91.7	△	75.0
	16	命を大切にする心	98.0	＝	100.0	96.1	＝	92.2	100.0	＝	100.0	91.7	＝	91.7
	17	協働的な授業の実践										90.0	△	75.0
	18	個別最適な授業の実践										88.9	△	54.5
	19	学校は相談しやすい				90.6	＝	90.7	95.2	＝	100.0			
	20	学校の子供理解・いじめ防止				92.1	＝	95.3	95.5	＝	100.0			
	21	学校の家庭・地域との連携				98.4	＝	97.7	95.5	＝	100.0			
	22	学校の環境責任				98.4	＝	98.4	95.7	＝	93.3			
	23	学校の防犯・防災の取組				98.4	＝	100.0	95.7	＝	100.0			
	24	学校は信頼できる				93.7	＝	97.7	95.7	＝	100.0			
	25	家庭での褒める機会				99.2	＝	95.3						
	26	家庭での対話・子供理解				99.2	＝	98.9						
	27	家庭から学校への連絡・相談				88.2	＝	87.6						
	28	保護者間の関係づくり				91.4	＝	89.9						
	29	家庭の地域連携への参加・協力				88.3	△	82.9						
	30	地域での褒める機会							95.7	△	85.7			
	31	地域での安全に向けた声掛け							91.3	▼	100.0			

図１　保護者、児童、地域、教職員の評価の比較

また、教職員とは以下のような共通理解を図り、特に、認識の乖離が30%程度生じている項目を「重点課題」として特定している。

【職員との共通理解事項】　※一部抜粋
○児童・保護者・地域・教職員を並記することで、質問項目ごとの乖離を見取ること
○認識の乖離が30%程度生じている項目を、半期分の取り組むべき「重点課題」として設定すること
○保護者にはメール添付等、地域（回答依頼者）には紙媒体で結果と考察を配付すること
○学校ＨＰに掲載すること
○自由記述の内容もすべて公表すること
○対応方策は「家庭と学校の約束」として扱うこと
○次年度の教育計画の作成にも生かすこと

令和７年度11月調査では、「ゲーム・ネット・スマホのルール」において、教職員の肯定率は69.6%と向上傾向にあるのに対し、児童は79.9%、保護者は57.0%と前回値より大幅に減少するという「逆転現象」と「認識の乖離」が可視化された。これを受け、Ａ小学校では「Ａ小メディア宣言」の策定や、持ち帰りタブレットの活用ルール見直しを、保護者との「学校からの約束」として具体化した。客観的データにより、フィードバックに伴う感情的な摩擦も軽減させることで、論理的な改善策の立案を可能にしている取組であると考える。

②　テキストマイニングによる質的データの共有（事例２）

Ｂ小学校では、学校評価の自由記述データの膨大な「言葉」を共有するため、「Notebook LM」を活用したワードクラウドによる可視化を行っている。東日本大震災から14年を迎える防災アンケートの解析では、中央に「避難場所」が最も大きく配置され、周囲に「命」「すばやい」「高台」「もくとう」といった言葉が並んだ（図２）。

この図示により、子どもたちの防災意識が単なる恐怖心から、具体的な「行動基準」へと変容していることが共有された。ＡＩによるキーワード抽出は、教職員が「言葉の重み」を質的に理解する一助となり、教育活動の成果を実感する材料となった取組と考える。

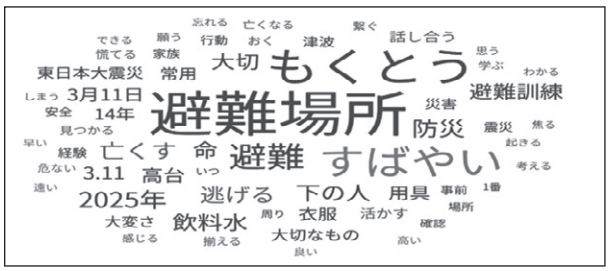


図２　テキストマイニングによる質的データの共有

③　「学校づくりミーティング」による熟議（事例３）

Ｃ小学校では、学校評価で可視化されたデータを基に、学期に一度、全職員によるワークショップ形式の「学校づくりミーティング」を実施している。付箋を用いたワークショップでは、「どんな子どもになってほしいか」「そのための手だては何か」を熟議する。また、教職員と子ども、保護者の「余白」をどのように作るのかと「服務の在り方」をテーマにして、相互理解を深める場としている。ここでは管理職が方針を一方的に示すのではなく、若手教員のアイデアも積極的に採用しており、自分たちの声が経営に反映される実感が、組織への参画意識を強固にしているものと考えられる。

本校では、昨年度、12月から学校評価をもとにした「学校づくりミーティング」を繰り返し実施し、自校のよさや課題、保護者や地域の思い等を踏まえ、今年度の学校教育目標の策定を行った（図３-１、図３-２）。ミーティングにより更に可視化された自校のよさや課題について、教職員がアイデアを出し合い、熟議を行ったことで、学校経営への当事者意識の醸成にもつながったと考える。

図３-１　学校づくりミーティング

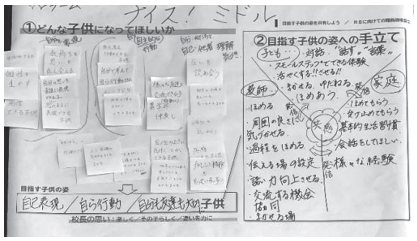


図３-２　学校づくりミーティング

これにより、目指す姿（学校、子ども、教師）や、それを支える重点施策への理解の深まりが感じられた。また、自身の教職員評価の目標設定についても、目指す姿や重点施策につながる目標設定も取り入れるよう促したことで、自身の目標達成が、学校教育目標の具現化に直結することを再確認することもできた。学校評価による学校運営の改善（組織の成長）と、教職員評価による教職員一人一人の資質向上（個の成長）を有機的に結び付

けることの大切さを実感できる取組となった。

④　働き方改革と学校評価の連動（事例４）

本校の教職員による評価結果を分析すると「多忙感が強い。」「子どもと向き合う時間が不足している。」「会議や提出物が多い。」など、負担感に関する声が継続して見られた。その一方で、「更に丁寧に」「連携を強化」「取組を充実」など、いわゆる「足し算」による改善が中心となり、結果として業務量増加につながる側面もあった。そこで、学校評価を「教育の質を維持しながら、持続可能な学校運営を実現するための改善ツール」として位置付け、働き方改革との一体的推進を図った。

具体の手だては、以下の２点である。

ア　評価項目に「業務改善につながったか」「負担軽減につながったか」「目的に対する適正な内容・回数であったか」などの視点を新たに加えた。「やめる」「減らす」「まとめる」を前向きな改善として価値付けたことにより、教職員の意識の変容が見られた。教育活動を「教育効果」と「教職員の負担の大きさ」を可視化しながら整理したことで、「慣例的な会議」「目的が曖昧な提出物」「実施意義が薄れていた取組」の見直しを進めることができた。

イ　勤務時間だけでは把握できない「多忙感」に着目した。教職員による評価に「安心して相談できる」「業務の優先順位が明確である」「子どもと向き合う時間が確保されている」「過度な負担感を感じていない」などの項目を設定し、教職員の実感を数値化するようにした。その結果、「業務量そのもの」「見通しの持ちにくさ」「情報共有不足」などが負担感につながることが明らかになった。これを受け「会議資料の事前共有」「提出物の精選」「校務分掌の見直し」等の具体的改善につながった。

二つの手だてを通して、教職員の中に「全部を頑張らなくてよい」「重点化してよい」「やめることも改善である」という意識が広がったと感じている。また、「会議時間短縮」「提出物削減」「業務分担の平準化」等、具体的改善も進んだ。さらに、「働き方改革＝業務削減」ではなく、「子どもと向き合う時間とエネルギーを生み出すこと」という共通理解が形成されつつあると捉えている。一方で、「従来のやり方を変える難しさ」「教育の質の低下への懸念」などの課題もある。学校評価を「学校の力を、どこに集中させるかを決める営み」と捉えることも大切にし、「子どもの学び」と「教職員の持続可能性」の両立を目指して、学校評価を学校経営の改善につなげていきたい。

Ⅲ まとめ

本研究を通して確認できた以下のことを成果と課題として整理し、本県及び東部地区校長会の参考事例としたい。

１　成果

（１）学校評価を、学校を動かすプロセスとして位置付けることの重要性を確認できた。本地区の実践からは「対話と協議」「承認と称賛」「経営方針への反映」「ＤＸの活用」を基盤とした学校評価が、教職員の参画意識や意欲の向上、組織の活性化につながっていることが明らかになった。

（２）四者（児童、教職員、保護者、地域）の比較分析やテキストマイニング等を活用した可視化により、課題や成果を客観的に共有することは、感情論ではなく、事実に基づく建設的な協議が可能となり、改善策の具体化や重点化につながる。さらに、評価結果を次年度の学校経営方針や教職員の目標設定へと関連付けたことで、「学校全体の成長」と「教職員一人一人の成長」を結び付ける意識が高まり、学校経営への当事者意識の醸成につながった。

（３）学校評価を働き方改革と連動させ、「やめる」「減らす」「まとめる」を前向きな改善として価値付けたことにより、教職員の負担感軽減や業務改善への意識変容が見られた。今後も、学校評価を「教育の質の向上」と「持続可能な学校運営」の両立を図るためのツールとして活用することで、教職員が子どもと向き合う時間やエネルギーを生み出すことができるようにしていきたい。

２　課題

（１）「学校評価を実施すること」に目的化しやすく、アンケート集計や資料作成等に負担感を抱く声もあり、依然として評価のための評価に陥る危険性があることが分かった。今後は、評価項目の精選やＤＸの更なる活用を進め、教職員が「改善につながる実感」をもてる仕組みにしていく必要がある。

（２）学校評価を働き方改革につなげる難しさがある。教育活動の充実を求めるほど、業務が増加するというジレンマも見られた。また、「従来のやり方を変えることへの不安」や「教育の質の低下への懸念」も根強く残っている。学校評価を通して、学校として何を重点化し、何を見直すのかを丁寧に共有しながら、持続可能な学校運営について共通理解を図っていく必要がある。

（３）対話や熟議を支える組織文化づくりに努めていきたい。心理的安全性を高める取組は進んでいるものの、立場や経験年数によって意見の出しやすさに差が生じる場面もある。誰もが安心して考えを表現できる風通しのよい職場づくりを継続していくことが重要である。

本研究を通して、学校評価は、校長が学校の方向性を示しながら、教職員一人一人の思いや願いを組織的な改善につなげるための重要な学校経営の手段であり、学校の活力を高める推進力となり得ることを確認することができた。また、校長は、学校評価の成果を一過性の取組で終わらせず、学校文化として定着させていくため、評価結果を学校経営に確実に反映させるとともに、教職員の努力や成長を認め、組織全体で改善を積み重ねていく姿勢を示し続けることが求められると考える。今後も、学校評価を「学校をよりよくするための対話と改善の営み」として捉え、教職員のウェルビーイングと子どもたちの学びの充実の両立を目指した学校経営を推進していきたい。

研究発表

自ら学ぶ教職員の育成を目指す研修と人事評価の一体的推進
～対話と協働による学校組織マネジメントの改善～

北海道　紋別市立紋別小学校　岡　内　知　也

Ⅰ 趣　旨

現代社会を取り巻く環境は大きく変化しており、児童に求められる資質・能力も一層複雑化している。このような中、学校教育には「主体的・対話的で深い学び」の実現が求められており、その鍵を握るのは、教職員一人一人の専門性と組織としての総合力である。

しかしながら、教職員の力量形成は個々の経験や努力に依存しがちであり、学校全体としての体系的・戦略的な人材育成が十分とは言えない状況がある。また、人事評価制度も形式的な記録に偏り、資質能力の向上や組織改善に十分結び付いていないという課題がある。

そこで、学校のＣＥＯである校長には単なる管理者にとどまらず、ビジョンを示し、教職員の学びを支えるリーダーとしての役割が求められる。そのためには、評価と研修を一体的に捉え、教職員の成長を促進する仕組みを構築することが不可欠である。

本研究では、学校教育の充実に向けた評価・改善の在り方と、それを推進する校長の役割に焦点を当てる。特に、教職員の資質能力の向上に資する人事評価の工夫と、自ら学ぶ人材を育成する研修の一体化について考察し、対話と協働を基盤とした学校組織マネジメントの改善方策を明らかにする。

Ⅱ 研究の概要

１　研究のねらい

オホーツク地域は北海道北東部に位置し、約280kmに及ぶ海岸線を有する広大な地域である。面積は全道の約12.8%を占め、３市14町１村から構成されている。オホーツク管内校長会は５ブロックで組織され、研究大会や成果の共有を通して教育課題の解決や教職員の資質向上に取り組んでいる。

〈紋別ブロック５市町村の学校規模〉

小学校	11校	全学年１学級　５校　複式校　４校 全学年１または２学級　２校
中学校	７校	全学年１学級　５校　複式校　０校 全学年１または２学級　２校
市町村小学校・中学校各１校の市町村　２町村		

紋別ブロックでは、８割弱の学校が１学年１学級または複式学級を有しており、小学校・中学校がそれぞれ１校のみの町村も見られる。これにより、校務分掌の固定化や役割の集中が生じ、ミドルリーダーの育成機会の不足や組織的・計画的な人材育成の停滞につながるなど、持続可能な学校運営における課題が顕在化している。

こうした状況を踏まえ、紋別ブロック校長会では、各学校の実践を整理・共有し、課題解決に向けた方策の検討を進めてきた。その過程で再確認された本ブロックの取組は、次の４点である。

①教職員間の日常的な対話と協働
②小規模校の特性を生かしたきめ細かな指導
③地域による、学校運営への理解と協力
④校長会を中核とした学校間ネットワーク

本研究は、これらの取組を基盤とし、自ら学ぶ教職員の育成を目指す研修と人事評価の一体的推進を通して、対話と協働を基盤とした学校組織マネジメントの改善を図り、教職員の資質・能力の向上と持続可能な学校経営の実現に資する具体的方策を明らかにすることを目的とする。

２　研究の内容

（１）研究の視点

本研究は、評価と改善を軸とした学校経営の確立、教職員の資質・能力向上に資する人事評価の工夫、自ら学ぶ人材を育成する研修の在り方の三つの視点から検討を行った。

【実践例１】ミッション・ビジョンの共有と組織的マネジメントの推進

①学校ミッション・ビジョンの明確化・共有化による方向性の統一
②ミドルリーダーの役割の明確化による組織の一体感と主体的な実践

【実践例２】対話と協働を基盤とした研修と評価の一体化

③個別最適な学びを取り入れた校内研修による教職員の主体的な学びの促進
④研修履歴と対話的評価の結び付けによる実践の改善と成長の可視化

（２）研究の方法

各学校の取組や校長会の実践、管内教育の状況を分析し、学校経営・校内研修・人事評価の実態について交流した。具体的には、各校における取組の過程や成果、課題を整理し、対話と協働を基盤としたマネジメントの在り方について考察を行った。

また、教職員アンケートや実践記録等のデータを基に、研修や評価の改善が教職員の意識や実践、さらには児童の学びにどのような変容をもたらしたかについて検証した。

３　具体的取組や実践事例

（1）ミッション・ビジョンの共有と組織的マネジメントの推進

①　学校ミッション・ビジョンの明確化・共有化による方向性の統一

ア　実践の概要

Ａ校では、学校教育目標が抽象的な表現にとどまり、日常の授業や指導との関連が十分に共有されていないことが課題であった。教職員間で目標理解に差が見られ、「何を目指して実践しているのか」が共有されにくい状況にあった。

そこで、全教職員によるワークショップ形式の協議を実施し、学校の存在意義や目指す子ども像について対話を重ねた。その過程で、既存の目標の背景にある価値や願いを整理し、「児童一人一人の可能性を最大限に引き出す教育の実現」をミッション、「主体的に学び合う児童の育成」をビジョンとして再構築した。

さらに、「授業づくり」「学級経営」「生徒指導」等の領域ごとに具体的行動指標を設定し、グランドデザインとして整理した。また、教職員一人一人が学校のミッション・ビジョンを自らの実践として具体化できるよう、人事評価シートの目標設定とも関連付けを図った。各教職員は、「主体的・対話的な学びの実現」や「協働的な学級経営の推進」など、自校の重点目標に基づく実践課題を設定し、具体的な取組内容や達成指標を明確にした。

管理職との面談では、「学校のビジョンと日常の実践がどのようにつながっているか」という視点から振り返りを行い、人事評価を単なる結果確認ではなく、学校経営方針の実現に向けた改善と成長を支える機会として位置付けた。

〈ミッション・ビジョンの共有例〉

目指す児童像	教職員の具体的行動	
（ビジョン）	（授業）	（学級経営）
主体的に学ぶ児童	発問を工夫し思考を促す	自己決定の場面を設定する
協働的に学ぶ児童	ペア・グループ学習の充実	対話活動を日常化する
深く考える児童	振り返り活動の充実	意見を尊重する風土づくり

イ　校長の関わり

校長は、ミッション・ビジョンをトップダウンで示すのではなく、教職員の思いや経験を引き出しながら共に創り上げることを重視した。ワークショップでは、「その実践はどのように児童の学びにつながっているか」「ビジョンとどのように関係しているか」と問い掛け、思考の深化を促した。

また、会議や面談においても、ビジョンに立ち返る発言を意図的に行い、教職員の実践を肯定的に取り上げながら、その価値を具体的に言語化することで、行動変容を促した。

ウ　成果

教職員のビジョンに対する理解が深まり、「学校のビジョンを具体的に説明できる」と回答した割合は年度当初の76％から85％に向上した。授業や学級経営においてもビジョンを意識した実践が増え、教職員間の対話において共通言語として活用される場面が見られるようになった。また、人事評価と学校経営方針を関連付けたことで、教職員一人一人が自らの実践を学校全体の目標達成と結び付けて捉える姿勢が高まり、組織としての一体感と教育活動の一貫性の向上につながった。

ミッション（存在意義）
↓
ビジョン（目指す児童像）
↓
教職員の具体的行動
↓
日常の教育実践
↓
児童の学びの変容

②　ミドルリーダーの役割の明確化による組織の一体感と主体的な実践

ア　実践の概要

Ｂ校では、学校経営方針が教職員に十分に浸透せず、学年や学級によって取組に差が見られることが課題であった。特に、ミドルリーダーが方針を具体的実践へつなげる役割を十分に果たせていない状況が見られた。

そこで、学年主任や分掌主任を学校経営推進の中核として位置付け、職務内容を整理するとともに、「学校経営方針を具体的な実践に落とし込む役割」を明確にした。

また、校務運営委員会を定期的に開催し、課題の共有や改善策の検討を行うとともに、ＳＷＯＴ（スウォット）分析を活用して学校の現状を可視化し、グランドデザインの見直しに教職員が参画する機会を設けた。

さらに、人事評価においても学校経営方針との関連を重視した目標設定を行い、学年主任や分掌主任が「若手教員への支援」「組織的な情報共有」「学年課題の改善」など、学校課題に基づく目標を設定した。面談では、「学校経営方針をどのように実践へつなげたか」「組織改善にどのように寄与したか」という視点から対話的な振り返りを行い、評価を組織改善につなげる機会として位置付けた。

〈ＳＷＯＴ分析〉

イ　校長の関わり

校長は、ミドルリーダーに役割を示すだけでなく、その意義や期待を具体的に伝えた。また、校務運営委員会では方向性を示しつつ、意思決定の過程では主体性を尊重し、自ら考え判断する機会を保障した。

さらに、個別面談を通して助言や支援を行うとともに、成果や工夫を積極的に共有することで、自信と参画意識の向上を図った。

ウ　成果

ミドルリーダーの役割認識が明確になり、「学校経営方針に基づいて実践している」と回答した割合は58%から81%に向上した。主任を中心とした情報共有や意思疎通も活発化し、課題への対応が組織的かつ迅速に行われるようになった。また、人事評価を通して学校経営への参画意識が高まり、評価と改善を循環させる学校経営の基盤形成につながった。

（2）対話と協働を基盤とした研修と評価の一体化

③　個別最適な学びを取り入れた校内研修による教職員の主体的な学びの促進

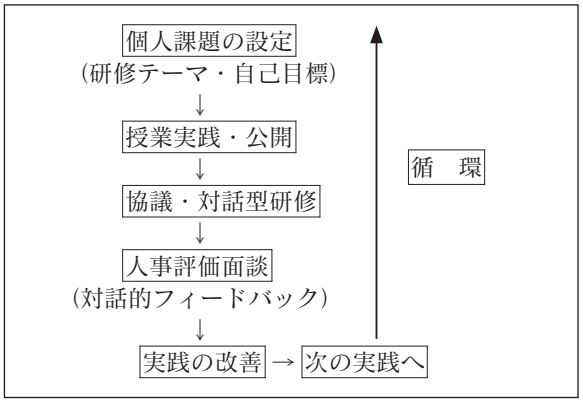
ア　実践の概要

Ｃ校では、一斉講義型の校内研修が中心であり、教職員の課題意識や授業改善に十分結び付いていないことが課題であった。

そこで、教職員一人一人の課題意識に基づく「個別最適な学び」を軸とした研修への転換を図った。年度当初に各教職員が個人テーマを設定し、教科や学年を越えた少人数グループによる対話型研修を定期的に実施した。

また、研修の取組を人事評価における自己目標と関連付け、授業改善や学級経営に関する目標を設定した。面談では、研修を通して得られた学びや課題について対話的に振り返り、次の実践へつなげる改善の視点を共有した。

〈対話と協働による研修サイクル〉



イ　校長の関わり

校長は、授業参観や協議に積極的に参加し、「児童同士が考えを比較する場面で問い返しが効果的だった」など、具体的な事実に基づくフィードバックを行った。

また、「新しい授業構成に挑戦したこと自体に価値がある」など、結果だけでなく挑戦の過程や工夫を積極的に評価し、「次はどのような手だてを加えると、更に児童の思考が深まるか」と対話を重ねることで、改善につながる研修文化の醸成を図った。

さらに、校長自身が「うまくいかなかった実践から学ぶことが大切である」という姿勢を示し、率直に実践を交流できる雰囲気づくりに努めたことで、心理的安全性の高い研修環境の形成につながった。

ウ　成果

「主体的に研修へ取り組めた」と回答した割合は45%から78%に向上した。対話を通した省察が深まり、授業改善の具体的な手だてが共有されるようになった。

また、児童の学習場面においても対話的活動が増え、「話し合いを通して考えが深まる」とする児童の意識向上が見られるなど、学びの質的変容につながった。

④　研修履歴と対話的評価の結び付けによる実践の改善と成長の可視化

ア　実践の概要

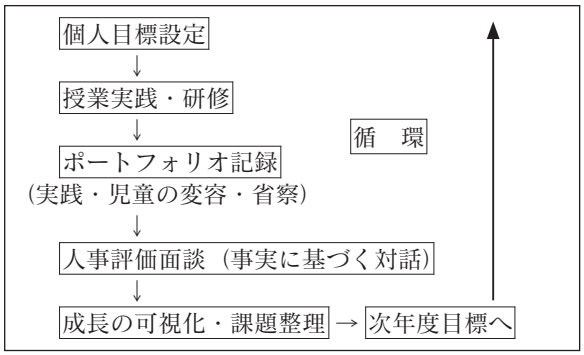
Ｄ校では、人事評価と校内研修が独立して運用されており、評価が形式的になりやすいことや、教職員の学びが組織全体で共有されにくいことが課題であった。

そこで、研修と人事評価を一体的に運用し、教職員の成長を可視化する仕組みづくりを進めた。具体的には、授業実践や研修での学び、児童の変容、自己の気付き等を記録するポートフォリオを導入した。

一方、人事評価シートは、学校経営方針に基づく目標設定や達成状況、改善の方向性を整理する資料として活用した。さらに、ポートフォリオに蓄積された実践記録や省察を基に面談を行うことで、日常の実践事実に基づく対話的な振り返りを可能にした。

年３回の面談では、成果だけでなくプロセスにも着目しながら、「何を学んだか」ではなく「何ができるようになったか」という視点でフィードバックを行った。

〈ポートフォリオを活用した成長支援サイクル〉



イ　校長の関わり

校長は、ポートフォリオの活用意義や記録の視点を

具体的に示すとともに、「どのような学びがあったか」「次にどのような実践につなげるか」と問い掛けながら、教職員の内省を促した。

また、日常的な授業参観や声掛けを通して実践状況を把握し、タイムリーな助言を行うことで、評価が継続的な成長支援となるよう努めた。

ウ　成果

「評価が自身の成長につながっている」と回答した教職員の割合は64%から82%に向上した。また、自らの成長を具体的に実感できる教職員が増え、主体的に学び続ける姿勢の定着が見られた。

さらに、ポートフォリオを活用した実践共有により、組織全体として学び合う風土が醸成され、学校全体の教育力向上につながった。

〈ポートフォリオ記録例〉

視点	記録内容の例
学び	対話的な授業構成の理論を理解した
実践	ペア対話から全体交流へつなぐ授業を実施
児童の変容	考えに根拠をもって説明する児童が増加
自己評価	発問が説明中心になってしまった
次の課題	思考を深める問いの設定

〈ポートフォリオと人事評価の関連〉

項目	ポートフォリオ	人事評価シート
主な目的	学び・実践の蓄積	目標管理・改善
記録内容	授業実践、児童の変容、省察	重点目標、達成状況、課題
特徴	成長の過程を可視化	学校経営方針と連動
活用場面	日常の振り返り	面談・評価・改善
関係性	面談時の根拠資料	改善方向を整理

Ⅲ　まとめ

1　成果

（1）対話を重視した人事評価と協働的な研修の実施は、教職員の主体的な学びを促進し、組織としての教育力向上に有効であった。

（2）ミッション・ビジョンの共有やミドルリーダーの育成を通して、教職員の当事者意識が高まり、組織全体で課題解決に取り組む風土が醸成された。

（3）研修履歴の活用や対話的なフィードバックにより、教職員一人一人が自らの成長を実感しながら学び続ける姿が見られた。

（4）校長が教職員とともに学ぶ姿勢を示し、対話を基盤としたマネジメントを推進することで、心理的安全性の高い職場環境の形成につながった。

（5）授業改善の積み重ねにより、児童同士が根拠をもって考えを伝え合い、他者の意見を踏まえて考えを深める姿が見られるようになった。

（6）人事評価や研修の成果を学校全体の課題改善や学校経営の見直しへつなげることで、評価と改善を循環させる学校経営の基盤形成につながった。

2　課題

（1）対話や研修の充実により学びの活性化は図られたものの、深い省察や新たな実践の創出に十分結び付いていない場面も見られる。

（2）研修で得た知見を日常実践へ確実に定着させるためには、継続的なフォローアップ体制の充実が必要である。

（3）人事評価や研修に対する受け止め方には個人差があり、主体的な参画を促す働きかけの工夫が求められる。

（4）小規模校ではミドルリーダーの育成機会が限られるため、計画的・組織的な人材育成体制の整備が必要である。

3　今後の方向性

（1）問いの工夫やファシリテーション能力の向上を図り、深い省察と新たな実践につながる対話の在り方を追究していく。

（2）授業参観や協議、振り返りを継続的に位置付け、研修と実践の往還を促進する仕組みを強化する。

（3）ミドルリーダーの計画的育成に向け、校内外の研修機会や役割付与の工夫を充実させる。

（4）校長会を中核とした学校間連携を強化し、実践共有と相互支援の充実を図る。

本研究を通して、自ら学ぶ教職員の育成を目指す研修と人事評価の一体的推進の重要性が明らかとなった。校長には、教育ビジョンを示し、教職員が安心して挑戦できる環境を整えるとともに、対話を通して教職員の専門性を高めていくことが求められる。

また、人事評価や研修の成果を個人の成長にとどめず、学校全体の教育活動や学校経営の改善へと結び付けていくことが重要である。評価を通して現状を把握し、課題を共有しながら改善策を実践し、その成果を再び評価へつなげる循環を確立することで、学校組織はより主体的・協働的に機能すると考える。

そのために校長は、対話と協働を基盤とした学校経営を推進し、教職員一人一人の力を結集しながら、持続可能で質の高い学校教育の実現を目指していくことが重要である。

第４分科会　知性・創造性

四季彩の丘（美瑛町）

知性・創造性

研究課題

知性・創造性を育むカリキュラム・マネジメントの推進と校長の在り方

分科会の趣旨

現代は不確実性の高い時代であり、社会が急速に変化する中、学校教育には、子どもたちに「生きる力」を育むことを目指し、基礎的・基本的な知識・技能の習得、課題を解決するために必要な思考力・判断力・表現力等の育成、主体的に学びに向かう力や人間性等の涵養に向けた教育課程の編成が求められている。

学校における教育の根幹をなす教育課程の編成に当たっては、地域の人的・物的資源も活用し、社会との連携・協働によりその実現を図る「社会に開かれた教育課程」を重視することが大切であり、子どもたちの可能性が輝く柔軟な教育課程の編成の促進を図ることが重要である。

学校においては、学習指導要領に示された資質・能力の育成に向けて、「個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実」という観点から「主体的・対話的で深い学び」の方向性をしっかりと捉え、デジタル学習基盤の活用を前提とした資質・能力を育成するための授業改善を推進していく必要がある。

校務をつかさどる校長は、子どもたちや学校、地域の実態を適切に把握し、教育の目標を明確に示して、地域と連携したよりよい学校教育を目指していかなければならない。そして、その目標の実現に必要な教育内容等の教科横断的な視点での実施状況の評価と改善、必要な人的・物的体制の確保などを通して、教育課程に基づく教育活動の質を向上させ、学習効果の最大化を目指したカリキュラム・マネジメントの確立を図っていくことが大切である。

本分科会では、校長のリーダーシップの下、個性や多様性が尊重される社会の創り手を育てるという目標を学校と社会が共有し、新しい社会を切り拓くための知性・創造性を育む教育課程の編成・実施・評価・改善についての具体的方策と成果を明らかにする。

研究の視点

（１）主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善の推進

学習指導要領では、子どもたちが学習内容を人生や社会の在り方と結び付けて深く理解し、これからの時代に求められる資質・能力を身に付け、生涯にわたって能動的に学び続けることができるよう、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善の推進を目指している。

主体的・対話的で深い学びの実現に向けては、子ども一人一人の学習状況を的確に捉え、教師が指導の改善を図るとともに、子どもが自らの学びを振り返って次の学びに向かうことができるよう、学習評価の在り方を改善し、指導と評価の一体化を図る必要がある。

このような視点から、主体的・対話的で深い学びに向けた授業改善を推進するための校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

（２）知性・創造性を育む教育課程の編成・実施・評価・改善

子どもたちに今日的な課題を克服していく力を身に付けることができるようにするためには、全教職員が子どもたちに育成すべき資質・能力について共通理解を深める必要がある。そして、そのために必要な学習指導の工夫、ＩＣＴを効果的に活用した授業改善などについて組織的に取り組み、実践の結果を基に教育課程の見直しを常に図っていく仕組みを確立する必要がある。

そのために校長は、知性・創造性を育むための教育課程編成上の課題を明確にし、家庭や地域と連携・協働を図り、絶えずより望ましい教育活動等の充実・改善を目指した取組を推進することが大切である。

このような視点から、知性・創造性を育む教育課程を編成・実施・評価・改善していくための校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

研 究 発 表

個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実させる「学びの文脈」を大切にした授業づくり

～「教師が教えたいこと」を「児童が学びたいこと」へと転換させる全市統一的な「唐津の学びスタイル」に基づく学力向上の取組～

佐賀県　唐津市立相知小学校　佐　伯　美　和

Ⅰ 趣　旨

１　はじめに

Society 5.0の時代を迎える中、デジタル化が加速的に進み、「予測不能な未来を生き抜く児童の育成」が叫ばれ始めて10年以上経つ現在、正に社会状況は急速に変化している。デジタル機器さえ持っておけばほとんどのことに対応でき、その場に応じた操作をすると考えなくとも生きていけるのではないかという錯覚させ覚えるほどである。

しかし、感情をもつ人間社会の中で、互いを敬い尊重しながら共生社会を創っていくことこそ大切であり、デジタルではできないことである。それができるのは、知性と創造性を働かせながら物事を考える人間であり、そのような人間を育てる使命をもっているのが、私たち教師である。

そこで、本研究の本分科会において、ここに掲げられている主題に沿って「主体的・対話的で深い学びを実現するための授業改善の推進」の視点から、校長の果たすべき役割と指導性を明らかにしていく。

２　佐賀県唐津市の状況

唐津市は佐賀県北部に位置し、小学校28校、中学校18校がある。児童生徒数は年々減っており、それに伴って統廃合も進み、学校数も減っている。また、本県も教員の成り手が少なくなっており、採用試験の受験者数は、募集人数の1.0倍を切っている状況である。そのため、教員の欠員から新年度がスタートする学校も珍しくない。

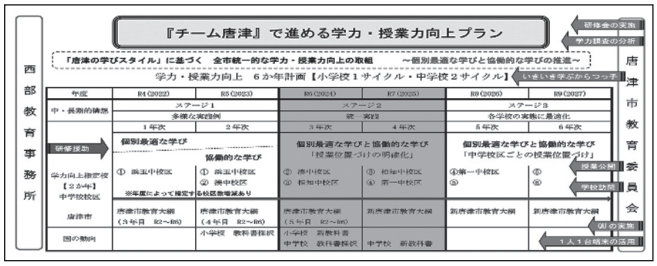
そのような中で、児童の教育を充実させ、児童にとって一度しかない大事な「今」の学びを確実に保障する工夫をしていくことは、当然の責務である。そこには、教員の授業力・指導力が求められ、その力を更に向上させていくことが必要であり、ここに校長の果たすべき役割がある。

そこで、唐津市教育委員会の指導の下、市全体で学力向上に向けた共通実践を行うことを通してその実現に努めている。特に小学校では、児童の発達段階や実態に応じた丁寧な手だてを施している。また、各学校で具体的方策に特色があり、毎年選定される学力向上指定校（中学校区で指定される）の研究発表を参観しながら指導法を学んでいる。ここではその実践を通した校長の役割を紹介する。

Ⅱ 研究の概要

１　市全体で行う学力向上のための授業改善

唐津市では、６年間のスパンで「学力・授業力向上プラン」を立てている。そして、その期間を更に２年毎の３段階に分け、「多様な実践期 → 統一実践期 → 各校の実態に合わせた最適化確立期」としている。令和７年度は、４年目であり、「統一期」の２年目にあたる。



まずは年度初めに、その年度の学力向上指定校（２中学校区）と推進校（前年度まで２年間の指定を受けていた学校より選定）の校長は、教育委員会や教育事務所の代表と共に、市全体の目標と方向性を確認し、各学校の計画を共有する。その後、市内の管理職が一堂に会し、その年度の目標・方向性を共通認識した上で、唐津市全体で取り組む共通実践の研修を受ける。それを踏まえて、まずは推進校、あるいは、指定校２年目が授業公開を行い、各校の学力向上コーディネーターも参加する。そこで、全学校が共通実践についての認識を確かなものとする。それから、各学校で本格的にその年度の実践が始まる。

秋には、指定校が公開授業を行い、各学校での研究成果を発表する。そこへ、市内全学校から教員が参加し、指導法に関しての研鑽を積む。

年度末には、再び指定校と推進校の校長、教育委員会や教育事務所の代表が集まり、１年間の研究の成果と課題とを伝え合い、年度の振り返りをして、次年度につなげる。

毎年、この流れで行っている共通実践が大きな柱となり、各学校での学力向上実践の最適化へ発展させている。また、指導・助言を仰ぐ講師も市で選出されており、研修会や研究発表会には必ず講師を招聘している。よって、市内の全教職員が学力向上に対して同じ認識をし、校長のリーダーシップの下、共通の目標達成に向かって指導法を工夫しながら実践を積み上げているのである。

2　取組の実際

これまで述べてきた共通実践を幹として、そこからどんな枝をどのように伸ばし、どんな葉をつけ、どんな花を咲かせるかが、特色あふれた各校での取組となる。校長の関りにより大きく左右するところである。一つのゴールに向かう、それまでのルートは多く存在し、どれも興味深く、面白い。

（1）共通の手だて

唐津市では、教育委員会から「唐津の学びスタイル」が出されている。そこには三つのチェック項目があり、その項目に沿った実践計画を立てている。

まずは中心的な柱として、「学びの文脈」（「何をどのように学び、どう生かすか」大妻女子大学 樺山 敏郎先生）をつくり、そこから授業を創るスキルを取り入れている。授業を山登りに見立て、“Learning Mountain”（以下、L.Mと表記）という学びの山を創る。つまり、ゴールを設定し、そのゴールを目指すには、いつ、どんなルートでどんなことを学んでいくのかを考え、図化するのである。これが単元計画となる。そして、その計画に沿って、学びを進めていく。途中、「踊り場」をつくり、自身の学びの状況を振り返る。計画どおりに進む児童もいれば、軌道修正が必要な児童もいるだろう。そのように、自己調整をしながら、ゴールに向かう。

チェック項目１：児童が学びを進めるときは、主体的でなければならない。学習意欲を高めて学習の面白さを味わい（「期待感」）、仲間と学ぶ心地よさを感じ（「存在感」）、分かった、あるいは、できたときの「充実感」を得る。その中で、これまでの学びを生かした学習や探究活動ができたという「効力感」を実感する。これこそが、内面的動機付けとなり、主体的な学びが実現する。唐津市では、これらを「四つの感」として意識し、授業を進めるようにしている。

チェック項目２：学びの個性化・個別化と対話的な学びの一体的な活動にも意識を向け、指示された学びではない、それぞれの児童が自己の学習状況を自身で把握し、それに合わせて学びの方法の選択をしながら進めていく自己調整による学びを目指している。つまり、全児童が主体的に学び、その先にあるウェルビーイングの実現に向かうように仕組むのである。

チェック項目３：授業改善に向けて、次の「授業づくり七つのポイント」を意識するように示されている。

a 単元の課題や本時のめあての質を向上
b 単元計画、単元デザインを立てた上での授業実践
（L.Mを活用した授業づくり）
c 課題解決の過程におけるステップの明確化や細分化の工夫
d 個々の特性や進度に応じた学習材の提供や学習活動の工夫
e 遅れがちな児童生徒に対する個別最適化の取組
f 各教科等における質の高い話合いの実現に向けた取組
g リフレクションを充実させ、メタ認知を高める取組
（L.Mを活用した授業での「振り返り活動」）

令和７年度は、全学校でｂとｇには取り組むこととなっていた。そこに各学校の実態に応じた手だてを設定し、目標を加えながら進めていった。

（2）推進校・指定校の取組

令和７年度は、学力向上推進校１小学校（①）と、全市対象に成果発表（授業研究会）を行った指定校４小学校（２中学校区（②③））が唐津市全体の取組のモデルとなり、実践発表、及び、研究発表（授業公開）を行った。

①	A 小学校	自分の考えをもち、学び合うことができる児童の育成を目指した、読み解く力を高めるための手だて
②	B 小学校	目標達成に向けて単元全体を具体的に構想する「単元づくり」と授業の質的改善を通して行う、主体的に学びに向かう児童の育成を目指した取組
	C 小学校	児童が主体的に学び、互いの考えを大切にできる授業を目指して取り組んだ、協働的な学びを実現する授業
③	D 小学校	研究テーマを「個別最適な学びと協働的な学びの一体化に向けた教育課程の工夫」と設定し、小規模校における少人数ならではのよさを生かした学びの実現
	E 小学校	設定した視点の実現に向けた取組 視点Ａ：個別最適な学び、協働的な学びの一体化 視点Ｂ：「４つの感」を実感するための形成的評価の在り方

（3）各学校で工夫した取組

年度初めに全市小中学校で、学力向上のための取組の共通認識をし、その後、年間通じて指定校の授業研究会に参加し、研修を深めながら、自校での計画・実践に取り組んでいった。

校長は、その児童の学力向上に向けた指揮を執り、教員の授業力を高めていった。

①　土壌づくり

豊かな学びを進めるために、また、その学びを充実させるためには、その学習集団がよりよい人間関係であることが重要である。よって、安心して学びに集中できる環境づくりを大事にしている。

ア　学校全体で取り組むポジティブ行動支援

これは、校内研究として推進しているものである。

ポジティブ行動支援とは、「問題行動を罰する」のではなく、「望ましい行動を育てていく」支援の仕組みである。

ポジティブ行動支援による人としての土壌づくりでは、「○○してはいけない。」といった叱責ではなく、「○○さん、しっかりできているね。」「素晴らしいね。」といったほめる行動が教師にも浸透してきている。そのような言葉掛けを行うことで、児童の自己肯定感の向上やほめられる行動を見習い、自分もそのようなよい行動を心掛ける児童が増えてきた。それに伴って子どもたち同士が掛ける言葉にも変化が見られ、あたたかい空気が流れ始めた。

イ　校長が関わる「いいところみつけ」の取組

目と心を育てる取組として継続的に行っているもの

である。学級、縦割り班、全校と形を変えながら展開している。口頭で伝え合うだけでなく、カードに書いて児童の目に触れる場所に掲示している。

ここで、校長が毎日のお昼の校内放送において児童のよい行いや頑張りを紹介し、その内容をカードに記して掲示している。

【よい行いの掲示】

その結果、紹介された行動を手本として同様の行動をとろうとする児童の姿が見られるようになっている。継続的な取組によって、児童は、自分や友達のよさに気付く機会を日常的にもつことができ、教職員は、叱るよりよい行動をほめて価値付ける指導の方が、児童の主体的な行動変容につながることを実感している。そして、児童が自分や友達のよさを理解し、自信をもって、自分らしさを発揮できる学校づくりへとつなげているところである。

ウ　「自立　貢献　～挑戦する子どもたち～」の実現

これは、学校目標である。自立、貢献、挑戦は、個と集団での学びに大きく関わっており、それが人としての土壌づくりに深くつながっていると考えることから、学校目標の実現こそが人としての土壌づくりである。例えば、児童は各自で学期の目標を立てるが、中間や学期最後の振り返りにおいて、教師が自立の視点、貢献の視点、挑戦の視点に分けて評価していることがある。個の活躍や集団で成し遂げた成果を評価することは、人としての土壌づくりにつながる。

エ　特別活動の意義の確認と実践

特に、協働的な学びを充実させるためには、児童がよりよい人間関係でなければならない。誰とでもペアが組め、誰とでもグループがつくれ、誰とでも思いっきり意見を出し合い、認め合い、活動できなければ、学びを充実させることはできない。

そこで、校長が毎週発行している職員だよりを活用したり、講師を招聘したりして特別活動の意義を共通理解させ、まずは学級集団の土壌を耕す取組からスタートさせている。

②　思考力・創造力の育成

ア　ＩＣＴの適切かつ効果的な活用

学習のまとめや振り返りの学習の方法として、ノートや模造紙に加え、学習端末等を示し、児童が自分で選択するようにしている。復習としてドリルパークなどで学習内容の確認も行っている。島の学校では、手に取る資料が少ない分、島外や島内のことについてウェブ検索により、より詳しく調べることができる。全校での学習のときには「ふきだしくん」を活用して、互いの意見を共有している。

【児童の学びの様子】

また、児童はFormsによるアンケートを作成したり、パワーポイントやCanvaによるプレゼン資料を作成したりするなど、目的に応じた活用を行っている。例えば、夢を語り合うとき、「夢プレゼン」を作成し、それを見せながら発表をしたり、外国語の授業で、やり取りや発表をするときに見せる画像を入れて使ったりと、積極的に活用している。

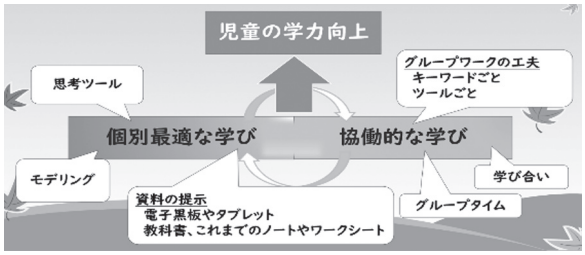
授業以外の例として、児童会活動では、縦割り遊びで児童企画による「タイピング大会」「クイズ大会」等を実施したり、ウォークラリーに出掛けるときのマップやポイントチェックのために持って行ったりと、その活用はどんどん広がっている。

ＩＣＴの存在が児童の学びの方法としての選択肢が広がり、主体的な学びの一つとなっている。

イ　生成ＡＩを活用した授業展開

理科、総合的な学習の時間、特別活動で取り組んでいる。少人数の学校では、多様な意見を出すのに限界がある。そこで、自分たちが立てた仮説や企画を検証したり修正したりするときに、生成ＡＩを活用するようにしている。

ウ　個別最適な学びと協働的な学びの一体化



授業を行うとき、「個別最適な学びの場面」と「協働的な学びの場面」がある。個別最適な学びでは、児童が主体的に学ぶための手だてをとりながら、「指導の個別化」と「学習の個性化」を図る。また、協働的な学びでは、それぞれの学びの内容を共有しながら新たな情報を得たり、出てきた課題を話し合ったりして考えを広げ、深めていくようにする。

ここで、考えられることが、児童は個別の学びを進めているとき、「これは、みんなに尋ねてみよう。」などといった協働的な学びについても考えているだろうということである。同じように、協働的な学びを進めながらも、「今度は、このことをあれを使って調べてみよう。」などといった、個別の学びについても考えていると思われる。よって、この二つの学びに境はなく、必要に応じて行ったり来たりするはずである。

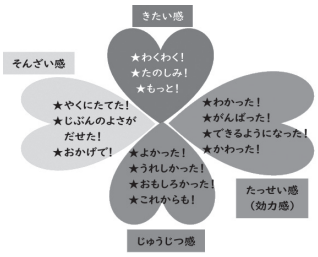
このような学びをする中で、児童は学び方を学習し、主体的に学ぶ子どもに育っていく。

エ　振り返り活動の充実

この土台として、語彙の拡充に取り組み、それらを使う段階へとつなげている。学習場面に応じた言葉や表現を意識的に掲示したり、語彙集をことあるごとに参考にしたりすることで、児童が自分の考えや学びを言葉で表せるように支援している。振り返りの質を高めるために、文末表現に着目して「～してよかったです。」で終わる振り返りにならないように指導し、「次は～したい。」という文末を用いることで、学習内容

を整理したり、考えの変化や次への課題を明確にしたりすることを促している。これにより、児童は自分の学びを客観的に捉え、思考を深める力を少しずつ身に付けることができるようにしている。

児童が振り返りをするときに、振り返りの視点を示してみた。その視点が「４つの感」である。児童が授業の中で「４つの感」が感じられると、児童はメタ認知を高めることができ、主体的な学びへと自己調整ができるようになる。



【ふりかえりのクローバー】

ところで、学びを進めようとしたとき、困るときがある。そのときこそ、学びを欲しているときである。よって、児童の困り感を大事にするために、最初からむやみに手を貸さない支援を行っている。授業において課題が解けずに悩んでいるときも、他学年と合同で話合いをする場面で話合いが順調に進まないときも、教師はあえて手を貸さない。困ったときこそ児童に考えさせ、自分でどうにかしようと考えさせることにより、思考力・創造力は育つ。教師の出番はその後である。

③　教科・領域横断的な学習

海洋教育に取り組んでいる義務教育学校では、「学びの航海図」を作成し、１年生から９年生までを見通した学習計画を立てている。さらに、生活科・総合的な学習の時間を中心的な柱に据え、各教科・領域を絡めた教育課程を作成し、学びを積み重ねているとともに、活動範囲も広げている。

【海を表現したステンドグラス作品】

また、総合的な学習の時間を軸に、地域や保護者へのインタビューによる情報収集を基にして体験活動につなげ、社会科における地域理解、国語科でのまとめや発表活動と関連付けている学校もある。学習の終末には、振り返りを行い、ふるさとを大切に思う心を育むとともに、将来の夢や目標につなげて考える活動の充実を図っている。

Ⅲ まとめ

１　成果

○　L.Mの普及拡大

指定校の公開授業や推進校の実践発表を通じ、L.Mを活用した授業設計のモデルを市内の小中学校へ周知・波及させることができた。

○　単元を見通した授業デザインの定着

「唐津の学びスタイル」チェックシート（授業づくりの七つのポイント）において、「単元計画・単元デザインを立てて授業に臨む」を統一実践とした結果、単元を見通した授業展開が多くの学校で見られるようになった。

○　「協働的な学び」による【存在感】の向上

「唐津の学びスタイル」チェックシート（授業づくりの七つのポイント）では、「協働的な学び」を意識した授業の項目が市平均３ポイントを超えた。各校で「協働的な学び」を意識した授業が展開されていることが見て取れる。

○　学校の実情に応じた研究の深化

第２回学力向上研究会での学力向上指定校の発表や推進校の実践発表により、他校の事例を自校の課題解決に引き寄せて考える機会となった。研究会を通じて、学校の実情に応じた研究や授業の方向性を見出す一助となった。

２　課題

○　「個別最適な学び（学習の個性化）」の推進【期待感・充実感】

「学習の個性化」への評価が、他の項目と比較すると低くなっていた。児童が自ら課題を設定して探究する場面の創出に課題があると思われる。全ての単元ではなく、学期に１単元程度から、探究的な学習プロセスを組み込んだ単元設計を行っていくよう助言する必要がある。

○　「振り返り」の視点の深化

振り返りは「内容理解」「感想」に留まらず、「学び方（どう解決したか、どのプロセスが有効だったか）」というメタ認知を促す視点を教師側がもち、児童が自己の学びを客観的にできるような振り返りの充実を図るよう、更なる手だてを企てる。

○　授業改善と確かな学力への結び付き【効力感】【達成感】

学校ごとの更なる授業改善を進める。授業改善による児童の「あの学習内容が役に立った！」「以前学んだこの方法を使うと課題が解決した！」そして、「できた！」「分かった！」という「効力感」「達成感」をいかにして学習の定着に結び付けるか探っていく。各学校の児童や教師の実態を再度把握し、L.Mを一つのツールとして活用しながら、学校ごとのオリジナルの取組を行っていく。

３　おわりに

【指定校による授業研究会】

「教師が教えたいこと」から「児童が学びたいこと」へと転換させ、個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実させる「学びの文脈」を大切にした授業づくりを展開することで、見える学力と見えない学力がついていく。

令和８年度からは、各校でのオリジナル性を更に発揮できる特色のある取組へと進化させたい。

研究発表

地域資源・ＩＣＴ・日常的ＰＤＣＡを生かした教育課程改善
～子どもの豊かな学びを支えるカリキュラム・マネジメントの推進～

北海道　深川市立納内小学校　研　谷　靖　夫

Ⅰ 趣　旨

１　はじめに

現代社会は、急速な技術革新や価値観の多様化により、予測困難で複雑な課題に直面している。このような時代において、学校教育には子どもたちが習得した知識・技能を活用し、多様な他者と協働しながら、新たな価値を創造していく資質・能力の育成が求められている。

その実現に向けては、論理的に思考し判断する力と、多様な視点から発想を生み出す創造的な力を相互に関連付けながら育むことが重要になる。各学校においては、教育課程を基盤としたカリキュラム・マネジメントを推進し、学校全体で組織的・計画的に学びを創り上げていくことが不可欠である。その際、校長は学校経営の基盤として教育課程を核に子どもたちの学びが充実するよう、教職員の協働性を促進しながら、教育活動を日常的に検証・改善する組織体制を構築する必要がある。

そこで本研究では、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を大切にしつつ、教育課程の編成・実施・評価・改善を一体的に推進するカリキュラム・マネジメントの在り方について実践的に検証した。さらに、地域資源・ＩＣＴ・日常的ＰＤＣＡを相互に関連付けた学校経営の具体的方策を明らかにし、これからの学校に求められるカリキュラム・マネジメントの在り方と校長が進める組織マネジメントについて考察する。

２　管内の状況

北海道空知管内は、10市14町からなる人口約25万人の地域であり、札幌市と旭川市の中間に位置し、南・中・北の各ブロックから構成される三重県と同じぐらいの面積がある広域な地域である。学校数は、小学校48校、中学校33校、義務教育学校４校の計85校であり、児童生徒数の減少に伴う学校統廃合により、この10年で学校数は約３割減少した。

基幹産業は稲作を中心とした農業であり、多くの小学校では、田植え体験をはじめとした地域資源を生かした学習活動が展開されている。また、広域調整を担う空知教育局では「空知全体を一つの学びのキャンパス」と捉え、各市町の垣根を越えた広域的な教育の推進や、クラウドを活用した学びの連続性の確保に取り組んでいる。

このような中、空知校長会では、「子どもが主語」となる教育の実現を目指し、カリキュラム・マネジメントの質的向上や、次期学習指導要領を見据えた教育課程改善を組織的に推進している。

Ⅱ 研究の概要

１　研究の視点

（１）研究における「知性」と「創造性」の焦点化

空知校長会の研究主題に掲げる「知性」と「創造性」について、管内各校の実践提言や検証内容を集約・分析した。その結果、本研究では、①「知性」：主体的に学びを調整する力②「創造性」：地域社会と関わりながら新たな価値を創り出す力として整理した。

さらに、子どもを主語とした教育活動を根幹に据えながら、これからの時代に求められる資質・能力を育成するため、教育課程の編成・実施・評価・改善を一体的に推進することを研究の中核とした。

（２）本研究の特色と取組

本研究は、「地域資源の探究」「ＩＣＴによる学びの可視化」「教育課程改善に向けた日常的ＰＤＣＡ」を相互に関連付け、一体的に推進した点に大きな特色がある。具体的には、①空知の豊かな自然環境や基幹産業、地域人材とのつながりを生かした体験的な学習を教科横断的に展開すること、②一人一台端末やクラウド環境を効果的に活用して子どもの思考を可視化し、主体的な学びを支える授業改善を推進すること、そして、③単元計画表やルーブリックを活用した指導と評価の一体化を図ることに取り組んだ。これらの継続的な実践検証を通じて、持続可能な教育課程改善の基盤の確立をめざした。

２　研究の推進

空知管内においては、空知校長会の研究主題「自ら未来を拓きともに生きる豊かな社会を創る日本人の育成を目指す学校教育の推進」副主題「ふるさとに誇りと愛着をもち、ともに未来社会の創造に挑戦する空知の子どもを育てる学校経営」を土台とした教育活動を強力に推進している。

昨年の管内研究大会では、本大会第４分科会研究課題に特化した研究協議が展開され、管内が一体となって強く研究推進を図った。各校は地域や児童生徒の実態、自校の経営方針に基づき、「目指す子どもの姿」や授業デザインへ具体化し、実践を深化させた。

３　研究の実際

複雑化する教育課題への対応をねらった本研究においては、校長が学校内外をつなぐマネジメントを進め、組織や地域と協働する実践的なアプローチを展開した。以下の（１）～（３）の三つの柱に沿い成果を整理し、各校の先導的な事例を示す。

（１）地域資源を生かした探究的な学習

～社会に開かれた教育課程の理念の具現化～

学習活動が教員個人のネットワークに依存するのではなく、学校組織として多様な外部人材（地元企業、行政、他校等）を指導計画に位置付け、地域連携を教育課程改善の推進力として生かした。

【実践例１】「米づくり」を軸とした単元構築

（北空知：Ａ小学校）

（目的）「米」をテーマとした、地域農業への多面的理解と探究的思考力の育成

（内容）中学年において「害虫」「品種改良」「農機具の進化」という、三つの視点から探究的にアプローチする単元を編成し、ＪＡ職員による「食味体験」や農機具メーカー技術者からの講話を通して、科学的理解と地域産業への認識を深めさせた。

（校長）学校運営協議会をプラットフォームとして機能させ、地域人材・教育資源を組織的に整理・活用する体制を整備し、地域参画意識の醸成を図った。

【実践例２】農業体験とスマート農業の融合

（北空知：Ｂ小学校）

（目的）先端技術の活用という視点から、地域産業を多面的に思考する力の育成

（内容）田植え等の体験活動に加え、「スマート農業」の見学を活かした探究的な学習活動を展開した。児童は、最新のＧＰＳ搭載農機具の自動運転技術等と農業者を支える人々の思いから、今後の農業の在り方について考察を深めた。

（校長）地域企業や農業関係者との連携を調整し、多様な外部人材との協働体制を構築した。「地域とともにある学校」を軸に、探究的な学習活動を教育課程へ戦略的に位置付け、授業改善を推進した。

【実践例３】教科横断的な体験活動の学年間の接続

（北空知：Ｃ小学校）

（目的）発達段階を踏まえた、教科横断的な視点による体験活動の深化

（内容）サケの稚魚放流や種芋栽培などの体験活動を、理科や家庭科・国語科等と関連付けて横断的に編成し、生活科や総合的な学習の時間を柱に、「子どもの本物の実体験を充実させる機会」として系統的・教科横断的に展開した。

（校長）教育課程全体の見直しを教頭・教務主任に主導させ、体験活動によって学びを深化・往還させる学習構造を構築した。

【実践例４】９年間を見通した探究的学びの実装

（北空知：Ｄ小学校）

（目的）地域資源を活用した９年間を見通した探究的学びの構築

（内容）五つの専門部会を中心に単元系統表や「ふるさと沼田学」の指導計画を作成した。スキー学習や福祉施設での介護教室など、地域資源を活かした学びを単元のねらいに応じて計画的に位置付け、小中一貫の探究的学習を推進した。

（校長）「一貫・連携教育推進協議会」や「学校運営協議会」を活用し、地域と学校の協働体制を整備した。短期的な検証サイクルを機動的に回しながら、９年間を貫く探究的な学びの充実を主導した。

【実践例５】ふるさと・キャリア教育の系統化

（中空知：Ａ小学校）

（目的）ふるさとへの誇りと探究的資質・能力の育成をねらった地域学習の系統化

（内容）指導計画が相互に孤立していた地域学習を、小中９年間を見通した「系統的な積み上げ型カリキュラム」へ再編した。社会科副読本の改訂や小中高の異校種連携による田植え体験等を活かして、地域の歴史・産業・文化を探究的に学ばせた。

（校長）地域資源の活用や異校種連携を通じて、発達段階に応じた学びの連続性を柱として、ふるさとへの愛着と未来を切り拓く資質・能力を育成する探究的なカリキュラムの再編を主導した。

（２）ＩＣＴ活用による授業改善

～子どもの自己調整力を育む評価システム～

ＩＣＴ機器を単なる情報機器として活用するのではなく、子どもの思考や学習過程を可視化し、自己調整力やメタ認知能力の育成を支える教育基盤として位置付け、活用した。

【実践例１】思考ツールの自律選択とメタ認知の育成

（北空知Ａ小学校）

（目的）ＩＣＴを活用した思考の可視化による、個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実

（内容）児童が課題に応じて思考ツールを選択し、思考を構造化する実践を展開した。これにより、メタ認知能力や自己調整力の育成と、学習の質の向上を図った。

（校長）校内研修や公開授業を通じて実践を広く発信し、組織的な授業改善を推進した。個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実を目指し、全校体制でＩＣＴを活用した「思考の可視化」を日常化させた。

【実践例２】自由進度学習と評価の一体化

（中空知：Ｂ小学校）

（目的）主体的に学ぶ力と自己調整力の育成及び組織的な

授業改善体制の構築

（内容）算数科を中心に単元計画表とルーブリックを活用した自由進度学習「ＳＰタイム」を導入した。児童が自ら学習進度や方法を選択しながらＩＣＴを活用し、見通しをもって主体的に学ぶ授業を展開した。

（校長）研究担当を中心として、授業改善を個人実践に基づく組織研究へ転換した。研修を教師による適切な見取りを重視した授業の在り方の研究とするとともに、保護者や地域への成果の発信を通して取組の定着を図った。

【実践例３】ＩＣＴ活用による他校との対話を生かした総合的な学習の時間の展開

（北空知：Ｅ小学校）

（目的）小規模校における地域を発信する探究的な学びの質的向上

（内容）鹿児島県の小学校とオンライン接続し、地域の特色や歴史、特産品について互いに発表・交流する探究活動を実施した。その際、ＩＣＴ機器を遠方と繋ぐコミュニケーションツールや、思考、表現のツールとして活用し、対話的な学びと探究的な思考を深化させた。

（校長）オンライン環境整備や外部接続を推進し、ＩＣＴ活用を授業改善の中核へ位置付けさせた。へき地小規模校の制約を越え、遠方の学校との協働的な学習を組織的に推進する体制を構築した。

（３）教育課程全体のＰＤＣＡサイクルの確立

～組織的な改善サイクルの推進～

一過性の授業改善や、期末･年度末のみの形式的な評価･改善ではなく、日常的・継続的に教育課程を改善する体制づくりを推進した。

【実践例１】ＳＷＯＴ分析と可視化による教育課程改善

（北空知：Ｆ小学校）

（目的）客観的データに基づく継続的な教育課程改善と子どもの主体性を向上させる教育活動の展開

（内容）全職員による学校運営に関するＳＷＯＴ分析を通して子どもの実態や課題を共有し、「主体性・実践力」の育成を軸に教育活動を展開した。

（校長）日常的改善と情報発信を組み合わせた動的なカリキュラム・マネジメントを構築した。期末等の形式的な評価・改善を排し、客観的データと課題の日常的共有で教育課程を常に動的に改善する組織への転換を図った。

【実践例２】組織的・日常的なＰＤＣＡの定着

（北空知Ｃ小学校）

（目的）日常的・継続的な教育課程改善体制の構築

（内容）日常の教育活動における「気付き」や「子どもの変容」を随時記録し、共有する仕組みを定着させた。これにより、評価と改善を日々の学校運営と結び付け、教育課程のＰＤＣＡサイクルを恒常的に機能させた。

（校長）教頭・教務主任を中心とした、教材整理や情報共有基盤を再構築した。教職員の業務負担軽減と教育課程改善を両立させながら、持続可能なＰＤＣＡを組織的に推進する体制を整えた。

【実践例３】遠隔合同授業による学習環境の拡張

（北空知：Ｅ小学校）

（目的）小規模校における学習環境課題の改善と多様な学びの保障

（内容）ＩＣＴ機器で他校と繋ぐ算数授業を継続して実施し、多様な考えに触れ合う学習環境を構築した。クラウド上で児童の学びや変容を可視化・共有することで、教職員の実践意欲を持続的に向上させた。

（校長）ＩＣＴ機器で他校と繋ぐ授業をＯＪＴとして位置付け、組織的な授業改善の地域公開を推進した。へき地複式の環境的制約の壁を越え、子どもたちの思考が広がる学びの場を組織的に創出した。

【実践例４】複線型授業と簡易リフレクションによる改善

（南空知Ａ小学校・中学校）

（目的）授業改善の日常化と学び合う学校文化の醸成

（内容）ＩＣＴ機器を活用した複線型授業や簡易リフレクションシステムを導入した。授業改善データを即時共有し、教職員が翌日の授業に活かす日常的ＰＤＣＡサイクルを構築した。

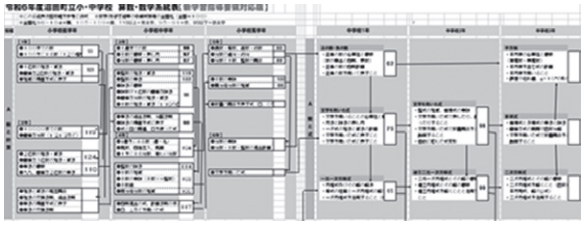
（校長）一過性の授業改善や形式的な評価・改善を排し、客観的データの日常的共有で教育課程を常に動的に改善する組織への転換を進め、校種間で「学び合い、高め合う学校文化」を醸成した。

【実践例５】幼保小中接続による学びの系統化

（南空知Ｂ小学校・北空知Ｄ小学校）

（目的）校種間接続による学びの連続性の確保

（内容）認定こども園との「かけはし期カリキュラム」や、小中９年間を見通した単元構成表を作成した。クラウド共有を通して、校種を越えた指導改善と学びの連続性を推進した。



（校長）「目指す子ども像」の共有を核として、園・小・中の連携を推し進めた。クラウドを活用することで、校種間の壁を超えた指導の連続性を担保し、地域一体となった評価システムを確立した。

Ⅲ まとめ

1　成果と課題

（1）研究の成果

本研究は、空知管内の少子化や学校統廃合、複式学級の増加といった教育課題を背景に、校長が組織間を接続するマネジメントに戦略的なリーダーシップを発揮することで、知性と創造性を組織的に育むカリキュラム・マネジメントの在り方を実践的に明らかにした。具体的な成果は、以下の三点に集約される。

①「社会に開かれた教育課程」の編成と実施による地域への愛着と主体的な態度の育成

地域資源を核とした探究的・教科横断的な学習を体系化し、「社会に開かれた教育課程の理念」の具現化を推進した。校長は、学校運営協議会等を活かして、多様な外部人材や地域にある教材を教育課程へ位置付けるとともに、直接の体験活動を重視しつつ、９年間を見通したふるさと教育やキャリア教育を推進した。その結果、地域への誇りや愛着を育む探究的な学びが充実し、「創造性」の基盤形成につなげることができた。

②　ＩＣＴを基盤とした評価システムの導入による「学びの自己調整力」の可視化

ＩＣＴ機器を活用した授業改善を通して、子どもの「メタ認知能力」や「自己調整力」を育む評価システムを構築した。子ども自らが思考ツールを選択し学びを構造化する実践や、主体的に学ぶ力を活かした自由進度学習、遠隔合同授業等を推進することで、個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実を図った。さらに、ＩＣＴ機器を思考の可視化や表現のツールとして位置付けたことで、子ども自身が学びを調整・改善する「知性」の育成と、指導と評価の一体化が日常的に推進された。

③「スピード感」を重視した日常的ＰＤＣＡの定着と組織風土の変革

客観的データの共有と日常的な評価・改善を基盤として、継続的にＰＤＣＡサイクルを機能させる組織体制を構築した。ＳＷＯＴ分析や簡易リフレクションシステムを活用し、授業改善の成果や課題を即時に共有・改善することで、日常的な授業改善を推進した。また、「かけはし期カリキュラム」や単元構成表のクラウド共有を生かして、校種間・学校間の壁を越えた学びの連続性を確保し、教育課程を改善し続ける組織風土の醸成につなげた。なお、空知校長会による中間評価では、「令和の日本型学校教育」を目指す教育課程の実施・改善について86.9%、「ＩＣＴを活用した授業改善と教育ＤＸによる学校改善」について85.2%、「学力や体力等の向上を図るエビデンスに基づいた取組」について82.9%の肯定的評価が示されている。一方で、特別支援教育における教育課程編成、生成ＡＩの活用、学校統廃合を見据えた教育 課程の可視化など、新たな教育課題への対応を求める声も聞かれた。

（2）今後の課題

本研究を通してカリキュラム・マネジメントの活性化に大きな成果が得られたものの、持続可能な広域地域間連携とカリキュラム・マネジメントの更なる質的向上に向けて、以下の２点の改善・充実が必要である。

①　資質・能力の見取りを確かにする共通評価指標の構築と多面的分析の推進

「目指す子ども像」の可視化と、育成を目指す資質・能力（知性・創造性）を客観的に見取る評価指標の精緻化である。各校の学校経営計画に掲げられた目標が、日々の授業実践や子どもの具体的な姿として教職員間で確実に共有され、より自律的な学びへと結び付いているかを検証する必要がある。そのためには、日常のリフレクションから得られるデータや子どもの変容のプロセスを多面的に分析し、カリキュラムの質的改善につなげるための評価の手だての充実が求められる。

②　広域連携による遠隔合同学習の拡充と持続可能な人材育成

児童数の減少に伴う教員減や人材不足などの構造的課題に対応するため、近隣市町による遠隔合同学習の充実と、それを推進するミドルリーダーの育成及び若手教員の組織的な能力向上が必要である。経験豊富な教員の知見をプラットフォーム上で共有・活用しつつ、「エリア（空知全体）を一つの学びのキャンパス」とする広域ネットワークを構築し機能させる必要がある。

また、アンケートでは、生成ＡＩを活用した教育活動や校務改善を望む声も挙げられており、教育ＤＸを推進する校長のリーダーシップのもと、教職員の情報活用能力向上を強く押し進めていくことが大切である。

今後、道内や当管内では義務教育学校開校を見据えた動きが加速すると予想される。９年間の連続性をもった教育課程の編成・評価・改善システムを組織的・計画的に定着させていくビジョンをもち、校長同士の連携を更に深化させていくことが不可欠である。

2　おわりに（「子どもが主語」の教育課程を目指して）

これからの予測困難な時代を生きる子どもたちに「知性」と「創造性」を育むためには、校長自身が評価改善サイクルのシステムビルダーとして責任をもち、持続的な学校教育発展の舵取り役を担わなければならない。校長が先頭に立ち、客観的データに基づく明確なビジョンを示しながら、戦略的にトップマネジメントを展開すること。そして、校種や市町の壁を越え、地域や行政を結び付ける「結節点」として機能し続けることで、「子どもが主語」の芯のある教育課程が真に具現化できると確信する。

少子化や教員のなり手不足といった課題に直面する今だからこそ、校長同士の連携をさらに深化させ、９年間の連続性をもったカリキュラム・マネジメントを確立していかなければならない。本研究の成果を管内全域、更に広く周知しつつ、関係各所や皆様からのご指導を得て、未来社会を拓く学校経営の充実に向けて、実践を更に推進していく決意である。

第５分科会　豊かな人間性

ツツジ・恵山（函館市）

豊かな人間性

研究課題　豊かな人間性を育むカリキュラム・マネジメントの推進と校長の在り方

分科会の趣旨

少子化・高齢化、人口減少などが急速に進み、デジタル技術やグローバル化の進展など社会や生活の在り方が大きく変化している今日では、子どもが自らを人との関わりの中で律しつつ、自己を確立していくことが大切である。また、他人を思いやる心や感動する心をもつ豊かな人間性を備え、自分らしく主体的に生きていく力を身に付けていく教育を推進することが肝要である。

学校には、豊かな人間性と未来を切り拓く力を育む教育活動を展開していくことが求められている。その基盤となるのが、道徳教育であり、人権教育である。

道徳教育は、自己の生き方を考え、主体的な判断の下に行動し、自立した一人の人間として他者と共によりよく生きるための基盤となる道徳性を養うものである。子どもたちが夢や希望をもって未来を切り拓き、よりよく生きようとする力を育むよう指導の一層の充実を図っていかなければならない。

また、人権教育は、人間尊重の精神の涵養を目的とする教育活動である。ＬＧＢＴＱに対する理解が不十分なことや、ＳＮＳ等による誹謗中傷等、人権を侵害するような様々な事案が問題となっている社会において、子どもたちに自立した人間として生命の価値を自覚し尊重することや、人と調和して共に生きること、人の痛みや思いに共感することなどを育むことを教育活動全般の中で進めていくことが必要である。

本分科会では、校長のリーダーシップの下、道徳教育や人権教育など心の教育に関わる教育実践を推進するとともに、家庭や地域などと連携・協働した取組を実現し、豊かな人間性を育むためのカリキュラム・マネジメントの具体的方策と成果を明らかにする。

研究の視点

（１）豊かな心を育む道徳教育の推進

子どもたちの豊かな心の育成は、特別の教科 道徳はもとより、教育活動全体を通じて適切な指導を行うことが必要である。また、子どもたちに育むべき道徳性の内容を的確に捉えるとともに、多様で効果的な指導方法を取り入れ、豊かな心を育成する道筋を踏まえた教育活動を吟味し、展開していくことも求められている。

校長は、このような認識に立ち、未来社会に生きる子どもたちの人格形成を見据えて、規範意識や自尊感情を高め、夢や希望をもって未来を切り拓き、よりよく生きることのできる力を育む教育活動を家庭や地域と連携しながら進めていかなければならない。

このような視点から、豊かな心を育む道徳教育を推進する上での、校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

（２）多様な人々と協働しながら よりよい社会を創る人権教育の推進

未来を築く子どもたちにとって、人が生きていく上で必要な権利を知り、あらゆる差別を許さず、文化・価値観・個性の違いこそが豊かさにつながることについて認識することは、人権感覚を育むためには重要なことである。

そのためには、学級をはじめ学校生活全体の中で、子どもたち自身が互いに認め合い、豊かな人間関係を構築していくことが大切である。また、子どもが人権の意義・内容や重要性について理解を深め、人権感覚を養うためには、学校だけでなく家庭や地域社会との連携・協働が不可欠である。

このような視点から、学校や地域の実態に即し、他人を思いやる心、生命や人権を尊重する心、正義感や公正さを重んじる心等、よりよい社会を創るために必要な人権感覚を育むための校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

研究発表

豊かな心の育ちにつながる道徳教育の取組
～道徳教育を軸とした授業づくりと人との関わりを通して～

長野県　小諸市立千曲小学校　宮　坂　哲　子

Ⅰ 趣　旨

１　はじめに

小諸市は長野県東部、浅間山の南麓に位置する人口約４万人の市である。市の西側を千曲川が緩やかに流れ、豊かな水と冷涼な気候に恵まれている。こうした自然条件を生かし、古くから桃・ぶどう・りんごの栽培が盛んに行われてきた。

市街地には国指定史跡となる小諸城跡を中心とする懐古園があり、島崎藤村が『千曲川旅情の歌』を詠んだ場所としても知られている。城下町としての歴史や文化が残る一方で、市街地・農村地域・山間部が混在し、地域ごとに異なる景観や生活文化が息づいている。また、地域の行事や活動が今も大切にされていることも特色である。

２　小諸市の教育について

（１）市内の小中学校について

市内には小学校６校、中学校２校が、市街地から山間地にかけて共存している。小規模校から大規模校まで幅広く、各校が地域の特性を生かした教育実践を積み重ねてきている。

その中で、中学校１校と小学校３校が令和10年に統合し、義務教育学校となる予定である。

（２）小諸市小中一貫教育について

小諸市では、急速に変化する社会の中で、子どもたちが主体的に学び続ける力を育むため、小学校から中学校までの９年間を見通した小中一貫教育を進めている。令和５年の学校再編計画を受け、教育委員会と校長会が連携し、共通の教育目標や育てたい資質・能力を共有しながら取組を進めてきた。

令和６年には「小諸市小中一貫教育ビジョン」を策定し、学びの連続性を重視した教育の方向性を明確にしている。このビジョンでは、学校教育目標を「心豊かで自立（律）する子どもの育成」としている。「心豊か」とは、他者への共感や思いやり、自然や文化に心を動かす感性、地域や人への感謝など、道徳教育が目指す価値そのものである。

こうした内面の育ちは、自ら考え行動する力へとつながり、やがて「豊かな人間性」として形づくられていく。小中一貫教育は、この心の育ちと自立の力を９年間の連続した学びの中で支えるものであり、市内８校はこの理念を共有し、対話と協働を大切にした授業づくりや、人との関わりを通して豊かな人間性の育成を進めている。

令和10年の学校再編による４校の統合は、単なる学校の統合ではなく、道徳教育を軸とした授業づくりと人との関わりを再構築する契機である。新校において目指す道徳教育の推進として、４校の実践をどのように融合させ、子どもたちの人間性を支える教育活動をどのように組織化するかが問われている。

Ⅱ 研究の概要

１　本研究の目的

道徳教育は学校生活全体を通して行うものであり、本研究では、これまで積み重ねてきた教育実践や道徳教育を「子どもが他者や自然・地域にふれる中で、感じたり考えたりしながら自分の思いを形作っていく経験」ととらえ、学校の様々な教育活動の中に位置付けて整理する。４校の実践を中心に子どもがどのように価値を受け止め、学びを深めているのかを道徳教育の視点から横断的にとらえ、豊かな心を育む道徳教育の方向性と校長の果たすべき役割について検討することを目的とする。

２　研究内容

（１）理念の共有に向けた小諸市校長会の取組

市校長会では、小中一貫教育の推進に向けて継続的に協議を重ねてきた。その結果、市内全ての学校で、教師主導の一斉授業から、子ども同士が対話し協働しながら学ぶ授業への転換が進められている。そして、対話と協働の学びは、子どもが互いの考えにふれながら思考を広げ、よりよい解決を探究していく学びの姿として、市全体で共有されている。

さらに中学校区校長会においては、各地域の実情に基づいて話合いが行われてきた。特に再編統合となるＡ中学校区の４校では、学びの形態の共通化、学習課題の明確化、学習評価の在り方、各教科及び道徳教育・人権教育の重点化など、学校間での共通理解の形成が継続的に図られている。子どもたちがどの学校においても「安心して学び、他者とつながり、豊かな心を育むことができる環境」を目指し、その価値を共有する場として機能している。

（2）対話と協働を基盤とした授業づくりの推進（市内共通）

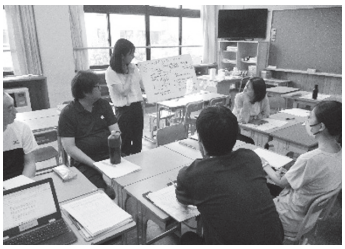
①　市内小中学校共通の取組

ア　実践の概要

市内小中学校では、道徳教育の重要性や考え方を職員間で共有しつつ、授業改善を継続的に進めてきた。授業の中で子ども同士が考えを伝え合い、互いの考えにふれながら学びを深める学習スタイルを、どの学校でも日常的に位置付けている。

各校では、令和６年度より授業を見合い語り合う機会を設け、授業の構造、学習課題の提示、対話の位置付けなど、授業改善に関わる視点を共有してきた。

そこで、対話と協働を基盤とした授業づくりに向け、各校では令和６年度末から令和７年度初めにかけて、人との関わりによる学びを重視し、外部講師を招いての実践研修から職員の共通理解を深めてきた。また、１学期中には全ての学級で、対話を支える座席配置を工夫して実施し、子どもたちのペアやグループでの学びを生かす授業スタイルへと移行してきた。これらの取組は、子どもが安心して語り合える関係づくりを支える環境整備として進めている。



イ　校長の関わり

各校長は、学校として大切にする学びの方向性を教職員と共有し、校内研修のテーマや進め方を整えてきた。ここでいうテーマ設定は、単に研修内容を決めるということではなく、学校としてどのような学びを大切にし、どの視点で授業を見ていくのかを明確にし、教員が共通の観点で授業を語り合えるようにするための枠組みをつくることを意味している。

また、各校長は、対話と協働の学びを授業づくりの中心に据え、子どもが安心して語り合える関係を育てることを学校全体の方向性として共有してきた。授業公開の機会を確保する、教員同士が対話できる場を設けるなど、授業改善に向けた校内の環境づくりも進めてきた。

さらに、校長が定期的に集まり、授業の方向性や評価の観点、道徳教育・人権教育の重点について話合いを重ね、共通理解を形成してきた。

ウ　見えてきたこと

これらの取組を通して、以下の変化が見られた。

・授業について共に語り合うことで、授業観や学びのイメージ、評価の視点など、学校ごとに異なっていた暗黙の前提が可視化され、共通理解が進んだ。
・授業改善を軸とした対話が、教員同士の関係性を深め、学校の違いを越えた協働の基盤となった。
・「どの学校でも子どもが安心して学び、互いを大切にする関係性を育む授業」を共通の目標として位置付けることが可能になりつつあり、授業改善を通して形成される“学びの文化”が、道徳教育や人間性の育ちの基盤となることが確認できた。
・道徳科の授業を中心に各教科においても、子どもたちが友達の意見を否定せずに受け止めたり、自分の考えを安心して言葉にしようとしたりする姿が増えてきた。こうした関わりの質の変化は、学級の雰囲気に落ち着きをもたらし、互いを尊重し合う関係づくりが日常の中で育ち始めていることを示している。

②　取組の具体

ア　Ａ中学校

Ａ中学校では、令和７年１月に「対話と協働の学びの充実に向けた」授業づくり研修会を実施し、外部講師から理念と具体的な方法について助言を受けた。子どもたちの素直さや伸びしろの大きさ、教師が子どもを大切にしようとする姿勢が評価され、互いを尊重し合う関係づくりや、子ども同士が安心して学び合える環境の重要性が示された。こうした助言は、子ども同士が安心して関わり合える環境づくりを見直す契機となり、今後の授業改善を考える上で重要な視点として共有された。

また、令和７年11月には、小諸市学校職員共同研修会で中学２年社会科「幕府の支配と鎖国」の授業を公開した。外部講師からは、「一人残らず子どもの学ぶ権利を実現し、学びの質を高める。」ことの重要性が示され、全ての子どもが尊重され、学びに参加できる環境づくりの必要性が強調された。さらに、中学２年生女子の人間関係について、他者との関わりに関することとして「理屈や言葉だけでは解決できず、『むかつく』といった感情が根底にある。関係は自然によくなるものではなく、子どもたちが課題に夢中になり、思わずつながりたくなる経験を積むことが重要である。」との人間関係づくりの助言を受けた。

これらの助言は、授業の進め方や内容に限ったものではなく、子ども同士の関わりをどのように支えていくかを考える上で、学校として大切にしたい視点として受け止められた。

イ　Ｂ小学校

Ｂ小学校では、令和７年10月に４年社会科「安全なくらしを守る（防災）」の公開授業と外部講師による講演会を実施した。市内教職員が参加し、授業の見取りや子どもの姿について共通理解を深める機会となった。

外部講師からは、教師が子どもを大切にし、子どもたちが互いの話を聴き合おうとする姿から他者との関わりが育っていることが評価された。また、「依存できる子どもは自立できる。」「『自立・自律』を早急に求めず、聴き合う関係でつながりをつくり、一人も独

りにしないこと。」といった助言が示され、子ども同士が安心して関わり合うことができる環境づくりの重要性が改めて示唆された。

Ｂ小学校では、これまでも対話と協働を重視した授業づくりを継続してきた。その積み重ねの中で、子どもが互いの思いに寄り添おうとしたり、相手の気持ちを受け止めようとしたりする姿が日常の場面で見られるようになってきた。

こうした変化は、授業での対話の経験が子ども同士の関わり方に働き始めている兆しとしてとらえられ、今後の関係づくりを考える上での視点となっている。

（3）特色ある教育の実践から

市内各校はいずれも、地域の特性や学校の規模、子どもたちの実態を生かした取組を積み重ねてきている。ここでは、Ｃ小学校とＤ小学校の実践を取り上げ、子どもたちが日々の学びや地域との関わりの中でどのように感じ、考えてきたのかを整理する。

①　Ｃ小学校の取組

ア　実践の概要

Ｃ小学校では、学校周辺の豊かな自然環境を生かし、生活科を中心に自然体験や地域との関わりを重視した学習を展開してきた。校長としても、自然の中で学ぶことを学校の大切な方向として教職員と共有し、子どもが身近な環境に親しみながら学べるよう、取組をつないできた。

子どもたちは、季節ごとに植物や生き物の変化に気付き、その様子を観察したり、絵や詩で表現したりする活動を積み重ねてきた。また、学校環境を整えてくれている地域の人の存在を知り、感謝の思いを自分たちなりの方法で伝えようとする姿も見られた。

イ　自然体験の積み重ねが示すもの

自然の変化に気付き、その魅力を自分の言葉で表現しようとする姿からは、子どもたちが自然に対して関心や愛着を深めていることがうかがえた。また、地域の人の働きに気付いた子どもたちは、自分たちの生活が多くの人に支えられていることを理解し、感謝の思いを行動に移そうとする姿を見せていた。こうした経験は、自然や地域との関わりが子どもの価値の受け止め方に影響を与えている可能性を示している。

さらに、自然の中で感じたことを友達と語り合う場面も多く、互いの感じ方の違いを認め合う姿が見られた。自然との関わりが、友達との関わりを広げ、相手の思いに寄り添おうとする姿につながっていた。

ウ　見えてきたこと

・季節の変化や身近な自然に触れる体験は、子どもたちが「気付く」「感じる」「表現する」という学びを通して、自分の思いと向き合う時間になっていた。
・自然の美しさや不思議さに心を動かされる経験が積み重なり、ものごとを大切に思う気持ちが育っていることが感じられた。
・地域の人の働きに気付き、その思いにふれることは、子どもが「自分たちは多くの人に支えられている。」と実感する場面につながっていた。感謝の気持ちを自分なりの方法で表そうとする姿から、他者を大切に思う気持ちが日常の中で育っている様子が見られた。
・これらの学びは、子どもが日常の中で出会った出来事を通して、感じたことをそのまま受け止めていく姿を表している。こうした経験は、道徳的価値が日々の体験の中で育つという視点をもつことにつながった。

②　Ｄ小学校の取組

ア　実践の概要

Ｄ小学校は、地域との結び付きが強く、長年にわたり地域の自然・歴史・文化を生かした教育活動を継続してきた。校長としても、地域とともに歩む学校の姿を大切にし、教職員や地域の方々と学びの方向を共有しながら、子どもが地域の自然や文化に触れ続けられる環境づくりに努めてきた。

総合的な学習の時間や生活科では、氷風穴、小室節、農作物の栽培体験、牧場での動物とのふれあいなど、地域資源を活用した学習が継続的に行われている。こうした活動を通して、子どもは地域の自然や文化、人々との関わりの中で、郷土への愛着を深めてきた。

イ　地域文化・自然体験の積み重ねが示すもの

・氷風穴学習

子どもは、氷風穴を守り続けてきた地域の方々の思いにふれ、保存活動の背景にある価値を知る機会を得ている。保存会の話を聞いた子どもからは、「自分たちにもできることがあるのではないか。」との声が上がるなど、自然や歴史を大切にしたいという思いが芽生えていた。風穴祭りでは、子どもがガイドを務めたり、来場者を楽しませる企画を行ったりするなど、地域文化を知り、自ら進んで地域に関わる姿が見られた。また、活動後の振り返りでは、課題を自覚しながらも、地域の歴史を伝えられたことへの達成感を語る子どもが多かった。

翌年度には、祭りにボランティアとして参加する子どももおり、地域への思いが自然に受け継がれている様子がうかがえた。

・小室節の伝承

小室節の学習では、地域の保存会の方々から直接指導を受け、歌詞の意味や歴史的背景を学んでいる。令和７年度は発表会形式ではなく「その場にいる全員で歌う」という形式で実施され、子どもと保護者、地域の人々が一緒に声を合わせる姿が見られた。高学年の子どもが堂々と歌う姿からは、小室節が「地域の大切な文化」として子どもたちの心に根付いていることが感じられた。地域文化を誇りに思う気持ちが育ちつつあることがうかがえる。

ウ　見えてきたこと

・地域の自然や文化にふれ、地域の人々の思いを知る中で、子どもたちには「大切にしたい。」「自分にもできることがあるかもしれない。」といった気持ちの動きが見られた。

・氷風穴や小室節といった地域の学びは、自然への畏敬や感謝、地域の文化を誇りに思う気持ちが生まれるきっかけになっていた。こうした地域文化や自然との継続的な関わりは、子どもが地域の歴史や文化をどのように受け止め、どのように未来へつないでいくかを考える姿につながっていた。地域と共に学ぶことが、子どもの心の動きや価値の受け止め方に確かな影響を与えていることが改めて確認できた。

（4）Ｄ小学校アンケートから見えてきたこと

人や地域との関わりについての実態を把握するため、子ども・保護者にアンケートを実施した。結果を見ると、「新しい友達との出会い」や「新しい校舎での生活」への期待が寄せられる一方で、人数増加による環境の変化や人間関係への不安も見られた。特に保護者からは、これまでＤ小学校が大切にしてきた少人数ならではの温かな雰囲気や、地域との密接な関わりが損なわれることへの懸念が寄せられていた。

また、Ｄ小学校のよさとしては、「学年を越えたつながり」「地域とのふれあい」などが挙げられ、子ども・保護者の双方が、学校の人間関係の温かさや地域との結び付きを大切に感じていることがうかがえた。

これらの結果は、Ｄ小学校が長年大切にしてきた教育の特徴を改めて示している。先に述べた統合他３校の実践で見られた、子どもが安心して関わり合い、地域との関わりを通して心を動かしていく姿とも重なる部分が多い。Ｄ小学校では、人や地域との関わりを大切にする思いが子ども・保護者に広く共有されていることが分かった。

◎千曲小学校のよさ　複数回答

	児童（%）	保護者（%）
友だちと仲良くできる雰囲気	82.6	58.9
学年を越えて仲良くできる	60.9	85.7
行事に楽しく取り組めている	56.5	60.7
自然豊か	76.1	51.8
校舎や教室の雰囲気が良い	52.2	25.0
地域と触れ合う機会がある	65.0	61.1

Ⅲ まとめ

1　成果

・各校長は、道徳教育を単なる一教科としてではなく、学校教育全体を通して行うものとして位置付け、方向性を示してきた。各校教育目標の中に道徳教育を明確に位置付けている。

・校内研修や授業研究を通して、道徳教育の重要性や考え方を職員間で共有し、学級担任だけでなく、全教職員が関わる体制づくりも進めることができた。

・「特別の教科 道徳」の充実を図るとともに、各教科・特別活動・学校行事との関連付けることで、学校文化の一部として道徳教育の充実を図ることができた。

・対話と協働の学びによる「思いを言葉にしていく過程」と、地域との関わりによる「価値を実感的に受け止める経験」という、異なるアプローチを通して、「関わりの中で育つ子どもの姿」を大切にする方向性が共通して存在していた。また、各校の取組を通して、子どもたちが他者や地域との関わりの中で、自分の思いを安心して表現し、相手を大切にしようとする姿が確かに育ちつつあることが確認できた。

2　課題

・各校の取組で価値の育ちを支えていた条件（学級規模、地域性、教師の関わり等）を、より明確にとらえるとともに保護者・地域と共に子どもを育てる意識の形成を図る必要がある。

・子ども一人一人の成長やよさを伸ばす観点から、今後一層道徳性の理解や態度の育成についての評価を検討する必要がある。

3　終わりに

各校の実践に共通して見られた「関わりの中で育つ子ども」の姿のイメージを、学校と地域が共有してとらえていくことが、これからの道徳教育を考える上で大切になる。

そのために、校長は他校の校長と連携して各校が大切にしてきた価値を丁寧に受け止め融合させ、目指すべき子どもたちの姿を教職員と共有しながら、学びの方向をそろえていく姿勢が求められる。

道徳をはじめとした授業づくりと学校・家庭・地域の「ひと・もの・こと」との関わりを結び付け、子どもが安心して関わり合える関係を、学校の日常の中に育てていくこと。子どもの感じたことや大切にしたい思いが生かされ、実践できる環境を整えていくこと。

こうした取組を積み重ねながら、道徳的価値をこれからの学びへとつなぎ、心豊かで自立（律）する子どもの育成の実現につなげていきたい。

研究発表

子どもたち・教職員のウェルビーイングの向上を目指した学校経営

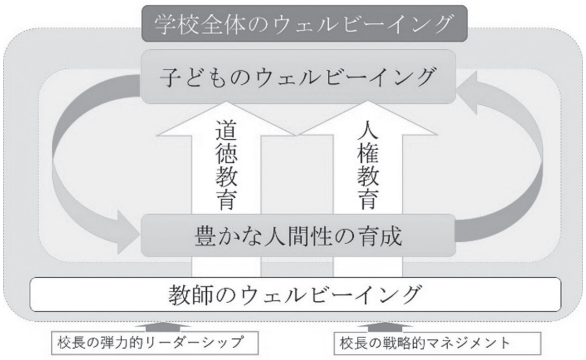
北海道　天塩町立天塩小学校　建　山　和　則

I 趣　旨

1　はじめに

第４期教育振興基本計画では、「日本社会に根差したウェルビーイングの向上」が重要なコンセプトというべき総括的基本方針の一つと示された。その中で「子どもたちのウェルビーイングを高めるためには、教師のウェルビーイングを確保することが必要であり、学校が教師のウェルビーイングを高める場となることが重要である。」とされている。

ウェルビーイングとは、身体的・精神的・社会的に良い状態にあることをいい、持続的な幸福を含む概念である。ウェルビーイングの要素である幸福感や心身の健康などを高めるためには、豊かな人間性の育成が不可欠である。豊かな人間性を育む取組は、子どものウェルビーイングを高める基盤となり、互いにリンクし相乗効果をもたらすと考えられる。



本研究では、ウェルビーイングの向上と、豊かな人間性を育む取組の一角をなす、人権教育に焦点を当てた学校経営における校長の弾力的リーダーシップと戦略的マネジメントの在り方を明らかにする。

2　留萌管内について

留萌管内は北海道の北西部に位置し、８市町村で構成されており、小学校14校、中学校９校、二つの離島に小中併置校が各１校ある。少子高齢化と人口の都市部への流出が進み、20年間で小学校13校、中学校７校が閉校しており、１町村に小学校１校、中学校１校の状態が加速している。また、併置校を含む小学校16校のうち９校が複式学級を擁しており、１学年１学級の学校は４校と管内規模での教職員数の減少も進んでいる。なお、管内に義務教育学校は設置されていない。

また、管内各市町村の人権擁護委員協議会と連携し、管内全ての小学校でいじめや人権について考える人権教室や、子どもたちの心を豊かにすることを目的とした人権の花運動を実施している。

II 研究の概要

1　研究のねらい

学校全体のウェルビーイング向上のためには、校長の弾力的リーダーシップと戦略的マネジメントの下、複数のミドルリーダーがチームをまとめ、校長が示した学校経営方針に基づき、それぞれの役割を自覚しながら主体的に業務を推進していく必要がある。そのために、校長は学校として目指すべき姿を教職員と共有し、その実現のための具体策を共に模索していくことが重要である。

これまで留萌管内においては、管内小中学校長会（以下、管内校長会）で研究主題を設定し、研究部提言発表や会員全員による実践レポート交流を主な取組として研究を推進してきた。令和５年度から研究主題を「持続可能な未来社会の創り手を育て、ウェルビーイングの向上を目指す留萌の小中学校づくり」とし、ウェルビーイングという考え方を子どもたち、教職員、地域・保護者に浸透させ、学校の取組がそれぞれのウェルビーイングにつながる好循環を生むことを目指し、新たな研究に着手した。

管内校長会では、これまで培ってきたよき教育風土を継続・維持し、各学校や関係機関での取組を整理することで、ウェルビーイング向上の取組を推進している。

本管内では学校規模や実態が様々であるため、校長の弾力的リーダーシップを「学校が抱える多様な課題に対応するため、弾力的に使い分ける多様なリーダーシップスタイル」と定義し、以下のような型を参考にしている。

・変革型リーダーシップ	・指導型リーダーシップ
・サーバントリーダーシップ	・真摯型リーダーシップ
・分散型リーダーシップ	

また、校長の戦略的マネジメントを「校長としてのビジョンとミッションを明確化し、組織パフォーマンスを最大化するマネジメント」と定義し、以下のようなマネジメントに取り組んでいる。

・組織マネジメント	・学校経営マネジメント
・カリキュラム・マネジメント	・信頼関係マネジメント

これらの検証を基盤とし、各学校でのウェルビーイング向上を目指す取組とその変容を共有することで、子どもたちの

豊かな人間性の育成に組織的に取り組んでいる。本レポートでは、その中から５校の６実践を紹介する。

２　研究の内容

（１）研究の視点

【多様な人々と協働しながら
よりよい社会を創る人権教育の推進】

①　みんなの思いが集結した学校教育目標の作成
②　人権教育の視点からの学校経営の改善
③　安心して学ぶことができる環境を整える校長の役割
④　アサーティブな行動によるコミュニケーションの向上
⑤　ふるさと教育を通した多様性への理解
⑥　ＰＢＩＳによる自己肯定感の向上

＜主に関連するウェルビーイングの要素＞
＊学校や地域でのつながり　＊心身の健康
＊幸福感（現在と将来、自分と周りの他者）
＊安全・安心な環境　＊多様性への理解
＊サポートを受けられる環境　＊自己肯定感

（２）研究の方法

各学校の取組や管内校長会の実践、管内教育の状況等についてまとめ、各校長の研修テーマ並びに校長会の研究主題に基づいて分析・考察し、自身の学校経営に生かす。特に、各校の取組・実践を介して校長の弾力的リーダーシップと戦略的マネジメントを検証し、教育振興基本計画における方向性で提示された「教育に関連するウェルビーイングの要素」にどのようにアプローチできたかを探る。

３　具体的取組や実践事例

（１）みんなの思いが集結した学校教育目標の作成

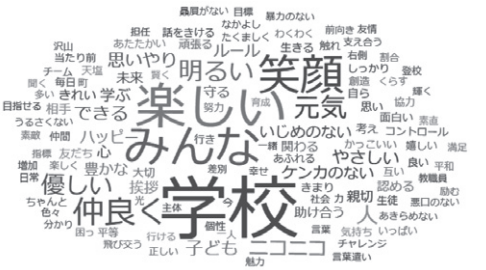
①　実践の概況

Ａ小学校では、平成22年制定の学校教育目標が、現行学習指導要領・教育振興基本計画（第４期）の実現と合致していない部分も多く、指標が多岐に分かれていたため組織としての力が統一されず、様々な教育活動の効果が分散してしまう状況であった。そこで、子ども、保護者、地域、教職員の声を生かした子ども自身が主体的に望ましい姿に向かっていこうとする学校教育目標に改訂することとした。ただ、個人の意見や思いを無制限に集約することは、かえって一つの目標制定に向けての支障となることが懸念された。そこで、校長として思い描く学校像を子どもたちや保護者と共有できるように、半年をかけ目指す学校の姿をキャッチフレーズにして浸透させた。

②　校長の関わりとその変容

校長は、子ども自身が目指す子ども像を理解することで、主体的に自分の目標を立て、実践できる文言が必要と考えた。そこで、目指す子ども像を子どもに分かりやすくしたキャッチフレーズ「みんながいつもニコニコ笑顔」を始業式で子どもたちに伝え、全校朝会の際に必ず話題にすることで、子どもたちへの定着を図った。また、全町民に回覧している学校だよりの校長の巻頭言には意識的にこのキャッチフレーズを使用し、今、学校が目指している方向を明確に提示してきた。さらに、保護者、地域の方が来校する参観日の全体懇談、運動会など様々な場面で、校長からの話がある際にはこのキャッチフレーズを入れるようにした。子どもたちや教職員はキャッチフレーズを意識し、学級目標、個人目標、運動会のスローガンなどでその一部を取り入れるようになった。

取組を始めてから半年後に子ども、保護者、教職員から学校教育目標に入れるべき言葉を募ったところ、「みんな」「笑顔」「楽しい」という意見が多かった。この思いを受け止め、学校教育目標を子ども自身が目指すことができる「よく学び　みんなが笑顔　○○の子」とし、子ども、保護者、地域にもう一度意見を求めた。



③　ウェルビーイングの向上・豊かな人間性の育成

キャッチフレーズ浸透の取組を始めた１学期終業式で、児童会長が「学校が明るくなったような気がします。」と話し、全校児童がうなずいていた。子どもたちは、キャッチフレーズを通して同じ気持ちで生活し、学校教育目標の作成に参画することにより、当事者意識が芽生え、他者とのつながりや望ましい学校生活を意識できるようになってきたと考える。また、学校だより等を通して地域全体に働き掛けることで、ウェルビーイングへの理解の高まりが見られている。

なお、本活動においては、短期間で効果的に取組を進めたかったため、特に指導型のリーダーシップが効果的であり、地域、保護者と幅広く対応するために、信頼関係マネジメントによる関係性の構築が不可欠であった。

（２）人権教育の視点からの学校経営の改善

①　実践の概況

Ｂ小学校では人権教育及び人権啓発の推進に関する法律を基盤として学校経営を進めてきていたが、「人権教育」の観点から改めて経営方針を見つめ直し、自校の強みや改善点等を明らかにするとともに、児童、教職員一人一人のウェルビーイングの向上を重視した学校づくりを更に進めていきたいと考えた。そこで“「命」を大切にする学校”を経営の最重点として位置付けた。

②　校長の関わりとその変容

年度当初の学校の方針・重点の説明では人権尊重の理念を分かりやすく“「命」を大切にする学校”と示し、そのためには「安全・安心な居場所づくり」が重要で、それを中核にした学級経営の推進を求めた。具体的には、学級経営案を学校の重点「命」「学び」「つながり」を軸とし

たシンプルな形式に改め、明確化して意識化を図った。

さらに、７月と12月の学校評価と合わせて、重点を中心に項目を精選し、その達成状況を明確にした。そうすることで、長期休業等を活用して教職員が更なる改善に向けた意識を高めるとともに、管理職等からの助言も浸透しやすくなると考えた。

③　ウェルビーイングの向上・豊かな人間性の育成

人権感覚を分かりやすい言葉で表現し伝えることで、“「命」を大切にする学校”の実現を目指した。子どもの学級での心理的安全性を高めることで、相手を尊重し、認め合う姿が見られるようになってきた。

なお、この活動では真摯型リーダーシップによる、校長の信念の落とし込みが特に有効的であった。

（３）安心して学ぶことができる環境を整える校長の役割

①　実践の概況

Ｃ小学校では、教職員が従来の教育観のまま子どもたちと向き合っている姿勢に課題を感じていた。学力を伸ばし、将来の夢を実現する子どもがいる一方で、学校生活の中で傷つき、自信を失い、尊厳を損なわれる子もいるのではないかと捉え、教職員の教育観を常にアップデートする必要性を感じていた。不変の教育観があるとすれば、それは「子どもたちをリスペクトし、真摯に向き合うこと」である。子どもたちのウェルビーイングを実現し、安心して学べる環境を整えるとともに、生涯にわたって学び続ける素地を育むことが重要であり、学校全体で様々な取組を進めた。

②　校長の関わりとその変容

Ｃ小学校には、特性を抱え、苦しい思いをしている子どもたちが多く在籍していた。しかし、その困り感が目に見える形で表れるとは限らない。そこで、子どもたちの自立と非認知能力の育成を目指し、「ＥｄｖＰａｔｈ（エデュパス）」を導入した。このツールを使用することで客観的なデータに基づいて学級の現状を把握し、より適切なアプローチを行うことができるようになった。当該校長はこの有効性を、教育委員会と共有し、中学校区での活用から市全体の活用になるよう働き掛けた。

その一環として、学びのユニバーサルデザインを推進し、教室でのマルトリートメントを防ぐ視点から、教職員に対して「問い直し」を促した。子どもたちが安心して学ぶことができるためには、最大の教育環境である教師自身の関わり方が何より重要であると考えたためである。

問い直すべき教師の在り方（一部抜粋）
～よい教師は子どもとともによく笑う～
⇒　子どもたちの前で笑顔の自分を出せているか？
子どもの心に傷を残す「毒語」を使わない
⇒　教室マルトリートメントは子どもたちの教師不信や学校不信につながる
（出典：「人的環境のユニバーサルデザイン」東洋館出版社）

また、安全・安心な居場所となる学級づくりや魅力ある授業の実践が、子どもたちの成長・発達を支える基盤であると捉え、経営方針にも明確に位置付けた。

こうした取組が実際の授業場面で生かされているかを確認し、校内に浸透させるために、校長自らが視察と検証を行っている。その一環として、ＭｓＴｅａｍｓのチャット機能を活用し、教職員と効果的なコミュニケーションを図る工夫をしている。

③　ウェルビーイングの向上・豊かな人間性の育成

教職員の負担軽減を図りながら、児童理解を進め、多様性を尊重する環境を整えた。子どもたちが日常生活に不安や心配を抱えることなく、誰もが楽しく学校生活を送れる状況を目指し、様々な取組を進めている。

なお、この活動では、校長の信念を真摯型リーダーシップで落とし込み、そこから主体性を生かしたサーバント型リーダーシップへの転換が有効的であった。

（４）アサーティブな行動によるコミュニケーションの向上

①　実践の概況

前述のＡ小学校では、教職員アンケートで子どもの言葉遣いに対する意見が多く見られた。こども園の頃から同じ集団であり、少人数のためクラス替えもない。そのため、子ども同士の距離が近い面や、多少言葉が雑でも、それで通じる関係性ができている。しかし、学年が上がり心の成長に差が出始めると、その近い距離感やコミュニケーションに丁寧さがないことが、トラブルの原因になることが多くなっていた。そこで、アサーティブな行動を子どもたちが知ることにより、コミュニケーションの改善につながると考えた。

②　校長の関わりとその変容

５・６年生を対象にゲストティーチャーを招いて、アサーティブな人間関係づくりについて授業を行った。

「なるほど」という子どもたちの反応のよさに手応えを感じ、アサーティブな行動を全校、家庭へと広げていくことでより理解が広がると考え、学校経営案に位置付けて教職員へ方向性を提示した。養護教諭は保健室掲示や保健だよりを通して学校全体の理解を促すとともに、更なる発展としてスクールソーシャルワーカーによる感情学習勉強会を実施した。校長は参観日で保護者へ説明を行ったところ、保護者からは具体的にどのような行動をすればよいかの質問のお手紙などをいただき、その質問と回答の方向性について学校だよりに掲載するなどした。保護者アンケートでは「全ての児童にとって楽しく安心できる学校づくりが図られていると思いますか。」という項目において「とてもそう思う。」が前年の24％から54％へと上がっている。

③　ウェルビーイングの向上・豊かな人間性の育成

子どもたちの行動は、まだまだアサーティブとは言えないが、その考え方を知っていることが行動の選択肢を広めている。また、教職員もアサーティブな行動を意識して、子どもたちにアドバイスするようになった。

分散型のリーダーシップで専門性のある教員に任せ、そこからカリキュラム・マネジメントで教育課程に活動を落とし込むことができた。

（５）ふるさと教育を通した多様性への理解

①　実践の概況

Ｄ小学校では北海道に対する愛着や誇りを育む一端と

して、ふるさと教育を実施した。北海道の歴史を学ぶ上で、アイヌの歴史や文化を正しく知ることは重要であり、その理解が多様性を育む土壌になると考えた。そこで、留萌管内とも関わりのあるアイヌの人たちについて理解を深めることができるよう、探究的な学習の場を設定した。

② 校長の関わりとその変容

校長は、総合的な学習の時間や社会科、音楽科の学習と関連させながら、子どもが主体となって学べるよう、教育課程を整理するよう指示した。

子どもたちは、昨年度までの学習を基に、より一層調べたいことや知りたいこと、体験したいことの中から課題を設定している。情報収集に当たってはアイヌ民族文化財団と連携したり、アイヌの人たちに関する副読本等を使ったりして、子どもたちが主体的に活動できるようにした。また、校長がオブザーバーとして授業に入り、児童の質問や疑問に答える時間を確保し、児童がアイヌ教育相談員と直接やり取りできるよう心掛けた。

児童が自ら設定した課題について探究的に学習を進めたことにより、「アイヌの人たちの歴史・文化についてもっと調べたいと思いますか。」の質問に対して、肯定的に回答した児童の割合が実施前68％から実施後100％に増加している。

③ ウェルビーイングの向上・豊かな人間性の育成

子どもが主体的にふるさとについて学ぶことで、アイヌの人たちの歴史や文化等について理解が深まり、ふるさとや北海道に対する誇りや愛情を育むことができた。また、「これからのぼく・わたし」と題した意見文を書くことを通して、自分自身の考えをより明確にすることができた。

また、学校経営マネジメントを発揮し、予算や人的資源、地域との連携を推進できた。

（6）ＰＢＩＳによる自己肯定感の向上

① 実践の概況

Ｅ小学校では「心の危機」を未然に防止するためにも子どもたちの自己肯定感を高め、失敗や困難も乗り越えていける力を育んでいく必要があると考えた。自己決定の場を数多く設定し、その積み重ねを通して、自己肯定感を高めることを目指してきた。しかし、児童アンケートでは「自分にはよいところがある。」という設問に対し、「あてはまる。」と回答した児童は55％にとどまり、望ましい結果とは言えなかった。そこで、ＰＢＩＳ（ポジティブな行動介入と支援）理論を参考にした「Ｅ小キラリ」の取組を進めることとした。

② 校長の関わりとその変容

校長は、４月の学校経営案提示の際にポジティブな行動を積極的に支援するＰＢＩＳの理論を参考にした「Ｅ小キラリ！による認め合い」を提示し、教職員全員でビジョンの共有を進めた。

それまでＥ小学校では、学習面や生活面における目指す姿を「Ｅ小スタンダード」として設定していたが、「スタンダード」だとできることが当然となり、できていない子への否定的な指導が増えてしまうと考え、「Ｅ小キラリ！」に変更した。

問題行動を減らす指導や、できていないことへの指導ではなく、望ましい行動を増やすことで結果的に問題行動が減るという考え方を教職員で共有した。望ましい行動（キラリな行動）を開始当時は学校が設定し、日頃から子どもたち同士で意識的に見付け、認め、価値付けすることで、自分に自信をもち、自己肯定感も向上させることができると考えた。子どもたちは、友達のキラリな行動を見付けると、カードに記入し、提出していった。カードは校長室前に掲示するだけではなく、毎月全校朝会で学年１名ずつを紹介し、子どもたちへの定着を目指した。そんな中、児童会が中心になって「Ｅ小キラリ！友達編」を作成したり、動画を作成してキラリな行動を紹介したりするなど、子どもたちが自分事として取り組むようになった。

③ ウェルビーイングの向上・豊かな人間性の育成

肯定的な学校文化のビジョンを共有し、子どもの姿に価値を見いだす学校文化づくりを教職員に丁寧に説明することにより、学校全体で子どもたちの“よさ”や“頑張り”に注目することができた。それらを認め、伝えることで、前述の児童アンケートの設問に対し、「あてはまる。」と回答した児童が62.6％まで上昇するなど、子どもたちに自信や意欲をもつ姿が見られるようになってきた。

この活動では、個々の価値観を生かしながら、協働性を高める変革型リーダーシップが効果的であった。

Ⅲ まとめ

1 成果

（1）校長がリーダーシップを発揮し、分かりやすい言葉で繰り返しビジョンを伝えたことで、児童・保護者・教職員の当事者意識が高まり、互いを尊重し認め合う姿勢が育まれ、ウェルビーイングの向上につながった。

（2）自己肯定感やコミュニケーション能力の低さ、及び、多様性理解等の学校課題に対して、校長が人権教育を意識した教育課程を編成し、継続的な取組にすることで、学校全体の人権意識が高まった。

（3）校長の戦略的マネジメントにより教職員のウェルビーイングが高まった状態は、安全・安心な学校づくりに効果的であり、子どもの豊かな人間性の育成に大きく関与するものと考える。

2 課題

（1）ウェルビーイングの向上や豊かな人間性が育まれたかを、客観的な数値で判断する方法が難しい。アンケート等で数値が変化しても、取組との関連性が不確かであり、希薄な面もある。

（2）人権教育の理解には個人の温度差があり浸透しにくい面もあるので、今後も継続して取り組んでいけるよう、教育課程に意図的に組み込んでいく必要がある。

第６分科会　健やかな体

羊蹄山（倶知安町）

健やかな体

研究課題

健やかな体を育むカリキュラム・マネジメントの推進と校長の在り方

分科会の趣旨

社会環境・生活環境の変化は、人々の生活様式に大きな影響をもたらし、子どもたちの心身への影響が大きく、体力・運動能力の低下をはじめ、ストレスや肥満傾向の増加、生活習慣病への危険性の高まりなど、様々な健康問題を引き起こしている。また、スマートフォンやゲーム機器への過度な依存による運動への関心や意欲の低下、運動機会やアクティブな遊びができる時間や場所の減少、運動する子どもとそうでない子どもとの二極化の問題等、課題が増加している。

こうした背景を鑑み、これからの社会を生きる児童に健やかな心身の育成を図ることは極めて重要である。体力は人間活動の源であり、健康の維持のほか意欲や気力といった精神面の充実に大きく関わっており、「生きる力」や幸福な人生の創り手となる力を支える重要な要素である。

学校教育においては、子どもの心身の調和的発達を促し、充実した人生を送ることができるよう、生涯にわたって主体的かつ積極的にスポーツに親しむ習慣や運動に親しむ資質・能力を育成する必要がある。また、健康の保持増進に必要な知識、習慣を身に付けさせることを一層重視していかなければならない。

こうした教育を進めるに当たり、校長には、教科のみならず、特別活動や教育課程外の教育活動を相互に関連させた教育課程の編成を促すとともに、子どもが学びを実生活や実社会に生かすことができるよう、家庭や地域、関係機関等との連携を進める組織体制を構築するなど、健やかな体の育成に向けたカリキュラム・マネジメントが求められる。

本分科会では、生涯にわたって豊かなスポーツライフを実現するために、健康で安全な生活を営む実践力を子どもたちに育む教育活動を家庭や地域と密接に連携・協働しながら推進していくカリキュラム・マネジメントについて、その具体的方策と成果を明らかにする。

研究の視点

（1）生涯にわたって豊かなスポーツライフを実現する資質・能力を育てる教育活動の推進

子どもたちの日常的な運動機会の減少や全国的な体力の低下・停滞傾向を受け、学校教育には、子どもたちが基礎的な身体能力を身に付け、豊かなスポーツライフを実現するための資質・能力を育むことが期待されている。

そのために学校は、体育科の授業や特別活動、教育課程外の活動を通して、運動の意義や楽しさを感じながら、運動の特性に応じて基本的な動きや技能を身に付けていくことのできる教育活動を推進するとともに、学校と家庭や地域が連携し、子どもの意欲の継続や運動機会の確保を図っていくことが重要である。

このような視点に立ち、生涯にわたって豊かなスポーツライフを実現する資質・能力を育てる教育活動を推進するために、校長が果たすべき役割と指導性を明らかにする。

（2）健康で安全な生活を営む実践力を育てる教育活動の推進

子どもたちにとって小学校生活は、発育・発達の著しい時期であり、健康・安全教育は、他のライフステージにも増して重要な役割がある。小学校においては、子どもたちが食事、運動、休養、睡眠などの重要性を理解し、自らの基本的な生活習慣を見直す力や心と体の密接な関連性を理解し、様々な欲求やストレスに対して状況に応じて適切に対処できる力など、生涯を通じて健康で安全な生活を営むことのできる資質・能力を育むことが求められている。

そのためには、健康・安全教育について、各校の現状や課題に則した教育課程への位置付けや家庭・地域と連携した取組、適切な人材活用と教職員の共通理解が必要である。

このような視点に立ち、健康で安全な生活を営む実践力を育てる教育活動を推進するために、校長が果たすべき役割と指導性を明らかにする。

研究発表

「豊かなスポーツライフの基盤づくり」を目指す持続可能な教育活動推進における校長のリーダーシップ

島根県　出雲市立今市小学校　山　﨑　　創

Ⅰ 趣　旨

現代社会において、子どもたちの体力低下や運動習慣の二極化、また、スクリーンタイムの増大に伴う生活習慣の乱れは喫緊の課題である。一方で、学校現場では、子どもたちが基礎的な身体能力を身に付け、豊かなスポーツライフを実現するための資質・能力を育むことが期待されている中、学校教育を取り巻く環境の変化に伴い、教職員の業務改善や教育課程の精選も強く求められている。

こうした現状を踏まえ、本研究では、校長が「豊かなスポーツライフの実現」を学校経営の重点項目に位置付け、持続可能な教育活動を推進するためのリーダーシップの在り方を追求する。

特に、教職員が過度な負担感をもつことなく、自発的に授業改善や環境改善に取り組める組織文化の醸成、及び地域資源を「宝」として捉え、学校・家庭・地域が一体となって子どもたちを育む協働体制の構築に着目し、校長が果たすべき指導性を明らかにする。

Ⅱ 研究の概要

１　研究のねらい

子どもが生涯にわたり豊かなスポーツライフを実現するための資質・能力を育むことを目指し、校長がいかにして「組織文化の醸成」と「協働体制の構築」を主導すべきか、そのリーダーシップの在り方を究明する。

２　研究の内容

（１）研究の視点

【視点１】持続可能な教育活動を推進するための校内組織の刷新とカリキュラム・マネジメント

【視点２】地域資源を「宝」と捉え、学校・家庭・地域が一体となって子どもを育むネットワークの構築

（２）研究の方法

①　校内推進体制の再構築（体力向上推進委員会の新設、役割分担）

②　本校の体力向上の施策等をまとめた体力向上カリキュラムの策定と外部専門機関の活用

③　中学校区「すこやか委員会」や地域行事等との有機的な連携

３　具体的取組や実践事例

（１）組織文化の醸成と持続可能な推進体制

①　校内組織の刷新と「子どもの実態」を大切にした指導

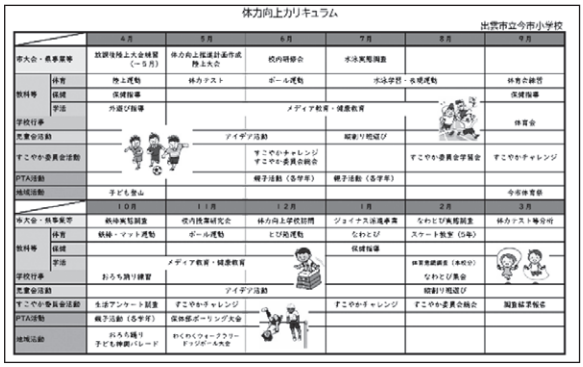
ア　実践の概要

持続可能な教育活動の推進には、一部の教員の熱意に依存するのではなく、組織が構造的に機能する体制が不可欠である。本校では本年度から、運営組織内の特別委員会として「体力向上推進委員会」を新設するとともに、研究部において「学力向上」と「体力向上」の担当を並列に配置し、知・体の調和を学校経営の基軸として可視化した。

具体的な推進に当たっては、県教育委員会事業である「体力向上推進計画」の策定プロセスを改革した。従前は体育主任一人が担っていた分析・立案作業を、事務運営と分析企画の担当者に分掌化し、複数の教員による協働体制を確立した。分析においては、体力テストの結果のみならず、平素の体育授業での子どもの様子、県教育委員会が実施する「鉄棒」「なわとび」の実態調査、さらには年度末の子どもアンケート結果など、多角的なデータを精査した。

この分析過程を経て、教職員の中から「本校の体力向上の全体像を一枚の計画に集約したい」という提案がなされた。これを受け、教科指導、学校行事、児童会活動、さらには、ＰＴＡ活動や中学校区の「すこやか委員会」の取組等を整理した「体力向上カリキュラム」を新たに作成した。

【図１　体力向上カリキュラム】



イ　校長の関わり

校長としての役割は、まず「健やかな体の育成」を学校経営の柱として明示し、全教育活動の基盤であることを教職員に浸透させることにあった。当初、担当業務の再編には慎重な意見もあったが、校長自らが「事

務負担の軽減」と「個々の持ち味の尊重」を経営の優先事項として掲げ、実践することを約束して組織に安心感を与え、変革への前向きな合意形成を図った。

具体的な指導性としては、体力向上推進計画を単なる計画書に留めず、それに基づいた授業改善を後押しする「伴走型支援」を大切に積み重ねた。校長自らが頻繁に体育授業へ足を運び、データ分析から導き出された「子どもの弱点」を克服するための手だてを教員とともに検討した。教職員の創意工夫を最大限に価値付け、「認め・励ます」言葉をかけ続けることで、教員の自己効力感を高める支援に徹した。

また、子どもたちに「生涯を健やかに楽しむための健康の基盤」を育みたいという思いを折に触れて語り、理念と実践をつなぐハブとしての役割を果たした。こうしたボトムアップの提案を全校体制の施策として承認し、職員会議での周知を丁寧に行うことで、組織としての「納得感」を醸成した。

ウ　成果

組織刷新の最大の成果は、教職員の意識が「やらされ感」から「自発的なやる気」へと変容したことである。一人の担当者が抱え込んでいた課題が「組織の課題」へと昇華され、職員室では「今年度は支持力の育成に重点を置くから、休み時間の遊具遊びを工夫しよう。」といった前向きな提案等が生まれるようになった。

教員同士の対話から生まれた「体力向上カリキュラム」は、教員にとっての確かな「地図」となり、これまで点在していた各活動が、一つの大きな目指す姿へとつながった。学力向上とともに体力向上を目指す組織風土が定着してきたことで、体育授業のみならず、学校生活のあらゆる場面で子どもの健やかな育ちを支える風土が醸成されてきた。各調査結果等を分析し、組織的にＰＤＣＡサイクルを回すこの体制は、本校における持続可能な教育活動の土台となった。

②　外部資源の活用と授業改善の推進

ア　実践の概要

本校は若手教員の割合が高く、体育授業における具体的な指導技術や、各種運動の特性に応じた指導の系統性に関する知識・経験の不足が課題である。そこで、外部資源を、教職員が日々の授業づくりのヒントを学び、指導力を高めるための拠り所として活用することとした。具体的には、県教育委員会の「体力向上学校訪問」や初任者研修の訪問指導を軸に、研究授業を通じた指導助言を受ける機会を体力向上カリキュラムの中に位置付けた。

また、市教育研究会の「ジョイナス派遣事業」（専門指導員派遣事業）を活用し、器械運動（鉄棒・マット運動）に焦点を当てた実技研修会を校内で実施した。ここでは、技の習得に向けたスモールステップの作り方や、技の習得を支えるための補助の在り方、個々の子どもの課題に応じた即時評価のポイントなど、運動の特性をとらえた分かりやすい教え方のヒントを、全教員が体験的に学ぶ場とした。外部の高度な専門性を教員一人一人の確かな指導力へと繋げていくことで、学校全体の授業の質を底上げする持続可能な研修体制を構築した。

【写真１　実技研修会】

イ　校長の関わり

校長としての指導性は、外部指導の場を「評価の場」ではなく、若手教員が安心して自身の課題を出し合い、学び合える「成長の場」として再定義した点にある。若手教員にとって、外部からの訪問指導は心理的なプレッシャーになりやすい。そこで校長は、「授業での試行錯誤は、自身の大切な成長のチャンスであるとともに組織全体の学びの場でもある。」というメッセージを発信し続け、心理的安全性の確保に努めた。

具体的には、訪問指導の事後研究会で得られた専門的な助言を、校内全体の体育授業の課題と結び付けて浸透させたことが挙げられる。職員会議の校長示達において、例えば、「器械運動における場づくりの工夫は、単に技能を高めるだけでなく、待ち時間を減らし子ども一人一人の運動量を十分に確保するための重要な手だてである。」といったように、本校の体育授業全体が目指す「活動の充実」という視点に即して、指導助言の内容を分かりやすく噛み砕いて伝えた。また、ジョイナス事業等の活用を積極的に奨励し、多忙な教員が外部の知見に触れる機会を優先的に確保できるように、校内業務の優先順位を整理するなど、教員が学ぶことに集中できる体制づくりを後押しした。

ウ　成果

外部資源を教員の研修に特化して活用した結果、職員室では体育の指導法を巡る建設的な対話が増えてきた。特に経験の浅い教員から「鉄棒運動の授業で、外部講師に教わった『回転を助ける補助のポイント』を実践したところ、それまで逆上がりに苦戦していた子どもの体がふわりと浮き、動きが変わった。」といった具体的な手応えが報告されるようになった。指導技術の向上が子どもの「できた！」という瞬間に直結することを教員が実感したことは、自らの授業改善に対する大きな自信と意欲へとつながっている。

また、こうした成功体験が一部のクラスに留まらず、校長示達等を通じて全校で共有されたことにより、学年を超えて指導のポイントを教え合う姿も見られるようになった。外部の専門的な知見が、個人の経験から校内の「組織としての学び」へと転換されてきたように感じている。

教員の変容は、そのまま子どもの姿にも反映される。的確な補助や場づくりによって「できなかったことができるようになる喜び」を味わった子どもは、運動に対してより主体的で前向きな姿勢を見せるようになった。外部資源を「教員の専門性向上」に活用したこのアプローチは、現在の授業の質を底上げするだけでなく、将来にわたって質の高い教育活動を目指し続けるための、本校における持続可能な教育活動推進の基盤

として位置付けることができた。

（2）協働体制の構築

① 中学校区「すこやか委員会」を核とした生活習慣・体力づくりの推進

ア 実践の概要

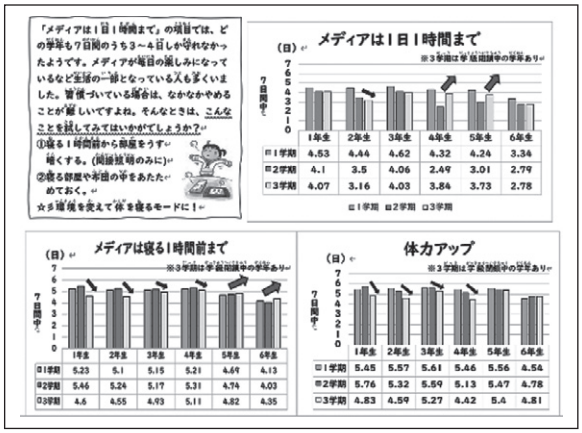
子どもの豊かなスポーツライフの在り方は、家庭や地域における生活習慣と密接に連動している。本校が属する中学校区では、2008年度（平成20年度）に学校医や地域代表者、ＰＴＡ役員、学校管理職、保健主事、養護教諭等を構成メンバーとする「すこやか委員会」を発足させて以来、18年間にわたり保・幼・小・中が連携して生活実態調査を継続してきた。調査項目は「小一の朝の元気」や「中三の自己肯定感」「スマホ使用時間の推移」など９項目に及び、子どもたちの育ちを長期的な視点で定点観測している。昨年度はメディアの影響や睡眠の質に関する専門的な研修に加え、本校ＰＴＡが啓発ポスター「すこやか戦隊ネルンジャー」を作成。夜７時から朝７時の間で「８～10時間の連続睡眠」を推奨し、地域全体で子どもたちの健康を守る象徴的な取組を展開した。

この基盤を受け、年３回の「すこやかチャレンジ週間」に「体力アップ」の項目を新設した。子ども自らが目標を設定し、就寝時刻やメディア利用時間とともに一週間の歩みを記録。学級では腹筋や腕立て伏せなどの運動メニューの提示を行い、生活リズムの中に運動を組み込むように、子ども・家庭への働きかけをした。

イ 校長の関わり

校長としての指導性は、長年蓄積された生活習慣のデータを「子どもたちの体力向上を支える根拠」として捉え直し、改善のサイクルを回すための「可視化」を主導した点にある。これまでは個人の振り返りに留まっていた結果を、校長の発案により学年ごとの項目別達成平均値として集計。これを保健だよりで周知することで、子どもや保護者が客観的に実態を把握できる体制を整えた。

【図２ 保健だより抜粋】



また、中学校区全体の委員会総会においては、校長として「質の良い睡眠が翌日の意欲的な運動を支え、その運動が深い眠りを呼ぶ。」という心身の好循環を子どもの実例をもとに提唱した。そして本校ＰＴＡが主体となったネルンジャーの活用を全面的に支持し、地域をつなぐハブとなって「子どもを真ん中に置いた協働」を具現化してきた。子どもたちの健康を生涯にわたって支えるという信念を語り続け、各機関の連携を「情報の共有」から「具体的な変容を目指す実践」へと一歩前進させた。

ウ 成果

取組の結果、子どもの意識に「健康づくりと運動の密接な関係」への実感が芽生えた。積極的に運動に取り組んだ子どもから、すこやかチャレンジ週間のふりかえりで、「朝スッキリ起きられるようになった。」「よく動いた日はぐっすり眠れる。」といった感想が寄せられたことは、スポーツライフの意義を体感した貴重な成果である。

また、すこやかチャレンジ週間の達成状況を初めて数値化・周知したことで、新たな課題も明確になった。例えば、冬場の寒い時期には「体力アップ」の目標達成率が顕著に低下するという傾向がデータとして表れたのである。こうした実態が可視化されたことで、季節に応じた運動の在り方や、家庭でできる冬場の体力づくりなど、次年度への具体的な啓発の指針が得られた。ＰＴＡ作成のポスターやチャレンジカードが家庭での対話を生み、学校と地域が共通言語で育ちを支える文化が醸成されてきた。中学校区全体で15年間の成長を支えるこの持続可能な体制は、地域社会が一体となって豊かなスポーツライフの基盤を創出する、学校と地域をつなぐ最も象徴的な取組である。

② 地域資源の活用による多様なスポーツライフの創出

ア 実践の概要

豊かなスポーツライフの基盤づくりには、学校の枠を超え、地域に根ざした文化や活動を教育課程と有機的に結び付けることが不可欠である。本校では、コミュニティセンター（公民館）やＰＴＡ、さらには、保・幼・小・中の連携を「地域資源」ととらえ、多角的な取組を展開した。

具体的には、50年以上の歴史をもつ伝統の「おろち踊り」について、毎年、地域指導者を招いて全校指導を継続しているが、これを体力向上カリキュラムに位置付けて実施した。音に合わせて体を動かす楽しさを各学年で段階的に経験し、その積み重ねによって、高学年ではほぼ全員が踊り継げるようになっている。10月のパレードでは「今市子どもチーム」として踊ったり大蛇を担いだりするなど意欲的に参加する姿が見られた。また、３年生以上を対象とした「子ども登山」では、三瓶山への登頂に挑戦。子どもたちは過酷な道のりに戸惑いながらも、頂上からの景色と達成感を味

【写真２ おろち踊り練習】

わうことで、生涯スポーツとしての登山の魅力を体感した。さらに、ＰＴＡ主催のボウリング大会や、保幼小の「架け橋期プログラム」作成を通じた体力向上計画の共有など、発達段階等に応じた多様な運動機会を地域全体で創出した。

【写真３　ボウリング大会】

イ　校長の関わり

単発になりがちな地域行事を「生涯続くスポーツライフの基盤」としてとらえ直し、学校の教育目標及び活動と緩やかに結び付けた点にある。伝統のおろち踊りにおいては、地域指導者への依頼や調整を丁寧に行うとともに、自らも子どもの輪に入って踊り、地域文化を大切にする姿勢を共感的に示した。

また、保・幼・小の連携においては、校区の園・所長・校長会において、本校の体力向上推進計画で明らかになった「子どもの強みや弱み」、そして「今後重点を置きたい取組」を具体的に共有する機会を設けた。これに基づき、発達段階の接続を意識した「架け橋期プログラム」の作成に向け、各園・所・校が無理なく歩調を合わせられるよう対話を重ねた。乳幼児期から中学校、そして成人後へと続く「運動との関わり」の連続性を大切にしながら、地域の資源が子どもたちの育ちにどう寄り添えるかを共に考え、各団体を繋ぐ丁寧な調整に努めた。本校の伝統を今の子どもたちの健やかな成長につなげるため、地域と学校が同じ方向を向いて活動できるよう、環境を整える役割を果たしている。

ウ　成果

地域資源を計画的に活用した結果、子どもの中に「運動を生活の一部として楽しむ心」が少しずつ育まれ始めている。登山の後の「しんどかったけれど、景色が最高だった。」という笑顔や、おろち踊りでの地域の方々との交流は、生涯にわたってスポーツに親しむためのかけがえのない原体験となった。伝統文化が「郷土への誇り」と「体力の向上」を共に支える、本校の大切な教育活動の一つとして根付きつつある。

また、ＰＴＡや公民館との協働が深まったことで、「子どもを地域全体で見守る」という意識がより身近なものとなった。ボウリング大会等の親子行事は、家庭におけるスポーツの話題を増やし、家族で運動を楽しむきっかけとなっている。さらに、保・幼・小で一貫して体力向上に取り組む姿勢を共有できたことは、子どもたちの成長を長いスパンで支えていくための、着実な一歩となった。地域に開かれ、地域の方々に支えられたこれらの活動は、変化の激しい時代を生きる子どもたちの「豊かなスポーツライフ」を支える、大切な「糧」になっていくものと考えている。

Ⅲ まとめ

１　研究の成果

【「組織文化の醸成」に関わること】

（１）校長が「伴走者」として教員の試行錯誤を肯定し、心理的安全性を保障し続けたことが、教員の自発的な授業改善や創意工夫を引き出す鍵となった。指示だけではなく「価値付け」を中心としたリーダーシップが、組織に挑戦を促す文化を育むことが実感できた。

（２）外部資源を教員の「学びの拠り所」として活用し、校長がその意義や指導内容等を教員へ翻訳して伝えたことで、具体的な指導技術等が組織に共有された。多忙な教員の状況を汲み取りながら、校内研修の場の設定を整理して支えたことが、教員が主体的に学ぶ意欲をもつことにつながることを実感した。

【「協働体制の構築」に関わること】

（３）長年蓄積された地域データを、校長が「体力向上」という視点で改めて整理し直したことが、家庭や地域の意識を一つにするきっかけとなった。校長が各団体をつなぐ結び目となり、既存の多様な取組に「子どもの健やかな体づくり」という共通の願いを重ね合わせたことで、それぞれの組織が本来の目的を大切にしながらも、新しい視点をもって具体的に手を取り合い、一体となって動き出せることを確認できた。

（４）地域の伝統行事や事業を「生涯スポーツ」として校長が価値付けし、学校の目標と緩やかに結び付けたことが、地域資源を教育活動の中へよりスムーズに、豊かに取り入れることにつながった。校長自らが地域と子どもの輪に入り、共感的に関わることが、地域全体で育ちを支える一体感の醸成に寄与した。

２　今後の課題

（１）メディア接触時間の増大という生活の現実に、校長がどう寄り添い、新設した「体力アップ」の取組を家庭とともに一歩前へ進めていくか。豊かなスポーツライフを目指す子どもたちの意識変容を数値化して的確に把握し、その分析結果を対話の糸口としながら、子どもたちの心に届くより効果的な啓発と改善の在り方を模索したい。

【図３　意識調査結果例】

意識調査（島根県児童生徒の体力・運動能力等調査）における本校の状況

	1週間に何日くらい、運動をしていますか。（体育の授業以外）		
	R5年度	R6年度	R7年度
ほとんど毎日　（4～7日）	31人（51．7%）	38人（63．3%）	25人（41．7%）
時々する　（2～3日）	15人（25．0%）	17人（28．3%）	26人（43．3%）
ほとんどしない（1日以下）	14人（23．3%）	5人（ 8．3%）	9人（15．0%）

※　各学年10名（男子5人・女子5人）、計60名を無作為に抽出しアンケートを実施

（２）地域と歩む多様な活動を、校長の個性に依存させず、次代へ自然に引き継がれる「学校の文化」としていかに定着させるか。学校と地域が、互いに負担感なく「子どもの笑顔」をまん中に置いて手を取り合える、しなやかで持続可能な協働の仕組みを、丁寧に整えていく考えである。

研究発表

健やかな体を育む教育活動を貫く「主体的・協働的な学び」の視点と家庭・地域との重層的な組織連携

北海道　安平町立追分小学校　関　東　英　政

I 趣　旨

現代社会における子どもたちを取り巻く環境は、デジタル化の進展や生活様式の多様化により大きく変化している。このような状況下で、子どもたちが生涯にわたって心身ともに健やかな生活を送るための基盤を築くことは、学校教育における喫緊の課題である。

北海道の太平洋南西部沿岸に位置する胆振振興局管内は、４市７町からなり、人口約35.6万人で、道内では３番目の規模の振興局である。管内には、日本有数の温泉地である登別温泉、製鉄業で発展を果たしてきた室蘭市、港や空港など交通の便が良く製紙業から発展してきた苫小牧市など、都市部と農村部があり、市町村立学校は、小学校58校、中学校38校、小中併置校１校、義務教育学校４校が設置されている。

その中で、小学校の学校規模としては、大規模校が13.2%、中規模校が37.7%、小規模校が49.1%で、小規模校が約半数を占めており、人数規模が少ないことによる体育の授業内容の幅の狭まりや、多様な動きや遊びが生まれにくいといった課題が見られる。

また、管内の子どもを取り巻く家庭環境の問題として、家庭の経済的困難や子育てと就労の両立の困難、地域経済・人口減少の影響などもあり、それらが複合的に重なり、生活習慣・体験機会・学習環境などに格差が生じやすいという課題もある。

そこで、本研究では、健やかな体を育むために不可欠な心と体の両面の育成のために、子どもたちが自ら課題を見いだし、他者と協力しながら解決を図る「主体的・協働的な学び」の視点を、教育活動の中にいかに取り入れるかを考察する。あわせて、学校・家庭・地域がそれぞれの役割を果たしつつ、組織連携の在り方について、実践的な視点から論じることとした。

II 研究の概要

１　主題設定の理由

子どもの生活時間はその大半が家庭や地域にある。学校教育だけで「健やかな体」を完結させることには限界があり、家庭での生活習慣（睡眠・食事）や、地域におけるスポーツの機会との接続が不可欠である。

特に、学校・家庭・地域がバラバラに動くのではなく、コミュニティ・スクール等の枠組みを活用し、組織として「重層的」に連携・協働する体制を構築することが、子どものウェルビーイングを多角的に支える唯一の道であると確信し、本テーマを追究することとした。

２　研究推進の視点

本研究が目指しているのは、健康で安全な生活を営むために学校の教育活動を充実させることと、それを家庭教育とどう連携付けていくかである。今回､胆振管内の学校全体では、教育局の通知以外に統一した取組を進めることができなかったが、各校の様々な実践を集めて研究を進めることで、一定の方向性を探りたい。

また、学校規模による取組の傾向についても読み解いていく中で、胆振管内の学校における健やかな体の育成の成果と課題を明らかにしたい。

３　研究計画

１年次　実践の収集・交流
２年次　実践のまとめ・発展

４　研究の実際

健やかな体の育成に関わり、胆振管内の小学校63校（義務教育学校を含む）にアンケートを取り、取組の状況を集約して分析した。その結果、学校規模による取り組み方の傾向の違いや、取組がなかなか成果として表れないという課題も見えた。

（１）管内小学校の学校規模別の取組

①　生活習慣

大規模	長期休業明けの「生活リズムがんばり週間」やアンケートによる児童の実態把握など、定型的な取組がある。
中規模	「生活リズムチェックシート」や「生活リズム学習週間」など、記録を通じた振り返りが一般的である。一部の学校では「早寝・早起き・朝うんち」といったスローガンを掲げて取り組んでいるところもある。
小規模	ＩＣＴを活用した生活リズムチェックや、子どもが作る「お弁当の日」など、個々の児童に寄り添った柔軟な取組が見られる。

② スクリーンタイム

大規模	メディア利用指針の設定に加え、外部講師による「ネット安全利用教室」の実施や、教育課程に位置付けた計画的な指導が見られる。
中規模	「ノー・メディアデー」の設定や、スマホ利用に関する実態調査の分析結果を保護者に公開する取組が見られる。
小規模	「アウトメディア読書デー」や、地域・保護者が合同で参加する「メディアコントロール教室」等、地域を巻き込んだ啓発が活発である。

③ 家庭・地域との連携

大規模	学校運営協議会主催の講演会や、地域団体と連携した「農業体験（カレー作り）」など、組織的な連携体制を活用している。
中規模	保健師やＮＰＯ法人などの外部専門家を招いた保健講話が多い一方で、「本当に考えてほしい家庭ほど講演会に来ない」といった、保護者の意識改革の難しさが課題に挙がる。
小規模	「ふるさと教育」や「地学協働」が深く浸透している。地域ボランティアによる読み聞かせや、町全体の組織による心のサポートなど、行政や地域と一体となった支援体制が構築されている。

④ 組織づくり

大規模	運動会を「運動祭」へと再構成し、種目の自己選択制や児童会主体の運営を取り入れるなど、児童の主体性を引き出すための場づくりや、環境整備（常設コートの設置など）に取り組んでいる。
中規模	「体力向上プラン」の作成や「体力カルテ」の活用など、計画に基づいた指導が主流である。中休みを活用した「ぬまリンピック」や「富岸スポーツパーク」など、遊びの要素を取り入れた取組も見られる。
小規模	「とことんスポーツWEEK」や「マッスルタイム」など、全校で取り組む活動が多く、教師全員で全児童を見守る体制がある。一方、「切磋琢磨する相手が少ない」、「専門的な指導体制の確保が難しい」等の課題もある。

規模別の取組の傾向をまとめると以下のようになる。

【大規模校】

システム化された組織的なアプローチと、環境整備を通じた主体性の育成が見られる。

【中規模校】

データの活用と、家庭への啓発の難しさという課題が見られる。

【小規模校】

人数の少なさを生かした全校体制での活動と、地域密着型の深い連携が見られる。

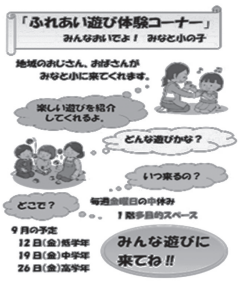
（2）胆振管内小学校の特徴的な取組

≪Ａ小学校：中規模校≫

【概要】高学年が市の保健師を講師に、命の授業や性教育、悩みの対処法について学習する「思春期教室」を実施している。専門性を持った外部講師を積極的に活用している。

【校長の役割】カリキュラム・マネジメントの指示を出すとともに、校長自身も外部人材の連携に努めた。

≪Ｂ小学校：中規模校≫



【概要】ＣＳが主体となって、地域ボランティアが週１回、子どもと昔の遊びやぬり絵などで交流する「ふれあい遊び体験」を実施している。

【校長の役割】学校運営協議会からの声を受けてＣＳコーディネーターに協議を指示し、複数回の協議を重ねて実現した。

≪Ｃ小学校：大規模校≫

【概要】地域で発足した「心を育てる会」（町会長や民生委員が中心）と連携した異年齢交流を実施している。長年の歴史の中で築かれた地域との絆を途切れさせず、教育活動に生かしている。

＊畑の栽培と収穫物で作ったカレー試食で感謝を伝える。

【校長の役割】コロナで途絶えた地域とのつながりを復活させるために、職員の理解を図り持続可能な取組を目指して、担当を学年から主幹教諭に変更した。

≪Ｄ小学校：中規模校≫

【概要】１週間を曜日毎に「メディア・野菜・体・手伝い・早起き」等を割り振って、１日１取組を貯金していく「夏休みハッピー貯金」を実施している。無理なく子どもの取組を可視化することで、子どもが達成感を得ながら身体づくりを意識できる。

【校長の役割】経営方針の重点に「自律を促す生活・学習習慣の確立」を掲げ、「貯金」を学校評価にも取り上げることで、校長からの明確な職員・家庭へのメッセージとした。

（3）安平町の取組

Ｅ小学校がある安平町は、胆振東部地震からの復興を契機として、「子育てを中心においた町づくり」」に取り組んでいる自治体である。その一環として、ユニセフのＣＦＣＩ（子どもにやさしい町）事業を教育の中心に据え、子どもの権利を尊重した取組を進めている。

学校は、子どもたちの健やかな心と体を育むために、教育委員会と連携しながらその理念を学校の教育活動に取り入れている。

また、幼児教育との連携にも重点を置き、「子育て」を学校教育と家庭教育との両面から取り組んでいる。

① 遊びの時間の設定

新１年生の入学期の１か月間、１時間目を遊びの時間として設定し、教科の授業を行わない（欠課扱いにな

る)。子どもの遊びの中から学びにつなげたり、人とのつながりを学んだりする時間とする。入学期最初の１か月を子ども園の１時間目と繋げることで緩やかに学校生活に適応させ、小１ギャップの緩和にもつなげる。遊びの内容については、担任と架け橋推進員（後述）がコーディネートする。

② 子ども休暇制度の導入

年間５日、子どもが自分の心と体の状態に応じて自身で休む権利を行使することを認める。「心身のウェルビーイングを守る」ことをうたい、児童・家庭への周知を進めた。

③ あびらみらいボイスの取組

ＣＦＣＩ（子どもにやさしいまちづくり事業）の考え方から始まった取組で、子どもが考えたことを町が集めるためのシステム。新しい学校のコンセプト選びに子どもが投票するのに活用した。子どもの権利の尊重が、自己有用感の育成につながる。

④ 子育て講座の実施

子どもの健全な成長を図るためには、保護者に対して、現在の教育を取り巻く情勢を伝えたり、家庭教育の課題点等を共有したりするなどして、子育てに関する意識を高めることが不可欠である。その任を学校だけが担うのではなく、教育委員会が主導して、令和８年度から参観日と連携して町内各校で年間４回程度子育て講座を設けている。内容としては、「スマホの使い方、正しい生活習慣、親子の関わり方」等を、教育長をはじめとした町教委職員や健康福祉課職員等が講師を務めて行っている。

⑤ 幼保小連携の推進

子ども園と小学校をつなぐ「架け橋推進員」を町の職員として採用している。架け橋推進員は、子ども園年長児の後期６か月と小学校前期６か月を共に過ごして担任と連携することで幼少のギャップを緩和し、スムーズに学校生活に適応できる下支えをする。また、担任と連携しながら、幼児教育の視点を取り入れた教育活動を展開し、主体的に学びに向かう子どもの育成に取り組んでいる。町内の低学年の担任と子ども園職員の定期的な研修やＳＮＳでの情報交換を通して教育活動の充実に努めている。

⑥ 地域のスポーツクラブによる情報発信

部活の地域移行を担っているスポーツクラブが、学校の課題を共有するために「広報誌ＣＦＣＩ」で情報発信している。学校だけで解決するのではなく町全体で解決に向けた取組を進めている。

⑦ 安平町の取組に対する校長の役割

・学校経営方針や重点の中に明確に位置付け、組織的にカリキュラム・マネジメントを進めている。

・幼児教育との連携やＣＦＣＩと学校教育との融合など、新しい視点の教育活動が求められているため、教育委員会事務局が設定する学習会に町校長会が連携して、マネジメントについての意見交流を行ったり、施策に関しての共通理解を図ったりしている。

・学校職員に対して施策の意図や方法を十分理解させるため、職員会議や校内研修等で管理職から周知するとともに、町教委が設定する安平町教職員研修に職員を派遣する体制を整えている。

・「子ども休暇制度」や「遊びの時間」等の新しい取組については、家庭への理解を図る取組を教育委員会と連携して進めている（情報発信や説明等）。学校運営協議会においても、前年度のうちから方針を掲げ、協議・承認を進めている。

５ 現状と課題の認識

（１）健やかな体の育成への高い意識とカリキュラム上の課題

① 回答校の大多数（63校中48校）が、学校経営において「健やかな体の育成」に係る重点目標を掲げている。このことから、健やかな体の育成は学校経営上の重要課題として認識されていることが分かる。

② 多くの学校が、体育の授業や特別活動、中休み等の隙間時間を利用して、児童が主体的に運動に取り組む活動を取り入れている。特に、体力向上については、道教委の施策である「体力向上プランの作成・活用」や「体力向上、生活習慣の改善に関わる一校一実践」が多くの学校で実施されている。

③ 一方で課題として、「体力向上に係る取組の優先順位が低いのが現状であり、学力向上が優先課題となってしまいやすい」という認識が複数示されている。

（２）生活実践力育成における家庭・地域連携の困難さ

① 生活習慣の改善に向けた取組は大多数の学校で実施されている。しかし、その推進における最大の課題として、「生活リズムが整えられない家庭が一定数存在する」ことや、「保護者の協力がなかなか得られない」点が挙げられている。

② 特に、メディア（スマホ・ゲーム）の長時間使用による睡眠不足等が課題となっており、講演会などを実施しても「本当に考えてほしい家庭は来ない」など、保護者の意識を変えることの難しさが強く認識されている。

Ⅲ まとめ

1　取組の成果

（1）校長の経営ビジョンに基づく健康教育の構造化

調査対象校の大多数（63校中48校）が「健やかな体の育成」を学校経営の重点目標に掲げており、校長がリーダーシップを発揮して教育課程の中に健康教育を明確に位置付けたことは大きな成果である。

校長は、単なるスローガンに留めず、大規模校ではシステム化された組織対応、小規模校ではＩＣＴを活用した個別最適な生活リズムチェックなど、自校の規模や実態に即した戦略的なアプローチを主導した。

（2）「主体的・協働的な学び」を促す教育環境の創造

校長の柔軟な発想転換により、従来の運動会を児童が種目を選択できる「運動祭」へと再構成したり、休み時間を活用した「スポーツパーク」や「遊びの時間」を創出したりすることで、児童が自ら課題を見いだし、他者と協力して取り組む場が整えられた。

これにより、児童の運動意欲の向上だけでなく、人間関係の形成や学校生活への適応という側面でも肯定的な変化が見られた。

（3）学校運営協議会等を活用した重層的な外部連携の推進

校長がコミュニティ・スクール等の枠組みを最大限に活用し、保健師による「思春期教室」や地域ボランティアとの「ふれあい遊び」といった外部リソースを効果的に導入した。

これにより、学校単独では解決が困難な心身の健康課題に対し、専門的かつ多様な視点から児童の実践力を育む体制が構築された。

（4）接続期を重視した幼保小連携の基盤整備

校長が自治体の教育委員会と緊密に連携し、「架け橋推進員」の活用や、入学初期の「遊びの時間」の設定などを通じて、幼児教育から小学校教育への円滑な接続を図った事例がある。

これは、校長が「子育てを中心としたコミュニティ」の形成を重視し、子どものウェルビーイングを生涯にわたる視点で捉えた結果と言える。

2　取組の課題

（1）学力向上との優先順位の調整と意識の乖離

校長が「健やかな体の育成」の重要性を認識している一方で、学校現場では依然として学力向上が最優先課題とされ、体力向上や生活習慣改善の取組が後回しにされる傾向がある。教職員の多忙化の中で、いかに健康教育を「学びの基盤」として浸透させるかが継続的な課題である。

（2）家庭環境の格差と「届かない家庭」へのアプローチ

スクリーンタイムの増大や睡眠不足が深刻化する中、校長が主導して啓発活動を行っても、「本当に指導や支援を必要とする家庭ほど、学校の働きかけにつながりにくい」という、家庭環境の格差に起因する課題が顕在化している。保護者の意識改革を促すための、より実効性の高いアプローチが求められている。

（3）学校規模に応じた構造的制約の克服

小規模校における「切磋琢磨する相手の不足」や、中規模校における「データ活用と対面連携のバランス」など、校長の管理能力だけでは補い切れない規模特有の課題が存在する。これらを解決するためには、校内完結型ではない、広域的な連携や工夫が不可欠である。

3　提言

（1）健康教育を核としたカリキュラム・マネジメントの再定義

校長は、健康・安全の実践力育成を特定の教科や活動に限定せず、学校教育活動全体の中に有機的に位置付けるべきである。

そのためには、職員会議や校内研修を通じて施策の意図を徹底的に周知し、教職員全員が「子どもの権利」や「ウェルビーイング」の視点で教育活動を点検・改善する体制を整える必要がある。

（2）保護者の生活スタイルに寄り添った「双方向型」の啓発活動

従来の「待つ」啓発から、参観日に合わせた講座設定やＳＮＳの活用など、保護者が参加しやすく、共感できる情報発信へと転換を図るべきである。校長は家庭の負担感に配慮しつつ、「家庭での生活習慣が子どもの学びの質を左右する」というメッセージを粘り強く伝え続けることが重要である。

（3）「地域の課題」を共有し、解決を図るプラットフォームの構築

校長は学校運営協議会や地域のスポーツクラブ等と課題を積極的に共有し、部活動の地域移行や行政の広報活動と連動した「町全体で子どもを育てる」仕組みを先導すべきである。

学校の課題を地域全体で共有することで、多角的な支援ネットワークを構築することが期待される。

4　総括

子どもたちを取り巻く環境が激変する中で、健康で安全な生活を営む実践力を育てるためには、校長が「教育委員会の施策」と「学校の具体的実践」、そして「家庭・地域の願い」をつなぐ結び目（ハブ）として機能することが不可欠である。

本研究の実践例が示す通り、校長が「子どもの権利」を尊重する理念を学校経営の根幹に据え、教職員、保護者、地域住民と「共通の目的」を共有できた時、学校の文化は変容し、子どもたちの主体的な学びが活性化される。

今後は、既存の枠組みや学校規模の制約にとらわれず、多様な主体と対話し、協働しながら、子どもたちの生涯にわたる心身の健康とウェルビーイングを保障する「未来の学び舎」を構築していく高い指導性が、すべての校長に求められている。

第７分科会　研究・研修

大雪山（東川町）

研究・研修

研究課題　学校の教育力を向上させる研究・研修の推進と校長の在り方

分科会の趣旨

技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境は大きく変化し、複雑化・多様化している。全ての子どもたちの可能性を引き出す、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、デジタル学習基盤を活用した学習指導をはじめ教職員の指導力の更なる向上が求められている。学校教育の使命、責務を果たしていくためには、教職員に必要とされる教科指導・生徒指導・学級経営等の能力に加え、危機管理能力や保護者等への対応力も含めた総括的な実践的指導力を向上させることが不可欠である。また、子どもや学校・地域の実情に合わせて柔軟かつ創造的に指導内容・方法を選択し、指導の充実を図っていく能力が必要である。

しかし、近年の教職員の大量退職・大量採用の影響により、教職員の経験年数の均衡が顕著に崩れ始め、かつてのように先輩教職員から若手教職員への知識・技能等の伝承が困難な状況が起き、意図的・計画的な研修が必要となっている。

さらに、教職員一人一人の指導力を向上させることのみならず、質の高い教育をチームとして実践する学校づくりが求められている。そのためには、多様な専門性をもつ人材と効果的に連携し、チームを組んで組織的に諸問題に対応するとともに、保護者や地域の力を学校経営に生かす視点が重要となる。

校長は、教職員一人一人の特性や力量を見極め、個に応じた課題とその具体的な解決への展望をもたせるとともに、教職員の資質・能力と、「チームとしての学校」への参画意識等を高める研究・研修を進めていく必要がある。

本分科会では、教職員の資質・能力の向上を図るとともに、学校経営への参画意識をもたせ、学校の教育力向上を目指す研究・研修体制の確立とその推進について、具体的方策と成果を明らかにする。

研究の視点

（1）学び続ける教職員を目指し、資質・能力の向上を図る研究・研修体制の充実

子どもたちに、これからの予測困難な時代を生き抜くことのできる力を身に付けさせるために、教職員は常に探究心や自ら学び続ける姿勢をもち、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善やカリキュラム・マネジメントの推進に向け、研究・研修に励む必要がある。

しかし、現在、経験値の高い教職員の大量退職と、若い世代の大量採用により、世代交代が顕著となっている。校長は、教職員一人一人の意識改革を促し、学校教育目標の実現に向けて、自校の実態や目指す姿を明らかにしながら、課題を重点化し、教職員の資質・能力が高まる校内研究・研修体制の在り方を追究していかなければならない。

このような視点に立ち、教職員の資質・能力の向上を目指す校内研究・研修を推進していくための校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

（2）「チームとしての学校」への参画意識を高める研修の推進

学校が抱える複雑化・多様化した課題を組織的に解決し、円滑な教育課程の編成・実施を実現していくためには、学校の組織体制や、組織文化に基づく業務の在り方等を見直し、教職員一人一人が学校の創り手であるという意識を高め「チームとしての学校」を創り上げていくことが大切である。

その実現のために、校長は、必要な教職員の配置と、学校のマネジメント機能の強化、組織文化等の改革に一体的に取り組まなければならない。また、教職員の年齢構成が変化している学校の状況を踏まえ、それぞれのキャリアステージに応じた役割と求める資質・能力に応じた研修の充実を図っていくことが重要となる。

このような視点に立ち、教職員に「チームとしての学校」への参画意識を高める研修を推進する上での校長の果たす役割と指導性を明らかにする。

研 究 発 表

教職員の自律的な学びを促す研究・研修体制の充実
～校長会・郡教育研究会・町教育委員会との連携を通して～

福井県　上志比小学校　**笠　松　澄　人**

Ⅰ 趣　旨

「令和の日本型学校教育」における新たな学びの実現に向けて、教師の資質能力の向上と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成が求められている。「新たな教師の学びの姿」として、「主体的な姿勢」「継続的な学び」「個別最適な学び」「協働的な学び」が示され、教師自身の学び（研修観）の転換も強く求められている。

教師は「学び続ける専門職」として、教育を取り巻く環境の変化や新たなニーズを前向きにとらえ、探究心をもって自律的かつ継続的に学び続けることが必要である。また、自身の強みを伸ばすため、他者との対話を通して研究・研修に励むことも重要である。

このような中、校長には、組織マネジメントに加え、教職員一人一人の成長をとらえるアセスメント力や、学びを活性化させるファシリテーション力が求められている。校長が教職員の学びを支える環境を整備し、専門性を生かした学びを価値付けていくことが、教師の主体的な学びを促進する鍵となる。そこで本研究では、これまでの取組を基盤としながら、教師自らが問いを立て、実践を重ね、振り返り、次の実践へとつなげていく探究的な学びを支援する仕組みを、研究・研修体制の中に意図的にデザインすることを目指した。

福井県吉田郡永平寺町は、小学校６校、中学校３校からなる小規模自治体であり、多くの学校が単学級または複式学級である。このため、校内のみの研修体制では、学びの多様化や深まりに限界があるという課題がある。さらに、教職員一人一人の探究的な学びを成立させるためには、学校課題に直結した必修研修と、個々のニーズに応じて選択できる研修の場の設定が不可欠である。

そこで、校内研修の充実に加え、永平寺町校長会を中心に、郡教育研究会および町教育委員会と連携し、研修機会の拡充と質の向上を図ることとした。そして、教職員が主体的に学びの場を選択し、学び続けることができる研究・研修体制の構築を通して、教職員の資質・能力の向上を目指し、本研究を進めた。

Ⅱ 研究の概要

本研究では、教職員の自律的・探究的な学びを促すために、校長会を中心とした組織的な連携を軸に、①吉田郡教育研究会の取組、②永平寺町教育委員会との連携の二つの柱で研究・研修体制の充実を図った。

1　吉田郡教育研究会の取組

吉田郡教育研究会（以下郡教研）は、吉田郡永平寺町における学校教育活動の推進を目的とした組織であり、校長会が理事会を兼ねて研究会や各種事業を運営している。本研究では、この組織体制を生かし、校長会がリーダーシップを発揮することで、教職員が主体的に学びの場を選択できる研修体制の構築を目指した。

（1）他校の校内授業研究会への参加

①　公開授業の参観

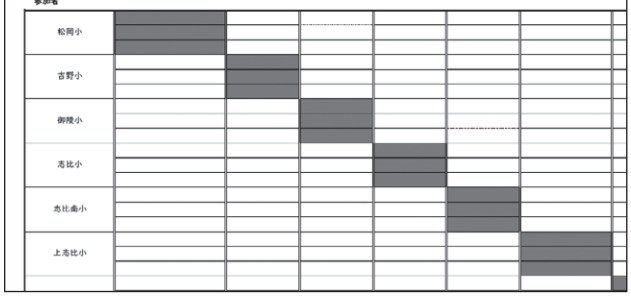
町内９校の校内授業研究会における授業公開情報を一覧化し、町学校共有端末上で参観希望を入力することで、他校の授業や授業研究会に参加できる体制を整えた。各校では、時間割の調整などを行い、教職員が参加しやすい環境づくりに努めた。

〈表１　校内授業研究会参加申込表の一部〉

吉田郡教育研究会
Ⅰ　各校指導主事訪問日の提案授業

		松岡小	吉野小	御陵小	志比小	志比南小	上志比小
後期	実施日	11月7日(金)	10月24日（金）	11月6日(木)	10月31日（金）	10月29日（水）	9月30日(火)
	授業時間	13:15～14:00	13:30～14:15	13:30～14:15	13:20～14:05	13:20～14:05	13:30～14:15
	授業者						
	学年	5年	5・6	4年	3年	2年	4年
	教科・領域	国語	道徳	体育	道徳	国語	理科
	内容	資料を用いた文章の効果を考え、それをいかして書こう「出有様が教えてくれたこと」「本年度を広げるために」（オリジナル教材）	みんないっしょだよ ー黒柳徹子	器械運動（マット運動）	「きまりじゃないか」	お手紙	自然のなかの水のすがた
	研究会時間	14:30～15:55	14:45～16:00	14:40～15:50	14:35～15:55	14:40～16:00	14:40～16:00

参加者



【参加者の声】

・授業を参観し、様々な実践に触れ、次の日から生かせる学びが数多くあり、来年度も積極的にこの取組に参加したい。

・よい授業を参観すると、大きな刺激を受け、「自分もできる。やりたい。」という意欲が湧いた。

〈写真１　公開授業参観〉

②　授業研究会への参加

各校の研究主題に基づいた授業研究会への参加も促し、授業実践だけでなく、研究体制や協議の在り方についても学ぶ機会とした。

【参加者の声】

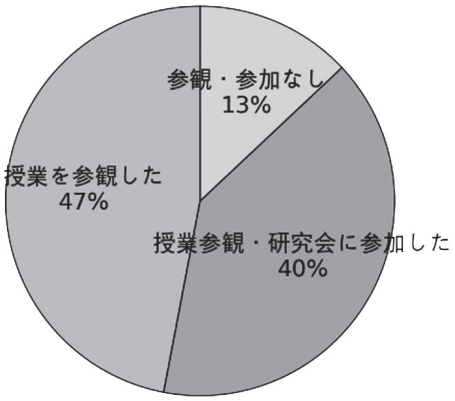
・研究会参加によって、自校の研究主題をもとにした授業設計の中、他校の先生方の考え方も聞くことができたのは、比較・省察ができて、大変有意義だった。

・研究紀要、指導案集だけでは分からない学校の研究体制がよく分かり、自校にも取り入れたいことを見付けられた。研究会では、他校の先生の意見も聞いて、更に授業に対しての解像度が上がった。

〈写真２　授業研究会　全体共有〉

③　成果と課題

参加した教職員からは、同教科の授業を参観できたことによる教材研究や授業観の深まり、他校の考え方と比較・省察する学びの有用性が多く語られた。一方で、研究会までの参加者が半数以下にとどまったことが課題であり、今後は、全教職員が参加しやすい校内体制や業務調整の工夫が必要である。

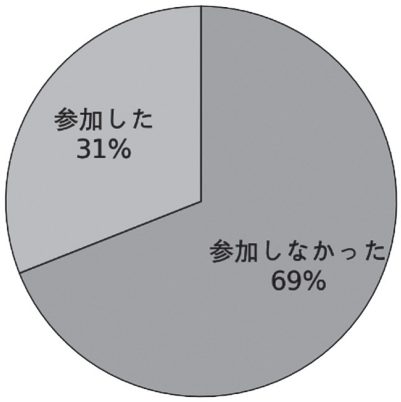


〈図１　授業参観等への参加状況〉

（２）他校の校内研修会への参加

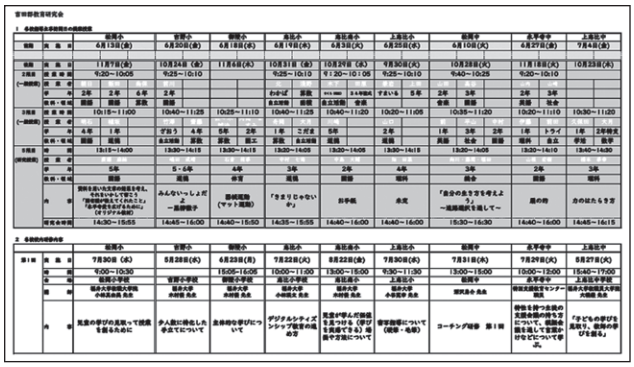
令和７年度より、各校の校内研修会を公開型とし、他校の教職員も参加できる体制を整えた。授業力向上に関する研修をはじめ、ＩＣＴ、コーチング、特別支援教育、不登校対応、書写実技など、多様な研修が実施された。郡教研運営委員を通じて周知を図るとともに、参加者による伝達講習や資料共有により、学びの波及をねらった。

教職員からは、自身のニーズに応じた研修を選択できる点が高く評価された一方、学期中は参加しづらいことや周知不足による未参加が課題として挙げられた。



〈図２　他校の校内研修会への参加状況〉

〈表２　校内授業研究会・校内研修会　一覧表〉



【おすすめ研修：コーチング研修】

探究的な学びを支える研修として、中学校で実施されているコーチング研修を校長会のおすすめ研修に位置付けた。基礎理解から実践、振り返りまでを段階的に行うことで、教職員の児童生徒理解や関係づくりに関する意

識と実践力の向上につながった。

〈表３　コーチング研修の内容〉

	研　修　内　容
第１回	講義「コーチングの基礎理解と手法の取得」 実践アイディアの検討
第２回	ケーススタディとロールプレイ 今後のアクション宣言
第３回	実践（アクション）の振り返り、ワークショップ

〈写真３　コーチング研修　グループ討議〉

（３）各連携事業における研修

各連携事業の背景には、校長が先頭に立ち、各小学校間、小中学校間のつながりを大切にしながら協働の場を築いてきたリーダーシップがある。また、校長は、各学年・各校の取組や課題を俯瞰的に把握し、学校間・教職員間をつなぐ役割を担っている。

①　小小連携

町内６小学校の同学年担任が集まり、テーマを設定して情報交換を行った。事前にテーマを募ることで、学年や立場に応じたタイムリーで焦点化された研修が可能となり、実り多い話合いが行われた。特に若手教員にとっては、他校の実践に触れるとともに、悩みを共有することで、見通しをもって指導に当たるための有効な学びの場となった。

【参加者の声】

・授業や学級経営にすぐ生かせる実践的なアイディアを得ることができた。
・同学年担任としての悩みや思いを共有でき、心強さを感じた。

〈写真４　小小連携　５・６年部会〉

②　小中連携

３中学校の校区ごとに小中学校教員が集い、児童生徒の実態や指導の方向性を共有した。９年間を見通した指導の連続性が高まり、校区全体で足並みをそろえた取組が進んだ。

令和７年度は、教員一人一人が自分事の課題として研修会に参加できるよう、各校の課題や現状を共有し、テーマを設定した。「メディアの使い方」をテーマにしたグループでは、先進的取組を行っている学校の教員が講師となり実践例を紹介し、研鑽を深めた。

〈写真５　小中連携　ＩＣＴ活用グループ〉

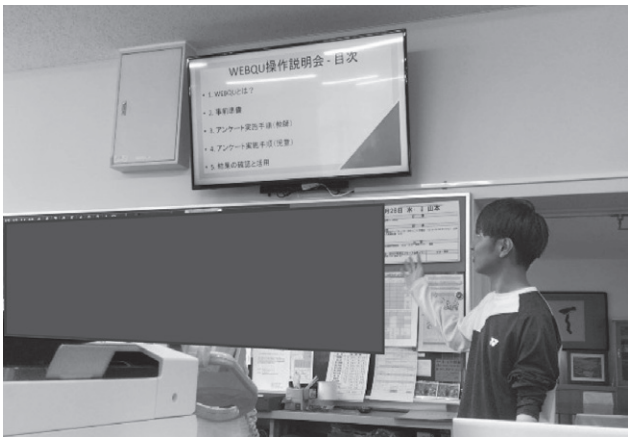
〈写真６　小中連携　人間関係づくりグループ〉

２　永平寺町教育委員会との連携

永平寺町教育委員会が校長会と連携し、「Ｅまなびの会」と「ふるさと教育推進担当者会」を開催している。

（１）Ｅまなびの会

本会は、令和２年度のタブレット導入時に、その活用や整備を推進することを目的として立ち上げられた。教育委員会担当者と各校のＩＣＴ担当教員、担当管理職（校長・教頭）で構成されており、ニーズに合わせた活動を継続的に実施している。令和７年度は、新しいアプリの使用方法など最新情報の共有と研修に加え、情報活用能力向上のための研修も行った。授業での活用や校務支援に関する研修を通して、教職員の授業改善と業務改善を進めることができた。また、ＩＣＴ担当教員が研修リーダーとして校内に学びを広める体制が構築された。



〈写真７　校内ＩＣＴ研修〉

（２）ふるさと教育推進担当者会

ふるさと教育の充実を目的に、教育委員会指導主事、各校のふるさと教育担当教員、担当管理職（校長・教頭）をメンバーとする担当者会を開催している。本会では、探究学習の進め方等について講師を招いて学習会も重ねており、教員の探究的な学びを成立させるための専門性と、地域を深く理解し共に学ぶ資質・能力の向上につながった。また、町内の子どもたちが学校間で学びを共有し交流を深め、ふるさと愛を育むことを目指し、「ふるさと教育発表会」を実施することとした。本会が中心となって、企画運営を行っている。

Ⅲ まとめ

１　成果

（１）教職員の自律的・探究的な学びを促す研修体制の構築

校内にとどまらず、町内の他校に学びの場を拡げることで、教職員が自ら学びたい研修を選択できる環境が整った。他校の授業参観や研究会への参加を通して、授業観や教材観を相対化し自身の実践を省察する機会が生まれた。

（２）校長会を核とした組織的・連携的な研修の推進

校長会がリーダーシップを発揮し、郡教育研究会や町教育委員会と連携することで、研修の質と量の両面で充実が図られた。小規模校が多い地域特性を補う、持続可能な研修モデルを構築できた。

（３）多様で選択可能な研修による専門性の向上

授業研究、ＩＣＴ、コーチング、特別支援、不登校対応など、多様なニーズに応じた公開型研修を実施したことで、教職員一人一人の関心や課題に応じた学びが実現した。特にコーチング研修では、「実践→振り返り→次の行動」へとつながる探究的な学びが促進された。

（４）学校間・校種間の連携による学びの深化

小小連携により、同学年担任同士が悩みや実践を共有し、若手教員の育成や指導の質の向上につながった。さらに、町内教職員のつながりが生まれ、協働的な学びが促進された。また、小中連携を通して、９年間を見通した指導の方向性が共有され、児童生徒理解の連続性が高まった。

（５）町教育委員会との協働による専門性と実践力の向上

町教育委員会と連携した「Ｅ学びの会」では、各校のＩＣＴ担当者が協働して実践することで、校内の取組が町全体へと拡がり、授業改善や業務改善が着実に進んだ。加えて、新たな活用方法を探究しようとする姿勢が育まれ、教職員が学び続ける文化の醸成にもつながった。

ふるさと教育の取組においても、教員自身の探究力や地域理解が深まり、学習内容の充実につながった。

２　課題

（１）研修参加率の向上

他校の授業研究会や公開型研修への参加は半数以下にとどまり、時間確保や校内調整の難しさが課題として残った。全教職員が無理なく参加できる仕組みづくりが求められる。

（２）周知方法・実施時期の工夫

情報不足や学期中実施のため参加できなかったという声があり、研修案内の工夫や年間計画への位置付けが必要である。

（３）学びの成果の校内還元のさらなる充実

参加者による伝達講習や資料共有は行われているが、学びが学校全体の実践改善に、より確実につながる工夫が今後の課題である。

（４）探究的な学びを継続・発展させる仕組み

単発的な研修に終わらせず、「問い→実践→振り返り→次の実践」というサイクルを、研究・研修体制の中により明確に位置付ける必要がある。

３　おわりに

本研究を通して、校長会を中心とした連携的な研修体制により、教職員が主体的に学び続ける基盤を築くことができた。一方で、研修参加のしやすさや学びの校内還元、探究的な学びを継続させる仕組みづくりについては、今後も改善を重ねていく必要がある。今後は、これらの課題に対応しながら、全教職員の資質・能力の向上と質の高い教職員集団の形成を目指していきたい。

研 究 発 表

校長会全体で次代を担う教職員の育成を目指して取り組む「チーム学校」での研修の在り方と校長のリーダーシップ
～各学校の課題に応じ、校長会全体で取り組んだ実践より～

北海道　音更町立柳町小学校　山　田　圭　介

Ⅰ 趣　旨

１　はじめに

子どもの成長を担う教員等は、いかに時代が変化しようとも、その時代の背景や要請を踏まえつつ、次代を担う子どもたちを育てるという極めて重要な使命や責任をもつとともに、子どもたちの人格の形成を担う存在であることから、その職責の重さを絶えず自覚し、自らが子どもたちの道しるべとなるべく、常に資質能力の向上を図り続けることが大切である。

特に、変化の激しい時代に、「新たな教師の学びの姿」として求められているのは、教員等一人一人が、自らの専門性を高めていく営みを自覚しながら、誇りをもって主体的に研究・研修に打ち込むことである。

本道の学校現場は、教員の大量退職・大量採用等を背景とした教員採用選考検査の倍率低下や教員等の不足、学校組織の年齢構成や経験年数の不均衡により、従来、各学校の同僚性の下で行われてきた経験豊富な教員等から若手教員等への知識や技能等の伝達が困難になるなど、学校における人材育成を巡る環境が大きく変化している。

これらの課題の解決に向け、平成28年の教育公務員特例法の一部改正に伴い、「北海道における教員育成指標」を策定するとともに、この指標を踏まえた「北海道教職員研修計画」を整備することで、体系的な人材育成を推進している。また、令和４年に「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて国の方針が改正されたことを踏まえ、「北海道における教員育成指標」も改訂され、本道の各校長会においても、活用を図りながら研究・研修等を通した教員等の資質能力の向上に努めている。

２　十勝小・中校長会

北海道は広域であることから14の行政区画（管内・振興局区）に分かれており、その一つが十勝管内である。十勝小・中校長会は、十勝管内にある18の町村（帯広市は除く）の85名の校長が所属し、「校長の教育実践指標」に基づき、事務局及び四つの部による様々な活動が行われている。

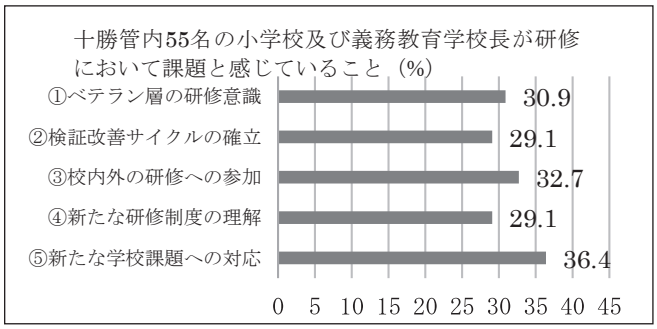
とりわけ研修部を中心とした研究活動においては、第19次教育研究３か年計画の下、教育研究大会の開催や全道・全国大会への参加促進、調査研究、教育情報誌の発行等により、校長の資質能力の向上に取り組んでいる。

中でも、研究・研修を通した人材育成については、前述した３か年計画に位置付けるとともに、歴代会長が喫緊の課題として取り上げており、55校の小学校の全ての校長が同じ方向性で取り組んできた軌跡について発表する。

３　テーマ設定の理由

令和６年５月に校長会員を対象として実施した「研究・研修に係るアンケート」から、次のような結果が見られた。

○校内研究については、各学校が学校課題の解決につながる研究テーマを設定し、教員等が主体となって組織的に推進されている。
▲各学校で主に校内研修に係る課題が散見される。
①研修意欲が低い、旧態依然の授業スタイルから脱却できないなどベテラン層の研修への取り組み方に課題が見られる。
②校内研修の成果等の検証方法が不明瞭であるなど、検証改善の方法が確立されていない。
③校内外での研修時間の確保、研修旅費の不足等、物理面での課題が見られる。
④「新たな教師の学びの姿」が示されたにも関わらず、教員等の研修に対する意識に課題が見られる。
⑤特別支援教育や生徒指導、小中一貫教育等、新たな学校課題への対応に係る研修が不足している。



上述のアンケート結果から、「チーム学校」として研修を推進する上で様々な課題を抱えている学校が一定数あるという傾向が見えてきた。そこで、各学校や校長一人一人がそれぞれで取り組むのではなく、十勝小・中校長会全体で課題解決の方向性を見いだし、「チーム学校」で研修を推進するための校長のリーダーシップの在り方を明確にすることにより、次代の人材育成につながると考え、本テーマを設定した。

Ⅱ 研究の概要

1　取組の概要

十勝小・中校長会全体で課題の解決に向けて取り組むため、次のスケジュールで２年間取組を進めてきた。

R6.4	十勝小・中校長会役員でのスケジュールの確認
R6.5	アンケート（各学校の課題の把握）の実施
R6.7	取組内容の全体への周知（教育情報誌発行）
R6.9	アンケート（各学校の取組調査）の実施
R6.11	アンケート結果の周知（教育情報誌発行）
R7.2	「人材育成事例集」の発行
R7.2	「第１回人材育成に係る研修会」の開催
R7.5	各学校の取組状況の周知（教育情報誌発行）
R7.7	好事例の周知（教育情報誌発行）
R7.9	「第２回人材育成に係る研修会」の開催
R7.12	アンケート（各学校の取組調査）の実施
R8.2	アンケート結果の周知（教育情報誌発行）
R8.5	全連小北海道・札幌大会での提言の作成
R8.8	全連小北海道・札幌大会での提言の管内での発表

これらの取組のうち、特徴的なものを次に紹介する。

2　「人材育成事例集」の配付による取組の推進

Ⅰの３で示した①～⑤の課題の解決に向けて初めに行ったことは、「チーム学校」の考えの下で研修を通して人材育成に取り組んでいる学校の好事例を集めて広く周知し、校長の研修に対する意識改革を図ることだった。

各学校の研修の実施状況をアンケートで調査し、15校の好事例をピックアップするとともに、十勝小・中校長会研修部員が15の学校へインタビューに出向き、令和７年２月に事例集を完成させ、十勝小・中校長会全会員に配付した。

いくつかの好事例を紹介する。

１　若手教員がベテラン層教員に教える「ゆる研」の事例

①全教員等にアンケートを実施し、研修する内容を決定。
②若手教員を講師とした「ゆる研」を実施（昨年度のテーマは「授業でのＩＣＴ活用」）。
③事後アンケートにより実施内容や方法等について検証。

【成果】短時間で気軽に参加でき、かつ困り感を解消する内容で研修が実施されることから、ベテラン層教員の研修意欲が向上し、授業改善にもつながった。

（Ａ小学校）

２　教員等一人一人に合った研修に取り組むための事例

①年度初めに北海道教育委員会発行の「自己診断シート」を基に前期期首面談を実施し、強みや弱みを明らかにするとともに、年間の研修テーマを設定。
②各教員等のテーマにマッチした研修を管理職や研修部が紹介し、各教員等が研修に参加。
③前期期末面談等で研修状況を確認。
④年度末に「自己診断シート」や自己評価、Plantを基に身に付けた資質能力について振り返るとともに、次年度のテーマを設定。

【成果】教員等が自身の強みや弱みを客観的にとらえることにより自分事として主体的に研修に取り組む姿が見られるようになった。

（Ｂ小学校）

３　校内研究を核とした小中一貫の取組を進める事例

①小・中学校それぞれの学校課題を基に、研究担当者が小・中学校で統一した研究テーマを設定。
②小・中学校の全教員等が研究テーマの具現化に向けた四つのグループに分かれ重点的に取り組む内容をプレゼンテーションで発表。
③プレゼンテーションした内容に沿ってグループごとに授業研究を推進。
④町の研究大会や教育局指導主事の学校訪問の機会に授業を公開し、各グループの研究を検証。

【成果】教員等が主体的に学校課題の改善に向けて取り組むようになったとともに、少人数でのグループでの活動により研修への参画意欲も高まった。

（Ｃ小学校）

3　「第１回人材育成に係る研修会」の開催による取組の周知

令和７年２月、十勝小・中校長会全体で「チーム学校」として研究・研修を推進していくことの周知や、「人材育成事例集」の活用を促すことを目的として、「第１回人材育成に係る研修会」を全校長の参加の下、オンラインで開催した。研修会の内容は次の通りである。

１　研修会の趣旨説明（十勝小・中校長会研修部長）
２　【講話】研究・研修を通した人材育成について（十勝教育局義務教育指導監）
３　研究・研修に係る実践発表（小学校長２名）
４　【協議】自校の研究・研修に係る課題の明確化と人材育成事例集を活用した課題改善の方策の検討
５　十勝小・中校長会としての今後の取組の説明（十勝小・中校長会研修部長）

研修会で発表された実践発表の一つを紹介する。

各教員がテーマごとの課題と向き合う「個人研修」の取組

1　アンケートにより３～４の研修テーマ（特別支援教育、生徒指導、ＩＣＴ活用）に絞り、グループに分かれて研修を行う。
2　研修テーマにより、指導主事や優れた実践をもつ教員等に研修講師を依頼する。
3　年度末に研修した内容について、全体で共有する。

（Ｄ小学校）

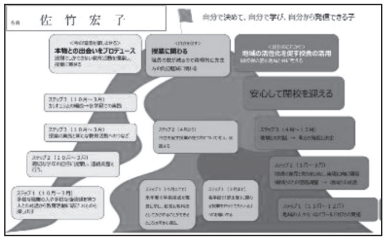
参加者からは「十勝小・中校長会全員で取り組む方向性が見えて有意義な研修会だった。」「（校長会の）仲間の取組が色々と聞けて参考になった。」「自校の研究・研修に係る課題が見つかり、同じ課題のある学校とも今後の取組を共有できて刺激になった。」などの感想が聞かれた。

4　教育情報誌による取組の確認と好事例の紹介

令和７年度に入り、新たに校長として採用された校長会員もいることから、５月に教育情報誌「Let's Think」を発行して、十勝小・中校長会全体で進めている「チーム学校として研究・研修を通して人材育成を推進する取組」の説明及び足並みをそろえて取り組む内容の周知を行った。新たに校長として採用された校長会員には、２月に発行した「人材育成事例集」も併せて配付した。

また、７月には、研究・研修を通した人材育成を先駆的に行っている学校の好事例を教育情報誌「Let's Think」で紹介し、各学校の取組の推進を後押しした。下の事例は、同誌で紹介した好事例の一つである。

意図的にゴールを設定した計画的な研修の取組



①教員等が「ラーニングマウンテン」を活用し、目標（目指す授業像等）を可視化するとともに、その目標に向かうための取組を記入する。
②町の研究大会での授業公開に向けて、校内研究の充実や外部講師の招聘等により、授業力の向上を図る。
③期首・期末面談等で「ラーニングマウンテン」の達成状況を確認するとともに、管理職が教員等の伸びを価値付ける。

（Ｅ小学校）

5　「第２回人材育成に係る研修会」の開催による取組の深化

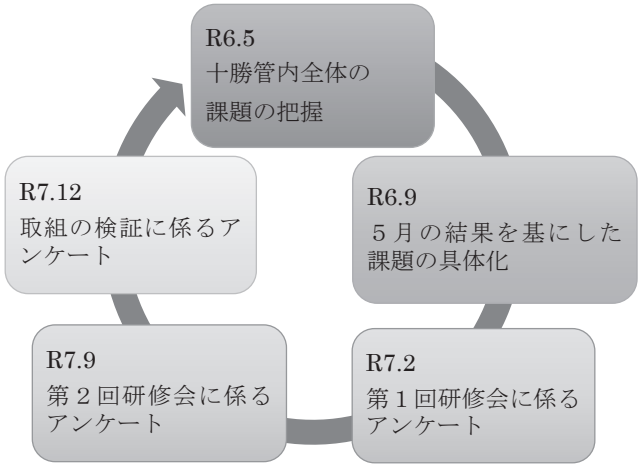
各学校での取組を振り返り、一層の深化を進めることを目的として、９月に次の内容で「第２回人材育成に係る研修会」を開催した。

1　研修会の趣旨説明（十勝小・中校長会研修部）
2　【講話】研究・研修を通して人材育成を推進するための校長のリーダーシップの在り方（北海道立教育研究所人材育成部長）
3　【協議】各学校の取組の交流及び課題の解決に向けた協議
4　十勝小・中校長会としての今後の取組の説明（十勝小・中校長会研修部）

参加者からは、「講話は自校での取組の改善にぴったりの内容でとても参考になった。」「他校の校長との協議は自校の取組に生かせる話が聞くことができてよかった。」「『人材育成事例集』の○○小学校の取組を参考にして研修がうまくいっている。」などの感想が聞かれ、どの学校においても、「チーム学校として研究・研修を通して人材育成を推進する取組」が推進されていることが分かった。

6　アンケートを活用した検証改善の取組

本提言に係る取組は、十勝小・中校長会に所属する55校の小学校及び義務教育学校での取組であったことから、全ての学校の取組状況等を逐一把握することは困難であった。そこで、Googleフォームを活用したアンケートを複数回行うことにより十勝管内全体の課題の明確化や各学校の取組状況の把握、好事例の抽出、各学校の取組の成果や課題等について交流し、十勝管内全体の検証改善を進めた。

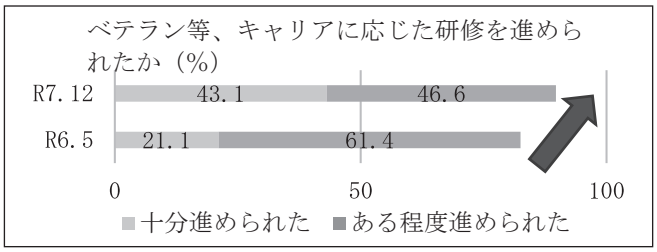


Ⅲ　まとめ

1　十勝小・中校長会における課題の改善状況

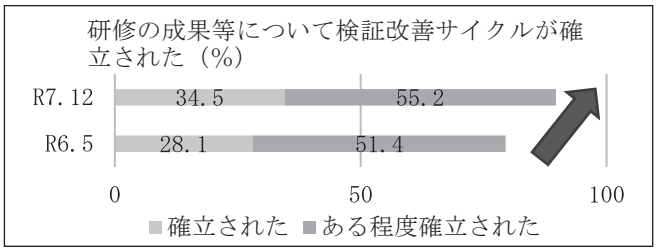
令和７年12月に実施したアンケートから、十勝小・中校長会の課題の解決に向け、次のような結果が見られた。

（1）ベテラン層の研修意欲の向上



ベテラン層の研修意欲の向上について、「取組を十分進められた」と回答した校長が２倍となった。「ベテランが若手に指導する校内研修を位置付けた。」や「若手や加配教員に『新しい形の授業』に取り組ませることでベテラン教員の研修意欲が刺激された。」などの成果が見られた。

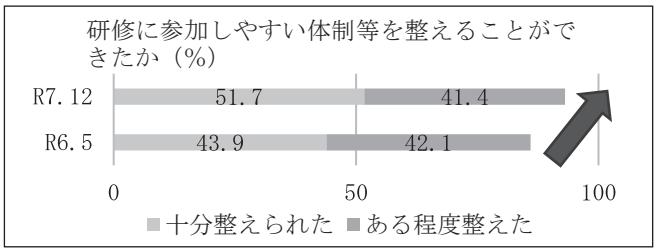
（2）研修における検証改善サイクルの確立



研修における検証改善サイクルについて、肯定的な回答をした校長が増加したことから、意識的な取組が図られたと考えられる。

「年間研修計画にアンケートを２回位置付け、若手とベテランで研修の方向性を確認しながら進めた。」や「指導主事訪問を複数回設けて指導助言を受けながら研修を進めた。」などの成果が見られた。

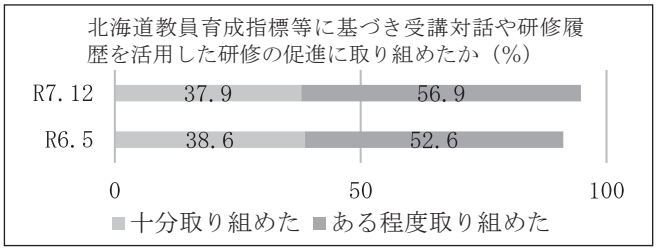
（3）校内外の研修への参加に係る物理的な課題への対応



校内外の研修への参加体制等の整備について、肯定的な回答をした校長が増加したことから、多くの学校で研修時間や旅費等の物理的制約をなくすため様々な工夫をしたと考えられる。

「研修部とタイアップし、日常的なＯＪＴが自走する状況を作り出せた。」や「オンライン研修や短時間でのミニ研修の活用が功を奏した。」などの成果が見られた。

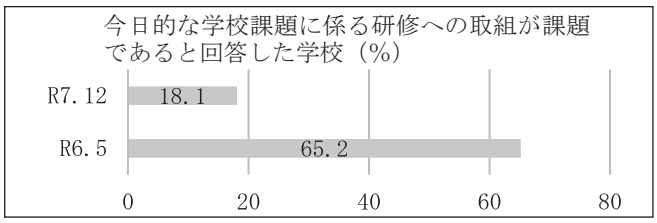
（4）「新たな教師の学び」への教職員の意識の変革



「新たな教師の学び」への教職員の意識の変革については、アンケートの数値にあまり変容が見られなかった。

「ベテラン層の意識改革に未だ苦慮している。」「北海道教員育成指標の浸透には至っていない。」などの記述が複数あったことから、道半ばの学校が見られ、今後の課題ととらえられる。

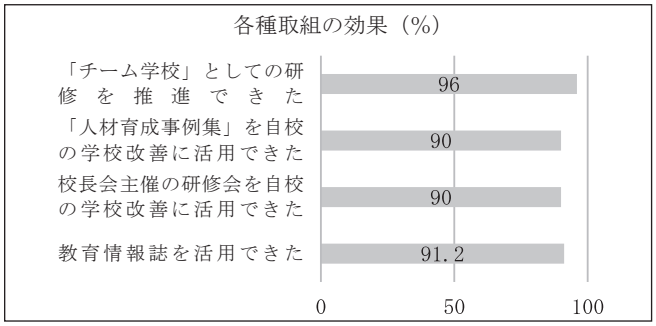
（5）特別支援教育や生徒指導、小中一貫教育等、今日的な学校課題への対応に係る研修の推進



アンケートの記述欄にあった「今日的な学校課題に係る研修」について、未だ課題であると記述した校長の割合が大きく減少した。

「若手の研修主事が『自己調整学習』の研修会を開催し、ベテラン層が興味をもって取り組む様子が見られるようになった。」「研修コアチームを組織して学校課題を分析し、継続的に研修を進めている。」などの肯定的な記述が見られ、今日的な学校課題の解決に向けた各学校の取組が進んできたと考えられる。

２　十勝小・中校長会としての取組の総括



「次代を担う教職員の育成を目指して取り組む『チーム学校』としての研修の在り方と校長のリーダーシップ」について、十勝小・中校長会として校長会研修部がイニシアチブを取りながら２年間にわたり取組を推進してきた。

アンケートでは、96%の校長が「『チーム学校』としての研修の推進」について肯定的な回答をするとともに、およそ９割の校長が「『人材育成事例集』や研修会等を活用した。」と回答した。また、「人材育成事例集」や「教育情報誌」に掲載した内容からは、校長のリーダーシップの下、各学校の教職員がそれぞれの状況やニーズを踏まえ、学校課題の解決に向けた取組を推進した様子が伺えることから、昨年度の根室大会で挙げられた課題の解決にもつながる成果が得られたと考えられる。

本提言での「『チーム学校』としての研修」の取組は、これからの学校経営においても重視されることから、今後は持続可能な形で継続的に推進されるよう、第20次教育研究３か年計画に位置付けるなど、十勝小・中校長会全体での取組を続けていきたい。

第８分科会　リーダー育成

カニの爪オブジェ（紋別市）

リーダー育成

研究課題　これからの学校運営を担うリーダーの育成と校長の在り方

分科会の趣旨

現代社会は、グローバル化の進展やデジタル技術の高度化など、激しい変化が止まることのない時代を迎えている。このような中、学校には、高度化・複雑化する教育課題に的確に対応するとともに、これからの社会をたくましく生き抜き、夢や課題に新たな発想で挑戦できる子ども一人一人のよさと可能性を伸ばし、自ら考え判断し表現できる力等を確実に育成することが求められている。学びに関する高度専門職としての教職員一人一人の資質・能力を高め、学校組織としての教育力を向上させていくことが、学校運営の最重要課題である。

学校における組織力の向上には、校長のリーダーシップの下、中核的役割を果たすミドルリーダーの存在が不可欠である。大量退職・大量採用を背景として、組織の年齢構成に不均衡がみられる今、そういった人材の育成は喫緊の課題となっている。自分自身のキャリアプランに応じてミドルリーダーとしての資質・能力を向上させ、学び続ける環境づくりに努めながら、次世代の管理職人材として意図的・計画的に研修を行い、学校運営への参画意識を醸成し、学校改善を推進する力を高めていく必要がある。

また、ミドルリーダーには、学級経営や教科指導、生徒指導等を組織的に展開する企画力・運営力が求められる。さらに、若手教職員を育成し、組織運営を活性化する力、教育活動全体を見渡す広い見識と実践的指導力、調整力も必要である。こうした人材の意図的・計画的育成が重要であり、管理職人材の育成にもつながる。

本分科会では、学校教育への確かな展望をもち、実践力と応用力を身に付けたミドルリーダーや、社会の変化を敏感に捉え、自ら学び続ける管理職人材を育成していくための具体的方策と成果を明らかにする。

研究の視点

（１）学校教育への確かな展望をもち、優れた実践力と応用力のあるミドルリーダーの育成

ミドルリーダーは、学校組織の要となり、「チームとしての学校」をより良き方向へ導くための原動力となる。そのためには、自校の課題解決に向けて組織をまとめ、教育活動を推進するとともに、後進を育てるという強い使命感や企画力・調整力なども求められる。

校長はミドルリーダー育成に向けて、キャリアステージに即してリーダーとしての資質・能力等を高められるよう関わることが重要である。

このような視点から、学校教育への確かな展望をもち、優れた実践力と応用力のあるミドルリーダーの意図的・計画的な育成を図る上での、校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

（２）社会の変化に主体的に関わり、自ら磨き高め続ける管理職人材の育成

管理職には、確かな教育理念と広い識見とともに、社会の変化を的確に捉え、新たな教育の方向性を示す態度と能力が求められる。同時に、あらゆる課題に柔軟かつ迅速、適切に対応するため、組織的な学校運営、外部との連携・折衝を行う人間関係調整力やコミュニケーション能力等とともに、豊かな人間性も求められる。

校長は、こうした認識に立ち、魅力ある管理職像を積極的に示しつつ、管理職を担える人材を日常的な職務による職場内教育（ＯＪＴ）や職場外研修（ＯＦＦ-Ｊ Ｔ）により、意図的・計画的に育成する必要がある。

このような視点から、社会の変化に主体的に関わり、自ら磨き高め続ける管理職人材の育成を図る上での、校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

研 究 発 表

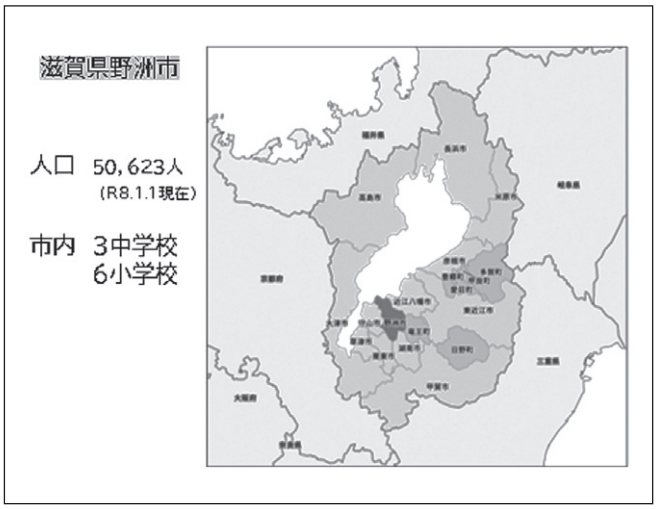
今日的な教育課題に対応できる様々な指導力を伸ばす現職教育
～これからの学校組織を担うリーダーの育成～

滋賀県　野洲市立中主小学校　宮　﨑　良　一

Ⅰ 趣　旨

１　はじめに

滋賀県の野洲市は、琵琶湖の南東部に位置し、人口が約５万人の自治体である。平成16年に、中主町と野洲町が合併し、野洲市となった。市内にある学校は、小学校が６校、中学校が３校の計９校である。



野洲市小学校長会６名は、月１回程度、様々な情報交流や研修をしている。その中で、人事・人材育成に関する取組について、滋賀県小学校長会調査研究部の調査結果を参考にしながら、意見交換を行っている。

２　テーマ設定の理由

国は、平成27年中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力向上について」の中で「教員は学校で育つ」という考えを示した。一方、学校では、令和の日本型学校教育を担う教師の育成、ＧＩＧＡスクール構想への対応、教育公務員特例法の改正による教員の研修履歴管理システムの構築、臨時教職員の不足等、滋賀県とりわけ野洲市においても、教員の資質向上に関して人材育成は喫緊の課題である。

滋賀県小学校校長会調査研究部による令和７年度教育調査では、「教職員の人材育成においての課題」（全220校：複数回答あり）として答えた上位三つは次のとおりである。

・「時間の確保」　…147校
・「職員の意識改革」　…135校
・「指導的立場の人材の確保」…138校

滋賀県は、「滋賀県教員のキャリアステージにおける資質の向上に関する指標」の中で、滋賀県が目指す教師像として次の三つを掲げている。

（１）教育者としての使命感と責任感、教育的愛情をもっている人
（２）柔軟性と創造性を備え、専門的指導力を持っている人
（３）明朗で、豊かな人間性と社会性を持っている人

これらの背景を踏まえ、野洲市小学校長会で大切にしたいテーマとして、「今日的な課題に対応できる様々な指導力を伸ばす現職教育～これからの学校組織を担うリーダーの育成～」とした。本研究において、実践事例を通じながらリーダー育成のポイント、校長の役割について明らかにしたい。

Ⅱ 研究の概要

１　研究の視点

「人材育成」というと、「教職員一人ひとりの資質・能力を高めたい。」「学校全体を活性化させたい。」「ミドルリーダーを育てたい。」「チームワークを促進したい。」など、校長として様々な願いや悩みがある。野洲市の小学校長会６名は、月１回様々な情報交流や研修を行っている。その中で、「校長が大切にしていること」を交流して分かったのは、私たちの根底に、「これからの組織を担うリーダーの育成」が常にあるということである。リーダー育成を意識した取組について、大きく三つの柱に整理をした。一つ目は、リーダー育成を意識し取り組み続ける「研修」について。二つ目は、リーダー育成に繋がる「学校運営参画の場」について。そして三つ目は、リーダー育成につなぐ「人事評価制度の活用」についてである。

２　研究の実際

（柱１）リーダー育成を意識し取り組み続ける研修

①　定期的に課題別ＯＪＴ研修　【Ａ小学校の事例】

特徴は、魅力的なチラシを作成し、自主的な参加を呼び掛けていることである。有志の参加だが、毎回たくさんの参加があり、ざっくばらんに学びあっている。「ざっくばらん会のテーマとしては、「親が知りたい学校での我が子の実態の上手な伝え方」や「子どもと保護者の心をつかむ関わり方」などがある。参加した教職員の感想

としては、「改めて、自分は何を拠り所として仕事をしていくのか考え直せた。」「６月がちょうど自分に余裕がなく、子どもの指導をしていても自分のことが嫌だなと思ってしまうことが多かったので、今日聞いたことで、少しずつやっていこうと思う。自分の『ほっとタイム』も大事にしたい。」などがあった。

② 時短で旬な内容のＯＪＴ【Ｂ小学校の事例】

職員会議のスリム化を図り、生み出した15分間をＯＪＴ研修に使うという方法である。テーマは、できるだけ旬な内容を、毎週の企画委員会で検討している。例えば、「水泳学習が始まる前にプチＯＪＴ」や「特別支援学級児童の交流学級での居場所づくり」など、組織の実態から、テーマを相談し実施している。

また、話題提供者の育成も視野に入れて、アットホームな空気を大切にしながら時短で実施している。

③ その他

校内の授業研究会のスタイルを変えた取組として「カフェスタイル」で学び合あっている学校もある。

毎回抽出児を決め、じっくり観察し、まずはグループで一人の子に対する見方を交流する。そして、時間が来たら、各グループのオーナー以外は、別グループへ移動し、また交流をする。最後に、元のグループに戻り再度交流。小グループで気軽に対話ができ、組み合わせも変えることで、多面的な見方へと変容していく効果があった。

また、学校運営協議会と教職員とのＣＳ研修の実践として、学校運営協議会と児童代表との「しゃべり場」を設定している。自分の学校のよさやそのよさを生かしてどんなことができるかなど、教職員と児童と地域の方が一緒に考える場もこれからの学校づくりを考える大きなヒントになった。

（柱２）リーダー育成に繋がる学校運営参画の場

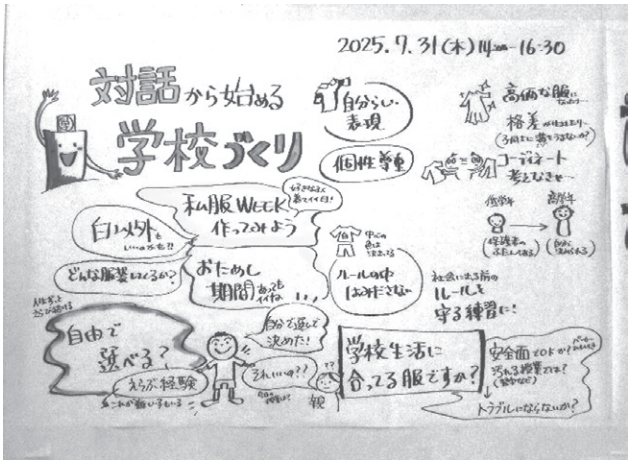
【Ｃ小学校の事例】

Ｃ小学校は、令和８年２月１日現在で、全校児童607名で28学級、教職員数65名の中規模校である。琵琶湖の南東部に位置する野洲市の中で琵琶湖岸にＣ小学区がある。Ｃ小学校は、地域の方々の「わがまちの学校」という意識があり、たいへん学校教育に関して協力的な方が多い。そのような中、これからの学校組織を担うリーダーの育成を考えるとき、自分の学校をより良いものにしていこうと、プランを提案したり、主体的に考え合ったりする経験、つまり、「学校運営に参画する経験」を増やし、その意識付けを教職員に図っていくことが、とても今必要ではないかと考えている。

これから紹介するのは、その一つの事例で「家庭や地域とともにある学校づくり」への教職員の意識を高めるための取組でもある。

上の写真は、保護者と教職員、学校運営協議会の座談会の様子である。「対話から始める学校づくり」と題して、「こんな学校いいなぁ　〜子どものアンケートから考えよう」をテーマで話し合った。子どもの素朴な疑問から、大人がみんなで考えるというスタイルである。主にミドルリーダーの教職員が中心となって、参加し、家庭や地域と共にある学校づくりに参画するよい機会となった。

下の写真は、それぞれのグループから出てきた意見を、地域の方がホワイトボードにまとめてくださったものの一部である。「標準服」や「宿題のあり方」について、それぞれの立場からざっくばらんに思いを交流することができた様子がうかがえる。



校長としての悩みの一つに、ＰＴＡやコミュニティ・スクールなど、様々な地域連携を進めていく上で、管理職だけが一生懸命になり、教職員がお客さん状態になっている現状があった。今は、学校だけでは実現できないことがたくさんある。例えば、子どもたちの学びをより深いものにするために、本物との出会いや体験をしていくため、地域との関わりは大切になってくる。そのためには、地域ぐるみで、地域の宝である子どもたちを育てる仕組みをつくっていくことが大切である。そのことを全ての教職員が理解し、「地域とともにある学校づくり」に主体的に関わる組織づくりが必要である。Ｃ小学校は、学校運営協議会を令和５年度に設置し、コミュニティ・スクールとなった。地域学校協働活動との一体的推進を図っているが、こういった学校運営参画の場をしかけ、粘り強く取り組んでいるところである。

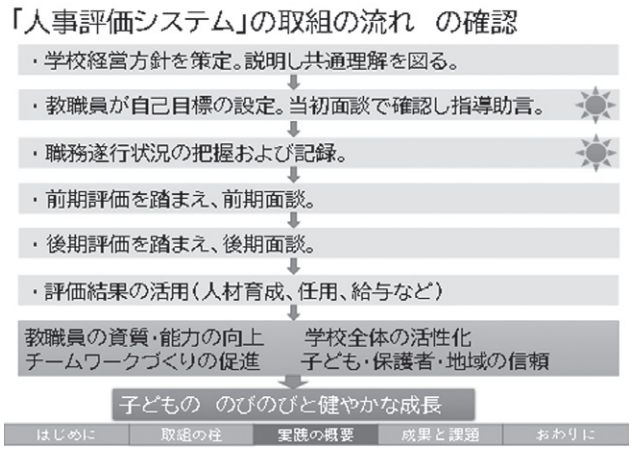
次の写真は、「おいでやすＣ小フェア」の様子である。令和６年夏にＣ小学校の校舎改築が完成した際、学校運営協議会が主催して、校舎のお披露目の機会を設けた。1,200名を超える参加者であった。ＰＴＡ、社会福祉協議会、総合型地域スポーツクラブなど、地域の様々な団体が参加し、各教室で、展示や活動発表をした。参加者の中には、３世代の家族で来場される方々もおられ、「わがまちの学校」という様子が伝わってきた。

教職員には、この学校のよさを実感してもらいたいと考えている。そして、「地域とともにある学校づくり」が、教育目標実現の大きな力になることを学んでほしい。

（柱３）人材育成につなぐ人事評価制度の活用

毎月、市の校長会の際に校長研修会を実施している。年度始めに、人事評価制度の活用について情報交流と学び合いを行った。

まず、「『人事評価システム』の取組の流れ」について確認をした。



学校経営方針を決め、教職員に共通理解を図った後、教職員がそれぞれの自己目標を設定する。この時期は、年度始めということもあり、たいへん忙しい時期なので、各校の取組を交流することにより、大切な時期を逃さないで、職員に働きかけることができた。特に、昨年度新任の校長にとっては心強かった。校長研修会では、特に、上の図の二つの太陽マークがある部分について大切にしていきたい、と具体的に話し合った。そして、各校長が人事評価システムで大事にしていることやその成果の交流をした。ある校長は、日常的に、教職員と積極的なコミュニケーションを心掛けることを大事にしている。そのことによるＡ先生の声は、「初めて生徒指導主任になり不安だったが、管理職の先生に日頃からよく声をかけてもらい、相談しながらがんばっている。『ケース会議の資料よかったよ。研修受講を生かしているね。本校の定番にしたらどう？』などと労いや助言をもらい、『よし！』と思った。」 また、ある校長は、当初面談で「今後、どうなりたいか。」を引き出し、アドバイスをしている。その先生の強み弱みを話し合いながら、先生の将来を考えるようにしている。

このように、校長研修は、校長自身の学びになったと同時に、その学びを生かし各校での人事面談での対話に役立てることができた。面談は時間を要したが、職員との信頼関係づくりや将来的なビジョンの共有ができ、何よりも学校教育目標の実現に向けた具体的な取組について共通理解できる貴重な時間となった。

Ⅲ まとめ

１　成果と課題

柱１の研修、柱２の学校運営参画の場、柱３の人事評価制度の活用、すべてに共通するが、野洲市では、校長会での研修や交流を定期的に行うことによって、学校経営の見通しをもつことができ、校長それぞれの安心感につながっている。

新任校長にとっては、年度始めに人事評価制度についての情報交流は、とても参考になり、見通しを持って取り組むことができた。また、ＯＪＴなど他校の実践を、参考にして各校の実態に応じた取組に活かすことにより、市全体の人材育成につながると感じた。

課題としては、これからの学校組織を担うリーダーを育成するには、職員一人一人に、「自分の学校だ。」という意識がまだ低いと感じる。若手教員を育成し、組織運営の活性化につなげる取組が必要だと考えている。そのためには、子どもたちにどんな力をつけたいのか、そしてなぜ、これからの学校は、地域とともに学校づくりをしていくのかを、地域だけでなく教職員と共に対話を通して意図的計画的に育成する必要がある。Ｃ小学校では、４年前に学校運営協議会が設置され、地域学校協働活動との一体的推進を図っている。昨年度は、「学ぶことが楽しいと感じる子」を目指そうと学校運営協議会で話し合った。そのために、本物（人・体験・本）との出会いを大切にしようということを共有している。さらに、令和８年度は、学びの土台となる健やかな成長を目指し、「早寝・早起き・朝ごはん」と「読書活動」に取り組もうということになった。地域の方々の協力もたいへん積極的である。この学校のよさを理解し、これからの学校づくりに主体的に関われるリーダーを育成できるよう努めていきたい。

２　おわりに

今日的な教育課題として、不登校の問題、いじめや差別の問題、感染症や熱中症対策の問題など、学校教育だけでは解決できない様々な課題がある。

冒頭で触れたが、平成27年の中教審答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力向上について」の中で、「教員は学校で育つ」という考えを示した。また、令和４年に文科省は、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励を示した。

滋賀県の目指す教師像を具現化していくためには、教員は学校で育つよう仕組んでいるわけであるが、個々の履歴を活用しながら、対話をしていくことがポイントとなってくる。リーダーを担う教員を養成していくために、積極的に研修を受講していけるよう校長として配慮していきたいと思うが、人材育成の課題として「時間の確保」が難しい中、リーダーが「学校で育つ」ようにしていくためには、今実際に取り組んでいるＯＪＴや学校運営協議会、人事評価制度を効果的に活用することが重要と考える。

また、これからはさらに、社会教育や福祉との連携が重要になってくる。そのような中、これからの学校組織を担うリーダー育成で必要になってくるのは、学校教育と社会教育の連携など、コーディネーター的な役割を担う人材が大切になってくる。そのような役割も視野に入れた人材育成を図って行く必要がある。

これからも校長会の研修や交流で、これからのリーダー育成について、一緒に考える機会を更に設け、今日的な教育課題に対応できる資質・能力を備えた人材の育成を図っていきたい。

研 究 発 表

「学校運営を担う人材発掘と人材育成における校長の在り方」
～ミドルリーダーから管理職人材への一貫した育成プロセスと組織的支援の構築～

北海道　釧路市立昭和小学校　長谷川　順　子

Ⅰ 趣　旨

１　はじめに

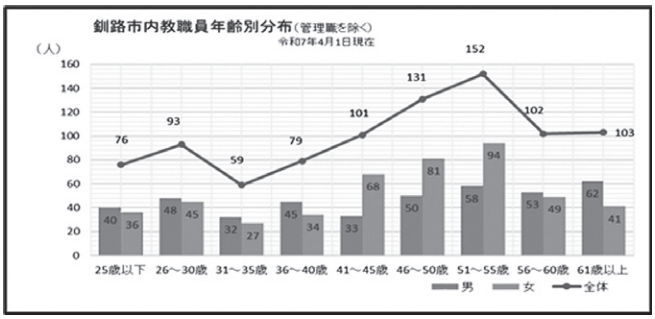
社会の急速な変化に伴い、学校が直面する課題は不登校児童生徒への対応、ＧＩＧＡスクール構想の推進、地域連携の強化など、極めて複雑かつ多様なものとなっている。こうした中、教育現場においては、従来の知識伝達型から脱却し、多様な他者と協働しながら新たな価値を創造する力が求められている。

これらの課題に対し、学校が組織として機能し、子どもたちを確実に育むためには、教職員一人一人の資質能力の向上と、それを束ねる学校の組織力の強化が不可欠である。

そのため、校長には「令和の日本型学校教育」を担う教職員の育成と、質の高い教職員集団を形成する強力なリーダーシップがこれまで以上に強く求められている。この実現に向けては、校長のビジョンを具現化し、現場の中核を担うミドルリーダーの存在が不可欠である。校長にとって、ミドルリーダー育成が重要な責務であり、この育成が将来的な学び続ける管理職人材の育成に繋がると考える。

２　主題設定の理由

本市においては、社会的な要請に加え、独自の課題に直面している。



本市の現在の教職員構成は、50代が最多層となる一方、次世代を担う30代が極端に少ない、40代は女性教職員の割合が高いなど「歪な分布」となっている。このアンバランスな構造は、組織力の維持・向上において大きな障壁である。また、近年は教頭試験の受験者が常に少ない状況が見られる。

このことから、意図的・計画的なミドルリーダー育成は、本市の組織的な持続可能性を担保するための喫緊の課題であり、管理職人材の育成にはミドルリーダーの育成が重要であると考えた。

そこで、釧路市小学校長会では、組織の横のつながりを最大化した「系統的・長期的な育成システム」の構築を目指し、本主題を設定するとともに、２年次計画での実践を始めた。

Ⅱ 研究の概要

１　１年次の取組

１年次は、人材育成に向けた釧路市小学校長会の共通した取組や指標を作成するとともに、各校長が自校においてミドルリーダーの育成に努めた。

（１）釧路市「教職員人材育成（成長）戦略」の策定

> 釧路市小学校長会「教職員人材育成（成長）戦略」vol1
>
> 【基本方針（柱）】
> （１）教職員が生き生きと働くことができる職場環境の整備を行う。（職場環境の整備）
> （２）教職員の個性・能力・キャリアステージに応じた資質・能力の向上を図る。（資質能力の向上）
> （３）教職員の自己有用感を高め、学校経営参画意識の向上を図る。（自己有用感・参画意識の向上）
> （４）地域に根ざした教育力の向上を目指し、近隣校・近隣園との連携や円滑な接続を計画的・効果的に推進する。（学校段階等間の連携・接続の強化）
>
> 【具体的な主な取組】（抜粋）
> ◎心理的安全性を高めるため、誰もが意見や考えを伝えられる環境づくりを積極的に行う。
> ◎「北海道における教員育成指標」をもとに、日常的な声かけや授業参観を行う中で、教職員一人一人の専門性等の実態把握を丁寧に行う。
> ◎教職員一人一人の育成課題（ミッションやポジション）を明確にし、その課題解決に向けた組織的な学校運営を行う。

釧路市小学校長会が共通して取り組むべき指針として、「個々の教職員の強みを生かす視点」と「組織的な持続可能性」を２大柱に据えた「教職員人材育成（成長）戦略」を策定した。

この戦略では、職場環境の整備、資質能力の向上、自己有用感・参画意識の向上、学校段階等間の連携・接続の強化の四つの基本方針を掲げた。

その上で、【具体的な主な取組】を設定した。その際、各校において必ず取り組むこと（◎）と各校の状況に応じて選択して取り組むことを示し、各校で実践を進めた。

（2）「北海道における教員育成指標」自己診断シート【管理職候補者編】の作成

入力シート　「北海道における教員育成指標」自己診断シート【管理職候補者】

学校名：釧路市立昭和小学校	氏名：	教職経験年数：（　）年目		
キーとなる資質能力	自己診断項目（期待される具体の姿）	4：できている 3：ほぼできている 2：あまりできていない 1：できていない	前期 2008/5/1	後期 2008/2/1
学校経営力	子ども一人一人への深い教育的愛情のもと、校長・園長の経営方針に基づき、それを達成するため、管理職や同僚、地域等と協働して実践するほか、必要に応じて企画・提案し、職場の協働体制の充実に努めている。			
使命感・責任感	・学校教育に携わる者としての熱意や使命感を一貫して保ち、子どもたちや同僚に対する関心と愛情・人権尊重をもっている。 ・教育・保育の実践に当たり、国や道、市町村の教育政策の方向性や社会の変化、保護者・地域等の期待を踏まえ、経営方針の具現化に向け、教職員のリーダーとして、組織的な実践等に対する責任を感っている。			
教育理念とリーダーシップ	・教育・保育に関する見識をもち、自らの教育理念を深めるとともに、優れの教職員による実践等の指導などに対応するほか、実践を通して得た成果や課題を経営方針に反映できるよう、必要な企画・提案などを行っている。			

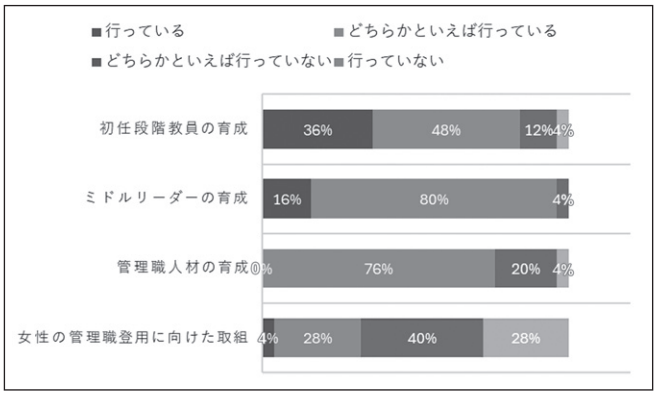
これまで各校では、北海道教育委員会で作成している「北海道における教員育成指標」自己診断シート（初任段階編、中堅段階編、ベテラン段階編）を活用し、個々の教職員の資質能力に係る実態把握や改善に向けた支援に努めてきた。

しかし、釧路市小学校長会として共通した人材育成の取組を進めるにあたり、ミドルリーダーから管理職候補者という視点での指標が必要だと考えた。そこで、中堅段階編とベテラン段階編の間に「管理職候補者編の自己診断シート」を作成し、各校で活用を進めることとした。求められる育成指標を基に、当該教職員のよさや成長、今後更に期待すること等を校長から伝えることで自己有用感を高めながら、キャリアアップの意欲喚起につなげた。

（3）「人材育成の自己評価調査」「管理職に対する意識調査アンケート」の実施

１年次の終わりに、釧路市小学校長会では、校長による「教職員人材育成（成長）戦略」に基づいた取組の状況について、「人材育成の自己評価調査」を実施した。また、釧路市小学校長会として各校のミドルリーダーに対し「管理職に対する意識調査アンケート」を実施した。

【人材育成の自己評価調査】



【管理職に対する意識調査アンケート】

これらの調査から、現状のミドルリーダー育成を阻害する具体的な要因が以下の通り推察された。

①　育成意識の乖離

校長の自己評価では「初任段階教員の育成」への肯定感は高いが、「管理職人材の意図的・計画的な育成」「女性の管理職登用に向けた取組」は低い。「校長と対象教員との関わりが短期間であり長期的な育成がしづらい」という時間的制約から校長自身が後継者育成に十分に取り組めていない状況が見られる。

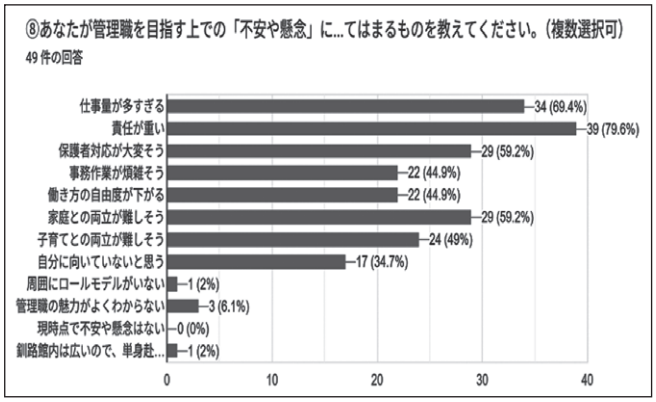
②　ライフステージ上の制約

ミドルリーダー層に女性が占める割合が高い中、子育てや介護等の家庭事情を不安視し、管理職としての資質があっても昇任を躊躇するケースが男女問わず多い。

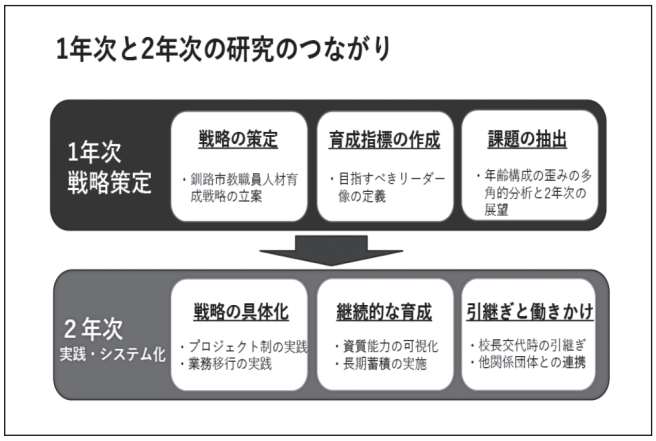
③　管理職像へのネガティブイメージ

教頭職の「業務の過酷さ」や「責任の重さ」ばかりが強調され、管理職としての「やりがい」や「面白さ」が伝わっていない状況が見える。

これらの結果から、釧路市小学校長会では、ミドルリーダーの意識を管理職への意欲へとつなげる「接続部分」に大きな溝があるのではないかと考えた。



２　２年次の取組



１年次の結果を踏まえ、２年次となる本年度は、「管理職へのネガティブなイメージ」を払拭し、管理職人材となりうる女性教職員を含めたミドルリーダーの組織的かつ持続可能な育成を実現するための取組を進めることとした。

（1）釧路市小学校長会「教職員人材育成（成長）戦略」vol1の見直し

最初に【基本方針（柱）】（4）の「地域に根ざした教育力の向上を目指し、近隣校・近隣園との連携や円滑な接続を計画的・効果的に推進する。（学校段階等間の連携・接続の強化）」の改善に取り組んだ。

１年次の取組で単一校や一校長の任期内での育成の難しさが浮き彫りになったことから、組織的な持続可能性を考え、特定の地域連携に留まらず、釧路市全体でリーダーを育てる視点を強調することとした。

そこで、【基本方針（柱）】（４）を（連携・接続の強化）とし校長会としての組織的な人材育成の取組を意識して内容を改善した。

釧路市小学校長会「教職員人材育成（成長）戦略」vol2

【基本方針（柱）】
（４）地域に根ざした教育力の向上を目指し、近隣校・近隣園との連携や円滑な接続を計画的・効果的に推進する。（学校段階等間の連携・接続の強化）

⇩

（４）校長会の組織的連携による、戦略的な人材育成と引き継ぎを図る。（連携・接続の強化）【改訂】

その上で、「教職員人材育成（成長）戦略」vol2の四つの柱に沿って実践を進めることとした。その際、具体的なアプローチとして、１年次に効果的であった各校の取組を「○校モデル」とし、各校の状況に合わせ積極的に取り組むこととした。

（２）各校における管理職人材の育成

【具体的なアプローチ】

	具体的なアプローチ	期待される効果
職場環境の整備【基本方針（柱）】（１）	教頭業務の仕分け・外部委託（Ａ校モデル）	「管理職＝多忙」の払拭
資質能力の向上【基本方針（柱）】（２）	独自指標シートによるフィードバック（Ｄ校モデル）	資質への自信とキャリア形成
自己有用感・参画意識の向上【基本方針（柱）】（３）	プロジェクト制・意見交換会（Ｂ・Ｃ校モデル）	経営参画意識（やりがい）の醸成
連携接続の強化【基本方針（柱）】（４）	校長会による組織的引き継ぎ・連携	異動に左右されない長期育成

個々の教職員の強みを生かす視点に立ち、「管理職＝多忙」の払拭と経営参画意識（やりがい）の醸成に焦点を当て、○校モデルを参考に、個々の学校において実践を進めることとした。

①「魅力ある管理職像」の提示に向けた環境の再構築（Ａ校モデル）

管理職の業務を分析・整理し、クリエイティブな職務に専念できる環境を整備する。

ア　業務の３分類とタスク移譲

教頭の業務を「判断」「調整」「事務」に分類し、「事務」に該当する備品管理や文書収受、定型的な問い合わせ対応等を事務職員や地域学校協働活動推進員へ移譲する。

イ　教頭の役割シフト

捻出した時間を「校内研修の企画」や「学力データ分析に基づくカリキュラム修正案の作成」に充てる。教頭を「単なる調整役」から「学校を創造する推進リーダー」へと再定義する。

②　内発的意欲の喚起に向けた学校運営意見交換会の設置（Ｂ校モデル）

長期休業中、あえて管理職（校長・教頭）が同席しない「全教職員による学校運営意見交換会」を実施する。これは「管理職がいると本音が言えない。」「批判を恐れる。」といった心理的障壁を取り除くための措置である。

全職員をランダムなグループに分け、「現在の学校運営における無駄」と「子どもたちのために本当にやりたいこと」をテーマに、付箋を用いたワークショップ形式で議論を深める。この会では、管理職人材を各グループのファシリテーターに指名する。事前に校長・教頭から会の目的について説明を受け、当日は「不満の表出」にとどまらせず「学校全体の課題解決」へと議論を導く役割を担う。出された意見は、終了後に各管理職人材から校長に届けられる。校長は、出された提案に対し、「採用の可否とその理由」をフィードバックする。これにより教職員の参画意識を高める。

③　自己有用感の向上に向けた、個々の強みを生かしたプロジェクト制の実施（Ｃ校モデル）

校長は期首面談において、個々の教職員の強みを生かす視点を重視し、教職員の専門性や潜在的な資質（ＩＣＴ活用、特別支援、地域連携など）を深く掘り下げる。その上で、個々の専門性を生かした小さなプロジェクトを立ち上げる。例えば、ＩＣＴに精通する教職員には「ＩＣＴ活用推進チーム」のリーダーを、子育て中の女性教職員には「働き方改革推進チーム」の主担当を依頼する。校長は「細かな指示」を出すのではなく、個々の教職員の強みを生かす視点から、「この課題を解決するために、あなたは周囲をどう巻き込み、どうチームを動かすか。」という組織マネジメントを意識させる問いかけに終始する。

また、成果が出た際には、職員会議等の場で成果を公に価値付けることで「自己有用感」を醸成する。

（３）釧路市小学校長会における系統的・長期的な育成システムの構築

組織としての連携・継続した取組の視点に立ち、資質への自信とキャリア形成と異動に左右されない長期育成に焦点を当て、一校完結型の育成から脱却し、釧路市全体で人材を育成する持続可能な仕組みを構築する。

①　育成指標に基づいた「客観的な人材発掘と可視化」（Ｄ校モデル）

各校において、１年次に作成した「北海道における教員育成指標」自己診断シート【管理職候補者編】を用い、共通の物差しで評価とフィードバックを実施する。

曖昧だった「管理職としての資質能力」を具体的な言葉で本人に伝えることで、被育成者が自覚と自信をもてるようにした。また、校長によって言うことが違うという教職員の戸惑いを軽減する。

② 戦略的な人材情報の共有と「育成プラン」の組織的引き継ぎ

校長会という組織の横のつながりを最大化し、校長の異動後も育成が途切れないよう３点の取組を進める。

ア 強みの補完

「学級経営は優秀だがＩＣＴに課題がある。」等の情報を校長間で共有し、当該教職員へのアドバイスを共に考えるなどの連携を通じて、釧路市小学校長会全体で当該教職員の資質能力の向上を補完し合う。

イ 戦略的な異動連携

「次はこの教職員に大規模校の調整役を経験させたい。」等、次年度の役割を見据えた育成情報を、教育委員会と共有する。

ウ 教職員の資質向上とリーダー育成の現状の引継ぎ

新旧校長の引継ぎの際にミドルリーダーや管理職人材として育成していた人物は誰か、どのような将来像を描き、言葉をかけてきたか、挑戦させる予定だった具体的な役割は何か、家庭事情に対する心理的サポートの継続が必要かについて引き継ぐ。

③ 女性管理職登用を見据えたキャリア形成支援

女性教職員が管理職を躊躇する最大の要因であると考えられる「家庭（育児・介護等）との両立」に対し、校長は単なる精神論ではなく、勤務時間の適正化や柔軟な校内体制の構築など、具体的な環境整備の手だてを講じる必要がある。そこで、釧路市小学校長会において、性別による役割の分業意識を打破する体制の整備について協議を行い、各校での女性管理職登用に向けた実践を行う。

しかし、女性管理職登用は、各学校だけの取組では限界がある。そこで、校長会として北海道教育庁釧路教育局や釧路市教育委員会に対して、柔軟な人事配置や子育て支援策の拡充などを働きかけ、環境面からのバックアップを求める。

④ 釧路市中学校長会との連携

これまで、釧路市では、毎年、教頭受験予定者に対して研修会（木曜会）を行ってきた。しかし、教頭受験を決意する以前のミドルリーダーが学校運営について理解を深める研修の機会は少なかった。そこで、釧路市小学校長会では、釧路市中学校長会と連携し、研修会（木曜会）について、教頭受験を決意する以前のミドルリーダーが参加し、当該教職員の資質能力の向上を図ることができるよう体制を整える。

⑤ 釧路女性教育関係者相互研修の集い「茜の会」との連携

女性教職員が管理職を目指すことは、個人のキャリアアップに留まらず、年齢構成の歪みを解消し、組織に多様な意思決定の視点をもたらすものであると考えた。

しかし、女性管理職が少ない現状では、日常的に悩みを相談する機会も考えを交流する機会も少ない。そこで、釧路女性教育関係者相互研修の集い「茜の会」と連携し、女性管理職と管理職を目指す女性教職員が一緒に学校経営や学校運営について協議する機会を設定して、女性教職員の管理職登用に向けた意識の醸成を図る。

Ⅲ まとめ

1 成果と課題

（1）成果

・【基本方針（柱）】（4）では、「この人には次にこういう経験をさせたい。」といった育成情報を校長間で引継ぎ、校長が交代しても育成方針を継続できる体制や、小中学校長会・釧路女性教育関係者相互研修の集い「茜の会」等との組織的な横の連携を強化することができた。

・【基本方針（柱）】（2）では、釧路市独自の教員育成指標「自己診断シート」を導入し、管理職候補者に求められる資質能力を可視化して、継続的、系統的な育成の機会を充実させることができた。

・【基本方針（柱）】（3）では、意見交換会やプロジェクト制により、教職員の強みを活かした学校経営への参画意識と自己有用感を高め、管理職への意識の醸成を図ることができた。

・【基本方針（柱）】（1）では、教頭業務を地域や事務職員へ移譲し、学校改善に向けた企画などの創造的業務に取り組む「ゆとり」と環境について考えることができた。

（2）課題

・管理職（教頭）に対する根強いネガティブイメージの払拭や子育て・介護等を抱える教職員が躊躇なく目指せる学校現場の環境整備は短時間では改善ができないため、改善に向けた働きかけを継続していく必要がある。

・標準化された仕組みを運用するには、「校長個人の育成・対話スキル」が大変重要になるため、校長の資質向上に不断に取り組む必要がある。

2 おわりに

釧路市小学校長会が目指すのは、「どの学校、どの校長の下でも、意欲と能力のある教職員は等しく見いだされ、適切なミッションを与えられ、着実に管理職へとステップアップできる」という仕組みである。教職員の個々の強みを組織の活力に変え、組織的で持続可能な人材育成システム確立に向け、この仕組みを不断に検証・改善し続けていきたい。

第９分科会　学校安全

摩周湖（弟子屈町）

学校安全

研究課題　命を守る安全教育・防災教育の推進と校長の在り方

分科会の趣旨

多くの人命を奪った能登半島地震、東日本大震災、北海道胆振東部地震等、日本各地において特定非常災害や激甚災害となる大きな地震、水害、土砂災害等、自然災害がもたらす被害が頻発し、今後も大規模な自然災害の発生が危惧されている。また、交通事故や不審者犯罪、児童虐待等、子どもが被害者となる痛ましい事案も顕在化している。さらに、スマートフォンやＳＮＳ、オンラインゲーム等の普及に伴うネット依存、これらの利用に関わるトラブルや犯罪が増加している。加えて、感染症や熱中症への危機管理も求められている。このように、子どもたちを取り巻く危機的状況は多様化し、深刻さを増してきている。

こうした現状において、学校には、安全に関わる知識や危険予測、回避能力等を子どもたちに育んでいく「安全教育」、子どもたちを取り巻く環境を安全・安心に整える「安全管理」、これらの活動を円滑に進めるための「組織活動」に取り組むことが求められている。

そのため、校長は、教職員に学校安全に関する資質・能力の向上を図るとともに、各教科等を通じて安全教育・防災教育を組織的・計画的に推進し、子どもの命を守るための諸課題に適切に対応していかなければならない。

また、安全で安心な社会づくりの担い手となる子どもの育成に向け、安全教育や安全管理を円滑に進めるための校内体制の構築のみならず、家庭や地域・関係機関とのより一層の連携に努める必要がある。

本分科会では、子どもたちの安全・安心を確保し、家庭や地域・関係機関と連携し対応する体制づくりや、命を守る安全教育・防災教育を推進するための具体的方策と成果を明らかにする。

研究の視点

（１）自ら判断し行動できる子どもを育てる安全教育・防災教育の推進

自然災害は想定外の規模で発生し、事前に予測することは非常に困難である。そこで、学校では、子どもの安全を確保するための安全・防災についての学習及び多様な訓練の機会を十分に確保する必要がある。さらに、「自分の命は自分で守る。」「自ら判断して行動できる。」という二つの意識が子どもたちに育まれるよう、発達段階に応じた体験的学習を工夫し、危険予測、回避能力を育んでいくことが求められている。

そのために校長は、教職員の学校安全に関する資質・能力の向上を図るとともに、安全・防災に関する学習を指導計画に位置付け、組織的・計画的に指導し、子どもの安全・防災に係る必要な知識を身に付けさせる必要がある。また、事件・災害等の危険から自らの命を守るために、多様な場面を想定した体験的活動を取り入れるなど、子どもの判断力・行動力を高めていくための取組を推進する必要がある。

このような視点から、子どもが主体性をもって災害や事件・事故等から自らの命を守る危険予測・回避能力をはじめ、自ら判断し行動できる力の育成を図る防災教育・安全教育の推進に向けた校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

（２）家庭や地域・関係機関との連携・協働を図った組織的・計画的な防災教育に関わる取組の推進

学校は、子どもを取り巻く環境を安全に管理するために最大限の努力をすることが求められている。また、災害時には地域住民の避難所となるなど、地域防災の拠点となる役割を担うため、家庭や地域・関係機関との連携・協働がより重要となる。

そこで、次世代の地域防災の担い手となる子どもが、自らの安全は自らの力で守る「自助」、自らの地域は皆で守る「共助」の考え方を理解し行動できるよう、学校と家庭や地域・関係機関がそれぞれ役割を明確にして協力していく必要がある。さらに、防災計画の策定と、防災訓練の実施など地域全体の防災力向上のため、地域と連携・協働した取組の推進が必要となる。

このような視点から、家庭や地域・関係機関との連携・協働を図った組織的・計画的な取組を推進するために校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

研究発表

子どもの生命・安全を守る防災教育の推進における校長の役割
～教職員の高い危機管理能力の育成と未然防止に向けた体制づくり～

宮城県　亘理町立荒浜小学校　三　品　秀　樹

Ⅰ 趣　旨

東日本大震災から15年が経過し、社会では震災当時の惨状や対応の困難さの記憶、そして、それに裏付けられた危機意識の風化が指摘されている。学校現場においても世代交代が進み、震災を経験していない教職員が増加する中、当時の教訓をどのように継承し、実効性のある防災教育として発展させていくかが重要な課題となっている。

本地区は太平洋沿岸部を含み、東日本大震災において津波被害や避難対応を経験した学校を有している。これらの経験は、子どもの生命・安全を守る学校経営の根幹となるものである。一方で、気候変動に伴う災害の激甚化や社会環境の変化、新型コロナウイルス感染症への対応などが重なり、危機意識が薄れやすい状況も生じている。加えて、震災を経験していない子どもや教職員が増えている今こそ、震災の経験と教訓を自分事としてとらえ、適切に判断し行動できる力を育てることが求められている。

仙台南地区研修部では、これらの課題を踏まえ、「教職員の危機管理意識を高める学校経営」と「子どもの生命・安全を守る体制づくり」の二つの視点を設定し、校長のリーダーシップの在り方に焦点を当てて研究を重ねてきた。校長の危機管理に対する認識と指導性は、学校の組織的な危機管理体制の質や防災教育の実効性に大きく影響するものである。

本研究は、校長の指導性が学校防災の質を高めるという立場に立ち、教職員の危機管理意識の向上と組織的な危機管理体制の構築を通して、子どもが主体的に命を守る力を育てる防災教育の在り方を明らかにすることを目的とする。

Ⅱ 研究の概要

1　研究のねらい

学校における防災教育は、子どもの生命・安全を守ることが学校経営の根幹であり、教職員一人一人の危機管理意識と組織的な対応力の向上が不可欠である。しかし、災害の多様化や社会状況の変化に伴い、従来の経験や慣例のみに依存した危機管理では十分とは言えず、継続的な体制の見直しと実効性のある防災教育の推進が求められている。とりわけ、防災教育を組織的・計画的に推進するためには、校長が学校の実態を的確に把握し、教職員の危機管理意識を高めるとともに、家庭や地域と連携した持続可能な体制を構築していくことが重要である。そのためには、校長の明確な方針の下、全教職員が共通理解をもち、日常の教育活動の中に防災教育を位置付けていく必要がある。

本研究では、仙台管内地区における校長へのアンケート調査等を通して、学校の危機管理体制や防災教育に対する認識の実態を把握し、その分析から課題を明らかにすることをねらいとした。さらに、収集した実践事例（好事例）から、教職員の危機管理意識の向上と、子どもの生命・安全を守る体制づくりの推進に向けた校長のリーダーシップの在り方について考察する。

2　研究の内容

（1）研究の視点

本研究は、子どもの生命・安全を守る学校経営の充実に向け、教職員の危機管理能力の育成と未然防止に向けた組織的な体制づくりに焦点を当て、それらを推進する校長の役割を明らかにすることを目的とした。特に、校長の危機管理に対する意識が学校全体の取組を方向付け、組織的な体制づくりと教職員の実践力向上を促すという立場に立ち、学校防災の質を高める学校経営の在り方について検討を行う。

（2）研究の方法

教職員の危機管理能力の育成と未然防止に向けた組織的な体制づくりを推進する校長の役割を明らかにするため、次の方法により進める。

① 学校における安全・防災に関する現状と課題を把握するため、仙台管内66校の校長を対象としたアンケート調査を実施し、危機管理意識および具体的な取組状況について分析する。

② 教職員の危機管理能力の向上や未然防止に向けた体制づくりに関する実践事例（好事例）を収集し、その内容を整理・分析することで、有効な取組の要素や共通点について考察する。

③ 調査および分析結果を基に教職員の危機管理能力の育成と未然防止を重視した学校経営を推進する校長の役割について整理するとともに、今後の学校経営に資する提言の取りまとめをする。

3　研究の取組や実践事例

（1）調査結果から見えてきた現状

学校における安全・防災に関する現状と課題を把握するため、仙台管内66校の校長を対象にアンケート調査を実施し、危機管理意識や取組の実態について分析を行った。

まず、「学校経営上意識していること」については、多

くの校長が想定外の災害に備え、最新の防災知識を基に学校の実態に応じた対策を継続的に更新し、実効性のある計画を整備することを重視していることが明らかとなった。一方で、「地域で起きた災害と復興の歴史」を重視する割合は高くなく、地域の災害の教訓をどのように教育に生かしていくかが課題として示唆された。

次に、「教育活動上重視していること」については、「自分の命は自分で守る力」と「指示を理解し、規律を守って集団で行動する力」の育成を重視する傾向が強く見られた。これは、自助と共助の力をバランスよく育てようとする校長の意識の表れであるととらえることができる。

また、校長の目から見た「児童の防災意識」については、学年が上がるにつれて意識が高まっているとする回答が多く、防災教育の積み重ねが児童の意識向上に寄与していることが確認できた。一方、校長の目から見た「教員の防災意識」については世代間で差が見られ、震災時に現場で対応を経験した40代・50代の意識が高いのに対し、20代を中心とした若手層ではばらつきが見られた。世代交代が進む中で、経験豊富な世代の知見を生かしながら、若手・中堅層の危機管理意識を組織としてどのように高めていくかが重要な課題であることが明らかとなった。

さらに、自由記述から校長が感じている課題を整理すると、「児童・教職員双方が防災を自分事としてとらえることができる教育課程の在り方」、「自助と共助の力の育成の在り方」、「学校・家庭・地域が連携した防災教育の推進」の３点に集約された。これらの結果から、子どもの命と安全を守るためには、校長が中心となって教職員の危機管理能力の育成と未然防止に向けた組織的な体制づくりを推進していくことの重要性が示された。

（２）課題を踏まえた実践事例

①　避難行動の実践力を高める

【事例１　Ａ小学校】

―大津波警報発表時を想定した避難訓練―

ア　実践の概要

Ａ小学校は、東日本大震災において津波被害を受けた地域に位置しており、震災の教訓を踏まえた避難行動の実践力向上を重要な教育課題としている。学校は最新の津波浸水想定では校舎１階部分が浸水する可能性が示されていることから、「大津波警報発表時」を想定した二段階の避難訓練を継続的に実施している。訓練では、地震発生後、まず教室内で机の下に身を隠すなどの一次避難を行い、揺れの収まりを確認した後、大津波警報発表を想定して屋外へ避難する。その後、学級ごとに整列し、高台に位置する町役場まで徒歩で移動する二次避難を実施している。避難距離は約１キロメートルであり、低学年児童も含めて実際に移動可能な距離と時間を検証しながら行われている。また、同一敷地内にある保育所と避難経路が重複しないよう動線を分離するなど、地域施設との関係や実際の避難場面を想定した計画となっている。

イ　校長の関わり

学校が置かれている地理的条件や地域の災害特性、最新の浸水想定を踏まえ、「その時点で最も命を守れる行動は何か」という視点から避難計画を実施している。避難訓練を形骸化させないことを重視し、訓練内容や避難経路、役割分担の検証と改善を継続している。

ウ　成果

地域特性を踏まえた具体的かつ実践的な避難計画により、児童・教職員ともに実際の災害場面を想定した行動が可能となり、避難の実効性が高まった。特に、大津波警報発表時という切迫した状況を想定した訓練を継続することで、「迅速に判断し行動する力」や「集団で安全に避難する力」が着実に育成されている。

【事例２　Ｂ小学校】

―下校中の大地震発生を想定した避難訓練―

ア　実践の概要

Ｂ小学校では、児童が状況に応じて主体的に判断し行動できる力の育成を重視した避難訓練を実施している。従来のように合図や指示に従って一斉に行動する訓練だけでなく、発災時の状況を具体的に想定し、児童自身が「どこに避難するか」「どのように安全を確保するか」を考えながら行動する訓練を取り入れている。具体的には、下校途中に大地震が発生したと想定。子どもは下校途中の路上でダンゴムシの姿勢で身の安全を確保する。その後、揺れが収まり次第、家庭で取り決めた避難先（学校または自宅）に向かう。教職員は近隣の安全点検と子どもの避難誘導を行う。また、小学校に避難してきた子どもの誘導と確認を行う。

【訓練：発災直後の一次避難の様子（歩道上）】

イ　校長の関わり

避難訓練を単なる行動確認に終わらせず、児童と教職員が「自ら考え判断する力」を育てる機会と位置付け、訓練の在り方の見直しを行う。そのため、訓練後には教職員による検証と改善を継続し、児童の主体的な避難行動を支える指導体制づくりを進めている。

ウ　成果

主体的判断を取り入れた避難訓練により、児童は状況に応じて自ら考え行動する意識を高めるとともに、「自分の命を守る行動」への理解を深めることができた。また、振り返りと改善を継続することで、教職員の危機管理に対する共通理解が進み、組織として児童の安全を支える体制が強化された。

【事例３　Ｃ小学校】

―シミュレーションを事前に位置付けた避難訓練―

ア　実践の概要

Ｃ小学校では、避難行動の実践力を高めるためには、児童への指導だけでなく、教職員一人一人の危機管理能力の向上が不可欠であるとの考えの下、避難訓練の前段階に教職員による事前シミュレーションを位置付けた取組を継続している。また、シミュレーション後にも、特に震災を学校現場で経験していない若手教職員の危機管理意識を高めることを重要な目的とし、短時間での振り返りも実施している。

イ　校長の関わり

「避難訓練のための訓練」に陥らないよう、訓練のねらいと評価の視点を明確にし、教職員が自校の災害リスクを共有しながら主体的に考える場を継続的に設定している。さらに、改善点を次の訓練に確実に反映する体制づくりを進めることで、教職員の危機管理能力の向上と組織としての対応力向上を図っている。

ウ　成果

事前シミュレーションと改善のための場の継続的な設定により、教職員が危機管理を自分事としてとらえる意識を高めたり、実効性を高める計画改善に役立てたりするなど、危機管理に対する共通理解が深まり、判断力と行動力の向上が見られた。また、若手教職員を含めた組織全体の危機管理意識の向上が図られ、避難訓練の内容の実効性が高まった。

②　日常に根付かせる防災意識

【事例４　Ｄ小学校】

―年間を通した防災訓練の実施―

ア　実践の概要

Ｄ小学校は東日本大震災で校舎１階が浸水した経験をもつ。こうした震災の教訓を踏まえ、「命を大切に、あきらめないＤ小学校」を合言葉に、防災を特別な取組ではなく日常の学びとして位置付け、年間を通した継続的な防災教育を推進している。具体的には、年間11回の避難訓練と３回の集団下校訓練に加え、防災副読本を活用した12回の防災学習を実施している。さらに、防災を自分事としてとらえられるよう、総合的な学習の時間において発達の段階に応じた系統的な学習を展開している。特に６年生では、地域の方から震災当時の体験や復旧・復興の様子を学び、それを基に「防祭」(６年生が総合的な学習のまとめを発表する場)において防災漫画を制作・発表し、他学年や保護者、地域へ発信する活動へと発展させている。

イ　校長の関わり

震災の経験と地域の災害特性を踏まえ、防災を単発の訓練で終わらせず、年間を通した系統的な教育課程として位置付けることを重視している。特に、子どもや教職員の防災意識を日常の中で継続的に高めるため、「防災安全の日」や年間指導計画の作成を主導し、防災教育が学校全体で一貫して行われる体制づくりを進めている。

ウ　成果

年間を通した継続的・系統的な防災教育により、防災は特別な活動ではなく、日常の学びの中にあるものとして学校全体に定着してきた。児童は、地域の災害の歴史や震災の経験を学ぶことで、防災を自分事としてとらえる意識が高まり、「自分の命は自分で守る」という自助の力と、「周囲の人と助け合う」という共助の意識が段階的に育まれている。

【事例５　Ｅ小学校】

―「恩おくりプロジェクト」―

ア　実践の概要

Ｅ小学校では、防災教育を単なる避難行動の学習にとどめず、「人とのつながり」や「思いやり」と結び付けて実践している。その取組の一つが「恩おくりプロジェクト」である。能登半島地震の報道をきっかけに、児童主体で募金活動と応援メッセージの作成が行われ、校内だけでなく地域のスーパー店頭でも実施されるなど、地域まで広がりを見せた。集まった募金は町内の小中学校と合わせて被災地へ届けられた。この活動を通して、「想いを伝える」「つなぐ」「今できることを考える」という姿勢が育まれている。

【恩おくりプロジェクト～活動の様子から～】

イ　校長の関わり

防災教育を「命を守る行動」だけでなく、「人とのつながりの中で支え合う力」を育てる教育として位置付け、教育課程全体での推進を図っている。特に、児童の主体的な気付きや提案を大切にし、「自分たちにできることを考え、行動する」学びとなるよう支援している。

ウ　成果

「恩おくりプロジェクト」の実践により、児童は防災を自分の命を守る学びにとどめず、人とのつながりや支え合いの大切さとしてとらえるようになった。特に、「今の自分にできることを考え行動する」姿勢が育ち、防災意識が日常生活の中に根付きつつある。

③　地域との連携による共助の育成

【事例６　Ｆ小中学校】

―「地域合同避難訓練」―

ア　実践の概要

Ｆ小中学校は、東日本大震災において津波により甚大な被害を受け、校舎も使用不能となった被災校である。こうした経緯を踏まえ、教職員は被災校としての自覚を持ち、防災教育の充実に継続して取り組んでいる。こうした取組の中核となるのが、地域住民と合同で実施する避難訓練である。訓練では中学生が主体となり、避難所での受付や仮設トイレ・投光器・発電機

の設置などの役割を担い、地域と協働して避難所運営を体験している。これにより、防災を自分事としてとらえ、地域の一員として支え合う「共助」の意識を育てる取組が進められている。

イ　校長の関わり

被災校としての使命を踏まえ、防災教育を学校経営の重要な柱として位置付けている。特に、地域との連携を通して共助の力を育てることを重視し、学校と地域が協働する防災体制の構築を進めている。地域合同避難訓練を継続的に実施できるよう調整するとともに、児童生徒が主体的に役割を担う活動となるよう指導体制を整えている。

ウ　成果

地域と合同で行う避難訓練を通して、児童生徒は防災を自分の命を守る行動にとどめず、地域と支え合うものとしてとらえるようになり、「共助」の意識が着実に育成されている。特に、中学生が主体的に避難所運営に関わる経験は、地域の一員としての自覚や責任感を高め、実践的な防災力の向上につながっている。

Ⅲ 研究のまとめ

1　成果

（1）校長は、震災を学校現場で経験した世代として、当時の対応の困難さや教訓を踏まえ、危機管理意識の重要性を強く認識している。一方で、児童生徒や教職員、保護者、地域の世代交替により危機意識が徐々に薄れている現状も見られ、教職員間における危機管理意識の差も確認された。こうした状況の中で、校長が自校の立地条件や災害特性を踏まえて危機をとらえ続けることが、学校全体の防災力の基盤となり、組織的な取組を支える重要な役割を果たしていることが明らかとなった。

（2）校長が自校の課題を明確にとらえ、その解決に向けて取組を主導することにより、地域特性や学校の実情に応じた実践が各校で展開されていた。避難行動の実効性を高める訓練、日常の教育活動に防災を位置付けた取組、地域や保護者と連携した活動など、いずれも校長の問題意識に基づく工夫によって推進していた。また、教職員全体の危機管理意識や能力を高める必要性を共有することで、学校としての組織的な取組が促進され、防災教育の充実につながっていることが確認できた。

2　課題

（1）地域の災害の歴史や自然環境の特性、非常時における情報収集の方法などを学ぶ「予防的な学び」は、防災教育の基盤となる重要な内容である。しかし、避難訓練などに比べて優先度が低くなりやすく、計画的に位置付けることが難しい現状が見られた。Ｄ小学校の実践にあるように、地域の災害の歴史や立地環境を理解することは、自校の実情に即した防災教育や避難訓練、危機管理マニュアルの作成を進める上で不可欠であり、児童や教職員が「備えること」の必要性を実感することにもつながる。今後は、「予防的な学び」を教育課程の中にどのように位置付け、継続的に実施していくかが課題である。

（2）震災を経験した教職員が減少する中、危機管理に関する知識や意識、対応力を個人任せにするのではなく、学校組織として高めていくことが必要である。アンケート結果からも、教職員間に危機管理意識の差が見られ、世代間による認識の違いも課題として浮かび上がった。個々の経験や力量に依存した対応には限界があり、全教職員が共通理解のもとで行動できる体制づくりが不可欠である。そのためには、校内での組織的な取組に加え、地域・保護者・行政と連携した継続的な体制整備を進めていく必要がある。

3　提言

① 校長が客観的にとらえた自校のリスクについて、教職員が気付き、考え、それを交流できる場を不断に設定すること

防災教育の第一歩は、校長がリスクを正確に把握することであるが、それを教職員と共有し意見を交わし、教職員が自ら考えることで初めて危機管理意識が自分事となり、危機管理能力向上に結び付いていく。校長の役割は、こうした組織での防災に関する対話や気付きが生まれる「場」を継続的につくっていくことである。

② 校長は子どもや教職員が防災を自分事とする意識を高めるために、地域の災害特性を踏まえ、系統性を持たせた年間指導計画を作成すること

防災教育は単発的な訓練ではなく、子どもが継続的に学び続けることで効果を発揮し「命を守る」というねらいが達成される。事例には、立地環境や災害の歴史と地域の特性を踏まえ、子どもの発達の段階に応じてテーマを設定した系統的な年間指導計画作成があった。学校として一貫した取組である。このように校長の役割は、防災への取組が組織的になされるように導くことである。

③ 校長は家庭や地域社会と防災に関する情報を共有し、防災教育について連携を図る体制づくりを目指すこと

発災時、学校だけで子どもを守るには限界があり、地域や家庭との連携が命を守る一層の力となる。実践事例のように地域合同や保護者が深く関わる訓練は、学校を含む３者の垣根を低くし、連携や信頼関係を築きやすくする。また、子どもにとっては地域の大人を頼ってよいという気持ちが醸成されるほか、その活動から自身の自助や共助の力を伸ばす学びを得る場となる。校長には、学校と家庭、地域が連携する場を積極的につくり協働体制を築く役割を担うことが必要であると同時に、家庭や地域が学校を支援しやすい環境や関係を整えていくことが求められる。

研 究 発 表

児童が自ら判断し、命を守る行動をとる力を高め、地域・家庭と連携した安全教育・防災教育の在り方
～作業シートを活用した戦略的学校経営と校長のリーダーシップ～

北海道　喜茂別町立喜茂別小学校　古　館　昭　仁

Ⅰ 趣　旨

１　はじめに

近年、日本各地において大きな地震、水害、山火事、猛暑による熱中症、クマなどの野生動物の被害等、自然災害による危険が増加している。今後も、特定非常災害や激甚災害等の重大な自然災害の発生が懸念される。また、環境も多様化しており、学校、家庭内外における犯罪被害、交通事故、ネットトラブルなど、多くの危険が子どもたちを取り巻いている。

このような状況の中で、学校は、安全に関わる知識や危険予測、回避能力等を子どもたちに育んでいく「安全教育」、子どもたちを取り巻く環境を安全・安心に整える「安全管理」、これらの活動を円滑に進めるための「組織活動」に取り組むことが求められている。

そのため、校長は、教職員に学校安全に関する資質能力の向上を図るとともに、各教科等を通じて安全教育・防災教育を組織的・計画的に推進し、子どもの命を守るための諸課題に適切に対応していかなければならない。さらに、校長自身は、「学校安全」のための包括的、戦略的学校経営を行うことが重要である。

本分科会では、学校安全推進のための「作業シート」を活用することによって得られた成果と課題について、分析結果を基に協議し、明らかにする。また、これまでの全連小・道小の研究の成果を引き継ぎ、残された課題を解決するための「学校安全」の見方・考え方を基盤とした校長のリーダーシップの在り方を明らかにする。

２　地域の特性

後志地区は、日本海に面した北海道西部に位置し、小樽やニセコ、積丹半島などを含むエリアである。日本海の海産物と多様な農産物に恵まれ、ニセコ連峰など火山起源の山々と80を超える温泉が点在する。比較的温暖な海洋性気候で冬は雪が多く、スキーやスノーボードが盛んである。夏は涼しく、登山や海沿いドライブ、漁業や歴史的町並みを楽しめる観光地として一年を通じて国内外から人気がある。

一方で、日本海に面した海岸と山地が近接しているため、大雨時に土砂災害や河川氾濫が起きやすい地域であり、その度、気象庁が大雨特別警報等で厳重な警戒を呼びかけるエリアとなっている。さらに、歴史的には地震に伴う津波被害も経験している。

３　後志小中学校長会と研究プロジェクトの役割

後志小中学校長会は、19町村（小樽市を除く）で構成されており、小学校33校（児童数約3,000人）、中学校22校（生徒数約1,700人）、義務教育学校１校（児童生徒数約500人）の比較的小規模校が多い地区である。

後志小中学校長会では、ここ数年「組織を高め、人を育てる学校経営」を研究主題とし、四つのブロックに分けた研究会と後志全体の研究大会を開催している。また、校種別の課題に応じた研究活動を推進するため、小中学校それぞれが研究プロジェクトチームを組織し、チームの役割と全ての学校で取り組む方策を明らかにしながら、オール後志で研究に取り組む体制を構築してきた。その経過を踏まえ、「学校安全」という本研究課題に対しても小中56校全てにおける課題の共有・実践に基づき、研究課題の解決を図っている。

Ⅱ 研究の概要

１　現状と課題

後志地区は、広い地域を含んでおり、四つのブロックにおいても自然条件、地理的条件が異なるため、本研究においては共通した研究になりにくいという現状があった。そのような中でも、学校経営の視点の一つとして「学校安全」を通して考えた場合、後志地区共通のツールとしてこれまで使用していた作業シートを「学校安全版」として活用することで、学校経営の視点から56校全体で現状を把握（アセスメント）し、そのための手だてを考え（ファシリテーション）、学校経営を進める（マネジメント）ことが後志地区全体の教育力を高める方策となると考えた。

２　研究のねらい

後志地区（19町村）は、それぞれの町村により規模や自然条件が異なることを踏まえ、共同した研究をするためのツールとしてこれまでに使用していた学校経営（研究・研修）の作業シートを「学校安全版」として活用することにした。

（１）「学校安全」について、各校の実践を基に現状把握（アセスメント）、組織的・計画的な取組の推進（ファシリテーション）、校長としての経営判断、重点化（マネジメント）の三つの視点からアンケート調査を実施し、後志地区における学校安全の実態を把握する。

（２）「学校安全版・作業シート」を活用し、各校のアセス

メント・ファシリテーション・マネジメントの三観点から取組を整理・可視化するとともに、回収した作業シートを分析することで、後志地区全体の共通事項や特色、学校間の差異を明らかにする。

（3）分析結果を基に、好事例や効果的な取組を「後志ケース」として抽出し、管内校長に還元するとともに、各校における改善や今後の方向性の明確化につなげる。

3　研究計画

本研究は、調査・分析・還元を一体として進める継続的な取組として実施している。特に、令和７年度末から令和８年度にかけての２年間を見通し、次のような流れで研究を進めている。

（1）「学校安全」に関するアンケート調査の実施
　・学校安全に関する実態を把握

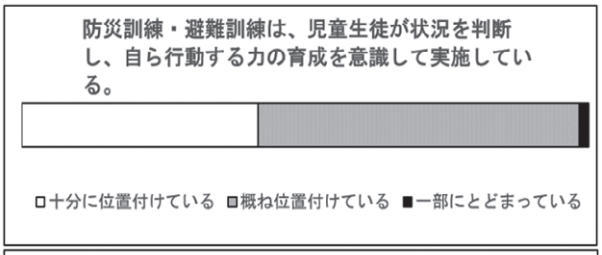
（2）「学校安全版・作業シート」の作成及び回収
　・作業シートによって自校の取組を整理・可視化

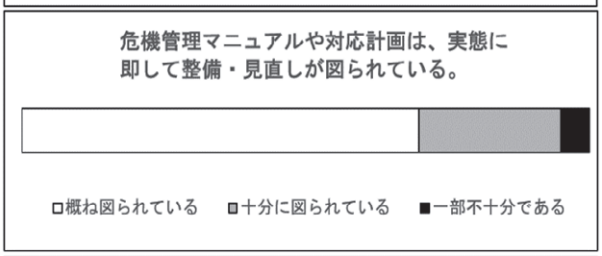
（3）分析・共有及び還元
　・地区全体の取組状況を俯瞰的に把握
　・後志地区における共通事項や特色の明確化
　・好事例を「後志ケース」として整理し共有・普及

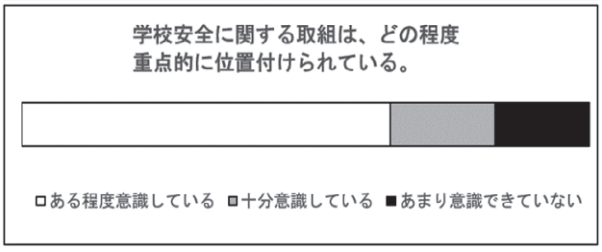
4　研究の実際

（1）「学校安全」に関するアンケート調査による後志地区全体のアセスメント（全体の傾向把握と分析）について

①　アセスメント―安全教育・防災教育の現状把握―





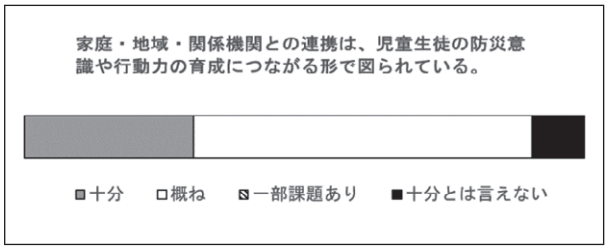


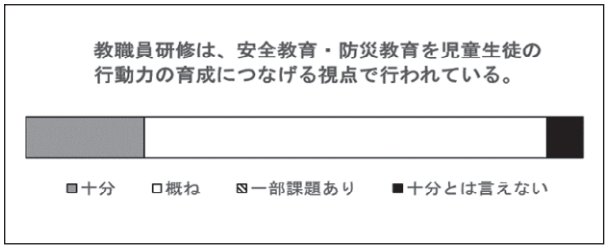
学校安全は、98%以上の学校で経営上の重点として位置付けられており、危機管理マニュアルの整備も97%と高い水準にある。

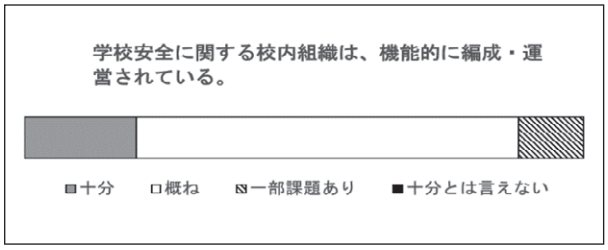
一方で、防災訓練等において児童が「自ら判断し行動する力」の育成については課題意識が多く見られ、体制の整備と実際の行動力との間に乖離が見られる。

すなわち、後志地区における学校安全は、「整っているが機能していない」という構造的課題を抱えている。

②　ファシリテーション―組織的・計画的な取組の推進―





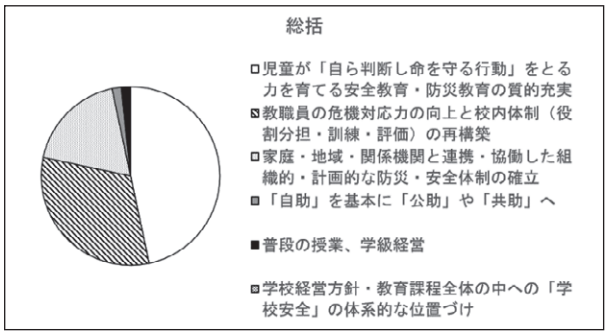


校内組織は機能しているとの認識が多い一方で、それが児童の行動力の育成や地域との連携に十分結び付いているとは言い難い状況が見られた。

特に、教職員研修や地域連携は実施されているものの、「児童が主体的に行動する力の育成」という視点での再構成が求められている。

すなわち、組織としての枠組みは整っているが、「行動を生み出す仕組み」としては十分に機能していない。

③　マネジメント―校長としての経営判断・重点化―



学校安全における経営上の重点として、「児童が自ら判断し命を守る行動力の育成」を選択した校長が約46.7%と最も多く、方向性が明確に集約されている。

校長が強化したい視点は多岐にわたるが、その多様な課題認識が、最終的には「主体的判断力･行動力の育成」という一点に収束している。

これは、児童の安全は学校管理下だけでなく、登下校時や地域生活等、教員の目が届かない場面においても、児童自身が適切に判断し行動する力を高める必要がある

ことを示している。

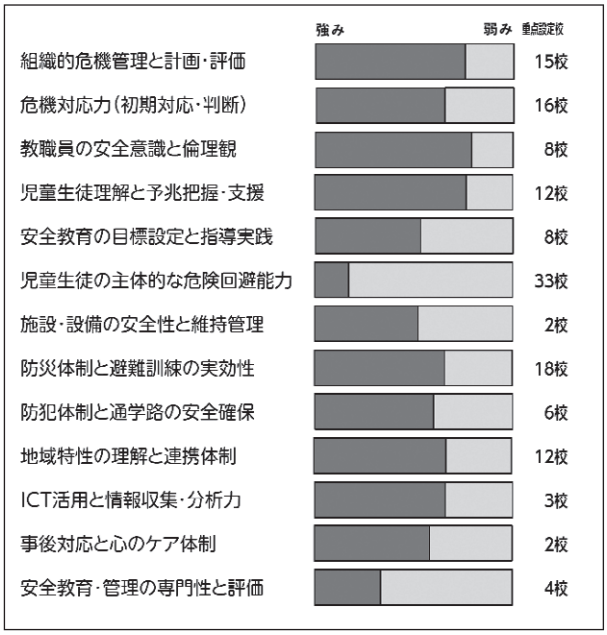
したがって、今後の学校安全は、「教職員が守る安全」の視点に加え、「児童自らが命を守る判断力・行動力の育成」が不可欠である。

④　全体のまとめ（アンケートの結果から）

以上のことから、後志地区における学校安全は、「整備は進んでいるが、行動力の育成が不十分」という課題を抱えており、その解決に向けて、「主体的な判断力・行動力を育む計画と実践」へと方向付けられていることが明らかとなった。

（2）「学校安全版・作業シート」を活用した改善策

①　「作業シート」による現状の可視化



各校から回収した作業シートについて、「強み」「弱み」「重点」の三つの観点から整理・集計し、後志地区全体の傾向を可視化した。

この結果、「組織的危機管理と計画と評価」「教職員の安全意識と倫理観」は「強み」として多く挙げられており、後志地区においては、体制整備や組織としての取組は、着実に進められていることが分かる。

一方で、「児童生徒の主体的な危機回避能力」や「安全教育・管理の専門性と評価」については、「弱み」として、多く挙げられており、整備された体制や取組が、児童生徒の行動や実践的な力の育成、さらには指導の質の向上へと十分に結び付いていない状況が見られる。

すなわち、後志地区の学校安全は、組織や体制としては整っているものの、それが「行動を生み出す仕組み」として機能する段階には至っていないという課題が、改めて明確となった。

このことから、今後は取組の充実そのものを目指すのではなく、それらを児童生徒の判断力や行動力として機能させるための再構成が求められる。

②　可視化に基づく改善構想

作業シートの分析結果を踏まえると、後志地区の学校安全は、「取組は実施されているが、行動力の育成や組織的機能として十分に結び付いていない」状況にある。

そのため、今後の改善においては、単に訓練等の実施回数を増やすのではなく、

・児童が自ら判断する場面を意図的に設定
・教職員が状況に応じて判断・対応できる体制整備
・地域と連携し、実生活に近い場面での学習を充実させる

など、「行動を生み出す仕組み」への転換が必要である。

③　「後志ケース」（実践例）による普及

「後志ケース」とは、各校の作業シートに記載された構想イメージを基に、学校規模や地域特性、課題の違いなどに応じた実践を整理・類型化したものである。各校が自校の実態に応じて参照し、改善に生かすことを目的として、後志地区の共通財産として位置付けている。

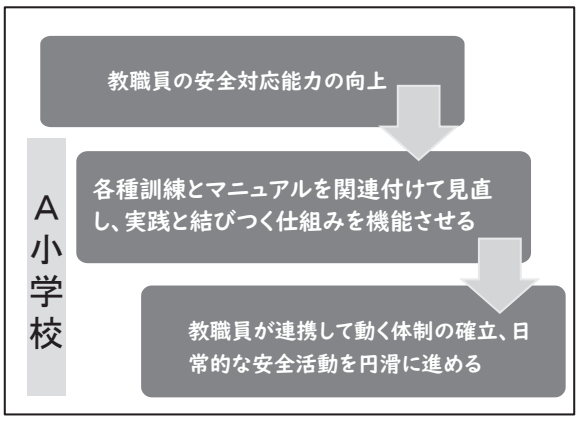
（例）

・複数の避難経路を設定し、児童自身が判断する訓練の実施
・抜き打ちや変則時間による実践的な避難訓練
・地域と連携した合同防災訓練（１日防災学校）の実施

これらの実践は、「教える安全」から「考え、行動する安全」への転換を具体化するものであり、その普及を通して、後志地区全体の学校安全の質的向上を図るものである。

ア　後志ケース①「沿岸地域・地域連携モデル」Ａ小学校の実践

Ａ校は、学校安全を経営の重点として明確に位置付け、地域と連携した実践的な取組を推進している。特に、「１日防災学校」において、段ボールベッドの設営や停電時の生活体験等、児童自身が主体となる活動を取り入れている点に特徴が見られる。これにより、単なる訓練にとどまらず、災害を自分事として捉え、状況に応じて判断する力の育成が図られている。

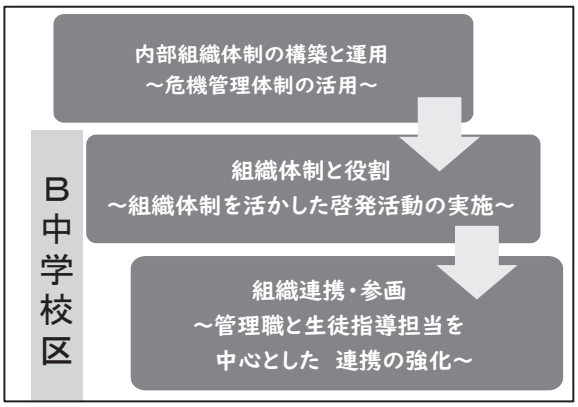


イ　後志ケース②「内陸山間部・小中連携対応モデル」Ｂ中学校区の実践

Ｂ校区は、水害や火災、不審者対応等多様な危機を想定し、それぞれの状況に応じた行動を生徒が主体的に判断できるよう指導している。特に、訓練においては緊急放送の内容から児童生徒自身が判断し行動を選択する場面を設定するなど、「考える防災」への転換が図られている。また、地域の特性を踏まえた学習や、多様な災害への関心を高める取組も進められてお

り、地域特性に根ざした安全教育のモデルと言える。

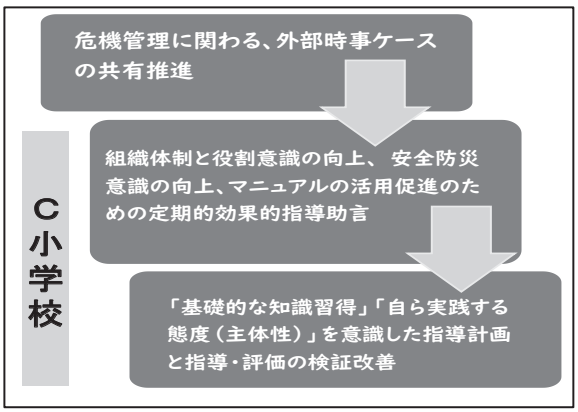
昨年度は、ヒグマの出没を受け、教育委員会と連携し、クマ鈴や児童生徒用ヘルメットの配付等、ハード面の支援を受けている。今年度は、こうした実態を踏まえた実践的な訓練の実施が計画されている。加えて、ＣＳを活用し、ハンターによる出前授業を実施することで、児童生徒の発達段階に応じ、避難方法の習得にとどまらずクマの生態からの特性や共生の在り方について学ぶ機会を設定している。これにより、地域の実情に根ざした児童生徒のより主体的な危機回避能力の育成が図られている。



ウ　後志ケース③「課題転換モデル」Ｃ小学校の実践

Ｃ校では、避難訓練等において児童が指示に従って行動することはできているものの、状況に応じて自ら判断して行動する力の育成には課題が見られている。また、「自ら考え、行動できている」と評価できる場面が少ないことが課題として挙げられている。こうした現状を踏まえ、今後は訓練の在り方を見直し、児童自身が判断する場面を意図的に設定することや、振り返りを通して行動の意味を考える機会を充実させることが改善の方向性として示されている。

あわせて、Ｃ校の事例は、後志地区に多く見られる課題を代表するものであり、他校にとっても改善の視点を得る上で有効なモデルである。



（３）研究の視点から整理した校長のマネジメントの在り方

これらの後志ケースからは、各校の実態や地域特性に応じた多様な取組が進められていることが分かり、一方で、主体的に判断し行動する力の育成に向け、参考となる取組と言える。組織としての対応力を高める視点については、今後、更に検討していく必要がある。

また、後志ケースを各校の改善に生かしていくためには、校長が人・組織・地域をどのように機能させるかというマネジメントの在り方を明確にしていくことが重要である。

そのためのマネジメントの視点として、

・地域や関係機関と連携させながら、学校内外を含めた仕組みとして再構成していく。
・避難訓練や防災教育を「実施すること」から、「児童が判断し行動する場面をどのように設定するか」という視点で見直し、教育活動全体の中で一体的に位置付けていく。
・個々の教職員の力量に依存するのではなく、情報共有や役割分担の仕組みを整え、学校全体として対応できる組織づくりを進めていく。

これらを通して、学校安全を各校の取組として完結させるのではなく、地域や関係機関と連動した仕組みとして機能させていくことが、後志地区における今後の学校安全の方向であると考える。

Ⅲ まとめ

１　成果

本研究においては、「学校安全版・作業シート」を活用することにより、後志地区56校の学校安全の取組を可視化し、各校の現状や課題を整理することができた。

また、アセスメント・ファシリテーション・マネジメントの３観点から取組を捉えることで、学校安全を学校経営の中で位置付け直し、組織的・計画的に推進していく視点の共有が図られた。

さらに、後志ケースとして実践を整理・類型化することで、各校の実態に応じて参照可能なモデルが示され、今後の改善に向けた方向性が共有された。

２　課題（今後の研究の方向）

本研究を通して、後志地区の学校安全においては、取組自体は進められているものの、それを児童生徒の主体的な行動や組織としての対応力へと十分に結び付けていく上で、いくつかの課題が明らかとなった。

（１）避難訓練や防災教育において、児童生徒が状況に応じて判断し行動する場面の設定が十分とは言えず、「指示に従う取組」にとどまっている。
（２）教職員個々の経験や判断に依存する傾向が見られ、情報共有や役割分担を基盤とした組織的な対応として機能させていく仕組みが十分に確立されていない。
（３）地域や関係機関との連携については取組としては進められているものの、日常的な実践や判断の場面と十分に結び付いていないため、学校内外を含めた連動した仕組みとして機能させていく必要がある。

今後は、後志ケースを活用しながら、これらの課題を焦点化し、各校の実践を通して検証を重ねていく。

第10分科会　危機対応

五稜郭公園（函館市）

危機対応

研究課題　様々な危機への対応、未然防止の体制づくりと校長の在り方

分科会の趣旨

子どもを取り巻く環境は急激に変化し、学校が対応しなければならない危機は、風水害などの自然災害のみならず、様々な感染症や食物アレルギー、大気汚染被害の課題など多岐にわたっている。さらに、いじめや不登校、暴力行為等、生徒指導上の問題は依然深刻な状況となっており、児童虐待・ヤングケアラーの増加やスマートフォンによるネットいじめなど様々な課題が生じている。

学校は、子どもが安全に集い、人と人との触れ合いにより、人格の形成がなされる場であるとともに、生き生きと活動し、安心して学べるようにするためには、子どもの安全の確保が保障されることが不可欠の前提である。

そのため、学校には、子どもの安全を守り、安心して学習や諸活動に取り組むことができる環境を整備することが求められる。さらに、事件・事故等の未然防止や適切な対応など学校危機管理体制の確立とともに、教職員及び子ども一人一人が危機対応力を高めていけるよう努めなければならない。

校長は、教職員が様々な危機に対応できるように、危機管理意識を高めるとともに、学校の危機管理体制の充実・改善を進めていく必要がある。また、日常的に起こりうる危機を想定しながら、保護者や地域、関係機関との連携・協働を図り、共に子どもの安全・安心を確保していく体制づくりを推進することが重要である。

本分科会では、多岐にわたる様々な危機から子どもの生命と安全を守る対応の在り方と危機の未然防止のための具体的な方策や危機管理能力の育成、組織体制づくり、関係機関との連携・協働等、校長の役割と指導性、リーダーシップについて明らかにする。

研究の視点

（1）いじめ・不登校等への適切な対応と体制づくり

いじめや不登校等への対応は学校における重要課題であり、組織的対応が求められる。学校は、教職員間で情報を共有し、「いじめ防止基本法」に基づく予防的な取組を進めるとともに、発生時には迅速な組織的対応が必要である。また、子どもが道徳性や規範意識をもち、いじめ防止等に主体的に向かう態度を育む取組を推進することが重要である。

いじめや不登校等の問題は深刻化しており、学校はスクールカウンセラーや関係機関と連携した支援体制を確立することが求められている。さらに、いじめや不登校等の問題への学校の取組について、保護者や地域等に適切に説明し信頼関係を構築することが重要である。

校長はこのような視点に立ち、いじめや不登校等の問題への適切な対応と、校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

（2）教職員の高い危機管理能力の育成と未然防止に向けた組織体制づくり

学校は、自然災害や感染症、事件・事故等の様々な危機へ備え、教職員の共通理解の下、組織的で機動的な対応体制を構築することが求められる。加えて、子ども自身が危機に対応する力を育む教育も不可欠であり、災害時の適切な行動や、不審者対応の能力を身に付けさせることが重要である。

校長は、学校の危機管理マニュアルや学校安全計画を更新し、研修を実施することで、より一層教職員の危機意識や危機対応能力を高めることが求められている。また、緊急時における組織体制づくりや保護者・地域との信頼関係を構築し、外部人材や関係機関と連携・協働することで、危機管理体制の強化を図ることが重要である。

このような視点に立ち、教職員の高い危機管理能力の育成と未然防止に向けた組織体制づくりを推進する上での、校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

研究発表

いじめ・不登校等への組織的対応と未然防止の推進
～「チーム阿波」で取り組む組織的支援と危機管理～

徳島県　阿波市立伊沢小学校　佐　藤　正　彦
市場小学校　赤　澤　泰　志

Ⅰ 趣　旨

令和６年度の全国の小学校におけるいじめの認知件数は、61万612件と過去最多を更新している。これは、各学校においていじめを積極的に認知し、早期発見・早期対応に努めている成果の表れであるととらえることができる。今後も、いじめを見逃さない姿勢を徹底し、組織的な対応の一層の充実が求められる。また、不登校児童も13万7,704人と増加しており、一人一人に合った学びの場を考えていく各校のきめ細やかな対応が求められている。

このように、「いじめ・不登校等への対応」は、全国各地どの学校においても喫緊の課題であるといえる。阿波市内においても同様に各校の教職員が一致団結し、課題解決に向けた組織的な取組を推進している。

本研究に当たり、市校長会として情報交換や連携を深め、組織的に取り組み、校長として「様々な危機管理への対応と未然防止のための体制づくり」についての知見を深めたい。

Ⅱ 研究の概要

１　徳島県の取組

（１）ＰＢＳ（県下全ての学校で実施）

徳島県下全ての学校（小中高特）においてポジティブ行動支援の取組が実施されている。ＳＷＰＢＳやクラスでのＰＢＳなど、各校の実態に合った様々な実践が行われている。

（２）いじめ防止一斉授業（県下一斉小中高特で実施）

「みんなでいじめ問題を考える日」

テーマ　いじめのない笑顔あふれる学校にするために
～私たちの行動が学校を変える～

小学校【動画視聴10分＋授業35分】

動画：とくしまいじめ問題子どもサミット2025の取組紹介

〇いじめ未然防止授業（各学校・学級の実態に応じた授業）

〇いじめ防止に向けて私たちができること

（３）いじめ防止子ども委員会（県内小中高特）

各校において、子どもたちが主体となって、いじめ防止について考えたり、集会等でよびかけたりする実践を行っている。オンラインを利用して、県内いくつかの小、中、高、特でいじめ防止について意見を交流する実践もある。

２　阿波市の取組

（１）市教育支援センター「阿波っ子スクール」

不登校児童生徒の社会的自立のために、市内各小中学校と連携しながら様々な支援を行っている。センター長、指導員、研究員、ＳＣ（３名）、ＳＳＷ（２名）、鳴門教育大学院生（実習）

（２）市青少年育成センター

青少年の非行防止及び健全育成のために、各校と連携を図っている。（本年度、「いじめホットライン」により相談業務の充実）

（３）市いじめ・不登校対策協議会（年１回）

市内全小中学校の生徒指導担当と関係機関が集まり、阿波市全体の不登校等の状況を情報共有した後、各中学校区の民生委員、ＳＣ、生徒指導主事等のグループで、さらに各小中学校の情報共有をし、個別のケース会議を行っている。

（４）市要保護児童対策協議会

年４回、中学校区ごとに実施。県こども女性相談センター、警察、保健所、市こども家庭センター等と市内各こども園、小中学校担当者が集まり、個別事案の情報共有と支援について話し合っている。

３　阿波市校長会の取組（小10校、中４校）

（１）市校長会での情報共有

市校長会で各校の「いじめ・不登校対策」について毎月の定例校長会で情報共有する時間を設定した。個別の事案であるため、共通して市内で同じ取組を実施するよりも、各校の事案から自校の対応に生かせる情報を得る時間となった。なお、難しい事案については、校長一人が抱え込むのではなく、市内各校長からのいろいろなアイディアやアドバイスを受けることのできる場として今後も充実させていきたい。（10人の校長でのケース会議を開始）

（２）市教育支援センター「阿波っ子スクール」での研修

市教育支援センターの取組を実際にセンターに行って情報共有し、連携を強化している。

４　阿波市内各小学校の取組（抜粋）

方向性としては、県、市の方針を共通理解した中で、各校の児童の実態を見つめ、それぞれの学校が工夫した取組を行っている。

（1）ＳＣの活用

阿波市内には各中学校区に１名と市教育支援センターに１名、県からのＳＣの配置がある。その他、市費で市教育支援センターに曜日や時間を決めて２名を配置している。

Ａ小学校においては、中学校進学後に不登校になる児童が多いという課題があったため、小中の連携を深め、オープンスクールなどを実施したり、中学校区で教員同士の研修を合同で行ったりしている。また、毎年進学前（２月）に、小学校６年生児童全員にＳＣによる全員面談をしている。ＳＣは、中学校と兼務のため、継続的に子どもたちと関わってもらえるというメリットがある。

（2）ＳＳＷの活用

阿波市内には、週に１回２名の県からのＳＳＷの配置がある。ＳＳＷは、阿波市内の小中学校を巡回しながら、各校の相談を受けている。要望に応じて保護者との面談も行っている。

Ｂ小学校では、校内ケース会議の際に、ＳＳＷにも情報共有して、専門分野からの意見を参考にしている。

（3）ＳＳＲ（校内教育支援室）設置状況

令和８年度、阿波市内小学校10校での設置は２校である。中学校においては、４校中２校で設置し、それぞれの学校が工夫した取組を行っている。

今後、さらに、校内教育支援室の環境整備や、人員の確保が必要とされている。

（4）鳴門教育大学との連携

鳴門教育大学の大学院生２名が心理実践実習として、10月から２月まで、市内の学校３校に来ている。臨床心理学やカウンセリングを学び、難しい事例については、大学院に持ち帰りいろいろな対応を考えてきてくれるので、新たな対応を見いだすには参考になることが多い。Ｃ小学校では、実際に子どもの相談にも定期的に対応してもらっている。

市教育支援センターからも２名が曜日を変えて実習に来ている。学習や活動を一緒にしながら、児童生徒に、心温まる支援を行ってくれている。

（5）ＩＣＴの活用

一人一台端末を活用した取組も進んできている。悩み相談のアドレス等を広報したり、市内中学校では、「心の天気図」というアプリを活用し、その日の心の状態を入力することで、生徒の悩みに早く気付いていけるようにしたりしている。その他にも、今後は更なる活用が考えられる。

（6）予防的取組

早期発見、早期対応で組織的に対応することは大切であるが、何よりも予防が第一である。そのために、各校では、様々な取組を行っている。

①　仲間づくり

市内10校全ての学校が各校の実態に合った仲間づくりを進めている。特に、異年齢集団での様々な活動はどの学校も何十年も積み上げ定着してきている。

Ｄ小学校では、小規模校のよさを生かして「全校鬼ごっこ」や集会、挨拶運動などに取り組んでいる。

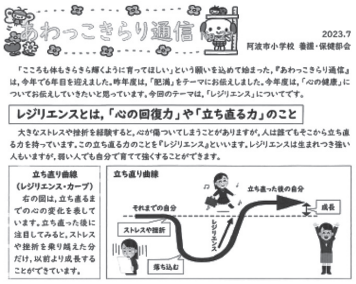
②　道徳・人権教育の充実

道徳や人権教育の中で、子どもたちの心を耕したり、善悪の判断を考える力や自己有用感を高める学びを深めたりしている。

Ｅ小学校では、６年間を見据えた自己有用感の育成のために、道徳・人権教育の年間計画等を見直したり、ＳＥＬ教育（社会性と情動性の学習）を導入したりしている。

③　市内保健・養護部会の取組

ゲームやＳＮＳの影響で、昼夜逆転など生活リズムを崩しているため、登校しにくくなっている児童もいる。市保健・養護部会として市内小学校の児童や保護者への啓発として、お便りを毎月発行している。2025年度の「あわっこ　きらり通信」は「心の健康」をテーマに、「レジリエンス」「こころとからだきらきらチェックシート」「リフレーミング」「ポジティブ感情とネガティブ感情」「アンガーマネジメント」「有能感」等を伝えた。また、市学校保健連合会では、「子どもの生活習慣と心の健康」について講師を招き研修を行った。



④　校内研修の充実

若い教職員が増え、世代交代が進む中、生徒指導においての研修の必要性を強く感じている。児童理解から児童への声掛け、児童への支援の在り方、学級集団づくり、保護者対応等、「いじめ・不登校対策」に対しての教職員の専門性を高めていくことは極めて大事なことである。

そこで、市教育支援センターと市内校長会で協議し、各校で統一して研修で活用する資料を作成している。

ア　児童理解について

イ　いじめの認知、いじめの構造について

ウ　発達支持的生徒指導について

エ　不登校支援の在り方について

⑤　ケース会議の充実

個別のケースへの対応には、ＳＣやＳＳＷ、特別支援巡回相談員、家庭相談員等の様々な専門的な知見が必要となることが増えてきている。

そのため、各校においては、事例に応じて様々な専門家を交えて対応を行っている。また、保護者や本人参加のケース会議が効果的な場合もある。今後も、市内校長会として方法等を研究していく。

５　具体的な実践

Ｆ小学校の取組

（1）校長だよりの活用

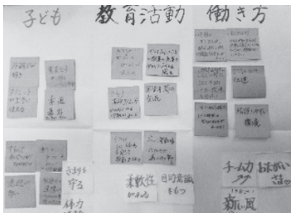
教職員の意識改革とベクトルを揃えるために、校長だよりを発行している。毎週、本校の重点目標や児童の様子、人権、いじめ不登校対策と児童理解等、コーナーを設けて、

様々な文献や資料から校長としての考えを発信している。毎週木曜日の終礼の際に配布して、簡単にポイントのみ説明し、あとは各自で読むようにしている。双方向の部分も設け、気になることがあった場合には、「今週の気付き」の欄に記入して提出してもらっている。

（2）「寄り添う会」の実施

文科省指定の人権教育の研究会（2000年度）の中で、児童理解を深めるために作られた会が今も継続して続けられている。そこで、本年度は「寄り添う会＋」として、さらに、今の視点を加えた児童理解の会にしようと、本校教職員で検討して新たな実践に取り組んでいる。

特にワークショップ型研修を多く取り入れ、いろいろな意見を出し合うとともに、教職員同士の交流を深めて、互いに寄り添う組織風土をつくることを大切にしている。



（3）「にじ色ルーム」（校内教育支援室）

「居心地のよい場所」づくりを目指して、子どもたちがゆっくり過ごせるスペースや子どもたち同士が交流できるスペースを空き教室に設置した。

「のんびりスペース」には、クッションやハンモック、子どもたちの希望からいろいろな本などを置いている。図書については、阿波市図書館にも協力いただいて、「りんごの棚」（バリアフリー図書）のコーナーもあり、子どもたちはのんびり過ごしている。

「遊びスペース」には、ドミノやブロック、オセロ、塗り絵、様々なボードゲームなどを置いている。ボードゲームは、ゲストティチャーも招き、５年生の学級やクラブ活動でも活用の仕方を教えていただいた。

不登校児童や学級に入りにくい児童が学習する際にも活用している。さらに、「居心地のよい」環境づくりに向けて検討を重ねたり、子どもたちの希望を聞く仕組み（校長室の前に箱を設置）づくりをしたりするなど、模索している。

また、業間や昼休みには、鑑賞曲等の音楽（ＢＧＭ）を流し、子どもたちが過ごしやすい雰囲気づくりをしている。

（4）チーム担任制（副担任制）の実施

子どもたちの様子を複数で見ることができることや、担任の負担軽減を図るために、副担任制を令和７年度の３学期より試行し、令和８年度より実施している。不登校傾向の児童への関わりや、保護者との相談等でも、複数で対応できるようになってきている。今後、更に効果的に副担任制の仕組みづくりを工夫することで、いじめ・不登校対策にも有効であると考える。

（5）鳴門教育大学との連携

大学院生（臨床心理学専攻）が、昨年度に引き続き実習として２名、週に２時間ずつ（10月から２月中）本校に来てくれた。昨年度は、この院生の関わりによって、不登校傾向の児童が、ほとんど休まずに登校することができた。本年度も、新しい大学院生ではあるが昨年のことも引き継いで、配慮が必要な子どもたちと関わってくれた。臨床心理学や、カウンセリングを学んでいる大学院生の関わりは、配慮が必要な子どもたちにとっては有効で、休み時間に一緒に遊んだり、悩みをじっくり聴いたりもしてくれ、子どもたちの心の安定に繋がった。

（6）ＳＣ、ＳＳＷの活用

児童や保護者のカウンセリング、面談等で、ＳＣやＳＳＷの専門的な関わりは大きい。本校においても、様々な事案で相談にのっていただいている。ＳＣは、水曜日に中学校区に配置された方が、ＳＳＷは、県から配置された方が各校を巡回してくれている。学校では、十分に支援できない部分の専門的な知見や関わりは、子どもたちや保護者にとっても安心できるものとなっている。

学校としては、子どもたちや保護者の悩みや困り事をできるだけ早く察知し、支援していくとともに、ＳＣやＳＳＷ等の専門家に繋いでいくのも重要な役割である。

（7）「子ども食堂」の開催（人権擁護委員）

地域の教育力を生かし、子どもたちを支えていくために、人権擁護委員の方の提案で、「子ども食堂」を開催していただいた。令和７年度は３回開催していただき、ふだん朝食を十分食べていない児童や、菓子パン等の栄養が偏ったものを食べている児童も参加した。保護者への啓発として、栄養や朝食の大切さを伝える機会にもなった。「子ども食堂」に参加した児童は、具だくさんの味噌汁を何杯もおかわりしたり、和食を味わって食べたり、違う学年の友達と話をしながら楽しそうに食べたりしていた。地域の多くの方々の想いが「食」を通して子どもたちに伝わり、ふるさとを大切にし、助け合って生きていくことの素晴らしさも感じてくれたらと考えている。今後も、子どもたちのために地域の人財を活用してよりよい取組を行い、より子どもたちが安心できる学校づくりを進めていく必要性を感じている。

本年度は、さらに、「一人一人が自分らしく輝く、カラフルな（多様性を認め合う）学校」づくりに取り組んでいる。

Ｇ小学校の取組

（1）気持ちのよい挨拶を目指して

挨拶運動を通して相手を大切にする気持ちを養い、いじめのないよりよい学校づくりにする活動を実施した。

①　ＰＢＳアワードへの参加

とくしまＰＢＳアワードは、徳島県内の「ポジティブ行動支援」の実践事例の蓄積と発信を目的としている。県内のポジティブ行動支援の取組を広く募集し、オリジナリティあふれる実践を表彰し公開することで、学校を

エンパワーするとともに、各校における取組の改善と向上を目指すものである。本校が参加した内容は以下の通りである。

運営委員会児童が計画し挨拶運動を行った。挨拶ができた児童にはシールを渡し、学校のマスコットキャラクターのポスターに貼り、キャラクターを完成させるという取組である。この取組により、学校全体で挨拶が相手を思いやる望ましい行動であることを共有できた。

② 徳島ヴォルティスキャラクターによる挨拶運動参加

地元のＪ２サッカーチームである徳島ヴォルティスのマスコット「ヴォルタくん」が来校し、朝の挨拶運動に花を添えてくれた。挨拶の習慣付け、コミュニケーションの活性化に大いにつながる機会となった。

（2）中１ギャップ解消への取組

中学校区内のＳＣが週１回来校している。カウンセリングの進捗状況を共有していく中で、「６年生児童に中学校入学に向けての不安解消のため、授業を行いたい。」との申し出をいただいた。授業後、６年生全員に対してアンケートを行い、それを基に個別面談も行うことになった。専門的立場の方に協力していただくことで、悩みや不安の解消につなげることができた取組であった。この取組は、市場町３校の校長で相談し、本校を皮切りに中学校区内にある３小学校全てが同一歩調で行った。

（3）学校生活アンケートの実施

いじめの早期発見、未然防止、実態把握を目的として、年３回（学期に１回）学校生活アンケートを実施している。

主な成果としては、

○見えにくいいじめや表面化していないケースを把握できる

○早期対応につながる初期段階での指導・支援が可能になる

○「見守られている」という意識が育ち、児童生徒の安心感の向上につながる

などが挙げられる。

運用上の課題としては、

○形式的な実施になり、活用が不十分になる恐れがある。

○曖昧な記述や誤解を含む回答の解釈が難しい。

○回答後の対応が遅れると信頼を損なう。

などが挙げられる。

アンケートは、実施することが目的ではなく、結果を基にした丁寧な対応と継続的な見取りが最も重要である。面談との組み合わせや教職員間での迅速な情報共有、継続的な見守り等を意識することで、より効果的ないじめ防止につながる。ＰＤＣＡサイクルを回しながら、工夫改善を重ね、子どもたちのよりよい成長につなげていきたい。

（4）生徒指導上の共通理解事項データの共有

本校に赴任した年度当初の職員会議で、生徒指導の記録を残すことが重要であることを全教職員に伝えた。その中で全ての教職員が共有できるよう、生徒指導の記録を残していこうという意見があり採用することにした。この取組を行うことで、担任が替わっても、スムーズな引き継ぎができ、生徒指導上の課題や配慮事項を継続的に把握することが可能となる。また、特定の教職員だけが情報を抱え込むのではなく、組織として対応する体制が整い、指導の一貫性や公平性の確保にもつながっている。さらに、日々の小さな変化や気付きも記録として蓄積されることで、問題の未然防止や早期対応が図られ、児童理解の深化にも寄与している。加えて、保護者対応においても、客観的な記録に基づいた説明が可能となり、信頼関係の構築にも効果を発揮している。今後も、記録の質の向上と活用方法の工夫を図りながら、全教職員による共通理解のもと、一人一人に寄り添った指導の充実を目指していきたい。

（5）校内教育支援室の設置

前述のＦ小学校の取組にもあるように、本校も令和８年度の運用に向け、「けやきルーム」を設置した。近年、教室での学習や集団生活に不安や困難を感じている子どもが増加し、本校も例外ではない状況になっている。それらの子どもたちのため、担任・養護教諭・管理職・ＳＣ等とのチームで、心の安定や自己肯定感の回復を図るというねらいのもと支援を行っている。

Ⅲ おわりに（成果と課題）

1 成果

（1）市内各校の子どもたちの実態に合わせた個別の取組を共有することができた。

（2）校長会でのケース会議等を行うことで知見が深まり、アドバイスし合える横のつながりが強化された。また、それぞれの校長のリーダーシップの向上に寄与した。

2 課題

（1）今後、より重要な対応が必要とされる中で、管理職はもちろん、次世代の教職員の育成、「チーム阿波」として誰一人取り残さないための「質の高い支援」をどう維持していくか。

（2）複雑化する課題に対して専門的な相談・指導を迅速に受けられる人的な支援体制の構築。

研究発表

様々な危機への対応、未然防止の体制づくりに向け 教職員の意識を高める校長の在り方

北海道　函館市立千代田小学校　木　村　理　希

Ⅰ 趣　旨

1　はじめに

子どもを取り巻く環境は急速に変化し、学校現場では、いじめや不登校、ＳＮＳを介したトラブル、自然災害など、多様な危機事象が発生している。

学校はこうした課題の最前線に立ち、子どもの生命と心身の安全を守る責務を担っている。

そのため学校には、「チームとしての組織的対応」を行い、危機の未然防止・早期発見・迅速な対応を図ることが求められている。また、学校・家庭・地域・関係機関が一体となって「安全・安心な学校づくり」を推進し、子どもが安心して学べる環境を維持・向上させることも求められている。

そこで、函館市小学校長会では、令和６年度から市内各校が連携して、「目安とする危機対応例」を作成するとともに、「いじめ・不登校等への適切な対応と体制づくり」や「教職員の高い危機管理能力の育成と未然防止に向けた組織体制づくり」に取り組んできた。

危機管理の一層の充実に向け、各校での実践を共有しながら、成果と課題を分析し、研究を深めることによって、「全ての子どもが安心して通うことができる学校」の実現を目指している。

2　地域・本市の概要

函館市は、北海道南部に位置し、本州と海峡を隔てて向かい合う道南の中核都市である。

平成の市町村合併により、市域は海岸線・山間部・沿岸部を含む地理的に多様な特徴をもつ地域となっている。

合併直後には人口が30万人を超えたが、その後少子高齢化の影響により年々減少し、現在ではおおよそ23万人となっている。

主幹産業としては、観光業・水産業・商業が挙げられ、港湾都市・歴史都市としての地域特性を生かした振興が図られている。

こうした地理・産業・人口構造の特徴は、登下校の安全確保・災害対応・地域防災など、学校の危機管理においても、地域ごとにきめ細かな対応を必要とする。

現在、市立小学校数は39校で、児童数は8,200人程度で推移している。児童数の減少により、学校規模の小規模化や複式学級の増加など、教育環境の変化が進んでいる。

また、令和６年度の統計では、いじめの認知件数が319件、不登校児童数が196人と報告されており、いずれも増加傾向にある。(2025年11月14日　北海道新聞より)

Ⅱ 研究の概要

1　研究のねらい

函館市教育委員会では、「函館市教育振興基本計画」の実現を図るため、学びの質を高める指導を目指し、「誰一人取り残さず個々の可能性を最大限に引き出す教育」の実現を重点として示している。

このことを受け、本研究においては、様々な危機への対応、未然防止の体制づくりに向けた「六つの観点」を設定し、各校の取組についての交流と検討・協議を通じて、「目安とする危機対応例」をまとめた。

その共有と活用により、校長自らが学びを深め、学校におけるリーダーシップを発揮し、様々な危機への対応と未然防止の体制づくりを行えるよう研究を進め、令和７年度第68回北海道小学校長会教育研究根室大会では、提言発表を行った。

さらに、その研究成果を生かし、「校長としての教職員の危機管理の意識を高める取組」として、校長の関与についての実践事例を共有しながら、校長のリーダーシップの在り方を具体化し、取組のより一層の充実・改善を図ることをねらいに研究を進めた。

このねらいの共通理解を図り、函館市小学校長会が一丸となって取り組むことで、市が目指す教育の実現につながるものと考えた。

【六つの観点】
1　生徒指導提要を活用した適切な対応と体制づくり
2　北海道いじめ防止基本方針を受けた自校の取組状況（「いじめ見逃しゼロ」に向けた共通理解の在り方）
3　関係機関を含めた不登校児童の居場所づくり
4　実効性のある危機管理マニュアルの検証と改善
5　教職員の危機管理意識・危機管理能力を高める取組の実践例
6　関係機関と連携した組織的取組（コミュニティ・スクール（以下ＣＳ）の活用など）

2　研究内容

函館市小学校長会が、前述の六つの観点を基に、望ましいと考えられる実践をとりまとめた「目安とする危機対応例」は、採用校長等が年度当初の危機管理のチェックリストとし

て活用したり、各校における危機管理マニュアルの見直しの際に活用したりできるように作成している。

また、校長が、危機管理の場面において即時的な判断が必要とされる際に、「目安とする危機対応例」を参考として選択的に取組を決定できるように作成しており、一貫した校長のリーダーシップの発揮に大いに役立つものとなっている。

令和６年度においては、この「目安とする危機対応例」に基づいた実践事例を、函館市小学校長会で共有することで、校長の危機管理能力とマネジメント能力の向上、そしてリーダーシップの発揮を促し、多様な危機への的確な対応が可能となった。

一方、課題として、教職員の危機管理能力の育成や未然防止に向けた取組を遅滞なく進めていくために、「より適切な取組」を教職員の気運を高めながら「どのように推進させていくのか」の方略を整理し、共有する必要があることも挙げられた。

このことから、令和７年度においては、「危機管理に関わる学校としての取組」と「危機管理に関わる教職員の育成の取組」を意識し、共有する事項に「校長としての教職員の危機管理の意識を高める取組」を新たな項目として設定することで、教職員の危機管理能力の育成を効果的・効率的に進めることとした。

特に、函館市小学校長会が主催する定例校長研修会で具体的な取組について情報交流を実施し、他校の取組で参考となることや、より望ましいと考えられる取組を「目安とする危機対応例」に反映させ、より実効性が高いものとすることとした。

六つの観点	新たな項目「校長としての教職員の危機管理の意識を高める取組」の実践事例
1	・研修部が、自校のマニュアルを見直すとともに、事例を基にマニュアルの理解を図るための校内研修を計画する。　など
2	・いじめ対策委員会を定期的に行い、担任が、児童の状況を報告し、教職員全員で確認する。　など
3	・不登校コーディネーターが、不登校に関わる取組事例の収集・整理および共有フォルダへの収納をする。　など
4	・担当教諭が、危機管理マニュアルの読み合わせや、近隣校の危機管理マニュアルとの比較を校内研修で行う。　など
5	・担当教諭が、避難訓練や交通安全教室などの際に、専門的な知識を有する講師による講話や演習を企画する。　など
6	・担当教諭が、関係機関に協力を依頼し、災害図上訓練や地域探索と防災マップづくりなどの防災教室を実施する。　など

３　危機対応例に基づく取組事例

（1）観点１に関する取組

函館市小学校長会では、令和４年度改定の文部科学省生徒指導提要の趣旨や留意点を基に校長として教職員の危機管理意識を高め、対応できるように、自校の実態に応じて具体の取組を進めることの重要性について共有した。

【事例１】発達支持的生徒指導の常態化と安全・安心な風土の醸成の視点に基づき、担当分掌が中心となり研修や授業などを行ったケース

≪本事例における校長の関与と役割≫

・学校経営方針に生徒指導の視点を位置付け、共有化を図った。
・担当分掌に、スクールカウンセラー（以下ＳＣ）と連携した発達支持的生徒指導に関する研修の企画・提案を指示した。
・担当分掌に、ＳＣの活用を含めたいじめ・不登校等の未然防止・早期発見・早期解決のための具体的取組の提案を指示した。また、「校内いじめ対策会議」の実効性を高めるための見直しを指示した。

≪校内で行われた実際の活動とその結果≫

①　発達支持的生徒指導の常態化への取組
・学校経営方針に、生徒指導提要に基づき「発達支持的生徒指導の常態化」および「生徒指導の実践的視点」を明記し、周知した。
・担当分掌がＳＣを講師として、専門的視点を加味した「子どもへの関わり方」及び「発達支持的生徒指導の在り方」についての研修を実施した。
・児童が適切な援助希求（「困った、助けて」と言える力）を行えるよう、ＳＣと学級担任が連携して授業を実施した。
・担当分掌の提案により「校内いじめ対策会議」を定期開催化（必要時は随時）し、情報共有と対応策・予防策の協議を徹底するとともに、いじめ対策委員長による決定事項等の全体周知を通じて、全教職員による組織的な取組を推進した。

②　活動の結果
・ＳＣの視点を取り入れた研修を実施したことにより、自校の実態に即した日常的な生徒指導の基盤が構築された。
・ＳＣによる授業に学級担任も参画することで、安全・安心な風土の醸成に向けた教職員と児童の意識が向上した。
・「校内いじめ対策会議」の定期開催化により、いじめ対応のみならず、不登校対応も含めた「居心地の良い」学級づくりへの教職員の意識が高まった。

≪小学校長会の情報交流で見いだした共有事項≫

校長が学校経営方針に生徒指導の視点を明確に位置付けることで、教職員の危機管理意識向上に直結すること、特に「発達支持的生徒指導の常態化」と「安全・安心な風土の醸成」は、あらゆる教育活動の基盤として浸透させる必要があることについて再確認できた。

また、ＳＣを活用することで、教職員の意識向上に加え、児童の援助希求能力の育成にも極めて有効であることが共有できた。

今後、生徒指導提要の趣旨をより深く日常の指導に反映させるため、教職員の意識向上を図る機会や場の設定を継続的に行うことの必要性についても確認された。

（2）観点４に関する取組

函館市小学校長会では、あらゆる事態を想定した危機管理マニュアルに基づく危機対応を行い、児童の安全を確保することができるように、校長として教職員の危機意識を高める取組を進めることの重要性について共有した。

【事例２】危機管理マニュアルを常時確認できるようにして、改善策を危機管理マニュアルに反映させたケース

≪本事案における校長の役割と関与≫

・全教職員が事案発生時に対応できるよう、担当分掌に危機管理マニュアルを常時確認できるシステムづくりを指示した。
・担当分掌に、避難訓練の反省を基に、危機管理マニュアルの検証・見直しを指示した。

≪校内で行われた実際の活動とその結果≫

①危機管理マニュアルの携行の日常化への取組
・担当分掌が危機管理マニュアルを学校経営要項から分離し、印刷物をファイルに綴じて全教職員に配付し、携行させた。
・危機管理マニュアルの内容を把握できるよう、定期的にミニ研修において確認させた。
・追加・修正等がある場合は、Ａ４用紙１枚にまとめ、印刷し配付するとともに、ミニ研修で把握させ、その場でファイルに綴じさせた。

②危機管理マニュアルの検証と見直しの取組
・避難訓練などの実施計画の振り返り時に併せて、定期的に危機管理マニュアルの検証と見直しを行った。また、国内外で喫緊の事案が発生した際は適宜見直しを行った。
・避難訓練の際、事案発生の発見から避難を開始するまでの時間を意識していないことが判明したため、その時間も計測するよう改善し、危機管理マニュアルに反映させた。

③活動の結果
・危機管理マニュアルの携行の日常化については、半年程で習慣付けられた。そのことにより、避難訓練や防犯教室等の際には、実際の行動と見比べながら確認するようになり、教職員が危機管理マニュアル活用の意義を捉えることにつながった。
・定期的に危機管理マニュアルの検証・見直しを行ったことで、避難訓練を通して、教職員が安全や安心の確保の視点を捉え、実際の避難を想像して改善を図ることにつながった。

≪小学校長会の情報交流で見いだした共通事項≫

近年、熱中症対策や暴風雨による被害、津波発生による避難所開設、クマ出没による学校閉鎖、盗撮による被害など、新たな危機に直面しており、危機管理マニュアルの日常的な活用の重要性や、適宜、視点を明確にした検証・見直しの必要性について共有できた。

また、危機に関する保護者や地域、関係機関との連携の在り方、特に、避難所開設の際の教育活動の維持に向けた協力体制の必要性について共有できた。

今後、他校の取組のよさを自校の取組に生かせるよう、情報交流の場を設けていくことについても確認された。

（3）観点５に関する取組

函館市小学校長会では、あらゆる事態を想定し、全教職員が未然防止の手だてを講ずるとともに、事案発覚の際には的確に判断をして対応できるように、校長として教職員の危機意識を高める取組を進めることの重要性について共有した。

【事例３】関係機関との連携を重視した防災教育や安全教育の取組を教育課程に位置付け、自校の実態に応じて評価・改善を図ったケース

≪本事例における校長の関与と役割≫

・担当分掌に、関係機関との連携を重視しながら、防災教育や安全教育の取組の具体的な内容を立案させた。
・担当分掌に、取組を教育課程に位置付けるように指示し、継続して取り組んでいける体制を構築した。
・具体的な取組内容については、評価･改善を繰り返し、より自校の実態に適したものにしていくように指示した。

≪校内で行われた実際の活動とその結果≫

①防災教育・安全教育の教育課程への位置付け
・担当分掌が防災教育や安全教育の取組を学年段階に応じて教育課程に位置付けるとともに、実施に当たって関係機関との連絡・調整を行った。
・学校運営協議会や町会と連携し、学校だけではなく、地域も一体となり防災意識を向上させられるように取組を工夫した。

②防災教育・安全教育の取組
・低学年は、学校運営協議会や市教育委員会、保護者を講師に防災カルタや防災クイズに取り組み、児童や教職員等の防災に対する意識の向上を図った。
・中・高学年は、市災害対策課職員を講師に、各町会の協力も得ながら避難の仕方について学んだり、段ボールベッドを作成したりし、児童と教職員等の防災に対する意識を高めるとともに、実践力の向上を図った。
・高学年は、函館市消防本部職員を講師にＡＥＤの講習を行い、児童と教職員の救急救命措置についての知識を養うとともに、実践力の向上を図った。

③活動の結果
・防災教育・安全教育の取組を教育課程に位置付けることで、教職員の危機管理に対する意識が高まるとともに、よりよい活動を目指した評価改善サイクルが構築された。
・関係機関や専門家を講師とすることで、児童が意欲的に取り組み、防災・安全についての知識や実践力を身に付けることができた。

≪小学校長会の情報交流で見いだした共有事項≫

校長が方針を示し、担当分掌に対し関係機関や専門家と連携した取組の実施と教育課程への明記を指示したことで、教職員の防災教育や安全教育に対する意識が高まり、的確な判断力や対応力の向上が図られることが共有できた。

今後、学校で発生し得る様々な危機に対応していくために、防災教育・安全教育を効率よく効果的に実施するための方策について検討していくことが必要であることも確認された。

（4）観点６に関する取組

函館市小学校長会では、より効果的・効率的に危機対応に当たるため、関係機関や専門家、保護者や地域住民と連携した対応ができるように、校長として教職員の危機意識を高める取組を進めることの重要性について共有した。

【事例４】関係機関および地域住民と連携を図り、地域ぐるみで防災意識を高める授業や学校運営協議会での熟議を行ったケース

≪本事案における校長の関与と役割≫

・学校経営方針に、保護者や地域と連携して様々な災害の具体的な状況を想定した取組を実施し、危機回避能力を高める指導を行うことを明記した。
・学年団や学級担任が、４年生の社会科「自然災害に備える町づくり」の単元で、児童と地域住民に地域の地図を基に安全な生活についてグループワークを行わせ、校区の安全マップや防災新聞に反映させた。
・地域と連携した防災意識を高める取組が持続可能な取組となるよう、学校運営協議会で熟議を行った。

≪校内で行われた実際の活動とその結果≫

①災害図上訓練の取組
・函館中央警察署警備課職員を講師に、児童が地域住民と共に災害図上訓練（ＤＩＧ）を行った。
・町会ごとに地域住民と児童がグループを編成し、災害が起きたとき、「危険箇所はどこか」、「どこに逃げることができるのか」、「命を守るために気を付けることは何か」を話し合い、地図に書き込む活動を行った。
・災害図上訓練で作成した地図を持ち、実地調査を行い、実際に校区の危険箇所を歩いて回ることで、災害時における地域の状況や避難の際に注意する点について、具体的なイメージをもつことができた。
・児童は、災害図上訓練や実地調査を基に、学習した内容を学習発表会で発表した他、安全マップの更新や防災新聞の作成に取り組んだ。

②学校運営協議会における熟議
・児童が、学校運営協議会で、「私たちの地域を守るために、大人と子どもが一緒にできること」をテーマに熟議を行い、地域の一員としてできそうなことを委員と共に話し合った。

③活動の結果
・災害図上訓練や実地調査、安全マップの見直し、防災新聞の作成などの一連の活動により、指導に携わる教職員及び児童の地域災害に対する危機の予測や、危険を回避する能力を高めることができた。

≪小学校長会の情報共有で見いだした共通事項≫

校長が方針を示し、教職員に地域住民や関係機関と連携したグループワーク等を計画・実施させることで、児童及び教職員の防災教育に対する意識が高まることや、教職員の災害等の危機発生の際に的確に判断し対応する力が養われることが共有できた。

教職員、児童、地域住民が地域の危険箇所や避難場所を確認し、防災マップを作成する活動などは、地域の再認識や地域ぐるみでの危機意識の向上につながることが共有できた。

今後、関係機関および地域住民と一体となった取組の充実を図れるよう、効果的な連携の在り方について検討していくことが必要であることも確認された。

Ⅲ まとめ

学校における危機へは、教職員の共通理解の下、組織的な対応を図っていかなければならない。

函館市小学校長会では、全ての市立小学校で危機対応の体制づくりが推進されるよう、各校の取組を共有し、令和７年度から、「より具体的に」「より行動レベル」となるよう「目安とする危機対応例」にまとめてきた。

それを基に、校長が、自校の危機に対して組織的に対応することで、全教職員が取組事例のように「より適切な取組」を行おうとする気運の高まりが見られてきた。

「目安とする危機対応例」は、校長が強いリーダーシップを発揮し、組織的に危機対応を進めるために必要不可欠なものであることが明確となった。

1　成果

（1）函館市小学校長会で、危機対応に関わり情報共有をしたことにより、本市立小学校での「目安とする危機対応例」としてまとめることができた。

（2）「目安とする危機対応例」を基に、各校での取組の具体例を共有したことで、何がどのように効果的かを理解でき、校長がリーダーシップを発揮し、教職員の危機管理能力の向上を図ることにつながった。

（3）その都度、校長が「目安とする危機対応例」を確認し、自校の課題と比較することで、教職員の危機管理能力の育成を図るべく、取組の改善に積極的に取り組むことができた。

（4）教職員が関係団体と連携して児童への学習を行うことで、教職員の危機管理能力の向上が見られるとともに、継続的な取組として教育課程に位置付けられた。

2　課題

（1）危機管理に関わる学校としての取組、すなわち校長のリーダーシップや関与については、校長として経営戦略を立てやすいものであるが、それを教職員の育成の取組にしていくためには、より具体的な手だてが必要である。組織を充実させ、その組織を生かし、教職員の気運を高めながら、より具体的に推進していくための方略を函館市小学校長会で共有していく必要がある。

（2）「目安とする危機対応例」を令和９年度以降も函館市小学校長会の取組として継続していくために、年度ごとに情報交流を行い、改善していく必要がある。

（3）教職員の危機管理意識の高揚がどの程度進んでいるのか、進捗状況の目安を立てて確認していく必要がある。また、各校での具体的な手だてを集約し、「目安とする危機対応例」の事例を増やしていく必要がある。

第11分科会　社会形成能力

大沼・駒ヶ岳（七飯町）

社会形成能力

研究課題　持続可能な社会を創造する力を育む教育活動の推進と校長の在り方

分科会の趣旨

今日、人口減少や少子化・高齢化、家族形態の変容、ＳＮＳの発達等、ライフスタイルが多様化する社会の中で、直接的な人と人との関わりが希薄化する傾向が一層強まっている。さらに、家庭の価値観の多様化や地域コミュニティの変化により、子どもたちの人間関係を育み広げる機会が減少した。こうしたことが要因となり、子どもたちが地域の中で社会性を高めることが難しい時代を迎えている。

このような情勢の中、学校は、子どもたちに直面する問題に正面から向き合おうとする強い意志を培い、社会を構成する一員としてあらゆる他者を価値ある存在として尊重し、多様な人々と協働しながらその解決に取り組み、持続可能な社会の創り手を育むことが求められている。

加えて、学校が地域コミュニティの核となり、社会とどう関わり、どのように貢献していけるかを考えた学校づくりを進めていくことも求められている。

そのような学校づくりを実現するためには、子どもたちが考え行動するプロセスを重視し、地域の歴史や文化、産業などの特色を生かした豊かな体験活動を積極的に取り入れ、組み立てることが大切である。また、全ての教育活動をキャリア教育の視点から捉え、幅広い学力、コミュニケーション能力や規範意識等、社会的・職業的自立に必要な基盤となる資質・能力を高めていく教育課程を編成し、働く意義や目的を探求し、自分なりの勤労観・職業観を形成していくことも重要である。

本分科会では、校長のリーダーシップの下、「社会に開かれた教育課程」の編成と実施に向け、子どもたちに、各教科等で身に付けた知識や技能等を基に、よりよい社会の形成に向け、主体的に社会に参画し、課題を解決する力や態度を養うための具体的方策と成果を明らかにする。

研究の視点

（1）持続可能な社会の創造に貢献する資質・能力・態度を育む教育活動の推進

学校は、子どもたちが社会の仕組みを理解し、自立した社会人として生きていくために必要な資質・能力を育むとともに、社会に貢献しようとする態度の育成を目指している。そのためには、地域を対象として、地域の人的・物的資源を活用し、体験的学習や問題解決的な学習を積極的に組み立てる必要がある。また、積極的に地域住民の学校運営への参画意識の醸成に努め、目指す子ども像を共有し、共に子どもたちを育む関係を築いていくことが求められる。

校長は、こうした認識の下に、積極的に地域の人的・物的資源を活用し、体験的で問題解決的な学習を教育課程に組み込み、編成する必要がある。また、地域住民の学校運営への参画意識の醸成に努め、目指す子ども像を共有し、共に子どもを育む教育を推進していくことが求められている。

このような視点に立ち、多様な人々と協働して主体的に社会に参画し、貢献しようとする意欲や態度を身に付けることができる教育活動を推進する上での、校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

（2）地域に愛着をもち、よりよい社会の創造に貢献する力を育むキャリア教育の推進

小学校におけるキャリア教育は、子どもたち一人一人の社会的・職業的自立に向けて必要な資質・能力を養うことを目的としており、発達の段階に応じて組織的かつ計画的に推進していくものである。

これを踏まえて、学校においては、体験的な学習活動を充実させるとともに、家庭・地域社会との連携・協働を図りながら、子どもたちが様々な人々や社会との関わりをもてるよう工夫していかなければならない。また、そのような活動を通して社会生活の基本的ルールを身に付け、社会の中での自己の役割を認識し、働くことの意義や夢をもつことの大切さを理解できるようにすることが求められている。

このような視点に立ち、教育活動全体を通じて、生まれ育った地域に誇りと愛着をもち、豊かな未来社会の実現に貢献する力を育むキャリア教育を推進する上で、校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

研究発表

社会形成能力を育む教育の推進
～社会の発展に貢献しようとする資質・能力・態度を育む教育活動の推進～

鹿児島県　日置市立美山小学校　田　中　竜　夫

Ⅰ 趣　旨

今日の社会は、生成ＡＩなどのデジタル技術の飛躍的な進化や急速なグローバル化の進展などにより、子どもたちを取り巻く環境は急速に変化してきており、予測困難な時代と言われている。

また、コミュニケーションツールとしてＳＮＳが発達する一方で、人口減少や少子高齢化の進展、価値観やライフスタイルの多様化による地域コミュニティの変化等に伴い、子どもたちが社会性を高めたり、より良い人間関係を育んだりする機会が減少してきている状況がある。

このような中、これからの時代を生きる子どもたちには、身近な社会の問題を解決する活動等を通して、社会の変化を乗り越えようとする強い意志を培い、社会を構成する一員として様々な人々と協働しながら、持続可能な社会の発展に貢献しようとする資質･能力･態度、すなわち「社会形成能力」を育成する必要がある。

校長は、この社会形成能力の育成を視点に、身近な社会問題の解決に向かって子どもたち自身が進んで考え、取り組めるような教育活動を推進する必要がある。そうした活動を通して、社会の構成員として社会に参画し主体的に活躍できる人材を育成していかねばならない。

本校や本地区の地域の特色を生かした教育活動や国際交流、地域行事などに改めて「社会形成能力の育成」を位置付けながら推進することにより、校長の役割や責任を見つめ直し、教育活動の更なる充実・発展に努めていきたいと考える。

Ⅱ 研究の概要

1　本市の概要

本市は、鹿児島県の薩摩半島の中央部に位置し、旧東市来町、旧伊集院町、旧日吉町、旧吹上町の４町が合併して昨年20年を迎えた。隣接する県庁所在地である鹿児島市とは、南九州西回り自動車道やＪＲ鹿児島本線で結ばれ、ベッドタウンとしても発展してきた。また、県北部及び南部とのアクセスの中継地点にも位置していることから交通の利便性も高く、一方では東シナ海に面しており、日本三大砂丘の吹上浜に代表される自然豊かな地理的特性も有している。

2　地区の概要

本校は旧東市来町にあり、中学校（250人規模）へは５校の小学校から進学している。地区内には、児童数が200人を超える学校が１校、100人を超える学校が１校あり、本校を含めた残りの３校は、複式学級を有する50人以下の小規模校である。

また、本地区内の小学校は、地域行事などにおいて児童生徒の活躍の場を積極的に設けており、学校と地域が密接に連携している地区である。

3　本校の特色

本市の西部に位置する本校区は、薩摩焼発祥の地として400年以上の歴史と伝統を受け継いできた地域である。

また、薩摩焼を中心とした工芸品に加え、木工やガラス工房、飲食店などもあり、観光地としても盛んな地域でもある。

これらの地域の特色は学校教育活動にも取り入れられており、薩摩焼の窯元や工芸作家などが、外部講師として教育活動に関わっている。

２年前に創立150周年を迎えた本校は、複式２学級、単式２学級、特別支援学級２学級の計６学級、児童数37人の小規模校である。特認校制度により就学する児童や校区内の児童養護施設から就学する児童もおり、近年の児童数は横ばいの状態が続いている。

また、先に述べたように、本校区における薩摩焼を中心とした観光産業は、地域の先人や職人、地域住民の絶え間ない努力により積み重ねられてきたものである。

このような地域の願いや特色が教育活動にも反映されており、次のような特色ある教育活動が学校内外で展開されている。

1　薩摩焼お茶碗給食
2　薩摩焼体験学習
3　米づくり体験学習
4　国際交流
　　蛟龍初等學校（韓国）との交流学習
5　地域行事への参加

4　研究の内容

（1）研究の視点として、以下の４点を設定した。

①　社会形成能力と教育活動との関連

②　児童が考え行動する場面を重視した教育活動の推進

③　地域の特色を生かした体験活動の推進

④　地区内の小学校と連携した教育活動の推進における校長の役割とリーダーシップ

（2）研究の実際

①　社会形成能力と本校教育活動との関連

ア　児童の期待される姿として、次のように考えた。

・　多様な考えや相手の立場を理解し、自分の考えを正しく伝えることができる。

・　自分の状況を受け止め、自分の役割を果たすことができる。

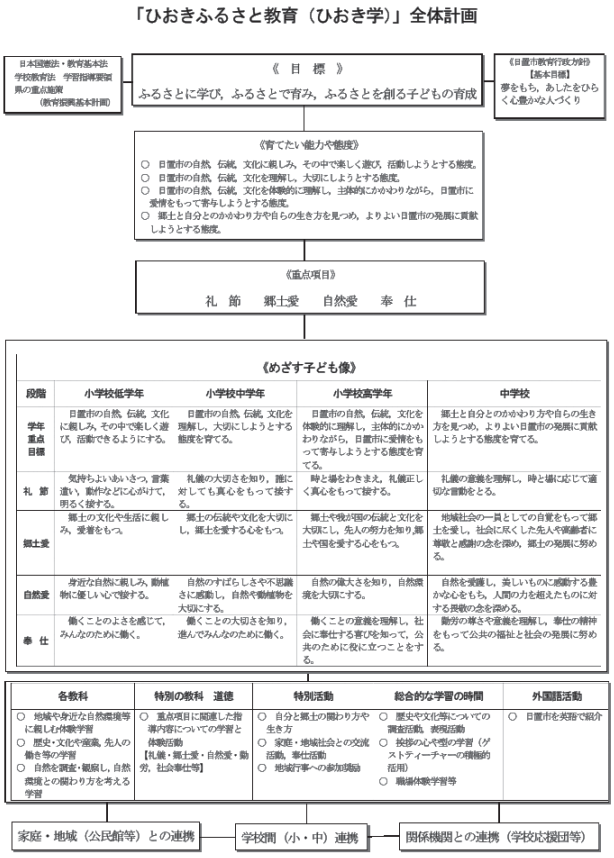
・　他者と協力・協働して社会に参画し、社会の発展に役立つことができる。

・　社会の変化に適応しつつ、必要に応じて改善に取り組むことができる。

イ　教育課程への位置付け等に関して、次のように考えた。

・　地区内の小学校において、社会形成能力の育成を学校経営方針の中で重点化するとともに、本市が取り組んでいる「ひおきふるさと教育（ひおき学）」の計画に位置付けて共通理解を図る。

・　地域の教育資源や地域人材を積極的に活用した教育活動の推進を図る。



【ひおきふるさと教育全体計画】

②　児童が考え行動する場面を重視した教育活動の推進

特別活動の改善を図り、児童が集団の中で自ら考え、判断し、協働しながら行動する場面に重点を置いている。

学年を縦割りにした班で企画から運営までを行う本校の「美山っ子祭り」では、班長や副班長を中心に学年に応じて役割を分担しながら、地域の人たちを招いてイベントを開催している。

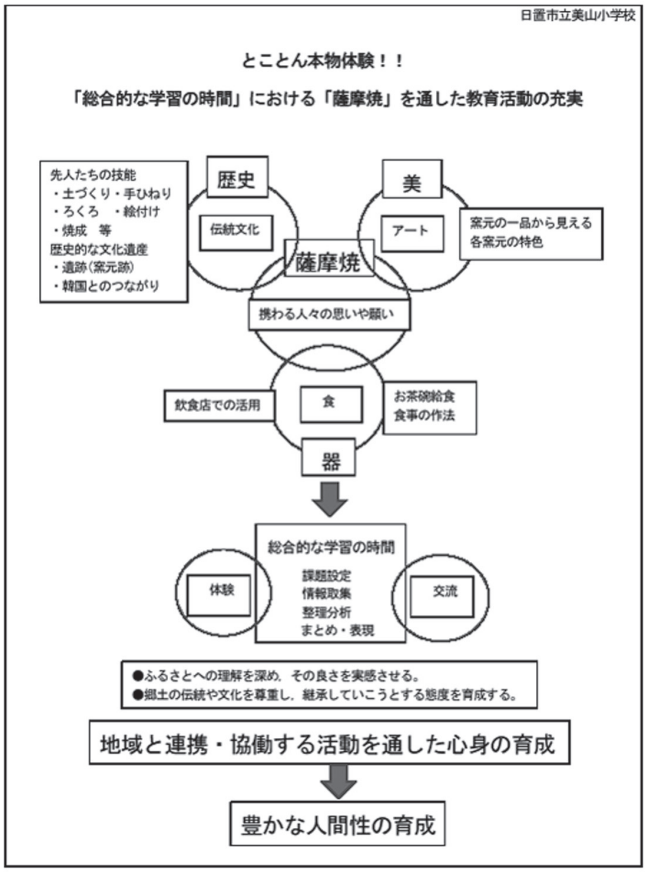
【写真１　美山っ子祭り】

③　地域の特色を生かした体験活動の推進

特色ある教育活動を総合的な学習の時間として教育課程に位置付け、年間を通した準備や計画、活動後の評価、次回（次年度）へ向けての成果と課題など、ＰＤＣＡサイクルを生かした教育活動に取り組んでいる。

ア　薩摩焼を中核とした教育活動の展開

本校では、薩摩焼を通して地域の伝統や文化を尊重し継承していこうとする態度を育成している。



【総合的な学習の時間構想図】

イ　薩摩焼お茶碗給食

校区内の複数の窯元から一人１個ずつ提供された薩摩焼のお茶碗を、本校では毎月１回給食で使用する。子どもたちは、入学時に薩摩焼の歴史を学び、自分でお茶碗を選んでいる。

お茶碗でご飯を食べてほしいという地域の窯元の願いにより始まり、今年で11年目を迎えた。

卒業までの６年間、同じお茶碗を使用し、地域の特色や良さを実感している。

【お茶碗給食】

ウ　蛟龍（キョリョン）初等學校（韓国）との交流学習

焼き物の郷という共通の文化を持つ両校のつながりから、本校は韓国の小学校と姉妹校を締結しており、国際交流を行っている。

対面交流やオンライン交流を通して、異文化への理解を深めるとともに、地域の特色や歴史、文化などを学ぶ機会となっている。

【蛟龍初等學校との対面交流②】

エ　地域行事を生かした能力の育成

・　妙円寺詣り

鹿児島市内から日置市の伊集院にある妙円寺までの往復約40kmの道のりを、関ヶ原の戦いで豊臣方として戦った、島津勢の苦難に想いを馳せながら歩いて参拝する伝統行事である。見物客などを含め約15万人の人出がある、鹿児島三大行事の一つである。

日置市内の小学校も参加しており、小さな学校ではあるが、自信と誇りをもって生きていってほしいという保護者や地域の願いにより、本校では、昭和38年からこの行事に参加している。

学校から妙円寺までの往復12kmの遠行を通して、地域の伝統への理解や仲間との絆、苦難に負けない精神力を培っている。

【妙円寺詣り】

・　史跡めぐり歩こう会

地区内の子ども会育成会では、子どもたちが灯篭づくりや神輿かつぎ、鬼火焚きなどの各行事に積極的に参加している。

それぞれの各行事では、年長者が年少者へ教える姿が見られ、リーダーシップの育成や発揮の場となっている。

地区内の小学校で輪番により開催している「史跡巡り歩こう会」では、グループごとに高学年が参加者に史跡を説明する役割を務め、地域の歴史や文化への理解を深める機会となっている。

【史跡めぐり歩こう会】

④　地区内の小学校と連携した教育活動の推進における校長の役割とリーダーシップ

ア　学校経営方針の明確化と職員の意識醸成

社会形成能力の育成は、単なる知識や技能の習得にとどまらず、子どもたちが将来、持続可能な社会の構成員として生きていくために不可欠な資質・能力を育むことである。

各学校の校長には、その意義を学校全体で共有するとともに、一貫した教育方針や理念として職員に示すことが求められる。そこで、全職員が同じ方向性のもとで教育活動を行えるよう、学校経営方針及びグランドデザインに明確に位置付けるとともに、社会形成能力の育成が学校経営の重点であることが捉えられるよう、各教育活動の推進に当たっては、計画立案の段階から相談に乗ったり、助言をしたりして職員の意識の醸成を図った。

イ　学校運営協議会の充実

学校運営協議会において、社会形成能力を育む教育の視点から各教育活動の進捗状況を説明した。今後は、委員からの提案や感想等をもとに、地域の声を教育活動に反映させていくこととしている。

また、地域の課題である地域活性化（移住・定住促進及びそれに関連する児童数の増加等）についても情報共有を図るとともに、学校の将来を見据えた学校運営の在り方等について協議している。

ウ　地域や関係機関との積極的な連携

地区内の小学校長間で、「ひおき学」の進捗状況を確認するとともに、地域行事等に関する情報交換を行い内容の充実を図っている。

また、各学校の校長は、ほとんどの校区において、地区公民館の役員となっており、年間を通して役員会等に出席する機会がある。これらの場を活用して、各校長が子どもたちに対する地域の思いを共有するとともに、外部講師として依頼可能な人材の発掘や地域で子どもたちが活躍できる場の創出を依頼している。

Ⅲ まとめ

1　成果

（1）様々な教育活動や地域の特色を生かした体験活動等を通して、子どもたちは自分が住んでいる地域に愛着や誇りを感じるようになってきた。

（2）協働する活動等を通して、異年齢の集団であっても子どもたちが意見を出し合うなど、主体的に議論する姿勢が見られるようになってきた。

（3）地域行事へ参加することにより地域が活性化するとともに、子どもたちの自己有用感や自己肯定感が高まってきている。

（4）学校職員の企画力やコーディネート力が高まりつつある。

（5）地区内の小学校長の連携により、「ひおき学」や地域行事の充実が図られてきている。

2　課題

（1）社会形成能力は、知識や技能に加えて態度や価値観といった非認知能力の側面が関わってくることから、評価が難しい面がある。これまでの取組の中では、学習の過程で児童の行動記録や発表内容等をもとに教師が主観的に評価するケースが多く、評価の基準や透明性に課題が残った。

（2）社会形成能力を育むためには、児童の思考や興味・関心を柔軟に受け止め、学習内容や方法を臨機応変に調整する力が求められる。

探究的な学習の指導経験が十分でない教師にとっては、計画通りに進めにくい場面や児童の問いを深めることが難しい場面があった。

（3）地域行事や外部講師との打合せ、活動場所の確保など調整は限られた人的資源の中での対応となり、結果的に業務負担に偏りが見られた。

3　最後に

私たちの社会は、技術革新や価値観の多様化、少子高齢化、地球環境問題など様々な問題を抱えている。急激な社会の変化とともに生きていく子どもたちは、これらの問題を自分たちの問題として捉え、解決に向けて行動できることが、今後、ますます重要になってくる。

その中で注目されるのが、社会形成能力である。研究当初は、本テーマにどのように取り組むか悩んだこともあったが、研究の過程で、社会形成能力の育成という長期的な目標は、日々の様々な教育活動等を通して培われるものであることがわかってきた。

「社会形成能力を育む教育の推進」は、本地区に多い小規模校にこそふさわしい教育の在り方であると実感している。地域の人々との距離が近く、子どもたちの姿が地域に届きやすい本地区の環境は、まさに「社会に開かれた教育課程」を体現できる場である。

今後も、地域住民の学校経営への参画意識の醸成に努めるとともに、地域の人的・物的資源を積極的に活用しながら、体験的で問題解決的な教育活動を推進することにより、子どもたちが未来の社会の担い手となるよう、地区内の校長が連携しながら指導力を発揮していきたい。

研究発表

地域に愛着をもち、よりよい社会の創造に積極的に関わる力を育む教育活動の推進
～「おびひろ市民学」、「おびひろスクールコラボ」を軸としたキャリア教育の推進～

北海道　帯広市立西小学校　武　田　　真

Ⅰ 趣　旨

1　はじめに

帯広市は、北海道東部の十勝地方のほぼ中央に位置する都市であり、広大な十勝平野に展開する地域の中核的役割を担っている。北方には大雪山系、南西には日高山脈が連なり、内陸性気候のもとで比較的晴天率が高く、農業生産に適した自然条件を有している。人口は約16万人規模であり、十勝地域全体の行政・経済・医療・教育の中心都市として機能している。小麦、じゃがいも、てん菜、豆類などの大規模な畑作を展開し、全国的にも高い生産量を誇り、日本の食糧供給を支える重要な役割を果たしている。またこれらの農作物を基盤とした食品加工業が集積し、農業と製造業が結び付いた産業構造が形成されている。さらに十勝地方の流通・商業の中心として卸売業および小売業も発達している。

地域の魅力としては、広大な区画整理された農地はパッチワーク状の景観を形成し、北海道らしい雄大な空間スケールを現している。良質な農畜産物に支えられた食文化の充実も顕著であり、「食」の観点からの地域ブランド力が高い。

2　帯広市の教育とキャリア教育

帯広市では、帯広市教育振興基本計画の理念に基づき、令和８年度の指導の重点として「Ｉ（一貫教育　エリア・ファミリー）・Ｃ（子どもを主語に）・Ｔ（探究的な学習　おびひろ市民学）」のコンセプトを一層深化させ、子ども・教職員・家庭地域への広がりを意識した「ウェルビーイング」の実現を目指している。とりわけ児童一人一人の社会的・職業的自立に向けた資質・能力の育成を図る観点から、キャリア教育の充実が重要な柱として位置付けられている。令和８年度における帯広市の学校数は、小学校25校、中学校13校、義務教育学校１校であり、中学校区を基本とする「エリア・ファミリー構想」に基づき、義務教育９年間を通した系統的なキャリア教育が推進されている。「おびひろ市民学」を核とした探究的な学習では、地域産業や地域課題を題材とする学びを通して、課題発見・解決能力の育成が図られている。これらの学習活動は単なる知識の習得にとどまらず、自己の将来の生き方や職業観と結び付けて考える契機となり、キャリア形成に資する重要な教育実践となっている。以上のように、帯広市においては、一貫教育、地域連携、探究的な学習を相互に関連付けながら、キャリア教育を中核に据えた教育実践が体系的に推進されており、児童生徒の主体的な進路選択と持続可能な社会の担い手としての育成が図られている。

Ⅱ 研究の概要

1　前年度の研究より

昨年度は「地域に愛着をもち、よりよい社会の創造に積極的に関わる力を育む教育活動の推進」を主題とし、「エリア・ファミリー構想」及び「おびひろ市民学」の取組を中核に据え、社会形成能力の育成を目指した教育実践を推進した。特に、校長のリーダーシップのもと、目指す子ども像の共有や、９年間の連続性・系統性を踏まえた教育課程の編成、更には家庭・地域社会との連携・協働体制の構築に重点を置き、組織的なキャリア教育の在り方について実践的に研究を進めた。

（1）研究の成果

○　校長のリーダーシップの下で、目指す子ども像を共有し、９年間を見通した一貫性のある教育活動を推進することが、持続可能な社会創造に貢献する資質・能力・育成に有効であることが確認された。

○　児童の社会参画意識の向上を図る教育活動の推進においては、校長による明確なビジョンの提示や教育課程の編成、異校種間の連携に対する指導性の発揮が重要であることが認識された。

○　地域の特色を生かしたふるさと教育の推進には、家庭・地域社会との連携・協働体制の確立に向けた校長の積極的な関与が不可欠であることが明らかとなった。

○　校長の意識調査及び児童アンケートの経年変化の分析から、「おびひろ市民学」の取組が持続可能で効果的な教育活動として機能していることが確認された。

（2）研究の課題

○　校長自身がキャリア教育の背景や全体像についての理解を一層深め、専門性を高めるとともに、自校の教育活動を社会形成能力の観点から体系的に整理していく必要がある。

○　学校と社会の接続を意識した系統的・発展的なキャリア教育を組織的に推進する体制の構築が求められる。そのためには、持続可能な教育課程の編成や教職

員研修の充実を図るなど、マネジメントの質的向上が不可欠である。これらの課題解決に向けては、引き続き校長のリーダーシップの発揮が重要である。

2　研究の視点

今年度は、「おびひろ市民学」および「おびひろスクールコラボ」を軸としたキャリア教育の推進を通して、児童生徒が地域への愛着を育み、よりよい社会の創造に主体的に関わる力を育成する教育活動の在り方を明らかしていくものである。特に本研究では、これらの教育活動を持続的かつ効果的に推進するための要因として、校長のリーダーシップ及び学校経営の在り方に着目する。校長が教育ビジョンとして地域と共にある学校像を明示し、それを教育課程に位置付け、教職員の共通理解を図りながら実践へと繋げていく。そこで研究の視点を次の通り設定した。

①校長が積極的に教育活動全体にキャリア教育の視点を位置付け、社会的・職業的自立に必要な基盤となる資質・能力の育成を意図した教育課程を編成することで、よりよい社会の創造に自ら積極的に関わろうとする子どもの育成につながるだろう。
②校長が積極的に持続可能で系統的・発展的なキャリア教育を組織的に推進する体制を構築し、研修の実施などのマネジメント及びリーダーシップを発揮することにより、教職員がキャリア教育の視点を共有し、一人一人の専門性の向上と組織としての学校力の強化が図られ、児童の社会形成能力の育成が一層促進されるだろう。

3　キャリア教育の視点を位置付けた教育課程編成について

（1）おびひろ市民学を軸とした取組

①　「おびひろ市民学」とは

おびひろ市民学とは、帯広市の教育が重視する「ふるさとへの愛着と誇りを育み、社会の担い手を育成する教育」を具現化する中核的な取組であり、地域社会の一員として、よりよい地域づくりに関わる子どもの育成を目指し、義務教育９年間で行うプログラムで構成されている。帯広市は「地域とともにある学校づくり」「キャリア教育の充実」「主体的・対話的で深い学びの実現」を重点としておりおびひろ市民学はこれらを横断的に支える実践となっている。本分科会のテーマである社会形成能力育成の視点に大きく関与する取組であり、地域を題材とした多様な学びが特色の一つでもある。地域住民との対話を大切にした学びの中から、将来における地元への社会貢献や地元に住み続けたいという思いを児童・生徒に醸成する役割がある。

②　単元構成の特色

小学１年生から中学３年生までの９年間で行うプログラムで構成されており、小１～小４は「知る（地域を知る）」、小５～中１は「関わる（地域とかかわり・考える）」中２・３は「創る（地域・自分の未来を創る）」と位置付けられている。単元構成の特色として、主体的に地域に関わる資質・能力を育むプログラム、人にやさしい・人がやさしいまちの実現を担う子どもを育成するプログラム、おびひろのよさを知るプログラムの３プログラムが設定されている。

（2）キャリア教育の視点を教育課程に位置付けた実践例

①　市内全小学校　「おびひろ市民学～食育～」

ア　内容

「食」は、帯広のよさを知る重要なキーワードであり、フードバレーとかちの魅力を「つながる食育」として小・中９年間の連続性のある学びとして位置付けている。６年生は、６年間の学びの集大成として、帯広・十勝で収穫される食材を使った給食メニューを考える学習が行われ、毎年児童・生徒が考案したメニューが給食で提供されている。

②　Ａ小学校　「みるみる未来教室」

ア　内容

６学年のキャリア教育として実施している。事前に子どもたちから「興味ある職業」についてアンケート調査を実施し、関心の高かった職業の専門家を５～６名招き、仕事内容や仕事への思い、やりがいを子どもたちに伝えてもらう。専門家の話や事前・事後の探究活動を通して、働くことの大切さや児童の将来の夢や希望を高めることをねらった学習である。

イ　校長としての関わり

校長は、教育目標の具現化に向け、教職員や地域・関係者に対して本活動のねらいや学校経営ビジョンとの関連性を明確に示すことで、本学習に関わる全ての人材のベクトルが整い、次代を生き抜く子どもの育成や教育目標の具現化につなげることができた。

③　Ｂ小学校　「愛すキャンドル」

ア　内容

地域の氷彫刻作家の方を講師に、６年生が白鳥の氷彫刻に挑戦する取組である。低学年は氷のお面の作成・展示、３～５年生は、氷に文字（テーマ）を掘り、色づけをしている。本事業は、平成13年度より継続している特色ある教育活動の一つであり、点灯式では、地域の方や保育園児、中学生も参加するなど、地域イベントの一つでもある。

イ　校長としての関わり

地域独自の貴重な学習活動推進に当たり、氷彫刻作家、ＰＴＡ役員との打合せ（つながり、信頼関係構築）は校長、教頭の大きな役割となっている。また、氷彫刻作家の方には令和６年度からは学校運営協議会委員として関わっていただくよう働きかけ、様々な面から教育活動の推進に協力してもらえる体制を整えた。

④　C小学校　「ＪＡＧＡ育」「ＹＵＭＥ育」

ア　内容

「ＪＡＧＡ育」は、子どもたちがふるさとを愛し、大切にする気持ちをもち続けてもらうための教育的なアプローチ。位置付ける教科や目標、時期などを明記したマニュアルを作成し、持続可能な教育活動が行える体制を整えた。「ＹＵＭＥ育」は、夢や希望をもち将来の生き方を考え、前向きに自己の将来を設計できるようにするためのキャリア教育。社会人だけではなく、身近な存在である中学生から学ぶ機会を設定するなどの特徴がある。

イ　校長としての関わり

地域の特色を生かした教育活動のカリキュラム編成に努め、地域産業の担い手育成やふるさと教育の醸成を図れるよう環境整備に努めた。また、これまでのキャリア教育の実践を踏まえ、より児童が「夢・希望・憧れの自己イメージ」を獲得できるよう、教職員へ働きかけ継続的かつ系統的な教育課程の編成を推進した。

4　キャリア教育を組織的に推進する体制づくりについて

（1）おびひろスクールコラボを軸とした取組

おびひろスクールコラボとは「おびひろ市民学」が地域の自然・歴史・産業等についての理解を深め、地域への愛着や誇りを育む学習であるのに対して、「おびひろスクールコラボ」は、学校と地域・企業・関係機関等が連携・協働し、実社会と結び付いた学びを創出する教育活動である。

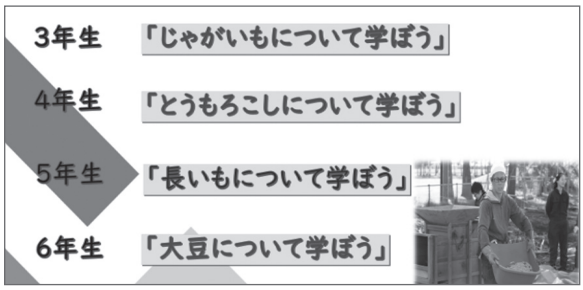
この取組を通して、子どもたちは地域の多様な人材や職業、社会の仕組みにふれるとともに、自らの学びが社会とどのようにつながっているのかを実感できる。学校の「やってみたい！」を応援するリソースの確保（人・もの・財源）を実現し、社会に開かれた教育課程を実現することを目的とした事業である。

（2）　キャリア教育を組織的に推進する体制づくりの実践例

①　D小学校　「ふるさとの魅力」

ア　内容

３～６年生が地域の基幹産業である農業を１年間通して学んでいる。各学年、３年生「じゃがいも」、４年生「とうもろこし」、５年生「長いも」、６年生「大豆」について学び、それぞれに地域の方が一人ずつつき、１年間指導してくれる。地域と学校をつなぐ担当、具体の打ち合わせをする担当、１年間の活動を可視化できるよう啓発する担当がそれぞれ役割を担い、組織的な活動を行っている。



イ　校長としての関わり

持続可能で系統的・発展的なキャリア教育を推進するため、１年間を見通して、活動の担当、コーディネート担当、学級担任、啓発担当というように役割分担し、それぞれが責任をもってその役割を進める体制をつくっている。多くの教職員が本活動に関わることで、組織的な活動となり、教職員のキャリア教育への理解の高まりにつながっている。

②　E小学校　「キャリアプロジェクト通信」

ア　内容

外部講師による授業や地域の力を借りた学習を明確に「キャリア教育」と位置付け、子どもに付けたい力を「キャリアプランニング能力」と明示し、全職員が共通理解をした上で活動を行っている。またキャリアプロジェクトの担当教諭が、「キャリアプロジェクト通信」を全職員向けに発信して共有化を図っている。

イ　校長としての関わり

校長はキャリア教育を教育課程に位置付け、外部講師による授業や地域の力を活用した学習を明確に「キャリア教育」と定義するとともに、育成する力を「キャリアプランニング能力」と示し、全職員の共通理解を主導している。更にキャリアプロジェクト担当教諭を位置付け、「キャリアプロジェクト通信」による情報発信と共有の仕組みを整備することで、実践の見える化と組織的な取組を促進している。このように校長は、方針の明確化と体制づくりを通して職員をマネジメントし、キャリア教育の推進に主体的に関与している。

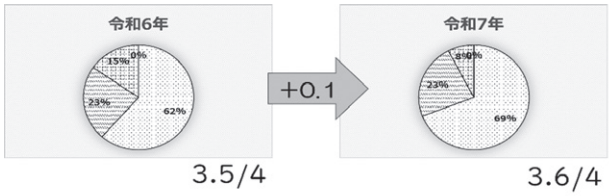
5　帯広市小学校のキャリア教育の現状と変化について

（1）校長への意識調査から

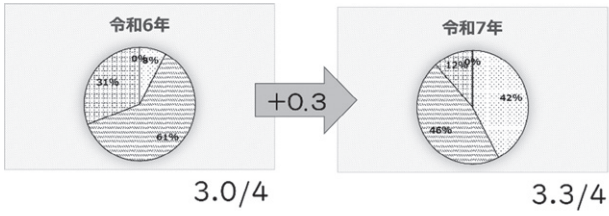
校長が積極的に教育活動全体にキャリア教育の視点を位置付け、社会的・職業的自立に必要な基盤となる資質・能

力の育成を意図した教育課程を編成したこと、持続可能で系統的・発展的なキャリア教育を組織的に推進する体制を構築し、教職員研修を図るなどのマネジメント及びリーダーシップを発揮したことで、学校と児童がどう変容したかの意識調査を行った。

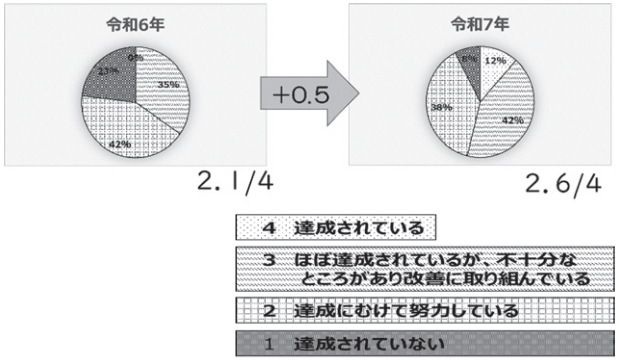
① 自校の経営方針にキャリア教育または社会形成能力の育成が位置付けられている。



② 教職員全体が自校のキャリア教育のねらいや内容について共通理解している。



③ 自校でキャリア教育に関する校内研修を実施している。



（2）児童への「おびひろにかかわるアンケート」から

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
帯広のことが好き	89%	94%	95%	95%	**96%**
将来帯広で働きたい	69%	73%	73%	73%	**75%**
将来帯広で暮らしたい	72%	77%	77%	76%	**77%**
地域や社会をよくするために、何かすべきことがあるか考えることがある	67%	72%	77%	75%	**74%**
地域の行事に参加している	57%	66%	70%	70%	**71%**

帯広市教育研究所では令和３年度から本市児童生徒に本アンケートを実施している。令和２年度から「おびひろ市民学」、令和６年度から「おびひろスクールコラボ」の取組がスタートしており、実践の積み重ねと児童の意識変化の関連は次の通りである。

（3）考察

校長がキャリア教育を経営の中核に位置付け、方針の明確化・共通理解・校内研修を進めたことで、教職員の意識が統一され、学校全体で組織的に取り組む体制へと変容した。その結果、教育活動に一貫性が生まれ、児童の学びを支える基盤が強化された。また「おびひろ市民学」「おびひろスクールコラボ」の積み重ねにより、児童の地域への関心や愛着が高まり、主体的に関わろうとする意識が育っている。本市の取組や校長がキャリア教育の視点を教育活動に積極的に取り入れたことが、児童の地域への愛着の心とよりよい社会の創造に積極的に関わる力を育む効果があったと押さえられる。

Ⅲ まとめ

1 成果

（1）キャリア教育の視点を位置付けた教育課程の編成について

① 校長がキャリア教育を教育課程の中核に位置付け、育成すべき資質・能力やねらいを明確に示すとともに、校内研修や情報共有の機会を充実させたことにより、教職員の共通理解が大きく進んだ。その結果、各学年や各教育活動がキャリア教育の視点でつながりをもち、学校全体として一貫性のある教育活動が展開されるようになり、組織的・計画的な実践が可能となった。

② 「おびひろ市民学」や「おびひろスクールコラボ」を軸とした探究的な学習や地域と連携した教育活動を継続的に実施したことで、児童は地域のよさや課題に対する理解を深め、地域社会とのつながりを実感するようになった。その結果、地域への愛着が高まり、自ら進んで社会に関わろうとする意識や態度が育ち、よりよい社会の創造に主体的に関わろうとする姿が見られるようになった。

（2）キャリア教育を組織的に推進する体制づくりについて

① 校長がリーダーシップを発揮し、担当者の配置や情報共有の仕組みを整備したことで、教職員一人一人の役割が明確になり、持続可能で系統的・発展的なキャリア教育を学校全体で組織的に推進する体制が構築され、実践の継続性と質の向上が図られた。

② 地域や企業、外部講師と連携した学習活動を通して、児童は自らの学びと実社会との関係を具体的に捉えることができるようになった。その結果、地域や社会に対する関心や理解が深まり、自分も社会の一員としてよりよい社会の創造に関わろうとする主体的な態度が育まれた。

2 課題

（1）キャリア教育に関する校長自身の理解を一層深めるとともに、社会形成能力の視点から教育活動全体を見直して、教科等との関連を明確にした体系的な教育課程として整理していく必要がある。

（2）地域や関係機関と連携した取組を一過性で終わらせず、系統的・発展的に継続するために、教職員研修のさらなる充実や役割分担の明確化を図り、学校全体で推進できる組織的なマネジメント体制を一層強化する必要がある。

第12分科会　自立と共生

運河（小樽市）

自立と共生

研究課題

自立と共生の実現に向けた教育活動の推進と校長の在り方

分科会の趣旨

現在、誰一人取り残されず、全ての人の可能性を引き出す共生社会の実現が求められている。共生社会とは、障がいの有無等に関わらず、あらゆる人々が互いの人権を尊重し合い、共に力を合わせて生活していくことができる社会である。そして、多様な人々と協働しながら新たな価値を生み出し、様々な分野での共生社会の創り手となっていくことが求められている。そのためには、子ども一人一人の自分らしさを大切にしながら、夢や希望をもって「自立する力」を育むことが大切である。それとともに、互いに仲間として支え合いながら、よりよい社会を築いていこうとする「共生」の態度を養うことも重要である。

そこで、学校は、障がいの有無とともに、相互に多様性を認め、高め合い、他者のウェルビーイングを向上させることのできる教育環境を整備していかなければならない。そして、誰もが自立し互いに尊重し合える共生社会を築くために、個々の状況に応じた子どもの自立や社会参加に向けた主体的な取組を支援する必要がある。このような視点に立って、子ども一人一人の教育的ニーズを把握するとともに、資質・能力を育成し、生活や学習上の困難を改善または克服できるよう特別支援教育を発展・充実させていくこと、そして、子どもの自己肯定感を高め、「自立する力」と「共生」の態度を育み養っていくことがたいへん重要である。

校長は、このような「自立と共生」の社会づくりにおける学校の役割の大きさについて教職員の理解促進と専門性の向上を図りながら、カリキュラム・マネジメントの確立や、特別支援教育コーディネーターを中心とした校内支援体制の整備、地域の医療・福祉といった関係機関との連携、家庭・地域への理解啓発などをより一層推進させていかなければならない。

本分科会では、このような「自立と共生」の視点で、社会づくりにおける特別支援教育の役割について共通認識に立ち、校長のリーダーシップの下、子どもの自立と社会参加を図る特別支援教育や多様な人々と共生し協働する資質・能力を育む教育を推進するための具体的な方策と成果を明らかにする。

研究の視点

（1）持続可能な社会と幸福な人生を創る力を育てる特別支援教育の推進

共に支え合う共生社会、持続可能な社会の実現に向け、障がいの有無に関わらず共に活動し共に学ぶインクルーシブ教育システムの構築と、子どもの自立と社会参加の一層の推進が求められている。そして、子ども一人一人の教育的ニーズに対応した適切な指導・支援を必要な時に提供できるようにしていくことが重要である。

校長は、きめ細やかな質の高い指導・支援の充実を目指し、連続性のある多様な学びの場の充実と校内支援体制の整備とともに、子どもたちが地域社会の構成員であることを学ぶ地域社会での交流や学習の推進を図る必要がある。また、医療・福祉等の関係機関との連携を強化し、全ての子どもがその能力を十分に発揮できる学習環境の整備に努めることも重要である。

このような視点に立ち、子どもの自立と社会参加に向けた主体的な取組を支援する特別支援教育を推進する上での、校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

（2）多様な人々と協働する資質・能力を育む教育の推進

子どもたちには、「共生社会」の創り手として予測できない変化に主体的に向き合い、自らのよさを認識するとともにあらゆる他者を価値ある存在として尊重することや、自らの可能性を発揮し多様な人々と協働して課題を解決していく力を身に付けることが求められている。

校長は、多様性の尊重、他者への共感や思いやりの心を子どもに培っていくこと等を通して、多様な人々と協働する資質・能力を育めるようカリキュラム・マネジメントに努めなければならない。また、家庭や地域への理解・啓発を図り、連携して子どもを育てていくことも必要である。

このような視点に立ち、「共生社会」の実現に向け、多様な人々と協働する資質・能力を育んでいく上での、校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

研究発表

誰一人取り残さない文化を醸成する学校経営の推進
～多様性の公正な包摂を意識した特別支援教育の省察から～

福井県　大野市有終南小学校　芦　原　邦　弘

Ⅰ 趣　旨

1　はじめに

福井県大野市は人口約２万９千人（令和８年４月現在）、四方を美しい山々に囲まれた自然豊かなまちである。学校再編が進み、平成元年に14校あった小学校は７校に、中学校は５校から２校に減少し、市校長会の会員も大幅な減員となり、現在に至っている。

本市が作成する「大野っ子育成プラン」には、「安心して通える園・学校づくり」「居場所づくりと絆づくり」「子ども視点での組織的支援」など、誰一人取り残さない学校づくりの基盤となる重点項目が示されている。この育成プランの下、各学校ではそれぞれの特色を生かした教育活動を展開している。このような中、大野市小学校長会では令和６年度より本研究について研鑽を重ねてきた。ここでは、持続可能な社会と幸福な人生を創る力を育てることを目的とした市内小学校の特別支援教育の具体的な取組を紹介し、校長が果たす役割を明らかにする。

2　研究テーマについて

学校教育において、自立と共生は、全ての児童に関わる普遍的な教育目標であり、特別支援教育においても障がいのある子どもを特別な存在としてとらえるのではなく、一人一人が異なる学び方や得意なことをもつことを前提とし、それぞれの可能性を育てる教育が求められている。その中で校長は、特別支援教育推進に必要な土台を構築する上で中心的な役割を担う。「誰一人取り残さない文化を醸成する学校経営の推進」を研究テーマに据えたのは、学びや生活の土台を強固に整えることが持続可能な社会と幸福な人生を創る力を育てる学校づくりへの第一歩になると考えたからである。これらを、単なるスローガンではなく、確固たる目的として日々の教育活動の中で実践されていくことが重要であり、以下にその文化を醸成するための取組と校長の関わりや役割について述べる。

Ⅱ 研究の概要

1　市校長会における取組について

（１）令和６年度の研究概要

第60回東海・北陸地区小学校長会教育研究三重大会（令和７年10月）に向けて、発表校が中心となり研究を進めた。その中で、特別支援教育を推進するためには、「実態把握」「組織的支援」「環境整備」「授業改革」の視点が重要であり、全ての児童が自分らしく輝ける学校を目指し、学校が一体となって推進するシステムづくりに努めることが大切であるとの知見を得た。更に発表校からは、フリートークを活用した協同的な学びを積み重ねた結果、多様な価値観を認め合い、共生社会を体現する姿が日常に見られるようになったとの報告があった。

また一方で、次のような今日的課題も見えてきた。以前にも増して、子どもたちの特性や保護者の価値観が多様化し、教職員による特性の理解ときめ細やかな対応がより一層必要になってきている。また、特別支援教育に特化していない学校経営であっても、教職員が専門性を高め、発達に特性のある子どもを含めた学習環境づくりを進めることが求められている。さらには、特別支援学級への入級だけに頼らず、通常学級で共に学ぶ場の工夫を進めることも重要な課題である。市校長会では、このような成果を自校の学校経営に生かしていくとともに、浮き彫りになった課題についても継続的に研究を進めることとした。

（２）令和７年度以降の研究概要

市校長会では令和６年度の共同研究で得られた成果や課題を基に、本発表に向けて研究テーマを新たに設けた。また、研究を更に深化させるためには、他校の取組を共有し、それぞれの取組に対する校長の思いや関わり方について、意見交換することが必要であると考え、下記のような計画を立て、研究を進めた。

①　アンケートの実施、集計、考察
②　各小学校の実践を基に情報共有
③　校長の関わりや役割についての考察
④　発表原稿作成を通した共同研究のまとめ

2　アンケート結果から見る校長の役割

限られた時間の中でも効率的に研修を進められるよう、特

別支援教育に関する校長の役割について、市内９小学校（Ｒ７年当時）の校長を対象にアンケートを実施した。アンケート実施が少しでも自校の特別支援教育を振り返る機会となるよう、取組に対する校長の思いや関わり方について具体的な回答をお願いした。

校長会では、集計したアンケート結果を基に研修を行った。短い時間ではあったが、新たな気付きや自校の取組の参考になる知見を得ることができた。以下に、アンケート結果と研修時の意見を考察としてまとめたものを示す。なお、（　）内は複数選択による回答の割合である。

【設問①】特別支援教育を推進していくために校長が果たす役割として必要なことは？
組織づくり（67%）
人材育成（67%）
教育者としての資質（44%）
マネジメント能力（44%）

適切な校務分掌の設計、教職員の強みを生かした業務分担など、組織づくりを重要視する校長が多い。また、専門性を有する外部の人材とつないだり、教師同士の学びを促進する環境整備や組織づくりを進めたりする上で、校長の役割は大変大きいものがある。

【設問②】特別支援教育を推進するための方策として大切にしたいことは？
個別の教育支援計画・個別の指導計画の作成（78%）
チームでの支援体制（67%）
子ども理解（アセスメント）（44%）
教職員の専門性（44%）

障がいのある子どもたち一人一人のニーズを正確に把握し、長期的な視点で卒業まで一貫して的確な教育的支援を行うために、個別の教育支援計画・個別の指導計画のより適切な作成が重要であると考える校長が多い。また、家庭・医療・福祉との連携を強化し、全ての子どもたちが、能力を十分に発揮できる学習環境を整備することが、校長の大きな役割の一つであると言える。

【設問③】特別支援教育を推進する際に難しいと感じたことは？
環境整備と合理的配慮（44%）
保護者支援と相談体制（44%）
子ども理解（アセスメント）（33%）
教職員の専門性と研修（33%）

難しいと感じた理由として、「支援する上で個々に必要なものが異なる。」「人数が多くなると個々に対応できる時間が限られてくる。」「通級指導や特性に寄り添った支援に必要な人員が足りない。」など環境整備や合理的配慮に関する回答が多い。また、「もっと自分の子のために手厚い体制を取ってほしい。」のような保護者の過度な要求への対応や、「保護者の理解や協力が得られず、アセスメントや支援ができない。」といった困難さを指摘する校長もいる。さらには、「特別支援教育は成果が分かりづらく、保護者と同じような話合いを繰り返す。」といった切実な悩みも聞かれる。

３　特別支援学級在籍児童数の増加への対応について

	Ｒ５年度	Ｒ６年度	Ｒ７年度
特別支援学級在籍児童数※	49人	64人	75人
市全児童数に占める割合	3.6%	4.8%	6.0%

※大野市全小学校の合計

市全体の児童数が減少する中、特別支援学級に在籍する児童数は増加傾向にある。また、通級指導を必要とする児童数も以前に比べて増えている。限られた人材の中で特別支援学級担任を配置したり、通級指導教員を増やしたりすることは容易ではなく、組織マネジメントの工夫が求められる。さらに、市内では特別支援教育の免許を保有する教員の退職が続き、免許を保有しない教員が特別支援学級担任に配置されるケースが増加している。これらの状況を鑑み、市教育委員会では、令和７年度より「特別支援教育指導員」を配置、市内全小中学校を巡回し、気がかりな子どもの観察や特別支援学級担任との相談活動を行うなどして、大きな成果を挙げている。また、校長自らが特別支援教育に関する助言を受けることで、学校経営に生かすことにつなげている。

４　市内各小学校の実践と校長の関わり・役割

（１）Ａ小学校の実践「個に応じた学びの工夫」

①　取組と成果

特別支援学級（知的）では、計画・テスト・分析・練習を１サイクルで行う「けテぶれ」学習を実践した。自分で目当てをもって学習に取り組み、テストで評価し、自分の学習を分析し、それを克服するための練習を行う。この学習のポイントは、自分の学びをメタ認知できること、自分に合った学びを創造できることなどが挙げられる。自分の学びを振り返ることで「どこがダメだったのか」「どうするとよかったのか」を受け身でなく、自分自身の問題としてとらえる姿が見られた。その結果、細かいところまで注意して練習に取り組むことができ、能力に応じた自分なりの学びを成就することができた。

②　校長の関わり・役割

当初、この実践はとても難しいのではないかと思えた。しかし、教員の「やってみたい」というモチベーションを大切にして「たとえ失敗しても、次の大きな糧になるだろう。」と実践を許可した。また、「けテぶれ」学習について深く理解できるよう、研究主任に本学級への支援を依頼するなど、教員が自ら学ぶ意欲や環境づくりを大切にした。

（２）Ｂ小学校の実践「組織マネジメント・資質向上」

①　取組と成果

週２回、終礼時に「子どもを見つめて」と題して、個別の支援が必要な児童の情報共有を行った。また、週１回、支援員、相談員、特別支援教育コーディネーターを交えて、「特コミーティング」を開催した。これにより、個別の支援が必要な状況が発生してから、短時間で対応することができるようになった。気になる児童を早いタイミングで共通理解することで、素早く個別の支援や支

援員の配置に反映させることができた。また、支援員・相談員などの思いを発言してもらうことで、やりがいや自己有用感の向上にもつながった。「採用から早い段階で特別支援教育の経験を積ませる」という校長の方針から、新採用教員を特別支援学級の担任や副担任に充てた。これにより新採用教員は「特別支援教育の視点に立つこと」の重要性を理解できたようである。特別支援学級担任の若手とベテランをバランスよく配置でき、チームで指導にあたることができた。

② 校長の関わり・役割

特別支援教育の視点をもつ教員育成のために、中堅やベテランとのバランスを考えながら、若手教員を配置した。また、官製研修への積極的な参加を促し、指導力向上を働き掛けている。さらには、「子どもを見つめて」や「特コミーティング」を年度初めに計画的に組み入れ、特別支援教育や個別の支援が充実するように体制整備を図っている。

（3） C小学校の実践「環境整備の推進」

① 取組と成果

１階と３階にあった特別支援学級の２教室を、１階児童玄関横の教室に移動した。合わせて、通級指導教室を１階から３階に、相談室を１階に配置した。移動後の特別支援学級の教室は五つの小部屋から成る静かな棟になったため、教室をパネルなどで仕切っていた従来の教室に比べ、少人数での活動がしやすく、在籍児童が安心して生活できるようになった。

② 校長の関わり・役割

特別支援学級の教室移動で影響を受けた、相談室担当者、通級指導教室担当者に相談し、配置換えを決定していった。全教職員に共通理解を図り、夏季休業中の職員作業で机・ロッカーなどの運び出しができた。新しく特別支援学級になった棟には古い空調設備しかなく、音が大きく、温度調節ができず、いつ壊れてもおかしくない状態であったため、市教育委員会に要望し、エアコンを設置した。

（4） D小学校の実践「社会性の育成」

① 取組と成果

日常の学校生活の中で異学年交流が自然と実践されるよう、縦割班での活動を多く取り入れた。上学年が下学年の面倒を見る姿勢が、自然と身に付いた。また、上学年が自主的に活動し、自立した姿が多く見られた。

② 校長の関わり・役割

「全ての子どもたちにとって、居心地のよい環境を整備すること」が大切で、そのためには子どもを「知る」ことから始め、その子の内面に対して自然と関われるようになることが重要である。また、そのような環境整備は、校長が職員を「知る」ことにも通じる。すなわち、学校にいる全ての人を大事にするところから、校長の学校運営（自立と共生）が始まると考える。

（5） E小学校の実践「子ども理解の推進」

① 取組と成果

毎月の児童の情報共有や、学期に１回必要に応じて校内就学支援委員会を行っている。また、外部専門機関と連携して児童への最適な学びが保証されるようにケース会議などを行い、保護者に説明し理解を得るようにしている。さらに、教育支援員や教育相談員と連携をしっかりと図ることができるように児童の現状を共有し、個に応じた最適な支援ができるようにしている。支援の状況を毎日記録してもらい、教師が見えない部分や児童の細かな発言や様子について情報を挙げてもらうことで組織として児童へのきめ細かな対応ができた。専門的な視点からの情報を保護者と共有することで、支援の在り方について保護者に理解してもらえることが多くなった。

② 校長の関わり・役割

校長は、児童一人一人の教育的ニーズを的確に把握し、最適な学びと支援が学校全体として継続的に提供できるよう、明確な方針を示す必要がある。そのために、校内就学支援委員会やケース会議が形骸化することなく機能するように体制を整え、特別支援コーディネーター、担任、教育支援員、教育相談員、管理職が相互に連携しながら支援に当たる組織的な仕組みを作り、まとめていくことが重要である。また、外部専門機関との連携を推し進め、専門的な視点を取り入れた支援方針について、責任ある判断を行い、保護者に対して説明責任をしっかりと果たすことで、理解と信頼を得る役割を果たすことが重要だと考える。さらに、個別支援を一部の担当者に任せきりにするのではなく、全職員が自分事としてとらえ、共通理解の下で対応できるよう、研修の企画・実施を通して職員の資質向上を図るとともに、日々の記録や情報共有といった地道な取組の重要性を職員に伝え続ける必要がある。このような取組を通して、職員が安心して支援に取り組める環境を整え、組織として児童に寄り添ったきめ細かな支援が実現できる学校づくりを推進することができると考える。

（6） F小学校の実践「授業改革を核とした学校づくり」

① 取組と成果

どの学級、教師も、質の高い授業ができることを目指し、フリートークを活用した協同的な学びの実践を重ねている。フリートークは、聴いて気付いて考えて、互いを認め合って解決する、他の人と折り合いをつける行為ともいえる。数年の取組を経て、この協同的な学びは、思いや考えを伝えることができる安心感のある学級づくりと相互に関係し合うことが確認できた。特別支援学級においても毎日取り組んでおり、他者との関わり方を学んだり学級の結び付きを高めたりしている。この学びの積み重ねにより、児童は多様な価値観を受け入れ、異なる背景をもつ他者と協働しながら、共に生きる力を自然と習得している。

② 校長の関わり・役割

全ての子どもが自分らしさを発揮し、生き生きと輝ける環境を整備するため、校長はアンテナを高く張って事実を正確に把握し、課題が生じない仕組みと組織体制を構築する。その際には、不易を守るために時代に応じた変化も取り入れる。校長のマネジメントにより、共生の学校風土は醸成される。

（7）Ｇ小学校の実践「障がい理解教育の推進」

①　取組と成果

様々な人の立場や状況を共感的にとらえ、共に気持ちよく過ごすために必要なことを考えて行動しようとする態度の育成を目的とした障がい理解教育を、特別支援学級担任が全校児童を対象に実施した。この授業を通して、子どもたちは様々な場面から「心のバリアフリー」について考えることができた。また、人が抱える困難にはいろいろなケースがあることに気付くことができた。ただ「かわいそう」と思うのではなく、自分ができることや掛けられる言葉について、自分事として考えるよい機会となった。

②　校長の関わり・役割

特別支援教育コーディネーターと連携して、計画的に障がい理解教育が効果的に実施できるよう教育課程を工夫した。また、県の教育研究所や専門機関などと連携した職員研修を実施した。

（8）Ｈ小学校の実践「地域との連携強化」

①　取組と成果

特別支援学級の自立活動の時間に地域の方との交流を実施した。野菜の収穫や調理実習を一緒に行ったが、普段あまり接することのない方々との交流だったため、適度な緊張感がある中、大変落ち着いて活動ができた。手厚い支援や温かい励ましの声を掛けていただき、児童の達成感も大きかった。また、特別支援学級児童に対する地域の方の理解が深まる機会にもなった。

②　校長の関わり・役割

交流を、支援ではなく共に学び合う機会ととらえ、地域との橋渡しをしている。交流会当日には、その場で、児童の頑張りを認めたり、地域の人と声を交わしたりする。また、交流の様子や成果を学校だよりの中で地域に発信している。

（9）Ｉ小学校の実践「ポジティブ教育の推進」

①　取組と成果

全校児童７名の小規模校。人間関係が固定化されることや、大規模校である中学校進学に向けた心理的ハードルが高い傾向にあるため、ポジティブ教育の研究を進めている。令和５年度は、社会性を育て、いじめなどの予防につながるソーシャルスキル教育を柱としたプログラムを中心に行った。令和６年度はそれを土台として、仲間同士の認め合い、支え合いが可能となるピア・サポート活動を柱としたプログラムを中心に取り組んだ。学習した経験が知識として残るので、実生活に役立つ。前向きになれるような言葉を教わるなど、自己肯定感を高めるよい機会であった。

②　校長の関わり・役割

児童同士の関係が近いため、相手を分かったつもりでも「あの子はこんな子だ。」と一面的にとらえる傾向があった。よって、令和７年度の１学期からは、月１回の全校朝礼の時間を利用して、校長がピア・サポート活動のプログラムを行った。校長が行うことで、全校児童を対象にできることや、全職員がその活動を参観できることの利点があり、全校で多様性を認める集団づくりに取り組むことができたと実感している。

Ⅲ まとめ

1　成果

（1）「組織的・計画的な支援体制」の構築

校長が明確な方針を示し、特別支援コーディネーターや外部専門機関、支援員などと連携する仕組みを整えることで、個々の事案に対する迅速かつ組織的な対応が可能となった。特に、会議の定例化や情報共有の仕組みづくりが、教職員の安心感と支援の質の向上に直結した。

（2）校長の伴走による「教職員の資質と意欲」の向上

「けテぶれ」学習のような新たな挑戦を承認し、人的・環境的支援を行うことで、若手からベテランまで教職員の自己有用感が高まった。また、適材適所の配置や研修の充実により、全職員が特別支援教育を「自分事」としてとらえる意識が醸成された。

（3）「共生社会の土台」となる学習環境と授業改革

教室配置の見直しといった物理的な環境整備から、フリートークやピア・サポート、縦割活動といった「他者と折り合い、認め合う」活動まで、校長が多角的にマネジメントすることで、児童の中に多様な価値観を認める「共生の文化」が着実に育まれた。

2　今後の課題

（1）多様化・複雑化するニーズへの「合理的配慮」

アンケート結果にもあるとおり、支援を必要とする児童の増加に伴い、個々の特性に応じた環境整備や人員配置の不足が課題となっている。限られた人的資源の中で、いかに実効性のある合理的配慮を継続していくか、更なる校長のマネジメント力が問われている。

（2）保護者との合意形成と「信頼関係」の深化

アセスメントの結果や支援方針について、保護者の理解や協力を得るのが困難な事例も散見される。外部機関との連携を更に強化し、客観的なエビデンスに基づいた丁寧な説明責任を果たすことで、学校と家庭が車の両輪となって子どもを支える体制をより強固にする必要がある。

（3）「持続可能な文化」としての定着と共有

校長の交代や教職員の異動にかかわらず、「誰一人取り残さない」という学校文化が継承されるためのシステム化が求められる。市内小学校の好事例を共有し続け、地域全体で特別支援教育を推進するネットワークの質を更に高めていかなければならない。そして、誰一人取り残さない文化を醸成する学校経営を推進し、持続可能な社会と幸福な人生を創る力を育てる学校づくりに、今後も継続して取り組んでいきたい。

研究発表

多様な人々と協働する資質・能力を育む活動の推進に向けた校長の役割と指導性

北海道　標茶町立標茶小学校　辻　川　智　宏

Ⅰ 趣　旨

1　はじめに

広大な大地が広がる北海道では、総合出先機関として北海道本庁各部の事務・事業を実施する14の振興局（行政機関）が設置されている。標茶町を所管する釧路振興局（１市６町１村）は、北海道東部に位置し、茨城県と同程度の面積を有している。「釧路湿原」「阿寒摩周」の二つの国立公園を有する魅力あふれる自然に恵まれた地域である。

出典 CC-BY4.0 Hokkaido

2　釧路校長会の紹介

釧路校長会は釧路市を除く、小学校、中学校、義務教育学校、計41校の校長で構成され、連携を大切にしながら学校を取り巻く課題の解決に向けて活動を進めている。今年度より研究主題を「ふるさと釧路でともに生き、自ら未来を切り拓き、豊かな社会を創る児童生徒の育成を目指す学校教育の推進」と設定し、学校経営及び日常の教育活動を通して研修と実践を進めている。併せて、昨年度より視点②を重点に加え、研究を進めている。

3　北海道および釧路管内の状況

北海道では、豊かな自然や文化、農業や観光をはじめとする産業等の教育資源を活用し、児童生徒が多様な他者と交流する豊かな体験活動などに取り組んでいる学校が多い。釧路管内においても同様で、地域の教育資源の特性と強みを生かし、ＰＤＣＡにより教育の質を高め、子どもたちが互いのよさや可能性を発揮しながら課題を解決する取組を進めている。

4　研究の柱

多様な人々を価値のある存在として尊重し、探究的な学習や体験活動などを通して、子どもたちには「共生社会」の一員として共に認め合い、支え合い、誇りをもって生きられる社会を構築していくための資質・能力を育むことが、重視されていくと考える。中でも重要となる多様な人々と協働する資質・能力を、価値観や背景の異なる人々と円滑な人間関係を築き、互いの強みを生かしながら共通の目標に向かって取り組むときに必要となる「総合的な力」とおさえた。その力を育成するためには、子どもが自分のよさや可能性を発揮し、主体的に課題を解決する経験を積み重ねることが重要と考えている。

釧路校長会では、地域と実践している活動において、子どもたちが他者と共に、その地域の課題の解決を目指す活動を通して、「総合的な力」の育成の実現に向けた校長の役割と指導性について究明していく。また、自分で取組を進めることが難しい児童を取り残さないため、他者への共感や思いやりの心を育む取組にも着目することとした。

Ⅱ 研究の概要

1　多様な人々と協働する資質・能力

釧路校長会では、総合的な「多様な人々と協働する資質・能力」を、前述のⅠ-4でおさえているが、取組の評価や改善に向け、子どもの活動中の具体的な姿や取組全体を通して変容した姿の視点として、次のように設定している。

・多様性の尊重と受容	・協調性	
・ふるさとへの愛着	・主体性	
・コミュニケーション能力（傾聴）（表現）		など

2　釧路管内小学校の取組

（1）鶴居村（A小学校）
取組：タンチョウのえさづくりプロジェクト

①　取組の概要

本プロジェクトは、平成20年にタンチョウの保護活動をしていた方から学校に活動の提案があり、行事としてスタートした。

平成21年度からは生活科及び総合的な学習の時間の地域学習として、教育課程に位置付け、以降、「地域の方を外部講師として招聘する」「地域の方からタンチョウの餌となるデントコーンを育てるための畑を借りる」「デントコーンの栽培から収穫・乾燥・ほぐし作業をする」「タンチョウ保護施設のえさを寄贈する」など、地域と連携を図りながら継続している活動である。現在は縦割の異年齢による交流も図りながら、通年で体験を行う学習に発展している。

② 育成が期待できる資質・能力

ア 産業や自然に関する学習を通した郷土への愛着

イ 体験活動を通した主体性・協調性

ウ コミュニケーション能力

③ 校長の関わり

ア 活動目的の再考

生活科及び総合的な学習の時間の目標を再確認し、取り組んできた活動の目的を改めて考えるよう、担当者等に指導・助言した。

イ 体験の質の確保

豊かな体験活動を通してふるさとのよさを実感できる児童を育むことができるような方向性を提示した。

ウ 安全管理と教職員の協働体制の構築

児童の活動を支えるため、安全に配慮するとともに、畑づくり、管理等に教職員の作業協力を得るための体制整備に努めた。

④ 成果と課題

ア 成果

伝統的に取り組んできていることから学年が上がるにつれ、児童が見通しをもって活動することができている。

イ 課題

今後も目標を再確認し、発達の段階を意図した教師の支援の質を向上する必要がある。

（2）白糠町（B義務教育学校前期課程）

取組：アイヌ文化体験活動

① 取組の概要

白糠町アイヌ文化保存会の協力のもと、第４学年では、事前にアイヌ語の意味や由来について学習する活動を位置付け、アイヌの人たちの歴史、文化に対する興味・関心を高めた後、アイヌミュージアムの施設を見学・調査したり、アイヌ民謡の歌唱体験やムックリの演奏体験を行ったりしている。また、第５・６学年では、アイヌの人たちの食事や衣服について外部講師から学んだり、アイヌ文様の刺繍を体験したりするなど、多様な調査・体験活動を位置付け、児童が知りたい情報を調べられるよう配慮している。

計画・実施にあたっては、教務部が中心となって、学年の系統性を考慮するとともに、特別な教科道徳「伝統と文化の尊重、国や郷土を愛する態度」の学習や地域住民に向けた「ふるさと学習報告会」との関連を図りながら進めている。

② 育成が期待できる資質・能力

ア 多様性の尊重と自然愛護の醸成

イ 多様な文化に対して肯定的に捉え、理解を深めようと努める姿勢

③ 校長の関わり

地域住民や関係機関の協力による文化体験活動の充実を図るため、次の点について配慮し進めている。

ア 町アイヌ協会の行事に参加し、地域住民との関係を深めるとともに、体験活動のねらい等について関係者との共通理解を丁寧に図りながら協力を要請している。

イ 学年の系統性や接続、各領域の学習との関連を図る教育課程を編成するために、分掌に対してカリキュラム・マネジメントの促進を働きかける。

ウ 関係機関と連携し、学んだことを総合的に発表する場を設定する。

④ 成果と課題

ア 成果

児童が学習の成果を実感し、文化への理解とふるさとへの愛着をより一層深めることができた。また、目指す児童の姿を意図し、教科等横断的な視点で授業を構成しようとする教職員の意識が高まった。

イ 課題

児童が探究的に学ぶ時間を十分に確保するために外部講師を適宜活用できるよう、教育課程を工夫していく必要がある。

（3）浜中町（C小学校）

取組：海洋教育の実践

① 取組の概要

地域の海についての探究的な学習を通して、地域の海、水産資源、環境の関連を理解し、環境保全について自分たちができることについて

見いだすことをねらいとしている。第１・２学年では生活科、第３～６学年では総合的な学習の時間に、海や水産資源など自然環境を生かした環境教育を実施している。

実施に当たっては、年間を通して専門的知見をもった講師の協力のもと、児童が主体的に学べるよう地域の方々に学びを発表する場を位置付けるなど、地域や学校行事と関連を図った学習を計画している。

また、地域人材の協力を得ながら、児童が様々な海辺の生き物を観察・調査するなど、理解を深める体験活動にも力を入れている。

② 育成が期待できる資質・能力

ア コミュニケーション能力

イ 情報発信するための表現力

ウ 協働性

エ 地域について進んで学ぼうとする主体性

③ 校長の関わり

ア 家庭や地域との連携を図るため、ＰＴＡ・学校運営協議会等様々な場面で、学校経営方針を説明し、協議を進める中で「目指す人間像」を共有する。

イ 小中併置校の利点を生かし、９年間で育成する資質・能力を明確にしたカリキュラム・マネジメントの確立と活動をしっかりと位置付けた教育課程の再編成を行う。

④ 成果と課題

ア 成果

地域と学校が連携する場面が多く、互いに協働し合う文化が継続している。また、地域のよさや地域の問題に気付き、地域をよくしていきたいという思いを育むことができた。

イ 課題

活動が形骸化しないよう、計画の工夫や見直しが必要である。

（４）弟子屈町（Ｄ小学校）

取組：川湯のよさを実感する教育の実践

① 取組の概要

本校は全校児童26名の小規模校である。小規模校であるからこそ様々な方々との関わりを求め、積極的に地域に出て行き、学びの機会（「そば打ち体験」「陶芸体験」「乗馬体験」「硫黄山登山」「木育」など）を意図的・計画的に設定している。高学年では、てしかが郷土研究会のご協力をいただきながら、北海道の名付け親である松浦武四郎さんについての学習を実施し、年に１回松阪市内の小学校との交流学習を行っている。また、総合的な学習の時間では、川湯の歴史・文化・自然を学ぶ活動を組み込み、ふるさとのよさを発見し、愛着心を育て、誇りをもてるような取組にしている。

特に川湯地域には、弟子屈を代表し町の無形文化財にも指定されている郷土芸能「川湯ばやし」があり、８割の児童がこの川湯ばやしに関わっていて、川湯神社例大祭が行われる８月27、28、29日に地域の方々にお披露目している。また、この地域は、昭和の大横綱 大鵬関の出身地であり、奉納相撲大会には全校児童が出場し、地域行事を盛り上げている。

② 育成が期待できる資質・能力

ア 地域のよさの発見・ふるさとへの愛着

イ コミュニケーション能力

ウ 人間関係力

③ 校長の関わり

ア 全ての児童にとって貴重な機会となるため、教育課程へ位置付け、担当との対話を増やしながら、どの学年ではどんな活動を体験するか整理し、明確にした。

イ 地域の方々と積極的に関わり、児童の深い学びのため、職員との交流を図り、共通理解を行った。

④ 成果と課題

ア 成果

地域の歴史・文化に触れたり、自然を観察して深く学んだり、地域の方との様々な交流をしたりすることで、興味をもち、地域に誇りをもてる児童が増えてきている。

イ 課題

持続可能な活動とするため、定期的に活動を見直すとともに、地域人材の発掘と確保を行う必要がある。

（５）標茶町（Ｅ小学校）

取組：交流及び共同学習の実施

① 取組の概要

各学年２名、計12名程度の縦割班をつくり、年間を通じて集団づくり活動や清掃を行っている。リーダーとなる６年生が特別支援学級児童の場合は、担当している教員をその班に配置して、下級生をまとめる経験等ができるよう支援体制を配慮している。

また、高学年で編制する児童会・委員会活動においても、特別支援学級児童が、よりよい学校づくりに向けた取組を考えることができるよう、教職員の関わりや配置について検討している。

児童が多様な考えを理解し、共に支え合う意識の醸成につなげている。

② 育成が期待できる資質・能力

ア 多様性の尊重と受容する姿勢

イ 仲間と活動に取り組む協調性

ウ コミュニケーション能力

③ 校長の関わり

ア 全ての児童にとって貴重な機会となるため、全教職員が関わりをもつよう、教育課程への位置付けや校内体制の整備を進める。体制整備については、具体的には、分掌内に委員会担当者を配置することで、分掌部会で委員会指導について協議することできるよう配慮する。

イ 全教職員への交流及び共同学習に関する研修を進め、インクルーシブ教育システム構築の担い手となるよう育成に努める。

④ 成果と課題

ア 成果

交流学級児童が、特別支援学級児童の特性を理解し、クールダウン後に寄り添うなど、多様性の尊重・共感や思いやりの心を培う配慮が多く見られた。また、分掌部会において委員会活動等の検討を定期的に行うことで、学年を越えて特別支援学級の児童と全教職員が関わりをもつことができている。

イ 課題

縦割班の活動や委員会活動を含め、特別支援学級の児童一人一人の現在の学びの状況を把握し、教育的ニーズを踏まえたものになっているか、就学時に決定した後も、引き続き状況を適切に把握する必要がある。

Ⅲ まとめ

1 多様な人々と協働する資質・能力の育成

・活動を通して他者の考えに触れることで、多様な考えを認め合い、合意形成を図りながらお互いが納得する答えを導き出すことができている。

・他学年の児童や地域の人々と一緒に取り組むことで、多様性の尊重、共感や思いやりの姿が多く見られ、地域のよさや地域の問題に気付き、地域をよりよくしていきたいという思いを育むことができている。

2 校長の役割と指導性

・時代とともに、児童の実態が変わることで、育みたい資質・能力も変わる。活動目標や資質・能力について、定期的に協議する場を設けることが必要である。また、教職員の専門性の向上を図る研修の設定も不可欠である。

・経営方針の位置付けやカリキュラム・マネジメントの充実を図り、児童の姿で適切に評価し、持続可能な視点で指導性を発揮することが重要である。具体的には、「地域の人々の願いや自治体が目指す地域社会の姿・ビジョンが土台にある」「校長のリーダーシップがあり、学校が目指す姿や方向性をグランドデザインに位置付けている」「児童が多様性に出会い、気付き、共に過ごす時間の積み重ねが学びになる」という視点を取り入れて改善に努める。

・管内の学校が広範囲に存在することから、校長としてその町村に初めて着任することがある。しかしながら、校長は実践内容を熟知し、地域との連携を深め、地域人材を有効に生かす教育体制の構築、持続性と実効性を兼ね備えたビジョンを示すことが重要である。

・異年齢集団による活動においては、教職員が担当学年や学級の枠にとらわれず、全教職員で全児童を育てるという意識の浸透を図り、協働する活動を進めることができる体制づくりが必要である。

3 持続可能な活動を目指して

（1）長く継続している地域主体の活動のよさ

・活動内容をゼロベースから考えることがないため、教員の負担が少なく、児童は地域のよさを実感し、体験することができる。また、学年が上がるにつれ、見通しをもって活動することができている。

・文化への理解とふるさとへの愛着をより一層深めることができている。

（2）活動の広がりや深まりを目指して

・目標を再確認し、発達の段階を意図した教師の支援の進め方を見直す。

・「課題の設定」「問いの立て方」「評価の在り方」について単元計画を再考するなど、探究的な学びの充実へと質を高める。

・活動が形骸化しないための、計画の工夫と見直しを図るとともに、地域人材の発掘と確保を行う。

第13分科会　社会との連携・協働

キタキツネ（留萌市）

社会との連携・協働

研究課題　家庭や地域等との連携・協働、学校段階等間の接続・連携の推進と校長の在り方

分科会の趣旨

急激な人口減少や少子化・高齢化、グローバル化の進展など、社会環境が大きく変化する中で、地域においては、つながりや支え合いの希薄化による家庭や地域の教育力の低下などの課題が指摘されている。また、子どもの貧困や子育てに不安をもつ保護者の増加など、家庭環境も大きく変化したため規範意識や他者とのコミュニケーション力が十分に育たず、それが問題行動の要因の一つとなっている。一方、学校においては、いじめや不登校、特別な支援を要する子どもの増加など、子どもを取り巻く課題はますます複雑化・困難化している。

これらの課題には、学校現場のみならず社会総がかりで対応することが求められており、望ましい子どもの育成や生徒指導上の課題へ対応するために、学校と家庭や地域等とが一体となって取り組む組織的な体制をつくっていくことが必要不可欠である。

また、依然として「小１プロブレム」「中１ギャップ」と呼ばれる学校段階等間の接続上の課題も存在している。子どもたちがスムーズに学校に適応できるようにするために、また、長いスパン、同じベクトルで子どもたちの成長を積み上げていくために、学校段階等間の接続・連携をより一層推進する必要がある。

校長は、「社会に開かれた教育課程」の実現のため、家庭や地域の人々と共に子どもを育てていくという視点に立ち、「地域とともにある学校づくり」、学校段階等間のより円滑な接続・連携、そしてそれらに伴う教育環境の整備等を推進していく必要がある。

本分科会では、校長のリーダーシップの下、子ども一人一人の将来を見据え、家庭や地域等との連携・協働や学校段階等間の円滑な接続・連携を推進するための具体的な方策と成果を明らかにする。

研究の視点

（１）家庭や地域等と連携・協働を深め、持続可能な社会の実現を目指して創意ある教育活動を展開する学校づくりの推進

子どもたちが未来社会を切り拓くための資質・能力を育成するためには、地域社会と連携を深め、学校内外での子どもたちの生活の充実と活性化を図ることが必要である。そのためには、学校が地域の特色を生かし、継続的、双方向的な連携・協働を推進して、それぞれの教育機能が確実に発揮できるよう中心的な役割を果たすことが求められている。

校長はこの認識の下、家庭や地域等の実態を重視し、教育目標やビジョンを保護者や地域と共有しながら、その実現に向けて連携・協働していく「地域とともにある学校づくり」を推進していく必要がある。

このような視点に立ち、地域の課題解決に向けた協働や地域の資源を活用した教育活動など、家庭や地域等との連携・協働を深め、創意ある教育活動を展開する上での校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

（２）成長の連続性を生かした学校段階等間の接続・連携の推進

次世代を担う子どもたちが、本来もっている能力を十分に発揮し、自己実現を図っていくためには、将来を見据え、幼児期から小中学校９年間の成長・発達を見通した教育を推進していくことが必要である。幼児教育施設・小・中がそれぞれの相互理解を図り、接続期のカリキュラムの工夫・改善や教育活動の成果や課題の共通理解、子ども同士の交流など、成長を連続させるための具体的な取組を推進することで「小１プロブレム」「中１ギャップ」といった課題も解決されていくと考えられる。

校長は、常に中・長期的な展望に立ち、子どもたちが各学校段階において、自分自身の能力を十分に発揮できるように、円滑な接続・連携をより一層推進しなければならない。

このような視点に立ち、学校段階等の成長の連続性を重視し、円滑な接続・連携を推進する上での、校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

研究発表

統合校における持続可能な連携の在り方について

新潟県　上越市立大島小学校　小　島　　淳

Ⅰ 趣　旨

児童数の減少を受け、学校の統廃合が進んでいる。新潟県はこの５年間で毎年３～７校が閉校している。人口の少ない郡部だけでなく市街地でも学校規模の適正化を目的とした統廃合が進んでいる。

統合校は、新たに広域な校区をもつこととなる。校長は、新たな地域に対して学校の経営方針を丁寧に説明し、地域と学校の双方的な連携・協働体制を構築し、児童が充実した学びと活動ができる学校づくりを進めることが求められる。

統合の時期や地域の事情、教育制度の変化などによって、各校で様々な課題がもち上がっており、その解決方法は同じではない。しかし、校長の役割の本質は同じであると考える。本研究は、上越市校長会第７ブロックの４小学校の実践を考察し、持続可能な連携体制を築く上で必要な校長のリーダーシップの在り方について明らかにする。

Ⅱ 研究の概要

１　背景

「児童が集団の中で、多様な考え方に触れ、認め合い、協力し合い、切磋琢磨することを通じて、一人一人の資質や能力を伸ばしていく」という学校の特質を踏まえ、上越市では小学校の学級の適正規模を20人以上30人以下とし、学校の適正配置が進められている。

上越市校長会第７ブロックは、三和区、浦川原区、安塚区、大島区の４区から成る。「子どもたちは地域で育てる」という意識が高く、無償で学校畑の土づくりや除草作業をしてくれたり、自発的に児童の登下校の見守りをしてくれたりと、地域には、学校の教育活動に協力的な方が多い。一方で、地域の学校への期待も大きい。統合により４区とも１小学校１保育園である。児童は幼少期から同じ顔触れで９年以上過ごす。保護者間のつながりが強く、過小規模校の場合、教師と保護者の距離が近いこともあり、学校の教育活動に対する理解がある。また、１行政区１小学校であることから、学校と行政機関とで頻繁に情報共有される。教育活動の意図を理解し、地域との連携の橋渡しや施設利用に融通を利かせてくれるため、学校の期待以上の成果を得られることが多い。

２　地域との連携における課題

（１）学校の統廃合の影響

学校の統合は、過小規模校の児童にとって人間関係が広がり、活動の規模が大きくなるなどのメリットがある。その一方、学校が閉校した地域にとっては、小学校というハブが無くなり、地域同士のつながりや児童との接点が減少する問題が生じている。地域行事が小学校の閉校に伴い行われなくなったり、児童がバス通学になり地域を歩く子どもの姿や声が消えたりしたことにより、寂しさを感じている方や統合に不満を抱く方が地域に存在する。また、統合先の小学校は「自分とは関係のない他所の学校」と、関心をもたない方もいる。これらは統合のデメリットとして挙げられる。

（２）働き方改革の影響

2019年の「働き方改革関連法」の施行により、長時間労働の要因となる業務についての見直しが進められ、地域行事への参加は、本来の教員の職務範囲ではないと位置付けられた。地方の場合、地域行事は休日に開催されることが多く、その運営に小中学生の力を頼る傾向が強い。教師の自発的な参加を妨げるものではないが、校長が勤務命令を出すことは難しい。「これからは従来どおりに地域行事の参加ができない。」という説明に対して、地域から「今まではよかったのに、なぜできないのか。」「学校は楽をしたいだけなのではないか。」「出てもらわないと困る。」という声が挙がる。学校が教育活動への協力を地域にお願いする以上、地域の要望に応える方策を練り、持続可能な連携の在り方を模索する必要がある。

３　研究の内容

第７ブロックの小学校の統合による開校時期は下記の表のとおりである。

学校名	開校からの年月
Ａ小学校	2025年（令和７年）開校１年
Ｂ小学校	2017年（平成29年）開校10年
Ｃ小学校	1996年（平成８年）開校31年
Ｄ小学校	1997年（平成９年）開校30年

Ａ小は地域との連携体制構築の真っただ中であり、Ｂ小は協働の体制が整った時期である。Ｃ小とＤ小は30年かけて地域との関係を築いてきた。そのため、各校の地域連携の課題は異なる。研究は、地域との関係づくりの視点と、関係が定着した故に出てきた課題の改善の視点から、持続可能な連携

のために校長が役割についてまとめ、分析し、今後の取組や方策の参考事例とする。

４　具体的取組や実践事例

（１）地域との関係づくり

①　地域性を生かした学びのステージ（Ａ小学校の取組）

三和区は地域住民が主体となって、福祉活動、スポーツ振興、自然や歴史文化を生かした地域づくりなどの取組が盛んである。児童生徒の学習活動に対する協力意識が高く、統合前の各小学校は、地域の方々と協働的な活動を実践してきた。2024年には、Ｓ中学校が地域との協働による教育活動が高く評価され、博報賞を受賞している。

校長は、統合前の各学校の取組を全て継続はできないが、この地域の教育的基盤と広がった校区全体を学びのステージととらえ、地域のつながりを生かした学習活動を展開する構想を打ち立てた。

ア　地域企業との連携

三和区に事業所を構える「Ａ味噌」は、農林水産大臣賞を３回連続受賞している老舗である。中学生と甘麹蜜を使用したクラフトコーラの共同開発や、味噌作り体験活動を幅広く実施する等、教育活動に対する理解が深い。４年生担任は、校長の教育構想を受け、地域産業の味噌を通して地域の気候風土のよさを実感させる学習を展開したいと考え、Ａ味噌の社長に協力を要請した。「現代の名工」に選ばれた実績のある社長は、多くの人に地産地消や食育を広めたいと意欲をもっており、この連携は互いにメリットがある取組となった。

Ｓ事業の社長は、旧里公小学校時代から５年生の稲の栽培と３年生のネギ栽培の支援、無人ヘリを使った稲作作業の公開、大型除雪機の試乗と交通安全指導と、教育活動に対して大変協力的である。しかし、連携の期間が長いため、担任と社長が「例年通り」と考えてしまいがちになることに校長は危惧を抱いた。そこで校長は、担任にヒアリングし学習活動のねらいや思いを明確にさせた。その上で、事業所に担任と赴き、学習活動の説明と協力依頼を行った。例年と同じに見える活動であっても、何に力点を置くかを共有することで、体験ありきとならないようにした。

イ　旧小学校地区のよさの共有

統合初年度は、各校出身の児童のそれぞれの学校の「当たり前」が混じり合う。相乗効果で良い方向に向かうものがある一方、不安や戸惑いやこれまでの学校文化の違いから、トラブルが生じたり適応できない児童が現れたりする。

広がった校区全体を学びのステージにという校長の構想を受け、３年生担任は、各旧小学校とその周辺の地域を巡り、それぞれの地域のよさを共有し新しい学校を創っていく意欲を児童にもたせることとした。

旧美守小学校区に訪れた児童は、「白山」と呼ばれる雑木林を探検した。

旧美守小学校出身の児童たちは、誇らしげに、そして生き生きと地域のよいところをクラスメイトに紹介した。他地区の児童たちは、新しい魅力に触れられ色々と質問したり確かめたりする姿が見られた。これらのやりとりを通して、心の距離を縮めていった。校長は、この取組について学校運営委員会や町内会長、上越市役所三和区総合事務所等に、説明を行い、旧小学校周辺の環境整備や学習活動への協力依頼を行い、学びのステージの確保に努めた。

②　旧小学校校舎の活用（Ｂ小学校の取組）

浦川原区は、第二次世界大戦中に東京都柴又区のＳ小学校児童の疎開先となっていたことから、浦川原区内全小学校（統合前４校）とＳ小学校での交流会（以下柴又交流）が年に２回行われていた。柴又交流は、互いの地区の児童が訪問し合い、ショートホームステイを行うものだった。浦川原区の児童の柴又訪問、Ｓ小児童の受け入れを行うには、区内全小学校の教職員と保護者と地域、行政の協力が不可欠であった。そのため、三者は深い連携関係にあった。

Ｂ小学校に統合した後も、柴又交流は四つの旧小学校区のそれぞれの施設や自然環境を活用して展開していた。しかし、コロナ禍を契機に柴又交流は対面交流からオンライン交流に切り替わり、柴又交流は地域と学校との協働の機会という機能を失った。活動の場の一つとして使われていた旧小学校に児童が訪れなくなって８年、旧小学校出身者が全て卒業した現在、Ｂ小学校の児童の旧小学校区への関心は低いものとなっていた。

この状況に課題を感じた４年生担任は、中保倉地区を活動のフィールドとし、旧中保倉小学校校舎を活動の拠点として「中保倉わくわくworks」と名付けた学習活動を展開した。

活動を進める中で、児童は、自分たちの活動を知ってもらい、楽しんでもらいたいと思うようになり、校舎の教室に段ボール迷路や黒板アートを作成し、他の学年の児童や家族を招待した。校長は、この取組を学校運営協議会や後援会、学校だよりで紹介し、より多くの人に児童の取組を知ってもらおうと努めた。また、地域の青少年育成会に児童の教育活動への支援や協力が可能な人材の紹介を依頼した。これらの取組が話題となり、地元のテレビや新聞で紹介されることとなった。

その後、中保倉小学校の卒業生らの協力を得て、旧中保倉小学校の校歌や当時の行事や学習活動を再現・披露して地域の方々に好評を得た。廃校施設を地域の憩いの場・集いの場として有効に活用したこの実践は、地域の方々にＢ小学校の教育活動を理解していただくととも

に、今後の連携体制の構築の足掛かりとなった。

（2）地域との関係の在り方の見直し

統合して月日が経つと、様々な教育活動が紆余曲折を経てパターン化される。地域連携も同様である。安定してスムーズに事が進むメリットがある一方、時代の変化に対応できなくなったり、変化を嫌う風潮が生まれたりする。学校の教育活動は、担当者の交代やその年の教育課題によって見直しが図られる。しかし、地域の行事やイベント（特に地方の場合）は、長年同じ人が企画を担当することが多いため、前年踏襲の傾向が強い。この違いが、連携事業における両者の考えのズレとなって表れてくる。

① 連携持続のための方策を協議する（Ｄ小学校の取組）

ア 「雪割太鼓」の地域参加の見直し

Ｄ小学校の児童が取り組んでいる和太鼓「雪割太鼓」は、元は地区の大人による村民太鼓であったが時代の流れとともに小学校に引き継がれた。児童への演奏指導はその時のメンバーが行い今に至っている。「雪割太鼓」は、地域イベントや老人会の慰問等で演奏されていた。引き継ぎ後は、児童がイベント会場等に赴き演奏をしてきた。児童が地域と交流するよい機会として続けられてきたが、近年和太鼓の移送手段と人員の確保、休日の児童管理が問題となってきた。

コロナ禍を契機に学校行事の見直しを行い、校長は、「雪割太鼓」の休日演奏は行わない方針を固めた。しかし、コロナ禍後再開された複数の地域イベントの計画書に「雪割太鼓」の参加が盛り込まれていた。そこで校長は、「雪割太鼓」の今まで通りの参加は難しいと表明したところ、地域と保護者から参加を希望する声が強く上がった。

校長は地域イベント主催者と保護者代表に働き掛け、どうしたら課題を克服し「雪割太鼓」の演奏を継続できるかを協議する場を設けた。その結果、参加する休日イベントを三つに絞り、太鼓の移送はイベント主催者が、児童の送迎と本番までの児童管理は保護者が行うこととなった。そして学校は、担任が平日に事前指導を、管理職が当日の演奏準備の補助をすることで合意できた。これにより、学校、保護者、地域の三者の希望がそれぞれ叶うこととなり、「雪割太鼓」の持続可能な連携体制を構築することができた。

イ ＪＡとの連携による農業体験

旧大島中学校は、えちご上越農業協同組合大島支店青年部（以下ＪＡ）と連携して機械農業の体験学習を行っていた。中学校が閉校となった翌年、ＪＡから同じ体験学習を小学校でできないかと、申し出があった。校長は、これまで小学校は稲作体験を行っていなかったため、絶好の教育の機会と捉えた。しかし、それはあくまで教育課程の範囲内でのことであり、新たな活動で担当者に負担を増やす訳にはいかないと考えた。そこで、校長と高学年担任とＪＡとで検討する場を設け、双方の目的と内容のすり合わせを行った。

役割分担として、安全確保のための畦の草刈りや休憩所の設営、作業手順や稲についての指導は、ＪＡが担当し、事前の学習と児童移送の手配と児童管理は、学校で行うこととした。

活動内容は、手作業と、機械農業の両方を行うこととなった。児童は長時間にわたる手作業の大変さを経験した後、手作業の何十倍も効率的な機械農業を目の当たりにした。教科書や動画資料では得られない気付きを実体験として感じさせることができ、よい学習の機会となった。ＪＡにとっても農業の魅力と今の農作業の有り方を若い世代に伝える機会となった。

体験後、ＪＡから「来年も同じようによろしくお願いします」という言葉があった。校長は、活動が慣例となり形骸化することを懸念し回答を保留した。初年度は、高学年児童の社会科の学習の一環として行ったが、翌年は、食育と位置付けて全校生徒の参加とした。今年度は、創立30周年記念の取組にするとした。このように、前年度踏襲ではなく、毎回その年のねらいを共通理解してから活動の内容を決めるという関係性を構築した。

② 児童の思いと安全を最優先に（Ｃ小学校の取組）

教育活動は、活動のねらいと児童の思いを大切にし、児童の健康を考慮して学習を展開しなければならない。校長は、地域連携の場であっても、それが脅かされないよう、時にはしっかりとNOと伝えなければならない。

ア 持続可能な地域行事への参画

安塚区では200万本のヤナギバひまわりを楽しむイベントが行われており、10年以上Ｃ小学校とＹ中学校の児童生徒が運営に参画してきた。適正配置によりＹ中学校が閉校となると、イベント主催者は、統合先のＴ中学校に参加協力を依頼した。

Ｔ中学校は、三つの区を跨いで統合した学校である。校長は、地域と共にある学校づくりを基盤に据えた教育活動を進めることをグランドデザインに示していたが、持続可能な連携体制を構築するために、①各区の要望に全て応えることは、生徒や教職員のオーバーワークにつながる懸念がある、②統合初年度は３区の生徒同士の関わりを第一に位置付ける、③地域連携は、特定の地域に偏ることなく、全ての生徒の学習活動を豊かにする内容である必要がある、④１年かけて三つの行政区との連携をバランスよく行うための取組を検討する、以上４点を理由にその年のイベントへの参画を断った。

イベント主催者は、Ｔ中学校の説明に理解を示し、その年は、児童のみが例年通り半日運営に参加して、地域住民が中学生の穴を埋めることとなった。

この年のＣ小の児童は、地域魅力再発見をテーマに学習活動を展開し、地元ケーブルＴＶを利用した地域の宣伝活動を行っていた。その一環としてヤナギバヒマワリのイベントＰＲも行われた。その宣伝効果によ

り、例年以上の賑わいとなったため、「来年も小学生に宣伝活動をやってほしい。」という声が挙がった。その一方、人手が足りないという事態になったため、「小学生に終日イベントに出てもらいたい。」という声も校長の耳に届いてきた。校長としては、児童や教職員を休日１日拘束することを承諾するわけにはいかない。また、児童の学びのストーリーは、児童の課題意識や願いから始まるものであり、イベントＰＲがスタートであってはならない。そのことを地域の方々に理解してもらうために、校長はイベントの次年度の計画に児童の取組が組み込まれる前に、先手を打つ必要があった。そこで、①児童の参画は半日しか認められないこと、②「来年のイベント宣伝活動に期待している。」と子どもたちに語らないでほしいこと、③イベントについてのメディア取材に対して、児童の活躍に期待するコメントを慎んでほしい、の３点を主催者に申し出て理解を求めた。

イ　食に関する意識高揚への取組

食物アレルギーは命にかかわる。学校では、アレルゲンを含む食材や調味料が配慮を必要とする児童の口に入らないように、二重三重のチェックを行っている。また、食中毒のリスクを考慮し、事前に実施計画を立て管理職の承認のもと実施している。

地域の方も、食物アレルギーの危険性を承知しているが、学校ほど危機意識は高くない。交流の際、子どもたちの喜ぶ顔を見たさに、お菓子や軽食を振舞ってくださろうとする。その好意に対して学級担任はなかなか断りづらい。そこで校長が、好意に感謝しつつ、食物アレルギーに対する学校の考えを説明し丁重に辞退している。どうしてもという場合は、家庭に持ち帰ってから食べることにしている。親切を拒絶する形となり、地域の方の心証を悪くしかねないが、児童の安全の観点からしっかりと伝える責任がある。

Ⅲ まとめ

１　連携における校長の役割

（１）合意形成を図る

地域は、地域の発展と未来を築くパートナーとしての役割を学校や子どもたちに求めている。保護者は学校と地域に、わが子が安全に過ごし幸せな未来を築ける環境を提供してほしいと願っている。学校は、児童の生きる力を育むために地域や保護者と共に尽力したいと考えている。これらの考えをもつ三者が協働し持続可能な連携を実現するには、校長がリーダーシップを発揮し、互いのベクトルを同じ方向に揃える必要がある。そのためには、合意形成の場を設定し、「連携の目的」「できる事できない事」「共通点と妥協点」「責任の所在と役割分担」「対応方法」を明確にして適解を導き出すようにコーディネートすることが校長の役割と考える。

（２）連携体制の正常化を図る

長年の連携体制に対する見直しによって地域や保護者から反感を招くことは当然のことである。現状の問題や根拠を示して丁寧に説明したり代替案を提案したりしても、理解や納得が得られるとは限らない。校長は、教職員に批判や非難の矛先が向かないように盾となり、粘り強く説明と説得を続け、持続可能な連携体制の構築に力を尽くさねばならない。

一方、教職員が「子どもの学びのため」という大義名分の下、地域への配慮を欠いたり、一方的な「依頼」となっていたりすることも考えられる。経験年数の浅い教職員や思いが強い職員が不服を唱えることが予想されるが、校長は、それらを見落とすことなく毅然と指導する必要がある。また、連携の取組が良い結果を出すと、「来年もぜひ」という言葉が出てくる。特に統合校においては新たな関係を大切にしたいと思うので学校も地域もそう願いがちである。しかし、始めのうちは良くても、回を重ねると活動の目的より円滑な運営に意識が移り、前例踏襲に陥りやすくなる。面倒と思われるであろうが、毎回取組をきちんと総括し、改善の方策とその年のねらいを関係者同士がしっかりと理解している必要がある。

校長は、思いや思惑、一時の成功体験に惑わされず、時に自ら泥をかぶり、連携体制の正常化を図ることが、持続可能な連携を構築するための校長の役割と考える。

２　成果と課題

（１）成果

校長が学校経営のビジョンや教育信念を明確にして、積極的に地域の方々や諸団体に情報発信や要望を伝えたり、リーダーシップを発揮して話合いの場の設定や教職員に指導助言を行ったりした結果、連携に対する意識の変化が見られるようになった。これらの取組を地道に続けていくことが持続可能な連携の礎となっていくと考える。

（２）課題

地域との連携における課題の一つが児童数減少である。特に地方の学校では、校区で学校に通う児童がいない地域が増えている。７ブロックの小学校のうち30年前に統合した２校は５年後の入学児童が０人の見込みである。学校に通う児童がいない地域はどうしても学校への関心が薄れるため、連携が難しくなる。地域にある貴重な教育財の活用が困難になる可能性がある。もう一つの課題が、地域人材の高齢化である。現在連携を推進している地域人材の多くは、既に長く学校の教育に携わっている方であり、世代交代が見込まれていない。また、統合や地域に児童がいなくなったことを機に学校から離れてしまった人材がいると考えられる。将来に向けた持続可能な取組を進めるにあたって、地域や行政と協力して、新たな人材を発掘していくことが急務と感じている。

研究発表

子どもたちの自己実現を保障する学校段階等間の接続・連携と校長の在り方

北海道　旭川市立末広小学校　武　田　　要

Ⅰ 趣　旨

1　はじめに

情報技術やグローバル化、人口減少や少子高齢化が進展する中、子ども一人一人が未知の場面や状況にあっても、自ら課題を発見し、自分の強みや他者との協働を基に、課題解決に向けて主体的に行動していく力が求められる。

旭川市では、子どもたちがふるさと旭川への愛着と誇りをもち、それぞれの夢や目標の実現に向けて、力強く未来へとはばたくことができるよう、社会の変化に対応し自立して生きていく力を育むとともに、安全で安心な教育環境の整備と学校・家庭・地域の連携・協働を推進している。

そのためには、まずは学校段階等間のより円滑な接続・連携を推進し、長いスパン、同じベクトルで子どもたちの成長を積み上げていくことが必要不可欠であると考える。

2　研究主題設定の理由と研究のねらい

将来を見据え、幼児期から小中学校９年間の成長・発達を見通した教育を推進する目的は、まさに次世代を担う子どもたちの自己実現を図るためである。少子化が急速に進む今だからこそ、子ども一人一人の望ましい成長を連続させていくための具体的な取組を推進することが急務である。

そこで、本校長会では同市中学校長会や教頭会、主幹教諭協議会とともに、これまで取り組んできた小中連携の改善・充実を図る。子どもたちが安心して挑戦し続けることができるなど、自己実現を目指すことができる教育環境を保障するために、校長が果たす役割と指導性について究明する。

Ⅱ 研究の概要

1　本市の地区と学校の現状

旭川市の人口は昭和60年に36万人を越えて以来、平成16年頃までは36万人を維持してきたが、その後は減少が続き、現在は31万人強で、数年後には30万人を下回ると予想されており、今年度の小学１年生は２千人を下回った。

市の総人口に対する「０～14歳人口割合」は9.5％で、市内14地区で10％に満たない地区が12地区にもなっており、減少が一層進んでいる現状である。

【14地区の総人口と０～14歳人口割合】

地区名	総人口（人）	０～14歳人口・割合	
西	10,228	626	6.1%
中　央	3,144	136	4.3%
大　成	5,778	435	7.5%
東	43,560	3,986	9.2%
新旭川	11,105	1,103	9.9%
北　星	29,428	2,746	9.3%
春　光	29,836	2,953	9.9%
神　居	28,355	2,581	9.1%
永　山	39,477	3,792	9.6%
江丹別	239	23	9.6%
東旭川	48,553	4,903	10.1%
神　楽	30,744	3,316	10.8%
西神楽	2,612	180	6.9%
東鷹栖	27,276	2,669	9.8%
全　市	310,335	29,449	9.5%

（令和８年４月１日　住民基本台帳）

この「０～14歳人口割合」だけではなく、次の３点から各地区の状況を捉えると、本市における小学校を含めた学校段階等間の接続・連携のスタイルは、地域の現状や実情等によって様々に想定される。

①地域住民の年齢層や人口、市民委員会等の状況
②地域住民と祖父母・保護者層との重なりの状況
③学校との関わりに協力的な個人や任意団体、施設等

2　「小中連携・一貫教育」をベースとした取組の推進

旭川市では、市教委の方針の下、令和２年度までに全小中学校に学校運営協議会が設置されたが、このコミュニティ・スクール導入前より「小中連携・一貫教育」を推進し、「９年間を見通した目指す子ども像」に基づく成長・発達を見通した教育の推進に取り組んできた。

各中学校区内において推進された具体的な取組は、学校運営協議会においても共有され、必要に応じて学校を支援する活動に地域を結び付けていくことを目指してきた。

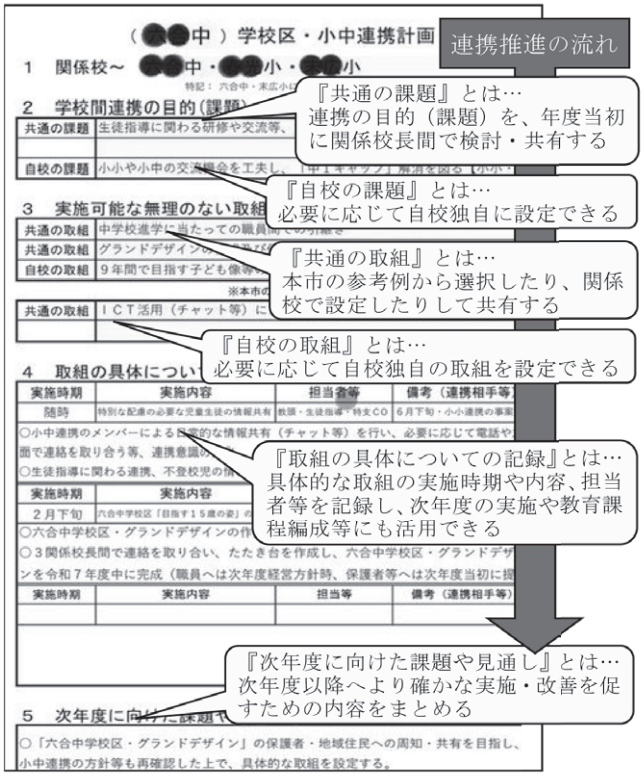
また本市でのコミュニティ・スクールの取組については、地域学校協働活動を「学校を核とした地域づくり」として、令和３年度より始まったモデル地域３中学校区は、令和８年度には伴走支援地域６校、モデル地域６校に拡大し、全市的な展開を目指しているところである。

3　連携方針の明確化と具体的な取組の推進
～『〇〇中学校区・小中連携計画』の共有化～

本市での「小中連携・一貫教育」をベースとした取組は、コロナ禍において全面的に停滞した。その後の小中連携に関

わる取組は、各中学校区の状況に応じて関係する校長同士の判断で再開されてきた。

そこで、本校長会では、令和６年度より「小中連携の目的を明確にし、実施可能な無理のない取組から現状に即して実施することを目指す」こととした。下記の『〇〇中学校区・小中連携計画』シートは、各校の小中連携コーディネーターが活用できるように作成したものである。



本市には小学校50校、中学校25校がある。その中で、下記の三つ目にある「２中学校区と複数小学校区が一致」の６校については、校区が２中学校に跨がっている小学校があるため、小中連携を推進しにくいという現状である。

・１中学校区と1小学校区が一致（６校）
　　～江丹別、旭川、桜岡、西神楽、春光台、忠和
・１中学校区と複数小学校区が一致（13校）
　　～明星、光陽、中央、東光、神居、神楽、東鷹栖、東陽、緑が丘、神居東、広陵、東明、愛宕
・２中学校区と複数小学校区が一致（６校）
　　～北星と北門、六合と啓北、永山と永山南

以上のような各中学校区の状況を考慮すると、小中連携のスタイルは様々であると言えるので、『〇〇中学校区・小中連携計画』にある「連携推進の流れ」で具体化することを、本校長会の研修会や各地区校長会で提案し、旭川市中学校長会にも依頼の上、確実な連携を図ってきた。

この『〇〇中学校区・小中連携計画』シートの活用による各中学校区の現状に応じた実践事例を基に検証する。

４　研究実践

（１）Ａ中学校区（１中・５小）の実践事例
　　～Ａ中・Ａ１小・Ａ２小・Ａ３小・Ａ４小・Ａ５小～

本中学校区は、本市の中心部（中央・大成・西地区）に位置しており、人口が急速に減少している。12年前に３中学校が統合されたが、５小学校は存続されたため、中学校への進学時は五つの学校文化が融合することになる。小中連携だけでなく、小小連携の推進を図った事例として、取り上げる。

①　小中連携の方針

ア　連携の目的（課題）

〇生徒指導に関わる研修や交流等、児童生徒の共通理解を図る
〇小小や小中の交流機会を工夫し、「中１ギャップ」解消を図る

イ　共通の取組

〇乗り入れ授業の実施
〇中学校区の目指す姿を意識した共通して実施する取組

②　具体的な実践

ア　特別支援学級合同説明会の開催【共通】

令和６年度末の連携会議では、「中学校での特別支援の様子について早い段階で知りたい。」という保護者の要望を共有した。中学校にとっても早い周知が必要という認識であったので、令和７年度より特別支援に関わる合同説明会を７月に開催できた。

中学校での特別支援の様子を理解した上で、９月の就学指導相談を実施したので、児童・保護者ともに中学校での生活にイメージをもつことができ、進学後の不安解消にもつながった。

イ　中学校による乗り入れ授業の実施【共通】

「中１ギャップ」解消の取組として、全小学校を対象に「乗り入れ授業」を実施した。コロナ禍明けの令和５年度には、数学・英語の授業が２校（Ａ３小・Ａ４小）を会場に、実施されていた。Ａ３小会場には、コロナ禍前のようにＡ４小の６年生も参加していた。

そこで、令和６年度からは３校（Ａ２小・Ａ３小・Ａ５小）を会場に、Ａ５小は単独、Ａ２小会場にはＡ１小が参加し、全５小学校の６年生が中学校の教科授業を体験することができた。

乗り入れ授業の日程等を５小学校の連携担当者が調整することにより、中学校担当者の負担を軽減し実施することが可能となったのである。

③　校長の役割と指導性

令和５年度までは、各小学校が中学校に連携の取組をそれぞれで依頼し、中学校は個別に対応する状況であった。５小学校の校長が連携し、窓口を一本化したことで、小中連携が実施しやすくなった。連携推進の体制づくりとその継続こそ、校長の役割であると言える。

（２）Ｂ中学校区（１中・３小）の実践事例
　　～Ｂ中・Ｂ１小・Ｂ２小・Ｂ３小～

本中学校区は、本市の西部（神居地区の中央）に位置しており、Ｂ１小と小規模校であるＢ２小・Ｂ３小が１中学

校に進学することになる。出身校の割合が、Ｂ２小とＢ３小で１割ほどと言う状況を踏まえて、中学校区での連携の意味合いは大きいと言えるが、本事例ではＢ１小の「自校の課題」である幼保小の連携推進の取組について、取り上げる。

①　小中連携の方針

ア　連携の目的（課題）

○生徒指導に関わる研修や交流等、児童生徒の共通理解を図る ○小小や幼保小の交流機会を工夫し、「小１プロブレム」解消を図る

イ　共通の取組

○グランドデザインの作成及び保護者・地域住民との共有 ○「学習の約束」「家庭学習のめやす」の作成・啓発

ウ　自校の取組

○幼保小連携推進委員会を中心とした校区内交流実践の推進

②　具体的な実践

ア　中学校区連携グランドデザインの制定【共通】

令和７年度、本地区の児童生徒の実態について共有し、「目指す15歳の姿」を設定した。連携会議の各部会では、より具体的な取組を明確にし、特に３小学校の教職員間の共通理解を図っている。

イ　小学校区における架け橋プログラムの実現【自校】

Ｂ１小では、令和６年度から幼保小連携推進協議会を組織し、『Ｂ版・架け橋プログラム』の作成に着手してきた。令和８年度も双方の交流を更に強化し、一層の連携推進を図っている。

連携のねらいは「幼保小の教職員が互いの保育・教育を理解し合い、接続期の子どもの育ちや学びを共有することで、幼児期と児童期の教育を円滑に接続する」ことである。連携推進協議会のメンバーは、小学校の校長、教頭、教務主任と、３園の園長の計６名である。

年度初めに協議会メンバーで顔合わせを行い、１年間の連携のねらいを再確認し、活動計画を検討する。「相互参観」「カリキュラム交流会」「子供同士の交流」を位置付け、活動毎に担当者を配置し、より実践的な交流が深まるよう組織や体制を整備する。積極的に関わる教職員が増え、指導改善につながっている。

③　校長の役割と指導性

校長は学校の現状を捉え、連携の目的を明確にして具体的な取組を設定していた。Ｂ１小での幼保小連携では、教職員自身が連携の価値を見い出せるよう校長が担当者を意図的に配置し、交流から得た学びを架け橋期の一層の充実に繋げるよう働きかけていた。

（３）Ｃ中学校区（１中・２小）の実践事例

～Ｃ中・Ｃ１小・Ｃ２小～

本中学校区は、本市の北部（春光・東鷹栖地区）に位置しており、Ｃ１小の全卒業生とＣ２小の４割程が１中学校に進学する。Ｃ２小の校区がＣ中・Ｅ中の２校に跨がっているため、小中連携を推進しにくい中学校区の一つではあるが、コロナ禍後「無理なく連携できること」から再開した連携スタイルとして取り上げる。

①　小中連携の方針

ア　連携の目的（課題）

○生徒指導に関わる研修や交流等、児童生徒の共通理解を図る ○小小や小中の交流機会を工夫し、「中１ギャップ」解消を図る

イ　共通の取組

○グランドデザインの作成及び保護者・地域住民との共有 ○ＩＣＴ活用による日常的な情報共有、連携体制の整備

ウ　自校の取組

○ＩＣＴ活用等による日常的な情報共有、連携体制の整備

②　具体的な実践

ア　中学校区連携グランドデザインの制定【共通】

令和７年度、Ｂ中学校区の連携グランドデザインを参考に、本地区の実態を関係３校長で共有し、Ｃ中の目指す生徒像が「目指す15歳の姿」になるように設定した。

関係３校長で原案を作成し、令和８年度当初、保護者・地域住民に提示した。

イ　ＩＣＴ活用等による日常的な情報共有【２校】

本校区は、生徒指導に関わり、校内だけでなく校外事案にも迅速に対応できるように、管理職・生徒指導担当者による情報共有が不可欠であった。そこで、令和６年度より情報頻度や即時性等を踏まえ日常的にGoogleチャットを活用することとした。秘匿性を担保しつつ、共有が必要な事実のみをチャットで、具体的な詳細は電話や対面での情報共有を図ってきた。

令和７年度には、Ｃ１小・Ｃ中の両校に跨がって連携が必要な家庭環境の児童生徒がおり、出席状況や家庭訪問時の様子等それぞれの学校での対応について情報共有し、外部関係機関とも連携を図ってきた。

③　校長の役割と指導性

本中学校区のように、連携する２小学校にとって、それぞれ違う課題があり、秘匿性が高い内容である場合は個別の対応が必要である。連携推進においては、全関係校での共通の課題にすべきか、個別の課題にすべきか、関係する校長間による適切な判断が求められる。

（４）Ｄ中学校区（１中・１小）の実践事例～Ｄ中・Ｄ小～

本中学校区は、１小・１中で校区が一致しており、令和３年度よりコミュニティ・スクール導入の本市「モデル地域」として、先行的な取組を実施してきた。現在は「伴走支援地域」として、学校運営協議会と地域学校協働活動を一体的に推進しているので、充実した実践校区として取り

上げる。

① 小中連携の方針

ア 連携の目的（課題）

○校内研修等の授業改善の取組を交流し、学力向上を推進する ○小小や小中の交流機会を工夫し、「中１ギャップ」解消を図る

イ 共通の取組

○９年間で目指す子ども像等の設定及び共有

ウ 自校の取組

○重点教科等の設定、系統的な年間指導計画の作成・実施

② 具体的な実践

ア 「中１ギャップ」解消を図る教育課程の改善【自校】

総合的な学習の時間におけるキャリア教育の一環として、10月下旬には６年生が中学校を訪問している。実際に中学校の校舎内を見学し教科授業を受けることで、進学への期待感を醸成している。その体験などから、小学校での残りの生活の仕方や新たな目標を意識する大きなきっかけとなっている。

これまでの中学校訪問という取組が、価値ある教育活動として教育課程に位置付けられている。

イ 地域学校協働活動との一体的な推進【共通】

「『笑顔・優しさ・つながり』にあふれた地域をつくる」ことをコミュニティ・スクールの目標とし、小中合同の学校運営協議会が、地域学校協働活動を一体的に推進している。

市民委員会等の地域関係団体が、小中学校だけでなく、校区に所在する高等学校も含め、地域で児童生徒の育成に関わる取組が多く、地域イベントの「雪まつり」もその一つである。雪像作りや雪合戦大会、飲食の屋台等と、子どもたちが地域のよさを実感するイベントと言えよう。他にも職場体験や訪問等、「地域で育てよう」とする活動が根付いている。

③ 校長の役割と指導性

本中学校区は、令和３年度以前から学校と地域住民による様々な活動が実施されていた。学校との関わりに協力的な地域人材や住民組織があり、様々な活動に取り組んできた状況がある場合、関係する校長は教育的な価値から活動の目的を適切に捉え直すことが必要である。小中連携における関わり方が形骸化しないように、今年度も小中の校長間で連絡を取り合い、改善を図っている。

Ⅲ まとめ

１ 連携推進の成果

コロナ禍前まで積み上げてきた本市での「小中連携・一貫教育」をベースとした取組は、各校の管理職を含め教職員が入れ替わり、改めてリスタートした状況にあると言える。令和６年度からの本校長会の取組は、各校の現状を関係校長間で共有するだけでなく、学校経営上の有益な連携の在り方を共通認識する貴重なきっかけとなった。

本稿で紹介した『○○中学校区・小中連携計画』シートにある次のような連携の目的を明確にすることは、実際に児童生徒に関わる教職員にとっても活動の価値付け、連携の方向性を意識することにつながったと言える。

【想定される学校段階等間連携の目的（課題）】 ○学校単独の取組を、複数関係校や地域団体等で合同実施する ○地域人材活用による教育活動の充実と働き方改革を両立する ○校内研修等の授業改善の取組を交流し、学力向上を推進する ○生徒指導に関わる研修や交流等、児童生徒の共通理解を図る ○小小や小中の交流機会を工夫し、「中１ギャップ」解消を図る ○幼保小の交流機会を工夫し、「小１プロブレム」解消を図る ○高等教育等の地域教育施設と連携し、教育活動の充実を図る

２ 連携推進の課題と今後の展望

令和の日本型学校教育とともに、児童生徒はＩＣＴを活用して想像以上に様々なつながりを深められるようになった。学校も段階等間の接続・連携を密にしなければ、児童生徒の成長・変容には対応できなくなってしまうのも現実である。児童生徒の成長・変容を良くも悪くも適切に把握した上で、望ましい指導や支援を施すことこそが、喫緊の課題であると言えよう。

これまで推進してきた「小中連携・一貫教育」の取組が、真に目の前の児童生徒の可能性を広げることになるのか、自校の現状を常に捉え直し改善・充実を図ることにより、小中連携には一層の広がりや深まりが期待できるものと考える。

各中学校区においてより望ましい学校段階等間の接続・連携を追究することこそ、子どもたちがそれぞれの夢や目標の実現に向けて、力強く未来へとはばたくことの後押しになるのではないだろうか。

３ おわりに ～校長の為すべきこととは～

学校段階等間の接続・連携は、地区や関係校の状況、それまでの取組等によって様々なスタイルが想定される。校長による連携の現状把握と目的の明確化は、教職員に連携方針、即ち「同じベクトルの共有」を促すことになる。また、より望ましい接続・連携を促す校長の働きかけは、「長いスパンでの持続」を可能にすると言える。

私たち校長は自校の学校課題を適切に把握し、関係校長間で双方にとって「Win－Winな取組」につながる共通の目的を明確にしなければならない。その方向付けこそ、校長の果たすべき役割であり、実際に連携推進する教職員には任せながらも取組の経過を注視し、意図的な働きかけを行い続けることが、発揮すべき指導性であると考える。

講　　演

鮭（増毛町）

講　師

株式会社ファイターズ スポーツ&エンターテイメント
代表取締役社長

前沢（まえざわ）　賢（けん）氏

【主なご経歴】

2005年　株式会社北海道日本ハムファイターズ入社
2011年　パシフィックリーグマーケティング株式会社出向（執行役員）
2012年　株式会社横浜DeNAベイスターズ取締役事業本部長
2012年　株式会社ディー・エヌ・エー スポーツマーケティング推進室長
2013年　一般社団法人日本野球機構出向（侍ジャパン事業戦略担当）
2015年　株式会社北海道日本ハムファイターズ事業統轄本部長
2017年　同社執行役員 事業統轄本部長 兼 事業企画部長
2018年　同社執行役員 事業統轄本部長
2019年　株式会社ファイターズ スポーツ＆エンターテイメント
　　常務取締役 事業統轄本部長
2025年　株式会社ファイターズ スポーツ＆エンターテイメント
　　常務取締役 開発本部長
2026年　株式会社ファイターズ スポーツ＆エンターテイメント
　　代表取締役社長 開発本部長

演　題：既成概念の脱却への挑戦～非連続の成長の先にあるものは～

【講演概要】

「北海道ボールパークFビレッジ」構想は、既成概念を打ち破り、球場を擁する街をゼロから創り上げた革新的な挑戦です。前沢氏が掲げる「共同創造空間」というコンセプトの下、多様な人々との共創を通じて地域社会の活性化と社会貢献を実現してきた、その挑戦の軌跡をお話しいただきます。

今、学校教育には、単に知識を「教える」場から、未来を「創造する」人材を育成する場への根本的な変革が求められています。

前沢氏の挑戦の哲学は、本大会の副主題に込められた「夢と希望に満ちた活気溢れるふるさとづくりに積極的に貢献しようとする意識の醸成」を実現し、未来の社会の担い手を育む学校の営みと深く共鳴するものです。

ビジネスの最前線で活躍される前沢氏が語る、明確なビジョンに基づく経営ポリシー、ビジョンを共有し自走する組織の構築論、卓越したマネジメント論、そしてリーダーシップの真髄は、多様な課題に直面する学校経営の責任者である私たち校長にとって、実践的な指針となるはずです。

本講演を通じて、学校が未来社会の創造に果敢に挑戦できる人材を育成するための、新たな勇気と大きな活力をいただけるものと期待しております。

なお、講演後には、質疑応答の時間を設けております。この貴重な機会に、ぜひご参加ください。

資　　料

宗谷岬（稚内市）

全国連合小学校長会研究協議会

研　究　発　表　一　覧

◇第１回　結成大会（昭和24年度）　■東京学芸大学竹早分校（昭24.10.28～29）

（談　話　題）

（１）教員免許状改正に関して教員の資質の向上に関する方法如何　（東京）
（２）社会教育法実施に関し要望すべき事項如何　（東京）

◇第２回　大阪大会（昭和25年度）　■大阪市 大手前会館（昭25.５.25～27）

（談　話　題）

（１）教科書検定を地方検定とする可否及び常設展示会場設置に関する件　（東京）
（２）教員免許に関する件　（大阪）
（３）単位獲得認定講習をなるべく簡単に実施せられるよう建議するの件　（栃木）
（４）教員の資格更新に関する講習と現職教育施設とをいかに調査せしむべきか　（富山）
（５）免許法施行規則の一部改正をその筋に建議するの件　（宮城）
（６）現職教育のあり方について　（京都・岐阜）
（７）都道府県小学校の状況資料交換の良法如何　（山形）
（８）地方教育委員会を町村毎に設置するときと、数か町村を一区域として設置するときの可否如何　（富山）
（９）教科書配給の実際状況を承りたし　（北海道）
(10) 児童文化研究所設置をその筋に建議する件　（大阪）

（研　究　発　表）

（１）小学校における基準カリキュラムの構成について　（埼玉）
（２）小学校における教育課程の組織はいかにあるべきか　（山口）
（３）心理的発達段階に適合する小学校各学年の教育について　（山口）
（４）幼児教育・小学校教育及び中等教育関連性の諸問題　（山口）
（５）教職員の評価　（群馬）
（６）校外生活指導とボーイスカウト運動　（奈良）
（７）わが校の放送教育について　（愛知）
（８）昭和24年度横浜市教育調査の追録　（神奈川）
（９）学校の保健組織について　（東京）
(10) 新しい学校施設　（福島・北海道）
(11) 低学年の学級編成について　（福岡）
(12) 新しい人間像をめざして　（大阪）
(13) 教育実績とその反省　（大阪）
(14) 校長の職能について　（三重）

◇第３回　新潟大会（昭和26年度）　■新潟市公会堂（昭26.６.２～４）

（談　話　題）

（１）校長の権限と責任　（富山）
（２）小学校教育に人材を得る方策はどうか　（滋賀）
（３）大学において小学校の適切な教員養成はいかにあるべきか　（群馬）
（４）認定講習状況を承りたい　（石川）

◇第４回　宇治山田大会（昭和27年度）　■宇治山田市立厚生小学校（昭27.６.２～４）

（談　話　題）

（１）新教育の批判と今後の教育　北海道・浦臼小　高　砂　正　清
（２）学校経営と児童調査　青　森・山口小　木　村　五　郎
（３）学校長は学校経営をどう考えたらよいか　東　京・麻布小　鈴　木　虎　秋
（４）第４学年の担任教師の使命　福　井・平章小　森　　正　信
（５）昭和26年度教育に関する一般新聞の主要論説を通観する　三　重・富田小　浜　口　松　夫
（６）「講和後の小学校教育のあり方」－小学校教育明日への願い－　和歌山・内海小　上　井　紀　子
（７）講話発効後のわが国教育のあり方について　島　根・吉田小　神　崎　筆　義
（８）自主自立の教育　熊　本・有佐小　蔵　本　猛　男

（9）児童の科学的理解の方法と教育指導－ガイダンスの実践記録－　長崎・戸町小　富藤正雪
（10）講話発効後の教育のあり方　徳島・脇町小　小浜伝次郎

◇第５回　北海道大会（昭和28年度）　■札幌市立中央創成小学校（昭28.９.14～16）
（談　話　題）
（1）地方教育委員会実施後の諸問題について
（2）教育互助機関の設置状況について
（研　究　発　表）
（1）北海道総合開発と教育　北海道・曙小　斉藤七郎治
（2）ガイダンスを重視した学校生活　秋田・日新小　田口太助
（3）道徳教育の新指標　栃木・中央小　河合粂吉
（4）保健計画と校長　新潟・直江津小　宮腰春吉
（5）学校給食の経営と給食組合　愛知・筒井小　加藤幸吉
（6）自立教育の確立とその方途　京都・向島小　久保正雄
（7）基礎学習としての算数・国語単位学習の実際　鳥取・浜村小　稲村謙一
（8）小学校における徹底ということ　香川・松島小　工藤義隆
（9）校長はどのように教室訪問すればよいか　鹿児島・枕崎小　駒走武夫

◇第６回　福岡大会（昭和29年度）　■福岡市 電気ビル（昭29.５.27～29）
（研　究　発　表）
（1）心情を培う学校経営　東京・経堂小　遠藤五郎
（2）生活力の前進をめざして　福井・惜陰小　森川章
（3）生涯教育の実相　兵庫・飾磨小　井上一美
（4）わが校の健康教育　宮城・東二小　小松郁雄
（5）学校経営から見た色彩管理について　静岡・金谷小　赤塚秀三
（6）命あっての物種－健康教育の諸問題－　広島・霞小　豊原照
（7）わが校における特殊学級経営　徳島・内町小　富本善一
（8）学校図書館運営上の諸問題　大分・長浜小　池具喬
（9）問題児童について　北海道・発寒第二小　鵜沼丙午

◇第７回　栃木大会（昭和30年度）　■鬼怒川温泉公会堂（昭30.６.３～４）
（研　究　発　表）
（1）校長が要らなくなるまで　岡山・宇野小　杉田幸治
（2）小樽市の児童の性格テスト実施とその考察　北海道・銭函小　井田俊末
（3）地域社会との止揚を基盤として健康教育を核とした学校経営　香川・安田小　久留島武保
（4）学校長としての学校保健管理のあり方　福島・第一小　星正治
（5）家庭との連絡に関する各学年のあり方の研究　長野・清水小　新井深美
（6）「児童の外界把握の構造とその方法」についての研究経過　滋賀・八日市小　福谷恒太郎
（7）わが校の理科教育の歩み　石川・瓢箪町小　吉田作次郎

◇第８回　広島大会（昭和31年度）　■広島市公会堂（昭31.５.30～31）
（研　究　発　表）
（1）創造性を培うもの　青森・石沢小　江度益太郎
（2）戦後10年の学校経営上の諸問題　滋賀・真野小　結城実誠
（3）米国教育視察より帰りて　徳島・山瀬小　岸清
（4）生命伸長の教育はどのように展開されなければならないか　北海道・名寄南小　神田左武郎
（5）自覚的生活態度育成のあゆみ　神奈川・桜井小　宇佐美安雄
（6）わが校生産教育の設計　山口・大内小　伊藤梅彦
（7）基礎学力向上の問題点　富山・呉羽小　今川重蔵
（8）郷土文化を基調とした創造教育　福岡・大宰府小　梅津弘
（9）学校長の研究について　岐阜・金華小　鷲見臣一郎

◇第９回　仙台大会（昭和32年度）　■仙台市公会堂（昭32.６.５～６）
（研　究　発　表）
（1）わが校における環境教育設営の実際　宮崎・港小　柳田浪三郎
（2）理想と現実の中間に生きて　島根・加茂小　岩田玄澄
（3）現代的養成による通信表の考察　香川・二番丁小　上枝正光

（4）学校長の自主指導性について－特にPTAに関して－　大阪・浜小　中辻捨二郎
（5）教師の読書生活調査　愛知・豊明小　久野長松
（6）新潟市における道徳教育の研究と実践　新潟・栄小　守口東平
（7）生産性を高めるための学校教育の実践　茨城・河原子小　鈴木敏夫
（8）最上川べりに沿う多数分校と学校経営－分校と地域社会との結び合い－　山形・古口小　黒沢　章
（9）教科指導における道徳指導の一考察　北海道・南小　斎藤与七

◇第10回　金沢大会（昭和33年度）　■石川スポーツセンター（昭33.６.５～６）

（研　究　発　表）

（1）地域社会に立つ学校経営　大分・長洲小　奥本　真
（2）地域社会における対児童施設の一考察　北海道・美香保小　菖蒲常治
（3）大規模学校の運営について　奈良・五条小　木村眷弼
（4）学校経営「法三章」　福井・佐分利小　猿橋武兵衛
（5）本校の環境設定と道徳教育　鳥取・義方小　後藤貞幸
（6）道徳教育の強化と本校における特設時間の設定　徳島・助任小　雑賀二良
（7）わが校の造形教育　山梨・鏡中条小　志村高雄
（8）わが校の健康教育　秋田・下北手小　河先賢蔵
（9）学校経営と疾病予防（特に腎臓炎）　静岡・立岡小　江川徳五郎

◇第11回　徳島大会（昭和34年度）　■徳島市民会館（昭34.６.４～５）

（研　究　発　表）

（1）農村の封建制を打開する教育活動　北海道・中札内小　加藤光也
（2）学校安全法の成立と安全教育　広島・長江小　河野幾三
（3）全村民皆唱運動について　群馬・千俣小　高橋厚博
（4）本校の人間づくりと道徳教育　福岡・大村小　磯貝次郎
（5）山ふところの学園の子らと８か年　三重・射和小　渋谷由郎
（6）教育とマスコミ　和歌山・貴志小　藤原安治
（7）学校と家庭との協力と分担　岩手・河北小　岩持祐三
（8）誰でもできる理科をめざして　石川・小坂小　木下久雄
（9）香川県小学校体育の動向　香川・吉津小　山本新三郎

◇第12回　長野大会（昭和35年度）　■長野市立後町小学校（昭35.６.８～９）

（研　究　発　表）

（1）学校経営の合理化をはかるために－学習指導時間の実態調査の考察－　宮城・中田小　平間初男
（2）指導校長としての開拓分野　岐阜・東　小蒲接蔵
（3）日々の学習を高める「研究機構をいかにするか」　福井・有終西小　坂本文雄
（4）学校環境の設営に努力して　兵庫・那家小　玉置山男
（5）わが校の特殊教育の一端　佐賀・巻木小　鈴木従三

◇第13回　鹿児島大会（昭和36年度）　■鹿児島県体育館（昭36.11.15～16）

（研　究　発　表）

（1）学校経営と校長の研修　北海道・万年橋小　中戸川　勇
（2）全連小による調査結果について　東京・富士見小　村山伊之助
（3）学校を荒らすもの－かけだし校長の５年間－　鳥取・隼小　小椋正人
（4）へき地並びに孤島の教育15か年　高知・母島小　田処　巌

◇第14回　北海道大会（昭和37年度）　■札幌市民会館（昭37.９.11～12）

（研　究　発　表）

（1）学校経営と人間の基本的な人格的要求との関連性　長崎・琴平小　中嶋栄治
（2）学校経営と道徳教育について　福島・川俣小　佐藤正義
（3）ひとりひとりの子どもの力を伸ばす学習指導　富山・大町小　小沢達三
（4）都心の学校保健と児童の体位について　大阪・助松養護　東森義三郎
（5）全校テレビ施設を完備して　静岡・袖師小　松浦完一

◇第15回　山形大会（昭和38年度）　■山形県民会館（昭38.９.17～18）

（研　究　発　表）

（1）単複学校の実態に立脚した教科の学習指導の効果ある形態　北海道・新生小　坪田　茂

（2）“かけだし校長”は先輩校長に何を学ぶ　千　葉・川上小　鈴　木　伝　六
（3）「科学のめばえ」を育てる理科教育　山　口・鳴門小　国　本　槌　雄
（4）継承して展開する全人教育の一端　愛　媛・新谷小　横　田　　等

◇第16回　大阪大会（昭和39年度）　■大阪フェスティバルホール（昭39.11.18～19）
（研　究　発　表）
（1）効果的であった学校経営上の具体的実践事項　宮　崎・潮見小　一　政　久良夫
（2）小学校における地質教育の考察とその取扱いについての具体的研究　三　重・蔵持小　塩　田　　肇
（3）校内における現職教育　石　川・大根布小　山　田　健　一
（4）教育における人間の確立　宮　城・新田第二小　菊　地　　新
（5）職員の勤務効率を高める試案　滋　賀・五個荘南小　道　明　半一郎

◇第17回　名古屋大会（昭和40年度）　■愛知県体育館（昭40.10.12～13）
（研　究　発　表）
（1）交通安全対策の確立　香　川・新塩屋町小　大　林　政　一
（2）小規模校学校経営をいかに近代化するか　北海道・月蒲小　中　林　豊　次
（3）災害を当して得た安全教育　新　潟・磯　小　重　野　　幸

◇第18回　東京大会（昭和41年度）　■渋谷区公会堂（昭41.10.19）
（研　究　発　表）
（1）学校経営太閤記　青　森・白銀小　前　田　兼太郎
（2）学校保健10年のあゆみ　和歌山・応其小　丹　生　　寿
（3）児童の体力増進をはかる前提としての「循環器障害の早期発見とその対策」　福　岡・大名小　桑　野　逸之助

◇第19回　岡山大会（昭和42年度）　■岡山市民会館（昭42.11.７～８）
（研　究　発　表）
（1）小学校教育構造化へのわたしの歩み　静　岡・新居小　山　下　百十二
（2）団地内小学校教育の問題点　埼　玉・北　小　仲　　栄
（3）菊作りの教育的意義　徳　島・横瀬小　高　尾　　修
（4）安全教育をどのようにすすめていくか　北海道・平岸小　鈴　木　真　輔

◇第20回　松山大会（昭和43年度）　■松山市民会館（昭43.11.12～13）
〔主題〕小学校教育の創造化
（研　究　発　表）
（1）調和をめざす新教育課程編成の諸問題　山　形・長崎小　永　沼　桂　美
（2）新教育課程の精神と教師の創造性　京　都・修道小　浅　野　寅　夫
（3）この子たちをどう導くか　広　島・上下小　相　原　民　治
（4）新教育課程の問題点とこれに対する施策　熊　本・城北小　牛　嶋　武　之

◇第21回　熊本大会（昭和44年度）　■熊本市民会館（昭44.12.８～９）
〔主題〕小学校における教育体制の確立
（研　究　発　表）
（1）調和と統一を目指す教育課程の管理　東　京・目黒小　服　部　　栄
同和教育を柱とした教育課程の編成　高　知・一宮小　三　本　好　和
（2）どのようにして望ましい教職観を確立するか　静　岡・安西小　石　橋　義　彦
教職観確立の具体的対策　北海道・常盤小　下　沢　正　三

◇第22回　北海道大会（昭和45年度）　■札幌市 中島スポーツセンター（昭45.９.17～18）
〔主題〕小学校教育の充実・刷新
（研　究　発　表）
（1）伝記による人間教育　奈　良・郡山小　大　谷　甚太郎
人間教育復興のために校長の果たす役割　熊　本・若葉小　阪　本　鶴　夫
（2）教育の現代化に対応する意欲的な研修のありかた　秋　田・日新小　阿　部　正　三
わたしの学校経営　広　島・中央小　末　田　克　美

◇第23回　秋田大会（昭和46年度）　■秋田県立体育館（昭46.10.６～７）
〔主題〕小学校教育の刷新 －人間の可能性開発をめざして－

（研　究　発　表）

（1）生涯教育からみた小学校教育のあり方	富　山・小杉小	二　俣　重　橘
生涯教育からみた小学校教育のあり方－その実践例－	北海道・伊達小	合　田　武　雄
（2）人間の豊かな可能性を目指す学校教育のあり方	愛　媛・道後小	吉　金　四　郎
人間の豊かな可能性開発をめざす小学校教育の一端について	千　葉・大綱小	富　塚　勝　男

◇第24回　京都大会（昭和47年度）　■京都国際会議場（昭47.11.８～９）

〔主題〕変動する社会における小学校教育の本質と課題

（研　究　発　表）

（1）現代社会における児童の実態と課題	茨　城・久慈小	菊　池　善　四
情報化社会・価値観の多様化の中で児童の思考行動の変化とその指導	香　川・川岡小	江　口　友　之
（2）小学校における同和教育の実践	福　岡・室見小	福　島　文　雄
庄原市の同和教育	広　島・峰田小	吉　岡　義　明
（3）給特３法の実施の中で学校経営を、どう改革せねばならないか	北海道・北見西小	野　呂　文　雄
学習指導法の改善	秋　田・土崎小	仲　間　　清

◇第25回　静岡大会（昭和48年度）　■駿府会館他（昭48.11.８～９）

〔主題〕小学校教育の本質を究明し、その充実を期する －世界につながる日本人の育成をめざして－

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　現代社会における子どもの実態とその指導	徳　島・明神小	細　川　竜　繁	愛　知・岡田小	村　瀬　賢　敏
第２　人間性の開発と教育課程	静　岡・三島西小	矢　田　典　敬	愛　知・御劔小	長谷川　春　雄
第３　教育方法の現代化	宮　城・六郷小	土　居　　敬	三　重・波瀬小	山　本　正　則
第４　小学校教育の本質と家庭教育・社会教育との関連	長　野・高遠小	西　村　朝　夫	岐　阜・岩野田小	平　田　準　一
第５　専門職としての教師の育成	北海道・上白石小	西　村　正　三	富　山・西条小	稲　原　行　雄
第６　小学校に適材を確保する方途	和歌山・赤木小	山　門　　隆	石　川・羽咋小	林　　忠　雄
第７　教員定数と教育財政措置の拡充	島　根・久利小	加　納　　清	福　井・明神小	竹　生　武　司
第８　同和教育・心身障害児教育の振興	佐　賀・伊岐佐小	中　島　　計	静　岡・富士第二小	中　井　芳　夫

◇第26回　長野大会（昭和49年度）　■長野市民会館（昭49.10.16～17）

〔主題〕小学校教育の本質に立ち、充実発展を期する －豊かな人間性の育成を目ざして－

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　子どもの実態と健全育成をめざす指導		第２　豊かな人間性を育成するための教育課程	
第３　教育方法の反省と改善		第４　小学校教育の役割と育成するための教育課程	
第５　同和教育の振興		第６　専門職としての教師の養成と現職教育	
第７　小学校に適材を確保する方途		第８　標準法の改定と教育財政措置の拡充	
全体発表　実在性に立脚した職員指導	栃　木・茂木小	関　　裕	
豊かな人間性の育成をめざして	鹿児島・末吉小	河　原　角　男	

◇第27回　山口大会（昭和50年度）　■山口県体育館（昭50.11.６～７）

〔主題〕小学校教育の本質に立つ人間教育の創造 －時代をひらく師道のあり方―

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　教職観と教職像の創造	山　口・椿東小	吉　松　　茂	鳥　取・大正小	小　谷　常　男
第２　人材確保と研修の充実	山　梨・里垣小	功　刀　敏　光	広　島・五日市小	河　野　邦　夫
第３　人間形成と教育課程の改善	岡　山・平津小	内　藤　佳　昌	愛　媛・河野小	三　浦　守之助
第４　施設・設備と教育財政の拡充	鳥　取・佐治小	塩　谷　松太郎	山　形・小国小	竹　田　市太郎
第５　教職員定数と標準法の改正	岐　阜・東　小	山　本　　弘	島　根・西日登小	松　田　弘　雄
第６　学校経営と教育力の結集	広　島・大田小	山　口　博　人	北海道・中の沢小	塩　越　駿　三
第７　同和教育の推進	岡　山・富田小	佐　藤　直　隆	京　都・養正小	中　城　正之祐
第８　現代社会と学校教育の課題	沖　縄・砂川小	池　村　恒　二	島　根・沢谷小	森　山　正　美

◇第28回　香川大会（昭和51年度）　■高松市市民文化センター（昭51.11.４～５）

〔主題〕小学校教育の本質に立ち、未来を開く教育の創造 －人間性豊かで実践力のある日本人の育成をめざして－

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　実践力のある豊かな人間育成をめざす教育	愛　媛・清水小	河　野　　博	青　森・甲洋小	駒　沢　義　雄
第２　人間尊重に立つ同和教育・障害児教育	長　崎・城山小	瀬　川　鉄　夫	高　知・新堀小	久　保　五九百
第３　社会の変容に対応する健康教育・安全教育	石　川・森本小	土　橋　満智雄	香　川・長尾小	阿　部　哲　夫
第４　ひとりひとりの可能性を開発する教育評価	奈　良・土庫小	森　田　武　敏	香　川・大野原小	原　　秋　好

第５　生き生きとした教育活動を展開する運営組織	東　京・四谷第四小	北原定雄	徳　島・辻　小	大泉勝一
第６　施設・設備の充実と教育財政の拡充	北海道・三川小	本間　茂	愛　媛・西条小	秋山民雄
第７　学校教育と社会教育・家庭教育との関連	岡　山・可知小	山口信次	高　知・長渕小	林　　恵
第８　教育の未来を指向する教師像	徳　島・宍喰小	池内清浩	新　潟・保内小	大滝末次

◇第29回　大分大会（昭和52年度）　■大分市文化会館（昭52.11.10～11）

〔主題〕知・徳・体の調和した日本人の育成をめざす小学校教育のあり方

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　教育課程の解決をめざす学校経営	福　岡・東吉塚小	谷口憲由	北海道・潮見小	松原　　要
第２　ゆとりのあるしかも充実した学校生活の実現をめざす教育課程	宮　崎・南　小	境田勝業	千　葉・木更津第一小	齊藤武次郎
第３　人間尊重の精神にたつ同和教育・心身障害教育の振興	福　岡・雷山小	坂田正利	愛　知・錦町小	酒井専一
第４　学校現代化と運営組織の改善	熊　本・相良北小	渡辺春敏	秋　田・鵜木小	川井　　昇
第５　現職教育の充実と人材確保	沖　縄・平真小	伊良皆高成	和歌山・東山東小	和田省吾
第６　校長の指導性と自己啓発	長　崎・春日小	山辺　　亨	群　馬・敷島小	茂木五郎
第７　教育の現代化に即する教育環境の改善	鹿児島・伊敷小	上坪　　茂	鳥　取・若桜小	有本瞳日月
第８　小学校教育と家庭・社会の協力	佐　賀・西唐津小	一条和生	徳　島・川内北小	井川　　昇

◇第30回　北海道大会（昭和53年度）　■北海道厚生年金会館（昭53.９.６～７）

〔主題〕小学校教育の本質をふまえ、未来に生きる人間教育の創造
　　－人間性豊かで、開拓精神に満ちた日本人の教育をめざして－

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　小学校教育の役割	東　京・千桜小	森田　　弥	熊　本・五福小	堀江　　満
第２　教育課程の編成	愛　媛・惣開小	阿部敏朗	富　山・大沢野小	酒井一夫
第３　教育方法の改善	埼　玉・横瀬小	黒沢哲夫	大　阪・大池小	亀田八良
第４　教育環境の充実	広　島・似島小	細川明治	富　山・三日市小	越前久松
第５　学校経営の創造	高　知・勝賀瀬小	筒井慶一郎	神奈川・洋光台第三小	細水利一
第６　同和教育・心身障害教育の計画と実践	京　都・第三錦林小	川元　　優	岡　山・三勲小	金重博之
第７　現職教育の充実	宮　城・黒松小	島岡今朝吉	大　分・荷場町小	有定稔雄
第８　教育条件の整備	兵　庫・園田小	前田昇二	宮　城・柴田小	的場　　進

◇第31回　福島大会（昭和54年度）　■福島県文化センター（昭54.10.18～19）

〔主題〕小学校教育の教育の本質をふまえ、未来を築く力を育てる学校経営の創造
　　－創意を生かした教育活動の実践をめざして－

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　豊かな人間性を育てる小学校教育の役割	山　形・櫛引西小	丹下信雄	北海道・大麻小	伊藤昭男
第２　ゆとりと充実をめざす教育課程	北海道・西中小	渡辺修一	秋　田・土崎小	高橋　　実
第３　教師の力を発揮させる学校運営と評価	青　森・大湊小	工藤秀明	三　重・朝見小	吉田栄子
第４　ひとりひとりをめざす学習指導	滋　賀・高月小	野村利一	岩　手・巻堀小	小島久人
第５　期待される教師としての研修	宮　城・二ツ星小	二木哲夫	島　根・西野小	古川安定
第６　同和教育・心身障害児教育の計画と実践	徳　島・上分小	黒川　　宗	山　形・南原小	山崎　　正
第７　生き生きとした教育活動を展開させる教育環境	秋　田・軽井沢小	水沢敬吉	鹿児島・阿久根小	平野幸男
第８　学校教育を充実させる教育条件	千　葉・木更津第二小	片吉好実	青　森・鮫　小	下斗井精一

◇第32回　大阪大会（昭和55年度）　■大阪フェスティバルホール（昭55.11.20～21）

〔主題〕人間性豊かな児童の育成をめざす教育の創造　－心のふれあいをたいせつにする小学校教育－

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　心のふれあいを重視した学校経営	福　井・東浦小	山田宣治	広　島・大田小	貞国欣爾
	和歌山・切目小	谷口栄三	大　阪・北豊島小	中島義一
第２　ゆとりと充実のある教育課程	茨　城・太田小	磯野元紀	大　阪・平尾小	大西忠文
	奈　良・土庫小	平井健三	愛　媛・遊子小	岩瀬延雄
	滋　賀・米原小	北川鉄男	大　阪・中泉尾小	志手寿子
第３　学校生活を充実させる教育諸条件	福　岡・長住小	安武正一	山　口・常磐小	三原孝史
	大　阪・愛日小	米田　　修	大　阪・永野小	中道　　寿
	京　都・六原小	打田秀夫	北海道・河北小	八幡　　肇
第４　基礎的・基本的内容を大切にする学習指導	岩　手・月が丘小	谷藤欣一		

	香川・下笠居小 伴 薫	兵庫・荒井小 本位田 孝人		
	大阪・豊里小 宇治丸 要	大阪・中央小 植村 正信		
	宮崎・広瀬北小 神尊 泰雄	大阪・都島小 足立 泰郎		
	大阪・国分小 片岡 寛一	和歌山・港小 廣田 達男		
第５ 人間尊重の精神を基礎とする同和教育	栃木・筑波小 佐野 守治	奈良・片桐小 中本 昇		
	大阪・松之宮小 芦名 寿英			
第６ ひとりひとりを生かす障害児教育	北海道・甘沢小 熊谷 忠	大阪・喜連北小 仁川 茂		
	滋賀・菩提寺小 鵜飼 昭二			
第７ 専門性を高める現職教育	福井・春江西小 甲斐 芳弘	京都・湯船小 仲田 明		
	大阪・池上小 吉美 豊			
第８ 人間性を豊かにする教育環境	大阪・北天満小 相馬 信男	大阪・常磐小 伊藤 信雄		
	兵庫・小川小 婦木 馨	岩手・衣川小 鈴木 吉男		

◇第33回 富山大会（昭和56年度） ■富山市公会堂（昭56.10.15～16）

〔主題〕人間性豊かな児童の育成をめざす教育の創造 －創意のある教育の構想と展開－

分科会 研究協議題（研 究 発 表）

第１ 豊かな人間性をめざす学校教育	広島・牛田小 奥田 博	岐阜・長森北小 堀 亨		
第２ 創意を生かした教育課程	佐賀・多久北部小 牛島 常雄	三重・井田川小 上田 傑		
	三重・穂原小 橋川 充雄	和歌山・三谷小 岡田 新八郎		
	石川・飯塚小 端名 正雄			
第３ 活気ある学校経営と評価	高知・馬路小 田村 勢喜	静岡・大宮小 佐野 敏雄		
	山形・第十小 加藤 善一	福井・一乗小 杉野 稔		
第４ 一人ひとりに充実感をもたせる学習指導	新潟・古城小 子田 八郎	岐阜・稲羽西小 吉田 玲二		
	北海道・羅臼小 森田 忠司	愛知・神の倉小 山梨 登		
第５ 教師の資質向上をめざす研修	山形・萩小 佐藤 英男	静岡・北浜北小 坂田 正敏		
第６ 豊かな人間性を育てる教育環境	北海道・小平小 飯坂 八太郎	福井・雲浜小 井崎 清五郎		
第７ 同和教育・障害児教育の計画と実践	奈良・三郷小 辰巳 浩	三重・椋本小 稲垣 稔		
	三重・松坂第四小 西村 芳男	沖縄・真壁小 伊佐 信一		
	石川・野々市小 小沢田 正太郎			
第８ 学校教育を充実させる教育条件	群馬・玉村小 石沢 俊昭	愛知・富貴島小 森本 良三		

◇第34回 群馬大会（昭和57年度） ■草津町総合体育館他（昭57.10.21～22）

〔主題〕人間性豊かな児童の育成をめざす教育の創造 －ひとりひとりの生きがいをつくりだす学校経営－

分科会 研究協議題（研 究 発 表）

第１ 小学校教育の役割	兵庫・霞ヶ丘小 藤井 昭三	神奈川・東桜本小 杉本 長治		
	徳島・石井小 上田 健三	長野・鬼無里小 内山 秀夫		
第２ 創意ある教育課程	北海道・曙小 竹野 和夫	東京・梅田小 甲斐 昭一		
	岡山・第二日比小 橋本 茂樹			
第３ 活力に満ちた学校経営	山梨・身延東小 遠藤 喜之	大分・荏隈小 高瀬 達之助		
	栃木・薬師寺小 上野 重彦			
第４ 教師の資質向上のための研修	北海道・本通小 高橋 正雄	千葉・白里小 井内 堅		
	香川・高篠小 亀山 信夫	新潟・福山小 渡部 陸平		
第５ 人間尊重の教育の充実	鳥取・赤碕小 渡辺 守	埼玉・桶川南小 辻本 政晴		
	静岡・赤佐小 大石 政雄	東京・日野第四小 竹永 秀雄		
第６ 心と体の健康をはかる教育の充実	京都・金閣小 大槻 宏規	新潟・金星小 福田 浩		
	青森・石沢小 北 良三	千葉・白浜小 鈴木 高雄		
第７ 学校教育充実のための条件整備	長崎・戸石小 小川 常信	茨城・木崎小 小林 昭		
第８ 地域社会に開かれた学校	静岡・大富士小 阿部 為雄	埼玉・新座小 一瀬 俊雄		
	青森・広戸小 小山 靖治	神奈川・広山小 一戸 三郎		

◇第35回 島根大会（昭和58年度） ■松江市総合体育館（昭58.10.20～21）

〔主題〕人間性豊かな児童の育成をめざす教育の創造 －知・徳・体の調和のとれた人間形成をすすめる学校経営－

分科会 研究協議題（研 究 発 表）

第１ 教育課題の解決をめざす学校経営	山梨・御坂東小 岩間 智子	広島・峰田小 山中 哲雄		
	福岡・高木小 岩杉 忠雄	岡山・淨田小 尾関 正輝		
第２ 調和のとれた人間形成をはかる教育課程	秋田・脇本第一小 石垣 禮之輔	山口・緑崎小 兼永 静子		
	愛媛・遊子川小 二宮 泰治	鳥取・北谷小 蔵増 充		

第３　強い体力や気力を身につける教育	岐　阜・青墓小	柘　植　　忍	広　島・古田小	小　田　昭　三
	秋　田・湯ノ岱小	鈴　木　養　治	岡　山・金川小	贄　田　新太郎
第４　人間尊重の精神を貫く同和教育	高　知・赤岡小	中　山　忠　雄	山　口・綾木小	福　永　敏　雄
	長　野・坂北小	乾　　益　隆	鳥　取・郡家東小	松　岡　　勇
第５　ひとりひとりの生きがいを高める障害児教育	北海道・中央小	小　寺　　正	岡　山・倉敷東小	上　野　雅　己
	滋　賀・山上小	市　原　慶　二	広　島・豊平西小	師　岡　芳　郎
第６　使命感の確立をはかる教員研修	山　口・佐賀小	長　迫　　陽	熊　本・松尾西小	大　塚　文一郎
	岐　阜・芥見小	加　藤　米　雄	鳥　取・外江小	酒　井　　英
第７　学校教育を充実発展させる教育条件	北海道・遠矢小	中　畑　信　夫	広　島・安北小	丸　岡　英　治
	大　阪・遠里小野小	沼　守　輝　夫	岡　山・豊家小	平　松　英　志
第８　児童の健全な育成を支える教育環境	東　京・第二延山小	小　嶋　孝　夫	山　口・花岡小	瀬　来　　充
	鹿児島・平川小	山　口　　勇	鳥　取・名和小	豊　島　利　通

◇第36回　高知大会（昭和59年度）　■高知県民体育館他（昭59.10.25～26）

〔主題〕21世紀に生きる日本人の育成をめざす小学校教育の創造 －自ら学びつづける人間性豊かな子どもの育成をめざして－

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　21世紀をめざす小学校教育の役割	埼　玉・指扇小	金　子　繁　雄	香　川・豊浜小	喜　多　　要
	和歌山・御坊小	小　林　信　一	愛　媛・松柏小	奥　定　卓　也
第２　活力に満ちた学校経営の創造	石　川・動橋小	花　市　　実	香　川・筆岡小	堀　家　利　一
	北海道・祝津小	続　橋　利　雄	徳　島・小松島小	額　　宏
第３　創造性を生かしたゆとりある教育課程	宮　城・前谷地小	渡　辺　照　男	愛　媛・蒋洲小	井　上　貴　男
	宮　城・本城小	守　谷　哲　次	徳　島・藍住南小	新　居　邦　夫
第４　教師の資質向上のための現職教育	鳥　取・逢坂小	浜　田　淳　一	愛　媛・桜井小	柳　瀬　　潔
	北海道・神居東小	平　井　敏　夫	香　川・直島小	前　田　輝　夫
第５　人間尊重の教育の充実強化	奈　良・片桐小	伊　藤　正　好	徳　島・川崎小	樫　原　和　明
	香　川・中央小	佐　藤　正　義	神奈川・中田小	鳥　海　佐　七
第６　学校教育を充実発展させる教育条件	佐　賀・西川副小	桜　井　直　男	愛　媛・和気小	正　月　重　利
	山　口・高俣小	安　達　弘　校	徳　島・昭和小	戸　田　桂　司
第７　心と体の健康を図る教育	石　川・松任小	宮　本　正　智	香　川・牟礼南小	陶　山　　敏
第８　地域に開かれた学校	宮　城・鳥谷小	佐　藤　　眸	愛　媛・二谷津小	阿　部　吉　利

◇第37回　宮崎大会（昭和60年度）　■宮崎市総合体育館他（昭60.10.24～25）

〔主題〕21世紀に生きる日本人の育成をめざす小学校教育の創造 －思いやりの心をもちたくましく生きぬく子どもの育成－

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　国際性豊かな人間を育てる学校経営の創造	愛　知・奥　小	浅　野　比佐雄	長　崎・真津山小	中　山　雅　敏
	福　島・東　小	高　原　憲　司	福　岡・昭和第一小	石　橋　千　幸
第２　調和のとれた人間形成をめざす教育課程	千　葉・海神小	高　橋　活　博	沖　縄・兼原小	宮　里　朝　景
	京　都・京極小	宝　里　利　春	熊　本・不知火	林　田　靖　夫
第３　教職員の専門性を高める現職教育	愛　知・老津小	伊　奈　彦　定	佐　賀・麓　小	前　間　正　行
	北海道・湯の里小	水　上　秀　美	大　分・南野津小	後　藤　義　則
第４　ふれあいを求める人間尊重の教育	徳　島・新開小	神　崎　哲　郎	福　岡・水田小	江　崎　和　男
	福　島・柳津小	笠　間　富　久	熊　本・碧水小	山　内　光　輝
第５　活力ある学校づくりをめざす教育条件	広　島・安北小	丸　岡　英　治	鹿児島・柁城小	安　田　隆　文
第６　思いやりの心を育てる教育環境	北海道・樽前小	田　村　信　男	沖　縄・宮城小	長　嶺　勝　正
	兵　庫・人丸小	小　林　直　行	佐　賀・三里小	中　園　純　一
第７　心と体の健康を図る教育の充実	茨　城・竹園東小	前　川　富　夫	大　分・桂林小	野　田　高　己
第８　健全な児童を育てる生徒指導	香　川・白鳥小	安　部　　好	長　崎・箱崎小	中　上　史　行
	山　口・地福小	井　上　亨　吉	鹿児島・犬迫小	高　濱　正海郎

◇第38回　北海道大会（昭和61年度）　■北海道立産業共進会場他（昭61.９.11～12）

〔主題〕21世紀に生きる日本人の育成をめざす小学校教育の創造 －自ら学び、たくましく生きる心豊かな子どもの育成－

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　小学校教育の役割	岡　山・旭東小	井　上　敏　夫	後　志・茅沼小	能　登　政　之
	栃　木・荒川小	小　勝　　明	旭　川・氷山西小	大　島　忠　次
第２　学校経営の改善	大　阪・桑津小	高　橋　忠　夫	小　樽・天神小	星　野　亮　三
	大　分・寒田小	二　宮　　寿	空　知・北村中央小	佐々木　　勲
第３　教育課程の実践	群　馬・一ノ宮小	沢　田　太　吉	上　川・中央小	小　池　島　雄

	三重・若松小	弓削　弘	胆振・幌別東小	関坂昭夫
第４　現職教育の充実	山形・宮宿小	鈴木久夫	桧山・関内小	本間峰雄
	三重・中川小	藤井淳一	室蘭・白鳥台小	登坂泰夫
第５　人間尊重の教育の充実	愛媛・清水小	渡辺孝義	留萌・港北小	徳光英二
	広島・西小	田坂　積	札幌・北野小	福士勝久
第６　教育環境の充実	山形・大塚小	山路文雄	宗谷・利尻小	福山和夫
	高知・鏡小	清川忠彦	苫小牧・沼ノ端小	及川和郎
第７　健康教育の推進	滋賀・能登川北小	野村滋男	渡島・国縫小	長倉好明
第８　生活指導の充実	沖縄・奥間小	比嘉新和	函館・北美原小	北林秀男
	山形・宮生小	吉野智雄	日高・春立小	三浦喜平

◇第39回　岩手大会（昭和62年度）　■岩手産業文化センター（昭62.10.15～16）

〔主題〕21世紀に生きる日本人の育成をめざす小学校教育の創造 －豊かな国際性をもち、たくましく生きぬく子どもの育成－

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　主体的な課題解決をめざす学校経営	岡山・内山下小	佐藤　菴	福島・小平小	有賀　究
	徳島・伊沢小	中井邦武	青森・柏小	石田栄市
第２　創意を生かし、ゆとりあるしかも充実した教育課程				
	長崎・時津東小	大森康敏	秋田・八田小	村井如矢
	北海道・清明小	石川繁子	宮城・吉成小	伊藤　高
第３　教職員の専門性を高める現職教育	奈良・都跡小	大西重次	秋田・扇田小	白根敏夫
	山梨・市川小	伊藤　林	青森・三戸北小	佐藤　操
第４　人間尊重の教育の充実と強化	福岡・真崎小	吉田豊次	宮城・新井田小	成瀬鐵朗
	福井・小浜小	岡村正一	山形・金山小	安田正毅
第５　学校教育の充実をはかる教育条件	和歌山・鳴滝小	登尾節子	青森・筒井小	大塚観三
第６　うるおいのある心を育てる教育環境	長野・臼田小	小清水龍一	宮城・和渕小	三浦　亨
	鳥取・面影小	大塩　卓	福島・久保田小	松本省三
第７　変容する社会における健康・安全教育	北海道・東札幌小	大野亮一	福島・穂積小	本名正一
第８　たくましい子どもを育てる生徒指導	福井・朝日東小	善田重雄	秋田・岩見三内小	橋本春夫
	香川・陶小	大林　敬	山形・小田島小	鈴木照明

◇第40回　兵庫大会（昭和63年度）　■神戸ポートアイランドホール他（昭63.10.27～28）

〔主題〕21世紀に生きる日本人の育成をめざす小学校教育の創造 －ひろい心にささえられた個性豊かな子どもの育成－

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　21世紀をひらく小学校教育	鹿児島・清水小	蔵満規司男	滋賀・石部小	須田克己
	北海道・庄内小	大久保　慧	京都・寺田南小	石見治一
第２　地域に根ざした特色ある学校経営	高知・御畳瀬小	大石静子	奈良・田原本小	藤本武重
	新潟・八千浦小	小林　馥	和歌山・根来小	梅田義博
第３　基礎・基本をおさえ個性を生かす教育課程	鳥取・逢坂小	山田韻雄	大阪・倉治小	北田陸夫
	青森・図南小	増渕　肇	滋賀・小原小	西谷照雄
第４　専門性を高め信頼にこたえる現職教育	島根・美又小	三浦敏功	京都・養正小	橋本靖弘
	愛媛・玉津小	金子　進	奈良・五百瀬小	玉置辰雄
第５　日常生活をみつめなおす人権教育	静岡・中小	浦野正男	和歌山・藤田小	野田重忠
	東京・松江小	石井辰彦	大阪・福島小	今井清文
第６　新しい教育を支える教育環境	静岡・大仁北小	増島利夫	滋賀・醍井小	中川澄苧夫
	熊本・有佐小	高島徳康	京都・生祥小	久故博隆
第７　健やかな体を育てる健康教育	青森・大間小	工藤強夫	奈良・国栖小	桝本　勝
第８　ひろい心と実践力を育てる生徒指導	北海道・神丘小	深谷　守	和歌山・野上小	三宅哲男
	埼玉・西小	石川正夫	大阪・林寺小	岩田峯一

◇第41回　岐阜大会（平成元年度）　■岐阜メモリアルセンター他（平成元.10.12～13）

〔主題〕21世紀に生きる日本人の育成をめざす小学校教育の創造 －信頼と愛情につながる教育を求めて－

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　信頼と愛情を生む学校経営の構想	神奈川・六つ川小	今川良一	石川・木曳野小	中西修司
	秋田・石沢小	長谷川達夫	愛知・岩塚小	清水　守
第２　信頼と愛情を育てる教育課程	北海道・東洋小	石塚久稔	富山・栃波東部小	寺島　惇
	徳島・堀江北小	寒川治雄	静岡・宇佐美小	高橋正則
第３　信頼と愛情を培える教職員の資質の啓発	兵庫・港西小	足立威宏	福井・兵庫小	浦谷希一

	沖　縄・久松小	川　満　恵　勇	愛　知・八熊小	近　藤　　章
第４　信頼と愛情に立つ生徒指導	京　都・薪　小	小　山　　安	三　重・阿坂小	秦　　和　男
	北海道・藻岩小	保　井　信　幸	静　岡・坂部小	増　田　茂　夫
第５　信頼と愛情をひらく道徳教育	山　口・上郷小	原　田　雅　登	福　井・小浜小	西　川　邦　夫
第６　信頼と愛情をはぐくむ人権尊重の教育	千　葉・富勢西小	大　木　光　夫	愛　知・美和東小	加　藤　秋　郎
	佐　賀・勘興小	木　塚　栄太郎	三　重・国府小	永　井　鎮之助
第７　“信頼と愛情の教育”のための家庭・地域との連携	秋　田・五里合小	金　　春　夫	富　山・木津小	松　尾　博　司
第８　健康と安全の教育	香　川・鬼無小	多　田　　功	石　川・雅松小	田　鍋　幸　三
	茨　城・阿波小	菊　池　元　男	愛　知・下条小	彦　坂　末　雄
第９　教育条件の整備	島　根・津田小	規　家　文　雄	静　岡・長田東小	望　月　不二夫
特別　教育改革の諸問題	愛　知・朝日小	近　藤　博　司	栃　木・西原小	平　本　光　男

◇第42回　栃木大会（平成２年度）　■宇都宮市文化会館他（平２.10.４.～５）

〔主題〕21世紀の社会に貢献する日本人の育成を目指す小学校教育の創造　－個性豊かにたくましく生きる子どもの育成

分科会　研究協議題〔研　究　発　表〕

第１　21世紀をひらく小学校教育	北海道・当別小	奈　良　孝　秋	群　馬・桃川小	鈴　木　幸　三
第２　創意ある教育を推進する学校経営	鳥　取・中浜小	加　藤　　明	山　梨・鰍沢小	深　澤　昌　廣
	宮　城・西中田小	菊　池　嘉　雄	長　野・川島小	古　田　大　二
第３　個性を生かす創意ある教育課程の編成と実施	北海道・美瑛東小	中　山　道　子	新　潟・小千谷小	山之内　義一郎
	愛　媛・五十崎小	毛　利　運　衛	東　京・麹町小	萩　原　武　雄
第４　健やかな心と体を育てる健康安全教育	石　川・西浦小	堅　田　　稔	埼　玉・仙波小	仲　井　正　男
第５　広い心と実践力をもちたくましく生きる力を育てる生徒指導				
	大　分・安心院小	矢　野　俊　彦	神奈川・鹿島台小	福　壽　一　雄
第６　一人一人を大切にし、個性を生かす人権教育	高　知・春野東小	山　本　忠　智	千　葉・酒々井小	須　藤　良　士
	滋　賀・治田小	北　脇　三知也	茨　城・大場小	大和田　一　宏
第７　変化に対応する教育条件の整備	宮　崎・高崎小	永　富　靖　規	群　馬・北第二小	小　野　清　司
第８　小学校における国際理解教育	大　阪・登美丘東小	安　富　秀　夫	山　梨・船津小	三　浦　紀　栄
第９　開かれた学校としての家庭地域社会との連携	宮　城・新田第一小	渡　辺　　惇	長　野・和　小	箱　山　昭　五
第10　使命感と専門性を高める現職教育	石　川・朝日小	深　美　外　利	新　潟・鳥野屋小	菊　池　哲三郎
	山　口・油谷小	国　光　昌　治	東　京・神宮前小	橋　本　哲　朗
特別　教育改革の諸問題	北海道・山の手南小	長谷川　　稔	埼　玉・本太小	河　野　　毅
	岐　阜・芥川東小	杉　山　恒　男	群　馬・太田小	高　田　幸　儀

◇第43回　鳥取大会（平成３年度）　■鳥取産業体育館他（平３.10.24～25）

〔主題〕21世紀の社会に貢献する日本人の育成を目指す小学校教育の創造
　　－生涯にわたって学ぶ意欲とたくましい実践力を育む教育を求めて－

分科会　研究協議題〔研　究　発　表〕

第１　社会の変化に対応した創意ある学校経営	北海道・東山小	円　山　博　司	岡　山・河辺小	大河原　敬　人
	愛　知・明治小	近　藤　幸　之	島　根・北浜小	杉　原　周　太
第２　自己形成を目指した創意ある教育課程の実践	福　島・粟生沢小	桑　名　芫　爾	山　口・大河内小	田　内　　勲
	和歌山・田鶴小	崎　山　晴　一	広　島・久井小	中　川　令　子
第３　教育・児童の変化に対応する教育の創造を目指す現職教育				
	徳　島・木頭小	安　部　　正	岡　山・第一藤田小	二部野　淑　恵
	北海道・豊浦小	有　江　則　雄	島　根・渡津小	大　島　桂　省
第４　広い心と豊かな人間関係を育てる生徒指導	福　島・青木小	荒　　晶　子	山　口・上島田小	大　島　　博
第５　一人ひとりを尊重しあい個性の伸長をはかる人権教育				
	福　岡・横武小	安　仲　良　直	広　島・瀬戸小	田　辺　準一郎
	千　葉・鷺沼小	内　山　貞　夫	島　根・東比田小	仁　田　　準
第６　生涯学習社会に対応した学校・地域社会の連携	奈　良・生駒台小	竹　中　良　行	山　口・由西小	活　田　儀　之
第７　健やかな心と体を育てる健康教育	長　崎・星鹿小	豊　島　安　孝	広　島・平良小	中　本　　恵
第８　学習指導要領の改訂に伴う教育諸条件の整備	香　川・豊浜小	今　村　　仁	山　口・上郷小	森　田　光　則
特別　教育政革をめぐる諸問題	栃　木・犬伏小	栗　原　正　雄	岡　山・西阿知小	佐　藤　秀　夫
	静　岡・大宮小	佐　野　治　良	広　島・美鈴が丘小	宮　本　年　行

◇第44回　徳島大会（平成４年度）　■徳島市立体育館他（平４.10.15～16）

〔主題〕21世紀の社会に貢献する日本人の育成を目指す小学校教育の創造
　　－豊かな心をもってたくましく生き国際社会に貢献する人間の育成－

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　創意ある教育を推進する学校経営	鹿児島・武　小	田上儀人	愛　媛・神拝小	土岐恵朗
	兵　庫・曾左小	塩谷亮一	香　川・岡田小	長尾泰孝
第２　新しい教育を創造する教育課程	富　山・日中上野小	黒田外二	高　知・稲生小	中岡恒子
	広　島・宇品小	吉武泰彦	香　川・川添小	岡田弘治
第３　教職員の資質を高める現職教育	岩　手・御明神小	小原榮造	愛　媛・井口小	管　視男
第４　豊かな人間性を育てる生徒指導	京　都・植柳小	松田　昭	高　知・香我美小	小松義徳
第５　国際社会に生きる人間を育てる道徳教育	岩　手・河北小	吉野重雄	香　川・勝間小	前川定光
	富　山・鵜坂小	小沢国夜史	愛　媛・佐札谷小	野本静雄
第６　人間尊重の精神を貫く人権教育	岡　山・刑部小	竹本健治	高　知・久札小	松澤幹夫
	北海道・明星小	野原　進	香　川・満濃南小	松浦幹夫
第７　健やかな心身を育てる健康・安全教育	熊　本・向山小	吉田　晃	愛　媛・三机小	稲垣　清
第８　家庭・地域社会と連携する開かれた学校教育	北海道・御成小	高橋　徹	高　知・勝間小	原田勝美
第９　豊かな国際感覚を育てる小学校教育	山　梨・新紺屋小	三枝治朗	香　川・川東小	高橋久博
第10　新しい教育に対応する教育諸条件	長　野・浪合小	堀内三郎	愛　媛・篠山小	西本吉見
特別　教育改革をめぐる諸問題	群　馬・原町小	小林　勇	高　知・羽根小	黒岩加寿夫
	滋　賀・治田東小	奥野　新佐ヱ門	愛　媛・潮見小	橘　宏和

◇第45回　沖縄大会（平成５年度）　■沖縄コンベンションセンター他（平５.10.14～15）

〔主題〕21世紀の社会に貢献する日本人の育成を目指す小学校教育の創造
－個性豊かな国際性に富むたくましい人間の育成－

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　特色ある学校経営の創造	奈　良・磐園小	中谷　勲	宮　崎・黒岩小	濱砂和雄
	三　重・関　小	宮崎良朗	熊　本・帯山西小	長谷久美子
第２　特色ある教育課程の創造	岡　山・中山小	岡田敬司	鹿児島・芦花西小	田中國重
	山　形・遊佐小	土門一郎	大　分・東雲小	小手川世一
第３　教師の資質を高める現職教育	山　形・二井宿小	渋谷正明	福　岡・引津小	古家和子
第４　主体的な判断力を培う生徒指導	埼　玉・城北小	野崎好雄	佐　賀・有明東小	川崎迪也
	高　知・江陽小	佐田和之	長　崎・第四小	山崎　瞭
第５　国際性豊かな人間の育成を目指した道徳教育	三　重・安来小	家田　隆	福　岡・北崎小	山下茂利
第６　広い心を育てる人権教育	東　京・大塚小	武田公夫	佐　賀・中部小	牛丸弘文
	愛　媛・金生第一小	高橋　裕	長　崎・波佐見南小	永田洋一郎
第７　たくましい心と体を育てる健康・安全教育	島　根・出東小	高橋輝雄	鹿児島・城岡小	壹岐　修
第８　生涯学習社会に対する家庭・地域の望ましい連携	北海道・舎熊小	青木伸文	大　分・青江小	石堂　忍
第９　豊かな国際感覚を育てる小学校教育	大　阪・真田山小	西平　隆	福　岡・白野江小	芳賀美子
特別　教育改革をめぐる諸問題	山　口・来川小	中部康典	熊　本・岩野小	宮崎正浩
	北海道・清部小	高橋徳吉	宮　崎・佐土原小	赤木達也

◇第46回　北海道大会（平成６年度）　■北海道厚生年金会館他（平６.９.13～14）

〔主題〕21世紀の社会に貢献する日本人の育成を目指す小学校教育の創造
－国際社会に貢献する豊かな心と実践力を育む教育を求めて－

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　創意ある教育を推進する学校経営	香　川・仲南西小	香川孝典	北海道・白人小	須崎　昇
	神奈川・酒匂小	神野和雄	北海道・帯広東小	桑谷昌芳
第２　個性を生かす創意ある教育課程の編成と実施	和歌山・田辺東部小	木村圀夫	北海道・鶴居小	真坂利行
	秋　田・米内沢小	金新佐久	北海道・鳥取西小	北明正紘
第３　使命感と専門性を高める現職教育	岐　阜・高須小	瀬古尹宏	北海道・豊原小	清水浩光
	沖　縄・神原小	比嘉清水	北海道・上常呂小	池田信義
第４　広い心と実践力を育てる生徒指導	山　口・明新小	田村好美	北海道・柏　小	岩渕　勉
第５　一人一人を大切にする人権教育	兵　庫・原　小	立花良和	北海道・御成小	菊地忠敬
	秋　田・飯田川小	菊地　紘	北海道・祝津小	川村政敏
第６　健やかな心と身体を育てる健康・安全教育	千　葉・鳴浜小	行木　仁	北海道・中里小	伊藤繁男
第７　開かれた学校と家庭・地域社会との連携	島　根・柿木小	廣田保祐	北海道・古丹別小	余田憲雄
第８　豊かな国際性を育てる教育	岐　阜・芥見東小	島村龍見	北海道・稚内港小	山本尚男
第９　新しい教育を推進する教育環境	広　島・伊勢丘小	小林　健	北海道・白符小	間山伸一
特別　教育改革の諸問題	佐　賀・加部島小	中島晴氣	北海道・旭川第一小	佐藤正和
	福　島・高川原小	明石　武	北海道・西園小	都築　務

◇**第47回　青森大会（平成７年度）**　■青森市文化会館他（平７.10.12～13）

〔主題〕新しい時代を創造し、国際社会に貢献する日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－個性豊かで、思いやりとひろい心を持つ人間の育成を目指して－

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　個性を生かす教育を推進する学校経営	広　島・小奴可小　佐藤典功	秋　田・西馬音内小　宮原圭吾
	北海道・日新小　工藤昭夫	宮　城・東根小　植田健稔
第２　主体性と心豊かな人間性を育てる教育課程	大　分・青山小　恒松　栖	山　形・津山小　梅本英夫
	茨　城・古河第三小　川村博昭	福　島・新郷小　渡部四郎
第３　教員の資質を高める現職教育	京　都・園部小　日下部　治	岩　手・滝沢小　茂庭フヨ
第４　豊かな人間関係を育てる生徒指導	静　岡・印野小　山崎春俊	福　島・川内第三小　佐藤精一
第５　思いやりの心を育てる人権教育	宮　崎・梅北小　池本　要	宮　城・錦織小　五十嵐楯夫
	静　岡・県居小　綿本達生	山　形・鷹巣小　鈴木弘基
第６　心身ともに健全な子供を育てる健康・安全教育	北海道・仁倉小　三浦英喜	秋　田・三又小　照井文雄
第７　新しい教育の充実を図る教育環境	愛　媛・明神小　宮内正夫	山　形・萩野小　梅津一郎
第８　家庭や地域社会と連携し、教育機能を高める学校教育		
	高　知・上八川小　岡村登志	岩　手・見前小　柴田禮司
第９　豊かな国際感覚を育てる小学校教育	岡　山・旭竜小　片山主計	福　島・河東第二小　大堀満広
特別　教育改革をめぐる諸問題	滋　賀・晴嵐小　藤田輝雄	宮　城・松陵西小　佐藤浩一
	栃　木・高林小　廣居伸禮	岩　手・上田小　佐瀬壽朗

◇**第48回　滋賀大会（平成８年度）**　■滋賀県立体育館他（平８.10.17～18）

〔主題〕新しい時代を創造し、国際社会に貢献する日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－豊かな感性を持って、たくましく生きる人間の育成－

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　活力と潤いのある学校経営	宮　城・大張小　星　文和	和歌山・城北小　西　子男
	長　崎・根獅子小　永田孝次郎	京　都・大山崎小　石森紀昭
第２　豊かな心を育て、個性を生かす教育課程	石　川・花園小　福田信正	兵　庫・今津小　金谷淑子
	香　川・城南小　川西幸子	京　都・桂川小　仲村通子
第３　使命感と指導の力量を高める現職教育	群　馬・桃川小　千木良　玄	大　阪・成美小　山下純生
第４　一人一人の心にひびく生徒指導	北海道・新光小　永井道允	奈　良・桜井小　森　達雄
第５　一人一人を認め合う人権教育	鳥　取・明倫小　秋田晋策	和歌山・橋本小　北澤　齋
	石　川・鳳至小　高山文雄	大　阪・旭　小　伊藤正哲
第６　心身ともに健全な成長と発達を目指す健康・安全教育		
	岡　山・茶屋町小　稲田　宏	兵　庫・和田小　瀬川泰三
第７　新しい時代を創造する教育条件	北海道・名寄東小　岩谷朋洋	奈　良・大安寺西小　西久保勝康
第８　家庭・地域社会の教育機能を生かす学校教育	山　梨・田富北小　志賀章二	兵　庫・市　小　近藤　智
第９　豊かな国際感覚を培う教育	徳　島・助任小　鏡石　昌	京　都・修学院小　高橋宏光
第10　人と自然の調和を創造する環境教育	宮　城・枡江小　浅野　宏	和歌山・熊野川小　藪中敬滋
特別　教育改革をめぐる諸問題	福　岡・南薫小　中尾　宏	大　阪・十三小　丸山欽哉

◇**第49回　福井大会（平成９年度）**　■フェニックス・プラザ他（平９.10.16～17）

〔主題〕新しい時代を創造し、国際社会に貢献する日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－豊かな心をもち、主体的にたくましく生きる力の育成－

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　創意ある教育を推進する学校経営	新　潟・八千浦小　保坂邦夫	三　重・外城田小　中葉博一
	大　阪・池島小　油谷康有	石　川・上熊野小　森田真一
第２　主体性と豊かな心を育てる教育課程	福　島・駒ヶ嶺小　吉田弘見	愛　知・三和小　松崎嘉信
	北海道・久保内小　竹内　勲	富　山・上青小　杉本　晃
第３　時代の要請に応える教職員を目指す現職教育	北海道・八束小　川口　護	岐　阜・竹鼻小　木野村嘉朗
第４　一人一人の心をゆさぶり、よさを伸ばす生徒指導	鹿児島・花野小　川崎修二	石　川・能美小　北野勝彦
第５　自他を大切にする心を育てる人権教育	高　知・日下小　堀川美彌	三　重・赤目小　竹内岩男
	鳥　取・赤碕小　谷岡康教	静　岡・袖師小　山本洋史
第６　健やかな心と体を育てる健康・安全教育	奈　良・三碓小　楳田勝也	愛　知・相野山小　福岡正博
第７　新しい教育を推進する	熊　本・多良木小　中村英昌	富　山・上中島小　山口直次
第８　家庭・地域社会の機能と役割を生かす学校教育	福　島・庭塚小　平野哲哉	岐　阜・北　小　古田　保
第９　体験をとおして豊かな国際感覚を育てる教育	長　野・菅野小　青木教司	静　岡・葵が丘小　高柳　賢
第10　環境を保全し、自然を愛護する環境教育	島　根・小松地小　陶山　智	愛　知・稲生小　伊藤紀弘

特別　教育改革をめぐる諸問題　愛　媛・立花小　菅　秀夫　静　岡・東　小　内山利彦

◇第50回　東京大会（平成10年度）　■東京国際フォーラム他（平10.10.15～16）

〔主題〕新しい時代を創造し、国際社会に貢献する日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－たしかな力とひろい心をもつ、たくましい人間の育成－

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　新しい時代を拓く楽しい学校と校長の使命　愛　知・楽田小　大柿英實　埼　玉・松山一小　荒井保美
東　京・西浮間小　阿久津紀子

第２　たしかな学力と豊かな心をはぐくむ教育課程の編成・実施を校長の企画力
北海道・西春別小　小出伸史　神奈川・西鎌倉小　久保田　貢
東　京・中川小　伊藤保幸　山　口・岩国小　安達長敬
千　葉・佐倉小　倉次和也　東　京・小金井東小　鈴木清隆

第３　教職員の意識改革を促す校内研修と校長の指導性　岩　手・鵜住居小　樋口賢一　茨　城・武田小　山口不岐
東　京・中目黒小　中村孝一

第４　豊かな人間関係を育てる生徒指導と校長の指導性　徳　島・山口小　棚野幸男　栃　木・七井小　一木弘司
東　京・芝　小　小島俊子

第５　お互いのよさを認め合う子どもの育成を促す校長の指導性
兵　庫・御蔵小　山﨑幸雄　群　馬・片品小　星野勝彦
東　京・田中小　佐藤　光　佐　賀・桜岡小　山村　元
山　梨・大里小　小泉文彦　東　京・戸塚二小　井上美和子

第６　自ら心身をきたえる子どもの育成と校長の指導性　愛　知・大浜小　手嶋宏武　長　野・箕輪小　北村俊郎
東　京・辰巳小　藤沢千代勝

第７　豊かな体験活動を推進する教育条件の整備と校長の指導性
和歌山・上名手小　吉田征道　新　潟・四郎丸小　種岡隆夫

第８　地域の中で生きる学校教育の創造と校長のリーダーシップ
東　京・東大和二小　吉廣静二　神奈川・相和小　善浪邦雄
東　京・染地小　小島　康

第９　自他の文化を理解し主体的に行動する子どもの育成
岩　手・山目小　名須川和男　茨　城・吾妻小　中村武統
東　京・狛江二小　春日井八千代

特別Ⅰ　主体的に環境にかかわる子どもの育成と校長の指導性
香　川・東部小　丸野忠義　栃　木・峰　小　栗田文子
東　京・金沢小　髙山厚子

特別Ⅱ　必要な情報の収集・活用ができる子どもの育成に果たす校長の指導性
沖　縄・大原小　新本当房　長　野・松ヶ丘小　藤綱孝子
東　京・昌平小　矢川　護

特別Ⅲ　21世紀の学校像とそれに迫る校長の使命　北海道・祝津小　川原征一　新　潟・桜が丘小　加納正紘
東　京・千川小　赤津フサ子

◇第51回　広島大会（平成11年度）　■広島県立総合体育館他（平11.10.21～22）

〔主題〕新しい時代を創造し、国際社会に貢献する日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－自己実現を目指す確かな力と豊かな心をもつ人間の育成－

分科会　研究協議題（研　究　発　表）

第１　新しい時代を見据えた創意ある学校経営　北海道・神山小　絹野重治　岡　山・豊州小　井関繁孝

第２　確かな力と豊かな心を育てる教育課程　埼　玉・越ヶ谷小　小林　卓　岡　山・厚生小　宮阪允明
宮　崎・本庄小　川中通信　鳥　取・青谷小　長谷川　公

第３　時代の要請に応える現職教育　愛　媛・高光小　矢野忠明　島　根・北仙道小　大畑俊正

第４　豊かな心を育てる生徒指導　滋　賀・五個荘小　中西芳路　鳥　取・湖南小　湯口秀之

第５　一人一人を大切にする人権教育　富　山・能町小　武島富美子　山　口・阿知須小　高木勝二
東　京・仲町小　井澤秀雄　鳥　取・彦名小　石田博巳

第６　健やかな心と体を育てる健康・安全教育　山　形・萩　小　三ヶ山岩男　島　根・大芦小　上野尊康

第７　新しい教育を創造する教育条件　富　山・太閤山小　澤井栄一郎　山　口・相島小　西中勝信

第８　家庭や地域社会の役割と機能を生かす学校教育　高　知・中筋小　岡　俊二　岡　山・実　小　藤井惺子

第９　国際社会によりよく生きる資質や能力を育てる国際理解教育
北海道・台場小　和島徹男　岡　山・千種小　藤原道正

第10　自然と共生し、環境の保全と創造を目指す環境教育
京　都・朱雀第三小　藤村法子　山　口・情島小　河名達雄

特別　21世紀を展望した学校教育の創造と今日的課題　広　島・中町小　田　丸　正　実　大　分・百枝小　小　林　　繁
山　形・新庄小　樋　口　勝　也　島　根・有木小　谷　口　桂　介

◇第52回　愛媛大会（平成12年度）　■愛媛県県民文化会館他（平12.10.19～20）

〔主題〕新しい時代を創造し、国際社会に貢献する日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－かかわる力と豊かな心をもつ、たくましい子どもの育成－

分科会　研究課題（研　究　発　表）

第１　かかわる力と豊かな心を培う創意ある学校経営　福　岡・黒木小　栗　原　宏　徳　香　川・豊島小　藤　川　洋　子
第２　かかわる力と豊かな心を培う教育課程　岡　山・宮山小　家　光　大　蔵　高　知・馬路小　竹　﨑　義　秀
大　阪・鷺洲小　黒　岩　和　子　徳　島・神領小　中　原　　亨
第３　変化に対応できる人間性豊かな教職員を目指す現職教育
神奈川・霧ヶ丘二小　岡　部　サチ子　香　川・筆岡小　小　野　幹　子
第４　豊かにかかわり、共に生きる力を育てる生徒指導
広　島・横浜小　平　良　邦　夫　徳　島・芝生小　小　島　　優
第５　互いの生命や人権を尊重し、共に生きる態度や実践力を育てる人権教育
東　京・第六端光小　鷲　津　　進　高　知・田井小　中　村　晋　策
青　森・蟹田小　村　田　嘉　徳　徳　島・日和佐小　野　口　昭　英
第６　自ら心身をきたえ、たくましく生きる力をはぐくむ健康・安全教育
三　重・島津小　中　村　康　次　高　知・横浜小　小　橋　光　生
第７　かかわる力と豊かな心を培う教育環境　北海道・月形小　山　本　真　悟　香　川・五郷小　中　田　シゲ子
第８　学校・家庭・地域社会の役割を明らかにし、相互の連携を蜜にする学校経営
千　葉・習志野台一小　宇佐美　仁　孝　愛　媛・周布小　伊　藤　公　俊
第９　自他の文化を理解し、共に生きる態度をはぐくむ国際理解教育
奈　良・耳成西小　廣　瀬　信　和　香　川・弦打小　小　林　靖　子
第10　自然とのかかわりを深め、環境保全への実践意欲や態度を育てる環境教育
長　崎・古賀小　園　田　信　子　高　知・大宮小　明　石　富久子
特別Ⅰ　福祉の心や実践的態度を育て、共に生きる福祉教育
青　森・女鹿沢小　小　野　信　博　徳　島・飯尾敷地小　岡　田　年　弘
特別Ⅱ　21世紀を展望した学校教育の創造　三　重・港　小　中　西　嘉　一　愛　媛・白浜小　池　井　小夜子

◇第53回　長崎大会（平成13年度）　■長崎県立総合体育館他（平13.10.18～19）

〔主題〕新しい時代を創造し、国際社会に貢献する日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－豊かな自分づくりと、共に生きる人間の育成－

分科会　研究課題（研　究　発　表）

第１　地域社会とともに新しい時代を拓く特色ある学校経営
香　川・白山小　谷　本　省　一　沖　縄・今帰仁小　安　田　栄　蔵
第２①　子どものよさや可能性を伸ばす教育課程の編成　秋　田・太田南小　後　松　順之助　福　岡・福富小　猪　口　有　三
第２②　ゆとりと確かさを生む教育課程の編成　茨　城・東石川小　川　窪　洋　子　大　分・桂林小　錦　　英　幸
第３　地域文化の中核としての学校づくりをめざす現職教育
静　岡・門池小　平　山　ちかゑ　佐　賀・平山小　吉　武　晴　樹
第４　心を通わせ合う生徒指導　北海道・恵み野旭小　草　野　　修　鹿児島・岩南小　松　園　一　之
第５①　共感・共生を大切にする人権・同和教育　兵　庫・志染小　福　西　和　夫　宮　崎・富高小　新　名　弘　之
第５②　自立と活動を支え合う障害児教育　秋　田・増田小　杉　山　一　行　佐　賀・西唐津小　池　田　英　行
第６　健やかな心と体を鍛える健康・安全教育　群　馬・沢野小　野　口　静　子　沖　縄・コザ小　仲　村　　元
第７　生きる力を伸ばす教育条件　岡　山・旭丘小　竹　井　皓　三　鹿児島・浦内小　山　住　哲　郎
第８　地域社会との連携・融合を図る学校教育　北海道・阿歴内小　海　老　良　則　宮　崎・加久藤小　新　名　碩　忠
第９　人間理解を基調としたコミュニケーションづくり
静　岡・島田第二小　大　石　光　男　大　分・八幡小　高　橋　　浩
第10　自然との調和を図る環境教育　鳥　取・福部小　山　本　健二郎　福　岡・室木小　大　和　秀　夫
特別Ⅰ　日本人のよさと伝統に基づく論理観の確立　徳　島・宮内小　三　宅　武　夫　長　崎・時津北　小相川　節　子
特別Ⅱ　教育目標・内容・方法のスパイラルな教育展望の確立
和歌山・東　小　古久保　和　壽　熊　本・飽田小　田　代　郁　子

◇第54回　北海道大会（平成14年度）　■旭川大雪アリーナ他（平14.９.19～20）

〔主題〕新しい時代を拓き、国際社会を主体的に生きる心豊かな日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－新しいフロンティア精神を発揮し、豊かな心と知恵をはぐくむ学校の在り方－

分科会　研究課題（研　究　発　表）

第１　自主性・自立性を確立し、新しい時代を創る学校経営と校長の在り方
山　梨・白根飯野小　横　森　喜　鴻　　北海道・真駒内緑小　林　　立　郎
第２①　豊かな心の教育の充実を目指す教育課程の編成と校長の在り方
岐　阜・小熊小　和　田　義　路　　北海道・古丹別小　高　木　　満
第２②　基礎・基本を徹底し、豊かな知恵の育成を目指す教育課程の編成と校長の在り方
福　島・中谷第一小　大　楽　宣　和　　北海道・滝川第一小　渡　辺　　稔
第３　人間性と専門性を高め、教職員の意識改革を促す現職教育と校長の在り方
京　都・中上林小　波多野　芳　雄　　北海道・北手宮小　倉　谷　建　次
第４　深い児童理解で豊かにかかわり、心を通わせ合う生徒指導と校長の在り方
福　島・久之浜第二小　鈴　木　慈　海　　北海道・恵み野旭小　増　田　鉄三郎
第５　共に生きる心をもち、すべての人の人権を尊重する人権教育と校長の在り方
鳥　取・岸本小　谷　野　俊　紀　　北海道・宇莫別小　板　野　潤　治
第６　たくましく生きる心と体をはぐくむ健康・安全教育と校長の在り方
愛　媛・高浜小　宮　田　武　史　　北海道・日吉が丘小　伊　藤　皓　嗣
第７　家庭・地域社会の教育を生かし、共に新しい学校づくりを目指す連携と校長の在り方
岐　阜・旭ヶ丘小　浅　野　哲　夫　　北海道・昭和小　室　輪　勝　己
第８　自他の文化を理解し、共に生きる子供の育成を目指す情報教育と校長の在り方
熊　本・植柳小　菊　川　保　之　　北海道・竹浦小　萬　谷　　誠
第９　情報を選択・活用し、自ら発信する子供の育成を目指す情報教育と校長の在り方
島　根・三沢小　原　　孝　治　　北海道・木古内小　田　中　健　一
第10　自然環境を大切にする心と実践力を育てる環境教育と校長の在り方
滋　賀・速水小　平　井　武　乃　　北海道・緑町小　田　中　拓　夫
特別Ⅰ　教育の諸課題を経営的視点から見直し、独自性と指導性を発揮する校長の在り方
栃　木・網戸小　野　澤　幸　夫　　北海道・旭川第一小　岡　部　　正
特別Ⅱ　暖かい人間関係が通い合う社会奉仕体験活動を目指す教育と校長の在り方
鹿児島・武　小　有　留　国　俊　　北海道・関西小　山　田　　進

◇第55回　宮城大会（平成15年度）　■仙台サンプラザ他（平15.10.９～10）
〔主題〕新しい時代を拓き、国際社会を主体的に生きる心豊かな日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－確かな力と豊かな心をもち、力強く未来を生きぬく人間の育成－
分科会　研究課題（研　究　発　表）
第１　力強く未来を生き抜く人間を育てる学校経営と校長の在り方
島　根・池田小　南　口　研　司　　岩　手・土淵小　細　野　龍　彦
第２①　豊かな人間性をはぐくむ教育課程の編成と校長の在り方
北海道・長万部小　鈴　木　祐　司　　青　森・豊崎小　坂　本　有　行
第２②　基礎・基本の定着を図り、「確かな力」を育てる教育課程の編成と校長の在り方
新　潟・高志小　長　野　克　水　　宮　城・愛島小　佐　藤　正　行
第３　人間性と専門性を高め、教職員の意識改革を促す現職教育と校長の在り方
香　川・大野小　松　本　郁　男　　秋　田・北陽小　三　浦　豊　彦
第４　深い児童理解で豊かにかかわり、心を通わせ合う生徒指導と校長の在り方
沖　縄・豊見城小　山　城　直　三　　山　形・三沢西部小　渡　部　和　雄
第５　共に生きる心をもち、すべての人の人権を尊重する人権教育と校長の在り方
石　川・鹿島路小　山　岸　芙　美　　福　島・金山小　物　江　伸　夫
第６　たくましく生きる心と体をはぐくむ健康・安全教育と校長の在り方
大　阪・浜事石津小　藤　木　和　夫　　岩　手・織笠小　相　模　貞　一
第７　家庭・地域社会の教育力を生かし、共に新しい学校づくりを目指す連携と校長の在り方
山　口・西市小　木　村　芳　則　　秋　田・南外西小　宮　崎　雅　夫
第８　自他の文化を理解し、共に生きる子供の育成を目指す国際理解教育と校長の在り方
佐　賀・兵庫小　田　口　良　之　　山　形・蔵王一小　大　場　恵　子
第９　情報を選択・活用し、自ら発信する子供の育成を目指す情報教育と校長の在り方
石　川・下甘田小　谷　内　義　和　　青　森・喜良市小　小田川　修　三
第10　環境への豊かな感性を育て、確かな実践力を高める環境教育と校長の在り方
北海道・浜鬼志別小　安　田　正　志　　福　島・山木屋小　二　瓶　洋　允
特別Ⅰ　保護者や地域に信頼される学校づくりを推進する教育改革と校長の在り方
奈　良・阪合部小　西　井　千　尋　　宮　城・虹の丘小　佐　藤　隆　雄
特別Ⅱ　豊かな感性と他人をおもいやる心の教育の推進と校長の在り方
長　野・豊科北小　松　村　　浄　　宮　城・旭丘小　鈴　木　陽　一

◇**第56回　和歌山大会（平成16年度）**　■白浜町立白浜会館他（平16.10.21～22）

〔主題〕新しい時代を拓き、国際社会を主体的に生きる心豊かな日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－確かな学力と豊かな心をもち、未来を切り拓くたくましい人間の育成－

分科会　研究課題（研　究　発　表）

第１　自主性・自律性を確立し、未来を切り拓く学校経営と校長の在り方
北海道・境野小　神田国昭　大阪・佐羅小　富田幸一

第２①　豊かな心を育成する教育課程の編成と校長の在り方
愛媛・宮窪小　矢野重久　兵庫・武庫南小　山下秀男

第２②　確かな学力の育成を目指す教育課程の編成と校長の在り方
宮崎・学園木花台小　池田德雄　兵庫・会下山小　近藤兼利

第３　人間性と専門性を高め、生きる力をはぐくむための現職教育と校長の在り方
大分・北部小　伏見豊重　奈良・葛小　川田眞由美

第４　深い児童理解で豊かにかかわり、生きる力を培う生徒指導と校長の在り方
東京・田原小　境田和男　滋賀・治田東小　勝山明子

第５　共感・共生を大切にする人権教育と校長の在り方
高知・三崎小　川崎二三雄　京都・第三錦林小　古森義和

第６　たくましく生きる心と体をはぐくむ健康・安全教育と校長の在り方
山口・大歳小　吉武立美　奈良・平郡南小　岡　弘明

第７　家庭・地域社会の教育力を生かし、共に新しい学校づくりを目指す連携と校長の在り方
岩手・藤原小　篠　透　滋賀・治田東小　勝山明子

第８　自他の文化を理解し、自己の確立と共に生きる子どもの育成を目指す国際理解教育と校長の在り方
埼玉・東岩槻小　江村恵子　京都・精華小　端野　学

第９　情報教育の実践と学校の情報化を進める校長の在り方
福井・東安居小　乾　昭治　大阪・東小　村上宗彦

第10　環境への豊かな感性を育て、確かな実践力を高める環境教育と校長の在り方
北海道・由仁小　大垣内四郎　兵庫・加茂小　谷　正

特別Ⅰ　保護者や地域に信頼される学校づくりを推進する教育改革と校長の在り方
広島・宮内小　柳原欣彌　大阪・淡路小　三軒久枝

特別Ⅱ　豊かな感性と他人を思いやる心の教育の推進と校長の在り方
福井・岡保小　宮越春美　大阪・北小　平野忠雄

◇**第57回　愛知大会（平成17年度）**　■名古屋国際会議場他（平17.10.20～21）

〔主題〕新しい時代を拓き、国際社会を主体的に生きる心豊かな日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－自然と文化を愛し、知恵を身に付け、人としての基を築く子供の育成－

分科会　研究課題（研　究　発　表）

第１　人としての基を築く子供を育てる学校経営と校長の在り方
愛知・卯の里小　河合健治　山形・上山小　荒木雄之

第２①　豊かな心をはぐくむ教育課程の編成と校長の在り方
和歌山・亀川小　道下雄三　愛知・東山小　長坂賢治

第２②　学ぶ意欲を高め、確かな学力向上を図る教育課程の編成と校長の在り方
岡山・西小　大野光二　石川・福岡小　森元道夫

第３　人間性と専門性を高め、教師の指導力向上を図る現職教育と校長の在り方
北海道・手稲西小　池田英司　岐阜・南帷子小　小柳欣也

第４　一人一人の人格を尊重し、好ましい人間関係を育てる生徒指導と校長の在り方
徳島・松島小　坂東　恭　三重・仁柿小　前田　譲

第５　人として共に生きる態度を育てる人権教育と校長の在り方
福岡・川崎小　森田音馬　岐阜・関ヶ原北小　岡田　眞

第６　たくましく生きる心と体をはぐくむ健康・安全教育と校長の在り方
北海道・江丹別小　森谷一夫　静岡・徳倉小　羽田亨司

第７　家庭・地域社会の教育力を生かし、新しい学校づくりを目指す連携と校長の在り方
神奈川・夢見ヶ崎小　田島　操　静岡・上井出小　矢崎利典

第８　互いの文化を理解・尊重し、国際社会で主体的に生きる資質や能力を育成する国際理解教育と校長の在り方
兵庫・こうべ小　木山弘之　三重・島ヶ原小　山崎敏正

第９　情報を選択・活用し、自ら発信して考えを豊かにする子供の育成を目指す情報教育と校長の在り方
山形・櫛引南小　大川英一　富山・愛本小　池原哲男

第10　自然を愛し、環境を大切にする心と実践力を育てる環境教育と校長の在り方
千葉・上の台小　林　峯子　福井・北新庄小　仲野利昭

特別Ⅰ　一人一人の個性を生かし、心豊かな子供を育成する教育と校長の在り方
長　崎・花高小　山口芳雄　静　岡・白疆小　飯田　隆
特別Ⅱ　学校の責任を果たし信頼を得る体制づくりと校長の在り方
広　島・小方小　萩谷智志　愛　知・露橋小　大勢俊治

◇第58回　神奈川大会（平成18年度）　■パシフィコ横浜他（平18.10.19～20）
〔主題〕新しい時代を拓き、国際社会を主体的に生きる心豊かな日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－子どもの夢と希望をはぐくみ、自立と共生の基礎を培う学校づくりへの挑戦－
分科会　研究課題（研　究　発　表）
第１　子供の夢と希望をはぐくむ特色ある学校づくりへの挑戦
①三　重・箕曲小　男山佳子　埼　玉・大宮西小　小川　啓
②東　京・国立第六小　三浦　薫　神奈川・岡上小　永田輝雄
第２Ⅰ　心豊かな子供の育成を目指す学校づくりへの挑戦
①青　森・草薙小　浪岡隆男　東　京・北野小　鈴木謙一
②埼　玉・羽生南小　原　政仁　神奈川・西菅小　阪本智子
第２Ⅱ　確かな学力向上を図る学校づくりへの挑戦
①京　都・山王小　松谷龍雄　神奈川・野比東小　大久保静香
②千　葉・古沢小　岩瀬俊一　神奈川・岸谷小　小宮真弓
第３　教職員の資質・能力の向上を目指す学校づくりへの挑戦
①鳥　取・岩美西小　山本正人　千　葉・九十九里小　白鳥幸敏
②茨　城・菅生小　根本哲郎　神奈川・田戸小　松田安明
第４　豊かな人間関係を築く子供の育成を目指す学校づくりへの挑戦
①滋　賀・豊郷小　堤　清司　埼　玉・武蔵台小　野口　忠
②栃　木・谷川小　古家丈行　神奈川・中和田小　井岡　孝
第５　誰もが安心して豊かに生きることのできる学校づくりへの挑戦
①北海道・明和小　小笠原　進　茨　城・乙戸小　吉原富久江
②群　馬・梅田南小　関根秀司　神奈川・小田小　澤田妙子
第６　健やかに生きる心と体をはぐくむ学校づくりへの挑戦
①栃　木・金沢小　久我　朗　神奈川・相和小　平田順一
②三　重・大山田南小　大澤温子　山　梨・大鶴小　古屋庄一
第７　家庭・地域社会との連携で教育機能を高める学校づくりへの挑戦
①熊　本・小川小　三角幸三　群　馬・尾島小　橋本洋一郎
②長　野・鬼無里小　石澤一芳　神奈川・茅ヶ崎小　佐藤公司
第８　自他の文化を理解し、共に生きる子供の育成を目指す学校づくりへの挑戦
①岡　山・中州小　加藤孝昭　東　京・第六日暮里小　松崎　勝
②新　潟・広神東小　今井信雄　神奈川・すすき野小　椿　依都代
第９　情報の適切な活用を推進する学校づくりへの挑戦
①高　知・魚梁瀬小　佐古真一　千　葉・東部小　小林一郎
②東　京・滝合小　太田由紀夫　神奈川・橋本小　山口睦子
第10　環境への豊かな感性と実践力を育てる学校づくりへの挑戦
①鹿児島・曽木小　西中間新一　新　潟・太田小　野本健一
②埼　玉・芝富士小　秋本文子　神奈川・峯　小　小関恵美子
特別Ⅰ　学校評価を活かした活力ある学校づくりへの挑戦
①青　森・佃　小　藤田義輝　長　野・本郷小　市川文夫
②東　京・荻窪小　鈴木一穂　神奈川・松が丘小　山崎　正
特別Ⅱ　教育改革を主体的に進める学校づくりへの挑戦
①北海道・北美原小　秋本健一　山　梨・睦郷小　市川和郎
②千　葉・勝田台南小　前田雅隆　神奈川・もえぎ野小　後藤正人

◇第59回　岡山大会（平成19年度）　■桃太郎アリーナ他（平19.11.８～９）
〔主題〕新しい時代を拓き、国際社会を主体的に生きる心豊かな日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－未来に夢を抱き、かかわり合いを深めながら生きぬく子供の育成－
分科会　研究課題（研　究　発　表）
第１　子供の夢や目標を育む学校経営　大　阪・萩之茶屋小　谷坂　昇　広　島・せらにし小　正傳憲治
第２Ⅰ　豊かな心を育成する教育課程の編成　茨　城・日高小　大内康平　山　口・玖珂小　若本公夫
第２Ⅱ　かかわり合いを深めながら学ぶ教育課程の編成　香　川・林田小　野村一夫　岡　山・遷喬小　田口廣道
第３　教職員の資質・能力を向上させる学校づくり　富　山・北加積小　堀　雅惠　島　根・古志原小　家島　滋

第４　豊かな心を持ち、かかわり合って生きぬく力を育てる生徒指導
北海道・浦幌小　武田　悟　広島・天満小　西本正頼
第５　自立と共生を目指した人権教育の推進　秋田・中滝小　阿部義弘　岡山・笠岡小　原田　繁
第６　たくましく生きぬく心と体を育む健康・安全教育の推進
沖縄・宇栄原小　横山芳春　山口・菊川小　河村一吾
第７　学校・家庭・地域社会が共にかかわり合う新しい学校づくり
北海道・北辰小　佐藤尚武　山口・椿西小　吉屋安隆
第８　国際社会を主体的に生きる資質や能力を育む国際理解教育の推進
富山・福岡小　藤井正治　島根・有福小　田中藤一郎
第９　情報教育と学校の情報化の推進　奈良・俵口小　前谷幸一　広島・口南小　家島英明
第10　環境への豊かな感性と実践力を育てる環境教育の推進
秋田・井川小　丸山陽二　鳥取・会見小　池嶋順子
特別Ⅰ　教育改革への取り組みを核とした学校経営　栃木・玉生小　上野　武　岡山・清輝小　岡　礼子
特別Ⅱ　今日的な課題に取り組む学校づくり　佐賀・赤松小　樋口哲雄　鳥取・丹北小　賀川英広

◇第60回　香川大会（平成20年度）　■アルファあなぶきホール他（平20.10.23～24）
〔主題〕新しい時代を拓き、心豊かにたくましく生きる日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－豊かな知性と健やかな心身をもち、夢に向かってチャレンジする子どもの育成－
分科会　研究課題（研　究　発　表）
第１　学校経営心豊かにたくましく夢に向かってチャレンジする子どもを育てる学校経営
①大分・佐伯東小　冨尾久信　②香川・円座小　岸本律子
第２Ⅰ　豊かな心をはぐくむ教育課程の編成
①北海道・麓郷小　小寺利典　②高知・枝川小　川上恵美子
第２Ⅱ　人間力向上を図る教育課程の編成　①鳥取・用瀬小　浅井知寿子　②愛媛・西条小　川上善秋
第３　教職員の資質・能力の向上を目指す現職教育　①山梨・富士見小　角田清隆　②徳島・和田小　近藤正樹
第４　一人一人の人格を尊重し、社会的な資質や行動力を高める生徒指導の推進
①静岡・佐野小　吉川博久　②愛媛・みどり小　芳野安隆
第５　人として共に生きる態度を育てる人権教育　①群馬・倉渕東小　関根和子　②高知・赤岡小　藤本昌司
第６　たくましく生きる心と体をはぐくむ健康・安全教育
①宮城・清水小　星　圭　②愛媛・立間小　山下和代
第７　家庭・地域社会との連携により教育機能を高める学校づくり
①和歌山・八幡小　青石儒幸　②香川・比地小　岡田満徳
第８　国際社会に生きる資質や能力を育成する国際理解教育
①北海道・柏野小　藤井良江　②徳島・鳴門市第一小　武市良博
第９　情報教育と学校の情報化の推進　①宮崎・綾小　後藤芳郎　②高知・昭和小　西川　康
第10　環境への豊かな感性と実践力を育てる環境教育の推進
①静岡・原泉小　安松　敏　②愛媛・蔣渕小　前田善正
特別Ⅰ　地域の特色や願いを生かす創意ある学校づくり
①京都・藤城小　大畑眞知子　②高知・岸本小　濱口真人
特別Ⅱ　国民の多様な要請に応え，信頼される学校づくり
①宮城・若林小　吉田正志　②徳島・牟岐小　笹田茂樹

◇第61回　熊本大会（平成21年度）　■熊本市総合屋内プール（アクアドームくまもと）他（平21.10.22～23）
〔主題〕新しい時代を拓き、心豊かにたくましく生きる日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－自己の確立に努め、かかわり合いを深めながら、夢と希望に向かう子どもの育成－
分科会　研究課題（研　究　発　表）
第１　創意と活力にあふれた学校づくり　①新潟・春日小　西山義則　②佐賀・三里小　橋口和人
第２　活力ある学校運営を進める学校づくり　①福島・横田小　大沼辰雄　②宮崎・生目台西小　広島武文
第３　学校評価・人事評価を生かした学校づくり　①岐阜・本巣小　北洞隆久　②福岡・下境小　桑木てるみ
第４Ⅰ　豊かな心をはぐくむ学校づくり　①北海道・豊浦小　和野忠康　②長崎・佐護小　山本一臣
第４Ⅱ　確かな学力の向上を目指す学校づくり　①岐阜・兼山小　長谷川秀次　②熊本・山鹿小　池部哲博
第５　教職員の資質や能力を向上させる学校づくり　①福島・三神小　小林一裕　②鹿児島・松元小　山田恭久
第６　豊かな人間関係を築く学校づくり　①山口・秋穂小　大橋金二　②沖縄・宮良小　宮城幸子
第７　お互いを尊重する心をはぐくむ学校づくり　①兵庫・林小　岸本達郎　②長崎・今福小　鴨川寛二
第８　たくましい心身をはぐくむ学校　①長野・筑摩小　唐澤喜市　②大分・朝地小　下田　博
第９　環境に対する豊かな感性と実践力をはぐくむ学校づくり
①島根・島田小　山﨑光夫　②熊本・袋小　齊所敬三

第10　家庭・地域・異校種等との連携を生かした学校づくり
①愛　媛・波方小　菅　政　治　②鹿児島・桜丘西小　川　邉　成　人
特別Ⅰ　外国語活動・情報教育の推進　①北海道・阿寒小　中野渡　章　②福　岡・山田小　白　川　修　三
特別Ⅱ　キャリア教育・特別支援教育の推進　①滋　賀・八幡小　八　耳　哲　也　②佐　賀・川上小　古　賀　一　菊

◇第62回　北海道大会（平成22年度）　■北海道立総合体育センター（北海きたえーる）他（平22.９.30～10.１）
〔主題〕新しい時代を拓き、心豊かにたくましく生きる日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－ふるさとに誇りをもち、夢と希望に向けて挑戦する子どもの育成を目指す学校の在り方－
分科会　研究課題（研　究　発　表）
第１　創意と活力にあふれた学校づくりと校長の在り方
①広　島・上黒瀬小　新　藤　宏　②北海道・千代ヶ岱小　大　堂　譲
第２　組織の活性化を図り、活力ある学校運営を進める校長の在り方
①福　岡・八幡小　福　重　秀　人　②北海道・稚内港小　野　口　憲　一
第３　学校評価・人事評価を生かした学校づくりと校長の在り方
①東　京・二之江第二小　川　嵜　正　巳　②北海道・落石小　木　村　亘　利
第４Ⅰ　心の教育の充実を目指す教育課程の編成と校長の在り方
①石　川・粟ノ保小　西　和　美　②北海道・新町小　水　上　丈　実
第４Ⅱ　確かな学力の向上を目指す教育課程の編成と校長の在り方
①岩　手・中里小　佐々木　敏　男　②北海道・花園小　寺　澤　真
第５　教職員の人間性と専門性を高め、意識改革を促す現職教育と校長の在り方
①大　阪・味生小　小　椋　利　夫　②北海道・寿都小　齋　藤　篤　嗣
第６　深い児童理解で豊かな人間関係を築く生徒指導と校長の在り方
①岩　手・鳥越小　大　山　泰　枝　②北海道・拓勇小　中　澤　宏　則
第７　生命を尊重し、互いに豊かに生きることができる人権教育と校長の在り方
①岡　山・牛窓西小　川　淵　祥　一　②北海道・山手小　中　舘　吉　達
第８　たくましく生きる心と体をはぐくむ健康教育と校長の在り方
①徳　島・小松島小　東　根　米　②北海道・江別第二小　阿　部　千　里
第９　自然環境を大切にする心と実践力を育てる環境教育と校長の在り方
①奈　良・十津川第一小　野長瀬　譲　②北海道・白人小　石　川　満
第10　教育機能を生かす家庭・地域・異校種等との連携と校長の在り方
①石　川・符津小　岡　山　清　美　②北海道・大中山小　市　川　秀　雄
特別Ⅰ　自他の文化を尊重し、コミュニケーション能力と情報活用能力を高める教育の推進と校長の在り方
①埼　玉・芝富士小　江　添　信　城　②北海道・床潭小　酒　井　裕　之
特別Ⅱ　社会の変化に対応した教育を推進する校長の在り方
①香　川・造田小　三　井　重　彰　②北海道・緑丘小　中　村　延　広

◇第63回　山形大会（平成23年度）　■山形県体育館他（平23.10.20～21）
〔主題〕新しい時代を拓き、心豊かにたくましく生きる日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－誇りと志を胸に、ともに夢に向かう、いのち輝く子どもを育てる学校経営－
分科会　研究課題（研　究　発　表）
第１　創意と活力に満ちた学校づくり　①北海道・桂岡小　上　泉　哲　②岩　手・大川目小　髙　橋　岩　男
第２　組織の力が生きる運営を目指す学校づくり　①福　井・野向小　石　川　康　宏　②秋　田・神代小　相　澤　克　彦
第３　学校評価・人事評価を生かした学校づくり　①高　知・宇佐小　吉　本　哲　男　②福　島・水原小　永　瀬　功　一
第４Ⅰ　豊かな心を育む学校づくり　①和歌山・稲成小　撫　養　明　美　②福　島・庭坂小　佐久間　敏　彦
第４Ⅱ　確かな学力の向上を目指す学校づくり　①熊　本・城西小　吉　見　和　洋　②山　形・添川小　渡　部　恭　子
第５　教職員の資質・能力を高める学校づくり　①愛　媛・江戸岡小　西　宮　勉　②宮　城・馬場小　篠　原　洋　治
第６　豊かな人間関係を築く学校づくり　①兵　庫・日高小　芦　田　哲　②秋　田・西目小　米　持　隆　司
第７　互いに尊重し合う心を育む学校づくり　①福　井・吉野小　小　林　仁　章　②青　森・森田小　内　山　博　文
第８　健やかでたくましい心と体を育む学校づくり　①島　根・田儀小　山　根　宏　之　②岩　手・浅内小　髙　橋　司
第９　豊かな感性と実践力を育む学校づくり　①神奈川・走水小　髙　舘　正　明　②青　森・今別小　森　山　和　康
第10　家庭・地域・異校種等との連携を生かした学校づくり
①鳥　取・日南小　青　戸　晶　彦　②宮　城・錦織小　末　永　敬
特別Ⅰ　自他の文化を尊重し、次代を切り拓く力を高める学校づくり
①長　崎・坂本小　管　藤　大　三　②山　形・長沢小　渡　辺　正
特別Ⅱ　自立を目指し将来を切り拓く力を育む学校づくり
①千　葉・千城台北小　山　﨑　辰　弥　②山　形・遊佐小　田　中　泰

◇**第64回　奈良大会（平成24年度）**　■奈良市中央体育館他（平24.10.25～26）

〔主題〕新しい時代を拓き、心豊かにたくましく生きる日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－ふるさとを愛し、夢や希望の実現に向かって力強く歩む子どもを育てる学校経営－

分科会　研究課題（研　究　発　表）

第１	先人の知恵を生かした活力ある学校づくり	①愛　知・西成小	棚　瀬　泰　士	②兵　庫・飾磨小	山　田　浩　三
第２	組織の力が生きる学校づくり	①徳　島・助任小	長　井　明　福	②大　阪・私市小	勢　木　俊　二
第３	人事評価・学校評価を生かした学校づくり	①青　森・松島小	川　添　章　弘	②京　都・本庄小	千　賀　　諭
第４Ⅰ	豊かな心を育む学校づくり	①山　口・牟礼小	和　田　康　夫	②大　阪・東山小	深　井　利惠子
第４Ⅱ	確かな学力の向上を目指す学校づくり	①茨　城・平井小	横　田　英　一	②滋　賀・竜王西小	吉　田　　諭
第５	教職員の資質・能力を高める学校づくり	①北海道・空知太小	広　川　隆　一	②和歌山・九度山小	喜　多　秀　行
第６	豊かな人間関係を築く学校づくり	①佐　賀・巨勢小	中　村　敏　智	②大　阪・榎本小	勝　本　孝　夫
第７	人権を大切にし、互いを尊重し合う心を育む学校づくり	①鹿児島・大成小	大　薗　一　法	②和歌山・下里小	林　　眞　一
第８	健やかでたくましい心と体を育む学校づくり	①栃　木・姿川中央小	梁　木　　誠	②滋　賀・野洲小	甲　津　和　寿
第９	環境に対する豊かな感性と実践力を育む学校づくり	①北海道・今金小	中　山　秀　悦	②大　阪・大成小	浅　井　　弘
第10	家庭・地域・異校種等との連携を生かした学校づくり	①青　森・豊間内小	木　村　明　彦	②兵　庫・千種小	家　納　孝　之
特別Ⅰ	自他の文化を尊重し、コミュニケーション能力や情報活用能力を高める学校づくり	①広　島・地御前小	日　野　恵　子	②兵　庫・岩岡小	上　野　伸　一
特別Ⅱ	社会的な自立を目指し、将来を切り拓く力を育む学校づくり	①愛　知・知立小	村　瀬　俊　一	②京　都・梅小路小	稲　葉　弘　和

◇**第65回　三重大会（平成25年度）**　■三重県営サンアリーナ他（平25.10.17～18）

〔主題〕新たな知を拓き 人間性豊かな社会を築く 日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－豊かな未来を切り拓き、夢に向かい、共に生きる子どもが輝く学校経営の推進－

分科会　研究課題（研　究　発　表）

第１	創意と活力に満ちた学校経営ビジョン	①群　馬・新町第二小	渡根木　好　文	②富　山・平　小	溝　口　秀　勝
第２	学校経営ビジョンの実現と活力ある組織づくり	①高　知・山田小	島　内　祥　夫	②三　重・高野尾小	杉　本　一　久
第３	教育の改革を進める学校づくりと評価	①北海道・生振小	設　楽　正　敏	②愛　知・飯田小	間　瀬　　亨
第４	知性・創造性を育む教育課程	①岡　山・高尾小	古　川　英　明	②福　井・名田庄小	小　野　義　一
第５	豊かな人間性を育む教育課程	①宮　崎・妻南小	後　藤　剛　紀	②岐　阜・東第一小	西　村　公　孝
第６	社会形成能力の育成を目指す教育課程	①北海道・西竹小	横　山　裕　充	②愛　知・篠原小	桑　原　規　之
第７	学校の教育力を向上させる研究・研修の推進	①愛　媛・平城小	前　田　善　正	②静　岡・富岡第二小	西　田　裕　一
第８	これからの学校を担うリーダーの育成	①鳥　取・浜坂小	古　田　久　憲	②石　川・西　小	新　保　　修
第９	命を守る安全教育の推進	①秋　田・二ツ井小	伊　藤　博　忠	②静　岡・東益津小	四　方　雅　彦
第10	児童の健全育成と危機管理の推進	①京　都・長岡第八小	安　部　俊　次	②三　重・伊曽島小	水　谷　光　治
第11	未来を生きる力を育てる健康教育・環境教育の推進	①長　野・御代田南小	小　林　正　一	②岐　阜・七郷小	市　橋　佳　明
第12	自立を図り社会性を育てる教育の推進	①滋　賀・三上小	松　山　真智夫	②愛　知・双葉小	中　村　僚　志
第13	家庭・地域・異校種などとの連携・接続の推進	①沖　縄・天底小	座　間　深　靖	②静　岡・西郷小	橋　本　俊　子

◇**第66回　埼玉大会（平成26年度）**　■大宮ソニックシティ他（平26.10.23～24）

〔主題〕新たな知を拓き 人間性豊かな社会を築く 日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－共に生きる知恵を磨き 心結ぶ未来社会をつくる 誇り高き子どもの育成－

分科会　研究課題（研　究　発　表）

第１	明確なビジョンに基づく創意と活力に満ちた学校経営の推進	①富　山・高野小	林　寺　正　芳	②東　京・本町田小	渡　辺　恒　彦
第２	学校経営ビジョンの実現を図る活力ある組織づくり運営	①奈　良・南　小	橋　本　宗　和	②神奈川・栗木台小	矢　野　ゆう子
第３	学校教育の充実を図る評価・改善の推進	①福　岡・草ヶ江小	平　川　眞利子	②千　葉・吾妻小	内　田　和　子
第４	知性・創造性を育む教育課程の編成・実施・評価・改善	A①富　山・戸出西部小	村　中　祥　華	②茨　城・金沢小	勝間田　忠　彦
		B①栃　木・名草小	田　中　昭　三	②埼　玉・春岡小	渡　邊　朋　久
第５	豊かな人間性を育む教育課程の編成・実施・評価・改善				

A①香　川・垂水小　高　橋　佳　生　②群　馬・境剛志小　小　畑　浩　二
B①山　梨・大明小　依　田　良　文　②埼　玉・前川小　矢　作　信　行

第６　健やかな体を育む教育課程の編成・実施・評価・改善
①北海道・浜頓別小　植　木　典　彦　②長　野・戸隠小　堀　内　義　幸

第７　学校の教育力を向上させる研究・研修の推進
A①山　口・柳井南小　岡　瀧　道　信　②新　潟・西川小　吉　川　良　一
B①東　京・東川小　大　野　幾　子　②埼　玉・南河原小　矢　作　信　行

第８　これからの学校を担うリーダーの育成　A①大　分・日出小　菅　　英　一　②神奈川・川尻小　渡　邊　　仁
B①千　葉・江見小　本　吉　淳　二　②埼　玉・南畑小　長谷川　孝　子

第９　命を守る安全・防災教育の推進　①北海道・高盛小　秋　山　隆　行　②茨　城・下稲吉東小　堀　内　義　幸

第10　様々な危機への対応　①徳　島・宝田小　鎌　田　二　洋　②栃　木・真名子小　島　田　芳　行

第11　社会形成能力を育む教育の推進　①広　島・宇品小　前　重　幸　美　②群　馬・上陽小　吉　崎　　匠

第12　自立と共生を図り実践的態度を育む教育の推進　①宮　城・鹿原小　三　玉　　学　②新　潟・入広瀬小　上　村　　勤

第13　家庭・地域等との連携と異校種間の接続の推進　①大　阪・桃山台小　西　田　智　子（大　田　正　義）
②長　野・明北小　内　川　雅　信

◇第67回　山口大会（平成27年度）　■山口県スポーツ文化センター（アリーナ）他（平27.10.22～23）

〔主題〕新たな知を拓き 人間性豊かな社会を築く 日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－志を高くもち 未来へ向かって 共にたくましく生きる子どもを育てる学校経営の推進－

分科会　研究課題（研　究　発　表）

第１　先見性のあるビジョンに基づく創意ある学校経営の推進
①熊　本・西原小　草　場　ルミ子　②山　口・玖珂小　大　上　好　久

第２　学校経営ビジョンの具現化を図る組織づくりと運営
①兵　庫・西紀北小　西　山　逸　男　②広　島・高屋東小　正　路　悌　守

第３　学校経営の充実を図るための評価・改善の推進　①東　京・玉川小　稲　葉　　実　②鳥　取・米里小　中宇地　昭　人

第４　知性・創造性を育むカリキュラムマネジメント　①福　島・昭和小　佐　藤　　聡　②岡　山・山手小　片　岡　正　喜

第５　豊かな人間性を育むカリキュラムマネジメント　①静　岡・桃山小　山　田　　勲　②山　口・三丘小　河　村　克　郎

第６　健やかな体を育むカリキュラムマネジメント　①北海道・浜中小　湊　谷　美樹治　②島　根・高山小　桑　本　浩　泰

第７　学校の教育力を向上させる研究・研修の推進　①高　知・安芸第一小　山　岡　大　二　②島　根・瑞穂小　三賀森　卓　司

第８　これからの学校を担うリーダーの育成　①長　崎・楠栖小　十　時　啓　介　②鳥　取・上小鴨小　吉　岡　裕　子

第９　命を守る安全教育・防災教育の推進　①和歌山・加太小　松　下　　太　②岡　山・新野小　鷹　取　正　人

第10　様々な危機への対応　①山　梨・高根西小　田　中　　隆　②広　島・せらにし小　清　水　礼　子

第11　社会形成能力を育む教育の推進　①静　岡・東　小　渡　邉　俊　洋　②広　島・高野小　名　越　睦　子

第12　自立と共生を図り、実践的な態度を育む教育の推進
①福　島・福田小　渡　邊　浩　人　②岡　山・竹枝小　竹　井　　誠

第13　家庭・地域等との連携と異校種間接続の推進　①北海道・豊浦小　森　田　芳　明　②山　口・向井小　藤　永　靖　彦

◇第68回　高知大会（平成28年度）　■高知県立県民体育館他（平28.10.27～28）

〔主題〕新たな知を拓き 人間性豊かな社会を築く 日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－社会の変化に主体的に関わり 共に豊かな未来社会の創造に挑む子どもの育成－

分科会　研究課題（研　究　発　表）

第１　これからの教育を見据えたビジョンに基づく学校経営の創造
①北海道・風連中央小　堀　江　　充　②愛　媛・天神小　山　岡　　晋

第２　学校経営ビジョンの実現と活力ある組織づくり・組織運営
①佐　賀・轟　小　杉　本　光　輝　②香　川・神前小　岩　澤　徳　幸

第３　学校教育目標の実現を図るための評価・改善の推進
①京　都・朱雀第一小　橋　本　真千子　②徳　島・市場小　細　川　敬　雄

第４　知性・創造性を育むカリキュラムマネジメント　①埼　玉・久喜小　田　村　俊　一　②香　川・苗羽小　川　井　文　代

第５　豊かな人間性の育成を図るカリキュラム・マネジメント
①岩　手・金田一小　新　毛　公　生　②徳　島・平谷小　鈴　木　裕　司

第６　健やかな体を育むカリキュラム・マネジメント　①岐　阜・華陽小　原　　嘉　幸　②愛　媛・さくら小　乗　松　秀　樹

第７　学校の教育力を向上させる研究・研修の推進　①北海道・松城小　小　寺　廣　次　②高　知・日章小　小　田　　通

第８　これからの学校を担うリーダーの育成　①島　根・朝山小　矢　田　真　士　②愛　媛・金栄小　越　智　秀　雄

第９　自らの命を守る防災教育・安全教育の推進　①鹿児島・育英小　神　村　博　司　②徳　島・北島南小　渡　邊　真　弓

第10　様々な危機への対応と未然防止の体制づくり　①滋　賀・和邇小　上　田　洋　一　②高　知・江陽小　横　田　　隆

第11　絆を結び社会形成能力を育む教育の推進　①新　潟・栃尾東小　櫻　井　真　理　②徳　島・飯尾敷地小　谷　　髙　博

第12　自立と共生を図り実践的態度や能力を育む教育の推進

①岐　阜・南平野小　北　村　直　子　②愛　媛・伊予小　森　田　清　延
第13　家庭・地域等との連携と異校種間接続の推進　①岩　手・平田小　柳　田　秀　雄　②香　川・昭和小　田　中　直　樹

◇第69回　佐賀大会（平成29年度）　■佐賀市文化会館他（平29.10.12～13）
〔主題〕新たな知を拓き 人間性豊かな社会を築く 日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－志を胸に 高きに和して 未来を創る 子どもを育てる 学校経営の推進－
分科会　研究課題（研　究　発　表）
第１　未来を見据えた魅力あるビジョンに基づく学校経営の創造
①鳥　取・郡家東小　安　住　順　一　②熊　本・山田小　渕　田　尚　史
第２　学校経営ビジョンの実現と活力ある組織づくり・組織運営
①山　形・東根中部小　小野寺　輝　彦　②鹿児島・桜峰小　谷　津　信　一
第３　学校教育の充実を図るための評価・改善の推進　①愛　知・野依小　市　川　　徹　②佐　賀・久保泉小　園　田　道　雄
第４　知性・創造性を育むカリキュラム・マネジメント
①北海道・簾舞小　附　田　裕　哉　②大　分・木立小　森　﨑　　薫
第５　豊かな人間性の育成を図るカリキュラム・マネジメント
①千　葉・瑞沢小　阿部倉　光　宏　②宮　崎・諸塚小　日　髙　和　広
第６　健やかな体を育むカリキュラム・マネジメント　①奈　良・広陵西小　辰　巳　　浩　②沖　縄・平敷屋小　高　良　孝　志
第７　学校の教育力を向上させる研究・研修の推進　①山　形・宮宿小　小山田　正　幸　②福　岡・玉川小　樋　口　信　一
第８　これからの学校を担うリーダーの育成　①愛　知・稲沢北小　稲　吉　宣　夫　②長　崎・湯江小　橋　本　徳　彦
第９　自らの命を守る防災教育・安全教育の推進　①徳　島・里浦小　吉　川　和　則　②熊　本・泗水西小　山　隈　尚　文
第10　様々な危機への対応と未然防止の体制づくり　①北海道・東静内小　下　川　徳　久　②長　崎・生月小　田　口　浩　幸
第11　社会形成能力を育む教育の推進　①大　阪・高松小　金　井　佳　孝　②福　岡・千代小　諸　藤　貴　子
第12　自立と共生を図り実践的態度や能力を育む教育の推進
①茨　城・堀口小　石　井　嘉　紀　②鹿児島・内東小　齋　藤　　博
第13　家庭・地域等との連携と異校種間接続の推進　①岡　山・出部小　山　部　英　之　②大　分・八幡小　時　枝　　篤

◇第70回　北海道大会（平成30年度）　■函館アリーナ他（平30.10.４～５）
〔主題〕新たな知を拓き 人間性豊かな社会を築く 日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－ふるさとの地から世界を見つめ 新しい社会の形成に向けて挑戦する子どもを育てる学校経営の推進－
分科会　研究課題（研　究　発　表）
第１　創意と活力に満ちた学校経営ビジョンと校長の在り方
①青　森・浅瀬石小　阿　部　　誠　②北海道・東野幌小　髙　橋　秀　明
第２　学校経営ビジョンの実現と活力ある組織づくりにおける校長の在り方
①神奈川・並木小　福　田　雅　一　②北海道・富沢小　玉　井　一　行
第３　学校教育の充実を図るための評価・改善と校長の在り方
①愛　媛・みどり小　三　好　尊　史　②北海道・音江小　細　木　隆　浩
第４　知性・創造性を育むカリキュラム・マネジメントと校長の在り方
①宮　崎・生目小　齋　藤　光　男　②北海道・鈴川小　中　村　和　男
第５　豊かな人間性を育むカリキュラム・マネジメントと校長の在り方
①島　根・川本小　高　尾　康　弘　②北海道・錦水小　小野寺　哲　浩
第６　健やかな体を育むカリキュラム・マネジメントと校長の在り方
①青　森・小舟渡小　大　手　宏　秀　②北海道・鶉　小　本　谷　弘　之
第７　学校の教育力を向上させる研究・研修の推進における校長の在り方
①和歌山・粉河小　嘉　本　知　子　②北海道・啓徳小　山　口　清　敏
第８　これからの学校運営を担うリーダーの育成と校長の在り方
①三　重・粥見小　山　本　哲　司　②北海道・涌元小　三　上　幸　喜
第９　命を守る防災教育・安全教育の推進と校長の在り方
①栃　木・小川小　川　上　ひより　②北海道・共栄小　濟　藤　和　彦
第10　様々な危機への対応と未然防止の体制づくりにおける校長の在り方
①山　口・鋳銭司小　深　井　保　司　②北海道・厚真中央小　池　田　健　人
第11　社会形成能力を育む教育活動の推進と校長の在り方
①沖　縄・平久保小　座間味　玲　子　②北海道・乙忠部小　桜　井　和　則
第12　自立や共生の実現に向けた特別支援教育と環境教育の推進における校長の在り方
①兵　庫・段上西小　山　田　和　代　②北海道・張碓小　遠　藤　隆　典
第13　家庭・地域等との連携と異校種間接続の推進における校長の在り方
①三　重・大和小　杉　浦　裕　一　②北海道・中西別小　古　森　康　晴

◇**第71回　秋田大会（令和元年度）**　■秋田県立武道館他（令元.10.17～18）

〔主題〕新たな知を拓き 人間性豊かな社会を築く 日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－ふるさとを愛し 志をもって自ら新しい社会を切り拓く子どもを育てる学校経営の推進－

分科会　研究課題（研　究　発　表）

第１　未来を見据えた魅力あるビジョンに基づく学校経営の創造
①滋　賀・伊吹石小　北　村　義　彦　②秋　田・西館小　松　岡　浩　幸

第２　学校経営ビジョンの実現を図るための組織づくりと組織運営
①富　山・山田小　中　橋　秋　芳　②岩　手・小川小　土　井　祐　之

第３　学校教育の充実を図るための評価・改善の推進
①岡　山・赤崎小　高　木　盛　雄　②山　形・櫛引東小　田　中　健　一

第４　知性・創造性を育むカリキュラム・マネジメント
①京　都・寺田小　田　村　正　秀　②青　森・造道小　竹　内　　慎

第５　豊かな人間性を育むカリキュラム・マネジメント
①香　川・田中小　小笠原　　学　②宮　城・月立小　村　上　克　弥

第６　健やかな体を育むカリキュラム・マネジメント　①群　馬・美園小　樺　澤　　聡　②福　島・鮫川小　藤　田　　篤

第７　学校の教育力向上を目指す研究・研修の推進　①大　分・豊岡小　佐　藤　一　彦　②福　島・福田小　島　　和　宏

第８　これからの学校運営を担うリーダーの育成　①北海道・光南小　上　坂　　寛　②秋　田・川連小　高　橋　　満

第９　命を守る安全教育・防災教育の推進　①富　山・古里小　荒　田　修　一　②山　形・亀ヶ崎小　齋　藤　正　志

第10　様々な危機への対応と未然防止の体制づくり　①福　岡・下広川小　堤　　健　治　②青　森・多賀小　福　士　良　樹

第11　社会形成能力を育む教育活動の推進　①北海道・潮路小　前　田　敦　子　②岩　手・御明神小　高　橋　正　好

第12　自立と共生の実現に向けた実践的な態度や能力を育む教育の推進
①広　島・因北小　茗　加　幸　代　②宮　城・生出小　癸生川　義　治

第13　家庭・地域等との連携及び協働と学校段階等間の接続の推進
①山　梨・上野原西小　藤　巻　　豪　②秋　田・岩谷小　髙　野　宏　明

◇**第72回　京都大会（令和２年度）**　■京都市勧業館他（令２.10.29～30）　誌上発表

〔主題〕自ら未来を拓き ともに生きる豊かな社会を創る 日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－ふるさとの自然・歴史・文化を愛し 他者と協働しながら豊かな未来社会を創る子どもの育成－

分科会　研究課題（研　究　発　表）

第１　創意と活力に満ちた学校経営ビジョンの策定と推進
①長　野・長門小　関　　茂　②奈　良・飛鳥小　毛　利　康　人

第２　学校経営ビジョンの実現に向けた活力ある組織づくりと学校運営
①北海道・多寄小　森　　広　明　②滋　賀・葛川小　澤　村　幸　夫

第３　学校教育の充実を図るための評価・改善の推進　①長　崎・盈進小　中　山　末　永　②大　阪・御幸森小　高　尾　祐　彦

第４　知性・創造性を育むカリキュラム・マネジメントの推進
①高　知・具同小　宮　川　成　也　②奈　良・あすか野小　石　村　吉　偉

第５　豊かな人間性を育むカリキュラム・マネジメントの推進
①福　井・美浜東小　西　野　泰　弘　②和歌山・港　小　田　中　武　彦

第６　健やかな体を育むカリキュラム・マネジメントの推進
①島　根・福井小　濱　板　健　一　②兵　庫・学習小　原　中　清　博

第７　学校の教育力を向上させる研究・研修の推進　①福　井・糸生小　林　　明　宏　②大　阪・北条小　中　川　優　子

第８　これからの学校を担うリーダーの育成　①宮　城・那智が丘小　佐　藤　博　昭　②滋　賀・高月小　堀　　浩　次

第９　命を守る安全教育・防災教育の推進　①鳥　取・小鴨小　大　羽　省　吾　②大　阪・西信達小　右　馬　隆　治

第10　様々な危機への対応と未然防止の体制づくり　①宮　城・鶯沢小　千　田　知　幸　②兵　庫・井吹西小　小　西　孝　之

第11　社会形成能力を育む教育活動の推進　①新　潟・鳥屋野小　中　野　敏　之　②兵　庫・松が丘小　山　本　克　之

第12　自立と共生の実現に向けた教育活動の推進　①熊　本・健軍小　森　　恵　一　②和歌山・由良小　山　本　光　一

第13　家庭や地域等との連携・協働と学校段階等間の接続・連携の推進
①北海道・湯川小　畑　中　雅　昭　②大　阪・能勢小中　遠　藤　克　俊

◇**第73回　石川大会（令和３年度）**　■石川県立音楽堂他（令３.10.14～15）　誌上発表

〔主題〕自ら未来を拓き ともに生きる豊かな社会を創る 日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－ふるさとを愛し 主体的・協働的に学び 豊かな未来社会を創る子どもの育成－

分科会　研究課題（研　究　発　表）

第１　創意と活力に満ちた学校経営ビジョンの策定　①鹿児島・桜丘東小　脇　坂　郁　文　②岐　阜・共栄小　鈴　木　恭　三

第２　学校経営ビジョンの実現に向けた活力ある組織づくりと運営
①広　島・油木小　徳　重　知　子　②愛　知・緑丘小　佐久間　章　貴

第３　学校教育の充実を図るための評価・改善の推進　①福　島・高瀬小　石　井　研　也　②静　岡・伊豆山小　國　原　尋　美

第４　知性・創造性を育むカリキュラム・マネジメント
①埼　玉・鴨川小　井　浦　博　史　②三　重・壬生野小　松　田　久　司
第５　豊かな人間性を育むカリキュラム・マネジメント
①北海道・新冠小　五十嵐　重　信　②福　井・池田小　無量小路　宗洋
第６　健やかな体を育むカリキュラム・マネジメント　①佐　賀・大浦小　渡　邊　豊　彦　②愛　知・旭丘小　大　橋　光　三
第７　学校の教育力を向上させる研究・研修の推進　①山　口・深川小　大　塚　　準　②三　重・薦原小　林　　辰　久
第８　これからの学校経営を担うリーダーの育成　①大　阪・西百舌鳥小　丹　後　靖　史　②石　川・志賀小　前　田　倍　成
第９　命を守る安全教育・防災教育の推進　①福　島・第三小　笠　原　　聡　②石　川・金津小　能　戸　威久子
第10　様々な危機への対応と未然防止の体制づくり　①東　京・東戸山小　江　原　敦　史　②愛　知・東郷小　田　中　秀　和
第11　社会形成能力を育む教育活動の推進　①徳　島・加茂名南小　奥　村　兆　男　②静　岡・須津小　望　月　秀　一
第12　自立と共生の実現に向けた教育活動の推進　①北海道・下幌呂小　土　居　慎　也　②岐　阜・川島小　林　　健　司
第13　家庭や地域等との連携・協働と異校種間の接続・連携の推進
①奈　良・下一小　鍵　田　幸　夫　②富　山・平米小　高　田　淳　一

◇第74回　島根大会（令和４年度）　■島根県民会館・東京都内（令４.10.14）　オンライン及びオンデマンド配信・一部参集
〔主題〕自ら未来を拓き　ともに生きる豊かな社会を創る　日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－ふるさとを学びの原点に　主体的・協働的に学び合い　豊かな未来社会を創る子どもの育成－
分科会　研究課題（研　究　発　表）
第１　創意と活力に満ちた学校経営ビジョンの策定　①静　岡・入野小　伊　藤　真　理　②広　島・川口小　和　田　　亘
第２　学校経営ビジョンの実現に向けた活力ある組織づくりと運営
①兵　庫・野里小　松　尾　弘　子　②山　口・岩田小　磯　部　祥　生
第３　学校教育の充実を図るための評価・改善　①千　葉・七林小　土　屋　達　彦　②島　根・安田小　田　中　茂　秋
第４　知性・創造性を育むカリキュラム・マネジメントの推進
①岩　手・松園小　後　藤　良　子　②鳥　取・加茂小　吉　田　誠　克
第５　豊かな人間性を育むカリキュラム・マネジメントの推進
①和歌山・黒江小　大　和　孝　司　②広　島・美土里小　寄　実　登美枝
甲田小　井　上　佳　代
第６　健やかな体を育むカリキュラム・マネジメントの推進
①北海道・山の手小　日下部　匡　彦　②岡　山・天津小　岡　﨑　晃　治
第７　学校の教育力を向上させる研究・研修の推進　①神奈川・武山小　梶　川　友　恵　②岡　山・老松小　横　溝　敬　司
第８　これからの学校経営を担うリーダーの育成　①沖　縄・八島小　仲　地　秀　樹　②島　根・瑞穂小　大　屋　裕　三
第９　命を守る安全教育・防災教育の推進　①北海道・江差北小　関　田　貴　人　②鳥　取・岩美南小　中　西　毅　暢
第10　様々な危機への対応と未然防止の体制づくり　①岐　阜・牧谷小　後　藤　美　華　②山　口・沼城小　早　川　真　司
第11　社会形成能力を育む教育活動の推進　①岩　手・煙山小　阿　部　真由子　②山　口・福賀小　中　野　達　史
第12　自立と共生の実現に向けた教育活動の推進　①愛　媛・宮西小　志　賀　　忍　②岡　山・鉾立小　望　月　辰　博
第13　家庭や地域等との連携・協働と学校段階等間の接続・連携の推進
①宮　崎・坂本小　松　山　弘　治　②広　島・板城小　中　岡　正　弘

◇第75回　東京大会（令和５年度）　■東京国際フォーラム他（令５.10.19～20）
〔主題〕自ら未来を拓き　ともに生きる豊かな社会を創る　日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－多様な人々と協働しながら新しい価値を生み出し、持続可能な社会と幸福な人生の創り手となる力を育む学校経営の推進－
分科会　研究課題（研　究　発　表）
第１　創意と活力に満ちた学校経営ビジョンの策定　①北海道・滝川第一小　牧　野　良　信　②東　京・谷中小　増　嶋　広　曜
第２　学校経営ビジョンの実現に向けた活力ある組織づくりと学校運営
①山　形・愛宕小　江　村　　剛　②茨　城・緒川小　齋　藤　慶一郎
第３　学校教育の充実を図るための評価・改善　①静　岡・松崎小　髙　橋　智　子　②神奈川・鵠洋小　亀　本　淳　夫
第４　知性・創造性を育むカリキュラム・マネジメントの推進
①岡　山・新本小　森　木　浩　介　②山　梨・常永小　梶　本　　宏
第５　豊かな人間性を育むカリキュラム・マネジメントの推進
①福　岡・嘉穂小　市　川　　修　②栃　木・北押原小　臼　井　孝　行
上山田小　上　野　二　郎
第６　健やかな体を育むカリキュラム・マネジメントの推進
①岐　阜・弾正小　香　田　みどり　②千　葉・八積小　鈴　木　俊　一
第７　学校の教育力を向上させる研究・研修の推進　①北海道・港北小　村　元　隆　一　②新　潟・前川小　竹　垣　有　子
第８　これからの学校組織を担うリーダーの育成　①香　川・琴南小　小　出　泰　弘　②群　馬・荒子小　手　島　龍　一
第９　命を守る安全教育・防災教育の推進　①大　分・米水津小　岡　田　　豊　②神奈川・鶴巻小　有　馬　俊　一
第10　様々な危機への対応と未然防止の体制づくり　①滋　賀・武佐小　村　井　孝一郎　②千　葉・江見小　山　口　真　妃

第11　持続可能な社会を創造する力を育む教育活動の推進
①鳥　取・浜村小　長谷川　理　恵　②埼　玉・仏子小　田　邊　　玲
第12　自立と共生の実現に向けた教育活動の推進　①京　都・池田東小　辻　　佳　英　②長　野・大下条小　木　下　　武
第13　家庭や地域等との連携・協働と学校段階等間の接続・連携の推進
①山　形・豊田小　大　津　範　夫　②東　京・月島第二小　柄　澤　武　志

◇第76回　徳島大会（令和６年度）　■アスティ徳島他（令６.10.24～25）
〔主題〕自ら未来を拓き ともに生きる豊かな社会を創る 日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－夢と志を持って 多様な人々と協働しながら 持続可能で豊かな未来を切り拓いていく人財を育む学校経営の推進－
分科会　研究課題（研　究　発　表）
第１　創意と活力に満ちた学校経営ビジョンの策定　①茨　城・太田小　佐　藤　義　明　②高　知・春野東小　尊　田　　史
第２　学校経営ビジョンの実現に向けた活力ある組織づくりと学校運営
①長　崎・戸石小　山　本　圭　介　②愛　媛・乃万小　村　上　才　一
第３　学校教育の充実を図るための評価・改善　①北海道・大曲小　内　海　　洋　②香　川・柞田小　小　西　　寛
第４　知性・創造性を育むカリキュラム・マネジメントの推進
①愛　知・高御堂小　滝　藤　友　美　②愛　媛・麻生小　則　友　美　紀
第５　豊かな人間性を育むカリキュラム・マネジメントの推進
①青　森・倉石小　大　岡　忠　信　②高　知・別府小　藤　坂　隆　一
長者小　片　岡　一　朗
第６　健やかな体を育むカリキュラム・マネジメントの推進
①奈　良・三郷北小　片　山　登志男　②徳　島・応神小　田　浦　良　浩
第７　学校の教育力を向上させる研究・研修の推進　①熊　本・郡築小　林　　浩　也　②愛　媛・明浜小　宇都宮　　晋
第８　これからの学校組織を担うリーダーの育成　①栃　木・犬伏小　舘　野　道　明　②高　知・窪川小　窪　添　泰　平
第９　命を守る安全教育・防災教育の推進　①大　阪・和光小　山　口　健　司　②香　川・林田小　福　家　寿　夫
第10　様々な危機への対応と未然防止の体制づくり　①島　根・津田小　新　田　紀　久　②徳　島・山口小　東　　正　朗
第11　持続可能な社会を創造する力を育む教育活動の推進
①愛　知・田口小　後　藤　克　史　②高　知・宿毛小　段　松　淑　子
第12　自立と共生の実現に向けた教育活動の推進　①青　森・蟹田小　鷲　尾　　厚　②香　川・香西小　田　邊　裕一朗
第13　家庭や地域等との連携・協働と学校段階等間の接続・連携の推進
①山　口・赤崎小　高　良　哲　也　②愛　媛・日吉小　山　田　真　理

◇第77回　福岡大会（令和７年度）　■福岡サンパレス・福岡国際会議場（令７.10.16～17）
〔主題〕自ら未来を拓き ともに生きる豊かな社会を創る 日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－志をもち 多様な他者と協働しながら次代を創る人財を育む学校経営の推進－
分科会　研究課題（研　究　発　表）
第１　創意と活力に満ちた学校経営ビジョンの策定　①秋　田・旭　小　髙　橋　　浩　②大　分・千怒小　橋　本　修　二
第２　学校経営ビジョンの実現に向けた活力ある組織づくりと学校運営
①群　馬・豊秋小　栗　田　昌　光　②宮　崎・高鍋西小　山　腰　孝　幸
第３　学校教育の充実を図るための評価・改善　①岡　山・井原小　三　宅　　淳　②沖　縄・真喜良小　磯　部　大　輔
第４　知性・創造性を育むカリキュラム・マネジメントの推進
①北海道・さわら小　中　西　章　二　②熊　本・水俣第二小　森　　安　広
第５　豊かな人間性を育むカリキュラム・マネジメントの推進
①三　重・千種小　伊　藤　さとみ　②佐　賀・久保泉小　中　村　佳　代
第６　健やかな体を育むカリキュラム・マネジメントの推進
①高　知・魚梁瀬小　江　渕　則　広　②長　崎・中央小　北　嶋　幸　一
奈半利小　宇　賀　孝　篤
第７　学校の教育力を向上させる研究・研修の推進　①兵　庫・龍田小　圓　田　元　彦　②長　崎・日野小　木　原　健　一
第８　これからの学校組織を担うリーダーの育成　①広　島・藤江小　飯　泉　晴　美　②大　分・藤原小　松　本　靖　治
第９　命を守る安全教育・防災教育の推進　①山　梨・石和西小　山　下　　俊　②佐　賀・三根西小　松　尾　尚　子
第10　様々な危機への対応と未然防止の体制づくり　①秋　田・金浦小　佐々木　史　子　②鹿児島・亀徳小　越　間　むつみ
第11　持続可能な社会を創造する力を育む教育活動の推進
①和歌山・北富田小　辻　内　髙　政　②宮　崎・加久藤小　馬　場　義　和
第12　自立と共生の実現に向けた教育活動の推進　①北海道・鬼志別小　髙　橋　正　一　②福　岡・中間北小　青　木　美佳子
第13　家庭や地域等との連携・協働と学校段階等間の接続・連携の推進
①三　重・石薬師小　元　水　伸　美　②鹿児島・日吉学園　松　元　　智

◇**第78回　北海道大会（令和８年度）**　■札幌コンベンションセンター他（令８.10.１～２）

〔主題〕自ら未来を拓き ともに生きる豊かな社会を創る 日本人の育成を目指す小学校教育の推進
－ふるさとに誇りと愛着をもち　ともに未来社会の創造に挑戦する子どもを育てる学校経営の推進－

分科会　研究課題（研　究　発　表）

第１　創意と活力に満ちた学校経営ビジョンの策定と校長の在り方
①京　都・六人部小　萩　野　　淳　②北海道・南富良野小　馬　場　泰　栄

第２　学校経営ビジョンの実現に向けた活力ある組織づくりと校長の在り方
①鳥　取・倉田小　　國　政　裕　恵　②北海道・緑苑台小　林　　克　哉

第３　学校教育の充実を図るための評価・改善の推進と校長の在り方
①宮　城・石越小　　須　藤　雄一郎　②北海道・紋別小　　岡　内　知　也

第４　知性・創造性を育むカリキュラム・マネジメントの推進と校長の在り方
①佐　賀・相知小　　佐　伯　美　和　②北海道・納内小　　研　谷　靖　夫

第５　豊かな人間性を育むカリキュラム・マネジメントの推進と校長の在り方
①長　野・千曲小　　宮　坂　哲　子　②北海道・天塩小　　建　山　和　則

第６　健やかな体を育むカリキュラム・マネジメントの推進と校長の在り方
①島　根・今市小　　山　﨑　　創　②北海道・追分小　　関　東　英　政

第７　学校の教育力を向上させる研究・研修の推進と校長の在り方
①福　井・上志比小　笠　松　澄　人　②北海道・柳町小　　山　田　圭　介

第８　これからの学校運営を担うリーダーの育成と校長の在り方
①滋　賀・中主小　　宮　﨑　良　一　②北海道・昭和小　　長谷川　順　子

第９　命を守る安全教育・防災教育の推進と校長の在り方
①宮　城・荒浜小　　三　品　秀　樹　②北海道・喜茂別小　古　舘　昭　仁

第10　様々な危機への対応、未然防止の体制づくりと校長の在り方
①徳　島・伊沢小　　佐　藤　正　彦　②北海道・千代田小　木　村　理　希
市場小　　赤　澤　泰　志

第11　持続可能な社会を創造する力を育む教育活動の推進と校長の在り方
①鹿児島・美山小　　田　中　竜　夫　②北海道・西　小　　武　田　　真

第12　自立と共生の実現に向けた教育活動の推進と校長の在り方
①福　井・有終南小　芦　原　邦　弘　②北海道・標茶小　　辻　川　智　宏

第13　家庭や地域等との連携・協働、学校段階等間の接続・連携の推進と校長の在り方
①新　潟・大島小　　小　島　　淳　②北海道・末広小　　武　田　　要

全国連合小学校長会研究協議会

大会開催地及び講演・シンポジウム・対談一覧

	名　称	開催地	演　題　・　主　題	役　　職	講　師　名
第１回	結 成 大 会	東京都	校長会組織に期待する	ＣＩＥ初等教育課長	ロバート・ユーアーズ
第２回	大 阪 大 会	大阪府	新教育の反省と前進	大阪大学助教授	森　　昭
第３回	新 潟 大 会	新潟県	人間を造る基礎教育としての小学校教育	文学博士	会津　八一
第４回	宇治山田大会	三重県	日本経済の特質	一橋大学学長	中山伊知郎
第５回	北海道大会	北海道	北海道の社会的特徴	北海道大学教授	高倉新一郎
第６回	福 岡 大 会	福岡県	日本の黎明と九州	久留米大学教授	長沼　賢海
第７回	栃 木 大 会	栃木県	美しさを見る日本人の眼	陶匠	浜田　庄司
第８回	広 島 大 会	広島県	現段階における教育の課題	広島大学学長	森戸　辰男
第９回	仙 台 大 会	宮城県	親孝行ということ	東北大学教授	中川善之助
第10回	金 沢 大 会	石川県	健康を享有する権利と義務	金沢大学学長	戸田　正三
第11回	徳 島 大 会	徳島県	あたらしい徳島	徳島大学学長	岸本　　実
第12回	長 野 大 会	長野県	三つの本	評論家	臼井　吉見
第13回	鹿児島大会	鹿児島県	時代と教育	鹿児島大学教授	有馬　純次
第14回	北海道大会	北海道	歴史的反省	札幌市教育委員長	宇野　親美
第15回	山 形 大 会	山形県	「法の支配」の基礎にあるもの	東京大学名誉教授	我妻　　栄
第16回	大 阪 大 会	大阪府	教育に想うこと	松下電器株式会社会長	松下幸之助
第17回	名古屋大会	愛知県	人生命有	名古屋工業大学学長	伊藤　知雄
第18回	東 京 大 会	東京都	なし	（大会を１日に短縮したため）	
第19回	岡 山 大 会	岡山県	脳と教育	東京大学教授	時実　利彦
第20回	松 山 大 会	愛媛県	海−これからの日本−	愛媛県出納長	松友　　孟
第21回	熊 本 大 会	熊本県	遺伝と環境	日本学術振興会理事	本田　弘人
第22回	北海道大会	北海道	北海道の開発と未来	前北海道大学学長	杉野目晴貞
第23回	秋 田 大 会	秋田県	生涯教育について	秋田県知事	小畑勇二郎
第24回	京 都 大 会	京都府	東洋の道	花園大学学長	山田　無文
第25回	静 岡 大 会	静岡県	訪中の所感	静岡県知事	竹山祐太朗
第26回	長 野 大 会	長野県	教育の進展を妨げるもの	立正女子大学学長	小尾　乕雄
第27回	山 口 大 会	山口県	新しい教師の課題	慶応大学教授	村井　　実
第28回	香 川 大 会	香川県	現代私共の求むるもの	仁和寺門跡	森　　諦圓
第29回	大 分 大 会	大分県	現代における教育の問題	前東京大学学長	林　健太郎
第30回	北海道大会	北海道	北海道文学の風土	北海道文学館事務局長	木原　直彦
第31回	福 島 大 会	福島県	教育に対する私の考え方	ソニー株式会社名誉会長	井深　　大
第32回	大 阪 大 会	大阪府	凡談愚言	松竹新喜劇	藤山　寛美
第33回	富 山 大 会	富山県	禅寺の師弟	大珠院住職	盛永　宗興
第34回	群 馬 大 会	群馬県	音楽と人生	作曲家	服部　良一
第35回	島 根 大 会	島根県	教育と政治	政治評論家	藤原　弘達
第36回	高 知 大 会	高知県	歴史について	作家	安岡章太郎

	名　称	開催地	演　題　・　主　題	役　　職	講　師　名
第37回	宮 崎 大 会	宮崎県	生涯教育、教育の原点にもどる	野村生涯教育センター理事長	野村　桂子
第38回	北海道大会	北海道	丹頂の四季	釧路市丹頂鶴自然公園飼育専門員	高橋　良治
第39回	岩 手 大 会	岩手県	真の国際化とは-その理想と現実-	アメリカアーラム大学教授	ジャクソン・ベイリー
第40回	兵 庫 大 会	兵庫県	素朴な発創	東大寺長老	清水　公照
第41回	岐 阜 大 会	岐阜県	シルクロードと日本文化の源流	岐阜県無形文化技術保持者 伝統工業（陶芸）作家	加藤　卓男
第42回	栃 木 大 会	栃木県	世界の中の日本人	評論家	柳田　邦男
第43回	鳥 取 大 会	鳥取県	都市の時代	国際花と緑の博覧会協会事務総長	大塩洋一郎
第44回	徳 島 大 会	徳島県	国際化時代と日本の責任	政治評論家	高橋　祥起
第45回	沖 縄 大 会	沖縄県	個性豊かで国際性に富むたくましい人間の育成	南ドイツ新聞極東特派員	ケプハルト・ヒールシャー
				丸石興産社長・相談役	井川　俊夫
				沖縄県人材育成財団理事長	津留　健二
第46回	北海道大会	北海道	来るべき時代と教育	(財)札幌市教育文化会館理事長	荒井　　徹
				(財)日本システム開発研究所常任理事	垣田　行雄
				(財)日本環境協会専務理事	加治　　隆
第47回	青 森 大 会	青森県	新しい時代と心の教育	三菱化学社会生命科学研究室長	米本　昌平
				経済企画庁調査局景気統計調査課長	近藤　　誠
				弘前大学教授	野口　伐名
第48回	滋 賀 大 会	滋賀県	新しい時代と感性の教育	広島大学名誉教授	片岡　徳雄
				神戸大学名誉教授	熱田　　公
				（仮称）琵琶湖ホール開設準備局長	上原　恵美
第49回	福 井 大 会	福井県	新しい時代と「生きる力」の育成	東京家政学院大学長	河野　重男
				女優・農政ジャーナリスト	浜　　美枝
				作家・仁愛女子高等学校非常勤講師 「日本海作家」同人兼編集長	上坂　紀夫
第50回	東 京 大 会	東京都	たくましく生きる人間の育成	聖路加看護大学学長	日野原重明
				東京女子医科大学附属病院非常勤講師	今井　通子
				東京学芸大学教授	児島　邦宏
第51回	広 島 大 会	広島県	新しい時代の創造と自己実現	国立教育研究所次長	牧　　昌見
				前広島市長	平岡　　敬
				広島市立大学講師	曾根　幹子
第52回	愛 媛 大 会	愛媛県	かかわる力と新しい時代の創造	東京国立近代美術館館長	辻村　哲夫
				スポーツライター	二宮　清純
				俳人	夏井いつき
第53回	長 崎 大 会	長崎県	新しい時代の自立と共生	長崎県・崎戸町教育長	佐古　寶松
				ハウステンボス創業者	神近　義邦
				パラリンピック・バスケット選手	南川佐千子
第54回	北海道大会	北海道	新しいフロンティア精神の発揮と日本人	獣医・動物写真家	竹田津　実
				優佳良織工芸館館長	木内　和博
				女性企業家N・W代表	神田　裕子
第55回	宮 城 大 会	宮城県	確かな力と豊かな心をもち、 力強く未来を生きぬく人間の育成	岩手県立大学長	西澤　潤一
				宮城教育大学教授	相澤　秀夫

	名　称	開催地	演　題　・　主　題	役　　職	講　師　名
第56回	和歌山大会	和歌山県	未来にチャレンジし、 時代を切り拓く人間を育てる	株式会社島精機製作所特別顧問	亀井　敬之
				近畿大学教授　近畿大学水産研究所所長	熊井　英水
				エッセイスト　カヌーイスト	松上　京子
第57回	愛 知 大 会	愛知県	愛・知・発	前国際日本文化研究センター所長	山折　哲雄
				総合地球環境学研究所長	日高　敏隆
				中京大学大学院教授	水谷　研治
第58回	神奈川大会	神奈川県	時代を拓く　夢と希望	(株)資生堂相談役	池田　守男
				千葉商科大学教授	宮崎　　緑
				横浜国立大学教授	髙木　展郎
第59回	岡 山 大 会	岡山県	夢・目標、かかわり合い	大原美術館理事長	大原謙一郎
				ＡＭＤＡ代表	菅波　　茂
第60回	香 川 大 会	香川県	夢を実現する志と気概を持って	日プラ専務取締役	敷山　靖洋
				ヴァイオリニスト	川井　郁子
				香川大学教授	七條　正典
第61回	熊 本 大 会	熊本県	自己の確立・かかわり合い・夢と希望	中九州学園理事長	後藤　和文
				スペシャルオリンピックス日本・熊本参与	中村　勝子
				東海大学体育学部長	山下　泰裕
第62回	北海道大会	北海道	ふるさと　夢と希望そして挑戦	旭山動物園前園長	小菅　正夫
				北海道旅客鉄道株式会社取締役副社長	柿沼　博彦
				株式会社植松電機専務取締役	植松　　努
第63回	山 形 大 会	山形県	夢を実現する誇りと志、いのち輝く人生	女優	あき　竹城
				工業デザイナー・KEN OKUYAMA DESIGN 代表	奥山　清行
				映画監督・東北芸術工科大学学長	根岸吉太郎
第64回	奈 良 大 会	奈良県	ふるさととの絆　未来に託す夢と希望	株式会社ブランドヴィジョン代表取締役社長 日本コカ・コーラ株式会社　前取締役会長	魚谷　雅彦
				日本テレビ放送網報道局社会部・キャスター	笛吹　雅子
				春日大社宮司	花山院弘匡
第65回	三 重 大 会	三重県	輝く未来への　夢と絆　そしてイノベーション	ＮＥＣ宇宙担当システム事業部 宇宙システム部シニアマネージャー	萩野　慎二
				(株)モビリティランド代表取締役社長	曽田　　浩
				マジシャン	原　　大樹
第66回	埼 玉 大 会	埼玉県	未来をつくる誇り高き子どもたち	アナウンサー	堀尾　正明
				盆栽家	山田　香織
				落語家	林家たい平
第67回	山 口 大 会	山口県	志　未来創造　和をつなぐ	(株)ジオパワーシステム　会長	橋本　東光
				アナウンサー	山根　基世
				脚本家	福田　　靖
第68回	高 知 大 会	高知県	変革・チャレンジ・未来創造	日本トリム株式会社　社長	森澤　紳勝
				女優	白田　久子
				作家	山本　一力
第69回	佐 賀 大 会	佐賀県	未来を作る子どもたちに	日本画家	中島　　潔
				NHKアナウンサー	内山　俊哉
				陶芸家	酒井田柿右衛門

	名　称	開催地	演　題　・　主　題	役　　職	講　師　名
第70回	北海道大会	北海道	ふるさと　挑戦　未来創造	スキージャンパー	葛西　紀明
				HTB編成局編成部	佐藤　麻美
				北海道PTA連合会　顧問（前会長）	青田　　基
第71回	秋 田 大 会	秋田県	自ら新しい社会を切り拓いていく 子どもたちへ ～ふるさと　志　未来創造～	(株)佐々木常夫マネージメント・リサーチ 代表取締役	佐々木常夫
				読売新聞特別編集委員	橋本　五郎
				元 五城目町地域おこし協力隊 内閣官房ふるさと活性化支援チーム委員	丑田　香澄
第72回	京 都 大 会	京都府	豊かな未来社会を創る子どもたちへ ～伝説　グローバル化　そして創造～	(株)堀場製作所　代表取締役会長 兼グループＣＥＯ	堀場　　厚
				冷泉家時雨亭文庫　常務理事	冷泉　貴子
				東進ハイスクール　講師	村瀬　哲史
第73回	石 川 大 会	石川県	豊かな未来の社会を創り出していく 子どもたちへ ～ふるさと　共生　未来の創造～	星稜高等学校野球部　名誉監督	山下　智茂
				金沢21世紀美術館　館長	長谷川祐子
				株式会社　加賀屋　若女将	小田絵里香
第74回	島 根 大 会	島根県	豊かな未来を創る子どもたちへ ～ふるさと　原点　創造～	加納美術館　名誉館長	加納佳世子
				小泉八雲記念館　館長	小泉　　凡
				海士町役場人づくり特命担当	豊田　庄吾
第75回	東 京 大 会	東京都	３秒で心をつかむコミュニケーション術	関西学院大学総合政策学部　特別客員教授	小西　美穂
			～ビジネスの第一戦から提言～ 子どもたちが将来、生き生きと活躍するために必要なこと	アース製薬株式会社　社外取締役	ﾊﾛﾙﾄﾞ･ｼﾞｮｰｼﾞ･ﾒｲ
			これからの時代を担う子どもたちと関わる教師のウェルビーイング	関西学院大学総合政策学部　特別客員教授	小西　美穂
				アース製薬株式会社　社外取締役	ﾊﾛﾙﾄﾞ･ｼﾞｮｰｼﾞ･ﾒｲ
				(コーディネーター) (株)HLD Lab 代表取締役社長兼ＣＥＯ	岡田大士郎
第76回	徳 島 大 会	徳島県	神山まるごと高専の挑戦 ～徳島発、新しい教育のカタチ～	神山まるごと高等専門学校　事務局長	松坂　幸紀
第77回	福 岡 大 会	福岡県	志す	聖家族贖罪聖堂　彫刻家	外尾　悦郎
第78回	北海道大会	北海道	既成概念の脱却への挑戦 ～非連続の成長の先にあるものは～	株式会社ファイターズ　スポーツ＆エンターテイメント　代表取締役社長	前沢　　賢

第78回全国連合小学校長会研究協議会北海道大会　教育視察研修

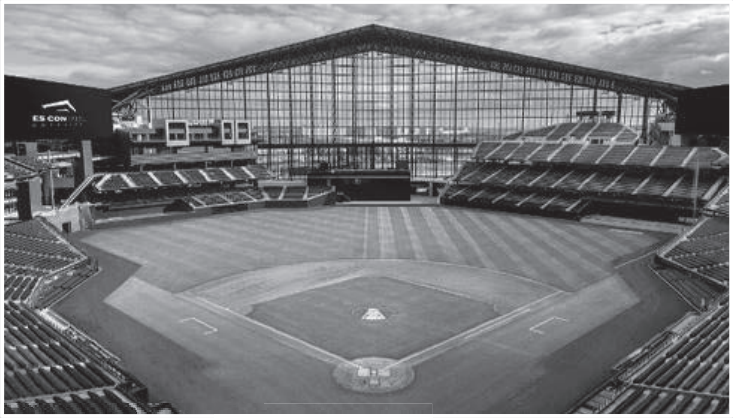
北海道ボールパークFビレッジ視察研修

～スポーツ・エンターテイメント・教育・農業が融合する共同創造空間から次世代の学びを探る～

Knt

日　　程	2026年10月2日(金)	ご旅行代金	お一人様　11,000円
募集人員	80名（最少催行人員30名）	利用バス会社	北都交通
添乗員	同行しません（バスガイド同行）	食事条件	朝食0回、昼食1回、夕食0回

日程	行　程	食事
10/2 (金)	札幌コンベンションセンター ==== 12:15発 （自由見学）　（KUBOTA AGRI QUEST体験） === 北海道ボールパークFビレッジ & KUBOTA AGRI FRONT === 13:00着　（13:00～14:00 ご昼食）　17:00発 ==== JR北広島駅 ==== 新千歳空港 17:15着　18:00着	朝：－ 昼：○ 夕：－



ES CON FIELD HOKKAIDO

F VILLAGE ADVENTURE PARK

KUBOTA AGRI FRONT

Copyright© All rights reserved by Kinki Nippon Tourist, Co., Ltd.

大会組織

1　大会役員

大会会長	松原　修（東京都・第二小）	
大会副会長	島宗　央（埼玉県・上尾小）	八木　宣行（大阪府・常盤小）
大会運営委員	稲上　敏男（北海道・美しが丘緑小）	笠原　聡美（福島県・三河合小）
	髙山　邦美（千葉県・弥生小）	飯塚　雅之（東京都・黒門小）
	髙瀬　智子（東京都・福生第一小）	荻久保剛正（東京都・成増小）
	室伏　伸明（静岡県・大仁小）	山田　知之（兵庫県・長田南小）
	髙尾　俊寛（広島県・松永小）	玉井知津江（愛媛県・姫山小）
	下田　恭裕（熊本県・隈庄小）	
全連小事務局長	小泉　与吉（東京都）	
全連小事務局員長	本間　俊（東京都）　近藤新太郎（東京都）	川俣ますみ（東京都）

2　大会実行委員会概要

（1）事務局役員会

大会実行委員長	稲上　敏男（北海道・美しが丘緑小）	
大会実行副委員長	関根　治彦（北海道・南郷小）	及川　年彦（北海道・稲穂小）
	佐藤　忍（北海道・大有小）	吉川　聖（北海道・厚沢部小）
	國行　宏明（北海道・幌向小）	神谷　博之（北海道・生田原小）
事務局長	松本　昌也（北海道・前田北小）	
事務局次長	石川　篤司（北海道・二条小）	髙屋敷　優（北海道・豊園小）
	山田　健一（北海道・伏見小）	下山　弘美（北海道・宮の森小）
事務局員	池田　洋　鈴木　美紀子	

（2）各部門

①総務部

総務部長	加瀬　富久（北海道・円山小）
総務部副部長	野切　卓（北海道・月寒小）
会計委員長	里館　大（北海道・南月寒小）
総務委員長	佐野　浩志（北海道・桑園小）
総務副委員長	八田　博之（北海道・八軒小）
庶務委員長	近　香奈子（北海道・手稲宮丘小）

②運営部

運営部長	大宮　健一（北海道・幌南小）
運営部副部長	堀口　基一（北海道・日新小）
会場委員長	荻澤　吐夢（北海道・栄町小）
会場副委員長	菅原　隆司（北海道・札苗北小）
接待・宿泊・視察委員長	冨波　修（北海道・中央小）
会員委員長	石川　円（北海道・山鼻小）

③研究部

研究部長	古川　勉（北海道・山の手南小）
研究部副部長	西村　貴史（北海道・澄川小）
研究委員長	船着　千世（北海道・白楊小）
編集委員長	庄司　直美（北海道・信濃小）

3　大会宣言文

（1）大会宣言文審議委員会

髙瀬　智子（東京都・福生第一小）	小松　信哉（福島県・杉妻小）
竹花　仁志（東京都・清水窪小）	濵野　泰臣（福井県・社西小）
藤原　浩（京都府・太秦小）	宮里　洋司（広島県・府中北小）
益永　美佳（高知県・八束小）	川上　輝美（熊本県・黒髪小）
関根　治彦（北海道・南郷小）	

（2）大会宣言文起草委員会

丸岡　哲也（北海道・黒松内小）	山谷　潤（北海道・和光小）
田中　雅子（北海道・明野小）	島村　圭吾（北海道・扇山小）
小野　直久（北海道・神楽小）	澤口　純一（北海道・日の出小）
松本　昌也（北海道・前田北小）	下山　弘美（北海道・宮の森小）

あとがき

令和２年度の第72回京都大会より、全国連合小学校長会研究協議会の大会主題は、「自ら未来を拓きともに生きる豊かな社会を創る日本人の育成を目指す小学校教育の推進」と設定されました。その後、コロナ禍の困難を乗り越えた島根大会、75周年の節目となった東京大会、地方開催の新たな出発点となった徳島大会、実り多き成果を収めた昨年の第77回福岡大会へと積み上げられた確かな軌跡と、全国の校長先生方の熱き情熱を受け継いでまいりました。

本北海道大会は、全連小の次期研究主題に向けたまとめにつながる一歩として、また、新たなステージを迎える小学校教育の更なる進化を目指す重要な転換点と位置付け、本道が誇る豊かな自然と広大な大地を背景に、変化の激しい社会を力強く生き抜く子どもたちの未来を見据えた教育活動の具体を模索する大会といたしました。

北海道大会の副主題は、「ふるさとに誇りと愛着をもち ともに未来社会の創造に挑戦する子どもを育てる学校経営の推進」と設定いたしました。それは、予測困難で複雑さを増す未来社会において、子どもたちが我が国の、そして世界の中心となって豊かに健やかに生き抜いていくためには、自らが育った地域という「ふるさと」の豊かな自然・歴史・文化を学びの原点として深く愛し、他者と協働して知恵を出し合いながら、初めて出会う多様な課題にも果敢に「挑戦」して新たな価値や未来の社会を創り出す力を育んでいかなければならないと考えたからです。

この子どもたちに育むべき力を具現化するため、研究協議におきましては、今日的な教育課題に対応した分科会を設定いたしました。とりわけ、本道の地理的特性を踏まえた「遠隔教育・ＩＣＴの日常的な活用と地域連携」、深刻化する「教員の人材確保と育成」「働き方改革の実現」、そして次代を担う校長の「学校経営におけるリーダーシップの在り方」など、現代の学校現場が直面する切実な課題について、全国から集まった校長による真摯かつ熱量溢れる少人数グループ協議が展開され、それぞれの地域や学校の指導・運営体制の充実に向け、校長の果たすべき役割とその指導性を明らかにするとともに、小学校教育の確かな底力を共有することができればと思います。

大会開催に当たりましては、広大な北海道の玄関口である札幌の地に全国の会員の皆様をお迎えいたします。私たち実行委員会は、「全国から集う校長先生方に、この北の大地で何よりも深く質の高い学びと、明日からの学校経営の活力となる熱い議論の場を持ち帰っていただくこと。その分科会協議の充実こそが、最高のおもてなしである」という強い信念のもと、準備を重ねてまいりました。広域な移動を伴う会場運営において、会員の皆様が円滑かつ快適に協議に没頭できるよう細心の注意を払うとともに、互いの実践を語り合い、響き合える最適な環境づくりに全力を注ぎました。遠路はるばる足を運んでくださった皆様に、北の大地の温もりとともに、本大会が誇る最高の「学びの場」という形でおもてなしの心をお届けできるのであれば、これに勝る喜びはありません。

この「北海道大会要録」につきましては、これまでの大会の成果を正当に継承するとともに、これからの新たな課題に挑む小学校教育の新たな礎となることを期待して編集いたしました。全国から寄せられた分科会の発表内容には、校長として学校経営に真摯に取り組み、リーダーシップを発揮してこられた貴重な実践の数々が記されています。改めて校長としての先見性と指導力に深く敬意を表しますとともに、会員の皆様には、今後の学校経営の羅針盤として本書をご活用いただくことを期待してやみません。

最後になりましたが、本大会の開催準備、並びに発表に際し、多大なるご尽力を賜りました関係各位、原稿や資料などをご提供いただきました皆様に厚くお礼申しあげます。そして、本大会の足跡が、これからの学校教育の推進と発展に大きく生かされますことを切に願いますとともに、来年度開催されます第79回全国連合小学校長会研究協議会福島大会のご成功を心よりご祈念申しあげ、「あとがき」といたします。

北海道大会実行委員会

表紙・扉の写真の紹介

表紙	旧北海道庁
全体会・分科会	羊ヶ丘展望台（札幌市）
第１分科会	丹頂鶴（鶴居村）
第２分科会	サッポロビール園（札幌市）
第３分科会	釧路湿原（釧路市）
第４分科会	四季彩の丘（美瑛町）
第５分科会	ツツジ・恵山（函館市）
第６分科会	羊蹄山（倶知安町）
第７分科会	大雪山（東川町）
第８分科会	カニの爪オブジェ（紋別市）
第９分科会	摩周湖（弟子屈町）
第10分科会	五稜郭公園（函館市）
第11分科会	大沼・駒ヶ岳（七飯町）
第12分科会	運河（小樽市）
第13分科会	キタキツネ（留萌市）
講演	鮭（増毛町）
資料	宗谷岬（稚内市）
裏表紙	札幌コンベンションセンター
	札幌プリンスホテル国際館パミール・ホテル　エミシア札幌

写真提供:北海道公式観光サイトHOKKAIDO LOVE!
全連小研究協議会北海道大会実行委員会

第78回全国連合小学校長会研究協議会北海道大会
第69回北海道小学校長会教育研究札幌大会

発　　行：全連小研究協議会北海道大会実行委員長　稲上　敏男
〒060-0005　札幌市中央区北5条西6丁目　第二北海道通信ビル306
編　　集：全連小研究協議会北海道大会実行委員会
製作協力：小南印刷株式会社
〒060-0009　札幌市中央区北９条西23丁目2-5

第78回全国連合小学校長会研究協議会
北海道大会アンケート

この度は校務ご多用の中、第78回全国連合小学校長会研究協議会北海道大会にご参加いただき誠にありがとうございました。

本大会にご参加いただきました皆様のご意見を、これからの大会の在り方を考える上での資料とさせていただきますので、アンケートへの御協力をお願いいたします。

なお、ご回答につきましては、下記の二次元コードを読み取り、Web上でご記入くださいますよう、併せてお願いいたします。

記

◇アンケート回答フォーム

◇回答期限　令和８年10月16日（金）まで

HOTEL emisia

札幌コンベンションセンター
SAPPORO CONVENTION CENTER