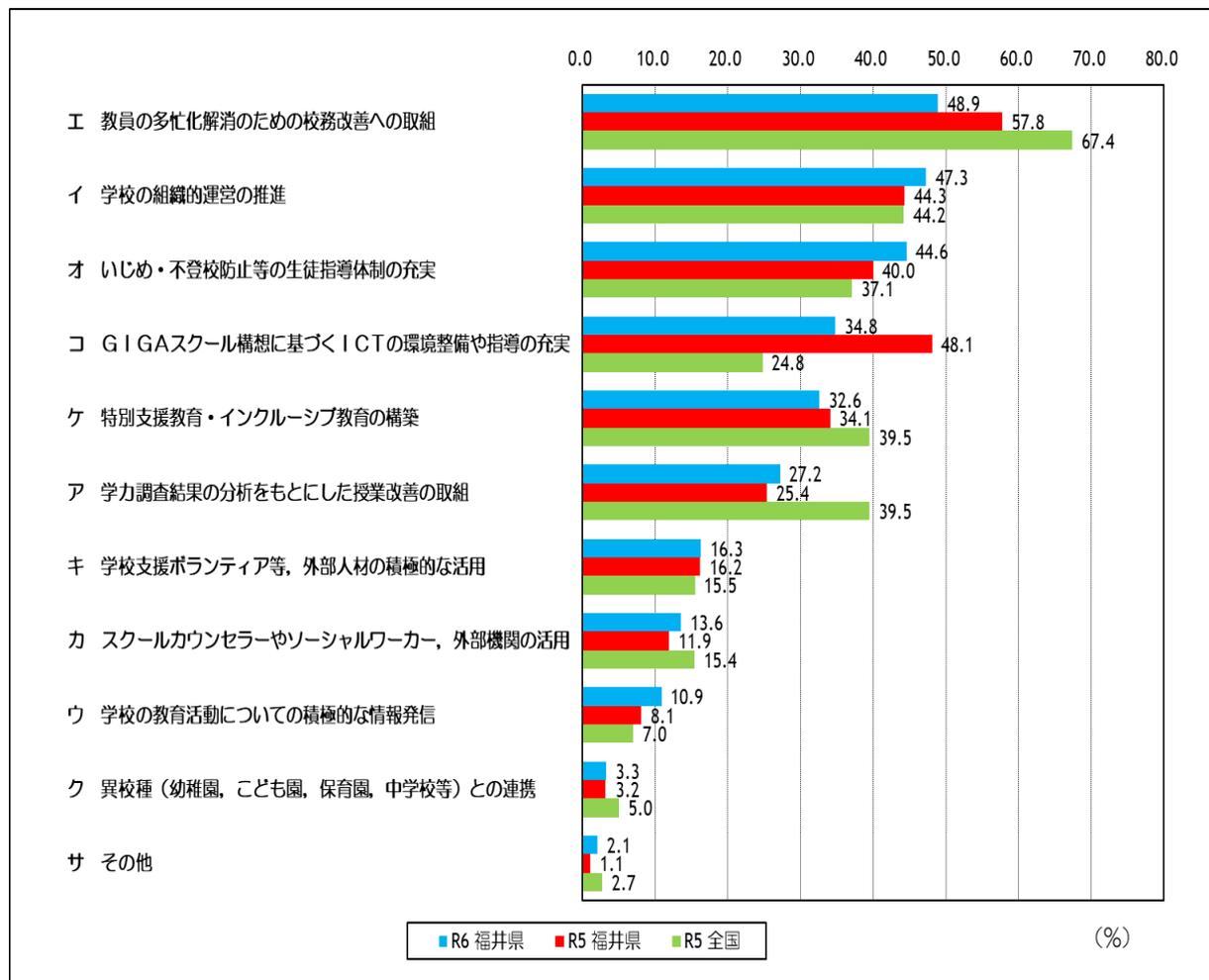


調査Ⅰ 県民の信託に応える小学校教育の在り方等に関する課題

問1 教育改革が進む中、小学校教育の改善・充実のために、教育課程の編成・実施や学校運営など特に重視していかなければならないことは何ですか。
(3つ以内を選択)



[考察]

「エ 教員の多忙化解消のための校務改善への取組」が例年と同様に第1位となった。ただし、令和4年度から比べると年々減少している。ここ数年、各校の取組の紹介や様々な研修を通して各教員の意識も高まり、一定の成果が見られるようである。

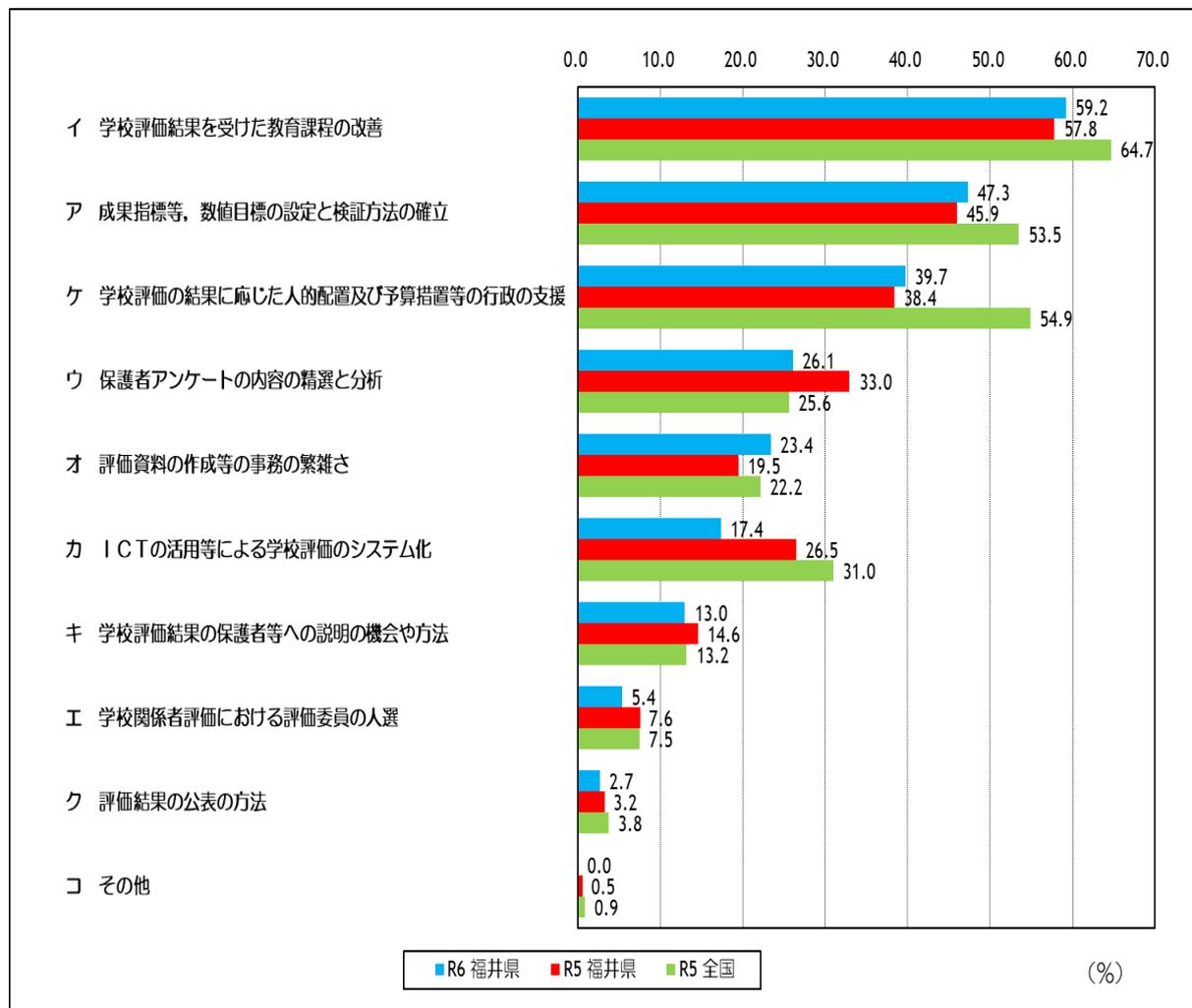
「イ 学校の組織的運営の推進」は47.3%の第2位で、令和5年度より意識が高くなっている。学校運営上の諸問題に対して特定の教員に負担を集中させることなく、チームや学校全体で対応する体制作りが推進されていることがうかがえる。

「オ いじめ・不登校防止等の生徒指導体制の充実」は44.6%で、年々増加傾向にある。令和5年度に新型コロナウイルス感染症が5類となり様々な規制が緩和されてはきたが、この3年間の影響は依然として大きく、SNS関係のトラブルやコミュニケーション不足による登校不安等を原因とした不登校対策に様々な対応が求められている。

「コ GIGAスクール構想に基づくICTの環境整備や指導の充実」は34.8%で令和5年度から15ポイント程度減少している。各校がICT担当者を中心に積極的に取り入れ、それに伴って各校から行政に要望することで環境整備が進んでいると捉えられる。

調査Ⅰ 県民の信託に応える小学校教育の在り方等に関する課題

問2 より実効性の高い学校評価にするため、課題になっていることは何ですか。
(3つ以内を選択)



[考察]

例年上位を占める「イ 学校評価結果を受けた教育課程の改善」は59.2%、「ア 成果指標等, 数値目標の設定と検証方法の確立」は47.3%と、令和6年度も高い割合となった。この傾向は全国の結果と同様であるが、令和4年度から令和5年度にかけてポイントが減少した傾向が今年度も続いている。学校評価を活用した改善が推進されていることがうかがえる。

次に高い数値を示した項目は「ケ 学校評価の結果に応じた人的配置及び予算措置等の行政の支援」の39.7%、「オ 評価資料の作成等の事務の煩雑さ」の23.4%で、令和5年度に比べ割合が増加している。学校評価の実効性を高めるための要望や改善について意識が高まっていると考えられる。

また、「ウ 保護者アンケート内容の精選と分析」の26%と「キ 学校評価結果の保護者等への説明の機会や方法」の13.0%は、ともに令和5年度より減少している。家庭・地域・学校のつながりを意識して学校評価を有効活用しようとする意識が高まっていると捉えられる。

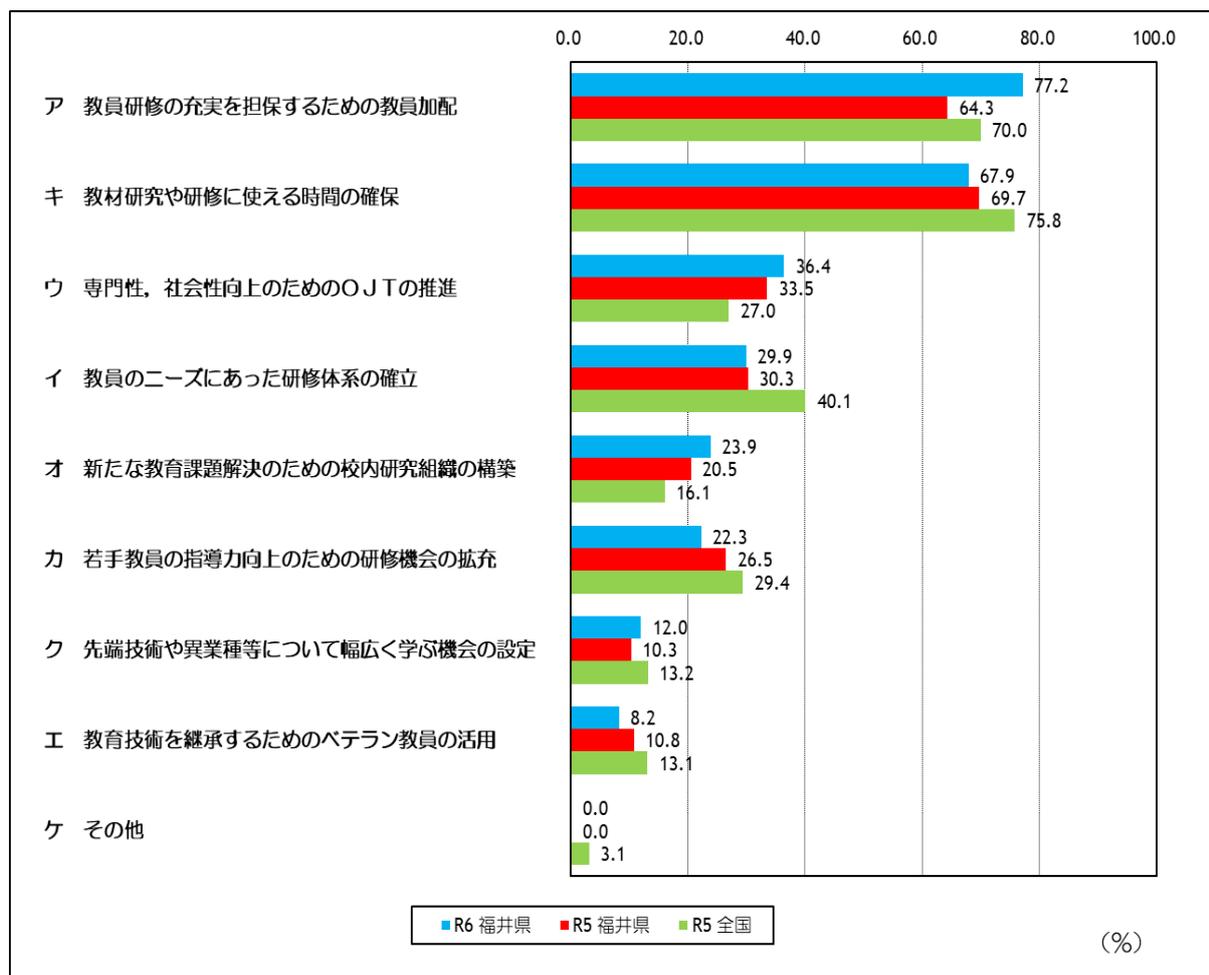
「カ ICTの活用による学校評価のシステム化」は、令和3年度に45%と高かったが、その後令和5年度・6年度と減少している。ICT環境が整備され、各学校の事例が情報共有され、学校評価のシステム化が推進した結果と考えられる。今後もさらに効率化が進むことが望まれる。

調査Ⅱ 教員の資質・能力の向上と子どもと向き合う環境づくりに関する課題

問3

教員の資質・能力向上のためには、どのような取組が必要だと考えますか。

(3つ以内を選択)



[考察]

令和5年度と同様、上位3位までの回答は変わらず、全国とも同じ結果であった。令和6年度の福井県の第1位は「ア 教員研修の充実を担保するための教員加配」の77.2%であった。令和5年度より12.9%と数値を伸ばし、順位も第2位から第1位に上がった。これは教員の資質・能力の向上という以前に、教員不足が大きな原因であると推測される。学校や教職員を取り巻く厳しい状況が、教員不足の問題につながっており、抜本的な改革が求められていることがわかる。

第2位は「キ 教材研究や研修に使える時間の確保」の67.9%であった。教職員が、教材研究や研修の重要性を強く認識しているが、その時間を確保することに苦慮している結果であると考えられる。

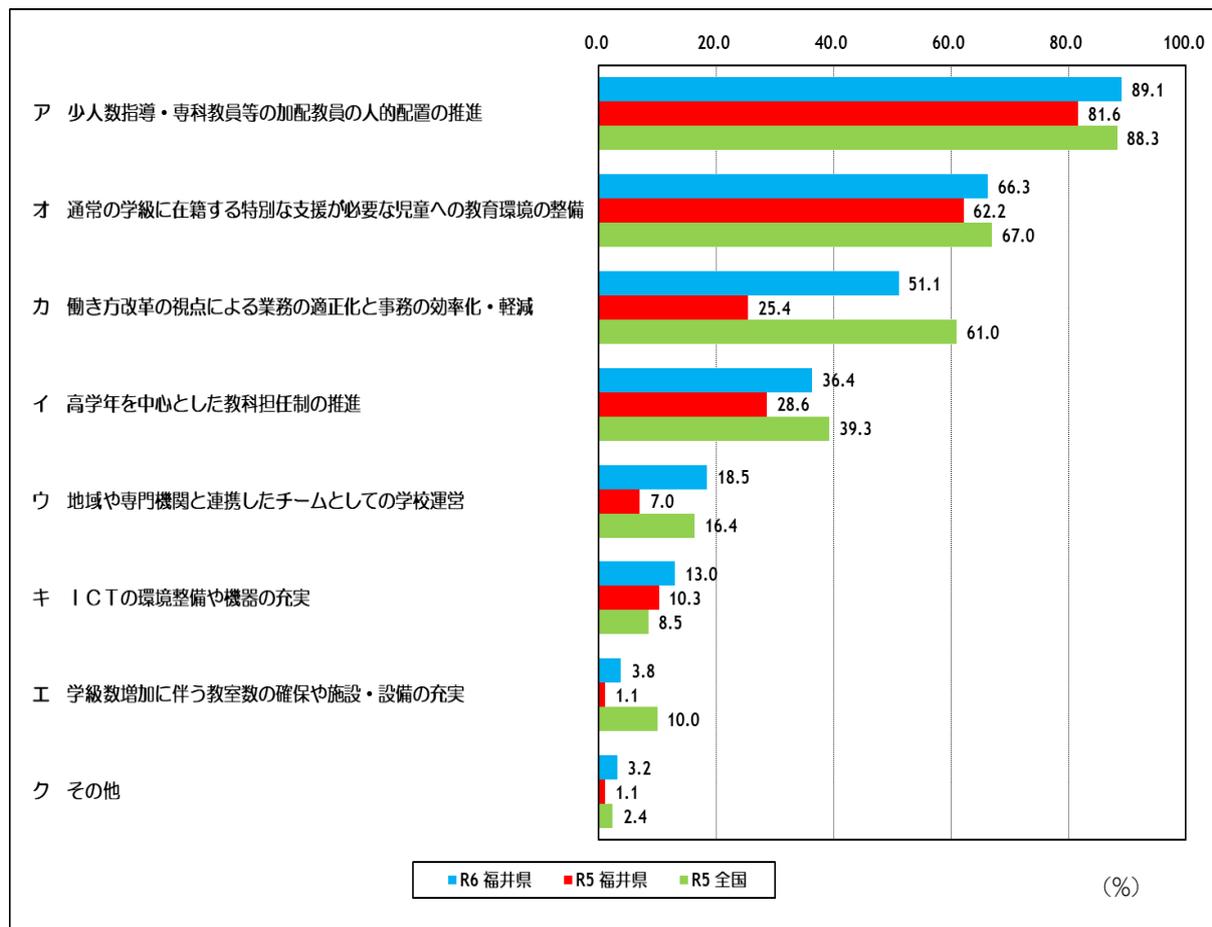
第3位は「ウ 専門性、社会性向上のためのOJTの推進」の36.4%であった。順位は令和5年度と同様であるが数値は2.9%増えている。中堅教員が少なく、若手教員の割合が増えた学校現場において、「令和の日本型学校教育」を具現化するための意識改革、学習指導要領の確実な実施、GIGAスクール構想の一体的な推進、など今日的な課題に対応している状況であることがうかがえる。

全体を通じて、教員の資質・能力向上のため、様々な変化に対応したOJTの必要性は高まっている。VUCAと言われる時代、技術革新のスピードが加速している状況において、教員不足による時間確保の難しさや、働き方改革との両立に苦慮している結果と推測される。

調査Ⅱ 教員の資質・能力の向上と子どもと向き合う環境づくりに関する課題

問4

教員が児童一人一人に向き合う環境をつくり、さらなる教育効果を上げるためにはどのようなことが重要ですか。（3つ以内を選択）



[考察]

第1位は「ア 少人数指導・専科教員等の加配教員の人的配置の推進」の89.1%で、令和5年度よりも7.5%増加した。第2位は「オ 通常の学級に在籍する特別な支援が必要な児童への教育環境の整備」の66.3%と、こちらも令和5年度より4.1%増加した。どちらも高い数値を示しており、教育効果を上げるために重要な課題であるととらえられていることが推測される。オに関して、令和5年3月に「通常の学級に在籍する障害のある児童生徒への支援の在り方に関する検討会議報告」が出され、具体的な教育的な支援の在り方の方向性が示された。特別支援教育推進の観点からも、教育環境の整備は重要な課題となっている。

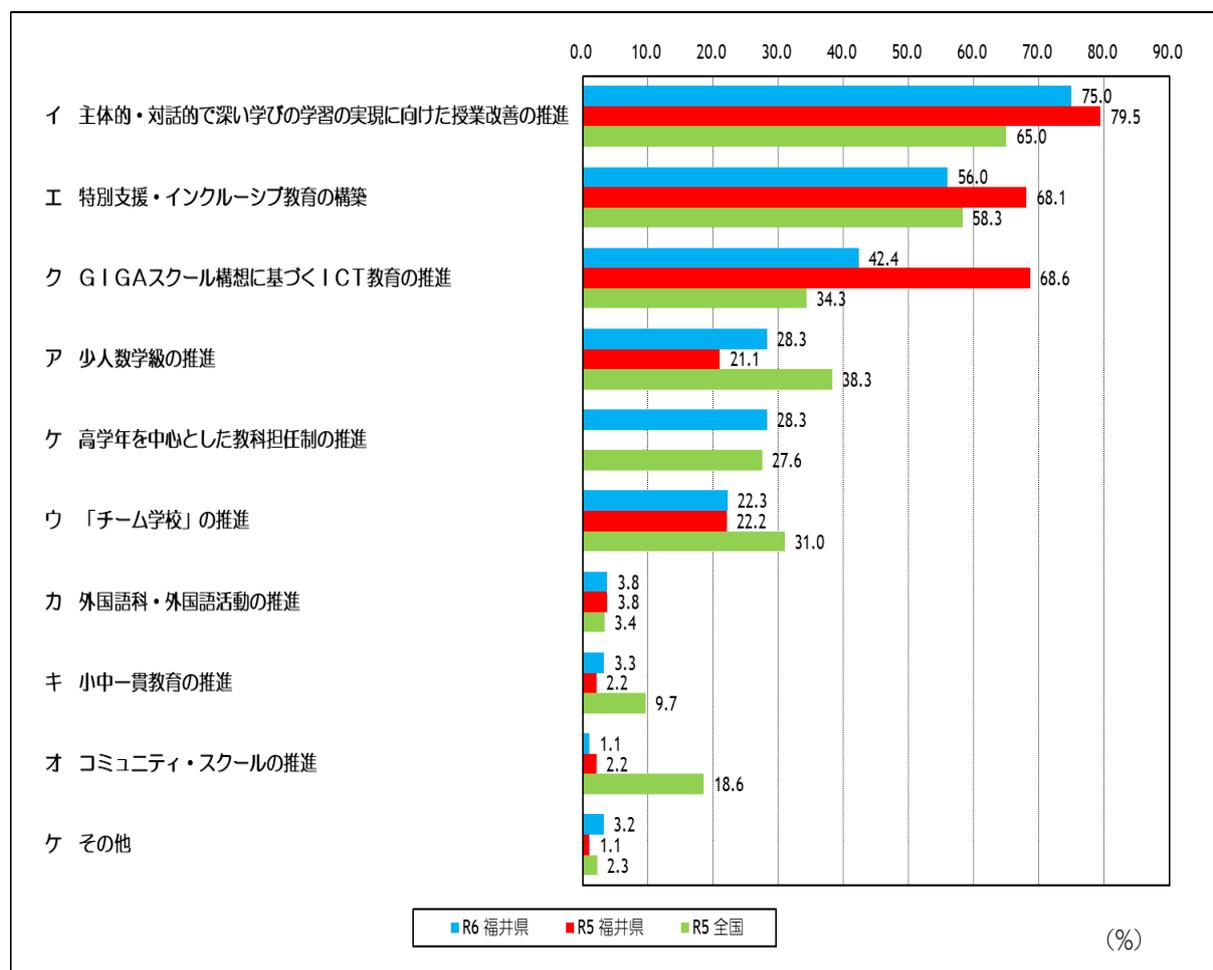
第3位は「カ 働き方改革の視点による業務改善の適正化と事務の効率化・軽減」の51.1%で、こちらは令和5年度より25.7%と大きく増加した。働き方改革が推進されている一方で、これ以上の効率化や軽減を図ることに苦慮している状況であることが推測される。また、第4位は「イ 高学年を中心とした教科担任制の推進」の36.4%で、令和5年度より7.8%増加した。中教審は小学校における教科担任制を、高学年だけではなく、中学年にも拡大する案を検討している。教科担任制については、子どもたちへの学びの質の向上、教師の持ち授業数の軽減の観点とも合わせた議論が必要であると考えられる。

さらに第5位は「ウ 地域の専門機関と連携したチームとしての学校運営」と、上位の回答は人的な配置や整備に関するものであり、機器や整備の充実を上回っている。

これらのことから、児童一人一人に向き合う環境をつくるには人員の整備が不可欠であり、教育効果を上げるためには教員不足の解消が最大の課題と言える。国の動向も注視していく必要がある。

調査Ⅲ 少人数学級の推進，外国語科・外国語活動への対応等，新たな教育改革・教育施策に関する諸課題

問5 新たな教育改革・教育施策のうち，今後，学校現場として対応するうえで，重く受け止めていることは何ですか。（3つ以内を選択）



[考察]

第1位は，昨年度に引き続き「イ 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」の75.0%であった。昨年度より4.5ポイント減少しているが，学習指導要領の実施5年目を迎えても，授業改善への取組が重要であると認識されていることが推察される。個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実させるために，一斉指導の形態からICT等を活用した様々な学びがある学習形態へ，より一層の改善が必要であるといえる。

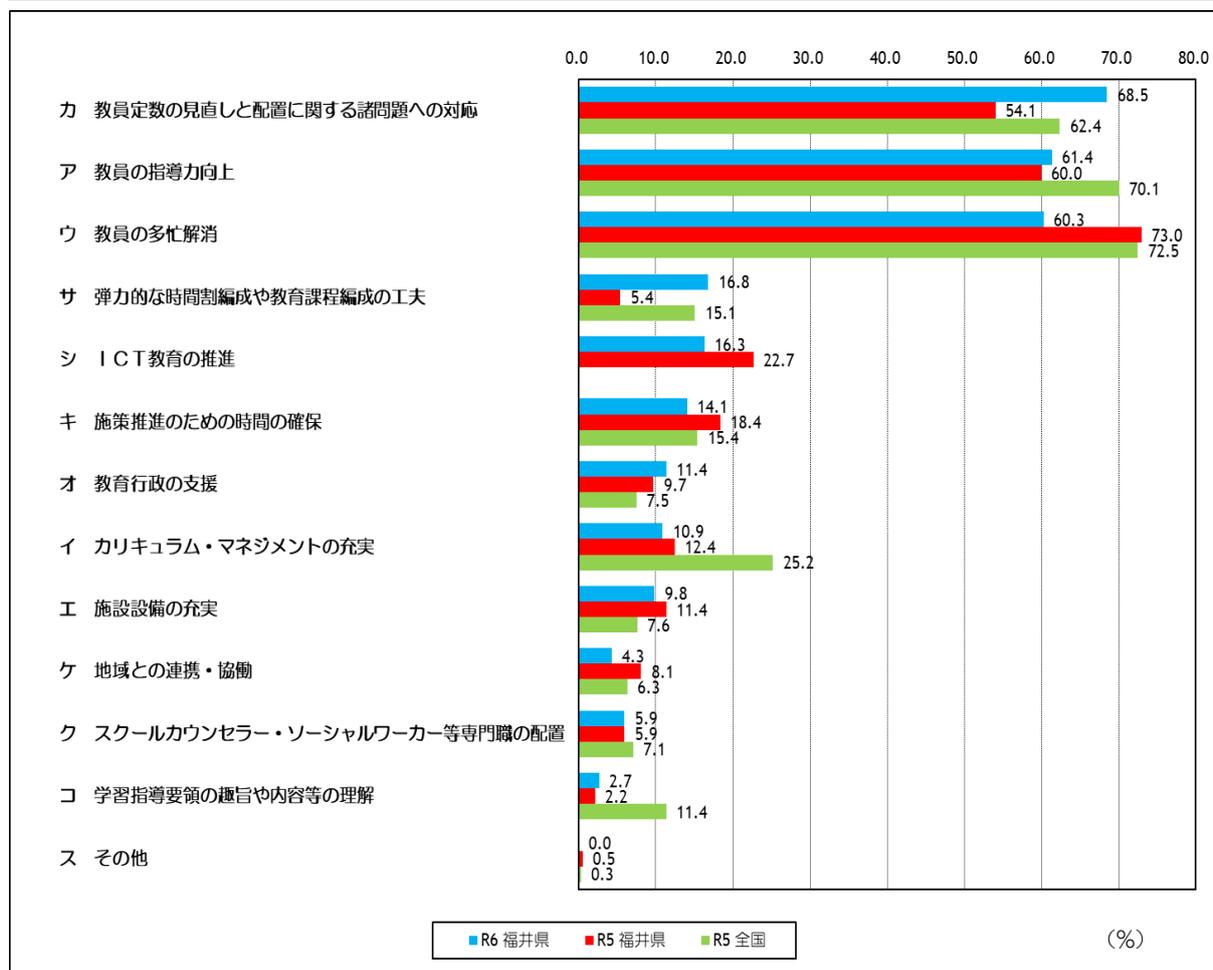
第2位は「エ 特別支援・インクルーシブ教育の推進」の56.0%で12ポイント減少しているが，引き続き重要な課題であると捉えられている。特別な支援を要する児童への取組の充実やインクルーシブ教育構築のための制度の充実がますます求められていることがうかがえる。子ども一人一人の教育的ニーズをしっかりと把握し，適切な指導及び必要な支援を行うことがすべての子どもにとって必要である。

第3位は「ク GIGAスクール構想に基づくICT教育の推進」の42.4%で24.2ポイントの大幅な減少であるが依然順位は高い。タブレットを活用した授業実践などが行われているが，今後は学習者用デジタル教科書導入に向けて，さらに効果的な活用を推進していく必要があると考える。

「ア 少人数学級の推進」「ケ 高学年を中心とした教科担任制の推進」が同率で第4位となった。なかでも今年度選択肢に新設した「ケ 高学年を中心として教科担任制の推進」が上位となり，注目の高さがうかがえる。この施策は国や県も力を入れており，今後の推進を見ていきたい。

調査Ⅲ 少人数学級の推進，外国語科・外国語活動への対応等，新たな教育改革・教育施策に関する諸課題

問6 新たな教育改革・教育施策を推進するうえで，課題になっていることは何ですか。（3つ以内を選択）



[考察]

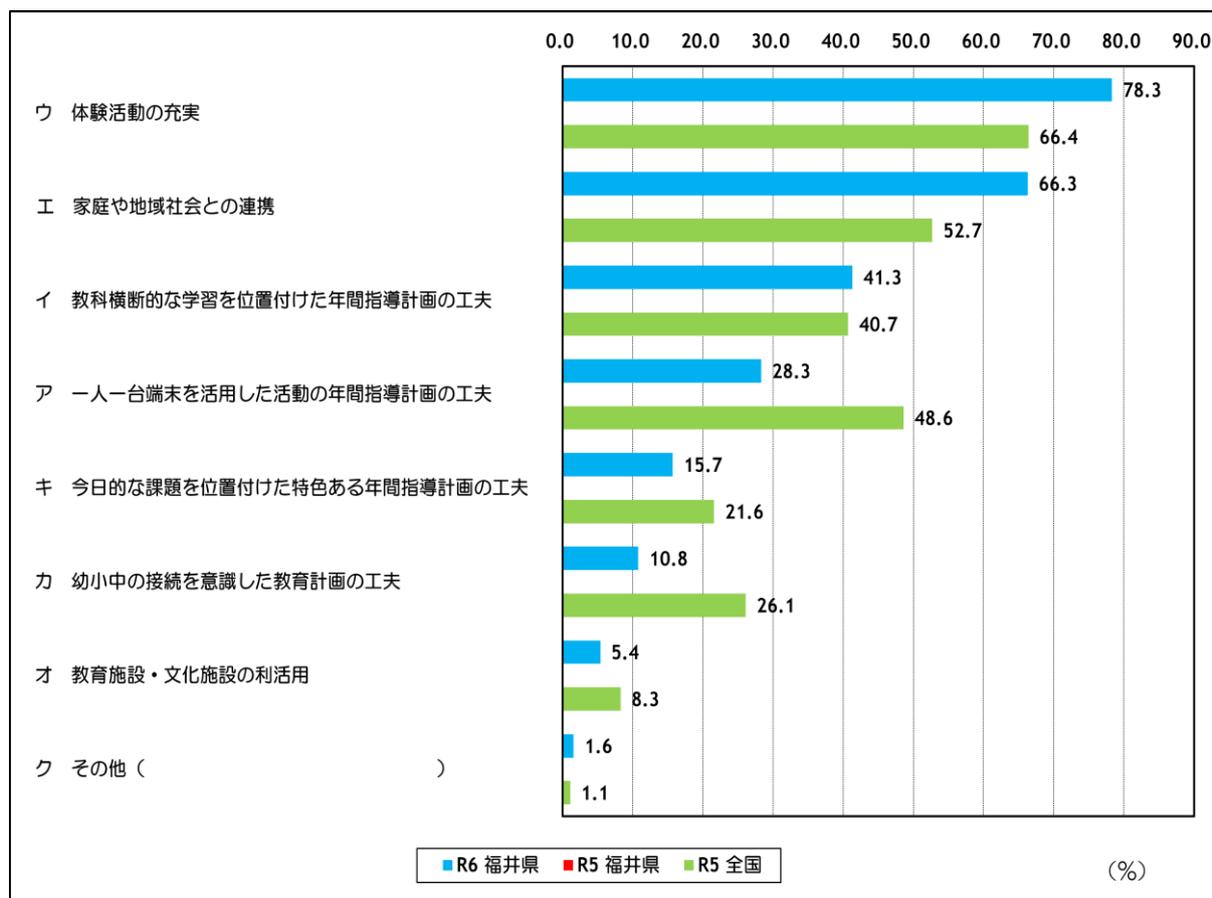
第1位から第3位までは，順位に変動はあったが昨年度と同様の選択肢であった。数値も第4位以下と大きく差が開いていることから，多くの校長がこれらを重要課題としてとらえていることがわかる。

第1位は，「カ 教員定数の見直しと配置に関する諸問題への対応」で 68.5%である。昨年度より 6.1 ポイント上昇し，順位も2つ上がった。教員の未配置・未補充（病休代や育休代がない）や教員志願者数の減少等の諸問題がある中，「教員を増やしてほしい」という学校の切実な思いの表れととらえられる。抜本的な教員定数の見直し，専科教員や加配教員等の配置拡充が求められている。第2位は，「ア 教員の指導力向上」の 61.4%で，昨年度と順位は変わらないが，1.4 ポイントの上昇となった。学習指導要領に基づいた教育活動を確実に推進するために，個々の教員の指導力を向上させることは，継続して重要課題ととらえられている。第3位は，「ウ 教員の多忙解消」の 60.3%で，昨年度より 12.7 ポイント減少した。各学校で「教員の働き方改革」に取り組んできて，一定の成果の表れによるものと考えられるが，依然として6割を超える校長が選択しており，さらなる多忙化解消が求められている。

第4位は，「サ 弾力的な時間割編成や教育課程編成の工夫」で昨年度より 11.4 ポイント上昇し，順位も大きく上がっている。各校で新たな教育活動推進や教育改革のために，弾力的な時間割編成や教育課程編成の工夫が必要であることがうかがえる。

調査Ⅳ 教育課程の編成や学習評価の改善に関する課題

問7 あなたの学校では、学習指導の充実を図るために、教育課程の編成に当たって、どのようなことを重視していますか。（3つ以内を選択）



[考察]

今年度より選択肢を全国調査と同じにしたため、令和5年度の県調査の結果と比較できない調査である。

第1位の「ウ 体験活動の充実」78.3%と第2位の「エ 家庭や地域社会との連携」66.3%は、令和5年度の全国調査と同じ順位の結果となった。二つの項目については全国調査と比べて高い数値となったが、これは県がふるさと教育を推進していることが大きく影響していると考えられる。また、ふるさと教育を推進するために、地域社会とのつながりを重視しようとしていることも影響しているであろう。さらに、児童に主体的に学ばせるためには、体験活動を通じて児童に興味関心を持たせたり、児童が感じたことを大切にしようとしていたりしていることが考えられる。

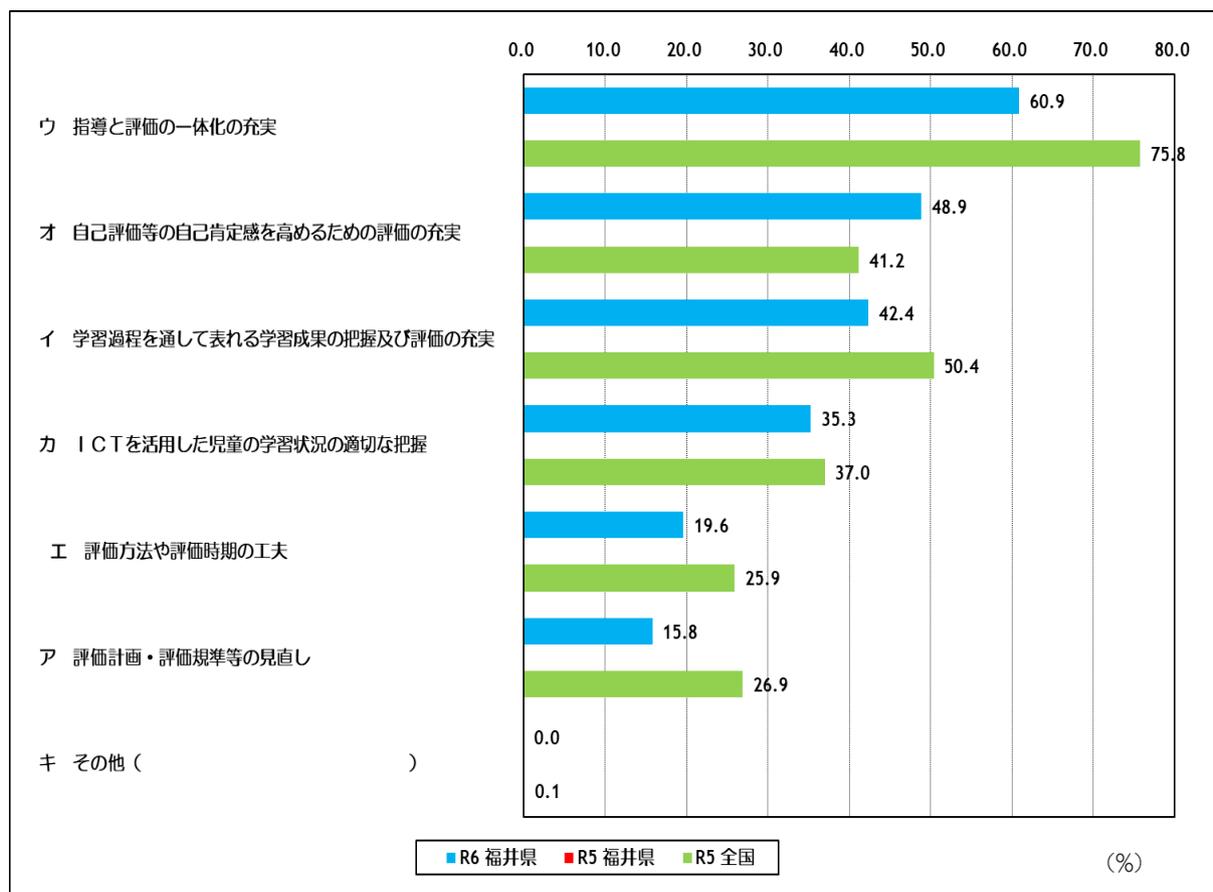
第3位は「イ 教科横断的な学習を位置付けた年間指導計画の工夫」41.3%であるが、探究学習や課題解決学習の実施にあたり、教科での学びをいかに生かすか工夫していることがうかがえる。

第4位は「ア 一人一台端末を活用した活動の年間指導計画の工夫」28.3%であるが、全国調査と比べて低い数字となっている。一人一台端末の活用が進み、特別なものから使うのが当たり前となってきたからであろう。第7位の「カ 幼小中の接続を意識した教育計画の工夫」も全国調査と比べて低い値になっている。小中の連携はどこの地域でも行われていると考えるが、幼小の連携は不十分なのではないか。連携をどのように進めていけばよいか戸惑っており、教育課程の中に反映できるまでの段階に進んでいない学校が多いのかもしれない。

取り組むべき課題が多い中、取り組む課題を取捨選択しながら教育課程を編成し、成果を出していこうとする校長の考えが反映された結果になっていると感じた。

調査Ⅳ 教育課程の編成や学習評価の改善に関する課題

問8 あなたの学校では、学習評価等についてどのような工夫・改善を行っていますか。
(3つ以内を選択)



[考察]

本設問も問7と同様、今年度から全国調査に合わせるため新たな設問のため、令和5年度の県調査との比較ができない設問である。

第1位は「ウ 指導と評価の一体化の充実」の60.9%である。現行学習指導要領になって明示され、授業の改善と評価の改善を両輪として行っていく必要性が十分に理解されている結果であろう。

第2位は「オ 自己評価等の自己肯定感を高めるための評価の充実」の48.9%であり、唯一全国調査を上回っている項目である。主体的な学びを進めるにあたり、子どもたちに「ふり返り」をさせていることが影響していると思われる。さらに「ふり返り」を充実させ、子どもたちが自らの成長を感じられるような指導の在り方を模索しているのではないかと考える。

第2位の項目以外は全国調査をよりもいずれも低い値を示している。これは何を意味するのであろうか。これまでになかった設問であるため、回答に戸惑いがあったことが考えられるが、校長として学習評価への関わりが少ないことの表れかもしれない。担任は学習評価に対する関心は高く、日々改善の努力をしているであろうが、担任レベルでの課題が学校全体の課題として取り上げなければならないほど深刻な問題となっていないことも考えられる。いずれにせよ、学習評価の大切さは理解しているが、校長がリーダーシップを発揮して取り組んでいることが反映されにくい設問なのだろうか。

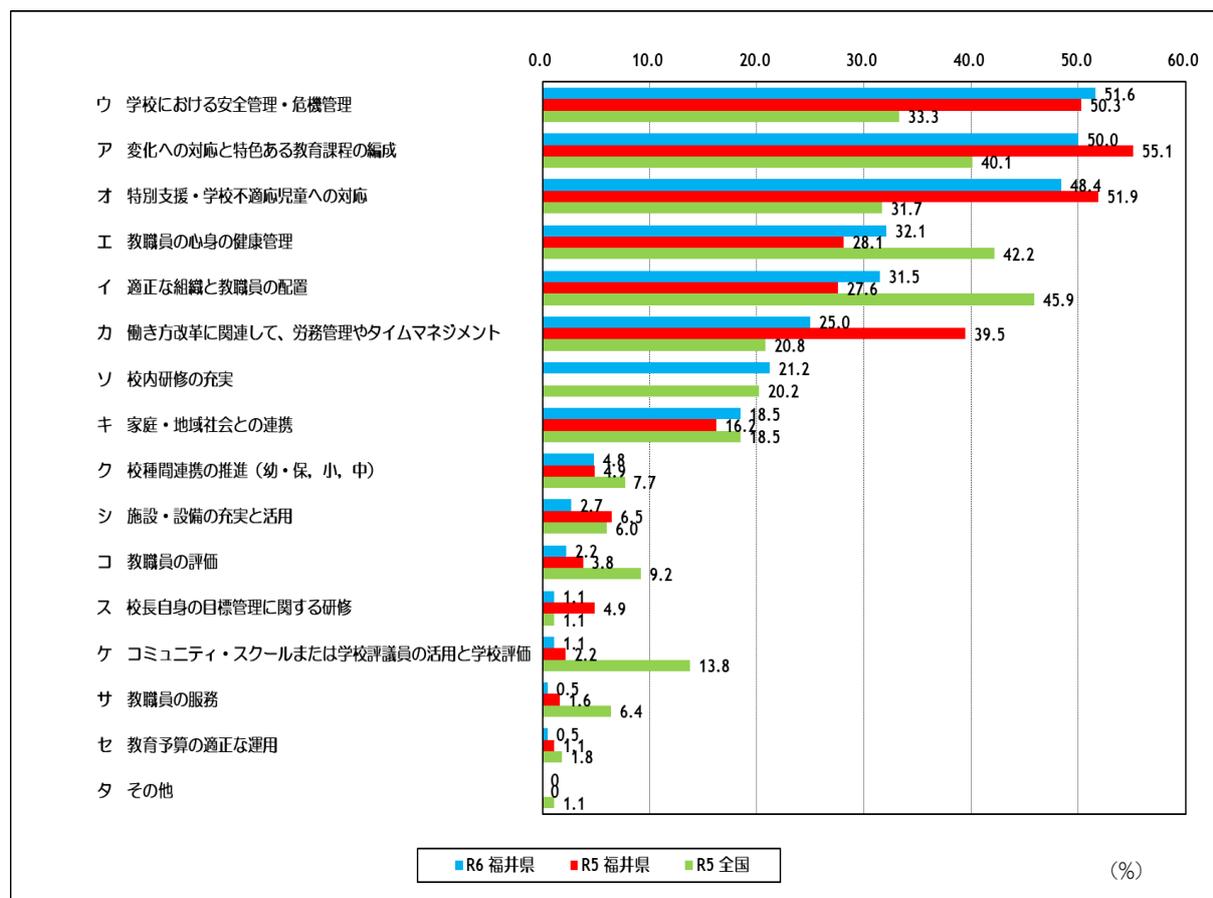
全国調査と比べて値が低いのは、学習評価の改善が進んでいるからなのか、なかなか進んでいないからなのか、どのような実態を反映した結果なのだろうか。どのくらいの学校がスクールプランに「学習評価の工夫改善」組み込んでいるのか調べてみると、この結果の考察が進むかもしれない。

調査Ⅴ 管理職の職能に関する課題

問9

校長として、自校の学校経営上自ら取り組むべき課題は何ですか。

(3つ選択)



[考察]

令和5年度と同様に高い数値となっているのが、「ウ 学校における安全管理・危機管理」51.6%、「ア 変化への対応と特色ある教育課程の編成」50.0%、「オ 特別支援・学校不適応児童への対応」48.4%の3つの課題である。この3つの課題は全国平均と比較しても10%以上高い数値となっており、本県の大きな特徴といえる。特に「学校における安全管理・危機管理」は昨年度よりも1.3%高くなっている。これは元旦に起きた能登半島地震が影響したと考えられる。隣接県で起きた災害を通して、校長として安全管理や危機意識に対する意識の向上が図られたのではないだろうか。

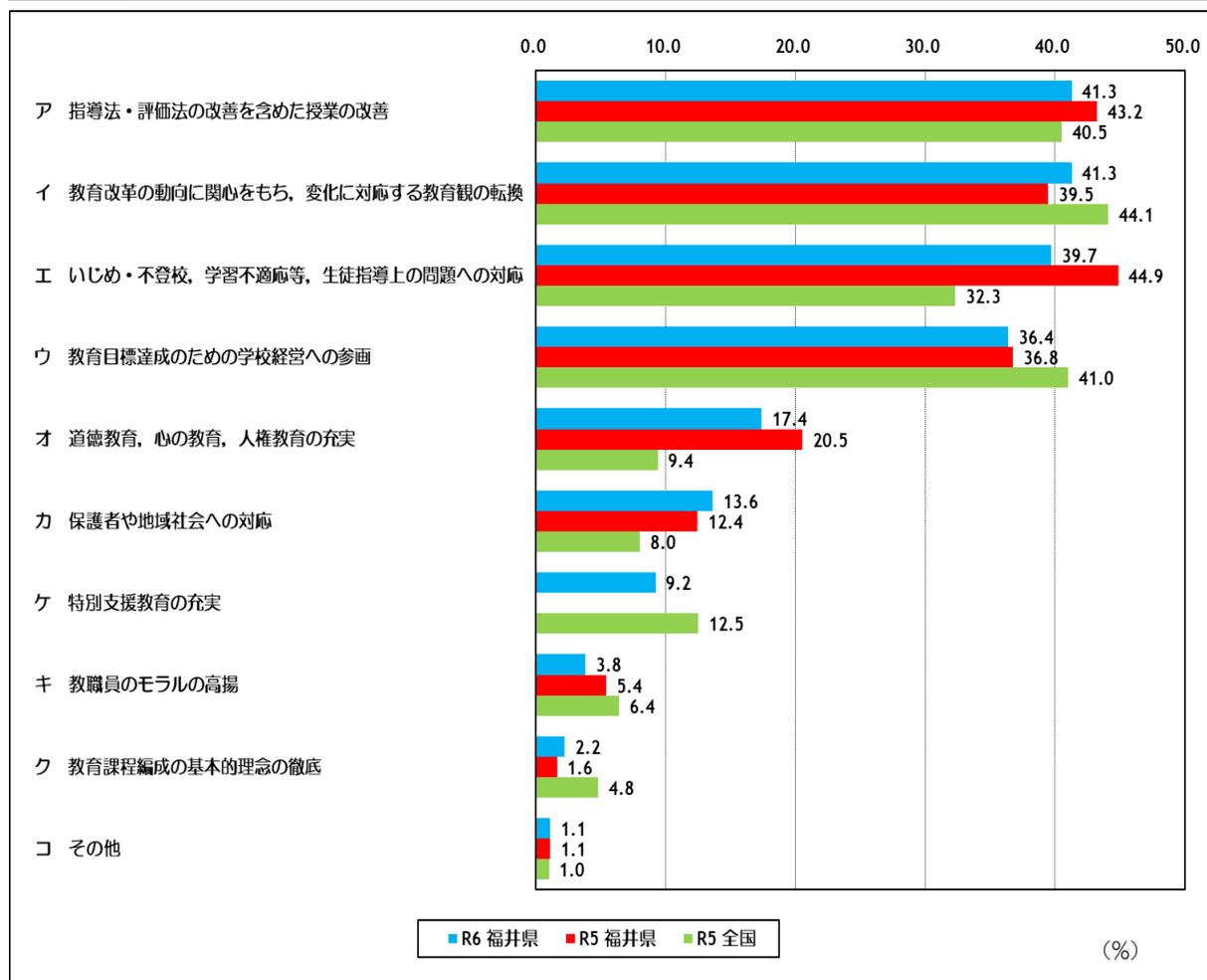
「ア 変化への対応と特色ある教育課程の編成」については、近年求められている教育DXの推進や社会に開かれた教育課程の実現に対して、各学校が真摯に取り組んでいることがうかがわれる。「オ 特別支援・学校不適応児童への対応」については、通常学級における支援の必要な児童の増加や、不登校児童、不登校傾向にある児童の増加により、多くの学校が課題としてとらえていることがうかがわれる。

一方で令和5年度より数値が大きく減少したのは、「カ 働き方改革に関連して、労務管理やタイムマネジメント」25.0%である。令和4年度の39.5%から14.5%の減となっている。各学校が工夫をして働き方改革を進めており、その成果が教職員の超過勤務時間の減少に表れてきているということであろう。また、定年延長により本年度は適正に近い教職員の配置がなされたことも一因として考えられる。このことは、「エ 教職員の心身の健康管理」32.1%、「イ 適正な組織と教職員の配置」31.5%という2項目が、全国平均より10%以上低い数値になっていることから推測できる。

調査Ⅴ 管理職の職能に関する課題

問 10

校長として、学校経営上、教職員の意識改革を図るための方策として、主にどのようなことを通して行っていますか。(2つ選択)



[考察]

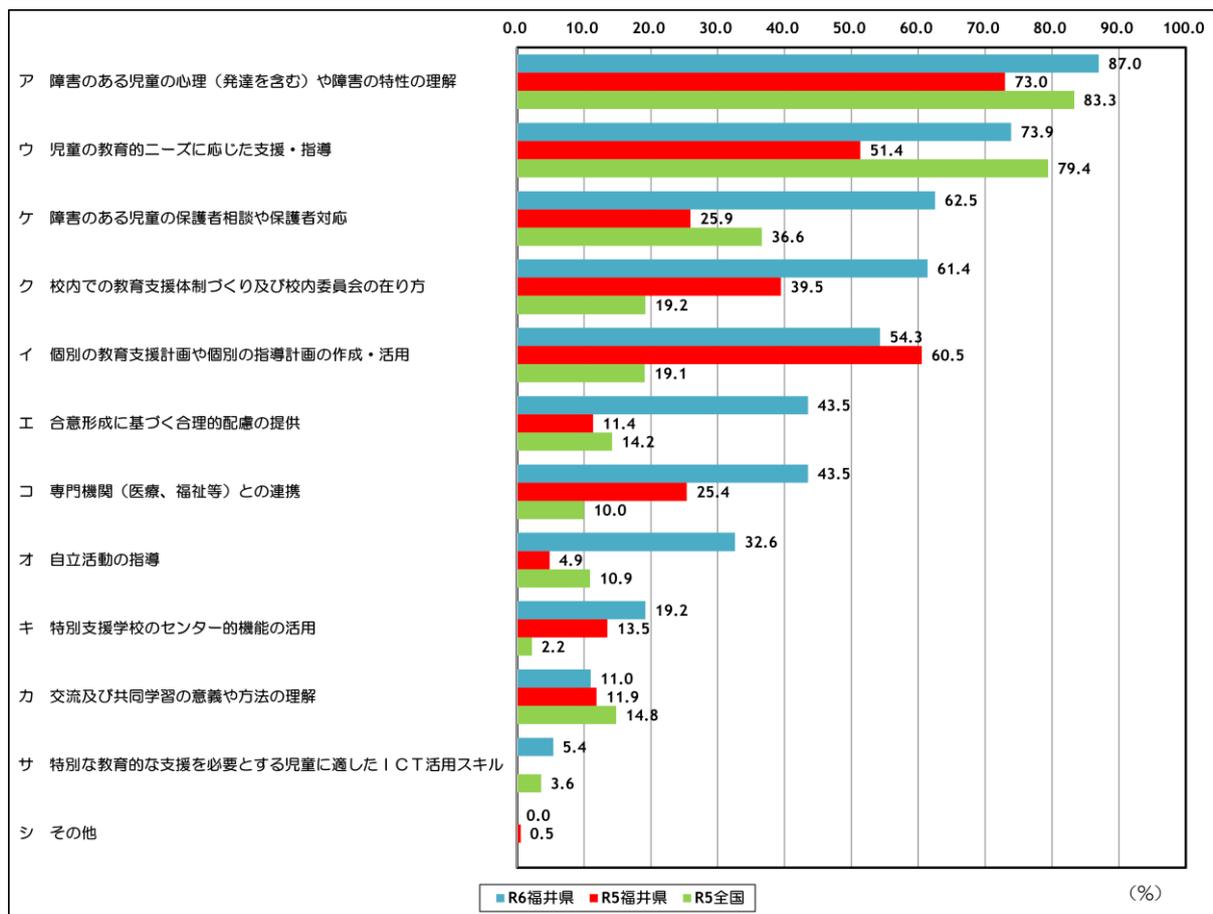
学校経営上、教職員の意識改革を図るための方策の第1位は、「ア 指導法・評価法の改善を含めた授業の改善」,「イ 教育改革の動向に関心をもち、変化に対応する教育観の転換」の2項目で41.3%であった。どちらの項目とも全国的にも高い傾向にあり、多くの校長が教育改革の動向に関心をもち、令和の日本型教育に真摯に取り組もうとしているのであろう。それぞれの学校で指導法・評価法などの改善を通して授業改善を進め、個別最適な学びと協働的な学びを実現させようとしていることがうかがわれる。

同数値の2項目に続き、第3位は、「エ いじめ・不登校、学校不適應等、生徒指導上の問題への対応」39.7%であった。この項目は、令和4年度において44.9%で第1位であり、それと比較すると5.2%の減となっている。しかし、全国平均よりは7.4%高いという結果である。このことから、各学校において、いじめ・不登校、学校不適應等の問題は若干改善傾向にあるが、昨今のいじめの認知件数の増加などを考えてみても、まだまだ大きな課題であり、適切な対応のためには教職員の意識改革が必要であると考える校長が多いのではないだろうか。

第4位は、「ウ 教育目標達成のための学校経営への参画」36.4%であった。現在の学校における教職員の構成をみると、大量退職に伴い若手教職員が増加し、学校の中核を担うべき30代後半から40代の教職員が少ないという、いびつな構成になっている。そのような状況の中で、各校が教育目標を達成するためには、学校経営に参画する若手及びミドルリーダーの育成が必要であると考えているものと推測される。

調査Ⅵ 特別支援教育の推進に関する課題

問 11 教員の特別支援教育に関する専門性として必要と考える内容は何か。(5つ選択)



[考察]

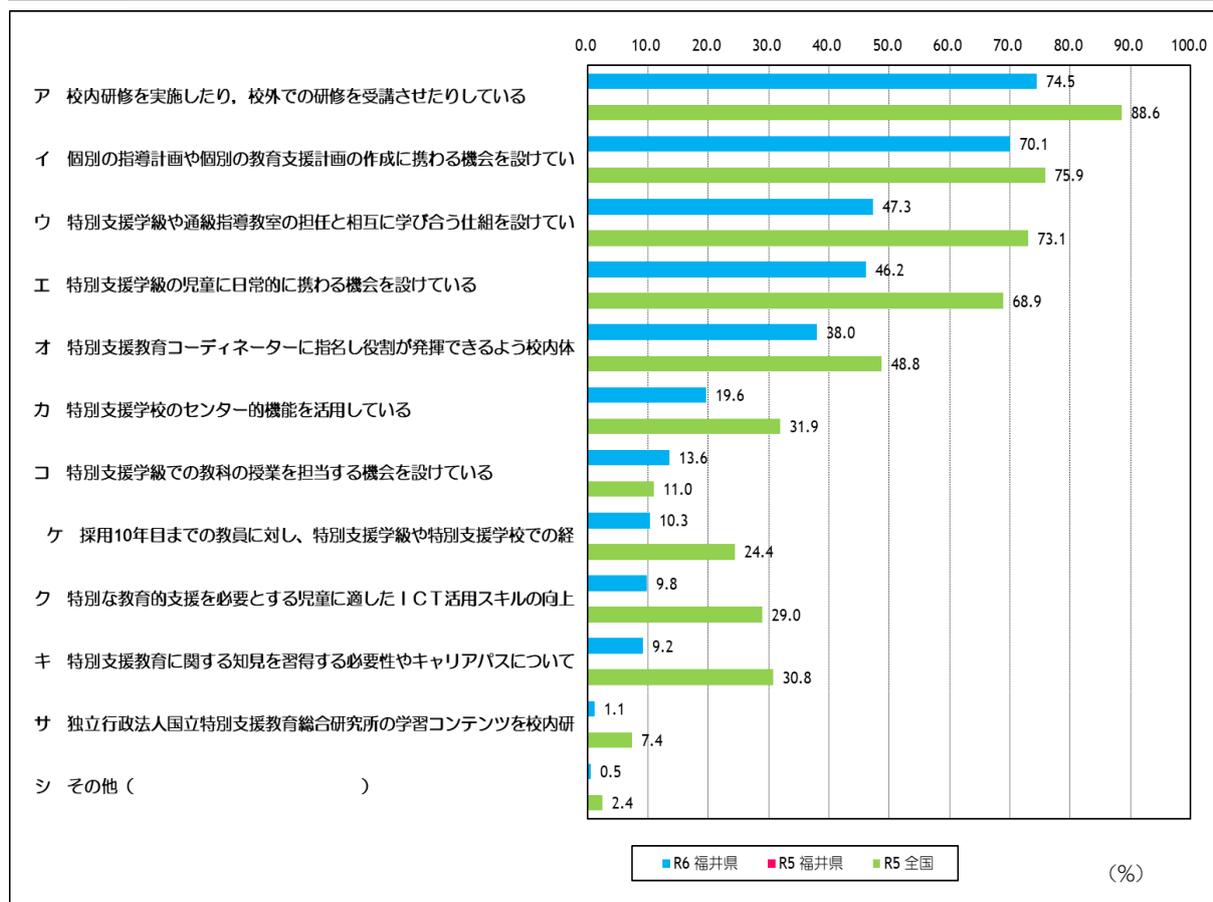
教員に必要な特別支援教育に関する専門性については、昨年度と違って今年度は、必要とする専門性が全国と同じような順位で考えられていることがわかる。昨年度、本県では、「個別の教育支援計画や個別の指導計画の作成・活用」が全国に比べてかなり上位であった。今年度も割合的にはあまり変わらないが、全国並みの順位で考えられている。

今年度は、全国・本県共に、「障害のある児童の心理（発達を含む）や障害の特性の理解」が最も多く、次いで「児童の教育的ニーズに応じた支援・指導」が多い。どちらの回答も、それぞれ、約7割から8割を占めている。このことから、子どもたち一人一人の特性が多様化し、教員による特性の理解ときめ細かな対応が急務であることがうかがえる。次いで多い項目「障害のある児童の保護者相談や保護者対応」「校内での教育支援体制づくり及び校内委員会の在り方」についても、本県では6割以上を占めている。これは、特性のある児童への対応の中で、家庭との連携が大切であるということである。児童を取り巻く環境について情報交換したり、共有したり、具体的に対応策を考えたりするなど、どの学校でも対応の一つとなっていることがうかがえる。児童の特性も多様であると共に、保護者の価値観についても多様になっており、担任一人に対応するには限界がある。様々な視点（医療を含む）で情報交換できるよう、チームで対応することは不可欠である。昨今、経験の浅い若手教員が多い中で、ベテラン教員の経験も支えになる。このことは、今後、さらに深刻になってくるであろう。一方、「専門機関（医療・福祉等）との連携」の割合が、昨年度より大幅に高くなっている。特別支援教育センターの活用も含め、専門機関との連携は、保護者に理解を求めるための根拠を示す上でも重要である。「誰一人取り残さない」という教員の意識も向上していることから、管理職はアンテナを高くして実態を掴みリーダーシップを発揮することが必要である。

調査Ⅵ 特別支援教育の推進に関する課題

問 12

通常の学級担任の特別支援教育に関する専門性向上のためどのような取組を
していますか。(5つ選択)



[考察]

調査結果から、一番多いのは、「校内研修を実施したり、校外での研修を受講させたりしている」「個別の指導計画や個別の教育支援計画の作成に携わる機会を設けている」であり、約7割である。次いで多いのが「特別支援学級や通級指導教室の担任と相互に学び合う仕組みを設けている」「特別支援学級の児童に日常的に携わる機会を設けている」で、本県では約5割となっている。この結果を見ると、まずはできることから具体的に取り組む姿勢が見られる。校内外での研修会で学ぶこと、個別指導計画・支援計画を作成すること、特別支援学級や通級指導教室の担任教師が共に学び合うこと等、いずれも、まずは学ぶこと、経験を積むことからスタートし、その上で、どの教員も、特別支援学級を別物と捉えるのではなく、自分事として携わっていく意識が必要なのだと考える。その児童を学校全体で支えていくという心を伴った環境づくりが急務である。特に、教員不足が叫ばれている今、再任用教員が職場に在籍し通級指導教室の担当をしている傾向も見られる。その中には、担任経験が豊富な教員や管理職を経験している教員も多い。学び合う仕組みを設けることで、日頃の何気ない雑談の中でも、学びが広がっていくのではないかと考える。

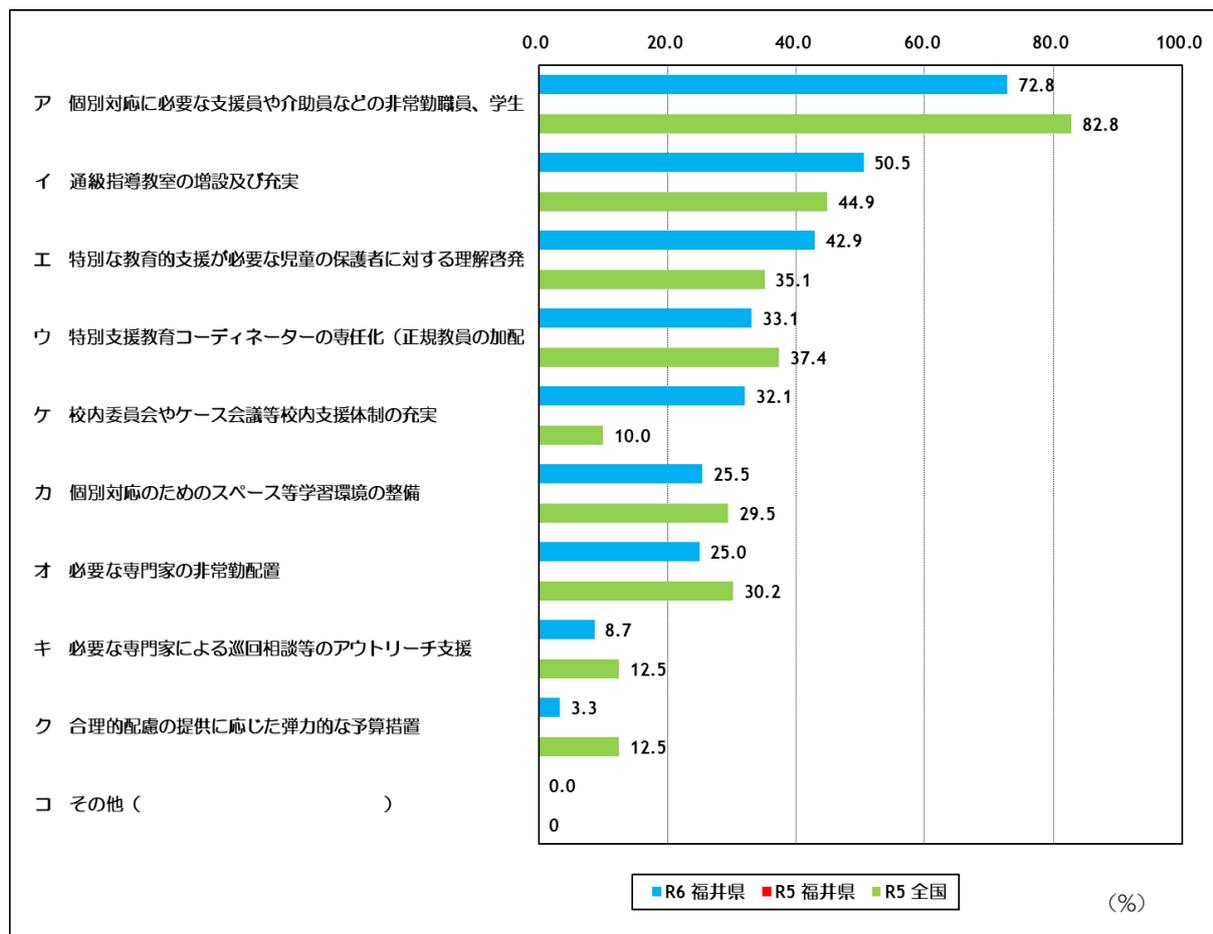
一方で、今後、若手教員が増えていくことから、今は割合が少ない「特別支援学級での教科担当」「採用10年目までに特別支援学級や学校の経験」等、特別支援教育を自分事として学ぶためのシステム作りが有効になっていくことも考えられる。

このように、通常の学級担任の特別支援教育に関する専門性向上のための取組については、どの学校でも教育課題として重要視されている。それだけ、通常学級に特別に支援を要する児童が多く存在し、特性も多様化しており、その子も含めた学級づくりの難しさが指摘されている。インクルーシブ教育の構築の面で、どの子も共に育つことを目指して、全教職員が特別支援教育の専門性を深く理解していかなければならない。

調査Ⅵ 特別支援教育の推進に関する課題

問 13

通常の学級に在籍する特別な教育的支援が必要な児童に対して、効果的と考える支援策は何ですか。（5つ選択）



[考察]

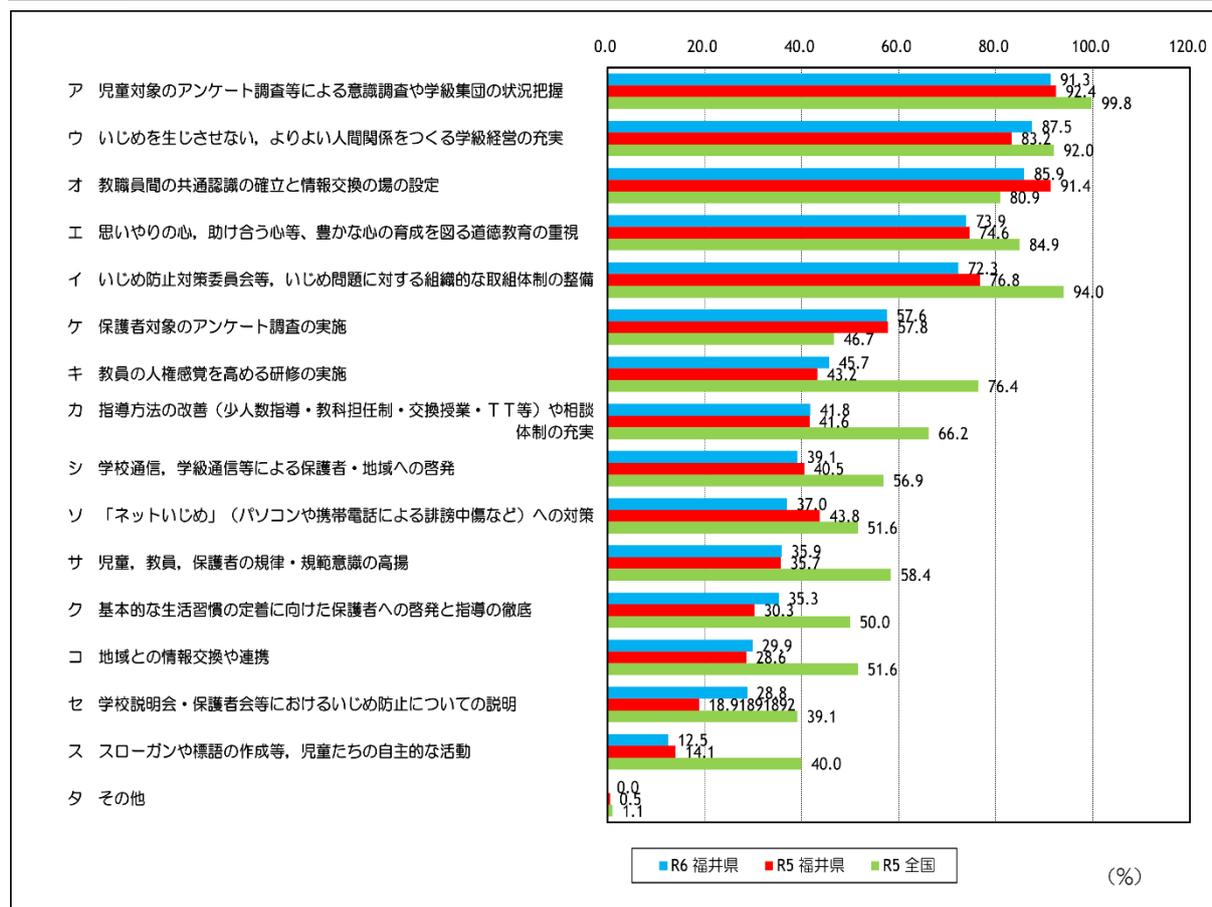
通常の学級に在籍する特別な教育的支援が必要な児童は、どの学校でも増加傾向が見られる。その特性は多様であり、ともすると、特別支援学級に在籍してもおかしくない児童が通常学級に在籍していることも多々見られる。そのことが学級づくりに影響し、担任が、児童・保護者対応で苦慮している様子も見られる。本課題は、重要視されている項目の一つだと思われる。

調査結果を見ると、一番多い支援策は「個別対応に必要な支援員や介助員などの非常勤職員、学生」で、本県が約7割、全国では8割以上である。次いで、「通級指導教室の増設及び充実」で、こちらも、本県では約5割である。いずれも人的配置が急務であることがうかがえる。しかしながら、教員不足の状況が見られる今、効果的であることはわかっているにもかかわらず、増員していくことは至難の業である。管理職がアンテナを高くし情報を集め、行政への働きかけを含め考えていかなければならない。そのほか、「特別な教育支援が必要な児童の保護者に対する理解啓発」「特別支援教育コーディネーターの専任化（正規教員の加配）」が、本県では3割程度である。保護者への理解啓発については、特別支援教育専門の担任や通級指導教室担任、特別支援教育センターの教員、SC・SSWなど、各専門分野からの助言や指導が有効である。保護者への対応の仕方などについて相談できるチームでの対応が必要である。「特別支援コーディネーターの専任化」については、加配の難しさから、養護教諭や無担任教員に任されることもある。

このように、本調査では、適切な人的配置が一番効果的な支援策と考えられていることがわかる。「必要な専門家による巡回相談等のアウトリーチ支援」について、本県では、1割にも満たないが、きめ細やかな対応を進める上でも活用を考えていけるとよい。

調査Ⅶ 児童の問題行動等に対する生徒指導上の課題

問 14 あなたの学校では、いじめ防止のために、校長としてどのようなことに取り組んでいますか。(複数で回答可)



[考察]

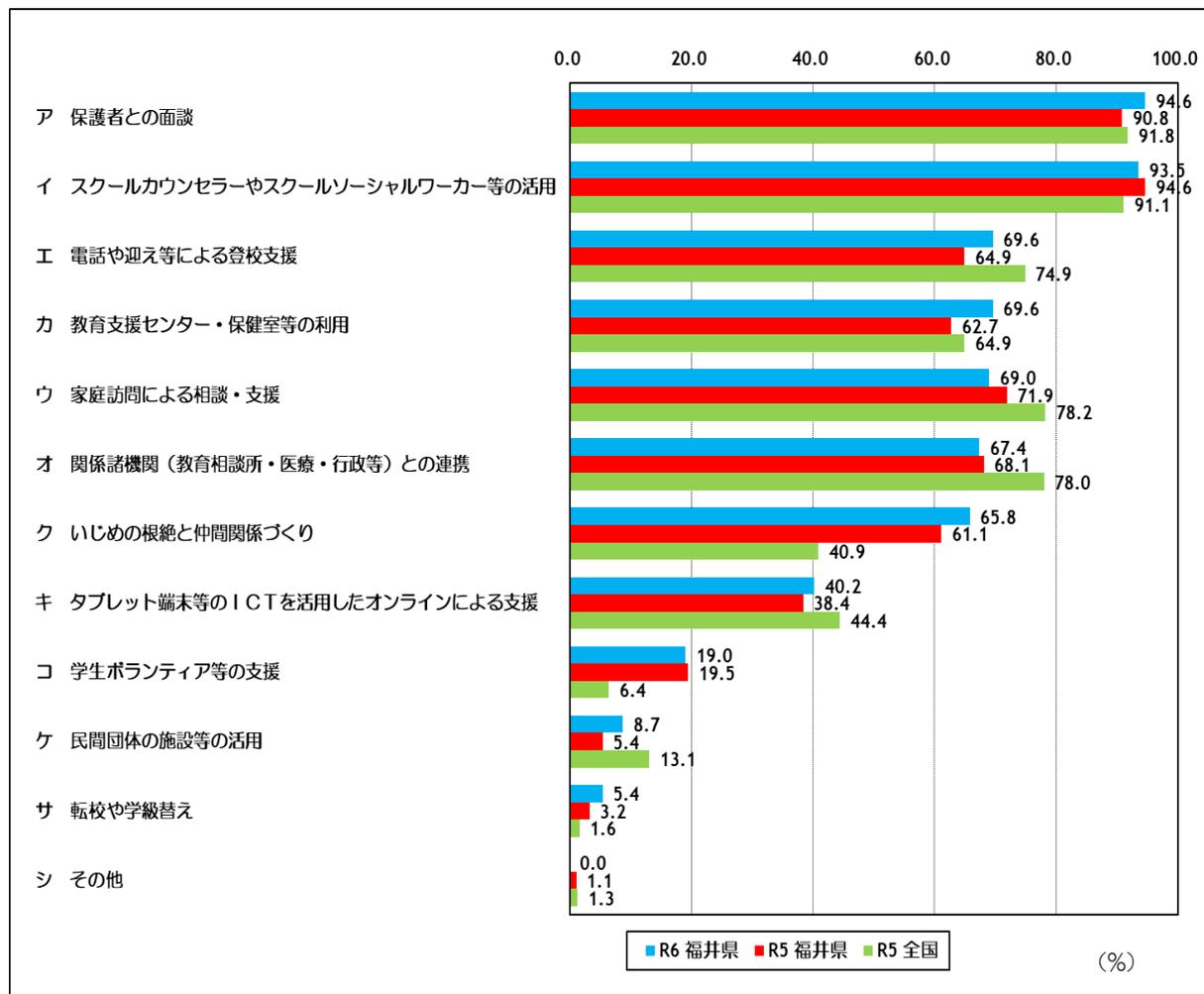
いじめ防止のために校長として取り組んでいることとしては、令和5年度と同様「児童対象のアンケート調査等による意識調査や学級集団の状況把握」が最も多く91.3%、令和5年度の全国調査においてもこの取組が第1位である。定期的な「いじめアンケート」を行うことで早期発見・早期対応・早期解決につなげることができる。また、いじめを受けていない児童にむけてアンケートを通していじめ防止の啓発につなげたり、身近な集団にいじめがないかを振り返らせたりすることができる点で有効といえる。しかしこの取組だけでは不十分であり、防止により効果的な対策を立てる必要がある。その点において「いじめを生じさせない、よりよい人間関係をつくる学級経営の充実」が今年度第2位となったことは、理に適っていると見える。児童が安心して過ごすことができる「居場所づくり」に学校全体で取り組むことは、いじめ防止につながるといえる。

令和6年度、注目されるのは「学校説明会・保護者会等におけるいじめ防止の取組」が令和5年度より10%増加していることがあげられる。これは、保護者に学校のいじめ防止方針の理解や規範意識の醸成への協力を得ることや、児童がインターネットやSNSに接する機会が増えている中で、ネットいじめに対する理解や家庭でのネットの使い方について協力を得ることはいじめ防止にとって不可欠な取組になっているからではないかと考える。

全国と比較すると割合が低い「教員の人権感覚を高める研修の実施」については、令和6年度は、令和5年度より3%強増加している。これは、複雑化、多様化する社会の中で、様々な人権問題が存在しており、学校教育においても子どもの発達段階に配慮しつつ人権教育を進める必要性が高まっており、教員自身が継続して学んでいくことが必要となってきたからではないかと推察できる。

調査Ⅶ 児童の問題行動等に対する生徒指導上の課題

問15 あなたの学校では、不登校の予防や支援に向けて、どのような対応をしましたか。(複数で回答可)



[考察]

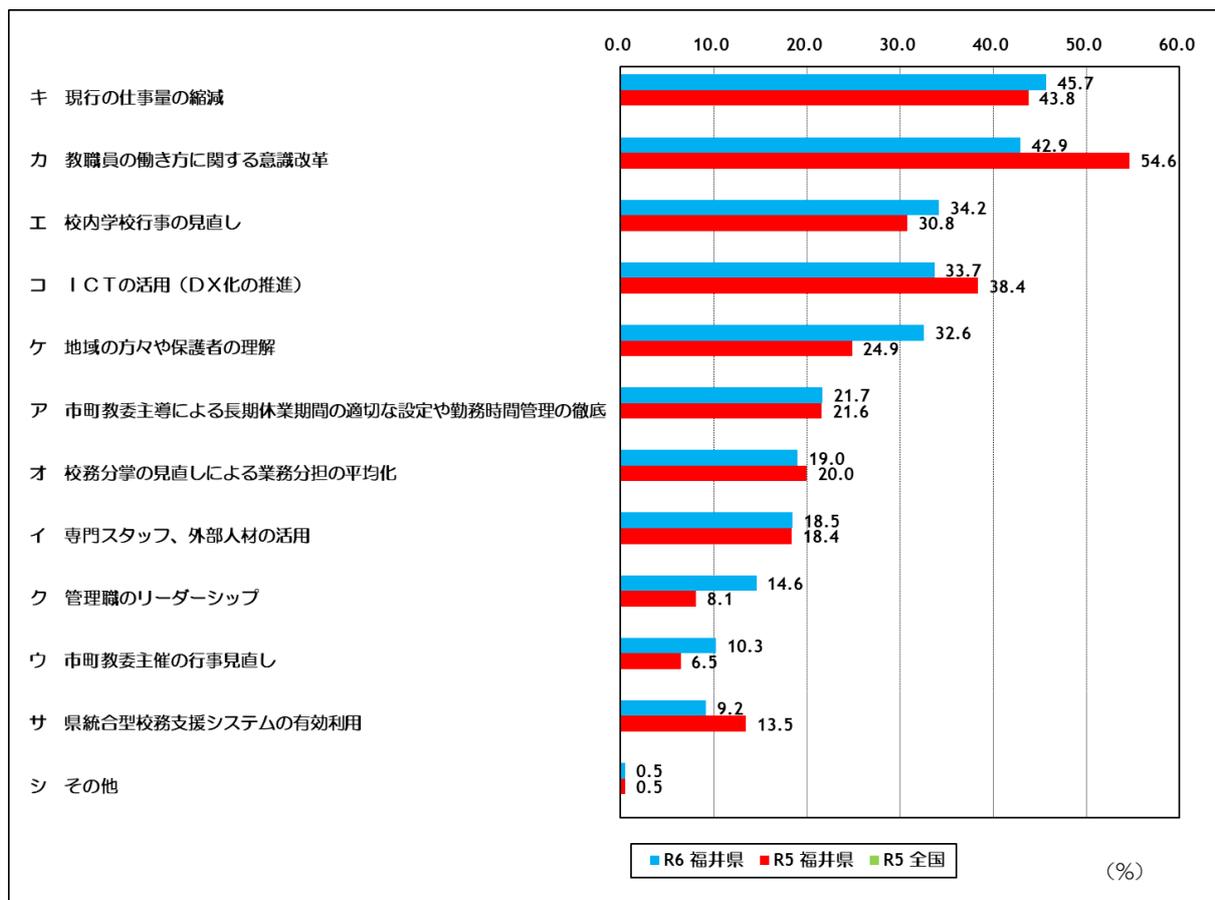
全体的な傾向として、令和5年度より多くの項目で「対応している」という回答割合が増えている。特に、「保護者との面談」「スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の活用」の2項目は令和6年度も9割を超え、95%に近づいている。このことは、文部科学省による令和4年度の児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果で見られた不登校児童生徒の増加傾向が、福井県でも同様にみられ、不登校児童への対応事例数が増加していることが要因であるといえる。また、「電話や迎え等による登校支援」が令和5年度より5%弱、「教育支援センター・保健室等の利用」が令和5年度より7%弱増えている。このことは、不登校児童の増加により休みがちな児童への初期対応を行う学校が増加している結果ではないかと推測される。しかしながら「電話や迎え等による登校支援」は教員の負担が大きく、長期的に行うことは難しい。今後もソーシャルワーカーや外部機関との連携や支援の充実を図ることが重要である。

令和6年度も全国の調査結果を大きく上回っているのが「いじめの根絶と仲間関係づくり」である。これは、本県全体であらゆる教育活動で児童の「居場所づくり」と「絆づくり」にバランスよく取り組むとともに、各校が定期的に意識調査等を基に実態を把握しながら対応しているからであると推測できる。

「タブレット端末等のICTを活用したオンラインによる支援」については、令和5年度より2%増加している。調査が2年目であるため、今後もオンラインによる支援が不登校の支援に有効であるかを検証しながら、情報を共有していくことが必要である。

調査Ⅶ 今日の課題に即応した学校づくりに関する問題

問16 あなたの学校では、働き方改革（業務改善）への対応で、今後、特に力を入れなければならない（入れたい）項目は何ですか。（3つ以内を選択）



[考察]

時代背景として、現在少子化が進んで就労年齢人口も減ってきていること、特にコロナ禍があったことで見えづらくなっていたが、現在の日本の就職戦線は完全な売り手市場であり、若者はより好条件・高収入の就職先を選択できることを踏まえておくことが必要である。その上で今年度の調査では、以下の項目に変化が見られた。

- カ「教職員の働き方に関する意識改革」 42.9% 比較して 11.7%減少した。
- コ「ICTの活用（DX化の推進）」 33.7% 比較して 4.7%減少した。
- サ「県統合型校務支援システムの有効利用」 9.2% 比較して 4.3%減少した。

働き方改革が叫ばれて5年が経過し教職員の間と考え方が浸透してきたと考察できる。各学校においては行事の見直しや業務のスリム化等の取組を行い、学校間で情報共有したことで一定の成果が出てきたものといえる。また、コ、サの項目で割合を下げたのはシステム導入をしてDX化の推進ができたことが理由であろう。その一方で、

- キ「現行の仕事量の縮減」 45.7% 昨年減少した項目が再び 1.9%増加に転じた。
- ク「管理職のリーダーシップ」 14.6% 昨年減少した項目が再び 6.5%増加に転じた。
- エ「校内学校行事の見直し」 3.4%増加 ウ「市町教委主催の行事見直し」 3.8%増加
- ケ「地域の方々や保護者の理解」 32.6% 7.7%増加（一昨年度からは 12.7%増加）

となっている。このことから、これまでの取組で過度の超過勤務者は減少したものの、依然として過重労働をしなければいけない実態が見えてくる。これでは教員になりたい若者が増える訳がない。魅力的な職業となるためには、これまで手をつけてこなかった部分（ウ）や校務分掌や行事のさらなる縮小にも管理職のリーダーシップが必要であろう。加えて保護者視点からは【働き方改革】＝【サービス低下】ととらえられないように丁寧な説明等を継続していくことも管理職としての責任である。

調査Ⅷ 今日的な課題に即応した学校づくりに関する問題

問 17

あなたの学校では、さらなる働き方改革（業務改善）を進めるために、取り組んでいること（今後取り組みたいこと）があればお書きください。

今年度「取り組んでいること」として最も多かったのは、「時程や授業時数の見直し」であった。「標準授業時数」と比較して、多く実施している授業を削って時程に余裕を生み出し、時間を確保しようと努力していることが分かる。ICTの活用や行事の精選もさらに進んでいるが、行事の精選を進める上で、保護者や地域の理解が思うように得られていない実態がうかがえる。行政と一体となって丁寧な説明を行いながら、理解や協力を得ていくことが必要である。また、「自主的研究組織」という名の下で実施されてきている「〇〇研究大会」など、長い歴史を持つ組織運営の在り方も見直し、さらに改革を断行していかなければならない。

【時程や授業時数の見直し】

- ・標準時数と昨年度の授業実施時数を比較し、年間授業時数を削減して下校時刻を早めた。
- ・登校時間を10分遅らせ、教員の朝のゆとりを生み出す。
- ・1, 2年生の授業で週1時間カット
- ・時差出勤（早出・遅出）の活用の推進
- ・40分授業午前中5時間制の導入(今年度から週1日実施)
- ・終礼や清掃の日を削減して放課後研集会の時間を生み出している。
- ・校時を変更し、放課後の時間を確保した。(6限目がある日でも15時05分下校)
- ・学期末や行事前の業務が立て込んでいた時期は40分授業にしたり、6限をカットしたりして、放課後の時間を確保している。
- ・毎日朝学習の時間を10分間設け、そこで漢字を中心とした国語の学習を行い、帯どりで国語を1時間とカウントしている。
- ・標準授業時数を考慮しながらの、授業数カットを目的とした週または月ごとの柔軟な時間割編成

【ICTの活用】

- ・職員間の連絡をタブレットでも見ることができるようになることで、教室等でもいつでも連絡の確認ができるようにした。
- ・タブレットを活用した情報・教材の共有。欠席連絡やプール学習のための健康観察、毎日の朝の健康観察はLEBER活用
- ・保護者会懇談日程調整について、ICTを活用して希望をとり児童数の多い学級から時間帯の割り振り作業を行っている。
- ・市で採択されているデジタルドリルを有効活用し、これまでのプリントやドリルを代替することで、〇付けや採点作業を軽減している。
- ・花壇、畑への散水の自動化
- ・打ち合わせは基本的にグーグルチャットで行っており、朝礼終礼は行っていない。

【保護者・地域との協働】

- ・区民体育大会と校内体育大会の合同開催
- ・地域行事への小学生の参加の際の引率をPTAに依頼
- ・教材業者に依頼して、学校で現金集金していた物品を「保護者のオンライン決済」で購入。
- ・個別学習室を設定し、地区の方にボランティアで教えていただいている。ボランティアの方は、退職された教職員にお願いしており、個人情報や守秘義務等に関しては、厳密に守っていただいている。

【分業、校務分掌の見直しの推進】

- ・作品募集は、福井県全体で子どもたちの興味関心に基づいた選択ができる仕組みにすべきであるが、様々な外部団体や地域とのしがらみにより、まだ学校教育から離せない。
- ・OJTを取り入れたチーム担任制の導入による若手教員の育成
- ・小学校高学年における教科担任制（理科・英語）の実施
- ・朝の日直の仕事である校内巡視を用務員にお願いした。
- ・学級で必要な活動にかかる費用をPTA会計の中に繰り入れ、PTA事務が処理するようにしており、担任の会計業務負担を軽減している。

【さらなる行事の精選】

- ・校内マラソン大会の廃止
- ・熱中症予防および児童数減少により、校内体育大会の半日開催を決定した。
- ・授業参観（PTA総会）や行事の平日開催（休日の出勤、振替を避ける）
- ・行事等が終了したあとすぐに振り返りを行い、見つかった課題を活かした次年度向けの実施要項を作成して次年度へ送る。（引き継ぎがスムーズで、はじめて携わる仕

事であっても負担が軽減される)

【個々人のマネジメント力強化】

- ・教員自身が自分の在勤時間とその中身を把握し、どこを改善したら残業が減るのかを互いに確認している。学校行事や校務のバランスに無理がないかは管理職が常に把握する。
- ・今年度はノー残業デーを各自が設定することにした。ノー残業デーが成功した場合は、翌週の月曜日に提出する週案のどこかに「OK」と記入することになっている。

【文書作成の工夫】

- ・学年だよりを定型化し、管理職と教務が行事予定・共通連絡事項を作成している。
- ・学級だよりやPTA広報誌を廃止した。その代わりに、これまでよりも学校の取組や児童の様子等を伝えるために学校だよりを充実させた。
- ・電子化して、印刷や配布の手間と経費を削減した。
- ・通知表の所見欄の「総合的な学習」を毎学期記入していたのを3学期のみに変更したことで、学級担任の負担が少なくなった。

【教育行政機関への働きかけ】

- ・教育行政機関、組合等に、教職員定数の改善や授業時数の削減など、現状の問題を根本的に改善するための訴えを、校長会として取り組んでいくことが必要。
- ・教科担任制のための加配要求。標準法等の法改正を早急に望む。
- ・さらなる働き方改革（業務改善）を図ることは、現場努力だけでは限界に近い。県教委、市町教委に対して、人的加配とその予算化、学校関係主要施策の精選、各種調査やメール等による配信文書の縮減を強くお願いをしたい。
- ・学校以外が担うべき業務を学校外へ移行を進めるにあたり、行政の力を借りて市町全体で取り組んでいく。

【研修の充実】

- ・「児童情報交換会」「ICT×学び情報交換会」を行うことで、児童の困り感や変化の情報共有が密になり、「いじめ」や「不登校」への対応にとられる時間が減る。ICT×学び情報交換会を行うことで教員の指導力が向上し、結果的に業務改善につながっている。

【その他】

(1) 当たり前前の学校文化の見直し

- ・ワーク等の購入見直し(保護者負担軽減の観点からも)

(2) 「自主的研究組織」による研究会の精選

- ・県小教研の研究・発表と県〇〇科研究協議会などの小中高連携した教科独自の研究・発表の2つが存在していることが、県全体の多忙化や負担につながっている。昨年度、県小教研の活動に要した時間調査がおこなわれたが、校長会として本腰を入れて検討を始めるときであり、本当に真剣に取り組むべき分野。
- ・県小教研の発表と各教科による独自の研究発表(県〇〇教育研究発表会)の2本立てを是非見直すべき。
- ・発表原稿作成や研究発表会を運営する現場の教員の大きな負担になっている。

【業務改善の中で出てきている弊害】

- ・業務改善の名のもとに、大切なものまで切ろうとする考えが出てきている。
- ・保護者や児童へのフォロー、トラブルへの即日対応という意識が甘くなりつつある。
- ・児童の日々の生活に余裕がなくなっているのではないかと感じられる部分もある。

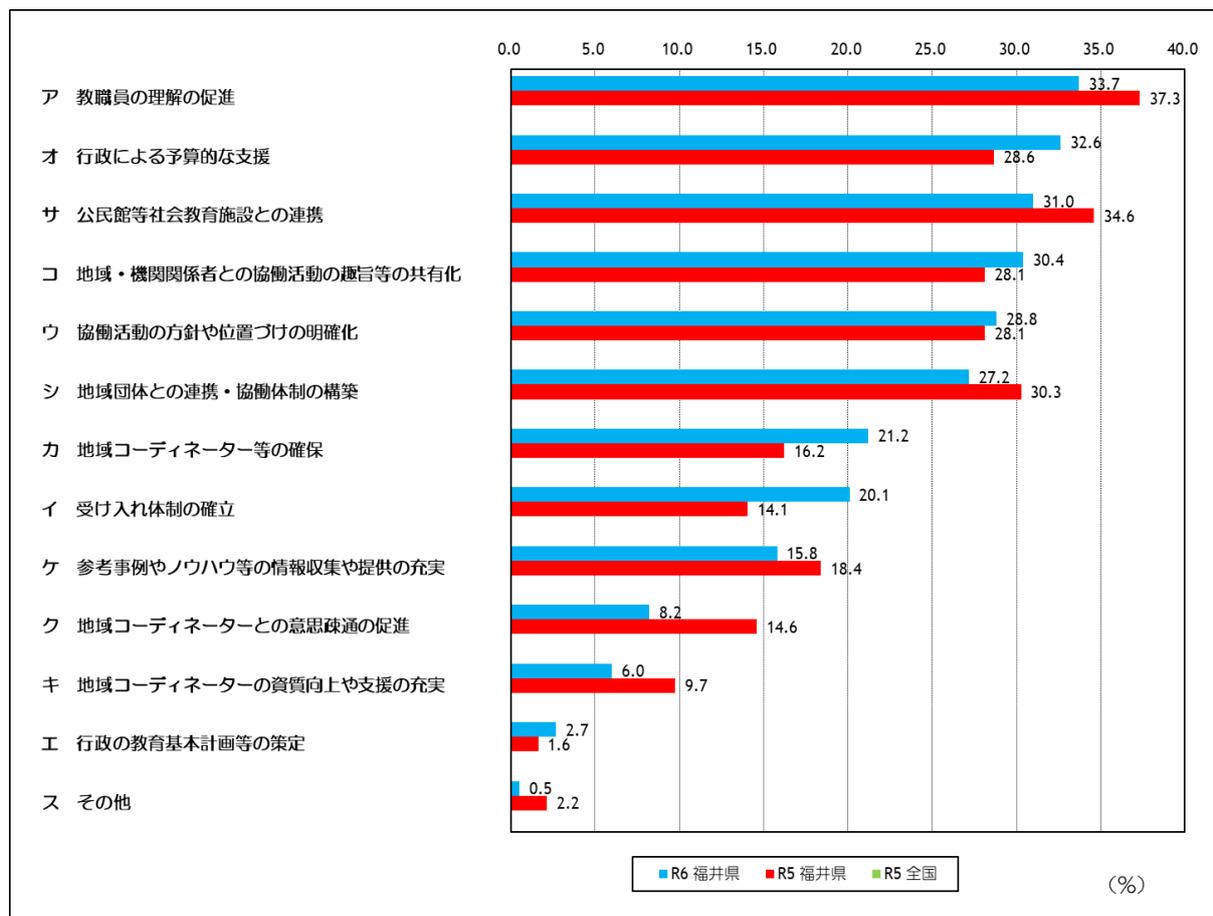
【課題】

- ・登下校に関することを地域や保護者に委ねていきたいが、自校だけで進めるのは難しい。
- ・業務の3分類に関して、教員数が激減したため昼休み等の児童見守りボランティアを募集したが、申込みはゼロであった。加えて地元の元教員からは「休みたいのはわかるが先生がすること」のように過った受け取り方をされてしまい、理解・協力を求める難しさを感じた。
- ・年度途中で時間外在校等時間の多い教員の業務分担の平均化を図るため、業務分担の見直しを図ったが、「効率が悪いのでは」「訴えた者勝ちか」など一部の職員から不平不満が上がった。年度途中の平均化の難しさを感じた。
- ・登校時刻が勤務時間の30分以上前だが、登校時間を遅らせることに、地域や保護者の理解が得られない。
- ・校時の大幅見直しを考えたが、スクールバスの兼ね合いからできない部分があった。

調査Ⅷ 今日的な課題に即応した学校づくりに関する問題

問18

地域等と連携・協働したふるさと教育を進めていくために、今後必要だと考える取組は何ですか。（3つ以内選択）



[考察]

8月に行われた知事と教育委員が議論する「総合教育会議」の場において、本県の「教育に関する大綱」の見直し案が提示された。今後、関係団体との意見交換や議会での説明・議論を経て内容を確定して公表された後、この大綱を基に、今後5年間の教育に関する施策の方向性を示す「教育振興基本計画」が策定されることとなる。

この見直し案の中の基本理念として「一人ひとりの個性が輝く、ふくいの未来を担う人づくり ～子どもが主役の「夢と希望」「ふくい愛」を育む教育の推進～ **こどものためにアクション!**」が掲げられている。また目指す人間像の一つとして「ふるさとや自然を愛し、いどこにいても社会や地域に貢献する人」があげられ、ふるさとの未来と自らの将来を思い描く力を育む「ふるさと教育」の充実が求められるなど、先の見えにくい時代だからこそ地域の未来を構想し、自らの将来を主体的に選び取っていくことができる児童の育成が必要とされている。

調査項目「地域等と連携・協働したふるさと教育を進めていくために、今後必要だと考える取組」では、「教職員の理解の促進」が33.7%と昨年度に引き続き最も多くなった。業務改善が進んでいく中、ふるさと教育を推進していくためには、教職員のベクトルをそろえ意欲をもって効率的に取り組んでいくことの必要性を感じていることがうかがえる。

次いで「行政による予算的に支援」が32.6%「公民館等社会施設との連携」が31.0%と続いている。ふるさと教育を進めるにあたっては会社の経営4大資源「人的資源、物的資源、財務資源、情報資源」が不可欠であり、この資源を各校で有効に活用するための模索が続いていると考えられる。

今後ふるさと教育をさらに進めていくためには、児童と直接携わる教職員の理解を進めつつ、4大資源を効果的に活用していくことができるように、最大限のサポートができる管理職の力量が今以上に必要になってくると考える。

調査Ⅷ 今日的な課題に即応した学校づくりに関する問題

問 19

地域等と連携・協働し、子どもたちの「夢や希望」「ふくい愛」を育むふるさと教育を推進する中で、特に効果的だったと思われる取組について、簡潔にお書きください。

令和6年度はこの問に対して計182もの回答が得られた。このため、本年度はこれを内容ごとに14の項目に分類し、それぞれ主なものについてまとめた。

【学校経営上の工夫】

- ・地域の重要な歴史を意味づけて全校朝礼等で紹介し、合わせて学校便りやホームページで発信した。学校便りは、地域で全戸配布され共有され、地域からも非常に喜ばれた。子どもたちの郷土愛を育む取り組みを各校で多様に行っているが、そのこと自体の発信にも力を入れ、ふるさと教育が家庭や地域で子どもたちと共有されることが、実効性を生むと思われる。
- ・家庭・地域・学校運営協議会での語り合い、思いの共有。
- ・地元に関する新聞記事、全国的に活躍している福井県出身の人の新聞記事を掲示したことが効果的だったと思われる。
- ・SDGsの取り組みについて学習する過程で他市の小学校との交流が生まれ、自分の学校・地域を紹介するために、自分の地域の良さを見つめ直すことができた。
- ・体育大会の時、地域の人とともにできる種目があると、地域との一体感が増すことを肌で感じた。(大人の綱引きを、地域の人と子どもたちが必死で応援した。)
- ・PTA ふれあい活動で、地域の方を講師としたワークショップにおいて、親子で一緒に体験活動を実施。

【地域の見学，インタビュー】

- ・足羽山を生かして、縦割り班で各施設などを巡る集会を実施し、足羽山の自然や歴史に親しんでいる。
- ・6年生の総合的な学習の時間で、北陸新幹線敦賀延伸により、変化している福井駅周辺の様子を調べに行ったこと。
- ・「道の駅越前」や「かにミュージアム」に来ている県内外の観光客にインタビューすることで、越前町や福井の知名度やイメージを理解することができた。
- ・さまざまな方面で地域の方が活躍している様子を見学取材し、新聞にまとめ、地域の方に紹介した活動。
- ・総合的な学習の時間の中でも、地域の材(人・もの・こと)と関わる時、その関わり方も、子どもたちの失敗の場も含め、子供の思いで進めていくようにしていくこと、探究活動を行っていくことが効果的である。特に人との関わりが、自己の生き方や地域への思いにつながっていくと思う。

【地域産業，伝統とのふれあい】

- ・過疎地域だったので、地域の産業や伝統行事に総合的な学習の時間や生活科で触れ、学び、「自分の地域には他にない、長く続いた伝統がある」ことに気づかせることで、「ふるさとに対する愛着心」が養われたと感じた。
- ・地域に伝わる正月の縁起物「小判かざり」の作製を、地区の福寿会の方々に伝承していただいたこと。
- ・鯖江の小学校では、眼鏡づくりや漆器など伝統産業に親しむ活動が、エコネット鯖江を中心に予算も含めて計画されており、担任の負担、学校の負担が最小限に抑えられて確実に実施されていた。
- ・地区名の由来を探る中での昔から伝わる儀式を現代風の再現したこと
- ・地域の方と連携して、地域の伝統行事の由来について話を聞いたり、体験したりした。

【地域の宝さがし】

- ・開校 150 周年式典を活用し、全校で「地域の宝」を取材、まとめたものを発信した。生活科・総合的な学習での 6 年間のつながりが見える学習となり、保護者・地域からの賞賛も受け、実施後の児童評価では「夢や希望をもっている」「郷土福井を大切に感じる」の数値が格段に上がった。
- ・地域の方の協力を得て、地域の宝である蒼島、学校林での活動を中心に、ふるさとの自然に感謝し、守っていこうとする気持ちを高めた。今後の見通しが持てるように、低中学年もふるさとの自然を感じる学習を行った。

【地域の祭り，行事に参加】

- ・地域の夏祭りフェスに小学生がブースを 1 つ担当し、地域に働きかける活動を行った。
- ・毎年秋に行われる「ふれあいオープンスクール」では、地区青少年育成協議会と連携して地域の方や保護者に来校していただき、ステージ発表を参観していただいたり、講師として児童の体験コーナーを担当していただいたりしている。地域にちなんだコーナーもあり、地元への理解を深めることができている。

【地域との共催行事】

- ・地区と校内の体育大会を合同で開催したこと。地区と学校の競技や役割のすみわけができて、地区の方に児童の頑張る姿を見ていただけたら、地区住民との交流が深まったりした。
- ・地域と連携して稲作を行い、できたお米を海外への支援米としている活動は、子どもたちにとっても有意義な活動になっているようである。
- ・コロナ禍で中止となっていた「三世代交流体験教室」を復活させたことで、子どもたちの家族や地域に対する意識が高まった。

【公民館との連携】

- ・公民館からの情報提供によって、地区で特産化をめざしている農作物について知り、総合的な学習の時間とタイアップして取り組んだこと。自校給食だったこともあり、副菜の材料として活用することができた。
- ・公民館が製作した地域の「かるた」を子どもたちの遊びの中に取り入れる取組。
- ・学校田で収穫したお米を公民館まつりで販売。
- ・学校行事ではないが、公民館からの依頼で、地域の祭りに 6 年生が自分たちで手作りの物を販売する屋台を出した。子どもたちにとって大変貴重な経験となり、地域の方々からも好評を得た。
- ・地域の要望と学校の教育活動のねらいを的確にすり合わせて、敬老会の児童ボランティアとして公民館行事に希望児童を参加させるなど、教育活動を学校のみでなく地域と一体になって進める取組みを行った。

【地域人材・関係機関・企業の活用】

- ・地元で頑張っている人で、より子どもたちに近い年代の人から、ふるさとの良さを語ってもらうこと。職業人として、または町の行事等で、現在活躍している人は、熱量も大きく子供たちに与えるエネルギーも大きいと感じた。
- ・外部機関との連携により、本物に触れることができたり専門的な体験ができたりし、得るものは大きい。その際、学校が二の足を踏むのは、学校の意図と外部機関の意図の齟齬及び連絡調整、申請文書の作成などである。継続的に取り組むことで、お互いに理解が進み、スムーズな実施が実現できる。
- ・地域と連携・協働する中で、保護者を含めた地域の大人が協力しながら活動する姿を直接目にするのができたことは、地域愛を育む上で効果的であった。
- ・地域の未来像イメージマップ作りに、児童の意見を反映させるべく地域コーディネーターがレクチャーし、児童のアイデアを募集して、計画化した。

- ・1年間を通して地域の人たちの協力のもと、総合的な学習の時間を使い、地域のことについて知り、地域の課題と解決方法を考え、行動に移し、さらなる改善策を模索していくような取組を行った。
- ・地元栄養士さん監修による児童が考えたふるさと弁当の企画・販売

【体験活動】

- ・3年生が社会科「昔の暮らし」の学習を基に、地域の方々と昔の食事作りなどを通して、昔の暮らし体験を実施している。
- ・体験活動のポイントとして、地域の方とのふれあいを重視することだと思う。地域の方とふれあい、語り合うことで、「楽しかった・おもしろかった」という感想から「自分が役に立った・地域の素晴らしさを感じた・地域を誇りに思う」という学びの質が向上していくと考える。
- ・地域の伝統工芸や特産品について地域の方に学び、指導いただいで体験する活動。
- ・本校は、ふるさと教育の一環で、「雄島学」として、「まち探検」「わかめ干し体験」「磯観察」「サーフィン体験」などの自然体験学習を多く取り入れている。地域の特色を生かしたこれらの体験は、地域に住んでいながらも経験している児童は意外に少なく貴重な体験となっている。

【出前授業】

- ・地域コーディネーターや外部講師によるキャリア教育。地域の良さや、今、取り組んでいることは未来に繋がっている、将来必ず役に立つ、という熱いメッセージを児童に投げかけていただいた。
- ・福井で夢を叶えるために頑張っている人に技や技術を教えていただく機会を持った。夢を叶えるためにしてきたことやしていることの講話もしていただく。
- ・地域ボランティアの方々が講師となって行った「田植え体験」や「にんにく掘り体験」を通して、ふるさとの魅力を紹介（発信）するというゴールに向けて、探究のプロセスに重点を置いた学習活動を行うことで、ふるさとへの愛着が深まった。
- ・地域で働く方を数名招いて、グループに分かれて「働く喜び」などのお話を聞き、自分の将来について考えたことを交流する。

【CMづくり】

- ・福井ふるさと教育フェスタやCMコンテストへの参加など、子どもたちが自分たちの活動をアウトプットする機会を設けている。
- ・CMコンテストは、期限までに作ることはとても大変であったが、地域を見直す・地域にあるものを再確認するためには、とても有効であった。CMは、コンテストへの提出がないが、一つの表現方法としてこのまま続けていければと思っている。

【交流】

- ・地域の高齢者との交流や異校種（特に高等学校）との連携などで、人、もの、こととの出会いを仕組む。
- ・ふくいSDGsに登録し、学校の周りの環境に目を向け、様々な取組を推進した。福井駅前での発表。学校近くの高校生との交流で、将来の自分の姿を考えることができた。
- ・米作りや地域の宝探し等の取組の中で、地域で働く人との交流が仕事のやりがいや苦労を知るキャリア教育につながる。
- ・地域の見守りボランティアの方と交流し、ボランティアの方の思い・願いを知り、感謝の思いを持ち交流することができた。

問 20

教員不足や定年延長の中で、教職員の配置に関してどのようなことが課題になっていますか。またそれに対してどのような体制づくり等を行っていますか。

1. 課題

【教員不足による課題】

- ・特に、産前産後休暇，育児休業取得を希望する若手教員が増加している。加えて病気休業，短時間勤務，部分休業を取得する教員も増加している。一方で，産育休代，病休代等代替えとなる教員が圧倒的に不足しており，学校経営の破綻につながりかねない。補充のために各校で人探しをしなければならない現状もある。補充できない場合は対応するために他教員の負担が著しく増大している。教務，教頭，校長が業務を分担する学校も多い。
- ・管理職が人員不足を補うために教諭職の業務を肩代わりすることで学校経営に専念することができなくなるため，危機管理や教員の育成等が疎かになる懸念がある。
- ・人員不足により児童に対する学習権の補償が十分にできず，保護者への理解を得ることも非常に困難である。
- ・経験不足と過度の負担から代替の講師がすぐにやめてしまう傾向がある。
- ・教員採用試験の受験者が減少していることから将来的に定員割れしてしまう可能性もあり，魅力ある職場づくりが急務となっている。
- ・発達障害・不登校対策等で支援を必要とする児童の増加にともなう教員・支援員などのサポート人員の不足が起こっている。支援が必要な児童が多数在籍する学校では特に深刻である。
- ・複式学級を抱える小規模校において一人の教員が抱える校務分掌の負担が非常に大きくなる。
- ・学級数の減少に伴う教員定数の減少が起こるため，一人あたりの業務量が増大する一方である。
- ・市町費負担の講師や支援員等，会計年度任用職員の配置について市町間で格差が大きい。

【定年延長による課題】

- ・業務内容が60歳以前と変わらない中での給与減額などにより，定年延長教員のモチベーションが低下している。
- ・年齢が増すほどに業務能力の低下や新しい教育課題への対応への困難さから分担できる業務に限られる場合が多くなる。
- ・管理職として現場を離れる期間が長い場合には現場復帰への困難が多く，役職定年の年齢と定年がずれていることが課題である。
- ・体力が低下したり，体調面で不安を抱えたりしている場合があり，分担する業務内容に配慮を要する。
- ・役職定年後の職務内容・条件・環境に対する不安から今後，管理職を希望する者が減少し，管理職の人材確保が困難になることが予想される。

【その他の課題】

- ・若手教員の割合が増加しており、新採用の教員が学級担任や各主任を持たなければならない等、経験が不十分な段階で責任の大きな業務を割り当てる必要がでてきている。一方で新たな教育課題も増えており、若手教員研修だけでは不十分である。このことからOJTの手法を活用した若手教員の育成の必要性が高まっているが、中堅層の教員が不足しているなど年齢構成に隔たりがあることが障害となって実施を難しくしている。

2. 課題に対する体制づくり

【教員不足による課題について】

〈教員不足に対する各校の対処〉

- ・昨年度末、産休代替講師が配置されなかったため、教頭が担任を代行した。さらに、会計年度任用講師が勤務しなくなったため、校長が教諭の兼務発令により授業を担当した。
- ・経験の少ない講師を退職させないために、着任後すぐ担当を任せず、学校(学級)の雰囲気慣れさせる時間を確保した。
- ・担任業務(子どもの支援・保護者対応・学級経営)が難しい教員を担任から外し、教科専科にすることでトラブルや保護者からのクレームが減った。

〈教員不足に対応するための体制づくり〉

- ・県の笑顔プランは35人学級であるが、36人学級として学級数を減らした。当該学年に関しては、前年度内に保護者への説明を行った。これにより、無担任の人数が増加した。また、1年生の各クラスに低学年支援員を配置できた。
- ・管理職まで含めた全教員を適材適所に配置する校務分掌、学年を複数名で担当する体制づくり、学級を複数名で担当する体制づくりなど、複数名の教員をチームとしてとらえ、各教員が長所や適正を生かした業務を弾力的に分担し業務を遂行する体制をつくった。
- ・学校に協力的な地域の人材や企業、団体とのコネクションを積極的につくり、外部人材に学校に入ってもらっている。今年度は学校農園を、まちづくり協議会と共同運営している。越前市や福井市では、クラブ活動は全て地域人材に支援をもらい、教員の負担を減らして地域と繋がるようにするため、人材発掘に努めている。学校の実情を広く伝え、楽しいコミュニティを創造することで、教員のイメージアップに努めたい。

〈さらなる教員不足の未然防止〉

- ・心身の不調に陥る教員が出ないように観察や積極的な声かけ、きめ細かく面談を実施、早めの帰宅を促すなど未然防止に努めている。

〈管理職へのなり手不足に備えて〉

- ・ミドルアップダウンの組織で運営を行い、中堅教員にファシリテーターや組織のバランス的な役割を担わせて、管理職を目指す教員の育成に努めている。

【定年延長による課題について】

〈定年延長・再任用教員のモチベーション向上のために〉

- ・豊富な経験や高い授業スキルを生かして若手教員の育成に携わる業務を割り当てる。
- ・校務分掌に「学校運営アドバイザー」というポストを設け、様々な場面で指導・助言をもらっている。
- ・再任用教員と率直に語り合い合意形成を図り、主任クラスの業務も担当してもらっている。
- ・定年延長教員や再任用教員の専門性を活かして教科担任制に取り組んでいる。

- ・定年延長や再任用の教職員を含め、学び続けるための教職員の育成が課題となっているため、現職教育を「学びたいことを学ぶワークショップ型現職教育」と題し、全員が一斉に同じことを学ぶ研修ではなく、個々の教職員がこれまでの自分のキャリアで学んだことを講師として話題提供し、それについて興味のある先生方が参加して学ぶ現職教育を実践している。

【その他の課題について】

〈若手教員育成のために〉

- ・組織づくりの段階でメンターチームの設定や同一業務への割り当て、同一グループへの所属などを行い、ベテランと若手の交流・学び合いや教え合い・協働が生まれる体制をつくり、ベテランから若手への教育技術や経験の継承と若手からベテランへの新しい知識や教育技術の提供が同時に起こるとともに、同僚性の向上や相互理解が深まっていくことを目指している。
- ・ベテラン若手関係なく、お互いの普段の取組を交流する時間や得意な分野について授業の工夫やポイント等を伝え合うミニ研修を実施している。
- ・若手教員を積極的に主任や主要ポストに任用し、OJTによる資質や能力の向上を図っている。加えて、アドバイスできる教員からサポートが受けやすいように組織上の位置づけや職員室の配置などを工夫している。
- ・校内サークルをたち上げ、月に1回若手が講師をして、ICTや特別支援教育、学力向上などの研修を行っている。自分の得意分野や自分が得た新しい知識を他の教職員に講師としてレクチャーすることが若手教員の自信になり、研修を受けた教職員の学びにもつながった。

3. 課題に対する提案・意見・要望

【教員不足による課題について】

- ・適材適所で校務分掌を年齢や立場に関係なく振り分けることを意識していけば、どの世代も今よりは働きやすさを感じられるのではないだろうか。
- ・「教え子から教員志望者を出す」という視点を、各教員が持つようにしてはどうか。
- ・通級や校内サポートルーム支援、シニアティーチャーなど、教員免許を持っている会計年度任用職員の職種が複数あり予算化されているが、校務分掌として不登校対策、登校しぶりの児童対象の授業等ができる人材として、まとめたり重ねたりして対応できるとよい。
- ・国の定数が変わらないなら市町や県単位で常勤講師を採用し、配置教員の数を増やす。
- ・講師で産育休代を補おうとする現在の雇用方法を見直す必要があると考える。
- ・教員定数を増やして複数担任制や副担任制を取り入れることも代替教員確保には有効である。
- ・業務の負担削減、教育活動の円滑な推進、また教科担任制推進のために、小学校への教科の専門性を考慮した人員配置が必要となってくる。
- ・特別支援教育の理解が進み、丁寧に児童の特性を見取ることができるようになった。結果、支援を必要とするケース(児童)が増加したが、人材不足は否めない。財政面で厳しいことは承知しているが、教育は費用対効果でいくと即効性が上がらない分野である。費用削減の一番手として教育分野がターゲットになるのを防いでもらいたい。

〈管理職へのなり手不足に備えて〉

- ・後進が管理職をめざしたくなるよう、管理職の業務・処遇の改善、現職による魅力の発信などが必要である。

- ・定年まで管理職あるいは役職継続を選択できるなど 60 歳以降の働き方に、夢や希望が持てる制度設計が必要である。
- ・年代別教員のアンバランスが、管理職をめざす教員育成への妨げになっている。各校での年功序列の人事を改善し、志のある者に経験の機会を作ることが必要である。

【定年延長による課題について】

- ・定年延長による役職定年後の働き方について、現在の経験者と今後迎えることになる者との意見交流ができるとよい。
- ・定年延長で正規の教員数は確保されているように思うが、現行制度ではその教員を産育休代や病休代等に充てられず、代替教員が不足しているというこれまでの課題が結局解消されていない。制度改正を進めてほしい。
- ・定年延長により処遇が変わるため、T T 担当や少人数担当などに限定して、産育休などの代替教員が必要となった場合にはそちらに充てることができるなど、弾力的な雇用制度を考えてほしい。
- ・定年延長の教員、再任用フルタイムの教員がすべての学校に加配される制度を作ってほしい。

【その他の課題について】

- ・新採用教員に 1 名ずつ加配教員をつけ、少なくとも 1 年は担任を持たず校内で研修を進める期間が必要である。