

3 まとめ

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

小学校教育の改善・充実のために学校運営上で重視される項目の第1位は令和6年度も「教員の多忙化解消のための校務改善への取組」であった。学校現場の課題が多様化・複雑化する中で、教員が本来の業務に集中し、健康でやりがいを感じつつ教育の質を高めていける環境を整えることが最重要課題として認識されている。業務の明確化・適正化の推進や外部人材の活用など有効事例を共有しながら、より質の高い教育環境を整備していくことが求められている。また、「いじめ・不登校防止等の生徒指導体制の充実」が引き続き増加傾向にある。新型コロナウイルス感染症の影響による諸問題に対して外部機関との連携や学校現場で対応するための人的・物的環境の整備が求められている。

より実効性の高い学校評価のための課題は、例年と同様の項目が上位を占める結果となった。適切な成果指標と数値目標を設定し、学校の教育活動等の成果を検証することで学校運営の改善と発展を図りつつ、行政への働きかけも併せて行っていくことが引き続き求められている。

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

令和6年度も、教員不足の問題が調査結果に如実に表れた。教員の資質・能力の向上と子どもと向き合う環境づくりの双方の課題解決のためには、人的配置が不可欠であると断言できる結果となった。

問3については、昨年度第2位だった「教員研修の充実を担保するための教員加配」が第1位となった。中教審の答申にもあるように、教員は「学びに関する高度専門職」である。「教職生涯を通じて探究心を持って主体的に学び続けること、教科や教職に関する高度な専門的知識や新たな学びを展開できる実践的指導力、子供の学びの過程を見取り質の高い学習評価を通じて指導の改善につなげていく力量等に加え、教職に対する使命感や責任感、子供に対する教育的愛情、豊かな人間性や社会性等」が求められている。実際には、学校や教職員の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、抜本的な改革が必要である。教員の専門性や社会性向上のためにも人的配置が望まれる。

問4の子どもと向き合う環境づくりでも、第1位は「少人数指導・専門教員等の加配教員の人的配置の推進」が89.1%という結果となった。また、第2位は「通常の学級に在籍する障害のある児童への教育環境の整備」であった。インクルーシブ教育の理念を踏まえた特別支援教育の理解・認識の高まりや制度改正により、特別支援教育や個別の支援を必要とする児童数は年々増加している。障害のある児童の学びの連続性の確保のため、教育環境の整備にかかる教員の役割は大きく、特別支援教育の観点からも人的配置が求められる。

人的確保のために、教師の魅力を発信する取り組みの促進、学校における働き方改革の取り組みや教職の魅力向上策などが切望される。

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

新たな教育改革・教育施策への現場の対応として重きを置く項目について、ここ4年ほど上位に大きな変化は見られない。継続して、「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」の項目が最も重く受け止められている。5年前の学習指導要領改訂後、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各学校は授業改善に取り組んでいるが、時代の急激な変化に対応すべく日々改善していく必要がある。また、「特別支援・インクルーシブ教育の構築」や「GIGAスクール構想に基づくICT教育の推進」等を取り入れ、個に応じた丁寧な教育が求められている。

また、新たな教育改革・施策を推進する上での課題として最も割合が高いのは、「教員定数の見直しと配置に関する諸問題への対応」の項目である。授業改善を推進しながら、多様な子どもへの対応や保護者・地域との連携等は、教員一人当たりの仕事量が多いと負担に感じている校長の割合が増えている。このことから、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大を行政と一体となって進めていくことが求められている。また、昨年まで最上位であった「教員の多忙化」についても、順位や割合は若干下がっているが依然として高い割合を保っている。今後も継続して、教員の多忙化解消に向けて校長のリーダーシップのもと各学校で働き方改革を進めていくことが求められる。

調査Ⅳ 教育課程の編成や学習評価の改善に関する課題

教育課程の編成にあたっては、「ふるさと教育」を県教育委員会が重点的に推進する施策としていることを各学校が十分に意識している。また、新型コロナウイルス感染症の影響から実施困難であった内容を組み入れ、意義や目的を再確認して実施していることもわかる。

また、取り組むべき課題は多岐にわたるが、できることから取り組みを進めていると感じさせる結果もある。例えば、「幼小中の接続を意識した教育計画の工夫」である。「小中の接続」については取組実績を積み上げることで十分な成果を上げているが、それと比較すると幼少連携は低学年部会の取組となりがちであり、校長のリーダーシップのもと、教育計画に明確に位置づけ運営していくことが大切である。

問8の結果は、なかなか分析が難しい結果となった。なぜ、全国調査と比べ低い数値となった項目が多いのだろうか。この調査だけでその分析を行うのは難しい。数値が低いと取り組みが不十分だからだと考えがちであるが、軽々に結論付けるのは乱暴であろう。授業を行わない校長は「学習評価」を実践しないこともあり、学習評価の改善をどのように行っていくのか戸惑いがあるのだろうか。今までのペーパーテスト中心の評価から、ペーパーテスト以外の評価方法をバランスよく組み合わせて行っている学校はどれくらい増えたのだろうか。学習評価を改善し充実していくことは十分理解されていると思われる。今後さらに子どもたち一人ひとりが自分の学びを評価し、主体的に学ぼうとする意欲をもてるための学習評価の改善を進めていく必要があるだろう。

調査V 管理職の職能に関する課題

校長として、自校の学校経営上自ら取り組むべき課題として「学校における安全管理・危機管理」が第1位となった要因は、能登半島地震や昨今の異常気象による大雨などが考えられる。大きな災害が身近なところで起きており、もしもの場合に備えてという危機意識の向上が感じられる。加えて、いじめや不登校の問題も大きな要因ではないだろうか。特にいじめ重大事案に関しては、最近の報道等でも大きく取り上げられており、このことも危機意識の向上につながっていることがうかがえる。

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、「指導法・評価法の改善を含めた授業の改善」は、令和3年度に第1位、令和4年度第1位、令和5年度第2位、令和6年度第1位というように、この4年間、常に最上位もしくはそれに近い項目となっている。学校の教育活動の根幹は、やはり授業であり、学習指導要領の求める、主体的・対話的で深い学びを実現するためには、教員の資質向上をもとにした授業改善が必要不可欠である。そのために、全ての教員がICT機器の有効活用などを通して個別最適な学びの充実を図り、また、児童の学びの深まりを把握するために、多様な評価方法の研究や取組が必要である。

教員の資質の向上以外に、教科担任制も、「指導法・評価法の改善を含めた授業の改善」のための有効な手段であると考えられる。この実現のためには、現状の教員数以上に加配教員が必要である。しかし、現実には教員採用試験の受験者数が減少しており、育休や病休の代替講師でさえ足りない現状にある。各学校においてこれまで以上に働き方改革を進め、教員という仕事の魅力を向上させることが、校長には強く求められている。

調査VI 特別支援教育の推進に関する課題

今年度の調査結果より、各学校において特別支援学級の運営や通常学級に在籍する特別に支援を要する児童に対して、日々実践・研究している姿が見えてくる。

「教員の特別支援教育に関する専門性」を問う設問では、昨年度同様、「障害のある児童の心理や障害の特性の理解」や「児童の教育的ニーズに応じた支援・指導」が多い。このことから、多様な特性をもつ子供たち一人ひとりに対して、より一層教員による特性の理解ときめ細やかな対応が必要であると捉えていることがうかがえる。また、「専門機関（医療・福祉等）との連携」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。

「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」を問う設問で一番多いのは、「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、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」である。このことから、まずはできることから取り組む姿勢が見られる。

「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の支援策」を問う設問については、「個別対応のための人員配置や通級指導教室の充実」「特別支援コーディネーターの専任化」など、教員不足の実態の中で、いかに人的配置を行っていくかが最大の課題で

ある。一方、「必要な専門家による巡回相談等のアウトリーチ支援」については、本県では、まだ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。

現在、福井県では次世代を担う教員採用において、令和5年度より「特別支援学校教諭の普通免許状取得者」に対して加点を行うなど優遇措置を行っている。この施策は明らかに特別支援教育に力点を置いたものだが、現時点で教員志願者減少問題の解決策が見出せず、先ゆきの不透明さにつながっている。また、定年退職で教員のボリューム層を成している多くのベテラン教師が離職する。必然的に経験不足の中堅、若手教員が中心とならざるを得ない学校現場においては、校長の指導力が重要であり、研修をなどにも力を入れることが大切である。子供たちの特性や保護者の価値観が多様化している中、校内支援体制を改めて考え、担任一人に任せることのないよう、全教職員が特別支援教育の専門性の理解を深め、自分事として考えていかなければならない。そして、インクルーシブ教育の構築の面で、どの子ど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Ⅶ 児童の問題行動等に対する生徒指導推進上の課題

いじめ防止の主な取組については、過去3年間同じ傾向にあり、ほとんどの学校において「児童対象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」「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」「教職員間の共通認識の確立と情報交換の場の設定」に取り組んでいる。若い教員が年々増え続ける中、よりよい人間関係をつくるための学級づくりにおいて、若い教員の力量の向上が大きな課題となっている。そのためにミドルリーダーとなる教員が中心となり、現場において研修するOJTの重要性が増している。また、いじめの問題を担任だけが抱え込まず、チームで対応する体制づくりが大切である。チームで児童が安心して学校に通うことのできる環境を築くために、教職員間で生徒指導上の共通認識や気やかな児童の情報交換を行うことは重要である。そのことでいじめの早期発見・早期対応・早期解決につなげることができる。さらに、保護者の担任や学校への信頼も得ることができる。

不登校の予防や支援にむけての対応では、過去3年間変わらずほとんどの学校で「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」に取り組んでいる。これは、保護者の思いや願いを丁寧に受け止るとともに、SCやSSWの活用が保護者にも受け入れられている結果だといえる。また、「電話や迎えによる登校支援」や「教育支援センター・保健室等の利用」が昨年度より5%程度増加しているのは、不登校児童を新規に増加させないために、初期段階で取り組んでいる学校が多いためであろう。例年全国の調査結果を大きく上回っている項目である「いじめ根絶と仲間関係づくり」については、昨年度よりさらに5%弱増加している。これも不登校の未然防止のためにいじめ対策や仲間作りに積極的に取り組む学校が増加しているからだとうかがえる。また、学力不振が不登校の原因となっている児童も多いことから、タブレット端末等での支援の必要性があると考えられる。

調査Ⅷ 今日的な課題に即応した学校づくりに関する課題

まず、調査結果を見ると今日的な課題として教職員の働き方改革や教育DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進をあげる割合が多かった。

教職員の働き方改革については、働き方改革推進の意識改革は少しずつ進んではいるが、まだまだ課題が多く、教職員の働き方に関する意識は高まっても、「意識改革」までには至っていないのではないかとということがうかがえる。実際に現場を見ると、超過勤務の減少は見られるが、教職員の多忙感は依然として解消されていない。今後、管理職のリーダーシップによる現行の仕事量の縮減と職員の意識向上と更なる保護者や地域社会への丁寧な説明が求められるのではないかと考える。そして教職員の働き方改革が進めば教職の魅力が増し、教員になりたいという若者が少なからず増加に転じていくのではないかと考える。

教育DXの推進については、業務改善と直結している課題で、業務を縮減するためにどのように教育DXを推進し活用していくかがキーポイントとなる。今まで取り組んできた業務を普通と考えるのではなく、DXの力を借りることで、より効果的・効率的に業務を進めることができず、活用事例や課題解決策の共有、さらに研修などで検討し、改善していくことができればよいと考える。それらを推進していくためには、管理職のリーダーシップやマネジメントが求められるのではないだろうか。

次に、地域との連携した「ふるさと教育」を進めるためには、教職員や地域社会（公民館、地域の企業、地域の団体、関係機関等）の協力が重要であり、人的資源や財務資源などの活用が必要とされている。福井県では、「子どもが主役」の教育方針を掲げ、地域社会と協力しながら教育を推進する計画が進められているので、各校で特色あるさまざまなふるさと学習の取組を考えられ、実践されている。今後も様々な課題があると想定されるが、管理職の経験とサポート、教職員の熱意と工夫によって「ふるさと教育」が推進されることを期待したい。