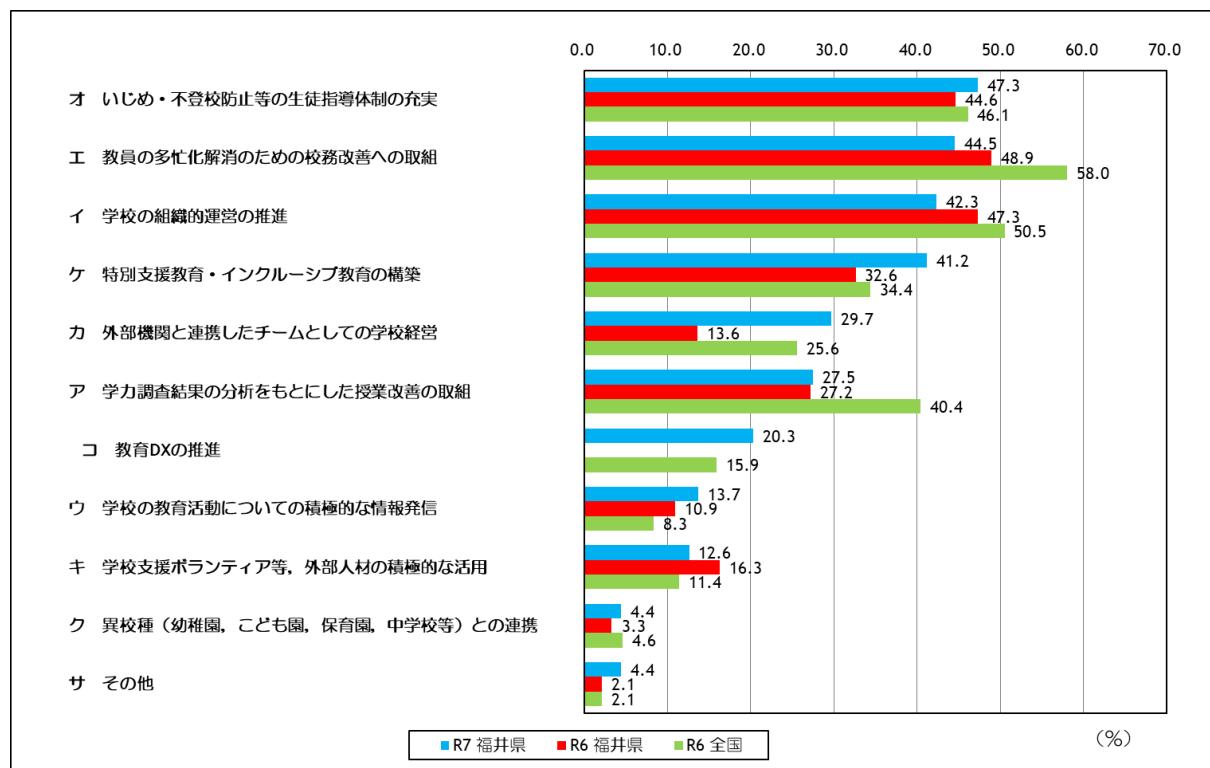


調査Ⅰ 県民の信託に応える小学校教育の役割と時代の進展に即応する小学校教育の課題

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]

令和7年度上位3項目について、令和6年度同様高い割合を示している。特に第1位の「いじめ・不登校防止等の生徒指導体制の充実」は、ここ3年間で40.0%→44.6%→47.3%と年々増加傾向にある。インターネット等を発端とするいじめ対策や学校いじめ防止基本方針の作成、未然防止・初期対応・自立支援による不登校対策の推進など、生徒指導体制の充実は喫緊の課題となっており、多くの校長が高い関心をもっていることが分かる。

一方、大きくポイントが増えたのが、第4位「特別支援教育・インクルーシブ教育の構築」(前年比8.6%増)、第5位「外部機関と連携したチームとしての学校運営」(前年比16.1%増)である。子どもたちの様々な教育的ニーズをしっかりと把握し、適切な指導や支援を行うために、特別支援教育やインクルーシブ教育の充実が今後ますます求められてくる。またそれに伴い、外部機関との連携もますます重要になってくる。「個別最適な学び」の実現を目指すためにも、外部機関との連携も含めたチームとしての学校経営について、意識が高まっていることが分かる。

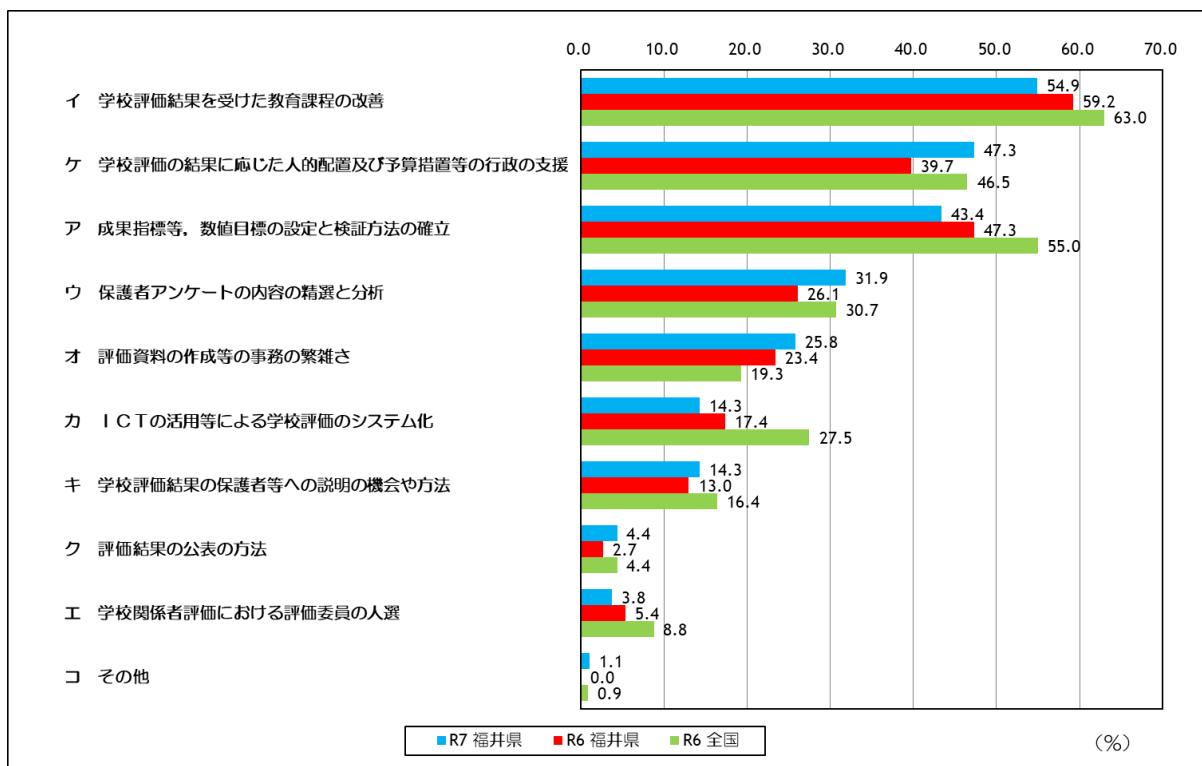
一方、「教育DXの推進」については、ここ3年間で48.1%→34.8%→20.3%と年々減少している(令和5年度までは「G I G Aスクール構想に基づくI C Tの環境整備や指導の充実」の文言で調査)。一人一台の端末活用が進み、各学校においてI C Tの環境整備や指導が軌道に乗っている表れであると考えられる。

全体を通じて、時代の進展に即応する小学校教育の課題として、「個別最適な学び」「協働的な学び」の実現のため、生徒指導体制の充実、特別支援教育やインクルーシブ教育の充実、外部機関との連携を重視していくべきという意識が高くなっていることが分かる。

調査Ⅰ 県民の信託に応える小学校教育の役割と時代の進展に即応する小学校教育の課題

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]

上位3項目は順位に変動はあるが、例年上位を占めており、多くの校長がこの3項目について重要な課題として捉えていることが分かる。

なかでも、第2位の「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」については、ここ3年間で38.4%→39.7%→47.3%と年々増加傾向にある。学校評価の実効性を高めることは、教育効果を上げることに關係してくる。そのためにも人的配置、必要な予算措置などの行政の支援が重要な課題となってくる。実効性の高い学校評価とするためにも、今後人的配置や予算措置についての要望や改善していくべきという意識がますます高まつてくると考える。

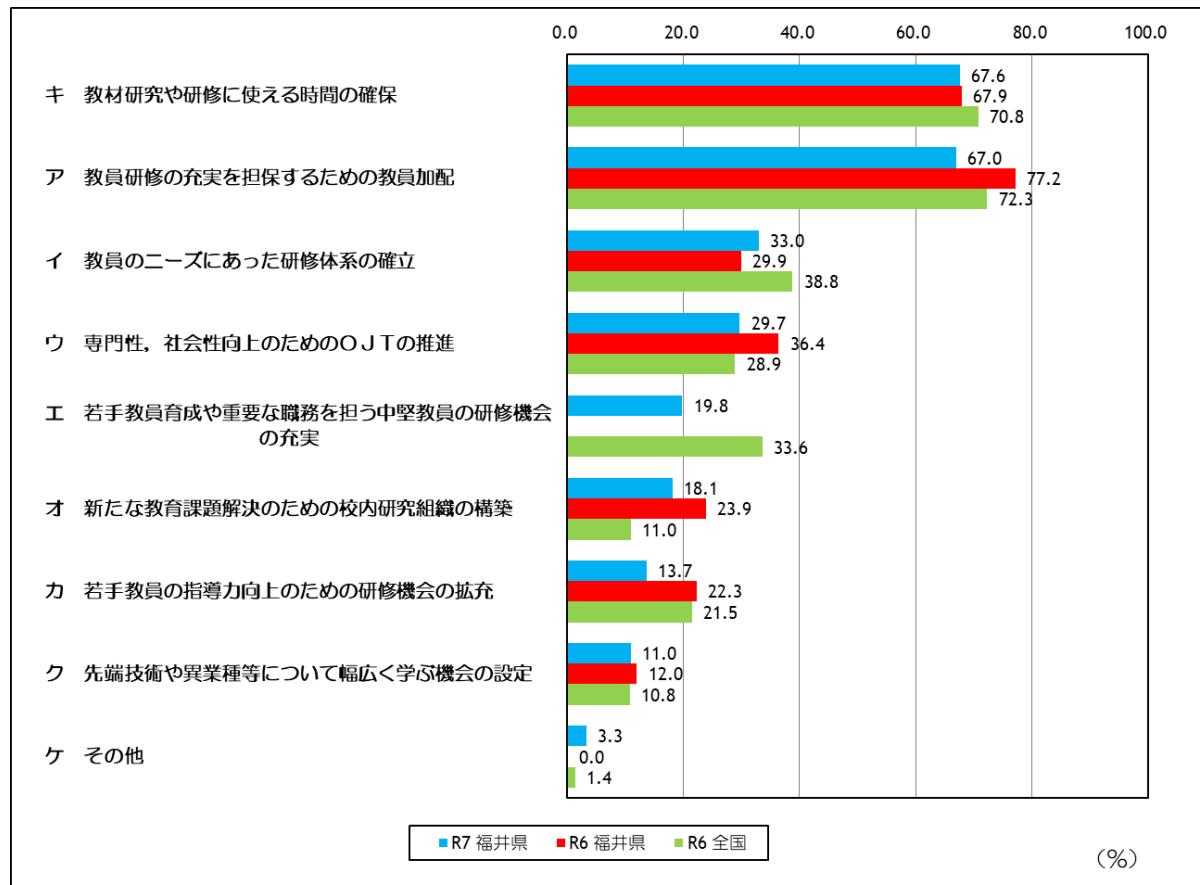
また第4位「保護者アンケートの内容の精選と分析」、第5位「評価資料の作成等の事務の繁雑さ」について課題として捉えている割合が前年と比べ増加した一方で、「ICTの活用等による学校評価のシステム化」について課題として捉えている割合は減少している。学校でもICT環境が整備され、学校評価のシステム化は進んでいるが、評価結果の分析や評価資料の作成といったアンケート集計時の事務作業の煩雑さを課題と捉えていることが分かる。学校評価の結果を家庭や地域に公表し、課題と成果を共有することは大切である。家庭、地域、学校のつながりを意識して、学校評価を有効的に活用していくためにも、アンケート内容の精選を進め、効果的な分析の在り方や資料作成のシステム化を進めていく必要があると考える。

全体を通じて、学校評価をより実効性の高いものとするために、教育課程の改善と併せて、行政への支援や改善の要望の必要性とともに、学校評価自体の精選や分析方法の改善をしていく必要性を感じていることが分かる。

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]

第1位は、「教材研究や研修に使える時間の確保」である。昨年度とほぼ同程度の選択率であることから、学校が校時の見直しや授業時数の削減に取り組んでいる一方で、教員不足により担当授業時数は変わらず、教員が研修や教材研究に十分な時間を割けない状況が改善されていないことがうかがえる。引き続き、業務の見直しや分担、ICT活用による効率化などによる時間創出、多様化・複雑化する諸問題解決をチームで行うことによる個々の負担軽減などの具体策が求められる。

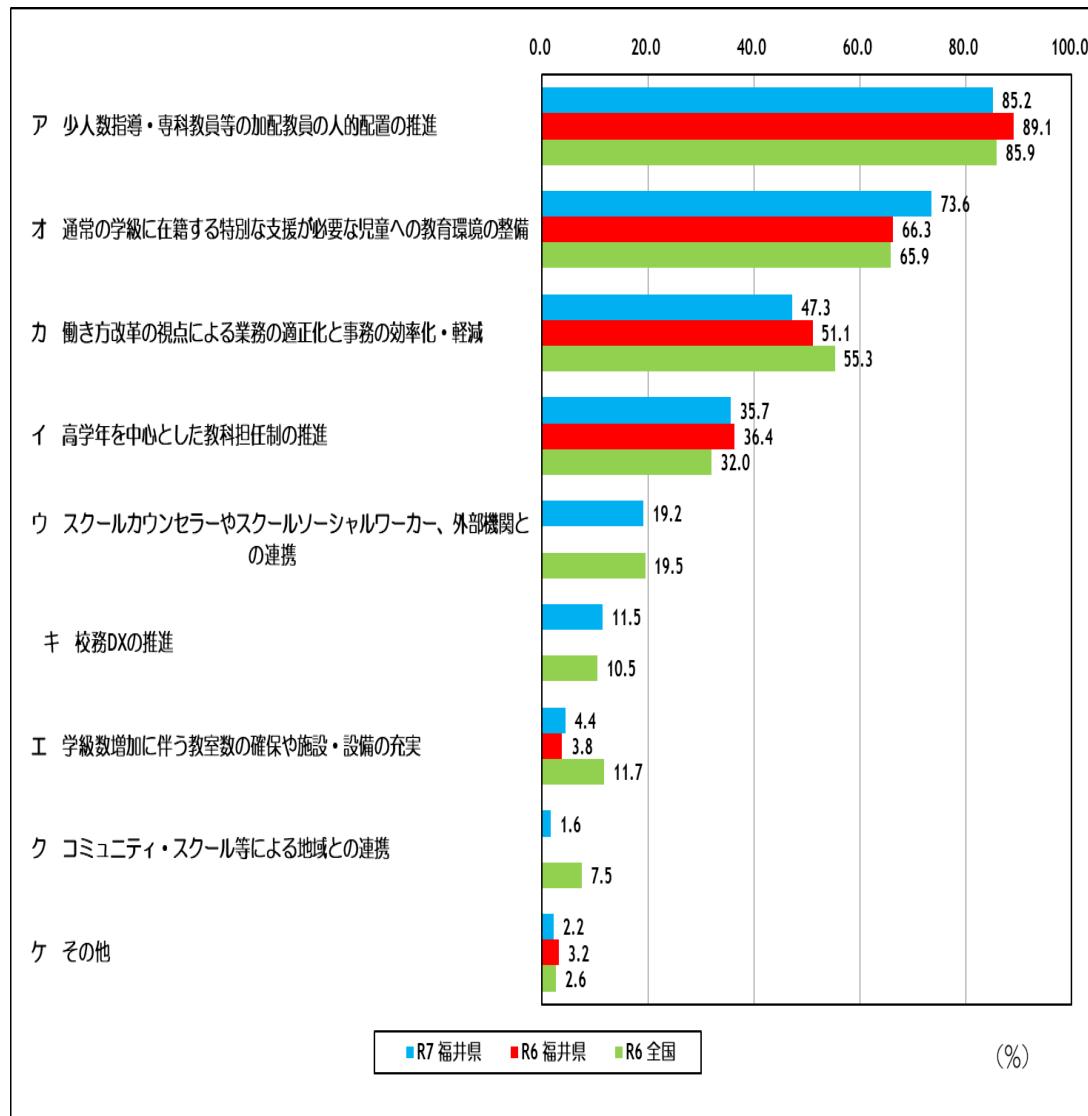
第2位は、「教員研修の充実を担保するための教員加配」である。昨年度の77.2%は最も高い選択率であったが、今年度は67.3%と減少した。しかし、昨年度は全国・福井県とともに7割の校長が課題と感じており、今年度も「教材研究や研修に使える時間の確保」とともに他の選択肢と比べ、2倍近い選択率であった。教員不足対応の困難さや今後の教職員定数改善、支援スタッフの配置拡充への期待ともとれる。

第3位は、「教員のニーズにあった研修体系の確立」33.0%，令和6年度3位だった「専門性、社会性向上のためのOJTの推進」は29.7%である。「教員のニーズに合った研修体系の確立」は令和6年度よりも約3%増加しており、形式的な研修ではなく、個々の教員が学びたいことを継続的に学べる環境の整備が求められる。「専門性、社会性向上のためのOJTの推進」は令和6年度から比べると6.7%の減少となった。令和7年度から選択肢の文言を変更した「若手教員育成や重要な職務を担う中堅教員の研修機会の拡充」は19.8%となり、教員の専門性、社会性向上のためには、現場での実務経験が重要な研修機会になるが、それを支える中堅教員を中心としたメンターチームによる職場内相互指導システムの構築なども、今後の課題である。

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にはどのようなことが重要ですか。(3つ以内を選択)



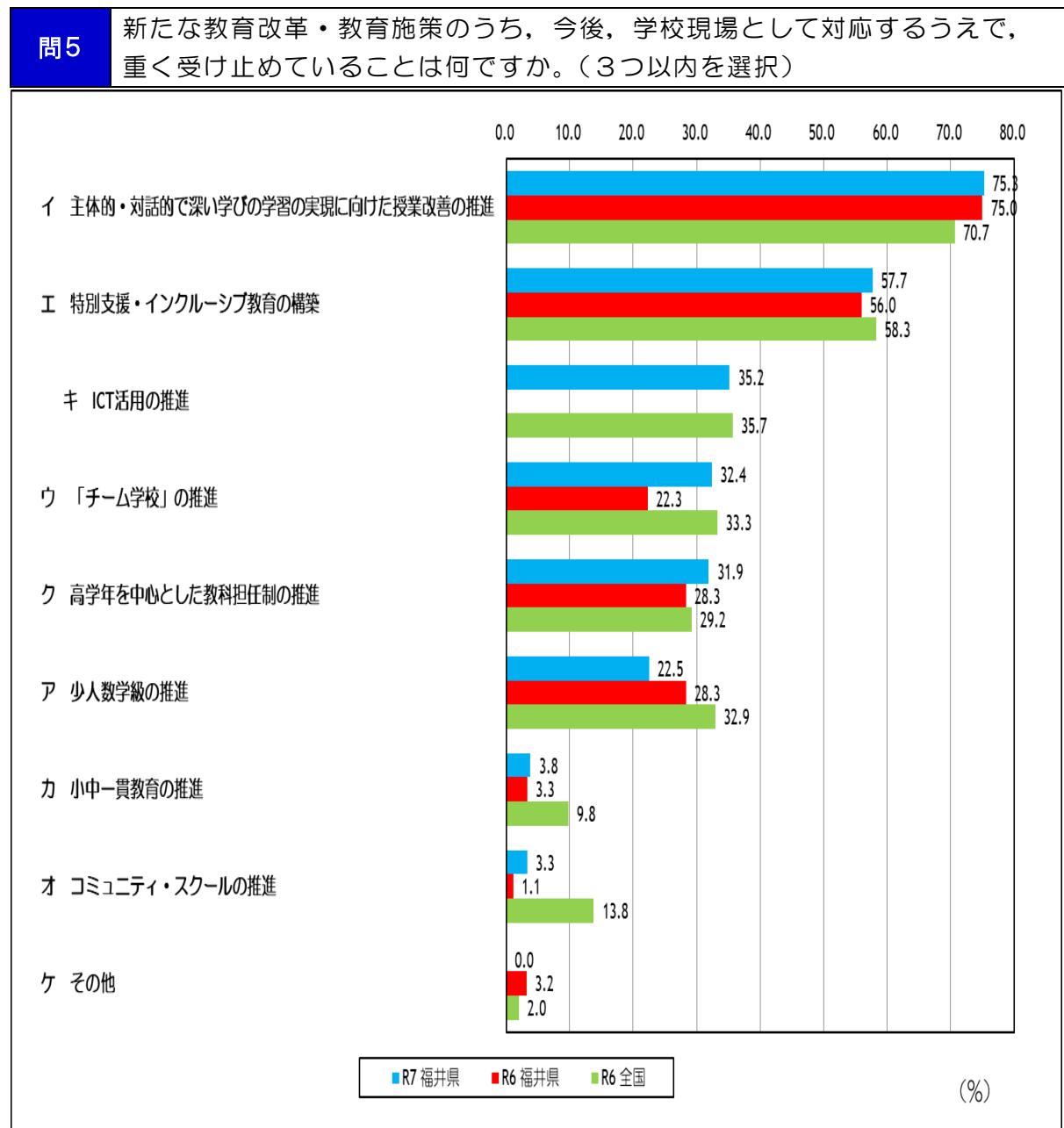
[考察]

令和7年度、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」で、85.2%であった。昨年度も県・全国ともに85%を超える校長が課題と感じており、人的な配置を整えることが、教師が一人一人の子どもと向き合い教育効果を上げるために最も必要ととらえていることが分かる。

第2位は「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」で、福井県においては昨年度よりも7.3%増加している。大規模校への校内サポートルーム支援員の配置は進んでいるが、現状では不登校児童への対応と特別な支援をする児童への対応が混在しており、個別のニーズに応えるにはまだ十分とはいえない。令和4年に実施された文科省の調査では、学習面または行動面で著しい困難を示すとされた児童生徒の割合は、小学校全体では10.4%という結果であり、年々増え続けている。人的配置に加え、特別な支援が必要な児童の学びの場についても整備が強く望まれるところである。

第3位は「働き方改革の視点による業務の適正化と事業の効率化・軽減」であり、47.3%だった。昨年度と比べてわずかに減少はしているものの、依然高い選択率である。学校における働き方改革が、教育効果の向上に直結するという考えが強く反映されていると言える。「高学年を中心とした教科担任制の推進」は3割強の校長が課題ととらえていた。

調査Ⅲ 教科担任制やICTを活用した教育の対応等、新たな教育改革・教育施策に関する諸課題



[考察]

第1位は、「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75.3%で、令和6年度より0.3%増加した。学習指導要領の実施6年目を迎える、各学校で一定の成果が上がっている一方で、更なる授業改善が重要であると認識されていることが推察される。

第2位は、「特別支援・インクルーシブ教育の構築」の57.7%で、令和6年度より1.7%増加した。特別な支援を要する児童生徒の増加に伴い、特別支援・インクルーシブ教育の充実が引き続き喫緊の課題となっていることがうかがえる。

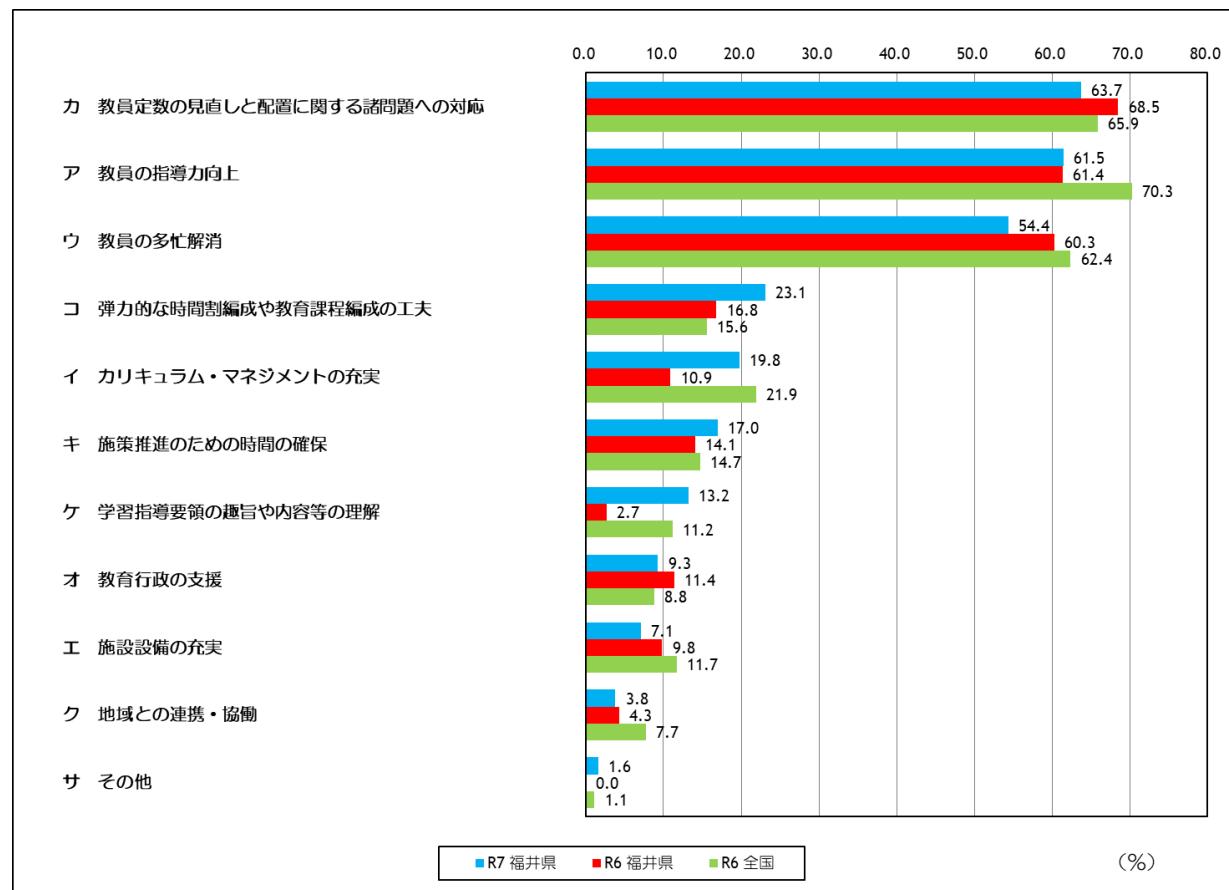
第4位は、「チーム学校の推進」の32.4%で、令和6年度より10.1%増加した。各学校が抱える問題の多様化や、教職員の世代交代による教育力の停滞などへの対応として、全職員が連携して教育に臨む体制づくりが急務であることが分かる。

第5位は、「高学年を中心とした教科担任制の推進」の31.9%で、令和6年度より3.6%増加した。算数・数学など専門性の高い教科を担任とは別の専門教員が指導する取組により、授業の質の向上や、教員の働き方改善につなげることが求められている。

調査Ⅲ 教科担任制やICTを活用した教育の対応等、新たな教育改革・教育施策に関する諸課題

問6

学習指導要領に基づいた教育活動を推進するうえで、課題になっていることはどのようなことですか。（3つ以内を選択）



[考察]

第1位から第3位までは、令和6年度と順位に変動はなかった。数値は第4位以下と大きく差が開いていることから、多くの校長が引き続きこれらを重要課題としてとらえていることが分かる。

第1位は、「教員定数の見直しと配置に関する諸問題への対応」の63.7%で、令和6年度より4.8%減少した。教員の未配置・未補充に対する県の施策などの効果が表れ始めている一方で、抜本的な教員定数の見直しや、専科教員・加配教員などの更なる配置拡充が求められている。

第2位は、「教員の指導力向上」の61.5%で、令和6年度より0.1%増加した。多様な特性をもつ児童生徒への指導などの課題が山積する中、若手教員の割合が増加し、指導に苦慮している学校も少なくない。若手教員を含め、教員の指導力向上が喫緊の課題となっていることがうかがえる。第7位の「学習指導要領の趣旨や内容等の理解」が令和6年度より10.5%増加していることも、同様の理由によるものと推察される。

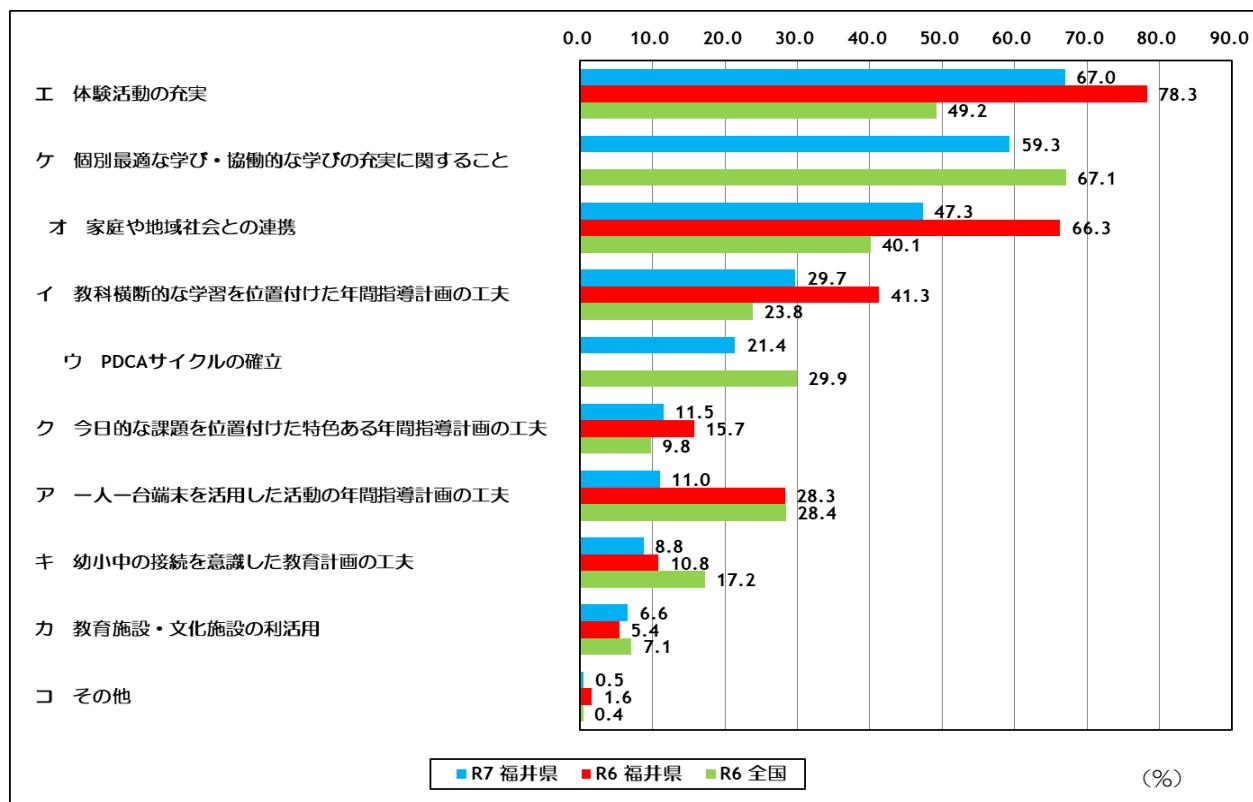
第3位は、「教員の多忙解消」の54.4%で、令和6年度より5.9%減少した。各学校での働き方改革の成果が表れている一方で、依然として更なる多忙化解消が求められている。

第4位は、「弾力的な時間割編成や教育課程編成の工夫」の23.1%で、令和6年度より6.3%増加、第5位は、「カリキュラムマネジメントの充実」の19.8%で、令和6年度より8.9%増加した。これは、限られた時間の中において、より効率的で効果的な教育活動の工夫が求められているためと思われる。

調査Ⅳ 教育課程の編成や学習評価の改善に関する課題

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、どのようなことを特に重視していますか。(3つ以内を選択)



[考察]

令和7年度は、令和6年度全国調査と同じ項目「個別最適な学び・協働的な学びの充実に関するこ」と「PDCAサイクルの確立」の選択肢を追加して調査を行った。

第1位は、「体験活動の充実」67.0%で、令和6年度と同じ順位であったが、11.3ポイント下がった。令和6年度第2位であった「家庭や地域社会との連携」は第3位となり、47.3%であった。これも、令和6年度と比べて19ポイント下がった。この2項目を含め、ほとんどの項目において、令和6年度より割合が下回っている。これらの要因として、令和7年度に選択肢が2つ加わったことが考えられる。特に、「個別最適な学び・協働的な学びの充実に関するこ」は第2位 59.3%で、令和6年度全国調査でも第1位となった項目である。「個別最適な学び・協働的な学び」というキーワードが浸透し、各学校での取組が進められていることが分かる。

第1位から第3位までの結果は、各学校において県が推進している「ふるさと教育」に重点を置いて取り組んでいることが影響していると思われる。家庭や地域社会との連携を図りながら体験活動を多く取り入れ、主体的・対話的で深い学びを目指している学校の姿が見えてくる。

第4位は、「教科横断的な学習を位置付けた年間指導計画の工夫」で 29.7%であった。教科での学びを生かしながら、探究学習や課題解決学習を計画的に推進しているのが分かる。

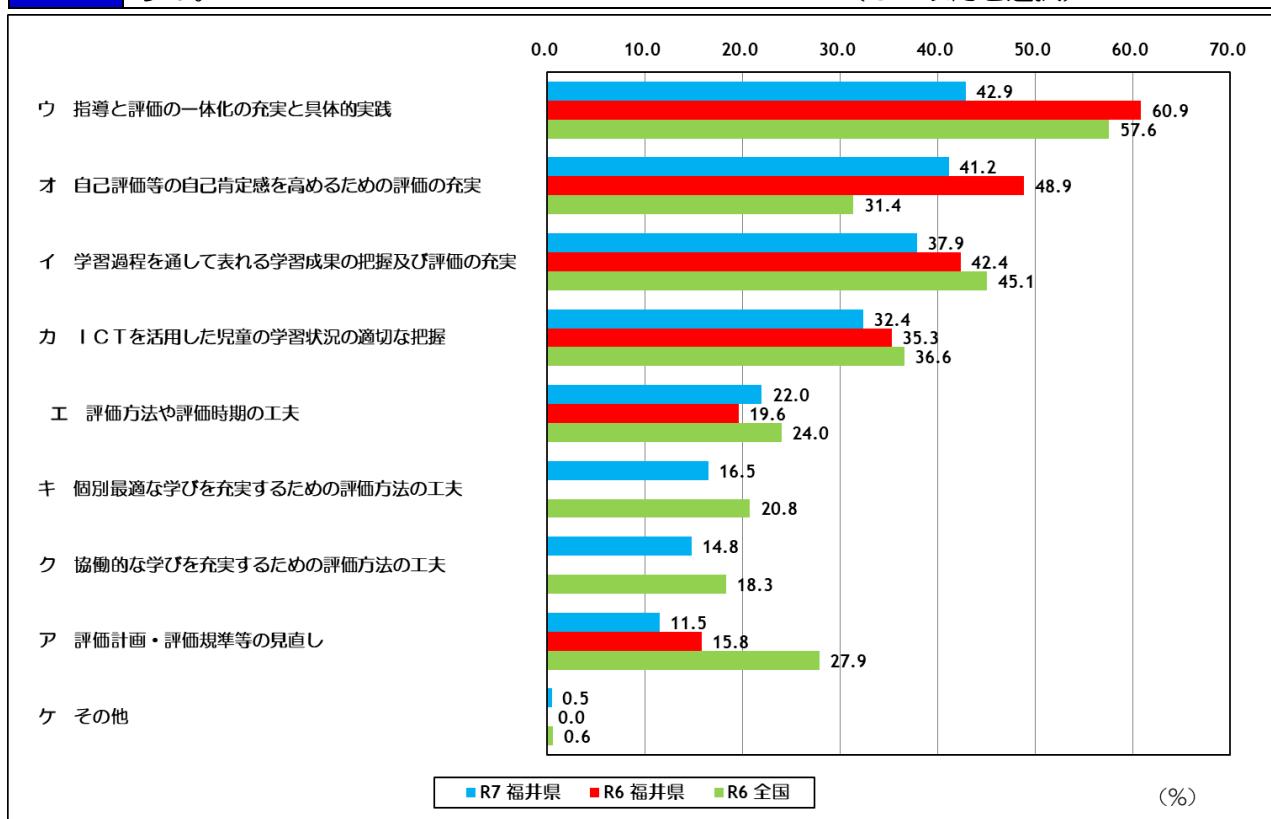
第5位は、令和7年度新たに選択肢に加わった「PDCAサイクルの確立」で 21.4%であった。教育課程の編成について、PDCAサイクルをしっかりと確立し、評価・改善を行って、学習指導の充実を図っている学校の姿がうかがえる。

第7位の「一人一台端末を活用した活動の年間指導計画の工夫」11.0%は、令和6年度第4位だった28.3%と比べると、17.3ポイントと大きく下回った。この結果から、一人一台端末の活用が日常的なものとなってきていることが予想される。また、一人一台端末の活用については、第2位の「個別最適な学び・協働的な学びの充実に関するこ」の項目に包含して回答していることも考えられる。

調査Ⅳ 教育課程の編成や学習評価の改善に関する課題

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]

令和7年度は、令和6年度全国調査と同じ項目「個別最適な学びを充実するための評価方法の工夫」と「協働的な学びを充実するための評価方法の工夫」の選択肢を追加して調査している。第1位から第5位までは、令和6年度の項目と順位が同じであった。各項目において割合が大きく下がっているものが多いのは、新しく選択肢となった2つの項目に分散したためと思われる。

第1位は、「指導と評価の一体化の充実と具体的な実践」の42.9%である。この選択肢は、令和6年度全国調査で「指導と評価の一体化の充実」から文言が一部追加されたことにあわせて、同様に文言を一部追加したものである。令和6年度の県調査より、18ポイント下がっているが、依然として最も高い選択率となっている。現行の学習指導要領に明示されている、指導と評価の一体化の必要性を理解し、授業と評価の改善を行い、具体的な実践を積み重ねている各学校の姿がうかがえる。

第2位は、「自己評価等の自己肯定感を高めるための評価の充実」の41.2%で、第1位に迫るものとなっている。令和6年度県調査より7.7ポイント下がっているが、令和6年度全国調査と比べると、唯一割合の高い項目となっている。これは、本県において、各学校が自己肯定感を高める取組を重視し、その中で自己評価の工夫をしているからだと考える。授業において、児童が「ふり返り」を行う機会を多く作り、児童自らが成長を感じられるような指導・支援を行っていると考えられる。

第3位は、「学習過程を通して表れる学習成果の把握及び評価の充実」で37.9%である。学習の最後に行う「ふり返り」だけでなく、児童が見通しをもって学習に取り組み、学習課題に対する途中経過が児童にも指導者にも分かるように、評価の工夫がなされていると考えられる。

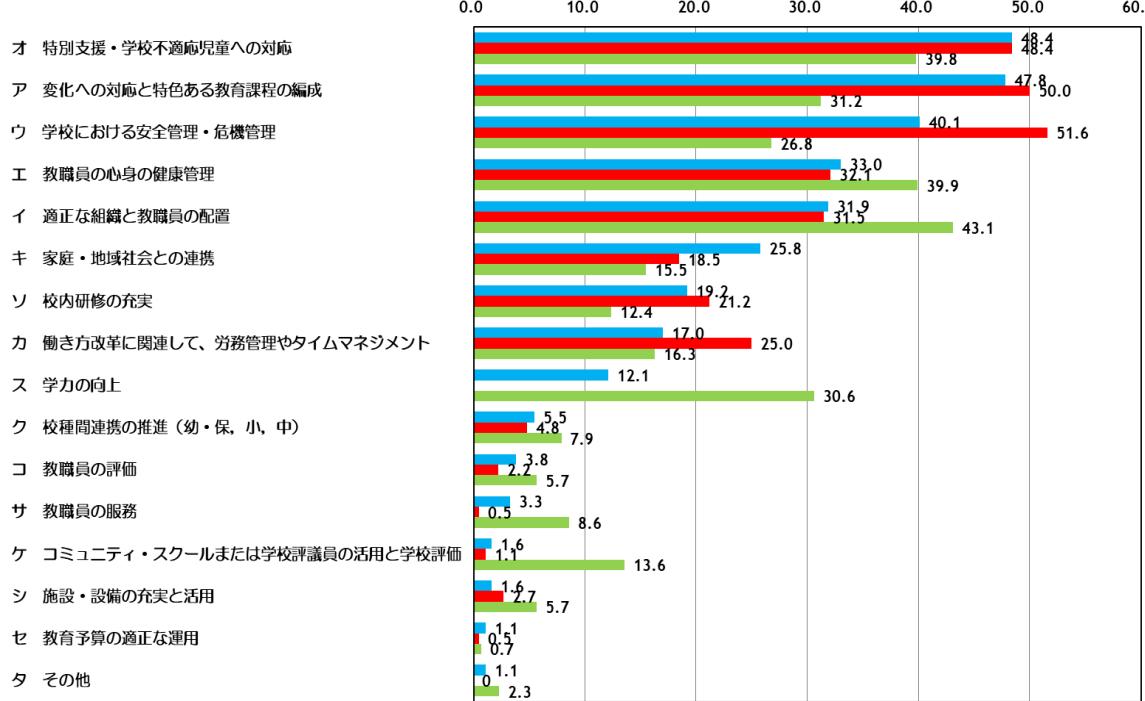
第4位は、「ICTを活用した児童の学習状況の適切な把握」で32.4%であった。令和6年度と割合に大きな差はない、ICTの活用が推進され日常的なものとなっていることがうかがえる。

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研修課題は何ですか。

(3つ選択)



(%)

[考察]

令和6年度と同様に高い数値となっているのが「特別支援・学校不適応児童への対応」48.4%、「変化への対応と特色ある教育課程の編成」47.8%、「学校における安全管理・危機管理」40.1%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高い数値となっており、本県の特徴といえる。

令和7年度第1位となった「特別支援・学校不適応児童への対応」については、多様な特性をもつ児童、支援を必要とする児童や不登校児童の増加が要因であり、多くの校長が課題としてとらえていることが推測される。

第2位の「変化への対応と特色ある教育課程の編成」は、令和6年度より2.2%減少しているものの、昨年度同様高い数値となっている。各学校で児童や地域等の実態を的確にとらえ、教育課程を編成し取り組んでいることがうかがえる。

第3位「学校における安全管理・危機管理」は、令和6年度より11.5%減少しているが、全国平均より10%以上高い数値となっており、近年は熱中症対策、異常気象による自然災害への対応も増加しており、安全管理や危機意識に対する意識の高さがうかがえる。

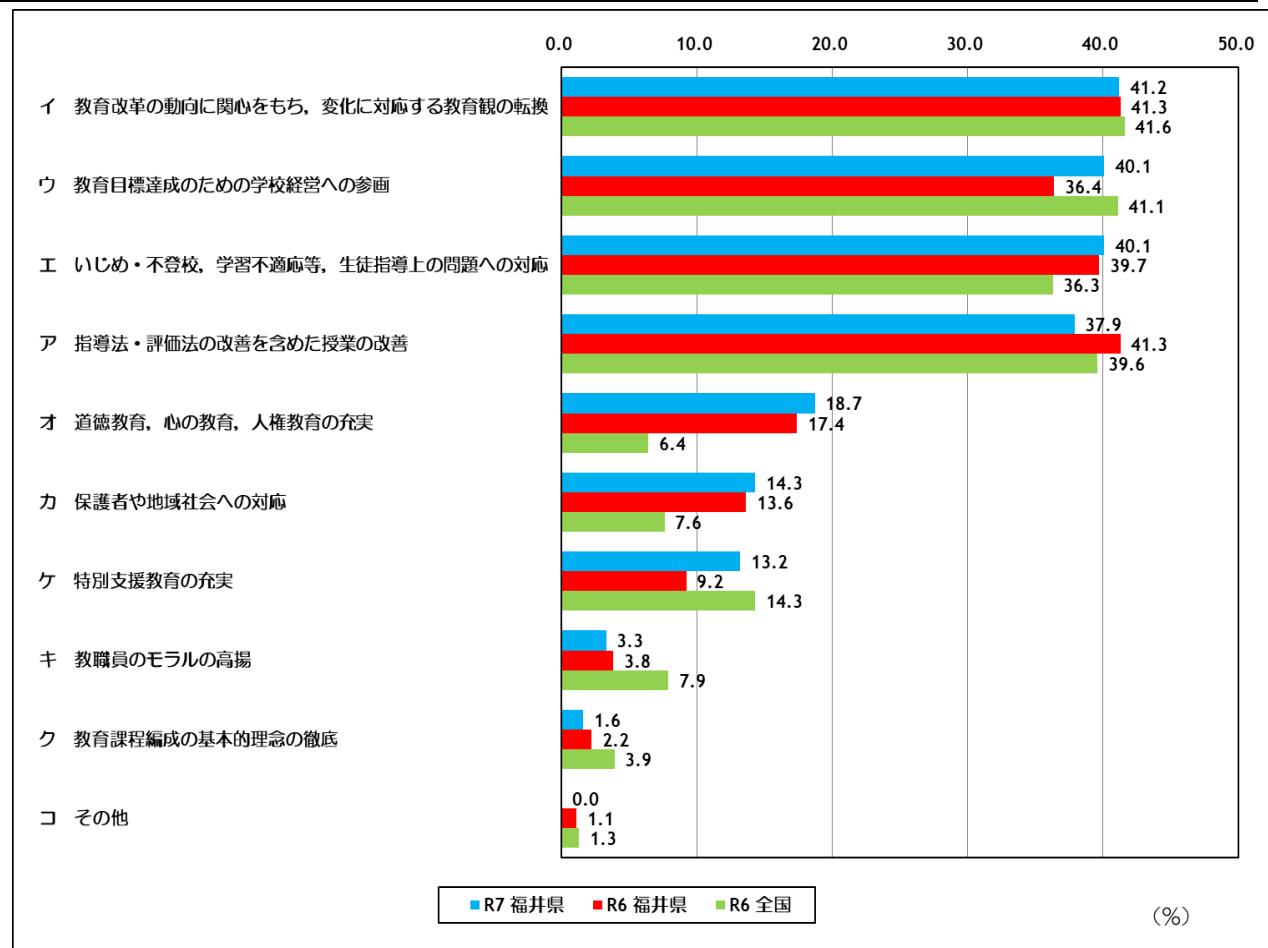
令和6年度より数値が増加したのは「家庭・地域社会との連携」25.8%で、昨年度より7.3%増となっている。全国平均より10%以上高く、学校経営を進めていく上で、家庭・地域との連携は欠かせないと考えていることが分かる。

一方、令和7年度も数値が大きく減少したのは「働き方改革に関連して、労務管理やタイムマネジメント」の17.0%である。39.5%，25%，17%と年々減少している。各学校が働き方改革を進めており、教職員のタイムマネジメント意識の向上、超過勤務時間の減少に表れてきているということであると考える

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]

令和7年度も学校経営上、教職員の意識改革を図るための方策の第1位は「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」41.2%であった。令和6年度も41.3%で全国平均も高い。多くの校長が令和の日本型学校教育の構築に向け、更なる意識改革を図ろうとしていることがうかがえる。

第2位は「教育目標達成のための学校経営への参画」「いじめ・不登校、学習不適応等、生徒指導上の問題への対応」の2項目どちらも40.1%で、全国的にも高い傾向にある。各校が教育目標を達成するためには、当事者意識の高い教職員の育成が必要であると考えているものと推測される。また、昨今のいじめ認知件数、不登校児童数の増加などから、各校において生徒指導上の問題への対応は大きな課題であり、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かと考える。

令和6年度第1位であった「指導法・評価法の改善を含めた授業の改善」は3.4%の減となっているが、37.9%で全国同様に高い傾向にある。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を実現しようと各校で授業改善が進んでいるものと考えられる。

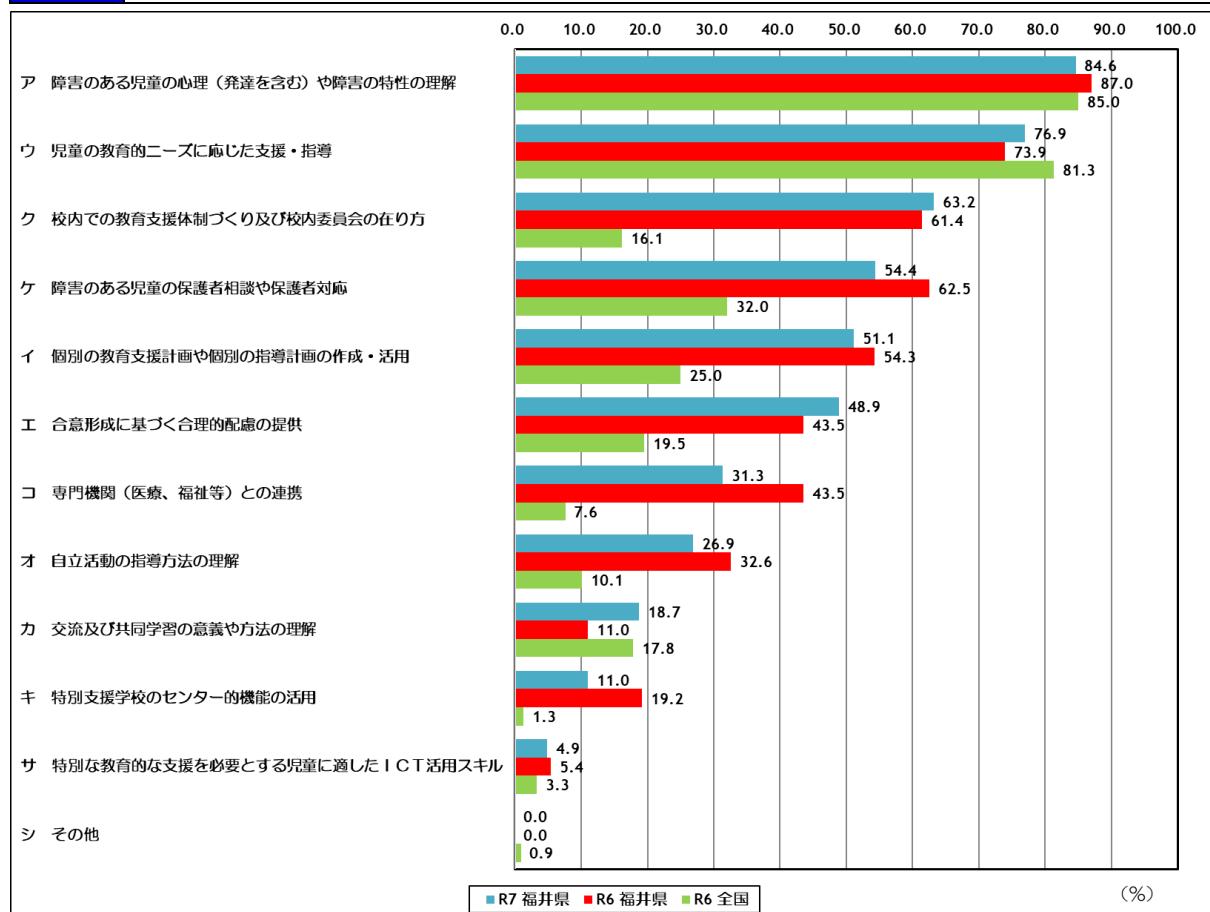
上位4項目の差は3.3%であり、学習指導面と生徒指導面を中心とした教職員の意識改革が図られていることが分かる。

また、令和6年度までと同様、第5位以下の選択肢の割合は低くなっているが、その中でも「道徳教育、心の教育、人権教育の充実」「保護者や地域社会への対応」の割合は全国平均より高く、本県の特徴といえる。

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ですか。
(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、必要とする専門性の順位は全国とほぼ同じようになっていることがわかる。ただし、「校内での支援体制づくり及び校内委員会の在り方」については、全国と比べ本県では47%以上開いており、R6年度同様に本県は、著しく高い割合となっている。多くの学校や市町村レベルで校内の支援体制や委員会の組織や運営を重要であると捉え、注力していることがうかがえる。

上記と同様の傾向として、「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割合が高い。本県では、個別の支援計画などをどの学校でも作成、整備し、有効に活用を図っていることがうかがえる。

「合意形成に基づく合理的配慮の提供」「専門機関との連携」「自立活動の指導方法の理解」についても全国に比べてかなり割合が高い。また、「合意形成に基づく合理的配慮の提供」については、本県の昨年度と比較すると増加傾向にある。これまでの実績を基に、さらにノウハウを共有し合えているのではないかと思われる。

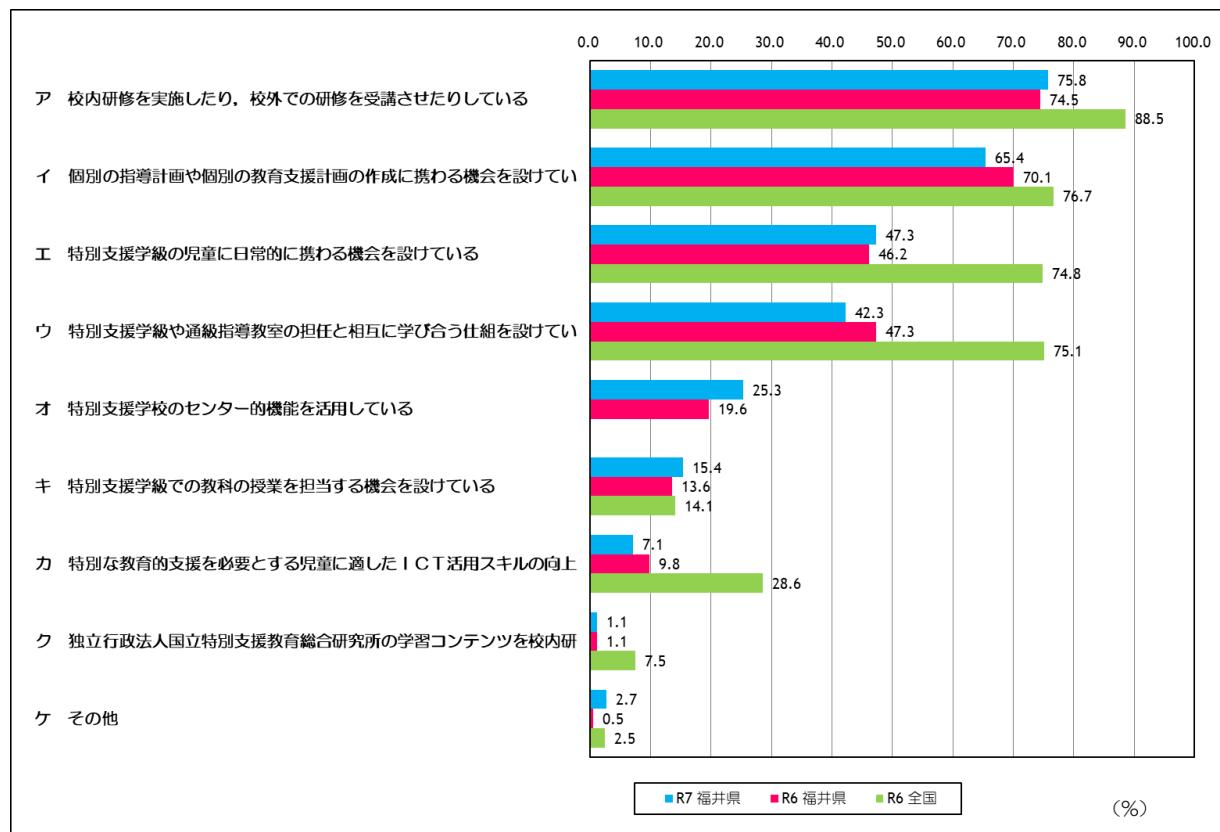
今年度も、全国・本県共に、「障害のある児童の心理（発達を含む）や障害の特性の理解」が最も多く、次いで「児童の教育的ニーズに応じた支援・指導」が多い。どちらの回答も、それぞれ約7割から8割を占めている。このことから、子どもたち一人一人の特性が多様化し、教員による特性の理解ときめ細やかな対応が必要であると共に重要であると捉えていることがうかがえる。

児童の特性や保護者の価値観についても多様になっており、管理職はアンテナを高くして実態を掴み、リーダーシップを發揮することが今後も必要であると考える。

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。(複数選択可)



[考察]

調査結果から、「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」が多く、約6～7割となっている。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4割となっている。本県は上位については全国とほぼ同順となっているが、「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」「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を設けている」の2項目が、全国の調査結果と比較してかなり低いことが見て取れる。各校の実情や特別支援学級の設置状況などもあり、一概に断定することはできないが、日頃の多忙化や人員不足により時間的な余裕がないことで、教員同士や他学級の児童との交流をする時間が生み出せないことが一因ではないかと思われる。

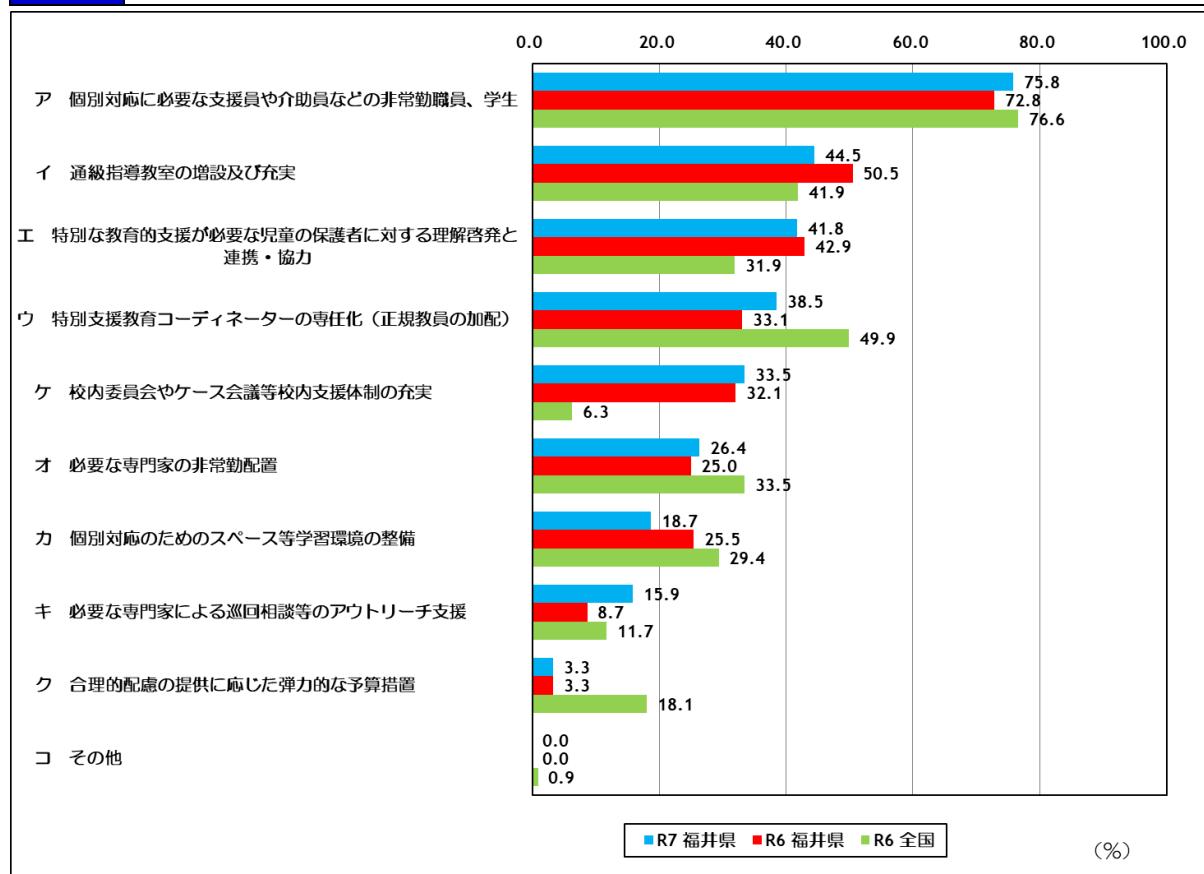
「特別な教育的支援を必要とする児童に適したICT活用スキルの向上」についての割合が、昨年同様に全国と比べて低い。個別最適な学習を確保する上で、ICT活用は有効な手立てである。今後、ICT活用スキル向上のための研修や学習コンテンツの確保や充実など、教員の個々の工夫や努力ではなく、行政や管理職がサポートを充実していくことがますます重要となってくるだろう。

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、今後、特別支援教育はますますその重要性を増していくであろう。再任用教員や新採用教員の増加、教員不足など、教職員構成が大きく変わっていく中で、児童を学校全体で支えていくという意識や環境づくりが急務である。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。(3つ選択)



[考察]

通常学級に在籍していて特別な教育的支援を必要とする児童は、全国的に増加傾向にある。それらの児童の特性は多様であり、なかには特別支援学級での支援が相当であろうと思われる児童が通常学級に在籍している場合も多々見られる。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。インクルーシブ教育を進めていくために、本課題は重要なものと思われる。

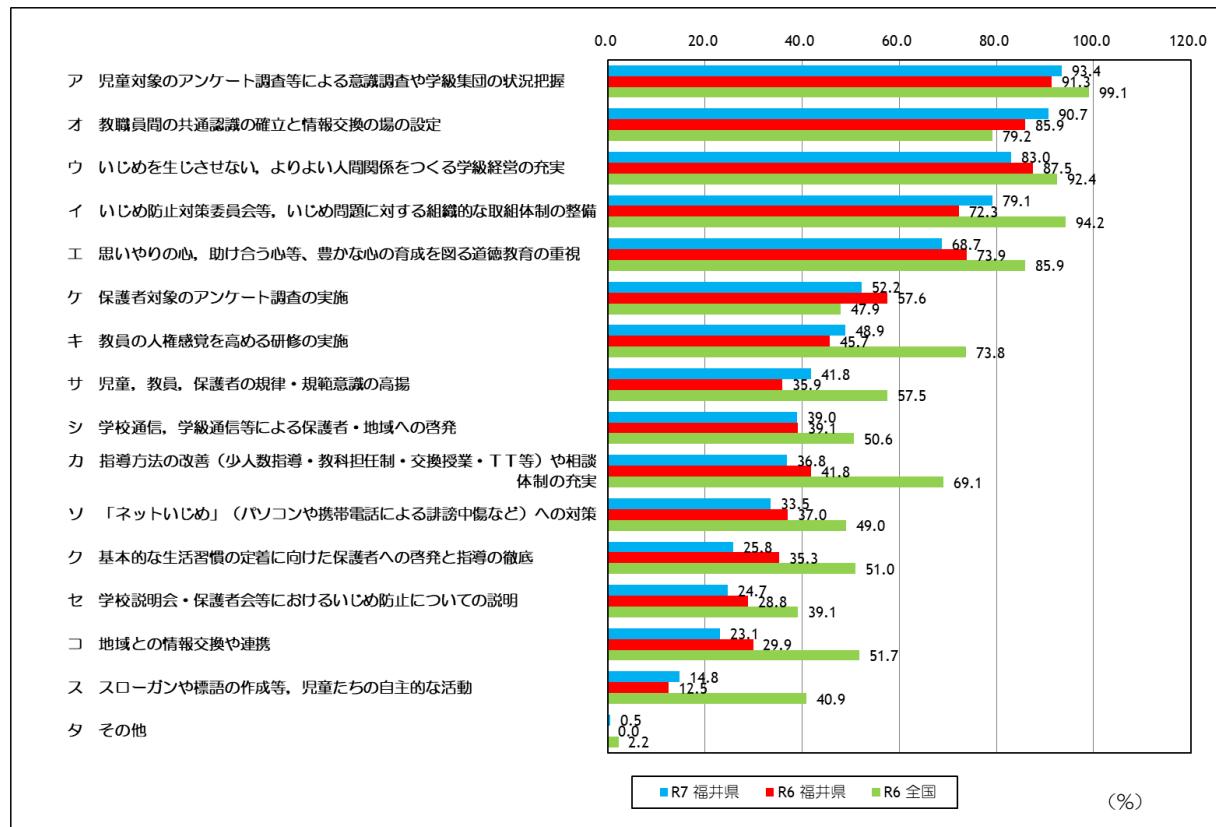
調査結果を見ると、一番多い支援策は「個別対応に必要な支援員や介助員などの非常勤職員、学生」で、全国、本県とともに7割以上となっている。次いで、「通級指導教室の増設及び充実」で、こちらも全国、本県ともに4割を超えており、本県は「通級指導教室の増設及び充実」や「個別対応のためのスペース等学習環境の整備」が昨年度に比べて減少傾向にある。「通級指導教室の増設及び充実」については、本県では徐々に進んできていると捉えることができる。いずれにしても、上位2項目の結果から、現場では今後も人的配置を必要としていることがうかがえる。教員不足の傾向が加速しているなか、管理職は行政への働きかけを行うなど、今後も人材確保に継続して取り組んでいかなければならない。

本県の特徴として、「校内委員会やケース会議等教育支援体制の充実」の割合が全国より顕著に高いことがあげられる。本県では、校内委員会やケース会議等をより重要視しており、チームとして組織的に運営を行っていることが分かる。全国と比較して「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」が高く、「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）」がやや低いのは、保護者への対応をチームとして考え、支援や運営をチームで行う傾向が強いからではないだろうか。

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6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93.4%（令和5年度比1.9%増）、令和6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」の取組は、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、より効果的に早期発見していくには、1人の児童を多くの教職員の目でいろいろな角度から見取っていくことが効果的である。その取組が第2位の「教職員間の共通認識の確立と情報交換の場の設定」90.7%（令和5年度比4.8%増）、第4位の「いじめ防止対策委員会等、いじめ問題に対する組織的な取組体制の整備」79.1%（令和5年度比6.8%増）であり、学校全体で組織的に取り組む姿勢が福井県全体に定着してきていることが分かる。

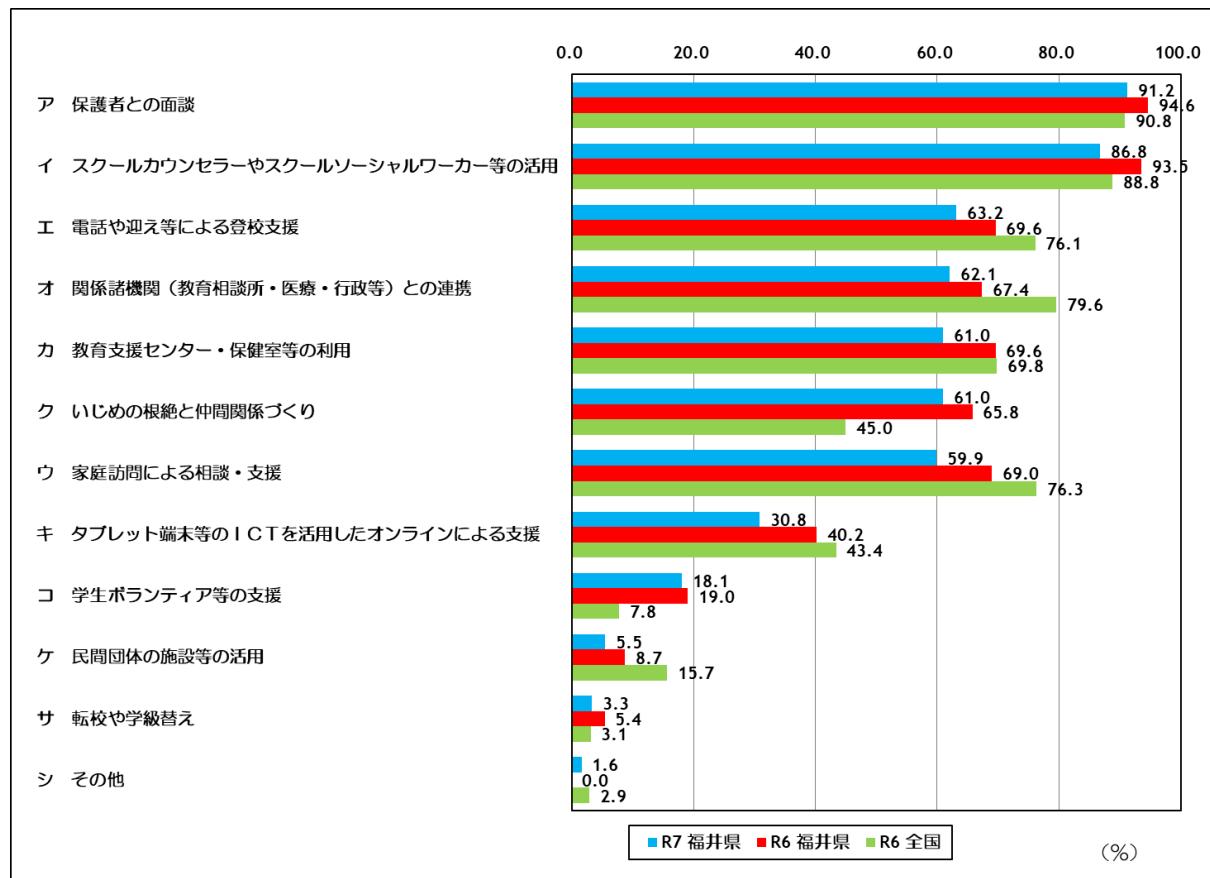
さらに、第3位の「いじめを生じさせない、よりよい人間関係をつくる学級経営の充実」が83.0%、第5位の「思いやりの心、助け合う心等豊かな心の育成を図る道徳教育の重視」が68.7%で、児童が安心して過ごすことができる「居場所づくり」「絆づくり」に多くの学校が取り組んでいることがうかがえる。

最後に、令和7年度に注目されるのは、第7位の「教員の人権意識を高める研修の実施」48.9%（令和5年度比3.2%増）と、第8位の「児童、教員、保護者の規律・規範意識の高揚」41.8%（令和5年度比5.7%増）で、この2項目は2年連続増加している。これは、複雑化、多様化する社会の中で、教員自身がLGBTQなど様々な人権問題を学ぶ必要性に迫られていること、そして、ネットいじめを含めたさまざまな問題が児童の世界だけでなく、大人の世界でも起きており、家庭でのネットの使い方も含め、児童、教員、保護者が一緒に考えていかねばならない必要性が高まっているからではないかと推測できる。

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]

まず、すべての項目において「対応している」という回答割合が令和6年度より減少している。文部科学省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によると、不登校児童生徒数が全国的に令和4年度、令和5年度と増加傾向にあり、福井県でも同様な傾向がみられていた。しかし、この調査の結果をみると、その内容に変化があるのではないかと推測する。詳細の分析は、令和6年度の発表（令和7年11月頃）を待ちたい。

内容をみていくと、第1位が「保護者との面談」で91.2%，第2位が「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」で86.8%となっており、令和6年度の全国調査と同様の結果で、この2項目が高い数値となっている。また、第4位の「関係諸機関（教育相談所・医療・行政等）との連携」と第6位の「いじめの根絶と仲間関係づくり」は、令和6年度から順位を上げている。

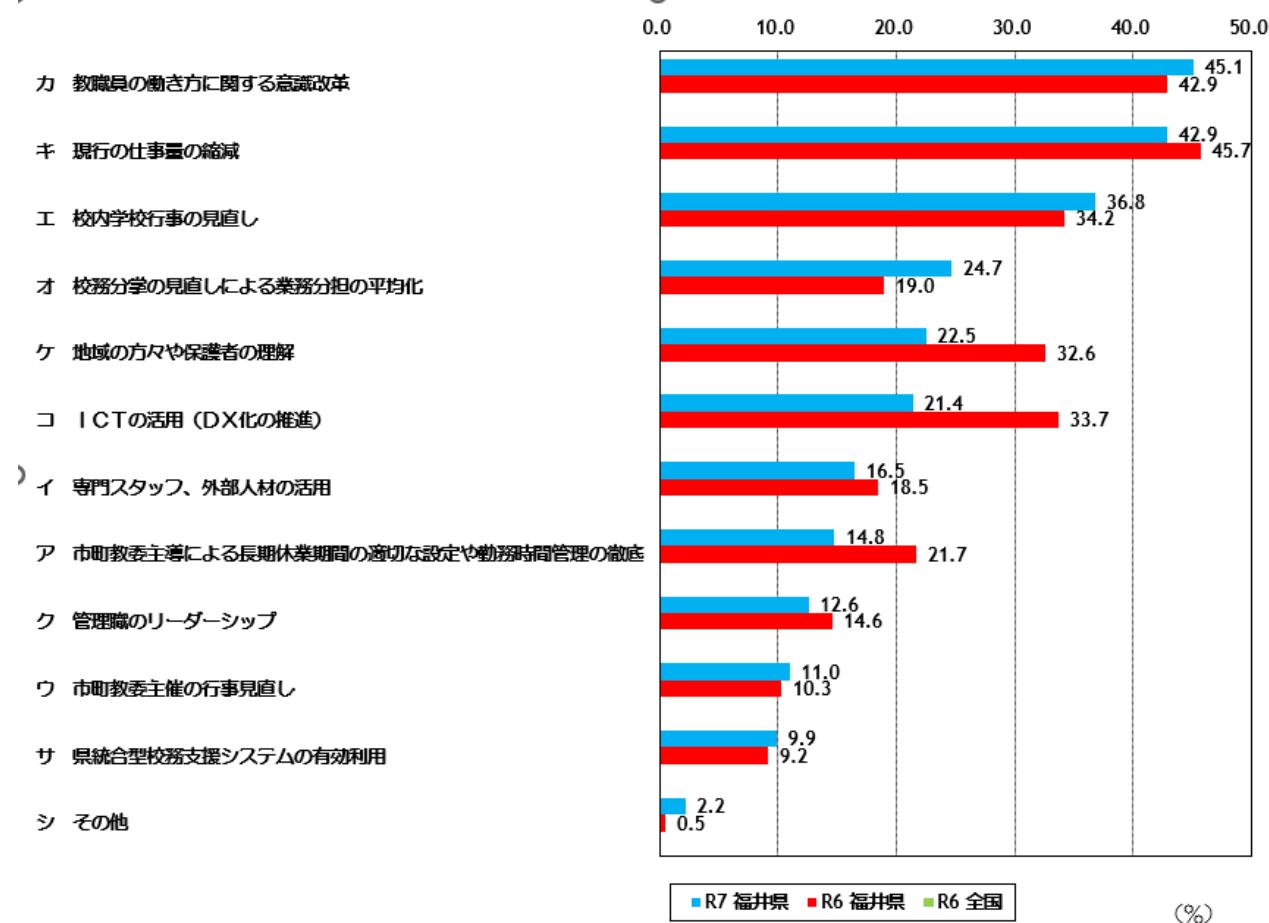
ここから、不登校問題で、複雑な問題を抱える児童や多様な価値観をもった保護者に対応するために、学校内の人材はもちろんのこと、学校外のより専門的な立場の方と連携し、チームとして未然防止していくとする学校が増加していることがわかる。また、いじめ防止策と同様に児童が安心して過ごすことができる「居場所づくり」と「絆づくり」に本県全体で取り組んでいることがうかがえる。

逆に、「家庭訪問による相談・支援」の項目が2つ順位を下げた。これは、上位にあがった取組の裏返しの結果で、教室での「居場所づくり」などの取組がすすんでいることやソーシャルワーカーや外部機関との連携がすすんでいる結果であると推測できる。

調査Ⅲ 今日的な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]

働き方改革（業務改善）への対応で割合の高かった上位2項目は、「教職員の働き方に関する意識改革」と「現行の仕事量の縮減」である。ここ数年の調査でもこの2項目が上位である傾向が続いている。令和6年度は2番目に割合が多かった「教職員の働き方に関する意識改革」の割合が増加し令和7年度に一番多くなったのは、教職員の働き方の改善に取り組む意識は高まっているが、限られた時間の中で効果的に働く意識をもち行動にうつすなどの意識改革がまだ不十分であると推察される。「校務分掌の見直しによる業務分担の平均化」の割合が増えていることから、管理職がリーダーシップを発揮し、無駄な業務や業務の偏りを少しでも減らし、組織として支え合う体制づくりをしていくことが、仕事量の縮減と働きやすい職場環境につながると考える。また、「ICTの活用 (DX化の推進)」と答えた割合が約12%減っていることや、「市町教委主導による長期休業期間の適切な設定や勤務時間管理の徹底」と答えた割合も大きく減っていることから、これらの取組が働き方改革（業務改善）への対応として一定の効果があることがうかがえる。特に、「現行の仕事量の縮減」の割合は、令和4年度の調査では52.5%であったことを考えると、ICTの活用などが進み働き方改革（業務改善）に効果をあげていることが推察できる。

令和7年度の調査では、「地域の方々や保護者の理解」の割合は昨年より10%以上減っている。様々なメディアで教職員の多忙化が取り上げられる機会が増え、市町教委や学校からの説明などにより多忙化解消への理解が進んだと考えられるが、項目にある「校内学校行事の見直し」の際には、地域の方々や保護者の理解が得られるよう丁寧な対応が求められると考える。

調査Ⅲ 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。

【時程や授業時数の見直し】（▲課題など）

- ・今年度、授業時間を全学年1コマ減らし、1週間の総授業時間を28時間にした。月曜日と金曜日は全学年14時30分に下校するため、勤務時間終了まで2時間、業務に専念する時間を確保できている。できれば、もう1日業務推進日を設定したい。
 - ・前期（9月まで）1年生の金曜日を4時間、2年生を毎日5時間として、できるだけ教員の放課後の時間を確保している。
 - ・昨年度、成績処理等の繁忙期に下校時間を1時間早める業務改善日を年間で10日間程度設けた。（PTA総会で校長から保護者へ説明し理解を求めた）
 - ・掃除時間帯の見直しや6限目のカット、児童の登校時刻を10分遅らせることとした。そのことにより、教員の超過勤務時間数が大きく減った。また、繁忙期には6限目をカットするなどして、事務処理の時間などを確保した。
- ▲学級担任が登校した児童を教室で迎え入れてほしいのだが、登校時間と勤務時間でずれがあり、全担任が迎え入れることが難しい。登校時間を遅らせようとするが、スクールバスの運行や家庭の事情などでなかなか変更することができない。

【さらなる行事の精選】

- ・R8から体育大会を地区体育大会と合同で開催することとし、R7は職員の意見集約、PTA実行委員会やスポーツ振興会での説明をし、R7は準備を進めている。
- ・体育大会の内容精選と質の向上（低学年ダンス、中学年一輪車パレードを取りやめ、親子種目に変えて親子の交流を深める。ダンスや一輪車は、3学期の学習発表会で学習したことの発表として披露）
- ・5年生宿泊学習を宿泊を伴わない形での実施を検討中。運動会等の予行の廃止。
- ・学習発表会を全校一斉ではなく、学年ごとに日を決めて教室等で学習のまとめを発表する場とする。
- ・校内マラソン大会を時間走記録会に変えた。

【担任業務・校務分掌の見直し】

- ・今年度、4年生以上の学年で、3人の担任が教科の横持ちを行っている。教材研究が1/3に減ることをはじめ、たくさんのメリットがある。
- ・今年度、若手を学年主任や研究主任に抜擢し、活性化が図られている。
- ・複数担当による校務分担を行っている。

【保護者・地域との協働】

- ・休日に行われるPTA行事を減らす。PTA総会を書面決議とし、今年度休日開催だったもの到来年度平日開催とする予定。
- ・PTA行事の削減、縮小。（資源回収を年2回から1回に、低中高と年3回行っていた親子レクを授業参観日に全校一斉で行うなど）そのやり方についてもPTAと協議しながら進め、今年度の反省を次年度に生かしていく。来年度のPTA学級委員はなくす予定。
- ・児童の放課後登校、保護者面談、保護者からの電話連絡は、できる限り勤務時間内にお願いする。

▲地域との結びつきが強いほど、学校が担うべき業務の線引きが難しい。

▲登校時間を遅くしようとしても、保護者の理解が得られない。

【労働時間の管理】

- ・早出、遅出などの柔軟な勤務体制がとれる工夫を行った。早く出勤した場合には、勤務時間終了時刻よりもその時間分早く退勤する。
- ・ノー残業デーを週2回設けている。
- ・1学期、2学期にそれぞれ計画年休を導入し、平日に自由に年休が取れる取組を導入している。(休んではいけないという意識の改革)その結果、職員の令和6年度の平均年給取得日数は、16日に伸びた。
- ・早く帰るようにやみくもに言うのではなく、担当している校務分掌等の繁忙期を明確にさせ、メリハリをつけた勤務をするよう意識させている。
- ・昨年度から、水曜日を40分授業にて下校時刻を早め、一斉17:30退勤デーを設けている。

【DX化の推進】

- ・校務DXによるプラットフォーム作成により、成績関係以外のほぼ全ての業務が、ロケーションフリー化・効率化に成功した。今後は、プラットフォームの全員運用(各自が必要な情報をプラットフォームを通して交換できるように)、および、各学級のプラットフォーム活用に向けた研修を行う予定である。
- ・校務支援システムの有効活用。(プールカードの廃止、おたよりの簡素化、全校統一での下校・行事予定表配信、ブログ機能の活用)
- ・普段からチャットを利用し、即座の情報共有を図っている。予定変更や急な連絡等を職員用チャットであげたり、授業を見合ったときの振り返りや学んだことを研究チャットにあげたり、授業研究後の協議会でクラウドを活用したりしている。
- ・デジタルドリルを活用した個別最適な学びと、授業改善。

▲デジタルAIドリルの導入を試みたが、家庭でのメディア利用のルールが徹底できなかった。

【風通しのよい職場づくり】

- ・単に勤務時間短縮ばかりを呼びかけても、逆にそれが負担になりつつある現状において、「働きがい・働きやすさ」を中心に取り組んでいる。担任や校務分掌において本人の希望を中心に配置することで、やりがいと責任感をもって職務に取り組む様子が見られている。
- ・若手教員部会を設置し、学び合いができるようにし、それを全職員で支えるようにしている。
- ・報告・連絡・相談をすばやく行い、迅速な対応をとることで、問題解決の長期化を防ぎ、時間外在校時間が増えないようにしている。
- ・学校教育の質を維持・向上させていく働き方改革とその中の若手教員の育成について、中堅、ベテラン教員と若手教員が協働して指導したり校務分担したりすることにより、指導技術等の伝承や互いの学びの機会とした。

【その他】

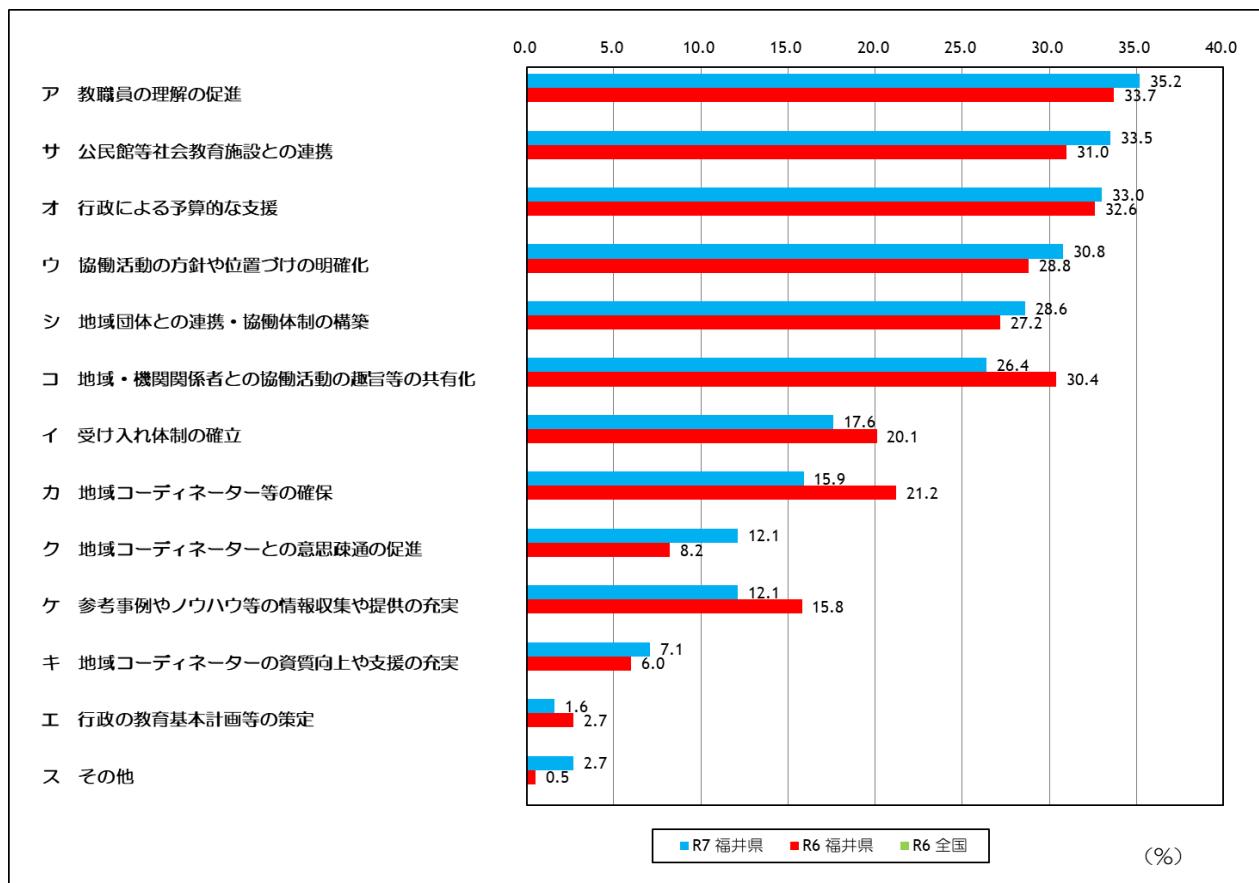
- ・保護者対応は基本的に管理職に回している。そのため、担任の負担は軽減できている。
- ・GGKニュース等で紹介された改善例や他校の業務改善策の導入に取り組んできている。それらが徹底されるように働きかけを継続している。
- ・管理職によるトップダウンの業務改善でなく、自主的なチームで話し合われた内容を業務改善に生かしていく。
- ・県や市町単位で行われている各教科・領域の研究部会では、多くの研究大会や発表会、研修会が行われているが、それらの取組を精査・精選・厳選して、余裕のある中で取り組むことができるようになっていた。

▲働き方改革を進めていく中で、若手・教職経験の浅い教員の権利意識だけが高くなっている。教育の質の維持・向上をどう進めていくか。

調査Ⅲ 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]

令和6年度に策定された「福井県教育振興基本計画（第4期）」では、目指す人間像の一つとして「ふるさとの自然を愛し、いつ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」の充実が求められている。また、地域の未来を創る人材を育成するため、ふるさと教育とキャリア教育を連動して取り組み、地域の未来を自らの将来と結び付けて考える機会を提供することが重要であると考えられている。

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として、「教職員の理解促進」が35.2%と昨年度に引き続き最も高く、昨年度より1.5ポイント上回っている。これは各校がふるさと教育を推進し、その充実に努めているからこそ、更なる教職員の理解促進が求められていると考えられる。次いで「公民館等社会施設との連携」が33.5%、「行政による予算的な支援」33.0%と続いている。上位3つの取組は、全国平均と比較しても高い数値となっている。これに対し、「地域・機関関係者との協働活動の趣旨等の共有化」「受け入れ体制の確立」「地域コーディネーター等の確保」「参考事例やノウハウ等の情報収集や提供の充実」は、全国平均を2~5ポイント程度下回っている。このことから、次の問19で回答されている内容からも分かるように、各校において地域の人的資源や情報資源の活用が進められていることがうかがえる。

今後、地域等と連携・協働したふるさと教育の更なる充実を図るために、管理職がリーダーシップを発揮し、協働活動の方針や位置づけを明確に示し、教職員の理解を促進するとともに、その趣旨等を地域と共有して活動を進めていくことが重要であると考える。

調査Ⅲ 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。

この問い合わせに対して 150 余りの回答が得られた。それらを内容によって 12 の項目に分類し、それぞれ主なものについてまとめた。「交流」と「発信」に関する回答が増え、各校で子どもたちと地域の方々との交流を深め、ふるさと教育の成果を積極的に発信していることがうかがえる。

【学校経営上の工夫】

- ・スクールプラン、研究概要、人事評価の個人目標、地域連携行事に参加する目的など、「ふるさと教育を柱に」のキーワードを常に全体に掲げ、教職員の意識改革を最優先に取り組んでいる。教職員同志の対話の中で、「ふるさと」という言葉が当たり前に出てくるようになった。
- ・公民館や地域コーディネーターを通じて、ふるさと教育に必要な人材や場の提供をお願いした。
- ・まずは教職員が地域を知ることが大事だと考え、年度初めに「西藤島を知ろう会」という研修の機会を設定した。地域の方に質問に答えていただくという形で行い、いろいろなことを教えていただいた。総合的な学習の時間や生活科、社会科などの学習につなげていくことができるよい機会となつた。
- ・地域の方による出前授業や地域の自然・歴史資源を生かした体験活動と児童の探究活動をリンクさせることによって、児童のふるさとへの理解とより深い興味関心、郷土愛が深まつたと思う。
- ・民生委員児童委員協議会との連携企画を実施した。
- ・町探検や地域を調べる活動を学年の実態や系統性を考えて計画し、実施している。地域の方には、活動のねらいや目的を理解していただき、ボランティアや見学先での説明など協力をいただいている。

【地域産業、伝統とのふれあい】

- ・地域の伝統産業である和紙づくりについて、1～6年生が系統的に学んでいる。低学年は和紙づくり体験、中学年は楮など和紙の材料となる植物の栽培、高学年は和紙の原料づくりと本格的な紙すきを学んでいる。地域の産業を6年かけて学ぶことで、ふるさとへの理解と愛着を深めることに役立っている。
- ・地域に残る伝統産業（茶製造）にかかわり、毎年茶摘み体験を行い、できた茶葉でいれたお茶を縦割り班メンバーで味わう活動を行っている。
- ・荒廃した森林の竹を伐採し、その竹で竹炭をつくって地域に配付したり、竹のおもちゃにしたりして、有効活用できた。

【地域の祭り、行事に参加】

- ・子どもたちが地域の伝統的な行事に参加することで、地域の方と交流し、自分たちが役に立っているという実感を味わうことで、自己有用感を高めることができ、地域愛が強くなっている。
- ・地域を大切にし、そこに愛着をもち、かかわりをもって暮らしていきたいと感じる活動に子どもたちを参加させることが効果的である。主体的に地域の行事にかかわることの楽しさや喜びを味わわせていく。

【地域との共催行事】

- ・学校に隣接する「気比の松原」の保全活動に、国土交通省森林管理事務所や地域の「気比の松原を愛する会」の方々の協力を得て取り組んでおり、伝統となっている。この活動は児童の郷土愛を育む上で欠かせないものになっている。

【公民館との連携】

- ・夏休みに実施された公民館主催のサマーフェスティバルに高学年の子どもたちが自主的に参加し、ブースを出す活動を行ったことが大変よかったです。
- ・公民館と連携して行う地域行事を子どもたちが企画、運営まで行ったこと。ふるさとのことを知る機会となり、実際に働きかけることで、ふるさと愛が育まれる効果を感じた。
- ・地域のコミュニティセンターとの連携が大変効果的で、毎年6年生に地域学習会を行っていただいている。

【地域人材・関係機関・企業の活用】

- ・地域の伝統野菜を栽培、収穫、調理する学習の中で、地域のお年寄りや地元農業高校の生徒がかかわり、協力してくれた。
- ・地域の歴史サークルの方々の案内で、子どもたちがグループに分かれて地区内の歴史的史跡や駅前再開発地区を探訪した。
- ・6年生が、校区にある温泉旅館を訪問し、施設見学をしたり、女将からおもてなしについての話を聞かせてもらったりした。キャリア教育につながった。
- ・まちづくり協議会の方々と一緒に、ふるさとCMづくりに取り組んだこと。
- ・地域の施設や企業と児童が触れ合う機会を積極的に設けた。
- ・地域の課題である公園の問題に様々な方面の方々と協力し、公園建設の実現に向けて取り組んだ。
- ・5年生の米づくり体験（看板作り、田植え、縄ない、かかし作り、稲刈り、取組の発表会）の全ての活動に地域の方と取り組んだことが効果的だった。
- ・地域で活躍されている方や平泉寺を選んで事業を行っている方に話を聞き、何かコラボレーションできることを考えていく予定である。継続しているヨシストローブクリーが企業とのコラボでSDGsの活動として広まっていることに感謝している。

【体験活動】

- ・九頭竜川アユ釣り体験からふるさとの豊かな自然の恵みを育む上流の森の大切さを知り、大野市の森林整備に関わる体験活動を行うSDGsの取組につなげた。
- ・まちづくり協議会など地域団体と連携し、雄島学（地域の自然体験学習）を学年ごとに進めている。
- ・校区にある山に登山。グループごとにネイチャーガイドをつけて、地区の自然環境を学ぶことができる体験活動を行った。教員の事前準備として、下見や登山道の整備を地域と協働して実施した。

【出前授業】

- ・保護者や地域住民の中から講師を依頼し、仕事や夢について語ってもらう身近な講演会を開催した。児童と保護者が一緒に講演を聞くことで、家庭で同じ題材で語り合うことができ、キャリア教育につながった。
- ・地域で働いている方から仕事の内容や意義について伺ったり、児童のアウトプット力向上のための講義をしていただいたりした。

【交流】

- ・町の3校で行っている総合的な学習の時間を活用した探究的なふるさと学習「ふるさと美浜元気プロジェクト」は、横のつながりと各校の独自性を生かした取組となっている。
- ・高学年の取組を知ることで、他の学年が小学校でのゴールをイメージすることができるとともに、それぞれの学年で何を身に付けなければならないかが明確になる。縦のつながりがさらに質の高い活動へと広がっているように感じる。
- ・伝統野菜づくり、その野菜を使った料理教室での地域の方とのふれあい、子ども食堂での活用。
- ・3年生が、町に住む外国の方や外国からの観光客と日本の伝統的な遊びをして交流した。同様に6年生が、町の観光地でよかったところや、もっとこうするとよいというところを外国の方から提案していただいた。
- ・世代の異なる者同士の交流や高齢者の会に子どもたちが参画、一緒に触れ合う活動を行っている。
- ・子どもたちの主体性が發揮され、地域の人と心の交流がある活動には、子どもたちが大いにやりがいを感じ、夢や希望、心の醸成につながっている。
- ・ふるさと学習の成果を協力してくださった地域の方々にも発信している。かかわってくださる地域の方々との交流から学ぶことが多い。
- ・ふるさと学習において、地域の方々の思いを理解することは大切である。地域の方々との交流を共同版画という形で表現した。
- ・地域の誇りとして「米」を取り上げ、地域住民や保護者を招いての「お米パーティー」を企画、実行した。学習の成果や成果物（自作のスイーツ）を披露した。

【発信】

- ・子どもたちが地域や外部関係者に向けて、地域学習の成果を発信する取組、そしてシェアリングを必ず導入すること。
- ・地域の環境問題や課題について学んだ子どもたちが、実際にポスターを作成して区長会や行政に働きかけたことは、生きた学習、探究学習となり、子どもたちの地域に対する意識が高まった。
- ・子どもたちの活動を新聞や広報誌等のメディアに発信する情宣活動により、子どもたちのモチベーションが向上する。
- ・子どもたちのアイディアを生かした商品開発で、実際に商品化・販売され収益を上げた。
- ・町の魅力を発信する取組として、薬草の活用法研究（入浴剤づくり、うどんづくり）や薬草の栽培等が効果的であった。
- ・見守り隊の方との交流活動で、見守り隊の方々の人柄や思いを知り、「人を知る」活動として有効であった。
- ・ふるさとCMやプレゼンテーションを作成し、同学年、異学年、他校等と交流する活動を実施した。
- ・毎年6年生がふるさとCMコンテストに応募している。そこに思いや願いを込めて6年間の総仕上げ的な位置付けをして、地域のよさを感じて卒業している。
- ・体験活動を中心とした「ふるさと教育」の取組や子どもたちの様子を学校だよりやホームページで保護者・地域住民に積極的に発信している。
- ・地域で様々な体験活動をするだけでなく、地域の方々の願いや思いを聞き、地域外に地域の魅力を発信すること。

調査Ⅲ 今日的な課題に即応した学校づくりに関する問題

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】

- ・経験不足の教員が担任を持たざるを得ない状況や、特別支援学級における対応に必要な人材が不足している。
- ・産休・育休・病休などで欠員が出た際に、代替職員が確保できない状況もあり、職員にそのしわ寄せがきている。特に、年度途中での欠員発生時や養護教諭、事務職員などの専門職の代替確保は極めて困難である。
- ・小規模校では、教員数が限られるため一人当たりの校務分掌が多くなり、教員の負担が増大している。
- ・小学校における教科担任制の推進は、専門教科に偏りがあることや、専門性を持つ教員が不足している現状から難しい状況である。
- ・教員の欠員により、教頭や教務主任が担任を兼務したり、通常よりも多くの授業を担当したりするケースが増え、管理職層にも負担がかかっている。
- ・多国籍児童の増加や多様なニーズを持つ児童一人一人への学習保障に必要な人材が不足しており、十分な個別対応が難しい状況である。
- ・教員不足により、若手教員の育成に必要なベテラン教員からの指導や、教育体制の構築が難しい。特に、若手教員が単独で学年を担当せざるを得ない状況では、その育成がより一層の課題となる。
- ・定年延長により勤務を続ける教員は増えたが、役職定年後にフルタイムで勤務する教員が少ないため、教員不足の解消には至っていない。
- ・教員不足が常態化し、学校現場の努力だけでは解決できない状況が続いている。これにより、教員は常に多忙感を抱え、結果として教職への魅力が低下するという悪循環に陥っている。

【定年延長による課題】

- ・60歳を超えて定年延長や再任用で勤務する教員の給与が大幅に減額されるにもかかわらず、担任業務や重い校務分掌を担わざるを得ない状況があり、教員の心理的・体力的な負担が大きい。
- ・61歳以降の給与減額は、教員の意識低下を招く懸念があり、役職定年後の教員が意欲を維持して働くこと自体が課題となっている。また、管理職経験者を含め、給与が下がる中で責任の重い業務を依頼しにくいという現場の葛藤があり、結果として、本来の能力を発揮できるような配置が難しくなっている。
- ・定年延長による教員の多様な働き方は、教員確保の点でありがたい一方、シフト作成や校務分掌の調整を複雑にし、特定の教員への仕事量の偏りを生じさせている。
- ・管理職の役職定年後の働き方に対する不安が大きく、モチベーションの維持が難しい。今後、更に定年延長の対象教員が増えることを考えると、学校組織全体の活性化にも影響を及ぼす懸念がある。

【その他の課題】

- ・現場の教員は、保護者対応や地域との連携など、学校の役割が拡大し多岐にわたる業務に追われている。校務DXなどの業務改善が進められているものの、教員不足や代替措置の不足が根本的な解決を阻み、働きがいや働きやすさの向上が困難な状況にある。

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〉

- ・産休・育休・病休による欠員や、小規模校における校務分掌の多さに対し、残された教員が役割を分担し、複数教員で業務に取り組むことで対応している。
- ・代替教員が見つからない状況において、教員免許を持つ学習支援員に担任を依頼したり、会計年度任用職員や学校運営支援員に通級指導、日本語指導、業務軽減などを依頼したりしている。また、学校独自で人材探しや依頼開拓を行うなど、教員確保に努めている。

〈教員不足に対応するための体制づくり〉

- ・教職員同士の所属感を高め、チームとしての学校運営を推進するため、若手・中堅・ベテランを組み合わせた学年ごとにペアで配置している。個々の教員の強みや経験を活かしつつ、業務が特定の教員に集中しないよう配慮し、互いに理解し尊重し合える関係性の構築に努めている。
- ・若手教員が学級担任を務める現状に対応するため、中堅教員を要とした研究・相談体制を構築し、対話の場を定期的に設けている。
- ・全教職員が意欲的に働くよう、個々の考え方や強みを把握した上での、校務分掌や定期的な面談、校内巡視による困り感の把握など、きめ細やかな配慮を行っている。異世代間の学び合いや対話を促進し、教職員全体の同僚性を高めることで、働きがいのある職場環境づくりを目指している。

〈さらなる教員不足の未然防止〉

- ・全職員が意欲的に働くよう、コミュニケーションを重視し、居心地の良い職場環境づくりと雰囲気づくりに努めるとともに、教員の疲弊や長期休暇などを未然に防ぐため、個々の教職員の状況を把握し、早期に手を打つことや、業務の可視化を進めることに取り組んでいる。

〈管理職へのなり手不足に備えて〉

- ・学校では管理職の仕事のやりがいを伝え、中核となる校務分掌を任せることで、学校運営の経験を積ませるとともに、若手教員を育成する風土や管理職のあり方を学ぶ研修、教員採用試験や管理職登用試験を目指す教員への支援を通じて、次世代のリーダー育成に力を入れている。

【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〉

- ・校長が目指す組織改革のねらいや若手・中堅・ベテランそれぞれのステージに応じた役割と求められることについて、対話を通じて教職員に理解を促し、意欲向上や能力の発揮につなげる。面談を通してやる気を引き出す言葉かけを行い、教育に対する熱意を高く維持できるように努めている。
- ・様々な勤務態様の教職員がいる中で、本人の希望と学校の実情を考慮し、勤務時間や校務分掌の調整を行っている。
- ・これまでの経験や実績を活かせるよう、スーパーバイザーとしてアドバイザー的な役割や、専門性を発揮できる教科の担当を任せている。

【その他の課題について】

〈若手教員育成のために〉

- ・教員同士の学び合いや情報交換を重視し、自主活動や異世代で構成されたグループでの意見交換の場を設けている。
- ・若手教員のスキルアップを目指し、中堅教員とのペア配置によるチーム運営や、OJTが機能するような職員配置を推進している。また、若手教員の強みを活かした校務分掌の割り当て、

達成感や自己有用感を高める機会の提供、そして個別の面談や声かけを通じて、若手教員の成長を支援している。

- ・若手教員が悩みや疑問を打ち明けやすい、居心地の良い職場環境づくりを心がけ、職員自らが企画する研修会などを通じて、職員が自律的に学び、成長できる機会を提供している。

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】

- ・育休、病休、産休における代替教員の不足が学校現場の課題である。学校独自での対応は困難であるため、年度当初からの十分な確保や、男性育児休業取得促進に伴う人員確保についても教育委員会と連携をとって行う必要がある。
- ・教員不足を解消するためには、再任用や定年延長の教員に頼るだけでなく、新採用教員の数を増やすことが不可欠である。新採用教員には、民間企業の新入社員と比べて責任の重さに差があるとの認識から、1年目から副担任などを経験させ、責任を段階的に学べるような人員加配による育成体制の構築を要望する。
- ・子どもたちへの教育の質を確保するため、小学校においても、できるだけ早期に3年生からの教科担任制を導入し、1・2年生は低学年専科とすべきである。教員の専門性を高め、より質の高い授業を提供できる環境整備が望まれる。
- ・教職を目指す学生が学校現場を深く知る機会を設けることや、長年講師を務める教員の実践適正を判断して採用するなど、教職の魅力を高め、多様な人材が参入しやすい仕組みづくりが必要である。
- ・学校の役割を再定義し、保護者対応や地域連携など、本来の教育活動以外の業務負担を軽減する改革と管理職の働き方改革も強く求められている。

〈管理職のなり手不足に備えて〉

- ・意欲のある教員が学校のリーダーとして活躍できるよう、具体的な個別激励や学習会を通じて育成を強化すべきである。また、教頭や教務主任が学校を牽引する機会を増やし、若手教員がそのポテンシャルを存分に発揮できるような環境と余裕ある人員配置を可能にすることで、次世代のリーダー育成につなげたい。
- ・役職定年制の延長や、現行よりも2歳引き上げることで、管理職経験を持つ教員が継続して学校運営に貢献しようと思えるような制度改正を検討すべきである。

【定年延長による課題について】

- ・60歳以降の給与減額が教員の意欲低下や離職につながる懸念があるため、待遇改善を強く望む声がある。これにより、教員が60歳以降も前向きに働き続けられるようなプラスイメージを持てるようにし、定年延長教員や再任用教員の確保と定着を図るべきである。
- ・定年延長で担任を務める教員とそうでない教員の間で仕事量の差が大きいという課題があり、これに対する改善が求められている。定数1の教諭として配置されているにもかかわらず、給与面から同等の業務を依頼しづらい現状があるため、給与体系の見直しと合わせて、定数分の業務を円滑に依頼できるような適正配置と業務分担の調整が必要である。
- ・役職定年後の教員の働き方に関する不安が大きいため、今後さらに定年延長の対象者が増えることを考慮し、やりがいを持って働き続けられるような具体的な解決策や多様な働き方のモデルを提示することが課題である。

【その他の課題について】

- ・すべての教職員がモチベーション高く勤務できるよう、業務を適切に任せ、責任を明確化するとともに、気軽に声かけのできる開かれた職員室の雰囲気づくりが不可欠である。

調査Ⅲ 今日的な課題に即応した学校づくりに関する問題

問 21

若手教員の割合が増している現場での工夫として、貴校で「チーム担任制」を行っている実践やチーム担任制の効果を期待して行っている工夫した取組について詳しくお書きください。 (記述式)

【チーム担任制を行っている実践やチーム担任制の効果を期待して行っている工夫】

- ・ 3・4年、5・6年をそれぞれ3人体制でサポートしている。ローテーションの時期については、3・4年は、初任者研修および通級担当教諭がチームマネージャーとして2人の担任をサポートしている。ローテーションは難しい。5・6年は、担当教諭で相談し時期を見て実施する予定だが、現在は1年への対応があり、2人体制なのでローテーションはしていない。
- ・ 単学級の学年(1, 3年)で実施している。それぞれ、教務主任、TT加配教員が副担任としてつき、2人で学級運営をしている。
- ・ 5・6年それぞれに副担任を配置し、担任と給食指導をするなど、担任の補佐をしている。
- ・ 1年の担任が経験のない講師ということもあり、1年のみ第2担任を置き、第2担任を教頭がしている。
- ・ 4年の1学級で2人による担任制としている。それぞれが朝、夕方に1時間ずつ部分休業を取得のため、この体制を採用した。
- ・ 8クラス(特別支援2クラス)の規模で「チーム担任制」を実施している。低・中・高学年の担任2名ずつに、教頭、教務主任、特別支援担任の1名ずつを副担任に指名して、小さいチームを編成している。
- ・ 1・2年、3・4年、5・6年でチーム担任制としている。3・4年のチーム主任は教務が兼務している。1・2年と5・6年は、2人である。主担当と副担当にしている。
- ・ どの学年も1学級の状況で、1年、2年と3年でチーム担任制を実施している。1年担任と1年副担任がいて、1年副担任が1年音楽、1年体育、2年書写、2年音楽、2年体育をT1で授業している。3年副担任が国語、理科、図工をT1で授業している。
- ・ チーム担任制への移行期として、3人で2学級を見る体制を整えている。
- ・ 3年以上の2クラスを3人体制で実施している。主担任をおいている。教科担任制も実施している。
- ・ 6年の2学級を3人で担任している。ホームルームティーチャーとしての役割分担はある。
- ・ 学年2クラスの学校で、3年に加配教員を学年主任として配置し、3人でチーム担任制を実施している。3・4年は、教科担任の授業時間を増やし、複数の教員が授業に入れるようにしている。
- ・ 規模の小さい学校なので、チーム担任制という取組は実施していないが、低、中、高学年に分かれて、2つの学年で校外学習へ行くなど、複数の教員で2学年を観るという取組を行っている。
- ・ 道徳の学年横持ちを実施している。
- ・ 3年と4年、5年と6年で合同体育や道徳、朝・帰りの会の入替などを実施している。
- ・ チーム担任制をめざして、複数学級の学年(4・6年)において、教科担任制に取り組んでいる。4年は、1組担任が国語、2組担任が算数、外国語、音楽を担当している。6年は、1組担任が社会、2組担任が家庭科、書写を担当している。今後様子を見ながら、道徳や給食、朝・帰りの会などの時間も担任を入れ替えて行う予定である。
- ・ 支援学級2クラスを2人で支援している。
- ・ 低・中・高のチームを意識して、授業を合同で行ったり、授業を交換したりすることで、2人で2学年に目を配るようにしている。
- ・ チーム担任制までは行っていないが、3・4年、5・6年の一科の教科で互いに授業に入り合っている。2学年を2人の担任で見るという意識を持つことができている。

- ・純粋なチーム担任制ではないが、特別支援の担任はそのまで、支援が必要な児童に1人。加配の先生をつけて担任の負担を減らしている。
- ・2・3年、4・5年と、2つの変則的な複式学級があり、一部の授業は1・2年、3・4年、5・6年の学年で行っている。また、算数、理科、英語については、教科担任制なので、時間割はかなり複雑で、入替もしにくいか、1つの学級に多くの先生でかかわることができている。
- ・2学年が交流して学習発表会を行っている。担任以外の教員から指導が入るので、児童にも担任にも効果がある。
- ・高学年で横持ちを行っており、3人の先生で3クラスを指導する、というチーム担任制に通じる取組を行っている。子どもにも先生にも効果が出ている。
- ・複数の教員が教科担任として学級に入り、児童に対して多角的な見方・指導・支援を行うようしている。
- ・児童を多面的に理解して支援したい、安心して学校に通ってほしい、学年規模で人間関係を育てたいなど、児童の目線でチーム担任制を捉えている。具体的には、6年前から毎年クラス替え→教科担任制→学年内の教科担任制（国語・算数）→今年は学年担任制も導入と、徐々にチーム担任制を広げてきた。児童が紡ぐ協同的な学びを学校改革の柱に据えて推進しているので、スムーズに展開できている。誰がどの学年・学級に入っても授業ができる、目の前の児童に目の前の子として声をかける姿勢が教職員に広がりつつある。
- ・道徳や学級活動（手始めに給食指導）を学年または低・中・高学年部会内でローテーションして教員の学び合いと児童の多様な人物や考えに触れる機会の充実を図っている。
- ・全学年が2学級であり、担任2名がお互いに協力して学年全体を見渡した指導支援をお願いしており、学年内での教科担任制も取り入れている。よって、実質「学年2人担任制」のようなものである。連携が取れる学年担任2人組は「チーム担任制」と同等かそれ以上の効果が期待できると思われる。
- ・朝の会、帰りの会、給食指導、道徳の授業のローテーションは実施しているが、担任業務すべてをローテーションすることは実施していない。
- ・1学年2クラスの学年は、お互いのクラスの教科を担当するような時間割をしている。特に1年は初任者が担任なので、2クラスの時間割を全く一緒にして進めていることで、ベテランが初任者の授業をフォローしたり、初任者がベテランの工夫をまねたりしている。
- ・どの学年もTTで授業する際は、事前に打ち合わせをして、事後に評価と改善を協議している。
- ・あえて2学年の複式にして、主要5教科は教科担任制を入れて、単学年で授業を行っている。複数の教員で見ることができる。
- ・授業交換や教科担任制、朝の会や給食を教員がローテーションするなど、多くの目で子どもたちを見ることや学級を一人で担任することの精神的な負担を含めた負担を軽減する取組はしているが、これらとチーム担任制の目的とは全く別のものだと思っている。チーム担任制のそもそもの目的である教員の持ち時間数を減らすことにはなっていない。
- ・チーム担任制までは実施していないが、特別支援学級3クラスでお互いの児童を見る程度のことは行っている。
- ・チーム担任にはしておらず、国語や算数・道徳や学級の時間を学年でそろえ、朝の会や給食も含めて入れ替わりをしている。

【複式学級での実践】

- ・へき地複式の小学校（特別支援学級1クラスを含め全5クラス）である。全校で実施している。1・2年は単学級で、各担任1人ずつと2学年合わせての副担任1人体制をとっている。3・4年は1クラスで、担任1人、副担任1人体制をとっている。5・6年は1クラスで、担任1人、副担任2人体制をとっている。副担任のうち、1人は特に特別支援学級児童

の対応をしている。3・4年と5・6年の2クラスには、複式解消のため、講師が入っている。副担任として、特にそのクラスを担当するが、他のクラスの授業にも入る。メリットとしては、担任の手すきの時間が増えること。多くの目で児童を見取り、情報交換しながら対応できること。複式解消は、国・算・社・理・外国語で行い、学年に応じたきめこまかな授業ができる。デメリットは特にない。

【保護者への対応】

- ・保護者からの連絡に対しては、3人の教員が協議したり相談したりして対応を考えられるので、若手教員にとっては心強い面はある。
- ・単学級の学年(1・3年生)で実施している。保護者へは、入学式と年度はじめ、および4月の学校公開日に説明をした。保護者懇談会は、主担任一人で行う予定だが、日々の問い合わせなどは、どちらでも対応できるように、こまめに連絡を取り合っている。
- ・4年生の1学級で2人による担任制としている。年度はじめに保護者に対し、丁寧に説明を行った。児童からも保護者からも異論はない。
- ・へき地複式の小学校である。保護者には、PTA総会や学校だよりで職員紹介と複式解消の体制を説明した。
- ・1・2年、3・4年、5・6年でチーム担任制としている。保護者に、「教員の個性やよさを生かせる。」「複数の目で子どもを見守るメリットがある。」と説明した。保護者対応窓口は、従来と同じである。保護者会は、希望があれば、主任も同席する。
- ・学年2クラスの学校で、3年生に加配教員を学年主任として配置し、3人でチーム担任制を実施している。保護者会や授業参観などの保護者への対応は分業していない。
- ・単学級で教職員数に全く余裕がないので、2学年をチームとして2～3人で担任している。教科担任制を推進して実施している。保護者にはPTA総会で目的と共に説明した。
- ・6年の2学級を3人で担任している。PTA総会で説明を行った。
- ・複式学級が多い学校なので、担任の学年間の移動が難しく同じ児童を何年も担任することが起きる。そこで、そのような学級に対しては管理職をはじめ多くの先生が授業に入るようにして、子どもたちを多くの教員で見ているというアピールを保護者に対して行った。

【その他】

- ・必要性は感じているので、先行事例の状況を知りたい。
- ・完全なチーム担任制は現体制ではデメリットの方が大きいと考えているので実施できていない。令和8年度は各学年部チームで互いに教科を持ち合う教科担任制を取り入れたり、2つの学年で学年行事を合同開催したりして、先生の行事企画運営への負担を減らし、多くの目で子どもを見る体制は作りたい。
- ・子どもや保護者対応は複数で行うなど、負担軽減を図っている。
- ・単学級小規模校にはかえって負担である。
- ・チーム担任制をするためには、教員の加配などの条件整備がなければ実現は難しい。
- ・基礎定数を増やさないと、実質的に厳しい。