学校の今に寄り添い、教育委員会とともに未来を描く

［ビューネクスト］教育委員会版

VIEW next

2022 Vol. 3

全国の教育委員会に無料でお届けしています

表紙の学校
群馬県
**高崎市立
塚沢中学校**

教育長が語る Leader's View
静岡県浜松市
キャリア教育を充実させ、
多文化共生社会を生きる力を育む

特集
働きがいを高めて、真の「働き方改革」へ

特別企画
外国につながる子ども支援の充実

実践事例で見る 学びのnext
ICTの効果的な活用
―中学校・音楽の授業編

Benesse

キャリア教育を軸に個々の可能性を伸ばし、多文化共生社会で幸せに生きる力を育む

静岡県 浜松市教育委員会 教育長 宮﨑 正

みやざき・ただし　静岡県の公立中学校教諭を経て、静岡県教育委員会人事課人事管理主事、浜松市教育委員会学校教育部次長（教職員課長）、同市立中学校校長、全日本中学校長会副会長等を歴任。2022年1月から現職。

幸せに生きる力の土台となる4つの力を教育活動全体で育む

本市は、全国の市町村で2番目に面積が広く、工場などが立地する都市部と緑豊かな中山間地域を併せ持ちます。都市部を中心に外国人市民も多く、外国籍の子どもが全児童生徒の約3％を占めており、多文化共生社会*1の実現に向けた施策を推進しています。

そうした地勢などを背景に、2015年から10年間を基本構想とする第3次教育総合計画「はままつ人づくり未来プラン」を策定しました。「未来創造への人づくり」「市民協働による人づくり」を理念とし、計画を各5年の前・後期に分けて取り組んでいます。

2020年度からの後期計画は、「キャリア教育を核とした人づくりの推進」を軸に、キャリア教育で生涯にわたって自分らしく幸せに生きていくための力を育むことを重点としました。各学校では、4つの基礎的・汎用的能力である、「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」を基に、キャリア教育で育てたい力を設定し、市独自の「キャリア教育ガイドブック」を活用しながら、教育活動全体で意図的・計画的に取り組んでいます。特に2021年度までは、市内の十数校をモデル校に選定し、実践事例や成果を市全体で共有するなど、キャリア教育の全市展開に向けて取り組みました。

各学校では、キャリア教育の推進役を担うキャリア教育推進教師を中心に、全教員がキャリア教育で育てたい力を意識して取り組んでいます。例えば、教科学習では、今の学びが将来につながるよう、年間指導計画に位置づけて実践しています。2021年度のアンケート調査では、9割以上の教員が育てたい力を意識して指導しているという結果が得られました。また、子どもは、キャリア教育に関する学びや経験を「キャリア・パスポート」のワークシートに蓄積し、それを小学校から中学・高校へとつなげていくことで、自分の成長を感じ取ったり、将来の展望につなげたりしています。

これらの取り組みが評価され、2021年度、文部科学省「キャリア教育優良教育委員会」として表彰されました。

外国につながる子ども*2の学びをICTを活用して支援

後期計画では、教育の情報化にも重点を置いており、今年度は協働学習での活用が一気に進みました。各学校の授業実践をオンラインで共有する仕組みも整えて、市全体で質の高い授業を支えています。教員研修では、ライブ配信やオンデマンド配信を導入し、ICTを活用した働き方改革にもつなげています。

多文化共生に向けた施策にも、ICTは欠かせません。外国につながる子どもが多く通う小・中学校では、多言語翻訳アプリや多言語翻訳機などを使って、言語の壁を越えて協働学習を行うなど、ICTを駆使した新たな教育活動に挑戦しています。さらに、学習支援や生活指導、保護者への説明等にも、活用の幅を広げています。

外国につながる子どもへの支援は、本市が長年重視している施策の1つです。各学校では、NPOなどの協力を得て日本語指導を充実させており、2019年度から、市立小学校入学予定で日本語がほとんど理解で

＊1　国籍や民族などの異なる人々が、地域社会の構成員として、国籍及び社会的文化的背景を認め合い、相互に人格と個性を尊重しつつ、支え合いながら共生する社会のこと。
＊2　国籍を問わず、外国にルーツを持つ子どものこと。外国籍の子どもだけでなく、日本国籍でも帰国子女や日本語を母語としない子ども、無国籍・重国籍の子どもなども含まれる。「外国にルーツを持つ子ども」「海外につながる子ども」などの表現もある。

きない幼児とその保護者を対象に、入学前の「プレスクール」事業を始めました。さらに、2022年４月からは、初めて日本の中学校に編入する中学生が、在籍校での円滑な適応を図るため、「初期日本語指導拠点校」を開設し、重点的な日本語・学習指導を行っています。

外国につながる子どもは、将来のロールモデルが少ないという課題もあります。そこで、保護者を交えて進路や将来について語り合い、一人ひとりのライフコース（成長の道すじ）を考える「進路について語る会」を実施するなど、自分の望むキャリア形成ができるように支援しています。

地域との協働を強化し、他の施策との相乗効果を図る

コミュニティ・スクールも推進中で、現時点で市立小・中学校の約９割がコミュニティ・スクールとなり、2024年度までに全市立小・中学校に広げる計画です。コミュニティ・スクールの仕組みを通して、保護者や地域住民との連携が深まり、様々な教育活動が充実することで、キャリア教育を始めとした教育施策の効果が、一層高まることを期待しています。

そして、後期計画では、施策の教育効果の検証を重視し、PDCAサイクルを機能させています。一つひとつの施策に関して、子どもや教員の意識の変化、環境や仕組みの進展など、成果指標を設定し、毎年行うアンケート調査などの結果を基に評価・検証し、施策を改善しています。

例えば、キャリア教育に関する施策では、後期計画終了の2024年度末までに、「将来の夢を持っている子どもの割合が90%」を指標の１つにしています。2021年度は80.1%でしたので、目標達成に向けて取り組みを見直しているところです。

教職の素晴らしさを発信して日本の教育をもっと明るく

今後、教育長として成し遂げたいことの１つは、教員不足が社会問題となる中で、教職の素晴らしさを世の中に広めていくことです。中学校の教員や校長を務めていた頃、生徒とともに試行錯誤を重ねながら、同じ目標に向かって進み、生徒の成長を支える役割を果たせたことは、私にとって、これ以上ない財産です。同じ経験を共有した生徒たちが、大人になった今も、私を頼ってくれることをうれしく思っています。

そのような教員の仕事の魅力を現場の先生方とともに社会に発信し、教職を志望する若者を１人でも増やし、日本の教育をもっと明るくしたい。そうした思いを根底に抱きながら、本市の教育施策の充実にまい進していきます。

静岡県浜松市
プロフィール

◎県内で最大の人口を有する政令指定都市。浜松城の城下町、東海道の宿場町として栄えた。自動車・オートバイなどの輸送機器産業、浴衣などの繊維産業、ピアノを始めとする楽器産業の三大産業を中心として、「製造業のまち」「ものづくりのまち」「音楽のまち」として知られる。 **人口** 約79万4,000人 **面積** 1,558.06㎢ **市立小・中学校数** 小学校97校、中学校49校（学校数には分校を含む） **教職員数** 約3,850人 **児童生徒数** 約６万1,500人 **電話** 053-457-2401（教育総務課）

VIEWnext 2022 Vol.3 Contents

4 **特集**

働きがいを高めて、真の「働き方改革」へ

5 提言
一人ひとりがやりがいを持って主体的に働く
「働きがい改革」を目指して
愛媛大学大学院教育学研究科 教授 露口健司

9 事例1 富山県 南砺市教育委員会、南砺市立城端中学校
市内全校に「チーム担任制」を導入
業務の分担を図り、教員が学び合う環境を築く

12 事例2 群馬県 高崎市教育委員会、高崎市立塚沢中学校 表紙の学校
「メンター制度」で若手教員とミドルリーダーを育成
学校全体の指導力と同僚性の向上を図る

15 事例3 長崎県東彼杵郡 東彼杵町教育委員会、
東彼杵町立東彼杵中学校・彼杵小学校・千綿小学校
教委・学校・ICT支援員がチームで授業の質を高め、
子どもの学力と教員の働きがいを向上

18 事例4 愛媛県南宇和郡 愛南町教育委員会、愛南町立城辺小学校
教委と学校の密なコミュニケーションで安心感と
信頼関係を醸成し、教員の「働きたい改革」を支援

21 **特別企画**

就学支援や日本語教育の現状とこれから
外国につながる子ども支援の充実を

提言 明治大学 国際日本学部 特任教授 佐藤郡衛
個の実態と課題を捉えた支援で、「多文化共生社会」の実現を

実践事例 神奈川県 藤沢市教育委員会
集住地域は国際教室を起点に指導体制を充実し、
散在地域は通級の日本語指導教室と巡回指導で対応

連載

1 教育長が語る Leader's View
静岡県 浜松市教育委員会 教育長 宮﨑 正
キャリア教育を軸に個々の可能性を伸ばし、多文化共生社会で幸せに生きる力を育む

28 実践事例で見る 学びのnext
石川県 能美市立辰口中学校
生徒と教職員が全員で、端末を文房具のように使う状態を目指し、
効果的な学習ソフトの活用を推進

31 Benesse Report データで教育を読む
教職員の「働き方の改善」と「学びの充実」の両立

34 教委がつなぐ地域と学校
茨城県 牛久市教育委員会 Web VIEWnext ONLINE
教育活動のねらいを共有することが地域の支援を生み、働き方改革に寄与

VIEWnext ONLINE にも教育情報が満載！

VIEWnext 教育委員会版の
バックナンバーもご覧いただけます

https://view-next.benesse.jp/

VIEW next ONLINE 検索

または、
右記の2次元コードから
アクセスできます。▶▶▶

Web VIEWnext ONLINE
上記マークがついている記事は、関連記事や動画をご覧いただけます

◎VIEWnext ONLINE の「学校教育情報誌『VIEW next』」の「ウェブオリジナル記事」コーナーでは、本誌に関連した記事や動画を掲載しています。本誌の該当ページに記載しているそれぞれのアクセス方法でご覧ください。

◎ウェブオリジナル記事のトップページには、右記の2次元コードからアクセスできます。▶

読者アンケートのお願い

今後の誌面づくりのために、読者の皆様の声をお聞かせください。

◉3問だけの、簡単なウェブアンケートです。

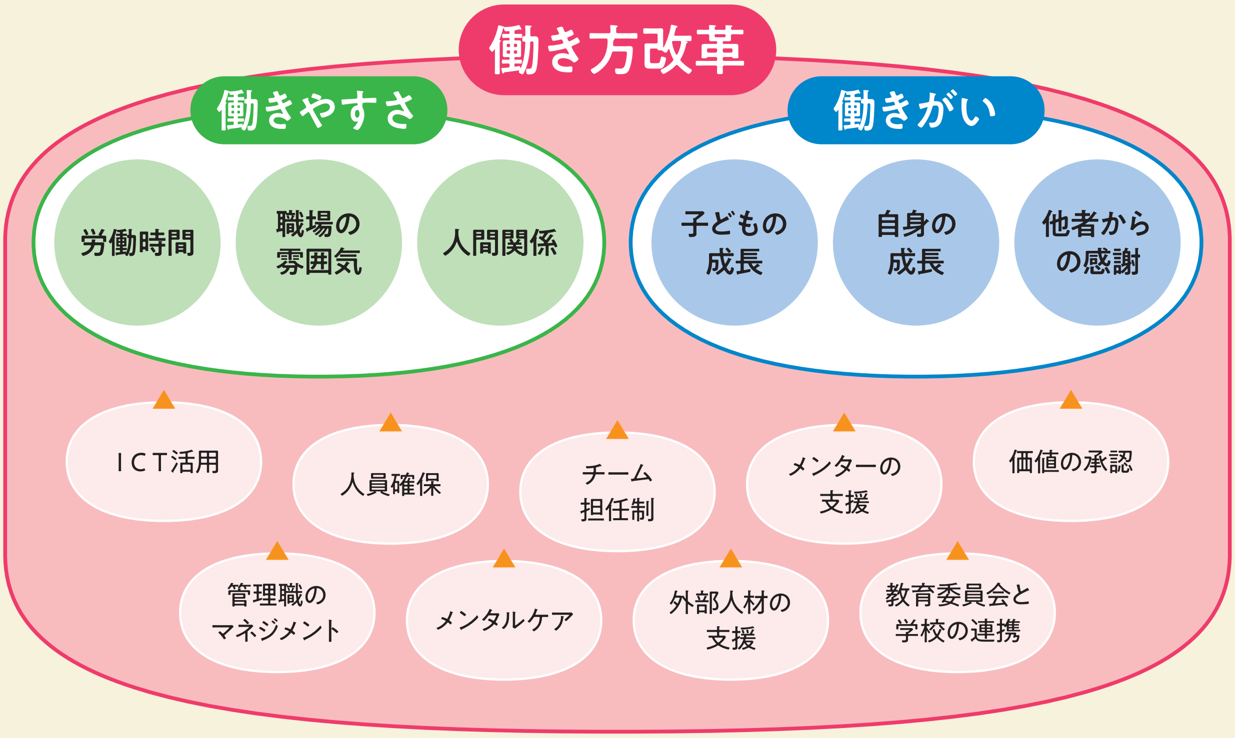
◉下記の2次元コードから、アンケート画面にアクセスできます。

回答の締め切りは **1月10日(火)** です

＊本文中のプロフィールはすべて取材時のものです。また、敬称略とさせていただきます。
＊本誌記載の記事、写真の無断複写、複製及び転載を禁じます。

働きがいを高めて、真の「働き方改革」へ

持続可能な学校教育の運営体制の構築を目指して進められている「働き方改革」。その目的は、「これまでの働き方を見直し、自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになること」*だ。安心・安全な職場環境である「働きやすさ」と、前向きな意思を持って仕事に取り組む「働きがい」を両立させるための手立てとはどのようなものか。
よりよい学校組織づくりについて研究する有識者と、働きがいを重視した施策を推進する4つの教育委員会と6校の実践事例から、働き方改革のあり方について掘り下げていく。



『VIEW next』高校版でも働き方改革を特集！
2022年度6月号でも「働き方改革」を特集しています。小・中学校でも参考になる事例ですので、『VIEW next ONLINE』でぜひご覧ください。右の2次元コードからアクセスできます。

＊ 中央教育審議会「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」（2019年1月）より。

一人ひとりがやりがいを持って主体的に働く「働きがい改革」を目指して

愛媛大学大学院教育学研究科 教授 露口健司

業務を効率化し、長時間労働をなくして、誰もが働きやすい労働環境を整備することは重要だが、教員一人ひとりがやりがいを持ち、主体的に働ける環境をつくる「働きがい改革」こそが、真の働き方改革だと言えよう。そこで、愛媛県の学校における働き方改革の推進や、教職員支援機構の「働きがい支援の校長研修」などで「働きがい改革」を提唱する愛媛大学の露口健司教授に、「働きがい改革」の意味や実現に向けたポイント、業務改善の手法などをうかがった。

「時短」第一主義ではなく、「働きがい」を追求する改革へ

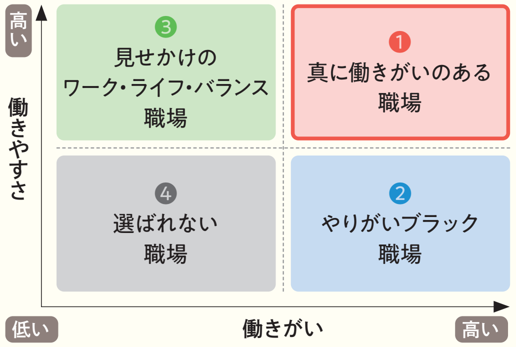
日本が進めている働き方改革は、働く人の個々の事情に応じて多様な働き方を選択できる社会の実現を目指しています。働く人がやりがいを感じ、能力を発揮できる労働環境を整備することも大切です。その中で、学校における働き方改革は、教員の働き方を見直し、教員が授業スキルを磨くことで、自身の人間性や創造性を高め、教育活動の質を向上させることを目的として取り組まれています。

ところが、教員の労働時間があまりにも長いことがクローズアップされたためか、働き方改革というと、時間外勤務の削減や業務の効率化などに重きが置かれる傾向が見られます。ある自治体では、労働時間を一定の水準に削減した学校への表彰制度が検討されていました。児童生徒への対応が疎(おろそ)かになっても教員を早く帰らせる学校を表彰するのはおかしいのではないか、といった意見が出て、さすがに同制度は見直されました。

労働時間や業務量などの「働きやすさ」だけを追求すると、労働時間を減らし、早く帰宅すればよいというような、見せかけのワーク・ライフ・バランスに陥りがちです。また、教員が意欲的に仕事をしているように見えていても、「子どものために」とその気にさせて働かせる、いわゆる「やりがい詐欺」では、長時間労働によって心身の健康を損ねる恐れがあります。実際、時間外勤務が月80時間を超えると、幸福感が激減し、抑うつ傾向が現れるというデータがあります。要は、両者のバランスが大切なのです（**図1**）。

今、学校現場に求められているのは、労働時間を減らすだけの「働き方改革」からさらに踏み込み、「**働きがい改革**」に発展させることです。働き方改革の目的は、教員の健康・安全・福利厚生をテーマに、教員が

図1 「働きやすさ」と「働きがい」の関係



働きやすい労働環境であっても、働きがいがなければ、仕事への満足度は高まらない（❸）。一方、働きがいがあっても、労働時間が過剰に長ければ、私生活や心身の健康が損なわれてしまう（❷）。働きやすさと働きがいを兼ね備えた、真に働きがいのある職場（❶）を目指すのが、「働きがい改革」だ。

※露口教授の提供資料を基に編集部で作成。

つゆぐち・けんじ　九州大学大学院人間環境学府博士後期課程修了。九州共立大学助教授を経て、2008年から愛媛大学教育学部へ。主な研究テーマは、学校組織のリーダーシップ、学校組織のウェル・ビーイングとワーク・エンゲージメントなど。国立教育政策研究所客員研究員、日本教職大学院協会編集委員会座長等も務める。著書に、『子供の学力とウェルビーイングを高める教育長のリーダーシップ』（共著、学事出版）『ソーシャル・キャピタルで解く教育問題』（ジダイ社）など。

安心して働ける労働環境をつくることです。働きがい改革では、それらに加えて、働く人が仕事から活力を得て、「この職場で働きたい」と仕事にやりがいを感じ、前向きに仕事に取り組む、「活力・熱意・没頭」の3つがそろった「**ワーク・エンゲージメント**」*1の高い状態になることを目指します。

理想の教育活動を実現するためには時間と労力が必要ですが、時間には限りがあります。「働きやすさ」と「働きがい」を両立させることで、心身ともに健全で真の働きがいのある学校をつくることが、教育委員会や管理職に求められているのです。

働きがいを高める鍵は、管理職からの価値づけ

「働きがい改革」の成果指標としては、次の5つが考えられます。

①時短（時間外勤務時間の分布）
②働きがい（ワーク・エンゲージメント）
③主観的幸福感（ウェル・ビーイング）
④抑うつ傾向（メンタルヘルス）
⑤職能開発（教員自身の学びの実践）

愛媛県では、それら5つの成果指標に加え、児童生徒・保護者・同僚・管理職との「**信頼度**」に関するアンケート調査*2を実施。集計結果は、市町村別や学校別、教員の年代別など、様々な区分でグラフ化し（**図2**）、各学校の校長間で共有することで、県全体でよりよい職場づくりを目指しています（**P.18～20事例4参照**）。

成果指標の中で、教育委員会が支援しやすいのは、**⑤職能開発**でしょう。校外研修への参加や先進校の視察、資格取得など、教員自身が学び、それを教育活動に生かしているといった実感を得られれば、働きがいのレベルが上がります。

管理職が教員一人ひとりにフィードバックすることも、働きがいを高める上で有効です。フィードバックをする際のポイントは、あなたがしている仕事がいかに大切なのかという「**職務の価値**」、他者の幸せのために働いているという「**働くことの価値**」、あなた自身の存在が大切であるという「**職場での自分の価値**」をしっかり伝えることです。

逆に、部活動や保護者との関係づくりなど、その教員が一生懸命に取り組み、成果を上げてきたことを、時間外勤務が多いからといって止めさせるのは、その教員の価値観を否定することにつながります。仕事の価値を見直すこと自体は大切ですが、労働時間を短くするために業務を一律にカットするのは、働きがいを損なわせるだけです。

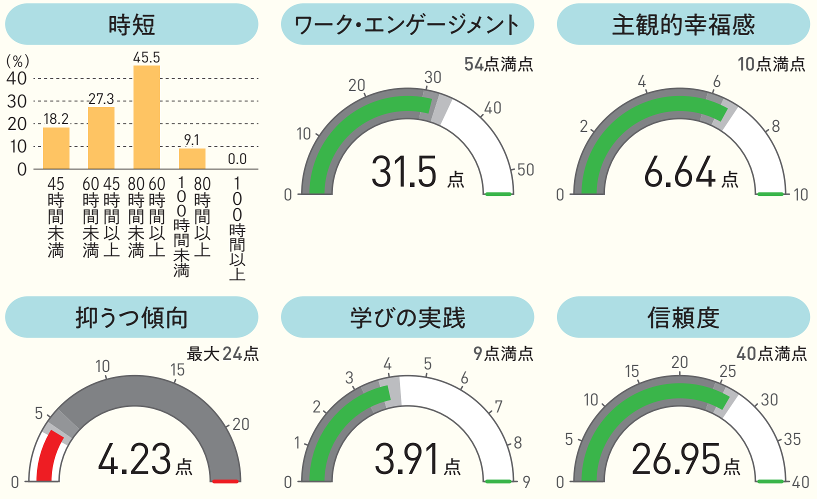
大切なのは、先生方の取り組みがいかに価値があるのかを伝えることです。子どものため、地域のために有効であることを実感できれば、多少の負担感はあっても、働きがいを持って取り組むことができるでしょう。

同僚や保護者との信頼関係は、働きがいを生む重要な要素

教員同士や保護者との**信頼関係**の構築も、働きがいと深くかかわっています。近年の調査結果より、児童生徒や保護者、同僚、管理職との信頼関係が、教員の働きがいや幸福感、成長感などに大きな影響を及ぼしていることが明らかになりました*2。信頼関係の構築には一定の時間が必要ですから、労働時間の削減を重視し過ぎると、十分な信頼関係を築くことも難しくなります。

また、1校での勤務年数がある程度長い方が、同僚や保護者と良好な関係が築けている実感を持っているといった調査結果があります。例えば、同僚との信頼関係は、6年目までは右肩上がりで、7年目以降は横ばいでした*2。つまり、短期間での異動は、信頼関係の構築を阻害する要因になり得るのです。信頼関係を築きやすくする観点では、一定の勤務年数を確保できるよう、人事のあり方

図2 働きがい改革の成果指標の示し方（愛媛県の例）



愛媛県では、働きがい改革の5つの指標と、信頼度について、教職員に実施したアンケート結果を、時短については時間外勤務時間の割合を棒グラフで、ほかの4つの指標と信頼度はタコメーターで示した。グレー部分に位置しないことを目安としており、抑うつ傾向は点数が低いほど、ほかの指標は点数が高いほど良好と言える。 ※露口教授の提供資料を基に編集部で作成。

＊1 オランダ・ユトレヒト大学のシャウフェリ 教授らが提唱した概念であり、「仕事から活力を得て生き生きとしている」（活力）、「仕事に誇りとやりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）の3つがそろった状態として定義される。 ＊2「小中学校における働き方改革に関する意識等調査」（2021年11月実施。有効回答者数4,664人。回収率59.7%）。

を見直す必要があるかもしれません。

自分が成長できているといった実感を持てることも、働きがいに大きな影響を与えます。その点でも、先輩・同僚との信頼関係は大切です。助言を得られたり、褒められたりすることで、職場での充実感を得られやすくなるからです。複数担任制によるチームでの学級運営（**P. 9～11事例1参照**）や、OJTやメンター制の若手育成システム（**P.12～14事例2参照**）など、チームとして信頼関係を構築する取り組みは、働きがいを高めることにつながるでしょう。

「働きがい改革」の研修では、負担感の視点で業務を整理

中央教育審議会の答申[*3]でも示されたように、教員は高度専門職業人ですから、管理を強化するのではなく、ルールを最小限にして主体性を重視するような働き方がふさわしいと考えます。労働時間の削減ありきではなく、各学校が業務の効率化や適材適所の人材配置を行うことで、教員一人ひとりの働きがいを高める努力をしていくことが大切です。

ポイントは、教員全員に対して「画一的に対処する学校文化」から、教員一人ひとりに合った「多様な働き方を認める学校文化」へと転換を図ることです。働きがいと負担感を区別しないまま、業務を一律に削減してしまうと、教員が働きがいを感じている業務まで削減してしまう恐れがあります。あるいは、業務の手抜きが多くなったり、やりたくてもできないことに焦りや罪悪感を抱いたりして、心身に不調をきたす心配が出てきます。

「働き方改革」と「働きがい改革」の違いを整理しましたが（**図3**）、現在、世の中の意識が「働きやすさ」を重視する傾向にあるので、「働きがい」の大切さを再認識し、両立を目指すことが大切です。

そこで、「働きがい改革」の研修では、業務改善を目的とした次のような研修を提案しています。

図3 「働き方改革」と「働きがい改革」の違い

働き方改革の価値（働きやすさ）	働きがい改革の価値（働きがい）
時間短縮重視	**ワーク・エンゲージメント**重視
上限を超えないことが最優先	家庭生活を含めた**ウェル・ビーイング**重視
キャリアを問わず画一的	**キャリア**に応じて弾力的
全員に画一的に対処	**オーダーメイド**の多様な生き方を認める
働き方は管理職が押しつける	働き方は教員が**主体的**に考える（自律的専門職）
働き方に関するルールがどんどん増える	ルールは最小限
労働者としての教員像	**高度専門職**としての教員像
教員の意識改革に責任を帰属	管理職のマネジメントに責任を帰属
業務の量的縮減を目指す	業務の**質的改善**を目指す
時間を超えて頑張る教員に罰がある	時間を超えて頑張る教員も報われる
ワーク・ライフ・バランス	**ワーク・アズ・ライフ**[*4]
信頼の優先順位が低い	**信頼**の優先順位が高い
自分の幸せ	**子どもやほかの人々の幸せ**
今の自分を楽にする	**未来**の自分を楽にする
仕事を減らす	**仕事を面白く**する
何よりも早く帰ることが大切	**教職の使命**こそが大切

※露口教授の提供資料を基に編集部で作成。

①業務を4つのゾーンに分類

各自の業務を10枚程度の付せんに書き出します。次に、縦軸を「実践できている」「実践できていない」、横軸を「取り組みたい」「取り組みたくない」とした業務分析シートに付せんを貼っていき、4つのゾーンに分類します（**図4** 1）。

②負担感のある業務の共通点を整理

数人でグループを組み、シートを見せ合うことで、「誰が」「何の業務を担い」「どの業務に負担を感じているのか」を明確にします。

そして、グループで話し合いながら、負担感のある業務の共通点を見いだします。負担感のある業務には、主に4つの特徴があります。

ⓐ何のために実施するのか、なぜ自分が行うのか、本務からの距離を感じる**「目的性の欠如」**

ⓑいつ終わるのか、めどが立たない**「限定性の欠如」**

ⓒやらされ感にあふれ、自分の提案や改善の余地がない**「主体性の欠如」**

ⓓ保護者や同僚などの中で、苦手な人とかかわらなければならない**「関係性の欠如」**

上記の視点で、負担に感じている業務を整理するとよいでしょう。

③負担感のある業務の改善策を検討

共通点が見えてきたら、改善策を検討します。シート右上の「❶働きがいを感じる」ゾーンにある業務はそのまま残し、ほかの3つのゾーンのうち、それぞれ隅に近い部分（**図4** 3 **のグレー部分**）に貼った業務について、改善する方策を考えます。

例えば、シート左下「❹手を抜いても支障のない業務」は、無条件に廃止しても問題ないはずです。一方で、実践できているけれども取り組みたくない「❸負担感のある業務」は、業務の目的や意義について改めて考えてみましょう。「大変だけど子ども

＊3「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて」（2015年12月）。 ＊4 筑波大学の落合陽一准教授が提唱した、ワーク（仕事）とライフ（プライベート）を分けずに、両方に価値を置き、人生全体を充実させていくこと。

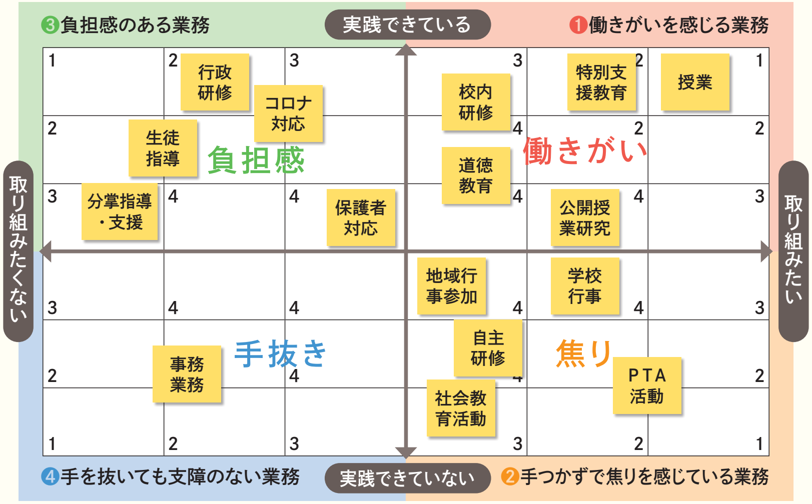
のためになっている」など、価値を再確認できれば、負担感の軽減や働きがいの向上につながるかもしれません。

そのほか、その業務が得意な人と不得意な人で業務を振り分けたり、管理職や教育委員会に任せるべき業務を見いだしたりと、一つひとつを話し合いながら業務を仕分けしていきます。競技経験のない部活動の顧問の場合でも、技術指導は外部の部活動指導員に任せ、顧問の教員は事務や生徒指導などを行うといった提案も生まれるでしょう。

業務を精選する際は、子どもや保護者からの信頼を損なう可能性の低いものを優先的に削減するといった考え方もあります。集金業務や資料の印刷、授業で使うICT機器の準備などは、スクール・サポート・スタッフやICT支援員に委託するなどして、教員本来の業務に注力できる環境を整えていきましょう（**P.15～17事例3参照**）。ICT支援員に教室を自由に出入りできる権限を与えて、教員の支援をしやすくするなど、外部人材の活用方法についても工夫する余地はあるのではないでしょうか。

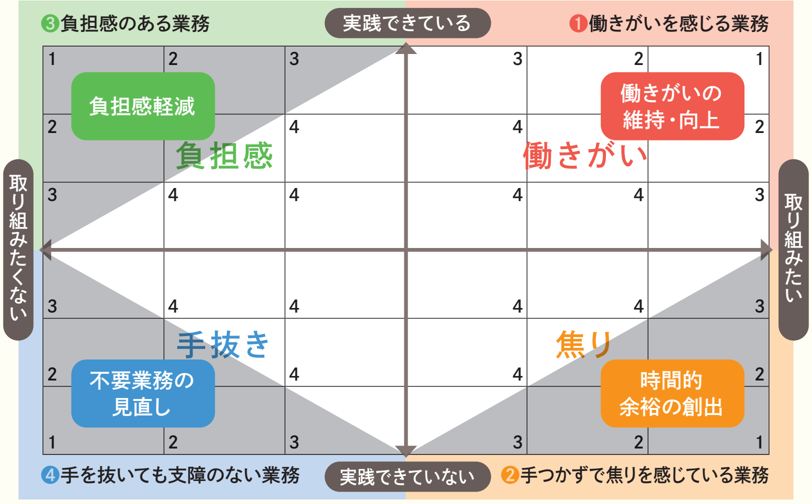
図4 業務改善研修の進め方

1 自分の業務内容を10枚程度の付せんに書き、業務分析シートに貼る。縦軸は、「実践できている」「実践できていない」、横軸は、「取り組みたい」「取り組みたくない」とし、重みづけをしながら貼る。重みづけは、各ゾーンを9マスに分け、「1～4」の4段階を参考にする。



2 グループでシートを見せ合い、負担感のある業務の共通点を見いだす。

3 グループで、負担感のある業務の改善策を検討する。右上ゾーンの「❶働きがいを感じる業務」は残し、ほかの3つのゾーンの隅にある業務（下図のグレー部分）について、精選や外部委託などを検討する。



※露口教授の提供資料を基に編集部で作成。

教員一人ひとりに合ったオーダーメイドの働き方を目指す

各グループで話し合った結果は、研修の参加者全員で共有しましょう。共有することで、教員によって幸福感や負担感は多様であり、働きがい改革が必要な教員とそうでない教員がいることに気づくはずです。そして、それらの状況を踏まえて、管理職は、教員一人ひとりと話し合い、適材適所の人員配置や適切な役割分担を考えて、オーダーメイドの働き方をつくっていくことが理想です。

予算や人材の枠がある中、教育委員会ができることは限られているかもしれません。しかし、少なくとも、時間外勤務時間が多いからといって責めるような管理的な姿勢ではなく、教員を見守り、支える存在であってほしいと思います。

愛媛県で行った調査では、教員の主観的幸福感が高い地域では、教育委員会が積極的にアイデアを出して、学校を支えていました。そのことからも、学校が主体的に改革に取り組める、そして先生方が力を発揮できるような環境づくりを積極的に支援することが、教育委員会の大切な役割だと言えるでしょう。

市内全校に「チーム担任制」を導入 業務の分担を図り、教員が学び合う環境を築く

富山県 南砺（なんと）市教育委員会、南砺市立城端（じょうはな）中学校

富山県南砺市は、2020年4月、すべての市立学校に「チーム担任制」を導入。1人の教員が1学級のすべての運営を担うのではなく、学年・学校全体で学級運営を行う体制にした。教育の質を担保しながら、教員一人ひとりの負担軽減が図られるとともに、教員が互いの指導を見て、学び合いがしやすくなり、特に若手教員の育成につながっている。

自治体概要

◎ 2004年、４町４村が合併して誕生。富山県南西部に位置する。2021年４月、義務教育学校「南砺つばき学舎」を新設し、少人数クラスで一人ひとりの人間性と資質・能力を育成。2023年度からは全市立学校で特認校制度を導入するなど、教育行政改革に意欲的に取り組んでいる。

人口 約4万 8,000 人　**面積** 668.64㎢
市立学校数 小学校８校、中学校７校、義務教育学校１校
児童生徒数 約 3,160 人　**教員数** 約 300 人

南砺市教育委員会

各学校の主体性を尊重し、多様性を保障して 学校の「活力」と教員の「働きがい」を生み出す

教育長
松本謙一
まつもと・けんいち
小・中学校教諭、大学教授等を経て、2019年度から現職。富山大学名誉教授。

複数の教員がチームとなり、学級運営を担当

南砺市教育委員会（以下、市教委）がチーム担任制を導入した背景について、松本謙一教育長は次のように語る。

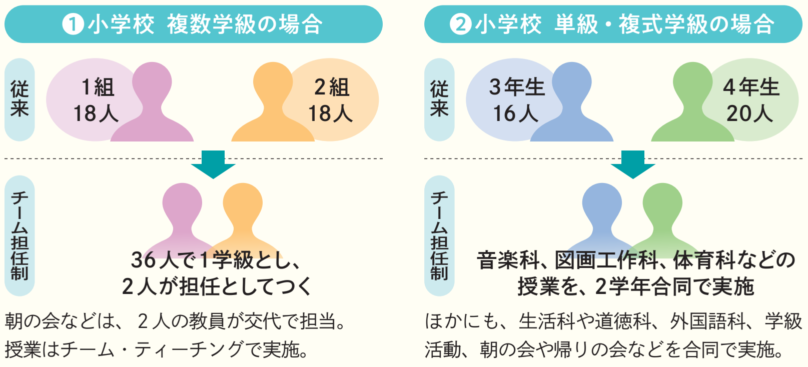
「本市は、恒常的な教員の多忙感に加え、慢性的な教員不足が課題です。富山県の公立学校の教員採用試験倍率は４年連続で前年度を下回り、全国最低でした。加えて、本市には、20代の教員の数が多いため、ノウハウの継承や指導力向上が急務でした」

それらの課題に対し、松本教育長が打ち出した施策の１つが「**チーム担任制**」だ。１学級１担任とする従来の学級運営の方法を見直し、2020年４月から、複数の教員がチームで学級運営にかかわる体制とした。

例えば、小学校で１学年の児童数が36人の場合、教員は２人配置されるが、２学級とせず、36人を１学級として交互に朝の会を担当したり、**チーム・ティーチング**（以下、ＴＴ）で授業を行ったりする（**図１①**）。ベテラン教員と若手教員の組み合わせにすることで、ＯＪＴも可能になる。

１学年１学級の小学校では、学習指導要領が２学年ごとに記載されている音楽科などの授業を２学年合同で実施。その教科を得意な教員が担当したり、ＴＴで行ったりする（**図１②**）。図画工作科はベテラン教員が、

図1 チーム担任制の例



※南砺市教育委員会の提供資料を基に編集部で作成。

体育科は若手教員が中心に授業を進めるなど、教職歴や得意教科に応じた適材適所の指導体制が可能となった。分担することで、授業準備や教材研究に時間をかけられ、より授業の質を高められると、松本教育長は語る。

「限られた予算や人員で、最大限の効果を上げようと考えるなら、すべての教員の質を均等に高めようとするよりも、それぞれの教員の長所を生かして助け合う方が、教員の負担感の軽減にもつながると感じます」

各学校の主体性に任せたことで時差出勤が可能となった学校も

チーム担任制は、すべての市立学校での実施を基本方針としたが、学級数や教員数などは学校ごとに異なるため、具体的な方法は各学校に任せている。例えば、朝の会を、１・２組と３・４組で、２学級ずつまとめて行う学校もあれば、1学級単位で週ごとに担当を替える学校もある。

「４町４村が合併して誕生した本市は、山間部や平野部など、多様な地域性があります。地域の実情に応じた学校づくりを行うことが重要であり、教員が自ら考え、判断して取り組んでほしいと校長に伝えています。市教委の言う通りに動くだけでは、先生方はワクワクしませんし、働きがいも感じないでしょう」（松本教育長）

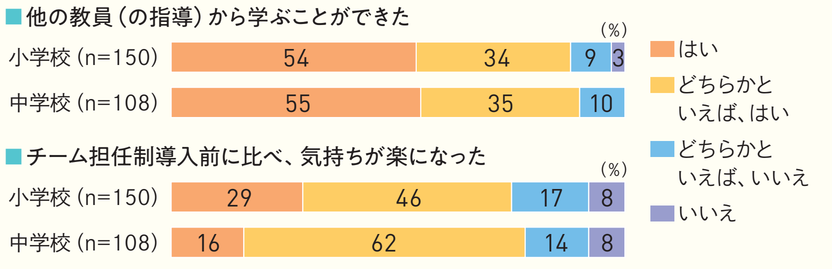
学校の主体性を尊重し、多様性を保障することが、各学校の活力を生み出すことにつながるという考えの下、2023年度から、すべての市立学校で「**特認校制度**」を導入。その際、各学校が自校の魅力を発信するＰＲ動画を作成し、動画投稿サイトで公開することにした。

チーム担任制にしたことで、教員の**時差出勤**を可能にした学校もある。１学年２学級を３人で担当する場合、朝の会を担当しない日は、出勤時刻をずらすことができる。遅番の教員が部活動を指導し、早番の教員は早く帰るなど、柔軟な勤務形態を可能にした。

「チーム担任制では、これまで学級担任を持たなかった学年主任の業務が増えるのではないかといった声もありました。しかし、特定の教員に業務が集中するようであれば、チームの別の教員が『自分がやります』と申し出るなど、チーム内で助け合う関係を築いていくことを期待しました」（松本教育長）

夏季休業や冬季休業の期間は、各学校が決め、時間割の変更や、勤務時間の短縮に振り替えることができるようにした。例えば、スキー部が活発な中学校では、夏季休業期間を従来より短縮して授業日数を増やした分、11月以降は授業を５時間目までにして、部活動の時間を十分に確保できるようにした。

図2 教員へのアンケート結果　（2022年1月実施）



※南砺市教育委員会の提供資料を基に編集部で作成。

長期休業期間は、教員やＰＴＡ、学校評議員などの了承を得て決定するが、地域の実情を反映して、より働きやすい学校を目指している。

「他の教員から学べた」と約９割の教員が回答

今後の課題は、中学校の**部活動改革**だ。生徒数は年々減少しているものの、部活動の数は変わらないため、部員数が足りずに公式戦に出場できない部活動が少なくない。また、顧問を務める教員の約７割は、担当する競技の経験がなく、部活動の指導が負担になっているケースもある。

そこで、各学校の部活動を統合して拠点校を設けることで、部活動の種類を維持しつつ、市内全体の部活動の数を減らす方策を構想している。柔道部はＡ中学校、剣道部はＢ中学校など、学校ごとに実施する部活動を振り分ける方法だ。競技経験のある教員が拠点校で技術指導を担当し、競技経験のない教員は生徒指導を担当するといったように、適材適所の人材配置を行う。

市教委が実施したアンケート調査では、小・中学校ともに８〜９割の教員がチーム担任制に肯定的だった。さらに、約９割が「他の教員から学ぶことができた」、約８割が「導入前に比べ、気持ちが楽になった」と回答。チーム担任制が、導入目的である、教員の学び合いや負担感の軽減に結びついていることが分かった（**図２**）。

「制度上守るべきことと、変えてもよいことを押さえておけば、工夫次第でできることはたくさんあります。教育の質が向上し、教員の負担が軽くなることなら、学校現場からどんどんアイデアを出してもらい、その実現を教育委員会が後押ししていきたいと思います」（松本教育長）

南砺市立城端中学校

1学年を3～5人で受け持つ体制で、負担感の軽減と教育の質向上を両立

設立　1947（昭和22）年
学級数　9学級（うち特別支援学級2）
生徒数　199人　教員数　19人

校長
北島一朗
きたしま・いちろう
同校に赴任して3年目。

教務主任
藪　陽介
やぶ・ようすけ
同校に赴任して2年目。
美術科。

一部の業務をローテーションにして、互いに指導を見合う

南砺市立城端中学校は、市の中心部に位置する中規模校だ。教員構成は20代と50代がそれぞれ3割を占め、30～40代が少ない。そうした中、同校のチーム担任制は、各学年に、学年主任と学年担当を数人ずつ配置する体制とした。1年生は2学級に教員3人、2年生は2学級に教員5人、3年生は3学級に教員4人とし、各教員は「**学年スタッフ**」として、担当学年の全学級の運営にかかわる。

教員が協働で運営する主な業務は、朝の会と帰りの会、給食指導だ。1年生の場合、3人の教員が1週間ずつのローテーションで担当（**図3**）。担当外の教員は、隣同士にある2つの教室を廊下から見て、ベテラン教員が若手教員に助言したり、若手教員がベテラン教員から学んだりと、OJTの役割も担う。また、担当外の時間は、授業準備や時差出勤などにも利用している。

道徳の授業もローテーションを組み、3人で3週間ごとの担当とした。年間35時間を分担するので、教材研究を集中して行える上に、同じ内容の授業を2学級で行うため、授業の質が高まるという。

チーム担任制は教員・生徒の双方にメリットが大きいと、教務主任の藪陽介先生は語る。

「生徒は複数の担任がいるような感覚で、悩みを相談するにしても、より話しやすい教員に話をしています。また、学級に落ち着きが見られない時には、ローテーションにかかわらず、同じ教員が2週間続けて朝の会を担当するなど、柔軟に対応しています。教員が1人で問題を抱え込まずに済むため、担任業務に対する負担感が減りました」

成績処理や保護者対応も分担し、心理的負担を軽減

成績処理や保護者面談なども学年スタッフで分担するため、教員1人が担当する通信簿や保護者の数が従来より大幅に減った。それによって、課題だった若手教員育成に手応えを感じていると、北島一朗校長は語る。

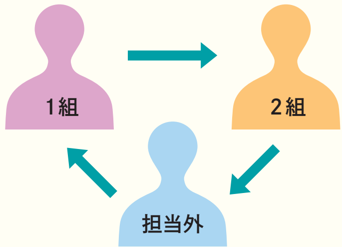
「先生方は、通信簿の記入や保護者の相談にきめ細かく対応できるようになりました。担任業務にチームで取り組むことで、互いに相談しやすくなり、心理的負担が大きく軽減されています。教育の質を担保しつつ、若手教員をじっくりと実践的に育てられていると感じます」

週1回は、1時間目に担当教科の授業を入れないよう時間割を工夫し、全教員の時差出勤を可能にした。また、夏季休業期間を従来より1週間短縮。その分、定期考査の前週を5時間目までとしたり、大会前の部活動の時間を確保したりしている。

一方で、週をまたぐ生徒の提出物の管理など、教員間の連携がますます重要になったと、藪先生は語る。

「事情があって提出できなかった生徒を頭ごなしに責めるようなことがあっては、生徒からの信頼を失いかねません。週1回の学年会を始め、日頃から情報を共有するなど、チーム担任制のよさを生かして生徒の成長をしっかり支えることで、教員の働きがいにもつなげていきたいと思います」

図3　チーム担任制　1年生の場合



■**朝の会や帰りの会、給食指導を分担**
1組→2組→担当外のローテーションで、1週間ずつ担当する。

■**成績処理や保護者面談などを分担**
2学級の生徒数を3分割して担当する。

■**時差出勤の実施**
朝の会と1時間目の授業がない日は、勤務時間を 9:15 ～ 17:30 にもできる。

※城端中学校の提供資料を基に編集部で作成。

「メンター制度」で若手教員とミドルリーダーを育成 学校全体の指導力と同僚性の向上を図る

群馬県 高崎市教育委員会、高崎市立塚沢中学校

群馬県高崎市は、先輩教員が若手教員に対して、対話や助言によって気づきを促し、自発的な成長を支援する「メンター制度」を2012年度に事業として立ち上げた。職場の良好な人間関係を築き、ちょっとした相談もしやすくすることで、教員の同僚性を高めることも目的だ。中堅教員にとっては、ミドルリーダーとしての自覚が育ち、やりがいを感じられる機会になっている。

自治体概要	◎群馬県最大の都市となる中核市。「すべては子どもたちのために」を教育施策の根底に据え、「学校におけるいじめ防止プログラム」「中学生休日学習相談ステーション」「小中学生対象の算数・数学・英語の学習支援」などを実施している。2008 年度に教育センターを設置。	**人口** 約 36 万 9,600 人　**面積** 459.16㎢ **市立学校数** 小学校 58 校、中学校 25 校、特別支援学校1校、高校1校 **児童生徒数** 約2万 9,100 人　**教員数** 約 2,000 人

高崎市教育委員会

「メンターチーム」が全校に定着するよう、実践事例の周知に加え、教員研修を工夫

高崎市教育センター　所長
清水さとみ
しみず・さとみ
高崎市教育委員会課長補佐、公立小学校校長等を経て、2022 年度から現職。

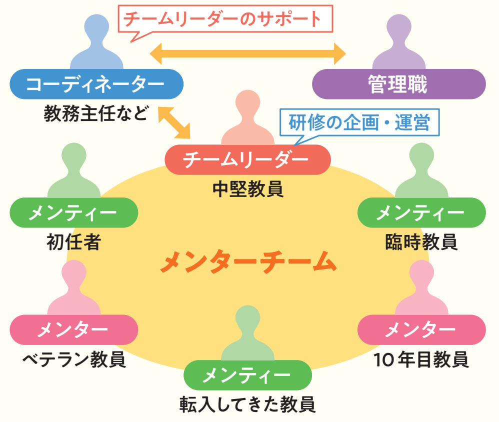
高崎市教育センター　次長
小池芳典
こいけ・よしのり
高崎市教育委員会指導主事、公立中学校教頭等を経て、2021 年度から現職。

高崎市教育センター　指導主事
吉野章子
よしの・あきこ
公立小学校教員を経て、2017 年度から教育委員会に着任。研修担当。

若手教員・中堅教員がともに成長していく仕組み

高崎市教育委員会（以下、市教委）は、教員の世代交代が進む中、指導のノウハウや経験知を継承する方策として「**メンター制度**」に着目し、2012年度に導入した。これは、**メンター**となる先輩教員が、**メンティー**である若手教員に助言をしたり手本を示したりすることで、メンティーの自発的な成長を支援する仕組みだ。

図1　メンターチームの構成（例）



※高崎市教育委員会の提供資料を基に編集部で作成。

高崎市教育センターの清水さとみ所長は、導入のねらいを次のように語る。

「本市は、ベテラン世代の大量退職で、教員の若返りが急激に進み、学校全体で人材を育成する体制づくりが急務でした。そこで、メンター制度を導入し、育つ側だけでなく育てる側の教員も成長できる、持続可能な仕組みにすることを目指しました。導入にあたっては、学校全体で若手教員を育てる体制にしようと、複数の教員によるチーム構成としました」

メンターチームの構成や人数、運営方法は、各学校に任せているが、基本構成は、メンターとメンティー、そして**中堅教員**による**チームリーダー**から成る（**図1**）。チームリーダーは、チームの中心として、教務主任などが務める**コーディネーター**に相談しな

がら、研修テーマの設定や講師の選定など、研修の企画・運営にあたる。

研修テーマは、若手教員の困り事が中心だ（**図2**）。跳び箱の指導のコツであれば、体育の指導が得意な教員に講師を依頼したり、学級だよりの工夫であれば、各担任から学級だよりを提供してもらって見合ったりする。若手教員の「知りたい」「分からない」にダイレクトに答えることで、悩みや不安が解消され、自信を持って授業や学級経営ができるようになる。

また、研修を通じて、学年や年代を超えた様々な教員と気軽に話せる関係を築けるため、普段から悩みを相談しやすくなり、問題の解決も容易になっているという。それが学校全体の指導力向上にもつながると、小池芳典次長は語る。

「中堅教員は、後輩から頼られ、その成長を見守ることでやりがいを感じ、ミドルリーダーとしての自覚を持って行動するようになります。メンターチームは、学校全体で若手教員を育てる仕組みであるとともに、次世代のリーダーも育てているのです」

図2　メンターチームが行う研修のテーマ（例）

研修テーマ例	講師として招くメンター例
新年度、どうスタートする?	教務主任
家庭訪問に向けて地域めぐりをしよう	地域に詳しい教員
校内教室環境めぐりツアーをしよう	教室掲示が得意な教員
学習規律を定着させるポイントを教えてもらおう	生徒指導主任（主事）
保護者面談で気をつけることを教えてもらおう	ベテラン教員、教務主任、教頭
道徳科の所見の書き方を学ぼう	道徳教育推進教師
夏季休業中の宿題や作品の集め方を工夫しよう	国語科・図画工作科の主任

※高崎市教育委員会の提供資料を基に編集部で作成。

図3　教員研修の工夫

中堅教諭資質向上研修と、３年目経験者研修を合同実施	３年目教員が授業づくりを行う研修において、中堅教員が授業づくりの相談を受けて、指導する
15 年目経験者研修と、５年目経験者研修を合同実施	５年目教員が道徳科の研究授業を行う際の検討会を、15 年目教員が運営する
２年目経験者研修と、初任者研修を合同実施	若手教員の支え合う関係づくりの一環として、２年目教員が初任者の相談に乗る
メンターの資質を身につける研修の実施	コーチング研修（２年目、中堅）や、ファシリテーション研修（２年目、中堅、15 年目、20 年目）を実施する

※高崎市教育委員会の提供資料を基に編集部で作成。

教職歴の異なる合同研修で、メンター制度のよさを体感

導入から10年が経ち、今や市内全校でメンターチームによる研修を実施しているが、その定着には２つの工夫があった。

１つは、メンター制度導入の協力校による実践の周知だ。導入時には、先進自治体の神奈川県横浜市への視察などを実施。協力校を、2012年度は４校、2013年度は８校、2014年度は９校と徐々に増やしながら、毎年度、協力校の実践事例を冊子にまとめて全校に配布した。すると、2015年度には、市立学校の約８割にあたる66校での実施に至った。

文部科学省の調査研究事業の委託*を受けた2016年度から３年間は、協力校10～16校に対して加配による研修コーディネーター４～５人（主に退職教員）を派遣。組織づくりやチームリーダーへの指導を行い、現在の運営体制を定着させた。

２つめは、市で実施する教員研修の工夫だ。中堅教員は、分掌の主任を務めるようになると、組織を運営し、助言する場面が多くなる。その具体的な方法を学べるよう、例えば、研修日の午前中に中堅教員にコーチング研修を行った上で、午後は、若手教員の授業づくり研修に、中堅教員が助言者としてかかわる合同研修を実施している（**図3**）。研修を担当する吉野章子（あきこ）指導主事は、そのねらいを次のように説明する。

「研修での体験を校内でそのまま実践できるよう、教職歴の異なる教員同士のワークショップ形式の研修を取り入れました。メンター制度によって問題を解決する心地よさやチームの一体感を感じられれば、勤務校での実践につながると考えたからです」

実際、研修の振り返りでは、「研修で行ったいじめの事例についての対応を、自校のメンターチームでも考えたい」「今までは聞かれたら答えるという姿勢だったが、これからは若手教員に自分から声をかけていきたい」といった声が上がっている。

今後は、オンライン研修も活用することで、負担感なく参加でき、指導力を向上できる教員研修を目指したいと、清水所長は語る。

「同僚性の向上や成長実感につながるメンターチームは、学び続ける令和の教員像を支える仕組みの１つになっています。教員免許更新制が廃止となり、教員研修のあり方も見直しが迫られる中、本市では、職歴や立場に応じた職能の向上を目指し、働きがいを持って仕事に臨める教員を育む研修のあり方を模索していきます」

＊ 2016 年度は「総合的な教師力向上のための調査研究事業」、2017～18 年度は「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」。

高崎市立塚沢中学校

誰でも参加自由な「若者の会」で各教員の指導ノウハウを伝え合う

設立 1947（昭和 22）年
学級数 22 学級（うち特別支援学級 3）
生徒数 672 人 教員数 44 人

悩みを打ち明けることで、問題解決と同時に気持ちが楽に

高崎市立塚沢中学校は、市が文部科学省の調査研究事業の委託を受けた際、協力校の１校となったことを機にメンターチームが定着。現在、教職歴３年目までのメンティー６人を中心に、「**若者の会**」として活動している。

今年度は、髙橋直人先生がメンター主任に就き、会の運営を担当。月１回のペースで、授業が５時間目までの月曜日の放課後などに30分～１時間程度、「若者の会」を実施している。

「誰でも参加しやすいよう開催日時を調整し、毎回10人前後が参加しています。ＩＣＴの活用法など、テーマによってはベテラン教員もメンティーとして参加します。多くの教員が参加し、質問し合える関係を築くことで、普段から気軽に相談できる職場になっています」（髙橋先生）

今年度は、５月に教室見学、６月にバレーボール大会の指導法、７月に通知表の書き方、８月に授業でのＩＣＴ活用法など、これまでの実績を基にタイムリーなテーマで実施した（**写真**）。

会の最後には、テーマに関係なく、メンティーからちょっとした困り事を聞き、メンターが答える時間を設けている。前年度にメンター主任を務めた飯野かずさ先生は、各教員の独自の工夫を教えてもらえるのは、「若者の会」だからこそできると語る。

「以前、忘れ物の指導について相談した時には、連絡帳を昼休みに書かせ、帰りの会で確認している先生がいました。校内研修では話題に上らないような工夫ですが、悩みを打ち明けたからこそ聞けたことです。先輩から『私も悩んでいたよ』と聞けるだけでも、気持ちが楽になります」

生徒の成長を感じられる三大行事の指導継承を重視

「若者の会」で毎年取り上げるのが、同校の三大行事、バレーボール大会・体育祭・合唱コンクールの指導だ。練習方法や試合に負けた時のフォローなど、各教員が持つノウハウを共有し、教員間で温度差のない指導を目指す。行事が全校で盛り上がることで、学級や学年が１つになり、行事後も生徒が前向きに学校生活に取り組むようになるからだ。

メンター主任
髙橋直人
たかはし・なおと
教職歴７年。同校に赴任して４年目。１学年。英語科。情報、校内研修担当。

前メンター主任
飯野かずさ
いいの・かずさ
教職歴 13 年。同校に赴任して7年目。3学年。社会科。学力向上、生徒会担当。

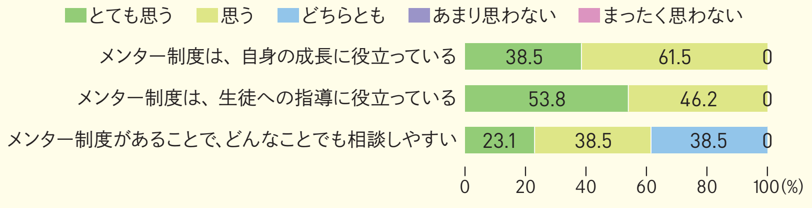
「どの順位であっても、生徒が努力して、達成感を抱き、成長する姿に、教員はやりがいを感じ、活力を得られます。本校ならではの行事の指導については、『若者の会』で継承していきたいと思います」（飯野先生）

教員へのアンケート結果でも、メンター制度が日々の指導に役立ち、自身の成長につながっていることへの肯定率が高かった（**図４**）。

「８月の会で、３年目の先生がＩＣＴを使った模擬授業を堂々と行う姿に、成長を感じました。私も多くを学んだこの会で、今度は若手が学べるよう運営していきます」（髙橋先生）

写真　「若者の会」では、誰でも気軽に発言できるよう、互いの顔が見やすい円座にするとともに、髙橋先生は意識して参加者に話を振っている。

図4 教員へのアンケート結果（2022年10月実施）



回答者は「若者の会」の 13 人。
※塚沢中学校の提供資料を基に編集部で作成。

教委・学校・ICT支援員がチームで授業の質を高め、子どもの学力と教員の働きがいを向上

長崎県東彼杵郡　東彼杵町教育委員会、東彼杵町立東彼杵中学校・彼杵小学校・千綿小学校

長崎県東彼杵郡東彼杵町では、2019年度より、学習用オールインワンソフトとともにICT支援員を導入。端末の保守管理から操作のレクチャー、教材の作成、授業補助までを担うICT支援員のサポートによって、教員は大きな負担なく、ICTを活用して授業改善を進めている。その結果、子どもの学力が向上したことも、教員の大きな働きがいにつながっている。

自治体概要

◎長崎県中部、大村湾の東に位置する。町の教育方針は、「人間尊重の精神を基盤として、郷土東彼杵町を愛し、生涯学習の視点に立って自ら学ぶ力を高め、国際社会に貢献できる、たくましく、心豊かな町民の育成」。確かな学力の保障に力を入れており、中でも、９年間を見通した小中連携での児童生徒の育成を推進している。

人口 約7,600人　**面積** 74.29㎢
町立学校数 小学校2校、中学校1校
児童生徒数 525人
教員数 58人

東彼杵町教育委員会

ICT支援員を毎週配置することで、イメージ通りの授業づくりを効率よく実現

総務係長（兼）学校教育係長
遠岳祐二
とおだけ・ゆうじ
2019年度より現職。

学校教育係 指導主事
山口 厚
やまぐち・あつし
昨年度まで彼杵小学校校長。2022年度より現職。

教員の負担軽減と、ICTの効果的活用のため、ICT支援員を配置

東彼杵町教育委員会（以下､町教委）は、2014年度には全町立小・中学校に電子黒板と１学級分の端末を導入するなど、いち早く教育のICT化を始めた。しかし、導入されたソフトウェアは小学校のドリル教材のみだったため、授業での端末活用は技術家庭科などの一部に限定。多くの授業で活用できるソフトウェアを望む声が教員から上がっていた。また、ICTに詳しい教員に、機器の保守管理や使い方の相談が集中していたため、業務負担の軽減も課題だった。

そこで町教委は、2019年度のリース契約更新の際、小・中学校全３校に学習用オールインワンソフト[*1]を導入。併せて、子どもと教員のICT活用をサポートする**ICT支援員**を各学校に１人ずつ、週１回配置することにした。

ソフトウェアの選定にあたっては、学びを深めるために子どもの意見を共有しやすい機能があることに加え、そのソフトウェアに精通しているICT支援員がいることも決め手になったと、遠岳祐二総務係長は説明する。

「具体的な成果が出ていない段階で、新たな人件費を計上するのは行政として高いハードルとなりますが、ソフトの付帯サービスとして複合的に計上できた点もよかったです。自力でICT支援員を確保する必要もなくなり、私たちの業務軽減にもなりました」

ICT支援員との連携で働きやすくなり、授業改善も進む

ICT支援員は、授業前のICT機器の準備やトラブルへの対応、授業中の子どもの操作サポートに加え、デジタル資料作成支援や校務支援システムの操作支援といった校務サポートなど、ICTにかかわる業務全般を担う。当初は端末の保守管理が多かったが、今は授業でのソフトウェアの使い方や教員の授業イメー

＊1　一斉学習・協働学習・個別学習で活用できる複数のアプリケーションで構成された、ベネッセの「ミライシード」。

ジを具体化した教材作成など、授業改善の支援がメインとなってきた（**写真１**）。昨年度まで彼杵小学校の校長だった山口厚指導主事は、教員への大きな負担がなく、授業改善が進められていると語る。

「ＩＣＴ支援員に授業のイメージを伝えると、どのソフトウェアのどの機能をどの場面で使えばよいのか、具体的に助言してくれます。自分で調べるよりも早く、よりよい方法が分かるため、効率よく効果的な授業づくりができます」

例えば、道徳の授業で、生徒の意見を端末で共有する際に個人名を表示させたくないという相談には、協働学習ソフトを使えばできることを助言。また、意見の集約・共有では、発言者の違いが分かるように色分けすることや、学級内での考えの傾向を把握できるキーワード集計を提案するなど、子どもの理解を深めるためのアイデアも豊富だ。

それらの活動は、「**ＩＣＴサポート活動報告書**」によって、町教委に定期的に報告される。授業で実際に行った活用事例を紹介する「**ＩＣＴ実践事例紹介**」（**写真２**）も毎月発行し、町内の３校で共有している。

「ＩＣＴ支援員の活動実績と成果が目に見える形で残ることは、次の予算要求でのエビデンスにもなります。ＩＣＴ支援員が作成してくれるので、教員の負担もありません」（遠岳係長）

以前はＩＣＴが苦手だった教員も、ＩＣＴ支援員のサポートを受けるうちに、つくりたい授業のイメージが湧くようになり、ＩＣＴ支援員に相談を頻繁にするようになっている。ＩＣＴを活用した授業改善によって、教員の働きがいは高まっているという。

今後、教員のＩＣＴスキルが向上しても、ＩＣＴ支援員は必要な存在だと、山口指導主事は指摘する。

「保守管理や教材作成を行うＩＣＴ支援員は、教員の負担軽減の観点からも引き続き必要です。他の地域から異動してきた教員や、新任教員へのサポートも欠かせません。全国の先進事例を、ＩＣＴ支援員を通して容易に取り入れられるのもメリットです。これからも、教育委員会、小・中学校、ＩＣＴ支援員が１つのチームとなって、学びを深める授業を行い、子どもの笑顔を増やすことで、教員の働きがいにもつなげていきたいと思っています」

写真１　中学校の英語の授業では、生徒が「自分の行きたい場所」を英語で紹介するための資料を授業支援ソフトで作成する活動を、ＩＣＴ支援員がサポートした。

写真２　「ＩＣＴ実践事例紹介」は、写真をふんだんに使ったり、端末活用の手順を丁寧に示したりと、読んだ教員がすぐに授業に取り入れられるように工夫している。

東彼杵町立東彼杵中学校・彼杵小学校・千綿小学校

学力向上に役立つＩＣＴ活用例を提示し、授業改善を効率よくできるよう支援

東彼杵町立東彼杵中学校
学級数　９学級（うち特別支援学級３）
生徒数　173人　教員数　23人

東彼杵町立彼杵小学校
学級数　14学級（うち特別支援学級３）
児童数　248人　教員数　21人

東彼杵町立千綿小学校
学級数　８学級（うち特別支援学級２）
児童数　104人　教員数　14人

３校と教委の合同会議で教員の働きやすさを支える

東彼杵町の小・中学校でのＩＣＴ活用率は、県内トップクラスだ。文部科学省「全国学力・学習状況調査」の児童生徒向け質問紙調査では、ＩＣＴの使用頻度や意欲に関する項目の肯定率が全国平均を大きく超えている[*2]。

ＩＣＴ活用で分からない点はＩＣＴ支援員に質問し、そのノウハウは教員同士の横のつながりですぐに広まるという。それによってスキルが平準化され、業務の負担軽減や、やりがいの向上につながっている。

小学校２校は、ＩＣＴ支援員のサポートを受けながら、プログラミング学習を６年間で段階的に学ぶカリキュラムを作成。全学年の教員がプログラミング学習を担当し、特定の教員に負担が偏らないようにした。また、デジタルドリルなどの解答状

＊２　2022年度の中学生の調査結果では、「学校で、学級の生徒と意見を交換する場面で、ＰＣ・タブレットなどのＩＣＴ機器を、どの程度使っていますか」「学校で、自分の考えをまとめ、発表する場面で、ＰＣ・タブレットなどのＩＣＴ機器を、どの程度使っていますか」は、いずれも「ほぼ毎日」「週３回以上」の合計が５割強（全国平均は２割弱）、「学習の中でＰＣ・タブレットなどのＩＣＴ機器を使うのは勉強の役に立つと思いますか」の項目は、「役に立つと思う」「どちらかといえば、役に立つと思う」の合計が、ほぼ10割。

況を見ることで、子ども個々へのタイムリーな声かけが容易になった。そうした教員の丁寧な支援が子どもの学習意欲を高めている。

3校合同で進める学力向上施策も、ICT活用を促し、働きやすさや働きがいを生む要因の1つだ。同町には、9年間一貫で学びを構築するための**「学力向上推進会議」**がある。3校の管理職と研究主任、町教委から成る組織で、「教育委員会を軸として小・中学校やICT支援員がチームになって、子どもたちを育てているのが本町の強み」と、東彼杵中学校の東本伸二校長は語る。

同会議は、2021年度、ICTを活用した授業改善のイメージをまとめた。長崎県教育委員会が学力向上のために提案した「『できた、わかった』の笑顔あふれる授業」の実現を目標に、**a**めあて（課題）の設定、**b**自分の考えを持つ、**c**協働的に考える、**d**まとめ（結論）の吟味、**e**学習の振り返りの各学習過程で、ICTをどう活用できるかを例示した。例えば、**a**では課題のイメージ化、**b**では図表式化やキーワード検索などを挙げている。

2022年度には、**「授業実践の5つの重点」（下図）**を打ち出し、授業の効率化や対話の質の向上などの手段としてICTの活用を提案。5つの重点で、**a**～**e**の各学習過程がどうかかわり、ICTをどう活用すればよいのかを、教員がイメージしやすいようにして、授業改善を効率的に進められるようにした。

左 千綿小学校 校長 吉永信一郎
よしなが・しんいちろう
同校に赴任して2年目。

中 東彼杵中学校 校長 東本伸二
とうもと・しんじ
同校に赴任して3年目。

右 彼杵小学校 校長 白水 聡
しらみず・さとし
同校に赴任して1年目。

町全体での学力向上が教員の働きがいにつながる

町教委が学校の意向を施策に反映している点も、両者の信頼関係構築や教員の安心感につながっている。例えば、端末の家庭への持ち帰りでは、当初、ルーターの無償貸与は就学援助世帯のみを対象としていたが、学校からの要望に対応し、希望する全家庭を対象とした。すると、子どもが家庭で主体的に学ぶようになり、小・中学校ともに家庭でのデジタルドリルの活用率が飛躍的に向上した*3。

ICTの活用によって、生活指導に費やす時間も削減されていると、千綿小学校の吉永信一郎校長は語る。

「ICTの活用によって、自分の考えを書いたり、発言したりする機会が増えたことで、子どもの対話力が高まっていると感じています。何となく手を出したり、暴言を吐いたりといった、子ども同士のトラブルが減り、それに伴う保護者対応の時間も大幅に削減されました。そうした業務軽減によって、教材研究の時間を十分確保でき、よい授業づくりができていることが、教員の働きがいにもつながっていると思います」

それらの施策によって、町全体で子どもの学力が向上し、2022年度の「全国学力・学習状況調査」では、平均正答率が県内でも上位となった。そうした客観的な子どもの成長も、多くの教員の幸福感や働きがいを高めている。彼杵小学校の白水聡校長は、次のように語る。

「ICT支援員が授業に入ると、教員は、授業展開や子どもの見取りに集中できます。本来の指導をしっかりできることが、働く楽しさにつながり、子どもの学力向上にも影響していると思います」

今後の課題は、事務作業にICTを活用し、教頭の負担を軽減することだ。

「教頭が元気になれば、職員室は活気づき、教員の幸福感が高まれば、子どもはもっと元気になるでしょう。ICT支援員の力も借りながら、教員の幸福感を高める取り組みを進めていきます」（吉永校長）

図 東彼杵町「授業実践の5つの重点」（抜粋）

「できた、わかった」の笑顔あふれる授業　授業実践の5つの重点

1. 「わかったことやできたこと」を確かめる授業をしよう
   - e 学習の振り返り
2. 「めあて」の答えが「まとめ」になる授業をしよう（主体的な学び）
   - a めあて（課題）の設定 ⟷ d まとめ（結論）の吟味
3. お互いの考えを伝え合う授業をしよう（対話的な学び）
   - b 自分の考えを持つ ⟷ c 協働的に考える
4. 読解力育成を意識した授業をしよう
5. 授業後、板書を写真に残そう。「授業の見える化・活用」

※東彼杵町教育委員会の提供資料を基に編集部で作成。

＊3 ベネッセの「ドリルパーク」の活用率は、端末の持ち帰りの前後で、約1.5倍に増加。

教委と学校の密なコミュニケーションで安心感と信頼関係を醸成し、教員の「働きたい改革」を支援

愛媛県南宇和郡 愛南町教育委員会、愛南町立城辺(じょうへん)小学校

愛媛県南宇和郡愛南町は、県の調査によって、教員のワーク・エンゲージメントや幸福感が県内でトップクラスであり、多くの教員が働きがいを持って業務をしていることが明らかになった。その背景には、教育委員会が長年、現場第一で学校と丁寧にコミュニケーションを取り、教員が安心して、生き生きと働き続けたいと思える学校づくりを支えていることがあった。

自治体概要

◎ 2004 年、4 町 1 村が合併して誕生。愛媛県の南端に位置する。すべての公立小・中学校をコミュニティ・スクールとし、学校・家庭・地域が一体となって子どもの成長を支えている。漁船漁業や養殖業が主力産業であり、官民が連携した水産版の食育「ぎょしょく教育」を小・中学校で展開する。

人口 約1万 9,600 人 **面積** 238.99㎢
公立学校数 小学校 11 校、中学校 5 校
児童生徒数 1,023 人
教員数 167 人

愛南町教育委員会

教員が「愛南町で働き続けたい」と思えるよう、学校訪問や校長研修会で後押し

学校教育課 課長補佐
兼指導主事
猪野啓士郎
いの・けいしろう
公立小学校教諭、教頭を経て、2020 年度より現職。2017 年度、愛媛大学教職大学院修了。

学校訪問で価値を認め、困り事には迅速に対応

愛媛県は、公立学校の働き方改革支援の一環として、2021年度、「小中学校における働き方改革に関する意識等調査」*1（P. 6図2）を実施した。愛南町は、同調査の結果で、時間外勤務時間は短くはなかったものの、「**ワーク・エンゲージメント**」は35.2点、「主観的幸福感」は6.91点、「抑うつ傾向」は3.80点と、いずれも県内トップクラスだった。

その要因について、愛南町教育委員会（以下、町教委）学校教育課の猪野啓士郎課長補佐は、各校長が教員と丁寧にかかわり、働きやすい環境をつくっているリーダーシップが大きいのではないかと語る。

「本県は、東予・中予・南予の３地域に分かれますが、教員の異動は各地域内が原則です。異動しても知り合いが多いことが、同僚性の高さにつながっています。各校長は、そうした職場の雰囲気を生かして、教員を１つのチームとしてまとめていると感じます」

町教委は、校長の学校経営を支え、教員が生き生きと働ける雰囲気づくりを大切にしてきた。その１つが学校訪問での助言だ。今年度も５月下旬〜６月に、各学校の授業を見て回り、最後に参加者全員から指導・助言を行う際、各学校のよい点については、教育長や課長からも積極的に評価をした上で、**職務の価値、働くことの価値、職場での自分の価値**についても意識して伝えるようにした。

「教員が子どもを褒め、管理職が教員の価値を認めるのと同様に、教育委員会が学校を高く評価することは、教員が『働きたい』と意欲的に教育活動に取り組むために重要です。学習支援員やALTなど、学校にかかわる人たちすべてを見て、今後も続けてほしい点などを、エールを込めて伝えています」（猪野課長補佐）

例えば、「A先生の授業では、子ども同士が目と目を見合って、しっかりと対話ができていた」「ALTが子どもとかかわる様子から、B先生がALTと綿密に打ち合わせをしていることが感じられた」などと、教員の名前を挙げながら、具体的に伝えるよう心がけている。

そうした年１回の学校訪問以外にも、学校の困り事には迅速に対応す

＊1 愛媛県内の小・中学校教職員を対象に実施した調査。有効回答者数 4,664 人。回収率 59.7%。

る。今年度は猪野課長補佐だけで、10月までに10回以上訪問した。

「学校からの相談には、できるだけ迅速に対応しています。普段から先生方の困り感に寄り添うことで、安心感と信頼関係が醸成され、問題が起きた際にもためらわずに相談してくれるようになるからです。学校現場の情報が入ってきやすくなり、問題の深刻化を未然に防ぐことにもつながります」（猪野課長補佐）

校長研修会を重視 ネット上の相談室で孤立を防ぐ

校長研修会も重視して、年10回程度実施。講師は、猪野課長補佐が教職大学院時代に培った人脈を生かし、一線で活躍する研究者にも依頼して、最先端の知見を学べるよう努めている。

「校長がリーダーシップを発揮するには、新しい指導や教育課題への対応を学び続ける必要があります。教育委員会としても、校長との会話から知りたい情報をつかみ、今の教育課題にも合致した研修テーマを設定しています（**図1**）」（猪野課長補佐）

研修会後には、アンケートの作成・集計が簡単にできるソフトウェアを使って、校長の意識を迅速につかみ、研修会の企画などに役立てている（**図2**）。

また、クラウド上に設定した町教委と校長会が情報をやり取りする共有フォルダでは、教育長や課長も参加して、緊急時にコミュニケーションを取りやすいようにした。

「コロナ禍による臨時休業措置や、豪雨警報などで、休業や下校の判断を迷った時にも、教育委員会と校長や、校長同士で相談しやすくなりました。緊急時は一刻を争うので、集まらなくても相談できる場があることで、各校長が1人で悩みを抱え込むことがなくなりました」

図1 校長研修会の研修テーマ（抜粋）

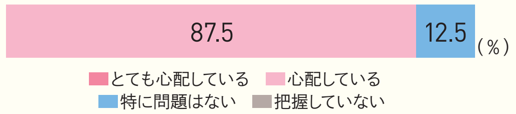
研修テーマ	講師
ヤングケアラーへの支援	町役場保健福祉課　保健師
教員年齢構成二極化時代の学校経営	愛媛大学教職大学院　教授
新たな時代における教職員組織の持続的な成長	愛媛大学教職大学院　特定教授
カリキュラム・マネジメントと校長の役割	愛媛大学教職大学院　特定教授
サーバントリーダーの組織マネジメント	神奈川県横浜市立小学校　校長

※愛南町教育委員会の提供資料を基に編集部で作成。

図2 働き方改革をテーマにした校長研修会のアンケート結果（全16校が回答）

◎校長研修会の評価

◎自校の教員の業務について



◎働き方の改善で大事なこと
（自由記述回答）
- 意識改革
- 教職員との信頼関係
- やりがいとわくわく感
- マンパワーの補充、ウェル・ビーイングの充実
- 校務分掌の適切な分担
- チーム学校の機能の強化と、特定の教員への負担軽減
- 家庭や地域の理解と協力（協働意識の醸成）

アンケート結果から、校長が教員の働き方を心配している様子がうかがえる。ただ、町教委は、課題意識が高い方が、問題に対応しようとする意思があると、肯定的に捉えている。また、「大事なこと」として、意識改革やウェル・ビーイングの充実などが上がっており、働きがいをどう高めていくのかを意識していることが分かる。　※愛南町教育委員会の提供資料を基に編集部で作成。

ICT支援員やCBTなどで、業務負担軽減も支援

「**働きやすさ**」の環境整備も、県の業務負担軽減施策に沿って進めている。**ICT支援員**は、退職教員ら4人を雇用。全16校を分担して定期的に巡回し、各学校のニーズに寄り添って支援している。また、**スクール・サポート・スタッフ**は4校に1人ずつ、**部活動支援員**は町予算で9人を配置。部活動は、生徒数減少の影響もあり、複数校が合同で活動できるようにして、顧問の負荷を減らした。

教員研修では、特に多忙な教頭への研修を年2回に減らすなど、職務別研修会は精選。オンラインでも実施することで、移動の負担軽減を図っている。

ICT活用による業務の効率化・迅速化も進んでおり、**総合型校務支援システム**で文書の発出・管理・押印などは電子化した。また、愛媛県が独自に開発した**CBT**[*2]**システム**を積極的に活用することで、学力調査の採点・集計などの負担軽減につなげている。

今後の課題は、若手教員の**メンタルヘルス支援**だ。現在はベテラン教員のスキルと経験で若手教員を支援しているが、今後、ベテラン教員の退職と若手教員の増加が見込まれており、指導力育成とともに、精神面での支援体制も整える必要がある。

「私が現場にいた時、困ったことは校長や教育委員会にすぐに相談でき、それが安心感や働きやすさにつながっていました。指導主事となった今、校長とともに、現場が安心して働ける環境づくりに努め、教員の『働きたい』を支援していきます」（猪野課長補佐）

＊2 Computer Based Testing の略称で、コンピューターを使った試験方式のこと。

愛南町立城辺小学校

子どもの成長や保護者の信頼を実感することで、教員の「働きたい」を生み出す

設立 1875（明治８）年
学級数 ９学級（うち特別支援学級３）
児童数 194人 教員数 20人

学校教育目標は、学年別に子どもと担任で決める

長年、南予地域で教職を務めてきた中尾茂樹校長は、自分を育ててくれた地元に恩返しをしたいという思いを持って同校に着任した。そして、教員が子どもの成長を支えるには「働きたい」という思いが大切だという考えから、「**働きたい改革**」を行っている。

まず、学校経営は、子ども・保護者・教員の皆で行うという方針を形で表そうと、学校教育目標における「大切にするもの」は、学年ごとに子どもと担任で決めるようにした（**図３**）。

次に、子どもが「つくりたい学校像」を伝える動画を制作し、新入生への学校紹介として入学式で披露。運動会では、開催ＰＲの動画を体育委員の子どもと制作し、町内のケーブルテレビで放送した。

「動画は、子どもが学校の主役であることを示す手段の１つです。学校のよさを自分で考えて表現する活動を通じて、自分の学校だという思いが強まり、特に６年生は学校の活動に真剣に取り組みます。活躍する６年生に触発され、下級生も主体的に活動するようになり、先生方も子どもを全力で支援します。子どもが成長すれば、先生方はやりがいを感じますし、保護者も喜び、学校への信頼感につながります」（中尾校長）

授業参観や行事の後には、オンラインで保護者アンケートを実施。簡単に回答できるため、９割程度の回収率になった。そうして、保護者の評価をこまめに知れることも、教員の「働きたい」につながっているという。

さらに、中尾校長は、教職員一人ひとりに価値を伝えることを意識している。その機会の１つが、直筆で毎日欠かさず書き、教職員や保護者に配布する約1,000字の「**校長便り**」だ。

「行事後には担当教員への感謝の言葉を綴ったり、相談を受けた教員に向けて『悩んでいる時が、一番成長している大事な時間』と励ましたりと、特定の人に宛てた手紙のように書いています」（中尾校長）

校長
中尾茂樹
なかお・しげき
公立中学校校長、愛媛県南予教育事務所所長等を経て、2022年度より現職。

図３ 城辺小学校の学校教育目標（抜粋）

城辺小学校は、「『大切』を合言葉に 心あたたかく学び合いやり抜く城辺の子」を育てます。

- １年生は、「**じぶん**」を大切にして、個を生かし集団を育てます。
- ２年生は、「**ちがい**」を大切にして、個を生かし集団を育てます。
- ３年生は、「**きまり**」を大切にして、個を生かし集団を育てます。
- ４年生は、「**なかま**」を大切にして、個を生かし集団を育てます。
- ５年生は、「**ひかるあせ**」を大切にして、個を生かし集団を育てます。
- ６年生は、「**ありがとう**」を大切にして、個を生かし集団を育てます。
- ３組は、「**たのしさ**」を大切にして、個を生かし集団を育てます。
- ４組は、「**がんばり**」を大切にして、個を生かし集団を育てます。
- ５組は、「**あかるさ**」を大切にして、個を生かし集団を育てます。

１年生と６年生では発達段階が異なるので、学校教育目標を学年別に設定することにした上で、学校経営への意識を高めるため、「 」に入る言葉（赤文字）は、担任に任せた。すると、多くの学級が子どもと話し合って決めた。
（３～５組は特別支援学級）

※城辺小学校の提供資料を基に編集部で作成。

何でも話せる同僚性でチームとして助け合う職場に

働きやすさの面では、ICT支援員やスクール・サポート・スタッフの活用に加え、５年生の宿泊学習の日数を短縮するなど、目的と照らし合わせて教育活動の精選に努めた。

また、教員の異動は原則、同一地域内で、５～９年周期といった教育委員会の人事面での配慮が、同僚性の高さ、ひいては働きやすさにつながっていると、中尾校長は語る。

「１校での在籍期間がある程度長く、異動先でも再び同僚になることが多いので、教員同士はともに悩みながら成長する仲間となり、何でも話せる関係が築かれます。本校もそうした同僚性が発揮された職場であり、幼い子を持つ教員が早めに帰宅できるよう、声をかけて助け合うなど、教員が１つのチームとなっているのが強みです。安心して働ける職場であることが、質の高い教育活動と、子どもの成長につながります。そうした学校づくりをこれからも進めていきます」

就学支援や日本語教育の現状とこれから

外国につながる子ども支援の充実を

在留外国人の増加に伴い、外国につながる子ども[*1]に対する支援の重要性が高まっている。すべての子どもの教育の機会を確保することに加え、日本が「多文化共生社会」[*2]を実現する上でも必要な取り組みだ。そこで、文部科学省の有識者会議の座長などを歴任した明治大学の佐藤郡衛特任教授と、日本語指導が必要な児童生徒が全国で２番目に多い神奈川県[*3]で対象の児童生徒が増加傾向にある藤沢市教育委員会に話を聞き、外国につながる子どもへの支援のあり方を考える。

提言

個の実態と課題を捉えた支援で、「多文化共生社会」の実現を

明治大学　国際日本学部　特任教授
佐藤郡衛　さとう・ぐんえい

東京学芸大学副学長、目白大学学長等を経て、2018年より現職。文部科学省「外国人児童生徒等の教育の充実に関する有識者会議」座長。「JSLカリキュラム」（P.23参照）の開発、「特別の教育課程」の制度化、「外国人児童生徒受入れの手引き」の作成など、外国につながる子どもの支援に関連する様々な施策にかかわる。著書に『多文化社会に生きる子どもの教育―外国人の子ども、海外で学ぶ子どもの現状と課題』（明石書店）など。

不就学問題の現状と課題

不就学の可能性がある外国人の子どもは、約１万3,000人

近年、国内に在留する外国人の増加を背景に、外国につながる子どもへの就学支援や日本語教育の必要性が高まっています。2021年度に文部科学省が実施した「外国人の子供の就学状況等調査」では、約７割の自治体に学齢相当の外国人の子どもが在住し、全国で約12万人が公立学校に通っていることが分かりました。その数は、全国の児童生徒数の約１％に相当します。

近年、コロナ禍の影響で外国人の受け入れは低めで推移していますが、今後、少子高齢化に伴う労働力不足などを背景に、在留外国人は増加すると推測されています。外国人の定住や永住も一層進むと考えられ、**多文化共生社会**への移行が強く求められている状況です。就学支援や日本語教育の体制を整備することは、外国につながる子どもの就学の機会を確保し、幸せな人生の実現を支えるだけでなく、日本社会を形成、維持していく上でも、必要不可欠なのです。

そうした状況を踏まえ、2019年に「**日本語教育の推進に関する法律**」（日本語教育推進法）が施行され、日本語教育を希望する子どもに、その機会を最大限に確保することなどが、国や自治体の責務として定められました。教育委員会や学校は、外国につながる子どもへの支援体制を整備しつつありますが、まだ課題も多いのが実情でしょう。

特に対応が急がれるのが、不就学の問題です。外国人の保護者には、子どもに日本の教育を受けさせる義務はないため、外国人学校やインターナショナルスクールに通う子どももいますが、前述の2021年度の調査では、全国に不就学の可能性がある子どもが約１万3,000人いることが指摘されています。しかも、教育委員会が把握した範囲であるため、実際にはそれ以上いることも十分に考えられます。

就学促進の方法には、就学案内の送付や電話連絡、家庭訪問などがありますが、そもそも自治体が地域にいる外国につながる子ども一人ひとりの状況を把握していなければ、それらの支援を届けることはできません。

そこで、2020年、文部科学省は自治体に、首長部局やＮＰＯなどと連

＊１ 国籍を問わず、外国にルーツを持つ子どものこと。外国籍の子どもだけでなく、日本国籍でも帰国子女や日本語を母語としない子ども、無国籍・重国籍の子どもなども含まれる。「外国にルーツを持つ子ども」「海外につながる子ども」などの表現もある。　＊２ 国籍や民族などの異なる人々が、地域社会の構成員として、国籍及び社会的文化的背景を認め合い、相互に人格と個性を尊重しつつ、支え合いながら共生する社会のこと。　＊３ 文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査（令和３年度）」による。

携し、外国人の子どもの就学状況の把握、及び就学促進を求める通知を出しました。外国人就業者の中には、住民登録を行った住所とは別の地域で働く場合も見られます。住民基本台帳や国際交流、福祉などに関する首長部局と情報を共有したり、地域とのつながりが強いNPOなどと連携したりして、実態を把握することが不可欠です。また、子どもの就学に積極的ではない保護者に対して、NPOの力を借りながら個別訪問をするなど、繰り返し働きかける姿勢が求められます。

日本語指導の現状と課題

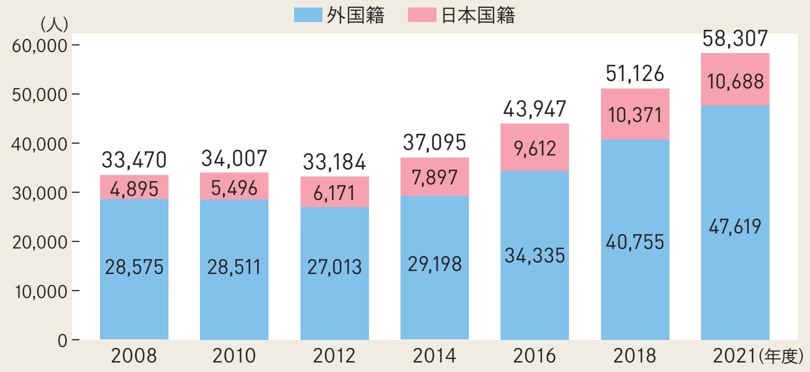
外国人の子どものうち約4割は、日本語指導が必要

外国につながる子どもが就学して直面する多くの問題は、日本語力が十分に備わっていないことに起因します。日本語力が不足していると、授業を理解できない上に、周囲との意思疎通がうまくいかず、学校になじめなくなって通わなくなるケースもあります。

公立学校における日本語指導が必要な児童生徒数は年々増加しており、2021年度には、日本国籍・外国籍を合わせて約5万8,000人に達しました（**図1**）。学齢相当の外国人の子どもに限ると約4割が、日本語指導を必要としていると推定されます。

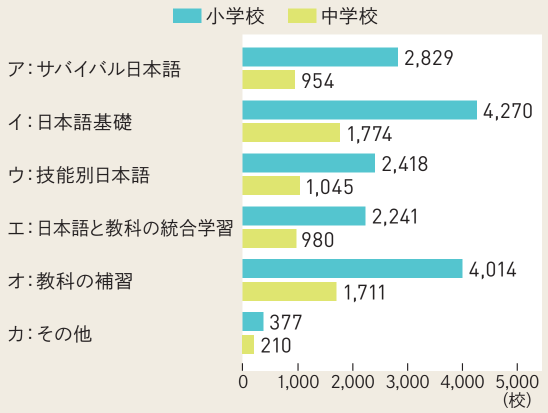
しかし、学校における日本語指導は、体系的なプログラムを実施する自治体もあれば、地域のボランティアを中心に行う自治体もあるなど、地域によって差があります。その要因は、予算や人員が不足する状況もありますが、日本語指導のプログラム作成や指導体制の構築が難しいことも大きいと考えています。

図1 公立学校における日本語指導が必要な児童生徒数の推移



※文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査（令和3年度）」を基に編集部で作成。

図2 日本語指導が必要な児童生徒を対象に行っている指導内容別学校数



ア：あいさつや体調を伝える言葉、教科名や身の回りの物の名前などを知って使えるようにする学習
イ：文字・表記・語い・文法、学校への適応や教科学習に参加するための基礎的な力をつける学習
ウ：「聞く・話す・読む・書く」の4つの技能のうち、どれか1つに焦点を絞った学習
エ：JSL カリキュラム
オ：在籍学級での学習内容を先行して学習したり、復習したりする学習

注1）日本語指導が必要な児童生徒が在籍している学校の回答。
注2）複数回答可。
※文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査（令和3年度）」を基に編集部で作成。

日本語指導には、いくつかの段階があります。日常生活に最低限必要な日本語（**図2－ア**に相当）や、文字・表記・語い・文法などの基礎的な日本語（**図2－イ**に相当）といった**生活言語能力**については、指導ノウハウが蓄積されており、多くの児童生徒がその段階に到達します。ただ、授業を理解するためには、教科と日本語を統合した**学習言語能力**（**図2－エ**に相当）が必要であり、それを指導している自治体・学校は多くありません。

これまで日本語指導は、まず、放課後の日本語教室などで生活言語能力を教え、その次に教科指導に移るという方法が主流でした。日本語が分かれば、授業も理解できるはずという考えがあったからです。

しかし、生活言語能力の指導では、授業に参加できるだけの学習言語能力は十分に身につきません。授業を理解するためには、「言葉と概念を結びつける力」が必要だからです。そうした力がついていないと、友だちとおしゃべりはできても、授業は何となくしか理解できなかったり、自分の考えを整理して相手に伝えることができなかったりします。

例えば、理科の授業で川の「上流・中流・下流」を学ぶ際、言葉だけを教えても理解は深まりません。河川の下流に国土がある国から来日した子どもには、上流や中流の流れをイメージしづらい場合があるため、写真や動画といった学習の手がかりを提供して、言葉と概念を結びつける支援が必要です。つまり、学習内容の理解を図りながら、同時に日本語力を高めていく指導が求められるのです。

日本語指導の充実に向けて

学習言語能力の獲得に効果が高い「ＪＳＬカリキュラム」

そうした日本語指導と教科指導を統合した学習を行うために、文部科学省が開発したのが「**ＪＳＬ**[*4]**カリキュラム**」(**図３**)です。授業にスムーズに参加できるようになることで、生活言語能力と学習内容の両方を習得できる日本語指導のカリキュラムとなっています。

カリキュラムの内容は、トピック型カリキュラム（**図３❶**）と、教科志向型カリキュラム（**図３❷**）の２つで構成され、指導対象となる子どもも一人ひとりの学習歴や日本語力に応じて、指導内容や教材を工夫した少人数指導、または個別指導を想定しています。近年、日本語指導が必要な児童生徒に対する「**特別の教育課程**」[*5]を、ＪＳＬカリキュラムを用いて編成する学校が徐々に増えており、今後ますます増加することが期待されています。

日本語指導の実施にあたっては、外国人の**集住地域**か**散在地域**かで適した体制が異なります。集住地域は、支援対象となる子どもを拠点校に集めやすかったり、NPOが活発に活動していたりするので、支援を充実しやすい環境にあります。

一方、散在地域は、地域内に外国人が少なかったり、居住が点在していたりするので、日本語指導を必要とする子どもが各学校に１人か２人と少人数の場合が大半です。予算や人員を充てることが難しいことから、散在地域では、市町村だけでなく、都道府県レベルでの支援体制が必要になると考えます。ICTを活用し、オンラインで授業や教員研修を行うことなども検討事項になるでしょう。

学校単位で見ると、公立学校には教員の異動があり、学校に日本語指導のノウハウが蓄積しづらいといった課題があります。そこで、学校全体で、外国につながる子どもを支援する体制を整備することが大切です。日本語指導担当教員が孤立しないよう、管理職が職員会議などで外国につながる子どもの支援の状況を共有したり、担当分掌主任を設けたりして、学校全体で組織的に支援する体制をつくりましょう（**図４**）。

教育委員会の役割

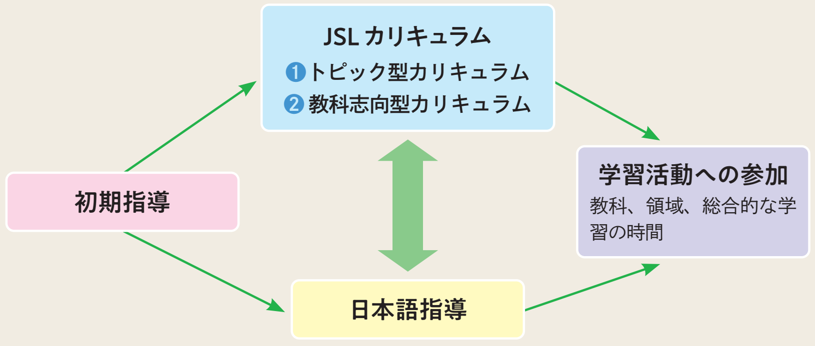
NPOなどとも連携し、学校への支援体制を強化

教育委員会には、学校の活動を支援するために、地域のリソースを十分に活用できる仕組みやネットワークの構築が求められます。とりわけ、行政と学校をつなぐNPOやボランティア団体との連携が重要です。外部団体に生活言語能力の指導を任せて、学校では、日本語指導と教科指導の統合学習に集中するといったすみ分けができるとよいでしょう。

外国につながる子どもの状況や課題は、一人ひとり異なります。まず、実態をしっかりと捉え、問題を見極め、その解決のために地域のリソースをいかに活用するかを検討することが、効果的な支援につながります。

例えば、生活や学習の面で課題を抱えていた子どもが、保護者が働いている夜間に地域の学童施設に通い、学生ボランティア団体に日本語や勉強を教えてもらうようにしたところ、生活や学習の習慣が整い、見違えるように落ち着きを取り戻したことが

図3 「ＪＳＬカリキュラム」の役割



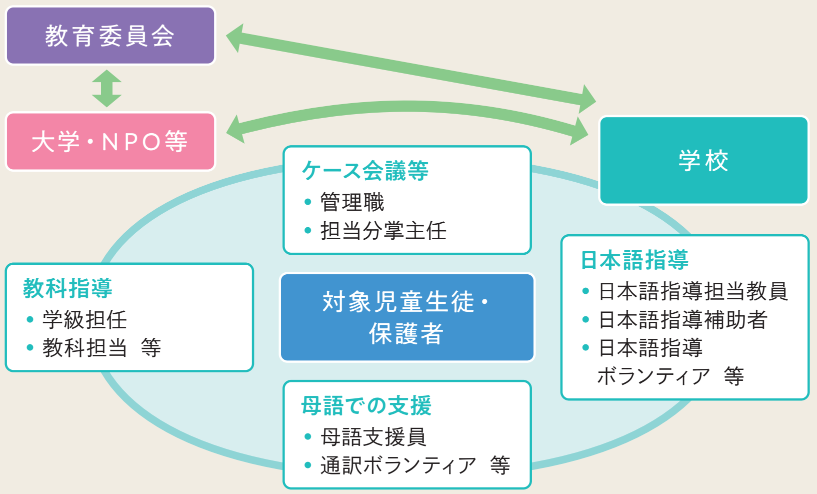
❶トピック型カリキュラム:各教科に共通して必要とされる学ぶ力の育成を目指し、「体験」「探求」「発信」の３つの局面で、観察、情報の収集、思考、推測、類推、統合、評価といった教科学習の基礎となる活動を行い、その成果を日本語で表現できるようにする。

❷教科志向型カリキュラム：各教科の学習で目標となる、言葉や記号を通した抽象的な概念の理解ができるよう、実態や具体物に触れながら抽象化する学習の過程として、子どもが体験的に学べるようにする。

※文部科学省「ＪＳＬカリキュラム開発の基本構想」を基に編集部で作成。

＊4 Japanese as a second language の略称で、第二言語としての日本語のこと。 ＊5 児童生徒が学校生活を送る上で必要な日本語の指導を、在籍学級の教育課程の一部の時間に替えて個別に組まれるもの。在籍学級から取り出して別教室で行う指導が基本で、年間 10 ～ 280 単位時間が標準。

図4 文部科学省が示した外国につながる子どもの支援体制（例）



※文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒等の教育支援基盤整備事業（動画コンテンツ開発）」を基に編集部で作成。

ありました。

外国につながる子どもは、福祉や医療の面での支援が必要になる場合もあります。教育委員会が単独で進めるのではなく、首長部局などと連携し、よりよい支援を検討していくべきです。

また、各学校が何もない状態から取り組みを始めるのではなく、教育委員会が国の方針の下、各学校がどのように取り組めばよいかを具体的に示すことも大切です。個別指導計画の作り方や授業の進め方などについて、手引きやガイドラインを作成すると、各学校では子どもの支援がしやすくなるはずです。

日本語指導を充実させる難しさの１つに、日本語指導担当教員の育成や確保があるので、教員研修の充実も大切です。多くの教員は、日本語指導の実践を見る機会がほとんどありません。拠点校を設け、公開授業を行うとよいでしょう。ＪＳＬカリキュラムをどう活用して効果的な指導を行っているかなど、具体的な授業を示すことで、教員も実践しやすくなると思います。

多文化共生社会に向けて

「シンパシー」を超えた「エンパシー」を大切にする

外国につながる子どもの支援において、これまで十分に検討されてこなかったのが、キャリア支援です。外国につながる子どもの高校進学率は９割程度[*6]で、中退率が高い[*7]状況にあります。その要因の１つに、高校では、日本語指導などの支援が十分に行われていない状況がありました。しかし、2023年度より、高校でも「特別の教育課程」に位置づけて、日本語指導を行えるようになることは大きな前進です。

ただし、高校に進学しさえすれば、問題が解決するわけではありません。外国につながる子どものキャリア形成に関する情報やロールモデルが少なく、学びたい学問や就きたい職業があっても、大学進学や就職に向けた具体的な手段を見つけることができずに、諦めてしまうケースがあります。

今後、外国につながる子どもが日本の社会に参加し、１人の市民として充実した人生を送れるように、高校進学の先にどのような道が続いているのか、自分の夢を実現するためには何を学べばよいのかといった長期的な展望を示して、キャリア支援をする必要があるでしょう。そうした支援も、学校だけで行うのではなく、ＮＰＯなどとの連携が大切になると考えます。

さらに、外国につながる子どもが充実した学校生活を送るためには、日本語指導のみでは十分ではありません。互いの文化・習慣などの違いを認め合う雰囲気や、関係性を築くことが大切です。外国につながる子どもに、日本の学校について説明するのと同時に、学校や学級の中でも、日本の子どもが互いの違いを認めて受け入れられるような教育に、これまで以上に力を入れる必要があるでしょう。

多文化共生社会に求められるのは、「**シンパシー**（sympathy）」を超えた「**エンパシー**（empathy）」だといわれています。シンパシーは、「共感」「同情」といった感情の動きを意味しますが、ともすれば、自分の見方や思いを相手に一方的に押しつけてしまう場合があります。一方、エンパシーは、相手の立場になって、「どのように感じているかを想像する能力」を意味します。

学校生活では、一人ひとりの違いを理解した上で、相手がどのような状況にあって、どういった思いを抱いているかをくみ取る、エンパシーが大切になるはずです。子どもはもちろん、指導・支援する立場の大人もエンパシーを持ち、自分とは異なる存在と向き合う経験を重ねることで、多文化共生社会の実現に近づいていくのではないでしょうか。

＊6 高校や専修学校などの教育機関等への進学率は、全中学生等が 99.2％に対し、日本語指導が必要な中学生等は 89.9％（出典：文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査［令和３年度］」）。 ＊7 全高校生等（特別支援学校の高等部は除く）の中退率が 1.0％に対し、日本語指導が必要な高校生等（特別支援学校の高等部は除く）は 5.5％（出典：文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査［令和３年度］」）。

実践事例

集住地域は国際教室を起点に指導体制を充実し、散在地域は通級の日本語指導教室と巡回指導で対応

神奈川県　藤沢市教育委員会

神奈川県藤沢市　プロフィール
◎交通の利便性の高さや子育て支援の充実などを背景に、2022 年、県内の市町村の中で人口増加数が前年比で 1 位となる。外国籍市民の増加に伴い、外国語指導講師の活用や、小学校国際理解協力員の訪問などを行い、国際的視野に立って考え、行動する児童生徒の育成を目指す。
人口 約 44 万 3,400 人　**面積** 69.56㎢　**市立学校数** 小学校 35 校、中学校 19 校、特別支援学校 1 校　**児童生徒数** 小学生 2 万 3,100 人、中学生 1 万 900 人　**教育委員会職員数** 85 人（うち教育公務員 27 人）　**教員数** 約 2,000 人

教育指導課　課長
坪谷麻貴
つぼや・まき

教育指導課　指導主事
リーダー・日本語指導担当
平田憲司
ひらた・けんじ

教育指導課　指導主事
日本語指導担当
藤本伸一
ふじもと・しんいち

国際教室設置から始まった「日本語指導」体制

藤沢市には、かねてより就業を目的とした在留外国人が多く居住しており、近年は中国や韓国、ベトナム、スリランカといったアジアの国々から移り住む人々が増えている。1983年には約1,100人だった外国籍市民は、2022年には約6,700人と 6 倍以上に増えた。そうした状況を受け、2022年度は過去 2 番目に多い193人の児童生徒が日本語の指導を受けている（**図 5**）。ここ数年の動向について、教育指導課の坪谷麻貴課長は、次のように説明する。

「コロナ禍の影響で、外国につながる子どもの数の推移は、一時的に落ち着いていましたが、2021年度頃から再び増え始めています。さらに、日本語指導が必要な児童生徒の半数以上が日本語をほとんど話せないため、支援体制の拡充に迫られています」

同市は、2007年に「**藤沢市多文化共生のまちづくり指針**」を策定し、外国につながる市民への支援を強化してきた。その一環として、外国につながる子どもに対する日本語指導の体制を構築している（**図 6**）。

その起点となるのは、1992年、神奈川県の指針に合わせて、日本語指導が必要な児童生徒が 5 人以上在籍する市立小・中学校に「**国際教室**」を設置したことだ。そうして、**集住地域**の国

図5　藤沢市の外国籍児童生徒、及び日本語指導に関連する人員

◉児童生徒数（人）

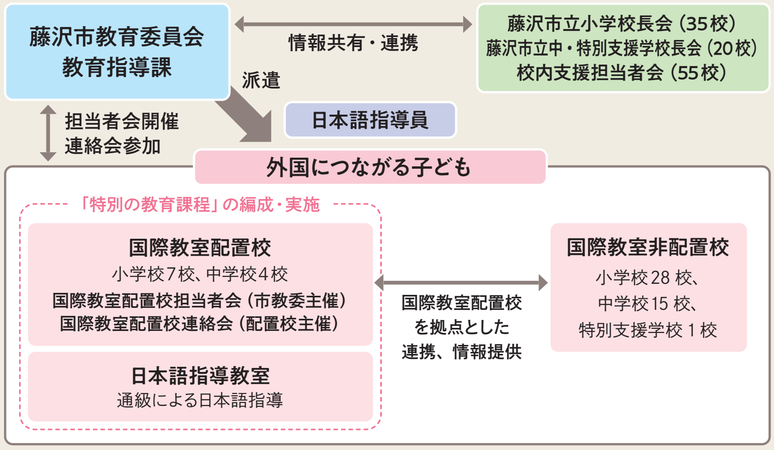
	小学生	中学生	合計
外国籍児童生徒数	216	92	308
日本語指導が必要な児童生徒数（日本国籍等含む）	157	36	193
国際教室入室児童生徒数	109	26	135
日本語指導員巡回指導人数	88	22	110

◉日本語指導に関する対応人員（人）

日本語教育担当職員	2
日本語指導員	28

2022 年 5 月 1 日現在。
※藤沢市教育委員会の提供資料を基に編集部で作成。

図6　藤沢市教育委員会の日本語指導の体制



※藤沢市教育委員会の提供資料を基に編集部で作成。

際教室が設置された学校では、在籍する日本語指導が必要な児童生徒に、担当教員が中心となって指導を始めた。

しかし、**散在地域**の学校では、日本語指導が必要な子どもの数が１〜２人で、国際教室の設置には至らなかった。そこで同年、市内の日本語指導の拠点として、外国につながる子どもの数が多く、国際教室を持つ藤沢市立湘南台小学校に、通級型の「**日本語指導教室**」を併設。国際教室の未設置校から日本語指導が必要な児童生徒が通い、主に日本語の初期指導を受けられるようにした。

日本語指導員のスキルを把握し、適材適所に配置

日本語指導教室の設置前から、言語指導員による**巡回指導**の仕組みはあったが、国際教室のない散在地域へのさらなる対応として、1999年から、有償ボランティアの**日本語指導員**による巡回指導を本格的に開始した。教育指導課のリーダーを務め、日本語指導担当でもある平田憲司指導主事は、次のように説明する。

「教育委員会の日本語指導員には、現時点で28人が登録し、10か国語*8に対応しています。登録時に、指導・翻訳・通訳の中で対応できる業務や得意な言語、保有資格、児童生徒への指導経験の有無などを確認し、スキルに応じた活動を依頼しています。例えば、子どもの心理面を考慮し、母語による指導を依頼したり、教員免許を持つ日本語指導員には中学生の教科学習の補習を依頼したりと、適材適所の配置をしています」

また、外国につながる子どもの国籍が多様化していることから、国際教室にも、母語による指導が可能な日本語指導員を派遣している。

対話型アセスメントで日本語能力を正確に把握

現在、国際教室は小・中合わせて市内11校に設置され、個別の「**特別の教育課程**」に基づく指導が行われている。

以前は、対象となる児童生徒の日本語能力の測定は、各教室の担当教員や日本語指導員が行っていたが、より客観性を高めようと、文部科学省事業*9の実施自治体となったことと併せて、2020年度より、文部科学省が作成した「**外国人児童生徒のためのＪＳＬ対話型アセスメントＤＬＡ***10（以下、ＤＬＡ）」を活用している。

ＤＬＡは、１対１の対話を通して、「話す」「聴く」「読む」「書く」の４技能を測定するもので、同市では、対象となる児童生徒全員のアセスメントを、教員免許と日本語指導の資格を持つ日本語指導員の１人が担当し、客観性を担保している。日本語指導が必要な児童生徒が入学した際には、まずＤＬＡを受けてもらい、その結果に基づいて、その児童生徒の指導時間や日本語指導員を決め、指導方針を立てて、効果的な学習につなげる。

さらに、ＤＬＡの内容を精選し、市独自の「**日本語評価枠**」（**図７**）を作成した。日本語指導員は、その評価枠の達成を目指して指導するとともに、年度末には４技能を評価。４技能とも目標に達した児童生徒は、再度ＤＬＡを受け、一定の水準に到達すれば、日本語指導を修了とする流れを整えた。教育指導課日本語指導担当の藤本伸一指導主事は、次のように説明する。

「これまでは、日本語指導修了の判断が難しく、能力が一定水準に達していても、学校・本人・保護者の希望がある限り指導を継続していました。しかし、日本語指導を必要とする児童生徒は増え続ける一方で、人員や予算に限りがあります。修了方法を明確に設定したことで、保護者の納得感を得やすく、一人ひとりに適切な支援を届けやすくなりました」

図７「藤沢市　日本語評価枠〈話す〉」（抜粋）

ステージ	指導の段階	学習目標項目例
1	初期指導前期	周囲で話されている日本語に関心を持ち、積極的に使おうとする。
		毎日使う自分の持ち物や、教室にあるものの名前を言う。
		支援を得て、簡単な自己紹介をする。例：名前や学年など
		周りの人が言う簡単なあいさつや短い単語、定型表現をまねして繰り返す。例：「ありがとう」「おはよう」「書いて」など
		自分に関する簡単な質問に対して、単語レベル（「はい（うん）」／「いいえ（ううん）」）や身ぶり手ぶりで答える。
		身ぶり手ぶりや表情や簡単な単語を使って、学校生活に必要な最低限の意思疎通を行う。例：「だめ」「トイレ」「ごはん」など
2	初期指導後期	自分自身のことについて、簡単な質問を理解し単語レベルで話す。例：年齢、家族の人数や構成、出身国など
		体調を訴えたり、許可をもらったり、簡単な質問をしたりする。例：「おなか、痛い」「ノート、忘れた」
		日常生活でよく使われる語彙や表現を使って話す。

「日本語評価枠」は、「話す」（14 項目）、「聴く」（10 項目）、「書く（文字･表記+作文力）」（20 項目）、「読む（文字・表記+読み・読解力）」（22 項目）で構成。「できる／できない／不明（指導せず）」で判定する。
※藤沢市教育委員会の提供資料を基に編集部で作成。

＊8 英語、中国語、スペイン語、ポルトガル語、ベトナム語、タガログ語、タイ語、クメール語、インドネシア語、韓国語。　＊9「帰国・外国人児童生徒等に対するきめ細かな支援事業」。　＊10 Dialogic Language Assessment の略語で、対話型アセスメントのこと。

複数の部局と課が連携し、多文化共生社会を目指す

国際教室や日本語指導教室では、指導方針や内容を共有しながら、指導水準を高める工夫をしている。プリントや動画などの教材は共有フォルダに保存し、市内すべての教職員がいつでも活用できるようにした。

また、年７～８回発行する「**国際教室だより**」（**図８**）を、各国際教室が持ち回りで作成し、学校用グループウェア上の掲示板に記事として投稿。市内すべての教職員の目に触れるようにして、市全体で外国につながる子どもを支えるための情報共有に努めている。

国際教室だよりの内容は、教室の紹介、授業の進め方や保護者との連携、児童生徒への生活上の配慮など、多岐にわたる。例えば、イスラム教徒の児童生徒は、特定の期間に飲食を断つ「ラマダーン」といった習慣に基づいて生活をしており、学校でも配慮を要する。そこで、国際教室だよりに、「ラマダーンの時期は給食前に下校させて、家で取り組む課題を出す」「事前に保護者から、緊急時に飲み物を与えることへの承諾を得る」といった具体例を示すことで、学校間で対応の差が出ないよう努めている。

それら外国につながる子どもへの支援は、多文化共生に向けた取り組みと位置づけ、教育指導課が管轄する国際教室や日本語指導教室のみならず、市長部局の企画政策部人権男女共同平和国際課が管轄する日本語教室と連携しながら取り組んでいる。

外国人が市役所に住民登録に訪れた際、学齢相当の子どもがいて公立学校に就学希望がある場合は、教育委員会の学務保健課で就学手続きを行う。学務保健課は就学状況を調べ、入国管理局のデータと照合して居所を確認する。居所不明の場合は、訪問などで確認や案内を行う。教育指導課と学務保健課は市役所の同じフロアにあり、随時、情報共有をしながら取り組みを進めている。

図８ 「国際教室だより」（例）

国際教室だより No.4

藤沢市国際教室配置校連絡会
2020年10月発行 担当：富士見台小学校

富士見台小の国際教室は、昨年度途中に、たくさんの転入があり、今年度は児童31名、教員2名の藤沢市内でも大きな国際教室です。

国籍	人数
スリランカ	18
ペルー	3
ベトナム	3
ブラジル	2
アルゼンチン	1
メキシコ	1
日本	3

学年	人数
1年	8
2年	3
3年	3
4年	7
5年	4
6年	6

授業の様子

子どもたちは、日本語力や学習習得レベルに応じて、週1~5回国際教室で勉強しています。

1. 個別指導

日本語学習や教科指導を行っています。特に、計算の仕方などは国によって異なるため、思わぬところで、つまずいている場合があります。そのため、教科書や補助プリントを使って、理解できるよう何度も練習しています。

2. 集団指導

今年度は1年生が多いこともあり、集団指導を取り入れています。いろいろな教材・教具を使って、言葉を覚えたり、会話練習をしたりしています。日本の習慣や歌などを知らないこともあるので、写真や動画をみせて説明することも多いです。

3. 異学年交流

カルタや簡単なゲームなど日本の遊びに触れながら交流する機会を作っています。理解している子が他の子に母国語で説明したり、同じような日本語レベルの子ども同士で話したりする姿が見られます。

保護者との連携

外国で子育てをされている保護者にとって、言葉や習慣の違いなど苦労も多いと思います。また、私たちが当たり前だと思っていることが、彼らにとっては知らなかったり分からないことだったりする場合もあります。そのため、保護者との連絡を密に取り、情報共有をしっかりするようにしています。

学年便りの翻訳
各学年の学年便りに英語・スペイン語・ポルトガル語をつけて、配布しています。

メール
すぐメールで、国際教室グループを作り、やさしい日本語でメールを送っています。可能な保護者には、国際教室の LINE グループに入ってもらい、そちらでも情報を流しています。

電話・来校依頼・家庭訪問
個別に説明が必要な場合や学校の様子をお伝えしたい場合は、電話をかけています。保護者は、日本語が話せる方がほとんどですが、難しい方には、直接会って説明したり、日本語が話せる家族の方を通して、話をしたりしています。

※藤沢市教育委員会の提供資料をそのまま掲載。

今後は、NPOや関連機関との連携も一層強化することで、外国につながる子どもの育ちを支えたいと考えている。

「これまでは教育委員会と学校が一体となり、日本語指導の仕組みを確立してきました。これからは、人権的配慮などの側面から多文化共生社会に向けた教育の充実を図るために、専門性の高いNPOなどとの連携にも力を入れていきます」（坪谷課長）

市のコンセプトの実現に向け、予算も支援も拡充

今後、外国につながる子どもの増加とともに、日本語能力がゼロに近い状態で入学する子どもの増加が想定されるため、現在のリソースでいかに対応すべきかを検討している。その１つが、日本語能力のレベルに応じた**グループ指導**の導入だ。

「グループによる学びを通して、日本語を効果的に学びつつ、仲間とのつながりを感じられれば、日本の生活や文化に安心してスムーズに溶け込むことが期待できます。個別指導からグループ指導中心の体制へ切り替えることで、初期の日本語指導を拡充できると考えています」（坪谷課長）

同市では、長年の日本語指導を通じて支援体制を整備し、指導ノウハウを蓄積してきた。しかし、現場を支える日本語指導員の継続的な人材確保といった課題に直面している。

そうした課題への対応や支援の拡充に向けて避けて通れないのが、予算の問題だ。同市では、長年横ばいだった日本語指導関連の予算を、2020年度以降は増額に転じることができた。

「本市では、20年先を見据えたまちづくりのコンセプトの１つに、『共生社会の実現をめざす誰一人取り残さないまち（インクルーシブ藤沢）』を掲げています。その浸透を背景に、日本語指導を始めとした支援の必要性を訴えたことが、予算の増額に結びついたと捉えています」（藤本指導主事）

今後も、多文化共生社会のビジョンを共有しながら、必要な施策を打ち出していく考えだ。

実践事例で見る
学びのnext
第3回

生徒と教職員が全員で、端末を文房具のように使う状態を目指し、効果的な学習ソフトの活用を推進

石川県 能美市立辰口中学校

石川県能美市立辰口中学校は、2021年度から、「1人の100歩ではなく、100人の1歩」をキーワードとして、すべての学年・教科でICTを活用し、「主体的・対話的で深い学び」の視点での授業づくりを進めている。教員は、ICT支援員の助言を受けながら、活動のねらいに応じてICTの使い方を工夫。さらに、校内の様々な仕組みを見直してDX*1化し、効率性や利便性を高めたところ、生徒からICT活用のアイデアが提案されるなど、学びへの姿勢が変容してきている。

市のスピーディなICT環境整備と県のモデル校指定でICT活用が浸透

能美市は、2020年11月、市内の小・中学校の全児童生徒と全教職員に1人1台の端末を貸与し、校内の無線LANも完備して、本格的にICT活用をスタートさせた。2021年度には、中学校の全教室にプロジェクター型電子黒板とスクリーンを、小学4～6年生の全教室に電子黒板を整備。2022年度現在、市内の小・中学校の全教室に電子黒板を完備させた。

その恵まれたICT環境の下、能美市立辰口中学校は、2021年度より2年間、石川県教育委員会「**GIGAスクール構想の実現に向けた教員のICT活用指導力強化事業**」のモデル校の指定を受け、「主体的・対話的で深い学び」の実現を目指し、全校を挙げてさらなるICT活用を推進している。キーワードは、「1人の100歩ではなく、100人の1歩」と、全生徒と全教職員が「1人1台の端末を文房具のように使う」だ。研究主任と連携して、端末をより効果的に活用した授業づくりを進めるGIGA校内推進リーダーの仁地裕介先生は、こう説明する。

「本校のGIGAスクール構想は、『全教職員で推進していく』という校長の方針の下、研究主任とともに先生方に対して、『全員で取り組みましょう』と繰り返し声をかけ、教科部会ごとに話し合って、ICT活用のアイデアを形にしていきました。初めは端末の操作に不慣れな教員もいましたが、試行錯誤をしながらも授業で使ううちに、『生徒が授業に集中しやすくなった』『理解度が高まっている』などと、ICT活用のよさを実感するようになりました。そのようにして、教員も生徒も授業で端末を使うことに慣れていきました」

2022年度は、研究主題を**「つながり合い、向上する生徒を目指して」**と設定し、協働的な学びに重点を置いた研究を続けている。

「自分1人では解決できない問題でも、仲間と助け合いながら取り組む学びを大切にしています。協働的な学びの効果を高めるため、協働学習ソフトを始めとして、ICTの効果的な活用法を追究しています」（仁地先生）

音楽鑑賞の授業でICTを活用し、曲想の変化を深く味わう

ICTを活用した授業づくりでは、ICT支援員が大きな役割を果たしている。以前は、端末の不具合への対応や校内アンケートの集計など、校務に関する支援を依頼・相談していたが、モデル校となったのを機に、

学校概要

開校 1947（昭和22）年
校長 谷鋪景子先生
生徒数 465人
学級数 15学級（うち特別支援学級2）
教員数 43人

ICT環境
学習者用端末 タブレット型パソコン
通信環境 無線LAN
通信速度 約350Mbps
その他のICT機器 電子黒板
ICT担当教員 5人
ICT校内研修 年4回（別途、個人研修あり）
ICT支援 月4回

主幹教諭、GIGA校内推進リーダー
仁地裕介
にんち・ゆうすけ
同校に赴任して2年目。教務、保健体育科。

音楽科
安村ちひろ
やすむら・ちひろ
同校に赴任して6年目。保健文化部、3学年担任。

＊1 Digital Transformation（デジタルトランスフォーメーション）の略語。2004年にスウェーデンのウメオ大学のエリック・ストルターマン教授が、「ITの浸透によって、人々の生活をあらゆる面でよりよい方向に変化させること」として提唱した概念。

授業支援も依頼・相談するようになった。今では、端末を効果的に活用した授業のアイデアを提案したり、授業に必要な資料を作成したりと、ICT支援員が教員の授業づくりを様々な面から支えている。

月４回のICT支援員の来校日には、相談したい教員が10分単位で事前予約する形のスケジュールを作成。教員とICT支援員が、時間の無駄をなくしてスムーズに連携できるようにしている。

音楽科の安村ちひろ先生は、元々ICT機器の操作は得意ではなかったが、ICT支援員の助言・支援を受けながら授業づくりを行っている。１年生の『魔王』を鑑賞する題材では、端末を活用して、生徒の気づきを促し、より深く鑑賞できる授業を展開した（**授業リポート1〜6参照**）。

「授業構成は、以前と大きくは変わりませんが、ICTを活用することで、すべての生徒が曲を深く味わっていて、それが学び合いの深まりにつな

授業リポート

1年生　音楽科「『魔王』の鑑賞」（全3時間）

曲想と音楽の特徴とのかかわりを探ろう

1『魔王』の曲を鑑賞

1時間目の前半

『魔王』は、１人の歌い手が４役（語り手、子、父親、魔王）を歌い分けるドイツ語の歌曲だ。生徒は、それらの予備知識がない状態で、ドイツ語の原曲を７つの場面に分けて鑑賞。演奏形態から登場人物を想像し、曲の全体像を捉えた。

2 絵と歌詞のカードの並び替え

1時間目の中盤

【個人ワーク】オクリンク*2の画面に、７つの場面の解説がある絵のカードと、歌詞（日本語訳）カードを、バラバラに配置。生徒は、絵に対応する歌詞カードを選んだ後、曲の物語を想像して、絵と歌詞の組み合わせを考えた順序に並べ替えた。

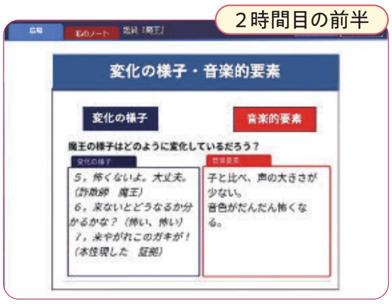
3 物語の正しい順序を確認

1時間目の後半

【グループ・個人ワーク】各自が考えた物語の順序をグループで共有した後、安村先生は、黒板に同じ絵のカードを示しながら、正しい順序と物語を説明。続いて、「子」が語る場面のみを抜き出して鑑賞し、「子」の心情の変化を曲想から考えた。

4 曲想の変化を分析

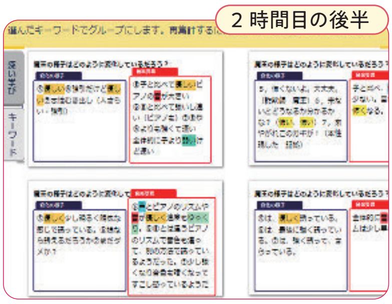
2時間目の前半



【個人ワーク】「魔王」が語る場面を抜き出して鑑賞し、パートによる曲想の変化などを捉えた。次に「子」と「魔王」の変化を対比して、感じたことや気づいたことを紙のワークシート（P.30図）に書いた後、それをムーブノート*3に入力した。

5 分析した結果を共有

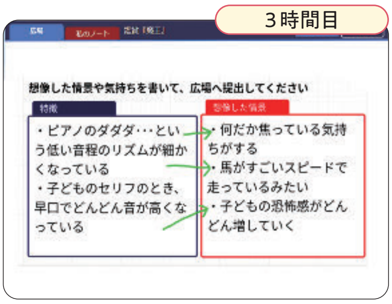
2時間目の後半



【グループワーク】ムーブノートで、それぞれの感じたことや気づきを共有した。安村先生は、生徒の入力から頻度の高いキーワードを集計し、生徒の思考の傾向を把握。それを基に「こう感じている人もいるよ」などと生徒に声をかけて、気づきを促した。

6『魔王』の紹介文を書く

3時間目



【個人・グループワーク】『魔王』を鑑賞してイメージした情景や、登場人物の心情などを踏まえ、各自が『魔王』の紹介文を作成。それをムーブノートに入力し、全体で共有した。最後に、『魔王』を日本語訳の歌詞で聴き、感想を語り合った。

＊2 モニタリング機能や、画面共有機能などで授業を支援するベネッセの「ミライシード」のアプリケーション。　＊3 意見共有や、集計機能などで協働学習を支援するベネッセの「ミライシード」のアプリケーション。

がっています」（安村先生）

同題材は、音の強弱や高低、曲の旋律などの変化を聴き取り、音楽表現の奥深さを理解することをねらいとした、全３時間の授業だ。

以前は、『魔王』の物語をイメージできるようにするために、生徒が寸劇を行う活動を取り入れていた。しかし、一部の生徒に関心を持てない様子が見られたので、授業支援ソフトを使い、物語の流れに沿って歌詞カードと絵のカードを並べ替える活動に変えた。すると、どの生徒も、楽しみながら物語を想像し、音楽を鑑賞する姿が見られるようになり、その後の意見交流も活発になった。

さらに、登場人物の「子」や「魔王」の心情の変化を分析して意見交換をしたり、一人ひとりが曲の紹介文を書いて共有したりする活動では、協働学習ソフトで生徒の入力内容を一覧化。より多くの生徒の考えに触れられるようにすることで、同じ音楽を聴いても、感じ方は一人ひとり異なることに気づけるようにした。

音楽を聴く力が高まり、音楽的な見方・考え方を獲得

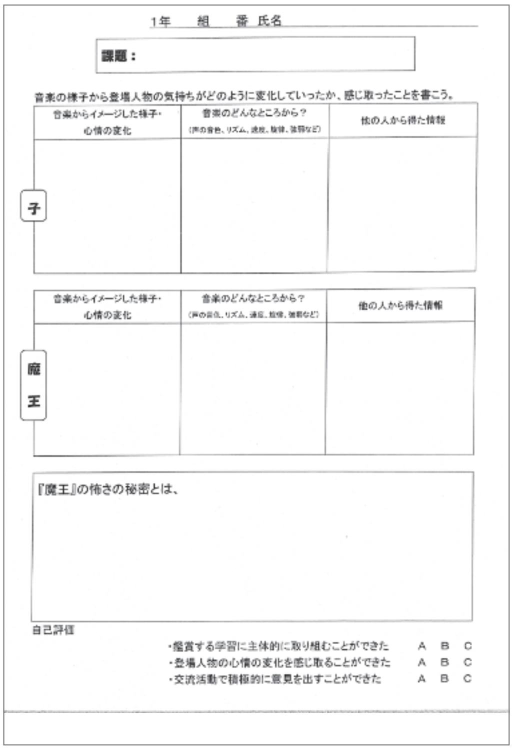
安村先生は、他の題材でもICTを積極的に活用している。例えば、ヴィヴァルディ『四季』の鑑賞では、曲を通して感じた季節の移ろいについて、協働学習ソフトに感想を入力して共有する活動を行っている。

箏（こと）の演奏では、曲の一部を各自が創作し、それを演奏する様子を動画で撮影し、オンラインで提出する。安村先生は、その動画を見て、アドバイスなどをし、次の時間に生徒が修正するといった活動だ。

そうした授業を通して、生徒は音楽的な見方・考え方を獲得していくという。

「音楽は、感覚的な要素が強く、感じたことを言葉で表現するのがなかなか難しいのですが、生徒にはそうした力が育ちつつあると感じています。ある生徒が、『以前は何気なく音楽を聴いていたけれど、それぞれの曲のどこが好きかなどをよく考えて聴くようになりました』と話してくれた時には、音楽的な見方・考え方が身についてきていることを感じて、うれしくなりました」（安村先生）

図　2時間目に使用したワークシート



1年　組　番 氏名

課題：

音楽の様子から登場人物の気持ちがどのように変化していったか、感じ取ったことを書こう。

	音楽からイメージした様子・心情の変化	音楽のどんなところから？（声の音色、リズム、速度、旋律、強弱など）	他の人から得た情報
子			

	音楽からイメージした様子・心情の変化	音楽のどんなところから？（声の音色、リズム、速度、旋律、強弱など）	他の人から得た情報
魔王			

『魔王』の怖さの秘密とは、

自己評価

・鑑賞する学習に主体的に取り組むことができた　A　B　C
・登場人物の心情の変化を感じ取ることができた　A　B　C
・交流活動で積極的に意見を出すことができた　A　B　C

登場人物の心情の変化を、曲想の変化から捉え、紙のワークシートに記入してから、ムーブノートに入力するようにした。
※辰口中学校の提供資料をそのまま掲載。

学校生活全体を見直して、校内のDX化を積極的に推進

同校では、**校内のDX化**も推進している。その一例が、学校の公式サイトとは別に設けた、教員と生徒のみが閲覧できるウェブサイトの活用だ。学年ごとに授業内容の週間予定や、部活動の練習予定などを掲載し、生徒が確認できるようにしている。

同校では、ICT活用が進んだことで生徒の学習サイクルが見直され、端末を家庭に持ち帰って授業の復習などを行い、学校での学習を家庭学習につなげることを、生徒に推奨している。それに伴い、教科書を持ち帰るかどうかは、生徒個々の判断に委ねることにして、毎日、係の生徒が各教科の教員に授業予定を聞き、所定の黒板に記入する作業を行っていた。それをウェブサイトに掲載する方法にして、作業の効率化を図ったのだ。

同ウェブサイトでは、学校をよりよくするICT活用のアイデアを生徒から募っており、授業内容の週間予定の掲載は、生徒のアイデアを基に実現したものだ。

また、学級ごとのコーナーもあり、学校行事の写真を共有したり、担任がその時の思いを書き込んだりと、学級運営に役立てている。他にも、オンラインツールを活用して全校集会や委員会活動を効率よく行ったり、生徒会選挙をオンライン投票にしたりと、様々なDX化が進行中だ。

「ICT活用が浸透する中で、新たな可能性や楽しさを少しずつ見いだせるようになり、教員や生徒の様々なアイデアが具体的な形となって実現しています。これからもICTをうまく取り入れて、授業を含めた学校生活全体をいかに改善していくかを考え続けていきます」（仁地先生）

Benesse Report

データで教育を読む

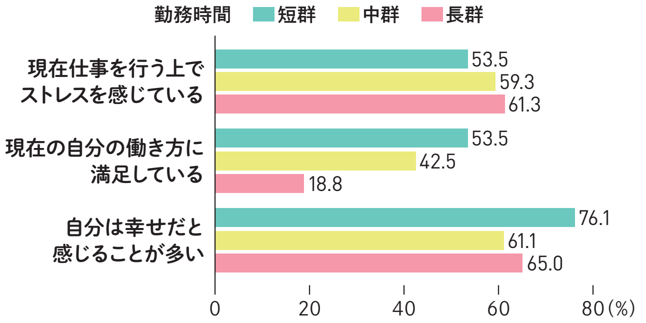
第20回

教職員の「働き方の改善」と「学びの充実」の両立

特集では、「教員自身が学び、それを教育活動に生かすことができているという実感を得られれば、ワーク・エンゲージメントが高まる」という指摘があった。限られた時間の中で、「働き方の改善」と「学びの充実」をどうすれば両立できるのか、データを基に考察する。

1 働き方を改善し、かつ教員自身の学びを充実させることが課題

図1 心身の状態［ストレス、満足度、幸せの実感］（勤務時間群別）



【図1〜3共通】
注）数値は、各項目の肯定的回答率。肯定的回答率は、各項目を5段階の選択肢（「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらでもない」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」）で問い、そのうち、「あてはまる」「ややあてはまる」と回答した割合の合計。

【図1・2共通】
注）勤務時間は、平均的な出勤時刻と退勤時刻の回答を求める形とし、その回答から1日の在校時間を出し、これに1か月の平均的な平日数（22日）を乗じ、月あたりの時間を算出。文部科学省の指針である「時間外在校等時間月45時間」と「過労死ラインである月80時間」を区切りとして、「短群」「中群」「長群」の3群に分類。

図2 学習指導要領が示す「学び」の実現、及び子どもや教員自身の成長実感（勤務時間群別）

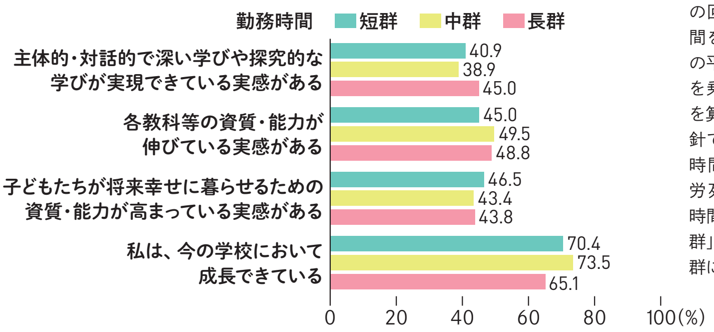
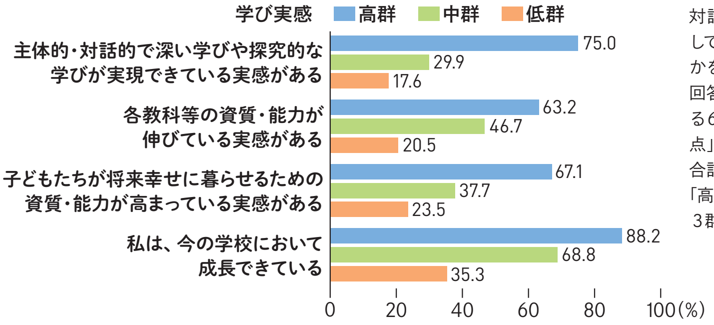
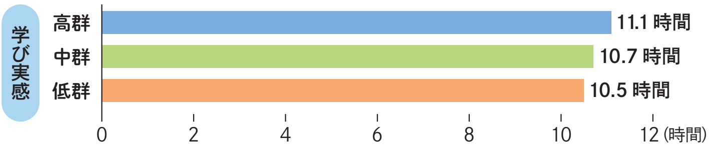


図3 学習指導要領が示す「学び」の実現、及び子どもや教員自身の成長実感（学び実感群別）



【図3・4共通】
注）学び実感群は、校内研究や校内研修、日常の対話など、様々な場に対して「学べている」かどうかを尋ねた8つの項目の回答について、「学べている6点」〜「経験がない1点」として、合計点を算出。合計点のしきい値により、「高群」「中群」「低群」の3群に分類。

図4 平均的な1日の在校時間（学び実感群別）



教員の学びが、子どもや自身の成長に寄与

本調査で、勤務時間の長さの区切り（文部科学省指針の時間外在校等時間月45時間、過労死ラインの月80時間）ごとに短・中・長に分けて、教員の心身の状態を見てみると（**図1**）、勤務時間が短い教員ほど、ストレスが低く、働き方の満足度が高く、幸せに感じる傾向にあることが分かった。一方、学習指導要領が示す「学び」の実現、及び子どもや教員自身の成長実感について見てみると（**図2**）、勤務時間の短い教員と長い教員との差は、ほとんどなかった。

そこで、同じ項目について、教員が普段から学ぶことができている度合い別に見てみると（**図3**）、学び実感が高い群では、主体的・対話的で深い学びや探究的な学びを実現できている実感、子どもたちが将来幸せに暮らせるための資質・能力が高まっている実感、さらに教員自身の成長実感などが、学び実感が低い群よりもかなり高かった。教員自身に「学べている実感」があることは、子どもや教員自身の成長に結びつくと考えられる。

時短と学びの充実の両立を目指す

しかし、勤務時間と学び実感との関係（**図4**）については、学び実感の高群の方が、平均的な1日の在校時間が長い傾向にある。教員自身の学びが充実すると、勤務時間は長くなり、逆に勤務時間の短縮を進めると、十分な学びがしづらくなる可能性があると言える。

それらの結果から、働き方を改善しつつ、教員自身の学びを充実させることが、学校教育の持続可能性の観点から一層重要であることが分かる。

出典 **教職員の「働き方の改善」と「学びの充実」を両立できる学校づくり調査**

帝京大学町支研究室・横浜市教育委員会*1・ベネッセ教育総合研究所が立ち上げた、三者による共同研究。本調査は、教職員の「働き方の改善」と「学びの充実」を両立できる学校づくりをテーマとして、2022年2～3月に横浜市立小学校21校に協力いただき、実施した。有効回答数は264。

◎詳細は下記ウェブサイトをご覧ください。
https://berd.benesse.jp/feature/focus/32/

データ解説

ベネッセ教育総合研究所
学習科学研究室　主任研究員
中垣眞紀 なかがき・まき

教員のウェル・ビーイングや、専門職としての教員の専門性の向上に寄与すべく、共同研究「教職員の『働き方の改善』と『学びの充実』を両立できる学校づくり調査」に主担当としてかかわる。

2 任されて、「挑戦できる」「本音で話し合える」職場づくりを

図5 両立している教員の定義

		勤務校での成長実感	
		あり	なし
勤務時間	短い	両立している教員	それ以外の教員
	中	それ以外の教員	それ以外の教員
	長い	それ以外の教員	それ以外の教員

注）両立している教員群は、「勤務時間が短い」（月あたりの時間外在校等時間が文部科学省指針の月45時間以内）かつ「成長実感を持っている」（成長実感を問う項目に肯定的回答をしている）群とし、それ以外の教員群との2群に分類。

図6 自分の仕事の進め方や目的に対する認識（両立している教員群とそれ以外の教員群別）

観点	項目	両立している教員群（%）	それ以外の教員群（%）
❶仕事の捉え直し（ジョブクラフティング*2）	仕事をしやすくするために必要な作業を追加したり、不必要な作業を減らしたりする	82.0	55.1
	自分の担当する仕事を見つめ直すことによって、自分にとってよりやりがいのある仕事に意味づけしている	72.0	58.4
❷働き方改革の先にあるのは「よりよい教育」	働き方改革を進めるのは、よりよい教育を実現するためであるということが強く意識されている	70.0	46.2
❸新たなことへのチャレンジ	日頃から、今までの取り組みをそのまま踏襲するのではなく、目的に応じて判断し、行動している	78.0	62.7
	よりよい教育を実現するために、積極的に新しいことにチャレンジしている	74.0	56.6

注）数値は、各項目の肯定的回答率。教員自身の働き方や学び方に関する項目の中から、両立している教員群とそれ以外の教員群で差が大きかった項目を抽出し、❶～❸の観点でまとめて提示。

図7 組織のあり方に関する認識（両立している教員群とそれ以外の教員群別）

観点	項目	両立している教員群（%）	それ以外の教員群（%）
❶働き方の改善を推奨する組織	業務の効率化を奨励する雰囲気がある	74.0	57.9
	過去の慣習・既存のルールにとらわれることなく、柔軟に考えることが推奨される雰囲気がある	72.0	50.4
	多様な働き方を尊重する雰囲気がある	86.0	66.4
❷一人ひとりの考えを生かし、任せる学校運営	学校の経営方針や教育目標が明確にされ、共通理解が図られている	82.0	72.9
	学校の経営方針や教育目標には、教職員の想いや考えが反映されている	72.0	54.2
	すべての教職員が自分なりの目標を持って挑戦できるように支援している	86.0	68.2
	教育活動の内容や方法、判断については、なるべく教職員に任せるようにしている	88.0	66.4
❸助け合い、心理的安全性がある職場	業務分担を行い、お互いに助け合う雰囲気がある	82.0	60.3
	本音を口にすることで傷つけられることを心配しなくてよい	52.0	40.2
❹日常の対話が学びの場	同僚との日常の対話で学べている	84.0	80.9
	管理職との日常の対話で学べている	90.0	72.9

注）数値は、各項目の肯定的回答率。学校組織に関する項目（学校目標、管理職のマネジメント、学校風土等）の中から、両立している教員群とそれ以外の教員群で差が大きかった項目を抽出し、❶～❹の観点でまとめて提示。

両立している教員は「仕事の捉え直し」をしている

両立に向けた支援のヒントを探るため、「両立している教員群」と「それ以外の教員群」（図5）との間に、行動や意識などの違いがあるのかを見ていく。

教員の働き方や学び方に関して差があった項目をまとめると、両立している教員群には、次の特徴があった（図6）。❶仕事の捉え直し（ジョブクラフティング*2）で、仕事の方法を変えたり、よりやりがいのある仕事として意味づけをしたりするなど、仕事を見直している、❷働き方改革の目的を「よりよい教育」と捉えている、❸前例踏襲を避け、新たなことに挑戦している、という3つだ。

両立を支える組織の4つの特徴

組織に関しても差のあった項目をまとめると、両立している教員を支える組織には、次の特徴があった（図7）。❶組織として、業務の効率化や柔軟な方法を推奨し、一人ひとりの多様な働き方を尊重する雰囲気がある、❷組織の方針や目標がより明確であり、共通理解が図られ、かつ各教員の想いが反映されているとともに、各自がその目標の下で任されて自らの判断に基づき挑戦している組織である、❸助け合う雰囲気や本音を語れる心理的安全性がある、❹特に管理職との日常の対話が学びになっている、の4つだ。

以上のことから、働き方の改善と学びの充実を両立させるためには、時短だけを目的とせず「よりよい教育のために」と捉え、「一人ひとりの考えを生かし任せる組織」の下で、「仕事を捉え直して、新しいことにチャレンジ」でき、「本音で意見を言い合い、それが学びにつながる職場」にすることが大切だと言えるだろう。

＊1 横浜市教育委員会は、ICカードで教職員の時間外在校等時間を把握しており、例年「横浜市立学校 教職員の働き方改革プラン」の取り組み状況を公表している。
＊2「仕事の取り組み方」「かかわる人間関係のあり方」「仕事の意義づけ」の3つの側面から、仕事を見つめ直すこと。

読者のページ

Reader's VIEW

2022 Vol.2へのご意見・ご感想

このコーナーでは、編集部に寄せられた読者の先生方からのご意見をご紹介します。
＊『VIEW next』及び『VIEW21』教育委員会版のバックナンバーは、
『VIEW next ONLINE』(https://view-next.benesse.jp/) でご覧いただけます。

●特集の課題整理には、小学校英語の授業の約6割を学級担任が担当し、授業時間の半分以上を言語活動に充てる割合が9割を超えているといったデータが紹介されており、小学校教員が日々研さんを重ねていることを感じました。また、中学校教員が小学校の英語教育の趣旨を理解するため、小学校の授業を見学するなどの小中連携の必要性を再確認しました。小小連携も大切で、教育委員会の役割がより重要になっていると感じます。 (東京都)

●特集の千葉県習志野市の事例にあった、小学校の英語の授業を中学校の学習内容の前倒しとすると英語嫌いの子どもが増える、という指摘が印象に残りました。本市でも、中学校教員が、小学校で授業をしたり、小学校に専科教員として配置されたりしています。小小連携や、学級担任と専科教員との連携など、小学校の工夫された英語教育の状況が分かり、小学校の英語教育のよさを中学校の英語教育に反映する際の様々な課題を理解できました。 (富山県)

●楽しいだけのゲーム活動や、子どもにとって必然性のないやり取りなど、小学校の英語の授業で中心となる言語活動がその意味をなしていない状況は、本市でも散見されます。特集を読み、高知県香美市教育委員会の「授業スタンダード」や、福島県教育委員会のCAN-DOリストなどを参考に、教員研修で言語活動のあり方を伝え、よりよい授業づくりにつなげたいと思いました。 (鹿児島県)

●英語教育の小中連携では、小・中相互に意識のずれがあることをいまだに見聞きしますが、その原因が目標と内容の理解不足にあることは明らかです。ある英語科教員が語っていた、「小学校で培ったコミュニケーションへの関心や意欲を大事にしながら、中学校では自分の気持ちや考えを伝える力を育てたい」という言葉に同感です。特集で紹介されていたように、教育委員会が間に入り、小・中が互いの授業内容に踏み込むような連携に賛成します。(北海道)

●特集を始め、連載「教育長が語るLeader's View」や連載「データで教育を読む」でも述べられていましたが、子どもが英語を学ぶ「必然性」を実感できれば、もう学習は成功しているのだと思います。ただ、授業では、友だちについて既に知っていることを、あえて英語で尋ねる場面が少なくありません。それが現状だとも感じます。 (滋賀県)

●特別企画が最も印象に残りました。イエナプラン教育を初めて知り、記事を読みながらそのコンセプトの魅力に引き込まれました。イエナプラン教育の各活動は、教育の枠組みを超え、日本が本来行ってきた営みを取り戻す活動のように感じます。個人的に、日本の伝統行事が廃れつつある現状に危機感を抱いており、地域の特性に合わせた不易の部分を大切にしたいと感じました。 (福島県)

●連載「教育長が語るLeader's View」の佐賀県唐津市・栗原宣康教育長の記事に、大変共感しました。中学校の英語科教員の私は、毎年、スコア型英語4技能検定の結果を基に、教育委員会などと指導上の課題を分析し、授業内容や進め方について話し合っています。しかし、そうした取り組みが、市内全体になかなか広がっていきません。何か1つでも突破口がないものか、考えさせられました。(福岡県)

●連載「実践事例で見る 学びのnext」の京都府八幡市立中央小学校の実践が参考になりました。1人1台端末が整備された今、教員がそれをいかに活用するかが課題です。明日からでも実践できそうな事例として、『VIEW next ONLINE』で紹介されていた授業動画が特に役立ちました。 (山口県)

●過疎化が進む地域では人材不足であり、国が推奨する地域人材による部活動支援は実現が困難な状況です。その点、連載「教委がつなぐ地域と学校」で紹介された富山県下新川郡朝日町教育委員会では、独自のコミュニティクラブ設立から始めており、丁寧な組織づくりが印象的でした。(北海道)

編集後記

読者から要望が多かった「働き方改革」。当初は、いかに早く帰れるようにするか、業務効率化の事例集にしようと考えました。しかし、露口健司教授の理論に出合ってからは、自分自身の働き方に対する考えも大きく変わり、生き生きと編集業務を進められるようになりました。取材先の皆様からも趣旨に賛同していただけましたし、立場を超えて、お役立ていただける特集になっているとうれしく思います。(草場)

VIEWnext 教育委員会版 2022 Vol.3
2022年12月1日発行／通巻30号

発行人 春名啓紀
編集人 田村隆憲
発行所 (株)ベネッセコーポレーション
学校カンパニー VIEW next 編集部
印刷製本 研精堂印刷(株)
編集協力 (有)ペンダコ
執筆協力 二宮良太
撮影協力 荒川 潤、ヤマグチイッキ

お問い合わせ先
フリーダイヤル
0120-350455
〒700-8686
岡山市北区南方3-7-17

©Benesse Corporation 2022

※次号の発刊は、2023年4月頃を予定しています。

茨城県 牛久(うしく)市教育委員会

教育活動のねらいを共有することが地域の支援を生み、働き方改革に寄与

地域住民による授業支援

体育科のマット運動や、家庭科の裁縫など、教員1人では細かい配慮が難しい実技教科の授業を中心に、保護者や地域住民がボランティアで子どもの学びを支援。

保護者ボランティアが教員研修時の自習を見守り

研修で教員が不在となる時、自習をする子どもを保護者ボランティアなどが見守ることで、他の教員が様子を確認する必要がなくなった。研修は午後にある場合が多く、特に小学校低学年は集中力の持続が難しいが、この支援が始まってから、落ち着いて学習に向かえるようになった。

「総合的な学習の時間」での防災教育をサポート

地域の防災拠点を調べる学習では、地域住民が探検ルートや資料の準備を全面的に担当。地域の防災マップの作成など、住民だからこそ分かる視点が盛り込まれた学習となり、教員の負担軽減とともに、子どもの学びの充実につながっている。

学校運営協議会による授業参観

学校運営協議会の委員への授業のねらいの説明は、口頭では伝わりにくかったが、研究授業に参加してもらうようになってから、学校が意図する学びに共感が集まった。それに伴い、学校の教育方針を踏まえた支援を得られるようになった。

茨城県牛久市は、2019年度に全校をコミュニティ・スクールとし、子どもの学びを充実させるとともに、教員の働き方を変えるという視点から、学校運営協議会*が学校単位で多様な支援を展開している。牛久市教育委員会の髙森志保社会教育指導員は、次のように説明する。

「子ども中心の教育活動を充実させるためには、地域と学校が目標を共有する必要があります。そこで、2021年度より全市立小・中学校で学校運営協議会の委員にも研究授業を参観してもらい、目標を共有する場としています」

市を挙げて推進する「主体的・対話的で深い学び」を実践する授業で、子どもが生き生きと学ぶ姿を見た委員からは、「先生の大変さが分かった」「授業づくりの時間を確保するためにできることはないか」といった声が上がり、様々なボランティア活動が展開されるようになった。それらの活動は、地域学校協働活動推進員が中心となり計画を立てるが、多くの学校で授業支援、教員研修時の自習の見守り、校内の消毒などが行われている。また、小学4年生の「総合的な学習の時間」で行う地域の防災拠点を巡る活動では、地域住民が授業準備の中心を担う。学校が目指す学びを地域と共有したことで、「まずは子どもに考えさせて、質問されるまで教えない」といった教育方針も自然と統一された。

地域住民による支援を受け、教員からは、「授業づくりや生活指導に時間をかけられるようになった」「学校運営協議会の皆さんが、地域住民に本校の教育について説明してくれるので助かる」といった声が寄せられている。

「子どもの学びのために、地域の方々は一生懸命に取り組んでくれます。学びの質が高まるとともに、教員の負担が軽減され、働き方改革につながり、教育活動を充実させることができました。今後も、子どもの学びのために、地域とのつながりを広げていきます」(髙森社会教育指導員)

＊ 牛久市の学校運営協議会の委員は、各学校平均で16人程度となっており、学校の管理職、区長や民生委員、PTA関係者、社会福祉協議会の関係者、学識経験者、地域学校協働活動推進員などが参加している。

牛久市教育委員会
生涯学習課
社会教育指導員
髙森志保
たかもり・しほ

牛久市概要

人口 約8万4,000人　面積 58.92㎢
市立学校数 小学校7校、中学校5校、義務教育学校1校
児童生徒数 小学校4,443人、中学校2,330人
地域学校協働活動担当職員数 2人

Web VIEWnext ONLINE

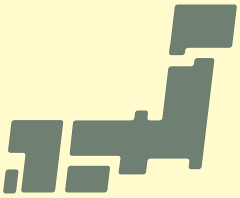
牛久市立ひたち野うしく小学校の取り組みをウェブサイトで紹介！ 右記の2次元コードからアクセスできます。

Benesse

そのICT活用、
子どもたちの深い学びに
つながっていますか？

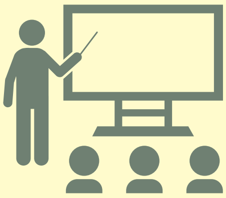
ベネッセのICTサポートなら
ICTで学びを深める授業づくりから
指導改善につながるデータ活用まで
ご支援します

全国のICT活用を基に学びをサポート



181自治体・3,369校へのサポート実績を誇り、全国925名のICTサポータ（支援員）が学びを支援※

長年の実践によって築いたノウハウ



20年以上蓄積した学びを深める授業づくりの実践例を、ICTサポータ育成プログラムにて共有

データ利活用の方法まで丁寧に支援

子どもたちの学習履歴やICTソフトの使用率に応じた授業改善や活用方法を提案

※2022年3月1日時点

2分で分かる！
ベネッセのICTサポートの
紹介動画を公開中

本誌P.15～17、P.28～30で
ベネッセのICTサポートの
事例をご覧いただけます

ICTサポートに関するお問い合わせ　株式会社ベネッセコーポレーション　小中学校事業部

TEL 0120-8888-44　E-Mail shochu_info@mail.benesse.co.jp

※一部のIP電話からは082-512-0533へおかけください（通話料がかかります）　受付時間　9：00～17：00（土・日・祝日・お盆期間・年末年始を除く）

お客様サービスセンター

フリーダイヤル 0120-350455 ［受付時間］月～金8：00～18：00／土8：00～17：00（祝日、年末・年始を除く）

株式会社ベネッセコーポレーション岡山本社　〒700-8686　岡山市北区南方3-7-17

VIEW next ［ビューネクスト］教育委員会版
2022 Vol.3
特集 働きがいを高めて、真の「働き方改革」へ
2022年12月1日発行　通巻30号　［発行人］春名啓紀　［編集人］田村隆憲
［発行所］（株）ベネッセコーポレーション　学校カンパニー　VIEW next 編集部

©Benesse Corporation 2022