

# 令和7年度 研究のあゆみ

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

～心豊かでたくましく ともに生きるための力を育む  
活力ある学校づくりを推進する校長の理念と指導性～



大分県小学校長会

# — 目 次 —

## 研究の概要

I 研究計画 .....	1
II 各種研究大会の報告 .....	4

## 研究部長会講演資料

I 特別支援教育の充実について .....	5
II 架け橋期の教育の充実に向けて .....	66

## 第77回全国連合小学校長会研究協議会福岡大会及び

## 第77回九州地区小学校長研究協議会福岡大会 分科会発表資料

I 児童の主体性を軸に、学校・家庭・地域が一体となる取組の 展開について .....	91
II 日常的な職務への取組や教職員研修を通じた人材育成 .....	96

## 各郡市からのレポート・実践報告等

I 大分市 .....	102
II 臼杵市 .....	106
III 豊後大野市 .....	108

## おわりに

# 令和7年度 大分県小学校長会 研究計画

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

## 副主題

～ 心豊かでたくましく ともに生きるための力を育む  
活力ある学校づくりを推進する校長の理念と指導性 ～

## 2 主題及び副主題に係る情勢

全国連合小学校長会は、真摯に研究と実践を積み重ね、我が国の小学校教育の充実・発展と教育諸条件の整備に努め、多くの成果を収めてきた。その成果を踏まえ、令和元年度から研究主題を「自ら未来を拓き ともに生きる豊かな社会を創る 日本人の育成を目指す小学校教育の推進」とし、その実現を目指し取組を進めている。

現在、情報化やグローバル化の進行、絶え間ない技術革新、急速に進む少子高齢化等により、社会全体の活力低下、人間関係の希薄化などが表面化するといった先を見通すことが難しい時代を迎えている。また、学校においては、学力や体力の向上、豊かな心の育成、安全教育・防災教育の充実、いじめ・不登校への適切な対応、人権教育や特別支援教育の推進など児童の健全育成、さらには人間関係をつなぐ力の育成などが重要な教育課題となっている。「社会に開かれた教育課程」、「カリキュラム・マネジメント」、「主体的・対話的で深い学び」、さらに教育DXの推進による一人一人に最適な教育の実現などこれまでにない大きな変革の時期に入っている。

大分県小学校長会においては、これまでに、夢と希望に向かう子どもの育成に向けた確固たる校長の理念と指導性の視点から研究を深め、成果を上げてきた。今後も、次代を担う子どもたちが、これからの変化の激しい時代を生き抜くために必要となる、予測困難な状況においても主体的に自ら新たな価値を創り出す力や、多様な立場の他者と協働しながら最適解を生み出す力など、持続可能な社会の創り手となるための資質・能力の育成を目指していかねばならない。

私たちは、時代の要請や社会の変化、児童や学校、地域の実態を踏まえつつ、山積する教育課題や経営課題の解決に向けて状況を深く認識し、必要な学校経営ビジョンを示し、その実現を目指す必要がある。そうすることで、新しい時代にふさわしい子どもたちの夢と希望が実現できる学校づくりへとつなげていきたいと考える。

以上のことを踏まえ、令和7年度大分県小学校長会は、全国連合小学校長会の研究主題のもと、副主題を「心豊かでたくましく ともに生きるための力を育む 活力ある学校づくりを推進する校長の理念と指導性」と設定し、研究部長会及び第65回研究大会日田大会、各種研究大会を通して、活力ある学校づくりを推進する経営の責任者である校長として、新たな時代に求められる理念と指導性を究明していきたい。

### 3 研究内容

研究副主題のもと、以下の5つを活動の重点に据え、研究部長会や研究大会を中心にして校長の指導性を究明していく。そして、第65回大分県小学校長会研究大会日田大会を開催し、その成果を第66回大分県小学校長会研究大会由布大会につなげていく。また、研究部長会や研究大会などの還流を通して各郡市の研究を積極的に推進する。

#### 《 重点 》

- (1) ミドルリーダーなどを効果的に機能させ、活力ある学校づくりを目指す校長の資質能力を高める研究活動の推進
- (2) 社会に開かれた創意ある教育課程の編成・実施・評価・改善に努め、「ともに生きるための力」を育む教育の推進
- (3) 教職員の資質能力の向上と働き方改革の推進
- (4) 今日の教育課題を的確に把握し、その解決を図る研究活動の推進
- (5) 第65回大分県小学校長会研究大会日田大会の開催に向けた研究・組織運営の充実、推進

### 4 研究活動

#### (1) 研究部長会（年3回）

教育内容・方法に関する研究協議・調査を行う。特に「社会に開かれた教育課程」の具現化を図るため、教育課程の編成・実施・評価・改善状況、学校組織の活性化に向けての校長の指導性等を把握し、今日の教育課題の解決に向けた研修・研究を行う。

#### (2) 会報「とよ」「研究のあゆみ」の発刊などの広報活動

学校経営に関する情報交流と会員相互の連携強化を図るとともに、活力ある学校づくりに関する研究資料とする。

#### (3) 各種研究大会

下記の研究大会に積極的に参加し校長自身が研鑽に励むとともに、実践交流を深め各郡市の研究に生かす。

##### ① 第65回大分県小学校長会研究大会 日田大会

○ 令和7年11月21日（金）

- 開催地 日田市  
全体会場：日田市民文化会館『パトリア日田』  
分科会場：日田市民文化会館『パトリア日田』  
日田市複合文化施設『AOSE（アオーゼ）』

- 大会主題  
「自ら未来を拓き ともに生きる豊かな社会を創る  
日本人の育成を目指す小学校教育の推進」  
・副主題  
～ 心豊かでたくましく ともに生きるための力を育む  
活力ある学校づくりを推進する校長の理念と指導性 ～
- 全員参加とする

- ② 第77回全国連合小学校長会研究協議会 福岡大会  
第77回九州地区小学校長協議会研究大会 福岡大会  
※令和7年度、全連小福岡大会は九小協福岡大会を兼ねる

- 令和7年10月16日（木）・17日（金）

- 開催地 福岡県福岡市  
全体会場：福岡サンパレス〔メイン会場〕 福岡国際会議場〔サテライト会場〕  
分科会場：福岡サンパレス 福岡国際会議場

- 大会主題  
自ら未来を拓き ともに生きる豊かな社会を創る  
日本人の育成を目指す小学校教育の推進  
・副主題  
志をもち 多様な他者と協働しながら次代を創る人財を育む学校経営の推進
- 参加者数 約2800名（大分県は61名）

#### (4) その他

大分県教育委員会との連携を図りながら、教育施策等の理解と情報交換に努める。

## 令和7年度 各種研究大会 報告

### 1 第77回全国連合小学校長会研究協議会福岡大会 兼 九州地区小学校長協議会研究大会 福岡大会

- 令和7年10月16日（木）・17日（金）
- 開催地  
福岡県福岡市 福岡サンパレス・福岡国際会議場
- 大会主題  
「自ら未来を拓き ともに生きる豊かな社会を創る 日本人の育成を目指す  
小学校教育の推進」
  - ・副主題  
～志をもち 多様な他者と協働しながら次代を創る人財を育む学校経営の推進～
- 大分県は64名参加（津久見市・速見郡が発表）

### 2 第65回大分県小学校長会研究大会 日田大会

- 令和7年11月21日（金）
- 開催地  
日田市 日田市民文化会館「パトリア日田」  
日田市複合文化施設「AOSE（アオーゼ）」
- 大会主題  
「自ら未来を拓き ともに生きる豊かな社会を創る 日本人の育成を目指す  
小学校教育の推進」
  - ・副主題  
～心豊かでたくましく ともに生きるための力を育む  
活力ある学校づくりを推進する校長の理念と指導性～
- 213名参加（県内18名の校長が発表）

## 第 77 回

全国連合小学校長会研究協議会福岡大会  
及び  
九州地区小学校長研究協議会福岡大会

### 研究発表資料 I

#### 第1分科会 「経営ビジョン」

創意と活力に満ちた学校経営のビジョンの策定  
学校経営ビジョンに基づく創意と活力に満ちた学校経営の推進

児童の主体性を軸に、学校・家庭・  
地域が一体となる取組の展開について

津久見市立千怒小学校

校長 橋本 修二

第1分科会 「研究課題」 創意と活力に満ちた学校経営のビジョンの策定

「視点②」 学校経営ビジョンに基づく創意と活力に満ちた学校経営の推進

研究発表 児童の主体性を軸に、学校・家庭・地域が一体となる取組の展開について

大分県 津久見市立千怒小学校 橋本修二

I 趣旨

1 学校の概要

堅徳小学校は、津久見湾の西面に位置し、市中心部より北東へ5km、車で10分程度のところにある。この地域には、883世帯、約1,600人（徳浦344世帯、堅浦316世帯、長目223世帯）の人々が生活している。また、市内有数の企業があり、地域住民の中にはこれらの仕事に従事している人も多い。保護者は教育活動に熱心で協力的である。また、地域住民の学校に寄せる期待は大きく、学校への協力を惜しまない。

堅徳小学校の児童数は、令和7年度46人となり、減少の一途をたどっている。令和7年度には複式学級が1学級になる予定であり、遅くとも令和11年度より2学級になる可能性がある。

堅徳小学校 今後の児童数予想 令和7年5月1日現在

		1年生	2年生	3年生	4年生	5年生	6年生	合計
R7	人数	5	7	5	10	6	13	46
	学級数	①	①	①	①	①	①	⑤
R8	人数	12	5	7	5	10	6	45
	学級数	①	①	①	①	①	①	⑤
R9	人数	5	12	5	7	5	10	44
	学級数	①	①	①	①	①	①	⑤
R10	人数	7	5	12	5	7	5	41
	学級数	①	①	①	①	①	①	⑤
R11	人数	6	7	5	12	5	7	42
	学級数	①	①	①	①	①	①	④

そのような状況の中、学校の統廃合についての話題が出てきているのも事実である。地域から小学校がなくなることに地域の方の過疎化が進むことへの危機感を募らせている地域の方は少なくない。

以上の点からも、学校と家庭や地域が一体となって児童の育成に取り組み、三位一体となった特色ある学校として児童を中心とした「地域とともにある学校」「家庭や地域と協働して児童の育成をめざす学校」を目指していく必要があると考えている。そのための第一歩として、令和5年度より取り組んでいる児童と教職員で取り組む学校づくりについて論述する。

II 研究の概要

1 学校の教育目標の共有について

(1) 学校の教育目標の設定

堅徳小学校の学校の教育目標は「自分たちで創る、みんながうれしい、平和な学校」である。これはそれまでの目標を根本から見直し、児童も教職員も普段から意識できる目標に変更した結果である。

令和5年度の6年生の卒業プロジェクトの中で、「自分たちの学校をどんな学校にしたいか」「下級生たちにどんな学校にしてほしいか」を中心に話し合い、それを5年生（令和6年度の6年生）に伝えてまとめたものを、教職員間でも十分に検討し、校長が認めて設定に至っている。

児童にとっては、教師が一方向的に設定した目標に向かって活動を展開するのではなく、自分たちもこれまでの生活や学習の様子を振り返り、一緒になって創り上げたことで、目標達成に向けた意欲も責任感も向上することが出来ている。その結果、児童を指導する側の教職員の意識も高まり、児童の主体性を軸に学校づくりに取り組んでいける体制となっている。

(2) 学校の教育目標と4点セットの関わり

堅徳小学校の学校評価のための検証改善ツール「学校評価の4点セット」（以下「4点セット」）の重点目標は「自己指導能力の涵養」「学びに向かう力の涵養」「業務改善の推進」の3点である。

津久見市では令和5年度中に4点セットを基に「スクラムシート」として簡略化・明瞭化したシートを作成し、それを用いて保護者や地域の方（学校運営協議会等）に説明している。この作成にあたっては児童の「めざす学校づくり」の視点も折り込み、児童も主体的に目標実現に向けた取組を行えるよう工夫している。

堅徳小学校では、このスクラムシートについて、児童にもわかりやすくすることが必要であると考え、まずは教職員間において重点目標達成のための「自治活動」「居場所づくり」「学力向上（学びに向かう力）」の視点からの達成させたいことを設定した。「自治活動＝安心して生活できる

学校にしたい」「居場所づくり＝みんなが自分に自信を持てるようにしたい」「学力向上（学びに向かう力）＝自分たちで誰も見捨てずに進める授業をつくりたい」である。これを児童の各委員会が行っている活動の中に取り入れ、児童の活動が目標達成に繋がるように連動させている。

※巻末参照

(3) 教職員の組織づくりについて

児童の委員会活動を担当する教職員も、それぞれ児童会担当・教育相談コーディネーター・研究主任と校務分掌とあわせた組織となっている。そうすることによって教職員も自分の担当する分掌が目標達成に向かっての取組に深く関わることができるようになっている。

① 自己指導能力チーム

ア 企画運営委員会

リーダーを児童会担当（教務主任）とし、「なかよし班活動」を中心に、「自治活動＝安心して生活できる学校にしたい」の推進を担当する。

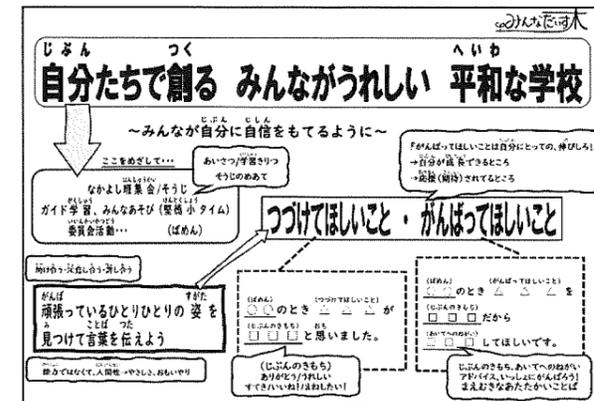
校内研修の場において定期的に話題とし、情報交換を行うとともに、児童に対するアンケートや振り返りの中から必要に応じて新たな補足などを提案し、目標の実現のために方向性を見定めながら展開を進めている。

イ 保体環境委員会

リーダーを教育相談コーディネーターとし、「みんなだいす木」の取組を中心に、「居場所づくり＝みんなが自分に自信を持てるようにしたい」の推進を担当する。

「みんなだいす木」は、それぞれに「続けてほしいところ」「考えてほしいところ」を伝え合い、互いに高め合う活動である。伝える内容によっては目的にそぐわない場合があるので、一人一人が書いたものを教職員がチェックして、表現等を配慮しながら伝え合っている。

年に3回ではあるが、児童にとって貴重な自己研鑽の場として位置付けられている。



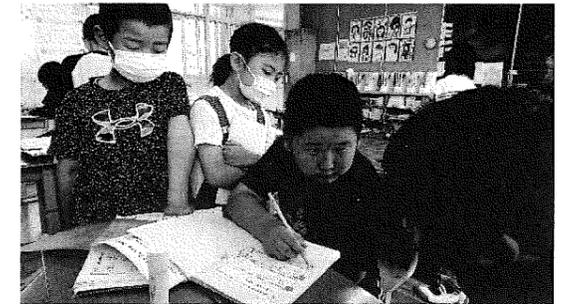
② 学びに向かう力チーム

ア 学習委員会

リーダーを研究主任とし、「ガイド学習（教え合い・学び合い）」を中心に「学力向上（学びに向かう力）」

＝自分たちで誰も見捨てずに進める授業をつくりたい」の推進を担当する。

校内研修の柱としてガイド学習に取り組んでいる。提案授業はもちろん互見授業にも多く取り組み、「協働的な学び」として児童が自分たちで、自分を含む誰も見捨てずに、みんなで学び合い、高め合う学びを研修している。自分たちで学びの進捗状況などを確認して進めるガイド学習は、協働的な学びや人権尊重の観点からも非常に効果の高い学習形態であると考えている。特に6年度は、振り返りに力を入れ、自分自身の学びに加え、相手意識を持たせる上で、自分の教え方や、相手の理解の様子などからの振り返りにも取り組んでいる。



「3年生の算数の学習の様子」

③ 校内連携体制づくり

上記の他、「校内運営委員会」「チーム会議」「校内支援会議」「フリー部会」などを活用して児童の様子を中心に校内の情報交換を行い、連携強化や体制づくりを行っている。

2 学校経営の推進

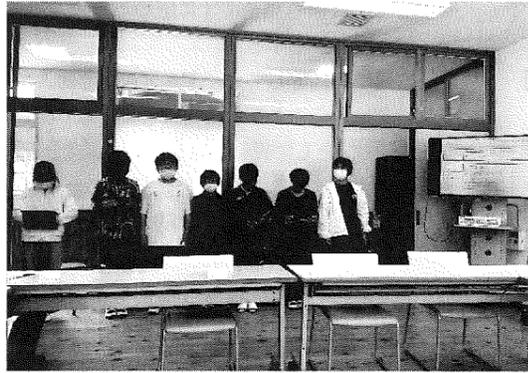
(1) 児童との連携強化

令和5年度より、学校運営協議会での4点セットの取組については、スクラムシートを用いて6年生児童が進捗状況を説明している。

この説明は、自分たちの普段の児童会活動や委員会活動が学校の教育目標や4点セットの重点目標の達成に繋がっているという意識がなければできない。スクラムシートに位置づけられている活動の進捗状況などについてPDCAサイクル等を用いてしっかりと理解しておく必要がある。

この活動を繰り返すことで、自分たちの学校は自分たちで創るという意識が芽生え、自主性や責任感、仲間意識等が養われるとともに、達成に向けて自信と行動力の向上に繋がると考えている。

学校運営委員からは、「子どもたちがしっかりと物事を考え、目標に向かって取り組んでいる姿が素晴らしい」「子どもたちの言葉で学校の様子が聞くことができ、説得力がある」と称賛された。



「学校評価の4点セットの進捗状況を教育事務所の方に説明する6年生」

## (2) 教職員の意識向上について

教職員についても、児童が発表するということから、進捗状況を意識し、児童に指導しなければならないという状況が生じる。そのために取り組みや進捗状況のまとめを自分だけが把握すればよいというものではなく。状況や立場によっては、学校の教育目標や4点セットの重点目標など、普段はあまり意識していない教職員もいると思われるが、自分が指導する立場に立つことで達成指標等を意識しながらの教育活動が必要になってくる。しかも担当や主任が一人で担うのではなく、チームや学校全体で情報共有しながら取り組むことで責任感を持つことができると考えている。特に学級(学年)の枠を解いた集団である委員会活動のため、全校的な活動が必要となってくる。

## (3) 業務改善の推進

### ① 子どものために学び続ける取組

教職員の働き方改革については、令和5年度より津久見市教育委員会が方針を明示し、取組を進めている。また令和6年度より津久見市の全小中学校で2学期制を取り入れ、行事の精選などとあわせて、児童生徒にも教職員にも負担軽減となるよう改革を行っている。そのような中で「何のための働き方改革か」「何のための負担軽減か」を意識づけていくことを重要とした。超過勤務時間の削減や職務内容の見直しはもちろんだが、児童と向き合う時間や教職員の自己研鑽に繋がる時間の確保ができるよう、教職員と研修を行った。

## (4) 家庭や地域との連携

### ① 委員会だよりの発行

児童の委員会活動の取組を保護者や地域の方にご理解いただき、どうやって連携していくかは重要な課題であると感じている。

保護者に伝え、児童の様子を理解させる手段として、各委員会からのお便りを発行し、それを児童とともに読むよう各家庭に呼びかけ、感想や意見を学校評価のアンケートとして回収した。

この委員会だよりを作成するに当たっては、児童が「自分たちの目指す学校の実現に向けてどのような取

り組みを行い、現状はどのくらい達成できているのか」また「今後はどのような取組をしていきたいのか」等について把握しなければならない。この点については各委員会会で担当教員とも十分に話し合い、まとめている。

この委員会だよりに対して強い関心をもった保護者が多く、児童に対しての励ましの言葉や、委員会の取組について理解を深める機会となった。このアンケートをまとめたものを児童にも伝え、自分たちの取組に対する自信に繋げるように指導・支援を行っている。

## Ⅲ まとめ

### 1 成果

#### (1) 学校・家庭・地域の三位一体化の推進

4点セットを、保護者や地域の方はもちろん児童にとってもわかりやすくまとめることで、様々な場面や活動とつながりをもたせることができている。特に児童から学校運営協議会や委員会だよりで発信することで、学校の重点目標について理解を得られることができている。一例ではあるが、児童の登下校の安全を見守るスクールガードは学校の取組を理解し、進んで児童の顔を見ながら名前を呼んで挨拶するよう心がけている。保護者からは、委員会だよりに対して励ましの言葉が、多数記入があった。このような取組が、児童にも届いて自分たちが地域や保護者から注目されていることを実感でき、自己肯定感や自己有用感に繋がっていると感じている。

#### (2) 教職員の意識向上

教職員についても「指導する立場」として目標達成までのビジョンを持ち、計画的に取り組みながら児童に指導していかなければならないことが意識向上に繋がっている。大規模校では4点セットやその中の重点目標など、なかなか意識できない状況もあると思われるが、堅徳小学校では、小規模校の特性がよく生かされている。

#### (3) 児童の成長

児童を中心に据えて三位一体の連携を図り、児童自身の「自分たちで自分たちの学校を創る」という意識を向上させることによって主体性が養われ、高学年は広い視野を持ち学校全体を見渡し、低学年は自分たちができることについて考える機会が増加していると感じる。その結果、4点セットの達成指標についてもすべての項目で高い達成率を残している。特に「みんなのためになることをして楽しい学校づくりをしている」に対して肯定的な回答が95%を超えた。いかに「学校づくり」に関与しようとする意識が高まっているかがうかがえる。児童を中心にした学校づくりを行うことが「地域とともにある学校」の基本であると考えている。

また学力向上については、担任は個人の記録を基にそれぞれの目標についての個別指導を行ったり、児童は困っている友だちを見捨てず、相談したり教え合ったりするなど、担任と児童の連携・協働が功を奏している。

## 2 課題

### (1) 学校・家庭・地域の三位一体の連携強化

津久見市の少子化の影響もあり、市内部で一番児童数の少ない堅徳小学校は、真っ先に統廃合の候補となる可能性が高いと思われる。そういった心配を払拭し、地域にとって必要な「地域とともにある学校」「家庭や地域と協働して児童の育成をめざす学校」の実現に向けて、今後も全力で取り組まなければならない。

また、学校の規模縮小に伴い、学校運営協議会の役割が非常に大きくなると予想されるので、学校運営協議会との連携強化も必要不可欠である。三位一体をより強固なものにするためにもしっかりとコミュニケーションを密にしていく必要がある。

### (2) 児童・教職員の意識向上

児童の主体的な学校づくりへの関わりについてさらに発展させ、教職員の入れ替わりがあっても、また学校の小規模化が進んでも、「自分たちの学校は自分たちで創る」意識を継続・発展させていきたいと考えている。そのためには教職員と児童のつながりや、上級生と下級生のつながりなどの関係性を密に、そして濃いものにしていかなければならない。指導すべきものは指導するとともに、児童が主体的に関わりをもち、考える機会を設けるために教職員がスキルアップすることも必要である。

津久見市学校自己評価シート			
スクラムシート 津久見市立堅徳小学校			
【学校の教育目標】 自分たちで創る みんながうれしい 平和な学校			
めあて			
達成したいこと	進めるところ	取組	
<b>安心して生活できる学校にしたい</b> アンケートを行う。 ①自分やみんなのためになることをして楽しい学校づくりをしている。【7月 9.5、8%】 ②注意された時に感謝し、ありがとうという言葉を書いていかに伝えることができる。【7月 8.7、3%】 ※4段階評価で3以上が、 ①60%以上(前期) 80%以上(後期) ②40%以上(前期) 60%以上(後期)	企画運営委員会(児童会)	1. なかよし班活動の運営 ①活動の計画を立てる(Plan) ②班のリーダーに伝える(Do) ※各班活動の実施→活動の様子を全校に知らせる ③活動の振り返りをする(Check) ④改善をする(Action) ※企画運営委員は自分たちで積極的な活動のアイデアを出したり、教職員に相談したりする ※学期に1回、委員会だよりを発行する 【ルール】なかよし班集会(話し合い)、なかよし班そうじ【友だち関係】チャレンジ祭り、堅徳小タイム 等	
	学校	1. 委員会活動の運営 ①方向性を考える(Plan) ②委員会に伝える(Do) ※委員会活動の実施→活動の様子を教職員に知らせる ③方向性の振り返りをする(Check) ④改善をする(Action)	
	保護者	1. 【ルール・友だち関係】 保護者は、子どもが困っている時、3つの言葉がけを心がける。 ①どうしたの? ②あなたは、このあとはどうしたいの? ③私は何をしたらいい? 2. 保護者は、企画運営委員会が作成する委員会だよりを子どもと読んで対話し、感想を書いて企画運営委員会に届ける。	
<b>みんなが自分に自信を持てるようにしたい</b> アンケートを行う。 ①自分の良いところ、頑張っているところを、自分の言葉で言える。【7月 8.5、1%】 ※4段階評価で3以上が、①②どちらも 40%以上(前期) 60%以上(後期)	保健環境委員会	【自己肯定感】 1. みんなだいす木の取組を行う。 ①実施のお知らせ(総会・放送・ポスター作り) ②実施の準備(記入シートの作成) ③メッセージの価値付けの周知(総会・放送・掲示) ※学期に1回、委員会だよりを発行する ※めざす学校を意識し、自分たちで考えた取組方法を実践する	
	学校	【自己肯定感】 1. みんなだいす木の取組を行う。 ①教職員提案(場面設定) ②内容集約/価値付け ③返印作業	
	保護者	1. みんなだいす木の取組を行う。(前後期1回ずつ) ※キャリアノートとあわせて行う。 2. オープンダイアログの考え方で、子どもと対話(共感)を行う。 3. 保護者は、保健環境委員会が作成する委員会だよりを子どもと読んで対話し、感想を書いて保健環境委員会に届ける。	
<b>自分たちで誰も見捨てずに進める授業をつくりたい</b> アンケートを行う。 ①自分で学習を進めているか。【7月 9.3、5%】 ②難しい問題やわからない問題があった時に諦めず、自分から聞きに行ったり、自分や友だちを見捨てたりせずに考えているか。【7月 9.1、3%】 ※4段階評価で3以上が、①②どちらも 60%以上(前期) 80%以上(後期)	学習委員会	1. ガイド学習の成果と課題の応用活動をする。 ①アンケートの実施・まとめ ②委員会だよりにまとめて配付・周知(朝会・掲示) ※学期に1回、委員会だよりを発行する	
	学校	1. 算数科でガイド学習を実施し、子ども主体の授業を行う。 2. 子どもの学習方法の価値付けを行う。 3. 学び方の進捗管理を子ども一人ひとりで行う(個人面談)	
	保護者	保護者は、学習委員会が作成する委員会だよりを子どもと読んで対話し、感想を書いて学習委員会に届ける。	
<b>子どものために学び続けたい</b> アンケートを行う。(教職員) 効果的な教育活動を行うことができたようになった。【7月 100%】 ※4段階評価で3以上が、 40%以上(前期) 70%以上(後期)	学校	教職員は、常に子どものために最新の教育について学び続ける。また質を保ったまま内容をスリム化することで、さらに効果的な教育活動ができるようにする。	
	地域	地域学校運営協議会委員は、子どもや教職員が効果的な教育活動ができるように取組を議論し、応援していく。	

## 第 77 回

全国連合小学校長会研究協議会福岡大会  
及び

九州地区小学校長研究協議会福岡大会

### 研究発表資料 Ⅱ

#### 第8分科会 「リーダー育成」

これからの学校組織を担うリーダーの育成  
社会の変化を的確にとらえ、自ら学び続ける管理職人材の育成

日常的な職務への取組や  
教職員研修を通じた人材育成

日出町立藤原小学校

校長 松本 靖治

第8分科会 「研究課題」 これからの学校組織を担うリーダーの育成  
「視点②」 社会の変化を的確にとらえ、自ら学び続ける管理職人材の育成

研究発表 日常的な職務への取組や教職員研修を通じた人材育成

大分県 日出町立藤原小学校 松本 靖治

## I 趣旨

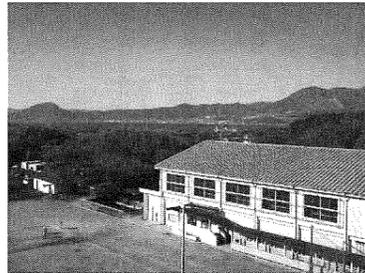
### 1 地域の概要

#### (1) 日出町の概要

藤原小学校のある速見郡日出町は、大分県の中部に位置し、南に別府湾を望む人口約2万8千人の自治体である。

別府市や大分市に近く、通勤圏内ということもあってか、人口はあまり減少していない。

町内にある小



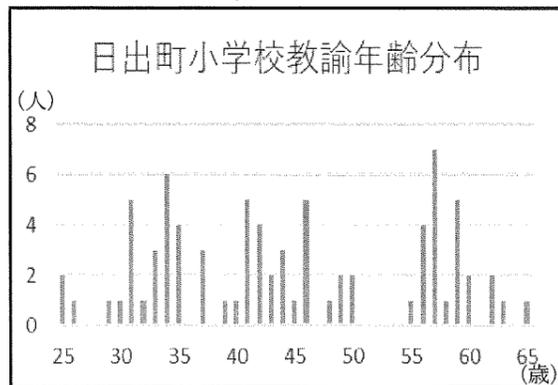
【写真1 藤原小からの風景】

学校は小規模校が2校（藤原小学校、大神小学校）で、中規模校が3校（豊岡小学校、日出小学校、川崎小学校）の計5校である。

中学校は、小規模校が1校（大神中学校）、中規模校が1校（日出中学校）の計2校である。

#### (2) 教職員の年齢構成

日出町内の管理職を除いた、小学校の教諭は78名で、年齢分布は、50代以上、40代、20～30代と3つの山が見られ、3極化している。



【資料1 日出町小学校教諭年齢分布】

この3つの年代の中でも、学校のみドルリーダーとしての活躍を期待し、また将来の管理職としても期待して

いる40代の人数が一番少ない状況となっている。

また、50代以上が多く世代交代が進んでいくが、これまでの学校現場では自然と行われていた先輩教員から若手教員への知識や技術等の伝達ができにくくなってきていること、40代から50代の意欲が下がってきている様子も見受けられる。

### 2 主題設定の理由

#### (1) 管理職への希望

日出町校長会では、小学校中学校合同で年5回の管理職人材の育成を目指した研修会を長年にわたり実施している。

管理職を除いた参加者数は、令和4年度が6名、令和5年度が10名、令和6年度が5名となっている。

例年、この人材育成研修会への参加者が管理職を希望することが多い。

	小学校	中学校	合計
令和4年度	2名	4名	6名
令和5年度	7名	3名	10名
令和6年度	4名	1名	5名

【資料2 人材育成研修会参加者数】

日出町内小学校教諭の年齢分布の偏りや、人材育成研修会への参加者数の変化などから、管理職を希望する教諭は減っていくことが予想される。

そのため、学校のみドルリーダーとなる30代後半から40代の育成が急務であり、このみドルリーダーを将来の管理職人材として、日常的な職務を通じた能力開発や校外での教職員研修により、意図的、計画的に育成する必要がある。

#### (2) 実践内容

日出町のような学校規模と教諭の年齢構成で、管理職人材をどのように育成していくのかについて、下記の視点でそれぞれの学校が取り組んできた実践を基に研究を進めることとした。

- ① 学校経営への参画
- ② キャリア形成
- ③ 教頭業務の改善
- ④ 校外研修

## II 研究の概要

### 1 学校経営への参画を通して

#### (1) 目標管理を活用した取組（A小学校）

大分県の教職員評価システムは、学校の重点目標から教職員が設定した自己目標の達成状況を校長が評価する「目標管理」と、校長が教職員の「能力」「姿勢・意欲」「実績」を相対的に評価する「能力評価」の2つの柱で構成されている。

教職員評価システムの目標管理は、学校の重点目標や所属する3部会の目標を踏まえて自己目標を設定し、学校の教育目標の達成を目指す取組である。

この目標管理において、教務主任を活用し、下記に取り組ませることとした。

#### ① 3部会の目標設定

重点目標及び重点的取組を踏まえての3部会の目標設定の場には、教務主任を同席させることとした。

教務主任は、重点的取組を設定した運営委員会で中心的な役割を果たしており、3部会の部長とともに目標の設定をするよう依頼した。

#### ② 自己目標設定時のアドバイス

上記の取組により、教務主任は3部会それぞれの目標を把握することができているので、自己目標の設定においては、教職員へ積極的にアドバイスするよう依頼した。

また、目標設定時だけでなく、取組を進めていく中での相談にも対応するよう依頼した。

#### (2) 家庭や地域との連携を活用した取組（A小学校）

子どもたちを取り巻く環境や学校が抱える課題は複雑化・多様化しており、これまで以上に家庭や地域との連携・協働の重要性が指摘されている。

管理職は、「地域とともにある学校」を目指し、家庭や地域との連携を適切に行いながら学校経営を進めていくことが求められている。

#### ① 学校支援ボランティア活動

A小学校は学校運営協議会制度を導入したコミュニティ・スクールである。

保護者や地域住民が学校支援ボランティア活動として、学習活動の支援や、環境整備、登下校の見守り等に取り組んでくれている。

#### ② 支援要請の取りまとめと支援依頼

学校側の窓口を教務主任に担当させ、校内の支援要請を取りまとめ、学校支援ボランティアコーディネーターに支援の依頼を行っている。

教務主任はこの活動を通して、家庭や地域との連携の重要性を実感することができた。

加えて、学校側の目的や意思が相手に十分伝わるよう説明ができるとともに、保護者や地域住民の協力が得られるよう学校の代表として相手の意見も踏まえながら調整できるコミュニケーション能力が育まれている。

#### (3) 校務分掌を活用した取組（B小学校）

管理職には、学校経営方針の策定及びプランの構築が求められるとともに、職員に対して学校経営方針の共通理解を図り、学校の教育目標達成に向けた組織的な学校運営が求められている。

そして、組織的な学校運営のためには、分掌主任として指導的な役割を果たすみドルリーダーの育成が必要不可欠である。

#### ① 若手を主要主任に起用した取組

B小学校は、児童数340名、15学級、教職員数32名の中規模校である。

昨年度、研究主任、生活指導主任、体育主任、特別活動主任に30代から40代の若手教員を抜擢した。

学習部、保体部、特別活動部、生活部の4部の部長として、中心的役割を担うと同時に、運営委員会のメンバーでもある。

学校全体を動かす大きな学校行事（運動会、ロング集会等）を経験することで、目的を理解し協力してもらうための伝える力やコミュニケーション力の育成が図られる。

また、先を見通す計画性や学年間の調整力など幅広い能力も養われる。

当然、経験不足からうまくいかないことも予想されるが、困った時のフォローやアドバイスができるように、年齢や経験年数のバランスを考え分掌の配置を行った。

管理職がこのような体制をつくることで、安心してチャレンジする気持ちが育ち、若手の「やりたい!」「やってみよう!」を後押しすることができている。実際、毎年行われる行事に対しても、新しい視点での意見が出され、行事の活性化につながったり、若い自由な発想で新たな取組が生まれたりしている。

それらを通して、学校経営への参画意識を若いうちからもたせることが、豊かな人間性を身に付けたみドルリーダーの育成につながっていくと考えている。

#### ② 管理職としての姿勢

若手を起用するにあたっての、管理職の姿勢として、「任せる」、「見守る」、「認める」の3つを心がけている。

まず主要主任を任せることが、本人のモチベーションアップにつながっている。

うまくいかないこともあるが、すぐに手を差し伸べず、見守る姿勢も大事である。

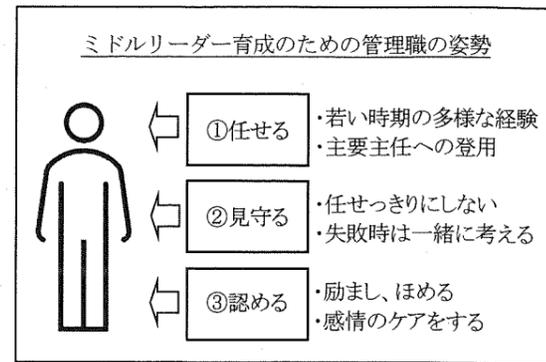
進捗状況を聞くなど、コミュニケーションを図りながら相談しやすい雰囲気を作っておくことも心がけている。

そして、指導のタイミングを見ながら、相談に乗ったり、アドバイスをしたり一緒に考える姿勢を大切にしている。

また、主任になることで、必然的に管理職とも話をする機会が増え、頑張りを認められる場面も多い。

そして、経験を通して学んだことが、次のステップ

に向けての自信につながっている。



【資料3 ミドルリーダー育成のための管理職の姿勢】

(4) 働き方改革を意識した取組 (C小学校)

全て子どもたちへより良い教育を実現するため教師でなければならないことに専念でき、教職員の健康を守るための働き方改革に、それぞれの学校で取り組んでいるところである。

しかしその取組は、管理職からの提案がほとんどであり、教職員が当事者意識をもち、自分たちで課題を解決していけるようにする必要がある。

① 学校委員会の設置

C小学校は、児童数209名、教職員数26名の小規模校である。

職員数が50人未満であるため衛生委員会の設置義務はないが、日出町の規程により衛生委員会に準ずる組織として学校委員会を設置している。

学校委員会のメンバーは、校長、教頭、教務主任、保健主事、低、中、高学年部の代表である。

② 勤務時間の確認とその対策

教職員それぞれの勤務時間について、2～3か月連続して長時間労働となっていないかを確認している。

その際、長時間労働の原因について、教職員間に業務の偏りがあるのではないかと、児童への生活指導上の問題などで保護者対応に時間が取られているのではないかなどの視点で話し合いを行っている。

その結果、業務分担については、研究や体育に副主任を新たに置くこととなった。

また、生活指導については、組織的に対応することに加え、職員会議にクラスでの困りや気になることを出し合う時間を常設することとなった。

③ ストレスチェックの活用

ストレスチェックの結果から、仕事の量的負担が全国平均より大きいこと分かった。

そこで仕事を減らす方法と、放課後に仕事ができる時間を増やす方法について話し合った。

その結果、月曜日と水曜日の掃除の時間をカットすることと、木曜日の宿題を読書だけにすることが決まった。

このように、自分たちの働き方の課題を自分たちで見つけ、その解決策を決定し、実行することで、学校経営への参画意識が育ってきている。

2 キャリア形成を考える機会

(1) 公立学校教員育成指標を活用した取組 (C小学校)  
校長は、教員一人一人のキャリアステージに応じて対話に基づいた研修を奨励することが求められており、学校組織のリーダーとして、教員の人材育成について、大きな責任と役割を担っている。

大分県教育委員会では、「大分県公立学校教員育成指標」を策定し、キャリアステージを、第1ステージ基礎形成期、第2ステージ発展期、第3ステージ充実深化・円熟期と設定している。

さらに令和4年8月に「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指針」が改正されたことに伴い、管理職については、教諭などとは別に15の資質能力を指標として策定している。

	使命感と熱意
第1ステージ 基礎形成期	教育公務員としての自覚をもち、組織の一員としての行動ができるとともに、専門性を高めるために自ら学び続けることができる。
第2ステージ 発展期	教育公務員としての自覚を深めるとともに、自ら学び続け、分掌主任、学年主任等として、同僚に助言ができる。
第3ステージ 充実深化・ 円熟期	教育公務員としての自覚を深めるとともに、自ら学び続け、学校マネジメントの中核を担う教員として、同僚に指導助言ができる。
教頭、校長	学校の経営を担う者としての自覚を深め、自ら学び続けるとともに、全校の視座に立った指導ができる。

【資料4 大分県公立学校教員育成指標 (抜粋)】

日出町教育委員会では、この大分県(日出町)公立学校教員育成指標を活用し、定期的に自己評価を行うことで、キャリア形成と目標設定につなげる取組を推奨している。

そこでまず、教員を教職の経験年数と年齢、本人の意識等を考慮し、それぞれのキャリアステージに位置づけた。

そして各自のキャリアステージの指標について、4段階での自己評価を実施した。

その自己評価を基に校長が面談を実施し、それぞれの教員が資質能力の向上を図りたい項目について、日常的な職務の中での取組や教職員研修への参加を提案した。

(2) キャリアイメージの形成

教員のキャリアパスは、教務主任や主幹教諭を経て管理職になる者、指導教諭となり他の教員の指導を担う者、教諭としての職務を全うし特定の分野における知識や技能等を極める者、また指導主事として学校と教育委員会をつなぎ学校教育の専門的事項に関する指導助言を行う者など多様である。

そこで、それぞれの教員が自分の教職生活全体を俯瞰したキャリアイメージを描くことができるような対話の

機会を持った。

特に人事異動に関わる職員調書作成の時期は、自分のキャリアイメージを考えるよい機会であり、対話の中でそれぞれの可能性を伝えるようにした。

また、前述した自己評価の面談の際にも、キャリアイメージを話題にした。

その際に、校長自身のこれまでのキャリアや、学校運営全体に関わり業務の改善ができることなどの管理職の魅力について話すようにした。

3 教頭業務の改善

管理職を希望する教員が減っていくことが予想される状況の中で、魅力的な管理職像を示すことが必要である。

特に多岐にわたる業務を抱えている教頭の業務改善は喫緊の課題である。

教頭が自らの能力を発揮し、やりがいを感じて働いている職場であれば、管理職を目指そうとする教員も増えてくると思われる。

(1) 施錠時刻の固定化 (C小学校)

今年から施錠時刻を30分早く、午後6時30分とした。10分前には残っている職員に声掛けをすることで、施錠時刻が守れ、教頭が遅くまで残ることが減った。

加えて、定時退庁日も月に2回設定した。また午後5時からの1時間は集中して業務を行う「もくもくタイム」とすることで、計画的、効率的に仕事を進めようとする雰囲気ができてきた。

(2) デジタル化の推進

保護者からの欠席連絡や、保護者へのお知らせをデジタル化した。これにより、電話対応や印刷にかかっていた時間を他の業務にあてることができるようになった。

このように教頭自身が意識して効率的な業務を行うことは、教員の業務改善のモデルになった。

4 校外研修

(1) 教育的視野を広げる機会

日出町教育委員会は、平成23年度より町内幼稚園、小学校、中学校の全教員を対象とした「日出町学校教育指導方針説明会」を年度当初に実施している。

これにより、日出町の指導方針及び重点課題などの共通理解が図られるとともに、自校の学校経営方針との関連も理解できる場となっている。

また、町内の教員が一堂に会することによって、この1年間このメンバーで日出町の教育を推進していくという心構えを新たにしている場ともなっている。

(2) 人材育成研修会

例年、日出町校長会では、日出町や大分県の教育委員会関係者を招聘し、教育行政の重点方針などについて講義をしていただき、人材育成研修の機会としている。

また、町内の校長を講師とし、教育法規及び教育課題の演習も実施している。

昨年度、日出町校長会として実施した研修内容は次の通りである。

	令和6年度研修内容
第1回	講義「教員不足を働き方改革とメンタルヘルスから考える」
第2回	講義「県内の教育行政について」
第3回～ 第5回	演習及び講義 「教育法規及び教育課題」

【資料5 人材育成研修会研修内容】

藤原小学校からの参加者は、一昨年度は1名で、昨年度はいなかった。

日出町全体でも先に述べた理由から、参加者は今後も減っていくことが予想される。

先輩方が、これまで管理職人材の育成を目指して行ってきたこの研修会を、日出町校長会として絶やすことなく続けていかなければならない。

そのためにも幅広い年代への声掛けや研修内容等の見直しを行い、魅力ある研修会に改善していく必要があると考える。

III まとめ

1 成果と課題

(1) 成果

① 教務主任に、部会の目標設定に関わらせることや、学校支援ボランティア活動の窓口となって地域と連携していくことは、学校運営全体をみることに繋がっている。

② 若手の教職員を主任に抜擢したり、学校全体の課題解決に取り組みせたりすることで、3部会での話し合いや、運営委員会での提案等の業務が経験でき、ミドルリーダーとして学校経営への参画意識が生まれてきている。

(2) 課題

① 教員一人一人が自分のキャリア形成について考える機会を増やし、その中で管理職の魅力や意義についてもっと伝えるようにしていかなければならない。

② 管理職自らが計画的、効率的に業務を行っている姿を示すことは教員のモデルになるので、今後も継続して取り組む必要がある。

③ 人材育成研修会については、幅広い年代への声掛けや研修内容などの見直しを行い、学びの機会と捉えることができるよう改善していく必要があると考える。

2 おわりに

日出町でも、教員の大量退職期を迎え、若手の採用が増え、また定年が段階的に引き上げられることで、今以上に年齢構成や経験年数にバラツキが生じてくることが予想される。

40代の教職員が管理職として、30代の教職員が教務主任や主幹教諭として活躍しなければならない時がすぐそこまで来ているように思える。

これからも管理職人材の育成とともに、ミドルリーダーの育成にもあわせて取り組んでいきたい。

各郡市からのレポート・発表資料等

I 大分市

大分市立丹生小学校

校長 松本 邦夫

II 臼杵市

臼杵市立下北小学校

校長 上山 智之

III 豊後大野市

豊後大野市立三重学園三重第一小学校

校長 矢倉 信正

# 組織的な教育活動の推進と信頼される学校づくり

大分市立丹生小学校 校長 松本 邦夫

## はじめに

本校は、大分市の東部に位置し、明治7年に開校し、昨年度150周年を迎えた歴史ある小学校である。近年、企業進出に伴う新たな校区内の宅地造成が進んでおり、住宅が建てられていることから、今後も児童数が増えていくことが予想される。

現在、全校児童は276名で、学級数は通常学級11学級、特別支援学級2学級の計13学級である。また、5年生が単学級で、その他の学年は2学級ずつである。

地域や保護者は、歴史ある本校と児童を温かく支えている。各自治会や青少年健全育成協議会、地域ボランティアの方々などが子どもたちの健全育成を継続的に見守るとともに、公民館で実施されている「学びの広場」の取組をはじめ、「地域のこどもは地域で守り育てる」という理念に基づく多様な行事や活動が多く展開されている。



さらに、PTAを中心とした保護者の協力体制も確立されており、学校行事における後方支援や奉仕的な活動が継続的に受け継がれており、学校教育を支える地域全体のサポート体制が整っている。

## 1. 校長の指導性

本校の学校教育目標は「夢に向かって 学び合い、心豊かに、たくましく生きる 丹生っ子の育成」である。学校教育目標を実現するためには、全職員がその目標をきちんと理解し、共通の方向性をもって教育活動に取り組むことが不可欠である。そのため、校長は学校としてのビジョンを明確に示し、教職員と共有するとともに、教職員一人一人が主体性をもって教育活動に参画し、その能力を十分に発揮できるよう育成していく役割を担っており、教職員が互いに学び合い、継続的に成長できる組織マネジメントが求められる。

教職員一人一人がもつ資質や専門性を最大限に生かせる環境を整え、互いに刺激し合いながら意欲を高めて職務に取り組む姿勢を育むことで、学校全体としての教育力の向上につながる。若手教職員の育成を中心に据えつつ、中堅・ベテラン教職員も積極的に巻き込み、各主任を中心とした組織としての協働意識を高めることが重要である。

さらに、教育目標の実現には、保護者や地域との連携・協働が重要である。学校が「信頼される学校」として地域に根ざし、学校と保護者や地域が子どもたちの成長を社会全体で支えるという視点を共有することが重要である。そのためには、学校が積極的に保護者や地域へ情報を発信し、保護者や地域住民が学校の教育活動に参画しやすい環境を整える必要がある。

## 2. 実施・実践の状況

### (1) 目標達成に向けた組織マネジメント

#### ①ビジョンの明確化と共有

学校教育目標の実現に向けては、校長がビジョンを明確に示し、教職員の共通理解と実践を促すことが必要である。

そこでまず、教育目標を単なる「言葉」としてではなく、「意味」として共有することを重視し、「なぜその目標が必要なのか」「どのようなこどもの未来を描いているのか」等を全教職員で確認した。併せて、教育目標の実現に向けては、学校としての目指す学校像・子ども像・教職員像が明確に存在し、それらを踏まえて学校経営の重点目標が設定されており、「教育目標→重点目標→具体的取組」であることを全教職員が意識して子どもに関わることの重要性を再確認した。



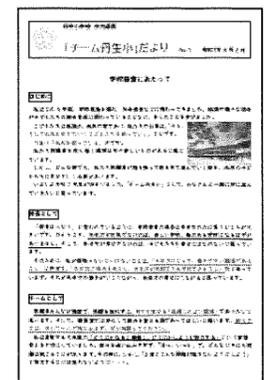
<学校経営構想>

#### ②組織として、信頼と協働を育む職場づくり

年度当初、校長として「先生方にとって働きやすい、働きがいのある職場」「先生方の強みが生かされ、挑戦できる学校」を目指すことを教職員に伝えた。その実現のためには、教職員が元気に働き、組織として力を発揮することが必要である。健康で笑顔を大切に、何でも話し合える「風通しのよい職場づくり」が欠かせない。特に、職員室は弱みや困りごとを安心して共有できる場であり、何事も一人で抱え込まず、相談し合うことを繰り返し伝えている。

また、教職員一人一人が学び続けて専門性を高めようとする姿勢は、周囲に良い刺激を与え、働きやすい環境づくりにもつながる。互いの努力や専門性を認め合い、感謝を言葉で伝えることで、協働しやすい前向きな雰囲気が生まれ、心理的安全性の高い強いチームが形成される。学びや改善のヒントは会議や研修だけでなく、日常の何気ない会話の中にもある。だからこそ、日々のコミュニケーションと相互理解の積み重ねが大切であることも伝えている。

なお、学校経営や校長の考え、連絡事項等は、校長通信を発行し、確実に浸透させるよう努めている。



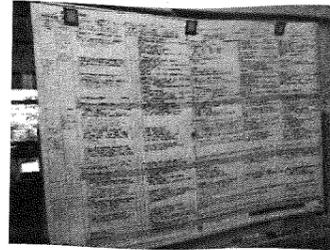
<校長通信>

#### ③役割の明確化と分担

本校は、校務分掌に学力向上部・心育て部・体力向上部の3部会があり、3部会と校務分掌を結び付けている。「学校経営計画表」については、取組指標を細分化し、分掌部会で「誰が」、「いつ」、「何をするか」を明確にするための話し合いをし、それを各主任がとりまとめることで、組織マネジメントの機能化を図っている。

「学校経営計画表」の目標値については、こどもの実態等を踏まえ、企画委員会及び分掌部会を通して全員で議論して設定し、教職員が意欲的に取り組めるものとしている。

分掌部会では、「学校経営計画表」の取組指標と達成指標から成果と課題を分析するようにしている。その成果と課題を色分けして示し、それらを校長室等に掲示することで、進行状況を誰もが把握し、共有できるよう可視化を図っている。



<校長室に掲示した学校経営計画表>

#### ④人材育成

本校の教員は、新規採用者を含む勤務4年目以内の者が4名、2地域目の勤務となる者が4名と、若手教員が多く在籍している。そのため、学年編成は、学年主任と若手教員を組み合わせた体制としている。これは、安定した教育活動を進める上で、経験豊富な教員の知見や力量を十分に発揮してもらうことが重要であると同時に、若手教員が自らの得意分野を生かしながら成長できるよう支援し、ミドルリーダーを含む人材育成を図る必要があるためである。チームとしての協働意識を高め、専門性を向上させるため、校内でのOJTの活性化にも努めている。

#### (2) 信頼される学校づくり（保護者や地域との連携・協働）

教育目標の実現には、保護者や地域との連携・協働が欠かせない。学校が地域に開かれ、子どもたちの成長を社会全体で支えるという視点を共有し、学校が保護者や地域と連携・協働することで、子どもは安心して学ぶことができる。その結果、学校が地域に根ざした「信頼される学校」として機能し、さらに学校と保護者や地域が支え合う関係が形成され、より良い教育環境が実現していくと考えている。

##### ①地域学校運営協議会

地域学校運営協議会は年間3回実施される。これまでの取組やこども実態、保護者や地域の思い等を話し合いながら、地域と学校が学校教育目標や教育の方向性を共有し、その実現のために学校・保護者・地域の協働的な取組を決定し、実施している。

##### ②地域学校協働活動等、地域人材・資源の活用

本校は「地域と学校のつながりが深い」ことが強みの一つである。地域の方々が本校を「自分たちの学校」という思いをもっており、積極的に活動に参加してくれる。

活動については、地域コーディネーターが窓口となってお世話をしてくれている。

(活動例) ゲストティーチャー、学習補助、読み聞かせ、  
田植え・稲刈り、芋の苗植え・芋掘り、校区探検、  
校区の歴史調べ など



<稲刈りの様子>

##### ③地域行事や地域団体の会議等への参加

地域の実態や日頃の様子を把握し、地域住民や保護者が抱く願いや期待を理解するため、地域団体の会議や各種行事に積極的に参加し、地域の方々との対話を重ねている。

また、毎日実施されている登校指導等にも継続して参加し、日常的に地域と関わる機会を大切にしている。これらの取組を通して、日頃のこどもの様子を聞くことができるとともに、地域の理解を深め、地域に開かれた学校、地域ともにある学校づくりにつなげている。

##### ④情報発信・共有

学校の様子や行事予定などを積極的にホームページで発信している。学校だよりは月1回発行し、ホームページで公開するとともに、情報通信機器に不慣れな高齢者にも情報が届くよう、校区内の全戸へ回覧している。

情報発信することで、オープンスクールをはじめ、保護者や地域の方々が学校を訪れやすい雰囲気づくりに努めるとともに、公民館や自治会などの関係団体との連携を深めることができ、地域ともにある学校づくりの推進につなげている。



<学校だより>

#### 3. 成果と課題

目標達成に向けた組織マネジメントとして、ビジョンを明確化し、共有することは、「教育目標→重点目標→具体的取組」の流れがスムーズとなり、その結果「この学校は何を大事にするのか」「どんなこどもを育てたいか」等が明確になり、教職員の「学校運営への主体的な参画」につながっているように感じる。

また、組織として取り組むことを常に意識させることで、教職員のコミュニケーションが活性化して風通しが良くなるなど、「チーム丹生小」という意識の高まりも見られる。

その一方で「チーム学校」という学校組織を確立するためには、人材育成が欠かせない。今後もミドルアップダウン・マネジメントや若手育成の仕組みの工夫・確立を考えていく必要がある。

#### おわりに

今年度、初めて校長職を務めるにあたり、5年ぶりの学校現場復帰、初めての小学校勤務ということで不安があったが、先輩校長の皆様や教職員の方々から多くを吸収し、常に学び続ける姿勢を忘れずに学校運営に努めてきた。本校の教職員にはこれまで数多くの場面で力を貸していただき、支えてもらっており、大変感謝している。

そして、「チーム学校」とは教職員だけでなく、保護者、地域の方々、さらには子どもたちもその一員であるという認識を常にもちながら、職員が「働きたい」、こどもが「明日も学校に行きたい」、親が「通わせたい」、地域が「学校のために何かしたい」と思えるような学校づくりに尽力していく所存である。

# 新任校長実践報告

白杵市立下北小学校  
校長 上山 智之

～より良い学校をめざして～

## 1. はじめに

白杵市立下北小学校。私が、この学校に赴任するのは4度目。教職員生活直近の13年間のうち9年間をこの学校で過ごしてきた。

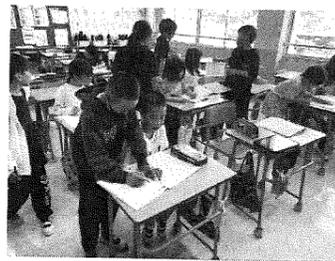
過去、下北小学校は「荒れた学校」、子どもたちは「落ち着きがない」とよく言われていた。確かに様々なことがおこる学校ではあった。しかし、子どもたちはとても「子どもらしく」のびのびとしており純粋であり、保護者・地域の方々も協力的で行事等の際のエネルギーはとてもパワフルであった。そんな下北小学校だが、いまだに他市の先生方や地域の方々からは「大変ね」と言われることが多くあり、校長として赴任した今、イメージとは違う現状を家庭・地域にアピールし、下北小学校をより良い学校へと高めていく取り組みを報告していきたい。

## 2. 取り組み報告

これから報告する取り組みは、今まで継続的に取り組んできたものや、今後実施予定のものが含まれるが、下北小のイメージアップのために3つの視点からアプローチを行っていく。

### 【児童・保護者へのアプローチ】

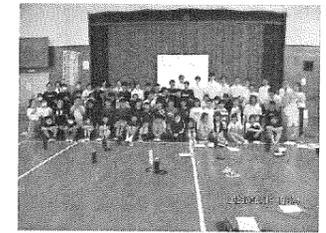
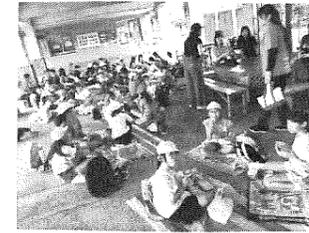
- ① 確かな学力の定着…特別支援教育の見方・考え方をどの学級、どの子にも
  - ・「北ブロックの5つの約束」を意識した学習規律の徹底、教室環境の統一。
  - ・年度初めに決めたことは教職員間でも声を掛け合いながら徹底する。(同じ方向、視点で指導)
  - ・子どもが「やらない・できない」で済ますことなく、「なぜやらない・なぜできない」のかをチームで考え対策を練り、実践する。(ケース会議の開催)
  - ・各種テスト結果の分析から、「新聞ワーク」に取り組む。
- ② ICT 機器の有効な活用
  - ・週1回のタブレット持ち帰り課題の実施
  - ・電子黒板の有効な活用方法の共有(校内研修等)
- ③ 異年齢集団での「なかよし班学習」
  - ・15分間の集会時間を活用し週一回、1年～6年のなかよし班で学び合いを行う。
- ④ 学校だより・学校HPの更新
  - ・行事等の更新(月1回)



### 【地域へのアプローチ】

- ① 小小(小中)連携事業
  - ・北ブロックの行事(社会見学)の実施
    - 4年生…大分清掃センター・佐野植物園見学 5校合同
    - 6年生…租税教室・白塚古墳見学 5校合同
    - 1年生…ブルーベリー農園見学 下ノ江小と合同
    - 5年生…農泊体験学習 5校合同
    - 地引網体験 海辺小と合同

これら活動の取材に対して積極的に協力し地域へ学校の様子を知ってもらおう。



## ② 地域と学校をつなぐ取り組み

- ・授業参観へのご招待(保護者以外の方々へも周知)
  - 今年度 9月20日(土) 9:25~10:05 授業参観
  - 12月6日(土) 親子レク(三世代参加)
  - 2月27日(金) 午後 授業参観
- ・健全育成会の地域をより良くする標語・俳句の募集
  - テーマ「あいさつ」として、地域から1点、低・中・高からそれぞれ1点選出(選考は地域へ依頼)校門横のフェンス沿いに掲示。
- ・学校で給食試食会
  - 現在の学校給食(ほんまも野菜の使用)を、学校開放日(授業参観・校舎見学)を設定し、家庭科室で試食してもらう。
- ・地域人材リストの作成(各学年の学習過程に沿った)
  - 現在の各学年の学習過程に沿って、学習内容から講師・サポートをお願いしたいことを絞り、作成する。(スクールアシスタント制度の確立)

### 【教職員へのアプローチ】

- ① 気持ちよく働ける環境づくりをめざして
  - ・学校環境の整備
    - 使いづらい教室環境・設備について積極的に補修・修繕を行った。(DIY可能なもの)
    - 毎月実施 計画年休
    - 6月・7月は取得時間の差はあるが、100%取得できた。
  - ・運動会における「全校表現」
    - 職員の負担軽減策として2年前より実施。保護者の意見も踏まえながら充実したものに。
  - ・個人での分掌負担(提案等)ではなく、部会での分掌負担。
- ② 時間外勤務時間(管理職を除く 職員11名)

月(勤務日数)	時間外勤務時間
4月(21日)	20.60h
5月(20日)	23.75h
6月(21日)	23.27h
7月(19日)	17.70h

## 3. おわりに

下北小学校勤務10年目を迎え、下北地区をよく知っているからこそ見えてくることがあると思う。その中でできること、難しいこと、児童・保護者・地域のニーズをよく見極めながら実践を展開していきたい。今後も下北小学校のより良い発展をめざし取り組みを続けていく。



2025.7.16 三重学園 三重第一小学校 矢倉 信正 1

## 1. 三重第一小学校の現状

(2)職員	2025.4.1現在	
	人数	フルタイム 会計年度任用職員等
60歳代	3人	2人
50歳代	9人	6人
40歳代	7人	5人
30歳代	13人	11人
20歳代	5人	5人

- 各年代がそろっていて、バランスはよい。
- 30歳代以下と40歳代以上が、ほぼ半々。平均すると若い職員集団。
- 豊後大野市在住の職員は20人(フルタイム14、会計年度任用職員6)。
- 50歳代が多い。市外在住の職員は17人。20歳代、30歳代が多い。
- 育休中1人。7月末から産休に入る職員3人

3

## 2. 魅力ある学校づくり

### 小学校教科担任制(成果)

#### ②多面的な児童理解に基づく生徒指導の充実

- 複数の教員で子どもたちを見守ることができる。
- 生徒指導上の問題を担任が一人で抱え込むことがない。
- 生徒指導を高学年部として、組織的に行うことができる。

5

## 2. 魅力ある学校づくり

### 小学校教科担任制(成果)

#### ④働き方改革

- 専科授業によって生まれる空き時間・・・教材研究や学級事務の時間確保  
(低学年は週3時間、中・高学年は週8時間)
- 専科や交換授業による教材研究の効率化
- 計画年休のとりやすい体制づくり

7

## 1. 三重第一小学校の現状

(1)児童数

学級	人数	学級	人数
1年1組	23人(4)	4年1組	24人(4)
1年2組	22人(3)	4年2組	23人(4)
2年1組	18人(2)	5年1組	33人(1)
2年2組	19人(1)	5年2組	33人(2)
3年1組	33人(2)	6年1組	25人(3)
3年2組	32人(3)	6年2組	26人(2)
いずみ学級4	31人 (情16・知15)	全校	311人

( )内の数字は、いずみ学級の人数

2

## 2. 魅力ある学校づくり

### 小学校教科担任制(成果)

#### ①教科の専門性に基づいた学習指導の充実

- 専門性が発揮されるので、学力の向上が図れる。
- 指導教科数が少ないので、教材研究が充実する。
- 見通しをもって、学習計画を立てることができる。
- 教科担任として複数学年の指導に当たることにより、系統的な指導ができる。

4

## 2. 魅力ある学校づくり

### 小学校教科担任制(成果)

#### ③中学校への円滑な接続

- 2年間教科担任制を経験したことによって、中学校での授業を抵抗なく受けることができる。

6

## 2. 魅力ある学校づくり

### 小学校教科担任制(成果)

児童アンケート項目	肯定的評価 (そう思う・どちらかといえば そう思う)
教科によって先生が入れ替わるのは、いいと思う。	90%
保護者アンケート項目	肯定的評価 (そう思う・どちらかといえば そう思う)
教科によって、授業をする先生が入れ替わる教科担任制は、高学年の子どもたちにとってよい方法だと思う。	100%

8

## 2. 魅力ある学校づくり

### 小学校教科担任制(成果)

教科担任アンケート項目	肯定的評価 (そう思う・どちらかといえば そう思う)
教科担任制は、教科の専門性に基づいて、学習指導の充実に つながっている。	93%
教科担任制は、多面的な児童理解に基づいて、組織的・協力的 な生徒指導ができています。	93%
教科担任制は、教師の負担軽減につながっている。	86%

9

## 2. 魅力ある学校づくり

### 小学校教科担任制

年組	担任	国語	(書写)	算数	理科	社会	生活	音楽	図工	家庭	体育	保健 生活科
1年1組	浦部	浦部	森田	浦部	森田	森田	森田	浦部	森田	森田	森田	森田
1年2組	森田	森田	森田	森田	森田	森田	森田	森田	森田	森田	森田	森田
2年1組	山下	山下	山下	山下	山下	山下	山下	山下	山下	山下	山下	山下
2年2組	羽田野	羽田野	羽田野	羽田野	羽田野	羽田野	羽田野	羽田野	羽田野	羽田野	羽田野	羽田野
3年1組	松島	松島	松島	松島	松島	松島	松島	松島	松島	松島	松島	松島
3年2組	永吉	永吉	永吉	永吉	永吉	永吉	永吉	永吉	永吉	永吉	永吉	永吉
4年1組	後藤	後藤	後藤	後藤	後藤	後藤	後藤	後藤	後藤	後藤	後藤	後藤
4年2組	長野	長野	長野	長野	長野	長野	長野	長野	長野	長野	長野	長野
5年1組	甲斐彰	甲斐彰	甲斐彰	甲斐彰	甲斐彰	甲斐彰	甲斐彰	甲斐彰	甲斐彰	甲斐彰	甲斐彰	甲斐彰
5年2組	松木	松木	松木	松木	松木	松木	松木	松木	松木	松木	松木	松木
6年1組	重石	重石	重石	重石	重石	重石	重石	重石	重石	重石	重石	重石
6年2組	村岡	村岡	村岡	村岡	村岡	村岡	村岡	村岡	村岡	村岡	村岡	村岡

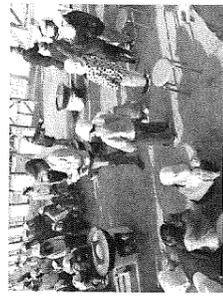
11

## 2. 魅力ある学校づくり

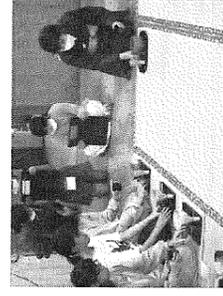
### CS活動の充実

地域との協働 ～ 地域の方ができるところを自主的に、子どもと一緒に活動～

焼きいもパーティー



クラブ活動の講師



1年生の下校見守り



13

## 2. 魅力ある学校づくり

### 三重総合高校との交流

～ 郷土学に位置づけた取組～

学年	活動
1年	サツマイモ植え・収穫
2年	サツマイモ植え・収穫
3年	校区探検～三重総合高校の見学～
4年	花の苗植え
5年	田植え・稲刈り
6年	授業見学
全校・PTA	演劇部による人権劇



15

## 2. 魅力ある学校づくり

### 小学校教科担任制(課題と改善策)

#### 教科担任制の課題と改善策

- ①時間の確保
  - 教室移動に時間を要する。→ 教室配置の工夫
  - 実験・実習の準備や片づけ → 専科教員・学級担任以外の教員を配置
  - 実験・実習がある単元での2時間連続の時間が確保しづらい
- ②生徒指導
  - 生徒指導上の問題が発生した時の迅速な情報交換 → 休み時間や放課後の活用、学年部会
- ③時間割編成
  - 運動会等の特別時間割の編成 → 教科担任制推進教員の役割が重要
  - 学級裁量の時間の自由な設定が難しい → 見直しをもった学習計画が重要

10

## 2. 魅力ある学校づくり

### 小学校教科担任制

曜日	5時	5時20分	6時	6時20分	7月/8日	木曜
1校時	算	算	算	算	書	書
2校時	社	国	算	理	国	出
3校時	算	算	算	算	算	出
4校時	算	算	算	算	算	出
5校時	算	算	算	算	算	出
6校時	算	算	算	算	算	出
4校時後	算	算	算	算	算	出

職員室後方の 高学年用 日課表黒板
英語



算数

12

## 2. 魅力ある学校づくり

### CS活動の充実

クラブ名	講師名	クラブ名	講師名
1 絵手紙クラブ	高山奉子	9 口演クラブ	三浦芳行
2 毛糸遊びクラブ	中島和加子	10 SPACEクラブ	高山久信、川野嘉之
3 けん玉クラブ	多田典生	11 合唱クラブ	狭間史代
4 テニスクラブ	宮坂雅一	12 世界を知ろう アレックス、マディナ、カイン11/18(月)クラブ	ギミシ、ケーシー、東和毅 キムホジョン
5 ダンスクラブ	宮坂めぐみ	13 グラウンドゴルフクラブ	甲斐建二
6 茶道クラブ	玉田加代子		
7 詩吟クラブ	赤嶺憲正		
8 まちなか探検クラブ	赤嶺信武		

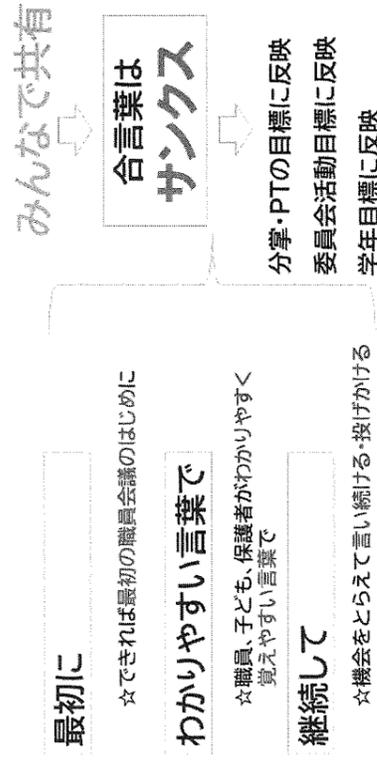
14

## 3. 学校経営方針

めざす学校	めざす子ども	めざす教職員
みんなが来たくなる学校 「ありがとう」と「あいさつ」があふれる学校	認め合い 主体的に学ぶ子ども ☆学び・健康・安全を大切に 笑顔で 支え合う子ども ☆自分・まわりの人・目標を大切に 学園生活を創造する子ども ☆学校・ふるさと・夢を大切に	つながり合う 高め合う 信頼される 一人一人の力と組織の力で大きくチーム「サンクス」

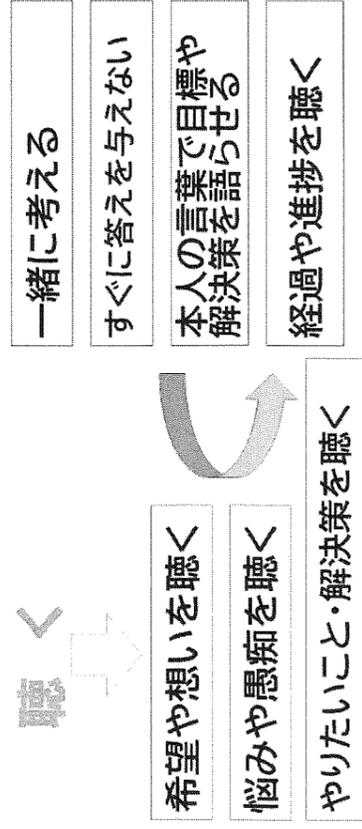
16

### 3. 学校経営方針



17

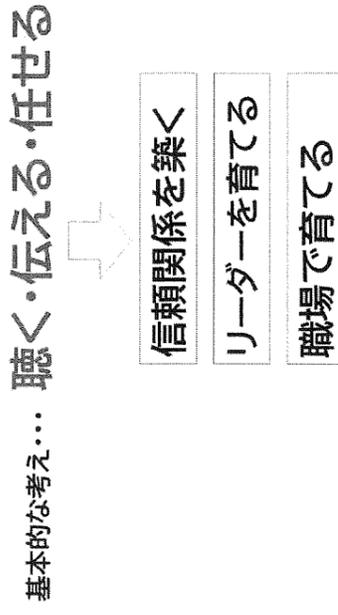
#### 4. 人材育成



※注：かなりの時間がかかる

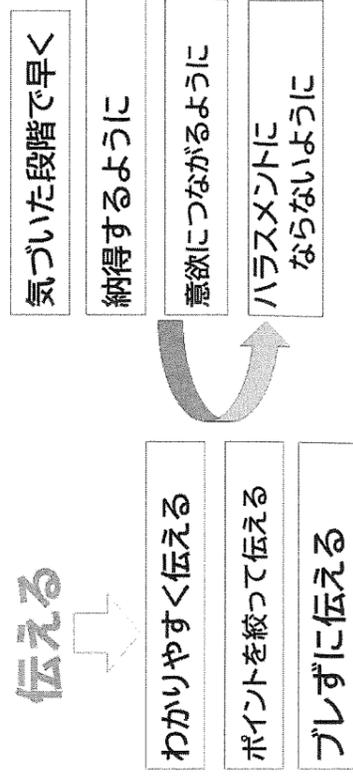
19

#### 4. 人材育成



18

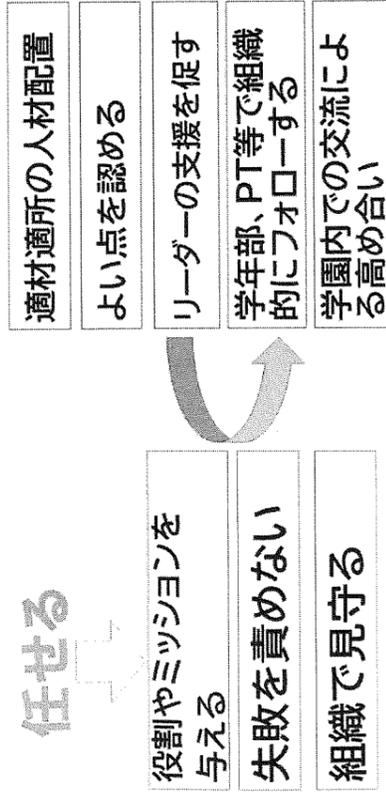
#### 4. 人材育成



※注：納得させるのが難しい、伝わらない場合もある

20

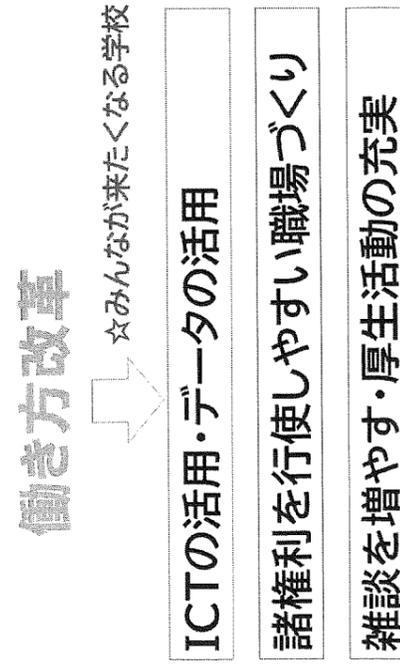
#### 4. 人材育成



※注：まわりが大変になる場合がある、任せる勇氣

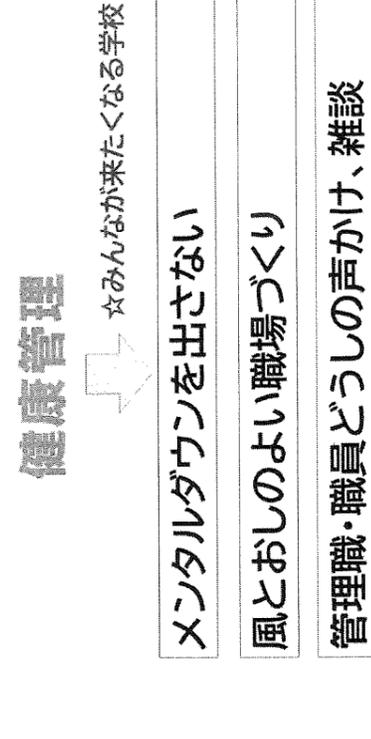
21

#### 4. 人材育成



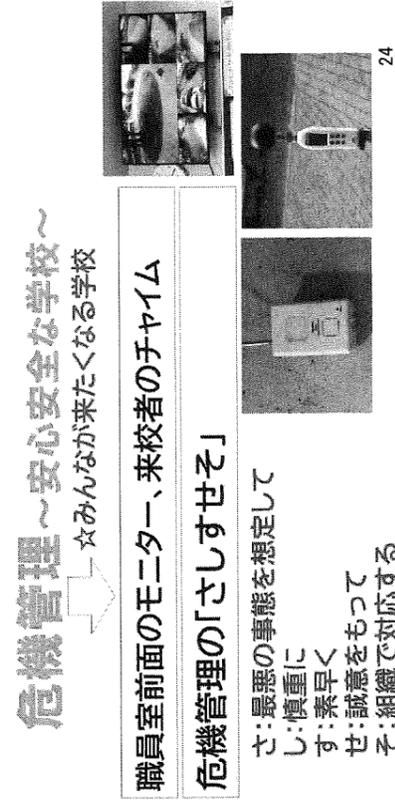
23

#### 4. 人材育成



22

#### 4. 人材育成



24

## 5. リーダーシップ

### サーバント・リーダーシップ

リーダーが、部下や周りの人に奉仕して、その人々が最大限の成長を促すように促す。  
職員に仕事を任せ、成長を支援する。職員は、リーダーの行動を学び、自身が組織や集団内の他の人々を助けるようになる。自身が率先して協力するようになっていく。

### シニアト・リーダーシップ

職場やチームの誰が必要に応じて必要なリーダーシップを発揮している職場やチームの状態、もしくはそのリーダーシップ。  
誰か一人の人が定期的にリーダーシップを発揮するよりも、メンバーがそれぞれに応じてリーダーシップを発揮したほうが、チームの成果が高まる。

25

## 5. リーダーシップ

校長を信頼できる状況下では、職員にさまざまなプラス効果が出現する  
校長を信頼できる状況下では、職員の働きがいが高まる

信頼なくして、リーダーなし  
信頼なくして、働きがいなし

26



## おわりに

「研究のあゆみ」が発行されるようになり5年となりました。この間、コロナ禍、いじめ・不登校、教員不足、人材育成など、様々な課題に日々直面し、それらに向き合い、研修を通して学び合い、解決に向けて努力してきた5年間であったと思います。過去の「研究のあゆみ」を読み返し、改めて諸先輩方の努力と取組の積み上げには感謝の思いしかありません。

さて、今年度は、全国大会が九州大会を兼ねて福岡市で開催され、大分県からは津久見市と日出町が実践報告をしました。また、大分県研究大会が日田市で行われ、県下各地の校長が実践報告を通して各校における様々な課題の解決に向けて議論するとともに、校長同士の連携を深めることができました。各学校での実践や取組から、私自身の学校経営を振り返り、見直す貴重な機会となりました。

さらに、今年度は文部科学省より次期学習指導要領の改訂に向けた「論点整理」が取りまとめられ、今後の教育課程の方向性が示されました。今後の動向を意識しながら、学び続けることの大切さを感じた1年でもありました。

今年度の「研究のまとめ」の発刊にあたり、全連小福岡大会で報告された津久見市、日出町、今回ご寄稿いただいた大分市、臼杵市、豊後大野市の校長先生方、貴重な実践をありがとうございました。

この「研究のあゆみ」が、皆様の学びの一助になることを願っています。

発行者 大分県小学校長会  
会長 吉良 正幸

住所 大分市下郡字長谷496-38  
大分県教育会館内  
TEL 097-556-2655

印刷所 大分市岩田町2丁目3番27号  
有限会社 舞鶴孔版  
TEL 097-578-8287