

# 教育委員会月報



## Series 地方発! 我が教育委員会の取組

- 東京都清瀬市教育委員会
- 静岡県浜松市教育委員会
- 熊本県錦町教育委員会

**お知らせ** ▶ 令和5年度「学校における男女共同参画研修」  
参加者募集について

## 教育長紹介



2023年6月9日発行 第75巻3号

**2023 June**



**Series** 地方発! 我が教育委員会の取組

## 教育創造トップリーダーセミナーの挑戦

～学校の経営力向上を目指して～

東京都清瀬市教育委員会 ..... [1](#)

## エビデンスに基づく教育施策の推進

～各施策の取組状況・成果指標の達成状況を踏まえた評価・検証～

静岡県浜松市教育委員会 ..... [5](#)

## 親子で視える「主体的な学び」の促進

～学校・家庭・地域で子どもたちを支える教育～

熊本県球磨郡錦町教育委員会 ..... [10](#)

**お知らせ** ▶ 令和5年度「学校における男女共同参画研修」..... [12](#)  
参加者募集について

**教育長紹介** ..... [13](#)

# 教育創造トップリーダーセミナーの挑戦

## ～学校の経営力向上を目指して～

### はじめに

「学校教育の使命は何か」「その使命を達成するにはどうすべきか」。あまりに当たり前の問いで、本稿をお読みの皆さんは「今更ながら」の感を抱かれると思います。本市は東京多摩地域北部の約10km<sup>2</sup>に、7万5千市民が居を構え、小学校9校、中学校5校に約5,500人の児童生徒が学ぶという、東京都においては決して大きくない自治体です。本稿では私たち5名の清瀬市教育委員が、この「今更ながら」の問いに真正面から向き合い熟議を重ねた結果、導き出された一つの取り組みについて論じたいと思います。

### 導き出された一つの解は 「学校の経営力向上」

「学校教育の使命とは何か」。法や規則で示されている定義は省略しますが、私たちは「学校は10年後20年後の未来を見据え、子供を賢く、心身ともに健やかに育て、社会に出るための準備をする時と場」として捉えました。すなわち未来を生きる子供に、どのような方法で、どのような資質能力を育むのか、常に考え、実行し、修正し、また実行するという、「未来的視点」に立った、地道で根気のいる営みこそが学校教育の最大の使命に他ならないということです。

この使命を実現するためのリーダーとして任ぜられている校長・副校長は、一般的に「学校管理職」と呼ばれています。学校教育法（第37条）においても「校長は校務をつかさどり所属職員を監督する」と記され、俗に「校長の役割は四管理二監督」（教育課程・施設・人事・事務の管理+所属職員に対する職務上・身分上の監督）ともいわれているように、従前の学校リーダーの役割は、

法令上も社会通念上も「管理・監督職」として捉えられていたことが分かります。

社会が安定し、未来予想図が描きやすい時代であれば「管理・監督」だけでも組織運営は可能だったかもしれませんが。また「不易と流行」の両面を持つ学校教育において、特に「不易」の領域については「管理・監督」の機能が期待されるはずで

しかし教育を取り巻く環境は加速度的に変化しています。人工知能、ビッグデータ、ロボティクスなどの先端科学技術の進展は、「より便利で効率的な社会」へと変われることを期待させますし、今後ますます進むであろう国際化は、国境の壁を低くし、「ダイバーシティ&インクルージョン」の価値観と実行力なくして生きることができない社会となることでしょう。

人口構造の変化は、社会保障制度をはじめ、人々が生きるための新しいシステムの構築を求めることでしょうし、価値観の多様化は人々の衣食住に与える影響のみならず、これまでとは異なる労働観や人生観を生み出していき

くはずで

いうまでもなく学校教育は社会を構成する重要な機能の一つであり、「社会の急激な変化」が学校教育に対して「戦後最大の教育改革」の実現を求めることは必然です。

一人一台端末などEdtechの進展は、教師の「授業観」や児童・生徒の「学習観」の転換を促しますし、学校の働き方改革など組織運営上の課題は、これまで「当たり前」と捉えられてきた、様々な教育行為の見直しを迫っています。

不登校の多様化、深刻化といった健全育成上の課題は、従前の教室や保健室などに加えて、個に応じた支援が可能な、新たな居場所の創造を促しますし、小中一貫教育校や義務教育学校、コミュニティスクールなどの教育制度の課題は、校種間の違いを乗り越えた「協育（きょういく）」や、コミュニティの中核として人々が関わり合う「合校（がっこう）」としての機能、すなわち学校教育の原点



を再認識させてくれます。

「校長が代われれば学校が変わる」の名言を引き合いに出すまでもなく、これら学校における「戦後最大の教育改革」を実行し、「未来を生きる子供たちを育てる学校」を創り上げるキーマンは、組織を導く校長・副校長に他なりません。

これからの学校教育には、従前の「管理者（マネージャー）」のみならず「経営者（リーダー）」としての資質・能力を有する校長・副校長が求められることは自明であって（下表参照）、この育成に全力を尽くすということこそが、「使命を達成するにはどうすればよいか」という二つ目の問いに対する、私たち清瀬市教育委員会の「解」なのです。

マネージャー（管理者）	リーダー（経営者）
統制	信頼
報告・連絡・相談	コミュニケーション
計画・実行・予算の管理	方向・ビジョンを示す
今	未来
教えること	学ぶこと
問題が起きないようにする	問題を活用する
模倣する	つくり出す
How 型思考*注1	5W2H 型思考*注2

注1) How 型思考とは「どうすれば課題を解決できるか」などの方法論を中心とする思考スタイル

注2) 5W2H 型思考とは、情報を When（いつ）、Where（どこで）、Who（誰が）、What（何を）、Why（なぜ）、How（どのように）、How Much（いくらで）の7つの視点で整理分類する思考スタイル

## 教育創造トップリーダーセミナー (通称KTLS)の挑戦

校長・副校長の任用プロセスは、自治体によって異なるでしょうが、おおむね選考を通過したものが1～2年の任用前研修を受講した後、審査を経て「学校管理職」として学校現場に配置される形であろうと思われます。

その研修内容も多様と想像しますが、東京都教育委員

会では「学校経営力」「外部折衝力」「人材育成力」の三つのカテゴリによって研修内容が構成されるなど、その多くが、従前の教育課題解決のスキルを高める内容から、「経営者（リーダー）」としての資質・能力を育む内容へと変化しつつあると考えます。

しかし如何に経営者としてのトレーニングを積んできたと言えども、いざ「いじめ」「不登校」「学力向上」「働き方改革」などの実践的課題に直面した瞬間、必ずしも研修で培った「経営者の資質・能力」を生かした解決プロセスにはなっていない現状にあると料します。

それは如何なる資質・能力も知識・理解、理論・理屈で育まれるものではなく、成功と失敗を重ねながら体験を通して育まれるもの、すなわち「実践知」であるからです。近年、「学級経営」「教科経営」「部活動経営」など、教育の世界にも「組織経営」の概念が広がりつつありますが、長い年月をかけて我が国の学校が培ってきた「管理」の文化は根強く、校長・副校長を含む教職員の多くは「経営」の重要性を理解しつつも実践にまでは至っていないと指摘せざるを得ません。

私たちはこのような現状を鑑み、従前の学校教育関係の研修にはない新しいタイプの学びの場である、「教育創造トップリーダーセミナー（通称KTLS）」を開講するに至りました。

「KTLS（キタラス）」とは古代ギリシャ語で「豎琴」をあらわす単語です。「それぞれの弦が響き合って、素晴らしい音楽を紡ぎだす」という共創の願いが込められています。

セミナーの目的をキャッチコピー的に表現すると、「管理から経営へ～学校関係者だけではなく、民間で経営にあたっている方々を議論の仲間へ迎えて～」となります。

教育改革が進む今だからこそ、「学校は何のために存在するのか（Mission）」を根幹に、「ミッション達成のためにはどんな学校を目指すのか（Vision）」という展望、理想を掲げ、「それを達成するための価値基準は何か（Value）」といった、自校で最も大切にすべき価値を、教職員全員が共通認識することが不可欠です。

加えて「どのようなシナリオを描いて目的を達成するのか（Strategy）」、「そのための具体的な方法は何か（Tactics）」といった経営学的な手法で、課題解決を含め

た未来志向の組織経営を行わなければならないはずです。

学校経営と民間の企業経営とを同一に論ずることは、その目的も理念も異なることから、あまり意味あることではありません。また、高い協働の文化や、教職員一人一人の自らの職に対する矜持や使命感など、学校組織には民間にない「強み」が数多くあることも事実です。しかし、「目的の達成に向けた科学的な経営」という意識と経験は、民間企業から学ぶべきものと考えます。

そんなコンセプトを持つKTLSには、以下6点の特徴を与えました。

## KTLSの七つの特徴

### (1) 完全自主参加のオンライン型セミナー

教育のDX化がますます進む中、日程調整を行ったり、場所を確保したり、移動に時間をかけたりすることがない安全オンライン型セミナーとしました。このことにより主体的に学びたいものが、誰でも、いつでも、どこにいてもアクセスできる「学びのプラットフォーム」とすることができま

### (2) 課題発見・解決型セミナー

従前、主に行われてきた、プロジェクト成功者を講師として招いてその手法を学ぶ「success-for-story型」研修ではなく、主体的に課題にアクセスし、熟議を交わしながら正解を見つけ出していく「project-based-learning」の手法を取り入れた「創造型」の研修とします。

### (3) 政策提案・実現型研修

研修を通して問題意識を高めたり、解決へのヒントや知識理解を手に入れたりするだけでなく、議論した内容を政策として提案したり、実戦場面で試みたりする施策提案・実践型のセミナーとし、改革に必要な実践力を育みます。

### (4) 多様な地域、多様な職種による学び合い

限られた地域、限られた職種による研修から、あらゆる地域、あらゆる自治体の教職員や、行政職員、大学関係者、民間企業など、異なる立場や価値観をもつ同士が多面的、多角的に学び合える環境を創ります。

### (5) 職層を超えた自由な議論の保証

従前の「職歴が長いものが自らの経験値やスキルを教え、職歴が浅いものがそれを教わる」という固定的な関係性から、「隣に座る人は自分が経験していないことを経

験している人」「自分が持ちえていない強みを持っている人」の理念による、職歴を超えた自由な議論を保証します。

### (6) 参加者主体のテーマ設定

従前の「行政主導」のテーマ設定ではなく、受講者の提案や希望、熟議から炙り出された問題意識などをテーマに据え、ニーズや課題意識に基づく実践的かつ能動的なセミナーとします。

### (7) 受講者によるプラットフォームの活用

「セミナーで交わされた内容をメンバーを変えて意見交換がしたい」「セミナーでの提案についてAさん、Bさんと共同研究したい」「自らの授業をWebで公開するの

助言が欲しい」「働き方改革について民間企業の方を招いて自主研修を実施したい」など、受講同士の学び合いの場としてKTLSのプラットフォームが活用できます。すなわち「受講者の手によって成長発展するプラットフォーム」であるということです。

## キックオフセミナーの開催



昨年度の2月28日にキックオフセミナーを開催しまし

た。予算ゼロの取り組みであることから、周知・募集のツールは手作りのチラシと、同じく手作りのプロモーション動画のみ。市内の公私立小中学校や市役所職員のほか、ネットワークをフル活用し、日頃から学校支援に尽力いただいているNPO法人やスタートアップ企業の方々、学術面でお力添えいただいている大学関係者を中心に招待メールを発信しました。また、異なる環境で経営に力を尽くしている方々の参加を促すため、東京都市教育長会を通して多摩26市の各学校にも周知広報をお願いしたり、様々な研修会などで名交換をさせていただいた、近隣の市町村教育長の方々にも情報提供したりしました。その結果、市内外、また他県から、多様な職種、多様な職層の方々より50名の定員を上回るお申し込みをいただきました。中には遠くニュージーランドから参加していただいた民間企業経営者もいらっしゃいました。

キックオフの会であったことから、まずセミナー顧問である本市澁谷桂司市長に、学校教育への期待を語っていただき、その後、講演内容に基づいて5名の教育委員がディスカッションする内容としました。ディスカッションの際には、チャット機能を活用して、受講者の方々からご意見やご質問を寄せいただき、それに対して教育委員が自らの考えを述べたり議論したりする「参加型研修」のスタイルを採りました。



一時間という短い時間でのセミナーであり、またイベント的な位置づけであったこと、加えて運営側もスピーカーである教育委員も、またギャラリーもオンラインによるディスカッションに慣れていないことから、テーマを絞った徹底議論にまでは至りませんでした。参加された方からは「教育委員の議論に加わりたかった」「組織経営についてもう一度考えてみたい」「このような学びの場が数多く用意されると、教育も変われるのではないか」などの意見が届けられました。中には参加者全員がオンライ

ンから退室した後も、教育委員と議論を交わしていた参加者もいらっしゃいました。

内容、構成、方法、進め方など、課題だらけで手作り感満載の一時間でしたが、まずは新たな取り組みのスタートラインに立てたことに、意味があったのではないかと考えています。

## おわりに

ご一読いただいたとおり、このセミナーはようやくキックオフの笛が鳴った段階です。そのような状況で本稿を執筆することには少なからず抵抗があったのですが、真に学びを欲している受講者の皆さんと力を合わせながら、また修正を加えながら、この新たな学びのプラットフォームを少しずつ成長させていくという、私たちの決意表明とご理解いただければ幸いです。

「変わらなければならない」と100回唱えても教育は変わりません。まずはやってみる。挑戦してみる。失敗したらやり直せばよい。この心意気こそが今の教育に最も必要なのではないかと確信しています。

セミナープロモーション動画 ご視聴ください。

[https://youtu.be/NYrz\\_yZfok](https://youtu.be/NYrz_yZfok)

お問い合わせは以下アドレスまでお願いします。

[ktsnewwave1234@gmail.com](mailto:ktsnewwave1234@gmail.com)





# エビデンスに基づく教育施策の推進

～各施策の取組状況・成果指標の達成状況を踏まえた評価・検証～

## はじめに

教育施策の推進にあたり、近年エビデンスが非常に重視されている。

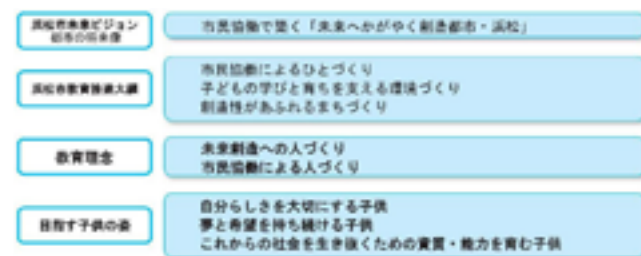
本年3月に公表された中央教育審議会「次期教育振興基本計画について（答申）」においても、教育政策の持続的改善のための評価・投資等の在り方の中で、客観的な根拠を重視した教育政策のPDCAサイクルの推進、教育データ（ビックデータ）の分析に基づいた政策の評価・改善の促進等が挙げられている。

浜松市では、「第3次浜松市教育総合計画～はままつ人づくり未来プラン～（以下「未来プラン」という）」において、エビデンスに基づく教育施策の推進に取り組んでいる。

## 1. 第3次浜松市教育総合計画 ～はままつ人づくり未来プラン～

未来プランは、平成27年度から令和6年度までの10年間を基本構想とし、各施策・取組の実施計画を5年ごとの前期・後期に分けている。

令和2年度から令和6年度までを計画期間とする後期計画では、3つの方針・7つの政策のもと、23の施策を推進しており、施策に基づく取組を実施したことによって子供や教職員、保護者等に表れる意識や実態を、「成果指標」として設定している。



施策1-1 自分らしい生き方の実現のための教育	
成果指標	
将来の夢を持っている子供の割合	90%
自分にはよいところがあると思う子供の割合	85%
自分のよいところを生かしながら活動している子供の割合	80%

【未来プラン計画体系図・成果指標】

## 2. 取組状況調査・実態把握調査の実施

本市では、未来プランを着実に推進していくため、PDCAサイクルの考えに基づき、各施策の関係課及び学校を対象とした取組状況調査と、教員・児童生徒・保護者等を対象とした実態把握調査を毎年度実施している。

なお、各調査の結果は、次年度の教育課程編成等に活用できるよう、学校別シートを作成して各学校へフィードバックしている。

前期計画においても2つの調査を実施していたが、紙ベースでの調査が教員の負担となっていたことや、調査対象の学年は固定していたものの、対象となる子供が毎年度異なり正しい分析に繋げることが難しかったことから、後期計画では次のように調査方法等を見直して実施している。

### (1) 関係課の取組状況調査

関係課（7部25課）に対し、各施策に関する取組の具体的な内容と取組に対する評価を調査

○調査時期：毎年12月

○調査方法：Excel 調査シート

○評価方法：取組の進捗を4段階で評価

S：進んでいる、A：計画通り

B：遅れている、C：未実施

○取組数：173（令和4年度調査）

### (2) 学校の取組状況調査

市立小中学校144校（小学校96校、中学校48校）に対し、各施策に関する学校全体の取組状況を調査

○調査時期：毎年10月

○調査方法：グループウェアのアンケート機能

○回答内容：設問ごとに学校全体で取り組んでいる項目を回答（複数回答可）

○集計方法：全体、校種別に集計、各設問の回答割合を算出

○設問数：17（令和4年度調査）

### (3) 実態把握調査

調査対象ごとに未来プランの各施策に関連する設問を設定し調査

設問は、後期計画の成果指標、本市総合計画の基本計画に係る指標、全国学力学習状況調査など国の調査等を参考に設定

○調査時期：毎年10月

○調査対象：

- ・校長、教頭、主幹教諭、通常学級において授業を担当する教員《任期付職員・臨時的任用職員・再任用

職員（フルタイム）含む》

- ・調査対象校の児童生徒とその保護者

（同一集団に3年間継続調査）

- ・調査対象校の地域住民

（学校評議員、学校運営協議会委員等）

《調査対象校》

- ・エリア、校種、学校規模等を考慮し、2つのグループを設定（令和4年度は全校対象）

調査対象		年度					
		R2	R3	R4	R5	R6	
児童	グループ1 (48校)	小4	小5	小6			
	グループ2 (48校)			小4	小5	小6	
生徒	グループ1 (24校)	中1	中2	中3			
	グループ2 (24校)			中1	中2	中3	

※グループ1(以下、G1)、グループ2(以下、G2)

○調査方法：

《教員》グループウェアのアンケート機能

《児童生徒・保護者》Google フォーム

《地域住民》紙媒体または Google フォーム

○回答内容：各設問について以下の選択肢から当てはまるものを回答

[1 当てはまる]

[2 どちらかといえば当てはまる]

[3 あまり当てはまらない]

[4 当てはまらない]

※選択肢1、2を「肯定的回答」とする。

※児童生徒については、回答しやすいように設問に合わせて選択肢の表記を変えている。

○集計方法：全体、校種別、学校別に集計、各設問の肯定的回答割合を算出

○設問数（令和4年度調査）

《教員》42 《児童生徒》34

《保護者》27 《地域住民》8

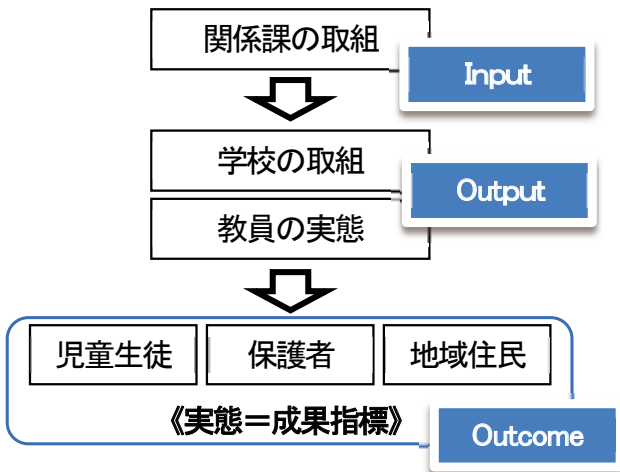


### 3. 各調査結果の分析

取組状況調査と実態把握調査の結果を基に、有識者（静岡大学教育学部 村井大介氏）との連携により、次の視点・方法で分析を行っている。

#### (1) 分析の視点

- ・実態把握調査における教員・児童生徒・保護者・地域住民の実態の変容を経年で見取り、取組の成果を図る。
- ・関係課の取組 (Input)、学校の取組と教員の実態 (Output)、児童生徒・保護者・地域住民の実態 (Outcome) との関連について、分析を行う。



【分析イメージ】

#### (2) 分析の方法

##### ① 関係課の取組状況調査

評価B・Cの取組については、各課において次年度に向けた改善策を検討

R4年度取組内容	評価	担当
キャリア教育の実践事例、先進事例の情報発信	A	教育総務課
計画訪問や研修会における、教科等の目標やねらいとキャリア教育で育てたい力の差を認識したキャリア教育実践への支援	A	指導課
計画訪問や研修会における、キャリア・パスポートの効果的な活用啓発	A	指導課
キャリア教育推進教員研修の実施（年2回）	A	教育センター
2年目経験研修でのキャリア教育に関する講座実施（年1回）	A	教育センター
小中学校からの要請による、キャリア教育に関する校内研修支援の実施	-	教育センター
幼児教育の指針「幼児期に育てたい力（教職員用指導資料）」の配付及び活用事例の紹介による啓発	A	幼児教育・保育課
小中高校生を対象とした「次世代起業家育成講座」の実施（32回）	B	産業振興課
農業振興ビジョンに基づく職業としての農業の魅力を伝える比較講座の実施（4回）	B	農業水産課

##### ② 学校の取組状況調査

各取組内容について、経年比較と校種間での比較を実施

＜学校の取組＞  
(1)キャリア教育を核とした入づくりの推進のためにどのような取組をされましたか(複数回答) (単位: %, 比較 Pt)

取組内容	全体			小学校			中学校			
	R2	R3	R4	R2	R3	R4	R2	R3	R4	
「本市がキャリア教育を核とした入づくりを推進する要綱」を、全職員で共有徹底した	81.3	87.5	88.2	6.9	83.9	90.6	6.9	77.1	83.3	6.2
各校のキャリア教育で育てたい力を、実践の中で共通する目標を設定し、実践の中で共有徹底した	86.1	86.6	93.2	11.1	86.5	87.9	11.4	85.4	95.8	10.4
キャリア教育も数回、計画的に実施するだけでなく、年間目標設定も実施した	76.5	85.9	92.4	13.9	85.4	96.9	11.5	84.6	83.3	18.7
キャリア教育で育てたい力を家庭や地域と共有するために、情報発信した	36.1	49.3	58.7	23.4	43.6	65.6	25.0	27.1	47.9	20.9
キャリア教育実践研修が目的に沿って行われている教科等や教科内活動の中で、子供にキャリア教育で育てたい力を養い物事を成した子供が、新たな学習や生活の場面に活かせるよう、授業の場を工夫する工夫をすることができ、キャリア・パスポートを活用した	72.2	82.6	90.3	18.1	74.0	93.8	19.9	68.9	83.3	14.6
実践や地域と連携・協働しながら、キャリア教育を実施した	33.3	40.3	51.4	18.1	25.4	60.4	25.0	29.2	33.3	4.1
その他	6.9	4.2	4.2	△2.7	6.3	4.2	△2.1	8.3	4.2	△4.1

##### ③ 実態把握調査

###### ア) 教員

各設問について、肯定的回答割合の経年比較、校種間での比較を実施

＜教員への調査＞  
1 本校のキャリア教育で育てたい力を踏まえて実践していますか (単位: %, 比較 Pt 以下同じ)

対象	R2	R3	R4	R4-R2
全体	90.4	89.6	89.9	1.5
小学校	92.1	91.3	93.0	0.9
中学校	87.5	86.7	90.0	2.5

・ R3 との比較では、小中ともに 2～3Pt の上昇が見られる。  
・ 全体で約半数の肯定的回答が獲得できている。

###### イ) 児童生徒・保護者

各設問について、同一集団での肯定的回答割合の経年比較、異集団 (G1とG2) の同一学年での肯定的回答割合の比較を実施

＜児童生徒への調査＞  
1 キャリア教育で育てたい力を知っていますか (単位: %, 比較 Pt 以下同じ)

区分	R2		R3		R4		R4-R2
	4年	5年	5年	6年	6年	3年	
G1	46.9	63.1	65.3	18.4			
小学校	4年	52.5	5年	76.1	6年	75.3	22.8
中学校	1年	41.4	2年	49.7	3年	55.0	13.6
G2	R4		81.1				
小学校	4年	70.5					
中学校	1年	50.3					
差	G2-G1		34.2				
小学校			18.0				
中学校			8.8				

・ 【G1】R2 との比較において、全体で約18Pt の上昇が見られる。小学校の方が中学校より上昇幅が大きく見られる。  
・ 【G1】【G2】の同一学年比較では、全体で約19Pt の差が見られる。小学校では19Pt の差が見られ、中学校よりも差が大きくなっている。

＜保護者への調査＞  
1 学校では、キャリア教育で子供にどのような力を育てようとしているか知っていますか (単位: %, 比較 Pt 以下同じ)

区分	R2		R3		R4		R4-R2
	4年	5年	5年	6年	6年	3年	
G1	27.2	33.2	38.5	11.3			
小学校	4年	30.8	5年	36.5	6年	43.8	12.8
中学校	1年	23.9	2年	29.6	3年	33.8	9.9
G2	R4		31.5				
小学校	4年	33.5					
中学校	1年	29.2					
差	G2-G1		4.3				
小学校			2.7				
中学校			5.3				

・ 【G1】小中ともに年々数値の上昇が見られるが、肯定的回答は約3割～4割と低くなっており、小中の比較では、約10Pt の差が見られる。  
・ 【G1】【G2】の同一学年比較では、G2の数値が上回っている。小4と小5の保護者では約10Pt の差、中1と中3の保護者では約5Pt の差が見られる。

## (ウ)地域住民

各設問について、肯定的回答割合の経年比較、校種間での比較を実施

### <地域への調査>

1 学校では、キャリア教育で子供にどのような力を育てようとしているか知っていますか

対象	R2	R3	R4	R4-R2
全体	77.7	85.4	88.1	10.4
小学校	76.3	85.0	90.4	14.1
中学校	80.3	86.3	83.2	2.9

(単位:%, 比較 Pt)  
 ・全体では毎年数値の上昇が見られる。  
 ・小中の比較では、R3は4Pt中学校が上回っていたが、R4では約7Pt小学校が上回っている。

## (エ)重点施策

未来プランの重点施策「キャリア教育」「教育の情報化」「コミュニティ・スクール」について、有識者による分析を実施

令和4年度は、各施策の成果指標を基に、次の観点から分析

- 同一集団での肯定的回答割合について令和2年度と令和4年度を比較
- 異集団 (G1とG2) の同一学年での肯定的回答割合について比較
- 成果指標達成校と未達成校の比較  
 $\chi^2$ 検定※で有意な差 (5%水準) が生じている項目を抽出  
 ※2つの変数の間に関係があるかどうかをみる分析法

か、学校代表、有識者で組織する「はままつづくり未来プラン推進委員会 (以下「推進委員会」という)」、関係課で組織する重点施策の推進部会を設置している。

推進委員会では、推進部会での協議結果や各調査の分析結果等について報告を受け、計画に基づく取組の評価・検証を行うとともに、有識者の意見を参考に、検証結果を踏まえた施策の改善策等について協議している。



【推進委員会の様子】

なお、評価・検証結果を次年度の施策推進に活かすという観点から、年度末までに結果をとりまとめ、「教育委員会点検・評価報告書」にて公表している。

【令和4年度 教育委員会点検・評価報告書】

<https://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/documents/15093/r4tenkenhyoka.pdf>

## 4. 分析結果を踏まえた評価・検証

未来プランの推進体制として、教育長、教育委員のほ



【未来プラン推進体制】

## おわりに

令和4年度は、後期計画の中間年にあたることから、第4次浜松市教育総合計画（以下「第4次計画」という）の策定を見据えて、全市立小中学校を対象に調査を実施し、有識者の意見を踏まえて調査結果の分析と評価・検証を行った。

関係課や学校の調査では、取組が着実に推進されていることが確認できた。また、児童生徒・保護者・地域住民の調査では、26項目の成果指標のうち、9項目で目標値を達成し、11項目で昨年度より数値が上昇した。以上から、未来プランに掲げる施策が着実に推進されていることが確認できた。

今年度からは、第4次計画の策定委員会を設置し、未来プラン全体の評価・検証を行うとともに、次期教育振興基本計画をはじめとする国の教育施策の動向や、本市の教育に対する期待・ニーズなどについて、保護者や市民の意見を踏まえながら計画策定を進めていく。

併せて、新たな評価・検証の方向性についても議論を展開し、第4次計画においてもエビデンスに基づく教育政策を更に推進していきたいと考えている。



# 親子で視える「主体的な学び」の促進

## ～学校・家庭・地域で子どもたちを支える教育～

### はじめに

錦町は熊本県の南東部、人吉盆地のほぼ中央に位置し、清流、球磨川が町の中北部を東西に流れています。人口10,205人（R5.5.1）、町内には、小学校3校、中学校1校があり、児童623人、生徒320人が学んでいます。錦町教育委員会では、学校教育目標に「郷土に誇りを持ち、将来にわたって心豊かに、たくましく生き抜く力を身に付けた児童・生徒の育成」を掲げ、各学校の教育活動充実のための支援、教職員の資質向上、教育環境の整備に努めています。

特に、学力の充実においては、熊本県が進める「熊本の学び推進プラン」の子どもの学びを支える4つの基本方針の1つ「子どもたちを『学びの主人公』として育てる（学びを深める授業改善の推進）」を目指して、各学校で日々の授業改善に向けた取組が行われています。

錦町教育委員会では、毎年、小中学校教職員の合同研修会を実施しており、令和3年度は「熊本の学び」推進の講話及び町内全校が公開授業研究会を開催しました。各先生が「主体的な学び」について、自らの授業を振り

返る機会となっています。

一方で、主体的な学び手である児童・生徒やその学びを支える保護者に対しては、「主体的な学び」について理解したり、考えたりする機会は限られています。

日々の授業で「主体的な学び」を実現していく上では、教師だけでなく学びの主体者としての意識を高めていく必要があると考え、親子「学び方」教室に取り組むことにしました。

### 親子「学び方」教室について

コロナ禍が続く中で人数などの制限はありましたが、小学校5、6年の児童と保護者を対象に、令和3年度は国語・算数、令和4年度は英語について開催しました。



講師は、授業マイスターや指導主事として、「熊本の学び」をリードした実績のある町内の管理職にお願いしました。講話の主な内容は、以下のとおりです。

○興味・関心を持って学び続けるための「主体的な学び」について

- 予習・復習の仕方と望ましい授業への参加の仕方
- 力を伸ばす学習法（家庭学習のやり方）など

国語では、自ら進んで学ぶことができる力の一つとして「語彙力」を挙げ、様々な言葉の表現を題材に、自分の考えを発表するには知識と表現力が必要となることなどを解説していただきました。

算数では、主体的な学びとするために、授業中に大事にしてほしいことについて解説していただきました。例として、先生の話や友達の話をよく聞くことで、集中力、表現力、感性を養うことや授業の振り返りをし、次の学習や生活につなげることの大切さなどを挙げられました。

まとめとして、「自主学習ノートはページを埋めることより、学力を伸ばすための取組として意識してほしい」と伝えられました。

英語については、「小学校英語はアルファベットや英単語の読み書きを大切にしながら英語によるコミュニケーションを図る基礎となる力を育成することが大切で、好きになることが重要です。中学校英語は文章やシチュエーションなどから要点を読み取る力が重要となります」と話されました。また、実際にカードを使って、家でもできるような動詞や名詞の勉強法なども具体的に指導していただきました。

参加した児童と保護者からは、「子どもの学習の手伝いができるようになった」、「今と昔での教育の仕方が違う」、「家庭でできる勉強法を親子で実践したい」などの感想が聞かれ、「主体的な学び」について学校と家庭の連携を深めることができました。



## おわりに

子どもたちを『学びの主人公』とした「熊本の学び」を推進していく上では、学校・教職員の意識改革はもちろん、地域住民にもその内容を理解し、協力あるいは参画してもらう必要があると考えています。

錦町教育委員会では、その取組の一つとして、「Nishiki WakuWaku English Fes」を開催し、小中の円滑な接続を目指した英語学習の様子を保護者や地域の方々へ公開しました。

このような様々な取組を継続しながら、子どもたちの学びの環境を向上させていくことが大切だと考えています。



教育長  
毎床 三喜男

# 令和5年度「学校における男女共同参画研修」 参加者募集について

国立女性教育会館

国立女性教育会館（NWEC）では、「学校における男女共同参画研修」を開催します。

本研修では、初等中等教育における女性の意思決定過程への参画を促進することを目的とし、学校における男女共同参画に関わる現状・課題を把握し、女性の管理職登用促進や教職員のキャリア形成支援等の意義・必要性について理解を深めることを通して、組織の実情に合わせた課題解決の方策を探ります。

学校教育においては、女性の管理職の割合は増えてはいるものの十分ではなく、地域や校種によって差がみられます。なぜ今、女性の管理職登用の促進が必要なのか、学校における人材の育成や組織の改革という課題に対して今後どのように取り組んでいけばよいのか、具体的な実践例をもとにその解決につながるヒントや情報を共有します。

**開催期間**：令和5年7月25日（火）～9月25日（月）

**対象**：教育長や教育委員、教育委員会等の管理職及び職員（管理主事・指導主事等）、初等中等教育諸学校（特別支援学校を含む）の管理職・教職員

**定員**：300名

**開催方法**：オンライン研修

**参加費**：無料

主な内容（プログラムは都合により変更になる可能性があります）

## 【オンデマンド配信】

- ・講義「ジェンダー平等に向けた学校教育の役割」
- ・情報提供「教育分野における男女共同参画の推進に向けた施策」
- ・講義「社会の変化に対応する学校組織マネジメント」
- ・講義「多様な人材が力を発揮できる職場環境づくり」
- ・情報提供「学校組織の在り方と新たな管理職モデルの必要性」
- ・座談会「女性の管理職登用の促進をめぐる課題と今後の方策」

## 【ライブ配信】

- ・テーマ別分科会「教育現場における女性の管理職登用の促進に向けた意見交換」（希望者のみ）

詳細は、国立女性教育会館のホームページを御覧ください。

[https://www.nwec.go.jp/event/training/g\\_kyoin2023.html](https://www.nwec.go.jp/event/training/g_kyoin2023.html)





# 教育長紹介



岩手県

さとう かずお  
佐藤 一男

「子どもたちの夢の実現や希望が叶えられるよう、教育機会の保障や学びの場の確保、教育の質の向上など教育環境の整備を図ることが、教育行政の使命である。」と思いを語る。

また、「全国的にも課題となっている教員の働き方改革の推進、不登校対策など、市町村教育委員会や庁内の関係部局とも連携・協力しながら、しっかり取り組んでいきたい。」と意欲を示す。

昭和62年、岩手県に入庁。商工労働観光部副部長、岩手県教育委員会事務局教育次長、教育局長などを歴任し、本年4月に教育長に就任。58歳。

(岩手県教育委員会事務局教育企画室長兼教育企画推進監 西野 文香)



宮城県

さとう やすひこ  
佐藤 靖彦

「学校現場と『悩み』と『感動』を共有し、子どもたちが行きたくなる学校づくり、学校現場で働く教職員がやりがいをもって楽しく働ける学校づくりを目指す。これからは「教育」を外に向けて開き、地域と一緒に考えていく。「連携」や「コラボ」がキーワードになる。」と抱負を語る。

また、「コロナをきっかけに学校現場に導入されたICTを有効に活用し、地域や企業など幅広い分野とも連携しながら様々な課題解決に取り組みたい。」と教育のDX推進への意欲を示す。

昭和63年宮城県庁に入庁。経済商工観光部次長、会計管理者、環境生活部長などを経て、本年4月に教育長に就任。59歳。

(宮城県教育庁総務課長 鎌田 光昭)



山梨県

ふりはた ともひろ  
降籬 友宏

「ICTを活用して、教師主体の一斉授業から子ども中心の場を増やした授業スタイルや、教科を横断した課題を探究する活動を更に深化させて参りたい」と抱負を語る。

また、「教員が子供と向き合うという本来の業務に集中できるよう、県教委から学校へ送付する文書を大幅に削減するなど、学校現場における事務負担の見直しに、先頭に立って取り組みたい」と意欲を示す。

平成13年文部科学省に入省。生涯学習政策局情報教育課課長補佐、初等中等教育局教育課程課主任学校教育官、研究振興局学術機関課学術研究調整官、山梨県教育委員会事務局教育次長などを歴任し、本年4月に教育長に就任。47歳。

(山梨県教育委員会事務局総務課教育企画室長 岩出 修司)



### 三重県

ふくなが かずのぶ  
福永 和伸

「子どもたち一人ひとりの可能性を最大限に引き出すという基本姿勢のもと、激動の時代を子どもたちが自分らしく生き抜いていく力を育みたい」と抱負を語る。

「不登校やいじめなどで生きづらさを抱える子どもたちの未来づくりを支えるとともに、教職員の働き方改革を通じて、やりがいを持って働く教員の颯爽とした姿を目の前の子どものまぶたに焼き付けたい」と意欲を示す。

昭和58年三重県庁に入庁。県立亀山高等学校長、戦略企画部長などを歴任し、退職。令和3年より公益財団法人国際環境技術移転センター専務理事兼事務局長を務め、本年4月に教育長に就任。62歳。

(三重県教育委員会事務局教育総務課長 浮田 知樹)



### 香川県

よどや けいざぶろう  
淀谷 圭三郎

「香川県教育基本計画の基本理念『郷土を愛し 夢と志を持って 自ら学び 歩み続ける人づくり～自立・協働・創造を支える香川の教育～』の実現に向けて、学校、家庭、地域と連携・協力しながら、子どもたちが夢と志を持って、生涯にわたって学び、歩み続けられるよう全力で取り組んでまいりたい。」と抱負を語る。

また、「流動的で予測困難な社会において、変化を前向きに受け止め、可能性に挑戦する意欲と能力を持ったたくましく、思いやりあふれる人づくりを進めていきたい」と意欲を示す。

平成元年香川県庁に入庁。知事公室長、政策部長を経て、本年4月に教育長に就任。59歳。

(香川県教育委員会事務局総務課長 近藤 高弘)



### 鹿児島県

じとうしょ めぐみ  
地頭所 恵

「教育は、将来の鹿児島や日本を担う人材を育成するという重要な役割を持っており、このような仕事に携わることにやり甲斐と責任を感じている。県教育振興基本計画の基本である『夢や希望を実現し未来を担う鹿児島の人づくり～あしたをひらく心豊かでたくましい人づくり～』の実現に向けて、全力で取り組んでいきたい」と抱負を語る。

「特別支援教育の充実や教育機会の確保、教員不足の解消など鹿児島県教育の多くの課題に対し、スピード感を持って問題解決に当たりたい」と意欲を示す。

昭和59年鹿児島県庁に入庁。危機管理防災局長、くらし保健福祉部長、鹿児島県監査委員を経て、本年4月教育長に就任。63歳。

(鹿児島県教育庁総務福利課長 内村 幸二)



## 千葉市

つるおか かつひこ  
鶴岡 克彦

「本市教育施策の基調である『人間尊重の教育』の理念のもと、『夢と思いやりの心を持ち、未来を拓く子ども』を本市の目指す子どもの姿とし、自ら考え、自ら学び、自ら行動できる子どもをはぐくんでいきたい」と抱負を語る。

そのために、「不登校児童生徒支援対策やいじめ防止対策などの課題解決、特別支援教育への対応やICTの活用推進、通学路の安全対策や学校施設の大規模改修などによる安全で快適な教育環境の整備など、ソフトとハードの両面から本市教育のさらなる充実を図る」と意欲を示す。

昭和63年に千葉県公立学校教員に採用され、市立小学校校長、学校教育部教育指導課長、学校教育部長などを歴任し、本年4月に教育長に就任。58歳。

(千葉市教育委員会事務局教育総務部総務課長 山田 利雄)



## 広島市

まつい まさのり  
松井 勝憲

「広島未来を担う子どもたちの育成を支える教育行政がより良いものになるよう、誰一人取り残さない、豊かで深い学びや平和を希求する心を育てる教育などによる広島らしい教育を実現したい。」と抱負を語る。

また、「一人一人の個性・特性を尊重し、様々な境遇にある子どもの学びを支えるため、家庭や地域等と連携・協働しながら、誠心誠意、取り組んでいきたい。」と意欲を示す。

昭和62年に広島市役所に入庁。財政局次長、企画総務局行政経営部長、こども未来局長、教育委員会教育次長等を経て、本年4月に教育長に就任。58歳。

(広島市教育委員会事務局総務部総務課長 山本 雅英)



# ひとりごと

## 「慣れること、変化すること」

文部科学省に派遣されてから2か月が経過した。日々、都心に向かう満員電車に揺られながら通勤している。派遣前は市役所の同僚に、お昼の休憩時間は都内のお洒落なランチ巡りをすると豪語していたが、どの店もかなりの激戦区となっており、すっかり週5で同じ建物にある食堂のヘビーユーザーになっている。とはいってもこの食堂、メニューが日替わりになっているし、味もおいしいので、満足度はかなり高く過ごせている。

そもそもの話になるが、この文部科学省への異動は自分にとってかなり想定外だった。以前、教育委員会事務局に配属されたことはあったが、全体の配属歴で見れば他の分野での経験の方が長かったので、教育行政の分野に精通している方々と仕事を行っていくのは、ついていけるのかといった不安を強く感じさせた。実際今も、周りの方の知識の豊富さや、意思決定の早さに圧倒されながら、日々自分の業務をこなすことで精一杯になっている。その中で簡単な質問をしてしまうことも多いけれども、同僚や上司の方々には忙しい中でも丁寧に対応していただいている。学ぶことが多く、良い環境に身を置かせてもらっていると実感している。

新卒から、地元の市役所に勤めて10年が経過した。年次を重ねるにつれて、少しずつ市全体の業務の進め方が分かってきたし、知り合いも増えてくることで仕事を進めやすくなることを実感していた。その一方で年度毎の変化を感じることは徐々に少なくなっていて、環境に慣れていく自分も感じていた。そういった意味では、今回の異動は自分にとって大きな変化になっている。新しい組織、聞きなじみのない用語、未経験の職域、市役所内で中堅となった立場ではなかなか感じづらい体験だ。慣れることと変化すること、どちらか一方が良いかというものではなく、どちらにも良い面があると感じている。だからこそ大事なものは、いずれの環境においてもその環境に感謝して、前向きに日々を過ごしていくことだと思っている。文部科学省で過ごす日々はまだ始まったばかりだけど、この日々が自分にとって実りあるものになると思い、周りの方に感謝しながら業務に励んでいこうと思っている。

(M.T)

## 「教育委員会月報 令和5年6月号 No.884」

- ・発行・著作 文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課
- ・〒100-8959 東京都千代田区霞が関 3-2-2
- ・TEL : 03-5253-4111 (代表)
- ・URL : <https://www.mext.go.jp>



文部科学省