

学校運営についての調査

2019 年度学校運営委員会

I. 学校運営についての調査（2019 年度）の概要

1. 調査の目的

学校運営委員会では、全国の附属学校園の現状を把握し、現在直面している課題を明らかにすると共に、各附属学校園が大学や学部と協議を行う際の参考となり、全国の附属学校園にとって互いに参考となる情報を得るという目的から、「学校運営についての調査」を定期的実施してきた。これまでの調査や日本教育大学協会附属学校委員会による調査を参考にして、およそ3年に1度、調査項目のリニューアルを含む大規模調査を実施している。2017年度に大規模調査を実施し、昨年度（2018年度）には、2017年度の調査を基に各附属学校園の取り組みについて調査できるようにした。今年度は、調査の継続性を重視して、昨年度の調査項目を踏襲しながらも、附属学校園を取り巻く現在の状況に鑑み、教職員等の配置に関する質問の一部と長期研修に関する質問を除外し、今年度の各学校園の取り組みについて調査できるようにした。

「これからの附属学校のありかたを考える協議会」では、附属学校園がこれから進むべき道を考える実質的な協議がなされ、「附属学校園の活動の目的は附属の外が良くなることであり、附属学校園は子どものいる研修センターである」という一つの方向性が示された。附属学校園の存在意義、入学者選抜方法の見直し、発達障害への対応、財源確保、教員の確保、校長の常勤化、働き方改革への取り組み、大学によるガバナンス、地域連携、将来構想など、求められている課題は山積している。本調査は、こうした課題に対する各学校園の取り組みについて全国の附属学校園で共有すると共に、各学校園で検討が始まっている未来に向けたビジョンや将来構想についても共有し、今後避けては通れぬ学校改革に各学校園が少しでも前向きに取り組み、さらなる発展へと繋げていくための参考資料とすることを目的とする。

2. 方法

調査票の内容の項目は、資料1「学校運営に関する調査（2019 年度）調査項目」に示したものである。記入にあたっては、2019 年度の状況を中心に、必要に応じて2018（平成30）年度以前の状況を加えて回答を求めた。調査は各学校の管理職（校長又は副校長）が集約して記入するように要請した。送付したファイルの回答用紙に記入されたものを回収しデータを集計した。調査期間は、2019 年10月8日から11月8日までとしたが、期日後に提出されたものでもできるかぎり集約するように努めた。

3. 回収状況（附属学校園：255 校園 幼49, 小69, 中70, 高15, 中等4, 特支45, 義3）

各附属学校園からの回答は、全体で237校園（昨年度229校園）、幼稚園48園、小学校63校、中学校65校、高等学校15校、中等教育学校4校、特別支援学校39校、義務教育学校・小中学校（以下、義務教育学校）3校であった。回収率はおよそ93%（昨年度89%）であった。

4. 調査内容と結果の概要

今年度は、昨年度と同様、学級数・学級定員、教職員の配置、人事交流、教員の勤務・待遇・研修、施設・設備、予算、大学との関係・附属学校の運営や将来構想について、集計結果と自由記述への回答を元に概要をまとめた。また、昨年度の調査結果との比較を行うために、集計データをグラフ化して示してある。調査結果の詳細については、IIのアンケート結果・集計表及び自由記述の回答を参照して頂きたい。

資料１「学校運営に関する調査（2019 年度）調査項目」

100学級数・学級定員				422	実習生指導の負担増予想
	101	学級数、学級定員、及びその改定予定		423-1	校内での教育実習生の指導の時間
	102	学級数、学級定員について		423-2	校内での教育実習生の指導の変更点
	103-1	選抜方法・入学選抜と募集要項の改善についての検討状況		424	児童生徒指導
	103-2	選抜方法・入学選抜と募集要項の内容		425-1	保護者との対応
	104	通常の学級での発達障害への対応や特別支援教育について		425-2	保護者との対応での問題や課題
	105	検討/実施中の内容について		426	大学の講義担当の状況
	106	特別支援学校・学級の新たな課題など		427	大学への講義等での貢献と負担
	107	発達障害や身体障害のある児童への対応について		428	負担軽減のために工夫していること
200教職員の配置など				429-1	教員の勤務、待遇、働き方について
	201-1	教職員数		429-2	教員の働き方改革についての取り組みの有無
	201-2	教職員数の変更の有無		429-3	教員の働き方改革の取り組み内容
	201-3	教職員数の変更点		430	長期研修
	202	校園長について		431	大学院での長期研修の有無
	203	校園長の他の学校園との兼務状況		432	長期研修(大学院)の形態
	203-1	校園長の常勤化と責任体制		433	長期研修(大学院)の本人負担費用
	203-2	校園長の常勤化の変更の有無		434	長期研修(大学院)の期間
	203-3	校園長の常勤化の変更点		435	長期研修中の授業への対応
	204	校長の常勤化と責任体制の構築について		436	長期研修中の教員雇用予算措置
	210	教員について		437	長期研修について
	211	教員の年齢構成について	500施設・設備など		
	212	教諭教諭を配置していない場合の対応		510	施設整備
	213	養護教諭の複数化などについての要望		511	整備の優先順位が高い施設・設備
	214	栄養教諭を置いていない理由		520	教育情報化 ICT・情報関連
	215	司書教諭の配置がない場合の対応		521	タブレット
	216	教職員数や配置等について		522	電子黒板・プロジェクター
	220	スクールカウンセラー・教育相談員等		523	デジタル教科書
	221	スクールカウンセラー		524	Wi-Fi、無線LAN
	222	特別支援教育支援員		525	情報機器の運用(ICT支援員)
	223	スクールソーシャルワーカー		526	ICT・情報機器設備費の出所
300人事交流				527	教育の情報化について
	301	教諭の採用		528	施設・設備全般について
	302	採用方法の概要	600予算		
	303	大学と教育委員会との間の交流協定		601	運営費交付金からの校費配分・削減状況
	304	交流人事の形態		602	運営費交付金からの支出割合
	305	交流人事の在任期間決定形態		603	プロジェクト・研究等の予算獲得
	306	交流人事の期間		604	予算について
	307	附属学校園の教員研修の役割		500-600	施設・設備や予算についての問題や課題や検討中のこと
	308	交流人事について問題点	700大学との関係・附属学校の運営や将来構想		
400教員の勤務、待遇、研修				701	大学における附属学校を統括する組織
	410	教諭の労働負担		702	学校評議員会以外の保護者・地域・教育委員会関係者の参画の仕
	411	負担が増えている任務		703	大学教員と附属学校園教員の交流・連携
	412	学校行事等の精選・整理の実施状況		704	大学によるガバナンス、大学との連携や大学の学校園の運営に関
	420	各種指導等での労働負担		705	附属学校の将来構想について検討・取り組み内容等
	421	教育実習生等指導	800全体を通して		

※今年度は、網掛け部分の 201-1, 211-215, 431-436, 510-530, 601-604 の調査について除外した。

学級数・学級定員に関する問題や課題について＜質問紙番号 102 に関して＞

幼稚園については、全般的に定員割れについての意見が多く、年齢別に見ると 3 歳児への応募はあるものの、4 歳児からの応募が少ないという状況が読み取れた。小学校については、全般的に、近隣の公立学校が小規模化してきていることから、相対的に規模が大きい学校となってきたという意見が多かった。学級定員の規模縮小を検討する意見も多く見られたが、一方で後援会費収入減を懸念する意見も見られた。学級数減については教育実習対応の難しさへの指摘もあった。中学校・高等学校・中等教育学校については、アクティブラーニング等への対応での学級数減の必要性も指摘されたが、小学校同様、学校としての収入源や教育実習対応の困難さへの指摘も読み取れた。中学校については、併設する小学校の学級数及び学級定員数減との関連での縮小に関する言及が多く読み取れた。特別支援学校については、様々な意見が出されていたが、他校種と異なるところとして、地域の公立校の在籍者数増・施設狭隘化で地域から定員増の要望があるという点があった。

入学選抜の見直し等について＜質問紙番号 103 - 1～2 に関して＞

入学選抜の見直しを実施したところ（50→53 学校園）、検討しているところ（21→26 学校園）ともに、昨年度に比べて少し増えている。見直しの主な内容としては、内容や面接の仕方、出願の資格や方法等、多岐にわたっていた。

通常の学級での発達障害への対応や特別支援教育について＜質問紙番号 104・105 に関して＞

入学選考の際には、特別支援学校を除く全ての校種で、何らかの配慮がなされており、入学後も多くのところで同様の対応がなされていた。対応の仕方としては、各学校園が独自に取り組むだけでなく、特別支援学校や大学との連携を行っているところ、必要性を感じている意見が読み取れた。実施している対応内容としても、「関係機関との連携」が最も多く、次いで「支援や対応に関する校内体制」となっており、外部機関との連携のもとで組織的対応の必要性が読み取れた。

特別支援学級や特別支援学校での学級設置、入学選抜、新たな役割等について＜質問紙番号 106 に関して＞

まず、幼稚園・小学校・中学校・義務教育学校からは、特別支援学級設置校、非設置校ともに、該当幼児児童生徒への対応の必要性が多く指摘されているが、独自の対応の難しさから大学としての支援を求めるものの、大学にも財源確保の難しさがあることや、特別支援学校との連携の必要性が指摘されていた。一方、特別支援学校からは、通級指導対応も含めてセンター的機能を通した他校の支援について言及が見られたが、そのための教員確保が難しく、加配の必要性が読み取れた。なお、高等学校・中等教育学校からは回答がなかった。

発達障害や身体障害のある児童生徒へ対応における問題や課題、取組について＜質問紙番号 107 に関して＞

幼稚園・小学校・中学校・高等学校・中等教育学校・義務教育学校では、全般的に、対応のための人材確保の必要性とともに予算面から配置の難しさが多く読み取れた。SC の他、外部人材の活用として、大学の専門の教員や特別支援学校の活用が行われていることが読み取れた。また、適切な支援のために ICT 機器等の活用例が示されるとともに、エレベーター等の施設整備の困難さが指摘されていた。特別支援学校については、校内の多様な実態の児童生徒への対応の難しさも指摘されるとともに、他校園への巡回相談等を通した支援状況について報告されていた。

教員の配置（変更）について＜質問紙番号 201 - 2 に関して＞

昨年度の調査と同じ項目で比較してみると、教職員の配置について変更があった学校園の割合は概ね大きな変化は見られない。しかし、記述の中に「正規教員が〇名減となった」「後任は採用しなかった」「正規教員分を非常勤講師として雇っている」など正規教員数減や、教員の確保が難しい状況であったりする記述が昨年度より増えている。附属学校園として、教育や研究の質の維持の難しさが今後の課題となるのではないかと懸念される。

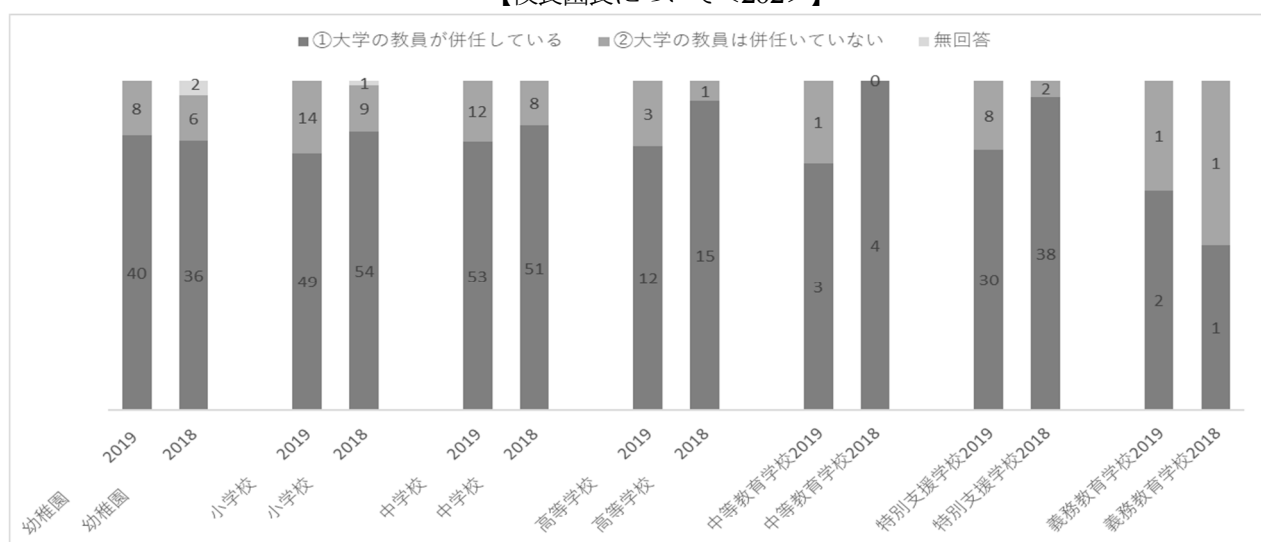
校長の常勤化について＜質問紙番号 202・203・203 - 2～3 に関して＞

校園長の常勤化については、「大学の教員は併任していない」の回答について昨年度からの変化を見ると、幼稚

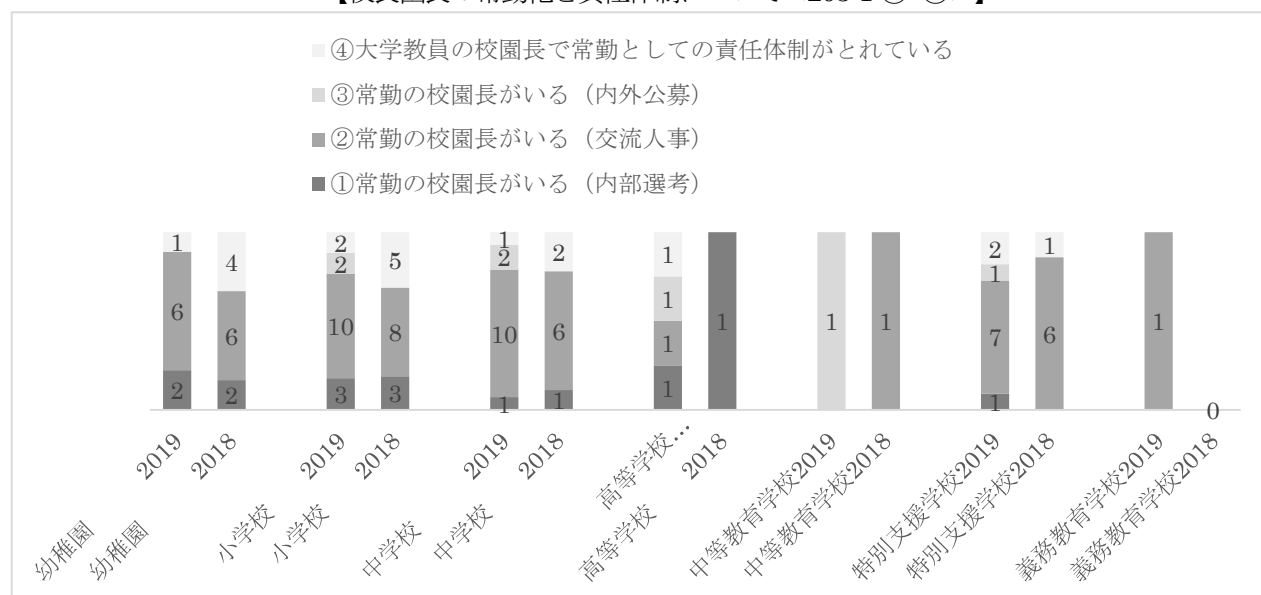
園：6名→8名，小学校：9名→14名，中学校：8名→12名，高等学校1名→3名，中等学校：0名→1名，特別支援学校：2名→8名，義務教育学校：変化なし，と義務教育学校以外の学校園において増えていることがわかる。校
園長の常勤化について詳細に見てみると，今年度から内外公募による校園長が小学校に2名，中学校に2名，高等
学校に2名，中等教育学校に1名，特別支援学校に1名居ることが分かった。また，数としては少ないが，大学教
員の校園長で常勤としての責任体制が取れている学校園もある。大学教員が校園長を併任している学校園での常勤
化検討の有無に関しては，幼稚園だけが昨年度と比較して2倍以上の園が「検討している」と回答している。その
他の校種は数としては昨年度とあまり変わらない回答となっているが，常勤化に向けた検討が多くの大学で行われ
ていることがうかがえる。

以上のように，校園長の常勤化に向けた取り組みは進んでいるが，具体的な回答として，常勤になると事実上一
人減になる，大学との連携・情報共有がしにくくなる，研究を発信する校長は，研究者であることは大切，大学の
ガバナンスが弱くなるなど，運営面においての課題，また，研究に関する課題が多く挙げられている。また，単に
「常勤」であることが問題ではなく，管理職としての知識や経験，資質・能力の面において，管理職登用試験や相
応の研修を経ており，組織・運営，危機管理等の面において迅速な判断や臨機応変な対応ができることが大事であ
るという意見もあり，その長に相応しい資質・能力，経験など有し，附属学校園の長としての自覚や意欲のある者
が校園長に就くべきであるのではないかとということも各大学が真剣に考えていかなければならないであろう。校園
長の常勤化の検討に伴って，どのような管理・責任体制を構築していくべきかという議論もされている。運営組織
として附属学校部が新設された（される）との報告が目立っていた。

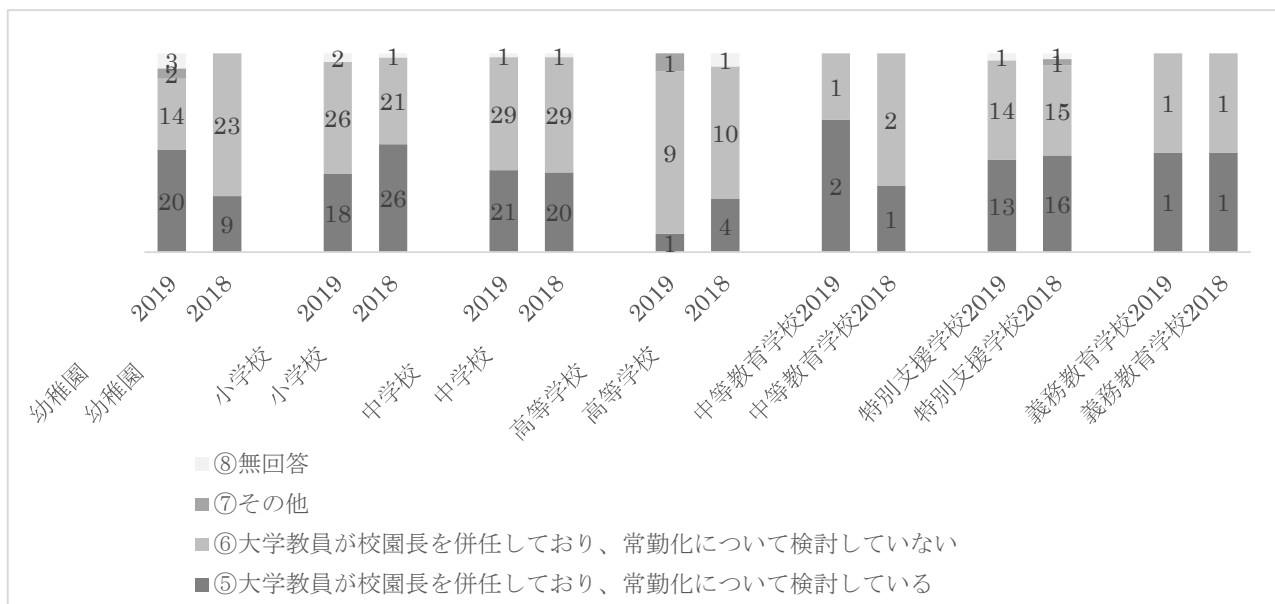
【校長園長について<202>】



【校長園長の常勤化と責任体制について<203-1-①~④>】



【校長園長の常勤化と責任体制について＜203-1-⑤～⑧＞】



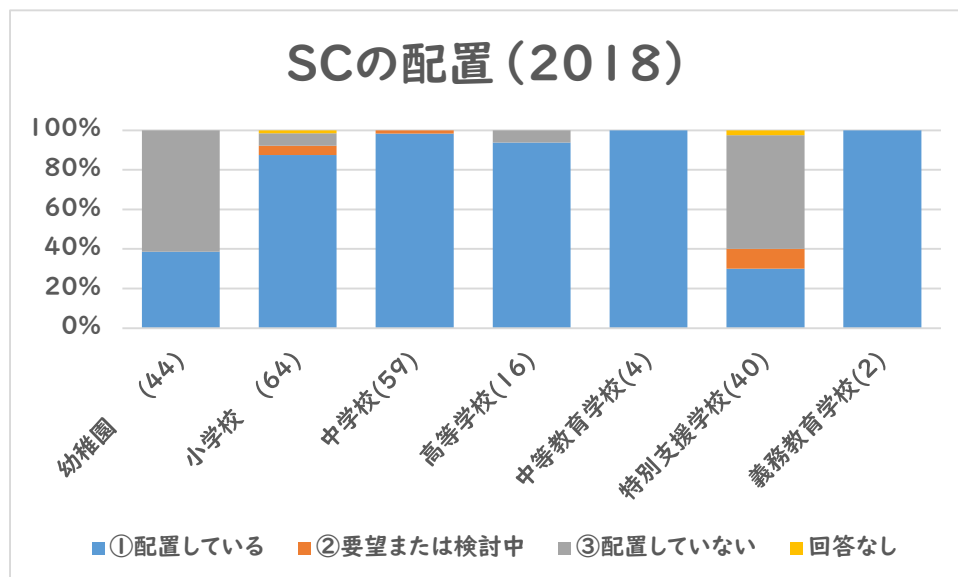
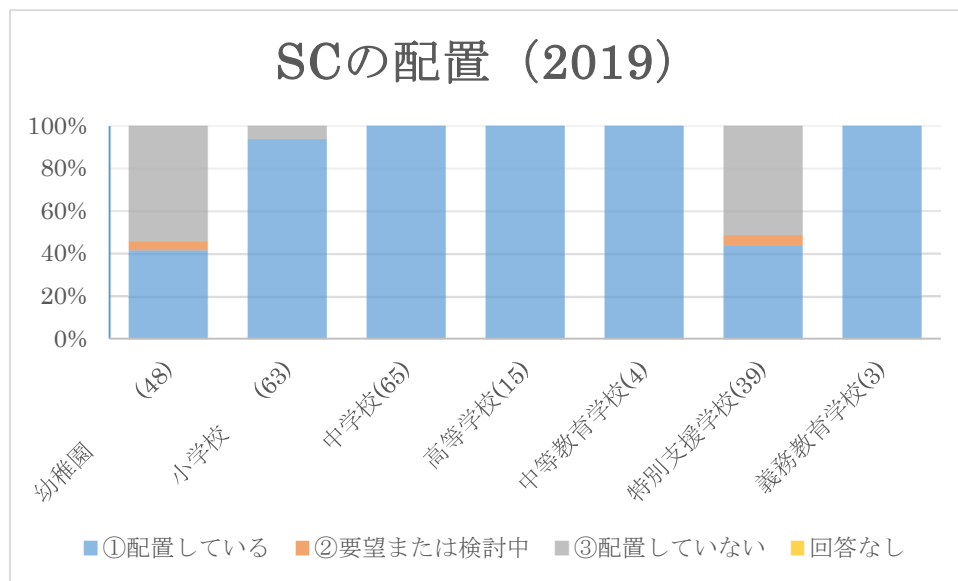
教員数やその配置等について、問題や課題、具体的な取り組み＜質問紙番号 216 に関して＞

学校種特有の課題としては、幼稚園では教頭、主幹、研究主任が学級担任をしている状況があり、負担増となっていること、また、人事交流者が小学校からの異動であり、幼児教育の専門性に不足している現状が報告されていた。小学校では、新学習指導要領に対応するため、外国語や情報教育の専科教員を配置したいが難しい、中学校・高等学校では、教科によっては常勤教員が確保できず、非常勤で対応しているが、実習校・研究校として問題であるとの報告があった。学校種に関わらず多く上がってきた課題として、社会状況が大きく変わる中、附属学校園の教員定数が変わらないことや特別支援・問題行動に対する指導のための加配措置がないこと等、附属学校園だけが現状と乖離していることがあるとの指摘があった。また、産休・育休等に対する代替教員確保の難しさ、教員の年齢構成の偏りや二極化も問題であるとの報告が多くあった。

SC、特別支援教育支援員、スクールソーシャルワーカー等について＜質問 221 から 223 に関して＞

SCに関しては、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、義務教育学校では、ほぼすべての学校がSCを配置している。前年度に比べても増えており、どの校種もSCの必要性を感じているようである。そんな中で、幼稚園と特別支援学校は配置している校園は半数ほどであるが、これは、対象としている幼児児童生徒の実態が反映されている結果であろう。幼稚園や特別支援学校では、その校種の特性から発達支援に重点があることから、教員がSCと同じような役割が求められている面が大きいと考えられ、それが数字に表れている可能性がある。

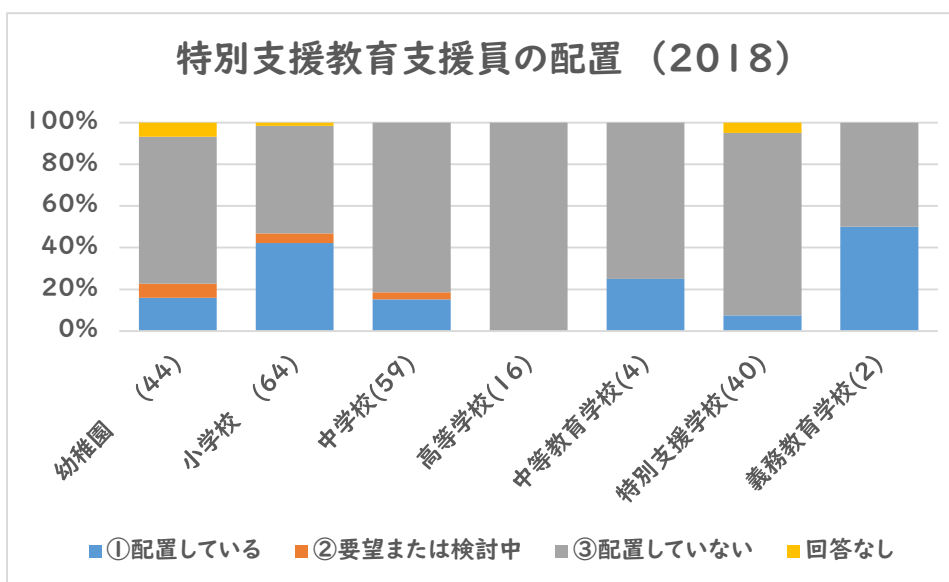
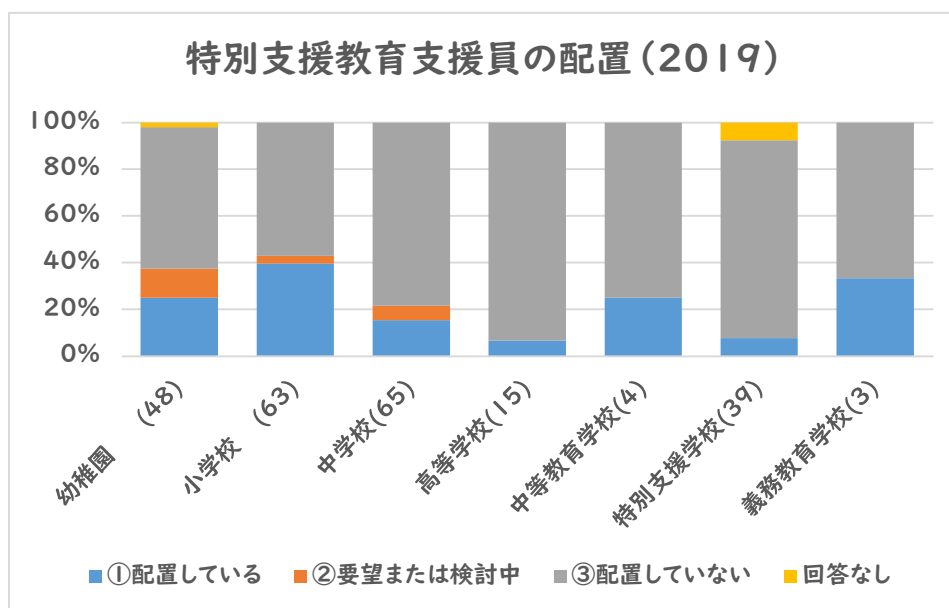
財源については、ほとんどの学校が運営費交付金であるが、学校によっては、大学の教員や職員が担当しているところもあり、公認心理士の制度も始まっていることから、教育学部等との連携の一つの方向として今後検討される可能性があるだろう。



特別支援教育支援員については、義務教育学校では割合は減っているが、その他の校種では割合が増えている。これは、対象となる幼児児童生徒が在籍していることを示している。インクルーシブ教育システムの構築について進んでいる中、今後も対象となる幼児児童生徒が増えてくることが予想され、特別支援教育支援員の配置は今後も進むものと考えられる。

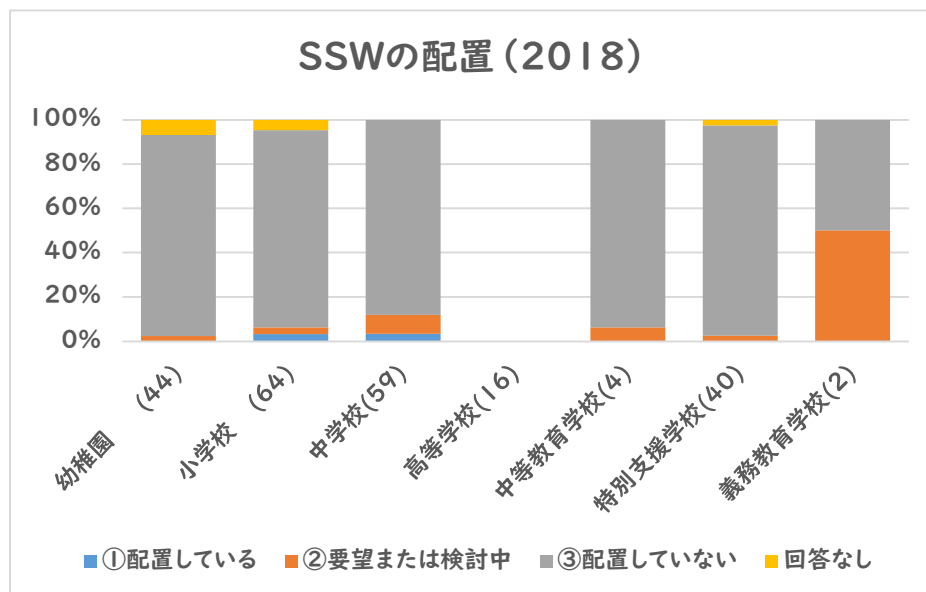
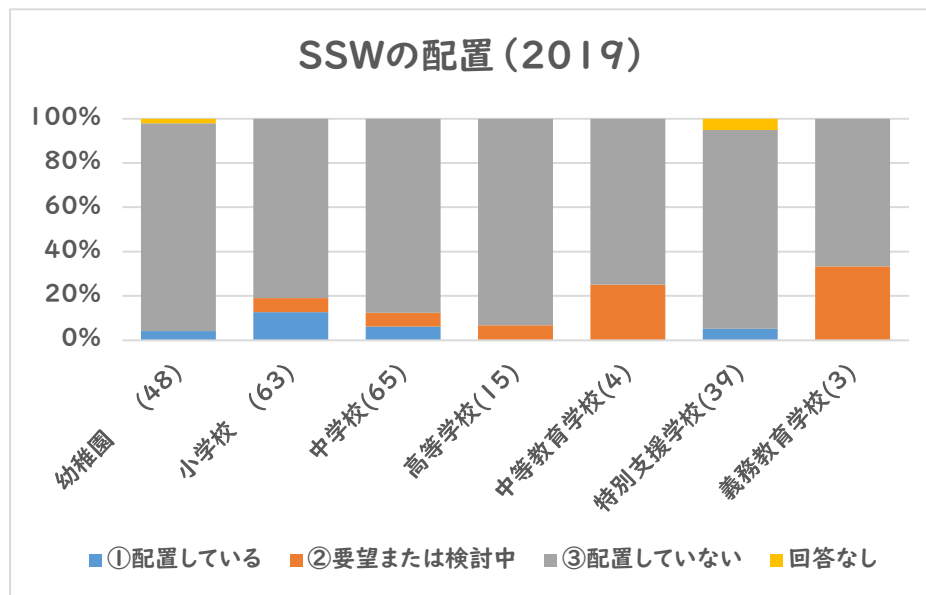
今後の課題として、特別支援教育支援員とどのように連携していくのかが挙げられる。先進的な研究校として、地域の学校にその成果を還元するために、特別支援教育支援員の養成と連携について、発信していくことも求められるようになるだろう。

財源については、運営費交付金である学校が多いが、中には大学の経費から出ているところもあった。



S SWについては、昨年度に比べて配置している学校は増えてきているものの、まだまだ配置されていない現状がある。これは、S SWの認知度が低いということも原因として考えられる。しかし、現状の学校の抱える課題として、担任だけで対応しきれないものも増えてきている。対応することでその負担が大きくなりすぎることは、教員の働き方を考える上でも改善されなければならない重要な問題である。このことから、システムとして機能するS SWの導入は検討されても当然であると考えられる。配置を進め、教員の負担を軽減するためには、S SWをどのように活用していくことが望ましいのか検討していく必要がある。S SWの配置が、どのように教員の負担を減らすことになるのか、これも附属学校園に求められる研究の一つとなっていくであろう。

配置を要望している学校もあることから、どのような形で配置されていくか関心を持ってみていく必要もあるだろう。



教諭の採用について <質問紙番号 301 に関して>

昨年度の調査と同じ項目で比較してみると、「全員が大学雇用の教諭」の割合が 10.5%から 8.9%に減少し、「全員が交流人事による教諭」の割合は 41.5%から 46.4%と増加している。調査から見ると、9割以上の学校が、少なからず交流人事により教諭を確保している状況である。

人事交流の在任期間と人事交流の課題について <質問紙番号 303～306・308 に関して>

調査から見ると、9割以上の学校が「教育委員会との間の交流協定」を結んでおり、概ね5割が交流協定により在任期間が決められている。また、2割以上の学校が「在任期間」が3年以下となっており、抱えている課題も多い。校種別に挙げてみると、

幼稚園では、市町の幼稚園がこども園になり、教育委員会からの管轄違いになり、交流で来る教員は小中学校からとなり、初めて幼稚園に勤務する若手教員が多くなっている。また、幼稚園免許を持っている教員が少なくなっている等が多かった。小学校では、採用から二校目のキャリアの浅い若手教員が多くなり、在任期間も短いめ研究の継続性に難がある。中学校では、交流元である市町教委にも音楽や美術等の教員が非常に少ないことや附属校

を希望する教員が少なくなっている等があった。特別支援学校では、特別支援免許を持たない教員の異動で教育実習に困難が生じたことやキャリアの浅い若手教員が多くなったこと等があった。課題内容は、昨年度と同様で、工夫や改善への取り組みはあるものの残念ながら課題解決には繋がっていない。

教諭の労働負担について <質問紙番号 411>

教諭が担当している業務の中で、「教員の負担が増えている」と感じられる項目は、全校種を総合して上から、1. 保護者対応(159 件) 2. 生徒指導の関わり (111 件) 3. 教育実習指導 (100 件) となっている。昨年度の調査結果 (1. 保護者対応 196 件 2. 生徒指導の関わり 136 件 3. 一般学級での特別支援体制 133 件 4. 書類作成等の事務的作業 130 件) とは、傾向に変化が見られる。教育実習指導での負担感が今年度 (100 件), 昨年度 (126 件) とともに高い点は注目に値する。大学との事前の連携により負担を軽減する努力とともに、教員としての基礎動作ができていない実習生に対しては現状よりも厳しい評価とすることも検討すべきであろう。部・クラブ活動などの課外活動については、全校種を総合して 38 件と「教員の負担が増えている」業務とは捉えられていない。これは、外部委託の検討等、昨今の各校の取組によるもの大きいと推測される。

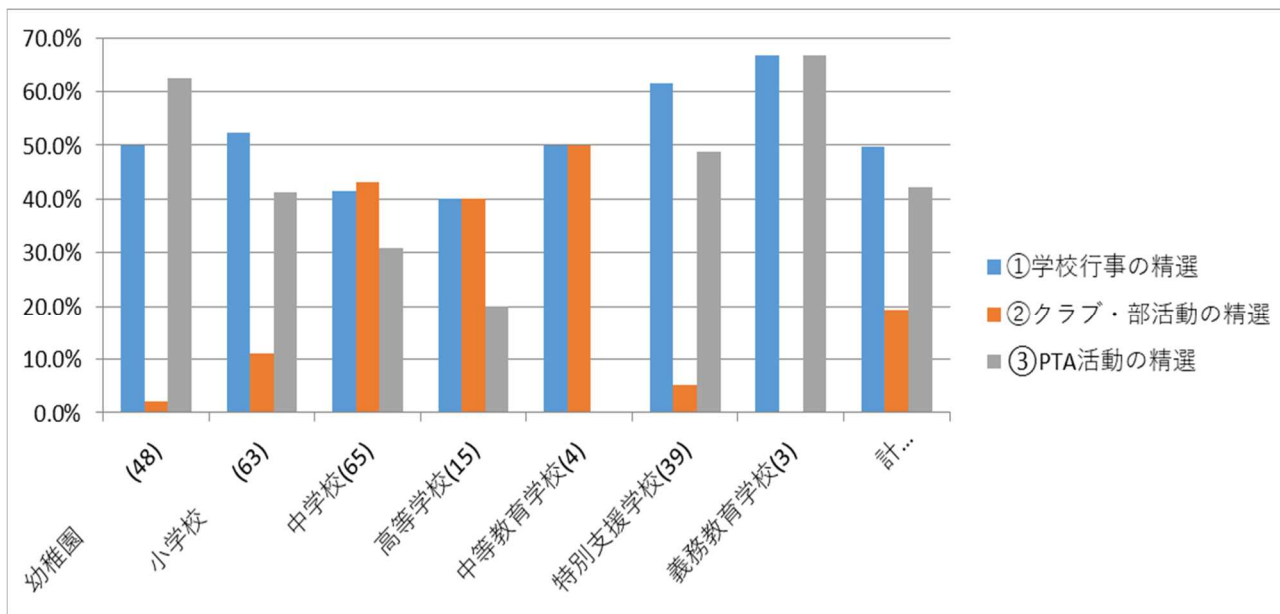
また、校種間では、生徒指導の関わりが、幼稚園 (4 件。全体件数の 2. 1%) から小学校 (45 件。16%) へと急増し、以降、中学校 (40 件。14%), 高等学校 (10 件。14%) と高い割合を占めているのが特徴的である。

保護者対応は、今年度 (159 件。全体件数の 16%), 昨年度 (196 件。15%) とともに、教員の負担が感じられる業務の 1 位となった。チーム学校として対応し、教員個人の負担を如何に軽減できるかが各校種共通の重要課題である。

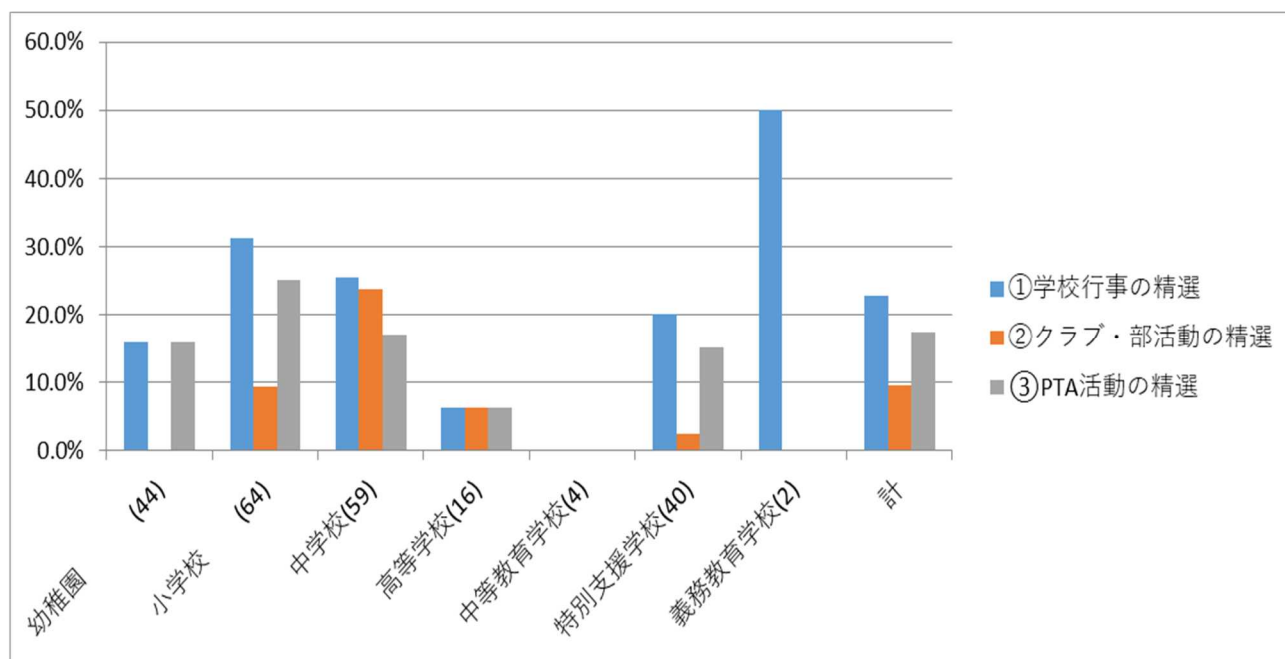
学校行事や部活動、PTA 等の活動の精選や整理を実施・検討の状況 <質問紙番号 412 に関して>

昨年度の調査と同じ項目で比較してみると、概ね「学校行事」の精選や整理を検討及び実施している学校が多いことについては大きな変化は見られない。今年度、幼稚園では「PTA 活動」、中学校や高等学校そして中等教育学校においては「クラブ・部活動」の精選について、検討及び実施の比率が高くなっていることが特徴的である。それは幼稚園では保護者との協働行事が多く、その準備や対応に負担感を感じていること、また中学校等では生徒主体の活動についての指導や時間的な負担感が重いことが、大きな理由であると言えるだろう。現在、多くの学校が年間の学校行事について、その意義やあり方を検討し、行事の精選を行うことで、学校現場の教員の負担感軽減、ひいては実のある働き方改革に向けて、動き出していることは確かである。

【2019 実施<412>】



【2018 実施<412>】

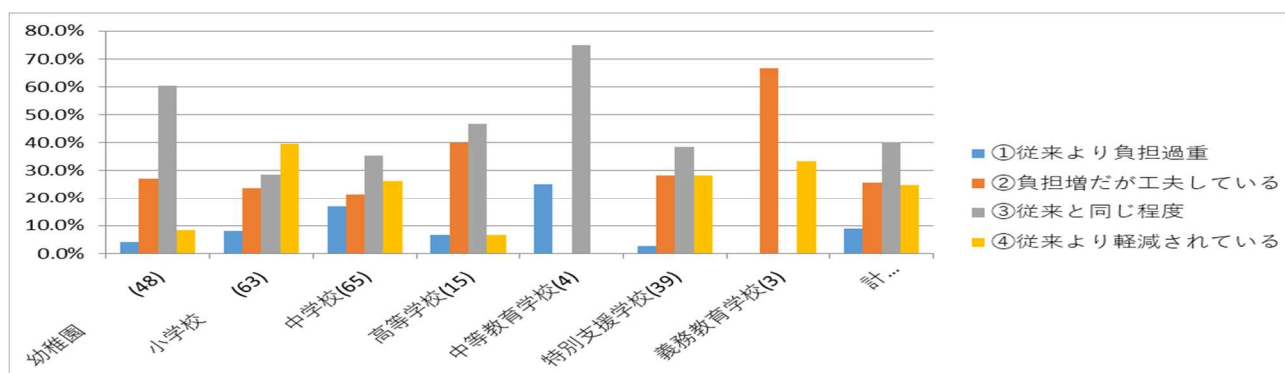


教育実習生等指導について＜質問紙番号 421・422・423-1～3 に関して＞

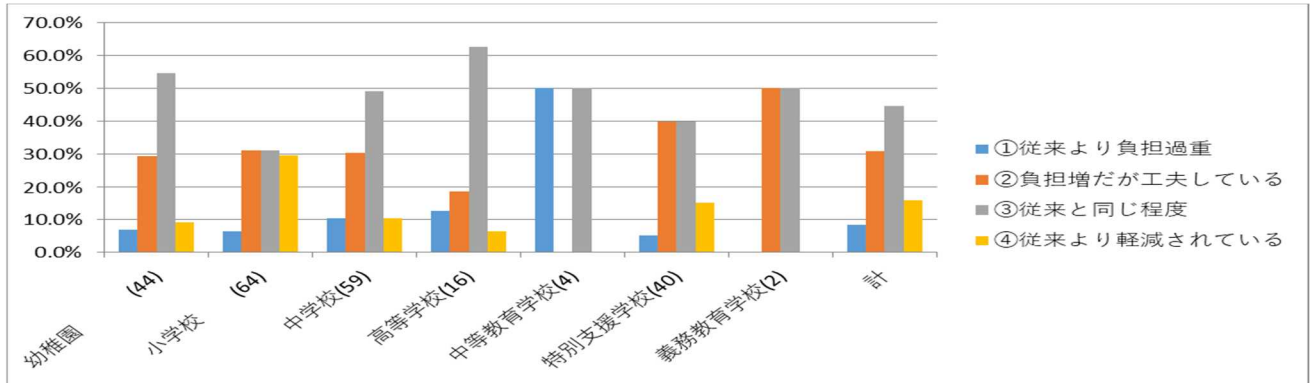
昨年度の調査と同じ項目で比較してみると、「教育実習を中心とした学生指導」について、とくに小学校では、昨年より負担軽減されているという傾向が高くなっている。一方で、負担軽減にならない理由として多いのが、実習生に対する心身のケアや個別対応が必要になっている現状があること、そして教育実習生の受け入れ人数が増加しているケースが多いことである。実際に、実習生のメンタル面での脆弱さや、精神疾患を抱えている実習生が以前よりも多くなり、特別な支援が必要な実習生に対して、指導教諭のみならず受け入れる学校として、時間をかけて対応する事態が発生していることは否めない。また、教員養成のための人材育成は国の喫緊の課題であり、国立大学附属学校がその使命として多くの実習生を抱えている現実があるだけでなく、とくに特別支援学校教諭免許取得者が増加していることも、実習生人数の増加に拍車をかけている。これらの課題については、受け入れる附属学校現場と送り出す当該大学との現実的な対応について、密なる情報共有と連携の深化が必要不可欠であり、真の教員養成に向けて効果的な実習が実現できるよう協力していくことがさらに重要になっていく。

「何時まで教育実習生の校内での残留を認めているか」については、昨年度に比べて早い時間に設定し 18 時以前にしている学校の比率が上がっている。残留時間の短縮が可能になった理由として、指導教諭による実習日誌等のコメント欄の削除など記載についての事務的な負担軽減が大きく、さらに指導案指導の効率化、実習記録簿の添削の簡素化などがあげられる。また、実習生にとっても授業観察記録や日誌等の提出物の減少化があり、指導案細案については手立てやポイントを絞って作成するなど、時間と内容を効果的に使えるように工夫されていることが大きく影響している。これからも、実習生にとってより良い教育実習になるよう、また受け入れる学校の教員の働き方改革を見据えた負担軽減と効率化を目指して、当該大学とともに鋭意検討し不断の努力をしていくことが必要不可欠である。

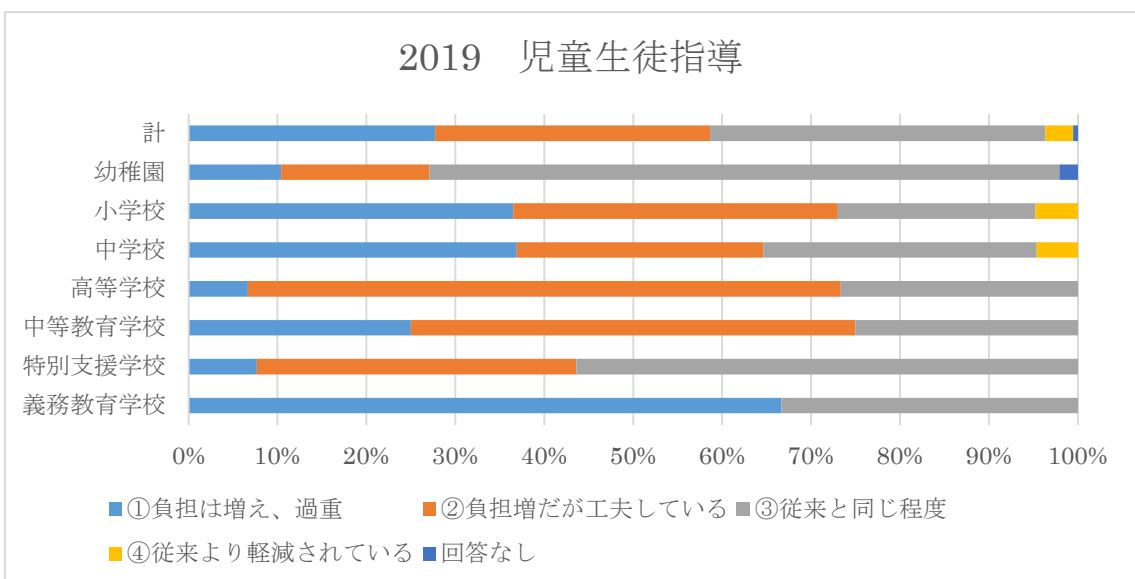
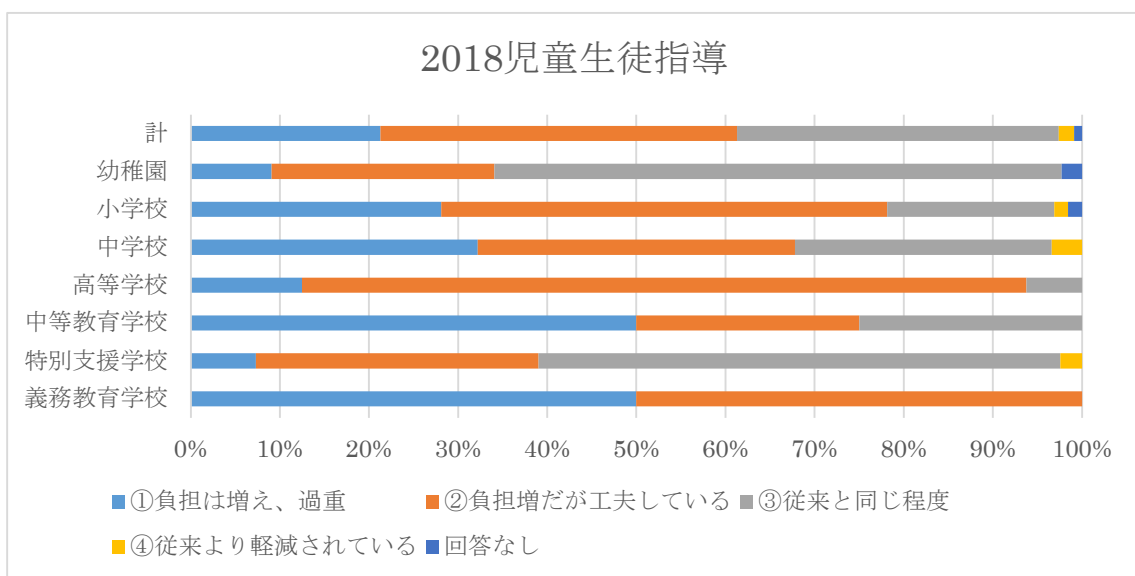
【2019 教育実習生等指導＜421＞】



【2018 教育実習生等指導＜421＞】



児童生徒指導について＜質問番号 424 に関して＞

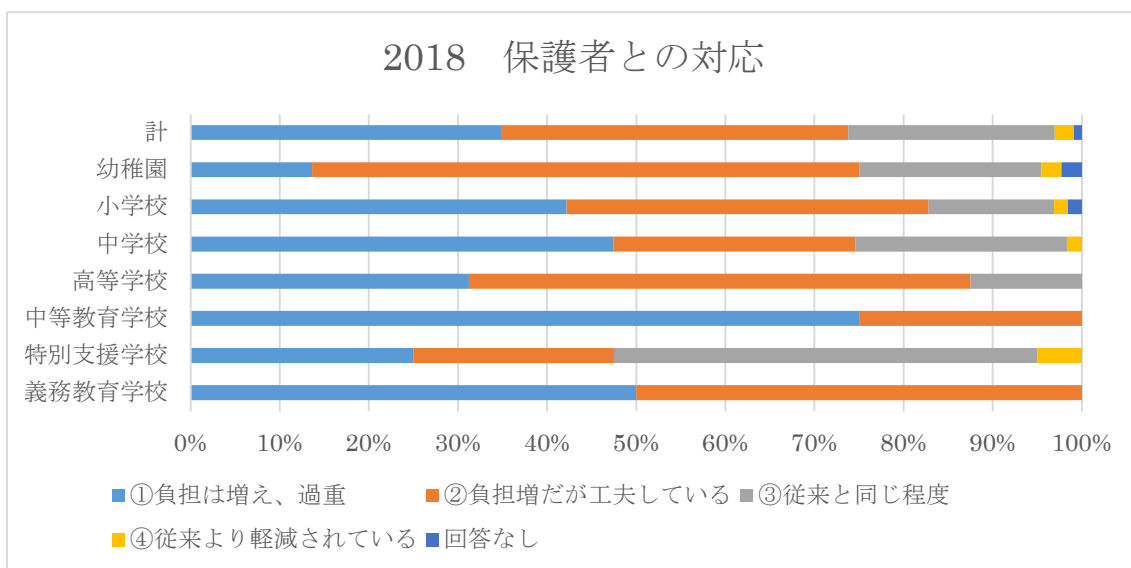
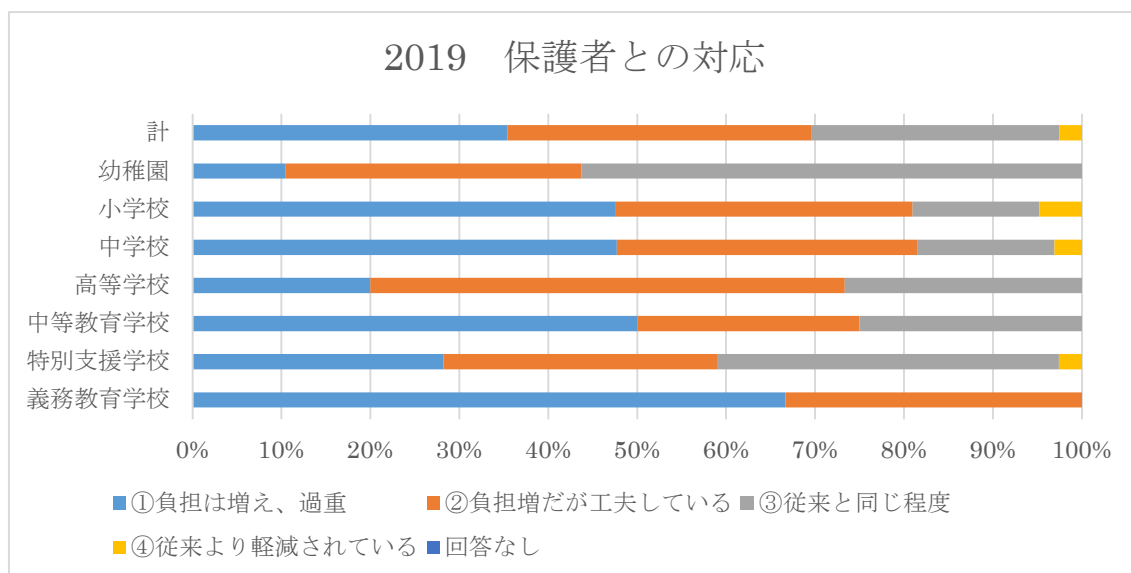


昨年度と比較すると「負担は増え、過重」と回答する学校園の割合が増加している。児童生徒の対応に多くの時間と労力を割いているのが現状といえる。また、特に小学校、中学校にその傾向が強いこともわかる。(義務教育学

校は全体数が少ないため除く）小1プロブレム中1ギャップといったその校種ならではの課題はもちろんのこと、全体的に児童生徒指導に関わる案件が低年齢化しているということが伺える。

高等学校や中等教育学校は「負担増だが工夫している」の割合が多い。発達の段階に違いはあるが、他校種間で情報交換を図り、各学校園で取組を共有していきたい。工夫している内容として多くあがっているのは、早期対応、複数対応である。管理職のリーダーシップのもと、組織的な対応が今後も必要といえる。

保護者との対応について<質問番号425に関して>



昨年度と比較すると、合計の割合は大きく変わらない。しかし、校種別に見ていくと、小学校は「負担は増え、過重」の割合が約5パーセントほど増え、高等学校は「負担増だが工夫している」の割合が約7パーセントほど増えている。「児童生徒指導について（質問No.424）」と同様、多様な案件の低年齢化の影響が考えられる。

負担の要因としては、幼稚園や小学校などでは、丁寧な対応が求められていたり、個別の配慮が必要な幼児、児童が増えたりすることが挙げられる。中学校や高等学校では、不登校傾向の生徒の対応や SNS によるトラブルの対応が求められている。特別支援学校では保護者の要望、学校への異存の度合いが強くなっていると感じている学校が複数ある。

これらの対応としては、校内の組織体制を確立し、相談窓口を明確にしたり、スクールカウンセラーの対応日を増やしたり、スクールソーシャルワーカーの設置を進めたりする学校園がある。また、電話対応については、留守番電話機能を導入し、一定時間以外是对応しないなどの取組も増えている。さらには地域の関係機関との連携を密にし、特に重大な案件については、専門家のアドバイスを受けながら対応することとしている学校園もある。

しかし、保護者との対応について負担を軽減して行くには、組織的かつ早期対応を心がけることが大切である。そして何よりも日頃から保護者との円滑なコミュニケーションを図ることが不可欠である。

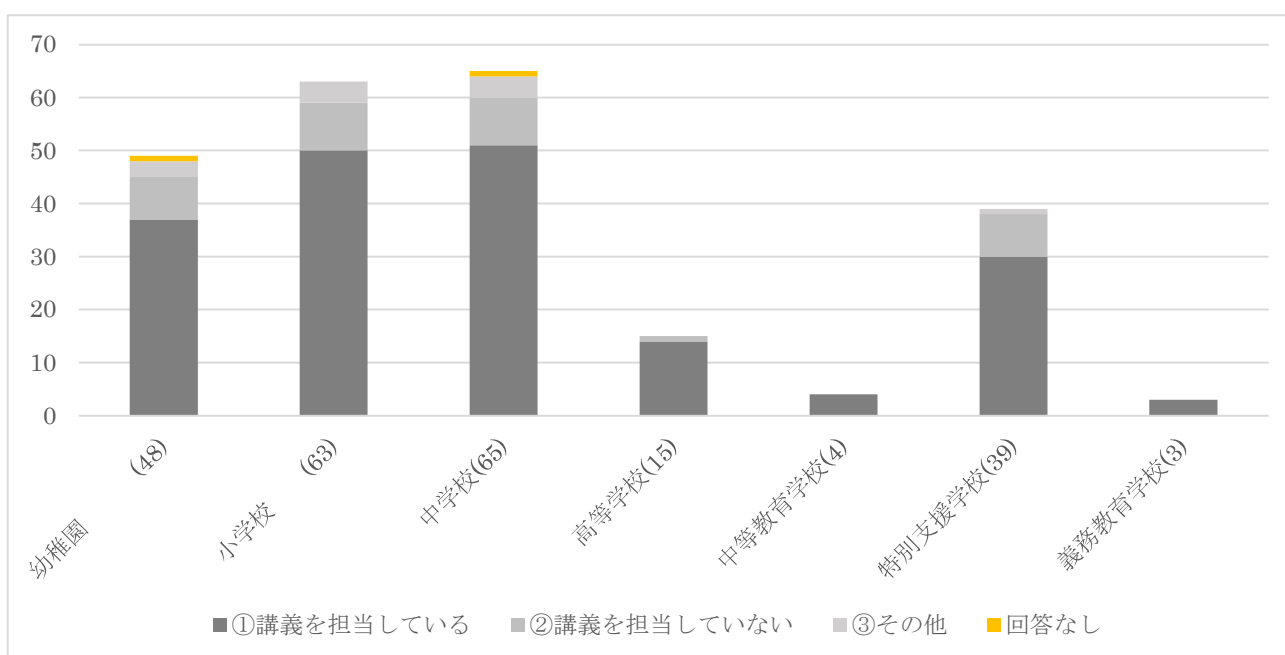
附属学校園の教諭の大学の講義担当の状況について <質問紙番号 426 に関して>

学部、そして今後、その重要性を増していくと思われる教職大学院との連携は、附属学校園に求められている役割の一つである。しかし、附属教員には教育・研究などの本来的業務があり、連携事業とのバランスをどのように取るかが大学、附属双方の課題である。

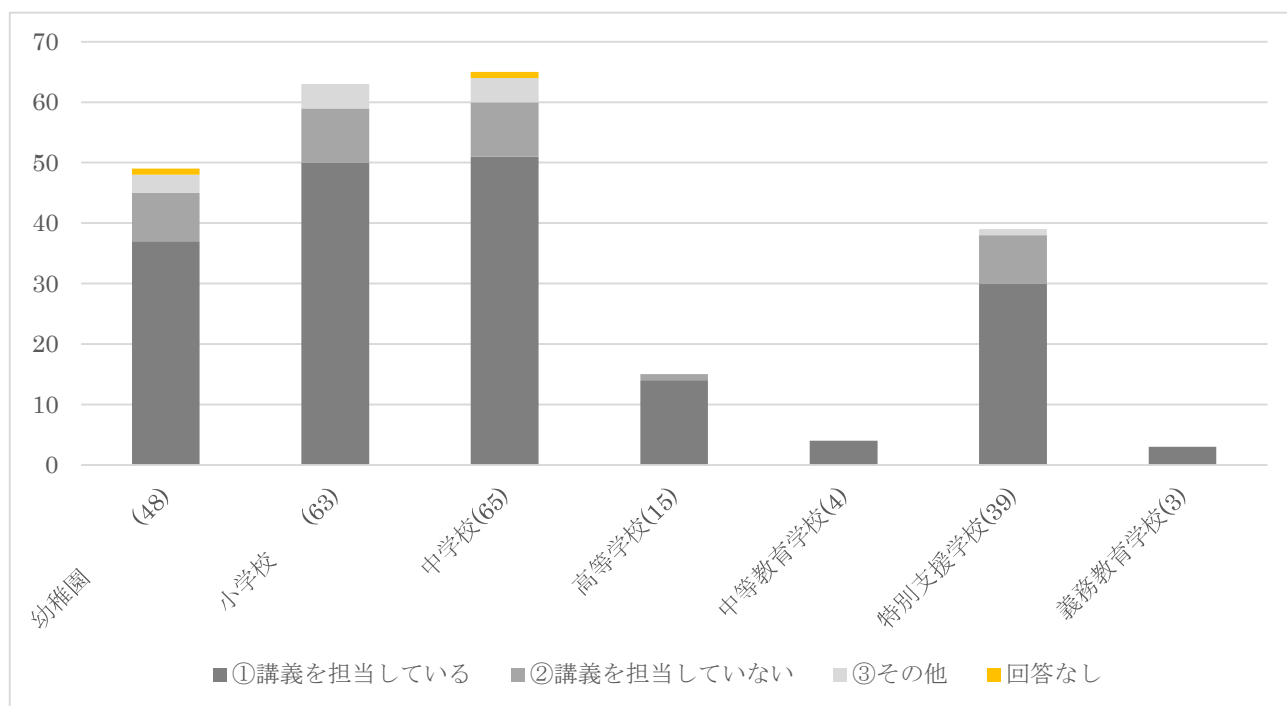
2019 年度のデータを見ると大学や教職大学院の講義を担当している割合は 77. 2%であり、2018 年度の 77. 7%とほぼ同じであり、「担当していない」の回答率が 2018 年度の 17. 9%から 14. 8%に減少している。校種別に見ると、義務教育学校・中等教育学校が 100%，高等学校は 2018 年度の 81. 3%から 93. 3%に増加，幼稚園 72. 9%・小学校 74. 6%・中学校 78. 5%という数値を示しており，かなりの数の附属学校園が大学や教職大学院の講義を担当していることを示している。担当者数は 1 人から 3 人が多く，講義科目数も極端な事例を除いて 1～5 科目程度になっているものの，附属に配置されている限られた教員数を考えれば，大学側が本務で多忙な附属教員の負担調整を図ることが重要であると思われる。

2018 年度と大きく異なる点は，「園長がみなし教員として教職大学院准教授を併任している」（幼稚園），「副校長は教職大学院の実務家教員を兼務」（特別支援学校），「学内兼業（特任准教授）の扱い」，「教職大学院の演習などは全職員で対応」（特別支援学校）などの記載がでてきたことであり，管理職クラスを学部や特に教職大学院教員と兼務させる方向で連携を進めようとする動きが出てきている。

ただ，このような場合も，管理職個人や現場への負担が増加している懸念もあり，その点への対策を大学側が取っているかどうか注目される。連携は進んでいるが，附属学校園としての教育・研究の質の維持が難しい状況にならないような対策がきちんと打たれているかが，今後，大学・教職大学院側の大きな課題になると思われる。



【426】 2018 年度データ 附属学校園の教諭の大学の講義担当の状況



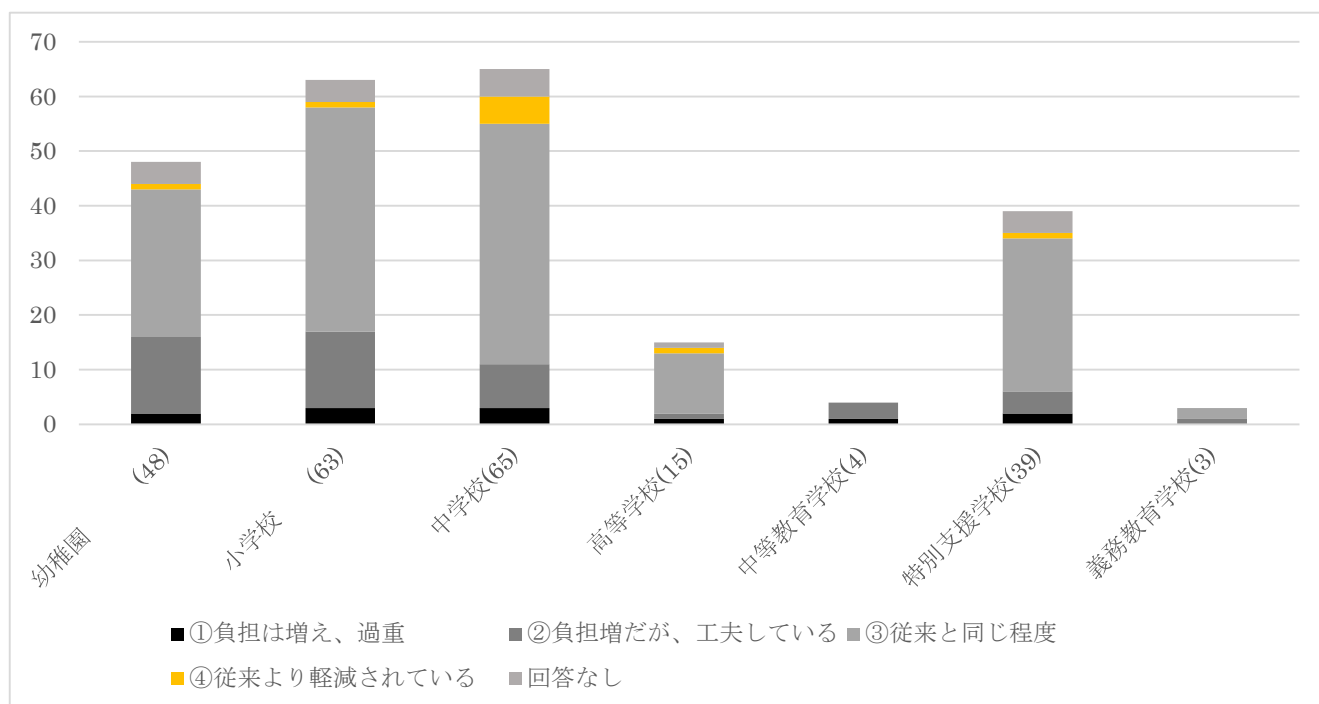
【426】 2019 年度データ 附属学校園の教諭の大学の講義担当の状況

大学への講義等での貢献と負担について

＜質問紙番号 427 に関して＞

大学への講義等での貢献と負担については、「従来と同じ程度」と回答している学校園が全体の 64.5%を占め、「負担が増え、過重」5.1パーセント「負担増だが、工夫している」18.9%を上回っている。さまざまな工夫は見られるものの、「負担が増え、過重」であると回答した附属学校園が 12 校園あることは看過することができない。

工夫内容としては学内兼業（特任准教授）の他、「変形労働時間制を活用して勤務時間外で行うことを原則とし、給与面でカバーする」、担当時間数の制限措置などの対応があげられる。また、大学側が附属学校教員担当の講義時間数に上限を設定する動き（中学校）や、「働き方改革」の観点から担当時間数を年間 10 時間に制限する動き（幼稚園）なども現実的な対応策として注目される。



【427】大学への講義等での貢献と負担

労働や負担軽減のための工夫について <質問紙番号 428 に関して>

附属学校園には質の高い教育・研究の遂行はもちろん、地域のモデル校、教員研修の場、大学連携など、多様な役割を果たすことが期待され、その分、教職員にかかる負担が増しているという懸念が指摘されている。「働き方改革」が叫ばれているなか、学校園全体で教員の負担軽減をどのように図るかという課題は、正規教員数の減少や教員の確保そのものが難しくなっている状況のもとで、ますますその重要性を増している。2018年度と比較しても大きな変化は見られないが、2019年度も現場でさまざまな工夫がなされ、努力が積み上げられていることを窺うことができる。

学校園運営面では、業務分担の「見える化」と整理、会議の精選や削減、会議時間の短縮化、会議資料のペーパーレス化、ノー残業デーの設定、保護者へのお手紙を印刷物からアプリに切り替えるなどの回答が目立ち、工夫内容については出尽くした感があるものの、部活動支援員やスクールカウンセラーなど外部の教育支援人材の導入（中学校）、学生ボランティアの積極的な活用（小学校）、校務管理支援システムの導入やWeb出願、校務のICT化（中学校・中等教育学校）などをあげる回答（中学校）もあった。

教育・研究面では、行事の見直しと精選、準備の効率化、研究授業の回数削減などの回答も目立つが、通知表を年2回に削減、指導案の簡略化、前期中間考査の廃止（中学校）などの動きもある。また、ネット配信自主学习教材やタブレット端末の活用による授業準備の効率化などをあげる回答もあった。

社会問題化している中学校・高等学校の部活動については、「ノー部活day」など部活休止日や平日の休養日の設定、土日の活動を原則1日にするなどの動きがあり、顧問教員の負担軽減を図る動きの他、前述した部活指導員やクラブ支援員の導入なども目立つ。

いずれも、教育の質の高さを落とさずに、それらをどのように実施していくか、園児や児童・生徒のためにどのような工夫が必要なのかという強い意識、そして現場の弛まぬ努力が垣間見える。

働き方改革について <質問紙番号 429-1・429-2・429-3>

働き方改革については、教育界に留まらず日本全体の社会問題として注目をされているだけに、本年度も「新たに取り組めたことがあった」と回答した学校は全体の75%で、各学校の意識の高さが伺える。4分の3にあたる学校が、何らかの取り組みを実施したことになる。校種別にみると、昨年度と比べて顕著に違いが出たのは小学校である。2018年度は90%以上が「新たに取り組んだ」と回答したが、2019年度は75%あまりであった。記述の内

容をみても働き方改革を進めてきたが、やや頭打ちになっている感は否めない。

具体的な取り組みの詳細は各項目の回答を参照されたいが、昨年度に引き続き、会議の精選、行事や教育活動・部活動の見直し等の校内的な取り組みだけでなく、研修会の簡素化、留守番電話の導入などの対外的な取り組みや、変形労働制や校内組織改革などの学校運営側の取り組みなど広範囲に及んでいることがわかる。

働き方改革についての問題や課題については、昨年度と同様、教員の絶対的仕事量が減らない中、人的・財政的援助もないまま勤務時間を減らすことの難しさ、附属学校としての存在価値・教育の質の維持と勤務時間や行事の削減との板挟みの中で両立させる難しさを挙げる記述が多い。

今年度の一つ目の特徴は、働き方改革を実施することによる問題・課題だけでなく、実施したことによって生じた問題・課題も見られるようになったということである。例えば、改革として変形労働制を組んだが、勤務を要しない日を夏季休業中などに集中させてしまうがために、今まで夏季休業中にとっていた5日間の年休が取得できないという問題。これは、そもそも、年休をとろうとしてもそれをカバーできる人員が増えているわけではないので、結局、授業のある日の年休がとりにくいのは変わらない。授業のない日に年休をとろうとしても変形労働制ですでに指定休になっているということである。

また、定時退勤することで情報を共有する時間がとれず、かえって教員個々への負担が増加してしまったという問題なども挙げられた。今後の働き方改革は、このような副作用も視野に入れながら進めていく必要がある。

二つ目の特徴は、少しずつではあるが、人的・財政的な援助を受けた働き方改革の例がみられるようになったことである。非常勤講師の枠をフルタイムにすることで校務分掌を振り分けることができた例。非常勤講師を特任教諭として待遇改善し、副担任等の新たな校務分掌を創出した例。部活動支援員の配置をした例。などが顕著な例である。

全国の各附属で行っているこのような取り組みを情報交換し、共有することは、今後の働き方改革を行う上で大いに参考になることであり、大変有意義なことである。ここ数年、各学校で苦労しながらも現在の枠組みの中で進めてきた働き方改革であるが、今後も教員の意識改革を進めつつ、先駆的に取り組んでいる学校の例を参考にさらなる働き方改革の輪が広がっていくことに期待したい。

長期研修について＜質問紙番号 437 に関して＞

各校種とも、長期研修としての、教員の大学院への就学の有用性を感じているが、長期研修に出すことで、その代替教員採用の費用が不足しており、非常勤講師を採用することしかできないため、残る教員への業務が結果的に負担増となることが課題となっている。また、代替教員の待遇面での条件が悪いため、人材を確保することが難しいということも大きな課題である。特に幼稚園では教員数が少ないために、制度として大学院就学が可能であっても他の教員への負担が大きいため、より実現が難しい現状がある。

何とか大学院への就学を果たしても、2年目は現場に復帰しながら卒業を目指すため、現場と大学院の掛け持ちとなる大変さがある。研修者の受け持ち時数を配慮するなど、2年目であっても同僚への負担は続くという現状もある。

さらに大学の予算が年々厳しくなる中、教職大学院への派遣の制度自体が廃止となった学校園や、そもそも教職大学院への長期研修が制度とできない学校園もあった。かろうじて制度が維持されていても、夜間の2コースを除いて、長期研修が認められていない学校園、複数学校園で決められた人数枠があるため、希望しても時期を逸してしまうケースもあった。また、大学からの長期研修派遣枠が限られているため、授業料等が全て個人負担、通常勤務をしながら大学院履修というケースもあった。

他に、長期休業中に開催される研修への参加で、学校運営には問題が無い、筑波への中央研修だけは行っている、県教委や学部との連携で計画的に研修を進めている、など、長期研修は行っていないが研修の機会は確保するための工夫は、参考にできるものと言えよう。

逆に、附属学校園が長期研修を受け入れている、という例も数例報告された。きわめてまれな事例だが、都道府県より附属学校園に長期派遣研修教員として1年間、実質的に加配教員として受け入れているケースがあった。研修員の退校時間を17:30として、研修のスリム化を図った、という事例や、県教委の勤務時間縮減の方針から、退勤時刻が厳格化された、といった事例もあった。大学卒業生の教職大学院生のインターンシップを受け入れたことで、様々な場面で教員をサポートする体制ができ、その経験が教員採用試験で活きた、という事例もあった。

施設・設備、予算について＜質問紙番号 500-600 に関して＞

各校園とも、施設の老朽化、大学からの予算の削減という厳しい状況の記述がほとんどであり、大学が学校園の施設改修等に対処して対応してもらっているとの報告は1校のみであった。

校舎、施設が老朽化しており、早急に改築・修理を行いたいのだが、減らされる運営交付金では賄いきれないため、後援会や助成会などの保護者からの寄付金に頼る割合が年々高くなってきている、との深刻な状況が回答から伝わってくる。中には、耐震工事の出来ていない校舎を、やむを得ずそのまま使用したり、毎年受けなければならない遊具点検が全く行われていなかったことが判明したり、という危機感を持たざるを得ない記述もあった。安全が最優先されるべき学校現場で、事情があるとは言え、それが果たせないことへの管理職の苦悩も感じられる。

さいわい校舎改築の計画が通った校園でも、決して潤沢な資金をもとに行われているわけではなく、想定を超えた費用が掛かったための多額の借金への対応に苦慮している例も見られる。また、工事が進む中、不具合や予想できなかったことが起こった場合、さらなる予算は配当されないことや、大学からの改修の予算は使途が限定されているため、物品の異動や代替機能確保には支出できないので、大学からの予算が付くと、逆に校費の支出が増えることにもつながる、といった問題点の記述も見られた。

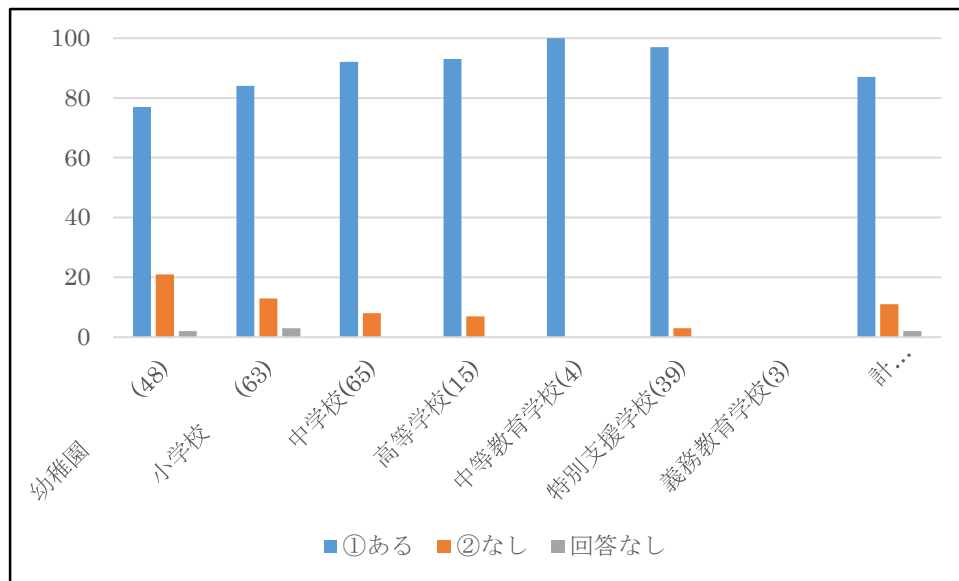
施設のみならず、使用機器の老朽化も指摘されている。特別支援学校では、教育活動に必要な公用車や、印刷業の実習に使用する印刷機の耐用年数がかなり経過し、修理もできなくなっているため、購入する必要があるが、かなりの高額で購入が難しい。

また、最近の教育環境として推奨されるエアコンや ICT 機器や校務ソフトの導入は何とかできても、それに伴う、機器の更新やメンテナンス費用という新たな維持管理費が必要となり、この予算の捻出にも苦慮している。さらに、発達障害児童生徒への個別対応のための相談室やリラックスルームなどの教室や車いす対応設備や多目的トイレの設置、多様化する保護者・生徒に対応する人的支援の絶対的な不足も指摘されている。これらは、教育活動を推進するためには必要不可欠なことであり、予算が無ければ無くては我慢できる、我慢しなければならないというものではない。何としても予算を回さなければならないことで、他に必要なものへの予算が圧迫されるという、重大な問題をはらむ可能性があることを明記しておきたい。

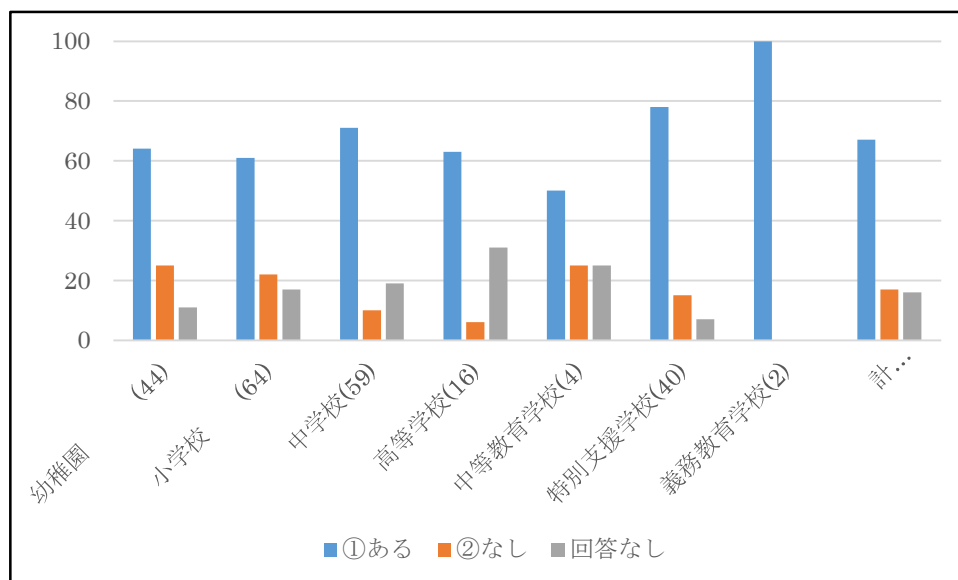
大学からの予算が削減されたり、児童生徒数の定員を減らすことで収入減となったりする中、予算減に不満を持つだけでなく、クラウドファンディングの検討や基金の創設を行ったり、Web システムを改良して一般からの寄付を集めやすしたり、など、外部からの資金を獲得する取組に着手している例も若干見られた。将来的に見て、大学からの予算配当が減少の一途を辿るとすれば、外部資金獲得の道を探ることも考慮せざるを得ないのだろう。

大学における附属学校を統括する組織について＜質問番号 701 に関して＞

昨年度の調査と比較すると、大学における附属学校を統括する組織が「ある」と答えた学校園の割合が全体的に増加している。幼稚園においては、検討が始まっていないという回答が2割程度あるが、その他の校種は、8割を超える学校で組織作りが進んでいる。これは、将来にわたって大学側がすべての附属学校園において校長専任化への移行を目指している状況がうかがえる。



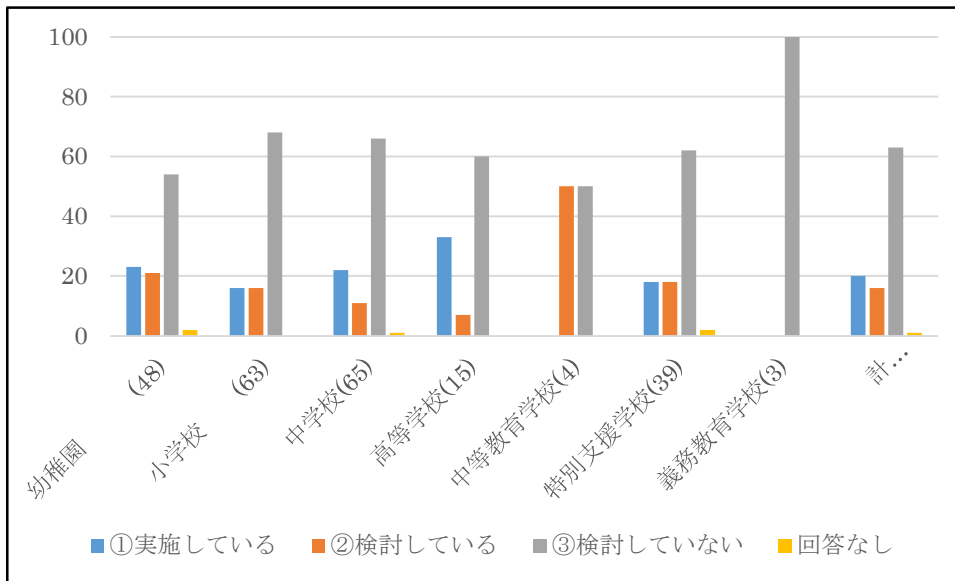
【2019 大学における附属学校を統括する組織<701>】



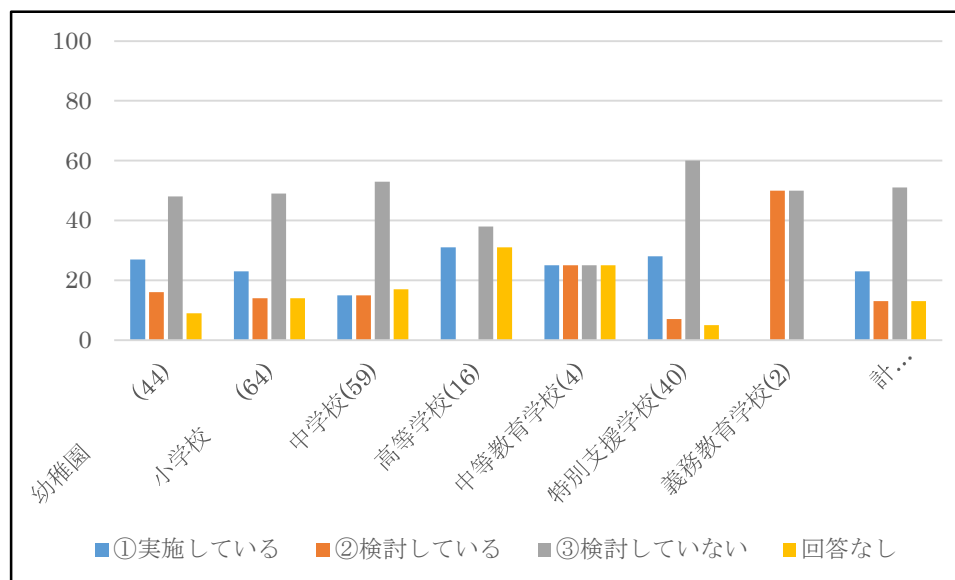
【2018 大学における附属学校を統括する組織<701>】

保護者・地域・教育委員会関係者の参画の仕組みについて<質問番号 702 に関して>

昨年度の調査と比較すると、回答無しがほぼなくなり、「実施している」「検討している」という回答が合わせて約4割を占めている。記述内容からは、「実施している」という回答の中には、「学校関係者評価委員会」という名称で組織が立ち上げられている学校園が目立つ。「検討している」という回答の中には、「学校運営協議会」そのものを検討したり設置の準備をしたりしている学校園が多い。これは、保護者や地域住民との情報や課題を共有し、共通の目標・ビジョンを設定し、同じ思いで日々の教育活動を進めていきたいと考えが広がっているからではないか推察できる。



【2019 保護者・地域・教育委員会関係者の参画の仕組み<702>】



【2018 保護者・地域・教育委員会関係者の参画の仕組み<702>】

大学の教員と附属学校園の教員の交流・連携について<質問番号 703 に関して>

大学教員との連携においては「計画から決定に至るまで多くの場合時間が掛かる。」「大学と附属学校園との距離が離れているため移動に時間を要する。」などの連絡調整面での課題があげられているが、どの学校園でも概ね大学との共同研究を行っているということが読み取れる。特に、研究発表会や教育実践研究交流会等において、大学の先生から指導・助言を受けるケースが多い。しかしながら、交流・連携の内容の薄さを指摘する学校園中にはある。大学と附属学校園がさらに情報共有を図り、確固たる共同体制を構築していくことが必要だと考えられる。

大学によるガバナンスについて<質問番号 704 に関して>

有識者会議のとりまとめを受けて、今後の大学と附属学校園との在り方について検討が始まったばかりの段階であり、大学の附属学校園に対する運営方針の不透明さを指摘する回答もあり、不安を抱えている学校園も多いことが読み取れる。大学と附属学校園の相互の意思疎通や意見交換・合意形成といった場を設定し、大学側には附属学校園の意見や思いが吸い上げられるような附属学校運営協議会や附属学校運営会議等の体制確立が求められるとこ

ろである。また、附属学校園も自ら学校経営課題等について大学と情報共有を密にし、積極的に学校改革に取り組んでいく必要がある。

附属学校園の将来構想＜質問紙番号 705 に関して＞

附属学校園が実践研究を柱に、大学や大学教員との様々な連携を進めてきたことについては、＜質問紙番号 703 および 704＞の回答に具体的に示されていて連携体制が確立しつつあり、大学が積極的に支援する体制も整いつつある。

一方、地域及び県教育委員会との連携強化も図りつつあり、附属学校として地域の組織に対して研修会を主催すること等、先導的な役割を担っている例が多くみられる。また、新学習指導要領全面实施をふまえた授業の開発及び授業研究のあり方を明確にして、大学の附属学校として地域の公立学校で活用される授業の提案と、授業研究の方法等を提案していく事例が報告されている。新学習指導要領の先駆けての実施等の国全体のこれからの教育のあり方を示し、リードしていくモデル校としての使命を継続し、その成果の情報を発信していくという役割をさらに強化してきている。

特筆すべきこととしては、地域での教育実践研修のセンターとしての機能充実を図り、関係機関の中心拠点が形成されつつあることである。そのことにより、地域への貢献度がますます高くなるだけでなく、全国への発信拠点の役割をも果たしてきている。以上のように、様々な事例が報告されているので、調査結果＜705＞を参照されたい。

全体を通して＜質問紙番号 800 に関して＞

幼児教育の無償化がスタートしたこともあり、附属幼稚園関係者は附属幼稚園が置かれている状況は他の附属学校園よりも厳しいと感じ、直面している課題や危機意識にもギャップがあると感じているようである。一方、附属特別支援学校においては、特別支援教育を必要とする児童・生徒が増えていることもあり、存続に関しては附属小・中学校ほどの危機意識を抱いていないようにも思える。附属学校園は、国立大学附属としての存在価値を高めるための活動に取り組み、地域や社会に発信していくことが常に求められているが、こうした取り組みや発信は働き方改革に逆行しがちであり、附属学校園の活動と働き方改革を両立することは容易ではない。働き方改革を進めて行くには、全附連を通じて他校園と情報交換を行い、全国の附属学校園全体で取り組んで行く必要がある。また、PTAや同窓会、教育後援会に加えて、大学の理事や教員に、附属学校園の現状について正しく理解して貰い、連携を強化することも重要である。大学やPTA・同窓会・教育後援会との連携強化は、働き方改革のみならず、学校教育を充実させるための財源の確保にも繋がって行くと考えられる。本アンケート結果が、附属学校園の運営の改善や働き方改革に真に役立ち、大学や学部と交渉する際の有効な資料となることが期待される。

5. まとめと課題

以上、2019年度（令和元年度）における学級数・学級定員、教職員の配置、人事交流、教員の勤務・待遇・研修、施設・設備、予算、大学との関係・附属学校の運営や将来構想について、集計結果と自由記述への回答を元にまとめた概要を述べた。学級数・学級定員については、幼稚園では全般的に定員割れの懸念が示され、小学校や中学校では近隣の公立学校と比べて相対的に大規模化の傾向にあり、規模縮小を検討する必要があるが、後援会費収入減や教育実習対応の困難さなどの問題を伴っている。これに対して、特別支援学校では、公立学校における在籍者数増・施設狭溢化のため、地域から定員増を求められている。また、特別支援学校を除く全ての校種において、発達障害や身体障害のある児童生徒への対応のための人材を確保する必要があるが、予算的に難しい状況にある。

教職員の配置については、昨年度と比較して大きな変化は認められないが、正規教員数減や教員の確保が困難な傾向にあり、今後、教育や研究の質を如何に維持していくかが課題となる。また、社会状況が大きく変化している中で、附属学校園だけが現状と乖離している問題もある。一方、SCに関しては、昨年度に比べて増加しており、どの校種でもSCの必要性を感じている。SCの財源はほとんどの学校園が運営交付金で賄われているが、大学の教員や職員が担当している所もあり、今後、学部や大学との連携が一層求められる。校長の常勤化については、義務教育学校以外の学校園において増加しており、常勤化に向けた検討も多く大学の大学で行われているが、運営面及び研究面における課題が多く存在し、校長の常勤化に伴う管理体制・責任体制の再構築も検討課題に挙げられる。

人事交流については、9割以上の学校園が教育委員会との交流協定を結び、概ね5割が交流協定により在任期間が決められており、2割以上の学校園で在任期間が3年以下と短いため、研究の継続性などに課題がある。教員の労働負担では、教員が最も負担に感じる業務として保護者対応が挙げられており、教員個人の負担を如何に軽減できるかが各校種共通の重要課題である。また、教育実習生に対する心身のケアや個別対応が求められることや教育実習生の受け入れ人数が増加傾向にあることも教員の負担が軽減されない理由として挙げられ、附属学校園と大学との密なる連携が必要不可欠である。一方、附属学校園の管理職クラスに学部や教職大学院の教員を兼務させる方向で連携を進めようとする動きが出てきており、管理職個人や現場への負担が増加していることや附属学校園の教育・研究の質が維持できないことに対する懸念があり、大学や教職大学院側の適切な対策が求められる。

働き方改革については、教員の絶対的仕事量が減らない中、人的・財政的援助もないまま勤務時間を減らすことの難しさ、附属学校としての存在価値・教育の質の維持と勤務時間や行事の削減との板挟みの中で両立させることの難しさが挙げられる。さらに、変形労働制を組んでも、勤務を要しない日を夏季休業中に集中させてしまうと夏季休暇中に5日間の年休が取得できない問題や定時退勤すると情報を共有する時間が取れず、逆に教員個々への負担が増加してしまうという問題もあり、働き方改革の副作用も視野に入れながら改革を進めて行く必要がある。

長期研修については、教員の大学院への就学の有用性を感じているものの、代替教員採用の費用が不足しているため、非常勤講師しか採用できず他の教員の業務負担が増すことや、代替教員の待遇面での条件が悪いため、人材の確保が難しいことが課題である。施設・設備については、各学校園とも、施設や設備の老朽化が指摘されており、大学からの予算の削減という厳しい状況にある。老朽化した施設や設備の改築・修理は、毎年減額される運営交付金では賄いきれないため、後援会や助成会などの保護者からの寄付金に頼る割合が年々高くなってきている。今後、クラウドファンディングや基金の創設など、外部資金の獲得に取り組まざるを得ない状況に陥ることが予想される。

附属学校園の将来構想としては、地域及び県教育委員会との連携強化を進めながら、地域における教育実践研修センターとしての機能充実を図り、関連機関の中心拠点を形成しつつある事例が報告されている。今後、附属学校園の地域への貢献度はますます高くなり、全国への発信拠点としての役割をも果たすことが期待される。大学によるガバナンスについては、大学の附属学校園に対する運営方針の不透明さに不安を抱えている学校園が多いことから、大学と附属学校園の相互の意思疎通や意見交換・合意形成の場を設定し、附属学校園の意見や思いが吸い上げられるような体制確立が大学側に求められる。PTAや同窓会、教育後援会のみならず、大学の理事や教員に附属学校園の現状について正しく理解して貰い、連携を一層強化することが重要である。

Ⅱ アンケート結果・集計表

102 学級数・学級定員について、問題や課題などがあれば挙げてください。

【幼稚園】

- ・2年保育の園児が少なく定員が割れている。
- ・学級定員に満たない応募者数により、定員不足が続いている。
- ・4歳児からの入園希望が年々減少してきている。3歳児からの入園希望は多いので、できれば3歳児クラスをもう一クラス増やして、4歳児からの募集を無くしたい。しかし、保育室の増設や教員の増員は予算上難しい。
- ・定員充足率がとても悪い。特に今年度無償化になってからの募集はひどい状態である。
- ・適性学級数、学級定員であると考えている。
- ・現在、3年保育の定員は20名であるが、例年20名以上の3年保育希望者があり、抽選を行っており、希望者全員が入園できない状況である。一方2年保育の希望者が減少しているため、結果的に定員割れの状態となってしまうている。
- ・年少クラスの定員を増やしたいと考えているが、空き教室が無いため無理である。
- ・4歳・5歳児の園児が定員より少なく定員割れになっている。
- ・昨年度、今年度は何とか定員を満たしているが、入園希望者が減少してきている。
- ・3年保育の需要はあるが1クラスしかなく、2年保育の需要は少なく、定員に満たない。
- ・大学からはクラス減、定員減をおこなわれている。
- ・来年度4歳児と5歳児が定員に満たない。
- ・少子化の影響をもろに受けているところに、ただいま入園児募集中だが、幼児教育・保育の無償化の影響があるか、戦々恐々である。募集要項の出具合をみると、3年保育児の応募が増えそうであり、3年保育のクラス増、定員増をし、2年保育の定員を減らし、3年保育のみの募集にしたいところである。
しかし、大学の附属学校組織改革の方針がいまだはっきりとせず、動き出せない状況である。
- ・4歳児から入園（2年保育）は、近年2次募集まで行っている状況である。それでも、定員に満たない年度がある。この10月からの幼児教育無償化により、2年保育の募集は大変厳しいと予想される。
- ・現在園児数が定員を満たしていない。特に、4歳児からの2年保育については、入園希望者が少ない傾向にある。
- ・今年度、3歳児の入園希望が3分の2程度に減った。かつてない定員割れの状況である。
- ・定員充足出来ない状況が続いている。
- ・学級定員30名は多いと考え、25名ぐらいが適当ではないかと考えている。
- ・園児数の減少。
- ・少子化、保育料等無償化の影響もあり、定員確保の対応が必要である。
- ・例年2年保育の募集に応募がなく、定員割れの状態が続いている。幼児教育無償化の影響も大きい。
- ・大学予算が削減される中、附属の学級数の検討の声も聞かれている。子どもの数の減少に伴い徐々に削減も考えていく必要があるかと思うが、合わせて教員の削減も行われていくことが心配である。
- ・ここ数年、定員割れが続いている。
- ・4歳児の希望者が少ない状況にある。4歳児の募集をしない方向で定員の調整ができればと思うが、なかなか実現できていない。
- ・4歳児の入園（10名）を行っているが、ここ数年、定員の達していない。
- ・かろうじて定員を確保できているが、年齢別男女別で分けると、定員を割れてくるところが出てきている。そこは男女比がアンバランスになっている。
- ・3歳児学級はここ数年定員を割ることなく推移しているが、4歳児、5歳児で定員が5名増えるところで若干定員に満たない状況がある。また、転出園児の分が補えない状況も見られる。

【小学校】

- ・学級定員は、公立等も少人数化の傾向にあり、今後、30人程度学級を検討することも必要かもしれない。
- ・学級数の削減等検討の可能性はある。
- ・光市全体の児童数が減少する中、附属学校への入学者を確保することで、近隣の公立学校の学級数を減少させる状況もあり、市内校長会で定員の見直しが話題になることもあります。

- ・県では25人学級の導入を検討しており、本校にも大きな影響があることが考えられる。
- ・学級定員を減らすことで、後援会費等が減少していくので、教育活動が縮減されていく心配がある。
- ・適正だと考えています。
- ・1学年2クラスなので、生徒指導上、違うクラスにしたい児童がいても難しい場合がある。
- ・経費削減の観点から学級減の検討を行っている。
- ・1. 2年生の定員は35人であるが、35人程度とし、現状は36人である。
- ・地域の公立学校の中では一番規模の大きい学校となっているため、今後、学級数減・学級定員減を検討したいが、学級定員を何名とするか。また、学級数減によって、教育実習生の人数が現状のままでは、受け入れが厳しくなる。
- ・1学年は26名定員の4クラスであるが、2年生になると35名定員の3クラスにしないといけないので、クラス替えを行う必要が生じてくる。
- ・35人と奇数かつ男女の人数が違うため、グループ学習やチーム編成等に支障が生じている。偶数（男女で分けた場合を考えると36人か32人）が望ましい。
- ・第1学年の学級定員について、現在23～24名となっているが、少人数対応については35名定員ということで実施されており、今後学級数をもとの2クラスに戻したいと考えている。
- ・地域の実態に合わせて、定員の見直しをする必要あり
- ・学級定員を40人から34人に変更して8年目です。特に問題はありません。
- ・学級数・学級定員は、附属幼稚園や附属中学校などの連絡進学の関係で、計画的に調整する必要がある。
- ・教育の質を高めるために40人学級から32名に改めたことは、当初の目的達成に向けて有効であった。一方で、教育後援会費の減少を招くことになり、結果として、一人あたりの会費の値上げを行った。

【中学校】

- ・定員の削減で委員会組織の改編、PTA組織の改編が必要になった。また、教育後援会寄附金の減少。
- ・35人学級にしたいが、施設の都合上仕方ない。（教室が足りなくなる）
- ・少子化や附属小学校における学級減により、学級定員の削減等を検討しないと4学級の維持が難しい。
- ・学級数が減ることにより教員人数も減り、それに伴い教育実習をさせていく学生の人数に十分な対応が難しくなることが懸念される。
- ・生徒数の減少により、定員確保が難しくなっている。
- ・地域の生徒数が減少する中、現行の定員を検討する時期に来ている。
- ・2019年度から、併設の附属小学校の学級数が1減になり、本校の学級数減の前倒し実施を検討する見込みである。
- ・学級定員40名では、アクティブラーニングを実施するのに難しさを感じている。
- ・近隣市町村立中学校の生徒数が年々減少している状況の中で、相対的に学校規模が大きくなっている。
- ・今年度の第1学年より、学級定員が35名となった。今後、寄付金やPTA会費等の減少による影響が懸念されている
- ・近隣の中学校の生徒数が減少傾向にあるので、それを踏まえて本校の定員について考えなければならない。
- ・《課題》・過疎化が著しく見られる地域であり、公立学校の現状を踏まえると、今後は少人数指導も考慮しなければならない状況にある。
- ・地域の人口減少に伴う学級定員の確保が厳しさを増していること。今後の地域の実態を考えれば、30人学級も検討したい。
- ・附属小学校1年生から毎年順に40人学級を34人の少人数学級に移行してきたのが、来年度で中3まですべて実施となる。
- ・本学本体が、学生定数減の方向で改革を打ち出しており、本校の生徒定員減もしくは学級減についてもいずれ検討が始まると思われる。
- ・他校と併願受験するケースが多いため、入学者数が定員通りにならないことが増えている。
- ・附属小学校が34人学級となり、いずれ中学校も36人学級になり、指導が行き届きやすくなるが、生徒会費、PTA会費等様々な収入も削減となり、学校運営上、影響を及ぼす事も見越した経営が必要である。
- ・教室の広さに余裕がない。
- ・平成30年度より少子化、授業改善等の観点から定員を40から36に変更した。

- ・ I B教育を実施していく中で、学級定員が多いという意見が、教員からでています。

【高等学校】

- ・ 毎年、入学辞退者が出るが、人数の予測が困難で、学級定員ちょうどにすることが難しい。
- ・ クラス減による教育実習生の受入人数の検討が課題
- ・ 教育のグローバル・ネットワーク化に向けて、定員 40 名を 35 名に削減することを検討中。
- ・ 他校と併願受験するケースが多いため、入学者数が定員通りにならないことが増えている。
- ・ 大学の附属改革で、学校規模の変更も検討されている。クラス数減、クラス定数減共に、保護者からの寄付金の減少に直結するため、学校運営に影響する。しかし現場教員の多くは単純に、定数減を歓迎する傾向がある。クラス数減は教員減を意味し、教育課程の組み方にも影響する。

【中等教育学校】

- ・ 協働学習を授業に多く取り入れているため 3 2 名× 4 クラスが望ましいが、施設・教員数の関係でなかなか実現できない。

【特別支援学校】

- ・ 鳥取大学附属特別支援学校では高等部本科を卒業した生徒を対象とした高等部専攻科（修業期間 2 年）を設置している。令和 2 年度入学生より高等部本科の定員を 8 名から 6 名へ、高等部専攻科の定員を 3 名から 6 名へ年次進行で変更する予定であることを付記する。学校全体の定員 6 0 名に変更はない。
- ・ 大学の改組が検討されており、改組が進められた場合は中高等部の定員については検討を考えている。
- ・ 各学年 1 学級なので、学級内の人間関係は、高等部卒業時まで固定されており、しんどさを抱えている児童生徒がいる。
- ・ 年によって、定員割れを起こすことがある。
- ・ 幼稚部が 1 学級定員 5 名で小学校 1 年生の定員が 3 名である。幼小の連携を考慮すると幼稚部 1 学年 4 名を採るのは難しい。また、幼稚部の 1 クラス 5 名は、2 名の教員でも対応しきれないのが実情である。定員の改訂を望みたいところである。
- ・ 地域の特別支援学校は、入学者の増加により狭隘化が深刻な状況であり、本校に対して定員増加の希望は地域からあがっている。

【義務教育学校】

- ・ 特別支援学級について、廃止の方向で大学が検討中（未決定）

103-1 選抜方法・入学選抜と募集要項の改善についての検討状況

選抜方法の見直しを行った	→		年度入試から実施	
選抜方法の見直しを検討している	→		年度入試から予定	
選抜方法の見直しは検討していないが、募集の方法や要項の改善は検討している				
選抜方法・入学選抜と募集要項についての検討はしていない				
その他				

103-1 選抜方法・入学選抜と募集要項の改善についての検討状況								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
選抜方法見直し実施	9	15	15	5	1	7	1	53
選抜方法見直し検討	2	6	13	1	0	2	2	26
募集方法・要項改善検討	24	19	19	5	2	15	0	84
未検討	9	22	16	4	0	9	0	60
その他	0	0	3	0	0	1	0	4
選抜方法見直し実施	幼 : H12:1校、H29:2校、H30:2校、2019:3校							
	小 : H16:1校、H23:1校、H24:1校、H27:1校、H28:1校、H30:3校、2019:6校、2020:2校							
	中 : H26:1校、H28:1校、H29:2校、2019:5校、2020:5校、2021:1校							
	高 : H30:1校、2019:2校、2020:2校							
	中等 : 2019:1校							
	特支 : H28:1校、H29:1校、2019:2校、2020:2校							
	義務 : 2020:1校							
選抜方法見直し検討	幼 : 2020:1校							
	小 : 2020:3校、2021:2校、時期未定:1校							
	中 : 2019:1校、2020:1校、2021:6校、2023:1校、時期未定:1校							
	高 : 2021:1校							
	中等 : 2022:1校							
	特支 : H28:1校、2020:1校							
	義務 : 2021:2校							

103-2	選抜方法の見直しを行ったり、検討している場合、どのような見直しを行ったのか、考えているか挙げてください。
-------	--

【幼稚園】

- ・募集要項に、幼小一貫教育を行う学校と明示し、方法的には集団活動を取り入れた。
- ・選抜方法の見直しは考えていないが、補充者の定数や条件を毎年見直している。
- ・入園選考の問題の見直しを行った。また、3歳児の試験方法を変えた。
- ・幼児の月齢の差を考慮した選考をしている。
- ・働いている方を考量し、受付の時間を遅くした。
- ・1次選考（抽選）を廃止し、選考を面接と最終抽選のみとした
- ・男女同数の募集から、男女合計で募集することとした。
- ・親子面接を無くした。願書配布時間、願書受付期間を長くした。
- ・抽選も含む選抜方法の見直し。定員数の検討。
- ・通園区域の見直し。
- ・入園選考の資格に条件を加えた。具体的には、5歳児の欠員募集をしても上越市内の転園は認めないという条件。
- ・園の運営方針を保護者が理解していることを前提として、希望者を可能な限り受け入れている。
- ・ホームページから志願書がダウンロードできるようにするとともに、入園説明会に参加しなくても願書を提出できるようにした。
- ・以前は、1次抽選で通過した場合に、2次幼児観察・保護者面接を実施していたが、現行は、全員1次も2次も実施している。
- ・4歳児の入園（10名）の廃止。
- ・年齢別男女別に選考すると、定員を割れることがあるため、男女のバランスを考慮しながらも、余っている方から補充することにした。
- ・選抜方法として①面接②行動観察の2点を実施しているが、幼児の状態を更に把握するため②行動観察の項目や

内容の見直しを行っている。

【小学校】

- ・入学願書を出願できる期間を2週間とした。提出先を郵便局の私書箱とした。それまでは学校の事務室で2日間だけの受付だった。
- ・実施項目の見直しを行い、個人がもっている能力に加え、集団における適応性や他者とのコミュニケーション力を見取ることができるようにした。
- ・抽選主体の選考方法に変更する。
- ・複式学級の設立のため、学級数減を実施した。(平成15年度1年生1, 平成16年度2年生1, 平成17年度3年生1)
- ・保護者の方の附属学校の特色への理解と協力の意識が評価できる入学調査を検討しています。
- ・アドミッションポリシーを学校説明会で保護者に説明し、学力だけでなく、人とのかかわり方等も求める子ども像に挙げるなど多様な子どもを選抜したい考えを伝えた。
- ・一次試験後の抽選をなくした。
- ・選考試験内容の見直し。
- ・選考内容の精選。
- ・幼稚園教育要領や保育所保育指針を踏まえたものとなるよう、毎年、見直している。
- ・知的検査及び運動能力検査の方法・内容。
- ・倍率等を考え、文部科学省へ相談する中で、抽選を廃止することになった。
- ・働いている方を考量し、受付の時間を遅くした。
- ・入試内容を一部変更した。(行動観察という検査項目をつくった)
- ・健康状態を確認したり保護者に相談したりする「健康相談」を無くした。
- ・選考方法の見直し(具体的な内容は選抜直前なのでお答えできません)
- ・連絡進学に際して、これまではほぼ全入であったが、今後についてはこの部分の見直しを考えている。
- ・募集要項に附属幼稚園からの連絡入学の文字を削除。説明会に参加できない家庭への配慮。
- ・今まで、校区が限定されていた(前橋市内)が、校区を撤廃し、60分以内で通学可能な者とした。
- ・通学地域を広げることを検討している。
- ・集団活動の観察の見直し。
- ・実施：一次選考の内容変更(知能、運動、集団行動の検査だけにしていく)実施予定：R3年度募集より、通学範囲を拡大した。(これまで不可だった最寄り駅までの自動車送迎をみとめる)
- ・抽選を廃止した。
- ・職員の負担軽減のため、入試問題の一部外注。
- ・募集人数(1学級の人数)の見直し。
- ・抽選の導入。
- ・選抜方法の一部(行動観察)の観察員に外部の人材を入れるようにした。その人選は、地元の徳島市教育委員会教育長に推薦依頼をしている。
- ・2次選考での公正・公平な抽選方法。

【中学校】

- ・国、算、社、理の4科から検査1, 検査2, 検査3として教科に縛られない総合的な出題ができるようにする。
- ・自治体からの連絡進学3年目であり、今年度も継続して実施する旨検討を行った。
- ・附属小学校の学級減に伴う学級定員削減(40人～35人)及び募集定員の倍増により、抽選による選抜の見直しを行った。
- ・選抜方法の内容の検討はしたが、現状ではまだ見直しには至っていない。近い将来に義務教育学校への移行の計画案もあるため。
- ・第2次募集の実施、自己推薦制度の廃止。
- ・小学校英語科の入試導入。
- ・選抜については、常に正確で不備がないかをはじめ、様々な角度から常に謙虚な姿勢で見直している。
- ・外国語の試験を入れるか否かなど、入試内容の検討を始めている。
- ・附属小から入学する場合、入学選抜から連絡入学への移行を検討し始めている。

- ・2018年度入試（2017年度に実施）から、集団による課題活動検査を止め、個人面接に変更。
2019年度入試（2018年度に実施）から、学力検査（4教科）の問題及び配点を従来の1/2に減じた。
- ・小学校英語の教科科に伴う選抜方法の見直し。
- ・学力検査に英語を入れるかを検討している。試験日・合格発表日の変更を検討している。
- ・附属鎌倉小学校からの入学希望者は、選抜試験を実施せずに全員受け入れることとした。
- ・受験科目の変更、集団面接の実施。
- ・検査科目の削減。（実技科目：音・家・図工・体の廃止）報告書の導入。
- ・学力検査の部分を、国語、算数・理科・社会の学力検査から、適性検査（「基礎学力検査」と「研究に必要な力に関する検査」）に変更できないかを検討している。
- ・調査書の簡略化 入学許可証交付式の廃止。
- ・学力検査において、国語、社会、算数、理科の4教科に、新たに英語を含めるかどうかを検討中である。詳細については未定である。
- ・外国語科の試験を加えるかどうか。各教科の試験時間を短縮するかどうか。
- ・H29年度入試から抽選をなくした。（理由：競争倍率が3倍を下回ったため。）R3年度入試から検査の内容や面接の仕方を変更する等の見直しを検討している。
- ・入学試験における学力検査教科の変更、面接の方法、質問項目の変更などにより、学力偏重からより多様なよさをもった生徒を選考。
- ・附属小学校からの連絡入学の在り方。入学検査の内容。
- ・学力試験問題の外部発注について検討している。
- ・国語・算数・理科・社会の教科の問題による選抜から、プレゼンテーション・作文・総合問題・集団討論と主体性やコミュニケーション力、思考力・判断力・表現力等を総合的にみて判断する選抜方法に変更した。
- ・「検査内容の変更」として、「国語・算数・面接」に「社会・理科」を加えた。
- ・検定料の振込はコンビニで可能にした。出願を郵送にした。募集要項の配布も郵送に対応している。
- ・公平性の観点から、男女の人数を考慮して選抜すること中止し、男女の比率に関係なく成績順に選抜することとした。
- ・学力検査を課さない入選方法。（書類選考、作文、集団・個人面接等）
- ・公立小学校からの受検者の面接官に、教育委員会から推薦してもらった、元公立中学校長を2会場1名ずつ、合計2名が入る。
- ・学科試験、面接を経て、最終選考では抽選を行っていたが、その抽選を廃止した。
- ・できるだけ、マイナーチェンジに押さえられるような方法を考えたい。
- ・面接試験の改善を図っている。
- ・幅広い資質・能力を有した生徒の入学を促すため、簡単な英語での自己紹介を含めた面接の導入、読み書きなどの基礎学力を見取る入試問題の実施。
- ・入試科目の変更。国算理社音図家の筆記試験と体育実技から、国算理社の筆記試験＋報告書点
配点は、国語50点、算数50点、社会25点、理科25点 計150点満点 と報告書点36点の、計186点満点とする。報告書点の内訳は、国語・算数・社会・理科各3点、音楽・図画工作・体育・家庭各3点×2倍。学力検査時間は国語・数学各40分。理科社会2教科で40分。

【高等学校】

- ・いわゆる「帰国子女」を対象とする「帰国枠」について、①「海外現地校枠」と「海外日本人学校枠」を一本化し ②募集人員を縮小する。
- ・特別活動に関する配点の変更。（重視）
- ・募集人員。
- ・推薦入試（附属中学35名・一般中学30名）、学力検査入試（附属中学30名・一般中学25名）を、推薦入試（附属中学約35名・一般中学約30名）、学力検査入試Ⅰ（英数国理社500点満点＋調査書 附属中学約25名・一般中学約20名）、学力検査入試（英語200点満点、英語以外の最高得点科目200点満点の700点満点＋調査書、附属中・一般中関係なく約10名）に変更
- ・筆記試験を、ペーパーのみの形式から変更し、英語でスピーキングの実施、理科で実験でのデータ取得を含む設問の導入、などの形式の変更を行った。現在求められる学力観に対応。

- ・海外帰国生に対する推薦入試を加えた。

【中等教育学校】

- ・合格発表の開示時間の延長。郵送による入学手続き。
- ・Web 出願。調査書廃止。
- ・アドミッションポリシーに従って、選抜方法の見直しを行った。表現3として、面接を実施してきたが、アドミッションポリシーにある「問題を発見し解決するために、他者と協働できる生徒」を評価するために、「課題を与えてグループ活動を行う形式」に変更した。
- ・得点を簡易開示する方向で、その手続き等を検討している。通学範囲を通学時間ではなく、行政区での指定に変更する。

【特別支援学校】

- ・小学部から専攻科までのつながりのある教育を展開する中で、地域貢献につながる成果を着実に導ける研究推進ができるよう、本校が育成をめざす児童生徒像を見直すとともに、入学者選抜に係る諸検査の方法や内容、面接の質問等を見直しを行っている。
- ・募集時期及び期間に関する検討。
- ・選抜方法ではないが、「身体・健康」の学校医の検診はなくす。(令和2年度入学審査より)
- ・現在、定員に満たない学年に関する編入学の実施について検討した。(本年度の実施はなし)
- ・出願校が提出する報告書様式の見直しを行い、併せてそれを学校ホームページ上からダウンロードが可能となるようにした。
- ・志願者が多数の場合は抽選による一次選考を行うこととした。今年度は中学部にて実施。
- ・欠員のある学年の転入学試験を行うようにした。
- ・学校教育法施行令22条の3に該当し、療育手帳を所有している児童生徒であれば、抽選で選定できないかとの検討を行っている。
- ・募集する児童生徒を「発達障害を伴う知的障害」に限定した。
- ・本校の教育課程に対応可能な児童生徒を選考する形に見直した。
- ・原則、手渡しで出願をお願いしているが、遠方から出願される方がいる場合も想定し、状況に応じて郵送も許可する方向で検討している。
- ・選抜試験の内容を検討し、実施した。(新たに試験項目を増やした。)
- ・平成30年度までは、「写真及び録画映像等の使用に係る承諾書」を入学願書と一緒に提出してもらっていた。しかし、承諾することを前提とした方法であったため、今年度からは、ホームページや学校だより、報道関係など、具体的な例を挙げ、入学後に承諾の有無を尋ねるように変更した。
- ・出願時間の延長を検討している。
- ・募集の時期や選抜する際の教職員の対応方法等細かな見直しを継続して行っている。
- ・「適格者」の中から抽選で選抜していた方法から、試験問題の点数化と選抜の観点の明確化により入学者を決定することとした。
- ・募集の仕方や時期。
- ・連絡入学生生の面接を行わないこととしました。

【義務教育学校】

- ・義務教育学校への移行に伴い、前期課程からの後期課程へは進級になり、入試を行わないことになった。
- ・附属幼稚園からの入試を行わない方向で考えている。
- ・検査内容の見直し、検査時間短縮。

104	通常の学級での発達障害への対応や特別支援教育について(障害者差別解消法の実施や発達障害者支援法の改定にともなう対応等、複数回答可)						
① 入学・入園選考の検討／配慮の実施		内容→					
② 学校生活や学習での支援や合理的配慮を行っている							
③ 関係機関との連携を行っている(医療・福祉・発達センター・特別支援学校等)							
④ その他							
⑤ 該当する場合はない							

104 通常の学級での発達障害への対応や特別支援教育について								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
入学入園選考検討/配慮実施	9	11	12	4	1	0	1	38
学校生活等支援/合理的配慮	32	54	42	9	3	9	3	152
関係機関との連携	42	55	35	4	1	7	3	147
その他	6	2	4	3	0	1	0	16
該当なし	3	4	12	3	0	6	0	28

<入学入園選考検討/配慮実施の内容>

【幼稚園】

- ・選考では落とさない。
- ・自立的に園生活が送れるかどうか。
- ・特別支援学校の教員に選考委員を依頼している。
- ・選考検査には発達支援コースの教員も同席する。
- ・基本的に保護者の園の運営方針の理解のみ。
- ・別枠で募集し、若干名を受け入れている。
- ・大学の専門分野の教授による面談等を行う。

【小学校】

- ・補聴器使用の子どもへの合理的配慮。
- ・行動観察の実施。
- ・発達検査をもとにした面接調査を行っている。
- ・配慮の実施。
- ・申し出があれば配慮する。
- ・保護者への事前説明を行い、申し出に対応。
- ・大学の専門分野の教授による面談等を行う。
- ・事前に式場で動きのリハーサルを行う。

【中学校】

- ・白杖を使用しての受験生に人的、用具等の配慮。
- ・申請を受け、必要に応じた合理的配慮の実施。
- ・要項に記載して相談を受け付けるようにしている。
- ・聴覚障がいのある児童への座席の配慮。
- ・集団による課題活動検査を止め、個人面接に変更。
- ・特別支援学校の管理職が面接時にアドバイザーとして関わっている。
- ・学力検査問題の拡大。
- ・難聴及び免疫不全の児童への対応。
- ・試験時間の延長、別室受検。
- ・出願前に合理的配慮についての相談期間を設定した。
- ・車いすでの受検、介護者・付添者の同室受検、入学後の学校生活への対応の検討。

【高等学校】

- ・問い合わせに対応。
- ・大学の附属学校教育局で就学相談を行っている。
- ・別室対応や問題の拡大など。
- ・車いすでの受検、介護者・付添者の同室受検、入学後の学校生活への対応の検討。

【中等教育学校】

- ・聴覚過敏のため別室対応し、問題と解答の同一用紙化に対応した。

【特別支援学校】（記述無し）

【義務教育学校】

- ・受検時間の延長。

<その他の記述>

【幼稚園】

- ・障害児教育専門の大学教員に発達検査や保護者との面談を行ってもらっている。
- ・園医への相談→医療機関など紹介。保護者との面談個に応じた関りや配慮を行っている。
- ・スクールカウンセラーの活用。
- ・保育発達支援員（非常勤）を置いて対象園児に対応している。
- ・支援が必要な幼児には、教育補佐員1名（非常勤）が付いている。
- ・必要に応じて支援員を配置している。

【小学校】

- ・チーム会議を開催しての会議。
- ・大学の専門的知見を有する研究者に児童観察を依頼している。

【中学校】

- ・サポートするための非常勤職員を雇用している。
- ・該当児童が入学する場合に個別に検討することになっている。
- ・大学の学校臨床心理専攻との連携を行っている。
- ・学習支援室を校内に設置し、個に応じて通級指導を行っている。
- ・スクールカウンセラーの協力を得ている。

【高等学校】

- ・スクールカウンセラー、精神科学校医との連携。
- ・スクールカウンセラーの協力を得ている。
- ・生徒の状況に応じて適切に対応できるよう、校内での情報交換を密にしている。

【中等教育学校】（記述無し）

【特別支援学校】

- ・合理的配慮等、特別支援学校として必要な対応であり、これまでと変わらない。

【義務教育学校】（記述無し）

105	どのような対応を検討していますか（検討している場合は1を、実施している場合は2を記入）															
	① 支援や合理的配慮について研修の充実を検討している／実施している															
	② 支援や配慮に関する校内体制の充実を検討／実施している															
	③ 通級指導教室の配置を検討／実施している															
	④ 特別支援教育支援員の配置を検討／実施している															
	⑤ 関係諸機関との連携について検討／実施している															
	⑥ アセスメントや状況の把握につとめている／実施している															
	⑦ 進路や学校間の連携について検討／実施している															
	⑧ 学校独自の特別支援教育コーディネーター以外に大学等からの専門的なコーディネータの配置を検討／実施している															
	⑨ その他															
105 どのような対応を検討／施しているか																
	幼稚園		小学校		中学校		高等学校		中等教育		特別支援		義務教育		計	
	検討	実施	検討	実施	検討	実施	検討	実施	検討	実施	検討	実施	検討	実施	検討	実施
支援・配慮研修検討/実施	13	19	21	26	18	19	3	4	0	2	2	6	0	3	57	79
支援・配慮校内体制充実検討/実施	17	18	23	28	19	23	5	5	2	1	2	7	0	2	68	84
通級指導教室配置検討/実施	2	1	12	4	3	1	0	0	0	0	0	1	1	0	18	7
特別支援教育支援員配置検討/実施	8	7	11	16	15	5	0	0	0	1	1	1	0	1	35	31
関係諸機関連携検討/実施	15	22	16	31	21	20	5	2	0	2	1	7	0	3	58	87
アセスメント状況把握努力/実施	12	15	13	22	13	17	7	2	1	1	2	7	0	3	48	67
進路学校間連携検討/実施	12	12	9	16	7	4	0	1	0	1	3	8	1	1	32	43
専門的なコーディネータ配置検討/実施	11	6	9	11	10	10	2	1	0	1	3	0	1	0	36	29
その他	1	0	0	3	2	1	0	1	0	0	1	0	0	0	4	5

106	特別支援学校や特別支援学級での新たな学級設置や入学者選の改善などに関する要望、特別支援学校・学級等のあらたな役割・課題となっているものがあれば挙げてください。
-----	---

【幼稚園】

- ・連絡入学先に特別支援学級がないことが課題。
- ・個別対応のための人員確保。
- ・実質、連絡進学の場合、小学校に「通級学級」があるとよいが、無いため、進路保障ができない。多様な子どもの受入という理想と現実の間にはギャップがある。(大学に財源が確保できないため)
- ・支援員の配置は予算が絡むため大学の財政と関わり、よりよい体制の構築が困難な状況にある。

【小学校】

- ・特別支援学級を設置していない本校は、教員数がぎりぎりであるので、発達障がい児の児童へ対応する学級の設置、または対応教員の増員が必要である。入学選考で工夫はするが、困難な場合もある。
- ・特別支援教育におけるセンター機能としての強化。
- ・特別支援学級の入学児童が減ったり、転出児童が増えたりする傾向が見受けられる。その背景として療育手帳がとれないことによる進路への不安があるようだ。
- ・人員配置（確保）の難しさ。
- ・附属学校の使命との整合性。

【中学校】

- ・大学の人的資源の活用をしたいが予算的な面で難しさがある。
- ・知的障がい、情緒障がいの境（グレーゾーン）は判定が難しいが、入試では医療関係者にも意見を伺っている。本校は知的障害特別支援学級でもあるので、障がい者手帳の所持は、3年後の進路決定を行う上での重要な位置づけとなる。
- ・附属幼小中の情報共有と支援体制の構築。
- ・知的障害特別支援学級の入学者選考について、これまでは特別支援学級内の判断で実施してきたが、明確な根拠となる基準が明記されていなかった。令和2年度入学者選考より可否の判断基準も含めて、大学の特別支援教育専攻科との連携のもとに実施する方向で確認済み。
- ・対応枠や人員配置の予算等、大学のイニシアチブがなければ、対応が益々困難になってきていること。
- ・附属特別支援学校の生徒や職員との日常的な交流をさらに円滑に進めていくことができる体制作り。

【高等学校】（記述無し）

【中等教育学校】（記述無し）

【特別支援学校】

- ・個に応じた指導・支援のため講師や非常勤講師の増員。
- ・平成26年度入学者から、抽選ではなく入学調査による選抜方法に変更し、より本校の教育課程に合う児童生徒に入学してもらっている。
- ・知的障害者の青年期教育の充実。
- ・高等学校通級指導教室設置に伴い、高等学校への相談業務が新たな役割となっている。
- ・夏季休業中に実施している就学前の親子での療育講座への申込者が多く、就学前教育のニーズを感じる。また、大学と連携した高等部卒業後の就労支援について検討していきたい。
- ・附属特別支援学校と附属小・中学校との学校間連携やセンター的機能の在り方。
- ・可能であれば小学部の複式学級を解消したい。
- ・①入学児童生徒の確保。(定員割れのため) ②特別支援教育のセンター的機能としての役割をどう構築していくか。
- ・附属特別支援学校に通級指導教室を設置し、他附属小学校児童への校外通級指導を実施している。附属特別支援学校が、他附属幼稚園や小中学校での発達障害に関するスクリーニングを実施している。
- ・特別支援学校で、発達障害のある児童生徒の受け入れ体制について。
- ・附属学校園（幼・小・中）における特別支援教育に関する取組の推進と発信。
- ・地域のモデル校となるために重度重複の児童生徒を受け入れている。それに見合った教員配置（加配）が必要。
- ・知的障害特別支援学校が数多く整備され、スクールバスの利用や後援会費の負担等条件面で応募者の減少がみら

れる。

- ・入学者を確保し、十分な指導体制を整備するには、教職員の人数が足りない。全国の附属学校において公立学校並みの人員配置を検討してほしい。
- ・センター的機能の発揮のための人員増加。
- ・地域の実情から定員増加を希望する声は多い。知的障がい診断を受けていない発達障がいのある高校生の学びの場を求める声が多い。
- ・大学との共同研究。

【義務教育学校】

- ・特別支援学校の先生方と連携し、発達障害の生徒に対してどのように支援していくとよいか。
- ・特別支援学級への入学希望者が多い反面、教員定数の関係と附属学校のスリム化という大学方針から、学級数増につなげられない。

107	発達障害や身体障害のある児童生徒への対応について、問題や課題があれば挙げてください
-----	---

【幼稚園】

- ・支援員が必要でも、予算上難しいので、副担任がその役割を担うことになり、教員の負担が大きい。
- ・四校園の学習支援室を中心に具体的に個別の支援計画を作成して実施している。
- ・本児の状態を周りの子どもにどのように理解してもらったらよいかを保護者と話し合っ、子どもや保護者に伝えている。運動会の種目の変更を計画している。
- ・介助員を付けてもらえるよう大学に依頼している。
- ・抽せんで園児を受け入れているので、年々発達障害の子どもが増えており、また人数が定まらない。決められた教員の数で保育するのが困難。小学校は連絡進学で、発達障害の子どももおおむね受け入れてもらっているが、中には特別支援学級をすすめられる子ども、特別支援学級に入学できない子どもがいて、その場合は保護者との合意が困難。
- ・人的な配置が十分でないため、対応に限界がある。
- ・問題・課題：支援員や支援教員の不足(財政的裏付けがない)。支援員等を増やせば、対応できる園児も増える。取り組み：支援カード「すくすく」により幼小中特支の連携を図りながら子どもを見守り続けていく。(まだ不十分な面あり)
- ・幼稚園では、障害のある子への加配が付かないので、担任や保育補助が対応していかなければならず大変である。
- ・特別に障害がある子供に対してだけではなく、全園児を特別支援学校のコーディネーターと作業療法士に観察してもらう機会を設け園内環境を構成する上でのアドバイスをしてもらっている。
- ・小学校への接続が課題：継続的な支援が実施しにくい、進学時の受け入れ体制が整っていない。
- ・教員の加配体制がないので、個別な支援が必要なお子さんの状況によって、対応が難しくなる。
- ・人的配置が困難。(予算が付かない)
- ・支援員の勤務時間が短いので、必要なときに必要な支援を期待できない場合も多い。
- ・保護者との子どもへのかかわりの方針を同じくしたいので、グレーゾーンの子どもには専門機関での発達検査等を勧めたいが、保護者の理解を得るのがなかなか大変である。
- ・年間で十数時間ほどだが、今年度より、STOTの配置を試みている。
- ・教員の加配が無く、教員の負担が増える。(課題)
- ・診断は下りていないが、集団生活に困難さを抱える幼児に対しては、大学を通じて臨床心理士の先生に来園してもらい、幼児の観察と保護者及び保育者への指導助言をしてもらっている。また、10月よりSCの配置もなされた。
- ・保護者のニーズにあった関係機関につなぐようにしている。例 大学の特別支援コースの教員による直接指導、助言、検査。
- ・職員の加配配当がないので、個に応じた援助にいたらない点がある。
- ・教員間の共通理解に努めている、保護者との連携を強化する、課題は人員配置が叶わない。
- ・人的配置に対する予算措置が課題。
- ・教職大学院籍のコーディネーターが、幼小中特支の4校園をつないでいる。

- ・「多様な子どもの受け入れ」に伴う、人的環境の整備(人員増)ができていない。
- ・関係機関と連絡を取り合い、保護者・園・関係機関の3者での話し合い（より有効な支援法）を行っている。特別支援学校から専門の講師を招き、園内研修を行い意識の向上に努めている。
- ・SW, SSW の配置。
- ・発達障害や身体障害のある園児に支援員を配置している。
- ・大学の教員の中の専門家や附属特別支援の教員を招聘して、見立てをして頂き、アドバイスを頂くなどの有利な面はある。
- ・大学の特別支援教育担当教員と連携を深め、アセスメントや保護者面談等を実施している。

【小学校】

- ・読み書きに困難を抱える児童へのICT機器、タブレット端末等の活用。
- ・個人差はあるが、集団での学びに適応することが困難なことが一番の課題。現状では、個別の教育支援計画及び個別の指導計画を作成し通級指導教室での対応をしている。
- ・年々発達障害のある児童が増加している。特別支援の体制を組もうにも人的措置がないため対応ができない。
- ・個別の支援を必要としたときの場所の確保と人の確保が難しい。特別支援学級がない附属中学校への連絡入学を希望する場合の保護者との進路相談。附属中学校の進学の際には、中学校と連携して、サポーターを配置するなど配慮をしている。
- ・保護者等からの相談を受ける体制の充実に向け、校内体制のより望ましいあり方を検討している。また、附属特別支援学校との連携についてもより良いあり方を検討し、その充実を図っている。
- ・特別支援教育専攻の大学の先生に指導をいただき、児童対応・指導に活かしている。
- ・施設の充実等金銭的な面で追いつかない部分がある。
- ・特別支援教育支援員を配置したくても人やお金がない。
- ・支援や合理的配慮に必要な人員の不足、施設整備。
- ・支援員がつかないため、担任一人で対応している。4月より、大学の障害児教育コースの教員に月2～3回参観して貰い、担任へのコンサルテーションを行っている。
- ・隣接する特別支援学校と連携し支援のあり方について学び、それを生かした授業づくりを行っている。
- ・スクールカウンセラーの観察、指導、カウンセリングを実施している。
- ・より充実した支援や合理的配慮を行うためには教員数が必要である。
- ・特に本学附属中学校への進路指導（進路選択）において、本人や保護者の希望（願い）と進学先の実情が合わない。
- ・SCによる保護者面接時にお子さんの状況を専門的な見地から説明。学級には教育学部生ATを募集し配置。
- ・教育学部の准教授と特別支援学校の教諭が定期的に巡回し、児童の観察を通じた情報提供や指導に関する助言を実施。
- ・本校は、特別支援コーディネーターが学級担任であるため、困り感のある児童への手立てが十分ではない。そのため、現在、少しでも解消するため、大学の学部生のボランティアを募り、週1～3時間程度支援員として、配慮を要する児童への対応を行っている。
- ・発達障害など配慮を要する児童への対応が増えているが、指導体制の不備や意識の弱さから対応は十分でない。現状は配慮を要する児童の割合は公立校より高いと考えられ、逆に、集団の中で見えにくくなっている。
- ・大学の付属機関（子どもサポートセンター）と連携して対応している。
- ・エレベーターやスロープなど学校生活を送る上での物的環境が整っていない現状がある。
- ・連携が可能な保護者と子どもの状況の受け入れが難しい保護者がいる。
- ・支援員等の配置がなく、学級担任や授業者に負担が偏ってしまっている。また、特定の児童を指導するため、全体への指導が行き届かなくなる兼念がある。
- ・特別支援教育支援員の配置の拡充。
- ・保護者から正しい情報が伝わってこない。
- ・SSWの方に週に一回来ていただいている。
- ・特別支援コーディネーターを中心に教育相談を行うとともに、特別支援学校の巡回相談員に来校いただき、授業中の状況に合う対応についての指導をいただいている。

- ・特任教諭の厳しい現状において、発達障害のある児童への支援の充実は難しい。
- ・児童・教員・保護者が参加する人権講演会に、毎年外部講師を招いて講演を行い啓発を行うと共にアンケート等でリフレクションを行うことで児童理解のある学校環境を醸成させている。また、個別には特別支援センターと連携して教材・教具の作成を行っている。
- ・大学の専門家からの指導・助言、学生による学習支援ボランティアの配置。
- ・公立学校のように加配的立場の教諭等の配置ができない実情がある。
- ・大学教員との連携。(児童の観察、保護者との面談、教員との面談等) 人工内耳をもつ児童に対し、補聴援助システム(ブルートゥース)を使用。

【中学校】

- ・入学検定の対応。現在の検定では限界があり、対応に苦慮している。
- ・デジタルカメラによる板書の撮影、定期テストの試験時間延長。
- ・人的資源(スクールカウンセラー等)の不足、エレベーターなど施設の問題。
- ・一般の公立学校のように、附属においても通級指導教室の配置等を検討、実施していく必要がある。
- ・識字障害のある生徒に対する、試験問題の拡大配付やパソコン入力による答案の作成など。
- ・バリアフリー化等、学校施設改修の問題。
- ・要配慮生徒の発見が難しい、判定がない場合が多く、保護者や本人からの相談がない場合積極的な支援が十分できない。
- ・難聴のある生徒について、大学の教授に相談。補聴器以外のデバイスを生徒・保護者の希望に応じて導入。
- ・スクールカウンセラーの配置日を2倍に増やした。
- ・附属特別支援学校、スクールカウンセラー(週1回)や外部機関との連携を図り対応している。
- ・公立校では配置されている学習支援員等がないこと。
- ・教員、支援員などの人的配置が予算的に難しい。
- ・附属学校園の担当者会議を定期的に行う予定。
- ・週1回の生徒指導委員会での情報交換。月1回の特別支援教育委員会での情報交換。必要に応じて、休み時間に該当生徒のフロアに教員を配置した。・通級学級への通学。
- ・特別な配慮を要する生徒が多くなり、学級担任をはじめ教職員の負担が多くなっている。
- ・実習等危険な作業を伴う場合の支援員の配置。
- ・通級指導を必要とする生徒の受け皿が不十分であること。そうした生徒に対応するための部屋、教員の確保が不十分であること。
- ・通常の学級においても、発達障害のある生徒が複数在籍し、保健室登校などの別室対応を必要とする生徒が複数名在籍している。大学や特別支援学級とも連携した「校内学びの支援委員会」を複数回実施し個別の対応方法について共有している。また、別室対応については、生徒指導部を中心に組織的に対応している。
- ・《具体的な取組》大学(キャンパス)で専門としている大学教員による講習集会を開催するなど、教員の理解と実践力の向上に努めている。
- ・年々、特性や困り感を入学後訴える生徒が増加していること。それに対応できる予算確保や体制づくりが附属では困難であること。特に、教員定数の改善や支援員等の配置など予算配分に関して、現在の厳しい状況下では大学に期待できないこと。
- ・クラス編成、班編成等に配慮している。
- ・特別支援学級を設置できない状況下で、自閉傾向が強く、集団に入って学習に取り組めない生徒の学力保証。(卒業後の進路)
- ・支援スタッフがいないため、担任や養護教諭の負担が大きい。
- ・車いすでアクセスできない教室等へのアクセス改善。(エレベーター等)
- ・個別の支援を進めるための人的資源の確保。
- ・保護者に、発達障害ではないかという気づきをもってもらうのが難しい。
- ・週1回、校内特別支援教育委員会の実施。スクールカウンセラーとの連携。ケース会議等、病院をはじめとする関係機関との連携。別室支援の取組。
- ・人的資源(スクールカウンセラー等)の不足、エレベーターなど施設の問題。

【高等学校】

- ・人的資源（スクールカウンセラー等）の不足，エレベーターなど施設の問題。
- ・アセスメントや状況の把握につとめている。
- ・定期考査時に，問題用紙の拡大，試験時間の延長等の対応を行っている。
- ・対応の範囲について。
- ・支援スタッフがいないため，担任や養護教諭の負担が大きい。
- ・車いすでアクセスできない教室等へのアクセス改善。（エレベーター等）

【中等教育学校】

- ・エレベーターの設置がない校舎があるため，車いす等での移動は困難。
- ・特別支援教育委員会を設置して情報共有や「特別な配慮が必要な生徒」の認定を行っている。

【特別支援学校】

- ・特別支援学校として可能な対応を行っている。
- ・発達障害通級指導教室を設置している。
- ・重複障害の児童生徒に対する環境整備（バリアフリー，多目的トイレ，シャワー室等の設置）が進んでいない。
- ・発達障害のある児童生徒を受け入れているが，行動面での特性が強く指導に苦慮している。集団に入れないことが多いため個別に配慮して指導を行っており，職員が対応にとられてしまう。
- ・附属特別支援学校として附属小学校に「さぼーとルーム」，附属中学校に「あしすとルーム」を設置し，急増している不登校児童生徒や聴覚障害児童及び筋ジスの生徒たちに求められている教育的ニーズに対応している。
- ・知的障害を伴う自閉症スペクトラム及びADHDの児童生徒の認知の歪みから起こる対人関係やコミュニケーションの取り方での対応を慎重にしていくことが大事である。
- ・特別支援教育のセンター的機能としての役割として，附属学校園での巡回相談を行い，その中で，発達障害のある児童生徒に対する指導について，助言を行っている。
- ・LD児に対して十分な基礎的環境整備や合理的配慮をする体制がとれない。
- ・学校の施設設備が古く，バリアフリーに対応していないこと。
- ・信州大学附属小・中における，配慮が必要な児童生徒の学びの場として，通級指導教室の必要性を感じている。
- ・エレベーターの設置など設備改善，看護師の配置など医療面のケアが必要。
- ・個別支援プラン（移行支援・教育支援・指導支援）の作成。
- ・大学教員や他機関専門職との連携。

【義務教育学校】

- ・在籍する児童が通常学級での生活・学習が難しい場合に，特別支援学級のある学校への転校を進めたいが，それを親に納得させる判定・進言の機関が学内に存在していなかった。そのため今年度，新たに組織を立ち上げたが，判定結果に強制力がないため，親が従わない場合にどうするかなど，今後大きな課題が残っている。
- ・支援を行うための人員が不足しており，適切な対応ができていない。

200	教職員の配置等
-----	---------

201-2	教職員の配置について今年度変更はありましたか。
-------	-------------------------

201-2 教職員の配置について今年度変更はありましたか							
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)
変更があった	9	19	11	2	2	6	0
変更がなかった	38	44	54	13	2	33	3
無回答	1	0	0	0	0	0	0
計	48	63	65	15	4	39	3

【幼稚園】

- ・非常勤職員で短時間の職員のみであったが、フルタイムの職員をつけていただいた。しかし、保育者不足もあり、勤務条件で勤務いただける方は見つかっていない。
- ・養護教諭が確保できなかったため、臨時採用で対応している。
- ・人事異動。
- ・教職員数には変更はないが、昨年度末に退職した大学独自採用教員の補充人員は採用試験を大学が凍結しているため、任期付教員で補っている状態である。この状態は大学が独自採用の試験を再開するまで続くであろう。
- ・3歳児に支援員の配置があった。
- ・1クラス学級に伴って担任1名と講師1名の減員。
- ・県費職員との人事交流で、従来副園長が教頭職だったが、校長職として在籍するようになった。教職大学院准教授として大学に籍を置きながら、副園長と兼務している。
- ・副担任が1名減になり、代わりに国際理解教育の推進として、英語の非常勤講師が1名入った。
- ・主任教諭の配置がなくなった。

【小学校】

- ・常勤教員が1名減らされた。
- ・大阪市、大阪府の人事交流により、本校を転出された先生と入れ替わりで、転入していただいています。ただ、今年度は大阪市より希望者がいないとのことで、交流不調分の5名、常勤講師を雇っています。
- ・教諭の男女比。
- ・任期付き教員の任期が終わり、後任は採用しなかった。
- ・県の人事異動。給食調理員の2名増加。
- ・栄養教諭が新たに配置になった。(昨年度までは栄養士)
- ・人事異動。
- ・時短勤務教員のための補助講師が1名就いた。
- ・1名減。
- ・交流人事による定期異動。
- ・校長の常勤化。特別教育支援員の増加。教諭業務支援員の新規配置。
- ・正規教員が2名減となった。
- ・県との人事交流の期間が満了し、新たな教員が赴任した。大学採用の教員が赴任した。
- ・異動により校長を含め男性が4名が転任、代わりに男性3名、女性1名が赴任し、女性職員が増えた。
- ・非常勤講師3名が、特任講師2名となり、1名減となった。
- ・附属学校が学部の教員養成に一層貢献することを目的に加配教員1名をつけた。
- ・2名の増員。
- ・非常勤講師4名が特任教諭2名になった。

【中学校】

- ・大学雇用の非常勤講師の待遇を改善し、時給を改定して総労働時間の変更をした。(特任教諭として雇用)それにより、人員が半数に減ったが、副担任、部活動の顧問、行事の引率などができるようになった。
- ・交流人事。
- ・県内の交流人事により3名の職員が市に戻り、各市から3人が本校へ配属された。
- ・有期雇用教員の配置が1名減となった。
- ・非常勤講師の増配置を行った。
- ・大学教員の校長兼任を解き、交流人事による常勤校長と教頭が配置された。
- ・特任教諭(常勤講師)：3名減。
- ・学部の教員養成への支援を充実させるために教諭を1名加配した。
- ・教職員は、道教委との交流人事が前提となっているが、復帰教員に関わり、道教委人事における附属希望者がいなかったため、交流人事によらない期限付き教諭を1名配置することになった。
- ・専任教員を採用できなかったため、常勤講師を配置している。

- ・副校長職がなくなった。教職員定員 1 名増。

【高等学校】

- ・任期付専任教諭の配属先が事情により大学の組織に変更になった。（実質は高校教員として勤務している）
- ・副校長職が廃止され、校長の常勤化が行われた。

【中等教育学校】

- ・再編移行期間中による学級減にともなう教員定数減。
- ・副校長の任期制の導入を検討している。定年後再雇用での副校長任用について検討している。

【特別支援学校】

- ・校内組織の見直し及び委員会の設置。
- ・非常勤講師が 1 名採用になった。
- ・大学採用の主幹教諭 1 名が定年退職、期限付き教諭 1 名が退職した（補充として県立特別支援学校教諭を 2 名増員した。）。これに伴い、大学採用者は養護教諭・栄養教諭・期限付き教諭 1 名の計 3 名のみとなった。
- ・県教育委員会との人事交流による人事異動。
- ・養護教諭を県との交流人事ではなく、大学採用の特任教諭とした。
- ・他附属学校との交流人事を実施してきたが、諸般の事情により、今年度はなくなり、昨年度と比べて、1 名減った。

【義務教育学校】（記述無し）

202	校園長について（あてはまるものに 1） ①大学の教員が併任している ②大学の教員は併任していない
-----	---

202 校園長について（あてはまるものに 1）							
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)
①大学の教員が併任している	40	49	53	12	3	30	2
②大学の教員は併任していない	8	14	12	3	1	8	1
無回答	0	0	0	0	0	0	0
計	48	63	65	15	4	38	3

203	校園長の他の学校園との兼務の状況 ①他の附属校園長と兼任していない単独の校長である ②他の附属校園長と兼務している校園長である
-----	--

203 校園長の他の学校園との兼務の状況							
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)
①他の附属校園長と兼任していない単独の校長である	34	47	53	13	4	37	2
②他の附属校園長と兼務している校園長である	6	11	9	2	0	1	1
無回答	8	5	3	0	0	1	0
計	48	63	65	15	4	39	3

203-1	校園長の常勤化と責任体制について ①常勤の校園長がいる(内部選考) ②常勤の校園長がいる(交流人事) ③大学教員の校園長で常勤としての責任体制がとれている ④大学教員が校園長を併任しており、常勤化について検討している ⑤大学教員が校園長を併任しており、いまのところ常勤化について検討していない ⑥その他
-------	--

203-1 校園長の常勤化と責任体制について							
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)
①常勤の校園長がいる(内部選考)	2	3	1	1	0	1	0
②常勤の校園長がいる(交流人事)	6	10	10	1	0	7	1
③常勤の校園長がいる(内外公募)	0	2	2	1	1	1	0
④大学教員の校園長で常勤としての責任体制がとれている	1	2	1	1	0	2	0
⑤大学教員が校園長を併任しており、常勤化について検討している	20	18	21	1	2	13	1
⑥大学教員が校園長を併任しており、常勤化について検討していない	14	26	29	9	1	14	1
⑦その他	2	0	0	1	0	0	0
⑧無回答	3	2	1	0	0	1	0
計	48	63	65	15	4	39	3

203-2	校園長の常勤化について今年度変更はありましたか。
-------	--------------------------

203-2 校園長の常勤化について今年度変更はありましたか							
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)
あった	3	6	8	1	0	4	0
検討している	10	12	13	0	2	12	1
なかった	34	44	44	14	2	23	2
無回答	1	1	0	0	0	0	0
計	48	63	65	15	4	39	3

203-3	203-2で、「あった」とご回答の学校園は変更点を挙げてください。
-------	-----------------------------------

【幼稚園】

- ・小学校・中学校・特別支援学校の校長が常勤化した。
- ・校園長が常勤化され(交流人事)、統括組織が設置された。
- ・来年度より幼小中の校園長職として、1名採用(公募)するため、すでに募集をかけている。

【小学校】

- ・校長の採用面接を大学が本年度はじめて行った。
- ・今年度から常勤の校長が勤務している。

- ・今年度から、公募により常勤の校長配置。
- ・交流人事の副校長を今年度初より校長に任命した。
- ・交流人事で来ている副校長が、校長になった。それに伴い、大学教員との兼任校長が無くなった。
- ・昨年度まで大学の教員が併任していたが、今年度から交流人事で常勤の校長を配置している。

【中学校】

- ・本年度より、校長が常勤化となった。
- ・2020年度から、常勤校長をおくことになった。公立小学校または公立中学校での校長経験があり、附属小学校と附属中学校を併任することになっている。また、教職大学院に籍を置く。
- ・従来の副校長（交流人事）が、常勤の校長（交流人事）として位置づけられた。
- ・副校長職を廃止し、大学教員が兼任しない常勤の校長を公募により採用した。
- ・大学教員の校長兼任を解き、交流人事による常勤校長と教頭が配置された。
- ・昨年度まで大学教員の併任であったが、今年度から交流人事による常勤となった。
- ・令和3年度より、校長・副校長職が一本化され、交流人事（再雇用）による校長の常勤化が決定した。
- ・これまで大学教員校長と交流人事副校長職だったが、副校長職がなくなり、これまでの副校長が校長職となったことにより、校長が常勤化となった。

【高等学校】

- ・今年度から校長の常勤化が行われた。

【中等教育学校】（記述無し）

【特別支援学校】

- ・これまでは、大学教員が校長となっていたが、今年度から県立特別支援学校（義務籍）の校長が校長職に就いた。それに伴い、これまで義務籍の校長が就いていた副校長の職はなくなった。
- ・次年度、校長が公募されることになった。副校長は、人事交流での配置を継続。
- ・学校勤務の日数が一日増えた。
- ・内外公募により選考した。

【義務教育学校】（記述無し）

204	校長の常勤化と責任体制の構築について、検討内容や課題について挙げてください。
-----	--

【幼稚園】

- ・附属学校部（統括組織）ができて、大学と附属校園を結んでいる。機能している。
- ・附属学校の学級減、人事計画、校園長専任化などについて、大学教員と附属学校副校園長で会議をもっている。
- ・幼稚園で園長が常勤化になっても、事実上1人減になるだけである。現副園長や新教頭の仕事量が増え、保育の質の低下が懸念される。また、統括長をおいても、大学とのパイプは細くなることが懸念される。
- ・大学として、来年度より任期が終わった校園長の常勤化を検討している。
- ・小学校との併任で常勤化することが決定しているが、果たしてこれで常勤と言えるのか。責任体制としては疑問が残る。
- ・常勤化しなくてもよいが責任体制の構築（例えば公立学校における県教委のような）はしてほしい。
- ・週2日の園勤務のため、その2日間に会議や行事が集中する。その他の行事、災害や事故対応の際、園長が不在の場合もよくある。
- ・専任化は教職員の少ない幼稚園にとってはありがたいことだが、そうなったときに副園長職が削減されるならば、逆に教員数減となり、それならば現状のままの兼務園長がいることの方が良い。
- ・現在の園長、副園長の業務内容と、常勤化になった場合の業務内容について、項目を洗い出し棲み分けを文書で示した。大学で各附属学校園の資料が集約され、常勤化への検討材料の一つとなっている。
- ・幼児教育を専門とする大学教員が少ないため、専門的な知見をもっている教員が常勤できる可能性は低い。

- ・実務家教員が、校園長として常勤となる方向を模索している。
- ・具体的には何も動いていない。
- ・大学籍教員以外の校園長では大学との連携・情報共有がしにくくなる点があり課題と思われる。
- ・3校園の兼務による常勤体制が、実効性のある体制として動けるかどうか、まだ分らない。
- ・園長は専任だが、教頭は担任と兼任している。専任教頭を設置すべき。
- ・附属学校園将来構想等検討ワーキンググループを立ち上げ、広く意見を求め検討している。
- ・小、中、特支の校長専任化の検討に伴い、幼稚園長は小学校長との併任という方向性も検討されている。専任校長と言えども二つの組織を統括運営する煩雑さや仕事量の調整等実施にはかなりの検討が必要である。また、学部との連携体制組織作りも合わせて検討が必要である。
- ・具体的な取り組みはない。
- ・単に「常勤」であることが問題ではなく、管理職としての知識や経験、資質・能力の面に於いて、管理職登用試験や相応の研修を経ていなければ、組織・運営、危機管理等の面に於いて、迅速な判断や臨機応変な対応が困難な場合があるのではないかと。何があるかと最後には、最高責任者としての重責を負っていただくのだという認識が必要だと考える。
- ・令和2年度からの園長専任化にむけて、大学と連携を密にして人選や法令の改正等の具体的な準備を行っている。

【小学校】

- ・附属中学校においては、今年度から校長の常勤化を実施。小学校においては、来年度から実施されることが決まっている。
- ・大学との連携を密にしていくが課題である。
- ・大学と附属学校及び公立学校、それぞれへの理解と影響力。(関係性)
- ・併設の中学校が本年度から、交流人事による常勤校長、教頭配置となりました。来年度は、小学校側も交流人事による常勤校長、教頭配置となり、校長については小中兼務1名体制となります。
- ・校長を大学の教員が兼任しているため、大学内の他の教員の情報が集められ、附属校と大学との連携が円滑に進められている。常勤化を進めるなら、大学に関わりのない校長が常勤になることのデメリットも考えておく必要がある。
- ・子供の命を預かる以上、校長の常勤化は当然のことと考える。しかし、これまで校長・副校長・教頭が各1名いたところを、校長・教頭だけになり、1名削減されたため、業務が増加し、危機管理体制が手薄になっている。責任と業務が増えたにもかかわらず、校長の手当は副校長の手当てのままであり、問題である。
- ・校長の常勤化はより良い学校運営を推進していく上では必要である。しかし、常勤化により大学との関係をどう維持するかを検討しなければならない。
- ・本校としては常勤化を望んでいるが、大学は「教育学部の教員自体の人員が足りないこと」、及び、県からの交流人事では「大学のガバナンスが弱くなること」を理由に、難色を示している。
- ・A群：大学教員併任の校長常勤化と、B群：内部の教員から、交流人事、公募による選出の校長常勤化を区別して考えないといけない。B群の場合は、大学との連携をどのようなシステムで担保するかが大きな課題となると考えている。
- ・交流人事による校長の常勤化を検討している。その場合、これまでより1名減になってしまうことは避けたい。
- ・大学と連携するためのパイプ役も担うため、学校を離れる時間が多い。校長としての負担が増している。
- ・附属学校園運営会議を設置した。
- ・2年後を目途に、公立学校長経験者から常勤校長を特任教授の形で雇用することを検討している。
- ・校長と副校長役割分担の明確化。
- ・交流人事の副校長が実質校務を司り、所属職員を監督している。校長常勤化に伴い、副校長が校長となっても特に問題はなく、課題としてあげるとすれば、大学との連携と円滑な人事の構築であろう。
- ・週2回の来校時に見通しをもって綿密な打ち合わせや報告・連絡・相談等を行うようにしている。
- ・支援学校・中学校・小学校は、公募による常勤校長。また、大学教員1名が、幼稚園長と副統括校長を

兼任。さらに、大学教員1名が統括校長として校園全体を束ね、学部との連携を図っている。

- ・人事交流をしている教育委員会との調整が必要となり、それを誰がいつ、どのようにするかを検討事項である。
- ・附属学校の改革に伴って、学校規模や組織体制等を検討中。
- ・併任ではなく、常勤化するためには、大学の職員か、人事交流の副校長を校長にするのかを検討している。
- ・大学の中に附属学校部を新たに設置し、附属学校部長1名、統括長2名、専門員1名を新たに置いた。
- ・新組織（附属学校部）を大学内に立ち上げた。
- ・令和2年度から再雇用の副校長を採用し、令和3年度からその者が校長になる。
- ・大学と検討し、県や政令市教委と協議中です。
- ・附属改革WTにおいて、責任体制の構築も含め、校園長の常勤化について検討している。
- ・大学との連携のあり方。
- ・人事交流で配置された校長は、主に学校全般の運営や経営を行い、新たに設置した「統括」が大学のガバナンス的業務を担っている。

【中学校】

- ・常勤化が望ましいが、大学人事案件なので、人的・予算的な措置がないと難しい。
- ・日々の課題が多様化しており、校長の常勤化も対応策の一つとも考えられる。しかしながら、附属学校の豊かな知性の部分を、各分野のスペシャリストである教授が校長として担っている部分は附属学校として欠くことができないように思う。研究を発信する学校の校長は、研究者であることは大切という立場から考えると、常勤であることを優先するべきかは疑問である。
- ・校長として勤務する大学教授がもっているゼミや授業の扱いをどうするかが課題である。
- ・令和2年度より副校長を廃止し、校長の常勤化を予定している。
- ・校長を常勤化した場合の副校長の職の位置づけ、現在は県の交流人事で校長職として派遣されているが、校長が常勤化すると職の分業が更に難しくなる。長野県は人事を校長会で行っており、大学職員の常勤校長では対応できない。副校長の校長へのスライドを申し出ているが大学側と意見が合わない。
- ・人選。併任する2校の行事予定調整をはじめとする学校運営見直し。
- ・附属学校の運営は、全学、学部、附属学校園の運営組織が一体的かつ系統性を保って運営されている。
- ・平成32年度から常勤化、小学校との兼務の方向で学部が検討中。
- ・大学の教員を4校園を統括する統括校長として残した。その結果、各校園での決済の一切は校長が、大学との連携については統括校を通して行うことで運営がスムーズに行われている。
- ・世界や国の動向についての研究、大学他学部、教育学部、県教委との連携を踏まえて校務をつかさどる校長、県教委や地教委、校長会との連携を踏まえ校務をつかさどる副校長が連携し、ビジョンを形成しカリキュラムマネジメントする。
- ・各学校園の課題の解決や支援のために、大学に附属学校部を新たに設置し、教育委員会での指導主事にあたる「専門員（附属学校指導）」を交流人事により配置した。
- ・交流人事で配置されている副校長が令和2年度から大学の特任教授となって「校長の常勤化」がされているとの状況をつくる計画である。これまで大学の教員が併任して校長として配置されていたため大学との連携が円滑に進んでいたが、前述の体制では大学との連携が弱くなることが危惧される。
- ・交流人事（再雇用）による校長の常勤化により、大学との連携が弱くなってしまう懸念がある。
- ・校長を常勤化するには学内の校長選考規程を変更する必要があるが、学部長がその必要性を感じていない。
- ・現状では常勤化をしていないとしても、校長が最大限校内に留まり、巡回視察なども行い、校長としての指導力を発揮できるようにしている。
- ・校長の附属勤務時間の増加と、大学授業の制限。
- ・附属学校園を学部附属から大学附属にするかもしれないという動きと連動する形で検討中である。
- ・本校の場合、学校運営は主に副校長（県との交流人事）が行っている。校長は大学とのパイプ役であり、学校運営上問題があれば校長を通して大学に伝え、対応してもらっている。現状特に困っていることはない。

- ・《問題や課題》大学教員が兼ねる場合は、大学業務とのかね合い。専任とする場合は定数増による予算措置とのかね合い。
- ・本校園は、全国で最も早く平成20年から交流人事による常勤の校長（専任校長）となっており、問題なく機能している。
- ・来年度より附属小と中の中で一人の常勤校長になることが決定しているが、人選については明らかにされていない。常勤化した時にどのような役割分担になるのかが目下の課題である。
- ・常勤校長は是非とも必要だと思うが、人件費等の関係で、人を増やすことになる案を大学が認めるのは難しそうに思う。また、安易にも複数校園を併任する案があるようだが、つとめをしっかりと果たそうとするならば併任は不可能であると思う。
- ・附属学校としては、大学教員の校長併任が大学と附属を適切な関係で保っていると考えている。
- ・6人の校園長の常勤化に伴い、附属学校部が設立され、部長が副学長、統括長2名が、元校長（教授）が兼任し、教育委員会できな機能をもつことで、6校園の危機管理や情報共有がムーズになった。
- ・常勤校長となった場合の、校長の位置づけ。（役割分担やその仕事の明確化など）
- ・大学と附属学校園との距離も近く、ある程度、校長の即応体制をとることができている。
- ・常勤化をしていないため分からない。

【高等学校】

- ・学校経営方針をHPに公表している。
- ・金沢大学では、常勤5校園長が各校園における責任者となり、大学教員である統括長が5校園の統括責任者となっている。
- ・附属学校としては、大学教員の校長併任が大学と附属を適切な関係で保っていると考えている。
- ・附属学校改革検討専門部会（大学の）であり方を検討している。

【中等教育学校】

- ・校長、副校長による毎日のミーティング、事務長を含めた週1日の四者会議の実施。常勤化は果たしたが、校内の権限委譲といった体制整備が途上にある。
- ・学長への要望書を提出している。

【特別支援学校】

- ・令和2年度から附属小中学校、特別支援学校のそれぞれにおいて校長の常勤化を図る。責任体制については、今年度から附属学校部を新設し、ガバナンス強化と附属が抱える課題の解決に向けた支援を行うとともにその責任の所在を明確にした。
- ・他の附属学校園との責任体制の整備に関する共通理解を図りながら取り組む必要がある。
- ・校長を常勤化するには、県との交流人事で校長を配置するとともに、教頭を配置しないと学校運営が厳しい。人件費は本来大学法人の割合という扱いなので、大学法人が負担するのが筋だがその予算確保が難しい。かといって、割合なのに県費で給与を負担することを県が受け入れることは難しいと思う。
- ・校長公募、常勤化について、大学から何の説明もない。現在の校長（大学教授・非常勤）にも詳細の説明がされなかった。
- ・校長が大学教員ではなくなった場合の大学との円滑な連携の維持が課題である。今後の布石となるのか、校長の任期3年が1年（但し再任を妨げない）に変更となった。
- ・学校経営課題への対応を進めるための体制づくりを強化する必要性がある。
- ・校長が常勤化することが望ましいが、教員の削減につながる方向で進んでいるため、教育力の低下につながる恐れがある。また、県との人事に関わる調整が必要となる。
- ・令和3年度から校長の常勤化を導入する予定である。現在、そのための体制整備（統括長、常勤校長の業務分担の検討を含む）を行っているところである。
- ・校長の常勤化について大学内では、常勤後の附属校園執行体制案や管轄体制について検討を始めている。
- ・常勤化により学校経営や教職員の管理については充実してきているが、大学との連携については、さらに積極的に取り組んでいく必要を感じている。
- ・検討委員会が設置され、意見聴取が行われた。
- ・大学の教員が併任していることで、大学との連携が図りやすい状況である。課題は認められないため、校長の常勤化については検討していない。

- ・責任体制は現在も明確であるが、常勤化の体制及び移行時期を検討中。
- ・大学との連携強化のため、常勤化でなく併任がよいと判断している、責任体制については校長と連絡連携を密にとり、副校長・校内教頭が日常の学校管理を担っている。
- ・校長の任期終了後、常勤校長に移行予定。
- ・県教委との交流人事により校長を配置し常勤化することを検討している。その場合に大学との連携や人員の確保が課題である。
- ・北海道内の附属学校の一部で常勤化が実現しているが、全ての附属学校にまでは至っていない。
- ・校長の公募が行われた。

【義務教育学校】

- ・今年度より義務教育学校となったが、前期・後期で始業式や終業式が異なるなど、校長の負担が大きい。附属幼稚園の園長も兼務のため、一人ですべてを掌握するのは厳しい状況にある。そのため、附属学校部長が大学側の責任者として存在し、校長と連携して運営にあたっている。
- ・来年度より校長の専任化・常勤化が行われるが、副校長との役割分担が不明のまま進められている。今後、校長と副校長がどのように連携をとり学校運営をしていくとよいか検討していかなければならない。

210 教員についてお尋ねします

216 教職員数やその配置等について、問題や課題、具体的な取り組みがあれば挙げてください。

【幼稚園】

- ・特別に配慮を要する子どもに対応するための職員がいない。
- ・教員の絶対数が少ない。常時幼稚園にいる常勤は、副園長・担任・養護教諭であるが、副園長は社会的使命も有り、園外の仕事も増えており、管理職が誰もいない状態であることもある。緊急事態が起こった場合、担任が何かで保育できない場合を考えると、クラスを持たない主任レベルの常勤の教諭がいることが望ましい。
- ・園児の人数が減っているが、手のかかる支援の必要な園児もいるため非常勤教師（副担任）の人数を維持したいと思っている。現在は理解を示してくれているが。
- ・特別な配慮が必要な園児が多い時は教員数が足りないので、支援員の配置を要望している。
- ・教頭が担任を兼任しており、職務の負担が大きい。
- ・県との交流人事（副園長を含む）4人、後援会雇用2人、非常勤職員2人という3パターンの採用形態があり、時間や給与で格差が生まれ、後任探しに苦慮している。
- ・教員数(含非常勤)が少ないです。また、非常勤の時間も短いです。財政的裏付けがあれば、保育を充実させることが出来ます。
- ・5人の担任のうち、3人は小学校との異校種の交流で来ている先生方なので、幼児教育の専門性に不足している。
- ・若手教員の増加により、モデルやミドルリーダーがいない。
- ・学級数が5で、4人の教諭と1人の非常勤講師で担任をしている。また、5歳児2学級については、教頭が2学級の副担任をしている。教諭1人、非常勤講師1人が増員されたり、非常勤講師の勤務時間がせめてあと1時間長ければ研修等や保育が充実できると思う。
- ・2013に書いたように、大学独自採用教員の補充ができない状態であり、この先独自教員の定年退職に伴い、さらに任期付教員で補充するならば、より他の教員への負担増が予想される。また、先進的教育研究を行うという附属学校に課せられた使命を果たすことも、難しくなってくるのではないかと。
- ・園長常勤化になり、教頭がクラス担任という状況なので、教員数が1人減になった。園長は、副園長（教頭）＋園長業務を行わざるを得ない状況になった。
- ・現在、養護教諭の勤務時間が保育時間のみとなっているため、大幅な超過勤務にならざるを得ない状況

である。養護教諭の勤務時間、在園時間及び業務内容について資料を作成し、雇用時間の拡大を大学に要求する予定である。

- ・クラス減に伴って職員が減員となったので、幼稚園応援ボランティア組織を立ち上げ、手の足りないところを補ってもらっている。
- ・産休・育休、病休の職員が出た時に代替を探すのが大変である。
- ・主幹教諭が配置されたが、担任を持っているため（人員増がされないため）、結果的に負担増となっており、管理職・主幹ともに仕事の分担ができにくい面がある。
- ・無償化対応、預かり保育等、業務が増加する中、事務的な保護者対応も含めて教員の負担が増えている。
- ・幼稚園免許を所有している「保育補助者」が集まらない。
- ・幼児という小さな子どもたちの教育ということで、以前に比べ生活習慣の自律や経験の不足等様々手のかかる状況がある。教職員には担任外がないので、常にフル稼働状態で休みを取るのもなかなか難しさがある。
- ・教務主任や研究主任が学級担任をしているため、多忙である。
- ・県との交流人事（小学校教諭2名）市との交流人事（幼稚園教諭2名）大学雇用2名で担任している。現在とてもバランスが良いが、市とは協定も無いので、打ち切られる可能性がある。また、大学雇用も、任期付きや臨時講師であり、安定した人材が一人も配置できない。
- ・3学級の小さな園であり、分掌等で個々の負担が大きく、主幹教諭の配置が必要であるが、実現の見通しはない。

【小学校】

- ・若い女性教員については、出産、育児を気兼ねなくできるよう、学級担任ではなく専科教員を担当してもらう。
- ・交流人事による配置のため、基本的に本校勤務年数が3～5年で異動が生じる。年によっては大幅な異動もあり、落ち着かない場合もある。
- ・非常勤講師を若干数、雇用しているものの、昨今、その確保が難しくなっている。
- ・教職員の年齢構成の歪さが課題である。今後の管理職育成を含めて、担任以外にもより充実した人材育成の流れやシステムを検討する必要がある。
- ・英語の専科を配置したいところだが、予算等がないのか配置されない。
- ・小中一貫校としての取組をスタートしていますが、小中教員の相互乗り入れをするには、教員数が足りないのが現状です。
- ・常勤事務が欠員となっており、非常勤職員1名で事務を担っている。学校運営に支障が出る恐れがある。
- ・小学校では、新学習指導要領実施に向け授業時間数が増えるうえ、特別支援を要する児童が増加しているにもかかわらず、教員定数ぎりぎりの人数であるため、教員は疲弊している。教科担任制を考えるにも、教員数が少なく時間割が作れない。教職員定数の見直しが急務である。
- ・発達障害等の課題をもっている児童が増加している中で、専門性を持ち合わせた教職員の増加が必要である。
- ・外国語教育の担当教員を増員したいが、附属の人員について、現状より増やせないとの意向が大学にあり、実現できない。
- ・学級担任以外の教科専科を増やす取り組みを考えている。
- ・加配に向けて予算付けしていると報道ではよく聞くが、その分の予算が附属に回ってきているとは思えない。
- ・研究校であるにもかかわらず、専門教科の人数が減ることになり、教科毎の研究が個人研究のようになってしまう危険がある。
- ・（課題）中学校では当たり前の職としてある生徒指導専任もしくは特別支援コーディネーターを、小学校でも配置すること。
- ・主幹教諭が1人しかいないため、組織が脆弱である。
- ・外国語や情報教育の専科教員を配置したいが予算の都合上難しい。
- ・大学採用職員の配置。在職期間の明確化。
- ・公立校に配置されるいわゆる加配がなく、配慮を要する児童や少人数指導等の人的配置を望む。

- ・平成30年度から3年間で正規教員が5名減となり、学校運営上、非常に課題が多い。
- ・家庭科は非常勤講師を当てるなど研究や教育実習の指導で難しさが生じており、教員数は決して十分とは言えない状況にある。
- ・産休・育休の代理の教員を捜すのが難しい。また、代理の教員のため、研究まで依頼できない。代理の教員が定年を過ぎているため、他の教員に分掌関係の仕事の負担がかかっている。
- ・情報教育を専門的に担当し、プログラミング教育を研究する教職員がほしい。
- ・担任以外の教員が減り、急な病欠などや、教職大学院の教諭が演習等で学級を空けるときの補充ができない。
- ・大学は加配がない。校長が大学から来ないことで実質－1になる。
- ・公立学校のように特別支援担当の加配がなく、教員数が不足している。
- ・英語教員の補充を大学にお願いしたい。
- ・第1学年の学級数が通常2のところ、本校では少人数対応（過去の研究）のため3学級となっている。そのため、補助教員がおらず、運営に支障が出る場合がある。
- ・多様化する児童への教員加配等の人的配置の充実。
- ・働き方改革を更に推し進めるには、教職員数を増やす必要がある。

【中学校】

- ・教員定数が少なくなっていて、教科担当を非常勤講師でまかなっている。定数増を要望しても実現が難しい。
- ・再雇用の制度の下、経験年数の山がアンバランスで、ミドルリーダーの育成が急がれる。
- ・本校は技術科の本務者がいなく、非常勤講師で対応している。
- ・定員が1名減の状態が長く続いている。大学（附属学校教育局）に増員を要求している。
- ・来年度以降に教職員数の削減が計画されているようであるが、個々への業務の負担増が予想され、働き方改革の推進との兼ね合いで難しい時期になっている。
- ・教科によって確保が難しい場合がある。（本年度は家庭科が欠員）
- ・教育委員会との人事交流が正常に機能しておらず、専任教員が不足している。期限付き常勤講師や非常勤で賄わねばならない状況にある。
- ・学校規模に対する職員数は少なく40人学級で個別の対応に課題が有るが、大学の特任教諭の加配により、学年主任を担任から外し事業の持ち時間を減らすなどして対応している。
- ・課題：附属学校として特有の職務を全うできる人材の確保。
- ・主幹教諭が校内で1人しかおらず組織の脆弱性が、否めない状況にある。
- ・業務の質・量に見合う人員配置がなされていない。
- ・学習指導や生徒指導等の加配がないため、人数が不足し、業務の量が多い。
- ・多くの教科の担当教員が1名であり、教育研究・教育実習指導の蓄積や共有が困難である。
- ・非常勤講師に頼っている実態があるが、近年は公立の教員に大量採用されており、人員確保が難しい。
- ・教員の中には、教科間の授業時数の差により、不公平感を抱いている者がいるが、校務分掌などで十分に調整することができていない。また公立のような加配教員もいないので、教員の負担感は全体的に大きい。
- ・非常勤講師等が不足しているため、本務教員の負担が大きくなっている。
- ・大学から配置される教員数が国の定数どおりであり、教育研究校でありながら、非常勤講師も多い実情がある。
- ・主幹後補充教員、美術コーディネーター、理数コーディネーター、司書教諭の配置。
- ・社会科の専任教員は2名だが、教員への負担を考えると、3名が望ましい。
- ・大学から非常勤教員の4割削減を求められているが、養護教諭補助やICT支援など、必要となる部署はむしろ増えているので、削減に応じることが難しい。
- ・道教委との円滑な人事交流の実施。
- ・《問題や課題》都道府県教育委員会との人事交流を行っているが、希望者・適任者探しが難しい。
- ・これまでは、附属学校の役割の遂行のため、理解ある保護者と一定の室の生徒に支えられた最低限の教員定数であると考えている。しかしながら、社会の状況が大きく変わる中、附属学校の教員定数や支援

員などの加配措置など、今は附属学校だけ現状と乖離している。

- ・近隣の同規模の学校に比べて、5人～6人、教員数が少ないので、大学に教育実習や研究活動に対する加配を1名でも追加してもらえるように希望しているが、予算的に難しいので、県教委の人材育成に関する協力関係を進める中で、交流人事の方で1名でも正規教員の配置を追加してもらえないか、交渉していく予定である。
- ・教職員数の増減はないのだが、必ず非常勤講師を2、3名必要とする体制になっており、ここ最近はその非常勤講師を見つけることが大変難しくなっている。
- ・初任2校目として赴任してきた若い教員が多く、学級経営・生徒指導力の面で課題がある。教師集団として、バランスのとれた構成となっていない。
- ・人を増やすことが最大の働き方改革である。
- ・2年程度の短期間での交流人事、1年単位の有期雇用、再雇用などの割合が増え、多くの教員は業務負担が激増している。
- ・生徒・保護者の多様なニーズに応えたり、大学との協力・連携（大学での講義や教育実習生指導など）に応えるには、教職員が足りない。→令和2年度入学生から設置部以外の部活動大会への参加は認めないこととした。
- ・大学採用の人事時期が交流人事決定後でないと動けない状況になっており、思い通りの人材が確保できない。教科、科目によっては、大変困難な状況が生じたり、ひどいときには常勤講師の任期付採用や時間講師で賄わざるを得ない状況が生じている。
- ・スクールカウンセラーの拡充、学校司書、学校システムエンジニア等の配置が望まれる。
- ・今後予想される学級減による職員定員の減少。
- ・欠員が出た場合、次にどの教科を補充するかで、校内での合意形成が難しい。
- ・定員が1名減の状態が長く続いている。大学（附属学校教育局）に増員を要求している。

【高等学校】

- ・定員が1名減の状態が長く続いている。大学（附属学校教育局）に増員を要求している。
- ・学校規模に対し養護教諭専任1名は少ない。再雇用で職員の平均年齢が上がって行く心配がある。
- ・教員も不足しているが、事務職員の不足・当該付属の意向を反映しない配置転換などが課題であり、教員でなくてもできる仕事の事務への移管が進まない。
- ・県立学校との交流人事が、順調に行われているとはいえない。
- ・2年程度の短期間での交流人事、1年単位の有期雇用、再雇用などの割合が増え、多くの教員は業務負担が激増している。
- ・再雇用教員が増える一方、交流人事で異動してくる教員が30代前半であるため、年齢構成が2極化している。
- ・学校規模が小さいので、家庭科や情報、芸術で専任教員が置けていない。
- ・IBDPの実施のための時間数が予想を超えて多く、教員数が不足している。
- ・大学採用の人事時期が交流人事決定後でないと動けない状況になっており、思い通りの人材が確保できない。教科、科目によっては、大変困難な状況が生じたり、ひどいときには常勤講師の任期付採用や時間講師で賄わざるを得ない状況が生じている。

【中等教育学校】

- ・6学年各3クラス、生徒数720名、教員数41名に学校にもかかわらず、事務職員が4名しかいないため、事務職員の業務負担が大きく業務が滞りがちになっている。

【特別支援学校】

- ・教員定数に捉われず、個に応じた指導のために弾力的な人員の配置を希望する。
- ・教員不足のため、研修代員、産休・育休代員の確保をはじめ、育児短時間勤務などの時間補充教員の確保も難しい状況にあり、教員定数より少ない状態での対応を余儀なくされている。
- ・男女比、保有免許、定数増加といった現場のニーズが解決され得ないことが課題である。
- ・国立大学法人となってから、職員採用は県との人事交流になり、優秀な人材の確保が難しくなりつつある。
- ・管理職以外に担任を持たない常勤教諭がいないので、各学部の運営が非常に厳しいのが現状である。年次有給休暇の取得もままならず、体調が悪くても出勤している職員も多い。人的配置を増やすことが課

題である。

- ・特別支援教育コーディネーターを専任で配置したい。養護教諭が1名しかいないので、非常勤でもよいのもう一人いるとよい。
- ・昨年度の教員構成（県立特別支援学校籍の教員10名・小中学校籍の教員13名）について、交流人事により調整し、今年度は県立特別支援学校籍の教員12名・小中学校籍の教員13名とし、人材上の専門性の向上を図った。
- ・ほとんどの教員が交流人事による移動のため教科や性別の調整が難しい面がある。大学採用の教員については研修を積む機会が限られてしまい、視野を広げる機会が乏しい。
- ・特別支援教育のセンター的機能への対応件数が増加していることから、今年度、特別支援教育コーディネーターを3名指名して対応しているが、実際に外部支援に出かけられる教員が限られていることから、専任で対応できる教員を置けるよう増員が望まれる。
- ・正規教員25名（校長、副校長除く）、期限付き講師2名、非常勤講師4名の配置であるが、産育休、病休の代替講師を探すことが困難である。免許の期限が切れている、或いは休眠状態の免許取得者を探して、免許更新講習を受けてもらい、着任してもらっている状況である。
- ・県立の特別支援学校と比較すると、十分な職員配置とはいえない。特に特別支援教育コーディネーターは、巡回相談等で外に出ることが多くなるので、その代替にあたる加配教員の配置をお願いしたい。
- ・特別支援学校ではチーム・ティーチング（TT）による指導を中心にしており、教員の空き時間の確保が難しい現状にあることから、教員増と、専門性のある教員の育成が必要と考えている。
- ・代替（産休、育休、病休）教員がみつからない。
- ・県立学校より少ない配置数である。教員が病休等の際に、職員体制に不安がある。
- ・障害の重度・重複の児童生徒を受け入れているので、重度加配を付けた教員数にして欲しい。
- ・交流人事による教員配置のため、県教委、市教委との協力や連携が更に必要。
- ・正規の教員以外に非常勤講師や支援員等の配置がなく、限られた人員で教育活動に取り組んでいる。全ての教員が複数業務を兼ねており、負担感が大きい。当然、業務削減、学校行事の見直しを図るが、人員増が必要。
- ・附属学校への人事交流の目的、役割等が教育委員会担当者や各学校管理職、教職員に十分に伝わっていない。北海道教育委員会との人事協議の実施。
- ・教員数を増やしてほしいところであるが、難しいようである。
- ・児童生徒一人あたりの教職員数が公立学校に比べて少ない。
- ・現在の配置数であると、日中の空き時間が取れないため、業務はすべて放課後からとなる。

【義務教育学校】

- ・加配教員がいないため、生徒指導上の問題が多くなると、教員の本来の業務に支障が生じる。
- ・教職員数の数が少なく、一人一人の教職員に負担をかけている。
- ・義務教育学校へ移行したことにより、前期課程高学年より教科担任制を導入しているが、教員定数増が認められない。

220	スクールカウンセラー・教育相談員等の配置について
221	スクールカウンセラーを配置していますか。

221 スクールカウンセラーの配置								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計
①配置している	20	59	65	15	4	17	3	183
②要望または検討中	2	0	0	0	0	2	0	4
③配置していない	26	4	0	0	0	20	0	50
回答なし	0	0	0	0	0	0	0	0
計	48	63	65	15	4	39	3	237

221 (①配置している校園) スクールカウンセラーの回数／週								
	幼稚園 (20/48)	小学校 (59/63)	中学校 (65/65)	高等学校 (15/15)	中等教育 学校(4/4)	特別支援 学 校(17/39)	義務教育 学校(3/3)	計
週0.25回	2	1	2	0	0	2	0	7
週0.5回	2	6	2	0	0	0	0	10
週1回～週2回	0	0	1	0	0	0	0	1
週1回	9	35	39	7	1	9	2	102
週1.25回	0	0	0	1	0	0	0	1
週1.5回	0	0	4	1	0	0	0	5
週2回	1	10	8	3	1	0	1	24
週3回	0	2	3	1	2	0	0	8
週4回	0	1	1	1	0	0	0	3
週5回	0	0	1	0	0	0	0	1
月1回	3	0	0	0	0	2	0	5
年1回	0	0	0	0	0	0	0	0
年9回	0	0	0	0	0	1	0	1
年20回	1	0	0	0	0	0	0	1
必要なとき	0	0	0	0	0	0	0	0
不定期	1	0	0	1	0	1	0	3
回答なし	1	4	4	0	0	2	0	11
計	20	59	65	15	4	17	3	183

221 (①配置している校園) スクールカウンセラーの財源								
	幼稚園 (20/48)	小学校 (59/63)	中学校 (65/65)	高等学校 (15/15)	中等教育 学校(4/4)	特別支援学 校(17/39)	義務教育 学校(3/3)	計 (183/237)
①運営費交付金	12	38	45	11	1	14	0	121
②後援会費・委任経理金等	2	6	7	1	2	0	0	18
③その他	4	8	9	3	0	3	3	30
③-1教育学部の非常勤講師費	—	3	2	—	—	—	—	5
③-2学部長裁量経費	—	—	0	—	—	—	—	0
③-3大学の経費	2	3	2	—	—	2	2	11
③-4補助金	—	—	1	—	—	—	—	1
③-5大学の先生・職員が担当	—	—	1	—	—	1	—	2
③-6学長裁量経費	—	—	—	—	—	—	—	0
③-7文科省等カウンセラー費特別予算等	—	2	2	—	—	—	—	4
③-8校費	1	—	—	—	—	—	—	1
③-9附属共通経費	1	—	—	—	—	—	—	1
③-10無回答	—	—	1	—	—	—	1	2
①と②	2	4	2	0	1	0	0	9
未記入	0	3	2	0	0	0	0	5
計	20	59	65	15	4	17	3	183

222	特別支援教育支援員を配置していますか。
-----	---------------------

222 特別支援教育支援員の配置								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援学 校(39)	義務教育 学校(3)	計
①配置している	12	25	10	1	1	3	1	53
②要望または検討中	6	2	4	0	0	0	0	12
③配置していない	29	36	51	14	3	33	2	168
回答なし	1	0	0	0	0	3	0	4
計	48	63	65	15	4	39	3	237

222 (①配置している校園) 特別支援教育支援員の回数／週								
	幼稚園 (12/48)	小学校 (25/63)	中学校 (10/65)	高等学校 (1/15)	中等教育 学校(1/4)	特別支援学 校(3/39)	義務教育 学校(1/3)	計 (53/237)
週1回	0	2	2	0	0	0	0	4
週2回	4	1	0	0	0	0	0	5
週3回	3	0	0	0	0	0	0	3
週3～4回	1	0	0	0	0	0	0	1
週4回	0	0	2	0	0	0	0	2
週5回	4	22	5	0	0	3	0	34
無回答	0	0	1	1	1	0	1	4
計	12	25	10	1	1	3	1	53

222 (①配置している校園) 特別支援教育支援員の財源								
	幼稚園 (12/48)	小学校 (25/63)	中学校 (10/65)	高等学校 (1/15)	中等教育 学校(1/4)	特別支援 学 校(3/39)	義務教育 学校(1/3)	計 (53/237)
①運営費交付金	7	14	6	1	1	2	1	32
②後援会費・委任経理金等	2	1	0	0	0	1	0	4
③その他	3	4	3	0	0	0	0	10
③-1学部長裁量経費	—	—	—	—	—	—	—	0
③-2教育学部長裁量経費	—	1	—	—	—	—	—	1
③-3大学の経費	3	3	2	—	—	—	—	8
③-4受託授業費	—	—	—	—	—	—	—	0
③-5文科省等指定経費	—	—	—	—	—	—	—	0
③-6教員が兼務	—	—	—	—	—	—	—	0
①と②	0	4	1	0	0	0	0	5
②と③	0	1	0	0	0	0	0	1
未記入	0	1	0	0	0	0	0	1
計	12	25	10	1	1	3	1	53

223	スクールソーシャルワーカーを配置していますか。
-----	-------------------------

223 スクールソーシャルワーカーの配置								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学 校(39)	義務教育 学校(3)	計
①配置している	2	8	4	0	0	2	0	16
②要望または検討中	0	4	4	1	1	0	1	11
③配置していない	45	51	57	14	3	35	2	207
回答なし	1	0	0	0	0	2	0	3
計	48	63	65	15	4	39	3	237

223 (①配置している校園) スクールソーシャルワーカー回数／週								
	幼稚園 (2/48)	小学校 (8/63)	中学校 (4/65)	高等学校 (0/15)	中等教育 学校(0/4)	特別支援 学 校(2/39)	義務教育 学校(0/3)	計 (16/237)
週0.5回	0	1	0	0	0	0	0	1
週1回	0	6	3	0	0	1	0	10
週2回	0	0	0	0	0	0	0	0
週3回	0	1	0	0	0	0	0	1
随時	1	0	0	0	0	0	0	1
不定期	1	0	1	0	0	1	0	3
計	2	8	4	0	0	2	0	16

223 (①配置している校園) スクールソーシャルワーカーの財源								
	幼稚園 (2/48)	小学校 (8/63)	中学校 (4/65)	高等学校 (0/15)	中等教育 学校(0/4)	特別支援学 校(2/39)	義務教育 学校(0/3)	計 (16/237)
①運営費交付金	2	5	2	0	0	1	0	10
②後援会費・委任経理金等	0	1	1	0	0	0	0	2
③その他	0	2	1	0	0	1	0	4
③-1教育学部長裁量経費	—	—	—	—	—	—	—	0
③-2大学の経費	—	1	1	—	—	1	—	3
③-3学校運営費	—	1	—	—	—	—	—	1
未記入	0	0	0	0	0	0	0	0
計	2	8	5	0	0	3	0	16

300	人事交流等について
301	教諭はどのように採用されていますか。

301 教諭の採用について								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援学 校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
①全員が大学雇用の教諭	5	2	7	5	1	1	0	21
②大学雇用の教諭が多い	13	6	3	4	3	2	0	31
③大学雇用と交流人事はほぼ同数	5	1	2	2	0	1	0	11
④交流人事による教諭が多い	9	19	13	4	0	16	3	64
⑤全員が交流人事による教諭	16	35	40	0	0	19	0	110
回答なし	0	0	0	0	0	0	0	0
計	48	63	65	15	4	39	3	237

302	大学採用の場合の採用方法の概要を示して下さい。
-----	-------------------------

【幼稚園】

- ・公募により採用する。(複数回答あり)
- ・書類選考, 一次試験では集団面接, 二次試験では個人面接, 模擬保育。
- ・大学教員と附属教員で選考委員を組織し, 公募により, 書類選考・面接・実技などによって選考している。
- ・公募し, 実技と面接をして選考している。
- ・公募を行ったうえで採用試験を実施する。
- ・後援会雇用, 非常勤職員。
- ・大学採用が1名おり, その採用は, 当初非常勤で採用し, 担任の欠員が出た時点で採用されたと聞いています。(30年ぐらい前)大学採用が退職後は, 大学採用が1名採用されるのかは未定です。
- ・公募による選考・採用。
- ・公募(h p。ハローワーク)後, 課題レポート提出, 面接。
- ・大学HP 公募→1次(書類)審査→2次(面接・模擬保育)選考。
- ・独自採用教員と任期付教員。
- ・公募を行い, 履歴書, 面接, 小論文で採用を決定していたが, 今後は人事交流による採用を行っていくために教育委員会に依頼中である。
- ・公募を行い, 応募者の選考を書類及び面接で実施した。

- ・大学運営会議で公募申請が許可された後、大学ホームページに公募を掲載。園内の推薦委員会で選考実施後、採用候補者を附属学校担当副学長が主催する附属学校運営会議に推薦する。附属学校運営会議で審議の上、採用の可否を決定し大学に報告し、大学が最終決定するシステムを採用している。
- ・履歴書をもとにした応募者に対する面接。
- ・今は行っていない。
- ・任期付きや臨時なので、園長の推薦である。
- ・本園の現状の大学雇用は、期限付教諭です。関係各所から情報を収集し、幼児教育の専門的なスキルを身に付けた優秀な人材を探して、期限付（毎年更新、最長は原則5年）で採用している。

【小学校】

- ・公募により採用する。（複数回答あり）
- ・公募への応募。書類選考合格になった人が学校で面接、模擬授業を行う。採用候補者を附属学校運営会議で選考する。
- ・基本的には交流人事による教員であるが、代替等の臨時採用教員については、大学雇用となっている。
- ・附属学校部長、関係する校長、副校園長により面接や諮問を行い採用試験を行う。
- ・大学採用の枠が決まっており、空きがあれば、大学に要望を出し、採用の手続きを進めてもらっています。採用方法は、書類選考、面接、模擬授業です。
- ・公募による書類選考と面接・模擬授業。／書類選考、面接／大学が募集をかける。／公示による。
- ・大学より募集を行い、附属学校管理職と大学との書類選考と面接・模擬授業。
- ・任期付常勤教諭（臨採）、教諭補助員（任期付 教員免許不問）、栄養教諭（完全な大学雇用）。
- ・大学教員と附属教員で人事委員会を構成し、公募して応募者を書類選考と面接(模擬授業を含む)で1名を学長に推薦し、学長決済で決定する。
- ・公募による書類審査と面接を行い採用を決めている。
- ・教員候補者選考委員会を設置し、選考を行う。常勤教員としての実務経験3年以上・専修免許状または1種免許状取得者（可能な限り専修免許状取得者が望ましい。）採用後において附属学校間の異動があることを周知の上選考する。
- ・公募による選考（1次選考：書類審査、2次選考：模擬授業及び面接）
- ・ホームページ等で公募し、書類審査が通った場合は、大学関係者を入れての面接を実施し採用している。
- ・選考委員会で原案を作成し、運営委員会、運営部会を経て、公募し、選考している。

【中学校】

- ・公募により採用する。（複数回答あり）
- ・大学のホームページで公募。
- ・公募を行い、最終的には附属学校運営委員会にて決定される。
- ・公募し、管理職との面接により決定している。
- ・任期付常勤教諭として、1年ごとに契約更新。
- ・年次計画をもとに、公募。書類選考の後、面接による最終選考。面接には模擬授業の実施をふくむ。
- ・養護教諭。
- ・現在、大学採用は凍結されている。
- ・全国公募。一次選考：書類選考。二次選考：小論文、模擬授業、面接。その後、いくつかの会議を経て学長決裁。
- ・校内の推薦委員会で採用候補者を選考し、大学の運営委員会において決定されます。
- ・公募し、面接などの選考を行う。／公募。書類選考と、模擬授業・面接。
- ・交流人事による本務教員を採用できなかったため、大学雇用の常勤職員を採用している。
- ・本学を卒業予定の者の中から、大学より推薦してもらい、採用している。
- ・校長を委員長とする選考委員会で選考し、広島大学附属学校校園長会議での承認を得て決定される。
- ・公募を行い、大学と附属の教員で構成した選考委員会を開き、規定に基づいて選考作業を行って裁可を仰ぐ。
- ・欠員が生じた場合、公募を行う。／ない。

- ・一般公募（書類選考、模擬授業、面接）、面接者（学部長、校長、副校長、主幹教諭、該当教科主任）
【高等学校】

- ・公募により採用する。（複数回答あり）
- ・一般公募（書類選考、模擬授業、面接）、面接者（学部長、校長、副校長、主幹教諭、該当教科主任）
- ・校内選考の上、大学の選考会議で承認が必要。
- ・学校において公募・選考を行い、附属学校教育局の附属学校教員選考委員会の最終審査を経て決まる。
- ・現在、大学採用は行われていない。
- ・公募による場合と公募によらない場合がアル。
- ・公募（書類、筆記、面接等）
- ・全国公募。一次選考（書類審査）、二次選考（模擬授業・面接）の結果を踏まえ、校内選考委員会が原案を作成し、附属学校園運営委員会の承認を経て決定する。
- ・校長を委員長とする選考委員会で選考し、広島大学附属学校校園長会議での承認を得て決定される。
- ・8月に公募し、9月に書類選考（1次）、10月に2次選考（模擬授業、面接）。
- ・8月ごろ公募をかけ、9～11月にかけて1次選考（書類審査）、2次選考（模擬授業等による教科指導の審査と、面接）を行う。
- ・配置要望書を大学に提出。公募。書類審査。面接試験。結果を大学の人事委員会に提案。承認。
- ・公募を行い、大学と附属の教員で構成した選考委員会を開き、規定に基づいて選考作業を行って裁可を仰ぐ。

【中等教育学校】

- ・公募、試験・面接、大学による雇用。
- ・公募による採用。
- ・退職する教員が出ると公募して、書類選考・集団面接・模擬授業・個人面接により採用する。

【特別支援学校】

- ・
- ・大学採用に正規採用はいない。加配：期限付き教諭：2名、非常勤講師：2名（指導が困難な生徒対応）、特別な技能に係る非常勤講師：1名（機織り）
- ・公募 → 一次選考 → 二次選考 → 採用
- ・一定期間、任期を付して採用し、勤務能力等を判断の上、任期を付さない教員に変更する。（3年目の評価において「適正」と判断された場合に正規任用教諭として雇用する）
- ・原則として公募により志願者を募り、書類選考及び面接によって適否を判断して採用する。
- ・大学採用の選考は約20年前に実施したのが最後である。今後はすべて交流人事となる方針であるため概要を示すことは控えたい。
- ・（第1次選考）教育研究活動の資料又は記録等（研究論文、実践研究報告、指導案 等）、テーマを設定したレポート。（第2次選考）小論文、面接。
- ・本校では、殆どが交流人事である。大学採用は、再雇用（60歳以上）、産育休代替、栄養教諭等である。産育休代替教員や栄養教諭等は、副校長の面接後、大学による雇用の手続きに入っている。
- ・試験による選考。（近年は行われていない）
- ・①採用公募条件に沿って、書類選考を行い候補者を絞る。②模擬授業（30分）と面接を行い、採用者を決める。③最終的に学内の会議で採用者の決定を行う。
- ・現在、1名の再任用教諭と、5名の非常勤教諭が在籍している。再任用については教育学部の面接、非常勤教諭については学校長による書類審査と面接を実施し、採用に至っている。
- ・本校講師からの昇格または、教委及び大学等からの推薦を受け、管理職が面談。
- ・非常勤講師の場合は、3年有期。常勤職員の場合は、5年を超えると無期雇用の対象となる。
- ・大学の附属学校部として採用試験を実施している。
- ・栄養教諭のみ大学採用で選考委員会において選考。
- ・公募をします。（本校のHPや大学のHP、研究者など求人サイト、全関連のHPなど）
- ・現在は新規採用はしていないが、現在2名の教員が大学採用で在籍している（再任用1名）。採用時はいずれも大学新卒者で、面接を学校管理職により実施。適性があると判断された場合に採用。

- ・公募。採用試験は附属で行い、最終決定は附属学校運営委員会で行う。
- ・公募後に1次選考・2次選考を実施。
- ・1次選考（書類選考）、2次選考（小論文、面接）

【義務教育学校】

- ・交流人事により採用されたものが希望した場合に、大学が採用可否を選考する。
- ・公立学校を退職した教諭を特命教諭として採用している。
- ・一般公募，大学が採用試験等を実施。現在は大学採用停止中。

303	大学と教育委員会との間の交流協定
-----	------------------

303 大学と教育委員会との間の交流協定								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
①ある	47	58	56	12	3	37	2	215
②ない	1	5	6	2	1	1	1	17
回答なし	0	0	3	1	0	1	0	5
計	48	63	65	15	4	39	3	237

304	交流人事はどのような形で行われていますか。（過去3年間で実施されているものを1と記載してください、複数回答可）
-----	---

304 交流人事の形態（過去3年間：複数回答可）								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
①地元の教育員会と	42	59	56	11	2	38	3	211
②地域以外の	8	18	23	3	1	12	1	66
③同一附属学校園の間で	5	6	7	3	1	2	1	25
④他大学の附属学校園と	2	3	2	1	2	2	0	12
⑤おこなっていない	2	1	5	4	0	0	0	12
無回答	1	1	1	0	0	0	0	3
計	60	88	94	22	6	54	5	329

305	人事交流によって附属学校園に着任する教員の在任期間はどのように決められますか。
-----	---

305 人事交流教員の在任期間決定方法								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
①人事交流協定で期間は決まっている	19	32	28	9	4	17	2	111
②主として受け入れる学校園から	6	7	2	0	0	1	0	16
③主として相手から	2	1	0	0	0	0	0	3
④教育委員会の規定	2	3	9	0	0	2	0	16
⑤個々のケースで異なる	14	17	23	2	0	17	1	74
①＋②	0	0	1	0	0	1	0	2
①＋③	0	0	0	0	0	0	0	0
①＋④	0	0	0	0	0	0	0	0
①＋⑤	2	0	0	0	0	1	0	3
②＋⑤	0	1	0	0	0	0	0	1
回答なし	3	2	2	4	0	0	0	11
計	48	63	65	15	4	39	3	237

306	人事交流の期間(おおよそ)
-----	---------------

306 人事交流の期間								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
1年	1	0	0	0	0	0	0	1
2年	1	0	1	0	1	0	0	3
2年～3年	0	0	1	1	0	0	0	2
2年～8年	0	0	0	0	0	0	0	0
3年	13	10	7	5	3	9	0	47
3年～4年	0	0	0	0	0	0	0	0
3年～5年	0	5	4	0	0	3	0	12
3年～5年：最長10年	2	0	0	0	0	0	0	2
3年～6年	1	2	3	0	0	0	0	6
3年～7年	1	0	1	0	0	0	0	2
3年～8年	1	0	0	0	0	0	0	1
3年～9年	0	1	0	0	0	0	0	1
3年～10年	1	0	0	0	0	0	0	1
3年以上	0	0	0	0	0	0	0	0
4年	3	3	2	0	0	1	0	9
4年～6年	1	0	0	0	0	0	0	1
4年～7年	0	0	0	0	0	0	0	0
5年	6	14	11	0	0	2	0	33
5年～6年	0	0	0	0	0	0	0	0
5年～7年	0	0	0	0	0	1	0	1
5年～8年	0	0	0	0	0	0	0	0
5年～9年	0	0	0	0	0	0	0	0
5年～10年	0	1	1	0	0	1	0	3
5年～15年	0	0	0	0	0	0	0	0
6年	7	18	16	5	0	11	1	58
6年～8年	0	0	1	0	0	1	0	2
6年～10年	0	0	1	0	0	0	0	1
3年2期：6年	1	0	0	0	0	0	0	1
最長6年	1	0	0	0	0	0	0	1
7年	2	3	10	0	0	7	0	22
最長7年	0	0	0	0	0	0	2	2
8年	0	2	1	0	0	1	0	4
9年	0	0	0	0	0	0	0	0
10年	1	3	1	1	0	1	0	7
特に定めていない	2	0	1	0	0	1	0	4
回答なし	3	1	3	3	0	0	0	10
計	48	63	65	15	4	39	3	237

307	附属学校園の教員研修の役割について
-----	-------------------

307 附属学校園の教員研修の役割について（複数回答可）								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
①交流人事そのものが教員研修の役割を持っている	6	7	11	5	1	8	0	38
②人事交流とは別に一定期間の研修を受け入れている・受け入れたことがある	0	1	1	1	1	1	0	5
③新採研修や公開研究会などで研修機関としての役割を果たしている	10	12	16	2	0	8	1	49
④その他	0	0	1	1	0	0	0	2
回答なし	0	1	1	1	1	1	0	5
計	16	21	30	10	3	18	1	99
①+②+③+④	2	1	0	0	0	0	0	3
①+②+③	6	11	6	1	0	5	0	29
①+②+④	0	0	0	0	0	0	0	0
①+③+④	3	1	1	0	0	1	0	6
①+②	1	1	3	2	0	1	0	8
①+③	14	26	21	1	0	13	2	77
①+④	0	0	1	0	0	0	0	1
②+③	4	1	2	1	1	1	0	10
②+③+④	1	1	1	0	0	0	0	3
③+④	1	0	0	0	0	0	0	1
計	32	42	35	5	1	21	2	138
総計	48	63	65	15	4	39	3	237

その他の記述内容

【幼稚園】

- ・教育委員会、各種幼児教育関係団体、教員養成大学、学会等への講師派遣を行っている。
- ・県の教育研究の中心となっていることで、研修の役割を果たしている。
- ・5年研、中堅研、担当指導主事研なども行っている。
- ・教育委員会主催の教員研修に講師として参加したり、会場として提供したりしている。
- ・県内の教育委員会が主催する研修会等で講師を引き受けるようにしている。
- ・日常的な保育参観の受け入れにより研修機関としての役割を果たしている。
- ・本園の研究集会等が、県教委による市町幼児教育アドバイザー養成研修を兼ねている。

【小学校】

- ・公開研究会が教員研修として位置付けられることが多い。
- ・研究会や研修会を教員免許更新講習を兼ねて開催。
- ・長期休業日を利用して授業セミナーを開催している。
- ・公立小学校の校内研の講師としての派遣を積極的に行っている。

【中学校】

- ・公立学校からの求めに応じ、日常の授業参観等を受け入れている。
- ・教職大学院の学校実習で現職教員が授業を担当。
- ・法定研修（中堅研修）の一部を附属で実施している。
- ・各教科において県の教育研究会の事務局として研究活動をリードする役割が代々ある。
- ・人事交流期間が定められているため、附属学校に必要な人材でも期限に戻さなければいけないこと。
- ・公開研究会の他、現職研修セミナー、授業研究会を行っている。
- ・ICTを活用し、求めに応じて授業をライブ配信（送受信）し、対象校の学習指導及び教員研修を開始

した。

- ・公開研究会を教職免許更新講習とかねる形で実施している。
- ・研修講師の依頼があれば派遣している。

【高等学校】

- ・免許更新。

【中等教育学校】（記述無し）

【特別支援学校】

- ・センター的役割として地域貢献の意味も含め出前講座的に講師として出向いている。
- 【義務教育学校】（記述無し）

308 人事交流について、問題や具体的な取り組みがあれば挙げてください

【幼稚園】

- ・現在、県から依頼されて県の指導主事として職員を派遣し、かつ地域の教育委員会と交換の人事交流も行なっている。2件の人事交流を行うために、その件数分本園の独自採用の職員を外に出すことが伴ってくる。幼稚園という少ない職員数の中、現在行なっている交流をどこまで継続していけるかは不透明である。
- ・5年ほど前は、人事交流を進める動きもあった。しかし地域の教育委員会ということになると、幼稚園教諭免許を持った小学校教諭が来ることになり、地域のモデル園としての使命や研究園としての使命、教育実習生の指導などの役割をスムーズの遂行できないことが懸念され、プロパー教諭を採用してもらえることとなった。幼稚園は義務教育でない分、教育に対してのそれぞれの園の特色も強く出ているため、その園の文化も守っていきたいと考え、プロパー教諭の採用は良かったように考える。現在は養護教諭のみ人事交流できていただいている。
- ・幼稚園免許は持っているが、小学校からの交流になるため、積極的に幼稚園教諭になりたくて来るわけではない。従って、保育の質を維持する研修が不可欠であるが、働き方改革の波で十分な研修の時間がとれていない。
- ・年金問題。
- ・今年度より派遣・研修型の人事交流を行っている。市に戻ってから実践を広めるという目的があるため、交流期間が短い。
- ・人事交流の募集人員が少ないこと、人事交流すべき幼稚園がないこともあり、公立小中学校との人事交流となっています。そのため、自ら交流を希望する方がなかなかいません。また、いわゆる、一本釣りといわれるような、直接教員に声をかけることも止めてほしいと地域の校長会等より指導されております。
- ・市の幼稚園がこども園になり、管轄が教育委員会から離れてしまったため、幼稚園との交流が行われていないが、こども園課との交流ができないか検討中である。
- ・交流期間が短く、本人のスキルアップには繋がるが、園全体としての教育力の向上には繋がりにくい。交換でない（受け入れのみの）人事交流が難しくなってきた。
- ・小学校教員が初めて幼稚園教員として勤務するので、小学校教育前の教育を学ぶ良い機会になっている。また、小学校教育現場を知っているので、幼稚園教育で必要なことや受け取る小学校で必要なことを理解できるかたとなし研修の場になっている。副担任の非常勤講師が、幼稚園や保育所等で経験を積んだ教員なので、そこからお互いに学ぶことも多い。
- ・教育委員会との協定締結後は、人事交流者が長くても6年間なので、年齢的には管理職を目指しても、教員を経て、管理職に、という形はとりにくい。
- ・県教委との覚書で交流教員の割愛期間は3年以上6年までと決められているが、附属幼稚園に異動してくる教員は特段の事情がない限り、附属幼稚園と附属小学校に勤務することとなった。県は幼稚園3年・小学校3年を理想としており、そのため、幼児教育が少しかつた時点で小学校へ異動となり、本園の研究や運営体制がこの取り決め以前に比べ、脆弱になってきている。

- ・教育委員会と大学、附属学校園の関係者が一堂に会し、円滑に人事交流が行われるように連絡会を行っている。
- ・幼稚園に勤務経験のない若い教員が多くなってしまっている。
- ・県教委との人事交流であるが、小学校教諭であるため、幼児教育について学びながら業務にあたらなければならない。
- ・公立の学校教員で附属幼稚園の希望する者が少ない。
- ・幼稚園免許を持っている教員が少なくなっている。
- ・相手先の教育委員会が人手不足で人事交流不調となる場合がある。附属への異動希望者が少ない。
- ・県との人事交流では、小中学校から、幼児教育の経験がない人材が異動してくるため、初任者である。新たに、大学と市町との協定により、人事交流を始めており、公立幼稚園・公立保育所からの異動が可能となった。
- ・「附属幼稚園に派遣すると教員が成長できる」という実績を積み上げることが必要。特に、小学校教諭については、県教委から「鍛えて、育てて頂きたい」と、口頭で強く要望されている。(小から幼への交流者を探るのがとても大変であることから。)
- ・幼稚園専任の教諭を採用したいが、公立幼稚園との人事交流が行われていないため、幼稚園経験のない小学校教諭を採用している。
- ・幼児教育の先進的な研究のため、小学校からの交流人事ばかりになると幼児教育の専門性が薄れる恐れがあり、大学に意見を申し入れている状況である。

【小学校】

- ・新規採用から数えて2校目が本校勤務になるなど、キャリアの浅い若手教員の数が増えている。そのため、学級経営や保護者対応の経験が十分に積まれていない場合もあり、学校としての力が下がることもある。このようなことを避けるため、研究推進及び学校運営に関して複数のチームを組織し、それに基づいて動く仕組みを作っている。先輩教員が若手教員の指導とサポート行うことで人材育成を行い、本校の教育活動に対する理解とその推進を図っている。
- ・人事交流期間が現在6年間と決まっています。しかし、実際には、附属の勤務がなじめない教員にとっては長過ぎで、もっと附属でがんばりたいという教員にとっては短すぎるというのが現状です。できれば3年から10年の幅をもたした交流ができれば、より実態に適しているのではと思い、随時大学に要望を出しているところです。
- ・大阪市・大阪府・堺市との人事交流を基本としている。
- ・京都府教育委員会、京都市教育委員会との連携により、附属学校への移動希望について、個々の教職員の希望や適性を生かした人事交流が進むよう、今後も検討が必要である。
- ・公立学校で2・3校の勤務経験があつての交流が理想的であるが、2校目で赴任する可能性があるのは課題である。
- ・ある地域から本校に移動してきた場合、基本的に6年間経てば、ある地域に戻らなければいけないこと。
- ・副校長が中心となり、教育委員会や学校長、当該教諭と個別に交渉している。教育委員会、校長会、大学、附属学校との協議会のようなものを設置し、地域・附属学校・当該教諭のキャリアプランを共有できるようにしたい。
- ・全県的大量退職と若年化に伴い、附属学校への着任年齢も若くなり、新採から2校目での本校着任も少なくない状況です。加えて、附属学校への赴任希望者が不足し、5年を上限としている附属校での在任期間を過ぎても、公立学校に戻れないことや、定数を満たせず臨採教員で凌ぐ状況も出始めています。
- ・本人の希望ではなく附属校へ異動になった職員の意識を、どのように改善するか。3年という短期間での異動希望者もいるため、研究の継続性という面で問題がある。
- ・当該附属学校が蓄積した研究成果が、その附属学校の中でどう継承・発展されるのが課題。
- ・より円滑な人事交流ができるよう、県教育委員会の担当者との面談を定期的に行っている。
- ・各市教委でも優秀な教員を離したくないのか、希望した教員が必ずしも来ない。
- ・賃金面や労働面において、低賃金で重労働のイメージが未だに残っているため、附属への採用を嫌がる教員が多い。また、教科毎の交流人事であるため、音楽科、家庭科などのように、地元の採用者数が少

ない教科においては、人事がなかなか決まらずに、年度末まで食い込むことがある。

- ・(問題) 4つの政令市教育委員会ごとに協定内容が違うこと。
- ・担当教科のバランスと適正年齢(35～45歳)の人材確保が難しい。大学と県教育委員会や政令指定都市教育委員会との連携を密に取り、人材の確保に努めている。
- ・初任から3年経過で入ってくる教員が増えてきている。宮城県、仙台市とそれぞれ交流を行っているが、仙台市からの交流の割合が少ない。
- ・県および政令市との人事交流がうまくいかない。附属学校の存在意義に関わっている。附属学校で勤務したいという教員が少なく、これまでの附属学校のイメージや成果が影響しているのかもしれない。附属学校の取組が多く認知されていない状況もあった。この改善に努め、存在意義の確立に努めているところである。
- ・県教育委員会の協力の下、良好な交流人事が行えている。
- ・交流期間の6年は教師としての資質能力を高める上で短い。頻繁に教師が入れ替わると安定した学校経営が難しくなる。
- ・年度末まで交流人事の方が実際に赴任してくるかどうかわからない。また、そのため、担当研究教科もはっきりしない。
- ・指導力の差が大きい。
- ・附属学校、県内ともに経験の浅い教員が多い。そのため附属学校が希望する人材の確保が難しい。
- ・人材確保のため、県教育委員会と連携。定期的に市町教育委員会に現況報告。
- ・赴任する時と転出する時、県費負担教職員を退職し、再び復職しなければならない。公立と違った独特の文化があるため、在職経験のない管理職の場合、慣れるまで時間と労力がかかる。とはいえ、切れ目のない管理職の人材確保が難しい。
- ・附属学校園を希望する公立校教員が年々少なくなっている。女性の学級担任がいなくなりつつある。
- ・希望者がいても、人事異動の希望が受け入れられず附属学校に勤務できないことがある。
- ・公立校の核になる人材が不足しており、人事交流で赴任する教員の若年化、力量不足等の問題が生じている。
- ・教科の専門性や教科のバランス。
- ・附属学校の意向が教育委員会に伝えることができない実態がある。

【中学校】

- ・もっと活性化したいと考えているが、相手校の事情もあるのでなかなか解決策が見いだせない状況である。
- ・東京都との人事交流ということで、1名本校から東京都へ出ているが、東京都からは交流教員が来なかったため、有期雇用教員を公募して着任してもらうこととなった。
- ・附属学校での交流人事を経験した教員が、地域の教育の活性化を進めていく上で重要な役割を果たしている。そのため、人事交流がなくなることは地域教育力の低下につながらないか心配をしている。
- ・長野県の義務(小中)人事は長野県全体で校長会が行っており、附属学校園の職員採用については16地区の校長会から推薦していただいている。推薦された職員を副校園長会で選別し、県教委に報告決定する形で人事を行っている。
- ・県内において音楽、美術、技術・家庭の教員数が少ないため、今後の人事交流が一層困難になると予想している。
- ・附属学校を希望する者がおらず、教科によっては欠員(常勤講師で対応)になる場合がある。若くて優秀な教員は、教育委員会で異動を止められる場合がある。
- ・女子生徒の指導の観点から、女性の教員数が不足している。教科のバランスと適正年齢(35～45歳)の人材確保が難しい。
- ・附属学校に求められる使命を果たすために必要な意欲・資質・能力等を有する人材の確保。
- ・交流人事に関して、各附属学校が大学や教育委員会に人事計画を伝える制度が整っておらず、計画的な学校運営が不可能である。
- ・希望して附属に来る教諭が少ない。
- ・県の教員の年齢構成が偏っており、30～40代の教員が非常に少なく、研究にふさわしい人材の確保

が難しい状況になっている。

- ・県内の教員の年齢バランスにおいて、若年層とベテラン層が二極化しており、人事交流において若年が多くなっている。そのため、研究等に影響が出てくることが予想される。
- ・交流対象となる年齢層の教員が少なくなる中で、交流教員の若年化が進んでいる。
- ・人事交流期間が定められているため、附属学校に必要な人材でも期限に戻さなければいけないこと。
- ・教科や男女などの条件がなかなかマッチングしない。
- ・2～3年の交流で人が入れ替わることによって、学校教育、研究活動、文化のなめらかな継続性を保つことが難しい。
- ・交流人事とライフステージに応じた教職員研修の関係についての改善が課題である。
- ・附属学校と公立学校とでは校務のやり方等に違いが多くあり、7年間の人事交流協定により業務の引き継ぎが困難になってきている。
- ・副校長が県内全教育事務所を訪問し、本校教員適任者の推薦を依頼しているが、年度によってはなかなか推薦者が見つからないこともある。また、本校教員の中には単身赴任者もいるので、単身赴任が長期にわたらないよう配慮する必要があるが、教員の年齢構成や校務分掌にも関わるので慎重な対応が求められるところである。
- ・附属学校勤務については、業務の専門性や多様性から教員としての経験や資質が高い人材が必要であるが、交流人事を行う地域の教員年齢構成が二極化しており、ミドル世代が不足しているという現実がある。本校においても4年連続で初任者が着任しており、大学との連携も含めた業務の精選が喫緊の課題となっている。
- ・《問題》附属学校への人事交流希望者の少なさ。附属学校で採用候補者・適任者を捜していること。
- ・大学と道教委間で、人事交流の協定は結んでいるが、人選や渉外は全て副校長が担い、人事交流がままならない。
- ・県教委に提出する、県下の公立学校の教員異動希望調査書の中に、本校での勤務を希望するか否かに印をつける項目を掲載してもらっており、希望のある教員については、委員会から知らせてもらえる。
- ・本校勤務の職員の間で、年齢の偏りができてしまい、校内人事が難しくなっている。
- ・初任2校目として赴任してきた若い教員が多く、教師集団としてバランスのとれた構成となっていない。その件について、県及び仙台市教委に対応をお願いしている。
- ・附属側の希望が極めてかないにくい。また、交流そのものが不調に終わることも多く、その場合、一年間、常勤講師でつながなければならないようなことも起こる。
- ・専門科目が異なる教員が派遣されるなど、学校が要望している教員の派遣が行われないことがある。2～3年の短期間での人事交流により、派遣教員も受け入れ側もお互いに疲弊している。附属学校間交流では片道100km以上の通勤を突然通告され、通勤手当規定も未整備で支給額が不十分など、処遇悪化を強いられている状況が続いている。
- ・新潟県採用、政令市新潟市採用の交流が凍結していく中で、附属学校が県と市の交流人事の場であり、任期後には、また県内それぞれの地域のリーダーとして活躍している状況があり、教員養成の研修機関としての役割を担っている。
- ・中高6ヶ年一貫教育を旨としている都合上、6年以内の交流では、そのサイクルを見通した校内人事が出来にくく、生徒にとっての効果も満足なものになりにくい状況となっている。また、折角研修に来られたご本人も、中高6ヶ年一貫教育の本質を十分に経験されないまま去られるという点が最大のデメリットとなっており、生徒にとってもご本人にとっても学校の運営としても改善してゆくべき点であろうと思われる。
- ・少数教科の教員の確保、遠距離通勤者の勤務条件の整備などが課題である。
- ・交流人事そのものが教員研修の役割を持っている。

【高等学校】

- ・本校の要望は、ほぼ聞き入れてもらえない。
- ・附属間、他国立附属、東京都、横浜など。
- ・他大学の附属との間で交流の仕組みはできているが、小規模校のため研究・担任・分掌などの都合でなかなか交流が実現しない。

- ・交流先からの希望が少なく、交流不調の場合任期付き教員で埋めないといけない。期間が6年と決まっており、個々の交流教員の特性を生かした配置を考えられない。交流希望者の有無等についてはようやく昨年度から、教委との間で情報交換の場が持てるようになった。
- ・交流人事そのものが教員研修の役割を持っている。
- ・中高6ヶ年一貫教育を旨としている都合上、6年以内の交流では、そのサイクルを見通した校内人事が出来にくく、生徒にとっての効果も満足なものになりにくい状況となっている。また、折角研修に来られたご本人も、中高6ヶ年一貫教育の本質を十分に経験されないまま去られるという点が最大のデメリットとなっており、生徒にとってもご本人にとっても学校の運営としても改善してゆくべき点であろうと思われる。

【中等教育学校】

- ・交流人事促進のために、該当者ごとの交流人事応募計画を策定した。
- ・奈良県教育委員会、奈良市教育委員会、奈良教育大学と人事交流を行っている。

【特別支援学校】

- ・公立校との人事異動の活性化を希望する。
- ・附属特別支援学校のイメージ（毎年公開研がある等、業務上の負担が大きいこと）が先行し、異動希望者が少ないことが問題であるが、県立特別支援学校の校長会で本校の業務負担軽減の取組みや、研修できる機会が多いことの魅力を伝えている。
- ・全員が交流人事になったことにより、長期的な研究の継続性が弱まると予想される。
- ・一定数の人材確保を安定化させるための方策とその整備。
- ・常勤教諭は、公立小中学校からの交流者教諭16名、県立支援学校からの交流者教諭8名、大学籍の教諭3名であるが、交流人事である義務と県立については、本校希望者が少なく、在籍者が異動希望があっても思うように転出することができないケースがある。また、義務籍の教諭の方が多いため新規転入者は、支援学校の経験が無く通常の支援に戸惑うことが多い。今後、県立籍の教諭の割合を増やしていくことが現在の課題であり、県教委にもその要望を伝えているところである。一昨年度末人事異動では、県立支援学校からの交流者を1名増やしてもらった。
- ・短いスパンで異動すると附属のレベルが維持できないので、一般的な県の異動6年より長く10年以下が適切だと考える。
- ・公立小・中の教員の人事交流であるので、特別支援学校教諭等免許状を保有している教員を探すのが困難である。推薦されても、異動を断る教員もいて、人選が難しい。
- ・公立校における教員の年齢構成の問題などから計画的な人事異動がなされてこなかった傾向があり、学部主事や研究主任を任せられる年代と資質を備えた教員が不足していたため、県教育委員会に適当な人材の配置を要望し、バランスが若干ではあるが改善した。
- ・派遣元の教育委員会と連携協議の場を年に2回以上設定し、教員の状況についての情報共有を進めている。また学校に人事担当者が来校し、該当教員の授業参観や個人面接を実施し、個々の相談に応じる機会を設けている。共有した情報を基に人事異動についての詳細な打ち合わせを行い、適材適所の配置が可能となるような仕組みづくりを進めている。
- ・本校への勤務を希望する人材が少ない。本校に勤務するメリットや魅力を発信する必要がある。
- ・本校を希望する転入職員の減少傾向。勤務経験年数において2校目、若年層であるという教員の増加。県教委や市教委に積極的に出向き、合同会議の場を活用して「公開研究会のもち方等において働きやすい環境であるとか今までとは違った附属学校」をアピールしている。徐々に浸透しつつある。
- ・教育学部が、県教育委員会と年1回連絡会を行い、附属学校園の取組の様子を伝えるとともにそれぞれの人材育成や人材確保等について協議を行うなど密接な連携を図っている。
- ・本校への転勤を希望する公立学校教員が少なく、採用後3～5年の若手の教員が転勤してくることが多い。
- ・交流期間を過ぎても、本校に留まっている教員がいる。育児時間を取得していると、学校規模の小さい小・中学校が引きうけてくれず、異動を希望しても戻れない場合がある。教育委員会には絶えず異動ができるように働きかけている。
- ・市町の小中学校から、特別支援学校教員の免許状を所持していない教員が配置されるケースがあった。

教育実習を使命とする学校にとって看過できない大きな問題である。また、過去に心身に問題を抱えている職員も転任してくることがある。附属学校在任中に再発してとして休職等になると、人事交流で市町や県立学校に返せなくなる。

- ・人事交流によって着任する教員の資質が、中核となって活躍できる者ばかりでない。
- ・県教委主導で人事交流が行われるので、附属学校が求める人材が確保できない。大学内に人材バンク（免許を取得している卒業生）を設置し、附属学校が情報を得ている。
- ・小中学校からの転入希望者が少ないため、転出希望が実現しにくい。
- ・附属学校園として、研究等の業務が多忙であることや高い質を求められるというイメージが定着しており、赴任したいという人材を確保することが難しい。
- ・給与と福利厚生等の格差。
- ・交流人事については県教育委員会に配慮をしていただいているが、本校に赴任してすぐに不適應状態になり、人事交流期間を満了できずに転出するケースがあった。
- ・人事交流での人材育成の意義について、教育委員会と共通理解をもつ必要がある。人事交流に関する本人の目的意識を高めるため、人事交流を希望した教員との副校長面接の実施。
- ・毎年、県教育委員会の義務教育課（小中）と高校教育課（高校）と別々に人事交流の話し合いをしている。
- ・附属学校としての研究や教員養成を担う力量が遠く及ばない教員が配置されることがある。
- ・附属学校に来る教員が少ない。

【義務教育学校】

- ・附属学校への転勤を希望する教員が減少傾向にあり、附属学校からの転勤がしにくくなっている。
- ・義務教育学校であるが、現在は小中別に人事交流をしている。今後、教科担任制や授業の交流等を考慮しながら人事交流のあり方を検討していく。

400	教員の勤務、待遇、研修
410	教諭の労働負担
411	教諭が担当している任務のうち、特に学校として負担が増えていると考えられているものを選択してください。（複数回答可）

411 教員の負担が増えているもの（複数回答可）								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
①授業の準備	6	16	14	2	0	14	0	52
②生徒指導の関わり	4	45	40	10	3	7	2	111
③行事等の企画や準備	19	16	14	6	1	22	1	79
④一般学級での特別支援体制	18	31	19	3	2	0	3	76
⑤部・クラブ活動などの課外活動	0	3	27	5	1	1	1	38
⑥授業力向上のための研究研修活動	10	9	8	2	0	9	1	39
⑦学校研究の取り組み（公開研究会等）	21	16	22	9	1	21	1	91
⑧教育実習指導	22	23	27	6	2	27	2	0
⑨現職教員研修の場	7	21	12	3	1	9	1	54
⑩大学との連携業務	13	15	12	6	3	10	1	60
⑪教育委員会等との連携業務	7	6	4	0	0	3	0	20
⑫県・市等の教育研究会の運営事務	2	10	6	0	0	3	0	21
⑬書類作成等の事務的作業	18	16	16	8	0	26	2	86
⑭保護者対応	20	49	54	11	4	18	3	159
⑮その他	15	0	7	3	0	2	0	27
無回答	1	1	0	0	0	1	0	3

その他の記述内容

【幼稚園】

- ・入園募集業務及び入園募集に関連する一般向けの行事。
- ・他機関との連携，大学や各機関からの各種アンケート・調査等への回答。
- ・働き方改革により負担が増えているものないと感じる。
- ・四校園の連携協力に関する事項。

【小学校】（記述無し）

【中学校】

- ・特殊事情の為。
- ・大学とのプロジェクト研究。
- ・入試関係業務。
- ・任務外ではある任意の研究会の事務局用務や委託用務により，本来業務が圧迫されている。
- ・外部機関からの協力依頼，各種コンクール・大会などの要請。
- ・入学者選考に関わる業務。
- ・文科省より依頼される調査等の仕事。

【高等学校】

- ・SSH や SGH などの教育研究。
- ・大学進学のためにAO入試，推薦入試を受験する生徒が増え，書類作成や個別の指導の負担が増えた。
- ・IBDP の運営。

【中等教育学校】（記述無し）

【特別支援学校】

- ・教員間での教育観や仕事への取組み方に関する個人差への不満。
- ・アンケート等の回答。

【義務教育学校】（記述無し）

412	学校園での学校行事や部活動、PTA等の活動の精選や整理を実施・検討の状況 （検討している場合は1を、実施している場合は2を記入）
-----	---

412 学校園での学校行事や部活動、PTA等の活動の精選や整理《実施》								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
①学校行事の精選	24	33	27	6	2	24	2	118
②クラブ・部活動の精選	1	7	28	6	2	2	0	46
③PTA活動の精選	30	26	20	3	0	19	2	100
④その他	4	2	2	0	0	2	0	10
412 学校園での学校行事や部活動、PTA等の活動の精選や整理《検討》								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
①学校行事の精選	12	18	17	1	0	8	1	57
②クラブ・部活動の精選	1	4	12	1	1	1	2	22
③PTA活動の精選	7	14	12	1	0	5	0	39
④その他	2	1	1	0	0	2	0	6

420	各種指導などでの労働負担についてお尋ねします (おおよそ法人化第2期末:3年以前前と比して記入してください)
421	教育実習生等指導(教育実習を中心とした学生指導)について

421 教育実習生等指導(教育実習を中心とした学生指導)について								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
①従来より負担過重	2	5	11	1	1	1	0	21
②負担増だが工夫している	13	15	14	6	0	11	2	61
③従来と同じ程度	29	18	23	7	3	15	0	95
④従来より軽減されている	4	25	17	1	0	11	1	59
回答なし	0	0	0	0	0	1	0	1
計	48	63	65	15	4	39	3	237

422	今後、実習生指導の負担増が予想されるか
-----	---------------------

422 実習生指導の負担増予想								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
①負担増が予想される	10	20	24	4	1	17	2	78
②今のところはない	27	29	32	7	3	14	0	112
③わからない	11	14	9	4	0	8	1	47
回答なし	0	0	0	0	0	0	0	0
計	48	63	65	15	4	39	3	237

《負担増が予想される内容》

【幼稚園】

- ・精神的に不安定な学生が増え、そのフォローや大学との連絡などかなり大変になってきている。
- ・人数が増える。
- ・大学のカリキュラム変更にあたり、1クラスあたりの実習生が増加した。
- ・個別な対応が必要となる学生が増加し、その対応への負担が増すのではないかと。
- ・実習生の心身のケア。
- ・園児数減少による実習回数の増加。
- ・要配慮学生が増えている。常識的だと思われることなど細やかなことまで指導する必要性が増えている。
- ・特別な配慮を要する学生の増加。
- ・実習生の増加、実習期間の延長(主免2G, 副免1G)

【小学校】

- ・配慮を必要とする実習生への対応・合理的配慮など。
- ・体調を崩しやすかったり、朝起きられず遅刻する学生も見られる。
- ・小学校実習を受ける学生の人数が増えるため。
- ・メンタルに課題を抱えた学生が増えてきており、その対応に苦慮している。
- ・大学のカリキュラム変更にあたり、1クラスあたりの実習生が増加した。
- ・教職大学院の実習生受け入れが始まる予定。
- ・学級減を強いられているにもかかわらず、1学級の実習生配当人数が4人になっている。
- ・人数や期間が増えるが、学生を指導する時間は短いこと。

- ・学校年間計画と教育実習期間の不整合。
- ・特別に配慮のいる学生が増えていくことが予想される。
- ・実習生の心のケアやアレルギー対応等。
- ・学部で小学校免許取得が卒業要件になったため。
- ・教職大学院の定員が増え、１年次に２週間のフィールドワークに来る人数が増えるが、実質的には、学部生の教育実習と同程度の負担がある。
- ・個別対応が必要な実習生へのより細やかな対応。

【中学校】

- ・年々、特性の強い学生が増えており、デリケートな対応に時間を要するため。
- ・実習生人数の増員及び本校学級数減による教師への負担増。
- ・受け入れ人数の増加、及び期間の増加。
- ・配慮を実習生の質が低下しこれまでと違った配慮が必要とする学生への対応。
- ・学部生の増加に伴う、教員一人当たりの負担増。
- ・学部の教員養成実績の改善に資する教育実習
- ・学生の質の低下、生活面の指導。
- ・時間外勤務が削減され、必要な指導時間が確保しづらくなる。
- ・実習生の多様化による個別対応の必要。
- ・大学の方針で期間が変更されたため、多忙な中で実習を行うことになった。これまで行うことができていた教科指導が十分に実施できなくなり、指導者側にも不満がたまっている。
- ・本実習以外の受け入れ。
- ・人数の増加に伴い、一人あたりの受け持つ人数が増えている。
- ・実習担当者自身が初任者の場合もあり、過重な負担をかけている。
- ・大学が中学校教員養成を主とする役割を担うこととしたことに伴い学生数が増加した。
- ・大学院の改組により、院生の観察実習が大幅に増加する。
- ・学生の力が落ちており、負担が増えている。また、メンタル面で問題ありの学生がかなり増えている。
- ・公立校受け入れの縮小化に従い、教育実習生の人数の増加。
- ・学生の教科指導力の低下。
- ・実習生へのきめ細かな対応。
- ・来年度、国体に伴う２免実習生受入人数増。
- ・実習生のメンタルヘルス対応。

【高等学校】

- ・専門知識の不足、メンタルの弱さへの配慮。
- ・学生の教科指導力の低下。

【中等教育学校】

- ・特別支援を必要とした実習生の増加。

【特別支援学校】

- ・大学院生のフィールドワーク実習。
- ・来年度は年間の教育実習回数が１期分増加する。
- ・教育実習生の増加。発達障害や精神疾患を抱える学生への支援。
- ・特別支援教育免許状取得を目的とした学生の増加に対応。特別に配慮を要する学生への対応。
- ・公立学校で実習していた実習生が附属特別支援学校に配属される。
- ・教育実習生の人数が３倍増になりつつある。
- ・特別支援教育免許状の取得希望者の増加に伴う受け入れ人数増。
- ・副免として特別支援学校教諭免許状を取得する学生が増えている。
- ・特別支援学校の免許取得希望者の増加が予想されるため。
- ・特別支援学校教諭免許取得希望者の増加に伴い、実習生も増加。
- ・実習期間の見直しによる生活づくりの検討等。
- ・実習希望者が増えている。

- ・特別支援学校教諭免許の取得希望者増加への対応。
- ・特別支援学校教員免許を取得する学生が増加している。

【義務教育学校】

- ・特別支援を要する学生への対応，資質の低下

423-1	校内での教育実習生の指導の時間（何時まで教育実習生の校内での残留を認めているか）							
423-1 校内での教育実習生の指導の時間（何時まで教育実習生の校内での残留を認めているか）								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
16:30	1	0	0	0	0	0	0	1
16:45	0	1	3	1	0	2	0	7
17:00	15	0	0	0	0	0	0	15
17:15	0	2	0	0	1	0	0	3
17:30	1	0	10	0	0	0	0	11
17:45	0	1	2	0	1	0	0	4
18:00	16	21	4	2	0	12	0	55
18:15	2	0	24	0	0	1	0	27
18:20	0	0	0	0	0	1	0	1
18:30	6	6	3	4	0	4	0	23
19:00	0	20	12	2	0	16	3	53
19:30	0	3	0	0	0	0	0	3
20:00	0	2	1	0	1	2	0	6
20:30	0	0	0	0	0	0	0	0
21:00	0	1	0	0	0	0	0	1
21:30	0	0	0	0	0	0	0	0
22:00	0	0	0	0	0	0	0	0
22:30	0	0	0	0	0	0	0	0
23:00	0	0	0	0	0	0	0	0
23:30	0	0	0	0	0	0	0	0
0:00	4	5	5	2	0	0	0	16
勤務時間内	1	0	0	1	1	0	0	3
決めていない	1	1	0	1	0	0	0	3
回答なし	1	0	1	2	0	1	0	5
計	48	63	65	15	4	39	3	237
※「原則〇時」「おおむね〇時」などの回答は、各時間に含めて集計した。								

423-2	（今年度）教育実習生指導等に関して（働き方改革の観点から）変更などがあれば挙げてください。
-------	---

【幼稚園】

- ・残留時間を短くした。／・実習日誌のコメントの削減・残留時刻の変更。／・講話の数を見直す。
- ・基本となる終了時間をはじめに伝えた。／・指導案作成時のPC使用を許可した。
- ・一応19時まで校内での残留を認めてはいたが、17時までに指導を終え、実習生が早く退室できるように努めた。
- ・基本的にいわゆる勤務時間までしか残留を認めていない。
- ・職員全体で時間を守ることを徹底した。 個別な対応が必要な学生については、大学教員にフォローアップをしていただいた。
- ・変形労働制により実習期間中は1時間勤務時間が多い。

- ・インターンシップ学生は教材準備等で園への貢献もあるが、いろいろな曜日、時間に入るので担当教員の負担は大きい。
- ・実習生専用のPCとプリンターの設置。／・チームによる指導案作成
- ・今年度の配属学生が少なかったため、特に変更はなかったが、多少は楽であった。
- ・以前は、教育実習生の残留の時間を明確に示していなかったが、今年度は18時までで退勤とした。
- ・保育案の簡略化、下校時刻の見直し、服装の見直し。／・残留時間を厳守した。
- ・大きな行事の日には実習ノートへのコメントはしないなど、少しであるが削減した。
- ・例年指導に時間がかかる予定の日には、勤務時間を長くしている（年間変形労働制）。しかし、実際に近づけた変形労働制にすると、指定休日が設定しきれなくなることが課題。
- ・実習だけに頼らず、ポイント等の園訪問を経験しておくように、学部の単位と絡めるようにしていく。
- ・6年ぐらい前より19時で終了にする方向性を出し、内容をだいたひ精選し、子ども理解に焦点を当てた実習内容にしている。
- ・履修簿を書く時間を実習時間内（4時30分）にしている。提出して帰宅する。
- ・実習内容の見直し・実習期間の見直し。／
- ・保育案などを、1から考えさせるのでは無く、モデルを提示するなどして、保育案の指導に時間がかからないようにさせる。

【小学校】

- ・実習生の退勤時刻を19時から18時と変更した。
- ・指導案作成の相談を教職員あてのメールにおいても受け付けていたが、廃止。学校の中での指導のみとする。
- ・退勤時間の徹底と、指導案の簡略化をすすめています。
- ・2年生の主免実習2週間においてこれまで一人2授業の指導案付き授業提示をしていたのを今年度から指導案付き授業を1授業提示し、もう1授業は担当教員がリードするTT授業として行うこととした。
- ・最終退勤時間の設定をしたことに加えて、実習生自身が指導案作成などのために当てるよう、原則1日1時間（45分単位時間）を作業時間を設定した。
- ・校内最終残留時間は、20時としているが、できるだけ定時退出させるようにしている。事前指導から、授業準備を行い、実習中の超過時間軽減に努めている。
- ・授業案等の精選等工夫のよりがある。（ママ）／・講話の数を見直す。
- ・指導案を板書型にすることで、指導内容の焦点化を図った。
- ・本校は、山口大学から離れているため、実習生は敷地内の宿泊棟を利用している。昨年度まで宿泊棟関連業務、食事の手配や施設利用に係る指導を教員が担当してきたが、本年度から大学の出先である学校係に業務をすべて移管した。
- ・退勤時刻を18時30分厳守とした。／・実習生に行わせる記録の量の軽減。
- ・研究授業の指導案を、従来の細案形式から、略案形式に変更した。
- ・物理的な拘束時間を短くすればするだけ、指導教員の精神的な負担が増える。
- ・実習指導は、原則18時には終了するようにした。実習ノートの記載が週1回となり負担軽減された。
- ・昨年度までは、最長20時までだった指導時間を18時30分までとした。
- ・教育実習前の大学での教科等指導等が全く不足し、指導案もかけないし、教育課程についても十分に指導がなされていない。その結果、学校で指導を行うが、時間不足。実習生も悩んでいる。大学と実習校での学びを明確にすることで指導内容や指導時間が改善すると思われる。
- ・実習生への教員の指導終了時刻を繰り上げ18時30分とした。／・教育実習指導時間の短縮。
- ・実習生の退勤時刻を19時から18時とした。またこれに伴い実習生の実施授業数を削減した。
- ・事前に指導案指導をするなどして、実習期間中の負担軽減。
- ・スポーツフェスティバルの開幕太鼓を無くし、指導者を減らした分、学年主任の先生方には、スポーツフェスティバルの準備と同時進行で、教育実習の指導に当たってもらった。
- ・副校長、教頭への挨拶等を必要最小限にし、毎日の教員連絡会を2～3日に一度に削減。
- ・実習生が校内で事務作業の時間を取れるようにし、退校時間を早めた。実習生にパソコンのBYODを

認め、作業の効率化を進めた。

- ・実習の人数によって、指導終了時刻を調整した。／・会議を減らし、担任指導の時間を増やした。
- ・残留時間の短縮化、事前の指導案指導の効率化、研究会の精選。
- ・実習生の帰宅時刻の短縮・公開授業の削減・実習記録簿の添削の簡略化、インターンシップ型実習による事後 OJT。
- ・教育実習期間を 4 週間から 3 週間にした。

【中学校】

- ・最終居残り時間を上記に繰り上げた。(以前は 20:00)／・実習時間の軽減。
- ・実習生を午後 7 時まで退校させるためと指導の充実を図るために、会議より実習生指導を優先し、学級指導・教科指導の二段階の一斉指導時間を設けている。
- ・教員の勤務時間に合わせて実習生も帰宅させるよう大学からの連絡があったが、生徒の学習権を保証するためには超過勤務を受け入れざるを得ない。
- ・指導案の内容の簡素化、参観回数の削減、実習授業回数の削減、退校時間を早める等。
- ・教育実習生の残留制限を徹底するとともに、勤務時間後に早期下校できるように努力している。
- ・履修簿の担任コメント欄の廃止。Ⅰ期とⅡ期の 3 日間を合同で実施し、15 日 + 15 日 → 27 日。
- ・原則は 6 時までの実習としているが、部活動指導後の指導となることから実際は 7 時～8 時までの実習となっている。実習ノートの記載が週 1 回となり負担軽減された。
- ・研究授業の廃止。
- ・実習生は、18 時半に一斉に下校させ、残留は無いようにした。
- ・原則 18 時 15 分までに実習生を下校させるようにした。実習に関する書類等を簡略化した。
- ・実習生の指導時間の終わりを早めた。
- ・前年度まで教育実習生の退庁時間が不明確であったが、今年度から 18:00 完全退庁を明記、厳格に対応している。
- ・教育実習生の下校時間を遵守し、教員の退勤時間が遅くならないようにした。
- ・極端に遅くまで居残りをした事例が発生したことを受けて、平均的な指導終了時刻が 8 時と言えるものとなるよう指示をした。
- ・指導案の書式を見直し、要点等に絞って作成するよう簡略化を図った。
- ・実習録への毎週末のクラス担任の記述による書き込みをなくした。
- ・教育実習の授業観察記録や日誌等、提出物の数を減らした。
- ・実習指導の時間を減らしたいのはやまやまだが、結局生徒が不利を被ると思うと、実質的には実現が難しい。また、単位不認定の学生を量産することも憚られる。
- ・教育実習生の残留時間を 19 時から 18 時 30 分へ変更。
- ・実習生指導を夜 8 時までとしたこと、観察実習記録等の提出物を精選したことなど。
- ・大半の教育実習生は、校内の宿泊施設に寝泊まりし、食堂で夕食を一斉にとるので、17:30～18:30 を夕食時間と定め、原則として夕食後の指導は行わないように変更。
- ・平成 25 年度より教育学部の提携により国立台北教育大教育実習を受け入れており、鹿児島大学生と協働型教育実習と銘打って、TT や授業箇所を重ね、可能な限り、同じ授業の実施回数を増やすことで、指導案等の指導回数を減らしている。

【高等学校】

- ・勤務時間終了時にできるだけ帰宅させるように努力している。
- ・あまり遅くまで残らせないように会議で管理職から注意を促した。
- ・教育実習生の残留時間を 19 時から 18 時 30 分へ変更。
- ・大半の教育実習生は、校内の宿泊施設に寝泊まりし、食堂で夕食を一斉にとるので、17:30～18:30 を夕食時間と定め、原則として夕食後の指導は行わないように変更。

【中等教育学校】

- ・できる限り 19 時までの指導を推奨している。

【特別支援学校】

- ・教育実習生の出勤時間を 8 時以降とした。大学院生のフィールドワーク実習が加わったため、教育実習

担当とは別の担当者を設定した。

- ・原則は 17:00 退勤。研究授業前など学部主事の判断で 19:00 を限度として残留を認めている。
 - ・今年度後期より、教育実習生の退勤時刻を 19 時までから 18 時までに変更した。
 - ・履修簿の日々の教員記入欄をなくし、押印のみとする。学生の記入内容については指導の時間に直接対応する。
 - ・オリエンテーション等で教育実習生にも働き方改革への取組について説明し、教育実習中も効率的・計画的な実習を行い、時間を遵守することを意識付ける指導を行った。
 - ・実習日誌の指導教員記述欄を簡略化することで負担減となった。指導時数や研究授業の在り方の見直しなど、教育実習の在り方について大学の教育実習委員会と情報共有をしながら検討を重ねている。
 - ・学習指導案の作成量を軽減した。／・現在、来年度に向けて調整中。／・重複した書類の精選。
 - ・上記項目で回答したように、校内指導終了時刻を午後 6 時 20 分厳守とした。指導案細案作成について、児童生徒の指導の手立てやポイントを絞って。
 - ・実習日誌の指導教員のコメントは、週一回にした。一人当たりの授業時数 12 時間（－2 時間）、公開授業 2 回、一日担任 2 回。
 - ・指導案指導の時間短縮（指導案を略案とする）・変形労働時間制により職員の勤務時間を 10 時間勤務とした上で、実習生の退校時間においても 19 時までを厳守。
 - ・大学と県教委間で県立学校での実習生受入れや、実習時期を分散させるなどを検討したりしている。
 - ・子どもたちの授業に支障のない範囲で、実習生の授業案指導や作成時間を設定し、時間の有効活用を図った。（学部により異なる）
 - ・実習生が全員で集まる反省会などは、17 時までには終了するようにした。
 - ・昨年度までは、21 時頃まで実習生の指導を行うことがあったが、今年度は、指導のための時間確保の方法や話し合いの回数を見直すなどして、19 時には完全に終了するようにした。現在のところ、限られた時間で質を落とすことなく指導できており、実習生や本校の教師からは改善して良かったとの意見が多く聞かれている。
 - ・実習録の簡素化（助言欄をワープロ作成等）、指導案作成・指導の軽減。
 - ・来年度からは、勤務時間内で納めたいと考えている。
 - ・勤務時間を有効に使うよう、指導の観点を絞って行いました。
- 【義務教育学校】
- ・実施する授業数を削減し、指導教員の負担軽減を図った。
 - ・教員がコメントを書き入れる部分を軽減した。
 - ・毎週金曜日は教職員のノー残業デーのため、教育実習生も同様とする。

424	児童生徒指導
-----	--------

424 児童生徒指導								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
①負担は増え、過重	5	23	24	1	1	3	2	59
②負担増だが工夫している	8	23	18	10	2	14	0	75
③従来と同じ程度	34	14	20	4	1	22	1	96
④従来より軽減されている	0	3	3	0	0	0	0	6
回答なし	1	0	0	0	0	0	0	1
計	48	63	65	15	4	39	3	237

《工夫している内容》自由記述

【幼稚園】

- ・職員間の協力体制。

【小学校】

- ・組織として対応できるようにしている。／・チームでの対応。／・複数での早めの対応。
- ・早期対応，組織的対応。／・緊急連絡はネット掲示板を介してスマホで瞬時に見られるようにした。
- ・担任や学年任せにしない組織対応。
- ・日頃から子どもの自己肯定感が高まる指導が功を奏している。

【中学校】

- ・日常的な継続指導。／・部活動時間の削減。／・共通理解と共通実践，チーム対応。
- ・組織的対応。／・SCやSSWの増配置をした。／・SCやSSWの増配置をした。
- ・生徒指導部を中心とした生徒指導ファイルの共有，ケース会議の設定など。
- ・一人一役の組織運営を行っているが，別に副担任を導入した。

【高等学校】

- ・一人一役の組織運営を行っているが，別に副担任を導入した

【中等教育学校】

- ・対応の役割分担をするようにした。

【特別支援学校】

- ・配慮事項の全職員による共通理解。

【義務教育学校】（記述無し）

425-1	保護者との対応
-------	---------

425 保護者との対応								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
①負担は増え、過重	5	30	31	3	2	11	2	84
②負担増だが工夫している	16	21	22	8	1	12	1	81
③従来と同じ程度	27	9	10	4	1	15	0	66
④従来より軽減されている	0	3	2	0	0	1	0	6
回答なし	0	0	0	0	0	0	0	0
計	48	63	65	15	4	39	3	237

《工夫している内容》自由記述

【幼稚園】

- ・担任だけではなく，園長（特別支援教育）が相談対応を行っている。
- ・管理職による連携の強化。

【小学校】

- ・夜間の電話を応答メッセージにし，教員に対応させない。
- ・早めに対応することで，問題を大きくさせないようにしている。
- ・チームでの対応。／・勤務時間外の留守番電話対応。／・気になることは早めに連携。
- ・担任や学年任せにしない組織対応。／・日頃から子どもの自己肯定感が高まる指導が功を奏している。

【中学校】

- ・17時以降の電話連絡不可。／・原則として，休日と平日19時以後の電話着信に対する自動応答。
- ・共通理解と共通実践，チーム対応。／・組織的対応。／・夜間の自動応答電話。
- ・特別支援コーディネーターによるチーム対応。／・学校の取り組みについて保護者へ丁寧に説明する。
- ・家庭連絡などでの副担任の支援・協力。

【高等学校】

- ・家庭連絡などでの副担任の支援・協力

【中等教育学校】

- ・対応の役割分担をするようにした。

【特別支援学校】

- ・学校と保護者が教育パートナーを組んで子どもの成長を共に図っている。
- ・留守番電話の導入，以下に記載した内容。

【義務教育学校】（記述無し）

425-2 児童生徒指導，保護者対応で，問題や課題，具体的な取り組みがあれば挙げてください。

自由記述

【幼稚園】

- ・保護者には，園児の送迎の時に時間を作って情報を共有するなど，園の方針や子ども理解などスムーズにできるようにと考えているが，丁寧な対応を求める保護者が増えてきている。
- ・毎日，保護者に対して細かく説明しているものの伝わらず，改めて連絡する等，二度手間になることが増えてきた。
- ・・非常勤の教員を含めて研修を行い，子どもの理解を深め，援助の方法を共有するようにしている。
- ・課題を持つ保護者も少なくないので，丁寧なかかわりが必要。配慮の必要な保護者はスクールカウンセラーにつなぐようにしている。
- ・保護者の価値観が多様化しており，それぞれへの対応が難しくなっている。
- ・家庭教育であったり，個々の対応が家庭でできにくくなっていて，園に求められることが多くなっている。
- ・相談時間を告げ，時間内に終わる。／・
- ・幼稚園は保護者が準園児のような位置づけで，保護者指導も年々，個別に丁寧にする必要が増えてきている。
- ・副園長がほぼ毎日PTA会長と話をしたり，委員会からの「情報伝達メモ」に会長と一緒に目を通すことで，保護者対応等で深刻な事態に陥らないですんでいる。
- ・園児同士のトラブルに，かなり保護者も関与してくるため，対応に気を遣うことが従来より増えている印象がある。
- ・幼稚園の場合，保護者とは送迎時に直接話ができるので，保護者との連携を担当が直接積極的にとるようにしている。また，普段から園長を中心に保護者が気軽に園に話せる雰囲気をつくるようにしている。
- ・預かり保育を始めたことで，担任と保護者が毎日顔を合わせて話せなくなった。
- ・育児で悩む保護者が多いので，子育て支援研修の充実に力を入れようとしている。
- ・いろいろな幼児，保護者がいる中で対応する時は担任一人で抱え込まないよう，複数で対応するようにしている。
- ・スクールカウンセラーが保護者相談を受けることで，担任への負担軽減に大いに役立っている。しかし，予算の都合上，十分な配置が困難であることが課題である。
- ・保護者への配信アプリを活用して，園の活動の様子を毎日配信しており，保護者の個別対応が減っている。
- ・全教職員で幼児の情報共有を行い，みんなが同じスタンスで指導にあたるよう努めている。
- ・副園長を窓口とし，細かな連携を図っている。
- ・担任に任せきりにせず，初期から，管理職等に報告・連絡・相談しながら，「チーム」で対応する。クライシスマネジメントについては，管理職が即座に状況を集約し，迅速に判断・対応しているので，重大事案に発展せずに済んでいる。

【小学校】

- ・学校の電話に迷惑電話防止のための録音機能をつけた。
- ・従来であれば，問題解決に向けて，教育的な観点からの対応を行っていた（互いの問題点を自覚させ，これからの態度について考えさせる）が，法的対応（加害者を一方にきめること，過去の事実確認にお

われる)が求められるようになりました。現在、問題事例に対して記録をとること、その対応を担当1人に任せるのではなく、すぐに学年、学校で対応できるようにしています・

- ・例えば「いじめ」の訴えがあった場合など双方の子どもの聞き取り、周りの子どもからの聞き取り、保護者への状況説明と指導等、生徒指導にかかわる時間が膨大なものとなっている。しかしながら丁寧な対応が大きな問題になることを防いでいると考える。
- ・いじめが発生したとき、いじめられたと主張する保護者の学校に対する激しい態度と、いじめをした側の保護者がまったくその事実を認めないことになるトラブルが年々多くなっている。
- ・校内体制を工夫し、保護者相談の窓口を明確にした。また、本校では、スクールカウンセラーの他、養護教諭が積極的に保護者の相談に応じているために、大きな問題となる前に解決に向かうことが多いが、養護教諭の負担配慮と今後の人材育成が課題である。
- ・早期発見、早期対応をめざす。
- ・留守番電話で19:00以降は基本的に対応しない
- ・特に、保護者対応で、自分さえよければよいという考えで、学校に要望してくる保護者が増えてきていることに苦慮している。
- ・多様なニーズへの対応
- ・ごく少数であるが、対応に非常に苦慮する保護者がいる。その場合、担任・管理職がその対応で疲弊するのみならず、担任等の仕事を替わりに行う教員にも負担が及ぶ。具体的な解決策がなく、現在も検討中である。
- ・課題を抱える児童、多様な考え方の保護者などが増えてきているように感じる。そのため、問題が大きくならないよう早めに手を打ったり、組織として対応したりするようにしている。
- ・行政との連携が必要な時に、教育委員会的な働きをする部署がなく学校独自に動かなければならない。
- ・特別な配慮を要する児童が増え、その対応に労力がさかれている。
- ・友達間のトラブルについて、子供同士はすっきりしているのに、親同士が納得しないで長引くケースが多い。
- ・地元を離れて附属学校に通わせるという意識や自覚がほとんど無い保護者が多くなっているため、家庭の都合や保護者自身の勝手な都合で、担任や学年主任に要望を突きつけてくる事案が増えている。また、地元の町内等で話をする他の保護者がいないため、苦情等をすぐに学校に言い、担任等の負担増につながっている事案も多い。
- ・稼業中のけがや申し出には、最悪のケールを想定し丁寧に対応すること。教育委員会、外部機関との連携を強め、多様な児童指導事案に協力・支援を得ている。保護者からの過度な要求が多くなっている。必要に応じて学部に相談したり、法務相談等を活用したりしている。
- ・生徒指導では、指導が後手に回りやすい。教員の生徒指導の対応力は、残念ながら弱く、経験に乏しい。管理職が指導している状況である。
- ・学校全体での組織的な対応と、関係機関(県教委や学部、警察)等との連携。
- ・下校時のトラブルによる対応が多く、児童への指導や保護者への説明等多くの時間を割いている。
- ・組織的な取組の強化。子ども同士の些細なトラブルでも親御さんが心配して口出ししてしまう。結果、子ども達同士での解決の場が奪われ、親御さん同士のトラブルに発展し、担任が巻き込まれてしまう。
- ・公立ではないため教育委員会の管轄外という理由で、自治体からの、特に家庭へ支援へつなげることが困難。(子育て支援やSSWなど)
- ・保護者間のトラブル。留守番電話を設置することで、夜遅くまでの保護者対応がないようにした。
- ・管理職を中心に、担任を含めた学年部、生活指導部、スクールカウンセラーとの連携のもと解決に向けて取り組んでいる。
- ・登下校のマナーアップのために、縦割り下校を実施した。
- ・以前より、発達障害、問題行動を抱える子供が増えている。また、自制心が弱く子や人間関係をうまく調整できない子もあり、児童間でのトラブルも増加している。保護者の一部には、自己中心的な要求をする人も増えつつあり、その点でも負担は増えている。
- ・保護者の価値観の多様化。
- ・管理職との連携を図り、担任のみの対応にならないように行ったり、職員会・生徒指導対策委員会等で

の情報共有及び対応の確認を行っている。SC, SSC の活用。

- ・家庭内の問題による児童への影響。
- ・教職員間、大学、教育相談関係機関等との連携を密にし、組織的な対応を心がけている。

【中学校】

- ・スマートフォンやSNSの対応（生徒指導）が増えている。
- ・保護者自身が何らかの問題を抱えていることで、家庭や生徒本人に重大な問題をもたらしてしまうケースが少なくないため対応に苦慮している。
- ・保護者対応に割かれる時間が増加している。
- ・不登校傾向生徒数との増加とその対応、個への強い思いの保護者への丁寧な対応の必要性がこれまで以上に大きな課題となっている。
- ・保護者同士のトラブルから子どもに波及していく形の事案が増えている。
- ・生徒も保護者も心の揺れが大きい。しかも、両者が同じ方向に揺れるため、家庭で解決できなく、学校への相談が増えている。
- ・部活動を社会体育化したために保護者の負担が増している。
- ・担任が精神的な負担を強く感じる保護者については管理職で対応している。
- ・大学教員と教育相談コーディネーター、スクールカウンセラーが、生徒のコミュニケーション力向上支援を目的とする共同研究の一環として、カウンセリングを受けた経験のある生徒のうち希望者を対象とした放課後学習会を開催。生徒のケース会議において専門家によるコンサルテーションを得ることで、保護者・生徒への理解や対応が向上し、問題の深刻化を防いでいる。"
- ・地域の学校や教育委員会、外部機関との連携を強め、多様な生徒指導事案に協力・支援を得ている。保護者からの過度の要求が多くなってきているが、大学での法務相談等で早めに対策を立てるよう努めている。
- ・解決困難な事案への対応を、附属学校としての職務と並行して行うことに多大な時間と労力を要する。教員の疲労度も高くなる。
- ・生徒、家庭ともにコミュニケーション力が低下し、友人関係の改善や保護者間の主張など学校が対応する場面が増えてきている。
- ・スクールカウンセラーだけでなく、スクールソーシャルワーカーも配置した。また、配置時間数も増やしたり、教育相談委員会も立ち上げたりして、生徒の心の支援に力を入れて取り組んでいる。
- ・スクールカウンセラーの配置日数を倍増させ、相談の時間帯を午前中の日と夕方からの日に分けて設定し、生徒、保護者ともに相談しやすくした。
- ・過大な要求をする保護者の増加。不登校生徒の増加とその対応に日々追われている。
- ・時間外勤務が増すばかりである。
- ・学年部を中心とした情報共有と、チームとして関わる体制づくり。
- ・SNSの使用によるトラブルでは、対象者が広範にわたり他校等がかかわる場合がある。
- ・人間関係のトラブルについては、当初の指導を終えた後、時間をおいて問題化することがある。
- ・附属学校部と連携して対応するようにしている。
- ・生徒指導及び保護者対応に多くの時間が割かれている。
- ・教育後援会費の支払いを行っていただけない保護者が現れ始めた。
- ・いじめや不登校への対応が増えてきている。
- ・生徒の共働き家庭の多忙により、未登校の生徒の居所確認などに支障がでる場合がある。
- ・一部保護者が学校に対して要望される事柄が増えてきている。保護者対応に関してはスクールカウンセラーのおかげで軽減されている面がある。"
- ・私立の中高一貫校の増加と、保護者の価値観の多様化により、個別の保護者対応に苦慮する事例が年々増加している。組織対応について校内体制を整備しているが課題は山積している。
- ・《問題や課題》本来、生徒が自ら考え解決すべきこと（人間関係など）について、保護者が先回りしたり、過干渉したりすることに伴い、担任や該当学年の教員がすべき業務が多くなっている。（生徒のためにならない対応に要する時間浪費、生じるストレスの増加）
- ・入選時に確認しているが、附属の役割や体制についての理解不足、認識不足。附属に入れてれば学校が

何とかしてくれるというような依存傾向の保護者が増加している。

- ・不登校気味の生徒への学校での別室対応や、家庭訪問への要求が高く、出張等で人手が足りないことがよくある。
- ・保護者の要望が多岐にわたり対応に苦慮することがあった。
- ・表出する問題の内容が多岐にわたるようになってきているとともに、経験不足等による職員対応のまづさも重なって深刻化するケースが目立つ。
- ・生徒本人より、保護者の方がしんどいケースが増えている。
- ・スクールカウンセラーの日数を2週間に1日（3時間）から1週間に2日（3時間×2日）に増やして対応している
- ・初期対応への慎重な対応検討、関係生徒保護者との面談設定、学年部職員間での情報共有の早さなど。
- ・保護者の要望が多岐に渡り、それへの対応が難しくなった。
- ・問題や課題に対して、常に生徒や保護者と直接対応しなければならない教員の負担が大きくなるので、サポートを目的とした組織体制を作り、学校全体で情報共有をおこなうようにつとめている。
- ・様々な事象を共有ファイル上に整理し、職員間の共通理解を図っている。
- ・問題の早期発見や予防に力を入れている。
- ・発達障害等、配慮を要する子どもへの対応。不登校や別室登校等、配慮を要する子どもの増加に対する人的配置不足。

【高等学校】

- ・保護者の希望により、面談の機会が増えている。
- ・スクールカウンセラーの日数を2週間に1日（3時間）から1週間に2日（3時間×2日）に増やして対応している。
- ・高校生になっても、年齢相応の精神的な発達やその準備ができておらず、学校生活に適応できない生徒がどの学年にも見られる。保護者の生徒の発達についての認識にも課題があり、家庭と協力することに困難を感じることもある。
- ・問題や課題に対して、常に生徒や保護者と直接対応しなければならない教員の負担が大きくなるので、サポートを目的とした組織体制を作り、学校全体で情報共有をおこなうようにつとめている。

【中等教育学校】

- ・いじめの訴えに対して単純に加害者・被害者と分けられない実態があり、対応の組み合わせ（担任と生徒指導部、養護教諭、副担任等）が重要となってきた。
- ・モンスターペアレントによる学校への苦情が増えているが、大学の弁護士と密接に連携するようにしている。

【特別支援学校】

- ・学校への協力の低下と要求の増加、支援を要する保護者の増加等、年々強くなっていると感じられる。
- ・学部ごとのPTA 会合による継続的な情報交換の場を設定している。
- ・精神的に不安定で、個別の対応を要する児童生徒が増加している。保護者の学校に対する依存度が高くなっているように感じる。
- ・学校の指導内容や方針について厳しい意見を継続的に提示する保護者への対応や不安感が強く心理的な課題を抱えた児童生徒への指導方針、またその保護者への対応等で困り感がある。その対応として教員間で情報共有を深め、相互支援の体制を構築することが肝要であるがそのための手立てを検討中である。
- ・発達障害の生徒への生活指導。家庭支援の必要な保護者への対応。
- ・学校評価アンケート項目を可能限り保護者と教職員共通項をを設け、両者の認識や意識の相違を把握し、改善点を見だし、風通しのよい学校経営を行っている。
- ・子どもの養育に対して自信を持ってない保護者に対し、日頃から電話で相談を行ったり、市役所等の・関係施設の担当者を集めた連携会議を開いたりした。
- ・不登校の児童及び保護者への対応として、児童の障害やその保護者の特性に応じた配慮ある対応が必要になっている。適応教室、医療機関、心理士等との連携を図った対応をしている。
- ・こころを病む生徒への対応、保護者の校納金の滞納、養育能力の欠如した保護者と児童生徒との親子関

係。

- ・発達障害児童生徒の心理面への対応として、教員がスクールカウンセラーや大学の心理学研究室と連携している。
- ・情緒的に不安定な保護者対応が負担となり、病気になりかけた教師がいる。顧問弁護士、精神科医、心理士、大学教員、附属学校部など多くの方々に相談しながら対応している。
- ・教育パートナーを掲げたことで、学校に対する理解や協力が更に高まってきた。
- ・コミュニケーション不足による行き違いがトラブルに発展することもあり、可能な限り複数体制での保護者対応を行っている。
- ・児童生徒、保護者とも心理的なサポートを必要とするケースの増加。家族支援の増加。
- ・児童生徒自身のみならず保護者支援も必要であるため、相談支援事業所や医療機関等とのケース会議により、児童生徒理解を共有することで、地域や関係機関と連携して親子共への支援を行っている。

【義務教育学校】

- ・遅い時間に担任に電話してきて、長時間話したり、メールを頻繁に送ってくる保護者が増えてきている。副校長が面談に参加し、担任個人の携帯電話等への連絡をやめるよう依頼している。
- ・一部の保護者の資質低下によるクレーム対応が過重となっている。電話の午後6時以降音声アナウンス対応化。

426	附属学校園の教諭の大学の講義担当の状況 (部分的にも担当している場合でもカウントしてください)
-----	--

426 附属学校園の教諭の大学の講義担当の状況								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
①講義を担当している	36	47	51	14	4	28	3	183
②講義を担当していない	8	9	9	1	0	8	0	35
③その他	3	5	4	0	0	1	0	13
回答なし	1	2	1	0	0	2	0	6
計	48	63	65	15	4	39	3	237

426 附属学校園の教諭の大学の講義担当の状況《担当者数》

	幼稚園 (37/48)	小学校 (50/63)	中学校 (51/65)	高等学校 (14/15)	中等教育 学校(4/4)	特別支援 学校 (30/39)	義務教育 学校(3/3)	計 (189/237)
1人	10	5	5	1	—	5	1	27
2人	10	7	5	3	—	6	1	32
3人	11	10	6	1	—	6	—	34
4人	1	1	4	—	—	3	—	9
5人	2	3	7	—	—	2	—	14
6人	2	4	4	1	—	1	—	12
7人	—	1	3	1	1	3	—	9
8人	—	4	3	2	—	3	—	12
9人	—	—	1	1	—	—	—	2
10人	—	2	3	1	—	1	—	7
11人	—	1	1	—	1	—	—	3
12人	—	2	1	—	1	—	1	5
13人	—	1	1	—	—	—	—	2
14人	—	—	1	—	—	—	—	1
15人	—	5	1	—	—	—	—	6
16人	—	—	—	—	—	—	—	0
17人	—	—	—	—	—	—	—	0
18人	—	1	—	—	—	—	—	1
19人	—	—	1	—	—	—	—	1
20人	—	—	1	1	—	—	—	2
21人	—	—	—	—	—	—	—	0
24人	—	—	1	—	—	—	—	1
25人	—	—	1	—	—	—	—	1
30人	—	—	—	—	1	—	—	1
多数	—	—	—	—	—	—	—	0
不明	—	—	—	1	—	—	—	1
回答なし	1	3	1	1	—	—	—	6
計	37	50	51	14	4	30	3	189

※科目者数「約10人」の回答は「10人」に含めた。

426 附属学校園の教諭の大学の講義担当の状況《科目》

	幼稚園 (37/48)	小学校 (50/63)	中学校 (51/65)	高等学校 (14/15)	中等教育 学校(4/4)	特別支援 学校 (30/39)	義務教育 学校(3/3)	計 (189/237)
1科目	16	11	12	2	1	16	1	59
2科目	9	6	3	3	—	4	—	25
3科目	6	6	4	1	—	5	—	22
4科目	2	3	4	1	—	0	—	10
5科目	3	1	9	2	—	2	—	17
6科目	—	5	4	2	1	1	—	13
7科目	—	3	3	1	1	1	—	9
8科目	—	3	0	—	1	—	—	4
9科目	—	2	4	—	—	—	—	6
10科目	—	3	2	—	—	—	1	0
11科目	—	—	2	—	—	—	—	2
12科目	—	—	—	—	—	—	—	0
13科目	—	—	—	—	—	—	—	0
14科目	—	1	2	—	—	—	—	3
15科目	—	2	—	—	—	—	—	2
16科目	—	—	—	—	—	—	—	0
17科目	—	—	—	—	—	—	—	0
18科目	—	1	—	—	—	—	—	1
19科目	—	—	—	—	—	—	—	0
必要に応じて	—	—	—	—	—	—	—	0
不明	—	—	—	1	—	—	—	1
回答なし	1	3	2	1	—	1	1	9
計	37	50	51	14	4	30	3	189

※回答が科目名であったものは、科目数を数えてそれぞれの数に含めた。

《その他の内容》

【幼稚園】

- ・大学の授業を現場を使って行なってもらっている。
- ・年2回演習の助言をしている。
- ・臨床実習授業の参観を受け入れている。
- ・園長がみなし教員として教職大学院准教授を併任している。
- ・学部授業において臨時に1コマ分指導をするというような場合がある。また、教員免許状更新講習に講師として出講している。

【小学校】

- ・教科教育の授業の半期15コマのうち、1～2回、学生に授業を公開している教員が多い。
- ・小学校へ大学の授業として学生が来た時のアドバイザー。講義ではない。
- ・教育実地研究・小教専生活科。
- ・講義にゲストとして参加する。学生の評価には関与していない。
- ・みなし教諭として、2名配置し、年数回招聘される。

【中学校】

- ・大学からの要請に応じた単発の講義。2回程度／年。
- ・教員免許更新等の単発の講義を請け負っている。
- ・定期的な講義はなく、教育実習前後に集中して実習に関連する講義を担当している。
- ・教育実習の事前指導。

- ・副校長、主幹教諭、生徒指導主事、養護教諭、特別支援教諭などが講座の一部を担当している。

【高等学校】（記述なし）

【中等教育学校】（記述なし）

【特別支援学校】

- ・免許法更新講習の一講座を本校が担当している。
- ・副校長は教職大学院の実務家教員を兼務。
- ・教育実習の事前指導や教育実地研修、教職大学院の演習などは全職員で対応している。

【義務教育学校】（記述なし）

427	大学への講義等での貢献と負担
-----	----------------

427 大学への講義等での貢献と負担								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
①負担は増え、過重	2	3	3	1	1	2	0	12
②負担増だが、工夫している	14	14	8	1	3	4	1	45
③従来と同じ程度	27	41	44	11	0	28	2	153
④従来より軽減されている	1	1	5	1	0	1	0	9
回答なし	4	4	5	1	0	4	0	18
計	48	63	65	15	4	39	3	237

《工夫している内容》

【幼稚園】（記述なし）

【小学校】

- ・大学教員への『働き方改革』の説明と、担当時数の制限。（年間10時間）
- ・大学から早めに連絡していただく。前例踏襲である。
- ・指導教諭を中心に請け負っている。

【中学校】

- ・大学が附属学校教員が担当する講義の時間数について上限を定めた。
- ・持ち時数の制限。
- ・学内兼業（特任准教授の辞令）の扱いとし、変形労働時間制を活用して勤務時間外で行うことを原則とし、負担軽減ではないが給与でカバーするようになっている。

【高等学校】

- ・学内兼業（特任准教授の辞令）の扱いとし、変形労働時間制を活用して勤務時間外で行うことを原則とし、負担軽減ではないが給与でカバーするようになっている。

【中等教育学校】

- ・附属学校内での講義等の実施。／・教科教育法は、同一教科の複数の教員が担当するなど。

【特別支援学校】

- ・学生が教師を志望するような内容の講義を行うよう心がける。
- ・今年度、講義対応職員が1名減となった。

【義務教育学校】（記述なし）

428	学校全体で教諭の労働や業務の負担軽減のために工夫していることがありましたら挙げてください。
-----	---

《自由記述》

【幼稚園】

- ・担任が行う環境整備に保護者の協力を得ている。弁当日の降園後にできる保護者のみ残ってもらって

30分程度の園庭環境整備，夏休み中の水やり・草抜き等の環境整備（各家庭2回），年数回の参加可能な父親による環境整備。

- ・教諭が少人数であることの良さを生かし，連絡を密に取るようにすることで，会議の時間を減らすようにしている。
- ・長期休業中の勤務時間の軽減。
- ・出勤簿件超過勤務表を自分でつけることにより，労働時間の把握を自分自身で自覚することができる。
- ・会議の年間予定計画を立てて，効率よく会議を行う。
- ・終礼を実施し，教員会議の回数や時間を軽減。降園後の掃除を保育時間中に子どもと一緒にする。会議のレジュメを前日までに配布し，審議事項の内容について予め考えてから会議に臨めるようにする。
- ・会議の資料は早めに出し，目を通してから始められるようにしている。会議の終了時間を守るようにしている。
- ・働くときと働かないときのメリハリをつける。
- ・校務分掌が偏らないよう，一日の業務と分担を「見える化」し，全体で取り組むようにしている。
- ・職員会議の時間短縮。
- ・会議時間，一時間半の厳守，効率的実施。
- ・園務文章の見直し。／・教育後援会費で非常勤講師（短時間）を1名増。
- ・会議時間の削減 業務内容の見直し・改善 ミドルリーダーの育成（若手教員への働き方指導）バランスの良い園務分掌配置。
- ・大学へ出向いて教育実習の事前指導を行っていたが，今年度より附属に学生が来ることになり，移動の時間が減った。
- ・会議の終わりの時間設定厳守，行事・「～ウィーク」の精選。
- ・子どもの記録を，全職員がPCを使って共有フォルダに入力することで，多面的な幼児理解ができている。
- ・変形労働を導入している。／・行事の精選を行っている。／・変形労働時間の導入。
- ・養護教諭に教務主任を任せている，個人の得意な分野で園務を分担している，事務職員に任せられる仕事は教諭から外す，学生ボランティアを活用。
- ・保育案や研究会の軽減，保育の質の向上につながらないことや行事の見直し。不必要な書類の作成をやめる，会議の時間は決められた以上にのばさない。
- ・育児中の教職員を含め，勤務時間及び，臨機応変に協力し合う体制は作れていると考える。全員での会議は勤務時間内に行い，管理職から勤務時間外に業務を指示したり，指導をしたりすることは極力避けている。
- ・学年日より，園便りを連絡や様子を伝えるアプリに切り替え，印刷物（お便り）をほとんどなくした。
- ・会議時間の厳守，全員での会議に必要性を検討し改善，時間外の会議を入れない。職員会，研修会等の効率化。
- ・日々の仕事内容の確認を行い業務量の確認ができるようにしている。
- ・副担任の勤務時間の延長・業務見直し。／・契約職員を雇用し，教諭の業務の軽減を図っている。
- ・行事の見直し。校務分掌の分散。／・会議のあり方や時間について見直しを図った。
- ・職員の力量，就労の実態，職員自身の課題に見合った「園内研究」にしている。

【小学校】

- ・緊急時をのぞいて，18時以降は保護者からの電話には対応しない。
- ・児童の生活時程を見直し，下校時刻を早めることで，教職員の放課後の時間を確保している。
- ・変形労働制を実施している。超過勤務記録簿を作成し，超過勤務について自己管理をさせ勤務時間を意識させている。
- ・会議の回数減，学校行事の削減など。／・業務内容を少しずつ削減している。
- ・校務支援ソフトの導入。業務が集中する教員への支援体制の整備。
- ・「企画部」「研究部」「教員養成部」「特活部」のそれぞれ部から負担軽減につながる取組案を出してもらい，運営委員会にて協議し，決定し推進している。
- ・ICTを積極的に活用し，タイムマネジメントにより効果的な執務に取り組める環境を作り出してい

る。大学とも連携し、一部クラウドを使用することでその効果がより上がっている。

- ・グループウェアの導入、留守番電話の導入、保護者への業務移行、研究システムの変更による負担軽減
- ・学年で授業準備、引継ぎをしっかりと行い、物や方法を共有し時間削減につなげる。
- ・勤務時間をPCで管理。校務運営のマニュアル化。発表会の簡素・分散化。各種会議・打合せの簡素化
び廃止。
- ・変形労働制 ICカードによる出退勤管理 月2回の19:00一斉退勤。
- ・昨年度より、通信票の記述を学期毎でなく通年1回にするよう改訂した。家庭訪問を夏季休業日に実施し、年度始めの慌ただしさを軽減できた。
- ・勤務時間管理。分掌等の改善。／・研修時間の縮小。／・働くときと働かないときのメリハリをつける。
- ・研究協議会での作成資料の軽減。／・会議の精選。／・週に一度、一斉退庁時刻を19時に設定。
- ・負担軽減のための校務分掌の見直し。会議議案の精選と進め方の工夫。
- ・リフレッシュ退勤日の設定、勤務時間外の留守番電話対応、学校行事の精選、公開研究会や研究冊子発行回数の縮減。
- ・学校で昔から作っている文集へ、教員の寄稿をやめた。研究授業の回数を減らした。
- ・2学期制導入により、通知表作成にかかる時間の軽減。保護者を交えた学級行事や学年行事の精選。曜日毎に開催していた学年会、教科研究会、教科外指導部会等の開催回数を精選。
- ・管理職が率先して計画年休をとる。終わったらすぐに帰るように声掛けを増やす。
- ・今年度6月から最終帰宅時間を午後9時に設定され、自動アラーム設定が導入された。このことによって、教員の意識も変わったと考えられる。
- ・業務改善委員会を組織し、行動指標を策定し、具体的な行動目標を示して活動している。
- ・定時退勤や年休取得、変形時間労働制度の導入。学校行事の工夫。学年部各部での協力体制。
- ・一人で抱え込む仕事をみんな・グループで協力し合う仕事に変えるようにしている。チーム意識の向上を図る。
- ・教諭の事務的な作業やプリント類の丸付け等を担当する契約職員を配置している。
- ・勤務終了時刻の管理。各行事内容の見直し。／・朝の打合せはしていない。
- ・ノー残業デーを週1回設定している。研究授業の討議会の時間の短縮等／・勤務時間管理の徹底。
- ・会議の削減、校務分掌等の年度内発表、朝の立哨指導の廃止、保護者ボランティアの導入
- ・ワックス塗布を業者をお願いしている。
- ・通知表所見を書く回数の精選、学級だよりの簡素化、夜間・休日の連絡の一本化（教頭）
- ・協議を有しない連絡等は、ネット掲示板を介して各のスマホやPCで24時間見られるようにした。
- ・勤務時間内で、研究のグループ検討ができるように、空きコマを検討グループで同じにしている。
- ・タイムカードを導入し、勤務管理をし、自覚化を図る
- ・会議のペーパーレス化。勤務時間の管理。／・業務削減。（職員作業や、職員終礼）
- ・常に業務改善を視点において業務遂行をし、次年度に向けて必ず改善していつている。
- ・超過勤務時の振休・職員会議を必要に応じて減らす・会議の進行役のスキル向上
- ・校内で業務改善プロジェクトを立ち上げ、業務の負担軽減のためのアンケート実施と検討委員会を開催している。
- ・校務支援システムの活用。グループウェアによる勤怠管理。など。
- ・会議の数や時間を減らし、教材研究の時間の確保をしている。
- ・メールシステム活用・ペーパーレスによる職員会の時間縮小、業務内容縮小、変形労働制、年休取得推進。
- ・電話対応の時間制限（留守番電話）、業務平準化のための校務分掌の見直し
- ・データの共有や活用の推進。会議や打合せの削減。
- ・校務支援システムを導入した。会議終了時刻を定めている。

【中学校】

- ・行事の精選と準備の効率化。／・勤務時間の軽減。
- ・会議日や評価などの期末作業日に生徒下校時間を早め、勤務時間内に取り組めるようにしている。
- ・年次休暇を取得しやすい職場環境を作る努力をしている。

- ・共有ファイルを活用し、各分掌や担当の資料を共有できるようにしている。・会議の資料を事前配布するとともに内容を精選し、時間短縮を図っている。
- ・部活動を通年で17時下校とした。研究会を2日から1日とした。生徒との日記の交換を面接に変更した。その他。
- ・打合せを廃止して、PCの掲示板を使って情報共有や周知を図っている。
- ・会議時間の短縮化、会議開催数の大幅な削減、研究発表内容の削減、行事の削減及び反省等の軽減化、事務仕事の軽減
- ・時間内退庁のよびかけ、計画年休の導入、会議のペーパーレス化など。
- ・メールによる校内連絡機能を積極的に活用し、会議時間の軽減を行っている。
- ・タイムカードを導入し、登庁、退庁時間について規定も設け、超勤時間の削減を目指している。部活動指導員を2名雇用し、教員の負担軽減を図っている。大学との連携を強くし教育実習の指導時間の短縮を行っている。
- ・全教員を対象とした、自らの働き方を見直すためのアンケートの実施。
- ・勤務カレンダーを個人個人で作成している。部活動を朝のみにして放課後は会議や学習指導に当てられるようにしている。
- ・ネット配信自主学习教材の活用、Googleclassroomの活用による公務の効率化。2019年度入学生からタブレット端末（iPad）を全員購入し活用することによって、毎日の連絡・コミュニケーションや授業準備等で効率化が進んでいる。
- ・業務の効率化と見直し、職員一人一人の意識改革、職員間のチームワークづくり、ノー残業デーの設定。
- ・タイムカードによる勤務時間管理、留守番電話対応 19:00～7:30。
- ・今年度6月から最終帰宅時間を午後9時に設定され、自動アラーム設定が導入された。このことによって、教員の意識も変わったと考えられる。
- ・留守番電話の導入、家庭訪問の廃止、前期中間考査の廃止、校務支援システムの導入、部活動の在り方に関する見直し。
- ・部活動を2か月単位で考える場合、土日を8回、平日は1週間に1回の休養日を設けている。また、これまで膨大な資料作成等を実施してきたが、紙媒体の節約も兼ねて、会議のデータ化をすることで職員の負担軽減を実施した。
- ・部活動の休日勤務の制限、活動時間の縮減。
- ・会議時間の短縮、会議日の縮減、定期考査の午後に会議等を入れないことで振替を取りやすくしている。
- ・指導案の共有。教材の共有。
- ・会議の時間短縮、ノー部活動dayの設定、通知表を年2回に、指導案の簡略化。
- ・部活動の週2日休養日の設定や部活動数の精選、部活動時間の短縮。変形労働時間制の導入。地方新聞に掲載する問題作成の削減。職員会や研究会の時間短縮。など。
- ・人的支援（学校図書館司書の配置、部活動支援員の配置、スクールカウンセラーの配置）物的支援（留守番電話設置、保護者向け文書のメール配信、採点業務効率化システムの試行）組織運営体制の見直し（夏季休業中の日直当番の縮減、ノー残業デーの設定、会議時間の縮減）
- ・タイムカードの導入。ノー残業デーの設定。
- ・校内ネットワークの構築、教員タブレットパソコン1台支給によるICT化等。
- ・変動労働時間制の採用。／・各教育活動を目的から見直し、精選を図った。
- ・部活動⇒見通しを持った練習計画と職員引率計画 研究会のスライドへの組み込み
- ・勤務時間外の部活動は原則として保護者が運営している。
- ・2週間に一度に設定している総務会で2週間ごとに教員の業務等の見直しをスモールステップで実施している。
- ・教員の労働時間の計算、管理。一斉休業日の設定。・会議の回数、内容の精選。予定協議時間の設定。資料の事前配付。
- ・労働時間管理について、大学の方針と合わなかったが、タイムカードを導入することによって記録の負担を軽減した。

- ・働き方改革に向け、様々な角度から検討中。／・会議資料の電子化、会議時間の厳守。
- ・職員会議は勤務時間内に行う。大学が整備した部活動指導員制度を活用している。
- ・部活動休止日の設定。夜間の電話対応の中止。／・ICTの効果的な活用と、教員の意識改革。
- ・週1回の部活動休止日には清掃を行わず下校時間を早めている。校務を「不要」「簡素化」の視点で見直している。メールで済む保護者宛・文書はメールで送信している。定期テスト前一週間は短縮日課で部活動休止にしている。
- ・校務部会の定例化による課題意識を共有することで、職員会議の審議時間の短縮を進めている。また、個人での抱え込みによる負担増を極力避けるための、職員間の人間関係の活性化を推進している。
- ・業務縮減のチェックリスト（大学作成・附属学校園共通）に基づき、随時、チェックと見直しを行っている。校務支援システムを導入し、事務処理業務の軽減を図っている。
- ・会議や研修日を午前時程にして、午後から行い、勤務時間内に終了できるようにしている。校務支援システムを導入し、事務処理関係の一元管理し、業務負担の削減に努めている。
- ・校務システムの導入で、成績処理や通知表および要録作成にかかる時間を減らした。
- ・出退勤の管理システムを使い、個人が自分の働き方を見直す。／・会議の精選。
- ・定時退勤日をもうけている。
- ・会議資料のペーパーレス化（データ資料の事前配付）による効率的な会議運営を行うことで時間削減。
- ・変則勤務時間設定（例：教育実習や研究会前後の労働時間を延ばす一方で、長期休暇の勤務時間を午前中に減らし、勤務時間を調整する）
- ・メール配信の活用（学級連絡網の廃止）、学年経営や研究等に関して組織で取り組むことができるような体制作り。
- ・土日のクラブ活動は、原則1日に、平日は必ず休養日を1日以上設定する。副校長が放送等で帰宅を促す。退職した教員にクラブ支援員を依頼し、非常勤講師手当に近い給与を支払った上で、支援員だけの活動、施設の解錠・施錠、クラブ引率などをおこなえるようにした。
- ・部活動ガイドラインの徹底、朝の打ち合わせを週2回に設定、掲示板の活用、年間変形労働制の採用。
- ・会議回数減、ペーパーレス化、テスト問題ABCシステム導入、ONE NOTEによる情報共有。等。
- ・校務システムを導入し、情報の共有をしやすい環境とした。
- ・全体拘束時間の縮小。研修会議の時間厳守。ノー部活動デイの実施。

【高等学校】

- ・変形労働時間制を敷いている。／・会議の効率化、提出書類の簡素化。
- ・スクラップアンドビルド（新しい業務を増やす時は減らせる業務を探す）
- ・従来の方法にこだわらず、目的が達成されるより合理的な方法を模索する。100%の完成度を指さない。
- ・ノー残業デーの設定、クラブ活動ノー居残りデーの設定。
- ・職員室を教科研究室制から大職員室制にして、教員間のコミュニケーションの迅速化を図っている。会議資料や連絡事項のペーパーレス化を図った。
- ・会議資料のペーパーレス化（データ資料の事前配付）による効率的な会議運営を行うことで時間削減。
- ・再来年から土曜日の授業をなくすことにしている。
- ・土日のクラブ活動は、原則1日に、平日は必ず休養日を1日以上設定する。副校長が放送等で帰宅を促す。退職した教員にクラブ支援員を依頼し、非常勤講師手当に近い給与を支払った上で、支援員だけの活動、施設の解錠・施錠、クラブ引率などをおこなえるようにした。

【中等教育学校】

- ・16:30以降にはなるべく会議や打ち合わせを入れない紳士協定の設定。
- ・校務管理システムの導入やWEB出願等、校務のICT化を進めている。
- ・教員の休暇連絡や生徒の欠席連絡をGoogleフォームを活用して行うようにした。来年度から校務管理システム、および部活動の外部指導員制度を導入する。

【特別支援学校】

- ・校務分掌を整理し、教諭の担当する分掌を減らした。／・一斉退庁の実施。
- ・会議の在り方の工夫（時間設定等）、勤務時間に関する自己管理の意識付け。（タイムカードの確認等）

- ・会議のペーパーレス化，会議は1時間を目処に終了，ICT支援員の有効活用。
- ・会議行事等の精選 作成データの共有化 年次有給休暇の取得促進。
- ・職員朝礼の日数を毎日から週3日に削減。会議終了時刻の設定。定時退勤日の設定等。
- ・行事の見直し検討・個々の授業準備や業務の時間の確保・文書の様式の共有化及び簡素化。
- ・会議時間の制限（1時間～1時間30分程度），行事の見直し及び削減。
- ・会議の精選（時間の短縮のための資料事前配布，朝の打ち合わせの有効活用）・定時退勤日の設定。
- ・業務の民間委託，決裁文書回議の簡略化，必然性のない業務等の洗い出しと削減，月1回の定時退勤完全実施などを行った。
- ・労働時間の割り振りによる長期休業期間中の閉校日の設定。
- ・職員会議資料のペーパーレス化。学校公開研究会に向けた研究紀要作成の取り止め。
- ・各会議の所要時間の短縮に心掛けている。会議等におけるペーパーレス化。
- ・閑散期に超過分の勤務時間の勤務調整を行っている。
- ・月1日ノー残業デーの設定，毎週金曜日は17時に音楽を流して退勤を促している。職員会議のペーパーレス化。
- ・校務分掌の統合による削減。／・行事の縮小化及び削減・会議や資料作成の精選。
- ・行事の精選，ノー残業デーの計画的実施，作成書類のフォーマット見直し，ペーパーレス会議，ネット掲示板の利用。
- ・月1回以上の会議なし日を設定する。／・行事の一層の精選を検討。
- ・変形労働制の実施，超過勤務の事前申請・承認制，校務分掌組織の見直し，定時退庁日の徹底。
- ・教員同士で話し合い分担してとりくんでいる。
- ・ATや学生ボランティアの活用，教育実習体制の見直し。／・行事の内容の軽量化。
- ・学校全体の業務改善に向けたアンケートを実施し，教職員から改善に向けた意見を聞くようにした。集計ができた結果を教職員に公表し，ふか的な視点で業務の見直しができるように，共通理解を図りながら業務の削減や縮小を行っていく予定。大学教員との共同研究も今後進めていく予定。
- ・ここ数年，余計な仕事は持ち込まないようにし，マニュアルなどの基本的な業務書類の整備を行おうとしている。
- ・会議の削減・短縮（グループウェアの活用），朝礼・終礼の廃止，研究の在り方を見直し。
- ・教職員一人一人の勤務内容，時間におけるマネジメントができるように，個別に懇談を行っている。
- ・職員朝会の時間短縮のためのシートをそのまま学校日誌として活用。
- ・仕事量が偏らないよう校務分掌の検討をしている。／・会議時間の短縮と精選。
- ・学校研究の取組方を見直しに着手。／・行事の精選の検討。／・ICT環境整備。
- ・担任専任制を導入し，児童生徒への指導支援に集中できる環境を用意しました。

【義務教育学校】

- ・校内分掌の見直し（総務部の廃止等），調整休業日の設定，17時以降の留守番電話への切り替え。任意教育団体の事務局を引き受けない。
- ・年間行事の見直し 変形労働時間制を取り入れている。職員会議の数を減らす。職員朝礼をなくした
- ・小中一貫，義務教育学校化による校務分掌の効率化を図っている。放課後活動の生徒の下校時刻を前倒しし，勤務時間内とする変更を行った。

429-1	教員の勤務、待遇、働き方について、問題や課題があれば挙げてください。
-------	------------------------------------

【幼稚園】

- ・人数が少なすぎるため，働き方改革をしたくてもできない。
- ・同一業務であっても，主任手当が幼稚園では付かない。
- ・園運営をするための教員の絶対数が少ない。附属としての役割は増えるのに，人やお金は増えない。工夫すればなんとかなるレベルは超えている。一人一人の努力や能力，人柄に依存しすぎている。
- ・やることは減らないのに，出退勤時刻ばかり管理しても，結局は仕事の持ち帰りにつながっている気が

する。

- ・園業務に ICT システムを導入すると負担が減少する。
- ・当日の業務が終了したら、年休をとって帰るようにしている。
- ・地域への貢献の取組を増やすことで教員への負担が増えている。
- ・勤務時間内に終わらない仕事量の多さ。
- ・教員数が少ないが、しなければならない業務は他の附属校と同じくらいあるので、一人に対する職務分掌が多すぎる。その結果たくさんの業務を一人一人が抱えることになる。
- ・幼児教育無償化の煽りを受け、質（サービス）の向上に努める必要がある。人員の増加が見込まれない現状では限界があり、現状ではいつまで存続できるか厳しい状況にある。
- ・クラスでの仕事と共に個人が抱えている仕事の量が多い。特に教務はクラスを持っていて行っている
- ・業務が減らないのに帰るように言うので、申し訳ない。慣れるまでは説明や一緒にやることも多くどうしても時間が必要。家庭の事情で残って仕事したい人も帰らなければならない。
- ・開発研究を受けることで、研究は充実するが負担も大きくなる。
- ・時短を求められるが、仕事内容が減らないので持ち帰りになっている。
- ・スタッフが少ないので、お互いにカバーし合いながら園務をこなしている。できればもう 1 人の教諭と 1 人の非常勤講師が配置されれば、負担も軽減され、研修に出る機会も作ることができるが、財政的に困難な状況。今年から超勤手当がつくようになったが、一番業務量の多い教頭や副園長にはつかない。
- ・他校には配置されている主幹教諭が幼稚園には無い。教職員及び、家族に何かあって欠勤した場合の、代わりの教員がいないため、流行性の病気の時期には、どのように対応しようかと頭を悩ませる
- ・給与体系が他校種とは異なり、低い ・教員数が少ないため、分掌を多数持たなければならない
- ・教員の絶対数が少ない。幼稚園でも研究主任、教務主任、教育実習主任などを任命しているが、手当が出ない。働き方については、教員個人の意識の問題だと思う。
- ・教職員の熱意と使命感、やりがいの結果として、勤務時間では収まらない仕事量になっている。思い切った行事削減やその他の業務削減をしない限り、持ち帰りの仕事が多くなるだけで根本的な問題は解決しない。
- ・大学から超過勤務の削減について繰り返し指導があるが、限度があり実態と合わない。非常勤職員の勤・務時間を延長する、人手を増やすなどの要望もしているが、改善されない。
- ・変形労働制上、年休の消化に難しさがある。
- ・①人的にも物的にも大学からの予算措置が不足しており、ギリギリの運営を迫られている。②各種調査・アンケートへ、送付される文書等が年々増加し、回答や確認のための時間が増加している。
- ・子どもたちがいる間、休憩時間が全くとれない。／・勤務状況記録簿の記入について課題がある。
- ・法人化されて、労働基準監督の立ち入り調査が入った。もともと公務員だった教員が人事交流で派遣されているため、時間外労働についての意識が薄い。
- ・保育内容や行事の精選と教育の質の維持との兼ね合いが難しく、なかなか抜本的な改善が出来ず、勤務時間改善にもつながらない現状である。
- ・担当分掌、担当学年による偏り。
- ・担任としてほとんど同じ仕事をしているにもかかわらず、交流人事の職員（県費・市費）と、大学雇用の職員との待遇に格差があり、申し訳なく感じる。日当の臨時講師には、実習生を担当させないようにするなど、いくらかの配慮をしている。
- ・教員の勤務内容や勤務時間への意識を改革していく必要がある。

【小学校】

- ・業務が多すぎる。業務の全体量が勤務時間内に収まらない。
- ・県や市教研などに係る事務局業務を附属教員が担当している。この運営に時間をとられることも多く、本来業務に支障が出かねない状況がある。
- ・自己研鑽にあたる部分をなかなか低減させることができない。
- ・地域貢献などの対外的な教育活動（出前授業）と勤務時間については、折り合いをつけることが難しい。
- ・附属が潰されるという重圧の中で、なんとか特色を出すために努力していますが、言い換えれば、業務

量の増加、特定の教員の負担増加につながり、働き方改革と矛盾します。

- ・負担感の軽減・勤務時間に見合った業務内容の見直し。／・退勤時間が早くなるように工夫している。
- ・特に教科指導などにおいて、エキスパートの教員が活躍する一方で、その教員のノウハウ等を適切に引き継ぎ、人材育成することを今後も検討することが必要。また、個々の独立した動きで支えられている部分も多く、その力を組織として取りまとめていく連携・調整の工夫が今後必要である。
- ・給与、福利厚生等で公立学校と大きな隔りがある。
- ・ニーズに応えるためには業務の削減には限界がある。その中で、個の負担を軽減するには、人員を増やすしかないが、難しい。
- ・変形労働制により夏季休業中を半日勤務としていますが、公立学校に同じ取組がないことから、勤務時間の振替等に苦慮しています。
- ・今日的課題や新学習指導要領の実施に向けての準備など、学校の業務は依然として増えている。人的・財政的援助もないまま、超過勤務はなかなか減らない状況にある。
- ・課題を持つ子どもの指導やその保護者への対応などに要する時間が多い。
- ・超過勤務の縮減がなかなか進まない。／・在校時間の管理。
- ・教員数が増えない限り、どれだけ学校で工夫しても限界がある。
- ・これまでに、学級や学年、学校が行うすべての行事にてこ入れをしたため、教員の勤務時間については、かなり短くなった。しかしその反面、保護者が担任と直接話をする時間や、保護者に学級や学年の様子を理解してもらう場面が少なくなったため、担任と保護者との信頼関係が希薄になりつつある。その結果、苦情等の件数が増えてきている。
- ・(課題) 労基に申告している変形労働時間制だと、0時間勤務を8月の夏休みに集中させているため、5日間の義務年休が取れない。
- ・研究校としての役割や児童指導の負担増によって、相変わらず長時間の勤務を課せられる状況は変わらない。
- ・業務のスリム化を図っても個々の退庁時刻に大きな変化が表れない。
- ・公立校より教育実習や研究等の負担があるが、職員はよく取り組んでいる。変形労働時間制度は教育実習等に期間に有効だが、指定休業日を長期休暇に取得することになるが、年休が取得できない状況がある。実質長期休業中は勤務できる日が少なくなる。
- ・時間外の勤務内容と時間に見合う待遇。／・時間外勤務の縮減。／・業務のペースの個人差。
- ・子どもが下校するまで、実質的な休憩時間を確保できない。変形労働制により長期休業中にゼロ勤務日が増えるのはいいが、年休を取得しづらくなってしまう。
- ・勤務時間の減少と研究推進、職員のモチベーションとのバランス。
- ・労働時間をルール通り厳守し、定時退校が守られている反面、校内で同僚で集まって研究や指導などを話す時間がなくなってきているため、情報共有されず、特に研究面で教員の動きやサポートが後手に回ってしまうことがままある。
- ・さらに、検討が必要。／・公立学校との差があり、交流することに対してマイナスとなっている。
- ・加配等による教員がなく、休暇の取得が難しい。／・まだ定時退校が毎日ではできていない。
- ・勤務時間の縮減はある程度管理できているが、仕事量の縮減ができにくい状況(努力はしているが)にある。負担軽減は十分ではない。
- ・基本的な退庁時刻を定めてはいるが、なかなか守れていない。どうしても業務過多で長時間勤務となっている状況がある。
- ・県内の各教科の事務局の仕事に附属教員が自主的に取り組んでいる。負担を感じている教員は事務局を外れるようにする。
- ・勤務時間管理や業務内容の精選等、枠組と内容の両面からのスリム化の必要性。
- ・働き方改革を更に進めるには、教員の人数を増やすか、時数や指導内容を減らすかだと思うがなかなか難しい。

【中学校】

- ・超過勤務を減らしたいが、仕事が減らない。教員自身の意識改革も必要。
- ・低賃金、長時間労働。保護者対応が難しくなる中で、時間外労働も増加している。

- ・業務内容の精選。／・これまでの業務内容を見直し、精選する必要がある。
- ・附属学校園としてのミッションは増加傾向にある中で、働き方改革を進めていくことが困難である。
- ・タイムカードの導入により、個々の超過勤務申請等にかかなりの時間を要することになった。
- ・法の遵守に向けてさらに改革をすすめていく必要がある。
- ・特定の教員の超過勤務が著しい。
- ・部活動による超勤時間。(有効な解決方法がなかなか見いだせない)
- ・以前に比べて、職員の異動スパンが早くなり、研究や授業づくり、入試問題作成等、附属ならではの業務の遂行に時間がかかる。
- ・超過勤務の財源がないので、基本給を下げ2 2時間の超過勤務をあらかじめセットした状態で今までの給与と同額になるような給与体系に変更している。部活動引率、生徒指導、進路業務、宿泊行事などで超過勤務が仕方ない場合もありその分の財源は大学であらかじめ用意していただきたい。(本来ならこのような給与体系はあり得ないと思うが)
- ・部活動指導について、附属学校では部活動指導員の制度が導入されていないため、公立ではできている引率業務の軽減ができない。
- ・超過勤務賃金や諸手当、病休・育休等の補充や介助職員雇用の仕組みの充実。
- ・進路指導業務の効率化、成績処理を含む評価に係る業務の見直し。
- ・課題(大学との連携強化:働き方改革実践上のネックの部分について現場の実態を知ってもらうこと)
- ・教員の絶対的仕事量が減らない中での働き方改革を進めていること。
- ・研究校としての役割や生徒指導の負担増によって、相変わらず長時間の勤務を課せられる状況は変わらない。
- ・業務の質・量に見合う人員配置がなされていないため、無給の時間外労働の短縮が困難。
- ・教職員の人数が足りない。学校の問題に対応した加配教員が必要である。
- ・中体連や競技連盟主催の公式大会の運営や審判業務等への教員の負担。
- ・いろいろ工夫をして超過勤務時間が少しでも減るようにしているが、実感が伴わない。
- ・地域貢献の1つとして県における教科研究会の事務局を引き受け、事務処理や授業づくりに関する指導助言、授業公開などを行っているが、膨大な仕事量である。
- ・部活動の在り方(時間外勤務が超過する)
- ・教科団体等の県の事務局を全教科で担っている負担が大きい。
- ・変形労働時間制等を導入しているが、なかなか時間外勤務が減らない。研究面での附属学校の使命を果たそうとするならば、働き方改革においても地域のモデルとなることは非常に難しい。
- ・各種大会・コンクールへ参加が、多種多様になってきている。
- ・部活動の引率にあたり、引率業務のほか、他団体から役職を委嘱され、運営等に当たることがある。その場合のみなし超過勤務時間の調整が必要になる。
- ・生徒指導やそれに伴う保護者対応がていねいな対応を心がけることで対応時間が増加してしまう。
- ・講師経験の年数が給与算定に組み入れられていないため、該当する教員の給与が低くなってしまっている。
- ・附属学校園の使命を果たすことを優先すると、労働時間が長くなるため、バランスをとるのが難しい。
- ・公立学校と同様の業務に加え、教育実習生指導、研究、入試関連業務という特殊業務があるため、勤務時間がどうしても長くなってしまふ。そのため、勤務時間内に業務を終わらせることは不可能である。残業手当の支給に関しても財源に限りがあるので難しい。
- ・部活動の担当教員について、適材適所の配置が難しい(部の数が多い)。
- ・働き方改革の観点から勤務時間、日数が減少することは望ましい反面、業務量はそれに見合うようには減らず、結局、やり残しがでたり、不十分なものとなったりして、かえって手間がかかることがある。過重労働は良くないが、時間外であっても適切な手当が支払われるならば、もっと効率的に、気持ちよく業務をこなせると訴える教員が多い。
- ・社会からの教育ニーズが多様化、複雑化する中で、只単に既存の業務を削減・整理するだけでは根本的な問題が解決できない。
- ・特にベテラン教員が若手の頃に身につけてきた、時間を惜しまずよりよいものを求めていくという姿

勢から脱却しにくい。「いいかげん」ではない「よい加減」を目指そうとするが、ついつい時間をかけてしまっている。

- ・附属学校特有の業務（先導的研究、教育実習生指導等）の遂行、附属学校の地域貢献には時間と労力が必要だが、一方では働き方改革、多忙可解消と言われている。その狭間で揺れているのが現状である。
- ・附属学校における他校にはない勤務である「研究推進」「入学者選考」「教育実習」は、教員年齢の二極化が進みミドル世代が少数となっている現在は、教員個々への負担の増大化につながっている。業務の精選と研究以外の大学との連携は必須である。
- ・《問題や課題》中学校においては、全国的に通常の教育活動に加え「部活動」があり、ここが大きな課題となっていることに加え、附属学校特有の役割である「教育実習」業務を担当することで、さらに業務がプラスになっている現状があること。
- ・教職員の身分を、公立の教員と同様にして欲しい。附属に在籍中は、免許更新講習などの法令研修の免除を求めたい。
- ・新しい学習指導要領に沿った授業に率先して取り組み、公立学校に授業スキルの向上を示す使命を担うために授業改善と、限られた時間で質の高い教育実習を求められ、それらが日々の部活指導を終えてから。取りかかるなかで、どうやって「はやく帰る」職場にするのか、部活動を週のうち半分でも見てもらえる指導者か、教員の加配無しにその方法を知りたい。部活動の指導が無い小学校と中学校を同じ義務教育でひとくくりにして「働き方改革」を言うことに疑問を感じる。
- ・教員の働き方の工夫に個人差がある。個人の意識改革と、学校の業務の精選等を同時に進めていく必要があると感じるが、残業に関する規定が大学を含め現在検討されているところである。
- ・業務内容の見直しも必要だが、働く側の教員自身の意識も大きく変わっていかないと改善は進まない。
- ・教員個人の厚意に甘えているのが現状。現状打破には人を増やすしかないと思われる。
- ・在校時間の削減が課題。／・入試問題作成に要する時間の確保が困難である。／・勤務時間の適正化。
- ・労働基準法監督署による査察が入り、教員の自由・自主を主張することが難しくなった。個人研究と公的な研究の切り分けなど、これまでに経験してこなかった宿題に苦しんでいる。
- ・公立中学校とほぼ同等の業務に加え、教育実習・教育研究を勤務時間内に行うことの困難さ。超過勤務への対応。
- ・超過勤務の縮小。／・仕事の偏重がある。／・「働き方」と「やりがい」のバランスのとり方。

【高等学校】

- ・仕事内容に偏りが出来てしまう。／・在校時間の削減が課題。
- ・働き方改革は重要だが、そのことが附属学校教員の使命である教育研究活動を阻害することが危惧される。
- ・諸事情により、仕事が集中する教員とそうでない教員の不均衡が生じているが、均衡化することが困難。
- ・土日の部活動指導が教員の負担となっている。／・業務量に対する人員の不足。
- ・教員には職人的側面があり、勤務時間の管理に限界がある。部活動や休日出勤の勤怠システムによる時間管理に限界がある。
- ・5月から教員の在校時間を把握するようになったが、超過勤務時間の多い教員は固定しており、勤務の在り方を見直す意欲があまり見られない。
- ・労働時間の短縮について、教員ごとの考え方の違いから問題点の共有ができておらず、一斉の取り組みがしにくい状況がある。
- ・もともとの仕事量が勤務時間内に終わらない想定になっているのが大きな課題。
- ・労働基準法監督署による査察が入り、教員の自由・自主を主張することが難しくなった。個人研究と公的な研究の切り分けなど、これまでに経験してこなかった宿題に苦しんでいる。

【中等教育学校】

- ・勤務時間以降の部活指導の分担。
- ・中高教員にとっては、部活動指導が大きな課題であると認識している。今年度後期より、硬式テニス部に外部指導者（近隣のテニスクラブと提携）を試験導入し、来年度から受益者負担での外部指導者導入を検討している。

- ・部活動の顧問（特に運動部）のなり手がいないため、特定の教員に負担が集中してしまっている。非常勤講師の待遇が劣悪なまま放置されている（貸与PCがない、必要な書籍代、教材費がまったく支給されないなど）。

【特別支援学校】

- ・日々の授業準備、授業研究会に関わる業務、教育実習に関わる業務があること。
- ・人的配置の補充がない状態で、学習指導要領の内容増加等への対応と現場の業務削減とを同時進行する難しさがある。
- ・長時間勤務を解消するために努力しているが、教員の定員増がないと抜本的には解決しない。
- ・授業準備、研究、分掌、実習生指導等、個々が取り組む業務量も多く、勤務時間内での処理が終わらない状況がある。
- ・ボランティアの活用を考えているが、本校の児童生徒の実態を考えると、難しいところがある。大学から離れているため、人員が集まりにくい。
- ・学習指導等の充実のために時間をかけることは当然であり、働き方改革は管理職の問題と捉えており、当事者意識に乏しい教員がいる。
- ・県教育委員会において、人事交流による附属特別支援学校勤務に対する人事上のメリット（研修実績としての評価や待遇）がほとんど無い。
- ・附属学校、研究校であるという使命感による教材研究や授業準備が長時間勤務につながっている側面がある。
- ・教員数が限られるため一人当たりの業務量が多い。授業づくりへの熱意（こだわり）から時間外勤務が増える傾向がある。
- ・教職員一人一人の「働き方改革」に対する意識改革。
- ・生徒下校指導後、終業時刻までの時間が1時間程度しかなく、会議や授業準備をすると終業時刻を越えてしまうことが多い。
- ・本校職員は仕事に対する意欲が高く、PTA活動や卒業生へのアフターフォロー等の業務等において時間外であっても積極的に対応してきた。しかしながら、保護者等はそれが当たり前と受け止めている面もあることから、PTA行事等業務を削減しようとした場合、教員の業務時間や働き方改革のことを理解してもらうことに、やや時間がかかる。
- ・休日勤務（作業学習の製品販売活動、卒業生のアフターケアの一つとしての青年学級の活動など）一部の教員の振替対応を行っているが、休日は十分にはとれていない。平日の教員の勤務が長く、20～21時まで残業をしている教員が一部いる。
- ・出退勤時刻の実態把握を行っているが、業務の効率化推進より、今までの働き方スタイルを変えないために、学校に居残ったり、休日出勤している職員もいる。時間外勤務の時間の量だけでなく、仕事に対する意識の改革が必要。
- ・仕事の効率化を図り、計画的に仕事をすることは必須の課題となっているが、（子どもたちのために）時間を気にせず勤務する職員がまだまだ多い。勤務か、研修か、自主的な会議かといった整理ができない現状が有る。
- ・育児に関する権利行使を希望する教員が増加することで、校務運営が難しくなる。
- ・教職大学院の業務や教育実習生の増加など業務は増えている一方で、学校予算は年々減少している。特別な支援の必要な児童生徒の指導・支援に必要な教材・教具を購入することが難しく、教員が工夫しながら準備するため、必然的に仕事量が増えてしまう。
- ・教員の仕事量が多く、業務時間内ではやりきれない。教員増が必要。
- ・給与、福利厚生面での格差、教員のタイムマネジメント意識は向上している（やらされる→自分でマネジメントへ）。
- ・早目に帰宅するように促しているが、人によって偏りが見られる。
- ・昨年度から、タイムレコーダーによる出退勤時刻を把握するようにした。また教職員向けの便りを発行し、働き方改革やワークライフバランスなどについての情報提供をするとともに、いろいろな機会に早めの帰宅を呼び掛けるようにした。全体的に帰宅時刻は早くなってきたが、教員の働き方への意識改革、業務や行事の削減に向けた取組を進めていかなければならない。

- ・教員一人一人が効率よく業務を行うことや、ここまででよいという折り合いを付けて業務を行うという意識改革が必要である。
- ・勤務の振替方法が大学教員と共通で、振替を撮りづらい状況になっている。
- ・やらなければならない業務は減らないが、労働時間だけ短縮しないといけない現状が課題である。これまで続けていた教育活動を見直し、業務を減らしていく作業はとても難しい。
- ・研究紀要作成時期や教育実習時期に業務時間が多くなるため変形労働制をとることができると良い。
- ・業務量を削りたいが、附属学校としての機能は大幅に低下することを考えると踏み切れない。
- ・労基法に沿って時間外勤務時間が範囲を超えないよう心掛けているが、多少なりともある持ち帰りの仕事をどのように考えるかが課題と考えます。根本にあるのは、時間と質を踏まえ、労働に対する対価について、根本的な検討がされていないことでしょうか。

【義務教育学校】

- ・大きな課題は、部活動である。今年度活動日や活動時間を減らしたが、まだまだ負担は減っていない。
- ・教員業務の総体が変わらない中で、働き方改革は難しい。意識改革は随分とすすんでいる。

429-2	働き方改革について、今年度新たに取り組めたことはありますか。
-------	--------------------------------

429 働き方改革について、今年度新たに取り組めたことはありますか。								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
①あった	37	48	50	8	3	32	2	180
②なかった	11	15	14	7	0	7	1	55
回答なし	0	0	1	0	1	0	0	2
計	48	63	65	15	4	39	3	237

429-3	429-2で、「あった」とご回答の学校園は取り組めた内容について挙げてください。
-------	--

《取り組み内容》

【幼稚園】

- ・フルタイムの非常勤職員の枠の確保により、担任の園務分掌の一部を非常勤職員へ移した。
- ・出退勤時間の記録、会議時間の軽減、／・園内整備へのPTAとの連携。
- ・夏季休暇中に、代替休とは別に、出勤しない日を連続5日設定した。
- ・年休を取りやすい日を、あらかじめ、共通の日程表ボードに記入しておく。毎週行っていた、10分程度の親子ふれあいや参観の活動を2週間に1回にした。教官会議、研究会議の時間を短くし、予め終了時間を決める。
- ・職員会議の終了時間を決めて、守れるようにする。会議で使用する資料はあらかじめ配布し各自目を通して置く。会議の中でわざわざしなくてもよい報告事項や情報共有等は紙面、PC等で行う。
- ・長期休業中の年休取得推進や行事精選等による業務負担の軽減。／・定時退勤日の徹底。
- ・個々の仕事内容を洗い出し、整理しているところである。
- ・夏休みの草むしり等の環境整備をシルバー人材センターに依頼した。
- ・年休の日（3日間）を同じ日にする。（都合があわなければ変更は自由）
- ・変形労働時間制により、ここ数年長期の休みが取れるようになったが、植物の水やりや飼育動物の世話が毎日直が出勤していたが、今年度自動散水機などを導入し、全職員が完全に休暇を取得することができた。海外旅行に行った職員もいて、よいリフレッシュ期間となった。
- ・年休の計画的な取得。／・事務分掌の見直し。／・退庁時刻を意識して早く帰宅する。
- ・出退勤の打刻を実施することで残業への各教員の意識が高まった。

- ・大学として勤務管理システムが導入された。
- ・学期末に保護者に配布購入してもらう個人写真を、業者委託に替えたことで、学期末にすべきことに教員が専念できた。
- ・働き方改革の意義を職員で共有し、一人一人の意識改革を促すと共に、保護者にも PTA 活動のスリム化を依頼し一体となって取り組める雰囲気作りを行った。
- ・勤務時間の入力により教職員の在園時間を把握し、健康管理に配慮した。
- ・職員朝会を週 1 回に削減し、朝、有効に使える時間を生み出した。
- ・タイムカードを導入した。／・出退勤報告書を記入し、毎日の勤務時間を適正に管理するようにした。
- ・有給休暇の計画的取得を促した、様々な業務を ICT 化した。
- ・行事や業務の見直し、労務管理の方法の見直し、勤務体系の見直しなど。
- ・共通理解を徹底するため、職員連絡会（10 分程度）の実施を週 3 日から毎日に変更。
- ・勤務時刻の打刻。／・行事の見直し。（内容を精査する）
- ・超過勤務を厳正に対応した。園長の許可なく、職場に残れないようにした。
- ・各教諭が出勤時刻と退勤時刻を入力し、月ごとのトータル勤務時間を把握した。
- ・公開保育研究会をワークショップ研修会に代えて取り組みをした。会議の時刻の厳守や全員出席の会議の精選。
- ・全員、計画年休として、年休を必ず年間で 5 日はとるようにした。
- ・事務職員の導入。／・行事の見直し、内容の精選・勤務実態把握。／・会計取扱業務の効率化。
- ・今まで、現金で学級費等を集金していたが、振り込みとした。
- ・朝、出勤は 7 時 45 分以降、夕、退勤は 18 時までにするように指示している。よって、超過勤務は 1 日最長で 90 分以内。残務の無いときは、1 分でも早く退勤をするよう促している。そして、1 か月 20 時間以内になるように徹底している。
- ・プリント配布物を削減し、連絡事項はメール配信にした。
- ・職員会議の終了時刻の明記と目指した進行。

【小学校】

- ・超過勤務記録簿を作成し、全員に勤務時間を記録させ、勤務実態の把握に努めた。
- ・学校行事の削減（集会・遠足など）、教職員の在勤時間の縮小。
- ・今年度より校務支援ソフトを導入しましたので、通知表や要録、出勤簿のデジタル化をすすめました。
- ・会議の回数の削減・行事の見直し・出退勤をデータ化し、超過勤務の多い職員には計画的な勤務を行うよう個人メールにて促している。
- ・宿題の精選・行事の精選・学年だよりの発行数の削減。
- ・上記の通り、ICT 環境の改善のために、クラウドサービスを取り入れた。
- ・リフレッシュ休暇を平日に計画的取得した。
- ・定時退庁日の設定。働き方を見直す検討委員会を置き、みんなで働き方を検討している。

- ・在校時間 7:00～20:00 月 1 回 18:00 退勤 実習指導 19:00 まで 校内配付物の印刷業務を教諭補助員で行う。学校行事の内容のスリム化 夏季休業中児童愛校当番の廃止 花壇や畑の自動散水装置設置。
- ・帰宅予定時間の明示。／・在校時間を把握するため、出退勤システムを導入した。
- ・夏季休業中のプール開設の取りやめなど、教育活動の見直しを進めている。
- ・超過勤務手当の支給対象業務の明確化。分掌の再編。
- ・年休の日（3 日間）を同じ日にする。（都合があわなければ変更は自由）
- ・行事の精選、学年だより等の簡略化、提出文書の軽減化。／・年休を 5 日間取得すること。
スキー教室の廃止、運動会の種目削減や会場装飾の簡素化による、業務量の縮減。育友会行事の精選。
- ・研究授業の回数を減らした。・学校で昔から作っている文集へ、教員の寄稿をやめた。
- ・昨年度までに、十分な働き方改革を行ってきた。
- ・夜 9 時になると自動で機械警備に切り替わるようにしたら、早めに帰宅する職員数が増えた。

- ・退勤時間の明確化、変形労働制による長期休業中の勤務を要しない日の増設。研究会議の回数の削減、会議実施時間の短縮、運動会の短縮、実習指導の見直しなど。週に一度、一斉退庁時刻を19時に設定。
- ・校内資料のペーパーレス化、学校から保護者へのおたよりのペーパーレス化、校務支援ソフトの活用
- ・会議をできるだけ減らし、校内LANで業務連絡を行った。下校時程を見直し、放課後の時間にゆとりをもたせた。
- ・定時退勤とそれを超える場合は申請を行うこと。年休を計画的に取得すること。働き方改革の意識化で昨年度よりも職員の退勤時刻は大きく変化した。それにより業務の見通しや協力体制などの効果が見られるようになった。人材育成につながったと感じる。
- ・木曜日を検収日と定め、児童の早帰り日としている。／・恒例行事の見直し。
- ・運動会の種目数減など各行事のあり方や事前指導の時間数や内容を見直した。会議のない日を増やした。
- ・退勤予定時刻を1週間各自が記入・可視化し、時間を意識することを促した。
- ・重複した会議の精選。ノー残業デーを週1回設定。研究授業の討議会の時間の短縮等。
- ・保護者ボランティアの導入、インターネットによる欠席等の連絡。
- ・各教員から毎月の勤務時間報告書を提出させ、勤務管理の徹底を図った。
- ・アルバム作成業者の写真販売を全てネットで行うようにしたことで、担任が子どもからの集金をしなくてもよくなった。
- ・通知表所見を書く回数の精選、学級だよりの簡素化、夜間・休日の連絡の一本化。(教頭)
- ・大学職員と同様にネット上での勤務管理システムを導入した。
- ・勤務時間内で、研究のグループ検討ができるように、空きコマを検討グループで同じにしている。
- ・タイムカード(遅いときの)連絡制。／・宿泊行事の削減。／・行事の削減と実施案等の簡略化。
- ・校時表の見直しを行い、児童の下校時間を早めて、教員の業務時間を確保した。
- ・設問「428」の回答に加え、毎月の勤務時間の報告を促し、長時間労働者を把握している。(今のところ問題はない)
- ・現在、週1回職員が申請した曜日に定時退庁をするように決めているが、実際のところ、帰ることができていない。そこで、週1回の定時退庁日を学校で決めて、その日は、全員が一斉に退庁するように変更する予定である。
- ・指紋認証導入、時間外勤務実績簿作成等、自分の勤務をマネジメントできる環境を作った。会議数と会議時間の短縮を図った。
- ・職員会の時間短縮・期末テストの廃止。教育実習等の業務内容の見直し・退庁時刻+3時間までの労働時間の徹底。
- ・教育実習指導についての軽減、計画的な年休取得の推進。
- ・一部の教員に過度の負担がかからないように仕事内容・分量の平準化。宿泊的行事塔の見直し。
- ・終了時刻を決めて会議を行う／・校務支援システムの活用(成績処理、通知表作成等)

【中学校】

- ・部活動の指導時間の軽減。勤務管理ソフトの導入。超過勤務手当の支給。など。
- ・曜日によって最終退庁時間を決め、厳守するよう取り組んでいる。
- ・部活動の統廃合。定時退校の完全実施。
- ・超過勤務の自己調整を目的として、毎月の超過勤務時間合計を全員に示した。・年休を計画的に取得できるよう、各学年で調整している。
- ・資料の事前配布や会議内容を精選し、会議の短縮を図った。
- ・文化祭の練習時間について制限を設けた。
- ・留守番電話を導入し、平日は時間外の電話対応をなくしたり、休日は完全に対応しなかったりしている。
- ・年休等の積極的な利用の継続的な働き掛け、会議開催数の大幅な削減、研究発表内容の削減、行事の削減及び反省等の軽減化、勤務時間内での会議等の実施の徹底、事務仕事の軽減。
- ・教育実習の指導時間の縮小、定時退勤時間の設定、前期通知票の所見欄の削除。
- ・来年度の宿泊を伴う行事の見直し。

- ・216にも回答しているが、非常勤講師をやめ特任教諭として待遇を改善したため講師数は半減したが、副担任等の校務分掌、引率などの業務ができるようになり、教諭の負担が減った。
- ・校内研修(現職教育)の回数を縮減。出退勤時刻を大学システムによって記録するようになった。休日、夜間の電話着信への自動応答を8月下旬より開始。テストの自動採点システム導入の研究。
- ・公開研究協議会の見直し、入試業務の見直し、勤務時間管理の見直し、PTA事務の見直し、学校行事の見直し、他。
- ・家庭訪問を取り止めて面談(1年三者、2・3年二者)。授業研究会の分散。(2回)授業研究会内での働き方改革発表。3年宿泊共同学習を1泊減。(1・2年と同じ2泊3日)清掃を週2日(火・木)校務支援システムの導入。(運用は7月から)通知表「道徳所見」「総合所見」は学年末のみ。基本教育実習の効果的運用。(15日+15日→27日)基本教育実習履修簿の担任コメント欄の削除。事務期間設定(10月に3日間)学生ボランティアの活用。(夏季休業作品の整理等)事務補助員の雇用(7月から)
- ・退勤時間の明確化と変形労働制にかかる長期休業中の閉庁期間の延長。
- ・機械警備を21時に設定したことで、業務を深夜まで行うケースが激減した。
- ・留守番電話の導入、家庭訪問の廃止、前期中間考査の廃止、校務支援システムの導入、部活動の在り方に関する見直し。
- ・教育実習期間中の学生の定時一斉下校。職員の退庁目標時刻の提示。計画的な年休取得。
- ・入試日の縮減、検査科目の削減による、入試業務の軽減。
- ・部活動の休日勤務の制限、部活動運営方針の作成、保護者への文書配付。
- ・(一昨年度9月より)夜間電話に対する受付停止のための自動応答対応。
- ・一泊合宿の廃止。生徒会委員会開催の回数削減。
- ・学期に1日計画的に年休を取得。通知表を年2回、夏休み中に9連休(学校閉庁)、指導案の簡略化。
- ・長期休業中の日直の廃止。／・部活動数の精選や部活動時間の短縮。
- ・人的支援(学校図書館司書の配置、部活動支援員の配置、スクールカウンセラーの配置)物的支援(留守番電話設置、保護者向け文書のメール配信、採点業務効率化システムの試行)
- ・ノー残業デーの設定　・タイムカードの導入による働き方への教職員の意識の改革　・PTAボランティア活動の実施
- ・時間外勤務の時間管理と目標値設定　変形労働制の充実。／・タイムカードの導入。
- ・大学との連携による部活動指導員制度の設立。
- ・出退校簿の記入による自己マネジメントの強化と管理職の把握。
- ・休日部活動の年間計画の作成とそれに基づいた運営。／・部活動数の削減に向けた検討。
- ・完全退庁時間の目安を設定し、退庁時間への意識を高めた。／・出退勤時間の記録。
- ・大学一斉コンピュータシステム(ガルーン)による出退勤時間の管理。
- ・教員の労働時間の計算、管理。／・上記タイムカード。／・出退勤システムの導入。
- ・部活動の在り方を検討するためのワーキンググループを立ち上げた。
- ・夜間(夕方6時～朝8時)の電話対応の中止。
- ・会議や打ち合わせ等の時間についての、さらなる効率化。
- ・毎月第4週の部活動休止日を一斉退勤日(18:30)にしていたが、今年度から一斉退勤日を月2回にした。
- ・最も影響が大きかった事「412」の“2項目目”：「部活動」について、平日の休養日を1日増やし2日にしたこと。
- ・イベント型の教育研究大会を取りやめ、公立学校のニーズに応えるような授業力向上セミナー方式に変えた。それに伴い、研究論考、教科研究論考の作成をやめた。
- ・教育実習の実習録や通知表の所見における、「手書き」欄を「ワープロ可」にした。
- ・メール配信システムの利用により学級連絡網の完全廃止。職員会議時の下校指導を保護者に依頼。
- ・学校滞在時間の報告義務ができた。
- ・校内に働き方WGを設置して、意見交換をおこない改革意識の浸透を図る/夏季一斉休暇を8月16日まで延長/職員会議資料の事前提出、事前配信による会議の効率化/土曜日開催の保護者対象行事の見直し/教室のワックス塗布、エアコン清掃、プール掃除を業者委託/学校行事(大学オープンキャンパス引率)を中止して個人

参加とする/外部機関主催の学校説明会への参加を中止し、校内開催の説明会を充実させる/テレビ会議システムを導入することで、附属学校間、大学との会議の移動時間削減。

- ・教員定数の増加による業務負担の軽減化。
- ・(昨年度の途中より) 出退勤の可視化、保護者による下校指導(職員会議の時のみ)
- ・年休5日以上取得を徹底するため、年休予定や年休の取得状況だけでなく、出張、クラブ等の特殊勤務手当対象業務、超過勤務、研修などを広島大学のホームページ上のスケジュールページで確認できるシステムを構築した。教員の意識改革に効果があったと感じている。
- ・勤怠管理の推進。／・ICTの活用、ペーパーレス化、採点システムの導入など。／・会議の短縮化。
- ・朝礼・終礼の削減。／・校務分掌部会を週時程の中に組み込む。

【高等学校】

- ・林間学校の日数を1日削減した。
- ・教員の標準の勤務時間(8時～17時)に生徒の在校時間(特に下校時刻)を合わせた。
- ・ノー残業デーの回数増、クラブ活動ノー居残りデーの回数増。
- ・職員室を教科研究室制から大職員室制にして、教員間のコミュニケーションの迅速化を図っている。会議資料や連絡事項のペーパーレス化を図った。勤怠システムにより残業時間を明確にし、各職員に提示して勤務時間の自己管理を促している。
- ・校内に働き方WGを設置して、意見交換をおこない改革意識の浸透を図る/夏季一斉休暇を8月16日まで延長/職員会議資料の事前提出、事前配信による会議の効率化/土曜日開催の保護者対象行事の見直し/教室のワックス塗布、エアコン清掃、プール掃除を業者委託/学校行事(大学オープンキャンパス引率)を中止して個人参加とする/外部機関主催の学校説明会への参加を中止し、校内開催の説明会を充実させる/テレビ会議システムを導入することで、附属学校間、大学との会議の移動時間削減。
- ・在校時間記録簿を教員個々が作成するようになり、働き方について自己点検する機会を設けた。校務支援システムの導入についての検討が始まった。
- ・大学の指示で労働時間の把握を今まで以上にするようになったので、各自の勤務状況について自覚するきっかけにはなったと思う。
- ・年休5日以上取得を徹底するため、年休予定や年休の取得状況だけでなく、出張、クラブ等の特殊勤務手当対象業務、超過勤務、研修などを広島大学のホームページ上のスケジュールページで確認できるシステムを構築した。教員の意識改革に効果があったと感じている。

【中等教育学校】

- ・勤務時間以降の自動応答電話の設置。
- ・1, 出退勤簿を月末報告することで、自分自身の働き方を考えるきっかけとなった。2, 超過勤務手当の範囲を明確した。3, 部活動の公式戦や大会への参加を削減した。
- ・428の内容。今年度から時間外勤務手当が支給されるようになった。

【特別支援学校】

- ・始業・終業時刻の記録。
- ・月4回の一斉退勤日を月5回としたこと。最終退勤時間を設定したこと。
- ・大学側からの要請により、月1回タイムカードを提出し、勤務時間の把握を行う。
- ・会議のペーパーレス化、会議は1時間を目安に終了、ICT支援員の有効活用。
- ・夏季プール開催回数減 年次有給休暇の取得促進 定時退勤日の設定と完全実施 会議終了時刻の設定 研修の奨励
- ・職員朝礼の日数を毎日から週3日に削減。会議終了時刻の設定。定時退勤日の設定等。
- ・会議や研究の在り方を見直し、個々の授業準備や業務の時間を確保できるようにした。
- ・業務の見直し、精選、・変形労働制に基づく勤務カレンダーの作成と活用、・時間外(休日)労働命令簿・報告書の活用、・部毎の定時退勤日の設定、・大学、四附属学校の働き方改革に向けた話し合い、・学生ボランティアの活用
- ・昨年度から開始した出退勤時間の記録を通して、教員が自己の勤務時間を把握し、勤務の仕方を振り返るようにした。これにより、平均時間外労働時間が減少し、ほとんどの教員が月当たり上限45時間を超過することがなくなった。

- ・教育実習期間における指導体制の見直し。機械警備の始動時間を 21 時に設定し、それ以前の退勤をす
るよう周知徹底。記録用紙にて個々の勤務時間を把握。
- ・会議開始時に、終了時間の確認、配布物のデータ化。／・ペーパーレス会議、ネット掲示板の利用。
- ・学校公開研究会に向けた研究紀要の作成を取り止めた。
- ・教育実習生の校内指導終了時刻を午後 6 時 20 分厳守。変形労働時間制の改善。会議等のペーパーレ
ス化。職員会議の回数減。
- ・業務削減に向けて、本年度 9 月に教員を対象にアンケート調査を実施。削減できるところから業務を整
理・削減していく。
- ・大学の規定に沿い、教員の勤務時間管理をし、規定違反になりそうな場合は、管理職から指導を行うよ
うにした。
- ・働き方改革の教員研修実施、校務分掌の見直しをしていく予定。
- ・大学全体として、同一様式で出退勤時刻の記録を開始した。
- ・出・退校時間の確認（データへの記入）による勤務時間の把握。
- ・校務分掌組織の見直しと業務の精選。起案を要するものの見直し。／・時間外勤務の厳密な管理。
- ・ガルーンによる勤務時間の自己申告制、分掌業務の平均化、会議終了時間の設定と厳守、学部別の働き
方見直しの実践。
- ・勤務時間の管理表を導入して、教員自ら労働時間を管理して、働けるようにした。
- ・学校全体の業務改善に向けたアンケートを実施し、教職員から改善に向けた意見を聞くようにした。集
計ができた結果を教職員に公表し、ふかんだ視点で業務の見直しができるように、共通理解を図り
ながら業務の削減や縮小を行っていく予定。また、大学が行っている授業料免除の学生に対するワーク
スタディアシスタントという事業を活用し、週に数時間であるが、2 名の学生に授業の補助や環境整備
などを行ってもらっている。
- ・職員会議のペーパーレス、月に 5 回以上 19 時前退勤の奨励。
- ・職員朝礼の見直し、ICT の利用による職員間の情報共有。／・行事の精選に向けた検討。
- ・教職員の勤務時間管理のデータから、超過勤務時間が特に多い教職員に対して、勤務内容のマネジメン
トの視点から面談を実施し、継続的に支援している。
- ・帰宅時間の申告（計画的な業務の遂行、周囲からの配慮の促し等）
- ・職員朝会の時間短縮のためのシートをそのまま学校日誌として活用。
- ・教員の意識改革に努め、来年度に向けて業務改善を全員で考えたこと。
- ・個々の勤務時間を把握し、本人に結果を返すことで勤務時間に対する意識を高めた。フォロワーシッ
プを強め、会議の開催回数を減らした。
- ・時間外勤務時間の個人への提示と、個々の時間管理の推奨を行いました。計画的な年休取得の推奨（5
日は必須、目標 10 日）しました。

【義務教育学校】

- ・週 1 回ノー残業デーを設け、全教職員に働きかけた。
- ・放課後活動の生徒の下校時刻を前倒ししたことにより、教員業務に若干のゆとりが生まれた。

437 長期研修について、問題や具体的な取り組みなどがあれば、挙げてください。

【幼稚園】

- ・長期研修のために大学から措置される人件費が担任の代替職員を雇用するには少ないため、費用の持
ち出しが多額である。
- ・本年度、大学院に一人常勤の教諭を出しているが、その代替は非常勤の教諭である。園長も入れ 8 人
しか常勤がいな中、一人常勤が非常勤に替わることは非常に負担が大きい。
- ・研修に出かけてほしいが、講師が見つからない。／・代替教諭の採用。／・代替教員の確保。
- ・職員数が少ないため、長期研修に出せない現状がある。
- ・代替教諭の確保ができないので、なかなか送り出すことが難しい。

- ・代替教員の確保が行えない。(予算が付かない。非常勤に無償でついてもらっている)
- ・幼児の発達段階や、教職員数から長期研修に出ることは難しい。教職大学院派遣も今年度から打ち切りになった。
- ・附属学校園で年次計画で大学院就学の機会を与えられているが、人事交流者にも就学させたいと思うが、人的にその余裕がない。せっかくの機会なので、活用したいと思うが、修了者も増え、他校種に順番を譲っている状態である。・中央研修にも参加させたいが、園内の忙しい時期と重なり、また、子育て中の教員も多く、実質的には難しい状況が続いている。
- ・長期研修に行っている間の、補充職員の配当が課題である。
- ・代替の人的配置がないと研修に出すこと自体が難しい。
- ・幼稚園教諭が大学院まで行って学ぶという道筋が、可能ではあっても、実際にほとんどいない。幼児教育の研究に実務家教員は必須。
- ・職員数が少なくギリギリなので、長期研修に職員を参加させる機会がなかなか得られない。

【小学校】

- ・学級担任の場合、長期間クラスを空けることはリスクが大きすぎる。
- ・研修に出ている代替教員の人材確保が難しい。
- ・非常勤講師以外の補充教員の確保。
- ・研修代替が、0.5の非常勤講師となっている。そのため、担任を持たせることができない。
- ・本校は毎年4名程度の長期研修員を受け入れているが、17:30を退校時間とし、研修のスリム化を行い、効率的な研修を目指している。
- ・長期研修に出すと、補充の講師を見つけるのが大変だったり、残された者の業務負担が増大したりするため、管理職としては出たくない思いもある。
- ・予算の関係上、筑波の中堅教員研修以外の長期研修は行っていない。
- ・特にありません。
- ・今年度から、大学の予算の関係で、附属学校から教職大学院への派遣が中止になった。
- ・長期研修の希望を叶えると、代用教員が非常勤講師になってしまう。研修の場は可能な限り確保したいが、学校運営上難しさが生じるので計画的に考えなければならない。
- ・教諭が長期研修(大学院)の場合、常勤ではなく非常勤の講師があてられるため、実質教員の数が減り、子どもたちの見守りが不十分になり、分掌の負担が他の教員にかかる。
- ・教職大学院の科目等履修生がいる。
- ・県教委の方針による勤務時間の縮減に伴い、退勤時刻が厳格化された。
- ・毎年、4校園でひとり教職大学院に派遣している。

【中学校】

- ・サバティカル中の代替教員の確保(非常勤対応なので、他にしわ寄せが生じる。(校務分掌、部活動顧問など))
- ・研修時間、内容を大幅に見直し、軽減を図った。／・本校では実施していない。
- ・長野県から本校では3名の長期派遣研修教員(身分は県職員のまま1年間・附属全体では12名)を派遣していただいている。県との確認事項で次年度正・規教員として平成25年度から附属学校園の職員となれるように配慮いただき助かっている。(実質の加配教員)
- ・長期研修職員の不在分は非常勤講師を充当し補充しているが、学校経営上は大幅な戦力ダウンが避けられず管理職としては悩みの種である。
- ・後補充の常勤講師を探すのが大変である。
- ・代替教員(常勤)の措置がないため、他教員(教科、学年、分掌等)の負担が増加する。
- ・附属学校であるにもかかわらず、教職大学院への研修が制度的にできない。
- ・県教委や教育学部と連携して計画的に研修を進めている。
- ・長期研修中の代替教員(大学予算の有期雇用)の確保ができず、非常勤講師でしのいでいる。
- ・代替教員の確保の難しさ。大学院2年目の教員の現場と大学院の掛け持ちの大変さ。
- ・《問題》専任・本務教員を採用できなかったことから、「働き方改革」を踏まえた教員への負担軽減を実施するため、研修派遣ができなかったこと。

- ・毎年希望者はいるが、予算の都合で、4校園から一人しか推薦されないもので、時期を逃してしまう者もいる。
- ・大学から14条適用による派遣の枠が限られており、全てを個人負担で、通常勤務をしながら、長期履修せざるを得ない場合がある
- ・長期休業中に開催されている研修へ参加をしているので、学校運営に大きな影響はない。
- ・生徒の海外語学研修への引率時に、教員も語学学校へ通えるようにした。ミドルリーダー等の育成を意図して独立行政法人教職員支援機構による中央研修等への計画的な派遣について見直しを行った。
- ・長期研修の教員の補充が無いこと。／・実施していないため分からない。／・人材確保。

【高等学校】

- ・大学から14条適用による派遣の枠が限られており、全てを個人負担で、通常勤務をしながら、長期履修せざるを得ない場合がある
- ・大阪教育大学大学院（夜間）の2つのコースを除き、長期研修は認められていない。
- ・人的配置や校務体制が弱いため、長期研修を許可する余裕がない。／・授業の代替措置が難しい。
- ・生徒の海外語学研修への引率時に、教員も語学学校へ通えるようにした。
ミドルリーダー等の育成を意図して独立行政法人教職員支援機構による中央研修等への計画的な派遣について見直しを行った。"

【中等教育学校】

- ・フルタイムの裏付け教員を雇用できない。
- ・教職大学院生を長期インターンシップとして受け入れた。卒業生であったこともあり、さまざまな場面で教員をサポートする体制ができた。教員をサポートする中で現場の体験をしたことが教員採用試験に活かされた。

【特別支援学校】

- ・学外への教員派遣を含め、派遣旅費の予算確保、代員の確保が難しい状態にある。
- ・常勤教諭が1名研修に出ると、その代替は非常勤教諭しか配置できない。
- ・1年目は非常勤講師の配置であるため、また2年目は研修者の授業持ち時数等の配慮を要するため、児童生徒指導や文章業務等において他の教員の負担が増す。長期研修の実践が、研修者と学校の教員相互にメリットがあるよう、校内に周知し、協力体制を築いている。
- ・大学採用の教員の見識を広げるためにも長期研修の機会を生かしたいとは考えてはいるが非常勤講師の対応では不十分である。しかしながら、臨時的任用委教員の採用をする財源はない状況。現状として実施は困難。
- ・高知大学の教職大学院に1名派遣している。研究課題は、「実態把握に基づいた指導の追求と教育相談技術の向上」で、地域の小学校の自閉症・情緒障害特別支援学級への定期的な支援を行うことで、相談技術を磨いている。
- ・代替職員（講師）がつかない及び、時間軽減措置が十分にできない中での研修となるため、本人及び同僚への負担がある。
- ・代替教員が非常勤のため、勤務時間が短い。講師が見つからない。
- ・長期研修期間の代替教師の待遇が悪く、短時間の時間講師しか来ていただけない。
- ・長期研修に参加した教員の補充が非常勤講師となり、給与が運営費から支払われると財政が厳しくなる。
- ・人事交流が6年という中で、学校内での役割をもたせながらスキルアップを高めたいが、長期に研修で不在になることで計画的に進めることができない。
- ・大学院での研修を行う際、県立学校所属の教員は半額の助成を受けて行うが、大学附属学校園からの研修の場合、全額個人負担となる。

【義務教育学校】

- ・代わりの講師の確保および授業の質の維持

500- 施設・設備や予算についての問題や課題や具体的な取り組み、その他今年度新たに検討している
600 ことなどがありましたら挙げてください。

【幼稚園】

- ・施設の老朽化が著しく、附属の機能強化につながる設備も加味し、大型改修に向けて概算要求をしている。
- ・園舎は昭和 41 年度築で、平成 20 年度耐震補修したものの、耐用年数を迎えつつある。戸外の大型遊具は工学部とコラボして、保護者も巻き込み、手作りで作成した。
- ・年々予算が削減され、なかなか施設設備を充実させることが難しい。
- ・ホームページの新規作成（スマートフォン対応可能）、校務システムの導入・・・いずれも 100 万円を超える金額の捻出方法。
- ・毎年予算が減らされており、保護者負担が増えている実情がある。
- ・園児に対し、危険度合いの高い物から予算付けを行っているが、危険度合いが低くても安全というわけではないので、そこを少ない予算でどう補うか。
- ・運営費が年々削られているのに対し、施設や備品が老朽化してきている。
- ・年々予算が削減されている
- ・修繕費やその他施設設備に関しては助成会などに頼らざるを得ない状況。（大学からはほぼない。）
- ・園舎は建築後 50 年を迎え、いろいろなところに傷みや老朽化が見られる。概算要求も上げているが、なかなか進まない。また、大規模改修に入ると、10 年間は施設が触れなくなると聞くと、附属学校改組との兼ね合いで、施設改築にも簡単には手が付けられない状態である
- ・今年度、空調機が設置されたが、電気料金を大学予算から支払うか、保護者負担にするかなど決まっていない
- ・プール塗装面の改修等、予算が少ない中で大学側にしっかりと対応してもらっている。
- ・小学校校舎の改修と幼稚園と小学校の共有スペースの確保。
- ・今年度園舎改修工事を実施している。工事が進む中で不具合や予想しなかったことが起こった場合、さらなる予算が配当されない。
- ・施設の老朽化に伴う、修繕費等の増加。
- ・大学予算は用途が限定されていて、例えば、建物の部分改修予算がついても、それに伴う物品の移動や代替え機能確保のために使えない。そのため予算が付くと、園の支出が余計増えることにつながるので、より柔軟な予算運用措置を大学に求めている。
- ・施設改修を行ったが、工事期間が延びたことで、園運営に支障をきたした。
- ・施設の老朽化により、修理や修繕の箇所が多い。
- ・安全基準が高くなったことにより外の遊具を撤去したが、その補充がなかなか進まない。園舎の部分的な改修をしてもらってはいるが、外壁や天井等古くなっているところは安全性の点で大丈夫かどうか常に確認が必要である。
- ・園舎の老朽化。／・施設の老朽化。／・施設設備の老朽化に対応できる予算が得られない。
- ・園舎の老朽化が激しいが、営繕要求しても 4 つの校園の順番があり、なかなか取り組んでもらえない。

【小学校】

- ・大学からの予算配分が少ないため、大規模修繕が計画的にできない。
- ・現在、校舎改修工事を行っているため特になし。工事に伴い、教室の配置等の変更を行っている。
- ・年々運営費交付金に当たる部分が減少し、寄附金に負う部分が大きくなっている。
- ・附属学校運営経費は、減少の傾向にあり、予算編制及び執行において、困難さが生じている。
- ・今年度末からエアコン設置の工事を行い、来年度の夏から通常教室で使用が可能となる。
- ・学校運営交付金が年々、減少しており、設備の老朽化が進む中、財源確保の他、予算の使い方の工夫をさらに進める必要がある。
- ・十分な予算がつかず、不具合のある施設・設備も直せない状態が続いている。
- ・クラウドファンディング。／・非常勤講師の人件費の削減。
- ・本年度 4 月に「基金」（附属学校園いまを生きる基金）を創設し、一般の方からも寄附を募れる体制を

整えた。

- ・本来、施設・設備は大学予算で賄うものだと考えるが、大学からの予算が少なく、同窓会費や後援会費、寄附金で賄っている。
- ・(課題) ほぼ保護者からの寄付金(毎年の入学金)で学校運営されていること。大学予算として設備改修がほとんどされない。(特に給食室改修)
- ・特別教室へのエアコンの設置。／・後援会に頼ることが増えた。
- ・予算が毎年削減されていること。附属学校の自助努力や教員の個別の努力で(科研費申請等)で予算獲得を求められること。
- ・大学からの予算削減により、教材教具や学校施設が十分でない。特に職員へPCが配置されず、個人持ちである。教材教具等は教育後援会に依存している状況である。また、企業に協力していただき、タブレットの導入につなげることができた。
- ・施設全体が老朽化してきており、予算の大半を改修工事等に使うざるを得ないこと。施設の新設等に回せる予算がない。
- ・施設・設備の修繕等において大学からの予ではまかないきれず、寄付金を運用せざるを得ない状況がある。
- ・学校施設等の老朽化に伴う、改修等の予算確保が困難。
- ・ウィンドウズ7のサービス終了に伴い、パソコンは新しくなるものの、校務ソフトの予算確保が難しく、古いサーバーのまま使い付けなくてはならない。
- ・児童用パソコンの入替、エアコン利用などの支出増に対して、R2年度より来入児が納入する入学準備金を引き上げる予定。
- ・情報教育にかかわる環境整備、特別教室へのエアコン、小中一貫校化に向けての校舎改築。
- ・施設の更新費が不足している。／・エアコンや校舎の老朽化。
- ・施設・設備に問題があっても、大学から予算が認められないこともある。
- ・そのため、後援会の負担が増える傾向にある。"
- ・車いす対応のスロープ(今後:2階へのエレベーター)や多目的トイレの設置、ICT危機の充実。
- ・教室へのエアコン設置完了、校舎の機能改善。／・施設の老朽化。
- ・大学への国からの運営交付金が減額される中、ますます附属学校へあてられる予算が減っている。耐用年数を過ぎたエアコンの更新、老朽化した校庭の整備等、本来大学で整備すべき施設も後援会からの寄付金頼みとなっている現状である。現時点でよい打開策が見つかっておらず、検討課題となっている。
- ・校舎設備等の経年劣化に係る修繕／・熱中症対策(扇風機、空調設備)に係る設置検討。
- ・ここ3年間で予算が減った。情報機器を充実させること。

【中学校】

- ・現状、教育後援会の寄附頼みであり、厳しい状況は続いている。
- ・基本的な設備(体育館、プール、グラウンド、武道館)の改修に大学の予算が全くつかない。やむをえないので、教育後援会の寄付制度の見直しに着手している。
- ・大学からの運営費交付金では施設・設備の改善はできない。寄付金のみである。一部の校舎を除き、校舎全体が老朽化しており、現在のニーズに対応していない。
- ・校舎の老朽化のため、水回り等の構内修繕費や、校内WiFiなどのICT環境の整備費に多額の予算を費やすことになり、かなり厳しい現実がある。また、今年度、大学との連携のためのテレビ会議システムの環境を導入予定。
- ・科目の多様化にともなって教室数が不足している。耐震工事を行っていない校舎が存在し、やむを得ず使用を続けている。
- ・附属小中学校に1名、附属特別支援学校に1名の常勤校長化に向けて予算立てをして、来年度からの実施の予定である。
- ・校舎改築。／・後援費(＝委任経理金)に頼る部分が多い。
- ・入学時に徴収する振興会費を大学に寄付し、その財源によって施設・設備の整備・補修に充てている。予算額に限度があり、部分的な補修や設備整備にとどまり、老朽化が進む施設全体の抜本的な改善には繋がらないのが現状である。

- ・附属学校園全体への当初予算配分額が年々減額されている。施設・設備は、可能な限り自助努力により補修を行い、施設整備要求及び大学施設企画部によるパトロール時に修繕を依頼している。
- ・校舎が古くなり、多くの部分的な修理などを大学に依頼しているが、なかなか進まない状況にある。
- ・施設の老朽化が進んでいる。また、電子黒板や生徒用・教員用PCが十分設置できない。ネットワーク環境が古いため、大容量情報や多人数で使用に支障が出ている。そのための予算確保を大学に依頼しているが、困難である。
- ・プールの改修が大学の予算では進まず、「基金」として募る形で資金を集めている現状がある。
- ・施設・設備が劣化し、更新が必要であるが、年々配分予算が減額され、更新が難しい状況である。
- ・今年度、冷房設備が全教室に整備された。今後のランニングコストやメンテナンス費を計画的に執行していく。初年度なので、そのためのデータを蓄積しておく。
- ・大学からの運営交付金だけでは、学校運営が出来ない現状にあり、後援会費頼みとなっている。
- ・大学に入る予算が減っているため、即時対応が難しい場合があること。
- ・空調機の入替など大型備品の交換の場合、大学による入札となるため、かなり時間がかかる（半年以上）
- ・一昨年度から新入生の学級定員が40人から35人へと減ることになったことによる教育後援会費の収入減に対応するため、一昨年度から会費を値上げした。施設・設備の老朽化が進んでいることに対応した会費の有効活用を検討している。
- ・校舎の老朽化に伴い修理が頻繁に必要なようになってきている。その予算が付かない。木の伐採費用も同じ
- ・校費は確実に減少しているなかで、消費税アップや警備員費、ゴミ処理費の大幅上昇などがある。教育の質を維持するためには、今後ますます保護者の寄付金に頼らざるを得なくなる。またその一方で、少子化による募集人員の減少があり、収入面にも陰りが出始めている。
- ・大学への継続的な要望。／・ICT化に伴う各教室プロジェクター常設設置。
- ・経年劣化の設備等を修理すること、また教育活動充実のためにICT機器を購入することが必要だが、年々予算が減らされる状況の中では、予算確保が難しい。新たな財源の確保のために、生徒からの集金額の見直しを検討している。
- ・施設の老朽化が進んでいるが、公立学校と比較しても設備の改善は大きく遅れている。予算不足を寄付金からすべて補うのは現実的ではない。また、多様化する保護者・生徒への対応に必要な人的な支援が絶対的に足りていない。
- ・《問題や課題》・設備の超老朽化、四捨五入し50年の方が近くなりました。国からの予算措置が減ることは、附属学校への予算措置も関連すること。
- ・《新たに検討していること》・国が目指すICTやネットワークを活用した学びは、地域の喫緊の課題であり、課題解決に向け機器等の配備を進めようとしている。"
- ・大学の運営が厳しいこともあり、公立で取り組むような留守番電話システムや環境整備の予算要求が難しくなっている。
- ・施設の改修が、昔に比べてなかなか通らなくなった。
- ・大学の教育学部の財源が厳しく、中学校の設備改善がむずかしい。
- ・大学全体の予算が非常に厳しくなっている。
- ・ICTの導入が推奨されているが、機器の維持管理に毎年相当な額の金が必要になる。また、数年後には機器の更新が必要になるはずだが、それらの費用をどのように工面するか、非常に切迫した問題である。
- ・運営費交付金の削減で、施設の更新等が後援会からの財源に依存する割合が、年々高まっている。新規購入・保守・点検・運用・更新等が定期的・計画的におこなえるための安定した予算措置、財源確保が課題である。
- ・施設の老朽化に伴い、維持管理にかかる経費が多いこと。
- ・大学のHPから使途が本校に限定される寄付システムを導入とした。
- ・大学からの運営費交付金では施設・設備の改善はできない。寄付金のみである。一部の校舎を除き、校舎全体が老朽化しており、現在のニーズに対応していない。

【高等学校】

- ・大学からの運営費交付金では施設・設備の改善はできない。寄付金のみである。一部の校舎を除き、

校舎全体が老朽化しており、現在のニーズに対応していない。

- ・老朽化した施設の修繕について、大学から予算が来ない。
- ・(税控除の対象となる) 寄付が集めやすくなるよう、大学に Web システムを改善してもらった。
- ・今年度、校舎の大規模改修が実現したが、備品類を更新する予算の裏付けがなく苦慮している。
- ・アクティブラーニング教室(仮称) の設置。
- ・大学の予算措置で校務支援システムの導入が検討されている。生徒用 Wi-Fi を整備したが、契約回線の容量が不足するため通信速度が遅い。体育館の夏の暑さが課題だが、空調を入れたり、体育館を改修する財源がない。"
- ・施設設備の更新について、学内予算補ほとんどあてにできず、ほぼ寄付金頼みとなっている状態が続いている。
- ・職員室を設置することを検討している。
- ・運営費交付金の削減で、施設の更新等が後援会からの財源に依存する割合が、年々高まっている。新規購入・保守・点検・運用・更新等が定期的・計画的におこなえるための安定した予算措置、財源確保が課題である。

【中等教育学校】

- ・施設の老朽化による改修や交換の必要性があるが、大学からの予算があてられない。
- ・校内の倉庫が老朽化し建替えの時期にあり、クラウドファンディングを利用した資金集めができないか検討している。
- ・運営費交付金があまりに少ないので、その積算根拠を大学に問い合わせている。外壁点検で指摘された箇所をすべて補修すると 8000 万円かかる。また、15 年以内に校内の無届け建築物の撤去・新設を行わねばならないがこれらの財源のめどが立たない。

【特別支援学校】

- ・附属小中学校に 1 名、附属特別支援学校に 1 名の常勤校長化に向けて予算立てをして、来年度からの実施の予定である。
- ・財政状況が厳しくなる中、施設の老朽化が進んでおり、学校運営費における施設設備維持費の割合が年々増え、教育活動に支障をきたすケースが生じるようになってきている。
- ・予算削減による老朽化への対応。
- ・プールの老朽化に対して、校内の担当を明確にして位置づけ、維持管理を明文化して対応。
駐車場の不足に対して施設一部舗装の要望と、近隣苦情対応として校内駐車位置の指定と校内最徐行運転の徹底。
- ・施設設備について、修繕が必要な箇所も多いが予算面等から改修できずに年度を越すものも多い。
- ・施設・設備の老朽化が著しい。大学は、補修等の要望を出しても、なかなか修繕にふみきらない。
- ・校舎全体が老朽化しているため、改修の必要な箇所が増えているが、予算の関係上、すぐに対応できない。
- ・施設・設備の不具合(雨漏り等)や故障の補修・修理費用の割合が年々増加傾向にあり、運営費を圧迫している。固定遊具の点検を一度も行っていなかったことが判明し、業者委託した際、費用が軽減されるよう、四附属学校園全体で依頼した(団体割引適用)。
- ・台風被害に対応するための修繕や樹木の伐採が必要だが、経費の確保が難しくなっている。また更新すべき機器や必要な教育機材の新規購入が思うように進められていない。
- ・校舎全面改修工事をしています。／・校舎を含め施設・設備の老朽化に伴う修改善費用の増加。
- ・公用車 2 台を大学予算で購入しているが、耐久年数が過ぎており、大学と交渉が必要になってきている。また、印刷業の印刷機も部品交換が困難になってきていることから、新しい印刷機が必要になってきている。高額であるため、学長裁量経費では難しい。
- ・来年度から自校で調理していた給食をやめ、附属小学校から食缶に入れて運搬する方式に変わる。現在、それに向けて検討中である。
- ・養護学校発足から 50 年近くが経過しており、施設の老朽化が目立つ。その都度整備・修理が行われているが、施設設備の充実は大きな課題となっている。
- ・発達障害児童生徒への対応として個別対応が求められる事例が増えており、相談室やリラックスルー

ムなどの個別対応できる教室が不足している。

- ・施設・設備が老朽化しており、不具合も生じているが、予算不足により対応、改善が難しい。
- ・研究校といいながら研究図書購入の予算がくめず、教員の自己負担でまかなっている。
- ・校舎改修事業により生じた想定を越える借金への対応。／・施設設備の老朽化、予算の削減。
- ・老朽化により使用できなくなったプールの解体や屋外倉庫の建て替えを依頼しているが、予算がつかず手付かずの状態である。
- ・他校と変わらないかと思いますが、予算削減（約 60 万）の中で、施設設備の老朽化は進み、そろそろ手の打ちようがなくなっている。大学で策定した〇〇マスタープランも棚上げになっているようである。
- ・屋外の大規模遊具の老朽化が進むが更新されず、使用できない状況にある。
- ・施設設備にかかわる予算は少ないため、今年度大学が新たに立ち上げた「キャンパス活性化リノベーション事業」として、本校も寄附集めを行った。
- ・予算が年々減少している。設備の更新がままならない。／・老朽化。／・プール施設の老朽化。
- ・修復が必要な箇所は多々ありますが、附属学校園全体での予算組の中での年一回の検討のため、早急の改善が難しいことが課題です。

【義務教育学校】

- ・後期課程の校舎が建ってから、50年以上経過しており大変老朽化していること。

700	大学との関係・附属学校の運営や将来構想について
701	大学における附属学校を統括する組織
	①ある→ 名称・責任者 別記
	②なし→ 大学の検討状況 別記

701 大学における附属学校を統括する組織								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
①ある	37	53	60	14	4	38	0	206
②なし	10	8	5	1	0	1	0	25
回答なし	1	2	0	0	0	0	0	3
計	48	63	65	15	4	39	0	234

《検討状況》

【幼稚園】

- ・検討に入ったばかりである。／・正式には何も聞いていない。
- ・校長の常勤化に伴い、検討が進められている。
- ・附属学校園担当副学長とともにこれからの附属学校園について検討する委員を立ち上げた。

【小学校】

- ・次年度より「附属学校部統括長」。
- ・ワーキンググループにて協議中。
- ・2年後の校長専任化実施に併せて附属学校運営部を設置する。

【中学校】

- ・学長団で協議中。

【高等学校】

- ・附属高校は大学の1部局としている。
- ・附属学校統括機構・機構長。（改組予定）

【中等教育学校】（記述なし）

【特別支援学校】

- ・校長の専任化を検討中。

【義務教育学校】（記述無し）

702	学校評議員会以外に学校運営協議会のような保護者・地域・教育委員会関係者の参画の仕組み
	①実施している → 内容 別記
	②検討している → 内容 別記
	③検討していない

702 保護者・地域・教育委員会関係者の参画の仕組み								
	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学校 (15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)	計 (237)
①実施している	11	10	14	5	0	7	0	47
②検討している	10	10	7	1	2	7	0	37
③検討していない	26	43	43	9	2	24	3	150
回答なし	1	0	1	0	0	1	0	3
計	48	63	65	15	4	39	3	237

《実施状況》

【幼稚園】

- ・4 附属学校園で共通の学校運営協議会を実施している。
- ・PTA役員会，本部会。
- ・学校運営協議会 年4回実施。
- ・附属学校評価委員会を30年度から立ち上げた。
- ・研究開発学校の運営委員会を設置し，教育委員会や地域，保護者代表者の参画。
- ・地域連絡協議会
- ・附属学校園将来構想等検討ワーキンググループを立ち上げた。
- ・県市の教育委員会関係者との協議。
- ・学校運営委員会
- ・学校関係者評価委員会（保護者代表参画）
- ・学校園の取り組みについて協議する。

【小学校】

- ・学校運営協議会の実施。
- ・教育文化学部附属学校地域連絡協議会を実施。
- ・学校運営協議会
- ・各附属の取り組みの紹介，教育委員会で力を入れている重点についての交流。
- ・富山大学人間発達科学部附属学校園将来構想等検討ワーキンググループ
- ・地域運営委員会（岡山市・岡山市との協議会）
- ・学校運営協議会
- ・あらかわ実行理事会
- ・附属型コミュニティスクールの構築。
- ・三者交流会(学校・保護者・教育後援会)を開催。

【中学校】

- ・学校関係者評価委員会（保護者，地域，同窓会，後援会）
- ・学校関係者評価委員会
- ・小中合同学校運営協議会

- ・附属天王寺中高支援連合会
- ・県教育委員会と学校経営の方針について定期的に協議を行っている。
- ・本校の教育課程，教育研究の内容を開き，地域の事業者や大学関係者，保護者，同窓会との協議
- ・附属学校園と県教委との懇談会，附属学校園と校長会との懇談会。
- ・教育委員会との諸課題についての意見交換。
- ・附属学校地域連携協議会
- ・学部・附属学校連絡協議会
- ・学校運営協議会
- ・平野地区五校園共同で，地域連絡協議会を開催している。
- ・いじめ対策委員会(評議員，保護者会代表など)
- ・学校関係者評価委員会

【高等学校】

- ・学校関係者評価委員会
- ・学校評価委員会
- ・安全衛生委員会，
- ・大学が附属全体を対象に，学外の委員を含めた組織を作った。
- ・取り組みを報告し，学校運営に対するご意見をいただいている。

【中等教育学校】（記述無し）

【特別支援学校】

- ・本校の教育課題について多方面の有識者を人選。
- ・学校関係者評価委員会
- ・年に2回，学校運営協議会を開催している。
- ・教育委員会との連携会議。
- ・学校運営協議会
- ・各クラスのPTA会長による学校運営員会
- ・学校運営協議会を試行的に行っている。

【義務教育学校】（記述無し）

《検討状況》

【幼稚園】

- ・学校評議員の中にすでに保護者，教育委員会関係者に参画いただいております，移行が必要かどうか。
- ・地域の防災会議に出席し，協力を求めている最中である。
- ・学校評議員会を母体として学校運営協議会に移行する。
- ・設置する方向で模索中である。／・学校運営協議会のありようについて。
- ・構成員について，どのような立場の方がふさわしいか検討中。
- ・保護者を含めた会議。／・研究集会等の活用。／・コミュニティ・スクール

【小学校】

- ・学校評議会をもう少し拡大したいと考えている。／・大学の返事待ち。／・学校運営協議会
- ・コミュニティスクール／・学校評議員会を学校運営協議会に変更。／・人選と会の進め方。
- ・現学校評議員，保護者会会長・役員，地域関係者による附属学校園運営協議会（仮称）の立ち上げの準備を始めている。
- ・地域・教育委員会関係者の参画を検討している。／・学校運営についての指導・助言。
- ・公開研などで，外部評価を附属学校OB以外の方に依頼する予定である。

【中学校】

- ・来年度から学校運営協議会の設置に向けて準備を進めている。
- ・学校関係者評価委員会
- ・保護者や教育委員会，他大学の有識者からなる協議会設置を検討している。
- ・コミュニティスクール化をめざし，今年度中に学校運営協議会を設置する予定である。

- ・学校評議員を来年度から学校運営協議会に移行予定。
- ・地方教育委員会と連携を一層密にすること。
- ・参画者のいろいろな想定をして、問題点を洗い出し始めたところ。

【高等学校】

- ・金沢大学附属 5 校園で、学校運営協議会を検討している。

【中等教育学校】

- ・他校と連携して学校運営協議会に参画することができないか検討している。

【特別支援学校】

- ・来年度から学校運営協議会の設置に向けて準備を進めている。
- ・附属坂出学園（幼・小・中・特支）でのコミュニティスクールに向けた学校運営協議会設置の検討。
- ・学校運営協議会を立ち上げるにあたっての大学の規約等の整備。
- ・四附属学校園の P T A を連合した組織の設置。
- ・協議会のもち方やその委員の選出方法等外の 3 校園と共有しながら現在検討にかかろうとしている。
- ・学部・附属学校園有識者懇談会／・附属学校評価委員会のような機関の設置。

【義務教育学校】（記述無し）

703

大学の教員と附属学校園の教員の交流・連携について、特筆できること、問題や課題、具体的な取り組みがあれば挙げてください。

【幼稚園】

- ・合同研究
- ・附属教員の中で希望する職員の実績を審査し、審査が通った者に研究員の称号と研究者番号を付与する仕組みが整った。研究大学の附属として、附属の職員も大学教員と同様に科研費に応募し、学術的な研究の成果に寄与していこうとしている。
- ・教育学部・附属学校共同研究部幼児教育研究部会にて、大学の教員と園とで連携し、園内研究を行っている。
- ・教育学部・附属学校連携研究の推進。年関 50 県くらいの研究が行われ、冊子にまとめている。
- ・大学教員による園内研究への参加、協同研究。
- ・教育システム研究開発センターを設置して、大学と附属間の連携研究がしやすくなっている。
- ・大学の発達心理や特別支援の先生に、毎月 1 回巡回指導をしてもらっている。
- ・教員一人一人が大学の教員とチームを組み共同研究（論文執筆含め）をしている。
- ・学部教員が附属学校園に入り、授業を行う「連携授業」の取り組みを長年続けており、毎年学部教員と附属学校教員と一緒にシンポジウムを開いている。またまとめの冊子を毎年作成している。
- ・共同研究はもとより、公開研究会への指導助言等積極的に関わっていただいている。また、保育に関しても自由に参観していただき、指導・助言をいただいている。
- ・現在、教育実践研修センター構想を立ちあげ、附属学校園(幼小中特支学校)と大学、教職大学院と連携を図ろうとしています。
- ・共同研究という形で、幼稚園をフィールドにした研究を行っている。
- ・園内の研究会に、大学の先生が講師として講演してもらっている。
- ・「子育て講座」として、保護者対象に大学の先生に講演をもらっている。
- ・①未就園児の子育て支援に大学教員が参加。保護者の相談対応を行っている。②本園職員が実践面を、大学教員が理論を担当し研修会を実施。③本園と地域の私立の園、大学教員が発起人になり「事例を基にした研究会」を実施。
- ・組織同士でなく、個人同士で興味のあることをテーマに交流・連携すると、うまくいっている。
- ・幼児教育講座の教員と家庭科教育講座の教員が研究協力者として各学年に入ってくれているので相談しやすい。反面、大学教員は多忙で、連絡調整が難しい。
- ・附属学校園の教員の交流は、連絡調整が難しく中々実行できない。
- ・幼児教育科、理学科、音楽科とは、大学とのプロジェクト研究で協働が始まっている。その他は、大学

教員との個人的なつながりからの交流・連携が立ち上がることがある

- ・学校教育学類・教職実践研究科・附属学校園研究推進委員会（12の小委員会）において、連携研究を行う仕組みはあるが、小委員会により研究活動の進み方に大きな差がある。
- ・本園の研究に関して大学の複数の教員が研究推進委員となり指導助言をいただいている。推進委員会だけでなくアンケートの項目や分析などについても随時指導を仰ぎ、研究に活かすことができている。
 - ・大学の教員の専門性を生かした連携をしている。保護者対象の子育て講座、教育相談、園児対象のリトミック、染め物体験等。
- ・学部教員は、日常的に来園し、保育観察を行ったり、研修会やカンファレンス等に参加したりする。園内行事の持ち方入園選考等についても、幼児期の特性などの観点から助言をもらう。
- ・小・中学校に対するものに比べて、大学の教員の幼稚園に対する関心が低い。
- ・合同の研修会の実施や合同で研究を推進している。
- ・大学施設を活用した園外保育。大学教員による保育・子育て支援サークル運営等への協力。
- ・幼児教育選修の大学教員との密接な連携関係については特筆できることであり、日常的に来園している。幼児観察、助言の他、研究書などの教員との共同執筆、大学授業での活用、研究会等で講師を務めていただく他、教育実習生の視察、園行事への参加などと幅広い連携ができている。
- ・教職大学院の院生を1名輩出。教職大学院と副園長の兼務。
- ・様々な専門家(大学教官)を保育に活用している。虫博士、芋博士、ピタゴラ博士・・・。
- ・学部との共同研究の推進。／・学生の視察・研修の実際。
- ・大学のたくさんの先生方が、ちょこちょこ幼稚園に遊びに来て子どもたちと交流を行ってくれている。
- ・研究アドバイザーを大学教員に依頼している。
- ・学部教員、特に幼児教育専門教員との連携は、極めて密であり、全ての情報を共有している。互いの存続のために、協力を惜しまない関係ができている。
- ・保育参加日（親子活動）の講師として保育に参加する。
- ・研究会議において、幼児教育の担当もしくは幼児教育に明るい大学教授、准教授に原則毎回出席いただき、具体的な示唆をいただいている。

【小学校】

- ・大学キャンパス内にあるという立地を生かした共同研究の積極的推進。
- ・学校研究から大学教員との連携による学術的研究を主体としたプロジェクト型の研究にシフトしようとしている。
- ・発達障害の支援に関して、毎月、校内委員会において情報交換を行っている。教育実践研究フォーラムにおいて、実践発表を行うなど、研究面で交流を深めている。
- ・従来の研究協力者（教科教育担当教員）に加え、昨年度から教材分析協力者（教科内容学担当教員）の協力を得ている。
- ・年に1回、大学の教員と附属の教員の研究交流会を大阪教育大学にて実施している。
- ・附属学校教員と大学教員が教科・領域などのグループを組織し、年間1～数回活動を行なっている。全大会としては、夏休みに一度研究集会を行なっている。
- ・連携教育において、大学教員が中心となり紀要を書いている。
- ・共同研究をいくつかの教科で行っている。／・共著論文の執筆や共同研究に参加。
- ・各教科等に研究協力者を選定していただき、研究協力をしていただいている。授業観察及び研修を通して、通常の学級における特別な支援を要する児童への支援策を助言いただいている。いくつかの授業で「出前授業」を行っていただいている。
- ・学部・附属共同研究プロジェクト（本年度3件 社会科 理科 音楽科）
- ・大学教員と附属学校園の教員が共同で研究する組織作りが行われている。
- ・授業やクラブ活動の指導補助として、毎回のように大学教員が来校している。また、大学教員や学生の研究のために、附属の授業を活用している。
- ・各教科における研究面において、研究の方向性作りの場面から大学の教員に関わってもらい、研究を進めるに当たって、その都度助言等をもらっている。発表会では、公開授業の後、大学の教員を交えて、地域の教員との意見交換会を開いている。

- ・教科によっては共同研究していること。公開研究会に向けての指導案検討や研修会の講師・当日の講師をしていただいていること。
- ・研究発表会では、大学の教授、准教授に指導助言者として年間を通して指導を仰いでいる。
- ・今年度から、重点支援研究経費の配分の中に、附属学校との共同研究の推進が入ったことによって、個々の大学の教員と附属の教員との共同研究が活性化した。
- ・大学院との連携を考えている。教科等指導で大いに期待できる。
- ・大学の教員と附属の教員で共同研究した成果を論文にまとめて発表したり書籍として出版したりしている。
- ・大学教員依頼のアンケート等調査、授業等観察、研究授業実践等を実施したり、附属学校教員と大学教員の共同研究、教職大学院アクションリサーチ実地研究に協力したりしている。
- ・教科研究にあたり、共同研究の形を取っている。
- ・学部・附属学校連携授業の実施。(大学の教授等が小学校で授業を実施)
- ・教員が学部の研究室を訪ねて研究への助言をいただいたり、教職大学院の演習に自己研修として参加させていただいたりしている。
- ・大学のカリキュラムWGへの参加や講義への協力など、積極的に協力している。
- ・大学の研究者と附属の研究をつなげる取り組み、研究組織の立ち上がり
教職大学院生の学校実習を受け、大学教員と連携して学校課題を把握し理論と実践の融合を図っている。
- ・「四校研」を定期的実施し、小・中・高・大との連携を図った研究を進めている。
- ・実地指導研修、授業実践研修の実施。／・研究公開に限らず、研究紀要執筆でも協力を依頼。
- ・各教科等において、大学教員との共同研究を行っている。また、教職大学院の拠点校として、大学教員との日常的な交流・連携をすすめている。
- ・附属を大学の研究フィールドとして活用し、win-win の関係を作る。
- ・職員研修に大学の教員が参加している。／・共同研究や本校の研究に係る研究協力体制の推進。
- ・共同研究通信を発行するなど共同研究を更に促進する取り組みを行っている。

【中学校】

- ・教育研究員制度（大学への出向）
- ・複数のプロジェクトに参画している。／・大学教授が附属学校に出向いて行う研修。(実務研修)
- ・大学教員の授業を附属中学校の生徒、保護者、教員で受講する取り組みを実施し、10 年目となる。
- ・附属学校園の研究について、研究会や日常で助言をもらっている。
- ・大学と連携委員会を持ち、意見交換を行っている。
- ・体育の授業における小中連携授業及び学生の参加授業を大学の先生が主導で実践している。数学も大学教授の指導を受けながら協同実践を行っている。今後は他教科も含めた密接な連携こそが、今後の大きな課題です。
- ・共同プロジェクトを立ち上げ、共通の課題について研究している。
- ・大学の教員が、本校に自然なかたちで、年に何度も来校し、教科を中心に授業参観や研究の方向性の協議を行っている。
- ・学部・附属共同研究を行っている。／・学部・附属学校共同運営委員会の開催。
- ・毎年、大学教員、附属学校教員、さらには地域の公立学校教員と共同的な研究実践に取組み、報告書としてまとめている。
- ・教科教育の研究について、各教科で大学教員の指導を受けている。
- ・研究発表会では、全ての教科で、大学の教授、准教授に指導助言者に就いていただき、年間に渡り指導を仰いでいる。学校現場における実態を把握しないままに、研究協力の要請があることがあるが、大学で調整する体制を整えていただいた。
- ・一部の教科(理科・技術)において、大学教員による授業を実施。
- ・大学のプロジェクト経費による小中校連携の英語教育の取組への指導、助言。
- ・本校の研究実践及び研究発表会への指導、助言。／・大学教員との共同研究。
- ・年1回、教育学部教員と附属学校の教員全員が参加する「学部・附属合同研究集会」を開催している。

その場で意思の疎通を図るとともに、学部・附属の共同研究についてポスター発表を行ったり、懇親会を行ったりしている。

- ・共同研究が複数行われている。合同研究集会が実施されている。
- ・中学1年生が大学の各研究室を訪れ、その研究の一端に触れる活動に取り組む中で、大学と中学校の教員とのつながりを深めている。
- ・附属学校理事と附属校園管理職との定期的な情報交換を行い、学校運営、園児・児童・生徒の指導体制の連携を図っている。
- ・公開研究会に向けた共同研究。／・教育学部や教職大学院の講義への支援ができるよう試行を始めた。
- ・大学教員との共同研究や教科研修会の実施。
- ・学部教員が特命教諭として附属学校園の授業を、附属学校園の教員が特命教授として学部の授業を行っている。また、学部教員と附属学校園の教員が連携して、連携研究という形で研究（例年50テーマ程度）を行い、報告書をまとめている。
- ・大学の先生方が、本校生徒を対象として、専門の立場からの授業を行っている。地質野外実習（2泊3日）にも同行いただいている。
- ・大学教員に校外学習での指導や英語のスピーチコンクールの審査員等をお願いしている。
- ・大学教員には、年4回の公開研修会における指導助言を依頼している。3年生の総合的な学習の時間における大学研究室訪問への協力。不登校生徒に対する支援の連携。ただし、大学と附属中との校地が離れていることで、交流しづらい。
- ・附属学校の教育課程上の教育活動における大学教員の協力支援と、附属学校における教育実習以外の大学教育活動への協力。
- ・教科・領域等で共同研究を行っている。
- ・大学の先生から、本校の研究に基づく授業づくりにおいて指導助言をいただいている。また、大学の先生からの要請に応じて授業を提供している。さらに、大学の先生を招いて生徒向けに講話をしていただいている。
- ・本校の研究推進において、大学及び教職大学院の先生方に、積極的に中学校の授業を積極的に参観していただきながら、授業づくりの段階から助言をいただいている。また、研究推進の会議にも内容によっては参加していただき、中学校教員の研修の場としても位置付けている。
- ・《特筆できること・具体的な取り組み》教科毎の大学と附属学校の連携に加え、附属学校の研究全体のアドバイザーを大学教員が務めている。
- ・全教科の先生が大学の教員と共同研究者としての連携がとれている。
- ・附属学校園と大学が距離的に離れている割には、大学教員がよく足を運んでくれるが、担当者（教科）による温度差はある。
- ・幼少中及び大学で、各教科・領域ごとに連携（プロジェクトという呼称）しながら研究を進めることとした。来年度は、13のプロジェクト幼少中の公開研究発表会を同時開催する。
- ・大学教員と附属学校教員の研究交流を年に一度実施している。（大学主催）
- ・各教科の研究に対して、大学から1名の指導者を依頼し、指導を直接受ける会を年間3回設定している。
- ・大学教員と附属学校園の教員がプロジェクト（教科・領域ごとにチームを作る）を組んで研究を進めている。
- ・46年間にわたり、学部・附属学校共同研究を継続して行ってきた。
- ・連携授業推進委員会を中心に連携授業に取り組んでいる。また、研究において助言等様々な支援をいただいている。
- ・IB認定に向け、なかなか連携が取れないのが事実である。
- ・四校研という名称で、小中高大の教員が主に教科別に集まり協議し、実践報告や授業研究を行う場が年に3回ある。
- ・1969年（昭和44年）から大学・三附属中学校共同研究を50年継続している。
- ・大学と連携委員会を持ち、意見交換を行っている。

【高等学校】

- ・大学と連携委員会を持ち、意見交換を行っている。
- ・附属学校研究会を毎月実施。
- ・附属小中高大の教員による四校研は継続的に活動している。
- ・高大連携教育プログラムの実施により、円滑な交流・連携が可能となっている。
- ・教育実践研究交流会（年1回）、附属学校園研究発表会。（年1回）
- ・学長裁量経費で、学校教育学類教員と附属学校園教員が共同研究する附属学校園 GP を 2016 年から開始し、継続されている。
- ・毎年3月に、「附属学校園教員と大学教員との研究交流会」を開催している。
- ・附属教員と大学教員との研究交流会を、年度末に行っている。附属学校課主催。
- ・46年間にわたり、学部・附属学校共同研究を継続して行ってきた。

【中等教育学校】

- ・大学教員の派遣授業プログラム。
- ・今年度より、「高大接続文理統合探究コース（PICASO コース）」が中等教育学校5年生（高校2年生）を対象に開設され、大学教員と附属学校教員が連携して生徒の指導を行う体制ができた。
- ・教育学部との密接な連携を図っており、授業検討会や公開研究会の助言者には教育学部の教員を招いている。教育学部の研究フィールドとして活用してもらっている。

【特別支援学校】

- ・毎年、大学教員、附属学校教員、さらには地域の公立学校教員と共同的な研究実践に取組み、報告書としてまとめている。
- ・大学教員が共同研究者として、日々の授業実践にかかわる機会を持つことができている。
- ・本校の研究主題に基づいた連携を「学部研究」「ユニット研究」「個人研究」の3部門について取り組んでいる。
- ・本校施設を大学教員に積極的に貸し出し、交流を活性化している。
- ・本校研究において、研究協力者として8名の大学教員（特別支援教育講座、教職大学院特別支援教育コース）に関わっていただいている。また、大学教員と本校教員による合同研究を行っている。
- ・事例に応じて、ケース会議への助言者として大学教員の参加を要請し、連携して取り組んでいる
- ・校内研究の助言、特別支援教育推進に関する講演を依頼。
- ・大学教員、学生の研究協力を担っている。大学教員と特別支援教育に関する書籍を共同執筆している。
- ・大学教員との連携においては計画から決定に至るまで多くの場合時間が掛かることが課題であるが、これには、大学教員の多忙化も起因すると思われる。具体的な取組としては、①従来大学で開催している教職員サマーセミナーの一部を本校を会場に実施 ②教職大学院で学ぶ現職教員（特に小中学校の通常の学級の教員）を対象にした本校での一日体験研修 ③公開研究会を教員免許更新講習と同時開催、などがあり、これらを通して地域の学校への貢献を図っている。
- ・研究協議会に向け、本校に來校していただき授業参観や研究協議の機会に指導助言をいただいている。
- ・校内研究において共同研究者として助言をいただいている。今年度、共同研究を2件行っている。
- ・公開講座として夏休みに、ワークショップを開催し、本学教員に講師となってもらい、研修会を行っている。
- ・教育学部から徒歩5分の近接地にあることから、特別支援教育学科の教員は、教育実習や研究会講師として日常的に足を運んでいただいている。さらに、2年前から、教科の研究を行うようになったことに伴い、教科・教職の教員も共同研究者として交流・連携を進めている。
- ・本校の研究全般に対し、大学教員の助言・指導を頂いている。
- ・教育課程における他校のモデルとなるような研究に大学教員と共に取り組んでいる。
- ・本校の公開研究会及び各学部研究には、大学教員の助言指導を受けている。また、教科指導においても大学教員と連携して研究を行い、家庭科の指導の充実を図っている。
- ・校内研究に対する指導助言、職員研修の講師として招聘、就学指導委員業務を行ってもらっている。
- ・学部・附属連携授業として、大学教員（教授等）が学校での授業（乗り入れ・合同・交流授業）を実施
- ・大学の教員による児童生徒の発達検査等や検査結果のフィードバックの実施。 研究に関する指導助言を受ける。

- ・附属学校園の中で本校だけが本学の敷地から離れているため、他の学校園と比べて大学の教員等の移動に時間を要する。
- ・遠距離にあるが、学生を連れての学校参観を実施し、共同研究などを検討している。
- ・授業や校外学習、研修での関りは多くなってきたが、附属の柱である研究についての連携がとても薄い。
- ・共同研究プロジェクト・グループ研究を行っている。
- ・附属学校臨床支援センターが、大学図書館への機関リポジトリに附属学校の研究紀要をデータ化するための支援を行っている。
- ・研究における交流・連携を行っているが、日常的な交流は少ない。
- ・学部・附属合同研修会（DFK）を毎年行っており研修の成果を発表する機会を設けている。また、研修会後親睦会も行っている。
- ・大学との距離が遠い。
- ・学校研究以外のテーマをもとにした共同研究

【義務教育学校】

- ・学校指定科目の未来創造科のWGに大学の教員と附属学校園の教員が参加し、議論を進めている。
- ・学校内に教職大学院が一部移設し、附属学校が大学に対して常時授業を開放するとともに、学校内の研究会には大学教員が常に参加し助言協力を行っている。また、教職大学院の学生を3名インターンとして受け入れている。

704

「大学よるガバナンス」、大学との連携や大学の学校園の運営に関する問題や課題、具体的な取り組みがあれば挙げてください。

【幼稚園】

- ・附属学校を統括する附属学校部の強化を図るための具体的な方策について検討を進めている。
- ・上記に記した附属学校連絡会に大学に教育担当理事を加えた連絡協議会を設置している。
- ・幼稚園免許を出すために、論文作成のための研究に協力している。
- ・学長が議長の附属学校運営会議があり、直接、附属学校の運営の状況を知ってもらっている。
- ・学長の意向が附属学校園の存続に関係してくる。安定した環境で、日々の保育に専念できる保証がほしい。
- ・問題や課題解決のために、附属学校園運営委員会を組織し、定期的に会合を持ち(今年度前期で7回)検討を行っている。
- ・大学が山梨県教育員会との連携協定を締結、大学と附属学校園をつなぐ役割をする「教育養成・教育実践研究協議会」を設置、大学と附属間の連携を推進している。
- ・一部の大学教員しか附属に関心がない。方向をしっかりと示してほしい。
- ・附属学校本部会議、附属学校委員会、各月一回の実施で情報の共有、連絡体制が取れている。
- ・大学教員の研究への協力。
- ・いろいろと口は出されるが、最終的には責任は各附属学校園で持つように、という感じで、しっかりとした組織の力はないと思われる。形を揃えることに腐心しているような印象が強い。
- ・園の特色やこれまでの研究成果等を、学部を通して大学本部（理事）に伝えているが、なかなか認識されていない。幼稚園改革ワーキンググループを組織して改革へ向けての会議を行っているが、運営面で大学側のトップダウン的指示が多い。
- ・幼稚園教育課程の特色である「食育」推進に際し、大学教員としての専門的アドバイス及び学生の積極的派遣をいただいている。
- ・大学から求められる報告等は幼稚園では書きにくいものが多い。数値化できないものが多いため。
- ・諸問題に対応するためのWGの実施（附属学校部）附属学校のあり方検討委員会設置（大学全体）
- ・現在、担当副学長を中心に「附属学校改革ワーキンググループ」が動いており、大学によるガバナンス、特色ある先進的で質の高い教育活動、地域のモデル校園、教職大学院・学部と有機的に連動する附属学校経営の実現などさまざまな諸課題に取り組むため体制づくりを検討している。

- ・月1回の定期的な学園室会議の実施。
- ・月に1回、附属学校運営協議会を開催し、その都度問題点を洗い出し、競技している。
- ・幼稚園免許が出せなくなる方向だったが、幼稚園免許が出せなくなることによる地域の教育の質、合わせて教員の質が低下していくこと等を考え、具体策は検討中だが、免許を出す方向で大学や学部が動いている。
- ・研修会が実施されている（大学として）
- ・運営委員会が今年度より立ち上がり、効果的な運用が課題であると思われる。
- ・連携はかなり進んでいる。ただ、逆に主体性が失われ、大胆な提案・改革がしにくくなるという面がありはしないか？もちろん、全ては大学学部の責任であるということになり、園長としての荷は軽くなるが。
- ・附属学校園正副校長と大学キャンパス長事務長等との会議を定期的実施して情報の共有を図っている。

【小学校】

- ・附属学校運営部の運営を東京都管理職出身者が排他的かつ独占的に行っているという実態がある。
- ・公立校であれば市町教委が後ろ盾となり様々な支援が期待できるが、附属学校の場合はその点が弱いと感じている。
- ・有識者会議のとりまとめを受けて、今後の大学と附属学校とのあり方について大学主導で検討が始められたところである。
- ・月に一回、大阪教育大学附属11校園の校長・副校長および大学教員・大学職員が集まって会議の機会を持っている。
- ・附属学校部が中心となり、附属学校を取りまとめるとともに、調査、照会など各種事務手続きの窓口、相談先となっている。人員配置が少なく、公立における教育委員会のような取組を進めることは難しい部分もある。
- ・改革に対して、いつもあまりに突然で一方的である。話し合う場が少ない。
- ・大学との適切な距離感を保ちつつ、学校運営を行うことが大切であると考ええる。
- ・大学と附属学校を繋ぐ「統治組織」がないため、学校経営や課題の解決について相談する機関がない。
- ・大学への運営交付金が減らされ、附属学校に対しての校費も人件費も削減の一途をたどり教育環境だけでなく教育内容にも影を落としている。そんな中で存在価値や特色を出せというのは、非常に難しい側面を生んでいる。ガバナンスが財政的な呪縛にとどまらず教育の自由まで奪わないか危惧する。
- ・「附属学校園運営委員会」にて、教育学部長や正副校長、事務職員等が、附属学校園の現状と課題、将来構想を話し合っている。
- ・毎月1回の附属学校部運営委員会で運営について協議している。
- ・附属学校について、大学が構想していることが直に伝わってこない。ぎりぎりになって、大学の意向が伝わってきても対応できない。
- ・大学と附属学校が地理的に離れすぎていて、互いが行き来するのにかなりの時間を要してしまう。
- ・ガバナンスはゼロ。日常的に学校経営に当たる副校長が連携して附属学校部に提案しても、ほとんど進展は見られない。本年度は初めて学部長が附属学校副校長と懇談会を定期的に持ち直接意見具申ができるようになった。
- ・今年度から附属学校運営委員会が設置され、より大学との連携強化が図られた。ここ数年で附属学校の課題や問題に対し、大学が積極的に支援する体制が徐々に確立されてきた。
- ・本学では、附属学校を統括する附属学校部長を学長が兼務している。
- ・教育学部長に附属学校園の現状や課題等を聴取してもらっている。関係性が現状では良い。
- ・本年度より、新たに、附属4校園と大学による定期的な会議「附属学校企画・運営会議」を設けて、毎月1回、附属学校園の運営等の協議及び情報交換を行っている。
- ・大学の中期計画を基に学校経営方針を立てている。また、定期的に学校園長会議が開かれる。これらを基に副校長が実務を行っている。また、日常的に学校園長と連携を密にし、報告・相談するとともに指示を受けて学校運営を行っている。
- ・交流人事で来ている副校長が、校長になった。それに伴い、大学教員との兼任校長が無くなった。交流

人事で、大学事務に公立学校から指導主事格の専門員を配置した。

- ・附属学校の実際がなかなか伝わりにくい。運営交付金では足りない。後援会費の使い方。
- ・附属学校園を統括する組織がない。大学の危機管理体制に問題あり。
- ・教員養成単科大学であるため、大学が附属学校園を大変重要視してくれている。また、報告の必要なことがあれば、附属学校部長を経由して迅速に担当理事、学長まで、報告があがるようになっている。さらに、大学からの指示等についても部長を通じて、確実に学校園に届くようになっている。
- ・附属学校運営会議等による連携。

【中学校】

- ・大学のガバナンスが強くなってきたことで、よい面と悪い面がある。中学校教員の勤務実態を把握した上で、様々な取り組みを考えていただきたい。大学執行部の考えと、現場の状況が乖離していることも多い。
- ・附属学校の特色化と大学によるいわゆる「ガバナンス」の双方が乖離している場面が見られる。
- ・附属学校全体を統括する教育局という組織があるが、専任スタッフの数が少なく、附属学校の活動を十分支援できていない。
- ・各市町教育委員会のような機能をもった組織を大学に位置づけ、指導主事等に当たる方などによる指導や方針・方向生の徹底をしっかり行い、様々な方向を向いて運営している附属校の体制を地域への発信基地となるような形に統一すべきと考える。
- ・担当副学部長を決め、学部と附属とのパイプ役となってももらっている。
- ・毎月附属学校運営委員会を開催して副校長と校長、事務方で協議している。
- ・毎月、附属学校情報交換会を実施し、学校間の課題とそれに対する取り組みの具体を共有化している。附属学校の全教員を対象として、弁護士によるコンプライアンス研修を実施した。
- ・附属学校運営全学協議会（座長：学長）－附属学校運営会議（議長：学部長）－附属学校経営委員会（委員長：代表校長）が組織として機能している。
- ・今年度から附属学校運営委員会が設置され、より大学との連携強化が図られた。ここ数年で附属学校の課題や問題に対し、大学が積極的に支援する体制が徐々に確立されてきた。
- ・大学・学部において附属学校の改革に関する検討が行われているが、附属学校との連携の在り方にはなお課題がある。
- ・大学の教員を4校園を統括する統括校長として残した。その結果、各校園での決済の一切は校長が、大学との連携については統括校を通して行うことで運営がスムーズに行われている。
- ・有識者会議の報告書を受け、大学と附属学校で、定期的に「附属学校のあり方懇談会」を開催することにより、具体的な改革に向けて進められるようになった。
- ・大学が学校現場の実情について理解することがまず必要である。その上でのガバナンスである。
- ・各学校園の課題の解決や支援のために、大学に附属学校部を新たに設置し、教育委員会での指導主事にあたる「専門員（附属学校指導）」を交流人事により配置した。（再掲）
- ・大学が比較的近いこともあり、「総合的な学習の時間」では、大学の先生・大学院生が年間延べ200回ほど来校し、子どもたちに直接授業をしてくださる。
- ・校長の常勤化に伴い、現状、大学から校長先生をお招きしていた状況が変わり、地域の交流人事で校長、教頭を配置するようになるため、ガバナンスは弱まることが懸念される。
- ・ほどよい距離を保ちつつ、必要な指示は伝えてくれている。なにぶん毎年減少する附属校園への校費は、光熱費や出張旅費などでその多くが費やされるので、大学として新たな経費が発生するような新規の取り組みを附属校園に求めることが難しい状況があると思われる。
- ・大学本部と各キャンパス校、北海道教育委員会と各教育局との重複的な運営組織への対応・改善
- ・これまで福島大学附属四校園では「育成すべき15歳の姿」を掲げ、定期的に研修会を開いてきた。現在、次年度以降どのように研修を進めていくか、これまで以上に大学が深く関わり方向性を模索している。
- ・研究推進については、今年度より連携が進み大きく前進した。しかし、教育実習については大学教員の中には「教育実習は附属学校の仕事」という意識の教員がいまだに散見される等、大学内でも意識の差が大きい。また、入学者選抜について、例年問題作成に関わる要望等は挙げているが、全くガバナンス

は存在していない。

- ・《具体的な取り組み》キャンパスとして「連携委員会」で協議し、連携を密にしている。
- ・学長―附属学校担当理事―附属学校部長（副学長）―附属学校課長―附属学校園長のラインがスムーズに機能しており、校園長と学長が懇談する機会も多い。
- ・さまざまなことについて大学の対応の遅れを感じることがあり、大学のガバナンスが必要と感じている。その上で、学校園の方から細かな部分を提案していく形が大事だとも思う。
- ・附属のことを知らない大学教員が相当数いる。
- ・教員養成について、教育実習カリキュラムの実地研修プログラムを大学と共同作成をした。
- ・大学と附属の相互の意思疎通や意見聴取・合意形成といった場が設定されず、附属の意見や思いが吸い上げられないまま一方的に物事が勧められるケースが多い。
- ・大学、附属間の相互理解を一層深め、それぞれにとってより魅力ある連携を探っていく必要がある。
- ・I B認定に向け、なかなか連携が取れないのが事実である。
- ・大学と共同研究、いくつかのテーマで行われ、附属中学校で興味関心のある教員が参加している。
- ・毎月一回、附属学校運営会議を実施。
- ・附属学校全体を統括する教育局という組織があるが、専任スタッフの数が少なく、附属学校の活動を十分支援できていない。

【高等学校】

- ・附属学校全体を統括する教育局という組織があるが、専任スタッフの数が少なく、附属学校の活動を十分支援できていない。
- ・いじめ対策のチェックリストによる点検。／・附属学校運営委員会（月1回）
- ・附属学校園教員と大学教員が、附属学校のあり方や将来像について共有できていない。
- ・附属学校統括機構を作り、担当の機構長（専任）を置くことを検討している。WWL コンソーシアムへの申請を機に、大学と附属学校の連携を強化しようとしている。
- ・各附属学校園で生じている問題を、管理職でさえ相互に十分な情報共有できていないのが実情である。
- ・大学と附属の相互の意思疎通や意見聴取・合意形成といった場が設定されず、附属の意見や思いが吸い上げられないまま一方的に物事が勧められるケースが多い。

【中等教育学校】

- ・附属学校運営部との密接な報告・連絡・相談体制。
- ・奈良教育大学と奈良女子大学の法人統合に向けた取組が始まり、教養教育の共同実施、教員養成・研修の高度化、附属学校園改革に取り組む組織が設立されて動き始めた。

【特別支援学校】

- ・毎月、附属学校情報交換会を実施し、学校間の課題とそれに対する取り組みの具体を共有化している。附属学校の全教員を対象として、弁護士によるコンプライアンス研修を実施した。
- ・附属学校に十分な人的配置がなされない。
- ・連携統括長・事務長・実践センター長・各校園長・各校園教頭・事務の参加する会を定期的に行い（月1程度）、協議、決定を行っている
- ・大学側が附属学校園を大切にしていない。「教育実習をはじめとする各種実習の受け入れ先」としか思われていないように感じる。
- ・大学と連携して、小・中・高を見通した教育課題に対して、実践的な教育活動を行っている。音楽・美術・体育・書道（国語）の実技・芸術系教科に関する大学と連携した教育に取り組んでいる。
- ・附属学校委員会の大学側委員が附属学校の運営等に関して十分に把握しているとはいえず、他大学附属学校園で実施しているような学長との懇談会等もない（学部長を通して要望したが断られた。）。また、本校で管理している宿泊施設について、近隣公立学校から借用の要望があり、貸出許可を大学に打診したが、大学の規約等が厳しく実行できないなど、地域との交流にも支障が出ている。このような状況で具体的な取組は難しい。
- ・課題として提示してきた内容が解決に向けて進捗していない状況である。
- ・学部と附属学校園をつなぐ組織や体制について検討を進めている。
- ・一月に1回の実施される附属学校運営委員会の場において、喫緊の課題や問題について共有し、その解決

策や方向性を見いだしている。

- ・現在、大学教授が校長を務めていることから、大学と本校との連携は非常に円滑である。副校長としては、大学教員・職員と顔の見える関係であることが大切であり、教育学部と附属学校との運営協議会等で積極的に連携を図っている。
- ・教育学部内に留まらず、大学全体に附属学校のエデュケーションをアピールするため、大学の広報誌等への記事掲載や表彰推薦も積極的に行っている。平成30年度熊本大学教育活動表彰グランプリ、同社会貢献活動準グランプリ、令和元年度熊本大学教育活動表彰準グランプリ受賞などを受賞した。
- ・附属学校園運営会議が月1回開催され、各学校園の問題や課題、各行事への協力などを協議し、連携を図っている。
- ・附属教育実践総合センターや大学の教育実習担当部署とのきめ細かい連携が必要である。
- ・附属学校園の中で本校だけが本学の敷地と離れているため、本校の実情がなかなか大学に伝わらない面がある。
- ・学部教員との今後の附属特別支援学校の在り方検討。
- ・大学が掲げ、進めようとしていることと学校現場の声との隔たりを感じることもある。
- ・函館附属学校運営委員会が毎月一回行われている。／・大学教育学類と附属学校の意味疎通。
- ・ガバナンスはよいが、校長常勤化は大学とのパイプを維持する点で脆弱化と思われる。
- ・学校重点目標具現化の「学校経営グランドデザイン」について、学長へ説明を行いました。

【義務教育学校】

- ・大学教員と附属学校管理職との毎月の定例会。
- ・大学教員・職員不足による附属学校運営組織の脆弱。

705

附属学校の将来構想について、貴学校園での特色づくり・学校像の明確化・モデル校としての役割の検討など、附属ならではの存在価値の検討を行っていただきたいと思います。その検討内容や検討状況を簡潔に記してください。特に今年度、意識して取り組んでいること、検討していることや、取り組めたことなどをお書きください。

【幼稚園】

- ・幼小接続やカリキュラムについての研究を行なっている先進園としての研究の継続について。附属以外の幼児教育施設での本園研究成果の活用促進について。研究大学の附属幼稚園として在り方について。
- ・新教育要領に基づく保育実践研究、カリキュラム・マネジメントにおけるモデル提示などの実践的な事例を毎年の研究会で発信している。とくに本年度は、県内の中核園として県国公立幼稚園・こども園教育研究大会を開催する。
- ・研究をすることが、附属の一番の取り組みだと思う。本年度国研の教育勝ち得研究指定校の委託を受けている。
- ・研究内容の発信、幼小接続についての研修。
- ・少子化と、奈良教育大学との一法人化に向けて、附属学校の機能強化を行えるように会議を重ねている。
- ・幼小中一貫教育をしている附属幼稚園として、幼小接続カリキュラムづくりについて各市教委での研修や小学への協力を行っている。
- ・研究テーマの追及だけでなく、研究と実践が一体となって高まるプロセスを構築することも研究の目的とし、研修スタイルの経緯を示すことで、地域のモデルとなるようにした。
- ・附属幼稚園、小学校、中学校、特別支援学校の四校園が同一敷地内にある特徴を最大限に活かせるように常に連絡を取りながら、一貫教育を推進している。幼、小、中の一貫教育がさらに活かせるよう、各校園の学級数、定員数を四附属学校園全体として見直し検討しているところである。
- ・先進的な研究はもとより、どの園でも可能な保育実践を心掛けている。（そのノウハウの伝授にも務めている。）
- ・上記にあるように、地区内にある附属四校園と北海道教育大学函館校、教職大学院が連携して、教育実

実践センターにより、道南の学校教育・家庭教育のシンクタンクとして教育の一翼を担えるようになっていくことが附属・大学・教職大学院の存在意義だと考えます。

- ・本園が幼児教育の研究や子育て支援に関する地域の拠点園になるように、これから努めていきたいと考えている。
- ・具体的に話せる段階ではないが、地区の特色を打ち出す方向性を大学と協議を重ねている。・地域にいかに関与できるのか、ということ念頭に置き取り組んできた。中でも、大学主導で行ってきた「附属学校教員の派遣事業」（地域の学校園の要請により附属教員が講師として派遣される）が予想以上の効果を上げている。公開研究会を行ってはいってもなかなか分らなかった地域の課題・ニーズが捉えられるより、それに応じた研修会を企画することができている。
- ・幼小中一貫教育に取り組んでいる。園としては、防災教育と職員の防災意識の向上にとりくんでいる。
- ・研修の場となるように研究協議会を参加型研修とし『公開保育・保育を語る会』とした。
- ・研究紀要の内容を『読みやすい』『資料として活用しやすい』という観点で見直した。
- ・同一キャンパス内にある、3つの乳幼児施設の連携。
- ・県教委との連携の強化。（年次研修などはほぼ全て本園を会場に行っている。）地域の組織（国公立全加入）に対しての研究に関しては先導的な役割を担っている。
- ・園における免許状更新講習の開催。
- ・宮城県や東北地区の幼稚園教員等を園内研修に参加できるようにした。また、未就園児とその保護者対象の保育参加や保育参観、園庭開放も行っている。今後はリカレント研修や保育について語る会、親子体験教室等企画検討している。
- ・大学の幼児教育科との連携で、府下の幼児教育関係者との協働研修を続けている。特に地域に根差した幼稚園というわけではないので、地域貢献が大きな課題となっており、このような保育公開を含めた協働研修の場を提供することに加え、園外の未就園の親子にも施設や行事を開放する機会を作っていくことを、今年は意識的に行った。
- ・2020年度策定に向けて、幼・小・中・高・特支がSociety5.0を念頭に各校園の研究内容、学校規模、教員数、入園選考、人事のあり方等検討中
- ・平成29年～30年度の「幼児期にふさわしい評価の在り方」についての研究に引き続き、今年度から更に2年間国立教育研究所の指定を受け研究を進めている。一般的に分かりづらいと言われる幼児期の学びについて言語化し、よりよい支援の在り方を実践に基づいて公開し発信することは、幼児教育を研究推進し他の就学前施設のモデルとなり、リードすることと考え取組を進めている。
- ・附属四校園（幼・小・中・特支）の連携による交流学习。
- ・県内のモデル園として公開保育研究会等を年に4回行い、幼児教育に携わる先生方の研修の機会を設けてきた。今後は、小学校との接続を意識した共同研究や大学との連携をさらに深め、成果を地域に広く発信していきたいと考えている。
- ・運営部主導のもと、附属学校園それぞれでグランドデザインを作成し、学長はじめ理事にプレゼンを行っている。校園長による学校マネジメント意識が向上していると感じる。
- ・地域の幼児教育研修のセンター的な施設として、保育現場の先生方に参加しやすい形の短時間研修会が提供できるかなどを検討中です。
- ・学部教員の「研究」と、園保育者の「実践」が両輪となり、保育を推進している。
- ・県教委と連携協力を図り、県教委主催の新規採用者研修を本園会場に実施している。
- ・公開研には、保育所、私立幼稚園、学生、指導主事、アドバイザー等、多様な方が参加し、研修の場にもなっている。
- ・地域の幼稚園教諭や保育士、保育教諭の研修の場として附属園を活用してもらい、地域の幼児教育や保育の発展に貢献したい。
- ・幼稚園・小学校・中学校の12年間を通した資質能力の育成とカリキュラム編成、幼小中一貫校。
- ・幼・小・中・高・特での5校園共同研究の推進。
- ・質の高い幼児教育実践の場として、学生・現職教員・研究者に開かれた研修機関としての価値をこれまで以上に高めていくこと。
- ・海外視察の受け入れ。県教委・市町教育委員会・市町保育担当課との連携による研修機能強化。

- ・リカレント研修の実施。
- ・園長の常勤化，市との人事交流，園内研の一般公開。
- ・幼稚園の課程がない中だが，幼児教育の重要性を考え，学校教育の始まりは幼児期の教育からという方向性を発信していける学部や附属校園の体制づくりを検討している。
- ・幼稚園における主体的・対話的で深い学びについて，研究を開始し，その成果の発信を考えている。
- ・今年度は，地域に目を向けリカレント研修の実施を行っている。
- ・実践研究会では，地域のニーズを捉えたテーマを設定し，日々の実践にいかせるものとしている。
- ・県教委の初任者研修，中堅教員資質向上研修，幼小接続担当者研修など，県の研修を積極的に受け入れている。公開園内研修を実施し，近隣の公立・私立の幼稚園，保育園，認定こども園の保育者の研修の場を提供している。
- ・「預かり保育」や「子ども園化」には，新たな取組として新鮮であり，その効果も期待できるが，提案まではしたが，大学に財源がないということで保留？実現の可能性は現時点で，全くないようである。
- ・遊びを中心とした保育における園庭（戸外）環境の充実
- ・大学との連携の強化，附属幼・小・中の連携を活かした取組の深化による地域モデルとしての役割強化に取り組んでいる。

【小学校】

- ・大学キャンパス内にある小学校としての課題は，学部及び教職大学院との有機的な連携。1学期には，延べ2500名の学生の参観を受け入れている。今後は課題を明確に達成するため，「有機的」ということについての検討，検証を重ねていく。
- ・本年度からコミュニティ・スクール化したため，これまで以上に大学及び地域との連携を深めていく手立てについて策を講じているところである。
- ・ミッション再定義により研究大学を志向する神戸大学の附属学校として，その研究に実践的研究者として寄与できる附属学校を目指している。学術的研究に連携・協同して取り組み，成果をあげる。成果としては，学術論文の執筆，科研の取得を目指している。附属学校の教員にも神戸大学研究員としての呼称と研究者番号が付されるようになっている。
- ・地域のモデル校としての存在意義を示すために，出前授業や研修視察の要請を積極的に取り入れ，発信することで，地域貢献の役割を担っている。
- ・平成30年度文部科学省から「業務改善」の委託授業に取り組んだ本校では，「研究の進め方」「行事の在り方」を抜本的に改革中です。大幅に短縮した会議，PTAと共同した行事運営，インターンシップ学生の積極的運用，卒業生ボランティア組織の構築，地域貢献としての研究会開催など，試行錯誤しながら，新しいチャレンジを行い，発信しています
- ・「附属学校運営会議」に置いて，4校園の校長がリーダーとなり4つのプロジェクトを推進している。
①研修・研究委員会（公開研究協議会等の見直し）②コミュニティ・スクール検討委員会（CSの実施にかかわる具体）③勤務改善委員会（働き方改革の推進）④附属学校学部共同委員会（附属学校教員と学部教員との連携を重視した研修会）
- ・地域への貢献ができるように，地域に向けて様々な発信をするようにしている。
- ・ICT教育，伝統文化教育，英語教育といった現代的諸課題への対応について多面的に研究活動に取り組んでおり，対外的にも毎年，年間2～3回の研究発表会を開催している。また，視察等を積極的に受け入れ，研究成果の発信にも積極的に取り組んでいる。また，近隣公立学校研修会等や大学講義等に講師として教員を積極的に送り出している。
- ・地域に根差す学校を目指し，地域の小学校へ出向いたり地区の小教研の中心となって働いたりしている。そうした外部に出る時間をつくり出すため働き方改革を進めている。
- ・次代を担うグローバル人材の育成を目指す12年教育の実現に向け，大学との連携研究やICTによる教員研修支援等について取り組んでいる。
- ・附属釧路中学校との一貫校（義務教育学校）化を進めている。また，大学との連携という部分で，理論的な部分での大学の関わりを一層強め，附属学校は実践に特化できるような試みを検討している。
- ・併設の附属中学校との中小一貫教育の取組をスタートさせ，中小一貫教育のモデル校としての情報発信を始めています。

- ・次年度より義務教育学校となる。
- ・来年度、日本生活科・総合的学習教育学会の大会を、大学と附属4校園・県立高校で開催します。学校種の接続、附属学校園の連携等、具体的な姿を提案する予定です。
- ・地域の教育実践研修センターとしてのさらなる機能化。
- ・地域の研究推進モデル校。
- ・具体的に話せる段階ではないが、地区の特色を打ち出す方向性を大学と協議を重ねている。
- ・120周年行事を活用した特色ある活動の検討。
- ・新一年生を無条件抽選による選抜方式でとっているため、学力的には公立校と変わらない状況になっている。その一方で発達障害等の課題を持っている児童の割合が公立校より高いという研究結果が出ている。発達障害や家庭的・経済的な課題・困難をもつ児童も含めすべての子どもに人間的自立の基礎を養うための教育課程づくりを本校の研究の中心にすえている。
- ・「子どもがいる研修センター」としての機能を拡充すべく、滋賀県や大津市の現職教員研修を受け入れている。さらに、県・市の教育センターと会合の場をもち、この取り組みをいっそう充実させる方向で、具体案を検討中である。
- ・教員研修校としての機能を強化して全国に発信している。また、本校で研修を行った教員が学校や地域に戻って、どのような授業改善に取り組んでいるのか、どのような成果をあげているのかについて評価するシステムを検討している。
- ・同じ敷地内に幼・小・中・特があること、大学の先生の専門性が借りられることが、附属の最大限の強みである。これを生かして子供の教育をする。
- ・県や大学と連携し、現職教員や学生によりモデルを示すことができるように、分かりやすい言葉で研究を発信するようにしている。
- ・同じ区内の小学校、名古屋市内、愛知県内の小学校で、そのまますぐに使える授業を公開している。公開については、全校揃そろっての大きな発表会を5月末に、各学級毎の公開授業を11月中旬の行っている。
- ・学部の年度目標の中に、本校の記載が無く、どこに向かって学校経営をしていけばよいのか見失ってしまうことかぜ多い。しかしながら、人事交流副校長だからこそ見えることを活かし、今年度は、児童指導上必要な関係機関との連携、クレームが多かった地域とのつながりに力点を置いた。
- ・附属鎌倉小中合同の研究成果は、県の初任者研修講座や県内教育事務所および市町村が主催する年次経験者研修等において、本校職員による模範授業や講義を通して広く発信している。また、鎌倉市教育研究会にも属し、積極的に授業公開を行い、各教科における授業研究の場として地域の教育にも寄与している。
- ・今年度から、附属学校園運営会議を設置し、大学・附属で附属学校園の運営について協議する場が設定された。これからの附属学校園の学校園像や特色等について協議を進めている。
- ・現職教員のニーズに応える研修会の実施。
- ・教職を目指す学生を増やす魅力ある教育実習の工夫
- ・地域のモデル校、特に研修校としての役割を強化する目的で、公開研究会の2日目に実践発表の機会を設け、宮城県内で一緒に研究を進めた学校や優れた取り組みをしている学校の実践発表の機会を設けている。
- ・カリキュラム・マネジメントの考え方を活かした魅力ある学校づくり PDCA サイクルを効果的にまわす。附属学校の取組を広く伝える。働き方改革のモデルになること。
- ・入試改革、県教育委員会との連携。
- ・本校の特色は、単式学級・複式学級・特別支援学級の3つの異なる学級形態を有していることにある。したがって、複式学級や特別支援学級の教育活動の充実を図るための研究はもちろん、同学年の交流や縦割り班活動などの異学年交流を軸として教育研究を積極的に推進している。
- ・文部科学省研究開発学校として、研究開発を推進し、将来を見通した幼小中一貫教育を提案する。近隣の市に貢献できる方策を検討する。
- ・働き方改革の取り組みに絡めて、継続的に話題としている。
- ・地域のニーズに応えられる研究の推進→県教委の掲げる教育施策を意識した研究主題の設定や研究の

実践を図ることで、地域への貢献度をより高めていくことを検討している。

- ・附属学校の改革について、四附属（幼稚園、小学校、中学校、特別支援学校）運営委員会において検討中。
- ・昨年度まで実施していた学習指導研究協議会（公開研究会）について、「研究一成果の還元」のつながりを明確化し地域の教育への貢献を強化する、教職生活全体を見据えた教員研修に貢献する学校へと機能強化するといった視点から、改善することとなった。今年度から、「探究型学習研修会」（6月）、「授業づくり研修会」（11月）、「カリキュラム・マネジメント研修会」（2月）の三つの研修会を実施。
- ・児童の実態、保護者のニーズや地域の要請に応えるために、今年度「通級指導教室（ポプラールーム）」を開設した。
- ・勤労体験学習を行い、児童の住む地区、地域と学校とのつながりを模索している。
- ・学部教授や指導主事らにも助言をいただく公開教材研究会を開くなど、日常的に地域の公立小学の教員が附属学校に足を運び、学び合える機会を模索している。
- ・大学の教員養成の充実に対して、大学本部、学部と協力して積極的に取組を進めた。
- ・小中一貫校化に向けて／・ICT ・外国人の受け入れ。
- ・トップガンの充実発展。大学としての戦略として認められて概算要求を出す。
- ・県のモデル校として働き方改革や外国語教育の実践の発信を行っている。
- ・大学から示されている3つの拠点校（先導的教育・教師教育・国際教育）としての使命を果たすために、様々な事業を企画・推進している。
- ・「キャリアに拓く」・・・大学の・施設等の見学、職員の方から行き方を学ぶ。
- ・公立学校への貢献として、授業公開を行っています。
- ・現在、小中連携を掲げて実践を積み重ねている。今後、今日の教育課題にさらに適合した取組について検討しているところである。
- ・公立校、小教研等への講師派遣。研究公開のもち方。・研究紀要の発信方法。
- ・県教委との共同研究で、プログラミング教育、消費者教育、教員研修に取り組んでいる。地域に根ざした地域のモデル校としての役割が果たせるように、学習指導研究とともに、いじめ問題への対応、生徒指導、基本的生活習慣の育成等に取り組んでいる。
- ・現在文科省研究開発学校の指定を受け、松本学校園（幼小中）を一貫するカリキュラムの開発を進めている。生き生きと活動する、今在る子どもたちの姿に着目し、子どもたち自らが求める学び、「自己表現力」「課題探究力」「社会参画力」の伸長による、「未来を拓く地球市民」の育みを進めている。
- ・Ⅰ一貫した学び Ⅱインクルーシブな学校文化 Ⅲ地域コミュニティー の3本柱で学園が一体化する。
- ・附属学校園で、幼稚園から高等学校まで共通した研究テーマを設定し、発達段階や学校の実情に合わせて具体的に取り組んでいる。
- ・11校園の統合化に伴って、各学校園の特色を明確化して存在意義をアピールしている。
- ・文部科学省の研究開発学校の指定を受け、今年1年目である。未来社会を創造的に生きる「学びを自分でデザインする子」を育成する、個に基づく「じぶん de ラボ」と、教科・学年を超えた協働的探究の「みんな de ラボ」の双方で駆動する教育課程及び学習環境デザインの研究開発。
- ・確かな専門性と豊かな人間性を重視した教育活動。
- ・新たな学びの創造と発信。（研究活動、研究大会、研修活動等）
- ・学校外の機関との連携。（企業や行政との連携等）
- ・地域では「不登校児童が増えている。」「働き方改革がなかなか進まない。」の声をよく聞く。本校では教科間での汎用的スキル、資質能力を高める研究が子供の姿（子供像）に表れるように共通実践しています。また学校生活全般でこどもの自己有用感、自己肯定感、自己発揮ができることも共通実践しています。不登校”ゼロ” 保健室来室者の減少、学力の向上などの好結果は、地域の学校のモデルになると考えます。

【中学校】

- ・部活動の廃止と部活動に代わる教育活動の設定。
- ・Society5.0を生き抜く人間の強みを育むため、学部教員との共同研究を、公開に向けた授業づくりだけ

でなく、日々の授業でも連携が図られるよう、共同研究を立ち上げ、体制づくりを進めている。

- ・先進的なキャリア教育の実践として、総合的な学習の時間などを活用した「生き方学習」に取り組んでいる。
- ・連携研究を母体として今年度新たに多様性の研究に着手した。さらに、大学に協力して附属学校としての特色を打ち出すべく、大学とともに方向性を模索している。
- ・教育研究のみならず、学校教育全般にわたって地域のモデル校となるよう取り組んだ。
- ・今年度より、地域貢献の一環として、公立学校より研修・研究協力依頼がある場合、その学校に教員を派遣している。
- ・最先端の研究と公立学校への普及・貢献について検討、協議をおこなっている。具体的には、公立の学校からの参加者、研究の活用の有無等をアンケートしている。また、研究を分かり易く理解してもらうために、難易語の解説集を発行している。また教育研究だけでなく、学校マネジメント等の経営についても公立の学校と学習会を持つ等、中堅教員の研修についても実施し、存在価値を高めている。
- ・スーパーサイエンスハイスクール（第4期）の中間評価の時を迎え、本校が科学教育や探究のシステムにおいてのモデル校となれるような実践を多く蓄積し、その成果を発信・共有できるような体制づくりを進めている。
- ・普段の実践内容を研究発表会だけでなく、地域のニーズに応えられるような相談会や学習会の実施を検討している。そして、地域から必要とされ、大学との橋渡しもできる大学にとってもなくてはならない発信基地となる存在に附属がなれたらと考えている。そのため、今年度から公開授業後に研究協議会とは別に情報交換会を設けて日頃の実践の相談ができる体制作りを強化している。
- ・恵まれた自然環境を活かした教育の創造・地域とのつながりを大切にしたコミュニティ・スクールの取り組み。
- ・教育研究会以外に、地域の教員向けの授業公開を複数回行っている。
- ・県教委との連携を密にし地域の教育課題にこたえられるよう、モデル校としての取組を充実させている。「新大分スタンダード」に基づいた密度の濃い授業の実践、一部教科のタテ持ちによる若手教員の育成、生徒会活動を中心に主体的に授業に取り組む態度の育成、等を重点的取組として研究・実践を進めている。
- ・長野と松本の役割の明確化、違いを生かす。松本は幼小中連携して学校園としての一貫教育を推進している。長野は3校がこれまで独自に運営してきたが、キャリア教育、インクルーシブ教育、ICT教育などで3校の共同研究を推進している。
- ・ワーキンググループを設け、①「目指す子ども像」の策定と教育目標の再検討②入学検査のあり方の見直し③第3期中期目標・計画の確実な実施に向けた取り組みについて検討している。
- ・将来的に附属3校を一体的・共同的な学校へと統合していくことを視野に入れ、今年度入学の1年生から、従来の3学級から2学級へと学級減を行った。また、来年度から校長の常勤化を実施することで、小中学校の一貫した教育活動の展開を図っていこうと考えている。
- ・附属学校運営会議の下に新たに4つの小委員会が設けられた。校園長が分担して委員長を務め、附属学校の存在意義等について検討し、新たな在り方等を模索している。
- ・附属小学校及び附属特別支援学校が近隣に設置されている特色を生かし、三校で共生教育に取り組んでいる。研究の日常化を掲げ、地域の学校から研究協力者を公募し、授業づくりについて議論する場をネット上に設定した。
- ・特色の明確化 ①大学との連携、②自主の名門、③グローバル化、④自然体験学習
- ・附属鎌倉小中合同の研究成果は、県の初任者研修講座や県内教育事務所および市町村が主催する年次経験者研修等において、本校職員による模範授業や講義を通して広く発信している。また、鎌倉市教育研究会にも属し、積極的に授業公開を行い、各教科における授業研究の場として地域の教育にも寄与している。
- ・特色の一つとして、本校ではICT教育を推進しており、全生徒がタブレットPCを一人1台持っている（BYODの実践）。授業や家庭課題学習、生徒活動や探究活動等で有効に利活用しており、その実践例を研究発表会等で発信している。
- ・「附属学校園地域運営委員会」において、県・市教育委員会と協議している。

- ・新学習指導要領全面実施をふまえた授業の開発及び授業研究のあり方を明確にして、教員養成大学の附属学校として地域の公立学校で活用される授業の提案と、授業研究の方法等を提案していく。
- ・5校園が共通して取り組める研究主題を設定し、大学の協力の下、研究を推進する体制を検討中。
- ・大学との連携強化（・イングリッシュウィーク期間に留学生との交流。数学科思考力テストにおける問題審議。生徒討論会におけるコメンテーター依頼）地域への貢献。（研究内容を地域の先生と共有、他の学校の校内研修に積極的に参加）
- ・校内研究の一環として実施している研究授業を地域の公立学校教員に公開している。
- ・まず、地域に貢献する附属学校であることが絶対条件であり、公開授業の開催や教科指導での指導助言などを積極的に行っている。そして、改革に向けては、幼小中特の附属坂出学園として、①幼小中の一貫教育、②共生社会に向けたインクルーシブな学校文化、③地域コミュニティの3つを柱にして改革を進めている。
- ・国際的な視野をもった生徒の育成、ICT活用の先進的な取り組みにおいて、地域の先導的な役割を担う。
- ・今年度は、とにかく働き方改革について本校の実態に合わせてどのように取り組むかが大きな問題であった。今までは、県内の授業研究や教員研修の場としての側面に力を入れて取り組んできたが、今年度は、変形労働制の実施やタイムカードの導入、会議の精選や部活動の縮小など働き方改革を進める地域のモデル校としての役割を果たすことができた。
- ・公立校や研修会等への出前授業。
- ・施設分離型での幼小中一貫教育について実践研究を行い、地域に発信していく。
- ・研究協議会の開催を通じて本校が取り組んできたことの普及・充実を図る。
- ・子どものいる研修の場として、県や市の研修とのタイアップをさらに検討している。
- ・当校の特色であるICT教育のモデルを全国に発信している。
- ・幼小中一貫教育の推進。子どもたちに共通して見られる顕著なよさを見出し、「自己表現力」「課題探究力」「社会参画力」を軸とした資質・能力を総合的に活用する力を育む12年間の教育課程【学びの総合化】の編成。
- ・地域のニーズや教育課題解決のための各市町村教委との懇談、教育実習の工夫や学部講義への支援など教員養成への貢献。
- ・地域に求められる教員研修校としての特色を打ち出せるように試行的な取組を始めた。（依頼研修、企画研修、研修のコーディネイト等）
- ・教育研究内容について、国や他大学教授等の助言をいただく機会を積極的に設定し、本校の教育内容についてのガバナンスを高めた。・本校の教育活動・教育研究内容について、積極的に地域に発信した。
- ・大学との連携を強化した。／・小中一貫教育の推進。
- ・Society5.0に向け、AIやビッグデータを活用した教育の推進。具体的には、BYOD及びクラウドの活用によるICT教育、いじめや不登校等の端緒を発見する研究などに取り組んでいく。また、海外に教育姉妹校を作り、短期留学を実施するなど、グローバル化への対応について検討をしていく。
- ・①「深い学び」を意識した学習指導による確かな学力の育成と、大学構内にあることを活かした本校独自の教育活動に取り組む。②「いじめ防止基本方針」に則り、いじめの未然防止、早期発見、早期対応に取り組む。③本学の教職大学院への協力体制を整備する。④学校ホームページを充実させて、情報発信を積極的に行う。
- ・取組始めたがまだ明確な特色を出せていない。
- ・1日を使って行うような大がかりな公開研究会を取り止め、年5回の公開研修会に仕立て直した。それによって学生や地域の教員にもより参加しやすいもの、内容も参考にしやすいものとなることを目指した。
- ・先導的な教育活動に積極的に取り組むとともに、そのことが地域の課題、地域の教育課題の解決につながるような取り組みでならないことを重視すること。
- ・県教育委員会 総合教育センターの研修事業の支援。 県・市の中学校教育研究会への支援。校内研修の講師として県内公立学校へ出向く。"
- ・今年度特に意識していることは「地域貢献」である。そのため、研究公開（6月）や授業研究会（11月）の広報活動、教育機関の要請に応じた授業提供、各種研究会の講師承諾などに、これまで以上に力

を入れてきた。現在は次年度の研究公開の場が、免許更新講習の場になるよう尽力している。

- ・全国的な問題として、今後は更に教員の年齢構成の2極化が進んでいくことが容易に予想される。その状況を鑑みても、研究推進においては、より一層初任者段階の教員を育てるという視点が重要であり、より地域に求められる研究として本校では取組を進めている。また、研究推進における教員研修の重要性に着眼し、大学との連携を図りながら研究と研修の往還の中で推進していく研究方法のあり方自体を、地域に発信して行くことも重要であると考えている。
- ・12年教育（A 幼小中連携による学力・意欲の向上方策の研究、G グローバル人材の育成方法の研究、問題行動等の解決方法及び対応の研究） 「大学との連携研究」と「ICTによる課題解決」 「ICTについては、地域への授業配信・ライブ授業を試行実施
- ・教員定数の増加等の加配配置が難しいのであれば、教員研修支援センター化を推し進め、公立から将来を担う教員を1年～2年の間、附属学校研修生として派遣の受け入れを行い、学級担任以外を附属学校教員同様に勤務（研修）に従事する体制を要望したい。
- ・県教委、地教委との連携強化に今最も力を入れている。「県の人材育成に附属学校の研究発表会や教員を積極的に活用させて欲しい」との申し入れを県の教育長から受けている。また、本校は地元のPTA連合会に長年所属しており、保護者は地元の公立中学校と同じ種類のPTAの各部に所属し、体育活動、文化活動、校外補導等、深く交流している。
- ・幼少中の12年間の学びの連続を活かし、本学校園で「目指す子ども像」に向かって上記の13プロジェクトで研究を進めている。
- ・昨年度より、本校公開研究会を教員免許状更新講習も兼ねたものとして開催している。昨年度は3教科だったが、今年度は国社数理英の5教科で実施しており、地域貢献を含めた附属の役割、特色教科を模索している途上である。
- ・平野地区五校園の連携研究が最大の特徴。一人ひとりの多様な可能性を広げる評価の在り方を研究主題とし、主体性を育むための教育目標および評価指標の作成と活用をめざし、「主体性コモンループリック」を発表した。
- ・OECD日本イノベーション教育ネットワークのモデル校として、コンピテンシー「3つの変化を起こす力」で各教科、領域、学校行事のねらいを関連付け、一覧表にまとめ、生徒、保護者、教職員の共通理解を図り、実践・省察を繰り返している。他学部（医学部）と連携した救命救急体験等のキャリア教育を実施した。"
- ・幼少中が目指す子ども像を共有し、子どもの12年間の学びの連続を意識した公開研究発表会を開催する準備をしている
- ・常に文科省や国研、その他の組織からの委託や指定を受けて研究開発に取り組み、評価を得てきたが、その成果は、学習指導要領の改定時に取り込まれてきたものも多い。今後も全国に魁けて始めた中高6ヶ年一貫教育を発展させながら、そのような国全体のこれからの教育のあり方を示しリードするような内容を継続して開発し、発信する。
- ・実践的な研究の推進。／・まだ、構想段階のようなので、記載できない。
- ・平成25年度より継続して実施している台北教育大教育実習受入や英語キャンペーンホームステイ受入、台北研修視察（生徒派遣）を積極的に行い、異文化交流を推進している。
- ・新しい学習指導要領をふまえて、「探究的な学び」についての研究と発信を行っている。
- ・地域の学校のモデルとなるために、研究の質の向上をめざすとともに、地域からの要請に応えることができるようにしている。
- ・学部の中長期計画を学部と附属が一緒になって作成している。
- ・スーパーサイエンスハイスクール（第4期）の中間評価の時を迎え、本校が科学教育や探究のシステムにおいてのモデル校となれるような実践を多く蓄積し、その成果を発信・共有できるような体制づくりを進めている。

【高等学校】

- ・学部の中長期計画を学部と附属が一緒になって作成している。
- ・スーパーサイエンスハイスクール（第4期）の中間評価の時を迎え、本校が科学教育や探究のシステムにおいてのモデル校となれるような実践を多く蓄積し、その成果を発信・共有できるような体制づく

りを進めている。

- ・現職研修講座に関する取り組み、SSH 事業や教育研究における成果の公開、業務の効率化に関する取り組み、
- ・直接的には新学習指導要領の実施に向けての教育課程づくりを行う中で、本校のあり方や将来構想にも議論が及ぶようになってきている。
- ・高等学校の場合、地域のモデル校にはなり難いため、先進的な教育の研究実践校として存在価値を示す必要があり、SSHの指定を受け研究開発に着手している。
- ・ICT化を積極的に進めています。／・日常的な部分での大学教員との連携を推進しています。
- ・新学習指導要領を見据えた探究的な課題研究の取組。
- ・本校は、2019 年度から文部科学省 WWL 拠点校となり、北陸地域の高校と連携し、グローバル人材育成プログラムを牽引する体制を整えた。また、附属 5 校園で「Society5.0 を豊かに生きる資質・能力の育成」を目標として、教育実践・研究を進めて行く仕組みを検討している。
- ・将来構想として、池田地区の小中高を「国際教育共創学校」とし、「安全」を軸とした国際標準教育の研究・実践校とする構想がある。
- ・2 期にわたる SSH の成果に基づき、当面、国際交流を活用した生徒の育成と、教員の力量向上に意識的に取り組む。学校のミッションそのものは、大学の改革検討委員会の方向性に基づき、地区の附属が協働したテーマを掲げて取り組むことを確認した。
- ・附属学校でなければできないことは何かという根本的な課題について検討している。
- ・常に文科省や国研、その他の組織からの委託や指定を受けて研究開発に取り組み、評価を得てきたが、その成果は、学習指導要領の改定時に取り込まれてきたものも多い。今後も全国に魁けて始めた中高 6 ヶ年一貫教育を発展させながら、そのような国全体のこれからの教育のあり方を示しリードするような内容を継続して開発し、発信する。

【中等教育学校】

- ・IB 教育推進校。
- ・国立大学法人奈良に統合後の附属学校園の特色を明確にし、統合した附属学校部や教員研修センターの設置を目指して検討している。
- ・今年度は研究開発校として、本校で長年取り組んできた「卒業研究」について、その効果を検証し、課題を整理した。

【特別支援学校】

- ・将来的に附属 3 校を一体的・共同的な学校へと統合していくことを視野に入れ、小学校においては今年度入学の 1 年生から、従来の 3 学級から 2 学級へと学級減を行った。また、来年度から校長の常勤化を実施することで、小中学校の一貫した教育活動の展開を図っていこうと考えている。また、小中学校におけるインクルーシブ教育システムの構築をめざし、附属 3 校が連携を行っている。
- ・職員の育成（リーダー、ミドルリーダー）を図っていくために、実践的研修、大学との連携を重点に置いた。
- ・次年度より高等部本科及び専攻科の定員を変更。今後、青年期の知的障害教育の充実を図りつつ、障害者の自立と社会参加、共生社会の実現に向けて、小学部から専攻科までのつながりのある教育課程編制の検討と変更を進める。
- ・関係機関（大学、教育委員会、近隣の小中学校、私立学校）連携した「大阪教育大学附属特別支援学校相談・支援センター」の運営
- ・県下に研究成果を広め、地域に於けるセンター的機能を実践的に発揮することを使命とし、特に今年度は、昨年度本県に 1 学級設置された高等学校の通級教室について、相談を密に行っている。
- ・県下の特別支援をリードする人材育成に向けて、中央研修等の派遣やメンター制度を意識して行っている。"
- ・「発信」を意識して、HP の更新頻度を高めたり、イベントを大学構内で行ったりするなどに取り組んでいる。
- ・特別支援学校のセンター的役割として「やまもも相談センター」を立ち上げ、県立学校とは異なった視点（地域の学校園教員の研修の場、人材育成の場、情報発信の場）で役割が果たせるよう検討している。
- ・県教委とタイアップし、公立学校の教員 9 名を 5 日間の日程で附属特別支援学校で実地研修をしてもらう。研修内容は実態取りから授業案作成（本時案）、実施、事後研としている。
- ・5 年間の研究を集約した書籍を出版した。研究推進に向けて、全教員が参画でき、気軽に意見交換がで

きるようにした。

- ・本校について広く知ってもらう機会として本校の概要説明と授業公開を主として学校見学会を実施した。保護者、本人、教員等多くの参加者があり、関心の高さを感じた。本年度の取り組みを基本として、更に情報発信に努めたい。また、研究を推進するに当たって県内の特別支援教育に関するニーズを把握し、貢献していきたい。幼・小・中における発達の子になる児童生徒の支援についての連携を図ってきたい。
- ・大学の教職員サマーセミナーや公開研究会における教員免許更新講習の本校開催などを計画し、大学と連携し、地域の学校に対する研修機能をより一層強化していくことに取り組んでいる。また、今後は、外部専門家の招聘による自立活動指導の充実を通して教員の専門性の更なる向上を目指している。
- ・人材育成の面において教員の意識を変革するように働きかけを行っている。本校で実習や講義に参加した学生が「教師になりたい、教師を志望する」という強い気持ちを持ってもらうためにできることは何か、という視点を重視している。「働き方改革」にもつながることであり、意識は徐々に醸成されてきている。
- ・県内の特別支援学校の中のセンター的機能を発揮できるよう、教員の資質向上、専門性の向上を目的に、県立支援学校等の教員が授業づくりや指導の在り方について、体験的に学ぶことができるよう、本校の教員と一緒に指導を行う体制を構築中である。
- ・研究の成果を今後どのような形で地域に発信していくかについて、今年度の学校公開研究会の反省をもとに検討を進める。
- ・附属学校としての使命遂行のため、特色ある教育活動の取組を日々の教育実践や公開研究会等において、広く地域に発信し続けている。○通級指導教室として附小に「さぼーとルーム」、附中に「あしすとルーム」を設置し各学校に特別支援学校教諭を兼務発令し常勤させている。○公開研究会の研究紀要の魅力ある編集・作成（手に取り、読み切れる内容等の工夫）
- ・公開研究会。附属に対する巡回相談の実施と将来的にセンター的機能を特支に追加する構想
- ・本校は、進路指導に関して手厚い指導や卒業後もアフターフォローを行ってきた。そのことが本校の大きな特長であり、この取組により保護者の信頼を獲得している。・研究に関しては、県内の特別支援学校を訪問し、本校に対するニーズを収集してきた。先進的な研究であるとともに、地域の特別支援学校のニーズに合致した研究を進めていき、受け取りやすい情報発信を行ってきたい。
- ・2019年度スポーツ庁委託事業 『特別支援学校等を活用した地域における障害者のスポーツ拠点づくり事業』を受け（4年目）、地域における障害者スポーツのモデルづくり（卒業後も含む）、健全児と障害児が共にスポーツを行うインクルーシブスポーツ等に取り組んでいる。
- ・専門家と連携して生徒の就労支援を行うために、菓子工房 hocco sweets を運営している。今後、印刷業の事業化を進め、雇用した卒業生2名の仕事や作業学習の充実を図りたい。また、附属校園の連携、地域貢献を図るための取組を検討していきたい。
- ・明日の教育を担う専門性を身につけた教員養成に寄与する。大学との連携による共同研究を推進し、地域に貢献し地域のモデル校をめざす。
- ・幼小中の連結・学校教育支援（カウンセリング・ソーシャルワーク・通級指導）・教員研修支援等の検討。
- ・地域の学校教員の研修に貢献する機能強化を目指している。
 - NPOや福祉機関と連携したトレーニング実践セミナーの開催
 - Web 会議システムを利用した学校にしながら研修に参加できるシステムづくり
- ・地域の園や小中学校に還元できるような成果を出すための校内研究の進め方。本校での交流人事を終えた教員が、地域の学校で力を発揮できるような研修（在籍）期間にするための意識改革。
- ・文部科学省の特別支援教育に関する実践研究充実事業（新学習指導要領に向けた実践研究）の委託（3年次）、研究成果の刊行（令和2年刊行予定）、学会や専門雑誌等で本校の取組を積極的に発信、通常の学級における授業での障害のある子どもへの対応をテーマとしたセミナーの実施、地域企業等と連携した進路指導。
- ・今後の附属特別支援学校の在り方を、学部教員と検討を始めたところである。地域のニーズを踏まえ、学部や地域と連携した研究発信や教員養成を目指し、特別支援教育の向上発展に寄与していきたい。

- ・障害の重い児童生徒を受け入れ、地域のモデル校の役割を果たしている。また、地域の教員の専門性向上のため、研究会、研修会等で研究実践を発信してきた。
- ・ターゲットを定めた本校の魅力発信と大学を巻き込んだ研究推進の検討。
- ・個別の指導計画・個別の教育支援計画の研究。社会との関わりを深めた作業学習。
- ・県教育センターの調査研究「知的障害特別支援学校における『主体的・対話的で深い学び』の授業づくり」の研究協力校として協働している。知的障害特別支援学校での教科指導について今後地域へ発信していきたい。
- ・特別支援教育における「主体的・対話的で深い学び」を実現するために、教師の子供を観る目を豊かにする研修プログラム「学びあいの場」に取り組み、発進している。働き方改革においても、タイムカードを導入し、業務のスリム化、グループセッションの活用などを進め、全教職員が19時退勤に向けて取り組み、地域のモデルとなるよう実践している。
- ・万が一の災害時の取組みを重視している。
- ・福島大学に新設された食農学類と附属特別支援学校との連携を進めている。今後期待されている農業と福祉の連携のモデル校としての役割の検討に入っている。
- ・開かれた学校づくりを行おうとしているところである。図書室の利用、作業製品の販売、障がい理解のための研修会など共生社会につながる取組を始めた。
- ・これまで取り組んできたキャリア教育の視点に立った研究の推進を引き続き進め、知的障害特別支援学校としてのセンター的役割を担うため、県内の特別支援教育に関わる教職員のために研修会の開催を引き続き行うこと。また、本校の研究が発表できる機会を捉え、教員の派遣を行うなど、様々な形で情報発信を行っている。
- ・地域学校協働活動の充実・推進による、特別支援学校のコミュニティスクールのような学校づくり
- ・研究の取り組み方を地域貢献にシフトした。
- ・将来構想について検討している内容：山形大学附属学校として地域の教育を見通した特色ある教育
- ・保護者と共に進める教育／・切れ目のない教育／・個性化教育
- ・今年度の取組：学校研究を中核とした「子どもの学び」についての授業改善の実施と計画。

【義務教育学校】

- ・本年度より義務教育学校となり、学校指定科目の未来創造科について、幼稚園・前期・後期・大学教員が一体となって取り組んでいる。後期課程の発表会は、地域や関係機関にも案内を出し、情報発信も行うことができた。
- ・文部科学省の研究開発学校の指定を受け、長期的なプロジェクト型学習の研究開発を行っている。
- ・まだ数少ない国立義務教育学校として、今後益々増加し、最大の課題となっている全国の義務教育学校の9か年一貫したカリキュラム開発と成果発信。

800 全体を通して、ご意見、ご希望がありましたら、お書きください。

【幼稚園】

- ・廃園がちらつかない環境がほしい。そのための努力はしているつもりである。職員の生活を守る立場としては、地域貢献や保護者のニーズに応えるための努力を積み重ねていきたい。
- ・附属として求められることに応えようとすると、自然と業務内容が増えていく。それをいかに効率的にこなしていくのか。皆さんどのようにして、運営をなさっているのか是非参考にさせていただきたい。
- ・大学（学部）の考えが見えない。小中は安泰のように見えるが幼稚園はいつも厳しい環境に置かれているように感じる。（例えば予算面、人的面等）何かあれば（例えば定員を割るとか）すぐに無くなると言い出さないか不安がある。
- ・附属学校園の存在意義を問われる難しい時代だなということを、改めて感じている。附属だからこれでいいという時期は終わり、附属だからこそリードしていくべき時期なのだなということはわかる。しかし、何から手を付けたらいいのか、そこがとても難しい。
- ・働き方改革と附属学校園の存在意義を高めるための取組は、追求すればするほど両立が難しくなると感じています。それぞれの学校園の特色を活かすことも大切かもしれませんが、地域や全国レベルでの

一斉の取組があると、アピールもできるのではないかと思います。

- ・幼児教育の無償化の施策がとられているが、実際のところ、幼稚園に対する保護者（利用者）の意識は「幼児教育を受けるところ」というより「子どもを預けるところ」の方に傾いたように思われる。幼児教育の充実（施設、保育者の待遇改善等）のために、財源が確保されることを望む。
- ・同じ附属であっても、義務教育に関する諸学校と、幼稚園が抱える課題には大きな溝があると思われる。全国の附属幼稚園が抱える課題について、幼稚園に勤務する者だけで共有するのではなく、同じ附属の仲間として考える場が必要ではないか。
- ・良さや価値をどのように高め、それをどのように発信していくのが大切であると思う。

【小学校】

- ・有識者会議で示された附属の在り方について十分吟味した上で、附属改革を進めていきたいと考えている。
- ・調査項目の厳選をさせていただきありがとうございます。調査の集計から浮かび上がった課題について、全国国立大学附属学校連盟としての具体的な対応や取組状況、及び、その結果などがありましたら、お知らせください。
- ・国が法律（学校教育法 第五条 学校の設置者は、その設置する学校を管理し、法令に特別の定のある場合を除いては、その学校の経費を負担する）にも明記されている設置者としての責務を果たさないばかりか、挙げ句の果てに、独自資金の調達を奨励するのは、道理に合わないし、納得いかない。しかし、その流れで進んでいる以上、置かれた状況でベストを尽くすしかないと考えている。
- ・全附連等での情報交換を通して感じることは、大学による差が大きすぎる点である。附属学校を大切に思ってくれていると感じる学校園も少なくないため、このようなアンケートの結果を大学・学部の担当者へ送付し、附属学校園の管理職と分析をしていくことから始めたい。

【中学校】

- ・これからの教育（日本に限らず）の方向性を見出すのが附属学校の大きな役割であると考えている。それぞれの附属学校の役割の重要性に見合う、予算と人的資源の増強が望まれる。
- ・地域との連携やほかの学校（公立・私学）との連携が進んでいない。全附連として、公立、私学との連携をはかるチャンネルが構築されると大変助かる。
- ・校長の常勤化については、交流人事を行っている県は副校長を当てるのがよいと考える。新潟は実施しており他県の取組を参考にしたい。
- ・今年度より、時間外勤務や休日勤務に対して、手当を支払うようになった。何とか大学の理解を得て進めているが、年間一億円近くの支払いは、附属改革（生き残り）を求められている時期と重なり、大きな危機感を持っている。
- ・国立大学附属学校園に求められていることを実施したり対応したりすることと、教職員の働き方改革、業務の生成を両立していくことの難しさに直面している。全国の附属学校園一つ一つが単独で考えるのではなく、チームとして情報を共有して進めていく必要があると強く感じている。
- ・大学への交付金が減少を続け、人員、施設など、様々な面で厳しい状況となっており、子どもたちへの教育の質の向上が難しくなっている。教育に国家予算を使っていくように、多方面からはたらきかけていただきたい。
- ・学校運営を充実させるために、大学との連携およびPTA・同窓会・教育後援会からのご協力をいただくことに努めてきた。一方、地域との連携が不十分であることが課題として残っている。今後、附属学校園間の連携を深めるためには、全附連や全附P連の大会などでの交流が、その日だけで終わることなく、継続されることが大切だと思います。
- ・いつも附属校園の情報を発信し、存在価値を高めるようご尽力いただいていることに感謝いたします。
- ・「附属学校園不要論」、「働き方改革」の声が聞こえてくる中、「存在価値を示すため」に、また「多忙可解消のため」に、知恵を絞って学校の運営を見直している。これら2つは相反するところが多分にあり、頭を痛めているところもあるが、他校園との情報交換を密にするとともに先導的な取組を参考にしながらよりよい学校運営を模索していきたい。
- ・特にありません。調査内容の集約など大変お手数をおかけしますが、どうぞよろしくお願いします。
- ・まずは、地元の県教委、市教委から「附属の存在はありがたい」と言ってもらえる学校になることが、

将来においての存続に不可欠だと思っている。そのためには、校長（副校長）は、教育委員会や公立学校のPTA連合会等に対して、営業マン的な言動が求められていると思う。本校では、そのような動きに私はこの2年間努めており、少しずつ地元との関係性が築き上げられてきたので、更に発信力を生かして、PRもしていかなければならないと感じている。

- ・他附属の取組等が分かることで、本校にも活かせることを学ばせて頂けると思いますので、このアンケート集計の結果等がまた戻って来ると有難いと思っております。大変なお骨折りを頂きまして、ありがとうございます。
- ・他附属の取組等を参考にさせて頂きたいと思っております。お世話になりありがとうございます。
- ・「教育は国家百年」の根本であることを認識して取り組むことが重要であると考え。
- ・地域との連携やほかの学校（公立・私学）との連携が進んでいない。全附属として、公立、私学との連携をはかるチャンネルが構築されると大変助かる。

【高等学校】

- ・地域との連携やほかの学校（公立・私学）との連携が進んでいない。全附属として、公立、私学との連携をはかるチャンネルが構築されると大変助かる。
- ・環境整備に関わる国費の確保。（後援会に依頼すべき範疇を越えている）
- ・大学の理事、事務官は、大学と附属学校との連携強化等について前向きに検討しているが、多くの大学教員に関心がなく、実質的に内容のある連携体制を構築できるかどうか不透明である。
- ・「教育は国家百年」の根本であることを認識して取り組むことが重要であると考え。

【中等教育学校】

- ・第4期中期目標計画に法人統合後の附属学校園の学校像をどのように書き込むかが大きな課題となっている。

【特別支援学校】

- ・回答できない項目は無回答としました。特別支援学校に該当しない又は答えにくい設問がありました。
- ・附属の職員は大変な仕事をこなしているとの自負があるが、モデル校として地域貢献をし、成果をアピールすることが足りない。危機感が弱い。
- ・大学の附属学校としての役割は、本校の教員は十分意識しており、教育実習等大学の要請にも応えているつもりである。しかし、大学側は、「教育実習や介護等体験など学生の受け皿」というとらえで、積極的に連携や協力、支援をしていこうという雰囲気を感じられない。もう少し、協力体制が構築できるとよい。
- ・各校園から寄せられる本アンケートが、附属学校園の今後の運営において改善につながるものとして活用していただけるとありがたいです。
- ・附属学校園での働き方改革の成功事例を参考にさせていただき、本校の取組に生かしていきたい。
- ・自助努力あるのみ。後援会からの支援援助ありきではなく、施設設備面の経費費用や曾長旅費等が常に潤沢であることを切望します。"
- ・教育実践の質の向上のためには、附属学校における自由な教育実践とその理論の構築が必要である。特に、特別支援教育を受ける児童生徒が増えてきている状況がある中では、今後益々附属学校の存在価値は大きくなる。
- ・お世話になります。今後ともよろしくお願いいたします。
- ・今回のアンケートは、だいぶシンプルにいただきありがたかった。ただ、小中学校を前提とした設問が多く、特別支援学校として答えにくいものは空欄のままとした。それぞれの組織から同様のアンケートをいくつもいただいている、その都度回答しているが、現状把握だけのアンケートであるならば働き方改革のさなか、回答者の負担でしかない。万が一、このアンケートが働き方改革や附属学校園の課題改善にコミットしないアンケートであるならば、（廃止を含め）ご検討願います。"

【義務教育学校】（記述なし）

以上

学校運営委員会

委員長	福地 龍郎	山梨大学教育学部附属小学校 校長
副委員長	小泉 薫	お茶の水女子大学附属中学校 副校長
委員	河野 裕一	埼玉大学教育学部附属小学校 副校長
	田村 憲司	筑波大学附属坂戸高等学校 校長
	君塚 仁彦	東京学芸大学附属幼稚園 園長 兼・小金井園舎長
	彦坂 秀樹	東京学芸大学附属竹早小学校 副校長
		兼・東京学芸大学附属幼稚園竹早園舎 副園長
	平山 多郎	東京藝術大学音楽学部附属音楽高等学校 副校長
	北川 公一	横浜国立大学教育学部附属横浜中学校 副校長
	徳永 亜希雄	横浜国立大学教育学部附属特別支援学校 校長
	上田 ますみ	金沢大学人間社会学域学校教育学類附属幼稚園 園長
	成岡 裕司	静岡大学教育学部附属特別支援学校 副校長
	村田 眞里子	京都教育大学附属幼稚園 副園長
	坂井 聡	香川大学教育学部附属坂出小学校 校長
	平野 正明	福岡教育大学附属久留米小学校 副校長

(所属は令和2年3月現在)