

学校運営についての調査

平成 30 年度学校運営委員会

I. 学校運営についての調査（平成 30 年度）の概要

1. 調査の目的

学校運営委員会では、全国附属学校の現状を把握し、大学や学部との協議において参考となり、また、全国の附属学校園にとってお互いに参考に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に行ってきた。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 回、大規模なアンケート調査を作成・実施してきたが、昨年度は、調査項目をリニューアルした大規模調査（アンケート）を実施した。今年度の調査も、国立大学附属学校園を取り巻く現在の状況に鑑み、単発的（単年度）な調査に終わらないように留意する必要があるため、昨年度の調査を土台に、今年度の各校園の取組について調査できるようにした。

「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書」への対応については、附属校園として喫緊の解決すべき課題であると考ええる。附属学校園の存在意義、多様な入学者の選考方法、大学のガバナンス、教員研修の強化、校長の常勤化、働き方改革のモデル提示、社会貢献・地域貢献など求められている課題は山積している。また課題への対応だけでなく、未来に向けたビジョン、将来構想についても各附属校園で検討を進めていく必要があると考える。

全国の附属学校園での様々な取組を共有し、各学校園が改革に向けて前向きに取り組んでいくことに加え、今後の発展に資することを目的とした。

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（平成 30 年度）調査項目」に示したものである。記入にあたっては、平成 30 年度の状況を中心に、必要に応じて平成 29 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（主に副校園長）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、平成 30 年 12 月 10 日から 12 月 28 日までとしたが、短期間であったため、その後に回収されたものはできるかぎり集約するように努めた。

3. 回収状況

各附属学校園からの回答は、全体で 229 校園（昨年度 202 校園）、幼稚園 44 園、小学校 64 校、中学校 59 校、高等学校 16 校、中等教育学校 4 校、特別支援学校 40 校、義務教育学校・小中学校（以下、義務教育学校）2 校であった。回収率はおおよそ 89%（昨年度 78%）であった。

4. 調査内容と結果の概要

調査結果について、その詳細については、Ⅱの結果集計表及び自由記述の回答を示したので、昨年度の実態調査報告書と比較していただきたい。今年度は、附属学校の改革に関する有識者会議の報告書を受け

て「大学のガバナンス、校長常勤化、働き方改革への取組、社会貢献・地域貢献など」について、自由記述への回答を基に概要についてまとめた。

資料１「学校運営に関する調査（平成 30 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	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	教護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	

※今回の調査で追加した項目は、各質問番号の後に、〇〇〇-1 や〇〇〇-2 と付記されている設問がそれに当たる。また、施設設備、予算等の質問 500-604（網掛け部分）については今年度の調査から除外した。

校園長の常勤化について＜質問紙番号 203・203・204 に関して＞

校園長の常勤化については、「大学教員との併任」については、昨年度と比べほぼ横ばいの数値であったが、「常勤の校園長がいる（①内部選考②交流人事）」に対しての回答は、幼稚園：3名→8名、小学校：9→11、中学校：3→7、高等学校：0→1、中等教育学校：0→1、特別支援学校：7→6、義務教育

学校：0→0 と増え、常勤化に向けて検討を進めている学校園については、幼稚園：5 園、小学校：21 校、中学校：17 校、高等学校：0 校、中等教育学校：1 校、特別支援学校：9 校、義務教育学校：1 校あり、2020 年度から常勤化を決定している学校もあるなど、少しずつではあるが校園長の常勤化に向けた取組は進んでいる。

校園長の常勤化については附属学校園の運営の面では望ましいとされる声が聞こえる一方で連携・研究面での関係低下については避けられないのではという声も聞こえる。

具体的な回答として、校園長の常勤化に伴い、校種の異なる複数の学校園を 1 人の校園長が担うことや、副校園長や教頭の職が空席となり事実上は定数の削減につながっているなど問題や、県との交流人事や横滑り人事では校園長による大学とのパイプ役としての機能の低下につながっているといった課題や懸念の声も多く報告されている。

働き方改革について＜質問紙番号 428・429-1・429-2 に関して＞

働き方改革については、＜質問紙番号 428＞の負担軽減への具体的な取組や、課題など自由記述が多く寄せられた項目の一つである。詳細については各項目の回答を参照されたいが、公開研究会や研修会の内容の見直し（簡素化、分散化など）、緊急時以外の保護者対応（放課後や夜などの対応時間の制限時間、留守番電話の導入など）といった対外的なことに加え、校内的な取組で最も多いものが会議に關しての取組である。回数や時間短縮、時間制限に始まり、会議資料の先渡しやペーパーレス化など、どの校種でも積極的に取り組んでいることが分かる。

変形労働制の導入、校内組織改革や校内業務の見直し、業務支援ソフトの導入など効率的に取り組めるような学校運営側の取組や、教育課程改革（学校行事の見直、精選など）や部活動の制限など、働き方改革への取組は広範囲に及ぶ。

教員の出勤管理については、管理職にとっては喫緊の課題である。タイムカードの導入や IC カードによる在校時間記録システムソフトの導入、教育実習の負担軽減、ノー残業デイ、ノー部活デイの呼びかけや実施など各校園の苦労が伺える。

教員の勤務、待遇、働き方についての問題や課題であるが、スクラップ&ビルド、スリム化が進まない中で、教育の質の維持・向上と働き方改革の中での勤務時間の削減との板挟みの状況の中で、相反することをどのように両立させていくのか、各校園の苦悩が伺われる記述が多い。また、教員自身が働き方に関して意識を変えていくこと始めなければならないことや、「附属の存在意義を示せ！」「働き方改革を進めろ！」という無理な要求に対して行き場のない怒りにも似た多くの声が行間からにじみ出ている。根本的な改善策が見いだせない状況の中で、全国の各附属校園で具体的な取組＜質問紙番号 429-3＞について情報交換、情報共有し、各附属校園に取り入れられることは積極的に取り入れ改革を進めていくことが必要であると痛切に感じる。

大学のガバナンスについて＜質問紙番号 704 に関して＞

あくまで回答のあった附属学校園の記述などから読み取ったものではあるが、大学自体が国立大学法人としての変革期の真っ最中であり、附属学校園への対応まで手が回らないという状況が感じとれる。例えば、「学長交代による附属学校園への対応への不安」「大学の附属校園に対して運営方針が不透明」といった運営面での不安を感じている回答も多く、大学本体、教育学部、附属学校園という組織間の協力体

制不足について指摘している学校園もある。大学経営陣、大学教員の附属学校園に対しての関心のなさ、理解不足に加え、附属学校園の教員自身も大学が置かれている状況に対しての理解不足も相まって生じている双方向間のずれが垣間見られる。

学校経営という点から見ても、大学自体が附属学校園を生かした経営をどのようにするかという視点に欠け、方針がはっきりしないために不安を抱えている学校も多い。また運営費交付金の削減による校費、人件費への影響も大きく、大学の教職員自体が削減されている中で、附属学校園のことまで手が回っていないという状況もある。

附属学校園を統括する立場の大学組織の弱体化が進行している中で、大学自体が附属学校園の存在意義を明確に示していくことや、大学が附属学校園をどのように活用していくことができるのかなど、附属学校園との連携の在り方について方策を打ち出していくことが急務と思われる。また、附属学校園自らも様々な課題に対して大学と情報を共有し、できることできないことを明確にして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＞

附属学校園が研究を柱に、大学や大学教員との様々な連携研究を進めてきたことについては、＜質問紙番号 703＞の回答に具体的に示されている。

その一歩で、附属ならではの存在意義について検討している学校や、新たな取組を行っている学校も多くみられる。これまでのように文部科学省・国立政策研究所との連携を強化していくことに加え、地域や教育委員会及び研修センターなどと連携し、年 1 回の公開研究協議会だけでなく、教科レベルの研究会・研修会や新しい講座、連続講座の開設、土曜日開催など研修会に参加しやすくする工夫など、地域の教育機関を巻き込んだ具体的な事例が報告されている。

これまでの公開研究会のように附属学校園が取り組んでいる先進的な研究だけにとどまらず、地域が必要としている研究課題を積極的に研究テーマとして設定するなど、地域貢献という意味からもニーズに合った取組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＞

附属学校園の業務が多忙化している中で、このような調査・アンケートが同時期に複数あることに対しての意見がある。また同種の調査・アンケートについては、まとめられるものはまとめていく努力こそが働き方改革の第一歩となることにつながるため、全附連や全 P 連など更に協力して取り組んで行く必要がある。

5. まとめと課題

平成 30 年度、「大学のガバナンス、校長常勤化、働き方改革への取組、社会貢献・地域貢献など」について、自由記述への回答をもとに概要について示してきたが、全体的なまとめとしては以下が挙げられる。校長の常勤化については、少しずつではあるが、それぞれの附属で常勤化に向けた取り組んでいることが明らかになった。一方、校園長を常勤化することのそのメリットとともに、大学との連携に関して課題、定数の削減につながっている問題などいくつかの課題もできている。

働き方改革について、本調査の結果からも各附属でのその関心の高さが伺われた。対応している項目は

大変多岐に渡っている。一方、教育の質の維持・向上との両立については、各校園の苦悩が伺われる記述も多く見られた。

大学のガバナンスと附属学校園の将来構想については、附属学校園を取り巻く様々な課題に対して大学と情報を共有し、ともに改革に取り組んでいく必要があることを強く感じていると共に、特に教員養成系の大学が変革期の真っ只中であることも、附属の対応にも苦慮している様子がうかがわれた。

今年度の調査において、今までの取組を生かす目的もあり、昨年度の大規模調査（3年に一度の予定）とほぼ同規模の調査をおこなった。そのため、準備などに時間がかかり、十分な考察の時間が取れずに全体的な傾向を示し、調査の集計にとどまっている。校種別の分析や、教員養成系大学の附属学校園と非教員養成系大学の附属学校園での比較、地域ごとによる、地域との連携の役割や実態の相違など詳細な検討は残されている。

各校園では、有識者会議報告での指摘を受けて、上述した諸点をはじめ対応すべき課題は山積している。今回の調査結果をこれらの課題の解決のために平成31年度の校園長会、副校長会、地区の総会等で是非活用いただきたいと考えている。

今回の調査時期が、2学期末だったということもあり、今回の調査も各校園には大変負担になったと思われる。その中でも、附属の将来に資すべく煩雑なアンケート調査にご協力いただいた附属学校園の皆様、調査票の検討ととりまとめにご尽力いただいた本委員会の皆様に感謝申し上げます。

なお、調査票、各校園からいただいた調査データと集計表は、電子データとして全附連の事務局で活用できるようにしている。

II 結果集計表

100	学級数・学級定員
101	平成30年の学級数、学級定員をご記入ください。 今後の改定が決まっている場合は下段にその数もご記入ください。(改定予定がない場合は空欄のまま)なお、義務教育学校、中等教育学校、特別支援学校は対応する学年の欄にご記入ください。

[illegible]

【小学校】											
101学級数（小学校）											
1年	2年	3年	4年	5年	6年	複式	特支	帰国	総学級数	校数	
2	2	2	2	2	2				12	19	
3	2	2	2	2	2				13	1	
2	2	2	2	2	2		3		15	1	
2	2	2	2	2	2	3			15	1	
2	2	2	2	2	2	3	3		18	1	
3	3	3	3	3	3				18	20	
3	3	3	3	3	3	1			19	2	
3	3	3	3	3	3	2			20	1	
4	4	3	3	3	3				20	2	
3	3	3	3	3	3	3			21	5	
3	3	3	3	3	3		3		21	3	
3	3	3	3	3	3			3	21	2	
3	3	3	3	3	3			4	22	1	
3	4	3	3	3	4			3	23	1	
4	4	4	4	4	4				24	3	
4	4	4	4	4	4	3			27	1	
										64	
101学級数の改訂予定（小学校）											
1年	2年	3年	4年	5年	6年	複式	特支	帰国		校数	
3→2										1	
	3→2									1	
	4→3				4→3					1	
3→2	3→2	3→2	3→2	3→2	3→2					1	

101学級定員（小学校）							101学級定員（小学校）			
1年	2年	3年	4年	5年	6年	校数	複式	特支	帰国	校数
23	35	35	35	35	35	1	16			8
30	30	30	30	30	30	5	12			2
26	26	35	35	35	35	1		4		1
32	32	32	32	32	32	4		5		1
32	32	32	32	35	35	1		8		3
33	33	33	33	33	33	1			15	3
32	32	32	32	32	40	1				
27	35	35	35	35	35	1				
34	34	34	34	34	34	4				
35	35	35	35	35	35	39				
35	35	35	35	35	40	1				
36	36	36	36	36	36	1				
35	35	35	35	39	39	1				
無回答						3				
						64				
101学級定員（小学校）										
1年	2年	3年	4年	5年	6年	校数				
35→30	35→30	35→30	35→30	35→30	35→30	1				

【中学校】							101学級数の改訂予定（中学校）			
101学級数（中学校）							なし			
1年	2年	3年	特支	帰国	総学級数	校数				
2	2	2				2				
2	2	2	3		9	1				
3	3	3			9	12				
3	3	3	3		12	2				
3	3	3		3	12	2				
4	4	4			12	32				
4	4	4	1		13	1				
4	4	4	3		15	2				
4	4	4		3	15	1				
5	5	5			15	4				
						59				

101学級定員（中学校）				101学級定員（中学校）			101学級定員の改訂予定（中学校）			
1年	2年	3年	校数	特支	帰国	校数	1年	2年	3年	校数
30	30	31	1	6		1	30	30	31→30	1
32	40	40	1	18		1	32	40→32	40→32	1
33	33	33	1	24		4	35→30	35→30	35→30	1
34	34	34	1		3	1	35→30	40→35	40→35	4
34	34	40	1		15	4	35	40→35	40	1
34	40	40	1				36	40→36	40→36	8
35	35	35	10				36	40→36	40	1
35	40	40	7				40→35	40→35	40→35	1
36	36	36	3				40→36	40→36	40→36	1
36	40	40	11				40→36	40	40	1
40	40	40	22				回答不明			1
			59							

【高等学校】																				
101学級数（高等学校）					101学級数の改訂予定（高等学校）															
1年	2年	3年	総学級数	校数	なし															
1	1	1	3	1																
3	3	3	9	5																
4	4	4	12	3																
5	5	5	15	5																
6	6	6	18	1																
8	8	8	24	1																
				16																
101学級定員（高等学校）					101学級定員の改訂予定（高等学校）															
1年	2年	3年		校数	なし															
40	40	40		15																
42	42	42		1																
				16																
【中等教育学校】																				
101学級数（中等教育学校）					101学級数の改訂予定（中等教育学校）															
中1	中2	中3	高1	高2	高3	総学級数	校数	なし												
3	3	3	3	3	3	18	2													
3	3	3	3	5	5	22	1													
4	4	4	4	4	4	24	1													
							4													
101学級定員（中等教育学校）					101学級定員の改訂予定（中等教育学校）															
中1	中2	中3	高1	高2	高3		校数	なし												
30	30	30	30	30	30		1													
40	40	40	40	40	40		3													
							4													
【特別支援学校】																				
101学級数（特別支援学校）					101学級数の改訂予定（特別支援学校）															
幼稚部計	小学部計	中学部計	高等部計	総学級数	校数	なし														
0	3	0	0	3	1															
0	3	3	0	6	1															
0	2	3	3	8	2															
2	3	3	3	11	1															
0	3	3	3	9	30															
2	3	3	3	11	1															
0	6	3	3	12	3															
0	7	3	3	13	1															
					40															
101学級定員（特別支援学校）					101学級定員の改訂予定（特別支援学校）															
幼稚部計	小学部計	中学部計	高等部計		校数	4歳児	5歳児		校数											
0	18	0	0		1	5→3	5→2		1											
0	18	18	0		1															
0	12	18	24		1															
0	15	15	30		1															
0	18	18	24		1															
10	18	18	24		2															
0	18	24	30		33															
					40															
【義務教育学校】																				
101学級数（義務教育学校）					101学級数の改訂予定（義務教育学校）															
小1～小6	小・特支	中1～中3	中・特支	総学級数	校数	なし														
各2	0	各3	0	21	1															
各3	3	各3	3	33	1															
					2															
101学級定員（義務教育学校）					101学級定員の改訂予定（義務教育学校）															
小1～小6	小・特支	中1～中3	中・特支		校数	なし														
各35	8	35,40,40	8		1															
各32	18	24	30		1															
					2															

102	学級数・学級定員について、問題があれば挙げてください。			
-----	-----------------------------	--	--	--

【幼稚園】

- ・2年保育に子どもが集まらない。現在、定員見直しを進めている。
- ・定員を少なくしたものの、それでも定員割れの状態が続いていること。
- ・定員割れを起こしている。
- ・3歳児20人定員が4歳児35人定員になるので、15人の欠員が出る。定員補充は、どこも3年保育をやっているので難しい。
- ・来年度の4歳児が定員に満たない。
- ・3年保育の需要が高いが1学級しかなく、2年保育は2学級だが需要が少ないため、定数に満たない。
- ・3歳児は、17名、18名と2クラスの定員が異なっているため、行事の際など不都合である。
- ・学級定員に対し、教員の配置数が少ない。（講師の配置もない学級がある）
- ・少子化もあるが大学の運営費交付金削減の影響が学級減・教員定数減につながっている。
- ・学級数が減となると、教員の数も減り、今までと同じ分掌運営に難しさが出てくる。
- ・根本的に子どもの数が減少してきており、2年保育入園児40名の確保が、年々難しくなっている。
定員割れはもう目前かと思うので、学級定員を減らすことが必然となってきた。それに合わせて全園児を3年保育化したい意向があるが、大学は全く耳を貸してくれない。
- ・平成29年度から学級定員数を見直して、平成31年度に新体制が整います。
- ・3歳児の希望者数が多く、定員以上の応募がある一方で4歳児での応募者数が減少している。そのため4歳児クラスで定員を割ってしまうことがある。3歳児の学級数を増やすことと同時に一人一人に対するきめ細かい援助をするためにも学級定員を見直す必要がある。
- ・3歳児は、1学級32名の定員だが、16人ずつの2チームに分けて保育している。
- ・3歳児が1クラス、4歳児が2クラスのため、4歳児の園児募集が困難で、定員割れ寸前の状態です。
- ・学級定員は震災後、未充足が続いている。
- ・だんだん3歳児の希望者が減少し、定員割れの状態が続いている。何らかの手立てを講じる必要を感じている。

【小学校】

- ・奇数であるため、男女の人数がそろわない。35名は、求められる配慮を実施するのに多すぎる。
- ・1学年3学級で学級数は適正であるが、1学級35人と奇数であるため、授業等において不都合がある場合がある。
- ・定員が奇数のため、ペアやグループの編制など学習形態に支障をきたしている。
- ・附属小学校の規模縮小（学級減）と定員の検討が行われている。
- ・鳥取市内の児童数の減少に伴い、受検者数が減少しつつある。
- ・個別の指導や対応に苦慮することもあり、学級定員を満たす受入は厳しい。（特別支援学級）
- ・少子化で地域の児童数が減っていることや、きめ細かな指導を行うため、1学級定員を30名程度にしたい。
- ・光市全体の子どもの数が減少する中、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、定員を減らしてほしいという公立学校からの声が聞かれるようになった。

- ・学級数が減ると一学級当たりに配属される教育実習生の数が増え、指導が行き届かなくなる。
- ・道徳科や外国語科、プログラミング教育等の確実な実施を行う一方で、適正な勤務時間の確保が求められている現在、日々のいじめ認知をはじめとする生徒指導・教育相談・特別支援を充実させるためにも、定員を 28 名に減じることを検討中。
- ・地域の実態に合わせて定員の見直しをする必要あり。
- ・最近では、定員割れを起こしており、今年度の充足率は約 86 パーセントである。
- ・学級数減に伴い教員減を予定している。現在、かなり多忙であるにもかかわらず教員減によって個々の仕事量が増大し体調を崩す教員が出てこないか心配である。
- ・地域の学校の実態に合わせると、学年当たりの学級数を減ずる必要はないか検討している。

【中学校】

- ・福島市内の中学生数が減少傾向にあるので、本校の募集定員についても検討する必要がある。
- ・所在地人口比に対して定員が多い。
- ・H30 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。
- ・職員数と生徒数の関係もありますが、1 学級の生徒数が多く、個別の支援がしにくいこともある。
- ・平成 30 年度入学生より学級の定員を 36 名としたが、国際バカロレア教育を実施するには標準とされる人数より 10 名程度多い。
- ・個別の指導や対応に苦慮することもあり、学級定員を満たす受入は厳しい。(特別支援)
- ・来年度の附属小学校新入生から学級数が 1 減になる。遅くとも、小学校の学級数減が完了した翌年から、本校でも学級数減が始まる。
- ・義務教育学校への移行を計画しています。移行完了の際には、学級定員が現在の 40 人から減る方向で検討しています。
- ・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。
- ・来年度第 1 学年より学級定員が 35 名。(帰国生徒を各学年 15 名まで受け入れているため、学級の最大人数 39 名となる)
- ・生徒数不足から、定員割れを起こしている現状がある。

【高等学校】

- ・学級数、学級定員自体には問題は感じていない。競争倍率がやや低下気味である点への危機感がある。
- ・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
- ・附属中学校のクラス定員が 36 になったため、2 年後には連絡進学者の数が減る。その時の高校定員について未決定である。
- ・特に問題は感じていません。

【中等教育学校】

- ・1 クラス 40 人は多いが、クラス定員を削減することで学校全体の人数が減ることは望ましくないとの意見もある。
- ・一法人複数大学が実現した後、附属学校園がどのようになるかを検討しておく必要を感じている。

【特別支援学校】

- ・特別支援学校入学希望者が多く、地域の特別支援学校の狭隘化が進んでいる。本校の定員の増加を希望する声は多くある。

- ・知的障害児童生徒の増加に見合った学級数と適正教員数の確保。
 - ・問題は特にないが、定員を割っている。
 - ・小・中学部において定員割れが生じている。
 - ・幼稚部段階で1学級の定員が5は多い。3くらいに下げしてほしい。
 - ・平成29年度入学選考までは、定員数をかなり超過した合格候補者を出していた。そのため、本来の定員の1.3倍となっていた。平成30年度入学選考から定員に基づいて合格候補者の決定を行っている。
- 【義務教育学校】（記述なし）

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	小学校	中学校	高等学校	中等教育学校	特別支援学校	義務教育学校	計
選抜方法見直し実施	8	17	11	2	2	7	3	50
選抜方法見直し検討	0	6	8	2	1	3	1	21
募集方法・要項改善検討	19	28	22	3	1	14	1	88
未検討	10	12	15	8	0	15	0	60
その他	3	0	3	0	0	0	0	6
選抜方法見直し実施	幼：H28:2校、H30:2校、2019:4校							
	小：H20:1校、H23:1校、H24:1校、H25:1校、H29:2校、H30:5校、2019:6校							
	中：H24:1校、H26:1校、H29:2校、H30:2校、2019:5校							
	高：H28:1校、2019:1校							
	中等：H19:1校、H27:1校							
	特支：H20:1校、H27:1校、H29:1校、H30:1校、2019:3校							
	義務：H29:1校、H30:2校							
選抜方法見直し検討	幼：							
	小：2019:2校、2020:3校、時期未定:1校							
	中：2019:1校、2020:5校、時期無記入:2校							
	高：2019:1校、2020:1校							
	中等：2020:1校							
	特支：2019:1校、時期無記入:2校							
	義務：2019:1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】

- ・入園後の学級編成等も見通して、遊びや集団での関わりも内容に入れている。観察の視点をより明確にし、採点方法の変更を行った。
- ・2年課程(4歳児)の募集をせず、3年課程(3歳児)のみの選抜とするのが望ましいと考えるが、3歳児の学級数を2学級にすることは現実的ではなく、3歳児の定員を少なくすることや、非常勤講師の増員などにより対応できないかと検討している。
- ・本年度の選考より、志願資格の緩和を行った。

- ・現在、2 年保育と 3 年保育の募集を行っているが、完全 3 年保育にする計画を進めている。それにより、定員も削減される予定である。
- ・平成 28 年度から抽選を廃止した。また、平成 30 年度から男女別に募集していたのを男女合わせての募集に変更した。
- ・定員割れが続いているということもあるが、合理的配慮が必要ということも考え合わせ、加配が必要であろう子どもでも合格するような方法にしている。
- ・特別な配慮を要するお子さんについても入園を認めている。募集回数を増やして対応している。
- ・受入時のより深い幼児理解に備えるため、観察項目を追加した。(直接的に合否には関係しない。)
- ・基本的に本園の運営方針を理解される方に入園いただくこと。定員の見直しと附属小学校に入学しなくても良いこととする点。
- ・3 歳児という発達段階を踏まえ、個別の質問等を行う場面を削除した。
- ・応募受付を郵送で行えないか検討中。
- ・3 年保育の第 1 次選考(男女各 60 名を越えた応募者があった場合のくじ)を廃止した。
- ・選抜方法ではないが、4 歳児の受験者数を確保するため 3 歳児の定員を 20 人から 30 人に引き上げ、4 歳児の新入園児募集数を 50 名から 25 名に縮小した。また、一人一人に応じた保育を充実させる観点から、全体の定員数を 160 人から 140 人とした。
- ・男女の区別をしない選考とした。
- ・募集区域を広げ、門戸を拡大することを検討している。
- ・募集の要項の配付場所等の検討・改善。
- ・公示及び募集の時期、選考のスケジュールを従来より早めて行う。

【小学校】

- ・保護者面接の結果を、入学対象者選考の一部とした。
- ・抽選を廃止した。
- ・通学区域を拡大した。
- ・募集要項の配付期間を延長した。
- ・附属幼稚園・小学校・中学校は、原則「連絡進学」としていて、ほぼ全入の状況である。現在、「連絡進学＝全入」のままで良いか検討している。
- ・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)
- ・行動観察の時間と場の設定を多く取った。願書の受付を来年度から郵送に変更する計画である。
- ・検査内容の精選。
- ・学区の再編。
- ・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、学力だけではなく、人との関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。
- ・募集要項に合理的配慮について明文化してあるか確認しました。
- ・2 次における抽選を廃止した。
- ・学力成績より行動面、コミュニケーション力を重視する。
- ・通学区域の拡大をするか、しないかの協議。知的障がいをもつ児童生徒のみの受け入れを明確にする。
- ・附属幼稚園からの連絡入学制度を実施した。

- ・面接の際の質問内容、判定基準。
- ・抽選だけでの選抜を検討している。
- ・校区の範囲を広げるかどうか
- ・約二十年保護者面接を行っていなかったが、31年より 保護者面接を復活させ、児童と保護者との関わりについても面接対象とした
- ・学区の見直しを検討。
- ・応募者の増加に伴い、集合時刻を募集終了後に伝えることで、入学調査の日の待ち時間の削減を図る。
- ・抽選をなくした。
- ・1次試験合格者に対し、2次試験で抽選を行っていたが、2次試験を廃止した。
- ・選考方法の見直し(保護者面接を導入)。
- ・従来行ってきた抽選（二次調査）を取りやめた。
- ・調査内容の検討、抽選方法の検討。
- ・体育館にて子どもたちの自然な様子を保護者にも見てもらい、総合的に選考していることを開示している。
- ・大学中期目標に、選抜方法の見直しをし、31年度実施の入試から行うとある。現在は、試問と抽選の併用をしているが、試問による適格者の割合の見直しや中学校、特別支援学校等の教員も審査に関わる等の案を検討している。また、募集要項の配付期間を昨年度から約1ヶ月に延ばしている。
- ・大きな見直しではないが、内容については、検討している。
- ・インクルーシブ教育システムの推進の立場から、不合格者の線引きを変更した。
- ・実施要項の検討、願書受付期限の設定、説明会、願書受け取りへの配慮、連絡入学の文字の削除
- ・附属学校園間の進学については、入選を廃止すること

【中学校】

- ・2021年度入試より、入試科目を4科（国、算、社、理）から検査Ⅰ、検査Ⅱ、検査Ⅲと教科によらない入試に変更予定。
- ・附属小学校からの連絡進学について、特色選考を追加実施していきたい。
- ・定員を各学級現行の40名から35名とし、外部からの募集人員を20名減とした。また、小学校から中学校への連絡進学については、平成31年度から希望者については原則全員入学とし、これまで外部からの受験と同様に行っていた、入試は行わないこととした。
- ・前年度の反省を基に、見直しを検討している。
- ・受検者の学区拡大。
- ・選抜方法の見直しはしていないが、学校規模について検討をしている。
- ・国語、算数の2教科の学力調査から、社会と理科を加えた。今後、推薦入試を導入するか検討している。
- ・毎年、選抜試験における面接内容については、見直しを図っている。
- ・面接試験の内容の検討。
- ・調査書を簡略化する。
- ・入学試験の科目数を変更した。（従前は国語、算数、理科・社会の3時間で試験を行っていたが、国語・社会、算数・理科の2時間で行うことにした）

- ・来年度の1年生より、募集定員を1学年144名（36人×4クラス）とする。
幅広い学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。
- ・選抜試験の見直し。試験結果を基にした選抜だけでなく、本校で活躍できる生徒の選抜ができる面接試験の在り方について見直し・検討をしている。
- ・「検査内容の変更」です。「国語・算数・面接」に「社会・理科」を加えました。
- ・義務教育学校化を進める中で、学力検査等の選抜を行わない募集方法を検討中である。
- ・志願者を対象とした「説明会」を、夜間にも実施（本年度は計4回）し、日中働かれている方も出席できるようにした。
- ・受験資格の要件にある居住条件を拡大する。・知的障がいをもつ児童生徒のみの受け入れを明確にする。（特別支援）
- ・試験当日の日程（検査の順序等）
- ・学科中心の選抜方法を実施してきたが、平成32年度の入試より、学科（点数）の比重を現在より少なくし、集団討論等を取り入れる予定。
- ・学力検査を合計140分から90分に短縮することにより、2日にわたっていた選抜日程を1日とした。なお、個人面接の実施については変更を行っていない。
- ・通学区域の拡大、検査科目の見直し及び入試日程の短縮の検討。
- ・入学定員数の見直し。40人から35人へ。
- ・募集要項への選抜方法の更なる詳細な記載について。
- ・募集要項の郵送に対応した。
- ・どのような生徒を求めているのか、それにはどのような選抜方法が適切なのかを検討している。
- ・「男女別」の募集を「男女合わせて」の募集とし、「男女の人数を考慮して募集する」との但し書きを付けた。
- ・入試を第1回、2回の2回に分けて実施。自己推薦制度を撤廃。附属小学校からの入学生には希望者に入学前勉強会を実施
- ・大学のプロジェクトのもとで自治体の連絡進学枠を設定した。

【高等学校】

- ・募集の要項の細部の検討・改善。
- ・学期ごとの合格発表の回数の一部見直し等、微修正のみを実施。今後も微修正はありうるが、大幅な修正は考えていない。
- ・学力試験とは別日程で、調査書、面接、小論文による合格枠を新設。
- ・出願書類・面接・学力試験等の選抜資料について、配点の見直しを行った。
- ・学力試験の内容の変更 英語：スピーキングテストの導入 理科：筆記試験時に実験実技を導入。

【中等教育学校】

- ・多様な選抜方法：①活動実績等を重視した書類審査 ②集団討論 ③現代的課題を読み解く設問。
- ・業務の効率化や情報開示の準備。
- ・適性検査の表現Ⅲ（面接）の内容を改訂した。
- ・募集定員の一部(5%程度)の出願資格の変更(海外、県外、地元など)。

【特別支援学校】

- ・研究内容や教育課程等、特色ある学校づくりのための募集について検討を進めている。また、地域の特別支援学校の状況を把握し、本校入学を希望する児童生徒をどう募集するか検討している。
- ・入学願書受付日について、小・中学部2日間、高等部2日間であったが、小・中学部と高等部の入学願書受付日を合わせ、かつ4日間とした。
- ・定員に満たない学年についての転入学試験を行うことにした。
- ・定員に満たない学年に関する編入学選考について検討した。
- ・来年度以降、募集要項に、入学における確認書を併記。
- ・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。
- ・通学時間
- ・「保護者の理解と協力」を入学資格に入れる ・本人と保護者の管理職面談を入れる
- ・通学方法の徹底
- ・入学に関わる誓約書の提出
- ・定員変更及び連絡入学の在り方
- ・今年度、平日実施から土曜日実施に変更 今後、学校研究や教員養成の観点をより選考の反映させる方法を検討。
- ・平成20年度からは、それまでの選考審査から、本校対象の児童生徒であれば抽選とした。

【義務教育学校】

- ・平成30年度入学選考から問題、判定基準、判定会議を客観性のある方式に改善した。平成31年度入学選考で選考対象が非常に多く、選考当日の日程を午前と午後に分けて実施していたが、公平さを厳密にするために入試方法について検討している。
- ・本校が義務教育学校へ移行したことに伴い、附属桃山小学校との募集区域分割制度をとりやめた。また、附属幼稚園からの連絡進学制度を附属桃山小学校にのみ設置するよう変更した。
- ・ペーパーテストだけでなく、小グループによる問題解決活動を導入。

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	小学校	中学校	高等学校	中等教育 学校	特別支援 学校	義務教育 学校	計
入学入園選考検討/配慮実施	8	10	9	4	2	3	0	36
学校生活等支援/合理的配慮	24	52	37	12	3	11	0	139
関係機関との連携	36	50	33	7	1	12	2	141
その他	6	4	6	1	1	3	3	24
該当なし	2	2	12	12	0	6	1	35

入学入園選考検討/配慮実施の内容

【幼稚園】

- ・ 特別支援コーディネーターを含めた観察の実施。
- ・ 本園の人員配置等で責任をもって教育できるか否か。
- ・ 歩行障害のある幼児も合格とした。
- ・ 合否には関係しないが、入園後の早期指導へつなぐための観察項目の増設。
- ・ 発達障害であっても関係なく入園、保護者と相談。
- ・ 入園選考で附属特別支援学校職員を入れている。

【小学校】

- ・ 事前のアンケート調査及び面談。
- ・ 保護者への連絡 校内支援会議 個別の指導計画。
- ・ 入学選考時特別支援学校の教諭に集団活動の様子を見ていただく。
- ・ 検査時に可能な限り配慮。
- ・ 保護者面談の実施。
- ・ 覚障がいをもつ入学希望者への配慮
- ・ 個別対応（現時点では、いない）。
- ・ 多様な人材を求めて、入学選考の在り方について常に見直している。
- ・ 簡易な発達検査を参考にしている

【中学校】

- ・ 2012 年度入学生の入試より新入試問題導入予定
- ・ 座席の位置。
- ・ 総ルビ版，拡大版の準備。
- ・ 弱視者のための問題用紙等の準備。
- ・ 出願前に合理的配慮についての相談期間を設定している。
- ・ 面談等を通して、保護者と配慮事項を確認している。
- ・ 特別支援学校職員が面接時にアドバイザーとして立ち会う。
- ・ 事前相談により対応を検討。
- ・ 本年度から入学前の説明会で「特別な支援や配慮」に関する相談の希望を取り、希望者との面談をしている。

【高等学校】

- ・ 就学相談を実施し、入学試験での物理的配慮を実施。
- ・ 障害の状況により、個別検討。
- ・ 入試での特別の配慮について相談。
- ・ 試験問題の拡大（視力）、座席の位置等（聴力）。
- ・ 入学前に可能な対応について面談を通して確認する。
- ・ 申し出があった配慮事項に沿って検討する予定。

【中等教育学校】（記述なし）

【特別支援学校】

- ・ 当日の配慮事項をあらかじめ調査書で確認している。

- ・個々の幼児児童生徒に状態に応じた対応。

<その他の記述>

【幼稚園】

- ・入園選考にいても、附属学校全体の特別支援教育コーディネーターに参加してもらっている。
- ・大学の専門の先生や附属特別支援学校の先生による定期的な参観指導をいただいている。
- ・担任との教育相談を行い、必要に応じて関係機関との連携を行っている。
- ・非常勤の保育発達支援員を配置している。

【小学校】

- ・文部科学省における特別支援教育に係る事業の指定を受け、研究を推進している
- ・来春から発達通級指導教室を校内に立ち上げる予定である。
- ・保護者から訴えのあった児童に対して、面談を行い、個別対応を行っている。
- ・スクールカウンセラーとの連携。
- ・附属幼稚園からの入学は、原則として希望者全員が可。

【中学校】

- ・市教育委員会に通級でお世話になっている生徒がいる。
- ・学習生活支援研究センターとの連携。
- ・校内に個別学習支援室を設置している。(特別支援学校の職員が常駐)
- ・スクールカウンセラーの協力を得ている。
- ・教育系スタッフとしてサポートする非常勤職員を雇っている。
- ・教育学部内に「支援ラボ」と称する機関があり、日常的に密接に連携し、教育効果を上げている。

【高等学校】

- ・スクールカウンセラーの協力を得ている。

【中等教育学校】

- ・大学の支援センター等に相談をする。

【特別支援学校】

- ・障がいの特性に応じた配慮を行っている。
- ・センター的機能の一環として、教育相談に専門家が同行する事業を実施している。

【義務教育学校】(記述なし)

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	16	16	21	29	22	18	8	2	2	0	5	5	1	2	75	72
支援・配慮校内体制充実検討/実施	13	16	24	26	17	21	6	4	2	1	6	6	0	1	68	75
通級指導教室配置検討/実施	2	2	10	5	6	0	0	0	1	0	1	2	1	0	21	9
特別支援教育支援員配置検討/実施	7	6	10	18	7	4	0	0	0	1	0	3	0	1	24	33
関係諸機関連携検討/実施	13	22	17	29	22	16	6	2	2	0	2	8	1	2	63	79
アセスメント状況把握努力/実施	11	16	15	22	11	17	3	3	1	0	4	7	1	2	46	67
進路学校間連携検討/実施	14	14	15	14	9	8	3	1	1	0	3	6	0	1	45	44
専門的なコーディネータ配置検討/実施	8	10	12	10	9	5	0	1	0	1	1	1	1	1	31	29
その他	0	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3

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】

- ・特別支援教育支援員を配置したいが、人件費不足が課題となっている。
- ・附属幼稚園から附属小学校への進学に際し、支援が必要な子どもに対する支援体制（連携）が構築されていない。
- ・多様な幼児を受け入れたいのだが、接続する附属小学校に特別支援学級がないことや支援のための加配がないことなどから、幼稚園の入園選考時も、支援を要すると思われる幼児を入園させることには慎重であってほしいとの要望を小学校より受けている。

【小学校】

- ・発達障害のある児童への対応は公立学校にとっても最重要課題である。モデル校として、大学からの専門性や人員の提供が必要である。
- ・境界児と言われる子どもさんへの学力向上。
- ・やはり人員の確保が重要であると考えます。
- ・知的障がいをもつ児童生徒のみの受入を明確化していく。○地域の特別支援学級への情報提供、授業協力や出前授業の取組。教育委員会主催の研修会の開催など。
- ・大学が、予算がないの一点張りで、付くのは不可能に近い。
- ・特別支援学級の設置。
- ・一般級における特別支援を要する児童及びその保護者との対応をする児童支援専任教諭の配置を希望。
- ・未設置。
- ・特別支援担当者の人員配置の予算的な裏付けがない。
- ・特別支援学校の特別支援教育におけるセンター機能としての強化。
- ・市教育委員会の就学支援委員会の情報を得られていないこと。
- ・特別支援学級の入学者選考の日程については、公立学校の入学者手続きの日程との調整が必要。
- ・先に特別支援学級の枠組みがあり、それを募集する現在の仕組みではなく、公立のように特別支援学級相当の児童がいた場合、（在学後診断等がついた）児童に合わせて特別支援学級を設置できるような仕組みがあれば良いと感じる。
- ・入学者選抜の基準をゆるやかにしているので、個別支援や別室での指導等が必要な児童が公立と同様

に増えてきている。しかし、必要に応じて柔軟に対応する制度がないため、個別支援の必要な子がどんなに増えても職員体制は現状のままなので、効果的な支援が難しい。

【中学校】

- ・特別支援学級が設置されていないため、措置替えが難しい。附属特別支援学校への措置替えなどができると良い。
- ・知的障がいをもつ児童生徒のみの受入を明確化していく。地域の特別支援学級への情報提供、授業協力や出前授業の取組。教育委員会主催の研修会の開催など。（特別支援）
- ・特別支援学校との連携。
- ・知的障がい、情緒障がいの境目（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重要な位置付けとなる。
- ・通級指導教室を新たに開設し、選択肢として生徒のニーズに応えられるようにしたい。

【高等学校】（記述なし）

【中等教育学校】

- ・現時点ではない。
- ・実現できるかどうか分からないが、子どものいない特別支援学校を作りたいと考えている。地域のセンター機能を果たすことができる。

【特別支援学校】

- ・本学附属学校間におけるインクルーシブ教育推進のための研究及び体制の検討。
- ・知的な遅れのない発達障がいの生徒の進学先について（道立特別支援学校は知的な遅れが証明されていないと入学ができない。発達障がいの特性を強く持つ生徒の進学先については大きな課題になっている）
- ・附属幼稚園・小学校・中学校の通級指導教室として、附属特別支援学校が取り組むこと。
- ・地域におけるセンター的役割の充実。
- ・附属学校園（幼・小・中）の職員への理解、啓発を高めること。
- ・個に応じた指導・支援充実のため講師や非常勤講師の増員。
- ・インクルーシブ教育の推進として、児童生徒だけでなく、保護者同志の関わりをどのように進めていけるか。
- ・小学部は複式学級で運営しているが、学級経営の面で難しさが大きい。単学年での実施はできないものか。また、知的にはボーダーでも、行動面での障がい・発達障害・愛着障害の児童生徒の割合が多くなり、対応に苦慮している。
- ・発達障害を含め高等部入学生徒の増加に対応した高等部の複数学級設置を切望。
- ・高等部選抜において、他校からの応募があまりない。本校の売りや魅力が足りないと考えている。
- ・特別支援学校で、発達障害のある児童生徒の受入体制について。
- ・地域の児童生徒を対象とした相談部の設置、それに伴う人員の配置。
- ・県立特別支援学校が整備され、スクールバスの利用や後援会費の負担などの条件面で応募者が減少している。
- ・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。

- ・見学会の在り方。
- ・入学選考実施要項の配付区域等
- ・入学選考の時期（早める）。
- ・居住地との関係性。
- ・知的障害が対象となっているが、通常教育学校での集団適応が困難な発達障害がある児童生徒の受入を行い、研究ができると良い。

【義務教育学校】

- ・附属学校園のミッションの明確化、附属特別支援学校と附属小・中学校との学校間連携の在り方、附属小・中学校の発達障害等の支援を必要とする児童生徒への連携した支援の在り方。

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】

- ・知的な遅れの有無等、附属として12年間の受入が可能かという見極めが、未就園の段階で難しい。
- ・大学の特別支援教育分野教員との連携によるアセスメントや専門機関との対応に当たる内部スタッフの負担が大きい。
- ・予算が少なく、対象児に対応する職員の配置ができない。
- ・入園選考の段階で発達障害の程度等、詳しい状況について分からないことが多い。対応や支援が後手に回ることも多くなる。
- ・人員を増加させることが難しい。
- ・個別に対応できる人員はいない。
- ・特に3歳時は、発達の途中であるのか、発達障害であるのかの見極めが難しく、長期的に見ていく必要があるので、支援の多様性・保育者の質向上が求められる。
- ・加配がないので、現在いる教員数で何とかしなくてはならないのが課題である。
- ・支援の必要な幼児への支援員を、必要に応じて配置してもらっているわけではないので、限られたスタッフでの保育が困難な状況になる場合もある。
- ・小学校への接続（切れ目のない支援）：小学校が受け入れにくい体制になっている
- ・現状の職員数では、障害をもつ園児を受け入れ、対応することができない。
- ・公立学校と違ってその年の状況によって加配が付かない点。
- ・園舎の建築年数が古いため、完全バリアフリーではない。
- ・人的な配置。
- ・発達障害の診断名は付いていないが、グレーゾーンで個別配慮の必要な幼児が増えてくると、現在の人員体制では日々の保育はもちろんのこと、教育実習指導にも支障が出てくる可能性が高い。
- ・加配の支援員等を雇用する予算措置がとられておらず、必要な支援を行うことに課題がある。
- ・支援が必要な園児については保育発達支援員が付いているが、非常勤のため出勤がしない日は、保護者がずっとつくことになり負担が大きい。
- ・幼稚園で支援の必要な子を受け入れた場合の連絡入学の考え方。
- ・国立大学の附属小・中学校には、特別支援学級若しくは通級学級の設置が必要。発達課題を抱えた児童

生徒は必ず存在する。

- ・我が子の障害に対する保護者の理解と受入意識 保護者支援
- ・抽選で園児募集をしているため、年によって発達障害の傾向がある子どもの人数が違う。多い場合には定数の教員だけで保育するのが困難な場合が生じています。
- ・保護者との連携がとりにくいご家庭もある。
- ・設備や人員が整備できていない。

【小学校】

- ・個別の対応を求められることが多く、現在の体制を維持することが難しくなっている。
- ・公立の学校のように加配がなく、教員が不足している。
- ・スロープやエレベーターなど、校内のバリアフリー化ができていないことが課題である。
- ・発達障害の可能性のある児童数が、年々増加傾向にある。
- ・公立学校並みに支援員の配置が不可欠である。
- ・個別対応するための人員の不足。
- ・予算不足で、特別支援教育支援員の配置等が難しい。
- ・予算の関係で支援員の配備が整わない。
- ・個別の支援を必要とした時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。
- ・配置すべき人や予算が、まだまだ限定的で不十分である。また、大学で学ぶ学生の勉強の機会としても、カリキュラム化等の条件整備が進んでいない。
- ・上記と同じく、特別支援のための人員の確保が重要であると考えます。
- ・個別に支援できる人員が確保されていないため、担任の負担感が大きい。
- ・附属学校園全体の中では、特別な支援を要する児童生徒を対象とする学校があるが、学校園にはなく、もしも、特別支援学級等を設置するのであれば、設備や教員配置の問題が出てくること。
- ・そのような障がいをもつ児童への指導、対応の在り方（前例が少なく組織としてどのように対応していくか・・・検討・研修が急務）
- ・特別な支援が必要な児童への支援員等の配置、必要な人員の確保。
- ・公立小と比較すると等質集団であるため、発達障害のある児童が目立ってしまう傾向が強い。106 同様、外部機関や専門機関とのパイプ役となる児童支援専任教諭を国立小でも配置していく必要がある。
- ・入学後に発達障害等の傾向が強くなり不適應を起こした場合に、特別支援学級が設置されていないため、措置替えが難しい。
- ・特別教育支援員を配置したいが雇用できない。
- ・必要な数の支援員の配置と支援員に対する研修の実施。
- ・対応する職員が不足している。児童がクールダウンできる場が欲しいが、空いている部屋がない。
- ・発達障害のある児童の増加がある中で、その支援を充実するための人的配置が難しい。
- ・支援員がいない。
- ・発達障害のある児童への対応のための教室や人員の配置がなく、本来、別の用途の部屋を使ったり、他の校務分掌と兼務させたりして対応している。
- ・非常勤講師の増員が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。

- ・軽度の知的障害と診断された児童の保護者からの強い要望もあり、当該児童の学習等を支援する人員を配置することができないことが、授業を行う担任等の負担となっている。
- ・カウンセラーや支援員に対する金銭的支援が運営費交付金だけでは賄いきれていない状況は問題点であると思われる。
- ・児童や保護者への専門的で個別な対応が必要になってくるが、障害のある児童の増加にもかかわらず、教員数が不足している。
- ・支援や合理的配慮に必要な人員の不足、施設整備。
- ・医療機関等で発達障害と診断を受けてはいないが、可能性がある子どもが多数在籍する。一人一人に合わせた指導のノウハウを特別支援学校の先生から教えていただいているが、十分な対応ができていない現状がある。小学校では、周りの子どもがその子を理解しづらく、わがままを言っているように捉えていたり、教員がひいきしているように捉えていたりすることもある。
- ・発達障害の児童に対して、対応が不十分な部分があること、また、人的支援が十分に行えていないこと。
- ・特別支援学級相当の児童については、本校では受け入れられないため、児童にとってよりよい学びの場を考えた時に、保護者の同意が得られれば公立に転校する方法が、一番児童のためになること。
- ・学級担任だけでは対応できないケースもあり、何らかの対応策が必要である。
- ・支援員などの人的配置が予算面から厳しい。
- ・非常勤の支援員はいるが、通級指導や別室学習を安定して担える人材の確保ができていない。

【中学校】

- ・各学年で対応しなければならない生徒数が現状より増えると、現在のような個々の生徒に応じたきめ細かな指導ができなくなる恐れがある。(マンパワー的にも)
- ・保護者も含めた対応に多くの課題が存在している。
- ・公立学校のような人的支援、関係機関による支援が少ない。
- ・身体障がいのある児童生徒が入学した場合、適切な支援や合理的配慮ができるかどうか。
- ・人的配置に余裕がないため、生徒や保護者のニーズに応えきれない場合がある。
- ・保護者の意識として、検査を受けることへの抵抗がある事例。
- ・発達障害をもつ生徒の自校肯定感をどう高めるか。一般校よりも難しい。
- ・知的能力が高いために、発達障害の現れが見取りにくく対応が不十分になることがある。
- ・支援員などの配置が望ましいが、予算の関係上、それも難しい。
- ・個々の特性に応じて、可能な限りの対応をしているが、進学などにおける公平性が重視されるため、支援の可能な範囲がある程度限られてしまう。
- ・人員不足。
- ・本学校園には、主として特別な支援を要する児童生徒を対象とする学校があることとの整合性
- ・施設設備が古く（築43年経過）、エレベーターはもとより、スロープも内状況である。
- ・個別の支援を進めるため、必要に応じ柔軟に支援員を配置できるような枠組みを望みたい。
- ・特別支援学級がないため、障害のある生徒が通常学級での学習に困難を訴えた場合の支援体制とその内容。教職員の負担が大きくなり学校運営に支障をきたしかねない。
- ・校内で車椅子での移動が難しい場所がありますが、改修費用がなく、バリアフリーとなっております。

- ・支援スタッフがいないため、担任、学年担当、養護教諭の負担が大きい。
- ・4階建ての校舎にエレベーターが設置されていない点が課題である。
- ・施設・人員・予算がない。
- ・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。
- ・自力で特別支援教育コーディネーターを雇用することは体力不足のため難しい。現在の、学部の先生や学部内の「支援ラボ」の特別支援教育コーディネーターとの関係が切れないよう、年度ごとの雇用の更新ではなく、恒常的に支援できる体制を整備してほしい。
- ・発達に課題がある可能性のある生徒の割合が一般よりも高く、人間関係の構築が苦手であったり、トラブルになったりすることも少なくない。また学習面の困難さを抱える者も一定数いる。発達に課題を持つ子どもが、思春期に入って日常の学校生活において、より深刻な支障をきたし、不登校傾向を示す場合も多いが、附属の場合、市町村教委が主体となる適応指導教室の利用が認められないケースが多く苦慮している。大学と連携して対応を図っているが、財政面の課題が大きい。
- ・通級教室がなく、個別の教育支援計画等での対応には限界がある
- ・発達障害が疑われる生徒については、合理的配慮が行えるように注意深く見守る必要がある。

【高等学校】

- ・生徒へのケアのため、大学側の施設との更なる連携が必要。
- ・教員定数が変わらない状況で、支援・配慮の仕事量の増加が課題。
- ・現在の環境下での最大限の配慮を行っているところであるが、教員数や施設の面など対応できる十分な環境整備がなされているとは言い難い。
- ・支援スタッフがいないため、担任、学年担当、養護教諭の負担が大きい。
- ・発達障害が疑われる生徒がいても、保護者・本人に診断を勧めにくく、家庭と協力して指導に当たることが難しい。
- ・発達障害の生徒が増えているが、個別の対応が必要で十分対応できているとは言えない。
- ・人的資源（スクールカウンセラー等）の不足。

【中等教育学校】

- ・施設や適切な指導体制を整えるための人員や予算の不足。
- ・加配などの人員増が見込めないので担任の負担が増えている。教育委員会などの対応の情報が入りにくかったり、実施しにくかったりする。
- ・担任や学年で抱えられる状況ではなく、学校全体であるいは大学も含めて、関係機関（医療・福祉・市・県等）との連携が必須である。

【特別支援学校】

- ・本校は知的障害を対象とした特別支援学校のため該当しない。
- ・発達障がいの特徴の強い生徒の進学先について。
- ・知的障害以外の他障害の児童生徒への対応が、施設・設備の関係上困難であること。また、看護師の配置がないことで、校内での医療的ケアは実施できないこと。
- ・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。
- ・集団行動になじみず、逸脱するケースが多いので、マンツーマンでの対応を行っている。個に応じた対応を心掛けている。

- ・総合支援学校を視野に入れた発達障害や身体障害の児童生徒に対応した施設設備の充実及び人員配置。
- ・特別支援学校としてのセンター的機能をより発揮し充実させたいが、スタッフが限られる。、また附属学校としての役割を加味すると何が本当に必要なのか十分な検討が必要である。
- ・附属小・中学校において配慮や支援を要する児童生徒が在籍している状況があり、附属特別支援学校が通級による指導等により附属小・中学校を支援している。しかし、附属特別支援学校に新たな教員加配はなく、役割だけが増えている状況であり、附属特別支援学校の負担増となっている。児童生徒の在籍状況により、附属小・中学校に特別支援学級が復活できればと考える。
- ・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。
- ・知的障がい児を教育する特別支援学校であるため、基本的には発達障害児や身体障害を併せ有する児童生徒の入学は受け入れていないが、発達障害については今後検討する必要があると考える。
- ・地域の小中学校、幼稚園からの要望があるが、対応できる人材育成が進んでいない。

【義務教育学校】

- ・授業中に落ち着かない生徒や周りの状況を考えずに発言・行動してしまう生徒等が以前より多く見られるようになり、生徒指導的課題が増えている。
- ・支援員の人件費。

200	教職員の配置等
-----	---------

201-1	教職員数について、該当する欄に人数をご記入ください。(該当しないところは空欄のまま)
-------	--

※ 司書教諭などが併任の場合、(1) など () で示してください。

※事務職員の欄は専任の人数を記した上で、他校兼務や非常勤職員の人数を () 内に記してください。

◆今年度は教諭、養護教諭、栄養教諭、司書教諭、期限付きの常勤講師、非常勤講師、再雇用、事務職員、用務、その他の集計結果は省略させていただきました。

201 教職員数(校園長)							
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)
男性	32	54	48	13	3	33	2
兼任・男性	0	2	2	1	0	1	0
女性	11	7	9	2	0	6	0
兼任・女性	1	1	0	0	0	0	0
該当なし	0	0	0	0	1	0	0
人事交流数	4	8	5	0	0	6	0
計	44	64	59	16	4	40	2

201 教職員数(副校園長)							
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)
男性	10	52	47	14	5	25	1
女性	27	5	6	2	3	9	1
該当なし	7	7	6	0	0	6	0
人事交流数	18	0	36	3	0	24	2
計	44	64	59	16	8	40	2
	※中学校副校長2名の学校2校、高等学校で副校長2名の学校3校あり						
	※中等教育学校では副校長が、男2名4校、男女各1名1校、男2名2校、女2名1校						

201 教職員数(教頭：副校長と兼任していない場合)							
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)
男性	0	24	22	1	1	19	1
女性	6	4	3	0	0	6	1
該当なし	38	36	34	15	3	19	0
人事交流数	0	23	18	1	0	16	1
計	44	64	59	16	4	44	2
	※特別支援学校は、教頭が男2名1校、男女会1名1校、男2名女1名1校						

201 教職員数(主幹教諭)							
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)
0人	36	8	3	1	0	31	1
男性1人	1	47	49	7	0	4	0
女性1人	7	7	5	2	1	3	0
男性1人・女性1人	0	0	0	0	2	0	0
男性1人・女性3人	0	0	0	1	0	0	0
男性2人	0	1	1	1	1	0	1
女性2人	0	0	1	1	0	1	0
男性2人・女性1人	0	0	0	0	0	1	0
男性3人	0	0	0	1	0	0	0
男性4人	0	1	0	1	0	0	0
男性6人・女性2人	0	0	0	1	0	0	0
女性	0	0	0	0	0	0	0
人事交流1人	2	0	39	4	0	5	0
人事交流2人	0	0	1	1	0	1	1
人事交流3人	0	0	0	0	0	1	0
計	44	64	59	16	4	40	2

201 教職員数(主幹教諭)							
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)
0人	36	8	3	1	0	31	1
男性1人	1	47	49	7	0	4	0
女性1人	7	7	5	2	1	3	0
男性1人・女性1人	0	0	0	0	2	0	0
男性1人・女性3人	0	0	0	1	0	0	0
男性2人	0	1	1	1	1	0	1
女性2人	0	0	1	1	0	1	0
男性2人・女性1人	0	0	0	0	0	1	0
男性3人	0	0	0	1	0	0	0
男性4人	0	1	0	1	0	0	0
男性6人・女性2人	0	0	0	1	0	0	0
女性	0	0	0	0	0	0	0
人事交流1人	2	0	39	4	0	5	0
人事交流2人	0	0	1	1	0	1	1
人事交流3人	0	0	0	0	0	1	0
計	44	64	59	16	4	40	2

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)
変更があった	6	14	12	5	2	8	1
変更がなかった	38	49	47	11	2	31	1
無回答	0	1	0	0	0	1	0
計	44	64	59	16	4	40	2

【幼稚園】

- ・副園長が、校長任用の者となり、教職大学院の准教授と兼務
- ・新たに主任教諭を1名配置（暫定措置）
- ・契約職員の配置（担当事務の支援のため）
- ・育児休業と病休の教諭が出たため、2名の任期付教員で補充した。
- ・事務職員が削減され、他校兼務のみの1人となった。
- ・学級減に伴い、副担任勤務の嘱託講師が1名減。

【小学校】

- ・内地留学のため、正規教諭の数が減った。

- ・非常勤教諭の増員
- ・年度当初、県の人事異動に伴って変更があった。
- ・副校長の空席
- ・外国語活動、外国語について、非常勤講師を配置した。
- ・人の入替があった
- ・担任教諭が1名転出したため、後任1名が着任した
- ・正規の教諭数が1名減
- ・非常勤講師を1名増員してもらった。
- ・人事交流による異動者
- ・主幹教諭と教務主任を別々の教員に
- ・発達障害のある児童に対応する支援員を配置。働き方改革に伴い教育サポーターの契約職員(非常勤)を配置。
- ・非常勤職員 ALT の時数増
- ・2 学期より ALT 男性 1 名、外国語指導補助教員女性 1 名が付いた。
- ・教諭の男女比

【中学校】

- ・休職に伴う学年担当教員の変更
- ・市町村との交流人事で副校長及び職員 5 名の教諭の転出及びそれに代わる転入があった。
- ・主幹教諭の授業時数軽減のため非常勤講師の採用
- ・教頭職を新たに配置した。校内教頭と称して主幹教諭が兼務する形とした。主幹教諭は授業を持たないようにし、その分の教諭を新規に補充した。
- ・常勤事務職員が小学校と兼任になり、非常勤職員が加配された。
- ・北海道との人事交流の都合で、美術科教員を転出させたもののその補充できなかった。
- ・事務職員 1 名減
- ・栄養教諭を新しく 1 名増員して、教諭数を 1 名減とした。
- ・県教委との人事交流 1 名
- ・サバティカル研修による長期出張者のために期限付き常勤講師が 1 名配置された。
- ・大学のプロジェクトの関連で自治体から研修の意味合いも含めて派遣されている。

【高等学校】

- ・人事異動
- ・非常勤講師の配置の変更があった（英語科、他）
- ・1 名他大学に転出した教員がおり、現在、欠員 1 名となっている。
- ・事務職員が 1 名常勤から非常勤となった。

【中等教育学校】

- ・校長の常勤
- ・学級減に伴い定数減

【特別支援学校】

- ・再任用の養護教諭を配置したので、現在養護教諭が 2 名となっている。

- ・県との人事交流
- ・大学採用教諭1名が定年退職し、その補充として県立学校教諭を1名増員した。
- ・支援員を1名増員し、全学部の支援に当たることにした。
- ・大学の期限付き任用の教諭が増えた。＊この設問（201－2、3）は何を問われているのかが分かりにくいです。
- ・校長の専任制（副校長の昇任）、教頭の専任（副校長との併任解除）、主幹教諭の廃止、正規職員30名から29名に減員
- ・教職大学院の兼務教員2名の派遣補充として1名増となったが本年度は採用が間に合わず非常勤講師で対応している。

【義務教育学校】

- ・非常勤の低学年支援員を2名配置

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)
①大学の教員が併任している	36	54	51	15	4	38	1
②大学の教員は併任していない	6	9	8	1	0	2	1
無回答	2	1	0	0	0	0	0
計	44	64	59	16	4	40	2

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)
①他の附属校園長と兼任していない単独の校長である	35	50	48	11	4	33	2
②他の附属校園長と兼務している校園長である	6	10	10	4	0	2	0
無回答	3	4	1	1	0	5	0
計	44	64	59	16	4	40	2

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)
①常勤の校園長がいる(内部選考)	2	3	1	1	0	0	0
②常勤の校園長がいる(交流人事)	6	8	6	0	1	6	0
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	5	2	0	0	1	0
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	9	26	20	4	1	16	1
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ない	23	21	29	10	2	15	1
⑥その他	0	0	0	0	0	1	0
無回答	0	1	1	1	0	1	0
計	44	64	59	16	4	40	2

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)
あった	2	3	1	1	1	1	0
検討している	5	21	17	0	1	9	1
なかった	35	39	41	15	2	30	1
無回答	2	1	0	0	0	0	0
計	44	64	59	16	4	40	2

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】

- ・平成 32 年度より常勤化することが決定した
- ・副園長職がなくなり、専任園長が置かれた。

【小学校】

- ・交流人事の副校長が校長になり、副校長は空席
- ・校長専任制に伴い常勤化した
- ・昨年度までの副校長が校長になった。副校長職はなくなった。

【中学校】

- ・今年度変更はなかったが、来年度より公募による校長常勤化となる。同時に副校長職が今年度一杯でなくなる。
- ・校長専任化（大学教授職ではない。1名）

【高等学校】

- ・本校は該当していないが、附属全体としては動きがあった。

【中等教育学校】

- ・校内ガバナンスの強化

【特別支援学校】

- ・公募制による校長専任制

【義務教育学校】（記述なし）

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】

- ・予算上、幼稚園単独で、管理職としての人員を増やすことができない。
- ・園長常勤化に伴う大学のガバナンス維持のため、専任園長に大学教員（業務内容を精選した形での学校臨床教授等）等を兼務させることについて検討中。
- ・広島大学においては、今のところ常勤化についての検討はなされていない。
- ・園長の常勤化は望ましいことだが、事実上定数1の削減につながる。また、大学とのパイプ役としての機能低下につながる。
- ・とにかく早く大学に対応していただきたいです。
- ・校長の身分（大学籍なのか、附属籍なのか）、大学のガバナンス上、また、実際大学の会議に出席し、大学の情報を得て動かないと意味はないので、大学籍が望ましいと考える。
- ・副園長が園長になっただけで、職務内容は園長及び副園長両方ともである。職員に働き方改革を告げるけれども、専任園長の仕事は物理的に長時間労働しなければこなせない。そのため、担任をもたない教頭職を設置することが喫緊の課題であり、園務体制の大改革が必要である。
- ・週2日勤務のため、その日に会議を集中して行わなければならない。緊急時の対応は園長不在で行う場合が多い。
- ・常勤化することで、責任体制が構築できる。
- ・すでに常勤化を行った園から園長が常勤化されると副園長の立場のものがいなくなると聞いている。ただでさえ、職員数が少ない幼稚園で教員1人への負担が増大してしまうことが懸念される。
- ・副校園長が責任を持ち、校園長は大学の窓口となつてうまくいっているので、各校の実情で良いと考える。
- ・校長は常勤であり、園内については把握しているが、教頭の配置を3年前より削減されたため、園内における管理職は1名である。
- ・さらに、運営部方式を用いているが、大学との連絡については、以前より希薄になったと感じる。"
- ・大学と同一キャンパスに幼稚園があるので、大学との兼任園長は毎日、午前中は在園し、常勤的に役割

を担っている。

- ・現在 3 附属で 1 名の常勤校舎長が検討されている。(県の再任用) また、幼小は各 1 人員減が予定されており、副園長・教頭の負担が増えそうだ。また、大学に、在り方方懇で校舎長の常勤かと一緒に提言された附属を統括する組織の設置の動きはなく、大学との関係は何ら変わらず、責任体制の構築は不明確(不明瞭)のまま。
- ・常勤化し責任体制が取れるようになることは良いが、大学の先生ではなくなると大学との連携の体制づくりが課題。
- ・私見だが、いずれ校舎長を常勤化するために、地区ごとの複数校舎で校舎長は 1 名となるのではないか。
- ・現場のことが分かる人材を充当する必要があると考える。
- ・常勤化となり公立学校からの人事交流となった場合、大学との連携に不安を感じる。
- ・園長が交流人事であるため、数年で交代する。園内の管理職が園長のみであるため責任が集中する。
- ・校舎長の常勤化について方法等の検討を多方面から重ねているところである。
- ・園長を大学教員とするのか、人事交流によるのか人選の課題。
- ・常勤化した際の統括組織について。

【小学校】

- ・人事交流教員が校舎長になることを検討している。
- ・大学教員が校舎長を併任することは、大学と附属学校とをつなぐ大きな役割を果たしており、必要です。校舎長が常勤していないことが、責任体制が構築されていないとする考え方はしておらず、検討していません。"
- ・校舎長の決裁権が明確でないところがあるため、整理する必要がある。
- ・併任ではなく、常勤化するためには、大学の職員か、人事交流の副校舎長を校舎長にするのかを今後行っていく予定。
- ・現時点では特にありません。
- ・大学から離れた附属学校の校舎長の在り方。(大学のガバナンス、遠距離の勤務地)
- ・交流人事で、常勤の校舎長がいることは理想であるが、大学とのパイプ役を担えるかどうかは課題である。今は、大学教員と併任の校舎長が、毎日、附属学校へ来ることで責任を果たせるようにしている。
- ・副校舎長が空席になったことによる業務量の増大。
- ・大学との連携を密に図る上で大学教員の併任が望ましいと考える。
- ・これまでの副校舎長の職務とのすみ分けの検討。
- ・現場経験の少ない大学教員が校舎長になった場合の負担。
- ・大学とのスムーズな連携をどのように図っていくか。
- ・やはり校舎長が出勤していない時の、緊急対応等について、いる時に比べて弱くなっている部分があるかと思います。
- ・大学の体制の問題なので、大学の考え方による。
- ・常勤化に向けての予算措置、北海道教育委員会との人事交流など、制度上の整備が必要である。
- ・大学教員が常勤校舎長になると、経験の問題から専門的な小学校経営をすることに難しさがある。交流人事で外部者が校舎長になると大学のガバナンス強化という点で問題がある。両問題をどのように解決するかが課題。

- ・常勤の校長が交流人事で公立学校から来た場合、大学のガバナンスの側面が弱くならないか懸念される。
- ・大学の教員数の削減による常勤化の難しさ。
- ・大学の教員が校長を兼務しているので、大学用務との併用があり常勤は難しい。
- ・日常的には副校長 1 人での体制となるため、相談する管理職が副校長しかいないことの危険性が大きい。また、対外的には管理職が副校長であることの弊害もある。
- ・校長の常勤化がなされた場合、副校長が廃止され新たに教頭職が置かれる。教頭は交流人事での配置となり、実施当初は校長も同様の人事がなされる予定。が、その後はそうではなくなるため、誰を充てるかを検討（退職校長等が候補となる）。
- ・統括長と校長の責任体制を明確にすること。
- ・交流人事での校長の場合、大学との連携の関係で不自由がある。大学から、複数附属校園を兼ねる形でも良いのでアドバイザー的な人がいると良い。
- ・常勤の校長の登用について。（県との人事交流によるのか、大学採用なのか等）
- ・大学内に教育委員会的な附属学校委員会の設置。
- ・専任校長の配置を県教委との交流人事または再任用雇用の両面から検討している。経費の捻出が課題である。
- ・常勤が望ましい。校長と副校長の役割分担の明確化。
- ・県教委を含めての検討課題である。学部と附属、学部と県教委、附属と県教委のトライアングルの形をとった有機的なつながりと連携をさらに強固にしていくために、現状のガバナンス体制（大学教員による校長）にも有効性があると認識している。
- ・給与などの人件費
- ・副校長が交流人事により、公立校の校長級の者が務めており、大学との併任の校長と職務分担及び責任の所在を明確にできている。
- ・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。
- ・来年度から校長の常任化を実施し、大学の総括体制を整えるために検討を進めている。
- ・校長の常勤化は良いが、その場合、（特に大学採用が中心となっている附属学校の場合だが）、副校長が校長になれるような体制作りを同時に行うことが必須であると考え。そうでないと、大学附属教員のキャリアアップが見込めず、モチベーションが下がってしまうだろう。
- ・副校長の超過勤務を解消するために校長の常勤化は必要不可欠である。
- ・常勤教諭を 1 人増する必要がある。
- ・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）
- ・県教委との交流人事での校長常勤化をしているが、大学との関係、県教委との関係、校長会との関係、いずれも現状はうまくいっている。
- ・小・中学校の義務教育学校化については、まだ検討段階であるが、平成 32 年度から、小・中学校で 1 人の常勤校長となる予定である。
- ・来年度より、人事交流での副校長はいなくなり、校長は公立の退職校長を大学が採用して常勤化する。
- ・大学と附属学校園をつなぐのが主として校長の役割（週 2 回出勤）であり、学校経営は校長の意を体し、副校長が実際の運営を行っている。

- ・大学教員（兼務者）3名と校園長による附属学校運営部を設置している。大学のガバナンスの充実が課題と感じている。

【中学校】

- ・校長の常勤化に向けては大学と附属が同じ敷地内である利点を活かし対応できるように検討している。大学の方針が見えてこない。
- ・副校長がいれば現状の体制で、特に問題はない。
- ・校長の常勤化によるメリット及びデメリットを洗い出すこと。
- ・附属学校園の円滑な公務運営のために大学が支援体制を構築すること。
- ・平成32年度から常勤化の予定。小学校との兼務の予定。
- ・校長常勤化により、様々な点での意思決定が早くなることはメリット。大学との関係を維持することが課題。
- ・県交流人事の副校園長が校長になった場合、大学との連携に苦心するとともに、副校長に加えて校長の仕事が増加するだけである。結局人員が減るだけでは、附属の管理体制が弱くなるのではないか。
- ・大学教員の非常勤校長職では、校長が大学の教授会にて附属学校の意見要望を伝えることができた。しかし本学は、今後交流人事による校長の常勤化を計画しているが、その場合、学部本部に対して意見要望が反映できる協議会や委員会を構築してもらうことが不可欠である。
- ・H32年度より副校長を廃止し、校長の常勤化を予定している。
- ・校長は常勤ではないが、毎朝の職員朝礼にはほぼ毎日、出席しているので、大学のガバナンス機能は十分発揮できているため、常勤化の検討はされていない。
- ・大学教員の兼務である校長の常勤化は検討中。これまでより附属学校の在勤日数を増加させている。公立学校からの派遣では大学との連携・研究面の低下が懸念され、大学のガバナンス強化のため、今後も大学教員の校長を置く予定。
- ・校長は常勤であってこそ、その学校（現場）のことがよく分かり、責任も果たせる。
- ・常勤化をしていないため分からない。
- ・大学の予算。研究職の教授が常勤校長となった場合の専門性や研究継続の問題。
- ・生徒対象の活動と学生を対象とした活動の根本的な違いがあること、常勤化に向けた予算措置、北海道教育委員会とどのような人事交流をするか「制度整備」も必要であること。
- ・10年前からの実施で、特に問題はない。
- ・日常的に起きる様々な事象について責任を持っていち早く対応していくためには、校長を常勤化することが望ましい。
- ・常勤化すべきでと考えるが、大学側が予算等(人件費)の関係から検討を見送っている。
- ・小学校と中学校の兼任、主幹教諭の役割の見直しとそれに伴う常勤講師の減員。
- ・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絶妙に保っていると考えているが、大学側の考え方は今のところ不明。
- ・特に検討していることはありません。
- ・大学側の理解がないと常勤かは難しい。
- ・校長の常勤化を大学で検討しているが、統括組織の構成が難航している。
- ・2020年度より附属学校園において、順次、校長の常勤化が実施される。本校は2021年度の予定であ

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。
- ・常勤化が望ましいと思う。
- ・常勤化に伴う教頭の配置や、県教委との人事交流の道筋などについて詳細な検討が必要。

【高等学校】

- ・人件費
- ・本校が高大連携を推進していく中で、大学教員が校園長を併任している現状はうまく機能しており、変更は検討されていない。
- ・大学との意思疎通。
- ・大学教員の兼務である校長の常勤化は検討中。これまでより附属学校の在勤日数を増加させている。公立学校からの派遣では大学との連携・研究面の低下が懸念され、大学のガバナンス強化のため、今後も大学教員の校長を置く予定。
- ・大学が中心となり検討している。
- ・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絶妙に保っていると考えているが、大学側の考え方は今のところ不明。
- ・大学との連絡・連携を保つことと、附属校での業務に専念することを両立しないといけない。

【中等教育学校】

- ・校長の常勤化に伴って意志決定の明確化など、制度を見直さなくてはならない。
- ・生徒対応など以前に比べて難しい対応も多い中で、専門的に相談できる管理職がいらない。しかし、大学との関係作りやアカデミックな助言を受けられるなど併任によるメリットも大きい。
- ・後期課程副校長が校長となり、前期課程副校長が前期課程・後期課程副校長を兼ねる案と、1名増員案を検討している。

【特別支援学校】

- ・実際の運営は副校長が行っていることから、副校長が校長になることが最も整理しやすいと考えるが、「大学教授＝校長」が附属の目玉でもあり、市町からの人事異動による校長では大学との連携が薄まる印象を受ける。附属校園を統合した形で校長を置く場合は、各校園の行事の重複への対応が難しい。
- ・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。
- ・校長の常勤化は検討されている。学校の責任体制というよりも大学の教員の仕事量の問題から、専任の校長が検討されている。
- ・校長の常任化については様々な可能性について大学で検討を進めている。常勤化が実現すると、現在の副校長の業務が大きく変わることから、校長が常勤化になった際には、副校長ではなく教頭を置くなど大きな組織体制の検討が必要と考える。
- ・地震・洪水・不審者対応等、何が起ころうとも不思議でなくなってきた今日、常勤の専任校長は不可欠である。校長の任期は数年間であり、附属学校の意義・特色を踏まえた取組の検証が難しい場合も考えられる。

- ・大学との連携を考えると常勤化は得策ではない。
- ・来年度から校長を公募し、常勤化することとした。
- ・常勤化により速やかに判断でき対応も迅速にできる。
- ・校長が常勤化された場合に、副校長職が廃止になることで、学校行事や人事対応に支障が出る。
- ・県立学校からの配置の可能性、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
校長が常勤化することは望ましいが、校内の教員が削減になるのは好ましくない。県との人事に関わる調整が必要。
- ・ダブルスタンダードなならぬように校長と副校長との連携が最重要。
- ・人事交流での校長の常勤化を検討している。
- ・常勤校長とするには、大学の兼務をなくすか、交流人事とするかしかないを考える。
- ・管理職が2～3年で交代するので、長期ビジョンが持ちにくい。
- ・大学のガバナンスや人件費。
- ・附属学校園の専任校長として複数校兼ねられるか。
- ・大学教員が専任になる場合の大学講座等でのリスク。
- ・マネジメント研修等。
- ・事件、事故等があった場合の大学の附属学校園に対する責任体制や支援体制を明確にすること。
- ・本校では、必要ない。大学の先生が校長であれば、どちらでも良い。
- ・非常勤で特に大きな支障はない。
- ・大学との連携。
- ・学校経営課題に臨機に、そして十分対応ができていない。大学・学部のガバナンスを含めて責任体制の構築が課題となっている。

【義務教育学校】

- ・近年の大学教員数削減状況から、大学教員が校園長を併任する体制では、校園長の常勤化は実現困難である。
- ・幼小中全体を見通しての校長の常勤化を検討中。特に義務教育学校は専任校長の負担増が問題。
- ・人材の選定。

210	教員についてお尋ねします
211	教員の年齢構成について伺います(人数を記入してください)

211 教員の年齢構成（人数計）							
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)
20代	47	188	138	49	28	125	16
30代	92	790	557	152	50	405	29
40代	107	470	514	149	66	404	29
50代	85	207	216	166	52	230	17
60代	6	39	33	0	6	25	5
計	337	1694	1458	516	202	1189	96

211 教員の年齢構成（比率）							
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)
20代	13.9	11.1	9.5	9.5	13.9	10.5	16.7
30代	27.3	46.6	38.2	29.5	24.8	34.1	30.2
40代	31.8	27.7	35.3	28.9	32.7	34.0	30.2
50代	25.2	12.2	14.8	32.2	25.7	19.3	17.7
60代	1.8	2.3	2.3	0.0	3.0	2.1	5.2
計	100	100	100	100	100	100	100

212	養護教諭を配置していない学校園の場合、どのように対応していますか？
-----	-----------------------------------

【幼稚園】

- ・非常勤で対応している。
- ・今後定員減で養教が減らされる。その際大学は非常勤で対応してくれると言っている。
- ・非常勤講師として大学が雇用、養護助教諭の免許を申請して勤務している。
- ・養護教諭の配置がないので6時間勤務の常勤講師でまかなっている。
- ・技術補佐員という役職にて非常勤職員を雇用して対応している。

213	養護教諭の複数化などについての要望
-----	-------------------

【幼稚園】

- ・現在のところ、複数可の要望はありません。
- ・現在非常勤のため、常勤化してほしい。
- ・140名の園児の養護面の把握と対応は、現在は養護教諭の力量で何とか日々回っているが、実際のところ激務だと感じる。また、子育ての年代でもあるので、産休を取った時の代替教員の確保と引継、特に

代替教員の確保には非常に苦労した。

- ・教育学部の人員削減のため、養護教諭の常勤配置が平成 28 年度末をもってなくなった。子どもの命に関わる非常に大きな課題である。養護教諭の常勤配置を切に要望するが、改善の見込みはない。

【小学校】

- ・養護助教諭（看護師）を置くことで、専門的な知見からの助言を受けている。
- ・要望なし。
- ・養護教諭の多忙さを考えると、養護助教諭でいいので複数配置を望む。
- ・通常のけがや病気の対応以外に、心の病、登校しぶりの子ども等が保健室を訪れることがあり、複数配置があればうれしい。
- ・複数になればありがたい。しかし、大学の財政を考慮すると困難（教育支援員が常駐している。）
- ・全国平均と比較しても来室者が多く、非常勤講師等の枠を増やし、児童生徒が在籍している時間のみ複数化を希望したい。
- ・本校のような 630 名の学校ではやはり養護教諭が複数名いるとありがたいと考えます。
- ・特別に支援が必要な児童やカウンセリングの必要な児童が増えてきたため、養護教諭は複数必要。
- ・養護教諭が宿泊学習等で引率のため学校を空けることもあり、複数いるとありがたい。
- ・600 名を超える児童数、配慮を要する児童への対応等のためには、是非複数化を希望している。
- ・養護教諭が研修や授業等で不在にしている際に保健室運営に支障をきたすため、せめて 2 名配置を要望したい。
- ・不登校児童等など学校に居場所のない児童にとっての対応が増加している現状では複数化が必要。
- ・現在、非常勤で補助を付けているが、常勤でもう 1 人必要。
- ・疾病・身体的な対処だけでなく、心理的なケアのニーズも高いため、複数配置を進めていただきたい。

【中学校】

- ・現在、その必要は感じていない。
- ・最低でも、4 月 5 月には、養護教諭の補助がほしい。
- ・安全教育を推進するためには、養護教諭は重要な役割を果たしている。常に 2 人体制で配置してもらいたい。（H31 は 1 人体制になる）
- ・複数体制は希望したいが、現状の大学の運営資金だと後 1 人は難しい。
- ・不登校や心の問題を抱える生徒が増加する中、養護教諭の複数体制は強く望まれる。
- ・入学後、精神的な要因から不登校や保健室登校の生徒が増加し、それらへの対応が厳しい状況である。
- ・不登校児童生徒への対応については、文科通知にあるように養護教諭の複数配置も例示されていることから、所管の部署へは打診をしている。
- ・強く要望したい
- ・アレルギー対応など配慮が必要で合ったり宿泊行事等で養護教諭が不在になったりする時があるので、複数化を強く要望する。
- ・500 人規模の学校のため、複数化が望ましく、現在は、非常勤講師にお願いしている。
- ・この学校規模では難しいと思う。
- ・PTAとともに養護教諭の複数化を大学に繰り返し要望し、昨年度の終わりに実現した（週 24 時間の非常勤講師）。特に心身の不調を訴える生徒や発達に課題を持つ生徒への対応という点において、大変

有効であり、掛け替えのない存在となっている。

- ・本校の規模からすると、常勤ではなくて非常勤で配置してもらえるとありがたい。

【高等学校】

- ・18学級の規模で1名の配置であり、足りない。1名の非常勤を後援会費で賄っている。是非増員をお願いしたい。
- ・全学年3学級であり、複数化は不要と考えられる。メンタル面での課題を有する生徒の比率が高いため、相談体制の強化を図りたい。
- ・生徒が多様化する中、複数化の実現を望む。

【中等教育学校】

- ・複数化が実現している。

【特別支援学校】

- ・小学部・中学部・高等部それぞれの行事への参加や児童生徒への対応等を鑑みると2名体制が望ましい。
- ・特にしていない。
- ・児童生徒60名の本校では、複数配置要望は、現状ではない。
- ・宿泊を伴う行事や出張により不在になることがあり、それを解消するために複数名の配置を希望する。
- ・東日本大震災の被災地域であるため、心のケア及び防災対応において学校規模にかかわらず、小規模校においても是非、複数配置を。
- ・小中高の学部があるので、それぞれの校外学習や宿泊学習などに参加するため負荷が大きい。是非複数体制にしてほしい。
- ・小中高と3学部の児童生徒がおり、行事が学部ごとに違うため校内と校外の体制の保障ができないので複数が必要。
- ・本校の児童生徒数から考えると、1名での配置で対応可能。
- ・複数配置が望ましいが、小規模校なので強い要望はない。
- ・学校規模的に1名で十分である。
- ・複数化には賛成するが、それ以上に教員数の増加をお願いしたい。

【義務教育学校】（記述なし）

214	栄養教諭をおいていない学校の場合に、その理由についてお答えください。
-----	------------------------------------

【幼稚園】

- ・現状から、本園において栄養教諭配置の必要性は低いと考えているためです。
- ・予算が伴わないため。（給食の回数も制限がかかる。）
- ・本園では給食の提供がないから。／・給食は外部発注であるため。／・事務兼栄養士を置いている。
- ・本園はお弁当であることもあり、栄養教諭はいない。また、付けていただく余裕もない。おやつがある場合、養護教諭がおやつ係の仕事を園務分掌として担っているが、近年、アレルギーの子どもも増え、その負担は大きくなっている。／・給食を実施していない。（各自、弁当持参）
- ・お弁当であり給食がないから。／・給食を実施していないので。／・給食を実施していないため。

- ・給食がない。／・給食なし。／・幼稚園で附属学校部に栄養教諭が配置されているから。
- ・学校給食を行っていない。／・同施設内にある附属小学校の栄養教諭が幼稚園も担当してくれている。
- ・給食は提供していないため。

【小学校】

- ・配置あり／・非常勤の栄養士がいる。また、附属特別支援学校には栄養教諭がおり、必要に応じて助言をいただくことは可能。／・予算がない。／・現在、栄養教諭免許取得中で、栄養教諭を置くことが決まっている。／・交流人事では、派遣されないことになった。／・学校給食を行っていない。
- ・予算の問題。／・栄養士を附属校園として、1名雇用している。／・現在検討中です。
- ・栄養技師が食育を担当している。

【中学校】

- ・給食を実施していないから。／・給食を実施していないため。／・学校給食を実施していないため学校給食がないこと。
- ・附属小学校には栄養教諭を配置して、当校には栄養職員の配置となっている。／・本校は、学校給食がない。／・学校給食を実施していない。／・給食がないため調理を要する学校給食を実施していない。
- ・給食がないため。／・学校給食を実施していない。
- ・給食がないため。／・給食を実施していない（弁当対応）・／給食がないため。／・給食がない。
- ・給食がないため。／・県での採用者が少なく、交流人事ができないため。また、大学も採用を考えていないため。
- ・食に関する指導は、養護教諭を中心に教員全体で行っています。給食はなく、生徒は弁当持参です。
- ・教員定数の問題や本校は給食ではなく家庭からの弁当であることも理由の一つである。
- ・附属札幌小学校の給食子学校であるため、栄養教諭は小学校に勤務。
- ・給食がないこともあり、大学から予算的に措置されないため。
- ・附属小学校の栄養教諭が兼務している。／・栄養職員を校園に1人配置している。／・給食がない
- ・予算的な問題。／・給食を実施していない。／・日常的には栄養士で対応している。
- ・給食がないため。／・給食をしていないから。／・給食を実施していないため。／・給食を実施していないので。／・牛乳給食を実施しているから。／・給食がなく、昼食は弁当であるため。／・給食がないため。／・給食がないため。／・牛乳給食のみの実施であるため。／・給食を行っていない。／・学校給食ではないから。／・給食を実施していない。／・小中一貫校であり、小学校籍で中学校の仕事を兼務しているから。／・給食を実施していない。

【高等学校】

- ・給食の制度はない。ふだんの食事における栄養指導は、養護教諭から実施している。／・特になし。
- ・給食がないため。／・予算的な問題。／・高等学校では給食もないため、家庭科で実施している食育で十分である。／・給食を行っていない。

【中等教育学校】

- ・中等教育学校であること、給食などがいないこと。／・給食を実施していないため。

【特別支援学校】

- ・栄養士がいる。／・非常勤の管理栄養士を置いている。／・栄養士の配置があるため。／・人件費の予算がない（学校予算で栄養士を置いている）。／・大学採用の栄養教諭退職後、県との人事交流により

栄養教諭の配置を希望したが栄養士の配置しかできなかった。／・附属小学校と本校で 1 名栄養教諭が配置されている。／・栄養士は置いているが、栄養教諭ではない。大学の採用によるため。

- ・校舎を共有する附属小学校に配置がある。／・附属小学校との兼務になっている。／・自校で給食を作っていないため。／・栄養士は配置されており、食育に関する指導も栄養士が行っているため。
- ・栄養士は置いている。学校規模上、仕方ないのかと思うが、給食を提供している以上は、栄養教諭を置いてほしい。／・栄養教諭の採用枠がないからと思われる。(教育学部の人事上)
- ・採用枠がない。校内教員による指導他、必要に応じて附属小学校栄養教諭の派遣をお願いしている。
- ・附属小学校所属で 1 名配置済のため。／・附属小学校で給食を創るため、必要な時は、附属小から来校してもらう。

【義務教育学校】

- ・栄養士を置いている。／・前期課程（小学校）に配置されている。

215	司書教諭の必要な学校(学校規模が12学級以上)の場合で配置がない場合には、どのように対応していますか。
-----	---

【幼稚園】

- ・司書教諭はいない。図書室が管理棟 2 階にあるために、子どもたちに常時開放してあげることができない。PTA 図書委員会の保護者が、年長児が本を借りに行く時間にいてくれる。
- ・学校図書館司書を学校園として雇用している。

【小学校】

- ・専任の配置ではなく、教諭が兼務している。
- ・教諭で司書教諭の資格を有するものが兼務している。
- ・非常勤の事務職員を週に 2 日、図書室で対応していただいている。
- ・非常勤の図書館司書を置いている。／・司書免許を持っているものが併任している。
- ・図書担当の教諭に対応してもらっています。／・本校教員の中から司書教諭免許取得者をあてている。
- ・大学が非常勤職員を派遣している。／・非常勤（事務職員）で雇い、週 4 日・1 日 6 時間。
- ・大学事務職員がその業務を担ってくれている。／・対応できていない。／・司書教諭の配置あり。
- ・司書の雇用。／・一般の教諭が兼務。また、図書司書として、非常勤職員を雇用。
- ・PTA 予算からの支出による非常勤。／・資格を持っている教諭が兼務している。
- ・学校図書館司書を雇用している。／・図書館司書を配置している。非常勤。
- ・司書教諭免許を持った教諭で対応している。

【中学校】

- ・司書教諭免許を持った事務員を配置している。／・PTA で雇用した事務職員で対応している。(新書の管理と昼休みの図書室管理)／・事務職員の内 1 名（非常勤）が対応している。
- ・人事交流の交渉時に県教委に要望。／・国語科教員を中心に、その分掌を担ってもらっている。
- ・国語科教員、また大学雇用の事務職員が管理を行っている。／・職員が兼務。
- ・事務職で、非常勤職員を雇い対応している。／・校務分掌の中で配置された者と、非常勤の図書館司書によって図書館を運営している。／・学校図書館司書を雇用している。
- ・司書教諭の免許状を持った教員と、パートタイムの職員で図書室の運営を行っている。

- ・司書教諭の免許を持った教員が兼任している。
- ・特別な対応はしていない。図書に係る対応は、生徒会図書委員会を中心に管理をしている。
- ・事務職員と非常勤職員が職務を担当している。／・教諭と司書教諭を併任している。
- ・司書教諭資格のある教員及び事務職員で対応している。
- ・9学級であるが、来年度より校費で学校司書を雇用する予定。／・司書教諭を兼務している。
- ・免許所有者に兼務発令をしている。教育系スタッフとして非常勤職員が図書館運営のサポートをしている。／・別途配置してもらいたいが法人にその余裕もないため、教員の中で資格のある者に兼務してもらっている。／・事務補佐として図書館司書を配置。

【高等学校】

- ・配置あり。／・後援会雇いの嘱託職員を配置している。／・司書教諭を寄附金で雇用している。

【中等教育学校】

- ・配置している。

【特別支援学校】

- ・司書教諭免許をもっている教員が兼務、いない場合は国語科の免許を持っている教員から兼務。
- ・校内に係を置いている。／・教務部に担当者を置き対応している。(校務分掌に位置付ける)
- ・校舎を共有する附属小学校に配置があり、利用させてもらっている。
- ・バーコードシステムを導入して管理している。／・該当しない。

【義務教育学校】

- ・司書教諭免許を保有する事務職員が兼任している。

216	教職員数やその配置等について、問題や課題があれば挙げてください。
-----	----------------------------------

【幼稚園】

- ・集団生活における困り感をもつ幼児がおり、特別支援教育支援員を配置しているのですが十分とは言えず、もう少し手厚くしたい状況であります。／・教員の年齢の2極化。
- ・保育担任教諭の内1名は有期雇用で安定していないため、本採用を望んではいるがなかなか実現しない。／・教員の平均年齢が高すぎる。
- ・大学からの予算が、副園長1人・教諭3人・非常勤2人であるため、教諭2人については、後援会雇用となっている。
- ・教頭が担任と兼任していて、教頭の仕事が十分できないため、その分の仕事量が園長にかかっている。特別な配慮が必要な子どもがいる場合など、柔軟的に加配の配置を大学にしてほしいが、現状では難しい。／・配慮を要する幼児も合格とするのであれば、加配を付けてほしい。
- ・6学級の内、常勤担任(大学採用)が2名、その他4名が任期付き教諭のため、常勤に主な園務が偏る。／・幼稚園活動の安全性を保障するためにも、人数が少なすぎる。
- ・幼稚園の場合、入園し集団生活を始めてから、発達障害が見えてくることが多い。年度の途中で増員というのは困難であり、学級経営が厳しいものになっている。
- ・幼稚園は、少人数の教員しかいないので、一人一人の分掌が多い。また、園長は大学で授業もあり、常時園にいない。副園長も対外的な仕事も多く、管理職が園にいないことも少なくない。養護教諭以外全

員クラスを持っているので、非常時にきちんと対応できるか不安が大きい。副園長の補佐としてクラスを持たない主幹教諭がいてくれるとありがたい。

- ・非常勤講師、臨時用務員の勤務時間が14：30までなので、学級経営の話会や保育の準備、校内研修、用務員による園内環境整備等の時間が十分にとれないことがある。
- ・5学級に対し、園内教頭を含めて9名の教員数なので、年長組は2学級に副担任1人となり、担任の業務量軽減が難しい。／・全て県との交流人事であるので、義務教育からだけでなく幼稚園。
- ・非常勤教諭の勤務時間が短い。主幹の配置がないので、教務主任と学級担任の兼務は負担が大きい。大学は機能強化を謳いながら定員減を2名行う（幼小）予定（31年度末）。また、働き方改革を謳うが内容は附属任せ。定員を減らされ、仕事量もさほど変わらない。機能強化とは何をしたら良いのだろうか。／・担任外の教員が欲しい（主幹など）
- ・個別支援の必要な園児の入園が出てきた。園児のためにはいろいろな子どもが存在することは何ら問題はないが、双方の育ちを保障するためには最低限の条件として、人員の増員が必要である。そのため財源を大学に求めても、ほとんど付かないという現状は理解できるが、受け入れ難い。
- ・大学雇用の職員が徐々に少なくなっている中で、期限付き採用職員を正規の雇用に変更したい旨を申し出たが受入の姿勢はない。さらに、保育補助の職員等について給与面などの雇用条件も厳しい。安定的な人材の確保が非常に困難である。
- ・教頭が担任を兼ねているため、両方の職務があり、非常に多忙である。
- ・幼児の主体性を生かす保育形態、幼児の安全確保のために職員の配置が必要であるが、財源がなく十分でないこと。
- ・保育補助教員や養護教諭が時間制限のある短時間勤務講師であるため、人材確保が困難である。
- ・教頭、事務職員の配置を要望している。
- ・担任以外のフルタイム職員がおらず、産休・育休や急な退職があった場合にすぐに対応できる人材の確保ができず欠員にたての運営を余儀なくされている。

【小学校】

- ・定数ぎりぎりで行っており、病休者などが出た場合の補充が難しい。
- ・教員数は、標準法により配置されており、研究体制等への配慮が行われていないことが課題である。
- ・働き方改革を進める上では、教員の増員は不可欠であると思う。
- ・公立学校の加配教員が0人であるため、非常勤教諭に頼らざるを得ない。しかし、非常勤であるため校務分掌を分担することができないため、本務者の多忙さ、負担は増すばかりである。
- ・課題が生じた場合（特別支援の必要とする児童など）、加配が望みにくいため、個に応じた支援体制が構築しにくい。
- ・公立校であれば、昨今、特別支援教育支援員や学習サポーター、多人数学級支援講師等が配置され、教員数が増えている。附属校では、それがない。
- ・支援が必要な子どもへの指導や働き方改革により、教員数の増を望むが、大学の財政を考慮すると困難
- 外国語科専任教諭が配置されていない。
- ・道徳や外国語などの新しい教科の教員がほしい
- ・働き方改革を推進する上で、教職員数の増加は最も有効な手立てである。非常勤講師等の枠を増やしていきたいが、予算面で難しい。／・特になし。

- ・より高度な教育を実現するには、教職員数の配置増が必要なのは明確。働き方改革などの根本的な改善にも、必要である。
- ・本校が学級担任以外に、専科の教員が4名しかいないので、子どもたちの生活指導や特別支援のことを考えると、担任外の教員が7～8名いればより教育活動がスムーズになるかと思います。
- ・同規模の公立校と比較すると、教員数が約70%しかいない少数配置となっている。そのため、個別支援など個に対する対応が十分にできない状況にある。また、出張等があると、その学級に入る教員がおらず、子どもたちだけで自習をすることとなる。
- ・小学校で外国語が教科化されたので、英語を専門とする教員を専科として配置できればと考えている。小中ともに教員の定数が少ない。各校種とも2名の増員が必要。(特別支援学級)
- ・教科指導に特化した教員が派遣されないことがある。女性教員が少ない。
- ・経験年数が少ない教員が多いこと。
- ・校長の常勤化が進まないのであれば、管理職として副校長以外に正規の教頭を配置すべき。組織対応が必要である事案が多いにもかかわらず、十分な対応ができない。また、主幹教諭の増員も喫緊の課題。さらに、児童指導および保護者との窓口となる児童支援専任教諭の配置も検討すべき。
- ・特別支援教育が必要な児童を指導する教員が配置できないこと。
- ・今年度は、人事異動の結果、教諭で欠員が3名生じている。
- ・人事交流だけではない「大学採用」教員の配置。／・在職期間の明確化。
- ・支援の必要な児童の入学も多くなりつつあるので、「支援員」ではなく、特別支援の専門性をもった教員の配置も必要。
- ・基本的に予算的な問題が大きい。一方、公立学校では県や市による人的物的な面での充実が図られている(教頭や養護教諭の複数配置、図書館担当、配慮を要する児童への対応などの他各種加配人事。電子黒板などの導入等)。そのような面での公立との格差が大きくなっている。
- ・傷病代替の制度がない。／・教員が少ない。
- ・産育休や病休などで、休職者が出た時の補充者がなかなか見つからない。
- ・多様な教育的ニーズに対応する支援員の配置のための予算措置に対して、理解が得られにくい。
- ・非常勤講師を若干名雇用しているものの、昨今、その確保が難しくなってきている。
- ・教員数が十分でない(ゆとりがない)ところが問題である。附属学校の使命・役割を強化しつつ、教員の負担を軽減するには、教員に授業のない時間を十分確保することや校務分掌の軽減などが有効であるが、教員数が十分でなく、授業で一杯一杯である。空き時間(教員の授業以外の勤務時間)がとても少ない。非常勤ではなく、専任の教員を増やし安定した人材を増員する必要がある。
- ・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は必要不可欠となっている。
- ・常勤教諭の人数が少ないため、学校運営に支障をきたすことが多い。(主幹教諭による学級担任、専科教科が1教科しかないなど)
- ・増員を希望するが、人件費の関係上、難しい。・公立校のように、学校の規模や課題等に応じた加配等が望まれる。
- ・交流人事で配置されるが、元籍の県及び市の意向に大きく左右する状況もあった。
- ・特別支援学級は配置していないが、通常学級在籍でも個別支援を要する児童への対応が厳しい現状に

ある。

- ・働き方改革を求められる中、普通教育の他に研究や教育実習など附属ならではの業務を担っていくための人的環境が整っていない。"

【中学校】

- ・主幹教諭の増員を強く要望したい。／・公立学校のような加配がないため、余裕がない状況である。
 - ・附属学校における職務遂行に必要な人員配置の算定方法がない。そのため、恒常的な長時間労働を余儀なくされている。
 - ・教育実習校、研究推進校、大学への研究協力校等としての使命を果たさなければならず、必然的に業務量が膨大になるにもかかわらず、国から教員の加配措置がないこと。
 - ・本校は恵まれていると考えます。
 - ・一般校の場合は、加配教員が配置されている学校が多いが、附属学校園は常勤が少ない。
 - ・公立学校にあるような、加配制度がなく標準法定数で運営しており、授業数に差が大きい。非常勤講師を雇い上げる予算もないため空き時間の確保が難しい。
 - ・この先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。
 - ・今年度、県との交流がうまくいかず英語が一人臨採となった。
 - ・研究開発（SGH）支援のため、再編計画室の教員も学校に配置してほしい。
 - ・今後予想される学級減による職員定員の減少。
 - ・学級数減以降、職員数が必要最低限となっている。副担任や他の業務を考えると職員数が足りないのが現状である。
 - ・公立学校に比べて、圧倒的に少ない。働き方改革の前に、十分な人員が必要である。
 - ・教職員数が少なく困っている。
 - ・北海道教育委員会との人事交流がスムーズに進まないと、定数通りの教員が配置できない状況に陥ること。／・教員定数が少ない。最低でも2名の増員が必要（特別支援）
 - ・5教科（国・社・数・理・英）に各1人ずつ、計5名の非常勤講師が必要だが、大学院生に適任の学生がいなければ、副校長が個人的に探さなければならず、人材確保が困難である。
 - ・附属学校に与えられる役割が多様化してきているのに働き方改革を進めよという矛盾を解決するには定数を改善するしかないと考える。
 - ・教諭が病気休暇を取得した際に、業務を代替する常勤講師の経費が認められたものの、人材を確保することができなかった。
 - ・育休・産休補充の人材確保も困難になりそうである。"
 - ・公立学校以上の業務がある附属学校では、公立学校よりも教員数を若干でも増員すべきと考えるが、削減されるのが実情。その中で、さらに、2年程度の短期間での交流人事、有期雇用、再雇用などが増え、多くの教員は業務負担が増加している。
 - ・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。
 - ・いくつかの教科で授業数が多く、講師で補っている。
 - ・公立校のように、学校支援員等がないため、支援を要する生徒への対応ができない。
- 附属学校としての職務を全うできる優れた人材の配置。

- ・国数英理社は3人ずつ欲しいが、定員と授業時数の関係で社が2名になってしまう。
- ・スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、特別支援教育コーディネーター等、専門的な対応が可能な職員の配置が必要。
- ・今日焦眉の急とされる教員の多忙化解消のためには、学校現場に1人でも多くの「人」を入れる以外にない考える。教員の増員はもちろんだが、ALTや部活動の外部コーチ、常勤のスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーなどを配置し、教員ができるかぎり教科指導に力を傾注できるような環境を整えることが、今あらためて大切なのではないかと思う。
- ・40代教員が少なく、主任クラスの人材が不足している。
休職者の手当等、教員の数が安定しないため、常に常勤の手が足りない状況が生まれている。

【高等学校】

- ・教育課程の変更に伴って、専任教諭の教科・科目のバランスが悪くなり、持ち時間数が非常に少ない教員がいる一方、非常勤講師を多く雇わなければならない教科・科目がある。
- ・退職時の補充は、原則公募によるが、時期により応募数が少ないことがある。他の学校園との人事交流等でタイムリーに必要な人材を補充する仕組み作りができるとありがたい。
- ・特になし／・研究開発（SGH）支援のため、再編計画室の教員も学校に配置してほしい。
- ・人事交流で着任する教員は30歳前半（2校目で着任）が多く、教員の年齢構成が若くなっていること
- ・教職経験者を独自採用する際に、退職金の引継ができない等により、不利益が生じる。
- ・公立学校以上の業務がある附属学校では、公立学校よりも教員数を若干でも増員すべきと考えるが、削減されるのが実情。その中で、さらに、2年程度の短期間での交流人事、有期雇用、再雇用などが増え、多くの教員は業務負担が増加している。／・再任用職員が多すぎて、組織の高齢化が著しい。
- ・定員が1名減の状態が長く続いている。

【中等教育学校】

- ・多様な教育プログラム、現職教員研修、複雑な生徒指導に対応する人員が不足している。
- ・大学採用のため年齢構成が偏っても、修正が効かない。プロジェクトなどを行う際に必要な分野の専門知識をもった人員がいるとは限らない。
- ・管理職の仕事が増加していることへの対応を検討している。

【特別支援学校】

- ・教育活動の内容や、児童生徒の特性に、対応した丁寧な指導支援を考えた時、教職員数は十分とは言えないところがある。
- ・在籍する児童生徒の障がいの状態や重複、重度の児童生徒への教育場面、安全等を鑑みると教員数の増員が望まれる。／・加配、または非常勤で3名ほど付けてほしい。
- ・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。
- ・公立の特別支援学校に配置されている特別支援教育コーディネーターや自立活動担当教員の配置がないため、特別支援学校のセンター的機能（特に附属学校園における）や自立活動の指導において課題が大きい。／・障害の多様化・重度化に伴う教員の加配。
- ・抽選による入学選考のため、児童生徒の知的障害が重度であったり、成長とともに（主として思春期）

に身体的変化や障害の状態が重度化してきたりした場合、単一の教育課程であるため、個別対応が困難となる場合があること。

- ・ 県立学校や市町の学校に見られる加配措置がなく、教員を含めた職員の絶対数が不足している。
- ・ 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。
- ・ 教員定数にとらわれず、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。
- ・ 市町の小中学校のように、加配の教員が配置されない。
- ・ 非常勤の臨時用務員 1 名では校内の環境整備が追い付かない。教員には相当の業務があり、環境整備にまで十分には手が回らない。
- ・ 特別支援教育のセンター的機能に関わり、地域支援を充実させるには、特別支援教育コーディネーターの専任化が望ましく、今のままでは対応が厳しい。増員が必要となる。
- ・ 特別支援学校において、障がいの特殊性等を考慮していただき、加配配置を切望。
- ・ 特別支援教育コーディネーターへの小中高高等学校に対する支援のニーズが高まってきているが、専任が置けないため、担任兼務の教員の負担が過重になっている。
- ・ 小規模な附属学校でありながら、若手の先生が増え、それに伴い産育休者が多くなり、その補助教員の確保が難しい。
- ・ 特別支援学校には、学校教育法 74 条に特別支援教育に関するセンター的機能が規定されている。本校でも療育センターを設置して地域の幼稚園等の巡回支援等を行っているが、療育センターを運営するための教員加配はなく、役割（負担）増となっている。
- ・ 業務量に比して、教員数が足りない。
- ・ 県立の特別支援学校に比べて本務の教諭が少なく、非常勤講師を雇用するための予算措置がない。
- ・ 直採用の割合を今後増やして学校の核を担ってもらいたい。採用 2 校目や若手講師の数が多いので、深まった議論や様々な経験を基にした物事の提供が難しい時がある。
- ・ 県立学校（特別支援学校）は特別支援教育コーディネーターが加配で配置されているが、本校にはそうした措置がないので大学側に要望を出している。地域の学校からの巡回相談の依頼は年々増えており、地域貢献及び働き方改革の面からは是非、加配が必要と考えている。／・特になし。
- ・ 増員により、発達地域支援が充実できる。・加配教員がないため現員では多忙が解消されない。
- ・ ほとんどの教員が交流人事による異動のため教科や性別の調整が難しい面がある。

【義務教育学校】

- ・ 施設隣接型の義務教育学校としては、現状の教員定数では運営が困難である。
- ・ 自己都合退職者への人事交流不補充、産前産後育児等休業者の増加による期限付き雇用者の増加による学校運営への支障が非常に大きい。／・人事交流における人選。

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①配置している	17	56	58	15	4	12	2	164
②要望または検討中	0	3	1	0	0	4	0	8
③配置していない	27	4	0	1	0	23	0	55
回答なし	0	1	0	0	0	1	0	2
計	44	64	59	16	4	40	2	229

221 スクールカウンセラーの財源								
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①運営費交付金	12	40	37	11	2	9	1	112
②後援会費・委任経理金等	1	7	9	4	1	0	0	22
③その他	4	11	11	1	1	3	1	32
①と②	0	0	1	0	1	0	0	0
教育学部の非常勤講師費	1	0	0	0	0	0	0	0
学部長裁量経費	1	0	1	0	0	0	0	0
大学の経費	1	6	3	1	0	1	1	1
補助金	0	0	1	0	0	0	0	0
大学の先生・職員が担当	0	1	3	0	0	2	0	0
学長裁量経費	0	2	1	0	0	0	0	0
文科省等カウンセラー費特別予算等	0	2	0	0	0	0	0	0
未記入	1	0	1	0	0	0	0	0
計	17	58	57	16	4	12	2	166

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①配置している	7	27	9	0	1	3	1	48
②要望または検討中	3	3	2	0	0	0	0	8
③配置していない	31	33	48	16	3	35	1	167
回答なし	3	1	0	0	0	2	0	6
計	44	64	59	16	4	40	2	229

222 特別支援教育支援員の回数／週								
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
週1回	1	0	1	0	0	0	1	3
週2回	0	2	0	0	0	0	0	2
週3回	1	1	0	0	0	0	0	2
週5回	5	21	7	0	1	3	0	37
計	7	24	8	0	1	3	1	44

222 特別支援教育支援員の財源								
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①運営費交付金	7	20	7	0	1	3	0	38
②後援会費・委任経理金等	1	4	3	0	0	0	1	9
③その他	0	5	0	0	0	0	1	6
学部長裁量経費	0	0	0	0	0	0	0	0
教育学部長裁量経費	0	1	0	0	0	0	0	1
大学の経費	0	3	0	0	0	0	0	3
受託授業費	0	0	0	0	0	0	1	1
文科省等指定経費	0	1	0	0	0	0	0	1
未記入	0	0	0	0	0	0	0	0
計	8	34	10	0	1	3	3	59

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①配置している	0	2	2	0	0	0	0	4
②要望または検討中	1	2	5	0	1	1	1	11
③配置していない	40	57	52	0	15	38	1	203
回答なし	3	3	0	0	0	1	0	7
計	44	64	59	0	16	40	2	225

223 スクールソーシャルワーカー回数／週								
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
週1回	0	2	0	0	0	0	0	2
週2回	0	0	1	0	0	0	0	1
週5回	0	0	1	0	0	0	0	1
計	0	2	2	0	0	0	0	4

223 スクールソーシャルワーカーの財源								
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①運営費交付金	0	0	0	0	0	0	0	0
②後援会費・委任経理金等	1	1	2	0	0	0	0	4
③その他	0	1	1	0	0	0	0	2
教育学部長裁量経費	0	0	0	0	0	0	0	0
大学の経費	0	1	1	0	0	0	0	2
未記入	0	0	0	0	0	0	0	0
計	1	3	4	0	0	0	0	8

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①全員が大学雇用の教諭	6	3	3	7	3	2	0	24
②大学雇用の教諭が多い	9	5	5	2	1	2	0	24
③大学雇用と交流人事がほぼ同数	5	1	2	2	0	1	0	11
④交流人事による教諭が多い	11	25	12	5	0	18	1	72
⑤全員が交流人事による教諭	12	28	37	0	0	17	1	95
⑥その他	1	1	0	0	0	0	0	2
回答なし	0	1	0	0	0	0	0	1
計	44	64	59	16	4	40	2	229

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】

- ・特命教諭 1 名、定年後の常勤講師 1 名。
- ・24 年前に、公募による採用をしたと把握しています。
- ・選考による採用である。／・幼稚園の中で公募、選考し、大学に承認を受ける。
- ・園長・副園長の 2 人で面接を行い、大学に報告している。
- ・公募をして、選考を行っている。／・欠員が生じた場合に、適切な人員がいれば採用している。
- ・今は公募を行い、模擬保育をするなどの方法を取ることになっているが、今いる大学採用の教員は、かなり以前に採用となっているため、ほぼ面接（知り合い・元実習生等）で決まった
- ・幼稚園及び大学のホームページで募集要項を掲載して公募。／・園・副園長による面接。
- ・独立法人化した際にいた職員が大学採用となっており、再任用である。その職員が退職した際は、人事交流になり、大学採用はなしとなる。
- ・公募による。書類審査をして数名に絞り、面接試験を行っている。
- ・教諭の中の常勤・非常勤講師の募集は、附属学校課が行い、採用に当たっての面接は附属学校課の担当者と副園長で選考を行っている。／・公募（HP・ハローワーク）し、面談にて選考。
- ・公募を行い、大学教員、園の職員からなる選考委員会により選考を行う。
- ・公募、書類審査、模擬授業、面接により採用。大学及び附属学校校園長、副校園長委員、附属委員会と大学委員会で決定する。・公募し、採用試験を実施。
- ・30 年ほど大学採用がされていない。期限付き採用の場合は、一般公募を行い面接後に採用を決定した。
- ・公募をし、その後面接、小論文、実技検査を経て採用している。／・公募。
- ・園長が大学に推薦し採用していただく。／・必用に応じて大学に推薦し、大学協議の上で決定する。
- ・公募。書類審査ののち面接及び保育実技。／・公募による。／・採用試験の実施。
- ・現在採用していない。／・公募を行い、書類選考、集団面接、模擬保育及び個人面接を行なっている。

【小学校】

- ・書類選考、面接、実技などを実施。
- ・大学が教員の公募を行い、採用予定の附属学校園に、教員候補者選考委員会を設置して、候補者を決定する。／・面接・筆記試験の後、選考会での可否を検討。／・大学が募集をかける。

- ・書類審査、集団面接、個別面接の形態をとる。試験官には、採用する校園種の管理職及び附属学校部長が当たる。／・校長、栄養教諭のみ大学採用である。
- ・校内選考の後、大学の選考会議がある。校内選考が正しく行われれば、その結果は尊重される。
- ・小学校による面接及び大学の承認。
- ・非常勤講師として、学校の管理職と事務係長が面接を行い、大学に申請している。
- ・公募による採用。／・公募による採用としている。
- ・当該教諭は、栄養教諭であり、もともと栄養士として大学で採用されていた方が、栄養教諭の免許をもった。／・各附属での公募で、大学で試験を実施している。
- ・公立学校の教員の引き抜き。／・公募し、選考を行う。
- ・学部生の中で、採用試験不合格者への声掛けを中心に人材を探し、臨採教員として採用。
- ・公募。大学教員と附属学校教員で構成される教員選考委員会が選考する。選考に際しては、研究教育の実績、面接、模擬授業等を基にする。／・公募をした後、書類・面接による選考。
- ・大学採用は、栄養教諭のみ。公募して、面談等を経て、採用審査を行う。
- ・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。
- ・書類選考及び面接。／・必要に応じて大学に推薦し、大学で協議の上決定。
- ・公募。書類選考及び模擬授業と面接による選考
- ・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。／・公募による選考。／・書類及び面談。
- ・大学雇用の教諭は、栄養士として雇用し、栄養教諭となった 1 名のみである。（教諭及び養護教諭は全員、交流人事）／・地方公務員を退職して新規の採用。公募をかけ書類選考、面接により選考。

【中学校】

- ・大学ホームページで公募、一次審査（書類）、二次審査（面接、模擬授業）による。
- ・管理職による書類選考と面接。／・公募。／・校長の推薦による。／・公募による採用。／・ない。
- ・県教委や教育会・校長会などからの推薦者から採用する。
- ・公募して、一次選考(書類選考)・二次選考(模擬授業・面接)によって判定。
- ・必要に応じて大学に推薦、大学で協議の上決定。／・附属、大学間で連携を図り採用。
- ・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。
- ・公募後、附属学校管理職、学部長及び関係教科教員による選考。附属学校内で承認、学部で承認、大学で承認。／・書類選考、論文試験、模擬授業、集団討論、個別面接。
- ・公募後、筆記試験・穂木授業・面接等を実施し、選考委員会等を経て学長が任命。
- ・公募により募集を行い、選考委員会で選考、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。
- ・①学校の選考委員会で書類選考の後、面接・模擬授業等を行い、候補者を決める。②候補者を大学の附属学校運営会議で審議し採用を決める。／・公募による採用。
- ・大学の教員採用選考規定に基づいて公募をし、書類選考や面接等で選考している。
- ・公募を行い、大学及び附属関係者 4－5 人の人事委員会で決定する。

【高等学校】

- ・一般公募（書類選考＋面接・模擬授業）。／・公募。／・大学の HP に公募。
- ・退職等で欠員が生じた際には、主に公募により補充を行っている。
- ・現在、大学採用は行われていない。／・公募。／・公募し、採用試験を経て採用する。
- ・独自の採用試験。／・副学長を委員長に教員選考委員会を設置して教員選考を行っている。
- ・公募後、附属学校管理職、学部長及び関係教科教員による選考。附属学校内で承認、学部で承認、大学で承認。／・一般公募。／・大学の人事規程に則り、人事委員会において選考を行う。
- ・公募により募集を行い、選考委員会で選考、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。
- ・各学校園が採用を希望する教科を示し、大学の人事委員会で審議された後、認められれば公募される。
- ・応募者に対して選考委員会で書類審査・面接等の審査を行い、採用候補者を学長に推薦し、承認が得られれば採用される。／公募による 書類審査と模擬授業、面接で選考する。

【中等教育学校】

- ・公募。／・欠員募集時のみ募集し、校内のルールに従って選考する。
- ・学長の指示により公募にて採用人事を附属で行い、附属学校部運営委員会で承認されて採用となる。
- ・書類審査，集団面接，個人面接。

【特別支援学校】

- ・大学からの推薦を受け、書類審査を行った上で、校長及び副校長が面談を実施している。
- ・公募 → 一次選考 → 二次選考 → 採用
- ・正規教諭は、全員が人事交流。／・大学採用は、非常勤講師としての採用のみ。期間は、1 年。
- ・書類選考（1 次）と口述面接（2 次） 本校管理職 2 名他 2 名と大学教員 1 名が 2 次面接に当たる。
- ・学校長による推薦を受けて、大学が承認する。
- ・大学採用職員は 1 名いるが、今年度末で定年退職となる。しかし、再任用で 5 年間の雇用延長を希望している。その後、大学は採用を考えていないようなので、全職員が人事交流となる予定である。
- ・30 年以上実施していないが、大学での選抜試験による採用。
- ・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。
- ・書類選考（一次試験）、小論文・面接及び研究論文がある場合は提出（二次試験）。
- ・附属学校から採用願いを申請し、大学執行部の許可が下りれば採用できる
- ・大学で募集し採用試験を実施。／・栄養教諭のみ大学採用で、選考委員会において選考。
- ・一次書類選考 ・二次 面接 ・三次 模擬授業と役員面接。
- ・公募し、応募があった者について書類審査、面接、及び模擬授業により選考する。
- ・現在は大学での新規採用はないが、現在在籍している教員については教育実習で優秀であった新卒学生を採用。採用の際は面接試験を実施した。
- ・常勤講師または非常勤講師を 1 年ごとに任用。原則、公募による。
- ・各学校で採用試験を行い、候補者を選考。附属学校運営部等の会議で決定。
- ・学校で一次・二次選考を行い、候補者を附属学校運営委員会にて審議、その後学長に上申。
- ・経歴等による書類審査、模擬授業、面接により選考。
- ・大学採用者の選考は約 20 年前に実施したのが最後である。今後は全て交流人事にする方針であるため、概要を示すことは控えたい。

【義務教育学校】

- ・公募した上、採用試験を実施している。ただし、現在は大学採用凍結中。
- ・大学雇用は少ないが、行う場合は公募にて行う。

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①ある	35	59	53	12	3	33	1	196
②ない	8	3	6	3	1	6	1	28
回答なし	1	2	0	1	0	1	0	5
計	44	64	59	16	4	40	2	229

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①地元の教育員会と	37	58	53	10	2	39	2	201
②地域以外の	12	24	21	3	1	18	1	80
③同一附属学校園の間で	5	7	8	6	1	1	1	29
④他大学の附属学校園と	2	4	2	1	3	1	0	13
⑤おこなっていない	2	2	2	3	0	0	0	9
計	58	95	86	23	7	59	4	332

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①人事交流協定で期間は決まっている	14	34	25	7	4	15	1	100
②主として受け入れる学校園から	3	3	6	0	0	2	0	14
③主として相手から	1	2	0	0	0	0	0	3
④教育委員会の規定	7	5	7	0	0	4	0	23
⑤個々のケースで異なる	18	19	20	4	0	16	1	78
①+②	0	0	1	1	0	0	0	2
①+④	1	1	0	0	0	1	0	3
①+⑤	0	0	0	1	0	2	0	3
回答なし	0	0	0	3	0	0	0	3
計	44	64	59	16	4	40	2	229

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

306 人事交流の期間								
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
1年	0	0	1	0	0	0	0	1
2年	0	0	0	0	2	0	0	2
2年～3年	1	0	1	1	0	0	0	3
2年～8年	1	0	0	0	0	0	0	1
3年	9	8	8	4	2	5	0	36
3年～4年	1	0	1	0	0	0	0	2
3年～5年	2	5	0	0	0	5	0	12
3年～5年：最長10年	0	0	0	1	0	0	0	0
3年～6年	2	3	2	0	0	1	1	9
3年～7年	3	0	0	0	0	0	0	3
3年～8年	0	0	0	0	0	0	0	0
3年～9年	0	1	0	0	0	0	0	1
3年～10年	2	1	0	0	0	1	0	4
3年以上	1	0	0	0	0	0	0	1
4年	1	2	2	0	0	0	0	5
4年～6年	0	0	0	0	0	1	0	1
4年～7年	0	1	0	0	0	0	0	1
5年	5	12	11	0	0	5	0	33
5年～6年	0	1	1	0	0	0	0	2
5年～7年	0	0	1	0	0	1	0	2
5年～8年	0	0	1	0	0	0	0	1
5年～9年	0	0	0	0	0	0	0	0
5年～10年	0	0	1	0	0	0	0	1
5年～15年	0	0	0	0	0	0	0	0
6年	7	17	15	5	0	10	1	55
6年～8年	0	0	0	0	0	0	0	0
6年～10年	0	1	0	0	0	1	0	2
3年2期：6年	0	1	0	0	0	0	0	1
最長6年	1	0	1	0	0	0	0	2
7年	3	5	8	0	0	9	0	25
最長7年	0	0	0	0	0	0	1	1
8年	0	1	2	0	0	1	0	4
9年	0	1	0	0	0	0	0	1
10年	1	3	0	1	0	0	0	5
特に定めていない	0	0	1	0	0	0	0	1
回答なし	4	1	2	4	0	0	0	11
計	44	64	59	16	4	40	3	229

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①交流人事そのものが教員研修の役割を持っている	27	48	49	9	2	38	3	176
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	11	23	11	3	2	4	0	54
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	40	48	36	7	3	30	2	166
④その他	3	5	5	1	0	3	0	17
回答なし	1	1	0	1	1	0	0	4
計	82	125	101	21	8	75	5	417
①+②+③+④	2	0	1	0	0	0	0	3
①+②+③	4	16	7	1	2	4	0	34
①+②+④	0	1	0	0	0	0	0	1
①+③+④	0	1	1	0	0	3	0	5
①+②	0	3	1	1	0	0	0	5
①+③	20	20	17	2	0	20	2	81
①+④	0	1	3	0	0	0	0	4
②+③	3	1	0	1	0	0	0	5
③+④	1	1	0	0	0	0	0	2
計	30	44	30	5	2	27	2	140

その他の記述内容

【幼稚園】

- ・園独自で研修会を実施している。
- ・交流人事自体に教員研修としての規定はないが、意味合いとしては教員研修的に考えられている。
- ・講師派遣や公立幼稚園も巻き込んだ共同研究をしている。

【小学校】

- ・夏期教員研修講座、研究発表会が、兵庫県教育委員会主催の中堅教員等資質向上研修の講座に位置付けられている。／・研究発表大会が免許更新を兼ねている。／・ほとんど実施していない。
- ・地元教育委員会主催の研修事業の会場・講師・授業公開等で貢献している。
- ・附属学校園が教員研修に寄与するための県教委との共同研究を始める予定である。
- ・現職研修を行っている。

【中学校】

- ・学校独自で、個人での研修に対する支援を行っている。
- ・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。
- ・教育委員会や学校の要請に応じて、授業公開等の研修機会を提供している。
- ・免許更新講習、大学院（教職大学院）の実習。
- ・教職大学院の現職院生の実習の場となっている。

- ・現職研修のための研究会を開催している。

【高等学校】（記述なし）

【中等教育学校】（記述なし）

【特別支援学校】

- ・大学の先生による研修会を実施している。／・県教委や市教委主催の研修会で、講師を務めている。
- ・大学の免許更新講習への協力。
- ・公開研究会は、県教育委員会の中堅教員研修の選択研修として位置付けられている。
- ・来年度より5日間の実地研修を受け入れる（小中学校の特別支援学級の教員、県立特別支援学校の教員、県立の高等学校の教員等9名）。

【義務教育学校】（記述なし）

308	人事交流について、問題があれば挙げてください
-----	------------------------

【幼稚園】

- ・県費職員との交流は、幼稚園経験者がいないため、年齢にかかわらず初任研受講者。
- ・市との人事交流で1名配置も今年度から実施。自治体のリーダーを育成するねらいがある。人員を育てる専門性のある管理職を県費職員の管理職から確保するのが難しい。"
- ・大学の方針により、現在教員は道教委との人事交流が原則であるが、道内に道立または道職員人事の幼稚園は存在せず、幼稚園免許を持つ小学校教諭が異動してくること。教員数の少ない職場で、幼稚園教諭の経験がない教員を配置しながら保育の質を維持、向上していくことが課題である。
- ・20代の職員が多くなり、中堅教諭の交流が難しくなる。／・特になし。
- ・交流人事で配置された教員が産休・育休を取得した場合、後任は自分たちで探さなければならず、毎年頭を痛めている。
- ・交流機関をもっと柔軟にしていれば助かります。
- ・大々的に公募ができない、幼稚園免許を持っている人が少ない(分からない)等の理由で希望者が少ない。
- ・近隣市郡が急速なこども園化になっているため、人員の確保が難しい。／・年金への影響。
- ・幼稚園免許を所持している県の教員が少なく人事交流が円滑にっていない。
- ・年齢が高いと、小学校でのキャリアを崩せず幼児教育理解に時間がかかり、あまり年齢が若くても、産休育休（特に長期育休取得の場合）に入り、附属園としての使命を果たすことに支障をきたす。
- ・数年前まで、クラス担任も交流人事を行っていたが、幼稚園は県・市の教育委員会の管轄になく、人事交流では小学校の先生が来ていた。県のモデル園であらねばならない・幼稚園教員養成課程の教育実習生を受け入れなくてはならない
- ・公開研究会を行わなくてはならない
- ・新採研や中堅者研修や園長研を行わなくてはならない等数々の社会的使命を持っているのに、専門家ではない教師では困るということで、今は担任・副園長は全て大学採用の教師にしてもらっている。
- ・幼稚園教免許保有者である小学校教諭が附属幼稚園の配属となるため、幼稚園という職場や職場に戸惑うことが多く、園内研修や日々の実践を通して幼児教育を理解していくということが現状である。
- ・期間が3年程度のため、本人のスキルアップにはつながるが、園としての保育や研究の質のアップに

はつながりにくく、戦力となり始めた頃に異動となる。

- ・ 2 園の交流希望者のタイミングが合致することが難しく成立しにくい
- ・ 幼稚園に異動で来る教員について免許はあるが、幼児教育が未経験で来る(実習もしていない) ので、意識の低い方が来るとなかなか幼稚園に慣れずに 2, 3 年すると小学校へ帰っていく。そうした方がいるときは在任中も、帰任後も長くいる教員の負担が増える。
- ・ 異校種の人事異動となるので、幼児教育について理解するのに時間を要する
- ・ 来年度の新規の大学独自採用は凍結、財務状況によっては再開とされているが、見通しは暗いと考えている。地元教育委員会の事情もあり、人事交流教員の増える可能性も恐らくないだろうと思うので、教員の確保にはこの先も困難が伴うだろう。
- ・ 公立の幼稚園が閉園する中、人材が不足し、人事交流が難しい状況にある。
- ・ 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。
- ・ 県との人事交流を行っているが、交流者が小学校の教員であるため、幼稚園の専門性を身に付けるまで時間がかかる。また、小学校教員不足のため、交流者が幼稚園に来にくい状況が続いている。
- ・ 県との交流人事が 3 名 (内 1 名は養護教諭)。
- ・ 県との交流人事なので、小学校からの異動になるため、本人にとっては思っていない異動で大きな戸惑いがある。 "
- ・ 附属学校園から公立学校に戻った場合、給与 (給号俸) に遅れが発生する。
- ・ 地元大分市の公立幼稚園から交流人事で 2 名の教員を受け入れているが、大分市としても保育士不足が深刻で、できれば附属との交流人事を凍結したいとの意向を持っている。
- ・ 副園長も含めて教員全員が県教育委員会との人事交流、幼児教育の経験のない者が配置され担任となり、保育・研究、教育実習指導、子育て支援などを行うのが現状である。ようやく慣れた頃には異動となるため、保育や研究の核となる教員が育ちにくく附属の教育の積み重ね、継続が難しいこと。
- ・ 県教委と行っているが、幼稚園教諭は自治体採用であるため県教委との人事交流では対象が小学校教員に限られる。／・そのため保育の質が保たれない。／・人事交流による欠員が生じている。
- ・ 副園長及び教員の多くが公立小学校との人事交流であるため、幼児教育を専門としている場合が少ない上に数年で異動があり、幼児教育の質の向上に向けた長期的展望を見据えた研究になりにくい。

【小学校】

- ・ 人事交流の期間が短く、十分に研修できているとは言い難い。
- ・ 教育委員会から推薦者が決まっており、こちらが選考する機会がない。
- ・ 地元の教育委員会との人事交流については、学校現場が必要としている教科、経験年数と異なる人材が配置されている。
- ・ 急速な若返りが見られ、教科等研究の素地を校内で作ることや、学級経営のノウハウを教え育む必要が出てきている。
- ・ 附属学校園への希望者が少ない。／・附属学校園を希望する公立校教員が少なくなっている。
- ・ 交流期間が短いため、交流者に内地研修などを措置することができない。
- ・ 附属学校の運営上、重要な人材を原則 5 年の任期で公立学校へ戻すこと。
- ・ 附属学校に人事交流で異動してくることが多い 30 代の人材が、各地域で採用人数が少なかったため新たな人材を確保しにくいこと。

- ・30代、40代の教員の絶対数が少なく、各市教委でも優秀な教員を手放したくないのか、希望した教員が必ずしも来ない。
- ・市町の在籍者数の少ない教科（技能教科）は、調整に時間がかかること。
- ・高い資質・能力が要求されるにも関わらず、十分に活躍できる人材を確保することが難しい。
- ・教育委員会に学校としての希望を提出するが、希望がなかなか通りにくい。／・特になし。
- ・人事交流がなかなかうまくいかず、附属学校で意欲的に働きたいという人にうまく来ていただくことができない。
- ・人事交流機関が6年と非常に短いので、教員間の引継が十分にできない。
- ・産休・育休・病休などがあった場合、代員を本校で探さないといけないので、なかなか確保できない。
- ・希望者及び適任者など、人材を探すことが大変である。
- ・現在の附属学校園が置かれている状況（有識者会議への対応等）を、交流前にいかに説明するか。
- ・教科指導に特化した教員が派遣されないことがある。女性教員が少ない。
- ・今年度、独自採用が凍結され、人事交流者が、他の教育機関に採用されるため、交流人事のバランスが悪くなってきている。今後も、独自採用者や人事交流者の教員がスキルを上げて、他の学校等に行く可能性が高い。
- ・附属学校への交流希望者が少なく、必要な教員の確保が難しい。
- ・問題が山積しており、本学においては見直す時期に来ている。
- ・副校長…日常的には副校長1人での体制となるため、相談する管理職が副校長しかいないことの危険性が高い。また、大学教授が校長を兼任しているが、意思決定のための時間のロスがあることは否めない。
- ・教諭…派遣元の自治体での服務規程や旅費申請等の事務手続きが違うため、統一感がない。大学側で整備していく必要がある。
- ・原則3～5年の勤務となるため異動の回転が早く、腰を据えた学校運営が行い難い面がある。
- ・附属学校の勤務に適していない教員の配置。
- ・在任期間が短くなる場合、研究の積み重ねが十分に行えない。
- ・異動は各市町教育委員会に委ねているため、年齢構成が偏る場合がある。また、専門教科と違った教科を研究教科となる者もあり、モチベーションの維持が難しい場合がある。
- ・昨年度は、公立の通常の異動と同様となり、欠員が3名も出てしまった。
- ・本校への転入に難色を示す教員が多くなっており、配置に苦慮している。
- ・全般に教職経験の短い教員が入ってくることが多くなってきた。
- ・宮城県との交流人事の場合、附属小学校から転出する場合、以前勤務していた地域に戻らず、仙台市周辺への異動を希望する教員が多いこと。
- ・県教委からの回答時期が遅く、そこから人を探さなければならないことがある。
- ・附属校を希望する職員が少ない。管理職登用の年齢引き下げに関連して、若手職員が多くなっている。
- ・附属側が希望した教員に来てもらえない（こちらが欲しい人材がとれない）状況がある。
- ・養護教諭や栄養教諭が、産休・育休に入った際の代替教員を見付けることが大変困難。県内でも人手不足状況が続いており、教育委員会を通じて代替教員を確保することができない。
- ・大学採用の人事が中心の学校であるため、教育委員会との人事交流で、人を見つけてくることは、学校

に任されているところが大きくその負担が課題である。

- ・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・発展されるのかが課題。
- ・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。"
- ・県教委の異動ルール上、附属学校園への転任は、本人の了解が必要となる。そのために、転入してほしい教員がいても、本人や学校長から断られることがある。
- ・希望する人が少ない。公立に戻る時に、希望する地域ではなく、もといた地域に戻ることが協定で決まっている。
- ・人事交流の在任期間、研究教科等の指定、派遣人材の要望等、附属学校と教育委員会との考え方の違い、温度差があるため、円滑な交流が難しい。
- ・人事は、交流人事であり、県及び市の意向が大きく影響する。職員構成、男女、年齢、専門性等、要望はうまく反映してもらえない。過去には、異動希望しても後任がおらず、10年近くも在籍した職員もいる。また、附属学校を希望する教員も少なく、一旦退職となるため、異動打診があっても辞退する教員も多い。
- ・公立学校との同質化を前提にした改革では、附属学校園の魅力や役割を一層周知していかないと、異動の意義を見いだせず、赴任を断る教員が増えていくのではないかと危惧する。

【中学校】

- ・本校では人事交流が都内4附属間（お茶大、学大、筑波大、東大）での交流人しか制度がないため、実現は厳しい状況にあり、組織人事において硬直化や停滞化などの問題がある。広く公立学校とも人事交流ができるように制度の見直しが必要。
- ・文章作成能力の低下。とりわけ、研究集録など、実践のまとめを作文できない。
- ・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。
- ・多忙を理由に附属学校への異動を拒まれるケースが多い。附属学校に勤務した年数をへき地経験に加える等、附属学校に異動する際に特典を設けてほしい。
- ・附属にくることを希望する人は少なく、県として探すのに苦労をしていると聞いたことがある。
- ・給与面での待遇が確立されていない。来年度の交流教員より給与の見直しがされるが、本年度までの教員には適応されない。特に講師経験や民間職歴などの前歴換算が全くされていない。また、定期健康診断の内容も公立の実施内容と異なり、待遇が悪い。
- ・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。
- ・優秀な人材確保が難しい。
- ・多くの県との交流人事が行われるためか、人事の全容が明らかになる時期が遅れ、場合によっては必要な教員が確保できないことがある。
- ・組織としての取組とは別に、一教員としては、教職経験年数が浅い教員の場合、教科指導などにおいて地域のモデルとなり、地域に出た成果還元を行うことが難しい。
- ・特になし。／・教科によっては、研修を希望する教員が少ない。
- ・大半の教員が交流人事であるため、教授法が定着しない。国際バカロレア教育の教員資格をワークショ

ップによって取得しているが、教員が替わる度に受講し直さなくてはならない。莫大な費用(1人1回12万円程度)がかかり、負担である。

- ・県の人事担当者と相談するのだが、附属の求める教員・附属を希望する教員が少なく、7年経過しても異動先はあるが後任者がいないことで異動できないケースが増えてきている。
- ・附属学校への交流人事が滞ることが多い。副校長が人探しをする現状の中で、交流人事が成り立たなくなっている。／・希望者及び適任者など人材探し。
- ・人事交流の協定は5年となっているが、附属学校勤務の特殊性を考えると、5年という期間はめどとして柔軟に対応しなければ、学校運営上は困難をきたすことが考えられる。
- ・教員数が少ない県なので、力のある教員を交流に出しにくい現状がある。
- ・地域と教科の固定化、少数教科の交流。
- ・交流人事を希望する教員の減少や、市町村教育委員会による優秀な人材確保の影響で、年度末人事異動で異動する教員数が少なくなっており、特に、音楽、美術、技術・家庭科の教員の異動が極めて困難になっている。
- ・交流期間の短期化の傾向がある。
- ・人材確保が難しく、経験の浅い職員が多くなりがちである。
- ・交流で着任した教員は原籍がある公立学校に戻らずに、附属学校の在任中に退職した場合に人事交流が途絶えてしまい、公立学校から教員を送っていただけない状況が起こっており、学校運営において大きな支障となっている。
- ・県教委に附属学校の要望を聞いてもらえるが、その要望が必ずしも通らないことが多くなっている。
- ・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が派遣されないことがある。教員2～3年の短期間での人事交流により、派遣教員も受入側もお互いに疲弊して業務が滞りがちである。附属学校間交流では片道100km以上の通勤を突然通告され、通勤手当も支給額が不十分で処遇悪化を強いられている。
- ・異動において本人の希望が優先されるため、在籍期間が2～6年と幅が出て、計画的な校内人事を行うことが不可能である。
- ・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、今後、研究にふさわしい人材がなかなかそろわないことが予想される。
- ・県との関係が良好であることから、引き続き良い関係を継続していきたい
- ・公立での期間と同じようにするよう言われている。
- ・働き方改革に伴い、附属学校は大変であるという考えがあり、なり手がいなくなっている。
- ・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。
- ・交流期間が短いため、今後交流が拡大する中で、研究の継続性や学校文化の継承が困難になることが懸念される。
- ・若年教員の増加により、5年という期間では十分な実績をあげることができない。
- ・自治体によって(例えば東京都)こちらから出ても交流者が来ないため、有期採用を公募しなければならないことがある。
- ・時にぎりぎりになって欠員が生じ、当方で臨時採用を探す時がある。

【高等学校】

- ・活性化されているとは思わない
- ・現状は、人事交流は行われていないが、タイムリーかつ学校内の要望にあった人員配置を行うべく、今後検討する価値はあると考える。／・特になし。
- ・多くの県との交流人事が行われるためか、人事の全容が明らかになる時期が遅れ、場合によっては必要な教員が確保できないことがある。
- ・教育委員会が人事交流で異動させる教員は、本人の異動希望が前提であるため、附属への異動希望者がいない場合、交流が行えない場合がある。
- ・県との交流人事において、附属学校の特性に対する配慮が十分になされているとは言い難い。
- ・県内の県立学校教員を独自採用候補者としてすることができない。（採用した場合、交流人事に大きく影響が及ぶ旨を明言されている）
- ・中学校の教員が中・高等学校へ派遣されるなど校種の違い、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が派遣されないことがある。教員２～３年の短期間での人事交流により、派遣教員も受入側もお互いに疲弊して業務が滞りがちである。附属学校間交流では片道１００km以上の通勤を突然通告され、通勤手当も支給額が不十分で処遇悪化を強いられている。
- ・附属への異動希望者がいないなど、必要な教科の教員が必ずしも補充されるとは限らない。異動してくる教員の指導力が不足しているなど、適性に問題がある場合もある。
- ・附属学校の在り方が周知されていない状況の中で交流を希望し、あるいは打診されて、資質の低い教員が派遣されることがある。
- ・交流期間が一律に決まっており、状況に合わせた期間設定ができない。

【中等教育学校】

- ・積極的な人事交流が行われていない。
- ・学外へ出ようという校内教員が少ない、適当な時期に交換する相手方がいない
県や市と人事交流する場合、文部科学省共済と公立学校共済の引継ができないため、長期共済掛け金を一旦解約しなければならず、年齢によっては数十万の減額になる。全て教育委員会との人事交流が行われてる学校園ではこの問題をどのようにクリアされているのか知りたい。

【特別支援学校】

- ・地域からの転入者が必ずしも中核的に活動できる人材とは限らないこと、また、特別支援教育免許の有無や経験等も課題となる。
- ・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、在籍者の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、支援学校の経験がな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。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。
- ・３つ県と交流している。本校への一方向への交流なので、可能な範囲で本校の教員も交流する相互交流も行いたい。
- ・人事交流を終えた後の教員が、市内に残ることを希望するケースが多く、北海道内への専門性の還元

つながらない現状にある。

- ・人事異動は原則的に県教委が行っている現状から、有識者会議報告書を踏まえた附属学校の特色・意義や役割を達成するために、本校が希望する配置は厳しい実情である。
- ・義務制の学校からの人事交流が主に行われていたこともあり、本校へ赴任した後に特別支援教育について勉強をする傾向があった。近年は県立の特別支援学校からの交流者が増えてはきているが、もう少し時間が経たないと専門的な知識を持った職員が本校へ赴任するシステムは構築できない。せめて義務制からの交流者へ専門的なバックアップができるような職員体制の構築が望まれる。
- ・人事の回転が速く、本校を支えるべき人材が育成したとたんに戻るような形となっている。近年、本校を希望する教員が少ないため、本校が2校目の勤務地となる教員が増えている。専門性の見地から課題がある。
- ・公立校との人事異動の活性化を希望する。
- ・特に県立籍の教員は人事交流期間が短く、本校の中核的役割を担ってもらうことができにくい。
- ・希にはあるが、小・中学校で指導力不足等の課題がある教員を、他校に異動させるための一段階として本校への人事交流に充てるケースがある。
- ・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る。
- ・本校に勤務してのメリットが明確でないためか、本校勤務を希望する人が減少している。本校の良さを明確に打ち出す必要性がある。
- ・県教委と市町村教委及び政令都市との人事交流の円滑化。／・給与と福利厚生等の格差。
- ・附属学校での勤務を希望する教員が極めて少ない。
- ・人事異動が、県教委主導で行われるので、附属学校の希望が叶いにくい。
- ・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。
- ・実践研究や教育実習指導等を行うにふさわしい人材の確保が難しい。
- ・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。
- ・「交流人事そのものが教員研修の役割を持っている」ようになれば良いと思う。
- ・教育委員会との信頼関係づくり
- ・県立の特別支援学校から附属特別支援学校への異動希望者が少ない（この3、4年は回復傾向にある）。
- ・交流先が少ない。交流相手の中から候補者を学校が探さなければならない。
- ・年齢が若く、経験も浅い教員が増加している。
- ・近年、教育研究を実施するに足る人材が少なくなっている。
- ・要望する人材を派遣してもらうことが難しい。"
- ・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、また、学校に人事担当者が来校し、交流人事教員の授業見学、面接等を年1回以上実施している。緊密な連携を図ることで、派遣意図やミッションを理解した上で本校での業務にあたっている。また、交流期間に研修した内容を派遣元の教育委員会に持ち帰り貢献しようとしている。

【義務教育学校】

- ・法人化後、自己都合退職者への不補充がかなり見られる。

- ・京都府教委、京都市教委それぞれに人事交流を行っているが、双方の連携が全くない。
- ・人選。（附属への異動希望者との調整）

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								
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①授業の準備	9	10	19	3	3	17	0	61
②生徒指導の関わり	4	39	77	4	4	7	1	136
③行事等の企画や準備	22	14	33	2	2	26	0	99
④一般学級での特別支援体制	26	39	61	2	2	0	3	133
⑤部・クラブ活動などの課外活動	0	5	32	3	3	1	1	45
⑥授業力向上のための研究研修活動	10	10	18	1	1	13	0	53
⑦学校研究の取り組み（公開研究会等）	24	17	34	2	2	20	1	100
⑧教育実習指導	20	27	50	2	2	23	2	0
⑨現職教員研修の場	13	23	37	1	1	9	1	85
⑩大学との連携業務	14	19	29	3	3	9	1	78
⑪教育委員会等との連携業務	4	8	13	0	0	2	0	27
⑫県・市等の教育研究会の運営事務	2	13	25	0	0	3	0	43
⑬書類作成等の事務的作業	22	27	50	3	3	24	1	130
⑭保護者対応	26	50	93	4	4	17	2	196
⑮その他	4	2	7	0	0	7	0	20

その他の記述内容

【幼稚園】

- ・地域との連携。／・インターネット等でのアンケートや調査、研修の増加。
- ・副園長以外、全員学級担任であり、教務主任・研究主任・教育実習主任等も担任を持ちながらになっている。

【小学校】

- ・附属で引き受けている県内の研究会事務局の業務。
- ・財務省や文科省が求めるエビデンスや存在意義、働き方改革のモデルを示す等が大きな負担増です。
- ・これに類するアンケートが増えすぎである。／・外部ニーズに対応した改革推進のための業務。

【中学校】

- ・文科省への対応。／・居住地が、本校のある浜松市でない職員にとっては通勤時間が長くなる。
- ・新入生を受け入れるための入試業務。
- ・生徒に対する学習評価。高校入試のために公平性が厳密に求められる。

【高等学校】

- ・SGH 関連の書類作成他。／・SSH, SGH 研究開発。

【中等教育学校】（記述なし）

【特別支援学校】

- ・附属校園との連携事業。／・校務分掌など。／・同窓会、OB 会等の運営。
 - ・卒業生関係行事 ・入学選考関係 ・教科書関係。
 - ・附属学校園の研究等の連携業務。(幼、小、中、特支の連携)
 - ・同窓会等の卒業生支援に関する業務や PTA の行事等への支援、さらに放課後や余暇支援に関する業務。
- 【義務教育学校】(記述なし)

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等の活動や精選や整理《検討》								
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①学校行事の精選	26	37	25	9	2	27	3	129
②クラブ・部活動の精選	0	9	29	8	3	1	1	51
③PTA活動の精選	26	19	13	3	0	16	0	77
④その他	2	1	2	0	1	3	0	9

412 学校園での学校行事や部活動、PTA等の活動や精選や整理《実施》								
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①学校行事の精選	7	20	15	1	0	8	1	52
②クラブ・部活動の精選	0	6	14	1	0	1	0	22
③PTA活動の精選	7	16	10	1	0	6	0	40
④その他	0	5	3	1	0	2	0	11

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①従来より負担過重	3	4	6	2	2	2	0	19
②負担増だが工夫している	13	20	18	3	0	16	1	71
③従来と同じ程度	24	20	29	10	2	16	1	102
④従来より軽減されている	4	19	6	1	0	6	0	36
回答なし	0	1	0	0	0	0	0	1
計	44	64	59	16	4	40	2	229

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①負担増が予想される	10	26	18	3	1	21	1	80
②今のところはない	27	31	29	11	3	16	1	118
③わからない	4	5	12	2	0	3	0	26
回答なし	3	2	0	0	0	0	0	5
計	44	64	59	16	4	40	2	229

《負担増が予想される内容》

【幼稚園】

- ・実習受け入れ回数の増加があるため。
- ・実習生の増加。
- ・個々のメンタル対応の必要性が増している。
- ・市内の幼稚園の統廃合により受入数が増加する可能性あり。
- ・他大学から教育実習生の受入を予定している。

【小学校】

- ・9月のみの実施だったが、6月も同人数が実施されている。
- ・配慮が必要な実習生が増えてきた。／・実習生受入人数の増加。／・実習生の増加。
- ・課程変更により受入人数が増え、一人一人に費やす指導時間が制限される。
- ・個に応じた配慮(様々な配慮が必要な実習生が増えてきている)
- ・大学からの要請により臨床心理士実習・養護教諭実習が追加される。
- ・多様な学生への指導(授業づくり、生徒指導関係)
- ・教職大学院の指導。／実習生の質の低下による対応の困難さ。
- ・実習生の資質にかかわる部分への対応。／・実習生の数が増える。／・配当学生が増える。
- ・学生のメンタルへの対応。児童を巻き込んだ SNS の未然防止。

- ・社会人としてのマナー、個別支援対応（精神面）
- ・H31～教育学部の改組に伴う新カリキュラムによる実習期間増。
- ・精神的もろさを抱えた実習生への対応。／実習生の人数増。
- ・大学2回生に体験型の実習が検討されておりそれに伴う負担が予想される。
- ・教職大学院の定数が増えて、教職大学院のフィールドワーク（実習）の期間、受入人数が増加する予定である。
- ・1教員当たりの受入人数が増加する予定である。
- ・教育実習受入日数が増えた。

【中学校】

- ・教員採用数の改善に資する教育実習と働き方改革との両立。
- ・精神的な疾病（生涯）など、個への配慮が必要な実習生が増えている。
- ・4回生の実習期間の変更により、学校行事と同時期になり生徒への指導と実習指導が重なる。
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。
- ・教職大学院の学校実習・教育協働学科の実習など、今後多種の実習が増える予定。
- ・特別な支援を要するなど指導に時間を要する学生が増加すると、比例して私たちの業務も増加します。
- ・多様な学生への指導（授業づくり、生徒指導関係）
- ・学生の増加に伴う負担増。
- ・実習の期間が増えるから。
- ・大学生の1年生から4年生まで毎学年が来校し、期日も増える。
- ・人数の増加が予想される。
- ・本実習以外の受入。
- ・再来年度から2回生のフィールド演習への協力が求められている。
- ・実習生が増える可能性がある。

【高等学校】

- ・教科指導における準備の力が落ちてきているため、指導に時間がかかる。
- ・教職大学院の学生受入。

【中等教育学校】

- ・受入人数増やす予定である。

【特別支援学校】

- ・複免で特別支援教育免許状を希望する学生が増えることで受け入れる実習生の増加も予想される。
- ・実習生自身の心身への配慮など。
- ・大学院の教職大学院化に伴う実習生指導日数の増加。
- ・免許取得希望学生の増加。
- ・対象学生数の増加。
- ・教職大学院の拡充に伴う実習業務。
- ・2免教育実習生の人数増加と、それに伴う実習期間の長期化。
- ・再来年度は年間の教育実習回数が1期分増加する見込み。
- ・受入人数が年々増加しており、一学級で指導する実習生が多い。

- ・特支二種取得者が増加すれば、負担増の可能性あり。
- ・特別支援学校免許の取得を希望する学生が増えており、実習生の数が年々、増えている。
- ・特別支援学校の副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の取得希望者の増加への対応。
- ・特別支援学校教諭免許状を副免許として取得する人数が増える。
- ・特別支援教育の免許を取得したい学生が増加している。
- ・学生へのより細やかな指導の必要性が生じる可能性がある

【義務教育学校】

- ・実習に不適應や資質に問題のある学生の増加。
- ・指導案作成指導を大学教員にも依頼。

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
16:30	0	0	0	0	0	0	0	0
17:00	11	6	1	3	0	2	0	23
17:15	0	0	0	0	0	1	0	1
17:30	2	0	0	0	0	1	0	3
18:00	15	12	9	3	1	10	0	50
18:15	0	1	0	0	1	1	0	3
18:30	0	4	3	1	0	5	0	13
19:00	8	25	16	2	0	16	2	69
19:30	0	3	4	0	0	1	0	8
20:00	1	4	13	2	1	2	0	20
20:30	0	1	2	0	0	0	0	3
21:00	0	1	0	0	0	1	0	2
21:30	0	1	0	0	0	0	0	1
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	0	0	0	0	0	0	0	0
決めていない	7	6	8	4	0	0	0	25
回答なし	0	0	3	1	1	0	0	5
計	44	64	59	16	4	40	2	229

※「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】

- ・過度な負担にならないよう、学生の実態を踏まえた指導内容を意識した。

- ・ 17時を過ぎたら、帰るよう声掛けを実施。
- ・ 指導案作成の量を少なくする。(自ら選んだ遊びの指導案で全ての遊びの指導案を書くのではなく、遊びを絞って指導案を書くようにした。)
- ・ 入学当初からの計画、大学との連携。
- ・ 1日の実習修了時刻を守るようにし、届け出・承認により6時まで残留を認めた。
- ・ 大学と連携し、大学の授業でも指導案や保育内容について触れておく。
- ・ 教育実習生は17時には全員が退勤できるよう1日の計画を立てている。
- ・ 1日の実習時間の短縮、指導案の指導を最小限にすること、大学で事前に保育案の書き方を指導していただくこと。
- ・ 教育実習日誌の形式の見直し。／・終了時刻を守るようにして実施。

- ・ 副実習生については、参考となる保育案をあらかじめ示すことで、作成しやすく。
- ・ 学生指導の時間を19時までする。
- ・ 時間設定を行い、時間内でしっかりと指導できるように実施した。

【小学校】

- ・ 指導案作成の時間の削減(既成の指導案(指導計画)の活用)
- ・ 実施授業時間数の削減(従来8単位時間から6単位時間へ)
- ・ 実習生が1日に2時間、児童が在校中に指導案作成や事務処理をできる時間を取った。
- ・ 教育実習生の指導の終了時刻を厳守することを徹底した。
- ・ 学生の退勤時刻の変更(19時→17時)
- ・ 公開する授業数の減少
- ・ 勤務時間内の学習指導案作成を許可。
- ・ 受け入れ人数の削減(代用附属小学校の新設による)
- ・ 昨年度19時まで行っていた実習を18時までとした。指導案も様式を簡略化しつつ、要点的に分かりやすいものを試行中。
- ・ 教育実習生への学習指導への指導時間を1日1人15分と設定して焦点化した指導を行い、空き時間や放課後を有効に使うことで、教職員の退校時間を早くするようにしている。
- ・ 事後協議会を簡略化した。実習生の持ち時間が10時間を超えないようにした。退勤時刻を19時から18時30分にした。
- ・ 提出書類の精選と見直し、研究授業の運営の見直し、在校時間の見直し。
- ・ 退勤時刻を20時から19時にはやめた。
- ・ 19時までと定めた、事前指導日に担当学年発表と師範授業を参観させ、学生に事前準備を充実させた。
- ・ 過去の優れた指導案をHPにデータベース化し、それを基に指導案作成ができるようにした。
- ・ 授業後の研究協議について、内容の精選を図り、短時間かつ効果的に進められるようにした。
- ・ 授業指導案の資料化、次年度実習生が活用できるように見える化を進めている。
- ・ 教育実習生が日々書かなければならない実習日誌がもう少しシンプルになれば、実習生が授業に集中できるようになり、ひいては実習指導も簡略化されるのではないかと思います。
- ・ 受入人数の削減。／・20時までの指導を19時30分までとした。

- ・水曜日は18時までとした。
- ・残留時刻のめどを20時から19時に変更した。時短実現のため、1日の実習計画を吟味した。授業参観時数を減らして教材準備の時間を保証した。
- ・児童の下校を繰り上げ、放課後の勤務時間確保を図る。それにより、教育実習生への指導終了時刻を繰り上げることができた。
- ・変形労働により、勤務時間を1時間長くした。その分、長期休業で休みを設けている。指導の手引き・評価の基準などを見直した。
- ・実習生の19時退勤の厳守／・授業実習数を減らし、退勤を早めた。
- ・教科指導の一元化（教科専門職員が一括して指導する）
- ・各学級に配属された教育実習生は、従来、児童が下校するまでは原則として学級を離れてはいけないこととしていたが、精練授業の指導案作成のために担当教員の空き時間を使って指導を受けることを認めることで、放課後の指導時間の削減につながった。
- ・変形労働制の導入。大学側での踏み込んだ学生指導（指導案の作成など）
- ・実習前の大学での事前指導（新学習指導要領への理解や実習に向かう態度、意義、目的）などが不足し、そこにかかる時間が大きい。放課後、自主学習をしたい学生も多い。但し、次年度からは7時までに制限。大学での対応を希望している。

【中学校】

- ・充実した指導も必要だが、勤務時間内で指導ができるように指導時間は確保をしたい。
- ・教育実習日誌のコメントの廃止。
- ・来年度、4回生の実習が3年の秋に変更になり、体育大会と同時期になる。そのため、これまでの指導案作り・授業実践・事後反省会のサイクルを見直す方向で検討している。
- ・実習生を午後7時までに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2段階の一斉指導時間を設けている。
- ・実習期間中の部活動の時間短縮
- ・教育実習指導において、実習生に対する指導の終了時間を設けた。
- ・変形労働制をとり、実習期間中の指導で伸びる勤務時間については、年間を通して調整している。
- ・日々の指導が18時までに終了するよう計画した。
- ・実習生の退校時間を早める。それに伴って形式的な行事を削減する。
- ・指導案の型は示すが最初から完成形を求めず、実習期間中に徐々に書けるように個々の実態に応じて指導する。
- ・指導案のメールでのやり取りを一切なしとした。実習時間を1時間減らした。実習生による授業を1時間減らした。
- ・実習ノートの改善、実習時間の統一、実習生の退庁時間厳守。
- ・指導内容の軽重付け、指導時間の制限
- ・H29：指導案をA4・2ページとしたことに加え、H30からは、大まかな指導案については、実習生の力量を鑑み本校教員が作成し、本時の展開は全実習生共通に作成させることとした。
- ・個別の対応や配慮を要する学生が年々増えている。
- ・手書きで書いていた実習録のコメントを、ワープロで書けるようにした。

- ・授業を受ける生徒・保護者の立場を考慮すると、実習生が行う実習にもある程度のクオリティーが求められる。したがって実習生によっては指導が深夜にまで及ぶ場合が出てくる。つまり働き方改革が進められない要因となっている
- ・教育実習録の点検確認を複数の教員が分担することで、教員 1 人当たりの負担を軽減した。
- ・残留時間の厳守。／・実習生の下校時刻を厳守させる。
- ・教育実習生の指導は附属の使命であるが、学生の質が低下している。中には教員になる気持ちのない学生もいることから意欲が低く対応が難し。
- ・21 時というのはあくまで例外的な場合であり、実習生は極力 19 時までには退出させるようにしている。
- ・多くは生徒下校後の指導となり、指導内容も授業や生徒指導のみならず実習生自身の問題についても相談に応じざるを得ない状況下で、働き方改革の観点で考えるのは困難である。
- ・時間設定を行い、時間内でしっかりと指導できるように実施した。

【高等学校】

- ・時間設定はあるが、時間内で指導するのは困難。

【中等教育学校】

- ・勤務時間内での指導徹底を周知。
- ・実習生の指導は教員に任されている面がある。本校では教員志望とは限らない学生も多いので、本来の実習の意義からの見直しが望まれている。欠席する生徒などのフォローが大変。

【特別支援学校】

- ・校内での教育実習生指導の時間を 18 時までと目安を決め行っている。
- ・短時間で効果を上げるための指導方法を模索している。
- ・提出書類の簡素化。
- ・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。
- ・前年度までは、19 時の退校であったが、今年度は、18 時の退校とした。
- ・実習録の点検等、指導案作成の方法など、簡易的なものになるよう検討する。
- ・課題のある学生については、あらかじめ大学の実習担当教員と情報共有を図り、実習中に問題が発生した場合、直ちに管理職を通して、大学の実習担当教員と対応ができたことで、配属された担任のストレス軽減につながった。
- ・指導時間確保のため、実習期間中の会議の精選。実習生指導の時間の短縮(下校時刻の設定)
- ・今年度より、18 時退勤を進めている。
- ・教育実習生の校内での残留時間の上限を厳守することにした。
- ・大学と県教委間で県立学校での実習生受入について検討している。
- ・事前打合せ会を 2 日間に分けて、指導内容や観察を分散して行う。
- ・19 時までとした。しかし、学生が時間内に終了できずなかなか徹底できなかった。
- ・教育実習生の最終残留時間を 1 時間繰り上げた。
- ・実習日誌の回議の仕方を見直し、学部主事の負担を軽減した。
- ・423-1 に回答したように、昨年度より、実習生に対しての指導時間を短時間に設定し実施。
- ・指導教員と実習生の授業についての検討を、無制限から原則 19 時終了とした。

- ・実習ノートや時間（指導時間等）、パソコン等の活用はすでにこの3年で変更しているので、今年是指導形態について工夫した。
- ・副免教育実習の指導案作成を伴う授業を2本から1本にした。・実習日誌の記述量を減らした（教員のコメント等を減らすため）
- ・教育実習生の学級担任の日数を2日から1日に減じた。
- ・本年度、他大学の教育実習生を受け入れたが、本学の実習期間や実習に至るまでの学生の指導及び履修内容に違いがあり、担当職員の業務負担が増加した。
- ・習録を小学部、中学部、高等部の部内までで検閲することにした。
- ・昨年度より、実習日誌の簡略化を行っている。
- ・教育学部の教育実習委員会と連携して教育実習の新たな在り方を検討している。その中で教員の負担軽減についても視野に入れ協議している。

【義務教育学校】

- ・毎週金曜日は、午後6時30分をもって学校施設を行うため、実習生も同様にしている。
- ・実習期間よりかなり前に事前指導をして実習期間に入る時には学習指導案はすでに作成されている。
- ・指導案作成は事前指導から実習開始までに作成し、大学教員に指導を受けてから提出する。

424	児童生徒指導
-----	--------

424 児童生徒指導								
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①負担は増え、過重	4	18	19	2	2	3	1	49
②負担増だが工夫している	11	32	21	13	1	13	1	92
③従来と同じ程度	28	12	17	1	1	24	0	83
④従来より軽減されている	0	1	2	0	0	1	0	4
回答なし	1	1	0	0	0	0	0	2
計	44	64	59	16	4	41	2	230

《工夫している内容》自由記述

【幼稚園】（記述なし）

【小学校】

- ・児童の生命、安全を最優先にした対応、要点を伝える第一報連絡用紙の工夫。
- ・養教，特支コーディネーター，s cを核とした教育相談体制づくり。
- ・組織で対応、担任に抱え込ませない。
- ・関係機関（子ども女性相談センター等）との連携強化。
- ・登下校の指導など。／・複数での対応で負担を軽減。／・組織対応の充実。
- ・時間外勤務手当の支給及び必要最小人数での対応を指示。

【中学校】

- ・日常的な（面談など生徒との対話の時間をとる）指導。／・組織適応。
- ・個々の生徒についての情報共有の工夫、他機関との連携。

- ・組織的な対応，予防的な先手生徒指導の実践。
- ・学年部で生徒の状況の情報共有を徹底している。
- ・教職員の連携をより深める。
- ・組織体制を整え、1人に負担が集まらないようにしている。
- ・チームで対応するようにしている

【高等学校】

- ・カウンセラーの利用など、周囲との協力体制の構築。
- ・複数の教員による対応。

【中等教育学校】（記述なし）

【特別支援学校】

- ・行事の精選と指導計画立案や会議時間の確保。
- ・生徒指導に関しての勤務にかかわって、超過勤務手当の手続き、振替等の手続き。
- ・困難事例のケース会議実施及び会議の効率化。
- ・未然防止の視点の徹底、チームによる対応

【義務教育学校】

- ・特別支援や配慮を要する生徒の増加に対して支援体制を強化。
- ・情報共有の場を週1回以上設置し、全校体制で対応。

425-1	保護者との対応
-------	---------

425 保護者との対応								
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①負担は増え、過重	6	27	28	5	3	10	1	80
②負担増だが工夫している	27	26	16	9	1	9	1	89
③従来と同じ程度	9	9	14	2	0	19	0	53
④従来より軽減されている	1	1	1	0	0	2	0	5
回答なし	1	1	0	0	0	0	0	2
計	44	64	59	16	4	40	2	229

《工夫している内容》自由記述

【幼稚園】

- ・以前より丁寧に写真などを使って園児の様子を発信している。
- ・18時以降電話は受けない。チームでの保護者対応。
- ・学習生活支援センターでの保護者相談の実施。

【小学校】

- ・早期発見・早期対応により、保護者との事後のトラブルを軽減できている。
- ・養教，特支コーディネーター，s cを核とした教育相談体制づくり。
- ・関係機関（子ども女性相談センター等）との連携強化。
- ・日頃からのコミュニケーション。／電話対応時間の制限。

- ・ネガティブ情報ほど早めの報告を徹底。／・留守番電話対応。／・早期対応の徹底。

【中学校】

- ・日頃から共通理解ができるような関係づくり。／・組織的対応。／・教職員の連携をより深める。
- ・事実を確認し丁寧に対応する。
- ・チームで対応するようにしている。
- ・担任・学年部からの要望により、早めから管理職が一緒に対応している。
- ・組織体制を整え、1人に負担が集まらないようにしている。
- ・平日19時半以降と休日は、留守番電話による対応とした。

【高等学校】

- ・複数の教員による対応。

【中等教育学校】（記述なし）

【特別支援学校】

- ・場合によっては、管理職が速やかに対応している。
- ・情報提供の方法の見直し。／・未然防止の視点の徹底、チームによる対応。
- ・子どもを中心に教育パートナーとしての関わりを伝えている。

【義務教育学校】

- ・午後6時をもって音声電話への切り替え、保護者からの電話連絡を遮断。
- ・いじめアンケート等保護者の声をこまめに聴取。

425-2	児童生徒指導、保護者対応で、問題や課題があれば挙げてください。
-------	---------------------------------

自由記述

【幼稚園】

- ・特別な支援を要する子どもにかかる保護者への定期的な支援や指導を要する事例が複数あり、主任教諭の暫定的配置が終了することによる業務過多が予想される。
- ・支援を要する子どもが増えているため、視覚支援の環境づくりや、落ち着いて生活できる場など負担は増えている。
- ・保護者対応に時間がとてもかかっている。教育相談の制度もなく、迎いの時間や、電話などで、悩み相談など長時間されると負担になる。
- ・幼稚園は保護者も初めての学校生活になるので、悩みや不安を受け止める必要がある。それを怠ってしまうと子どもに影響が出て、よりクラス運営が難しくなったり、子どもの成長が伸び悩んだりするので、時間を取らざるを得ない。
- ・特別な支援が必要な子どもが増えている。それに伴う保護者理解の不足によって協力が得られにくい場合がある。
- ・アレルギーを持っているお子さんや、海外の方が増えているために、対応が大変になっている部分もある。丁寧に対応すればするほど、そのような方の入園希望者が増える傾向にある。
- ・対応に不慣れな若手教員に戸惑い感がある。
- ・保護者同士の関係をうまくつくることのできない方が増えているように思うこと。

- ・保護者対応についてスクールカウンセラーに相談に乗ってもらっているが、時間が限られる。スクールカウンセラーの時数増が望まれる。
- ・近年の特徴とを感じるが、幼児は身辺自立が遅くなってきている、保護者は母子一体化が見られる。そのため、以前にはそう負担ではなかった、個別対応にかなりの時間と労力、精神的負担を強いられているのではないかと感じる。
- ・PTA 活動が非常に盛んであり、園と保護者との関係は良好であるが、活動に対して保護者間の温度差や考え方の相違がある。保護者の中には、経費の支払いが遅く、支払い期限が切れることもしばしばあり、再三催促が必要となる。
- ・保護者同士のトラブルがあり、それが子どもの生活や次年度のクラス分けに影響することもある。
- ・裁判等を想定し大学の危機管理委員会が設置されたが、実際には校園毎の対応に任されている。クレーム対応が難しくなる中で、管理職や主任にはスキル研修が必要。
- ・メンタル面で不安定な保護者への対応。
- ・子育ての孤立化が進み、些細なことにも不安になる保護者が多く、子どものみならず、保護者への個別の丁寧なフォローの必要性が年々増えてきています。
- ・女性活躍が叫ばれる中、就労する母親が増え、現在の園の保育時間では対応できにくい状況になりつつある。

【小学校】

- ・個別に対応が必要な場合が増えている。(食物アレルギー対応 等)
保護者については、児童同士のトラブルに対して大変敏感になっており、解決までの時間が長期化する傾向にある。
- ・発達障害やアレルギー等の理由で、保護者から学校に対する要望が増加している。
- ・スクールカウンセラーなど、専門家のアドバイスや相談体制が不可欠である。
- ・保護者対応は、担任が副校長や教頭、養護教諭と連携して協働で対応するようにしている
友達関係のトラブルは数も質も、それほど変わらないが、子どもよりも親同士が敏感になっていることが多い。ごく少数であるが、どれだけ説明しても納得いただけない保護者がおり、その対応に時間が取られる。
- ・様々な情報が手に入りやすい社会となり、過重な要求をされるケースがある。
- ・できれば、弁護士の配置があるといい。
- ・保護者のSNS。／・SNSによるいじめなど、表面に現れない問題が増えている。
- ・過去に比べて、様々なトラブルについて子どもの力で解決することよりも、保護者が出てきて解決をさせようとする風潮が強くなってきているように思われます。一方的で、学校側の考えを受け入れてもらえない保護者が増えてきている。／・SNS等で事実と異なる事案を拡散している者がいる。
- ・保護者が自分の考えに一致する対応者の言うことしか聞かず、考えに一致しない場合は、学校からの話を聞いてくれないケースがある。
- ・誤った情報の流布による問題の複雑化 ・保護者への教育の必要性の増加。
- ・保護者の価値観の違い。保護者同士のトラブル。学校の指導（生徒同士のトラブルや個別の指導など）に対して不満や納得しない。
- ・保護者が自分の子どものことだけ考え、一方的に物事を捉え苦情を言う事例が多くなっている。

- ・文部科学省が示す業務改善の方向性について、世論の理解と共感を高める必要がある。まだ、学校に対して過剰な要求が多い。
- ・附属中との連絡入試制度の弊害による児童指導上の問題が大きい
- ・理不尽な要求をする保護者が増えてきている。／大学に教育委員会的な統括して相談する組織がない。
- ・SNS等の影響で問題が表面化してくるまでに時間がかかることが多い。また、表面化してきた時には根が深くなり、解決が困難な事例もある。
- ・とりわけ保護者の抱える課題が要因となつての不登校等が増加している。
- ・共働きの家庭が増え、学童保育や登下校（送り迎え等）の対応が多くなっている。就学援助等、市町村ごとの対応が必要であるが、校内で担当が明確になっていない。（大学事務係は扱わない場合もある。）
- ・保護者の価値観の多様化。／・問題のある児童の家庭ほど、連絡が取りづらい。
- ・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。
- ・ニーズの多様化への対応。
- ・生徒指導面、保護者対応で年々難しい事案が増えているように感じる。保護者が、大人になりきれていないと思われる事案もある。
- ・従前より、自分本位の保護者が多くなった印象があり、その対応が大変である。
- ・保護者の責任において対応していただきたいものもあるが、信頼関係があるので対応しなくてはならない事案が多い。
- ・近隣に居住地がない場合、家庭訪問等がなかなかできないこともある。

【中学校】

- ・生徒指導の案件は、心の問題を中心に年々増加傾向にある。また、生徒間のトラブルに保護者の要求が加わり裁判事案になるケースも今後増加する中で、教育委員会のような学校を守る（裁判等で）部署がなく、学校運営に支障が出ている。
- ・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。
- ・年間 50～60 回、子どものことで時に威圧的な電話をしてくる特定の保護者の対応を苦慮している。
- ・人間関係の構築に弱い。また、様々なトラブルを自分たちで解決する力が弱ってきていると感じる。保護者の中にも対応が難しいケースが複数あることが、本来の研究や授業準備などに支障をきたす例がある。
- ・附属学校に入学したという親のプライドが、子どもを苦しめているケースが増えた。特性のある生徒が附属小学校時代にケアされずに入学してくる。
- ・不登校傾向生徒数との増加とその対応、個への思いの強い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。
- ・特別な支援を要する生徒及び保護者への対応。
- ・保護者対応等の時間自体は、以前と変わらないが、説明責任等気を遣い丁寧に対応しなくてはならないことが増えた。
- ・保護者・生徒の多様なニーズに応えるための準備や、ニーズに応えられない場合にかかる説明の時間が、通常業務に支障をきたす量になっている。
- ・関係機関との連携が必要となる事案が増えている。

- ・保護者の学校に対する過度な依存や、虐待事案など、夜遅くまで対応を求められる場合が多い。
- ・附属学校への正しい理解がなされていない保護者や支援を要する生徒の増加。
- ・丁寧に説明してもご理解いただけない家庭が増えている。1件でもこのような事案があると、継続して関わるケースが全てで、このことに時間と労力を費やす状況がある。家庭の教育力が著しく乏しいケースもある。
- ・保護者の価値観の違い。保護者同士のトラブル。学校の指導（生徒同士のトラブルや個別の指導など）に対して不満や納得しない。
- ・不登校生徒への対応として行っている家庭訪問にかかる時間。
- ・公立と比較して関係機関との連携協力が不足している。
- ・本来家庭で取り組むべきことが、学校で指導しなければならないことが増えてきている
- ・いじめ事案に関して、代理人弁護士を必要とするケースがあった。必要に応じて、法的対応を相談するなど、代理対応が可能な弁護士の必要性を強く感じている。
- ・SNSなどによる新しい課題への対応に苦慮。／・未然防止・初期対応に力を入れていく。
- ・過干渉、過保護な保護者が多く、学校への苦情がある一方で、虐待の疑い等で児相からの照会等も増加傾向にある。
- ・いじめ防止対策推進法施行後、対応件数が急増。生徒・保護者への対応の他、LINE などの中を見られない SNS への対応に苦慮。教員が疲弊してきている。
- ・夜間の電話対応を留守番電話に変更した。／・過重な要望、クレーム等の増加。
- ・様々な価値観を持った親の存在、すぐに心が折れてしまう生徒などが増え、学校として不易の部分として大事にしてきたことが、崩れつつある。その中で生徒対応や保護者対応で担当が苦しんでいるケースが増えてきた。
- ・解決に時間のかかる生徒指導案件が増えている。保護者から従来はなかった要望が出てきている。
- ・生徒指導及び保護者対応に多くの時間が割かれている。
- ・相談等、指導を要する事柄が様々に寄せられる。特に、部活動に対する保護者の認識がまちまちであるため、トラブルの一因となり、教員が調整、指導に時間を要することが多くなった。
- ・生徒間の人間関係をめぐる様々なトラブルを、学校（教員）が解決まで導くことが難しくなっている。
- ・子どもたちのコミュニケーション力の脆弱さ、保護者からの要求、教員の経験不足など、その背景は様々に考えられるが、法律に定められた新たないじめの定義により、学校現場は連日のようにいじめ問題に対応することが求められ、教員の多忙さに拍車をかけているように思う。保護者対応などの場面にソーシャルワーカーなどを導入して、教員が向き合うべき問題と外部人材に委ねる問題を整理することが喫緊の課題ではないだろうか。何もかも学校で解決すべきだという段階ではないと思う。
- ・保護者の要望が過度なものとなっており、対応に苦慮する場面が多い。
- ・指導内容についてどの立場の保護者であっても平等に情報として伝えること。生徒についても同様に伝えることを更に意識していく必要がある。
- ・全体的には保護者は協力的であるが、1部に学校に対して、納得できないようなクレームを言う人がいる。

【高等学校】

- ・生徒自身というよりも家庭・保護者が問題を抱えており、そのため生徒に負担がかかり、学校生活に支

障が出る例が増えている。

- ・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の助力が必要な事例が増えている。
- ・対応の時間の確保、生徒のメンタル面、素行面で心配な情報が上がってくるが、実態を正確に把握することが難しいケースがある。各教員と密に連携の上、より正確に把握していきたい。
- ・保護者対応に苦慮する数が増加している。
- ・これらの事項の性質上、負担が一部の教員に集中するため、過重なものとなっている。
- ・以前に比べて、丁寧な指導や対応が必要な生徒、保護者が増えてきたように感じる。
- ・学校の指導方針よりも個人の考えや都合を優先した発言や行動をする保護者が増えてきた。

【中等教育学校】

- ・複雑な家庭事情から派生する生徒指導案件の増加。
- ・個別対応を求めるケースが多い。対応ノウハウが乏しい。
- ・いじめ対応をした結果、いじめではないと判断される案件を理解されない場合が複数件起きている。

【特別支援学校】

- ・保護者対応においては、トラブルを未然に防ぐ「危機管理対応マニュアル」の徹底が課題。
- ・業務の効率化を求めるあまり、保護者の心情に寄り添うことの不足が生じている場合がある。家庭、保護者の悩みや生活状況も複雑化する中、時間をかけて寄り添う必要がある場合もあり、業務過多になることも危惧されている。
- ・児童生徒の特性や障害の状態及び、保護者の教育的ニーズは多様であるため、学校全体での取組や支援体制を整えても、保護者の要望全てに応えることが難しい場合も見られる。
- ・保護者の要望は年々厳しくなっている。
- ・学校が小規模のため、学校運営上必要不可欠な、任意加入ではあるがPTA活動や後援会活動に対する理解啓発。
- ・指導内容や指導方法についての言及が増え、精神的な負担が増えた。
- ・教職員側の意思疎通不足からくる指導上の課題や保護者間のトラブルへの対処などが多くなっている。
- ・県内特別支援教育の現状（発達障害が増えている）から、本校では発達障害指導の研究を進めるために募集対象を「発達障害を伴う知的障害」に限定している。結果、発達障害の在籍率が年々増加しているが、不登校や人間関係の課題など、心理面での対応が必要な児童生徒が増加しており、教育相談担当の負担が増加している。
- ・入学選考での質問事項・検討事項の精査。合理的配慮に基づいた合理的観点での入学選考。
- ・いわゆるモンスターPと言われる保護者が増えてきた。保護者の中に発達障害を持つ方がおり、対応が難しい要望等が多く苦慮している。
- ・保護者の養育能力に起因する問題に対応するため、時間外の電話連絡や家庭訪問が増加傾向にある。
- ・PTA活動が活発になることにより、教員の事務量が増加し、負担が増える。
- ・問題や課題ということではないが、知的障がい特別支援学校においては、従来に比べ保護者支援が必要であり、相談支援事業所等との連絡調整、協力が必須である。ゆえに、それらに係る時間も多くなる傾向にある。
- ・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、強い不安等をはじめとした心理的な課題のある児童生徒への対応、支援や配慮が必要な家庭や家族への対応、保護者の子ど

も理解に関する対応。

【義務教育学校】

- ・発達障害等の生徒の対応で、生徒指導内容（授業態度・SNS）が増えている。
- ・年々子ども同士のコミュニケーション力や人間関係づくりの力が低下していて、保護者が介入するケースが増えたり、保護者の要求水準が高くなったりしている。

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①講義を担当している	35	49	46	13	3	30	2	178
②講義を担当していない	7	13	10	2	0	9	0	41
③その他	2	2	3	1	1	1	0	10
回答なし	0	0	0	0	0	0	0	0
計	44	64	59	16	4	40	2	229

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
1人	9	10	4	4	0	5	0	32
2人	8	7	5	2	0	6	0	28
3人	9	2	5	2	0	6	1	25
4人	3	5	3	1	1	2	0	15
5人	4	2	3	0	0	4	0	13
6人	1	3	4	0	0	1	0	9
7人	0	2	1	0	1	1	0	5
8人	0	2	3	0	0	2	0	7
9人	0	0	4	1	0	1	1	7
10人	0	3	6	1	0	1	0	11
11人	0	1	1	0	0	0	0	2
12人	0	2	1	0	0	1	0	4
13人	0	1	0	0	0	0	0	1
14人	0	1	0	0	0	0	0	1
15人	0	1	0	0	0	0	0	1
16人	0	0	0	0	0	0	0	0
17人	0	2	1	0	0	0	0	3
18人	0	2	0	0	0	0	0	2
19人	0	1	0	0	0	0	0	1
20人	0	0	0	0	0	0	0	0
21人	0	0	1	0	0	0	0	1
25人	0	0	1	0	0	0	0	1
27人	0	0	1	1	0	0	0	2
	0	0	0	1	0	0	0	1
多数	0	0	0	0	0	0	0	0
回答なし	0	0	0	0	0	0	0	0
計	34	47	44	13	2	30	2	172

※科目者数 約10人」の回答は「0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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
1科目	15	13	6	3	0	12	0	49
2科目	8	5	4	3	0	5	1	26
3科目	5	4	8	2	0	5	0	24
4科目	1	4	3	0	1	4	0	13
5科目	3	3	4	1	0	2	0	13
6科目	0	3	4	1	1	1	0	10
7科目	0	3	1	0	0	0	0	4
8科目	1	2	2	1	0	0	1	7
9科目	0	2	6	0	0	0	0	8
10科目	0	1	2	0	0	0	0	0
11科目	0	3	0	0	1	0	0	4
12科目	0	0	2	0	0	0	0	2
13科目	0	0	1	0	0	0	0	1
14科目	0	1	0	0	0	0	0	1
15科目	0	1	0	0	0	0	0	1
16科目	0	0	0	0	0	0	0	0
17科目	0	2	0	0	0	0	0	2
18科目	0	0	0	0	0	0	0	0
19科目	0	0	0	0	0	0	0	0
必要に応じて	1	0	0	0	0	0	0	1
回答なし	0	0	0	0	0	0	0	0
計	34	47	43	11	3	29	2	169

※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】

- ・教職大学院の週末のクロスセッションや、ラウンドテーブルに関わる。
- ・「教職実践演習」等の授業での年に1，2回ゲストティーチャーを担当。

【小学校】

- ・教職大学院のみなし教諭や講義の1コマをゲストとして講話を行うことがある。
- ・教育法などの授業にゲストスピーカーとして参加している。

【中学校】

- ・講義の1単位時間を数人の教員が担当する事がある。
- ・上記の科目数だが、道徳、特活、教務、保健、生徒指導など単発の担当であり、継続的ではないので科目数には入れなかった。
- ・単発の講義や演習が年に数回ある。
- ・教育実習の事前事後指導に教科ごとに順番に協力している。

【高等学校】

- ・教育実習関係の事前・事後指導。

【中等教育学校】

- ・講義に協力している。

【特別支援学校】

- ・多数人が、単発で様々な講義を行っている。
- ・他の国立大学（徳島大学）の講義も委嘱を受け、担当している。
- ・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。
- ・大学からの依頼による免許状更新講習の講義（校長、教頭）。

- ・担当科目の内教育実習に関わる1科目は、内容に毎に11名で分担している。

【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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①負担は増え、過重	0	0	0	0	0	0	0	0
②負担増だが、工夫している	0	0	0	0	0	0	0	0
③従来と同じ程度	0	0	0	0	0	0	0	0
④従来より軽減されている	0	0	0	0	0	0	0	0
回答なし	0	0	0	0	0	0	0	0
計	0	0	0	0	0	0	0	0

《工夫している内容》

【幼稚園】

- ・講義内容に自園の観察実習等を入れている。
- ・一つの講義を複数人で進める工夫をし負担軽減につなげている。

【小学校】

- ・複数で交替をしながら担当をしている。
- ・附属小の繁忙期を避けた日程調整。
- ・担當時数の制限（年間10時間）。
- ・附属学校と大学の距離があるため、附属学校教員が担当する授業の多くを、附属学校で行っている。その際、大学から、貸し切りバスで移動して来る。
- ・実習の事前指導の講義は10人が担当している。

【中学校】

- ・学生に来てもらい、講義の場所を本校にしてもらう。
- ・引継や情報交換を密に実施している。

【高等学校】（記述なし）

【中等教育学校】

- ・貢献ポイントに加算することになっている。
- ・教諭定数の減少に伴う負担増。

【特別支援学校】

- ・大学の授業を担当する意味や価値について毎年教職員と共通理解をもつよう心掛けている。
- ・ふだんの授業の様子などを中心に講義内容を組み立てる。

【義務教育学校】

- ・担当時間が単発（1時間）。

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】

- ・行事の検討と工夫。
- ・道内11附属学校園で、年度ごとに取組を交流し、縮減に努めている。本年度は、主幹部局でチェックリストとしてまとめ、確認した。
- ・研究会の持ち方及び研究紀要作成方法の見直し・行事の精選。
- ・園全体で情報等を共有し、全員で立案解決する。優先順位を明らかにしておく。
目的や時間対効果を考え、行事の精選や内容の吟味を行い業務の負担軽減を図っている。また、仕事量の平準化に努めている。
- ・契約職員の配置により、担任業務を軽減している。行事の見直し・削減を行った。（お泊り会・家庭訪問・保育参加など）
- ・水曜日は定時退庁とし、超過勤務については届け出制とし、削減に努めた。
- ・31年度の行事の見直しに着手している。
- ・会議の時間を設定して、それ以上はしないようにする。一部の教員に負担が偏らないようにする。
- ・ワックスがけやエアコン掃除等の外部委託。
- ・土曜出勤（PTA 役員会と地域への園庭開放実施）の日に交替で休む。
- ・職員会議や研究会議の年間予定表を作成して、各教員が心づもりや資料準備を進める。
- ・今のところ、意識改革を呼びかけることのみ。
- ・変形労働制を使い、長期の休暇がとれるようにしている。職員にとっては、リフレッシュする良い機会となっている。
- ・業務の精選、会議の精選、行事の精選、教育研究の改善、規定の見直し・
- ・保護者からの連絡時間の設定 日番業務の簡素化 休日行事の廃止。
- ・留守番電話の導入、行事内容の見直し、園務分掌の見直し（統廃合）。
- ・会議内容の精選や時間を決めて行う。
- ・業務内容の精選を行い効率化を図っている。（あまり重要でないことに関しては文書の作成ではなく口頭で済ませるなど。）丁寧すぎる掃除など、危機管理に関わること以外はできるだけ簡素化するよう働き掛けている。
- ・変形労働制を導入し、勤務時間を割り振っている。
- ・会議時間短縮のため、議案や資料を事前にチェックしている。
- ・園内研について、先の見通しを知らせ、計画的に進められるようにしている。"
- ・自主的な公開講座等は、平日（全員参加）開催から土曜日開催にするとともに、本園教諭の参加も自由とした。
- ・変形労働制の導入、非常勤講師の配置、定時帰宅の声掛け、勤務時間の管理、職員会の時間内開催、連絡会の確実開催、月末の午前保育。
- ・園内分掌を整理し、精選を行う。各部での会議及び職員会の回数を減らす。学校園研究会を各教科・領域別研修会にしたことで、運営面での負担を軽減。

- ・毎日の終礼を実施。行事等の反省や、必要な報告伝達は日々行えるため、教員会議の時間が軽減できました。1日の予定や保育内容の共有事項をボードに記入し打合せや伝達時間を軽減しました。行事の内容を簡素化して、打合せや準備時間を軽減できました。
- ・時季による業務量の多少を勘案した労働時間裁量性。
- ・変形労働時間制を取り入れている。
- ・保護者の力を借りて日常的に環境整備を行うことで、保護者と向き合う時間等の確保を行なっている。

【小学校】

- ・"労使協定書の周知と、労使協定に基づく時間外勤務の管理。
- ・行事等の削減による早期退庁の奨励。／・事務処理のICT化を進めている。
- ・変形労働時間制を導入している。出校時刻、退校時刻を記録している。学校行事等や学校運営組織等の見直しを行っている。
- ・変形労働時間制の導入。／・退庁基準時刻の設定、会議の精選と在り方の検討等。
- ・会議時間は1時間以内、勤務時間の記録、時間外勤務の時間を附属学校園で取り決めた（今後実施予定）、留守番電話の取り付け（今後実施予定）、等。
- ・研究紀要の形式改革、実習委員会の連絡会の回数を削減 会議の精選による削減。
- ・変形労働制の採用。勤務時間内での会議の設定。教務、校務事務の電算化。会議資料の先渡しとペーパーレス化。
- ・研修会の時間を決めて時間厳守で行っている。研修形態を小グループ化し、効率的・効果的に審議を行っている。
- ・スケジュールを準備に余裕が持てるように設定している。
- ・働き方改革について、学校便り等で保護者に啓蒙している。アンケートを採り、精選できることについての保護者の考えを聞いた。登下校の見守り等、保護者がしてくれるようになった。専門的な指導等、大学の専門家に任せられることを任せた。
- ・会議の精選 ペーパーレス化 勤務時間内に会議等が終了するようにした。
- ・校務支援システムの導入 一斉退勤日の設定。
- ・18時以降の電話には出ない（特に保護者からの電話）。
- ・変形労働制による学校閉庁、リフレッシュ年休取得運動、サポートスタッフ活用。
- ・職員会議の削減／・教育課程の見直し。／・H30年度に校務支援システムを導入に、事務の軽減を図っている。／・会議時間短縮のために事前ヒアリングを充実させている。
- ・会議時間の短縮。／会議方法の見直し等、業務の軽減のための方策を検討している。
- ・行事、宿題チェック等の担任業務、事務作業を見直し、少しでも業務量が少なくなるようにしている。
- ・校務分掌の見直し。外部教育団体との協力体制。／提案については、できるだけ1回で済むようにしている。
- ・上記にあるような業務の精選の継続的な取組。 行事の精選。超勤を少なくするための管理職からの声掛け。
- ・残業を極力減らす取組（声を掛け合う、仕事面での支援等）
- ・会議終了時刻厳守している。非常勤教諭を派遣してもらい、授業の持ち時数を21時間程度に減らしている。

- ・できるだけ、金曜日をノー残業デイ日として取り組んでいる。(月 1 回以上の実施を目指す)
- ・会議の精選、終了時刻の厳守。
- ・教諭には、授業準備、学級経営を中心に行えるように、その他の雑務を事務、管理職が受け持つようにした。職員会議の数を半分にした。
- ・各種会議の縮小及び時間管理の徹底。／・勤務時間の記録 電話対応時間の設定 留守番電話の導入。
- ・会議の資料事前配付。会議時開始時刻をできるだけはやめる。
- ・会議の精選。教員の意識改革、研究・行事の見直し。
- ・行事や会議の縮減、研究会を 2 回から 1 回、事務処理期間を設ける、校務支援ボランティアを入れる。
- ・業務の重点化・効率化の考え方の浸透、教育実習の終了を早める、指導要録の電子化。
- ・早期退庁日の設定と日曜日のロックアウト、及び計画年休の積極的取得。
- ・打合せでのペーパーレス化。
- ・教育サポーター（契約職員）を配置し、印刷・アンケート集計・教材準備などを依頼し、教諭の業務の軽減を図る。児童の下校時刻を繰り上げ、放課後の勤務時間の確保を図る。19 時頃を目安に電話をリモートフォンに切り替える。
- ・変形労働時間制により集中的に休みをとれるようにしている。／・会議の精選。
- ・行事に伴う振替日、代休日を効果的にとれるようにしている。／・変形労働制の導入。
- ・時間外の留守番電話対応（18:00 以降は、つながらないようにした）。
- ・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。
- ・会議の精選、職員研修の時間縮小等
- ・校務の精選、アンケート等の集計業務の削減、イントラネットの構築（データの共有化）等。
- ・職員会議の議案の精選や会議の削減、勤務時間外の会議等の禁止、留守番電話の設置（勤務時間外の電話は対応しない）、空き時間を調整した学年会等の確保、早出勤などの弾力的な勤務体制の運用、学生ボランティアの活用 等。
- ・会議の時短化、学級 PTA 回数の減、学級通信の発行回数の減及び学年通信への移行。
- ・学校運営組織の見直し・全校での文集の廃止・公開研究会から各教科別の研修会への移行。
- ・校務分掌の改革。 起案方法の改革。会議数の削減。ICT 化による業務効率化。
- ・ここ数年、校務分掌について削減・統合できるところはないか、年度当初に論議している。
- ・研究発表会の簡素・分散化。各種会議・打合せの簡素化及び廃止。
- ・週 1 回は、早く帰る日を設けるようにしているが、なかなか帰ることができていない現状である。
- ・表計算ソフトのマクロ機能を用いて各教員の出勤・退勤時刻を記録し、超過勤務の状況を実態把握するとともに、その状況をフィードバックすることによって超過勤務の抑制につなげる。(H30.2～)
- ・校務分掌の再編により、チーム分担等 1 人に役務が集中しないようにした。 ・ 19 時以降の電話は留守番電話に切り替えを行っている。また、児童の出欠連絡を電話受付から、メールでも受けられるようにした。(H29～)・入学選考準備日を休業とし、準備を行えるようにした。(H30～)
- ・指導案の見直し、研究体制の見直し、校務支援システムの導入等。
- ・業務改善プロジェクトを組織し、職員からアンケートを取りまとめ、改善策を検討した。
- ・声掛け、業務削減、担任外の学年部配置。保護者への協力。通知表等の電算化。
- ・組織の簡素化、会議の削減・会議時間の短縮、ICT や校務ソフトの活用拡大、日直等の業務の廃止、事

務補助の新規雇用。

"

【中学校】

- ・会議の効率化。組織改革と役割分担の平均化。部活動の見直し（部活数の削減による顧問負担を減らす）。
- ・会議時間短縮のために、審議のみの日と連絡のみの日を隔週交互に実施している。また、一方的な連絡で済むことは口頭ではなく、一斉メールシステムを活用している。
- ・会議の精選及び会議時間の短縮、部活動休止日及び簡単清掃（教室のごみ拾い）の日を週1日設定。
- ・アドバイザー（学部教員2名）による助言、メール配信による情報提供、新任者研修の見直し、複数顧問制の拡充（部活動）、部活動ボランティア（試行）、自己診断テスト（問題作成）を外部委託、働き方改革に必要な予算要求（大学・学部へ）。
- ・慣例的に行われている研修等については、その内容を見直し、時間と内容の削減に努めている。
- ・部活動の制限（週2日の休養日の設定）、大会・コンクール等の引率業務の平準化、会議開始時刻を以前より早い時間で設定し、会議中も効率化に努めた。
- ・変形労働時間制を導入する方向で準備をしている。
- ・会議の精選、部活動の活動日の削減。
- ・労働時間を、変形労働制をとっており、繁忙期と閑散期によって柔軟に設定している。
- ・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。
- ・部活動の休日指導を、複数教員で分担している。／・スクールボランティアの積極的活用。
- ・退勤時間の管理（副校長）、授業研究検討会の時間厳守、各部会を週時程に位置付ける。
- ・会議の時間厳守。部会等の参加人数を減らす。定時退勤日の設定。
- ・Excelファイルによる勤務時間の集約。部活動の週2.5日の休養日化。変形労働時間制の導入。
- ・受け入れる研修行事の集約。教育研究団体の行事の精選と事務の軽減。学級事務の軽減。
- ・業者代行や機器導入による業務軽減、在校時間記録や日々の時間外労働申請による教職員の意識向上。
- ・変形労働制を取り入れ、勤務にメリハリを付けている。・部活動は複数顧問制を取り入れている。
- ・ICTの活用、ペーパーレス化、採点システムの導入など
- ・出退勤の記録を改定し、指紋認証のシステムを導入して継続的に記録を付ける。
- ・研修と業務を分け、見通し恵思って取り組むようにする。
- ・部活動について保護者の理解と協力を得て推進する。／・行事の精選。
- ・勤務時間内に研究の論点整理ができる体制をつくる。
- ・業務内容を見直し、前例踏襲ではなくなくせるものはなくした（1年生の家庭訪問の内容、職員連絡会の削減等）
- ・会議の精選、部活動指導員の導入、主幹教諭の学校運営機動力を上げる、図書館司書の校務支援。
- ・公開研究会を辞め、各教科での授業研修会に変更した。
- ・職員会議は勤務時間内に行う。大学と連携して部活動指導員制度を活用している。
- ・校務支援システムの導入、通知表、要録などのデジタル入力化、会議時間の短縮、校舎使用時間の制限。
- ・11附属学校園で、年度ごとに取組を交流し、縮減に努めている。本年度は、主幹部局でチェックリス

トとしてまとめ、確認を行っている。

- ・校務部会の設定など、組織力向上と協働意識の重要性について共通理解を図る。
- ・行事の精選。超勤を少なくするための管理職からの声掛け。／・部活動の週休2日の完全履行。
- ・年間変形労働制の採用、PCでの勤怠管理、校内ネットワークの活用、部活動の休養日の設定や活動時間の制限、他。
- ・部活動を2ヶ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。
- ・校内業務改善推進委員会を組織し、業務の負担軽減に取り組んでいる。
- ・学外部活動コーチの積極的な導入。
- ・部活動について・・・朝練習廃止（H28より）、土日の内1日以上、水曜日（原則）の部活動一斉休養運営委員会を重視し、職員会議を簡略化。研究発表冊子をリーフレットのコンパクトなものに変更。
- ・出退勤調査の実施、部活動なしの日の設定。
- ・業務内容の見直しや、残業時間削減に向けてのタイムカードの利用、教育通信の所見廃止。
- ・会議日の整理、縮減、会議時間の短縮、部活動の制限等。
- ・部活動日の削減、会議時間の短縮、生徒会活動の縮小化、事務的仕事を事務員に委嘱。
- ・会議回数と時間の削減。
- ・部活動の週2日休養日の設定。変形勤務時間労働制の導入。地方新聞に掲載する問題作成の削減。職員会や研究集会の時間短縮、など。
- ・図書館の蔵書管理を電算化。企業からの原稿依頼を制限。年末年始（6日）とお盆の期間（3日）に学校閉庁。会議の持ち方を工夫して時間短縮。
- ・教員の事務仕事を減らすために業者の校務支援システムを導入し、ハイパー印刷機の導入を検討している。
- ・変形労働制の実施、教員室ネットワークの構築予定。
- ・一つ一つの業務について効率化と見直しを進めるとともに、職員への意識啓蒙を強化し、成果が上がっている。
- ・会議、研修の精選等。／会議時間の短縮、電話対応時間の制限。
- ・週当たりの部活動日を1時間削減し完全下校とした。部活動を2つ削減した。
- ・変形労働時間制の採用、定時退庁日の設定、部活動週休2日制の導入。
- ・適切な校務分掌、学校行事等の精選。／・超勤時間の短縮、会議の厳選、ペーパーレス化など。
- ・会議の回数を絞り、終了時間を設定して時間で終了する。
- ・部活動は年間を通じて、17時下校としている。教育事務補佐を付けて、教諭の事務の軽減を図っている。

【高等学校】

- ・業務削減・軽減の提案を募り、少しずつ減らしている。
- ・ICカードによる在校時間記録システムを導入することで、在校時間についての意識改革を目指している。／・部活動指導の均等化。
- ・職員会議の会議開始時間が遅く、会議自体が長いため、毎回退勤が遅くなっており、時間短縮と合理化

を検討中。

- ・業者代行や機器導入による業務軽減、在校時間記録や日々の時間外労働申請による教職員の意識向上
長期休暇など、校務が比較的少ない時期での勤務時間削減。
- ・ノー残業デイ、部活ノー居残りデイの設定。／・学外部活動コーチの積極的な導入。
- ・無用な管理強化を行わない。／・会議の精選、提出書類の簡素化、部活動等の休養日の徹底など。
- ・会議回数と時間の削減。／・以前と比べて変更したことはありません。

【中等教育学校】

- ・部活動指導員、事務職員等の採用。／・会議の効率化。
- ・平成 29 年 10 月より外線電話を 18 時以降 8 時まで留守番電話対応とした。教育相談窓口を設けて担任や学年への一極集中を減らす方向にした。

【特別支援学校】

- ・職朝の回数の削減、会議の時間設定。／行事の精選を中心に検討。
- ・管理職から教員への積極的なタイムマネジメントの意識付け。
- ・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。
- ・校内の会合の精選を行い、授業準備のための時間を確保できるようにしている。／・検討中。
- ・会議をなくしたり、効率的に行ったりしている。全体の業務を見直し、フラット化に努力している。
- ・可能な限り、振替を取れるようにしたり、時間外勤務を付けたりしている。
- ・勤務時間割振表は毎年改定して、3 6 協定のもと過半数代表者と協議をして、教員の負担軽減に努めている。
- ・校務分掌組織の見直し、会議の精選、勤務時間の記録、定時退勤日の設定、会議時間の短縮、長期休業中の勤務時間の軽減。
- ・変形労働制の実施、超過勤務の事前申請・承認制、業務改善案を職員がいつでも提案できるシステム。
- ・会議回数や時間の縮減 タイムカードの導入。／・職員会議の協議事項を精選している。
- ・休暇取得促進、校務分掌における適正配置、組織マネジメント。
- ・規則上の休憩時間は 1 2 時から 1 3 時であるが実質的でないため、内規として 1 5 時 1 5 分から 1 6 時 1 5 分までを休憩時間とし、この時間帯にはできるだけ会議等を入れないよう共通理解を図っている。その他、会議のペーパーレス化、メールでの校内周知による紙媒体文書の配付頻度の削減等も実施している。
- ・業務改善プロジェクトを立ち上げ、行事の精選や会議時間の短縮などに努めている。
- ・グループウェア等を活用し、全体で集まる時間を削減。・職員会議の原則廃止。
- ・行事削減、文書の簡略化、退庁時刻の制限
- ・タイムカードにより教諭の出退勤の時間管理を行っている。年末やお盆など計画年休を活用して閉庁日を設けている。／・月 1 回以上の会議なし日を設定する。
- ・会議の精選と、校内ネットワークを活用した情報共有の効率化と勤怠管理。
- ・学生ボランティアの活用、教育実習体制の見直し。
- ・会議時間を短くするために、議題を減らし、回覧による決裁で行うようにした。
- ・行事の精選 ・管理職からの仕事割振り（主幹・部主事との連携） ・業務終了時間の伝達
- ・作成書類等のスクラップ、指導案の簡略化、教育実習生の指導案を伴う授業の削減、金曜日ノー残業デ

イの実施、会議の精選や職員会議の廃止等。

- ・校務分掌業務、学校組織の見直しに向けた資料収集に取り組んだ。会議時間短縮。
- ・定例の校内安全衛生委員会で労働環境の現状把握と改善について毎回協議。
- ・行事の精選、文書様式の変更。
- ・業務の洗い出し（超過勤務に伴う具体的な業務内容の調査）。
- ・労働時間の割振りによる長期休業期間中の閉校日の設定。

【義務教育学校】

- ・校務分掌組織の見直しと割当人数の削減。ノー残業デーの拡大と、長期休業中の学校閉庁期間の大幅拡大。
- ・変形労働制の導入 ・職員会議の廃止 ・ノー残業デイの実施 ・教育実習の負担軽減。

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】

- ・幼稚園における保育の質向上と働き方改革の推進という、どちらも重要だが相反するような内容について、推進する上でのジレンマを感じ、どう両立していくかという難しさがある。
- ・新しい方法に対する抵抗感や効率化を図ることで保育の質が落ちるのではないかという不安を感じている教員もあり、教員自身の意識改革が必要であると思われる。
- ・働き方改革に伴う行事等の削減や保育内容変更には保護者理解を得ることが課題である。
- ・仕事内容は事実上増えている。働き方改革を進めることはとても大切なことではあるが、附属学校園の先生方にとっては、そのギャップに苦しむ人もいる。
- ・職員の意識自体が高まっていないと感じられる。
- ・保護者対応や支援を要する子ども対応等、時間がかかっている状況の中、働き方改革というのであれば、人を増やしてほしい。
- ・個々の能力差による勤務時間及び職務内容に差が出てしまう。
- ・教職員数が増えないのに働き方改革と言われても、現場は困る。
- ・特定の教員に仕事が集中しないように、園務分掌をバランス良く配置し、園行事は全員で取り組むようにしている。
- ・職員の「働き方」に対する意識を改革するために、業務改善についてのミニ研修を行っている。
- ・早く帰ることを強要はしていないが、早く帰ることにより、持ち帰りの仕事が増えたように感じる。
- ・常勤職員が少ないため、附属学校園全体で行わなければならない研究等の取組に関して職員一人当たりの負担が増えている。
- ・多くが教育公務員として仕事をしてきている職員なので、法人職員の労働者としての立場がなかなかなじまず、意識改革が必要。
- ・働き方改革そのものが目的化してしまい、かえって負担になっている面がある。関連のアンケート調査が多く対応が大変である。
- ・スクラップアンドビルドが進まない。教員自身が効率的な働き方を実践しようとしにくい。
- ・退勤時刻を意識しながら計画的に業務を進めるようにはしているが、行事等がある時はなかなか難し

い。

- ・任期付教員が増えたため、校務分掌を残りの教員でカバーしなければならなくなり、かなりの負担となっている。また、仕事量としては変わっていないので、働き方改革を言われても小さな所帯では物理的にできない。
- ・日頃の保育の充実のための計画・教材準備、保育記録の作成、園児の教材費や牛乳代等の会計処理や、行事に係る事務処理、研究の会議・文書作成など業務が多岐にわたるため、効率化を図るも勤務時間内に終わらない。
- ・各クラスには担任・副担任がいるが、園全体を把握する級外（教頭 や教務等の役割）がいらないため、急な園児・保護者への対応や園行事の準備等に人手が足りない。また、担任一人当たりの業務分担の量が多い。
- ・副園長以外、フリー教員がいらないため、全教職員に負担がかかっている。
- ・休憩時間を、学期ごと、曜日ごと、学年ごとに設定しているが、実際にはほとんど取れない。残業をしないためには休憩時間返上で無ければ難しい中、「絵に描いた餅」である休憩時間をどのように確保するか。

法人化以降、事業場となった。働き方改革と学校として教育の質を低下させないことのギャップがある。教員の意識改革、行事の見直し等努力はしているが、難しい現状である。これまで以上に附属の存在意義、特色を打ち出すそうとすれば、教員の負担増につながる。

- ・保育時間の延長や子育て支援の業務が増え、教員は休憩の時間をとることも難しい状況である。勤務時間内に仕事を終えて帰宅するように促すが、研究の仕事や教育実習関係の仕事などは、結局持ち帰ることになり、仕事軽減にはつながりません。
- ・退勤時刻は概ね守られているが、持ち帰り仕事は依然として減っていない。時間を減らすことで仕事の質も低下する場合がある。

【小学校】

- ・行事等を削減し業務の負担軽減を図っているが、保護者の理解を得るまでに時間がかかり、実施までに時間がかかる。業務は軽減されているが、教員の意識が変わるまでには時間がかかる。
- ・人員不足。
- ・教員個々が、36協定の内容を十分理解せず、学校現場の実情に追われて勤務していることが課題である。教員の勤務について、保護者に理解を求めていくことが必要である。
- ・給与面での待遇が、勤務内容や勤務状況に即していない。
- ・業務量に対して、教員数が少ない。文科省が言う「チーム学校」の専門性を導入すべく、専門家の配置や加配が不可欠である。
- ・附属学校園がもつ使命を果たすには、時間が必要であるが、一方では働き方改革の波が押し寄せている。
- ・自己研鑽に当たる部分の業務（教材研究、授業準備、教材作成）などが多く、時間を要している。
- ・県小学校教育研究会や県教育会等、自主団体の事務局等の仕事が多い。やる気に満ちた教員が多く、自主的にいろんな仕事をやろうとする。
- ・大学の財政難による附属学校へのしわよせ。
- ・県費負担教職員と比較して給与が少ない。また、休暇についても種類が少なく、年次休暇で対応せざる

を得ない。

- ・負担感の軽減・勤務時間に見合った業務内容の見直し。
- ・変形労働制の採用や時間外勤務への手当給付などはある程度進んでいるが、まだその実態や必要に対応しきれていない。
- ・附属として求められる姿に近づけるように、努力をすることと、業務削減を行っていくことのベクトルがやはり逆の方向に思われてしまいなかなか難しいと考える。
- ・教員数が少ないので、1人当たりの負担が大きくなっている。大学教員と共同研究を行っているので、大学の講義の関係などでどうしても遅くなることが多い。
- ・集団宿泊的行事の際、夜間に具合が悪くなった児童に対する対応等が必要になった場合の勤務時間について考える必要がある。
- ・教員の労働意欲と業務精選のバランスの難しさ。
- ・ビルドだけでスクラップ&スリムがなかなかできない。人員増員もできない。そのため抜本的な勤務時間短縮につながらない。
- ・大学が行うフォーラム・講演会等、行事等に土日に参加しても代休がとれない。自由参加とあるが、実際は参加名簿記入等があり行かないといけない雰囲気がある。
- ・仕事量は減らないので、教員数の確保。
- ・待遇面において県教育委員会との統一を図っているができていない（給与面、福利厚生面）。
- ・労基法のもと、勤務時間の管理は不可能。附属学校としての使命を果たすための教育実習、教育研究については、大学側のサポートを必要としている。
- ・特別に支援が必要な児童に対する指導に時間がかかる。
- ・待遇面で、公立学校教員との格差がある。働き方等に関しては、教員一人一人の力量の差があり、その差が現れているとも考えられる。
- ・人を増やすことが1番の有効策であるが、逆の流れである。
- ・若い職員が多く、教職経験の不足が原因で業務に影響している面も見られる。ミドルリーダー層が少なく、十分に若手教員をリードできていない。
- ・働き方改革を前向きに捉えて工夫を行う職員がいるが、まだ意識を持てていない者もいる。
- ・人的、物的な環境が公立と乖離している。大学の予算的な問題が大きい。
- ・県と大学との、管理規則・労働条件などの違いがある。
- ・業務は削減されているのにもかかわらず、退勤時間は早くならない。
- ・大学との連携を強くすることは良いが、その分負担が増えている。
- ・人事交流が活発になったために、業務の引継がうまくいかず、見通しをもって業務にあたっている教員が少なくなってきた。そのため、来年度以降は主たる校務や主任の仕事について、明文化していくことを検討中。
- ・「428」に記述しているように、業務量の削減に取り組んでいるが、抜本的な改善までには至っていない。さらに、徹底した改革が必要であると痛感している。
- ・①附属学校として、拠点校役割や先導的研究の取組が求められる一方で、特段の支援・補助がないまま、働き方改革をすることが求められる状況が問題である。改革は必要だが、限界がある。働き方改革は度が過ぎると、附属学校の特色を失い公立学校化してしまうことを危惧する。②附属学校での勤務にイン

センティブが十分でないところが課題である。キャリアアップにつながっていない。(これは地域によって違いがあると思いますが…)例えば、主任教諭になってから附属にきた時、附属にいる間はカウントされないなど、地域の教育委員会が、附属での勤務を認めてくださらないような扱いになっているところもあり、この待遇についても大きな課題である。

- ・課題を持つ子どもやその保護者への指導、新カリキュラムへの対応、各種委員会など過労死ラインを超える労働時間が目立つ。
- ・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。
- ・業務量が減らない現状では、勤務時間の短縮に限界がある。
- ・基本的な仕事量は減らない中、来年度から学級数の減少により、今後、6人程度教諭が減ることから、校務分掌の負担が増える。
- ・働き方改革を行っても、児童の多さ、研究の負担、実習生の受入等変えられないものも多い。
- ・学校内だけで改善策を打ち出しても、仕事の絶対量は変わらない。外部の理解と協力がなくてはならないと感じている。
- ・教育実習や大学との連携（放課後、休日）があり、公立校に比べ、勤務時間の短縮は厳しいところがある。ただし、国の示す働き方改革のモデルとしての役割を果たすことが期待されているのであれば、一気に業務改善、勤務時間の短縮に繋がる可能性がある。
- ・本務である教育活動だけでも勤務時間に収まらない実態があり、周辺業務を削減しても、じつくりと子どもと向き合える環境にすることが難しい。マンパワー不足は否めない。

【中学校】

- ・会計処理等、本来の教員の業務以外業務も多く効率化を図りたいが、事務職員の人手不足もあり改善が進まない。
- ・働き方改革という言葉だけが一人歩きしていて、本質的な捉え方が人それぞれ違うところが根本的な課題である。／・公立学校に比べ、取組のスピードが遅い。
- ・時間の有効活用等、個々人の働き方の改善が十分でないことが課題である。
- ・教員の増員を以前から要望してきたが、真剣に検討してくれたことがない。入試にかかる事務や問題作成が本校教員にとって大きな負担になっているにもかかわらず、手当が支給されていない。
- ・どのように対応しても、退勤時刻に退勤できる内容ではない。
- ・附属学校の存在意義を示せ！働き方改革を進めろ！無理な要求をする側の責任は？
- ・附属学校の使命である教育研究の質を、「時間外勤務時間の縮減」により落としてはいけないという重圧を感じている。また、勤務・待遇・働き方の改善は教員定数の見直しである程度解消できると思われるが、附属学校では、そこには全くといっていいほど予算措置されないこと。
- ・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。
- ・業務の総量が変わらないのに、時間外を含め勤務時間の縮減が求められていること。
- ・仕事が多く、附属学校ならではの研究に十分な時間を振り分けることができていない。
- ・過剰負担となっている部分をいかにして解消していくか。学校内外の出来事に対して、生徒指導に費やす時間が多く本来業務に支障が出ている状況の改善。
- ・時間外労働削減への意識向上が進んでいるが、絶対的な業務量がそれほど削減されていないので、無理

が生じている面もある。

- ・業務を削減するためには人的配置が必要であるが、国立附属のためそれができない。例えば、部活動指導員や学校業務アシスタントなど。／・超過勤務の縮小。
- ・休日部活動に対応するために生じる超過勤務時間と、労働基準法や大学の財政との調整の難しさ。
- ・附属学校園の3つの使命を果たすことが、県内から附属学校園に期待されていることである。そのための時間をいかに生み出すのか、職員の資質向上をいかに図るのか、制限された勤務時間の中でのバランスが難しい。
- ・教育の質を落とさずに働き方を改革することは難しく、保護者を含めた社会の認知をさらにひろげなければならない。部活動は社会体育に移行しなければ、現在のニーズを満たすことは不可能である。
- ・時間外手当が支給されていない。
- ・職務内容が変わらないのに、勤務時間を減らせというのはかなり問題。職務内容をどうやって軽減できるか、いらない仕事があるのかどうか精選することが難しい。
- ・部活動の担当教員について、適材適所の決定が難しい。
- ・附属学校の在り方が問われ様々な取組を実施、求められる一方での働き方改革促進の矛盾
- ・中学校における部活動の扱い。「泊を伴う行事」実施時の22時～翌朝勤務時間までの態様について。
※時間外だから「夜間、具合の悪くなった生徒に対応しなくて良い」とはならないですね。
- ・教員以外のスタッフ（常駐スクールカウンセラー・相談支援員・図書館司書 等）が配置されないため、業務の多様化・多忙化が改善されていない。
- ・本来の業務自体、すぐに目に見える成果や時間、効率だけで測ることのできないものであり、掛け替えのない命や未来を預かるものでもあり、どうしても勤務時間はフレキシブルになりがちである。また、職場にいる時だけが業務ではない。教員の業務をもっと限定することや人員の確保、柔軟な勤務制度、教員の働きに対する適切な評価や待遇が必要だと思います。
- ・入学選抜の業務や、研究発表、教育実習指導の業務がある以上、附属学校の教員が正常な労働を行うには、人的配慮が不可欠。魅力ある成果物の作成を、日々の業務遂行と並行して行うことを一つとっても大きな労力を要する。
- ・若い教員も多く、学校でスキルアップを図りたい一方で、勤務時間の制限もあり、そのバランスが取れていない。
- ・在校時間の削減に向けて。
- ・地域貢献の一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。
- ・部活動指導の特別勤務手当について公立学校との差が大きい。
- ・部活動における練習の指導や大会への引率。
- ・大学との連携を強化し職務全般の見直しを図ることが急務である。
- ・業務全般を見直さないと負担軽減にならないが、見直しに苦労している。
- ・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う。
- ・附属学校の使命や役割を踏まえると、質の高さや広範囲の宣伝がまさに今求められている中で、時間を減らすという方向性に無理を感じる。

- ・事務職員も含め、限られた人数で、軽減することのできない業務をこなすなか、教員の負担を軽くすることは容易ではありません。負担軽減のためには専任や非常勤の増員が必要ですが、交付金の削減が続くなか、大学からは逆の要請が来ています。人も金も増えない中、教員の負担を軽減するには、学校の柱にもしてきた行事を取りやめたり、丁寧な準備を割愛したりしなければならず、結果、教育の質を下げることになりかねないと思います。また、変形労働時間制では長期休暇中のまとめ取りができるようになっていますが、夏休みなどは部活動の指導や試合の引率などがあり、実際には休みが休みにならないのが実情です。
- ・勤務時間短縮が、かえって逆効果となることもある。行事のスリム化と、人員の増加が最大の解決策であるが・・・。
- ・生徒の日常の教育活動への指導、保護者への対応、年間5週間にわたる教育実習生の指導、地域との関係性の構築、そして先行的な研究活動と仕事内容が多岐にわたっている。スタッフが休職等でそろわない中で慢性的なオーバーワークの状況に加えて働き方改革で持ち帰れない仕事も残業で解消できなくなるとしたら、ますます厳しい状況になることは容易に予想される。まずは人材を増やす等待遇を改善していくことが肝要かと思われる。
- ・現在の日本の教員の負担部分が多い。例えば掃除、部活動。いじめ等の結果責任、ドイツ等はいじめの加害者の親は罰せられる。日本は被害者、加害者とも必死で対応している。法令的に見ても教員への責任が多く、採用の倍率がどんどん減って来ている。教員を守る法律や給与体系を整備しないと、教員の質は、どんどん落ち、結果的に生徒や保護者、国民全体が不利益を被るという悪いローテーションに入っている。報道等も学校に責任を押し付けすぎる。

【高等学校】

- ・業務の削減・軽減に取り組み在校時間の短縮を目指しているが、現在のところは小手先の改革という感じで、抜本的なスクラップが行えていないので、勤務時間の削減の効果は大きくない。しかし、長時間の在校者は以前より減少している。
- ・国から予算がこない中、新たな取組をすると負担が増える。
- ・従来は、働き方改革における問題点は少なかったが、SGHでの対応や演奏会対応などにより、教員の残業時間が増加しつつある。
- ・一部の教員に業務が偏っている部分があり、同じ分掌や学年で業務の平準化を呼びかけている。平準化できている部分もあるが、他の教員に頼むと返って負担が増えると感じ、分担できていない教員もいる。
- ・時間外労働削減への意識向上が進んでいるが、絶対的な業務量がそれほど削減されていないので、無理が生じている面もある。
- ・部活動の公式戦などの引率や、学校説明会などの広報活動が、土日の設定になる。
- ・働き方改革の名の下に、本来学校として果たすべき役割までもを放棄してしまつては、本末転倒である。昨今増加傾向にある様々な業務の精査に苦慮している。
- ・在校時間の削減に向けて。
- ・特定の教員の帰宅時刻が遅く、勤務の在り方について見直す意欲がないことが問題である。
- ・教員自らによる仕事量を減らす努力があまり見られず、管理職任せにしている。

【中等教育学校】

- ・勤務時間外での仕事が多い。体調を崩す教員もいる。
- ・個々の教員の働き方に差があり、意識のずれも多い。一部に偏っていることも問題である。
- ・特定の教員への過重負担が発生している。産休・育休による時短により、女性教員が担任を持てない状況があり、男女バランスを欠く担配置になりがちである。

【特別支援学校】

- ・仕事熱心で真面目に取り組む教員が多く仕事内容也多岐にわたる。教職員数が増えない中、どうやって労働時間を削減し、負担を軽減するかは大きな課題である。
- ・勤務時間の縮減は、喫緊の課題であるが、教育公務員は丁寧な対応が求められ、それに応えるために努める姿がある。
- ・教員の意識改革。
- ・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。
- ・特別支援学校においては、チームティーチングで日常生活の指導や授業を行うため、教員間のミーティング時間の確保が重要だが、その時間が十分に取りにくい。特別支援学校においては、教材準備が学校でしかできないことが非常に多いため、その時間が十分に取りにくい。
- ・学校研究（教育課程研究）の他、複数テーマによるプロジェクト研究に取り組んでいるため、教員の負担が大きい。
- ・19時退勤に努めているが、分掌主任や管理職の帰宅が遅くなる。
- ・公立学校教員の変形労働制について文部科学省が検討しているが、本校はいち早く変形労働制を実施していて、メリハリのある勤務時間となっている。ただし、学校全体の業務量を削減していくことが喫緊の課題である。
- ・県立や市町立の学校のような職員の加配措置がないので、職員数が少ない。常勤講師ではなく非常勤教諭の配置にとどまっている。
- ・業務が多い。
- ・人事交流先の県よりも、賞与、休暇等の待遇が悪い。
- ・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。少ない予算の中で工夫をしながら業務を行うため、必然的に仕事量が増えてしまうこと。
- ・教育実習期間中など過度に多忙となる時期に変形労働制の導入を取り入れていただきたい
- ・休憩時間の確保が難しい。
- ・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多い。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）がほとんどない。
- ・教員数が県立よりも少ないのに、業務量が多い。また、教材準備に時間をかける傾向にあり、遅くまで残ることが多い。
- ・長時間勤務をする教員とほぼ定時退勤する教員の差が激しい。経験年数などの違いから、抱えている校務分掌の量・質に差が大きい。
- ・1日の終了時刻を決めずに、自分自身の思いで切りの良いところまで仕事をする事。
- ・早めの退勤を呼びかけるものの、仕事量は減らないため困難な状況。
- ・教育の質を落とさず、いかに仕事内容を削減し勤務超過をなくしていけるかが課題である。

- ・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。
- ・文書作成業務の増加や対外行事・地域行事への参加による休日出勤の増加。
- ・教員の数に比して仕事量が多いので、どうしても退勤時刻が遅くなってしまう。
- ・給与、福利厚生面での格差、教員の時間管理意識と技術の習得。
- ・日々の授業準備、授業研究会に関わる業務と、職員数から担当する校務分掌が複数あることから、勤務時間を短くすることが、難しい。
- ・一部限られた教員が遅くなる傾向がある。
- ・働き方改革（特に勤務時間の適正化）が求められているが、並行してこれまで以上の地域貢献や教育委員会、大学等との連携・協力が求められているため、業務のスリム化が追いついていない。また、大学から求められる、改革に向けた提案をするため一部教員がかなりの負担を負う状況になっている。
- ・勤務時間管理により、持ち帰り仕事をするのが多くなっており、教職員のモチベーションの維持や情報管理が懸念される。
- ・「附属学校で学びたい」、「自分の実践力を高めたい」という志の高い教員がほとんどであり、教材研究や実践研究の時間は確保してあげたいという気持ちがある一方で、限られた時間内で計画的に仕事をしていく力の向上や意識改革も当然必要であると思う。
- ・個々の教員が自分の働き方を改善しようとする意識の向上。
- ・教員が附属だからこそやりたいことをどのように補償していくか。
- ・自主的に、早朝や休日に出勤して校務を処理する教員がいる。
- ・業務のスリム化を図ろうとするが難しい。特段の成果が見られていない。
- ・研究校としての使命感からの長時間にわたる教材研究や授業準備。

【義務教育学校】

- ・教員業務量の総体がそれほど軽減できない中、働き方の体制や意識改革のみで、教員数の増員がなければ限界がある。
- ・人的加配がなければ根本的な解決にはならない。
- ・教員の意識改革。

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①あった	27	59	47	10	2	32	2	179
②なかった	15	3	10	6	2	7	0	43
回答なし	2	2	2	0	0	1	0	7
計	44	64	59	16	4	40	2	229

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。
-------	--

《取組内容》

【幼稚園】

- ・ 出退勤記録。／・主任教諭配置による担任教諭の負担軽減（暫定措置）。
- ・ 会議時間の短縮化・最長 90 分に設定し、延長する場合は 15 分ずつとする。
- ・ 市の働き方改革の方針を提示し、業務終了の目安時刻を示した。
- ・ 会議の時間設定や議題精選を行った。
- ・ 上述の通り：研究会の 1 日開催、研究紀要の一時中止、行事の改廃、契約職員の配置。
- ・ 労働時間の把握(在園時間の集計表を毎月提出)。／・定時退勤日の徹底。
- ・ 行事の見直し。／・土曜出勤の日に交替で休みをとった。
- ・ 働き方改革への意識化・風土作り（振替・年休取得の推進）、行事・公開研究会等の企画・運営の工夫（早期提案・計画的推進）。
- ・ 業務改善についてのミニ研修の実施。／・業務改善についての意識調査の実施。今後、業務改善委員会（仮称）を開催し、職員全員の意識改革を図る予定。
- ・ 夏季休業、冬季休業時にまとめて年休等を取得する、カードによる出退勤時刻の管理。
- ・ 業務の精選、会議の精選、行事の精選、教育研究の改善、規定の見直し。
- ・ 変形労働制について一層の導入。
- ・ 各教員の退勤予定時刻を記入させ、勤務時間内で帰宅できるよう、意識させた。
- ・ 18 時以降の保護者の電話の取り次ぎをやめた（留守電）。出退勤時間の管理・記入。園務分掌項目の見直し（統廃合）。／・出退勤時刻の記録を徹底した。
- ・ 毎週水曜日は、原則として定時退勤日とする。退勤時刻は遅くとも 19 時半程度と呼びかけている。
- ・ 会議時間の短縮。／・時間外の電話はつながらないように切り替えている。
- ・ 朝 5 分の職朝を新設した。1 日の流れやポイントが共通理解でき、会議の集合や終了時刻がインプットされ、会議の時間を守れるようになった。1 日のスタートが引き締まり、全員が職員配置を把握して保育に入れるようになった。
- ・ 勤務時間を把握することで、個々の勤務状態に応じた対応ができるようになった。
- ・ H P を活用して家庭への配付物（おたより）発行の量及び頻度を減らした。園内研修の実施方法を工夫した。（共有フォルダの活用）
- ・ 研究発表会の自園開催を 2 年に 1 回として、今年は夏休みに大学にて開催した。
- ・ 全職員での意識改革。
- ・ 保護者の力を借りて日常的に環境整備を行うことで、保護者と向き合う時間等の確保を行なっている。

【小学校】

- ・ 行事の削減（集団・宿泊的行事）／・労使協定書に基づく、時間外勤務の管理。
- ・ 校務文章のスリム化。／・教員の勤務時間に関する意識が変わり、授業や行事の準備時間を減らそうと努力している。／・一部行事の精選。／・次年度修学旅行の日数の削減。
- ・ 実力テストや早朝学習会の見直し。／・非常勤教諭の増員（後援会の委任経理金による）。
- ・ 会議時間は 1 時間以内、勤務時間の記録。
- ・ 労働協定に基づく個々の労働時間の確認、把握により、超過勤務が極力発生しない環境をつくることのできた。
- ・ 朝の欠席連絡をファックスによるものに変更したこと。18 時 30 分以降の留守電設定。

- ・研修行事の削減。公開研究会と県教育委員会の研修を重ねて開催する。出退勤表を記載し管理職が管理する。
- ・研究発表会や研究紀要の簡略化。バスケット部のクラブチーム化による学校からの切り離し。
- ・会議の精選 ペーパーレス化 勤務時間内に会議等が終了するようにした 研究体制の見直し 公務支援システムの導入 一斉退勤日の設定 家庭訪問の隔年実施。
- ・教育実習生の退勤時刻を1時間早めた。
- ・リフレッシュ年休取得運動，サポートスタッフ，英語支援ボランティア。
- ・これまで慣例で行われてきた勤務時間外の職務を削減した。
- ・管理職の承認が必要であった手続き等について、各担当の裁量で手続きを進めてよいこととした。
- ・校務支援システムの一部導入。
- ・会議の回数を減らした。出退勤をデータ化。行事等検討委員会の設立。
- ・させられている業務の見直し。したいことが実現できる条件整備。
- ・事務作業を簡略化したり，行事を見直したりした。
- ・出退勤記録をIDカードで行い、副校長が常時確認している。勤務時間が長い場合等声掛けをして、改善方法を一緒に考え、企画し実施している。
- ・朝・帰りの打合せ，職員会議を見直したことにより教職員全体打合せの時間短縮を図ることができた。
- ・諸業務の精選、実習生の人数削減。／・変形労働制の取り入れについての検討。
- ・消灯時間を設けた。タイムカードのようなものを導入する予定である。
- ・教育実習指導時間を減らした。(19時半修了とした。)／・会議の削減。
- ・研究会を2日開催から1日開催にした。／・退庁時間の統一。
- ・職員室環境改善，校務分掌変更。
- ・PTA活動の一環として実施している「美化作業」を土曜日から平日に移動した。
- ・退庁目標時刻の設定及びタイムカードによる勤怠管理。／・会議数 内容の精選。
- ・数回、会議時開始時刻をできるだけ早めることができた。
- ・退勤時刻の厳守、研究大会等開催案内発送の業者委託、会議時間の上限設定、各種会議・回数の削減。校内授業研の事前検討の廃止 配付資料のペーパーレス化 等。
- ・会議回数の削減と、時間の短縮。
- ・研究の進め方や研究発表会の在り方を見直し。行事の精選。／・428と同じ。
- ・教育実習の終了を早める、指導要録の電子化。
- ・文科省より「業務改善アドバイザー」が4校園に派遣され、業務の見直しを行っている。
- ・負担軽減の目的で校務支援ソフトが導入された。
- ・児童の下校時刻を繰り上げ，放課後の勤務時間を確保した。朝の電話対応開始時刻の保護者への周知を行う。
- ・学校園全体での早期退校日（週に1回）を設定し，取組を継続した。
- ・会議の精選。懇談会、家庭訪問、授業参観等の縮小。研究紀要の削減。校内掲示の精選。宿泊行事への人的補助。／・会議の精選。行事の内容等を見直し。
- ・定時退勤日の設定、「働き方改革」ワーキンググループの設置、管理職による退勤の声掛け。
- ・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。

- ・働き方改革について、教育研究発表会で、自校園の取組について発表した。
- ・退勤時刻の徹底、教育活動（主に行事等）の精選、電話対応の制限、研究業務の精選。
- ・プール清掃の業者委託。・教職員の在校時間を短縮することができた。
- ・職員朝礼の廃止・20時退勤（目標設定）。
- ・校務分掌の改革。起案方法の改革。会議数の削減。ICT化による業務効率化。生活時程の工夫。
- ・タブレット端末による出退勤時刻の管理。／・休日（日曜日）の完全閉庁
- ・グループウェアによる出退勤時間の管理。
- ・入学選考準備日を休業とし、準備を行えるようにした。（H30～）／・指導案等の書き物の量の削減。
- ・学校内で業務の改善、退校時刻の厳守を行い実質的な業務改善を行いつつ、リフレッシュ退校日などを設けることにより職員の意識も変わりつつある。／・グループウェアの導入、業務量の数値化。
- ・業務改善、運動部活動の社会体育化、行事の精選、目的の明確化、外部からの依頼の制限（何でも引き受けない）。
- ・PTA 活動参加の当番制。校内環境整備の外注。教科担任制の充実。同学年継続担任による引継の徹底。

【中学校】

- ・会議時間短縮のために、審議のみの日と連絡のみの日を隔週交互に実施している。また、一方的な連絡で済むことは口頭ではなく、一斉メールシステムを活用している。
- ・全職員での意識改革、月1回の18：30退勤。
- ・アドバイザー（学部教員2名）による助言、新任者研修の見直し、複数顧問制の拡充（部活動）、部活動ボランティア（試行）、自己診断テスト（問題作成）を外部委託、働き方改革に必要な予算要求（大学・学部へ）。
- ・退校時間を設定し、その時間から逆算して1日の業務内容を算段することの習慣化。
- ・部活動の制限（週2日の休養日の設定）、大会・コンクール等の引率業務の平準化、会議開始時刻を以前より早い時間で設定し、会議中も効率化に努めた。
- ・採点システムを導入し、採点時間を半分にすることができた。英検など各種検定の校内実施を取り止めた。
- ・タイムカードの導入、施設使用時間の短縮、年休等の積極的な利用働き掛け、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、事務仕事の軽減。
- ・月1回の定時退勤日と週2回の部活動休養日が設置されたことで、退勤後の過ごし方が変わり、教員の意識改革が進んだ。それによって、普通日の退勤時刻も早くなってきた。
- ・退勤時刻の目標設定及び実践努力。部活動の活動減。朝礼・終礼の削減。午後出張時の原則直帰。
- ・部活動を週2日休みに。定時退勤日の設定。始業式終業式の日を半日に。部会等の参加人数を減らす。
- ・勤務時間の集約と指導。夜や休日の電話対応時間の設定。部活動指導方針による部活動休養日の設定と朝練習の廃止。研究団体の行事の精選と事務の軽減。
- ・時間外電話取り次ぎの廃止、口座振替による集金システム、メール利用による緊急連絡網システムの導入。
- ・部活動の休養日設定（平日1日、土日のどちらかを休みにする）、休日の練習時間上限の設定（3時間程度）。／・勤務時間内に（空き時間等）に分掌会議を組み込む。

- ・ICTの活用、ペーパーレス化、採点システムの導入など。
- ・出退勤の記録を改定し、指紋認証のシステムを導入して継続的に記録を付ける。
- ・研修と業務を分け、見通し恵思って取り組むようにする。
- ・部活動について保護者の理解と協力を得て推進する。／・行事の精選を行う。
- ・勤務時間内に研究の論点整理ができる体制をつくる。
- ・日課を変更し、朝の勤務開始時間を8：40とした。職員が朝ゆとりをもって勤務に臨める。退勤時間の厳守と時間外勤務の承認の徹底。
- ・朝の教員による立ち当番を縮小した。部活動の在り方については検討中である。
- ・会議の精選、部活動指導員の導入、主幹教諭の学校運営機動力を上げる、図書館司書の校務支援
- ・実質的な勤務時間について、把握したこと。(個人的にも、学校としても)
- ・以前2回に分けて行っていた行事を一つに抱き合わせて実施したこと。
- ・大学と連携して「部活動指導員制度」の活用を始めた。
- ・これまでも、できることには取り組んできましたが、本年度は、部活動において、地区大会を勝ち抜き、全道大会に出場したケース(泊を伴う引率)で、保護者に帯同してもらい夜間対応をお願いしたこと。／・校務処理システムの導入。
- ・月ごとの労働時間の統計を基に、働き方の改善や健康管理を呼びかけた。部活動の休養日を設定し活動時間に制限を設けた。／・夜間の留守番電話対応。
- ・特別な場合は除き、会議の時間は1時間以内を共通実践として取り組んだ。また、来月1月からの働き方改革の試行期間として位置付け、全職員で様々な案を出し合い検討を行うことができた。
- ・変形労働時間の導入。／・校務支援ソフトの導入。／・校内業務改善推進委員会を組織し、業務の負担軽減に取り組んでいる。
- ・週末の部活動担当教員の輪番制を導入。
- ・出退勤の時刻を専用パソコンで記録し、勤務時間実態を把握することによって、超過勤務増加を抑制している。
- ・これまでの研究体制を校内研修体制に改めることにより、研究発表会を行わず、午後日程の「公開研修」を4回実施した。／・会議の精選、対校時間の徹底。／・校務分掌の削減。
- ・タイムカードを取り入れ、月終わりや月半ばに一人一人に残業時間数を通知した結果、残業時間の減少が見られた。
- ・ガイドラインをふまえた休日の部活動の制限、学校行事の見直しと宿泊行事の検討(2020年度よりスキー教室廃止の決定)／・428の回答と同じ。
- ・学校行事の見直し及び勤務内容に合わせた勤務シフトの調整。
- ・部活動の週2日休養日の設定。変形勤務時間労働制の導入。地方新聞に掲載する問題作成の削減。職員会や研究集会の時間短縮。など／・412, 425-2, 428の回答に同じ。・残業時間の目標値設定／
- ・パソコン入力による超勤時間の管理
- ・入試業務の見直し、勤務時間管理のデータ化、学校行事の削減と見直し、会議運営の効率化。
- ・働き方改革の取組について研究会で発表を行った。教職員の出退勤時刻の把握。
- ・会議時間の短縮、電話対応時間の制限。／・平日19時半以降と休日は、留守番電話による対応とした。
- ・定時退庁日の設定。／・出勤・退勤表の導入、「部活動に係る活動方針」の策定。

- ・勤務時間のセルフマネジメント／・検討課題の洗い出しを行っている。
- ・全職員での意識改革、行事の改廃等。

【高等学校】

- ・在校時間記録システムの試験的導入と教員・生徒の負担軽減についての意識の向上。
- ・職員会議の時間短縮、従来から、働き方改革の問題点は比較的少なかったため、十分に取り組んでいなかったが、本年度は少しずつ残業時間が増えているように感じられる。今後、具体的な対策を詰めていく予定。
- ・職員会議をタブレットで行い、ペーパーレス化を行うことで印刷や配付の手間を省いた。
- ・時間外電話取り次ぎの廃止、口座振替による集金システム、メール利用による緊急連絡網システムの導入。
- ・職員会議の回数を半減（月２回から１回に）した。
- ・電話対応時間の設定、ノー残業デーの増加、部活ノー居残りデーの設定。
- ・週末の部活動担当教員の輪番制を導入。
- ・１年生全員を対象に実施していた家庭訪問を廃止し、必要に応じて実施することとした。
- ・定期考査回数の削減。
- ・出欠の連絡、配付物の連絡等で「WEBでお知らせ」というシステムを導入した。

【中等教育学校】

- ・勤務実態に合わせた変形労働制の見直し。
- ・部活動指導委員の内規を定め、費用を大学にお願いできるようになった。
- ・部活動の実態調査を実施した。

【特別支援学校】

- ・出退勤時間と時間外労働内容の明確化。／・伝統的に続けて来た学校行事を一つ削減した。
- ・宿泊学習の回数制限。夏季プール開催回数減。別々に実施していた年度始めの保護者懇談会と家庭訪問を年度始めに家庭訪問を実施しその中で保護者懇談も実施。年次有給休暇の取得促進。定時退勤日の設定と完全実施。／・勤務時間の削減とそれに伴う業務の精選（上記参照）。
- ・学部単位による計画的な年次休暇及び超過勤務時間の振替実施。
- ・退勤時刻の 30 分前に案内し、退勤希望時刻の状況を把握する。更なる業務の見直しを行った。
- ・学校閉庁日を設けた。／・定時退勤日をも受けた。
- ・校務支援システム「ミライム」による出勤時刻・勤務の自己管理（申告制）。職員室に設置した「出退勤情報一覧表」による、職員の出退勤状況の可視化。変形労働時間制勤務時間割振表」の改定。
- ・校務分掌組織の見直し。／・勤務時間を意識した働き方。会議の精選、等。
- ・校務分掌組織の見直しと業務の精選。
- ・会議等の時間設定を工夫し、年休を取得したり、他の業務に取り組んだりしやすいようにした。
- ・会議の回数や会議資料の縮減。／・副校長、部主事、教務の連携強化。
- ・タイムカードによる勤務時間の記録、見直し。キーボックスの活用による出勤時刻の変更・大学院生による授業実践。
- ・出退勤時間の記録を開始した。教員が自己の勤務時間を把握し、勤務の仕方の振り返りや健康の維持管理など自己啓発に役立てるとともに、管理職は学校の業務改善ための資料として活用していく見込み

である。

- ・退勤時間を意識するための「カエルコール」、行事の見直し、お便りの内容の縮減等。
- ・職員会議の原則廃止とノー会議デいの設定(金曜)。通知票などの文書の軽減、退庁時間の制限。研究大会を研修会に変更した。研修会の案内を送る範囲を見直した。
- ・17時以降は留守番電話で対応する。
- ・勤務メモを付けて、退勤時刻が遅くならないように声掛けを強めた。
- ・退勤時間の自己申告制、分掌業務の平均化、会議終了時間の設定、教員の時間意識の向上。
- ・会議回数を減らした
- ・定時退勤日1年を通しての月2回の徹底。20時30分までの退勤を促すことはおおそできている。
- ・公開研究会での指導案の簡略化 ・教育実習生向けの指導案の簡略化（教員の指導も軽減される）。
- ・勤務時間の管理（タイムレコーダー導入）、働き方改革についての各教員の目標及び具体的手立てを各自で設定し個別面談において改善状況の確認、会議時間の短縮、勤務時間の改訂の準備。
- ・今後の学校運営全般について、全職員でのテーマ別検討を行った。次年度に今後の方針を整理する。
- ・勤務時間の正確な管理。／・勤怠時間の調査、事務業務の一部軽減。
- ・努力目標として超過勤務2時間（19時）までの退勤、超過勤務に要する業務内容に関する調査、働き方改革に関する提案募集。
- ・学校行事と校務の精選、校内組織の改編、事務補佐員の確保等による残業時間削減。
- ・教育実習期間における勤務時間設定の見直し。

【義務教育学校】

- ・校務分掌組織の見直しと割当人数の削減。
- ・ノー残業デいの拡大（毎週金曜日）と、長期休業中の学校閉庁期間の大幅拡大（夏季連続12日間、冬季連続10日間）。
- ・職員会議は3ヶ月に1回程度、職員朝礼廃止で、時間を生み出している。
- ・職員会議の廃止。全教職員一斉のノー残業デいの実施 ・教育実習の負担軽減。

430	長期研修
431	所属教諭が大学院において長期研修をおこなっていますか。

431 大学院において長期研修								
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①現在おこなっている	5	31	22	8	1	17	1	85
②過去におこなったことがある	23	19	18	5	3	14	1	83
③おこなった事例はない	17	14	19	3	0	9	0	62
回答なし	0	0	0	0	0	0	0	0
計	45	64	59	16	4	40	2	230

432	①②を選択した学校園に伺います。大学院における長期研修の形態は？
-----	----------------------------------

432 ①②を選択した学校園に伺います。大学院における長期研修の形態は？								
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①大学による修士課程への派遣	13	18	11	6	3	17	0	68
②大学による教職大学院への派遣	3	9	12	0	0	10	1	35
③大学院等長期休業制度の活用	1	0	0	0	0	1	0	2
④夜間大学院（修士課程）	4	2	1	1	0	3	0	11
⑤夜間大学院（教職大学院）	0	2	1	0	0	0	0	3
⑥博士課程	0	1	0	1	0	0	0	2
⑦その他	0	0	1	0	0	0	0	1
①＋②	2	9	5	0	0	0	1	17
①＋③	1	0	0	0	0	0	0	1
①＋④	1	3	3	0	0	0	0	7
①＋⑤	0	1	1	0	0	0	0	2
①＋⑥	0	0	2	2	0	0	0	4
①＋⑦	0	0	1	1	0	0	0	2
②＋③	0	1	0	0	0	0	0	1
②＋⑤	0	1	0	0	0	0	0	1
③＋④	0	0	0	1	0	0	0	1
④＋⑤	1	2	1	0	0	0	0	4
④＋⑥	0	1	0	0	0	0	0	1
①＋②＋③	0	1	0	0	0	0	0	1
①＋②＋④	0	0	0	1	0	0	0	1
①＋④＋⑥	0	0	1	0	0	0	0	1
①＋②＋③＋④	0	0	0	0	1	0	0	1
回答なし	18	13	19	3	0	9	0	62

433	附属学校園所属の教諭が、長期研修(大学院)をおこなう場合、授業料等、本人が負担する費用はどの程度ですか。
-----	--

433 長期研修（大学院）授業料等の本人負担費用								
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①全額を本人が負担する	19	29	28	11	2	16	1	106
②半額を本人が負担する	2	3	5	1	0	3	0	14
③本人の負担はない	5	11	8	1	1	10	1	37
④その他	5	4	4	0	0	4	1	18
①＋②	0	1	0	0	1	0	0	2
①＋④	0	1	0	0	0	0	0	1
②＋③	0	1	0	0	0	0	0	1
③＋④	0	1	0	0	0	0	0	1
回答なし	13	13	14	3	0	7	0	50
計	44	64	59	16	4	40	3	230

434	附属学校園所属の教諭が、長期研修(大学院)をおこなう期間はどれくらいですか。
-----	--

434 附属学校園所属の教諭が、長期研修(大学院)をおこなう期間はどれくらいですか。								
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①1年	7	11	2	2	2	4	1	29
②2年	19	32	35	8	1	26	1	122
③3年以上	2	4	1	0	0	1	0	8
④その他	4	2	1	1	0	0	0	8
①+②	0	1	3	1	0	0	1	6
②+③	0	1	2	2	1	0	0	6
回答なし	12	13	15	2	0	9	0	51
計	44	64	59	16	4	40	3	230

435	教諭の長期研修(大学院在学中)の授業の対応はどのようにしていますか。 1年目に該当する回答欄「1」、2年目に該当する回答欄に「2」、 2年間とも同じ場合は該当する回答欄に「12」とご記入ください。
-----	--

435 長期研修(大学院在学中)中の授業の対応《1年目》								
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①教諭本人が授業を担当する	4	13	9	4	1	5	0	36
②期限付き専任講師を雇用	8	19	13	6	0	12	1	59
③非常勤講師を雇用	10	18	22	3	3	14	0	70
④他の教諭が担当する	2	5	1	0	0	0	0	8
⑤その他	5	7	4	2	0	1	0	19

435 長期研修(大学院在学中)中の授業の対応《2年目》								
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①教諭本人が授業を担当する	9	14	23	6	1	11	1	65
②期限付き専任講師を雇用	0	0	0	0	0	0	0	0
③非常勤講師を雇用	0	1	1	0	3	0	0	5
④他の教諭が担当する	0	0	0	0	0	0	0	0
⑤その他	0	0	0	0	0	1	0	1

436	435で②③と回答された場合、その教員雇用負担はどのような予算措置によりますか。
-----	--

436 代替教員雇用負担の予算措置								
	幼稚園 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①通常の学校運営経費で負担	4	12	7	2	1	5	1	32
②通常の非常勤講師の雇用に関わる 人件費で負担	9	13	9	2	0	9	0	42
③通常予算とは別に負担	6	12	19	5	3	10	0	55
④その他	2	3	1	1	0	1	0	8
計	21	40	36	10	4	25	1	137

【幼稚園】

- ・代替の臨時教諭の採用や教育実習指導や研究を担う人材の確保に困難を感じる。
- ・小さな幼稚園なので、長期研修に参加させる余裕がない。（園務分掌の仕事がかなりあり、長期研修との両立は困難である。）
- ・せめて期限付きの専任講師が来てくれないと、園運営が難しくなり、院にも行くことが難しくなるし、残された園も負担が大きくなる。
- ・非常勤講師がクラス担任を持つことになるが、その時間数は十分ではなく、負担が大きい。また、その非常勤講師は園務分掌を持たないため、他の教員も負担が大きくなる。
- ・大学の改革により、今後の教職大学院への派遣が難しくなる。
- ・代替え教員の配置が確保されないため、最近は実施できていない。
- ・職員からの希望があっても、長期研修中の教員雇用の予算問題が解決できず対応ができていない。
- ・幼稚園は院派遣しても新たに代替措置（人的金銭的）が得られない。
- ・教員の資質向上のため、全附属学校園で毎年 4 名の希望者を募り、副校園長で協議の上、決定しているが、年々その人選に苦勞している。人事交流教員の在籍期間内に大学院に就学されると、その期間も在籍期間に含まれるため、修学したことを還元してもらうことが難しい場合もある。また、我が園ではないが、修学したことを踏み台にして原籍に復帰せずして他大学の教員に転身したりする例があるようで、人事交流の妨げになっているのではないか。
- ・研修をする教諭も大変だが、（幼稚園の場合、職員数が少ないこともあり）他の教員の職務分掌が増え、負担が大きくなってしまう。
- ・幼稚園は教員数が少ないので、園の運営状況によって、研修に派遣できない状況が出てくる年がある。
- ・交流人事で来ている職員は、附属から直接大学院に入る筋道はない。また、幼稚園教諭が大学院へ入る例はほとんどない。幼児教育の現場を知っている実務者教員の養成が全くできていない。
- ・研修成果の還元の有無が分かりづらい場合がある。／・本人の費用負担の軽減

【小学校】

- ・研修期間中、授業は非常勤講師で対応するが、校務運営については他の教員の負担となっていることが課題である。
- ・制度自体がない。
- ・附属学校全体で計画的に行うため、なかなか機会がめぐってこない。
- ・附属学校の教諭が大学院で長期研修する制度がない。
- ・附属学校の教員と非常勤講師では、授業力等に差があり、子どもを満足させる授業にならない。
- ・非常勤講師以外の補充教員の確保。
- ・本校は夜間教職大学院に長期履修で行くようになっているので、授業には問題ないが、昼間だとやはり代替教員等の確保が難しいと考える。
- ・期限付き専任講師を雇用するが、学校がその人を探さないといけない。教員が不足しつつある現在、講師をしてくれる人を探すのに大変苦勞している。
- ・夜間大学院（教職大学院）に計画的に行かせたいと考えているが、受け持つ学年等により、かなりの負

担となり行かせることができない。また、少しでも負担を減らすために、非常勤講師が入る年間時数を増やす必要がある。

- ・上記例は、養護教諭である。学級担任の長期派遣で出し、その代わりを非常勤講師というわけにはいかない。
- ・臨任ではなく非常勤での対応となるため、学校現場としては限りなく痛手。制度改革が必要。または、附属学校からの大学院派遣は廃止すべき。
- ・長期研修期間の講師該当者がいなくて配置できない 校務分掌などに他の職員の負担が増える他の教員に負担がかかった。
- ・現在予算措置の観点から2020年度以降の教職大学院への附属学校からの派遣の見直しが行われようとしている。
- ・4校園で輪番なため、希望しても進学できない場合がある。
- ・希望する教員が多いが、校内事情や地元の教育委員会との人事交流に支障がないか等の検討が必要であり、このことの詳細についてオープンにしづらい。
- ・本人の費用負担軽減。
- ・長期派遣研修教員の抜けたところを穴埋めの人員確保がなかなか困難である。
- ・常勤教諭の人数が少ないため、本人及び他の教員への負担が増えること。
- ・非常勤講師にかかる予算の不足。
- ・夜間であるため、授業には影響はないが本人の負担が大きい。
- ・予算的に実施できないそうにない。研修代の講師が見つからない。

【中学校】

- ・大学のサバティカル制度はあるが、職場事情もあり毎年活用できているわけではない。
- ・母体の大学の課程編成によって、教科教育に関する長期研修ができなくなった。
- ・附属学校の教員に対しては積極的な研修が求められる反面、人的保証や予算措置がなされない状況では実質無理な話である。
- ・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。
- ・2年派遣の2年目は代替教員が配置されないので、学校の業務プラス修論等の業務あり。学校としても、他の教員と同等の業務量をお願いできない。代替教員は2年目もあると本当はとても学校経営上、また教員自身の健康と研究には最適であるが、実現できない。
- ・予算の都合で代替の非常勤講師の派遣はなくなり、本年度から、附属学校園に勤務したまま大学院に4年間修学するコースを創設した。
- ・本校では実施していない。
- ・附属学校園の教諭が、教職大学院へ長期研修できる制度を確立してもらいたい。
- ・実施していないため分からない
- ・本人の費用負担の軽減。
- ・実質、校務を担当する教員が1名現となることから、働き方改革と逆行する結果となること。
- ・出勤簿等による、研修実態の把握が置籍校に必要。（県教委からの派遣の教員は厳密に行っている）校内人事や校務分掌で配慮が必要になる。
- ・非常勤講師対応では学校の負担が大きい。

- ・期限付き専任講師の紹介を県教委に依頼するが、県全体として代替教員が不足しており、人材確保が困難になっている。
- ・研修者の職務上の負担軽減が十分なされていない。
- ・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、長期履修をせざるを得ないケースもある。
- ・希望者がいたとしても、各教科に1名しか教員が配置されていない状況で、研修を許可するのは実質不可能である。
- ・附属学校園から毎年必ず1名を推薦するというシステムに問題がある（適任者がいない場合もある）。
- ・有期雇用の教員を雇用するための予算措置はあるが、条件があるため候補者を探すのが大変である。
- ・修士課程であれば、できれば2年間研修に専念できると研究も深まり、ひいてはよりよいものが勤務校に還元される。
- ・代替え教員が非常勤講師なので、分掌等を他の職員が担うので、学校運営上は苦しい。

【高等学校】

- ・修士を持っていない教員のみが研修の対象になるが、近年は修士修了の教員が多くなったため、修士修了者にも教職大学院での研修などを認めてほしいとの要望が出されている。
- ・長期研修を希望する教員がおり、今後具体的な対応を検討していきたい。
- ・本学附属五校園において、輪番で行っているため、10年に1人しか研修を行うことができない。
- ・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、長期履修をせざるを得ないケースもある。
- ・認められているのは夜間大学院のみで、そこで研修できる内容が限定されていることが問題である。

【中等教育学校】

- ・費用や人員配置の関係で現在は行われていない。
- ・博士課程後期への研修を実施したいが、教育研究ではない点が課題となる。EDDの早期設置を求めたい。

【特別支援学校】

- ・常勤教諭が1名研修に出て、その代替は非常勤教諭しか配置できない。
- ・学級担任としての負担は変わらず、校務分掌も特段の配慮が難しい状況である。
- ・長期研修の目的やその意義については、職員によって捉え方が様々である。公費を使用した研修であることの意味や期待について共通理解が必要である。
- ・児童生徒への授業や教育実習、学校研究及び保護者対応等について、長期研修生を派遣した場合、学校運営上には少なからず影響があること。
- ・附属にとってとてもありがたい制度だが、代替教員を配置できない点で難しさがある。
- ・養護教諭の長期研修の実績がないため今後希望者が出てきた場合検討を要する。
- ・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。
- ・ベテランの中堅教員を派遣し、非常勤を雇うので、学校経営は苦しくなる。2年目については、自分で授業をしつつ卒論を仕上げるので研修者個人はかなりきつい勤務となる。
- ・代替教員が非常勤のため、勤務時間が短い。

- ・2年目においては所属校を離れた研修ができない。
- ・非常勤講師には年間170万程度の人件費しか支払われないため、人材の確保が難しい。授業料は本人負担となるために、経済的に難しい教員が多い。
- ・仕事分担 ・希望する者と派遣をしたい者とのミスマッチ ・複数名、派遣した際の学部割振り。
- ・大学院等に研究を行いたい分野の指導を行える教員がいない場合、職員が研修を希望しても大学の受入ができないことがある。
- ・附属学校所属教諭が教職大学院で学ぶことができるようにする。
- ・派遣研修に対して非常勤講師の対応では不十分であり、臨時的任用教員の採用をする財源はなく、長期研修の制度はあっても実施できない状況にある。

【義務教育学校】

- ・費用の負担軽減に係る大学予算（寄附金）の確保。

500-600	施設・設備や予算についての問題や課題、また今年度新たに検討していることなどがありましたら挙げてください。
---------	--

【幼稚園】

- ・園の遊具の業者点検を実施。安全基準が非常に厳しく変わってきているので、注意が必要。本園は遊具撤去となった。
- ・園舎が狭いが増床ができないため、現有施設の改修により預かり保育室の設置、保健室の適正化、収納スペース増加を要望しています。
- ・築40年以上が経過し、老朽化が進んでいるが、中長期的視野で修繕をしていく予定ではあるが、見通しが立っていない。
- ・減額の一途をたどり、教員の研修旅費も、後援会に頼っている。
- ・来年度園舎改修となるが、予算に限りがあり、希望の全部は叶わない。また、古くなった机などを更新する場合の予算が下りるかまだ決まっていない。
- ・予算カットは大変厳しく、施設・設備を補修することが難しくなっている。
- ・園舎は老朽化しているにもかかわらず緊急修理のみで対応されている。幼稚園に関わる全てが後回しの感。今年度は、お手洗いの改修が計画に入っているにもかかわらず入札をかけても、応札する業者がいないことを理由に進展がない。
- ・預かり保育を検討しているが、無償化に伴って財源・予算が心配される。
- ・自然に恵まれた園庭環境であるが、樹木選定等、経費がかかる。
- ・安全基準に満たない園庭遊具の撤去をしたが、新たな園庭構想の予算計上がなされていない。環境が整わないままだと、今までの保育の質を維持していく難しさがある。
- ・園舎のほとんどが建築後50年を超え、老朽化が最大の課題である。要求書を出しているが、なかなか順位が上がらず、苦慮している。
- ・平成26年度に園舎改修を終えたばかりなので、大きな問題点はないが、ICT環境の整備のための予算は不足している。
- ・プールの老朽化がひどく、今年度は使用できず、近隣の市営プールを借用した。改修には高額な予算が必要で検討中である。

- ・築 50 年（昭和 43 年完成）の園舎で床面の歪みがひどい。年中教室の床面を改修していただけるよう要望している。
- ・附属幼稚園の「こども園化」にかかる概算要求を、12 月に提出した。
- ・毎年、施設の修繕等はされているが、年々園舎の老朽化が進んでおり将来的には新築・移転が必要であるが見通しが立っていないこと。予算が年々削減されており、園児数の減少により校費、懇話会費、寄附金も厳しい状況がある。
- ・施設の老朽化が進んでいるが改修の見込みが少ない。申請が通った設備については、必要額の六割程度の措置のため、委任経理金がなければ実現できません。
- ・園舎が築 40 年近くなり、傷み始めているが、修繕も四校園で順番待ちの状態。
- ・施設・設備の老朽化が課題である。
- ・築 50 年を過ぎ、老朽化がひどく手を加えなければならないところが年々増加し、大規模改修か建て替えが必要で検討している。

【小学校】

- ・ICT 説部に新設や更新費用が不足している。
- ・校舎の老朽化が進み、早急の対応が必要となっているが、施設の修繕、改修ができていないことが課題である。
- ・施設・設備の老朽化に係る修繕の必要。
- ・施設老朽化に伴って近年中に大規模改修を検討している。
- ・エアコンの設置により、保護者の負担が増えている。
- ・校舎（教室棟）が築 50 年となり老朽化しているが、改修がなされない。大学改革促進係数に基づいて、毎年予算が縮小している。
- ・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、寄附金を充てている。
- ・老朽化、予算不足。／・体育館の冷房施設の設置。
- ・職員用のパソコンの買換え。教科用図書（指導書）の購入。プールの屋根の補修工事。
- ・各教室へのエアコン設置について。
- ・伝統校としての自負はあるものの、施設や設備は老朽化が進み、そのメンテナンスや改修に大きな費用が発生する見通しが見える。
- ・子どもの安全につながる設備・施設の強化について要望していきたいと考えます。
- ・年々削減されているので、施設の修理や設備の不良等の対応をなかなかしてもらえない。
- ・校舎や設備の老朽化対応と予算のバランス。
- ・運動場の排水設備、校舎内の手洗い場の排水設備、ICT 環境充実のための予算などが不足しています。
- ・課題山積。施設・設備は、本来設置者である大学側で負担すべきものであるが、すぐに寄附金での支出を求められる。財政的には完全に破綻しているという状況である。
- ・年々、運営費が削減されおり、苦しい面がある。／・冷房設備の設置。／・予算減。
- ・エアコンを設置したいが大学には予算がないと言われている。継続して働き掛けていきたい。
- ・建物が古く（昭和 40 年・1965 年竣工）機能的ではない。
- ・予算が少なく、十分な対応ができない。

- ・プールが使用できない状態となり、学外の市営プールを借用してしのいだ。設置者である大学や国が施設整備する責務を果たしていない。／・教室へのエアコン設置を進めている。
- ・附属学校運営経費が年々減少しており、厳しい予算編成及び予算執行を強いられている。
- ・学校施設の老朽化が激しい。
- ・大学から非常勤講師の削減について強く要請されていることに対して具体的な削減案を検討している。
- ・140周年に向けた企画検討中。
- ・耐震改修の際にエアコンを設置したが、15年が経ち、故障する機器も出てきている。近い将来入替が必要になると考える。その際の予算等について、大学と少しずつ話をするようにしている。
- ・予算が少ない。／・新しい教育課題等に対応するための施設・設備の拡充が十分できていない。
- ・学級減による保護者の補助金の減少。
- ・職員にPCが配分されておらず、個人持ちである。その他学校施設や人件費（非常勤講師、給食調理員）なども大学からの予算だけでは経営できない。また、予算も年々削減される。2020年からの新学習指導要領への対応（教材費等）の不安もある。
- ・超過勤務手当に多くの予算がとられ、プログラミング教育等に対応するための環境整備等を予算化できない。

【中学校】

- ・運営費交付金が減らされている現状の中で、新設工事は夢の話であり、改修・修理すらままならない状況である。
- ・とにかく運営費が少ないので、施設改修が思うようにいかない。
- ・結局のところ附属学校からの寄附金で賄われる現状では、校舎建て替え等の根本的な対策を講じることはできない。
- ・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。
- ・施設・設備の修繕等に回せる予算が不足している。その上、本年度よりスペースチャージ関係費として大学へ納金しなければならなくなり、軽微なものの拡充・修繕ができなくなりつつある。
- ・校舎の老朽化のため、水回り等の構内修繕費や、校内Wi-Fi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。
- ・校舎の老朽化に伴う予算確保。
- ・校庭にトイレを設置（外にトイレがないため）。予算が毎年5%削減され続けていて学校運営に支障をきたしている。
- ・授業や研究におけるICTの活用のための機器（生徒1人1台iPad等）の導入。
- ・校舎の老朽化が進むが、それに応じた施設・設備の更新が付いていかない。
- ・来年度、体育館が改築される予定。
- ・後援会からの支援を前提に、来年度の夏の稼働を目指してエアコンの導入が決まった。
- ・体育館の老朽化が目立つ。改修を行いたいけど財源がない。
- ・運営費交付金等の減少で営繕等必要なことができなくなった。
- ・今年度から新入生の学級定員が35人へと減ることによる教育後援会費の収入総額の減少に対応するため、今年度から入会金と年会費を値上げした。

- ・校舎の老朽化に伴うメンテナンス費用の増加、P Cのリースが滞ったことからねらい通りの教育活動が難しくなっていること。
- ・施設・設備の予算が少なく、修繕がままならない。
- ・老朽化により様々な修繕が必要であるが、なかなか追い付かない。
- ・安全・安心の確保に見合わない予算が課題。
- ・校舎が古くなり、多くの部分的な修理を大学に依頼しているが、なかなか進まない状況にある。
- ・築40年を経過している棟の校舎がある。
- ・校務支援システムの導入を検討している。
- ・施設の老朽化に伴う修繕や樹木の伐採等維持管理の予算が付かないため、寄附金頼みである。施設や設備が老朽化している。エアコン未設置。附属学校は、理振やエアコン設置等の補助金の対象外であるため、施設・設備の整備が遅れてしまっている。
- ・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）。
- ・日常的な学校運営のための校費が不足しており、教育環境整備費（委任経理金）がなければ生徒の机や椅子を入れ替えるなどの、校舎の改修整備をすることができなくなっている。大学法人への運営費交付金の減額がそのまま附属学校の校費削減につながっており、財源不足は年々厳しさを増している。
- ・プールの修繕が喫緊の問題。体育館の音響整備、暑さ対策。グラウンドの整備。.
- ・校庭のコンクリート壁の修復予算が、いろいろ要望して、やっと来年度予算でついた。問題意識が、あま

りにも大学は低い。

【高等学校】

- ・大学が校舎改修の概算要求を提出しているが、年末まで財務省の回答が出ないため、準備や告知が間に合わない。
- ・校舎をはじめ施設、設備の老朽化は大きな問題である。大学に頼れない中で、いかに計画的に後援会費を予算立てするかを課題として取り組んでいる。
- ・概算要求で要望しても、大学から文科省になかなか上がらない。
- ・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。寄附金だのみである。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。

【中等教育学校】

- ・理科室の安全整備、樹木の伐採、スクールカウンセラーの複数日雇用のための費用確保。
- ・老朽化に伴うメンテナンスが追いついてない。大学への計画的に要求をする。
- ・特別な支援を必要とする生徒が各学年で増加していることを考慮すると、個別指導や個別相談の部屋が必要となっており、分掌の部屋をなくして大職員室にし、部屋の改修ができればと構想している。

【特別支援学校】

- ・施設や設備全体において、老朽化が進んでおり、毎年の修理・補修が必要である。
- ・体育館、プレイルームへのエアコン設置等が予算上困難。教室や特別教室へのエアコン設置は、P T Aによる寄附金を活用し実施している状況。
- ・建物の老朽化と将来構想に基づく改築。
- ・本校は図書室がないため、その設置について検討中である。

- ・施設・設備、備品等の使用状況や破損状況を確認して、使用不可能な備品を廃棄し、整理整頓に努めることで、結果として教室等が使いやすくなった。また、台風等の被害は、いち早く画像添付メールを大学に報告することで、速やかに対応していただいている。
- ・学校の老朽化が無視できない状況になりつつある。
- ・大学全体での予算削減に伴い、校費が毎年数パーセント一律に削減されるため、厨房の調理器具等の更新が難しい。
- ・施設も、設備も老朽化しており、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。
- ・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。
- ・施設が老朽化しており、補修箇所が多く、予算が足りない。
- ・毎年５％程度、学校予算が削減されており、学校運営が厳しくなっている。
- ・旧作業棟の解体・廃棄及び新たな作業棟等の整備。
- ・老朽化に伴う修繕、更新にかかる経費の捻出。
- ・iPadの修理や買換。建物の修理、修繕。スクールバス買換を控えて。給食業者の入札代金。
- ・雨漏りの修繕工事を毎年行っているが、改善していない場所も多い。また、学校の教育基盤費では対応できない。
- ・予算状況が厳しく、必要な修繕や改修にすぐに対応できないことが多い。施設等の修繕費を通常の学校運営費で負担するケースが増えてきている。
- ・とにかく予算が少ない。老朽化した設備の修理・更新にかけられる費用がない。
- ・施設の故障に伴う修繕や校内の樹木伐採に係る経費の確保が難しくなっている。

【義務教育学校】

- ・義務教育学校へ移行したが、施設隣接型のため、生徒の生活本拠や職員室、事務室も２か所に分割されていること。旧中学校校舎に５つの学年、教員を収容しているため、施設の狭隘状況がひどい。
- ・耐震診断による改修工事

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①ある	28	39	42	10	2	31	2	154
②なし	11	14	6	1	1	6	0	39
回答なし	5	11	11	5	1	3	0	36
計	44	64	59	16	4	40	2	229

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 (44)	小学校 (64)	中学校 (59)	高等学校 (16)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(40)	義務教育 学校(2)	計
①実施している	12	15	9	5	1	11	0	53
②検討している	7	9	9	0	1	3	1	30
③検討していない	21	31	31	6	1	24	1	115
回答なし	4	9	10	5	1	2	0	31
計	44	64	59	16	4	40	2	229

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、問題や課題があれば挙げてください。
-----	--

【幼稚園】

- ・市採用の幼稚園教諭の異動1名。
- ・幼児教育分野では研究会議や研究大会等、特別支援教育分野では困り感のある幼児のアセスメントや、保護者懇談の実施、そして研究への協力と相互協力関係が構築されています。
- ・大学教員が研究アドバイザーとなっている。
- ・共同研究の充実。
- ・毎年共同研究を実施している。また、公開研究会への指導・助言をいただいている。
- ・大学教員の研修機関、研究助言者・協力者、共同研究者。
- ・大学の教員が園に来て、絵の具活動、体育、音楽、陶器作り、能楽等、いろいろな連携をしている。
- ・大学の特別支援専門の先生に、毎月巡回相談を行っている。また、子どもの発達検査等も行ってもらって、保護者へのアドバイスも行ってもらっている。
- ・大学教員との連携による幼児教育共同研究部、大学教員を受け入れる現場実習となる実務・実地研修・
- ・3年前より、附属学校教員による大学での授業、大学教員による附属学校での授業を双方向で展開する制度が発足している。ただし制度に関わる教員の数は現在のところ数名程度である。
- ・組織的に交流することが望ましいかもしれないが形式的になりがちで、個人間で連携・交流するとうまく進んでいる。
- ・幼稚園の親子活動の際に各学年それぞれに大学の教員が講師となり活動を行い、大学の専門性を生かし保護者に好評を得ている。（3歳児－美術教員による焼き物作り、4歳児理科教員による森の探検、5歳児－家政科教員による染物）
- ・大学教員と附属幼稚園が中心になって地域の幼稚園や保育所、認定こども園が加わって保育実践について研究会を行っている。非常に良好な関係の中で研究的な連携を行っている。
- ・大学教員と共同研究を実施し、教育研究に示唆をいただいている。問題は特にない。

- ・今年度研究の組織改革が行われ、プロジェクト（研究組織）を教科＋幼児教育、特別支援教育の13立ち上げた。そこでは大学教員と附属教員と一緒に研究をし、研究紀要の執筆を行う予定。
- ・養成課程がないので、専門の大学教員もおらず、なかなか連携の窓口を見つけにくい、特別支援教育の窓口から連携が積み重ねられている。
- ・研究交流会議として、大学教員と附属学校園教員が共同で研究を行う組織はあるが、部会によっては、年度中に一度の会議を行うにとどまっているところもあり、形骸化してきていることが問題だと思う。
- ・本園が研究している内容について3名の大学の教員に「研究推進委員」として長期的に関わってもらい、研究推進委員会や本園の公開保育研究会で指導助言をもらっている。
- ・大学の教員の専門性を生かした連携をしている。保護者対象の教育相談、卒園制作の焼き物、染物体験等。／・大学における附属学校園の認識が進んでいない。
- ・幼児教育専門の学部教員と附属幼稚園の管理職が会して、毎月課題を持ち寄り話し合う会を立ち上げた。／・学校園合同職員会への大学教員の参加。各教科・領域部会での共同研究。
- ・専門の先生方には研究公開や園内研修に参加してもらっているが、大学とは物理的に距離があるため、時間をとることが難しい。／・園内研修会に講師として招聘し、保育についての研修を深めている。

【小学校】

- ・本校教員が学部の研究室を訪ね、研究について助言をいただくなど、共同研究者として協力を願っている。
- ・大学の教員の研究フィールドとして附属学校が活用されている。
- ・大学教員の定員削減もあり、附属学校が交流・連携を希望する専門分野の教員が減ってきている。
- ・授業やクラブ活動の指導補助として、今年は特に、毎日のように大学の教員が来校している。また、大学の先生や学生の研究のために、附属の授業が使われている。
- ・各教科等において共同研究を行っている。
- ・従来の研究協力者（教科教育担当教員）に加え、今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。
- ・教員養成を目的とした組織として、そもそも活発な交流があった師範学校期。その原点に返り交流を活発化していけると良い。
- ・大抵の場合、附属学校の研究について大学の教員から指導助言をいただくという形になることが多いですが、大学と附属が対等な立場で共同研究できるならば、その方が望ましいと考えます。
- ・教科研究を共同で行っている。大学教員の研究依頼を受けて実施している。
- ・以前に比べ交流・連携が活発に行われている。今後も更に実施していく。
- ・研究や授業等等における連携。
- ・教科研究会でご指導をいただいているため、研究の視点からは大変ありがたい。しかしながら、学校全体としては連携を感じない。個々の教員同士だけでなく、学部と学校との連携をしていくべき。
- ・大学からの要望が勤務時間外のことがある。
- ・附属・大学・企業の三者連携で、プログラミング教育の授業化プロジェクトを立ち上げて、取り組んでいる。
- ・学部 GP として様々なテーマで共同研究を実施している。
- ・学校の研究、学部附属の共同研究ともに構想の段階から連携し、研究を進めている。また、教職大 学

院とも連携し積極的に院生を受け入れている。大学教員の研究にも積極的に協力している。

- ・教科ごとに大学教員と附属学校の教員がつながっている。
- ・教育研究の分野で、本学のデータサイエンス学部と附属校園が共同研究を行う予定。
- ・教育学部と附属校園の教員が、授業や保育について、日常的に、共同で研究会を開催。
- ・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・連携を進めている。
- ・発達障害支援の研究・教育拠点として、文部科学省委託研究事業研究「教科指導法研究事業」と「学校経営構築研究開発事業」に学部教員とともに取り組み、成果を上げているところである。
- ・附属学校園全体の教員の合同職員会議に大学の教員も参加。
- ・教育実習や教育研究会に足を運ぶ大学教員が少ない。
- ・各教科等に研究協力者を選定していただき、研究協力をさせていただいている。
- ・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。
- ・授業実践研究、実地指導研修等で大学教員と交流・連携をして研究を深めている。
- ・附属学校園の強みは大学、大学院の存在である。もっと連携し、お互いの良さを認識し、教育の質の工場につなげていきたい。
- ・共同研究による成果を、学会等で発表している。

【中学校】

- ・「人間発達教育科学研究所(Institute for Education and Human Development)」を中心に、大学と附属学校等との連携体制を改編・強化し、幼小中高、いずみナーサリー、認定こども園の教育カリキュラム作成と評価に関する研究を大学が支援し、安全やいじめ対策等の生活管理上の課題や、倫理的問題に対しても、大学が相談・助言できる体制を一層充実させるように努めている。また附属幼小中高では、月 1 回の教員の連携研究会を行い分野別研究会には大学教員も関わっている。
- ・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。
- ・交流は良いが、大学の先生の要求が突然で時間割の調整など、学校として大変な時がある。
- ・共同研究者をお願いした大学教員との研究についての交流はある程度できている。その関係で、本校教員が土曜教科サークルや夜間教科サークル学習会を開催する際に、足を運んでくださる共同研究者もいる。
- ・体育の授業における小中連携授業を大学の先生が主導で実践している。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。
- ・大学附属研修会等を実施し、大学の教員と附属学校園の教員の交流や研究面における連携等はよくできている。
- ・さらに、2017 年度より、学部教員と附属学校園の研究部長からなる「教育連携コーディネーター会議」を立ち上げ、大学教員と附属学校園の教員の共同研究を推進している。
- ・教員間の意識や取組の差が大きい。
- ・大学教員による中学校での特別授業や共同研究の充実させている。（本校では大学教員による特別授業を年間約 20 授業実施している）
- ・大学から遠隔地にあるが、学部附属学校共同研究機構の共同研究プロジェクトも実施しているし、教育

研究会での研究授業のための事前協議等も丁寧に行っている。今後はテレビ会議等の積極的利用によって交流・連携の頻度を上げることが必要と思われる。

- ・生徒指導時において、特別支援教育専門の准教授と連携して対応している事案がある。
- ・行っていない。
- ・附属学校園の合同職員会に大学の教員の参加。授業研修会への大学の教員の協力。
- ・大学の先生方が、本校の中学生を対象として、専門の立場から授業を行っている。地質野外実習（宿泊旅行）にも同行いただいている。
- ・学会や重点研究などを進めている教科もあり、全道・全国的な発信も見られる。
- ・専任校長になって久しいが、大学直属の附属学校課が附属学校内に設置され、課長が常駐している。オーストラリアの中学校と遠隔テレビ会議システムを使って「世界遺産教育」に取り組み、大学防災室との連携を図ったりしたほか、様々な連携事業に取り組んでいる。
- ・連携の進展度合いが教科による差をなくすこと。組織マネジメント等の学校力や教師力に重点を置いた研究連携が必要である。
- ・研究の在り方を検討し、連携を強化する組織を編成した。
- ・授業実践において「共同研究者」という立場で、大学教員から指導助言を得ている。
- ・グローバル人材育成カリキュラムの開発に関わって、授業開発やカリキュラム開発に各校園が関わっている。また、教育研究交流会議の組織のもと、大学教員と附属学校園教員が教科と領域の分科会にそれぞれ所属して連携を行っている。
- ・（特筆できることかは不明ですが、）教育研究発表会は、大学学部と教職大学院の二つと共催している。附属学校への全学的な支援や人的交流が検討されつつある。
- ・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。
- ・大学教員と附属教員の共同研究をほとんど全ての教科で行っている。
- ・公開研における授業連携、大学教員の出前授業受入。
- ・学部・附属学校共同運営委員会を開催している。
- ・全員が関係する附属学校研究会があるが、大学教員の参加が進まない。
- ・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（本年度は54テーマ）を行い、報告書をまとめている。
- ・大学教員の現場実績のため、平成30年10月から、1名の大学教員が、週1日、附属学校で研修をしている。
- ・6月に大学教員による出前授業、9月には本校の3年生が「大学研究室訪問」を実施している。
- ・学部附属共同プロジェクトの稼働など。
- ・教科や領域によって、上手に交流、連携ができているところもあるが、なかなか歩み寄れていないところもある。

【高等学校】

- ・現在は高大連携による国語・数学・英語の「教養基礎科目」が実施されており、来年度からはキャリ

ア教育や探究学習の性格を強めた「新教養基礎」として全学部の教員によるリレー講義「探究入門～問いをたてる～」が開講される予定である。

- ・附属小・中・高と大学教員が教科教育及び生徒の活動について研究を行う「四校研」という組織がある。
／・大学との距離が遠い。
- ・大学から遠隔地にあるが、学部附属学校共同研究機構の共同研究プロジェクトも実施しているし、教育研究会での研究授業のための事前協議等も丁寧に行っている。今後はテレビ会議等の積極的利用によって交流・連携の頻度を上げることが必要と思われる。
- ・新採用教員及び交流での着任1年目の教員が年2回集まり研修を受けている。そこでは、附属学校園における研究の方法や生徒指導等について講義を受けたり、情報交換をしたりしている。
- ・年度末に、「附属学校教員と大学教員の研究交流会」が大学で開催され、各附属、各教員の研究発表を行い、連携・交流を深めている。
- ・高大連携教育プログラムを開発・実践しており、非常に密度の高い連携を行うことができている。
- ・広島大学との高大接続・連携プログラムの計画・実施に向けて進めている。
- ・大学と連携委員会を持ち、意見交換を行っている。

【中等教育学校】

- ・アカデミックな活動や特別支援の専門的視点から大学教員との連携をさらに深めたい。
- ・附属学校と大学が離れているため、年に1回は教授会を本校で開いてもらう。公開研究会や授業検討会のコメンテーターとして大学教授にお願いをする。
- ・2002年度より実施した「アカデミックガイダンス」は、高校生に大学の講義を行う取組で、大学教員にとってはFDの機会となり、附属教員にとっても高大連携の内容を考える機会となっている。

【特別支援学校】

- ・年に4～5回、大学の教員を招聘し研究会や模擬授業の講師、児童生徒の観察及び助言を依頼している。
- ・知的障害教育研究を連携して行う「連携委員会」を設置しているが、本学と本校との物理的距離の問題で実施できないことが多い。
- ・学生のフィールド研修の協力。大学教員の研究協力。
- ・特別支援教育専攻教員と附属特別支援学校が、ここ数年特に交流・連携が図れていて、研究紀要に専攻教員全員の氏名が協働研究者として掲載し（H29）、大学教員と附属学校教員が共同研究の実施・発表をしたり（H28）、研究発表会等で大学教員の研究内容を情報提供したり（H28・H30）することができている。
- ・研究活動への積極的な関わりが欲しい。大学の教員が指導助言の立場にあり、共同研究者とはなっていない。できれば附属学校園の教員が大学の教員の研究の共同研究者となり、附属学校園はその研究の実践を行う学校となるべきだと思う。
- ・お互いの専門性の相乗効果がうまく機能すれば、素晴らしい成果が期待できる。
- ・大学の教員と連携した地域の障害者スポーツの推進、研究、教育相談。
- ・附属学校園の中で本校だけが大学と離れているため、他の学校園と比べて連携が取りにくい。
- ・教育学部と附属学校との連携事業により大学教官が附属学校へ来校し授業を行うなどの連携を進めている。また、教育学部特別支援教育教室の教官が本校の共同研究者として実践研究の支援をいただいて

いる。

- ・本校が中心となり、附属 5 校園の特別支援教育コーディネーターと大学の教員が連携して特別な支援の必要な幼児・児童・生徒への支援を行っている。
- ・今年度から特別支援学校教員の指導力向上と大学教員の特別支援教育の理解推進を企図して、大学教員の専門性（音楽・美術・体育）を活用した特別支援学校教員への指導を始めた。また、附属学校園と大学の共同研究として教科ごとの連携を中心とした合同プロジェクトを立ち上げた。
- ・大学の教員には、比較的多くの回数来校していただき、研究や指導について助言いただいている。
- ・共同研究を積極的に推進しており、日常的に授業研究に共同で取り組んでいる。
- ・教職大学院の実務課教員を附属学校教員から選出する構想があるが、附属学校教員は校長以外全てが県との人事交流であり、教員の低年齢化が進んでいるので大学との人事交流は難しい。大学教員の研究場として附属学校を活用する例も少ない。
- ・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。
- ・部分的に行われているが、十分とは言えない。
- ・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。
- ・教育実習等での協力体制。研究を前向きに取組み協力してくださる大学教員。校長候補となる大学教員。
- ・K e C o F u（Key Competency of Fukushima Fuzoku）推進協議会では、附属校園の教員と大学の教員との連携した取組を行っている。
- ・大学キャンパス内に本校があるため、生徒指導や研究・実践等に関して、常に大学の先生方、特に特別支援教育担当教授等から指導・助言をいただいている。
- ・研究協議会に向けての指導助言を依頼するなど日常的な指導内容についての助言をしていただいている。

【義務教育学校】

- ・大学教員との共同研究体制が確立されている。

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があれば挙げてください。
-----	---

【幼稚園】

- ・予算の削減。／・教育学部と大学（学長）の連携を強め、その情報を附属学園へ還元してほしい。
- ・学長交代による、附属学校園への考え方が未知数である。
- ・大学として附属をどう運営しようとしているかが分かりにくい。
- ・問題や課題は特にありません。
- ・附属学校部長や学長にもすぐ面会ができ、附属学校園のことをよく相談しているので、特に問題はない。
- ・大学の機能強化において、本学は第 3 群に属する。教育学部のミッションは地域密着型であり、学部も附属学校園もこれらダブルスタンダードの上で戦力を集中できない状況にある。
- ・大学教員があまり附属に関心を持っていない。本気で附属のことを考えてくれる教員が欲しい。

- ・大学の教員との関係は非常に良好で、研究・教育実習等での連携はスムーズに行うことができている。加えて、教育実践センターに大学と附属校園、そして県都の連携の要となる箇所を設置し、特任教授を置き連携に取り組んでいる。が、全体で取り組む時間がないことが課題となっている。
- ・幼児教育専門の先生が大学に少なくなってきたことに心配をしている。
- ・大学は附属の規模の縮小をしたい観が否めないが、附属（現場）と話し合おうという雰囲気は感じられない。校園長は学部長等と話し合っているようだが副校園長が入っていないので、話し合いの内容は伝わってこないし、附属（現場）の意向は組み入れてもらえないのが現状。
- ・附属学校園の運営状況を伝える場があまりない。
- ・大学を運営していく役員たちのほとんどは現場のことを知らなさすぎる。附属学校園に来て、見聞きしたわけでもないのに、問題点だけを指摘しているように感じる。こちらにも逆に大学の実情を知らないということなのだろうが、同じしんどさを共有して頑張っていこうという気にはなれない。
- ・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。幼児教育を推進していくための専門教員が大学側にいないので、大学との共同研究が進めにくい状況である。
- ・多くの大学学部教員が附属学校についてよく知らない、若しくは、積極的に活用しようという発想がないように思われる。
- ・大学としての附属学校園、特に幼稚園の存在に対する認識がよく分からないこと。
- ・大学法人には、附属小の事務と兼務の附属係長とその上の総務課長、さらに附属担当理事がそれぞれ1人おられるものの、総務課長は法人全体の取りまとめに忙しく、附属学校園の運営はそれぞれの校園長、副校園長に委ねられているのが実情です。

【小学校】

- ・附属学校について、大学が考え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。／・校長の常任化。
- ・大学はガバナンスについての知見が貧弱という自覚があり、まだ都にそのモデルや人材を求めている状況。大学がより運営力を高めれば、逆に世の中にガバナンスのモデルを示せるのではと今後の大学組織の力量の充実やその学びに期待している。
- ・やはり大学が附属との連携の必要性を更に「感じてほしいと思います。
- ・交流人事で着任している教員の「大学職員」としての意識向上。
- ・大学教員の方に温度差があり、同じ方や教科で偏りがありすぎる。
- ・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。大学・学部側は、附属学校を見ようとしていないのが現実。財政も破綻している現在、明るい未来はない。
- ・現場の感覚と異なる場合には、解決に向けての支援や具体的な動きが鈍くなる面がある。
- ・附属学校の実態が十分に把握されていずに、有識者会議などのキーワードが先行し現場にあわないことが要求される懸念がある
- ・附属学校園を統括する組織をどう設置するか。
- ・大学の経費節減を理由に、附属学校園の学級減や教員減を迫られている。
- ・4校園を統治する校長の常勤化が必要。

- ・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。
- ・研究公開の在り方について検討。公立校への講師派遣。
- ・大学との連携は良好である。常に附属学校部長を通じて、報連相ができています。
- ・現在、附属学校部がないため、課題等について、学部長、副学部長等に相談することが多く、大学から指導されるということは、ほとんどないことが課題である。平成 32 年度設置予定の附属学校部によるガバナンス強化が期待される。
- ・有識者会議を受け、大学のリーダーシップをもっと発揮していただきたい。
- ・経営的な視点より、評価者としての見方が強く、協働で運営している実感が弱い。

【中学校】

- ・大学と附属が同じ敷地内である利点を活かし、校長は常勤化に近い形で附属学校の運営を担っている。しかし、附属校長としての学校運営と大学教員としての職務の重複（例えば、大学院入試と附属学校入試の日程的な重なり、学校行事日程の重なりなど）時間的調整が難しいため、完全常勤化となると、現在の大学の勤務形態のままでは影響が生じる。
- ・とにかく方向性が見えない。会議はやっているようだが、学長をはじめ教員（教授）に絵の描ける人がいるように思えない。
- ・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。
- ・現状では特になし。
- ・大学統治は必要であると思うが、教授会が様々なことの決定機関になっており、附属学校へは決定したことが下りてきて、附属の意見を反映させる場があまりない。
- ・各市町の教育委員会のような機能をもった組織を大学に位置付け、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と行い、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。
- ・大学も附属学校もそれぞれ課題山積であり、附属学校が学部附属ではなく大学附属の附属学校であることもあり、大学から附属学校の運営や連携に関してエネルギーを注ぐことが容易ではないかと思われる。
- ・大学では幼稚園・小学校・中学校の実態についての十分な理解が得られないので、大学の附属学校運営方針が実際の現場にそぐわないことがある。
- ・大学直属の附属学校課が附属学校内に設置され、課長が常駐しているため、大学によるガバナンスは強化され、附属と大学の関係性は大変良いが、大学と附属の立地が離れているため、附属学校課長の日々の往来の負担が大きい。
- ・「教育実習」、「連携事業」などを中心に議論を進めている。
- ・教員の若年化の進行により、学校運営方針や研究の方向性の決定や運営といった学校の中核となる部分について、附属学校としても大学による指導の必要性を強く感じている。
- ・コミュニケーション不足。
- ・公立学校の教育委員会制度のような日常的関係性のある統括組織が望まれる。

- ・ガバナンスの前提として、附属学校園の実態を、一部の教授だけではなく、大学法人側のもっと多くの方々に知ってもらう必要がある。
- ・大学が附属学校の将来構想・ビジョンをどのように考えているのか附属学校の現場に伝わってこない。
- ・昨年度の有識者会議の報告書を受け、大学と附属学校で、定期的に「附属学校の在り方委員会」を開催することになり、大学における当事者意識が出てきた。これから具体的な改革に向けて、大学の強力な支援が得られるかである。
- ・超勤手当が発生するようになったため、時間管理が難しくなってきた。
- ・先般の有識者会議報告では、大学法人が附属学校園に対する教育委員会的役割を果たすよう求めています。極めて厳しい財務状況にある法人に附属校園を担当する部局を設置することは困難です。法人には、附属小の事務と兼務の附属係長とその上の総務課長、さらに附属担当理事がそれぞれ1人おられるものの、総務課長は法人全体の取りまとめに忙しく、附属学校園の運営はそれぞれの校園長、副校園長に委ねられているのが実情です。
- ・大学と距離的に遠く、物理的に緊密な連携は難しい面がある。
- ・附属学校が複数あるので、それぞれの違いや共通点を踏まえて、共有すべきことの周知徹底ができていない。しかし、現場の実態にそぐわない指摘への対応や処遇に課題がある。
- ・学校実態を細かく把握しようという意識が低い。当然、ガバナンスは弱い。

【高等学校】

- ・現在、附属学校課の課長が事実上空席になっており、大学のガバナンス、附属校園への支援が弱い。筑波大学と附属学校群は、距離的に離れており、日常の連携が難しい。
- ・新しい課題に関する対応。
- ・大学も附属学校もそれぞれ課題山積であり、附属学校が学部附属ではなく大学附属の附属学校であることもあり、大学から附属学校の運営や連携に関してエネルギーを注ぐことが容易ではないかと思われる。
- ・有識者会議の検討が始まって以降は、附属学校園と大学の連携強化について検討されるようになった。附属学校園に大学教員が定期的に、あるいは常に滞在し、子どもの様子や教育実践について附属学校教員と対話する頻度が多くなるような仕組みが必要と考える。
- ・大学によるガバナンスの在り方（そもそもガバナンスとは何か）について、十分な共通認識が必要であると考え。
- ・大学が附属学校の将来構想・ビジョンをどのように考えているのか附属学校の現場に伝わってこない。
- ・そもそも大学において附属への関心が低い教員が多い。
- ・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人手が足りていない。

【中等教育学校】

- ・教員内容におけるリソース、情報連携がより求められる。
- ・今のところは困ったことに対応してくれているが、長期的な運営などは附属学校に任されている。
- ・2019年度から始まる「PICASO コース」は、「アカデミックガイダンス」とは違い、高校2、3年生を対象として年間で65分2コマの授業を開講することになる。大学主導で始まった「PICASO コース」は、大学によるガバナンスを象徴する取組と言える。ただし、学部ごとに連携の仕方が異なり、大学の足並みがそろわないのが課題である。

【特別支援学校】

- ・大学によるガバナンスはやや弱い。附属学校の個性や役割を重視してくれていると言えるが、大学や障害科学域などとの話し合いがないのが課題。
- ・北海道は、大学本部が札幌にあり、各キャンパスと連携を取れば良いことと本部と連携を取ることが混在している。
- ・本学では、この点における問題や課題は特に感じられない。
- ・大学本部と教育学部との間の協力体制の不足
- ・大学と附属学校を含めた文化の違いがある中、大学によるガバナンスがどこまで機能するかは不明。
- ・附属学校園の中で本校だけが大学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。
- ・様々な課題対応について、トップダウンでなく、課題の共有と情報交換が密になると良い。
- ・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言い難く、また、共同研究などに対する意識等においても、大学教員間の温度差が見受けられる。
- ・全国的に附属学校の在り方が問われている。魅力ある学校づくりをしていくために、大学や教育学部の意向も踏まえながらも、本校としての発信をしていかなければならないと感じる。
- ・学校運営上必要不可欠な予算配分を切望。
- ・ガバナンスは、大学自体が変革期であり、附属学校への対応が不透明である。教育実習、介護等体験などをもう少しスリム化できないか検討願いたい。
- ・予算や教育実習に関して現場の声が反映しづらい。
- ・大学、附属学校園それぞれを知る機会や研修がない。大学自体のスケジュールは決定しても、連携に関わるスケジュールは前年度には決まっていない。(新年度になって決まるので、なかなか調整ができていない。)
- ・附属四校園ごとに(幼、小、中、特支)に正規事務員の配置がなく臨時雇いの事務員の方には頼めない業務が多いため、公立学校では本来事務の仕事と思われる業務を教員が行っている。(附属学校園事務室はあるが、十分に機能していない)働き方改革が進まない大きな要因の1つである。
- ・教育学部未設置大学のガバナンスの機能を考えると、附属学校の取組の独自性を一層明確にする必要がある。
- ・ガバナンスの意味とは何でしょうか？その意識の違いがあると思う。
- ・有識者会議で指摘されたガバナンスや連携・運営面の課題について議論が中断したままであり、課題やそのまま残存している状況にある。

【義務教育学校】

- ・大学教員の人員不足のため附属学校園を統括するための十分な人員が充当されているとは言い難い。
- ・大学の組織中に、教育委員会等と同等の働きを担うことが期待できない。
- ・大学教員と学校の教員との研究内容の差違。

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】

- ・学園全体の教育方針を意識し、重点が分かるように教育課程の改定を行った。
- ・旭川地区では、「12年道徳」をテーマとして学校運営を進めており、本年度は幼小中で12年間を見通した「グランドデザイン」を作成し、取組の改善・充実を図っています。
- ・地域の幼児教育関係施設の教員の研修の場となるように研究会を土曜日開催とするなど、年齢別分科会の協議が深まるように保育を見る視点を示した公開保育を行ったりした。
- ・地域の公立学校園のニーズに合わせた、研究内容や方法の把握と実践。
- ・研究開発1年目としての取組を進めている。
- ・昨年度より、研究協議会の事後アンケート（葉書き）を実施している。また、来年度より、対象者を変えての2日開催（現職向け、学生向け）とし、より多くの方に来園いただけるよう努めていく。
- ・文部科学省委託研究の推進。
- ・幼稚園単独による教員免許状更新講習の実施（2講座）。
- ・県・教育センター等の研修への協力（開催園・講師派遣・現職教員等の受入）。
- ・地域連携を進め、地域のモデル校となっていきたい。特に大阪では今年度自然災害が多くあったので、防災について地域と連携し、モデルとなっていきたい。
- ・幼小中特別支援学校連携、附属校園と大学との連携、地区内、近隣園、道内国公立幼稚園・こども園の中心校として情報提供。
- ・新教育要領が実施され、資質・能力から教育課程を作成し、それらを地域及び全国に発信している。また、奈良市の後援で奈良市や奈良県内を対象として公開保育を実施し、少人数の先生方に保育を見てもらい、見取りから明日の保育にどのようにつなげるか、などを具体的に考える機会をつくり、教育課程やカリキュラム・マネジメントを体験してもらった。
- ・附属四校園協同で「健康教育」への取組をしている。
- ・存在価値を高める取組として県内全保・幼、近隣小への公開研究会の案内、広く取組を知ってもらうために機会あるごとに園の情報を大学HPにて発信。
- ・特別支援学校を除き全ての附属が同じ敷地内にあることは強みであり、大学・学部と連携した研究・事業の展開を積極的に進めている。附属幼稚園にあっては工学部との連携による遊具の新規設置を行い、保育に対する効果を検証中である。
- ・今年度は、未就園児保護者の保育参加を行い、その際、PTA役員にも参加してもらい、子育てや入園後の悩みや不安等の相談に乗ってもらい、地域の未就園児保護者からの好評を得た。
- ・今後は、本園の研究についても広く情報を発信したい。また、地域幼稚園教諭及び保育教諭対象の公開研究会以外の保育参観や保育参加、園内研修会への参加等を検討していきたい。
- ・幼小中一貫教育に取り組み、共通のめざす人間像の実現に向かって一緒に取り組んでいる。
- ・園としては、今年度は安心・安全な園生活づくりに努め非常時グッズの備えや防災教育に力を入れた。
- ・中期目標に基づき、地域との連携、貢献を課題にしている。
- ・幼稚園と小学校、中学校で連携した研究を行い、幼小中一貫校を目指して連携していること。
- ・附属幼稚園として…県内における公立及び私立幼稚園・こども園への貢献（研修受入等）
- ・今年度より、園内研修会を一般に公開した。
- ・（703でも述べたが）今年度研究の組織改革が行われ、教科＋幼児教育、特別支援教育の13プロジェ

クトを立ち上げた。そこでは大学教員と附属教員が一緒に研究をし、研究紀要の執筆を行うことで、連携一貫を目指す取組として地域へ理論と実践の両方を提供できると考えている。ゆくゆくは（他附属でも行っているような）3校園同一日の公開研究会（大学、県・市教育委員会を巻き込んだ）の開催を予定。

- ・県の教育センターと連携し、中核教員や幼稚園担当指導主事の研修会を幼稚園の現場を使って実施。創立90周年に関わり記念誌や講演会、式典等関連事業を行い、附属幼稚園の存在意義や遊びによる教育の内容を発信する機会が持てた。
- ・これだけ頑張っているということが少しでもアピールできるように、研究内容を外部に公表する機会を持った。派手な宣伝はしたくないが、日々行っている教育活動が全てと考え、丁寧に誠実に子どもと保護者に向き合い、安心感を持ってもらえるように保育を行っている。
- ・熊本市教育センターと連携し、幼児教育推進のセンター的役割を目指した研究を推進するとともに、幼児教育関係者及び小学校教諭向けの研修会を開催する。
- ・大学の教員と連携し、幼児教育関係者や保護者の研修機関としての附属を目指す。
- ・四校園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更に深め、成果を地域に広く発信していきたいと考えている。
- ・地方の大学の附属学校として、地域のモデル校としての役割が大きいと感じている。研究成果の地域への還元、より分かりやすく役に立つように引き続き研究発信を強めていく。

・（1）公開研究協議会（年2回）

県内幼児教育・保育関係者にとっての数少ない実践公開を伴う研修の場であり、幼稚園、保育所、こども園の教員、保育者のみならず、教育委員会幼児教育担当者（指導主事、幼保指導員、保育アドバイザー）や短期大学教員等、幅広い関係者の研修の場となっている。

（2）保育研修会（年1回）

附属幼稚園では地域教員対象の保育研修会を実施している。平成30年度には大学教員主体で実施している連続保育講座の内の1回と共同開催として実施した。

（3）県や市との連携

附属幼稚園教員は県教育委員会主催の新規採用教員研修会における保育公開や協議への助言、研修会での講話のほか、中堅教諭等資質向上研修でも講師を務めている。就学前・小学校地区別合同研修会では、附属幼稚園での経験後に小学校に異動した教員が経験を活かした講話を担当している。

（4）保育実践研究の蓄積と改善

附属幼稚園では大学教員と共同で保育実践研究を行っている。

大学教員は、週1回程度の保育への参与観察を行うとともに、保育カンファレンス・研究保育に参加し、研修を深め、課題共有を企図している。

（5）運営オブザーバー

大学教員と地域関係者がそれぞれの専門領域から必要に応じて園運営への助言・参画ができるような体制を構築している。

（6）連続保育講座（年6～8回、10年目）

大学教員が地域の幼児教育・保育関係者を対象として実施し、毎回附属幼稚園教員が参加している。幼稚園、保育所、こども園教諭等のほか、短期大学教員、行政関係者、小学校教員等幅広い関係者が集まる他にはない研修機会となっている。

- ・現職教員（保育士、保育教諭、幼稚園教諭、小学校教諭を対象にしたリカレント研修を開講、1，2学期で36名が受講した。平均評価点は4.0（4段階評価）で、全員が「とても満足」との結果であった。
- ・県教委との連携強化、県主催の研修受入。幼稚園を幼児教育の経験のない指導主事、小学校の初任研や管理職研修の場として活用してもらうことを県教委に働き掛けている。

年1回の学校園研究会を、各教科・領域部会による年31回の研修会にしたことで、地域教員の参加者が大幅に増え、地域貢献につながったと考える。

- ・①次年度より市との人事交流を実施します。本園からの派遣はなく、毎年、市から派遣される1人を原則1年間受け入れます。本園での実践経験を市に戻り実践伝達することがねらいの1つです。本園が地域のモデル園として機能することが期待されると共に、受入による保育内容の交流から、本園の保育の質の向上も見込まれます。

②今年度ユネスコスクールに認定され、大学、三附属全てがユネスコスクールとなった。これを生かし、連携して新たな取り組みができないか模索しています。

③本園の園内研修の取組が県の「就学前教育プログラム」に盛り込まれることになりました。

県との連携・協働も進めている。

- ・日常の保育実践を地域に発信することを、HPの充実によって試みている。
- ・幼小中一貫教育。小学校教員養成、育成への幼稚園の貢献。
- ・県教育委員会が主催する新採研から園長研に至る研修の企画、実施に協力している。県教育委員会が幼児教育センターを設置して進める幼児教育アドバイザー事業にスーパーバイザーとして参画して、県内の公私立幼稚園、保育所、認定こども園の実地指導を行っている。
- ・国の施策に資する研究や、地域の教育研究に活用してもらえる研究の実績を積み重ねるなど、附属ならではの存在価値を高める取組は進めてきた。しかしながら、研究大学としての大学にとっての附属の価値となると評価の指標が全く異なって捉えられている。このことにも対応できる方策を模索している。

【小学校】

- ・小中学校が同じ建物内にある立地を生かし、小中一貫教育化について検討している。
- ・学校における安全教育と危機管理。ICTを活用した指導方法の改善。
- ・本校の特色である複式学級、特別支援学級での教育を含め、本校の教育活動を積極的に発信することに取り組んだ。
- ・教員をめざす学生にとって、充実した教育実習の場となるよう実習指導の充実に取り組んだ。
- ・勤労体験学習による地域とのコミュニティづくり。研究紀要の改革。地域の公立学校の先生方巻き込んだ体験型教材研究会。
- ・学校の教育活動は年々肥大化していくが、教育目標に基づいて、種々の教育活動の価値を評価し、スクラップ&ビルドしていくことを据えている。「大学の附属であること」「研究校であること」「教育実習校であること」が本校の役割であり、使命である。大学附属であることと言えば、国際交流プログラムを大学の必修科目であるGSPのプログラムと位置付け、一体化を図った。研究校と言えば、一つは、

先導的な取組として研究開発の指定を受け、幼小の接続・一体化についてモデルを示すこと。もう一方で、地域の教育研究に資するものとして、研究発表会、授業研究会、教員研修講座を開催し、地域の先生方の交流拠点として活動した。

- ・文部科学省・国立教育政策研究所との連携強化。
- ・同じ敷地内に幼・小・中・特別支援学校があること、大学の先生の専門性を借りられることは、附属の最大限の強みである。これを生かして子どもの教育をする。
- ・県や大学と連携し、現職教員に良いモデルを示すことができるように、また、教員を目指す学生が心から教員になりたいと思えるようにする。(具体は、たくさんあって書ききれない)
- ・関係教育委員会と連携をし、本校の研究内容が地域に還元されるシステムの構築に取り組んだ。(短期研修として中堅教職員を受け入れ研修内容を各地で還元する。)
- ・幼小中の一貫学校を目指した取組、特別支援教育の視点を生かした取組。
- ・積極的な働き方改革の推進
- ・視察や校内研修の講師など本校の研究を広げることができる問い合わせには可能な限り対応している。
- ・授業力アップ講座(土曜公開)で直接学校に行くことが難しい地域に、サテライト会場を設定して、同時中継で授業を参観したり、研究授業をしたりしている。
- ・働き方改革に伴う、教育課程の編成・附属学校園が同一敷地内にあることを強みに、互いの連携・協働を一層進めた取組について検討している。
- ・現職教員の研修機関としての質を高めていくことを意識し、研修実施後、参加者へ一定期間を空けて複数回のメールのやり取りによるアンケート調査を行うなど、研修の手応えや現場にとって役に立っているものになっているのか、その成果とニーズを探る努力をしている。
- ・本校は平成28年度より、文部科学省研究開発学校として、新教科「未来そうぞう科」の構築の研究を進めています。これは2030年度からの学習指導要領の実証研究としてのものですので、まずは本校の研究が今後の日本の研究の方向性を示すものになれば良いと考えております。実際に将来の学習指導要領に本校の研究が生かされれば、本校の存在意義を示すことができると思います。また、本校では大阪市教育委員会と連携し、平野区の公立小学校の2年次研修として本校の研究の場としている。今後のはやはり地域への貢献の視点で、公立小学校との連携を更に密にさせていきたい。
- ・大学の全学部(医学部・工学部・農学部・地域学部)の研究室や附属施設に児童が行き、研究実験などを行うことでキャリア教育を充実させている。
- ・大学の全学部(医学部・工学部・農学部・地域学部)からの研究依頼を受け、大学研究の推進に寄与している。
- ・研究内容の日常的な発信(1日で実施していた公開研究会を教科ごとに複数日で実施するように変更)。
- ・学校の強みを出せる研究に絞り、長年にわたり研究を推進している。(情報教育を中心に研究)
- ・県教育委員会との連携、県内の学校への支援。
- ・大学そして幼・小・中が連携した研究推進ができないかを検討している。
- ・学部の年度目標の中に、本校の記載がなく(昨年度もなかったため、今年度はお願いしたにもかかわらず)、どこに向かって学校経営をしていけば良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、校内の運営組織の再編。
- ・児童指導上必要な関係機関との連携、クレールが多かった地域とのつながりに力点を置いた。

- ・幼小中一貫教育の実施に向けた取組の推進及び研究開発学校としての研究推進（教科融合カリキュラムの編成）
- ・①効率的・機能的な学校運営体制づくり ②教職員の業務改善 ③智・徳・体の調和のとれた児童の育成（単元テスト 標準学力テスト GTEC の導入） ④地域の教育とつながる学校研究 ⑤入学選考の改善。
- ・小中一貫教育に関する研究発信 特別の教科道徳についての研究会の開催 教員免許更新講習の実施
- ・特に研究面において、大学・地域との連携を強化。／・働き方改革をどう推進していくのか。
- ・変形労働制、行事の重点化とスリム化、教科担任制の実施等、公立校のモデルとなり得る取組の推進。
- ・プログラミング教育等、新学習指導要領で求められる授業の提案。
- ・校内研修に係る講師派遣要請への対応。
- ・地域貢献を広義・狭義の両面で捉えている。広義には、文部科学省の研究開発学校として、指導要領の改訂に資する研究を行う。狭義には、授業づくり研修会などを実施し、現場の先生方のニーズに合うことを提供する。
- ・附属4校園の連携・接続を図るため、生活・総合を通した研究テーマ・内容の統一を進めている。存在意義の再定義。
- ・1, 滋賀県の教員養成（教育実習 & 現職教員研修）の拠点 since 1875 (明治8年)
- 2, 国の先駆的な研究校 — 紀要や公刊図書により全国へ発信
- 3, 地域のモデル校 — 教科等の研究成果の共有・還元 & 教育課程や授業モデルの提供"
- ・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。
- ・公立校への研究成果還元（研究会、校内研修講師、定期的な研修会）、大学及び大学院との連携強化。
- ・「ふるさと長崎」を支える人材を育てる学校として、更に本校を活用してもらうよう、長崎県教育センター「若手研修」の講座を本校において次年度より開講する方向である。また、本県が多く抱える複式学級への支援として、出張講座及び講義を継続して実施している。
- ・公開研究会から各教科・領域別研修会に移行して実施。地域の先生方が頻繁に来て、授業づくりについて研修を深める形にした。
- ・①公立学校では実施困難な先導的・実験的な研究の取組。文部科学省研究開発学校指定を受け、2028年の学習指導要領改定に資する研究を始めている。
- ②国公立初のIB（国際バカロレア）の小学校学齢プログラム（PYP）の研究に着手している。候補校申請の予定。国際教育のフロンランナー校のビジョンを描いている。
- ・新一年生を無条件抽選による選抜方式でとっているので、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全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据えている。
- ・"附属釧路中学校との一貫校（義務教育学校）化を進めています。
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ます。"

- ・ 凡事徹底。規範意識の向上、いじめ問題への早期対応を意識して取り組んだ。
- ・ 小・中学校を義務教育学校化する方向について、検討中である。
- ・ 外国語・外国語活動及びプログラミング教育については、特に公立のモデル校となるよう、研究を進めているところである。
- ・ インクルーシブ教育システムの構築。
- ・ 小・中連携の実践研究を進めている。小・中とも道徳科を取り上げ、研究を深めており、道徳科を軸とした連携の在り方を検討したい。
- ・ 大学教員が中心となって研究を進めていくシステムづくり。
- ・ 附属学校の強み（質の高い教育、大学院との連携、保護者の協力体制、後援会、同窓会、OB の支援）を活かし、本校の使命を自覚し、より質の高い教育の実現を図っていく。その結果児童、保護者、職員、地域からの信頼を得る。魅力ある学校づくりにより、本校の存在意義がより明確になると信じる。目的の明確化、業務改善、公立学校等への情報提供は実現しつつある。
- ・ 県教委との連携した研究等の発信。教育活動の質を維持しながらの業務削減。

【中学校】

- ・ 0歳からの教育・保育課程カリキュラムについて、認定こども園、いずみナーサリー、附属幼稚園、附属小学校、附属中学校、附属高等学校が、それぞれの学齢段階に応じて、各附属学校が指定されている研究開発課題や事業に取り組み、それぞれ公開研究会等を開催して実践研究を全国的に発信し社会貢献を目指している。また、幼小中高大の接続を意識して研究開発を推進するとともに、人間発達教育科学研究所を通じて、学術性及び社会貢献性の高度化を図り、その成果を内外に活用できるような形で発信することを目指している。
- ・ 附属小中高生による、学校滞在型（宿泊型）避難訓練。
- ・ 教育研究会ではないふだんの授業の工夫を公開する教員向け授業参観。
- ・ 県及び市町村教育委員会との連携を深め、年次研修での模擬授業の実施や講師派遣など積極的に附属学校の研究実践を発信した。
- ・ 「附属学校の地域貢献」という点から、教員の負担増にならないようにして、本校の授業を公開する回数を増やした。
- ・ 県・市教育委員会との間で、今後の本校の在り方について検討を始めたところである。
- ・ 「ふぞく研究ラウンジ」という広報紙発行を始めた。鳥取大学附属学校園で取り組んでいる教育研究の「今」をお知らせするとともに、地域の教育関係者の皆様とともに地域の教育について考えるための「対話」の場を作りたい、という思いから生まれた。
- ・ 視察・研修等の積極的な受け入れ、総合的な学習の時間や学校行事への取組を特色のメインとする。
- ・ 研究等は、地域の学校が無理をせずに応用できるものを提案しようと考えています。
- ・ 本校を取り囲む地域で、小中一貫教育を推進しているため、本年度後期より、来年の研究発表会は1年実施を見送り、それについての協議を始めた。
- ・ ふだん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。
- ・ 本校の研究の成果を県内公立中学校で応用実践している。

- ・そのため、本校の研究部長が校内研修にも出向き、その学校やその地域の研修支援をしている。"
- ・県派遣長期研修制度内容の見直し（負担軽減）。
- ・県教育委員会、市町村教育委員会、各学校との連携強化…本校のふだんの授業参観。公立学校職員の一
日附属学校体験等。
- ・研究成果を地域に発信し、還元するように努めた。経費節減に努めるシステムを提案。（前年度 200 万
円の赤字＋今年度 5 % 予算カットのため）働き方改革の推進。
- ・群馬県における教育のモデル校として研究実践の推進を図る。公開研究会では、教科調査官や市内公
立小学校の教員をパネラーに招き、小中接続を図るパネルディスカッションを実施した。道徳について
も、教科調査官を講師として、授業リフレクション等を実施。本校教諭が県内公立中学校に出向き、校
内研修の講師として、道徳について指導。
- ・広島大学との強い連携のもとでスーパーグローバルハイスクールとしての教育研究開発を行いながら、
広島県東部地域の拠点となって教育研究成果を地域にも世界にも発信するようにしている。
- ・山口地区にある附属幼稚園、附属山口小学校、本校の 3 校園で、幼小中一貫教育に取り組み始めている。
平成 33 年度に完全実施を目指し本年度は各教科・領域において、一貫カリキュラムを作成した。
- ・公開研究会とは別に地域貢献を目指したスキルアップ講座を開催した。今回は、来年度より本格実施
となる「特別の教科 道徳」の授業づくりや評価などを取り上げた。今後も継続していく予定である。
- ・W e b ページの更新・オープンスクールの実施等による広報活動の強化、地域貢献。
- ・幼小中一貫教育の方向性や方法についての検討、及び教員研修の充実。
- ・校種や世代を超えた実践を語り傾聴しながら互いの専門性を開発するための研修会（ラウンド・テー
ブル）の実施。
- ・校内の授業研究会を近隣の学校への公開。
- ・職員の時間への意識、限られた時間の中で成果を上げる教育活動を目指し、県内の公立学校に発信で
きるように検討している。
- ・増加している。若年期教員の研修の場として、年 10 回の公開授業研を行い、学部教員と県指導主事の
両方から指導を受けることができる事後研等を持っている。
- ・公開研究会を各教科の授業研修会に変え、地域や学校の教員の研修機会を増やし、本校の取組を広く公
開している。
- ・「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。「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、大学と同一敷地内にあることを利用した独創的な教育
活動に取り組む。本学の教職大学院の「教職専門実習（仮称）」への協力体制の整備を行う。学校ホー
ムページを充実させて、地域の関係機関や市民の方々への情報発信を行う。
- ・旭川地区では、「12 年道徳」をテーマとして、学校運営を進めており、本年度は幼小中で 12 年間を
見通した「グランドデザイン」を作成し、取組の改善・充実を図っている。
- ・同一敷地内に 4 校園があり、連携の図りやすさを活かした一貫教育の推進や、モデルとなる学校支援
体制の構築を検討している。
- ・公開研究会で教員免許状更新講習を兼ねる形にした。
- ・公開研究会を大学の教員との連携のみ（外部の指導主事等には依頼しない）で実施した。
- ・教育委員会と連携した研修を充実させることを検討している。

- ・今年度、「生徒の豊かな学び」を実現するために、本校教員の資質を向上させる校内研修の仕組みと内容を整理し、その成果を公開研修として発信してきた。また、特色ある研究・実践として、1人1台タブレット端末活用を実現させるための研究、及び、アメリカの学校への訪問を含む国際理解教育を行った。
- ・附属学校園で育成する子ども像を共有し、それに向けてのテーマを掲げ研究を行っている。
- ・1 大学付属としての義務教育学校の検討
 - 2 グローバル社会に対応できる個性の伸長
 - 3 地域の核となる特別支援教育
 - 4 学校生活を楽しむ学校行事の検討
 - 5 教育活動に参画する保護者ボランティアの在り方について検討"
- ・公立学校が必要と考える実践のモデルとして、新学習指導要領を見据えた教育実践の成果の発信、グローバル人材育成につながる帰国・外国人生徒教育の在り方、実践プログラムの提案、幼・小・中の12年間の学びをつなぐ連携教育研究における交流学习のプログラム提案など。
- ・平成25年度以降、国立教育政策研究所の研究指定を積極的に受け、国の教育課程研究に貢献しようと努めてきている。今後は、文科省の教育研究開発の指定にチャレンジしていくことを検討している。附属中学校の卒業生はほぼ全員が附属高等学校へ進学します。高等学校では、スーパーサイエンスハイスクール第4期の指定を受け、「社会に開かれた科学技術を先導する人材育成の起点となる科学教育カリキュラムの開発」を研究開発課題として取り組んでいる。中学校においても理数教育・グローバル教育の推進を中心とした新しい科学教育カリキュラムの開発を追求しています。
- ・通常学級と特別支援学級を有しており、グローバル教育・インクルーシブ教育の観点から特色づくりを構想している。
- ・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。近隣中学校の全教員へのアンケート調査や県・市町教育委員会での聞き取りを通して、附属学校の貢献についての把握に努めた。また、今後の特色づくりに向けて、幼・小・中・特別支援学校で協議し合っている。
- ・県内に複数の学校園が存在し、それぞれの学校の特色を明確にして運営しようと検討している。
- ・県の行う研修の一部を附属学校で実施。
- ・地域と学力向上に関する協定を結び、研修会での講師や指導者として関わらせていただいた。地域への貢献について力を入れた。学校にもともとあった同窓会組織を充実させる努力を行っている。
- ・県教育委員会の施策への協力、公立学校への出前授業。
- ・附属学校としての使命を果たすため、本校に特徴的な4つの業務の改革に着手するとともに、働き方改革の流れの中で業務全般の見直しと効率化を図る取組を推進し成果が上がった。来年度以降、公開研究会の開催の仕方を改善していく予定である。
- ・大学の教員養成への附属学校としての積極的な参画。
- ・現職研修機能を強化するため、公開研究会等とは別に春夏の長期休業中に現職研修セミナーを開催しているが、開催する教科を増やしていく予定である。
- ・1人1台タブレット端末を活用した教育的効果など、常にICT教育に関しては先導的に取り組んでいる。また、次年度から中学校で全面実施となる特別の教科道徳に向け、昨年度から本年度にかけて研

究を行い、授業研究会という形では発表している。

- ・県教育委員会や県教育センターとの連携強化。
- ・本校は 2006 年から ESD の理念に基づく学校づくりを目指し、2008 年にはユネスコスクールに加盟して学校カリキュラム全体でこれに取り組むことを進めてきた。DESD 最終年の 2014 年で一つの区切りを迎えたが、今後は SDGs を実現する人づくりを目標に、働き方改革を視野に行事の精選と取組方法の改善を組み入れながら、これまでの実践のブラッシュアップを図っていきたいと考えている。
- ・教員養成（教育実習）から教員研修まで、大学（教職大学院）と連携した教員の職能成長システム。
- ・小中連携教育の推進。
- ・小中一貫教育における先進的な取組として、カリキュラム作成に力を入れている。また、道徳の教科化に合わせた指導と評価の研究など、地域の教育界が求めるものに合わせた研究活動を行っている。大学のパッケージ型プロジェクトに参画し、特別連絡入試制度を設定し、新しい附属の在り方について具体的に実践を始めている。あわせて、その背景にあり、根幹ともいえる「多様性」をキーワードとして研究を行っている。

【高等学校】

- ・研究成果の発信。
- ・今年度まで、SGH（スーパーグローバルハイスクール）の幹事校として、全校での新しい取組を行ってきた。5 年目を迎え、今までの蓄積をいかに還元していくかを検討している。また、筑波大学は、特別支援学校を含め 11 の附属があり、この特色を活かしてインクルーシブ教育に力を入れている。
- ・学校経営計画に基づく 学校として重点項目や組織としての重点項目を明確にした。
- ・ICT 化を積極的に進めています。全クラスにプロジェクターを設置し、教員用と生徒用のタブレットを充実させています。
- ・日常的な部分での大学教員との連携を推進しています。
- ・広島大学との強い連携のもとでスーパーグローバルハイスクールとしての教育研究開発を行いながら、広島県東部地域の拠点となって教育研究成果を地域にも世界にも発信するようにしている。
- ・各地区の特色化を明確にして、地区ごとの校園の連携、大学との連携強化を図っている。
- ・研究発表会は、参加教員等の研修になるよう、教員研修会とし、参加者に発表会後も定期的に情報発信できる仕組みを作った。"
- ・32 年度に向けて新しいカリキュラムを策定中。
- ・本校は、高大連携、高大接続について先進的な取組を行っており、その在り方の研究・実践に関する情報を地域に向けて提供しているところである。また、高大だけでなく小・中学校や特別支援学校との他校種間連携についても、その在り方の研究・実践を行っており、これらについても、地域のモデルとして情報を発信している。
- ・スーパーサイエンスハイスクール第 4 期の指定を受け、「社会に開かれた科学技術を先導する人材育成の起点となる科学教育カリキュラムの開発」を研究開発課題として取り組んでいる。理数教育・グローバル教育の推進を中心とした新しい科学教育カリキュラムの開発を追求しています。
- ・教科教育研究の拠点としての位置付けを再度重視して取組む。
- ・定期考査実施方法の変更を行った。／・ホームページを刷新し、発信機能を高めた。

【中等教育学校】

- ・教員内容におけるリソース，情報連携がより求められる。
- ・今のところは困ったことに対応してくれているが、長期的な運営などは附属学校に任されている。
- ・2019年度から始まる「PICASO コース」は、「アカデミックガイダンス」とは違い、高校2、3年生を対象として年間で65分2コマの授業を開講することになる。大学主導で始まった「PICASO コース」は、大学によるガバナンスを象徴する取組と言える。ただし、学部ごとに連携の仕方が異なり、大学の足並みがそろわないのが課題である。

【特別支援学校】

- ・大学によるガバナンスはやや弱い。附属学校の個性や役割を重視してくれていると言えるが、大学や障害科学域などとの話し合いがないのが課題。
- ・北海道は、大学本部が札幌にあり、各キャンパスと連携を取れば良いことと本部と連携を取ることが混在している。
- ・本学では、この点における問題や課題は特に感じられない。
- ・大学本部と教育学部との間の協力体制の不足。
- ・大学と附属学校を含めた文化の違いがある中、大学によるガバナンスがどこまで機能するかは不明。
- ・附属学校園の中で本校だけが大学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。
- ・様々な課題対応について、トップダウンでなく、課題の共有と情報交換が密になると良い。
- ・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言い難く、また、共同研究などに対する意識等においても、大学教員間の温度差が見受けられる。
- ・全国的に附属学校の在り方が問われている。魅力ある学校づくりをしていくために、大学や教育学部の意向も踏まえながらも、本校としての発信をしていかなければならないと感じる。
- ・学校運営上必要不可欠な予算配分を切望。
- ・ガバナンスは、大学自体が変革期であり、附属学校への対応が不透明である。教育実習、介護等体験などをもう少しスリム化できないか検討願いたい。
- ・予算や教育実習に関して現場の声が反映しづらい。
- ・大学、附属学校園それぞれを知る機会や研修がない。大学自体のスケジュールは決定しても、連携に関わるスケジュールは前年度には決まっていない。（新年度になって決まるので、なかなか調整ができづらい。）
- ・附属四校園ごとに（幼、小、中、特支）に正規事務員の配置がなく臨時雇いの事務員の方には頼めない業務が多いため、公立学校では本来事務の仕事と思われる業務を教員が行っている。（附属学校園事務室はあるが、十分に機能していない）働き方改革が進まない大きな要因の一つである。
- ・教育学部未設置大学のガバナンスの機能を考えると、附属学校の取組の独自性を一層明確にする必要がある。
- ・ガバナンスの意味とは何でしょうか？その意識の違いがあると思う。
- ・有識者会議で指摘されたガバナンスや連携・運営面の課題について議論が中断したままであり、課題やそのまま残存している状況にある。

【義務教育学校】

- ・大学教員の人員不足のため、附属学校園を統括するための十分な人員が充当されているとは言い難い。
- ・大学の組織中に、教育委員会等と同等の働きを担うことが期待できない。

- ・大学教員と学校の教員との研究内容の差違。

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】

- ・教員免許状取得に関して、平成 31 年度～33 年度の再課程認定は副園長が授業を担当することで認められたが、平成 34 年度からは、不透明な状況である。（教員免許状の厳格化は重要だが、体力がない大学は副免が出せなくなる恐れがある。）
- ・こうした調査が必要なことは十分理解はしているのですが、様々な調査にかなりの時間を割いています。「働き方」等の改革が迫られる中、でき得る限り時間が短縮できるような調査法を工夫していただけると助かります。
- ・この時期に質問項目が同じ内容のアンケートがいくつもきているので、全附属事務局と P T A 事務局が擦り合わせをし、アンケートの回数を減らしていただけると、働き方改革にもつながるのではないかと考える。是非ともご検討いただきたい。
- ・附属学校園は働き方改革や学校運営協議会など学部に対し提案しているが、学部が後ろ向きであると感じる。教育学部の改革が進んでいるので、それが終わってから附属に手が着くのか、何とも不安の要素が大きい。
- ・大事なことではあると思うのだが、こういったアンケート調査がとて増えてきており、管理職の仕事がどんどん負担に感じるこの頃である。メールがあり、便利さを感じる半面、それによる業務の増大は困った問題ではないだろうか。
- ・附属幼稚園として存続していくための方策として、通園方法の見直し、預かり保育等の子育て支援の充実を図り平成 27 年度より取組を進めてきました。今後も、研究の更なる推進や研究成果の発信、地域に開かれた附属園の在り方の検討、更に就労支援につながる預かり保育の充実などを行う必要があります。徐々に進めている状況の中で、副校園長会や勉強会などは、全国の附属園の情報を得られる貴重な場となっていて、ありがたく思います。
- ・一般的な保護者にとっては、教育の始まりは小学校から（義務教育から）であって、幼児教育の重要性が認識されていない。小学校就学前は幼児を預かるところのニーズが高く質の高い幼児教育をする幼稚園には園児が集まらないことに歯がゆさを感じている。国の施策としての幼児教育の振興を望む。

【小学校】

- ・ご多忙中と存じます。おまとめお世話になります。どうぞよろしくお願い申し上げます。
- ・わが国における附属学校としての存在意義を本校において十二分に示し、公立小学校のための地域のモデル校として研究を進めていきたいと考えております。
- ・全附属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・学部の担当者に送付し、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。
- ・附属学校の改善は児童と地域の実態に合わせて行っていければ良いが、一方的な改革にならないように大学も附属学校理解に努め共に改革に向けて進めていければと思う。
- ・本校では、共働きの家庭が増え、学童保育の希望が出ています。他附属の学童保育の様子を伺いたいです。（これまでの調査等で、参考になるものがありましたら、是非、お知らせください。）

- ・保護者をはじめ、後援会等の支援がなければ、施設の修繕すらできない状態であるにもかかわらず、設置者としての責務を果たさないばかりか、「働き方改革」と「附属としての存在意義を示す」との両立を迫る。こういったことが附属の教員に更なる過重な負担を強いている。
- ・アンケートにもありましたが「働き方改革」が喫緊の課題としてその対応に苦慮しているところです。
- ・（意見）附属学校の抱える課題またその解決策は、地域によって事情が異なるために、一括りでは言えないところがあると思われます。例えば、県に一つだけ附属がある地域と複数ある地域ではニーズが異なっているし、人事が県等の教育委員会が握っているところと大学採用が中心のところの違い、総合大学の附属と教育系大学の附属とでも事情が違うと思われます。本資料の分析には、その点も考慮も必要であると思います。
- ・ワーキンググループを設置し、関係者でよりよい学校づくりについて検討したことは有意義であった。ただ、改善への具体化はあるが、大学のリーダーシップを更に期待したい。公立校では教育委員会のサポートや財施支援、人事交流等の具体的支援があるが、大学ではその点は弱い。実行力に乏しい。

【中学校】

- ・「働き方改革」のもと、いろいろなことに取り組んでいるが、附属学校の役割（先導的な研究、地域貢献、教育実習）をはじめ様々なこととのつながりを考えると、「働き方改革」はなかなか難しい。
- ・不登校問題など、本校の場合は大きな課題です。他校ではどのように対応しているのか知りたいと思います。研究や実習はもちろん大切ですが、生徒指導関係も切実な課題ですので、そう考えました。
- ・公立学校で実施されている教職員定数の国や行政加配措置が全くされていない。多忙化解消・働き方改革には人的措置が欠かせないのである。その点の予算措置が欲しい。また、エアコン設置について、文部科学省からの特別な予算措置がなく、大学の運営交付金で賄うよう回答を得たが、その考えではまずエアコンが設置されることがない。児童生徒の命に関わることなので、文科省より特別な予算措置を考えていただきたい。命が失われてからでは遅い。
- ・これからいろいろ勉強させていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。
- ・学校運営を充実させるためには、大学との連携はもちろんのこと、PTAや同窓会、更には地元からご協力をいただくことも大切であると思います。
- ・地域に根ざした学校であるがために、容易に放擲できない仕事が多くある。それらの仕事をやめれば時間のゆとりができるが、存在意義を失うことにもなる。このジレンマの中で、職員は勤務を続けている。働き方改革と地域貢献は相反する理念であるとおつくづく思う。
- ・働き方改革に基づいて業務等について精査していきたいものである。
- ・昨年度、労基が入り、超勤手当が発生するようになったため、人件費が膨らんできた。超勤を減らす努力は十分に行っていくが、大学には財政的な支援も行っていただきたい。
- ・全附連、全附P連の活動には、頭が下がります。いつも、ご支援をいただき、感謝をしております。

【高等学校】

- ・働き方改革については、本来国立大学附属学校園が果たすべき役割、さらには、そもそも学校園として果たすべき役割までも放棄して行うべきものではない。10年後、20年後、30年後を見据え、十分な覚悟を持った改革でなければならないと思われる。
- ・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、私学との連携を図るチャンネルが構築されると大変助かる。

【中等教育学校】

- ・財政基盤が脆弱なのが気になる最新の設備や人員配置などは公立に劣るのではないかと危惧している。
- ・特別企画委員会では、2019年6月の総会開催日の午前中に第4回「これからの附属学校の在り方を考える協議会」の開催を計画しているが、どのような内容の協議会とするかについて、他の部会からの意見も伺いたいと考えている。例えば、今回の学校運営委員会のアンケートを利用して、各学校園の改革の進捗状況などを報告し合う機会とすることも一考かと考えている。

【特別支援学校】

- ・毎年、全附属学校運営委員会のアンケートがこの時季に送付されるが、今年度も昨年度と同じ項目の質問がある（校長・スクールカウンセラー・長期研修等）。附属学校園は公立の学校園よりも校数自体が少なく、文部科学省・都道府県教委からの調査・統計だけでなく、国公立・私立大学から、研究論文等への依頼が多い。次年度のアンケートについては、前年度のアンケート項目を踏まえて、量を精選して各校園へ送付していただければ幸いである。
- ・地域のモデル校となるためには大学の協力はもとより、県や市町のエデュケーション委員会との協力が不可欠である。様々な場面に於いてその仕掛けは行われているが、トータルでバランスをとって進められてはいないように感じる。もっと有機的なつながりを持ち、互いが協力できるような組織作りと協力体制作りが必要だと感じる。
- ・自分も過去に教諭として附属に勤務して、いろいろな学びができたと思っているが、そういった実感を現在の職員が感じられていないことが残念に思われる。多分、この学校を離れてから、どんなにいい学校だったかを思い出すのではないかなと思う。
- ・今進行中の大学改革の行方、附属学校園の今後のガバナンス及び連携がどうなるか、見通しが立たない。しかしながら地域の特別支援教育の中核となるため、教員の資質・能力の向上、働き方改革の推進とのバランスを取りながら、学校全体としての教育の質を維持・向上させていくことが必要だと考える。そうできる環境や後方支援が欲しい。
- ・全附属のアンケートに応えるのはかなり労力を要するので、全附属総会で集った時などに、10～20分程度で全体的な流れや様子を簡潔に伝えていただきたいと思います。一つ一つの実践報告も大切だが、校種による特徴や、地域による傾向などもできれば教えていただきたい。（冊子として頂いてもなかなか読み込む時間がない。概要だけでも知らされるとそこで課題意識を高めて全附属の話聞ける。）
- ・働き方改革を進めてきたことにもあり、県立学校等からの転入希望者数が回復してきた。もう少し進める必要はあるものの、勤務時間縮減のための業務のスリム化は一定の歯止めをかける必要があるかもしれない。理由は、附属学校園は県下の人材育成の拠点となる場所だからである。（特に特別支援学校はそれを強く感じる）県下の特別支援教育をリードしていく人材を育てるためには、研究面、教材研究等である程度の時間をかけて研鑽を積む必要がある。「附属で勤務したが実践力は付いていない」では、更なる附属学校不要論につながりかねない。中・長期的視野に立って附属学校園の発展・存続を考えると今後の働き方改革は塾察を要すると思われる。

【義務教育学校】（記述なし）

以上

学校運営委員会

委員長	岡 部 恭 幸	神戸大学附属幼稚園・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	北 村 博 幸	北海道教育大学附属函館小学校 校長
	藤 田 洋 治	山形大学附属学校運営部 部長
	道 工 勇	埼玉大学教育学部附属中学校 校長
	那 須 和 子	筑波大学附属高等学校 副校長
	作 田 正 明	お茶の水女子大学附属高等学校 校長
	丹 陽 子	東京学芸大学附属竹早中学校 校長
	檜 府 暢 子	東京大学教育学部附属中等教育学校 後期課程副校長
	平 山 多 郎	東京藝術大学音楽学部附属高等学校 副校長
	菅 谷 泰 尚	横浜国立大学教育学部附属横浜小学校 副校長
	土 佐 幸 子	新潟大学教育学部附属長岡中学校 校長
	森 嘉 長	岐阜大学教育学部附属中学校 副校長
	塩 見 弘 子	滋賀大学教育学部附属幼稚園 副園長
	坪 内 茂	鳥取大学附属中学校 副校長
	森 川 靖 志	岡山大学教育学部附属中学校 副校長
	三 代 俊 也	大分大学教育学部附属中学校 校長

(所属は平成 31 年 3 月現在)