

第7回 これからの附属学校のあり方を考える協議会

報 告 書

令和5年11月18日（土） 東京学芸大学

主催：日本教育大学協会

全国国立大学附属学校連盟

後援：（一社）全国立大学附属学校PTA連合会

協力：文部科学省、全国国立大学附属学校教育後援会連絡協議会

ご挨拶

日本教育大学協会会長 國分 充

皆様方には、いつも日本教育大学協会の運営にご協力頂き、まことにありがとうございます。昨年（令和5年）になりますが、11月18日（土）、全国国立大学附属学校連盟と日本教育大学協会の共催により、「第7回これからの附属学校のあり方を考える協議会」が、123名の先生方のご参加を得て、開催されました。ご多忙の折、ご参加いただきました皆様には、こころより感謝申し上げます。

さて、いまや、附属学校にも、いじめ等の現代的教育課題や、学校における働き方改革など、学校を巡る様々な課題や先生方の業務負担軽減に対する対応は、待ったなしの状況にあります。

こうした状況の中で、中央教育審議会初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会では、教師の処遇改善、学校の指導・運営体制の充実といった課題について検討されています。日本教育大学協会といたしましても、こうした問題は、喫緊の課題であると認識しており、当該部会へは本協会の見解を、意見書として提出いたしました。今後、本協会では会員校同士で結束を図るとともに、全国国立大学附属学校連盟の皆様、全国国立大学附属学校PTA連合会の皆様、全国国立大学附属学校教育後援会連絡協議会の皆様とも連携を図りつつ、課題解決に向けて取り組んでいきたいと思っております。

今回の協議会の基調講演では、兵庫教育大学附属小学校・中学校の富田明德校長から「附属学校のガバナンスのあり方」について、ご自身の経験に基づいた附属学校ガバナンスの課題と対策についてお話いただきました。その後のラウンドテーブルでは、基調講演のテーマに基づき、グループ討議が行われ、白熱した議論がなされました。

行政説明では、文部科学省総合教育政策局教育人材政策課教員養成企画室の小倉基靖室長から「国立大学附属学校のガバナンスについて」として、附属学校を巡る動向等についてご説明いただき、これからの附属学校のあり方を考えるにあたり重要なご示唆をいただきました。

また、寺本俊彦全国国立大学附属学校教育後援会連絡協議会会長からは、「国立大学附属学校教育後援会の現状とあるべき姿」として、今年発刊された教育後援会運営ガイドラインのご説明がありました。これは、全国の教育後援会の現在の課題に応える機に叶った重要な取り組みと存じます。

附属学校には、一般の学校を先導する学校教育のモデルを示していくことが期待されており、これまで、日本の学校教育を先導する取組を行ってきたという歴史を有しています。この自負のもと、蓄積してきたノウハウを活かし、大学と共に、大学と協働して令和の学びを先導する取組を進めていけるよう、本協会も引き続き、尽力してまいります。どうぞよろしくお願いいたします。

ご挨拶

全国国立大学附属学校連盟 理事長 鎌田正裕

「第7回これからの附属学校のあり方を考える協議会」が昨年度に引き続き、対面でできましたこと、とてもうれしく思っております。思い返してみると、令和2年度に始まった新型コロナの全国的感染の中、全附連も対面形式での研究協議会や会議の開催が叶わず、およそ2年間は諸活動の停滞を余儀なくされてきました。最近になって、ようやくコロナの影響に一応の収束が見られ、学校でもコロナ以前の活動、たとえば宿泊を伴う校外活動や、会話をしながらの食事も以前のようにできるようになってきましたし、コロナ以前に組みつつあった附属学校園の改革も、本格的に再スタートできそうな状況になってきたと思います。

もちろん目指すは、コロナ禍以前の状況への回帰ですが、この機会に私たちがしっかり心掛けたいことの一つに、「コロナ禍で学んだことの活用」があると思います。私たちはこれだけ厳しい状況を切り抜けてきたからこそ、その間に経験したこと、習得したこと、は質・量共に、今では私たちの大きな財産になっているのではないのでしょうか。たとえば、今の私たちには、4年前に目指していた将来の附属学校像より、さらに優れた附属学校像を描くことができるはずです。また、この3年間に社会が学校に求めるものが変化したり、私たちの生活習慣そのものが変わってしまったことも見落とせないポイントだと思います。単なる BEFORE コロナへの回帰ではなく、コロナがなければ、こんな改革は考えつかなかった、実現できなかったというものを、ぜひ一緒に探していきたいと思います。

さて、昨今話題となる教職離れ（教職はブラックか）については、大学でも学生から教職を躊躇する声を聴くことがあります。しかしその一方で、教員にあこがれて入学してくる学生の姿を見ていると、やはり教職への強い憧れも感じます。たまたま、今年が1年の担任だったので、新入生に教員を目指す理由を聞いてみると、答えでよく出てくるのは

「親が教員だから」と「自分が習った先生あるいは授業がすばらしかったから」のどちらかです。つまり次の世代で教員を目指す学生は、今、皆さんの日々の姿を見て教員を目指しているということになります。どうぞそのことを忘れないでください。特に、「自分が習った先生がすばらしかったから」という感想は、教職以外の道を選んだ生徒や学生にとっても、その生き方に大きな影響を与えていることは間違いないと思います。

皆さまの日ごろの活動を見て、次の世代で教職に魅力を感じる若者が出てくることを期待しつつ、私の挨拶とさせていただきます。

第7回「これからの附属学校のあり方を考える協議会」

日時：11月18日（土）13：00～16：00

会場：東京学芸大学 S410 教室

共催：日本教育大学協会 全国国立大学附属学校連盟

後援：（一社）全国国立大学附属学校 PTA 連合会

協力：文部科学省

1. 開会挨拶
日本教育大学協会会長（東京学芸大学学長） 國分 充
全国国立大学附属学校連盟理事長 鎌田 正裕

2. 基調講演 「附属学校のガバナンスのあり方」を考える
兵庫教育大学附属小学校・中学校 校長 富田 明德

<移動・休憩>

3. ラウンドテーブル 「附属学校のガバナンスのあり方」について、グループ討議
1 グループ7～8名の15グループ構成
連盟の先生5～6名
P 連と後連の役員2～3名（記録とコメント）

<移動・休憩>

4. 文部科学省・説明 「国立大学附属学校のガバナンスについて」
文部科学省総合教育政策局教育人材政策課教員養成企画室長 小倉 基靖 様

5. 全附後連・説明 「国立大学附属学校教育後援会の現状とあるべき姿」
全国国立大学附属学校教育後援会連絡協議会会長 寺本 俊彦

6. 閉会挨拶
（一社）全国国立大学附属学校 PTA 連合会会長 桑名 良尚

進行 全国国立大学附属学校連盟・特別企画委員会委員長
（奈良女子大学附属中等教育学校校長） 吉田 隆

令和5(2023)年11月18日

第7回これからの附属学校のあり方を考える協議会

「附属学校のガバナンスのあり方」を考える

兵庫教育大学附属小学校・中学校
校長 富田 明 徳

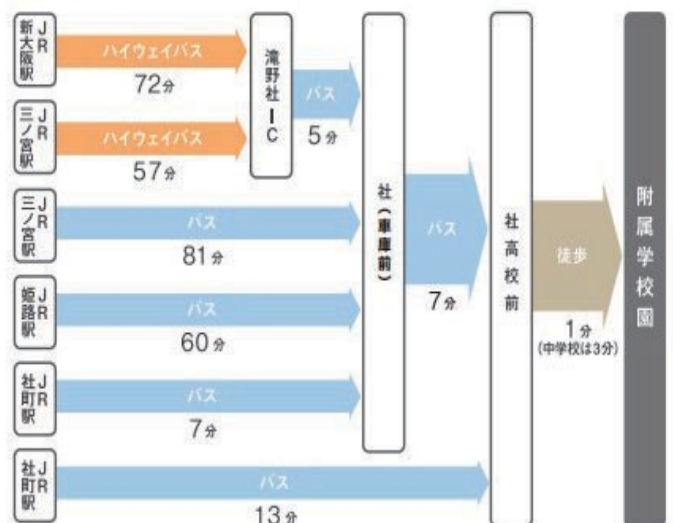
1

1 本校の概要

交通アクセス



交通案内



2

小学校

学級編成

	1年			2年			3年			合 計
組名	1組	2組	3組	1組	2組	3組	1組	2組	3組	
男	12	11	11	14	14	13	10	10	10	
女	10	10	11	10	10	10	14	15	15	
学級別 合計	22	21	21	24	24	23	24	25	25	
学年別 合計	65			71			74			
	4年			5年			6年			
組名	1組	2組	3組	1組	2組	3組	1組	2組	3組	
男	14	13	12	17	16	16	11	10	10	
女	10	10	11	15	15	15	14	15	15	
学級別 合計	24	23	23	32	31	31	25	25	25	
学年別 合計	70			94			75			
										449

中学校

学級編成

	1年			2年			3年			合 計
組名	1組	2組	3組	1組	2組	3組	1組	2組	3組	
男	13	13	13	17	17	17	13	13	12	
女	16	17	17	18	17	18	14	14	14	
学級別 合計	29	30	30	35	34	35	27	27	26	273
学年別 合計	89			104			80			

校 長

- 令和2(2020)年10月12日 附属小学校 校長代理
- 令和3(2021)年4月1日 附属小学校 校 長 3年目
- 令和5(2023)年4月1日 附属中学校 校長兼務 1年目

教員の構成状況

	人数	幼稚園	小学校	中学校	②と③の交流先
①大学独自採用教員及び大学兼務教員	27	9	6	12	兵庫県(姫路市・尼崎市・明石市・西宮市・洲本市・芦屋市・伊丹市・川西市・宝塚市・小野市・丹波市・たつの市・宍粟市)
②兵庫県・神戸市教育委員会との人事交流教員	20	0	12	8	北海道、岐阜県、京都府、大阪府、鳥取県、島根県、岡山県、宮崎県、鹿児島県、堺市、神戸市
③他府県教育委員会(政令市教育委員会含む)との人事交流教員	13	0	11	2	
④非常勤講師及び学習支援員など	37	12	15	10	
合計	97	21	44	32	

2 赴任時の印象

- 頑なに附属学校らしさ伝統を重んじ、時代の変化に鈍感な学校
- 教員に学校改善という意識が低く、大学や管理職のガバナンスが効かない学校
- OBや長年在籍する教員が幅をきかせて、勤務年数が短い教員が声を出しづらい学校

2 赴任時の印象

- (1) 教育委員会からの適切な指導・助言がない。
 - ・文科省通知等が咀嚼されずに、校長まで大量に届く。
 - ・生徒指導、いじめ・不登校対応が不十分。
 時代の変化に鈍感。
- (2) 校長のガバナンスが効かない。
 - ・校長よりも経験が長い教員やOBの影響力が強い。
 - ・伝統を尊重する保護者の存在。
- (3) その他
 - ・校長が決裁していない文書が発出される。
 - ・大学の事務局から、教員に直接依頼や指示がある。
 - ・大学教員が、管理職の了解なく教員に業務を依頼する⁶。

3 改善に向けて

ガバナンス改善のための体制と個別課題

(1) 附属学校運営委員会

(2) 附属学校園のミッション・ビジョン再策定 (3)

校則の大幅な改定等ルールの明確化

(4) 教員派遣期間の短縮 (2018年度末～)

(5) 地域との関係構築

コミュニティ・スクールへ (2023年度7月～)

(6) 個別課題

働き方改革, 教科書択, いじめ・不登校対応, …

(7) 教員との関係

「人間として生きぬく力」は何か

7

3 改善に向けて

(1) 附属学校運営委員会 (兵庫教育大学附属学校運営委員会規程より)

(構成)

第2条 委員会は、次の各号に掲げる者をもって組織する。

(1) 学長 (2) 副学長のうち学長が指名した者 1人

(3) 副学長・事務局長 (4) 附属学校の園長及び校長

(5) 附属学校の副園長及び副校長

(6) 教員養成・研修高度化センター長

(7) 学長が指名した者 若干人 (8) 教育研究支援部長

0陪席者(例)

監事, 財務課, 総務企画課, IR総合戦略室, 附属学校事務室等

8

3 改善に向けて

(1) 附属学校運営委員会(兵庫教育大学附属学校運営委員会規程より)

(所掌事項)

第4条 委員会は、次の各号に掲げる事項を所掌する。

- (1) 附属学校の運営に係る基本方針
- (2) 人事・労務
- (3) 予算
- (4) 附属学校の評価
- (5) 入学者選抜
- (6) 大学及び附属学校間で共同して行う教育研究
- (7) 附属学校間の連携協力
- (8) その他

0チームス開催

R4年度11回, R5年度11回を予定

3 改善に向けて

(2) 附属学校園のミッション・ビジョン策定(2021年度) 本附属学校園がめざす方向性の再確認

ミッション

大学と一体となった先導的な 教育実践研究の推進

「教師教育のトップランナー」をビジョンとして掲げる大学と一体となり、先端的な教育手法を取り入れ、理論と実践の融合に取り組み、先導的な教育実践研究を推進します。

新しい時代の教員養成に即した 教育実習の実施

学校や社会の変化を見据えつつ、将来学校教員となる学生に対して教育実習を提供し、新たな時代を担う教員の資質・能力の向上に努めます。

地域のモデル校としての 役割の遂行

現代的教育課題の解決に挑む教育研究活動を推進し、その成果を地域社会に還元することによって、地域のモデル校としての役割を担います。

学校像

先端的な教育環境のもとで、幼稚園、小学校、中学校の12年間を通して、園児・児童・生徒、教職員、保護者が一体となって、地域社会と連携しながら、一人一人の子どもの学びと成長が保障される創造性豊かな学校をめざします。

子ども像

これからの社会において必要とされる情報活用能力を身に付けるとともに、主体的かつ対話的な教育活動を通して、心身ともにたくましく、未来を切り拓いていける知的創造力と寛容性を兼ね備えた、グローバル社会で活躍できる人間を育成します。

教員像

全国の自治体から附属学校園に派遣される教員が、附属学校教員としての自覚をもち、互いに敬意をもって高め合い、学校における働き方改革を踏まえながら、先進的で優れた教育実践に挑み、地元自治体の中心的な教員として活躍できる資質・能力の向上に努めます。

附属学校園のミッション・ビジョン

教員像

「全国の自治体から附属学校園に派遣される教員が、附属学校教員としての自覚をもち、互いに敬意をもって高め合い、**学校における働き方改革を踏まえながら**、先進的で優れた教育実践に挑み、**地元自治体の中心的な教員として**活躍できる資質・能力の向上に努めます。」

11

3 改善に向けて

(3) 校則の大幅な改定等ルール of 明確化 組織的な学校運営の基盤

- ① 学校管理運営規則にあたる校則の大幅な改定。
- ② 起案と決裁の仕組みの徹底，
教育委員会 ➡ 校長 ➡ 教員
- ③ 教科書採択の仕組みの明文化
- ④ いじめの定義徹底と重大事態への的確な対応，
不登校対応など，特に生徒指導関係について組織的対応の徹底

12

3 改善に向けて

(4) 教員派遣期間の短縮

2019年から原則派遣期間3年最長5年（主として大学院派遣）で、地元自治体に戻すこととした。

- ① ガバナンス強化と教員の役割明確化・負担軽減 教員中心の運営から管理職を中心とした組織運営へ
- ② 本学の派遣教員減少と教員不足への対応
 - ・自治体の派遣メリットを拡大
特支2種免許，他校種免許取得できる制度
 - ・派遣期間中の大学院進学，
指導主事等管理職養成を目的とする

13

派遣教員の状況

① 派遣教員数の増減（各年度4/1現在）

2018年	24	特定1名	年数81	出 7名	入6名	
2019年	21	特定4名	年数67	出10名	入7名	
2020年	22	特定4名	年数56	出 7名	入8名	
2021年	19	特定6名	年数43	出11名	入8名	校長1名
2022年	23	特定2名	年数51	出 4名	入8名	
2023年	24	特定2名	年数58	出 3名	入4名	

- ##### ② 大学院新規派遣
- | | | |
|---------|---------|---------|
| 2019年1人 | 2020年1人 | 2021年0人 |
| 2022年2人 | 2023年2人 | |

14

3 改善に向けて

(5) 地域との関係構築

少子化の進行の中で地元自治体との連携を図る

学校運営協議会制度（コミュニティ・スクール）

- ・第1回会議 令和5年7月6日（木） オンライン会議
- ・委員
学識経験者，兵庫県教育委員会教職員人事課
加東市教育委員会参事，3校園長，3校園PTA会長
- ・各校園の令和4年度学校評価と令和5年度学校経営
計画等について

学校経営計画から

0コミュニティ・スクールとして**ガバナンスを重視** し，**学校運営の安定性 継続性**を充実させる。さらに，学ぶ意欲がある地域の「教員の知の拠点」をめざす。**附属学校ならではの**，効果的で意味あるコミュニティ・スクールの取組としての研究を推進する

0図書館の魅力化と地域開放，STEAMラボ等を活用し，児童だけでなく大学生や大学院生も関わった**地域貢献**の活動を検討する。

令和5年度研究発表大会(二次案内)

兵庫教育大学附属中学校
Agencyを育てる探究総合を
主軸としたSTEAM教育の推進
(一年次)

兵庫教育大学附属小学校
新たな価値の創造に挑戦する子ども
「探究し知る」学びと「発想し創る」学びが
往還するSTEAM教育の実践―(一年次)
後援：兵庫県教育委員会 加東市教育委員会

日時：令和6年1月27日(土)
場所：兵庫教育大学附属小学校・中学校
※今年度は附属小・附属中合同で開催します
公開方法：対面&一部オンライン配信

日程

時間	小学校会場	中学校会場
8:15	受付	受付
9:00	開会式 (公)開校50周年記念式典 (公)開校50周年記念式典	開会式 (公)開校50周年記念式典 (公)開校50周年記念式典
10:00	研究発表 (公)開校50周年記念式典 (公)開校50周年記念式典	研究発表 (公)開校50周年記念式典 (公)開校50周年記念式典
11:00	研究発表 (公)開校50周年記念式典 (公)開校50周年記念式典	研究発表 (公)開校50周年記念式典 (公)開校50周年記念式典
13:00	昼食 (公)開校50周年記念式典 (公)開校50周年記念式典	昼食 (公)開校50周年記念式典 (公)開校50周年記念式典
14:15	研究発表 (公)開校50周年記念式典 (公)開校50周年記念式典	研究発表 (公)開校50周年記念式典 (公)開校50周年記念式典
15:20	講演会 (公)開校50周年記念式典 (公)開校50周年記念式典	講演会 (公)開校50周年記念式典 (公)開校50周年記念式典
17:00	閉会式 (公)開校50周年記念式典 (公)開校50周年記念式典	閉会式 (公)開校50周年記念式典 (公)開校50周年記念式典

兵庫教育大学附属小学校・中学校

研究大会の持ち方

- ① 教育講演会(地域貢献セミナー)
昨年度講師 妹尾昌俊氏 武藤久慶氏
本年度講師 田村学氏
「働き方改革」や「学校のDX化」等
公立学校が直面する課題に関する教
育講演会として、地域の教員も聞き
たい講師を選定
- ② 加東市教育委員会との連携
加東市教員は参加費を無料、各教科
部会における司会進行役を本校OBで
はなく地元教員にも依頼。
附属小・中学校合同研究発表大会
地元教員も参加しやすい日程を、加東市
教育委員会と協議して決定

17

3 改善に向けて

(6) 個別課題①

働き方改革の推進(基本的な考え方)

- ① 学校運営や教科指導が計画的・組織的・効果的に
できているか **取組状況を測るものさし。**
- ② 「学校における **働き方改革は特効薬のない総力戦**」
(令和2年2月学校における働き方改革～取組事例集より)
- ③ 校務のあらゆるところを点検、 **少しずつ改善を図る 事
を通して、教員の意識改革を図る。**
- ④ 附属学校として **先進的に働き方改革に取り組み、公
立学校に寄与するために発信する自覚を持つこと。**

18

(6) 個別課題①

働き方改革の推進(なぜ困難か)

- ① 勤務時間・内容の**正確な把握が困難**
 - ・校長が知らない教員の勤務内容の詳細
大学事務局から, 大学教員から
小学校教育研究会(R3年度解散)
- ② 働き方改革には**組織的運営と計画的運営**が不可欠
 - ・実地教育の改善 学生の在校時間大幅短縮
 - ・部活動改革(活動時間短縮, 部活動支援員配置)
 - ・休憩時間の確保(小学校0, 中学校△)
 - ・特徴ある学校行事, 研究大会等における計画的な
学校運営とカリキュラムマネジメント

19

(6) 個別課題②

教科書採択手続きの公正確保

国立大学法人が設置する義務教育諸学校の教科書採択については, 校長が行うこととされているが, 本学附属小学校・中学校においては, **校内に明確な教科書選定に関する定めがなく, 各教科担当教員が選定した教科書を校長が決定している現状**である。一方, 令和5年3月31日付文部科学省初等中等教育局長通知「教科書採択における公正確保の徹底等について(通知)」において, 教科書採択の公正確保の徹底に万全を期すように求められていることから, 今後, 本学附属小学校及び中学校における教科書採択については, 以下のような手続きで進めることとしたい。

20

3 改善に向けて

(7) 教員との関係

校内での校長のファシリテーション

①全国から派遣される教員の多様性を生かす

会議で少人数の中で発言しやすい環境作り

校長は、新しい視点の意見を尊重する態度を明確に

②創立以来の学校教育目標について、昨年4回の検討 「人間として生きぬく力を育てる」

新型コロナウイルス感染症等によって、社会が大きく変わっている中で、これからの子どもに人間として生きぬく力を育てるため、どのようなカリキュラムをどのように構成するか、そしてその成果を何で測るか、主幹教諭や教務主任、研修主任が中心となって協議

21

4 改善を可能とする要件

(1) 校長の資質・能力とやる気

マネジメント能力に加えてアセスメント能力と
ファシリテーション能力

魂は細部に宿る 当たり前のことを指摘する根気

(2) 大学の協力、本気度

実地教育、カリキュラム、
大学がめざす附属学校像はどんなものか

(3) 教員の意識改革

眼前の子どもをはぐくむために自己満足の研究からの脱却

22

校長に求められる基本的な役割は、大別して、学校経営方針の提示、組織づくり及び学校外とのコミュニケーションの3つに整理される。

これらの基本的な役割を果たす上で、従前より求められている教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等の**マネジメント能力**に加え、これからの時代においては、特に、様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有すること（**アセスメント**）や、学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと（**ファシリテーション**）が求められる。

2022年8月「公立小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針より」

23

こ静聴ありがとうございました。

24

ラウンドテーブル報告

今回のテーマは、「附属学校のガバナンスのあり方」として、2 部構成で討議の時間を取りました。1 部は各自の問題意識や学校の課題について情報交換し、2 部は出された内容を掘り下げる形で議論していただきました。各グループには、全附 P 連や全附後連の役員の方々に入っていただき、記録とコメントを付けていただきました。

ラウンドテーブル・グループ1

(1 部)

校長の常勤化に取り組む附属学校がある一方、「大学とのパイプ役」としてこれまでと変わらず大学教授が非常勤で校長を務めることを前向きに捉えている附属学校があった。附属学校の統括組織については、全ての附属学校で設置されていたが、組織が目的意識をもって機能している附属学校がある一方、他の附属学校の運営方法と比較し、形式的で形骸化した運営がなされているかもしれないという附属学校もあった。働き方改革については、各附属学校で様々な取り組みがなされており、主に部活動の地域移行や無理のない研究会準備を行うことなどの取り組みが紹介された。



(2 部)

具体的な事例として、主に働き方改革について意見交換がなされた。外部連絡を主にメール連絡で対応する、教育実習生の指導を業務時間内で終わらせる、ICT化の推進、部活動の地域移行や時間管理を行うなど、各附属学校の様々な事例が紹介された。また、附属学校のガバナンス向上を図る新しい試みとして、スクールロイヤーを設置する附属学校の事例が紹介された。学校現場における教育的思考に法的思考をいかに育んでいくか、その大切さについて訴えるものであった。

(コメント)

全附P連の一員として、各附属学校のガバナンスに対する意識や問題定義、その具体的な取り組みについて様々な貴重なご意見を客観的に聴くことができた。大学や附属学校での立場、またその立場での勤務年数により、問題そのものを深く憂慮し、既に取り組む附属学校がある一方、問題そのものを知らなかったとする附属学校もあり、ガバナンスに対する意識に大きな齟齬があるように感じた。その意味で今回の協議会が大きな意義を持つものであると理解することができたように思う。

(コメント)

附属学校ご関係者の貴重なご意見を聴く機会を与えていただき、心より感謝申し上げます。全附P連の一員として今後一層附属学校のあり方について深く考えていかなければならないと認識する時間となりました。ありがとうございました。

ラウンドテーブル・グループ2

(1 部)

・働き方改革について、以前の学校は不夜城で何時までしてもよいし、いつから出てきてもよい状態で、長時間労働が常となっていたが、労基が入ればパソコンのログを確認されて、公務(仕事)かどうかの確認がされる。公務であれば超勤手当をつける必要がある。対策として 17 時以降は必ず帰らないといけないような制度を作る。時間制限を明確化していく必要がある。

・県立から附属に初めて赴任。特別支援が初めての教員が増えている。人材育成の問題。

・昨年度までは副校長で、今年度から校長として専任化になった。組織ガバナンスの強化をしている。附属学校統括部という組織を活用し、附属学校に常駐している職員が意見を取り纏めて運営委員会を開催し、大学との連携を行っている。業務改革は難しいが決裁の手続きは改善された。預かり保育の職員育成が必要、周りがこども園になったことの影響が大きい。地域への広報活動を増やし預かり保育を 19 時までしている。人材は園長が確保している。

・働き方改革 中学校に労基が入った。指摘事項、公務か否か。学校の仕事なのかということを意識して管理する。部活は地域の方に協力してもらっている。残業を見直した結果、4校園の残業代が相当な金額余っている。研究の質を落とさないように大学と協力して論文などを作成し始めた。また、学部の教員が減っている。校長の専任化ができていない。校長の資質をもった人がいるかどうか。統合校長制度の模 索、副校長より校長の方が若いなど問題点も多い。

・校長は大学の先生、副校長は専任。主幹教諭と協力して学校の運営をしている。同一敷地にあるので大学と附属の校内連携がしやすい。SSH、WWLに取り組んでいる。中学校が2クラスあり、現在は7倍以上の倍率がある。今後名古屋市にできる新しい学校が同じような偏差値であり、生徒の確保に心配がある。高校は3クラスで、生徒確保のための広報活動(中学校への説明会など)を行っている。変形労働時間を採用。時間をオーバーしたものは公務ではないという認識。

(2 部)

管理職の常駐問題と子どもと教員の不足について議論が進んだ。管理職については、大学教員の場合と県教委を退職された校長など、大学によって対応は違う。副校長が大学関係者でない場合、大学への依頼ごとに時間がかかることや、副校長が配置されない場合の残業命令を出す権限が教頭にはないなど、課題が出された。大学の副学長に直接相談ができたり、事務局の方に相談できたりする学校は問題がないが、副校長、教頭、主幹教諭の役割がはっきりしていないなどの課題がある。

人口減少が進んでいる地域では、幼稚園の定員割れが起こっていたり、教員の確保が難しいなど、先生が埋まらない、足りないという問題が起こっている。

(コメント)

働き方改革の結果、教員が足りていないということが分かれば教員増加などを文科省に働きかけることも必要になってくる。幼稚園は認定こども園が増えてくるので附属学校もこども園について検討をすることが必要だと考える



ラウンドテーブル・グループ3

(1 部)

・収入の減少に関し、節約だけではなく附属学校独自の財源の確保を考えている。入学金・施設設備費等。大学も少し耳を傾けてくれている。人材確保が難しい。給食員・産休の欠員教員。人材バンクを作るのはどうだろうか。

・5 年後に中等教育学校へ。部活動指導員の確保が特に難しく、知り合いにあたっているのが現状。

・教育委員の経験あり。寄付金の値上げを検討。附属校のコミュニティスクール化に向け地域とのつながりを検討しているが、なかなか難しく進まない。部活動の外部委託も進まず、今後どうするかは保護者アンケートをとっている。

・統括校長という職位にある、大学の統括長(教員)と折衝する立場。以前よりスムーズになってきた。



(2 部)

・必要経費を後援会費(寄付金)で賄うのは、おかしいという保護者の意見が出ている。1でも触れたが、収入増のため学校債権の発行も検討。利益としては、子どもの施設充実のために使用する、ということ。受益者負担の考えも必要ではないか。

・寄付金は入学時 6 年分一括入金。確実に 4 月に 3000 万円の収入が見込める点が、便利。

・寄付に関しては、地域の有力者に働きかけることも考慮している。

・業務委託はなかなか進まなかった。徴収している額では安すぎてできないと。一時は保護者からも給食員を募った。

・給食回数が 1 回削減。学生アルバイトが皿洗い。今のところ個人情報の漏洩を考慮して保護者からの給食員募集は考えていないが、人材が集まらない。

・研究をしながら給料をもらえる、ということで割と人材は集まっている。産休の代替は学生か卒業生。大学院生。

・いじめ報告が遅れてしまった事案については、担当副学部長で留まっていた。法令への理解が不足していた。

・園長の専任化が進んでいない。大学としては専任にするとガバナンスが効かなくなるとされているように感じる。「こども家庭庁」から出ている「どこでもだれでも通園」事業には協力していく予定。具体的には未就学児への開放など。

(コメント)

共通の問題点は・・・①収入の確保 ②人材の確保 ③教員希望者数(採用試験)の減少 ④コミュニティスクール等地域との連携をどう進めるか。解決方法の具体的なアイデア・・・①国からの収入(運営費交付金等)の増額・大学単位での給付ではなく、附属学校へ直接届く仕組み・学校債の発行・入学金・施設費の徴収等②人材バンク(特に OBOG・大学院生など)の設立。教育委員会からの人事で、良い人材を回してもらえるようにパイプを作る。④地域との連携は各校模索中。あまり積極的に地域開放をすると少子化の折、子どもの取り合いになりかねず、加減が難しい。また、広域からこどもたちが通っているため、立地自治体と緊密ではないので、地域の連携することのメリット・意義を考えて進めているところ。

ラウンドテーブル・グループ4

(1 部)

・北海道の広範囲に渡るため、統括する機関を一か所に求めきれない。公立学校における教育委員会のような役割を果たすことを、現在、中枢の判断機関の存在する札幌キャンパスに求められず、北海道各地に所在するキャンパスが担っている状況である。

・広島大学の附属学校各校園においては、おおむねそのガバナンスは機能している。校長の専任化については、一般論として、附属も公立学校と同じことをすべきであるという方向に向かっている気がする。

・東京学芸大学附属学校園を運営するにあたっての資金について、その9割を後援会に、1割を大学に頼っている。最近では、後援会に金銭を支出することについて否定的な方も居られ、説明に苦慮している。また、組織における人事については、学芸大学附属の場合は、人事交流が少なく、附属学校によく見られる傾向の通り、古くからの先生が多く、その先生方の意見が強く反映されることが多い。そして、運営資金の9割を後援会に担ってもらっていて、学校における事務作業の負担が多くなっている。

・三重大学附属では、副校長という役職を無くして、専任の校長を置いている。附属学校の校長先生は、自身の研究、大学における教鞭、ゼミ生への指導、そして附属学校の管理と大変忙しく、負担が多いと感じている。

・専任の園長先生に担任をもってもらっている。その影響があったかもわからないが、大学の先生がなかなか幼稚園に赴いてこなくなった。ただ、預り保育には、大学の学生がボランティアで来ている。

(2 部)

①いじめについて

・北教大の場合、大学の本部にリーガルアドバイザー(弁護士)が常駐しているので、大学の本部に連絡することとなっている。いじめの問題は、教育問題というよりは法律問題であるので、法律の専門家に相談する体制を整えている。

・公立学校に赴任したことのある方にいじめ問題に対処する組織の中枢を担っていただいている。スクールカウンセラーの出勤日数を、週 3 日に増やしている。大学の専門の先生にも教えを請いながら、大学のリーガルアドバイザーにも相談している。いじめは教育問題ではなく、人権問題なので法律の専門家がいる。

※「②人事③後援会④校長専任化」は紙幅の関係で割愛しました(特別企画委員会)

(コメント)

いじめや人事に関する問題意識が共有できて有意義なグループ討議となりました。附属学校園の場合には、限られたリソースで高度な対応が求められる点で対応が難しいですが、規模や地域性の異なる環境はあっても、その中でそれぞれの学校園が智慧を絞って対応していると感じました。ガバナンスの観点については、コンプライアンスの意識を高め、附属のローカルルールではなく、PTAや教育委員会、地域住民・有識者などのステークホルダーを巻き込んだ形で構築する必要があると思われました。



ラウンドテーブル・グループ5

(1 部)

校長先生が大学の教授と兼務する形から、常勤化することにより運営がしやすくなった。その中でも学校によって様々なスタイルがあるのだが、例をあげると和歌山大附属では校長先生は常任化されただけではなく小中学校を兼務するスタイルとなり小中連携がとりやすくなったり、茨城大学附属では形はいままでの大学教授との兼務のままなのだが、統括校長という新しい役職をもうけ、幼稚園と小学校の校園長を兼務することにより、実質的には常勤の校園長のような働きをしていただき学校運営にプラスになった。奈良女附属では校長先生は常任化されているのだが、次のステップとして来年度から校長先生を外部募集して採用する。このことにさらにブラッシュアップできることを期待し挑戦している。



(2 部)

働き方改革の一つとして、部活動についても工夫をしている。ただ、有名な部活もありその附属のサッカー部やブラスバンド部などに入りたいために入学してきている子どもたちもいるので一概に無くすということも考えなおす必要がある。そのなかでの工夫として、外部指導員の活用がある。雇用や費用の面では様々なスタイルがある。大学が直接雇用したり。各附属学校で雇用し(謝金をだし)たりしている。また、その資金は教育後援会から支出したりする形もある。保護者のボランティアでのサポートもみられた。

(コメント)

昔は不夜城とよばれた附属も多く、キャリアアップとしての考えもあったが今は時代も変わった。時代に適応していかなければならない。

ラウンドテーブル・グループ6

(1 部)

・附属とはこういうものだという固定概念があったが、新しい発見であった。問題化されにくいことが問題であると感じた(各先生が何をしているのかわからない)。

・研究等に注力されることによって、他の事に関心が薄い。

・義務教育学校移行に関して、様々な問題点に直面している。

・働き方改革への取り組み(適正な管理が困難)(労使協定の内容を各教諭が知らなかった)。

・次年度より中高一貫校へ移行準備段階(準備が進まず不安である中で、準備委員会への各担当教諭参加時間調整に苦慮している)。



- ・勤怠管理ソフト導入。業務の適正化＝時間管理。
- ・今年度より統括長選任、統括長としての役割とは？

(2 部)

- ・働き方改革への取り組み事例
- ・幼小中校長、附属学校部長、大学主事からなる組織、自己研鑽の取り扱いに苦慮(時間外申請は、副校長)
- ・授業準備と自己研鑽のすみ分け、校務とは？
- ・業務の見直し・業務改善は、ただ削ればいいわけでない→業務の内容把握からの取り組み
- ・労働基準監督署と自己研鑽について、認識の相違
- ・働き方改革について、大学と学校との認識の違い
- ・働き方改革への取り組みについて、保護者からの理解を得る必要性
- ・ICT 等導入によって、保護者と教諭との関係性が簡易になった分、保護者要望が過多になってしまっているのでは？

ラウンドテーブル・グループ7

(1 部)

- ・大学と学校が疎遠だったが、最近は、連携ができてきた。学校で行う伝統行事を校長ではなく、大学が決めることによって懸念される行事を、保護者を説得できるようになった。
- ・働き方改革について、先生個人の意識を変えるように努めている。
- ・大学との連携が重要だと思う。研究発表会の改革が必要。昨今は、若い先生が増えている。熟練の先生たちが減っているので、何をしたいかわからない。



(2 部)

- ・障害者、いじめ、人間関係の問題、親からのクレーム等の精神的・時間的負担が増えている。なかなか、大学は動いてくれない。大学と共闘していきたい。
- ・課題は、どこも同じだと思うが、働き方改革について地域交流がほぼ基本。時間外勤務手当について不満が多かったので通常の企業並みにしている。
- ・知的障害を持っている人に対してどのように対応するのか。いじめにつながらないようにも考えている。
- ・教科指導力ではなく、人としての対応力のある人が必要。
- ・働き方改革、人事交流が皆さんの悩みかと思う。学校によって重要度、優先順位が違う。労基が入った学校がある、どうしてもお金の問題も出てくる。
- ・研究大会で、セミナー方式、テーマ方式にして参加人数を増やした。研究大会の場合は、来賓対策や、その他の作業が多く、研究大会でなく、附属の宣伝パフォーマンスに近い。作業・実務が多すぎる。研究大会をやめることによってよい改革になった。

(コメント)

教育委員会から来た場合と、独自採用両方よし悪しがある。独自採用は、異動がないのでメンタル的にダメになる人も多い。ダメになる、やめるしかない。教育委員会からの場合は、附属で学んだものを地域に持ちかえる(公立学校に還元する)公立学校から、附属への希望者が減ってきている。人事異動は、非常に難しい。受け継ぐこと、引き継ぐことを精査して、スリム化していくようにしている。先生たちが病んできている。附属に先生が来ないようになると困る。お金があっても、なり手がいない。

ラウンドテーブル・グループ8

(1 部)

- ・大学教育ガバナンスに関する改革を始めたところ。
- ・いじめの課題、附属全体の管理運営に問題が出てきている。
- ・全力で尽くせば課題はないという認識。課題は口にしているからこそ、人気、やる気がなくなるのではないかと思う。
- ・各学校園の定員が減る中、特支だけ増えている。今は選抜試験をするほどの応募数になった。
- ・様々な問題意識はあるが、全てを解決するのは無理であると思う。課題解決に関しては、ターゲットと期間が大事である。やりがい、充実感がないと人間は自ら取り組まない。やりがいや達成感を、どう持たせているかというところを聞きたい。
- ・附属独特の文化を持っている。なかなか学部が入ろうとしても入れない。研究については、附属学校が独自の研究スタイルを立て、文化を作ってしまう、色々なところと連携したいが出来ていない現状である。学部は、あくまでも研究発表会の助言者に留まってしまっている。
- ・大学のガバナンスが効いているという実感はない。学部の教員がしっかり現場に入って行って、研究発表会に携わり、その後に論文発表する流れにつなげていきたい。
- ・附属学校との大学研究の連携体制について聞きたい。
- ・附属幼稚園も定員割れしている状況。附属の独自の文化に疑問を持つところもあるが、これまでの伝統は大事にしたいし、また変えていきたい気持ちもある。
- ・大学との連携という点では、幼児コースの先生方に幼稚園に来て頂き、保育の様子を見てもらっている。個別のアプローチの助言等を定期的に頂いている状況である。
- ・ガバナンスの観点から弱いと思うのは、幼・小・中が同じ敷地にあるが、一貫した道筋が見えていない。近接するという好条件にありながら、その利点を活かすことが必要なのではないかと思う。
- ・もっと、大学や行政との連携が必要ではないかと思っている。よりよい附属学校、そして大学になるかは地域との連携も必要ではないかと考えている。
- ・従来は週2回、午前中に園に行く慣例であったが、職員が体調不良により離脱、人員が不足し、ほぼ毎日園長職をしている状況である。毎日現場のお手伝いをしている。
- ・大学からのバックアップ体制が乏しく、補助的な動きがないため、突発的なアクシデントが起きたときに対応できない。休園することもあった。



・大学との連携は委員会があるが、委員会の意義目的が公開研究に特化している状況。普段の学校運営については、委員会での報告のみになっている。運営について、大学からの手厚い補助が欲しい。

・附属学校の運営実情については、大学側もあまり理解していないし、附属学校側も大学をあてにしていない状況がある。

(2 部)

共通した話題が＜研究体制について＞、＜ガバナンスについて日頃感じていること＞であり、そこについての議論となった。

・大学側が何もしないからしないのではなく、教頭とともに、個人的にアプローチしている。先生方も一緒に動いてもらっている。次は農の分野(特支、作業学習、農工芸とのつながり等)について予定している。

・各附属学校の校長先生と繋がりを持つようにしている。県立支援学校とのつながりも作るようにしている。

・10年後の研究をしようとしている。現場に還元できる研究体制はできていない。中央の方ばかりに目がいっている。

・課題発見→授業→検証と論文作成と3年周期で考えている。

・幼小接続の研究もしているが、共同で研究をしている形になっている。大学に幼児コースがある。県、附属学校、大学教員との連携を取ろうとすると、大学の中でも横の連携が取れていない現状があった。教科の繋がりはあるが、教科横断的にはできない。全部バラバラになっている。

ラウンドテーブル・グループ 10

(1 部)

どの県も「働き方改革」が大きな課題。部活動においては、受け持たない権利を認めたり(京都教育大学)、部活動は行わない宣言を行なったり(信州大学)して、時間外労働の削減に取り組んでいる。また職員会議を廃止したり、減らしたりもしている。

・一番大きな課題は働き方改革である。また35 歳前後の先生が欲しいが、交流人事が 85%でなかなか市教委の方から希望の年齢の先生は来ない。部活動は土日は外部指導員を入れているが、市の予算には入れてもらえず独自で対応している。

・附属学校の統括長と中学校校長を兼任しており、なかなか時間の余裕がない。今後校長を公募する。面接は学長が行う。

・大学側から働き方改革を進めるよう圧力があるが、附属はこうあるべきという固定観念があり、改革の妨げになっている。時間外給料については、総額は変わらず基本給を下げ 26 時間の残業を含む形になっている。

・京都教育大学の附属中学校と附属高校が中高一貫となる。中学校は倍率が高く、高校は定員割れだったが、一貫となることで定員割れの可能性あり。教師には部活動を持たない権利を確約したが、担当がいらない部活は廃部となる。さらに定員割れの原因になるのではないか。



・附属学校 17 校園あるが規定や方針通り運営されていない学校園もある。

(2 部)

・以前は、それぞれの小学校が独自運営を行っていたが、細かい事案に対応できない等の問題があり、近年は事例の共有を行い、連携を強化している。

・校長の常勤化については、大学の教授の常勤は無理なので、公立の校長あがりの先生にやってもらう。常勤化することで問題の相談対応は早くなった。

・部活動については、指導員を OB や大学生に依頼し、運動部で 7～8 割確保している。部活動については、3 年前に「部活動は行わない」という宣言をした。区内の小学校がそれぞれ独自の運営を行っていたが、細かい事案に対応できないこともあり、連携が進んできている。

(コメント)

大学側と学校園側、また附属学校園間で、もっと連携を深める必要があるとの意見があった。

ラウンドテーブル・グループ11

(1 部)

・生徒指導では「いじめの対応」「特性の対応」「家庭環境の対応」の3点の課題がある。特性の対応では、保健室の人气があり、9月からリソースルームをつくった。

・10年前に学校を改編し、中等教育学校にした。校長、園長は常勤化している。働き方改革は進んでおり、最近5時6時に帰る先生方もいる。

・旭川の幼小中学校では、英語でアウトプットすることを最終目標として連携している。北海道では、教員、生徒も集まりづらい。

・園長の常勤化は数年前から行っている。静岡は各校園が毎月対面で集まっている。園長は常勤だが、特任教授なので、大学にも行っている。

・校長の常勤は出来ていなく、働き方改革も難しい。不登校も多く、登校支援員を配置し、ホットルームを設置した。登校できなかった子が、来られるようになるなど、効果を発揮している。

(2 部)

・学校を改編し、中等教育学校にしたのは、教師の人員削減の意味合いもあった。

・附属学校の教員は現状定年は60歳。定年の変更は各大学次第。

・教育実習がブラックという噂が出て、先生たちの熱心さが裏目にでている。

・指導案の簡略化等対策をしているが、学生がやり易いように進めるか、実態を知らせた方が良いのか悩ましい。教員としての働き甲斐を感じ取ってもらいたい。

・教員が足りないのも悩みだ。生徒指導の横のつながりで、解決策にはならないかもしれないが、担当の先生同士の交流する場があると、先生たちの心の負担が軽減する。

・大学教授は減らしているが、教員は減らさないから風当たりが強くなっている。

・先生が休職したときの補充の教員を探すのが、苦勞する。



ラウンドテーブル・グループ12

(1 部)

・関関連報告 講演 日本通信社長福田氏(前橋工科大学理事長兼任)前橋大附属の出身
(一人・二人が気づいた時点で動かないと遅い。)
(大事なことは文章で伝えているのはダメ。一方通行になる。口頭で伝える。)(前橋公立学校 16 人 / クラス にしたい 世界のほとんどの国は20 人以下が普通)(16 人学級だと生徒一人一人の個性を尊重できる。)(国立附属で 16 人学級にすると学校経営がなりたつのか?(後援会の寄付金))
(しかし福田氏の見解では、そういうこと(16 人学級)をモデル校でやるのが国立附属の仕事ではないか?)



・鳥取大学は教育学部閉鎖で島根大学とバスター 大学附属になる。困っているのは毎年交付金、1 割減が 10 年以上続いている。毎年赤字が続いている。コロナが明け参集型開催になりお金がかかる。教育学部ではなくなった為、いじめ問題など発生した場合は、学長に話に行く必要がある。大学として設置者として第三者委員を立ち上げてもらう必要がある。

・令和 4 年度から奈良女子大学(幼小中)と奈良教育大学が法人統合。2 校合わせて 6 つの附属学校がある。法人を統合したということは附属学校園の統合との一つの考え方にもなる。将来構想を打ち出していかなければいけない時期に来ている。奈良教育大学幼稚園は全国初の幼保連携型の認定こども園に申請。将来構想では大きな変革になってくるのでは? 認定こども園だけは方向性は決まっているが、大きな構造的な改革は一番進めていかなければならないと考えている。

・山形大学では、だいぶ前から校園長先生以下は、すべて県との交流人事でお願いしている。大学と学校園の間に附属学校運営部という形で、大学の教員が部長副部長 2 名について、教育委員会的なものを果たしつつお金も大学と学校の間に入り調整している。

・定員 幼稚園は 34→24 小学校は 34→28 適正化している。第一の理由として、小学校で 30 数名と大規模校になってしまって、モデル校としての役割を果足しているとは言えない。幼稚園の運営は厳しくなっている。定員を減らしてそれで乗り越えていこうとしている。延長保育も来年度からも実施検討(受益者負担)

・働き方改革 改革進めている途中。現在、平均して残業時間が月 15 時間。これ以上減ることはない

・人事交流 建前上は北海道教育委員会と人事交流はあるが、自分たちからのアプローチが必要。6 年任期。年々若い先生が少ない。教員の空洞化がある。歴史を知っている先生がいなくなっている。若い先生が意見を出しにくい。中核部分が抜けている。

(2 部)

定員数、人事異動、予算、モデル校のありかたについて議論された。

(コメント)

附属学校と一言でいっても、学校により教員採用、運営、資金などに違いがあることに驚いた。

ラウンドテーブル・グループ 13

(1 部)

- ・入試に対して大学がどのような関わりができているか、出題ミスなどのリスクをどう考えるか情報交換したい。
- ・いじめについて情報共有をスピーディに行うことが必要である。附属学校運営部に第一報をあげて、すぐにいじめ対策委員会を立ち上げ、大学に報告するシステムをつくっている。



ラウンドテーブル・グループ 14

(1 部)

- ・校長が専任化していないことよっての良さもある
→情報伝達力が逆に高まっている
- ・大学教授との兼務職の校長の裁量がかなり多く実務に追われている→常勤化に向けて校長を養成する必要がある。
- ・専任化にむけて動いているが、資金の問題が生じる
- ・学校長の公募を行っている→適任者がいない時もある



(2 部)

- ・人事交流を行っているところがほとんどである。
- ・人手不足(幼稚園)で人事交流をしながら独自採用を多くしている
- ・教育学部附属か、大学附属かでやり取りに対して大きな違いが出てくる

ラウンドテーブル・グループ 15

(1部)

- ・校長の常駐化とガバナンスについて討議を行った。
- ・13校園ある中で常勤校長を最初に導入した。都立を退職された校長が常勤校長になり、そのもとで副校長を務めたことが、とても勉強になった。校長の常勤化のメリットは、学校としてのマネジメントを学ぶことが多く、危機対応が迅速に行え、意思決定が速いということ。公立学校のガバナンスの充実度は教育委員会によるものなので、教育委員会のない国立大学附属学校では、大学との連携の仕方で、校長先生も困っている。公立学校のモデルになるためには、校長の常勤化の次は大学との連携が課題である。



・校長以外は人事交流で、校長は大学の先生。副校長に意思決定の権限がある。校長との連携がスムーズにいけば良いが、大学との連携が微妙なところが悩みである。

・校長は大学の先生。広島大学附属は5地区11校園あり、附属学校支援グループがあり、主導権は大学だが、あまり進んでいない。令和9年に中等教育学校化の予定だが、誰もやったことがないことが悩み・課題である。

・すべての学校園が校長を常勤化しているが、校長は附属経験のある公立学校を退職した方で、任期は3年。校長以外は県との人事交流である。部署的に教育委員会的な機能を求められるが、その点は素人である。

・鳥取は教育学部の附属学校から、教育学部無しの附属学校部の学校になった。校長以外は人事交流。校長は大学の先生で午前中しかいない。附属学校の経験の長い先生と短い先生の差が激しい。副校長は2年のサイクルで変わるので、改革の気持ちはあるが改革が途中で終わる。公立と違って教育委員会がないから相談できないため、学校独自の判断では判断に困る。組織的な動きの意識が低い。力のある先生は独自に対応してくれるが、事後報告が多い。附属学校課長として、業務改革における責任の所在で悩んでいる。来年度から、小・中学校の校長を常勤化する予定。

(2部)

・働き方改革とその課題とその解決例について、フリートークで議論が進んだ。

・毎月労働時間を会議に出すとあるが、ほとんどやってない。やっても月一ではなく、学期に1回である。年1回ストレスチェックでヒアリングをしている。附属学校で新任の先生に面談で、悩みなどのヒアリングをしている(一人1時間程度)。大変な作業だが、話を聞いておいた方が良いと思う。

・昨年労働基準局の調査が入った。超勤をチェックして声を掛け、残業時間を減らすよう声掛けをしているが、うまく進んでいない。

・学校は業務を減らすことができない組織である。何をどうへらすかが1番の悩み。

・改組するときにチャンスになるのではないか。

・変形時間労働制で、仕事を減らすか、人を減らすかのどちらかしかない。

・平均超勤が1か月で30時間ある。3か月超えたらストレスチェックして産業医に見せる。医者から「気をつけて」と言われてもどうすることもできない。

・業務量を減らすために、特別活動を減らしたいが、少ししか減らせていない(例えば運動会の時間を短くするなど)。

・研修会、会議は17時までの勤務時間内でおさまっている。教科会などのオフィシャルな会議も時間の中に入れていく。非常勤講師が少ないので、うまくいっている。非常勤講師が多いと時間割を組むのが難しい。

・部活動で勝ち上がれば、超勤が40時間を超える。

・中体連以外の協会の大会は教員が行かないようにしているが、部活動に制約をかけると生徒のニーズに合わなくなってくる。生徒・家庭との関わり方が課題である。

・先生の部活は週6時間と決めている。

・平日のクラブは17:00終わりにしている。

・部活動は地域移行し、平日の部活動はなくす予定であるが、地域性による。静岡はクラブチームがたくさんあるのでトレンドに乗っており、教育委員会の指導にも乗っていている。

- ・東京はうまく地域と連携できていない。公立と足並みがそろえば良いのだが。
- ・入学時に、附属中学校は部活動に力を入れていないので、部活をやりたい人は公立へ行くよう説明している。

(コメント)

・附属学校の働き方改革も校長の常勤化も、保護者にはわからないし保護者は気にしていないと思う。個人的に気になるのは、働き方改革の方で、やることを減らせば実現していけると思う。現在、学校のためにサッカー部の保護者移行を進めており、他の部活動も保護者移行を進めて行くことが学校をサポートすることにつながると思う。

・有識者会議の報告書が出てから6年たつが、いまだ校長が常勤化していない学校が多いことに驚かされた。附属学校への大学によるガバナンスが強く求められている中で、まず大学と附属学校との連携がうまくとれていないように感じた。新任の副校長も多く、赴任しても2～3年の早いスパンで入れ替わることや、せっかく副校長が改革を進めようとしても決裁権が常勤していない校長にあり、改革が足踏みしていることなど問題点は多い。今回の協議会全体で感じたことだが、いろいろな改革が進まないキーワードが「今まで誰もやったことがない」だった。例えば、教育委員会の役割を大学が求められていることに対して、大学の担当部署はそこを敢えて行う勇気が必要だと思う。この協議会は、新しい校長・副校長の理解啓発や先進事例紹介、さまざまな情報の交換など重要な役割を果たしているので、今後もぜひ続けていただきたい。ただ一つ心配な点は、人が入れ替わってしまうと毎年同じことの繰り返しになる恐れがあることだ。大学・附属学校の改革を進めるためには、中・長期的なビジョンにしたがった戦略をたてて、改革をステップアップさせていくことが必要だと思われる。

ラウンドテーブル・グループ 16

(1 部)

- ・附属学校の統括組織は機能している。附属学校運営委員会が月 2 階程度開催されている。課題は運営費交付金の減少により厳しくなっていることである。
- ・幼小中が同じ敷地内にあり、恵まれた環境にある。公立の中高一貫校ができて志望者の減少が課題である。
- ・附属学校のことを審議する機関は3つあり、議題の難易度によって使い分けられている。課題としては教員のレベルが低下してきていることである。
- ・少子化の影響が幼稚園から広がってきている。
- ・次年度から校長の専任化がはじまる。ガバナンスがどのようになるのかが今後の課題である。



(2 部)

- ・コミュニティスクール構想では地域との連携が進んでいる。
- ・大学から見た附属と附属から見た大学のそれぞれによって課題が異なる。大学と附属がしっかり意見を出し合っていくことが重要である。

・愛知県は7つの附属学校を抱えていて、それぞれに校長を輩出して、大学から見れば「附属のお目付け役」的意識がある。かなり大学の意見が強く反映される地域性がある。

(コメント)

・働き方改革として、「附属は研究して当然」という意識の下、遅くまで頑張る教員がおられることや、男性教員と女性教員で交流期間に違いがあること、産休や育休の代替教員が確保できないなど、さまざまな課題があることがわかった。

・いじめについては、保護者からのクレーム対応に多くの時間を割かねばならない状況から、スクールロイヤーの活用をはじめた大学の話があった。

国立大学附属学校のガバナンスについて

令和5年 11月18日

日本教育大学協会、全国国立大学附属学校連盟

第7回「これからの附属学校のあり方を考える協議会」

総合教育政策局 教育人材政策課 教員養成企画室長 小倉 基靖

国立大学附属学校の使命・役割

国立学校設置法施行規則第27条（昭和39年（1964年）改正、平成16年（2004年）廃止）

附属学校は、その附属学校が附属する国立大学又は学部における児童、生徒又は幼児の教育又は保育に関する研究に協力し、及び当該国立大学又は学部の計画に従い学生の教育実習の実施に当たるものとする。

上述の廃止された施行規則、「国立大学附属学校の新たな活用方策等に関する検討とりまとめ（平成21年）」、「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（平成29年）」等を踏まえ、現在、使命・役割を以下のとおり整理。

1. 実験的・先導的な学校教育

実験的・先導的な教育課題への取組
地域における指導的・モデル的な学校としての取組

2. 教育実習の実施

大学・学部教育実習計画に基づく教育実習の実施
教員を目指す学生に対し、体験的な実習を実施

3. 大学・学部における教育に関する研究への協力

現代的教育課題に対応した教員養成の在り方に関する研究への協力

「教員需要の減少期における教員養成・研修機能の強化に向けて－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－」概要（平成29年8月29日）

改革の目的

教員需要の減少期の到来の一方で、教員としての専門性の高度化が求められる今日、我が国の教員養成の中心的な役割を果たすべき国立教員養成大学・学部等が、限られた資源の中で、エビデンスに基づいて教員養成機能を着実に高め、我が国の学校教育全体の質の向上をリードすること。

教員養成機能の強化

○確実なPDCAサイクルの実現

教員養成における総合的な観点からの量的・質的なものを含む観点からのエビデンスに基づく目標の設定、実行、結果の検証、評価を通じて着実に課題を改善する、目に見える形のPDCAサイクルの実現

○「協議会」を通じた地域との連携

法定化された教育委員会等との「協議会」への参画を通じた、教員のライフステージに応じた資質向上への体系的な関与と、地域の最新のニーズを踏まえた教員養成カリキュラムへの改善

○教員就職率の引き上げ等

教員志望の高い学生等の受け入れ等を通じた教員就職率の向上や、実践探究の場と学問探究の場の両方に軸足を置く大学教員の比率の向上、「教員養成学」に相当する学問分野の発展による教育の質の向上

○教職大学院の教育内容の充実

教員養成機能の修士課程からの移行、学校現場の実情に即した実践的な教科領域の教育の導入、学部と教職大学院との一体化、学校外の資源や「理論と実践の往還」の手法等を活用した最新の教育課題への対応

○現職教員の教育・研修機能の強化

教職大学院を活用して、教員の養成のみならず現職教員の教育・研修の機能も強化

○予算、人材、一定の規模と効率性の確保による機能強化

・各地域の今後の教員需要の推移等に基づく入学定員の見直し
・近隣の国公立大学等との間で、一部教科の教員養成機能の特定大学への集約や、共同教育課程の設置等の連携・協力
・総合大学と教員養成単科大学など、大学間で教員養成機能を統合
・附属学校の現在の規模や学校数等の検証 など

予算、人材、一定の規模と効率性の確保による機能強化について、各大学が、第3期中期目標期間中（平成33年度まで）に一定の結論をまとめるべき。併せて、国は、改革を進める大学に対して財政面を含む支援を検討するとともに、各大学の機能強化と効率化を後押しする大学設置基準の改正を検討すべき。

附属学校の存在意義の明確化と大学のガバナンス

- ・公私立とは異なる国立大学附属学校としての存在意義・役割・特色の明確化
- ・「入学者の選考－教育・研究－成果の還元」の有機的なつながりの明確化
- ・教職生活全体を見据えた教員研修に貢献する学校への機能強化と、校長の常勤化

3

国立大学附属学校とガバナンスについて

（平成29年有識者会議報告より抜粋）

2. (7) 国立大学附属学校についての課題

① 在り方や役割の見直し

○国立大学附属学校は、地域のモデル学校としての役割が期待される一方、一般に入学選考を行い、地域の公立学校とは児童・生徒の構成が異なっているために地域のモデル校にはなり得ないとの意見もあり、入学選考の実施方法を含む国立大学附属学校の在り方や役割を改めて見直すことが必要である。

② 大学との連携

○附属学校の中には、実験的・先導的な教育課題への取組の成果の普及が不十分な学校や、独自の関心に基づく教育・研究への意識が強いあまり、地域の公立学校に対するモデル的な取組が不十分で、大学によるガバナンスも十分に機能していない学校や、大学や教職大学院における教育・研究への貢献・協力が不十分な学校がある。

③ 地域との連携

○一部の附属学校は、域内の教育委員会との連携が不十分と指摘されており、教育委員会等との交流人事をほとんど行っていないために、教員構成が長年にわたって固定化し、地域のニーズに沿った柔軟な動きや、多様な観点からの生徒指導・保護者対応等の対応力に欠ける場面がある。

4

国立大学附属学校とガバナンスについて

(平成29年有識者会議報告より抜粋)

3. (7) 国立大学附属学校についての対応策

【中長期的な方針】

① 存在意義、成果の提供先・活用方法の明確化

○ 附属学校は、学校ごとに、公私立学校とは異なる国立大学の附属学校としての存在意義や役割及び当該学校ならではの特色を明確にするとともに、各大学は、附属学校園全体としての存在意義・役割分担・特色を明確にするべきである。

④ 大学によるガバナンス

○ 公立学校における教育委員会の役割は、附属学校においてはそれを設置する大学が確実に果たす必要があり、大前提として、大学と附属学校は、両者の日常的な関係の構築や交流の強化を徹底するべきである。

○ 同一学校種を複数持つ大学は、附属学校ごとに入学対象者、選考方法、教育・研究方法を変えるなど、それぞれの附属学校の特色を明確にするとともに、協働関係を強化し、附属学校全体として多様な教育・研究が大学による統一的な考え方の下に有機的なつながりをもって展開されるよう管理運営を行うべきである。

③ 教員研修に貢献する学校への機能強化

○ 一般に人事交流が少ない附属幼稚園や附属高等学校等も含めて、幅広く公私立学校園や他大学の附属学校、認定こども園等と人事交流を進めること等により、附属学校教員の視野を拡大するべきである。

5

国立大学附属学校とガバナンスについて

(平成29年有識者会議報告より抜粋)

3. (7) 国立大学附属学校についての対応策

【早急に対応すべきこと】

① 校長の常勤化

○ …各大学及び附属学校は、学校の実情に応じて、大学教員である校長が常勤として責任体制を強化すること、あるいは、公立学校出身教員を常勤の校長として登用するとともに大学に附属学校を統括する組織を置くこと等により、大学による附属学校全体の有機的なつながりをもったガバナンス強化を進めること。

② 教員の働き方改革のモデル提示

○ 国立大学附属学校や各大学あるいはその連合組織は、率先して勤務時間管理を行うとともに、文部科学省において検討が進められている学校における働き方改革についての状況も踏まえつつ、業務改善に関する好事例を蓄積し、その効果や具体的な取組方法等のモデルをエビデンスに基づいてわかりやすく全国の学校に示すこと。

③ 地域住民等の参画を含む学校運営の改革

○ 平成29年4月から公立学校における学校運営協議会の設置(コミュニティ・スクール)が努力義務化されたことを踏まえ、附属学校においても、社会とのつながりの強化の観点から、従来の学校運営に関して意見を述べる学校評議員の仕組みにとどまらず、学校運営に保護者や地域住民、あるいは教育委員会関係者等の参画を得る仕組みの導入を検討すること。また、保護者、地域住民への情報提供をより積極的に進めること。

6

国立大学附属学校とガバナンスについて

(平成29年有識者会議報告より抜粋)

3. (7) 国立大学附属学校についての対応策

【早急に対応すべきこと】

⑤ 特色等の明確化のための仕組み

- ……併せて、附属学校を設置する大学は、全学校園を見渡した附属学校全体の存在意義や各学校に求めるミッション、役割分担等をまとめた資料を作成・更新するべきである。

3. (8) 組織・体制についての対応策

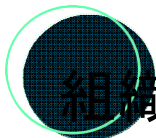
【附属学校の機能強化と効率化】

- 各大学において、平成25年12月の「ミッションの再定義」や第3期中期目標・中期計画における記述とその成果を基に、附属学校の現在の規模や学校数等が適当かを検証した上で、新たに、各附属学校間の役割分担や教育・研究の成果の具体的な還元方法、その効果の最大化のための入学者選考の方法等を検証し、第3期中期目標期間中(平成33年度末まで)に一定の結論をまとめるべきである。
- 大学や附属学校の組織・体制について、平成33年度末までに一定の結論をまとめるためには、他大学との相談・調整や設置認可の手続きその他に時間を要することを十分考慮に入れ、各大学は早急に検討に着手する必要がある。

国立大学附属学校とガバナンスについて

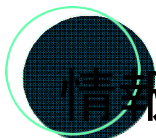


人事、勤務時間管理、働き方改革



組織・予算

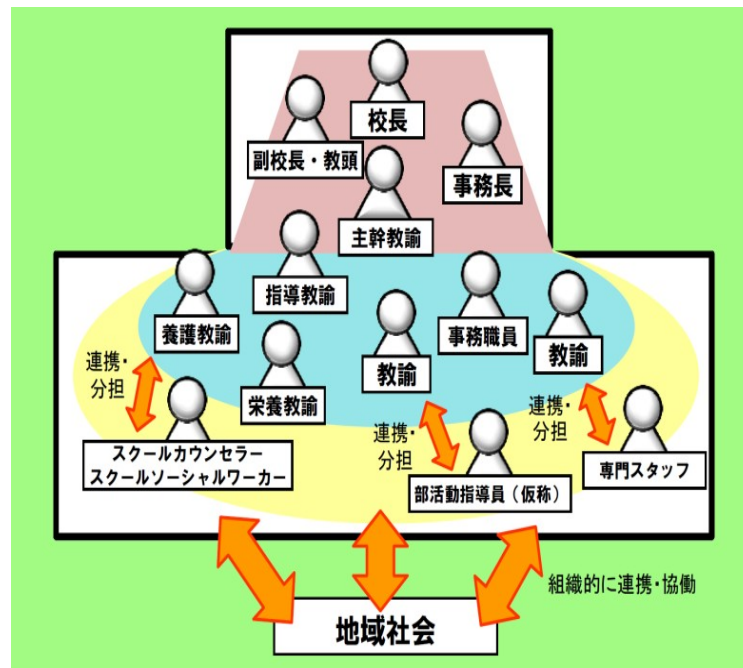
全学的な管理運営、学校適正規模、予算



情報

役割・取組の把握、地域や外部への発信・連携

(参考) 平成27年12月21日中央教育審議会 答申
「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」

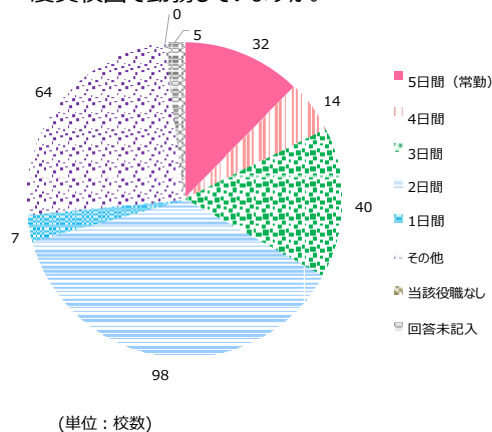


国立教員養成大学・学部、大学院における 教育内容・方法等の実態等に関するアンケート調査結果

附属学校校園長について

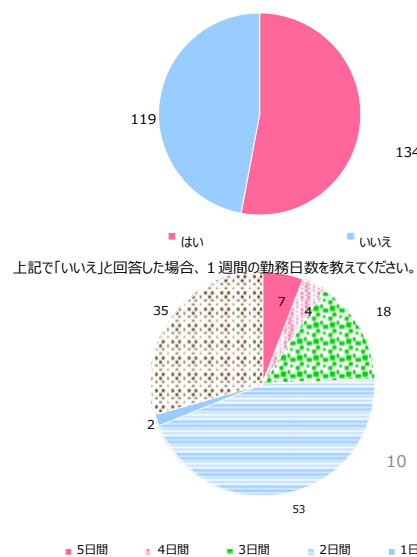
平成29年度

4.(2)貴校園の校園長は、1週間のうちの程
度貴校園で勤務していますか。



令和4年度

貴校園の校園長は常勤ですか



附属学校を統括する組織について

※出典 令和5年度全附属調査より

◇統括組織の状況(全学校園の回答数198)

Q 附属学校園を統括し、運営上の課題について議論・対応する組織はありますか。

ある／ない

・統括組織の有無 ある189 ／ ない9

※全ての大学において、何れかの学校園は「統括組織あり」との回答

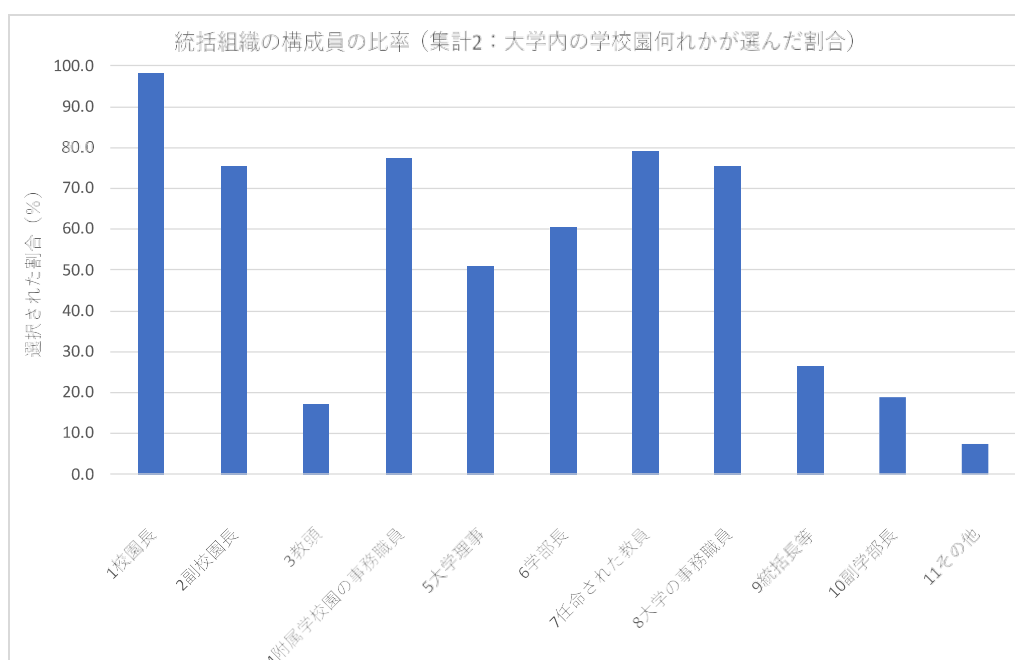
※別途「附属学校園として連携して運営面上の課題を話し合い、大学に要望を出すなどの組織」の有無を尋ねており、統括組織との差異が不明な大学もある。

11

附属学校を統括する組織について

◇統括組織の構成員

※出典 令和5年度全附属調査より



12

附属学校を統括する組織について

※出典 令和5年度全附連調査より

◇統括組織の役割

(回答数上位(約100校園以上が選択)のもの)

- ・附属学校園相互の連携・連絡調整
- ・附属学校園の運営、渉外及び改革(設置、廃止含む)
- ・学部、研究科等と附属学校園の教育研究上の連携
- ・予算
- ・教員等の勤務時間の管理

(回答数下位(約50～60校園が選択)のもの)

- ・学級組織及び編成
- ・附属学校園の教育課程・教育計画

13

(国立) GIGAスクール構想の推進 ～1人1台端末の着実な更新～

(国立) 令和5年度補正予算額(案) 9.0億円
※事業総額

令和5年度補正予算額(案) 2,661億円

現状・課題

- ◆ 全ての子供たちの可能性を引き出す個別最適な学びと協働的な学びを実現するため、令和2～3年度に「1人1台端末」と高速通信ネットワークを集中的に整備し、GIGAスクール構想を推進。学校現場では活用が進み、効果が実感されつつある。
- ◆ 一方、1人1台端末の利活用が進むにつれて、故障端末の増加や、バッテリーの耐用年数が迫るなどしており、GIGAスクール構想第2期を見据え、今後、5年程度をかけて端末を計画的に更新するとともに、端末の故障時等においても子供たちの学びを止めない観点から、予備機の整備も進める。

事業内容

- ◆ 前回整備時と同様に補助事業により支援することとし、義務教育段階における早期更新分に必要な経費を計上。
- ◆ 公立学校と同様に、補助単価の増額や予備機の整備も進める。
- ◆ 視覚や聴覚、身体等に障害のある児童生徒の端末活用を支援する入出力支援装置も併せて更新する。

<補助内容>

①端末更新

- ・補助単価：前回整備時より1万円増の5.5万円
- ・予備機：15%以内
- ・補助率：10分の10

②入出力支援装置

- ・補助単価：法人要望額
- ・予備機：15%以内
- ・補助率：10分の10

※更新計画調査に則って計上
※詳細な事業内容は現在調整中。

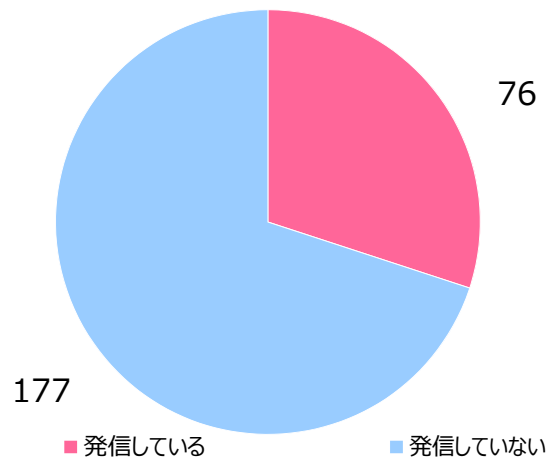
今後とも、1人1台端末を活用した個別最適な学びと協働的な学びの実現へのご協力をどうぞよろしくお願いいたします。

14

働き方改革

附属学校校長

貴校園で実施している教師の働き方改革のモデルを、地域の他の公立学校に発信していますか。(令和4年度教育人材政策課調べ)



15

勤務時間管理について

平成31年3月18日付文部科学事務次官通知

同日 教育人材政策課長通知(附属学校を置く各国立大学法人学長宛)

- 文部科学事務次官通知 抄1.
勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方の推進
- (1) 勤務時間管理の徹底と勤務時間の上限に関するガイドラインに係る取組
- ① 労働安全衛生法の改正により、校長や服務監督権者である教育委員会に求められる勤務時間管理の責務が改めて明確化されたことを踏まえ、教職員の勤務時間管理を徹底すること。勤務時間管理に当たっては、事務負担が極力かからないよう、服務監督権者である教育委員会は、自己申告方式ではなく、ICTの活用やタイムカードなどにより勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムを直ちに構築するよう努めること。
- ⑤ 適正な勤務時間の設定に係る取組について、各学校において学校運営協議会の場合等を活用しながら保護者や地域の理解を得るとともに、各教育委員会は、地域学校協働本部やPTA等の協力も得ながら、そのために必要な支援を行うこと。

- 教育人材政策課長通知 抄
- 附属学校を設置する国立大学に置かれましては、民間企業と同様に労働基準法等の適用を受けており、適切な勤務時間管理がなされているものと承知していますが、附属学校においても働き方改革は重要な課題であることから、今回の通知を参考に、改めて附属学校の適切な管理・運営、環境整備等に努めていただくようお願いします。

16

国立大学法人の附属学校における労務管理等に関する調査結果について

- 調査対象：附属学校を設置する国立大学法人(55法人)
○調査期間：令和3年12月～令和4年1月

- (1) 労働基準監督署からの是正勧告や指導に関する調査
- ① 時間外労働や休日労働に対する割増賃金の未払いについての是正勧告や指導の状況（平成16年4月1日～令和3年12月31日）
 - ・ 是正勧告や指導を受けたことがある法人 24法人（全55法人中、44%）
 - ② 対象学校数 66校（全253校中、26%）
 - ③ 是正勧告や指導の主な内容
 - ・ 労働基準法第32条違反（時間外労働に関する協定に定める時間外労働の上限を超えて老有働させている）
 - ・ 労働基準法第37条違反（時間外労働や休日労働に対する割増賃金を支払っていない）
 - ・ 労働基準法第108条違反（賃金台帳が適切に調製、記入されていない。）
 - ④ 対応状況
 - ・ 改善済み 22法人（対象24法人中、92%）
 - ・ 対応中 2法人（対象24法人中、8%）
 - ⑤ 割増賃金の請求支給の内容
 - ・ 対象24法人の合計 2,952人、1,555,780,212円（※対応中の2法人は、調査への回答日時時点の対応済分を計上）
- (2) 附属学校における労務管理に関する調査結果
- ① 時間外労働及び休日労働に関する協定（いわゆる「36協定」）を締結しているか。
 - ・ 締結している 55法人（全55法人中、100%）
 - ② 被用者の労働時間を適正に把握しているか
 - ・ 把握している 55法人（全55法人中、100%）
 - ③ 時間外労働や休日労働に対する割増賃金の支給方法
 - ・ 実際の労働時間に基づく超過勤務手当や休日勤務手当の相当額が「教職調整額」等を越える場合であっても、超える部分について超過勤務手当や休日勤務手当を支給していない。 5法人（全55法人中、9%）

※以下の文部科学省HPに掲載

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/1403895_0006



17

(参考)

公立学校における働き方改革の推進



学校における働き方改革は、特効薬のない総力戦であるため、国・教育委員会・学校それぞれの立場において、取組を着実に推進し、教師が教師でなければできないことに全力投球できる環境整備が必要

- **勤務に係る制度（給特法）改正**（令和元年12月公布、①はR2.4.1施行、②はR3.4.1施行）
- ① 公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドラインの「**指針**」への格上げ
 - ② 休日の「まとめ取り」のため、**1年単位の變形労働時間制**を地方公共団体の判断により条例で選択的に活用可能に

- **学校や教育委員会からの国への要望を踏まえた各取組の推進**
（文部科学大臣ヘッドの「学校における働き方改革推進本部」において進捗管理）

上限「指針」の策定（施行日：令和2年4月1日）
「**超過4項目**」以外の業務を行う時間も含め、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を「**在校等時間**」と定義
<上限時間> ① **1か月の時間外在校等時間について、45時間以内**
② **1年間の時間外在校等時間について、360時間以内** 等

平成28年度の時間外在校等時間の状況（平成28年度勤務実態調査等を踏まえ推計）
小学校：月約59時間、年約700時間
中学校：月約81時間、年約1,000時間

文部科学省

教育委員会

学校

少人数学級の推進 ・ 40年ぶりに小学校の学級編制の標準を40人から35人へ引き下げ、令和3年度から5年間で計画的に整備	小学校高学年における教科担任制の推進 ・ 令和3年7月に外国語、理科、算数及び体育について優先的に専科指導を進めることなどを示した報告書をとりまとめ ・ 報告書に示された定数確保の方向性を踏まえ、令和4年度から4年程度かけて推進	支援スタッフの配置支援 ・ 教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）、部活動指導員等の予算規模を拡充するとともに学習指導員等の配置を支援 ・ 情報通信技術支援員（ICT支援員）の活用促進（地方財政措置） ・ 教育行政に係る法務相談体制の整備（地方財政措置）	部活動の見直し ・ 令和5年度以降の休日の部活動の段階的な地域移行に向けて、令和3年度から全国各地の拠点校（地域）において実践研究を実施し、その成果を全国展開 ・ 運動部活動の地域移行に関する検討会議において、地域における受け皿の整備方策等について検討
教員免許更新制の発展的解消等 ・ 現職研修の充実や教員免許更新制の発展的解消に向けた具体的な検討・調整 ・ 新任校長が働き方改革推進のためのマネジメント能力等を身につけられる研修の実施	ICT環境の整備支援 ・ GIGAスクール構想による1人1台端末や校内ネットワーク環境整備 ・ ICTを活用した校務効率化のための取組事例を事例集や動画により横展開 ・ ICTを活用した校務効率化を推進するため、専門家会議を設置（R3.12）して検討 ・ 統合型校務支援システムの導入促進（地方財政措置）	学校向け調査の削減 ・ スケラップ&ビルドの観点から学校向け調査等の実施について随時精査を実施 ・ 年度の定期的な調査件数（R19：34件→R3：25件） ・ 統計に必要なデータの電子化・標準化を実施予定	全国学力・学習状況調査のCBT化 ・ CBT化検討WG「最終まとめ」を踏まえ、令和3年度以降、試行・検証により課題の抽出とその解決を繰り返し、着実なCBT化の実現に向けて取り組む

- **自治体や学校における改革サイクルの確立**
・ 「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」を実施し、**全国の各教育委員会の取組状況を可視化**、市町村別結果公表
・ **好事例の全国展開**（働き方改革フォーラム開催（R2.1、R3.3）、事例集作成（R2.3、R3.3）等）
- **勤務時間の客観的な把握の徹底** 実施割合（R3.9.1時点）

各取組の推進

労安衛法により義務付けられているICカードやタイムカード等の記録による客観的な方法での勤務実態の把握の徹底・削減のための環境整備の推進

● **業務の見直し・削減**
学校の伝統として続いているが、必ずしも適切といえず、又は本来は家庭や地域社会が担うべき業務を削減

都道府県	100%
政令市	100%
市区町村	85.9%

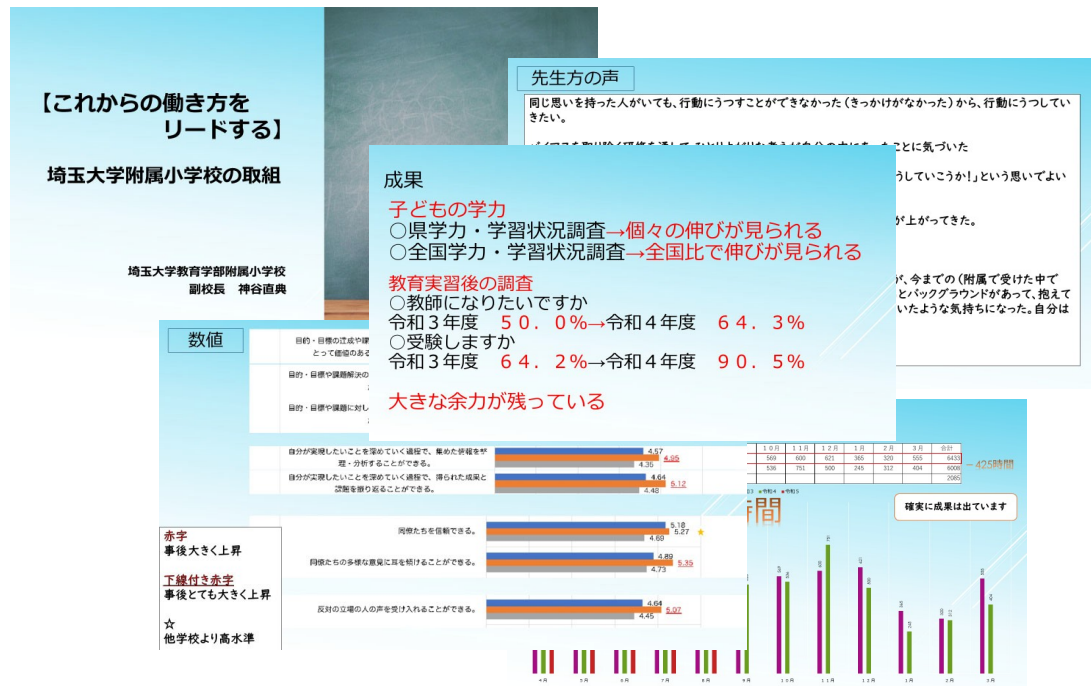
（例）上限指針を踏まえた条例・規則制定、働き方改革の方針策定、学校閉庁日、留守番電話設定、支援スタッフの配置、校務支援システムの導入、調査・統計業務の削減等

- **スクラップ&ビルドを原則とした施策推進**
● **学校運営協議会制度の導入や地域学校協働本部の整備を推進**
スクラップ&ビルドを原則とした施策推進
学校運営協議会制度の導入や地域学校協働本部の整備を推進
- 民等と教育目標を共有しながら、適切な役割分担を進める

学校における働き方改革の中教審答申を受けて、令和4年度に教員勤務実態調査を実施
中長期的な課題として、公立学校の教師に関する労働環境について、給特法等の法制的な枠組みを含め検討を実施

18

附属学校における働き方改革の実践例



出典：令和5年9月29日全附P連全国大会での埼玉大学教育学部附属小学校神谷副校長プレゼン資料

19

国の研究開発制度等による指定の状況①

○研究開発学校

教育課程の基準の改善等に資するため、学習指導要領等の教育課程の基準によらない教育課程の編成・実施を認める研究開発学校を文部科学大臣が指定し、新しい教育課程、指導方法等についての研究開発を行うもの。

国立大学附属学校では16校が指定。(国公私全体では55校。令和5年度現在。) ⇒29.1%

- 宮城教育大学附属小学校
- 東京学芸大学附属世田谷小学校
- 金沢大学人間社会学域学校教育学類附属中学校、特別支援学校
- 岐阜大学教育学部附属小学校
- 奈良女子大学附属小学校
- 愛媛大学附属高等学校
- 筑波大学附属小学校、大塚特別支援学校
- お茶の水女子大学附属小学校
- 信州大学教育学部附属幼稚園・松本小学校・松本中学校
- 京都教育大学附属京都中学校
- 香川大学教育学部附属高松小学校、高松中学校

○教育課程特例校

学校・地域の実態に照らし、より効果的な教育を実施するため、学習指導要領等の教育課程の基準によらず、その特色を生かした特別の教育課程を編成することを認める学校について、文部科学大臣がその申請により指定するもの。

国立大学附属学校では、13校が指定。(国公私全体では1,799校。令和5年4月現在。) ⇒0.7%

- 筑波大学附属坂戸高等学校
- 東京大学教育学部附属中等教育学校
- 京都教育大学附属桃山小学校
- 神戸大学附属小学校
- 広島大学附属小学校
- 東京学芸大学附属竹早小学校、大泉小学校、国際中等教育学校
- 静岡大学教育学部附属浜松小学校
- 大阪教育大学附属天王寺小学校、池田小学校、平野小学校
- 奈良女子大学附属中等教育学校

○授業時数特例校

カリキュラム・マネジメントに係る学校の裁量の幅を拡大させ、教科横断的な視点に立った資質・能力の育成や探究的な学習の充実等に資するより効果的な教育を実施するため、教科等ごとの授業時数の配分の変更による特別の教育課程を編成して教育を実施することができる学校について、文部科学大臣がその申請により指定するもの。

国立大学附属学校では、1校が指定。(国公私全体では29校。令和5年4月現在。) ⇒3.4%

- 福島大学附属中学校

253校ある国立大学附属学校のうち、11.8%に相当する30校が上記に該当

20

※公表情報に基づき文部科学省教育人材政策課教員養成企画室においてまとめたもの

国の研究開発制度等による指定の状況②

〇スーパーサイエンスハイスクール

高等学校等において、先進的な理数教育を実施するとともに、高大接続の在り方について大学との共同研究や、国際性を育むための取り組みを推進し、創造性、独創性を高める指導方法、教材の開発等の取組を実施するもの。

国立大学附属学校では9校が指定。（国公私全体では218校。令和5年度現在。）

- ・東京工業大学附属科学技術高等学校
- ・東京学芸大学附属高等学校、附属国際中等教育学校
- ・大阪教育大学附属高等学校天王寺校舎
- ・奈良女子大学附属中等教育学校
- ・筑波大学附属駒場高等学校
- ・お茶の水女子大学附属高等学校
- ・神戸大学附属中等教育学校
- ・広島大学附属高等学校

〇ワールド・ワイド・ラーニングコンソーシアム構築支援事業拠点校

将来、世界で活躍できるイノベティブなグローバル人材を育成するため、高等学校等の先進的なカリキュラムの研究開発・実践と持続可能な取組とするための体制整備をしながら、高等学校等と国内外の大学、企業、国際機関等が協働し、テーマを通じた高校生国際会議の開催等、高校生へ高度な学びを提供する仕組みの形成を目指すもの。

国立大学附属学校では、令和3年度は1校（国公私全体では6校）、令和2年度は3校（国公私全体では12校）、令和元年度は2校（国公私全体では10校）が指定。

- （令和4年度）・新規指定なし
- （令和3年度）・名古屋大学教育学部附属中・高等学校
- （令和2年度）・大阪教育大学附属高等学校平野校舎
- （令和元年度）・筑波大学附属坂戸高等学校
- ・広島大学附属福山中・高等学校
- ・愛媛大学附属高等学校
- ・金沢大学人間社会学域学校教育学類附属高等学校



19校ある国立大学附属中等教育学校・高等学校のうち、78.9%に相当する15校が上記に該当

※公表情報に基づき文部科学省教育人材政策課教員養成企画室においてまとめたもの 21

学校におけるいじめ問題に対する日常の取組

		小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	計
職員会議等を通じて、いじめの問題について教職員間で共通理解を図った。	国立	98.6%	94.8%	89.5%	71.1%	90.6%
	公立	98.5%	98.6%	94.5%	93.3%	97.8%
いじめの問題に関する校内研修会を実施した。	国立	73.6%	58.4%	52.6%	51.1%	61.5%
	公立	91.3%	90.1%	75.9%	72.2%	88.5%
道徳や学級活動の時間にいじめにかかわる問題を取り上げ、指導を行った。	国立	98.6%	90.9%	52.6%	64.4%	84.5%
	公立	97.6%	97.2%	63.4%	79.7%	92.8%
児童・生徒会活動を通じて、いじめの問題を考えさせたり、児童・生徒同士の人間関係や仲間作りを促進したりした。	国立	73.6%	68.8%	52.6%	48.9%	64.8%
	公立	86.4%	87.6%	52.7%	69.1%	82.1%
スクールカウンセラー、相談員、養護教諭を積極的に活用して教育相談体制の充実を図った。	国立	97.2%	92.2%	94.7%	51.1%	85.4%
	公立	93.0%	95.0%	92.1%	70.3%	92.7%
教育相談の実施について、学校以外の相談窓口の周知や広報の徹底を図った。	国立	77.8%	74.0%	78.9%	37.8%	68.1%
	公立	86.2%	88.7%	80.8%	69.2%	85.7%
学校いじめ防止基本方針をホームページに公表するなど、保護者や地域住民に周知し、理解を得るよう努めた。	国立	86.1%	81.8%	57.9%	55.6%	75.6%
	公立	92.7%	92.0%	90.3%	87.2%	92.0%
P.T.A.など地域の関係団体等とともに、いじめの問題について協議する機会を設けた。	国立	25.0%	18.2%	10.5%	11.1%	18.3%
	公立	47.5%	49.1%	30.6%	33.7%	45.4%
いじめの問題に対し、警察署や児童相談所など地域の関係機関と連携協力した対応を図った。	国立	43.1%	31.2%	31.6%	20.0%	32.9%
	公立	38.8%	48.3%	32.0%	32.1%	40.4%
インターネットを通じて行われるいじめの防止及び効果的な対処のための啓発活動を実施した。	国立	75.0%	79.2%	89.5%	35.6%	69.5%
	公立	86.9%	90.6%	81.3%	70.3%	86.7%
学校いじめ防止基本方針が学校の実情に即して機能しているか点検し、必要に応じて見直しを行った。	国立	83.3%	71.4%	73.7%	55.6%	72.3%
	公立	94.7%	94.1%	88.5%	88.1%	93.6%
いじめ防止対策推進法第22条に基づき、いじめ防止等の対策のための組織を招集した。	国立	76.4%	61.0%	78.9%	46.7%	64.8%
	公立	96.4%	96.7%	97.3%	92.3%	96.4%

（注1）複数回答可。

（注2）値は、各区分における学校総数に対する割合。（％）

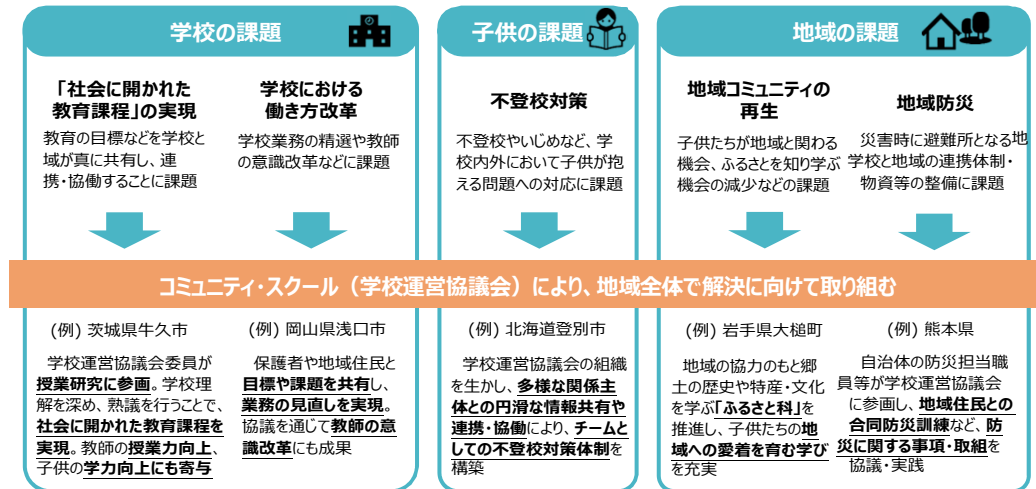
文部科学省 令和4年度「児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査」より作成

コミュニティ・スクールの有用性

コミュニティ・スクールは、学校と地域をとりまく課題解決のための仕組み（プラットフォーム）

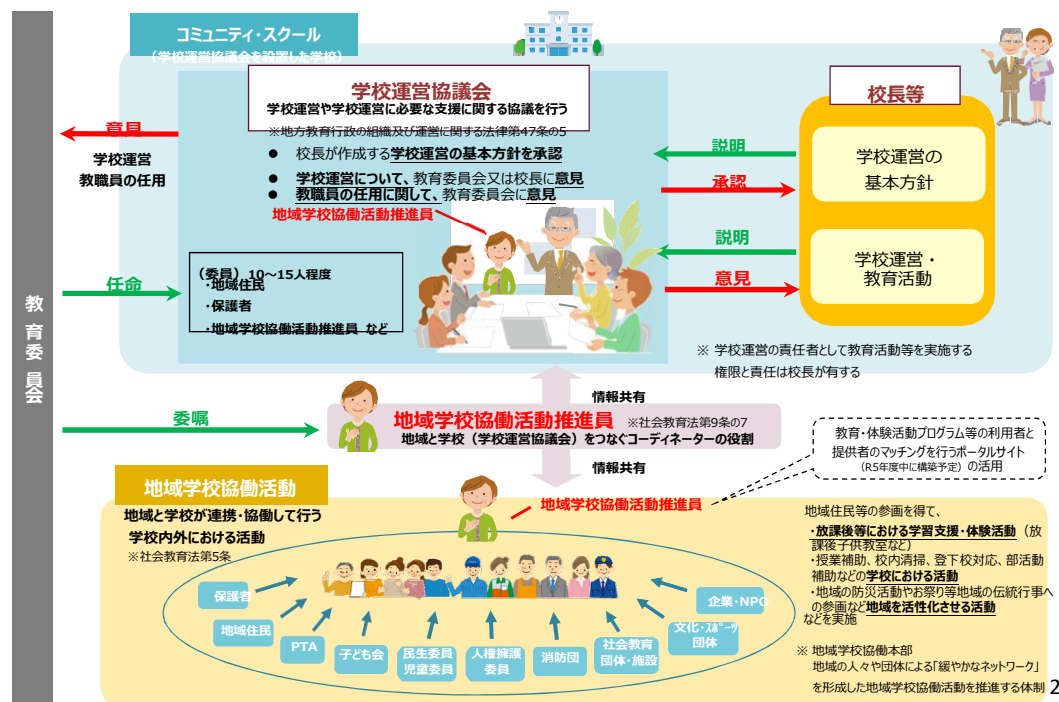
学校や子供たち、地域が抱える様々な課題を学校だけに任せるのではなく、**地域全体で解決を図る**必要性

- * 学校と地域が目標や課題を共有し、協議する**仕組み** = **コミュニティ・スクール**
- * 保護者や地域住民等が**当事者意識**を持って参画することで、様々な取組が活性化



23

(参考) コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的推進



24

国立大学附属学校におけるコミュニティスクールの検討例

(出典)2022年11月19日第6回これからの附属学校のあり方を考える協議会
兵庫教育大学附属小学校校長富田先生プレゼン資料より抜粋

(2) コミュニティ・スクールの3つの機能

① 学校運営 学校支援 地域貢献

※ 公立学校では学校運営協議会(会議体)と学校支援・地域連携の実働組織で構成されるのが一般的である。

② 学校運営協議会では、委員として所在地自治体だけでなく教員派遣自治体からも委員を選出、学校運営への参画を求める。

③ 「地域貢献」「ガバナンス改革」「働き方改革」の切り札として取り組む。

・児童の成長に責任をもつ(学力・自律等)
・附属学校としての責務を果たす
(実地教育の充実、先進的な研究、派遣教員成長)
・公立学校の直面する課題に対応
(コミュニティ・スクール・働き方改革等)

管理職と共に様々な課題に前向きに取り組む、
個々が自立し気持ちが揃った教職員集団づくり

25

急速な少子化が進行する中での将来社会を見据えた

文部科学省

1. 高等教育の在り方を検討する背景・必要性

・18歳人口は大幅に減少(1966年:約249万人(最高値)→2022年:約112万人)
・大学進学率は増加(1966年:約29万人→2022年:約64万人(最高値))
・2022年の出生数は77万759人(統計開始以来最少)

→大学進学率の伸びを加味しても、2040年の大学入学者数は約51万人、
2050年までの10年間は50万人前後で推移と推計

・コロナ禍を契機とした遠隔教育の普及
・国際情勢の不安定化、世界経済の停滞
・我が国の研究力の低下
・学修者本位の教育への転換など高等教育の質を高める取組の推進
・研究力強化策の推進(国際卓越研究大学制度等)
・初等中等教育段階の学びの変化(DICT環境整備、問題発見・課題解決的な学習活動の充実等)
・修学支援新制度の導入、低所得者世帯の高等教育進学率の向上等

一人一人の実りある生涯と我が国社会の持続的な成長・発展を実現し、人類社会の調和ある発展に貢献するため、
人材育成と知的創造活動の中核である高等教育機関の役割が一層重要化。学生が文理横断的に知識、スキル、態度、価値観を身に付け、
真に人が果たすべき役割を実行できる人材を育成することが必要。リカレント教育も重要。こうした人材育成が個人・社会のWell-beingの実現にも貢献。

2. 主な検討事項

(1) 2040年以降の社会を見据えた高等教育が目指すべき姿

・グランドデザイン/管中 で示された高等教育の目指すべき姿を前提としつつ、回答申以降の社会的、経済的变化を踏まえ、これからの時代を担う人材に必要とされる資質・能力の育成に向け、高等教育機関に関して今後更に取り組むべき具体的方策について検討。

・その際、成長分野をけん引する人材の育成や大学院教育の改革等の重要性にも留意。

(2) 今後の高等教育全体の適正な規模を視野に入れた地域における質の高い高等教育へのアクセス確保の在り方

・2040年以降の我が国の大学入学者数の減少や、地域ごとの高等教育機関を取り巻く状況の違い等を踏まえ、今後の高等教育全体の適正な規模も視野に入れながら、高等教育へのアクセス確保の在り方を検討。
・特に、学部構成や教育課程の見直しなど教育研究の充実や高等教育機関の連携強化、再編・統合等の促進、情報公表等の方策を検討。
・その際、地方の高等教育機関が果たす多面的な役割も十分考慮。

(4) 高等教育の改革を支える支援方策の在り方

検討事項(1)～(3)等を踏まえ、教育研究を支える基盤的経費や競争的研究費等の充実、民間からの投資を含めた多様な財源の確保の観点も含めた、今後の高等教育機関や学生への支援方策の在り方等について検討。

(3) 国公私設置者別等の役割分担の在り方

高等教育全体の目指すべき姿の議論においては設置者・機関別の観点も必要。

・国立:世界最高水準の教育研究の先導や学問分野の継承・発展等
・公立:地域活性化の推進や行政課題の解決への貢献等
・私立:高等教育の中核基盤として、専門人材の輩出や多様性確保等
・国大:地方の進学機会を確保、高専は実践的・創造的な技術者の、専門職大は専門職業人の、専門学校は地域産業を担う専門人材の輩出に貢献。

こうした期待や変化等を踏まえ、急速な少子化の中での、設置者別・機関別等の役割分担の在り方や果たすべき役割・機能、その実現方策を検討。

26

教員養成大学に期待されること

- 教員就職率の確実な向上
 - ・学生等の声を踏まえた改善・充実、全教職員体制
 - ・教育委員会との連携・協働
- 高度専門職業人としての教師の確立（教職の高度化）
 - ・教職大学院の価値の発信・展開
 - ・新たな研修システムにおける貢献
- 未来志向の先導的・革新的な取組の展開
 - ・令和の日本型学校教育のけん引役
- 組織体制の在り方の見直し
 - ・学部、院、附属学校、全体を貫くビジョンの下で
 - ・全国、地域の教育水準の維持・向上を図る観点からの大学間連携

国立大学附属学校 教育後援会の 現状とあるべき姿

教育後援会運営ガイドライン発刊によせて

2023年11月

全国国立大学附属学校教育後援会連絡協議会

目次

P.2

- I. なぜ教育後援会の改善・改革が今になって必要なの？
- II. 全附後連発足のきっかけ
- III. 全附後連の発足とガイドライン整備のきっかけとなる最新の解釈の提示
- IV. 教育後援会運営ガイドラインの発刊
- V. 教育後援会の課題と問題点 VI.
- 教育後援会の今後のあるべき姿 VII. い
- つまでに？ VIII. コンプラ
- イアンスに反するのは誰？ IX. まとめ

I. なぜ、教育後援会の改善・改革が今になって必要なの？

●文部科学省の有識者会議で教育後援会の問題について指摘

平成28年9月～29年8月にかけて行われた『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』において、附属学校のあらゆる問題点が出されました。その中に各附属学校と関係を密にする教育後援会の問題点についても意見が出されました。

II. 全附後連の発足のきっかけ

●国立大学附属学校と関係を密にする教育後援会が指摘された課題解決に向け自助努力にて変革する必要性が生じたことです。

有識者会議と並行し、当時の全国国立大学附属学校PTA連合会（全附P連）に対し、「教育後援会は直接的に附属学校に関するわけではないが、附属学校に関わる重要な問題点ではあるので、何らかの対応を行う必要がある」と関係者間で意見がまとまりました。

Ⅲ. 全附後連の発足とガイドライン整備の きっかけとなる最新の解釈の提示

●平成29年9月29日に全国国立大学附属学校教育後援会連絡協議会が設立、附属学校の教育後援会のあるべき姿について議論を重ねてきました。

そして、令和元年11月23日の第3回国立大学附属学校のあり方を考える協議会において、全附連と当会の連名で「国立大学および国立大学附属学校における寄付金の取り扱いについて」最新の解釈を示すことが出来ました。

Ⅳ. 教育後援会運営ガイドラインの発刊

●令和元年に示した最新の解釈を基に、全国の附属学校と教育後援会が適切なコンプライアンスのもと、よりよい寄付金の運用とその組織運営について確認や見直しを進めるための参考となるためによりよく教育後援会運営ガイドラインを発刊することができました。

文部科学省からの情報提供も踏まえ、全国国立大学附属学校連盟などとともに検討を進め、また、あずさ監査法人パートナー・公認会計士金子靖氏にご助言を頂き、本ガイドラインの発行に至りました。

V. 教育後援会の課題と問題点

問題点は各教育後援会の多様な運営形態によってさまざまですが、大きな問題点として4点上げます。

- ① 寄付金の任意性や教育後援会への入会の任意性が十分担保されているか。
- ② 現在は会員のほぼ全員が保護者であるため、寄付金も、会費も、その集め方を誤ってしまうと、実態は保護者から学費に準ずるお金を集めていることと解釈されてしまう可能性があります。

V. 教育後援会の課題と問題点

- ③ 会費と寄付金の両方を集めている場合、その区分が明確であるか、その用途が的確であるかが重要である中、目的・使途を明確に区分して対応がなされているか。
- ④ 寄付金として受け入れた一部を教育後援会の運営費などに使用していないか、逆に会費を学校の環境整備や設備、備品の購入などに使用していないか。

VI. 教育後援会の今後のあるべき姿

教育後援会の定義を踏まえたうえで、

あるべきコンプライアンスと組織の運営形態などをよく理解し、問題点などを洗い出し、改善、改革の必要があれば、学校、大学とよく話し合いながらさらなる運営の向上に努めるべく整備を進めるが必要があると考えます。

VII. いつまでに？

あくまでも各附属学校教育後援会の自主的な判断となります。

全附後連としては、自助努力での改善・改革をしていくことを支援することを目的に設立された団体であり、その意味でも、何らかの整備をするか、整備に向けた方向性を示すことは急務ではないかと考えます。

VIII. コンプライアンスに反するのは誰？

教育後援会だけではありません。

IX. まとめ

今、教育後援会の問題点を洗い出し、コンプライアンスに基づいた整備や改善、改革を行うことは

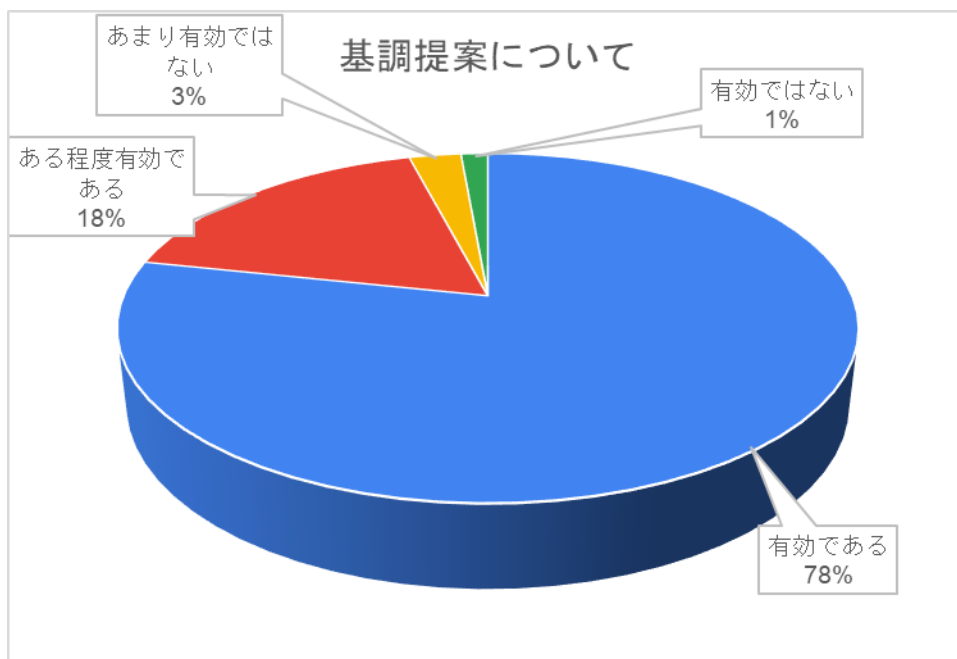
☆附属学校と大学の未来を守ること！

そのためには、

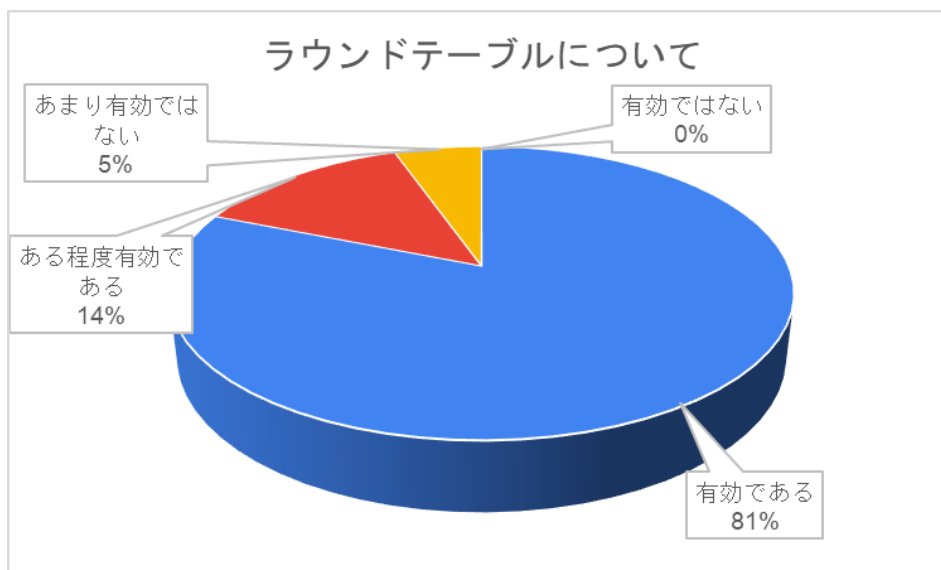
教育後援会、附属学校、大学が三位一体
となって改革を行うこと！

第 7 回これからの附属学校のあり方を考える協議会アンケート集計結果

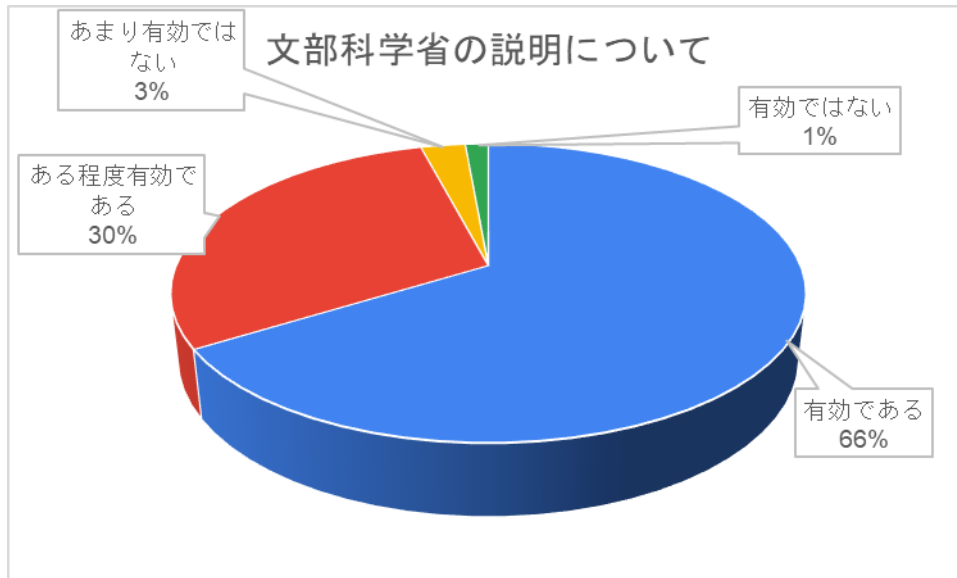
1. 本日の基調提案はこれからの附属学校のあり方について考えるのに有効でしたか。



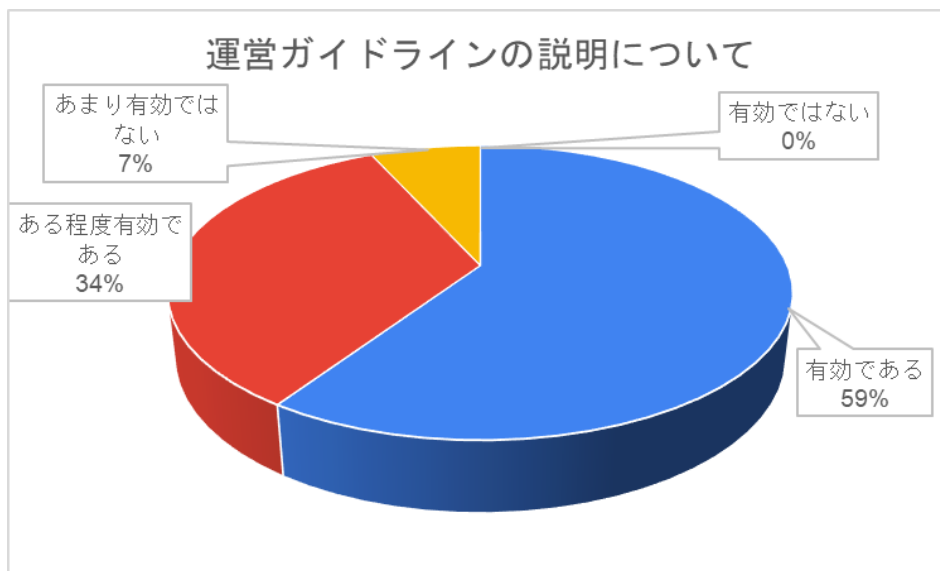
2. 本協議会のラウンドテーブル(グループ討議)形式はこれからの附属学校のあり方について考えるのに有効でしたか。



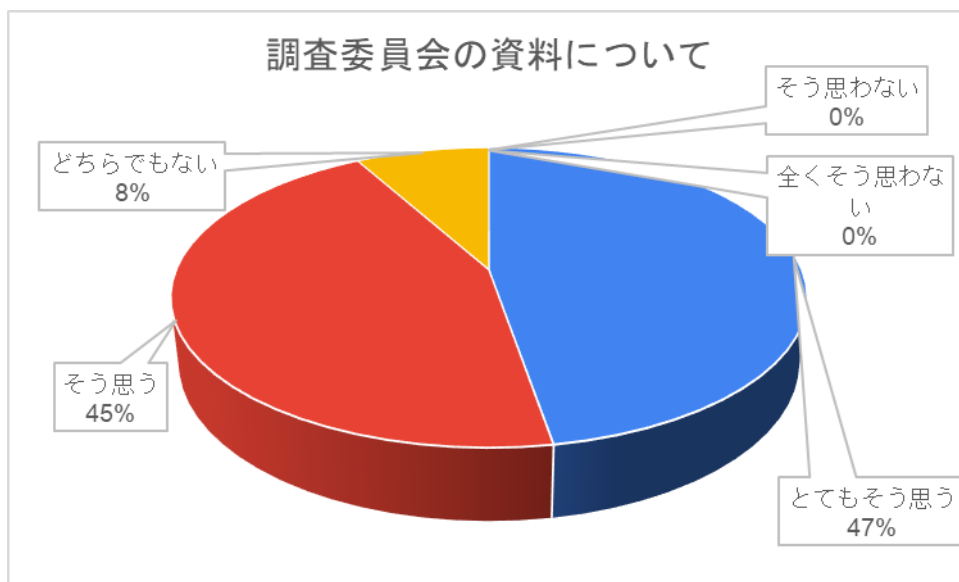
3. 本日の文部科学省説明はこれからの附属学校のあり方について考えるのに有効でしたか。



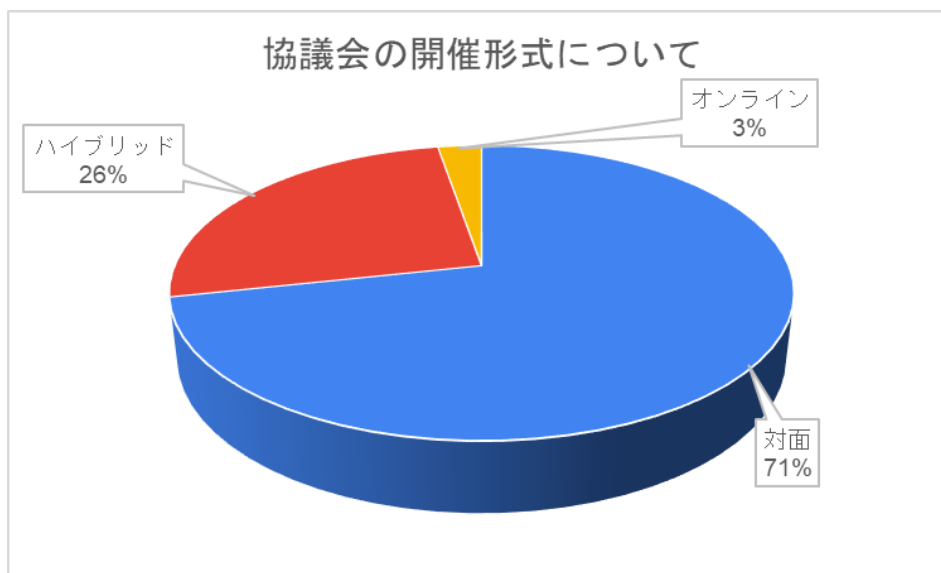
4. 本日の全附後連「運営ガイドライン」の説明はこれからの附属学校のあり方について考えるのに有効でしたか。



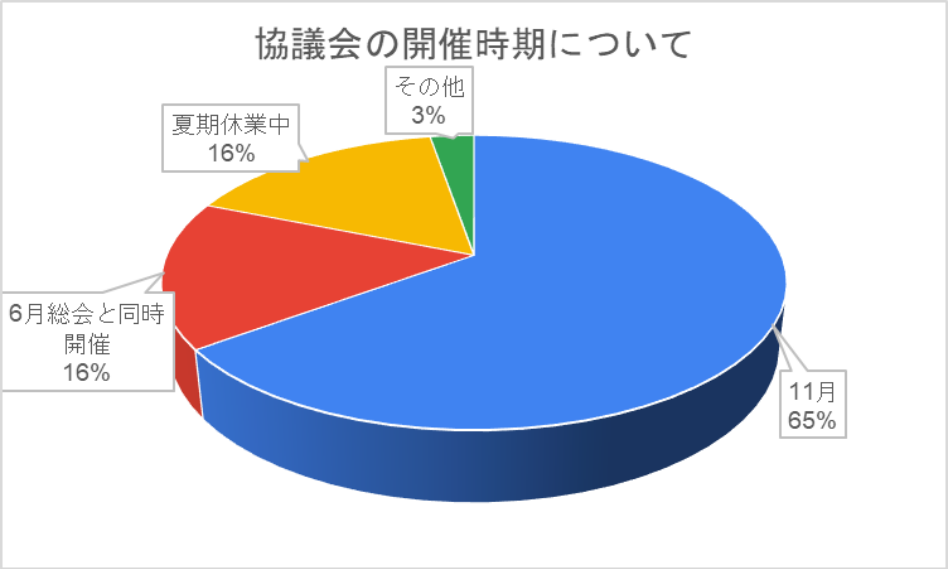
5. 調査委員会の資料「大学との連携について」は、今後の大学との連携を考えるために参考になりましたか。



6. 本日の附属学校協議会是对面で実施しましたが、今後、どのような開催を希望されますか。



7. 本協議会の開催時期について伺います。



協議会の様子







日本教育大学協会

事務局 〒184-8501
東京都小金井市貫井北町 4-1-1
東京学芸大学内
電話番号 042-329-7113
FAX番号 042-329-7114
ホームページ <https://www.jaue.jp/>

全国国立大学附属学校連盟

事務局 〒113-0033
東京都文京区本郷四丁目 16 番 6 号
文京区本郷四丁目ビル
天翔オフィス 後楽園 9 階 905 号室
電話番号 03-5990-9444
FAX番号 03-5990-9445
ホームページ <https://zenfuren.org/>