

令和7年度
No.4
12月3日

全連小速報

全国連合小学校長会事務局
東京都港区西新橋1—22—14
電話 03-3501-9288
発行人 会長 松原 修
編集人 広報部長 萩久保剛正

「確かな実行力」につながる 三地区対策・調査担当者連絡協議会を開催

令和7年9月26日(金)東京、10月30日(木)福岡、31日(金)大阪の三地区において、三地区対策・調査担当者連絡協議会を開催した。

対策部では、学校における働き方改革や待遇改善、各地区の教員不足の状況並びに教員の量の確保と支援員等の活用の取組について、調査研究部では、教員の資質向上に向けた取組、学習指導要領全面実施6年目に係る取組状況と課題について、大変熱心な協議が行われた。

I 正副会長あいさつ

1 会長あいさつ

松原 会長

○はじめに

本協議会は各地区の状況や意見を伺う極めて貴重な機会であるととらえている。

全連小活動の価値や意義として、「つながり、学び、国に声を届ける」の3つを大切にしていく考えである。



教員の1週間の授業時数など、全国の地域によって状況が全く違うことを日々実感しており、東京、福岡、大阪と3地区で行うこの協議会を通じてぜひ視野を広げていただきたい。

○新たな価値創造への「学び」と「実行力」

次期学習指導要領の検討が始まることで、教員の1週間の授業時数など、全国の地域によって状況が全く違うことを日々実感しており、東京、福岡、大阪と3地区で行うこの協議会を通じてぜひ視野を広げていただきたい。

全連小のスローガン「確かな実行力」にこだわり、課題が多様化し困難さを増しても立ち止

まるわけにはいかない。たとえ小さな一歩であっても、確実に踏み出していく実行力があれば、必ず目標に到達できると考えている。10年後、20年後の未来を見据え、「夢を語り、未来の教育を描く」ことを自身のテーマとして掲げている。前野ウルド浩太郎氏の著書にある「夢を叶える最大の秘訣は夢を語ること」という言葉に触れ、自分の考えが間違っていたと強く感じた。

また、先日開催された福岡大会での外尾氏の講演から、「ふるさとを強くもっている人はいくらでも遠くに行ける」という言葉を、教育の根幹を再認識させ、大変熱い学びとして心に刻んでいる。

○教職調整額への要望と教育現場の共通課題

国の動向として、教職調整額が1%ずつ上がっていく状況だが、全連小は、「どこかで見直し、一気に上げるべきだ」という現場の強い要望を、7月の省庁への要望活動で確実に伝えた。次期学習指導要領の論点整理においても、事前説明の機会に直接意見を伝えた結果、文部科学省の資料が変更されるなど、国への働き掛けを具体的に行なった。

中央教育審議会の答申は、「働き方改革の加

速化」「待遇改善」「指導・運営体制の充実」の3つの観点を一体的に進める必要を指摘している。この答申や改正給特法について、各地から寄せられた報告を整理した結果、国に強く訴えるべき共通要望が浮き彫りになった。

第一に、教職調整額の抜本的な引き上げと真の待遇改善である。現場は、教職調整額の引き上げには10%以上が必要と強く求めており、単なる給与改善だけでは問題は解消せず、業務削減や人的配置が伴って初めて真の待遇改善が実現できると訴えている。

第二に、教員定数の改善と人的配置の確保が不可欠である。病休や育休による欠員補充がなされない状況が続き、教員定数の抜本的な改善を求めている。専科や加配教員の配置、副校长・主幹教諭の負担軽減に向けた組織体制の強化が喫緊の課題である。

第三に、業務の適正化と外部支援体制の充実が必要である。これには、教育外業務の削減に加え、スクールロイヤー等の法的支援の整備が求められている。さらに、勤務時間の見える化については、形だけの数値管理で終わらせるのではなく、真に業務軽減につながる仕組みとして機能させるべきとの懸念が示された。

改正給特法の成立は国としての大きな一歩だが、その実効性を高めるのは現場である。本日の協議を通して、各県の現状や課題を共有し、全国連合小学校長会としての要望に結び付け、国に届けていく。今後も活発な意見交換をお願いする。

2 副会長あいさつ（東京会場） 田沢 副会長
各地より参集いただき、感謝申し上げる。暑さが一段落して、運動会や文化的行事等の教育活動が繰り広げられている。先生方が力を尽くしているところではあるが、課題も山積している。山梨県の令和8年度採用倍率は1.3倍であった。若い先生たちがたくさん入ってくるだろう。先生方の資質向上の取組が大きな課題であり、育成と共に、離職しない取組が求められる。三地区対策・調査担当者連絡協議会では、各地区的取組について情報共有をしながら、それぞれの教育活動や研修につなげてほしい。積極的

な意見交換をし、意義のある会にしてほしい。

副会長あいさつ（大阪会場） 八木 副会長

昨年度は対策担当として参加させていただいた。それぞれ地域によって取組は違うが、同じような課題を抱えている。その対策について協議での情報共有がとても参考になった。協議だけでなく、昼休みにも気軽に相談ができ、その内容を自分自身の地域に持ち帰ることができた。全国大会とはまた少し違った有意義な会である。限られた時間ではあるが、活発な意見交換をお願いする。

II 三地区対策担当者連絡協議会

1 部長あいさつ

飯塚 対策部長

本会議は、各地の代表校長が現場の現状や要望を出し合い、全国の声を国に届ける上で極めて重要な場である。改めて参集に感謝する。

本年6月11日、50年ぶりに改正給特法が成立し、教職調整額が4%から10%へ段階的に引き上げられることになった。これは教員の働きへの正当な評価に向けた一歩である。中央教育審議会特別部会 教育課程企画特別部会の答申は、「働き方改革の加速化」「教師の待遇改善」「指導・運営体制の充実」の3観点の一体的推進が必要と指摘している。各地区の報告からは以下の3点が現場の課題として浮上した。

第一に教職調整額の課題である。業務改善・削減、人的配置の充実と一体でなければ真の待遇改善にならない。

第二に教員定数と配置の確保である。児童に向き合う時間確保のためには、教員定数の充実と学校全体を組織で支える体制の強化が不可欠である。

第三に業務の適正化と外部支援である。教育外業務の削減に加え、スクールロイヤー、ICT支援員の公的支援体制の整備が必要である。勤務時間の見える化は、実際の業務軽減への運用が望まれる。

現場の実情に根ざした声を国へ届けるため、本日の協議を通して、建設的な提言につなげる活発な意見交換をお願いする。

2 協議

【協議題1】中教審特別部会の答申や改正給特法を踏まえて、学校における働き方改革や処遇改善について

(1) 特別部会の答申や改正給特法について

教員調整額の5%への段階的引き上げは、7年かけて実現したものであり、大変大きな一歩であると評価された。しかし、調整額の引き上げだけでは「定額働かせ放題」という根本的な形は変わっていないこととして、さらなる抜本的な検討を進める必要性が強く求められた。

また、財政との兼ね合いもあり、難しい部分ではあるものの、組合として強く要望を上げていく必要があるとの意見が出された。

(2) 学校における働き方改革のための環境整備について

① 効果のあった具体的な状況

- ・セキュリティ面の考慮がされた上で、クラウド環境への移行が進んできている。
- ・普段公務で使用しているメールだけは携帯電話で確認でき、教員は職場から離れていても連絡や知らせを確認できる。
- ・教員の業務（3分類）の理解促進のため、一部の地域では、教育長からの手紙という形で、保護者あてに学校の状況や協力を求めるアピールが出た。
- ・パンフレットを作成し、保護者や市民の方に学校の働き方改革をアピールした。
- ・出張に関するシステムなどが全県で統一されており、異動時の利用に便宜が図られている。
- ・大都市に隣接する地域では、給与や勤務条件を大都市の水準に近づけるよう、県に対して要望が出されている。

② 課題のある具体的な状況

- ・USBメモリの使用が禁止されており、これが業務上の不便さにつながっている。
- ・勤務時間管理について、教育委員会側から組合に対し、時間外勤務でない部分も管理するよう要望されている。
- ・従来のインターネットから別のシステムへ移行した結果、文書作成において必須とされていた製品が使用できない状況となった。

- ・使用するPCによってはソフトが開けず、データのやりとりに苦慮し、業務に支障が出ている。
- ・校務系の成績処理などを自宅で行うことには、情報漏洩など様々な問題が発生するため、セキュリティ面を解決する必要がある。
- ・学校の業務（3分類）について教育委員会ではなく、自治体や県庁から周知してもらいたい。
- ・教職員が職員トイレの清掃を交代で実施しており、本来の業務外の負担となっている。
- ・公務と私用の時間の区別について、教育委員会から管理を求められている。
- ・端末やメール、市町村ごとのシステムは統一されていないことが多い。

(3) 教科担任制の取組状況について

- ・小学校5・6学年を中心に実施されている。
- ・理科、外国語が専科教員により担われている。
- ・効果としては、専科教員による教材研究の充実、複数の教員による多角的な児童理解、働き方改革の推進があげられる。
- ・高い割合であげられた課題は「時間割が組めない」「人員の確保ができない」ことである。
- ・小規模校では、交換授業が教員の負担増につながり、人員不足から実施自体が難しいこともある。
- ・教員の適正な持ち時数として、週22時間程度が目安とされているが、欠員補充の困難さから、持ち時数が増加する事態となっている。

【協議題2】各地区的教員不足の状況と、教員の量の確保と支援員等の活用の取組について

(1) 地区の教員不足の状況と当面の対応

- ・一部の地域では、小学校の採用倍率が昨年度1.0倍、今年度1.2倍と危機的な水準にある。
- ・倍率の低さから、不合格者が講師として働く機会が非常に少ない状況にある。
- ・大都市に隣接する地域では、大都市に人材が流出し、不足の一因となっている。
- ・合格者の中にも採用を辞退する人が毎年一定数おり、問題となっている。
- ・採用された教員が、担任を辞退・拒否する。

- ・退職した経験者に声を掛けても、「休ませてほしい」と断られることが多い。
- ・育児時間や短時間勤務を取得する職員が増加し、担任を任せられる職員の確保が難しい。
- ・欠員が出た場合、校長が年間通じて人を探している状況が発生している。
- ・欠員に対して、無理をして教員が兼務したり、特定の教員に負担が集中したりしている。

(2) 教員の量の確保のための地区としての取組

- ・受験者数増加のため、大都市圏での採用試験（一次）や採用相談会を実施した。
- ・集団面接や時事問題の廃止、教職教養のみへの変更など、受験が易化された。
- ・大学3年生からのチャレンジ選考を導入するなど、早期人材確保を試みている。
- ・未経験・ブランク教員向けの講師登録説明会・教職相談会を実施している。
- ・特別選考による一次試験の免除を行う。
- ・定年延長者などシニア層を対象にした人材確保の取組や、担任手当があるとよい。
- ・独自の財源により、年度当初の欠員ゼロを確保している。
- ・自治体によっては、欠員校に勤務する教員に対しての財政支援を行っている。

(3) 地区における教員業務支援員、学習指導員等、副校長・教頭マネジメント支援員の配置状況や今後への要望について

- ・特別支援学級等の児童のための補助教員は、学校の要望人数に対して不十分である。
- ・欠員が出た場合、70代の教員に依頼したり、学校内で教員が兼務したりする状況である。
- ・事務職員が給食指導に入ったり、養護教諭が退職したりするなど、教員以外の職員確保や業務の困難さが小規模校で顕著である。
- ・臨時の任用職員の採用枠は増えたものの、年度途中での欠員補充が難しい。

3 意見交換

グループ協議では、主に以下の教育現場の課題と対応策について意見交換が行われた。

- ・教員採用試験の時期の前倒しや、大学との連携強化、高校生への働き掛けによる教員の魅力発信が必要である。

- ・管理職の成り手不足や教職調整額、管理職手当の増額への検討をお願いしたい。
- ・定年後の校長の再任用制度や、新採教員が円滑にスタートを切るための補助教員配置・チーム体制の整備が必要である。
- ・中高教員の小学校への配置や、特定任用による再配置の事例を紹介した。
- ・養護教諭の採用が少ない中で、複数配置のニーズが高くなっている。
- ・保護者対応（電話、SNS管理など）におけるルールの周知と教育委員会からのメッセージ発信が重要である。
- ・校務支援システムの違いによる異動時の戸惑いについて。
- ・学校以外が担うべき業務（登下校の指導など）の、地域力が低下している。
- ・無駄の削減（10分授業など）による時間割を工夫している。
- ・特別支援学級におけるマンパワー不足と、通常の学級での授業を受けさせるのは厳しいという実情がある。
- ・チーム担任制のメリットと、相談を受ける教員の負担増が懸念される。

4 協議のまとめ

飯塚 対策部長

本協議会では、各地区の現状報告を通じ、以下の3つの大きな課題が共通して浮き彫りとなった。

まず、教員の待遇改善の不十分さである。教職調整額の段階的引き上げは評価されたが、10%程度では基本給に見合わず、人材確保や離職防止には効果がないとの指摘が多い。基本給の改善、管理職手当の増額など、待遇改善の拡充が強く求められている。

次に、人的配置の不足が深刻である。正規教員の不足や、病休・産休等の代替教員の未配置が頻発しており、これにより管理職や専科教員の負担が増大している。教員不足の根本的解決には、教職員定数の改善と業務の抜本的な削減が不可欠であると認識される。また、期限付教員や再任用教員の待遇改善、継続雇用の安定化も喫緊の課題である。

最後に、業務削減の遅れである。ICT活用

や支援員配置による効率化は進展しているが、保護者対応の長期化・複雑化への支援として、スクールロイヤーや専門職の配置が強く要望された。働き方改革の実効性を高めるには、学校単独ではなく、教育委員会による働き方改革への理解・啓発も重要である。

これらの現場の切実な声を一つにまとめ、国へ届けることこそが、全国連合小学校長会が担うべき大切な使命であり、制度の改善を通じて子どもたちの学びと先生方の働きやすさを守る道である。



東京会場



福岡会場



大阪会場

III 三地区調査担当者連絡協議会

1 部長あいさつ

高瀬 調査研究部長

令和6年12月に「初等中等教育における教育課程の基準等の在り方」について、中央教育審議会に諮問として出され課題が示されている。

中教審教育課程企画特別部会において、質の高い深い学びを実現するなどが協議され、令和7年9月19日に論点整理の素案が示された。次期学習指導要領の改訂に向け、取り組むべき課

題がある。働き方改革の推進により、校長のやることが多岐にわたっているが、子どもたち、教職員のために学校経営に努められている。次期学習指導要領の改訂を見据え、地域や学校の教育活動の充実につなげてほしい。

2 協議

【協議題1】教員の資質向上に向けた取組について

(1) 職層に応じた研修の実施状況と課題

- ① 自地区における教員の育成に関する取組
- 「新たな教師の学びの姿」への取組

- ・キャリアステージや教員等育成指標を基に、教育課題への対応力向上研修を実施している。
- ・教職員支援機構「Plant（全国教員研修プラットホーム）」を活用した新たな教師の学びの姿の実現を目指している。
- ・校種や経験年数、世代が異なる教員でグループを組み、クロスセッションを通して、コミュニケーション能力の育成を図っている。
- ・指導主事の派遣を積極的に行うことや、教育委員会のデジタルテキストを活用するなど、採用時の気持ちを忘れない研修をしている。

○職層に応じた研修制度の充実

- ・教育ビジョンや育成指標に基づき、研修計画を立てさせ、オンデマンドを含め200以上の講座が開設されており、研修が充実している。
- ・校内に研修主事を設置し、職層に応じた研修の企画や補助に取り組ませている。
- ・初任者研修では、教育委員会主催だけでなく、巡回型の指導教員（元校長等）を配置し、授業・生活の指導、メンタルケアをしている。
- ・初任者研修後のフォローアップ研修を位置付け、大学と連携し、若手交流セミナーを開催するなど、幅広い研修をしている。
- ・中堅教諭等資質向上研修に加え、校長会を中心となって、ミドルリーダー育成研修を企画し、管理職への意欲を育てる取組をしている。
- ・人事評価面接を活用し、キャリアプランシートを作成させ、各職層に合わせた目標と研修への見通しをもたせている。
- ・職層別の研修会や教員の主体的な研修、研修者のニーズに応じ、一人1講座として、IC

Tや特別支援教育等が計画されている。

- ・夏季休業期間を活用し、学習指導、ＩＣＴ、情報・教育データ、生徒指導、今日的な課題や教職員のニーズ等に合わせた研修を実施している。

○研修方法・研修時間等の工夫

- ・新規採用教員育成及び支援事業により、負担軽減を図り、授業準備や先輩教員の授業参観の時間を確保し学べる時間を持つっている。
- ・初任者を育成するために、指定を受けてチーム担任制に取り組んでいる。
- ・オンデマンドやオンライン研修、集合研修等、多様な方法で実施している。
- ・教職大学院連携研修や教育センターのホームページに授業の参考となる動画をアップし、活用しやすいようにしている。
- ・教育課程や日課表、各分掌部会の取組を見直し、放課後の研修等の時間を確保し、15~30分のミニ研修に取り組んでいる。
- ・カフェスタイルなど、研修をオープンな雰囲気にし、人間関係づくりを重視している。
- ・新たな教職員が増える4月に、オンラインを中心とした集中講座を開設している。



東京会場

② 課題

○人員不足や負担過多

- ・校内研修を担う主任が人材不足であり、教務主任などが兼務しており、負担が大きい。
- ・学校現場の多忙化や人材不足により、学校をあけて研修に出ることが難しい。
- ・初任者が配置されると行事の変更が生じ、指導担当の軽減ができていない現状がある。
- ・初任者には手厚いが、2年目からは負担が増え、精神的な負担感が増加している。
- ・拠点校の指導員1名では限界があり、校内指導担当教員の負担は大きい。

- ・ミドルリーダーとなる中堅層が不足しているため、魅力的なOJTが実施できない。
- ・特に小規模校では、研修出張の際の補教体制を組むのが困難である。

○時間の確保や授業力向上への改善方策

- ・教員の業務が多岐にわたる。教員の不足により、研修や自己研鑽の時間が確保できない。
- ・指導者の派遣型やオンライン型研修で、効果的に実践的な研修が求められる。
- ・若手教員が増加し、若手を支える管理職やベテラン教員の精神的時間的ゆとりがない。
- ・地域ごとに採用、研修、人事異動が分かれているため、他地区の状況が伝わらない。
- ・初任者の大量採用により、授業観察や校内研修の負担が大きく時間が確保できない。
- ・研修の内容と学校の実態、学びたいこととのギャップがある。特別支援などは効果的な研修ではない状況がある。
- ・初任者のコミュニケーションスキルを高めるためにも対面による研修にしたほうが良い。
- ・若手の研修が多く、ベテランのノウハウを引き継げるような興味深い研修を企画したい。
- ・詳細な指導案を作成する機会が減り、専門性が高められない状況が生じている。

○積極的な研修受講

- ・研修への参加意識に格差があり、指導力不足のため、危機管理意識やコミュニケーション能力不足の教員が増えている。
- ・若手が研修の積極的な参加の意識が低く、中堅・ベテラン教員の授業改善も課題である。
- ・校内での次期主任の育成が難しい。
- ・オンライン研修も増えて予算が削られ、校外の研修に積極的に出られなくなっている。
- ・ハイブリッド研修でも、校内事情や授業補教等により、希望研修の受講が消極的になる。
- ・経験年数の多い教員の研修機会が少なく、あっても受講申込率が低い。

(2) OJT体制等、人材育成の工夫や課題

① 学び続ける意欲を高める取組の工夫

○校長のリーダーシップ

- ・学校経営ビジョンを広報や学校ホームページに加え、学校運営連絡協議会を活用し、地域

と一体となった学校づくりに努めている。

- ・組織の中心となるミドルリーダーの育成に向け、授業改革推進チームを配置している。
- ・校長による学校経営方針のプレゼンテーション、校長通信、校長講話の時間を行う。
- ・小学校教育研究会と連携し、主体性を育む研修会として、G I G Aスクール拠点校等の指定を受け、授業改善に取り組んでいる。
- ・人事評価制度を活用し、教員一人一人に課題意識をもたせ、目標を設定させたり、研修を奨励したりして、プラスの声掛けをしている。
- ・校長会から得た情報を教員に発信し、外部講師を招いた研修なども積極的に実施している。

○授業改善や校内研究

- ・研究推進ルームをP C フォルダに作り、研究や授業資料を保管し、直ぐに共有・活用している。
- ・授業スタンダード・チェックリストを作成・活用し、チームで授業改善に取り組んでいる。
- ・学習指導略案のみの研究授業を実施し、参観者がメモによる評価を行うなど、取り組みやすい授業改善研修を工夫している。
- ・スーパーティーチャーを地区内の学校に派遣し、実践的に授業改善につなげている。

○人材育成の工夫

- ・管理職候補者育成として、学校マネジメント講座や学校リーダー育成特別研修を受講させ、学校経営の能力の育成を図っている。
- ・初任者に対し、メンターワay式を取り入れ、メンターチームで指導力向上につなげている。
- ・毎月金曜日の6時間目をスキルアップデーとし、研修参加や自己研鑽につなげている。
- ・学校経営に参画する意欲と能力のあるミドルリーダーの長期的視点に立った育成のために、管理職の働き甲斐が実感できる職場づくりに取り組んでいる。

○O J Tの工夫

- ・専科制を実施し、体育で中学校の教員が小学校で指導、特別支援学級と通常学級の教員が交換授業をするO J Tを実施している。
- ・個人面談の進め方から学級経営まで幅広く「ミニO J T」を実施し、座談会形式で悩

みを共有する時間を設定している。

- ・メンターチームとして若手教員に対し、中堅教員が指導役となり、ベテラン教員が後方支援を行う体制にし、学び合いの場を設けている。

② 課題

- ・経験年数の少ない教員が増え、ミドルリーダーが不足している。業務多忙の中で、研修時間の確保が大きな課題となっている。
- ・服務など、研修すべき内容が増えており、校内研修の内容の精選が必要である。
- ・管理職の若年化により、若い世代が重要な校務分掌を担っている。
- ・調査により、若手教員育成が課題として最も多くあげられている。効果的なO J T体制確立のための人材確保が課題である。
- ・これまでの働き方に固執する教員もあり、新しい学びへの転換に抵抗を感じている。
- ・ふるさと学習の要の生活科や総合的な学習の時間の授業を計画し、授業や学級経営の指導を日常的に行い、安心して働ける環境にする。
- ・研修等の時間を生み出しても、教員の定数配置がされていない実態がある。児童の課題対応で実質的に研修ができていない現状もある。



福岡会場

【協議題2】学習指導要領全面実施6年目に 係る取組状況と課題について

(1) 次期学習指導要領改訂を見据えた教育課程編成の工夫と課題

① 工夫

- ・ウェルビーイング実践校の個別最適な学びのプロジェクトに積極的に取り組んでいる。
- ・総合的な学習の時間に、修学旅行を活用した防災教育、農業体験など、地域の良さを結び付けた学びにつなげている。
- ・時数を確保しながらも、年10時間程度の午前

- 授業など、余白を生み出す工夫をしている。
- ・教科担任制に取り組み、教材研究の深まり、空き時間の確保で業務改善につながっている。
 - ・小中9年間を見通したカリキュラムにおいて、学校運営連絡協議会、評議員会、産官学、小中一貫と窓口を活用した連携が豊かな人間性や郷土愛を育むことにつながっている。
 - ・1単位時間40分授業に取り組み、生み出した時間を補充学習に生かしている。午前5時間授業や2学期制も広がっている。
 - ・専科加配が高学年を中心に実施され、中学年にも広がっている。1年生では、スタートカリキュラムで幼保小連携につなげている。

② 課題・今後の方向性

- ・学力低下の課題について、家庭学習不要論もあるが、低学年では必要かと考える。
- ・特別支援学級の複式学級指導において、時間割や教員の経験等により運営が難しい。

(2) デジタル学習基盤の効果的な活用及び課題

① 活用状況

- ・タブレット端末の持ち帰り、授業での活用、デジタルドリル、A I ドリル、別室からのリモート授業等に活用している。
- ・I C T 支援員やI C T 担当指導主事等の人的配置により、情報教育の充実や一人一台端末の活用が進んでいる。
- ・連絡帳、健康状態の把握、欠席連絡、不登校児童への対応などで活用している。

② 課題・今後の方向性

- ・授業で活用しているが、効果については検証が必要である。
- ・校務D Xは地域によって一人一台端末が違う等の問題があり、統一化が必要である。
- ・破損等も含めてトラブル対応に苦慮している。代替機器の不足などがある。端末の更新時期でもあるので、性能が気になる。
- ・持ち帰りでは学年差や自宅学習の内容、情報モラル教育、健康問題のことが課題になる。
- ・教師の指導力やスキル等に格差があり、個別最適な学びと協働的な学びの進め方が課題である。
- ・副教材のA I ドリルは、効果的だが、価格が

高い。保護者負担になると導入が難しくなる。
 ・地域の学力調査で、積極的にC B T方式で実施されている。採点等は楽だが、後から受けた子どもがいた場合の処理が複雑である。
 ・生成A I パイロット校として取り組んでいるが、生成A I は様々な危険性も秘めている。活用のための教員研修が必要である。



大阪会場

3 協議のまとめ

高瀬 調査研究部長

先生方の声を聞いて、様子や課題を理解することができた。キャリアステージに応じ、特に若手育成に様々な取組がなされている。論点整理において、柔軟な教育課程が次期学習指導要領で示される。標準時数は減らさず、裁量的に使える時間の工夫により、教員の資質能力の向上に充当して働き方改革につなげる。自治体ごとの方針の上、進めていきたい。

次期学習指導要領の移行期が令和10・11年度となる。柔軟な教育課程も先行的に使う可能性があるため、取組を進めていく必要がある。

令和8年度から教員の業務量管理健康確保実施計画の実施に取り組む必要がある。令和11年には、全職員の1箇月の時間外在校等時間を30時間程度と文部科学省から発出されている。新しい教育を学ぶことと働き方改革を進めることの両面が求められる。教育委員会と校長会の情報共有が必要である。

論点整理におけるデジタル学習基盤において、自治体の取組や教員の活用能力の格差を縮め、教員の活用能力を上げることが大事である。また、総合的な学習の時間に情報領域が設けられることから、一人一台端末の活用能力の向上と同時に、情報モラル教育も行っていく必要がある。