

文部科学省 総合的な教師力向上のための調査研究事業
委託事業成果報告書

学校のニーズに応じた専門的人材活用システム構築に関する研究報告

(平成 26 年度)

札幌市教育委員会

札幌市立高校外部人材活用推進委員会

目 次

I. 学校のニーズに応じた専門的人材活用システム構築に関する研究事業概要	1
1. 研究概要	
2. 札幌市立高校外部人材活用推進委員会 開催概要	
II. 外部人材の活用状況・ニーズ調査実施報告	17
1. 調査の概要	
2. 代表者聞き取り調査結果	
3. 教員アンケート調査結果	
4. 外部人材アンケート調査結果	
5. 調査票	
III. モデル授業実施報告	42
IV. 先進事例状況視察報告	44
1. 岡山視察報告	
2. 大阪視察報告	
V. 学校のニーズに応じた専門的人材活用システム構築に関する研究の分析と提案	51

I. 学校のニーズに応じた専門的人材活用システム構築に関する調査研究事業概要

1. 調査研究概要

(1) 調査研究の目的

本調査研究は、現在求められるグローバル化に対応した教育や ICT 教育などを含む新たな教育課題に適切に対応し、より多様かつ質の高い教育環境を実現するため、札幌市立高等学校における専門人材の活用について、各校での現在の活用状況、ニーズ及び活用における課題などを調査し、その結果を分析しながら、活用すべき分野や活用基準、専門人材を学校現場に幅広く登用するための効果的かつ効率的な活用の仕組みについて調査研究することを目的とする。

(2) 研究の期間

平成 26 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日まで

(3) 研究の体制

札幌市教育委員会学校教育部教育課程担当課長を推進委員長として、市立高校外部人材活用推進委員会を設置し、調査研究を推進することとした。また、市立高等学校及び市立中等教育学校（平成 27 年度開校予定）の教諭、キャリア教育分野、外国語分野、学問分野のそれぞれの分野の専門家に推進委員を委嘱し、調査研究を行った。

また、本調査研究の推進委員会事務局として、公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会に事務局補助業務の委託を行った。（推進委員一覧は、次頁参照）

(4) 調査研究の経過

平成 26 年 8 月	市立高校外部人材活用推進委員会設置 推進委員募集及び委嘱
9 月	第 1 回市立高校外部人材活用推進委員会開催
10 月	市立高校各校における活用状況・ニーズ・課題等調査（アンケート及びヒアリングによる調査）
11 月	第 2 回市立高校外部人材活用推進委員会開催
12 月	調査結果分析 先進事例状況視察（岡山市立後楽館高等学校、岡山市教育委員会、岡山県教育委員会）
平成 27 年 1 月	先進事例状況視察（大阪府立箕面東高等学校、関西学院千里国際高等部） 第 3 回市立高校外部人材活用推進委員会開催
2～3 月	調査の考察及び報告書作成

市立高校外部人材活用推進委員会 委員一覧

役 職	所属および職名	氏 名
委員長	札幌市教育委員会学校教育部教育課程担当課長	齊藤 隆浩
副委員長	市立札幌大通高等学校長	佐々木 雅男
委 員	市立札幌大通高等学校教諭	蒲生 崇之
委 員	北海道札幌啓北商業高等学校教諭	添田 裕一
委 員	市立札幌開成中等教育学校教諭	黒井 憲
委 員	北海道札幌開成高等学校特別非常勤講師	ラケッシ・ディクセット
委 員	札幌市生涯学習センター事業課学習企画係 学習企画アドバイザー	岩本 隆
委 員	公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会 企画事業課係長	松田 考
事務局	札幌市教育委員会学校教育部中等教育学校担当係長	廣川 雅之
事務局	札幌市教育委員会学校教育部教育課程担当係長(指導主事)	幸丸 政貴
事務局	公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会 札幌市若者支援総合センター相談担当	松本 沙耶香

2. 札幌市立高校外部人材活用推進委員会報告

(1) 第1回市立高校外部人材活用推進委員会議事録

日 時	平成 26 年 9 月 22 日 (月) 15:00~17:00
場 所	札幌市教育委員会 6 階 B 会議室
参加者	齊藤委員長、佐々木副委員長、蒲生委員、添田委員、黒井委員、ラケッシ委員、 岩本委員 廣川係長、幸丸係長、松本 (事務局)

1. 開会 (事務局)

2. 委員長挨拶

3. 委員自己紹介

4. 委員会設立の趣旨および今後の業務の流れの説明 (事務局)

(1) 事業のイメージ

これまで行ってきた市立高校改革が始まる前に比べ、教職員以外の人材活用の機会が増えている。ゲスト講師の場合や、教育委員会に属するスクールカウンセラーのような場合もある。大通高校の開校によってさらに人材活用が進み、良い意味で学校の運営に関わっていただいている。今後、中等教育学校が開校し、大通高校とは異なる形で外部人材の活用が進むことも想定される。教育委員会として、学校側の外部人材の基礎データを集め、実態を把握し、仕組みづくりをしていきたい。

本事業は、文部科学省の委託事業でもあり、市町村の実態状況を示すことが求められる。把握の仕方については、各自治体に任されている。本委員会で話されたものをもとに、事務局アンケート案の作成や、ヒアリングを実施し、委員会で再検討する。その後も役に立つ実態把握にしたい。

(2) 業務の概要

第1回は (本日)、「①実態調査」をどのように行うことが望ましいかご意見をいただきたい。

11月中旬・下旬頃に調査結果をもとに第2回委員会で再検討し、1月中旬・下旬頃にその後の活用方法を含めて検討していく予定。

(3) 質疑・応答

- 免許の授与に関することについては都道府県レベルでの検討となるので扱わない。
- 他都市・他府県の調査研究も予算の範囲内で実施可能。
- 研究の題材として各学校における試行授業などがあれば、予算の範囲内で是非実施したい。

5. 議題（調査研究の方針および方法の決定）

（1）学校の現状について

- 今は、コミュニケーション力を育むことを求められている一方で、ノウハウが足りない状態。生徒だけでなく、先生も学ばなければならないことが多い。地域課題に取り組んでいる NPO や優秀な人材など、生徒に伝える力のある人にも学校に協力してもらえたらと思う。
- 道内でも地方の学校では、地域と密着し連携しているが、札幌は人口規模が大きいこともあり、学校が地域に開かれていない印象がある。個別の授業で地域の方に協力してもらうことはあるが、教員の多くに、誰に頼んだら良いのかわからない方もいるのではないかと。扱いたいテーマがあり、こんな人に協力してもらいたいと思ったときに、ツテを頼るだけでなく、データベース化が実現するとよいのではないかと。
- 多くの外部人材に入ってもらえていても、活用できる先生とできない先生がいる。一番繋がって欲しい生徒自身に自らの力で繋がる力がなく、誰かが間に立たなければならない状況だと思う。まずは先生方が活用のノウハウを理解することが必要だろう。
- 英語だけでみても、人材バンク的なものがないので、ALT などの後任を探すのに苦労している。今は、国際交流プラザ、JET プログラムを終えた人、大学、インターナショナルスクールなどのツテが頼りで、ネットワークが不足している。
- 外国語関係のネットワークをつくる際には、報酬の問題も大きいと思う。安定した収入でなければ断られる可能性も低くない。
- アンケートの結果は、どれだけの人が活用できているのか、活用を欲しているのかなどの現状を、教科主任がまとめてしまうと、一人一人の意見が肯定的なのかどうかはわからない。
- 総合的な学習が始まって十数年経つが、現在のニーズを調査した場合の回答において、大多数の教員が肯定的な回答をするかどうかは結果が出なければわからない。
- キャリア教育でも人材バンク的なことを行ったことがあるが、学校のニーズと合わず、登録企業の需要がない状態になった過去がある。
- 科目授業の場面で外部人材を活用する意識はあまりないのではないかと。外部の人が来たときに業務が増えるという感覚をもつ先生もいるだろう。特色を持って何かに取り組もうとするときに外部人材を欲することが考えられる。活用するイメージがもてない先生もいるのではないかと。
- ALT のほとんどが「英語を話せる人」として登用されている。プログラムが終わったときに安定した収入があれば他の面においても長期的に協力してくれる人はいると思われる。

（2）調査研究の方針について

- 今回は委託事業を活用し、市立高校全体として外部人材活用における仕組みづくりを行いたい。
- 教員一人一人によって、外部人材の活用の意識に差がある中、外部人材の活用について何が求められているのかを明らかにしていきたい。
- 過去と将来を混同せずに「今後」で考えた方がよいのではないだろうか。

- 各学校の方針・改革を推進するためにどんな人材を活用したいかを聞く内容の方がよいと思う。
- 本事業は外部人材の活用ありきのものではないため、調査の仕方・方法を誤解なく理解してもらわなければならない。
- 「どのような場面で活用しているか」を明らかにすると、今後のヒントになると思われる。授業の計画が余ったときに誰かに手伝ってもらいたいと思うことも正直あると思うが、元々の計画に人材活用の可能性が盛り込まれるとまた違う状況にもなると思う。
- 実際にどれだけの教員・学校が人材を活用しているのかを知りたい。活用している教員に対してインタビューするとその先が見えてくるのではないかな。
- 「外部人材」と言うと学校に来てくれる人というイメージだが、外に繋いでくれる人材（窓口となる団体など）のことも含めて人材活用というのを理解してもらえたらいいのではないかな。
- 人材バンクなどについては、他校と共有することにより、デメリットが生じる可能性もあるので、現段階では名簿づくりを前提とせず、ニーズ・実態把握を目的とする。

（3）調査の方法について

- 分野、人数などの実態調査は学校単位で良い。
- 学校の方針として聞く＝管理職対象のヒアリングだけになると、個人の意見が反映されないため、別々の実施を考えた方がよいのではないかな。
- 各学校で先生個々人の意見を吸い上げた上で、校長の意見を伺うのはどうか。
- すでに各高校で協力いただいている外部人材の立場の方にも聞いた方が良い。ALTの方が英語を教えるときに、英語を教える以外の専門を持っている先生も多くいるので、そのあたりの状況やニーズも知りたい。
- 個人の意見を集約（記名式）したものを管理職（例えば校長先生）に書いていただけるものも良いかもしれない。それとは別に、実際の外部人材にも必要に応じてヒアリングを行い、意見を集約する。
- 外部人材へのアンケート調査は、匿名の方が記入しやすいのではないかな。
- 外部人材の調査は、管理職から調査票を渡せる範囲の方で構わないと思う。
- 校長が集約するのは問題ないと思うが（回収期間は1週間程度あれば）、それを一つのものに集約するのは相当難しいのではないかな。
- 埋もれている意見を表出できる工夫は必要。
- 一緒に授業を考えてくれる人材なのか、授業をしてくれる人材なのか、部活動をやってくれる人材なのか、放課後話してくれる人材なのか、人によってニーズが異なると思う。場面を意識して調査する必要がある。
- 校長会での説明を経て、調査を実施したい。
- アンケートに回答する方がいいのではないかな。
- 部活動（外部指導者）は他での動きもあるため、区別した方がよい。

《本日のまとめ》

- 調査は、各校長に全教員アンケート（記名式）と外部人材アンケート（匿名式）を依頼する。校長には、実態把握（分野、人数）および全教員アンケートをもとに学校としての意見もいただく。
- この委員会のメンバーは、人材バンク（名簿作成）の検討も望んでいることも踏まえて、次年度もこの事業が継続できるよう動いていきたい。
- これまでに予算がなくて実現できなかったという声があれば、試行的に授業を行うことも可能であるため、要望があれば、委員から先に声を挙げてもらいたい。また、調査研究の希望もあれば、調査研究先等を提案していただきたい。

6. 次回の委員会日程について

アンケート案については、今後メールにて案を送付し、委員の皆さんから意見をいただきたい。
次回の委員会日程については、11月18～21日の間で実施予定（別途メールにて調整）。

7. 閉会（佐々木副委員長）

本委員会で検討されることは、市立高校改革の続きのものになると考えられる。可能な部分からできる学校で取り組んでいきたい。

(2) 第2回市立高校外部人材活用推進委員会議事録

日 時	平成 26 年 11 月 18 日 (火) 15:00~17:00
場 所	市立札幌大通高等学校 111 室
参加者	佐々木副委員長、蒲生委員、添田委員、黒井委員、ラケッシ委員、 岩本委員、松田委員 廣川係長、幸丸係長 (事務局)

1. 開会 (事務局)

2. 委員長挨拶 (代理: 副委員長)

3. アンケート集約結果について

アンケートの集約結果を事務局より全体に説明

4. 議題

(1) アンケート調査結果からみる課題と今後の展望

- 外部人材の活用に様々な視点がある。例えば「教員の負担軽減」「教員にはできないことを担う」のどちらの視点で捉えるかによっても考え方が大きく変わってくる。個人的には後者で外部人材の活用を捉えるべきだと考えている。
- 教員用と学校協力者用のアンケートを見比べていて、双方ともそれぞれの立場だけで考えている印象を受ける。それらを結びつけながら考えると新しい発見もある。例えばポストクの活用など。
- 回収部数は予想以上に多かったので、教員の関心の高さが伺える。
- 教員にとっては、学校に来てもらうことがメインになっている印象を受けた。学校の授業を補完するという視点よりも、学校ではできないことを実施する方法として外部人材を捉えた方が良い。そうすると「学校教育とは」「地域とは」というレベルから考えていく必要がある。
- 先生方の負担を軽減することで、その先生が「より良い教育を生徒に与えられる」とも考えられる。
- 間違いなく外部人材を活用する必要性はある。例えば ALT が教壇に立つことで生徒の視野も広がる。課題は費用や日程調整。1 時間の授業だけで学校に行かなければならない ALT もいて、効率が悪い。
- 打ち合わせが必要かつ重要なのは外国人講師 (ALT) に限らない。教員の負担軽減ではなく、教員が持っていない要素をどのように学校に取り込むか、という議論から始めていく必要がある。学校改革を継続性のある取り組みにしていくためにも、外部人材の活かし方をしっかり考えるべき。
- 総じて、必要性は認識されていると感じられる。今後、このアンケート結果をしっかりと分類し、課題と対策を提示していく必要がある。

- 一つ一つの意見の中に、注意して汲み取るべきものが含まれている。とりわけ、教員からの回答の中に「教員の分野に立ち入られることへの不安」があること。「今の教員の能力が低いから外部の人に頼らなければならない」という誤った受け止められ方をされないよう配慮が必要。
- 費用についても多く課題にあがっていたが、イベント的なもの、継続的に行うものなどに整理して考えていくと今後の委員会が担うべき方向性が見えてくると思われる。
- 市立高校では、「特色ある教育」の部分だけが外部人材の活用分野としてクローズアップされがちだが、各学校の教育目標を達成するために、手持ちの教員以外の協力を得ることも有効かどうか、そこもしっかり考えるべき。
- 授業・イベントのほかに、例えば発達障がい生徒の特別支援などの分野でも活用の可能性がある。全ての外部人材を一括りにするのではなく、専門性や日数などさまざまな要素を整理しながら検討していく必要がある。
- 回答してくれた先生は全体の25%くらい。回答していない先生方や必要性を感じていない先生方にも「積極的に活用することのメリットや教育的効果」を啓発していかないと、今回の調査の意味が無いのではないか。
- 外部人材をコーディネートする外部人材も必要かも知れない。
- 一つの事例として、専修大学付属高校の先生が受け持ちの総合学習（土曜日等）について考える過程で、自分一人では地域や外部の人と連携する方法が思いつかなかったため、そもそも「その方法を一緒に考える会」を地域の方と実施するところから始めた。その話し合いを通じて「それは先生だけで（あるいは生徒だけで）できるよね」「それなら地域の人材が加わった方が面白いものができそうだね」という意見が出され、徐々に「地域にできること・学校にできること」がクリアになってきた。この話し合いには、他の学校の先生方も参加できるように開かれている。もしかしたら必要なのは、「先生と地域の方が集まってイチから考えることのできる場」なのかも。
- 大通高校では、社会体験の少ない生徒に「実物体験をさせたい」という発想があり、養蜂の経験を持つ教員が核となってミツバチプロジェクトを立ち上げた。養蜂の経験のある教員が“たまたま”いたから実現したが、そうでなかったとしたら、地域の方とゼロから実物体験のことを話し合う機会を持つというのは現実には難しかったと思う。
- やらうと思えば高校の中だけでも学校教育は完結できるという側面もあり、現実的には総合学習のゲストスピーカーとしての活用にとどまっているのも一つの現実である。
- 大通高校の場合、ちえりあ（札幌市生涯学習センター）の講座が一階で実施されていたり、科目履修生が授業に入ってきたりしているため、外部の方が学校に出入りすることへの免疫がある。
- 教師や親とは違う大人と交流する価値は大きいという回答が教員アンケートから出ていたのは大きな意味がある。
- 「教師や親以外の大人と触れあう必要があるのは分かるが、そしてその機会が地域から失われてきたことも分かるが、だからといってその役割を学校に求められることには抵抗がある」という教員もいるのではないか。

- インターンシップの実践を重ねたことで、地域の方と生徒が触れ合うことの効果は先生方の中でも認められつつあるので、そこまでナーバスにならなくても良いと思われる。

＜本日の議論のまとめ＞

- 本委員会からトップダウン式で「外部人材を活用しよう」と受け取られるような発信をするよりも「活用事例を紹介する」あるいは「活用しやすい環境を整える」という方向で現場にアプローチしていくのがよい。
- 人材バンクにしても、ただ名簿を出すよりも、実際にその方を活用した事例や活動イメージを紹介するツールにした方が現場のニーズに合致しているのではないか。
- 教員のアンケートの中に、外部人材がどんな人か分からないのは不安（だからといって打ち合わせを重ねるのは負担）という回答があった。スクリーニングや交渉・紹介機能をもった事務局への期待は大きい。そのような事務局機能を代替するものとして、事例集などのツールが考えられる。
- 実践事例を整理するにあたっては、授業（単発と継続的に行うもの別に）、講演、などカテゴリズをしていくと先生方にも喜んでもらえるのではないか。
- カテゴリズされた実践事例を集約・作成し、事例に関心をもった先生に人材を実際に紹介できるような情報の整理・提供を行う。今後、アンケートの集約は、それらのニーズの裏付けとなるような整理の仕方を行う。
- なお、次年度以降もこの取り組みを継続していけるように検討を進めているところである。

（２）試行的取組について

- せっかく試行的取組ができるように予算計画を立てているので、何とか実施したい。1月末を報告書作成期限としている。それまでに何とか実施するようにしたい。
- 必ずしも新規に企画しなくても、既に年間計画に入っているものをここに位置づけることも可能だと考える。外部人材がそこに関わっていること、その外部人材にアンケート等の協力を得られることが条件。
- 学校の中に外部人材を呼ぶだけでなく、生徒が外に出て外部人材と関わる機会でも構わない。
- 候補となる事業（学校単位の取り組みでなく、先生個人の授業等でも可）があれば、具体的な要項等を事務局まで申請するよう呼びかける。

5. 先進的事例の調査研究視察について

- 岡山県教育委員会、岡山市教育委員会、岡山市立後楽館高等学校への調査研究を行う。
- 他にも調査研究予算は確保している。実践事例が豊富な地域を検討し、事務局で提案のうえ行っていただく予定。委員以外の教員の方でも可能と考えている。

6. 次回の委員会日程について

整理済アンケートや視察結果を含む、報告書（案）の確認。

次回の委員会日程については、一月中旬に実施予定（別途メールにて調整）。

(3) 第3回市立高校外部人材活用推進委員会議事録

日 時	平成 27 年 1 月 27 日 (火) 15:00~17:00
場 所	市立札幌大通高等学校 111 室
参加者	齊藤委員長、佐々木副委員長、蒲生委員、添田委員、黒井委員、岩本委員、松田委員、 廣川係長、幸丸係長、松本 (事務局) ※欠席：ラケッシ委員

1. 開会 (事務局)

2. 委員長挨拶

3. 先進的事例の調査研究視察報告

(1) 岡山市立後楽館高等学校・岡山市教育委員会・岡山県教育委員会

①岡山市立後楽館高等学校

- 元々校舎そのものがなく、まち全体を使った授業が多かった。外部人材の活用というよりは、地域の方の出入りが自然に行われている。
- 「アクティブラーニング」「生きる力」というキーワードが多く用いられており、型通りの授業ではなく、多様な生徒のために、多様な育ち、多様な力積極的な学びを身に付けるためにも、学校を社会化する＝学校を舞台に社会教育の復権を担っている。
- 分掌の中に入れ込むなど、仕組化しなければ継続させるのは難しい。
- 自然に行っていたコミュニティスクール的な取り組みを仕組み化しており、その仕組みの検証も研究に位置付けて行われている。

②岡山市教育委員会、岡山県教育委員会

- 学校支援ボランティア制度があり、学校と地域それぞれに担当者を置いている。
- 大学生ボランティアも多く活用されており、教育委員会が登録・研修などを行っている。
- 岡山市のビジョンとしても、組織的に発展させてきたいという考えを持っている。
- 県教委の子ども応援人材バンクは、個人登録は各学校に任せるようになり、現在は企業等の登録のみを行っている。学校と企業等とが直接顔合わせができるイベント「メニューフェア」も行われている。

③岡山視察を終えて

- 先生一人一人が外部人材とのコーディネートに関する負担を担うのではなく、仕組み化していく必要がある。

- 個々の人脈での繋がりを仕組み化するのではなく、団体・企業は組織を介して受け入れているため、そのコーディネートが仕組み化されている。
- 多様な大人と出会う、生きる力を育む機会が学校外に少ないので、外部人材を活用しながら学校の中で取り組まれている。そのことが地域づくりという観点にも繋がるものである。地域づくりの観点では、小中学校では取り組みがなされているが、高校では、スポット的な取り組みが多い。

(2) 大阪府箕面東高等学校・関西学院千里国際高等部

①大阪府箕面東高等学校

- 府立の中でも学力的には下位の生徒が多く、進路は大学進学から就職まで多様である。クリエイティブスクールの1つ。現在は定時制に、二部制の単位制。「ワールド」という学校設定科目が多様で、カリキュラムの充実を図っている。座学だけではなく、体験講座的なものが充実している。
- 府立高校2校でデュアルシステムが実施されており、そのうちの1校が箕面東高校。仕事のことについて学校外で学ぶ取り組みがなされており、社会との接点を作るためには外部人材が必要になっている。
- 進路指導部に相当する「ガイダンス部」があり、教員が外部人材とのコーディネートを担っている。こうした仕組み化により、負担感も軽減されている。
- 専門学校との連携が有効で、様々な職業体験ができる。専門学校側にとっても宣伝を兼ねられるのでメリットがあり、高校の費用負担なく行うことができる。
- 府教委が整備している人材バンクがあり、それを通じて依頼をすると予算も府教委から支出される。個々の教員・学校のコーディネートの負担も軽減される。

②関西学院千里国際高等部

- インターナショナルスクールに併設されている高校で国際教育を進めている。年度途中の生徒の移動も多い。英語が共通言語。国際バカロレアの授業もあり、インターナショナルスクールの方に参加をして取り組んでいる。総合的な学習に相当する「総合科」では、趣味や生活に通ずるような内容まで多種多様なプログラムが行われている。
- 外部人材の活用はほぼ行われておらず（必要がない）、多彩な講座であっても教員が担当している。日本で教育を受けた教員は少ない。例えば、専門が美術であっても政治学を教えられたりする。
- 海外では、日本の教科指導中心の教員養成とは異なるため、教員が担える幅が異なる。
- 文科省の学習指導要領に即した教育を行っていて、教員免許は全員もっているものの、日本で取得した免許ではないため、社会人講師扱いで特別免許申請を行っている。

③大阪視察を終えて

- 府立高校の実際の取り組みは、何か新しいものではなく、札幌でも取り組まれていること。生徒の実態も共通点が多い。
- 人材バンクは広範な分野の人材が登録されており、学校へ派遣、養成のほか、予算もあり。
- 義務教育期間は地域の人材活用が広範囲で取り組まれているが、高校での仕組み化は始まったばかりなのでは。高校での外部人材の取り組みは、キャリア教育を取っ掛かりとしたかたちで、外部の方に学校に協力してもらうケースが一般的なのかと思う。
- 大阪や東京の教育委員会で行われている取組を学ぶ価値が高そう。

(3) 意見交換

- 札幌市で取組を進めていくときに、システムそのものをどう作っていくかという部分と、学校の中（教員の意識）をどう作っていくかという部分がある。
- 高校での外部人材の発掘・マッチングは、小中学校と違い、地域を校区で考えるよりも、一括した広範囲での取組が必要なのではないか。
- コーディネート機能を担うところには、担当者が必要になる。
- ゲストスピーカーなど単発のものは、人材バンク等の必要は今のところ見えないが、組織同志の継続的な関係構築のためには仕組み化が必要。組織同士が繋がりやすいシステム構築が有効であろう。
- 札幌市でも約 10 年前に人材バンクをつくる動きがあったが、個人情報取り扱いの課題があり、ホームページで企業等のデータベースにリンクを貼るのみになっている。
- 岡山のメニューフェアのように、企業や団体と教員が直接出会え、情報交換ができる場があるのは、眠っている外部人材とマッチングできるよい機会になりそう。東京都でも同様の「教育支援コーディネーターフォーラム」が行われている。
- 教育活動に関心のある企業の状況としては、社会貢献的要素で CSR を行う大企業や、卒後の就職先として繋がりたい中小企業、それぞれに学校と繋がることのメリット・ニーズがあるのではないか。
- 学校側が協力して欲しい目的・テーマを絞ると企業側はピンポイントに協力しやすいが、大枠としての登録となると、両者の間をコーディネートするもの・仕組みづくりが必要。
- 現在は学校から外部人材への依頼はイベントなど具体的な内容を示すことが多いが、授業の枠など外部人材側の自由裁量が限られている部分も考えられる。継続的なものを想定すると、「こういうテーマを」と依頼するのではなく、「こういう力を身に付ける」方向性で協力いただく方がよく、自由裁量が多くなると新たに協力してくれる人材が発掘される可能性もある。
- 現在、札幌の中学校では 1 年生を対象とした職業体験を専門学校連合会協力のもとに実施している。キャリア教育の枠組みの中では、企業や専門学校とも連携した取り組みが進んできつつある。
- ちえりあの市民カレッジ講座では、年間約 300 講座実施するうちの約半数はボランティアグループが企画。ご近所先生自身による企画講座もあり、企画書を出してもらって面接・評価し、実施

に至る際には再度企画書をつくってもらっている。年代も幅広く、非常に積極的で、隠されていた良い人材が発掘できている。

- 外国籍の生徒が約 20 名いる大通高校の実情に合わせて、外国籍の生徒が参加しやすい内容を企画。大通高校生 6 名（うち外国籍 5 名）と一般 7 名が参加。生徒の出席率も高い。
- 生徒が外との繋がりができる効果と、一般の人が生徒と繋がりができる両方の効果がある。

5. 協議

（1）委員会の目的再確認（事務局）

- 本委員会は、文部科学省の指定を受けた調査研究であり、その調査研究を活用して札幌で外部人材の活用を進めていく場合のシステム・アイデアの検討をすることを目的としている。
- 今のところは人脈を頼った人材の発掘をしていることが多いが、今後、専門的な知識のある優れた人材の発掘やデータベースの管理について検討し、より多様かつ質の高い教育環境を実現するために、必要な専門的人材を効果的かつ効率的に活用できる仕組みについて検証する。

（2）アンケート調査結果の分析とまとめ（松田委員）

①代表者聞き取り調査

- 代表者は学校運営にかかわるような広い視点で考えており、外部人材の活用の仕方もスポット的なものだけでなく、学校設定科目などに客員教授的に継続して関わってもらえる可能性なども語られており、一方でその場合の仕組みづくりや裁量権の課題にも触れられている。

②教員アンケート調査

- 外部人材という言葉に対する教員のイメージ（授業や講話をスポット的に依頼）と、管理職のイメージ（学校特有のカリキュラムを継続的に担う）とを分けて整理する必要がある。
- 外部人材活用経験のないケースからみると、指導要領設定科目の範囲は教員が専門であるため、外部人材の活用の必要がない。
- 活用推進のためには、コーディネートのための負担軽減や研修等のためにも仕組みとして行う必要があるそう。

③外部人材アンケート調査

- 本調査は、多くが職業を持っている方からの回答。業務として学校教育に関わっていることが想定されるため、依頼や調整などについてシステム化が求められるのではないかと。

（3）意見交換

- 教員用アンケート調査によると、外部人材の活用の有無が半々で、実際の活用場面も分野にあまり偏りが無いという結果は興味深い。今後の数字的な変化も関心があるため、継続したのを見たい。

- 今後の方向性として活用を推進していく場合、活用を進めていく可能性として「いい人だったら」という意見も多く、それに対してどのような人材なのかを事前に把握できる工夫は必要である。また、相互の信頼関係構築が必要であることは明らかだが、そのことに負担感・抵抗感があるのではないか。
- 調査結果から見ると、半数の教員が分野に偏りなく活用経験があることから、経験のない教員も活用の可能性があると考えられる。
- 事前に把握したい内容として、他機関での実績も含め、これまでに教えた経験の有無や実績などを見ることについてが多いのではないか。
- 外部人材の評価が何らかのかたちでわかると、教員側の安心材料になるし、それについてはシステム化できる可能性がありそう。
- 札幌市立高校の共通のビジョンの一つとして、国際と情報の分野での充実があり、それについては外部人材の活用が求められてきそう。
- 教員は現在の状況から外部人材の活用を語ることが多いが、一方で代表者は長期的なスパンで外部人材の必要性を語ることが多かった。

(2) 今後の取り組みに繋げる方策など

- データベースよりも、外部人材活用事例を伝えていけると、実際の活用経験の有無にかかわらず、参考になるのではないか。
- 今後は事例を伝えていくなどして、外部人材活用の普及啓発が鍵になるのではないか。
- 札幌らしい特色ある学校教育の取り組みの中で、「雪・環境・読書」の実践資料集を配布した実績があり、教員に活用していただけた。
- 実際に上手くいっている理由、上手くいっている事例、札幌らしい実践が知りたい。
- 教員は余裕のない中で現在の業務に取り組んでいるのが現状であるため、安心できる時間と場所が確保できるのかもポイントになる。
- 事例集づくりをする場合は、事務局が実際に視察し、ヒアリングしたりするなどして、事例を出す側の負担を減らす工夫もしたい。
- 事例の集約だけでは単なる共有のみになる可能性もあるため、それをどう発展させて外部人材の活用を進めていけるかを検討しなくてはならない。
- 取り組んでみたいケースが出てきた場合に、人材発掘の際に本委員会が協力するなど、新たに関心を持った人が問い合わせをできる先が必要。
- 継続してニーズ把握も行うべき。
- コミュニティスクールの研究の中で、市立高校共通の生徒実態調査を行った際に、生徒は学校に関わらず共通して自己肯定感が低いという結果が出ており、それについては改善しなければならず、外部人材の活用が必要になると思われる。一つの取り組みの具体例にもなりそう。
- 市立高校の実践が交流できる機会が少ないので、他校の状況が具体的に伝えられるツールができればよいのではないか。

6. その他

- アンケート調査報告書についての意見は、委員より別途事務局に連絡いただく。
- 次年度も本研究を継続し、人材活用をさらに推進していく予定。
- 本年度の本委員会の集まりは、本日が最終であるが、今後はメールを活用して報告書に対する意見を募っていく。

7. 閉会（委員長）

Ⅱ. 外部人材の活用状況・ニーズ調査実施報告

1. 調査の概要

(1) 調査のねらい

- ・現状の把握：どのような場面でどのような人材が活用されているのか、実態を把握する。
- ・ニーズの把握：管理職・教員・外部人材それぞれの立場から、今後の各学校が必要とする人材および望ましいと考える活用制度について調査する。

(2) 調査時期

平成 26 年 10 月 9 日～11 月 14 日

(3) 調査実施機関

公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会

(4) 調査概要

調査の対象	調査方法	有効回答数
札幌市立高等学校の代表者 (校長・教頭・副校長)	訪問インタビュー調査	全 8 校で実施
札幌市立高校の教員	アンケート配布調査 (無記名・任意)	167 件のアンケートを回収
札幌市立高等学校に現在かかわりのある外部人材	アンケート配布調査 (無記名・任意)	38 件のアンケートを回収

2. 代表者聞き取り調査結果【総数8校】

(1) 外部人材の活用に関して、感じているメリット

<回答例>

- インターンシップ先などの企業から「生徒を受け入れたことで初心に戻れた」と言ってもらえることもあり、お互いにプラスになる。
- 教員からの不満はまったくなく、外部人材の関わりをプラスに感じている教員がほとんど。
- 生徒がよりリアルに近い模擬体験をすることができ、厳しい評価を受けることも良い体験になる。
- 事務時間に時間をとられている教員もいるので、負担を減らすことができる。
- 特に進路については、専門家からの話を聞くことができ、生徒の選択に密接な内容になっている。
- 学校内に人材がいない、十分でない場合には、外部人材に協力してもらい、質を上げることができる。
- 教員にとっても可能性の幅が広がっている。
- 学校の教員よりも臨場感があり、生徒に伝わる言葉の重みが違う。

(2) 外部人材の活用に関して、感じている不安や課題

<回答例>

- 現在、学校に来ていただく方には事前打ち合わせが十分できているので問題ないが、外部人材の活用が多くなった場合に、学校が期待することが十分伝わらないと、その機会が十分消化しきれない可能性が出てくるのではないかと。
- スーパーサイエンスおよびグローバルについては、謝金の基準があるが、それ以外は基準になるものがない。
- 外部の方は意思決定スピードが非常に速いため、共同する場合にはペースを合わせられるかが課題になる。
- 教員が人脈や知恵を絞り、お金をかけずに外部人材に協力してもらおうノウハウは一部あるが、仕組みにはなっていない。
- 今後、外部人材の活用がより広がってくるとしたら、学校単位で新しい人材を事前にチェック（ニーズに合うか、人物像など）する負担が出てくる可能性がある。
- 学校単位では希望があっても予算がなくて実現しない場合もある。
- 学校として新たに外部人材の活用を進めていく余裕がない。
- 教員が何を生徒に伝えたいのか明確なねらい・授業ビジョンをもってやらなくては効果がなく、コーディネート力が求められる。
- 仕組みとしてではなく、個人的な付き合いで外部人材を発掘していることが多く、担当教員の異動により途切れる可能性がある。

(3) 学校の教育目標を達成・発展させるために、外部人材の活用について新たな展望・計画

<回答例>

- 社会とどう繋がりをつくっていくか、自分の力を活かしていくかといったキャリア支援を進めていきたい。
- 地元地域にも目を向けて、地域貢献の視点ももって学校側から働きかけていきたい。
- 現在のフロンティアエリア制を導入した教育を今後も推進していきたい。
- 学校としての方針をつくり上げるために、次年度に向けて課題を整理している最中であるが、新しい方針を作る際に外部人材の活用が関わっていくと思われる。
- 取り組みを深めるためにはその補助が必要な可能性がある。
- 現在のところ、留学生の受け入れケースも少ないが、国際教育の強化が言われている中で、今後は機会があればALTを積極的に活用していきたい。
- スーパーグローバルについては、ビジネスモデルや国際貢献、外務省に関わっている方などに協力いただき、国際的な視点だけでなく、社会科学や人文科学に繋がるような教育を提供していきたい。
- 各学年でどんな人を育てたいかを検討する部署が立ち上がり、恐らくこの取り組みの中には外部人材の活用も大きくかかわってくると感じている。

(4) 本調査に期待すること

<回答例>

- 外部人材の活用について、条件などが整理されて活用していきやすいものになれば嬉しい。
- こんなニーズがあればこんな人がいる、という具体的なリストがあれば嬉しいが、たとえば「卒業生だから関わってくれる」というケースもあるため、全員のリストは現実的ではないと思う。
- 新しい分野を開拓したいと思ったときに相談できる先が欲しい。
- 外部人材は人脈に頼ったり恒例化しているものが多いが、データベースが分野別にあると、個別の教科で活用できる可能性があるのではないか。
- 共通項として全校が取り組むべきことと、各学校が独自で取り組むべきことがあるので、それをどう整理しまとめていくのかなど検討が必要。
- 外部人材の活用はイベント的なものの方が話を進めやすいが、日常の授業に活用できる仕組みづくりがあればいいのではないか。
- 学校内システムのIT化が進む一方で、対応しきれずに効率が悪くなっている現状があるため、そのサポートをしてくれる人材を市教委で配置して欲しい。
- 渉外調整の担当者を配置して欲しい。

調査者によるまとめ(代表者インタビュー調査)

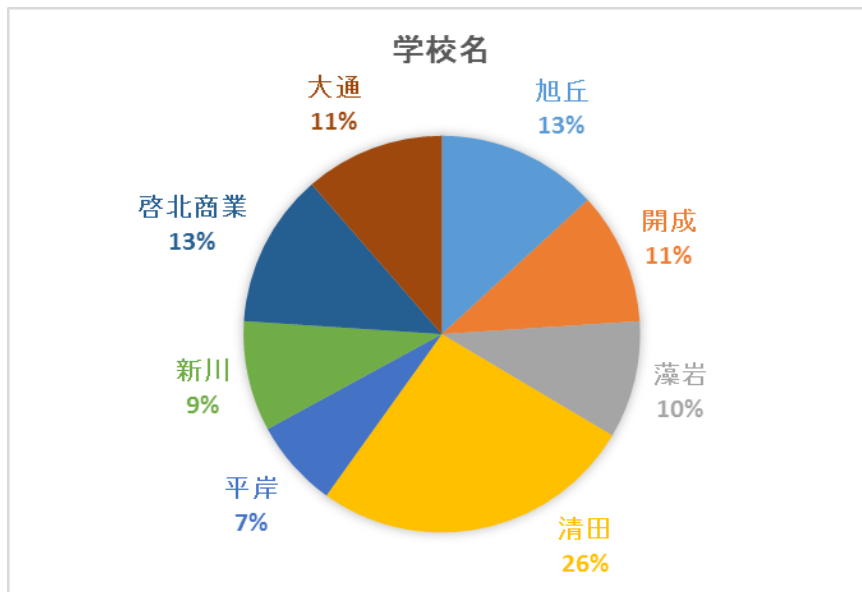
札幌市立高等学校では、全校で特色ある学校づくりに取り組んでいることもあり、外部人材の活用に積極的である。外部人材の位置づけについても、ゲストスピーカーのような単発の依頼ではなく、学校教育を作っていくためのパートナーとして捉えている向きが強い。このため、外部人材活用のための仕組み作りにも課題意識を持っていることがインタビューから伝わってきた。

3. 教員アンケート調査結果【有効回答数：167件】

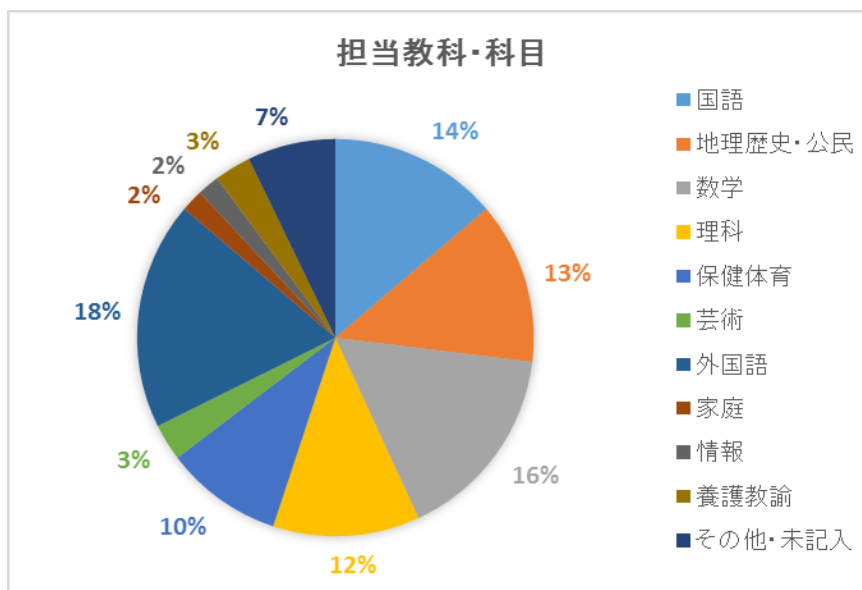
※自由記述項目の集計については、回答をもとにカテゴリーを設定してグラフ化し、さらに主な回答を抽出して記載している

(1) ご自身のことについてお聞きします

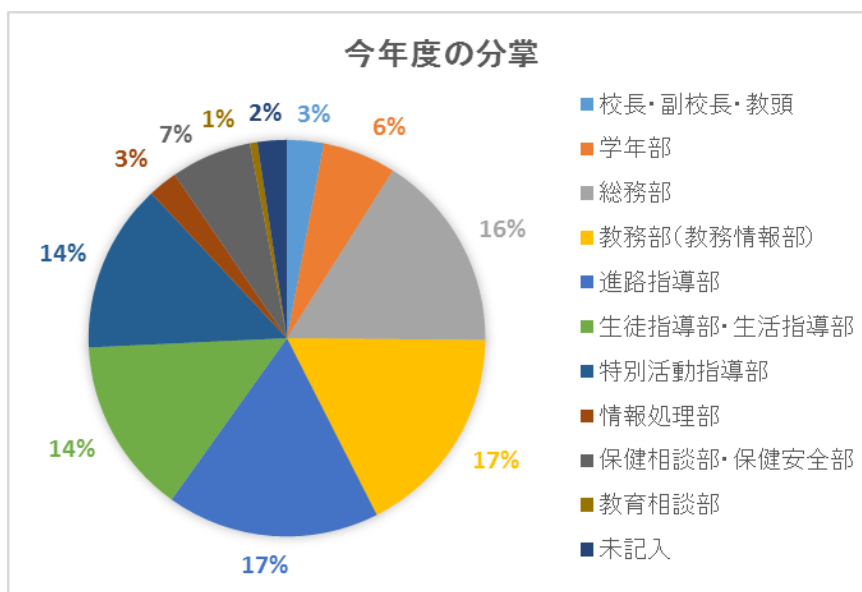
①学校名【総数：167人】



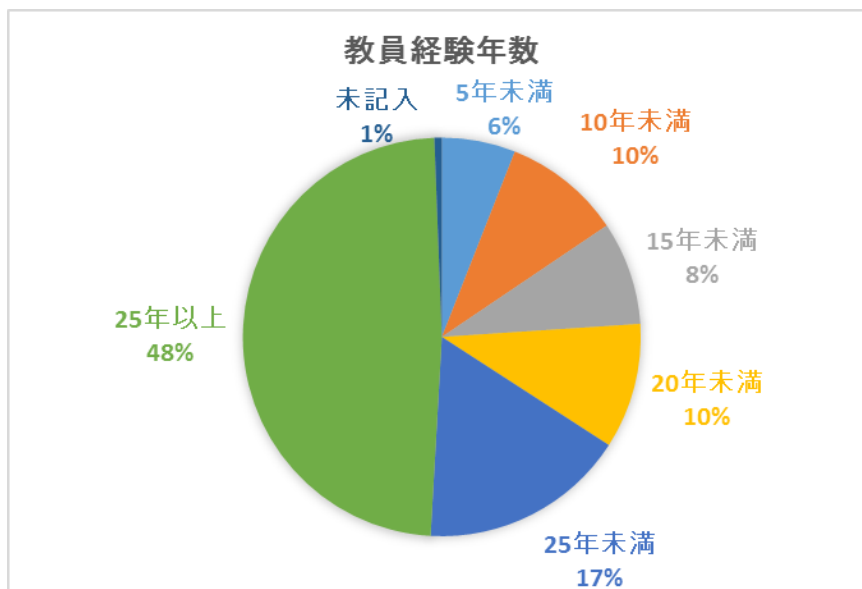
②担当教科・科目【総数：167人】



③今年度の分掌【総数：167人】

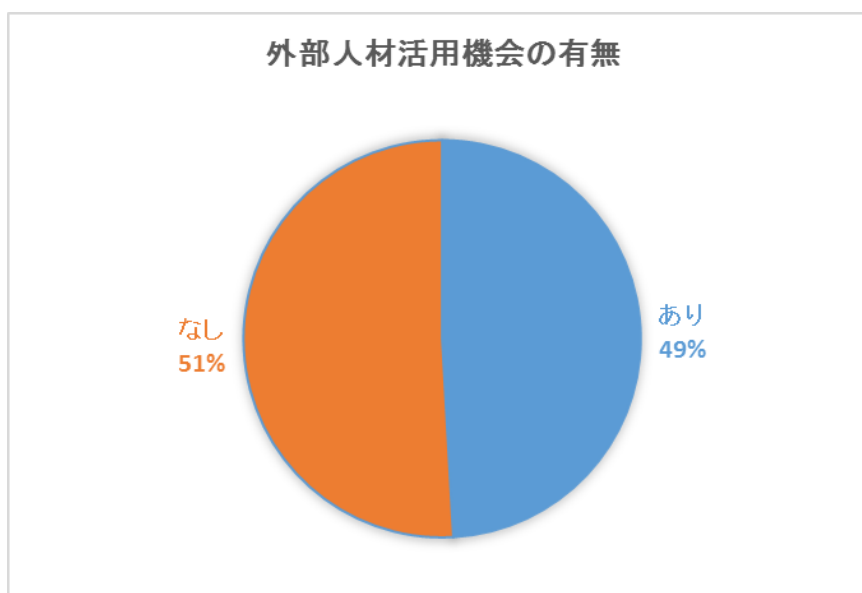


④教員経験年数【総数：167人】



☞全教員にアンケートを配布した結果、教員経験25年以上の方からの回答が多かった

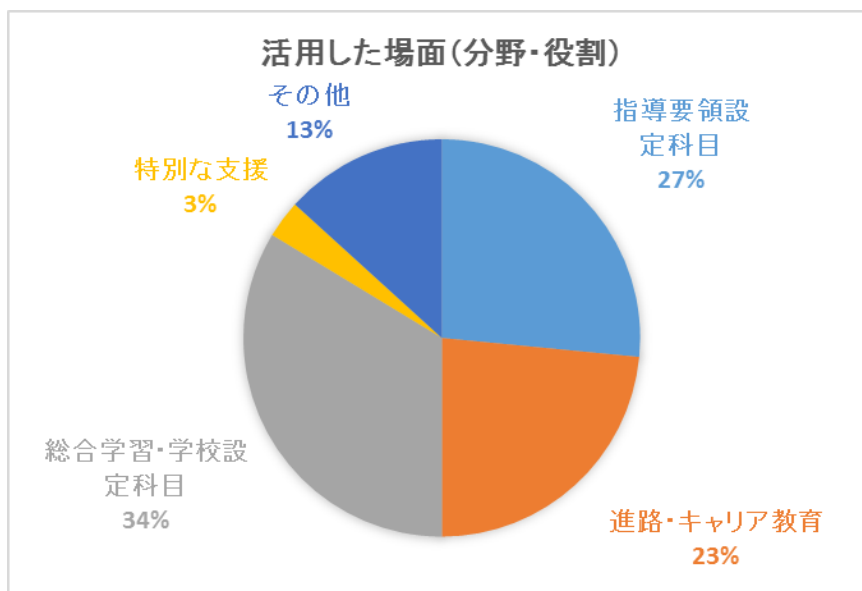
(2) ご自身のこれまで(過去の勤務校での経験も含めて)の外部人材の活用についてお聞きします【総数 : 167 人】



☞ 約半数の教員に、何らかの形で外部人材の活用経験がある

① これまでに外部人材を活用した経験のある方

a. どのような場面(分野・役割)で活用しましたか【総数 : 98 件】

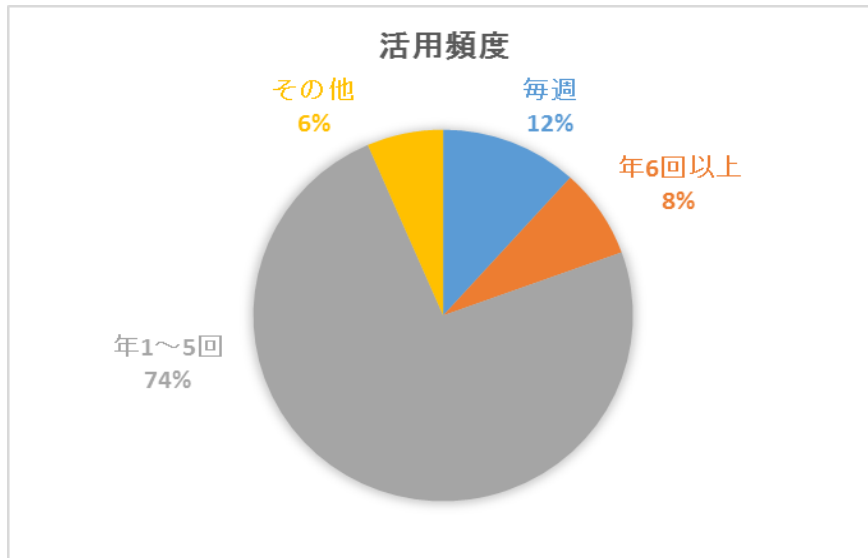


【「その他」の主な回答】

- 進路指導補助員
- 生徒指導部の業務
- 学校祭の出し物
- 授業の発展のための専門家のアドバイス

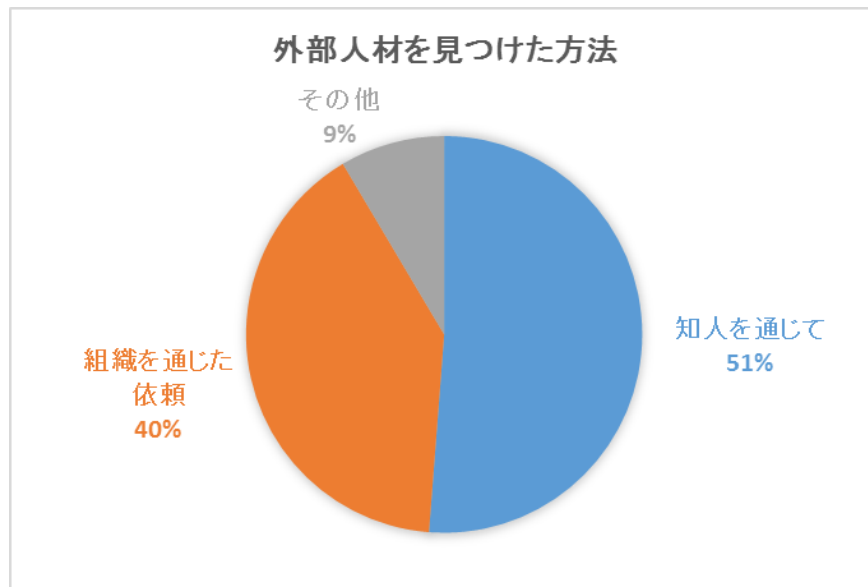
- 授業についての教員養成、授業見学、評価

b. これまでどのくらいの頻度・回数で活用しましたか【総数：77件】



☞ 毎週と回答したのはほぼ ALT（英語）

c. どのような方法で外部人材を見つけましたか【総数：82件】

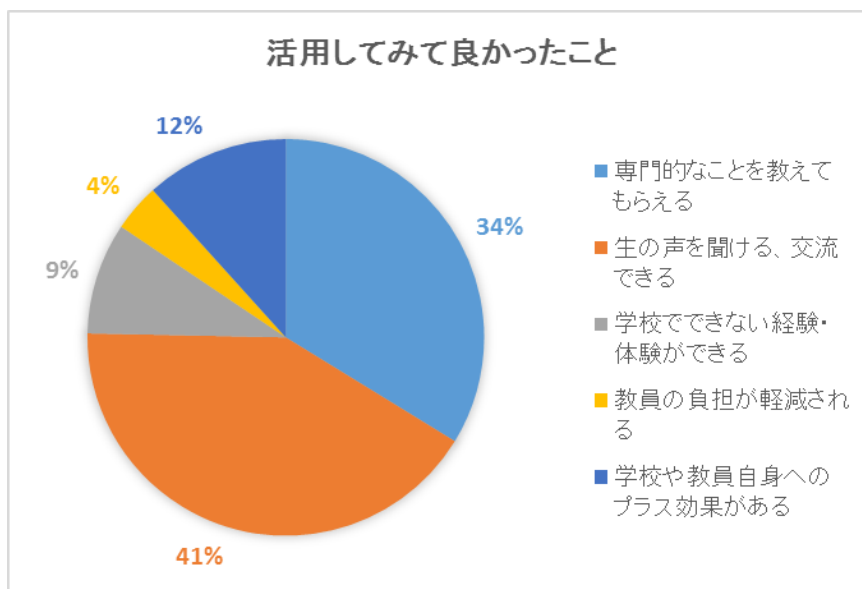


【主な回答】

- 個人的な繋がりやその紹介など、ネットワークづくりを心掛けている。
- 管理職の教員からの助言。
- 卒業生。
- セミナーや勉強会で見つけた。
- 教育委員会を通じて。
- 商工会議所や予備校などに依頼。

- 学校の地域ボランティア登録。
- 町内の交流。

d. 活用してみて、良かったと感じたことがあればお書きください【総数：77件】

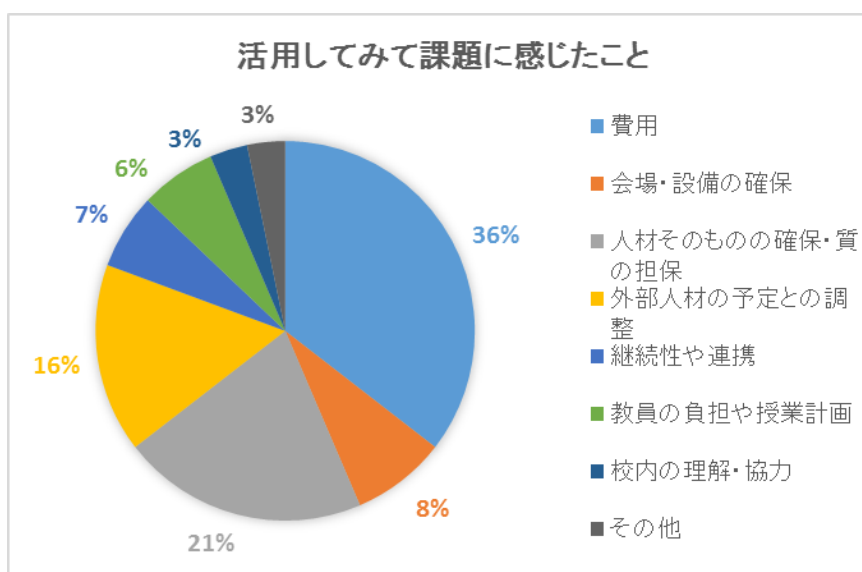


☞ 16%が教員や学校にもメリットがあったと感じている

【主な回答】

- 専門知識を有する人なので、より詳しい説明が得られる。
- 教員で専門に学んでいる人がいないので良かった。
- 目的を達成するために欠くことのできない交流ができた。
- 生きたコミュニケーションの活動ができた。
- 教師や親とは違う大人と交流する価値は大きい。
- 本校の施設・設備ではできない授業ができる。
- 地域や団体との協力体制ができた。
- 長年に渡っているので校内事情にも明るく大変良い。
- 外部人材のおかげで、自分の仕事が本質に向かえるようになった。
- 自分の授業の見直し。

e. 活用してみて、課題に感じたことがあればお書きください【総数：62件】



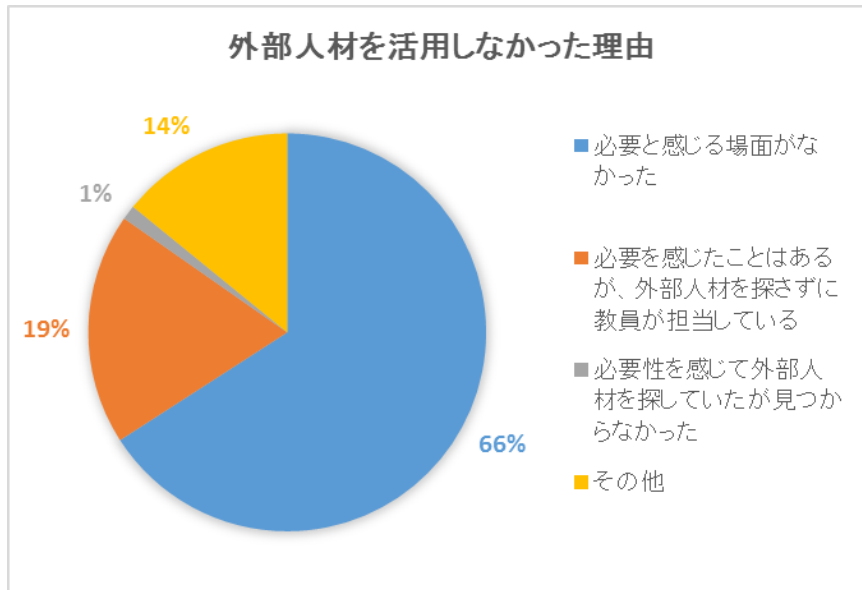
☞ システムとして整備されていないことで、個々の教員に負担が生じている

【主な回答】

- 交通費や謝礼。
- 費用が高額。
- 場所の調整が難しい。
- 講師によって当たりはずれがある。
- 生徒の現状（学力、集中力など）を知らずに講義の準備をされる。
- 授業日時と相手の都合が合わない。
- 移動時間の関係で授業の正味時間が短くなってしまう。
- 毎年の継続が人頼みになってしまう。
- 事前・事後の指導を充実させないと効果が下がるので、事前の計画の綿密さが必要。
- 評価に課題あり。

②これまでに外部人材を活用した経験のない方（理由として当てはまるもの）

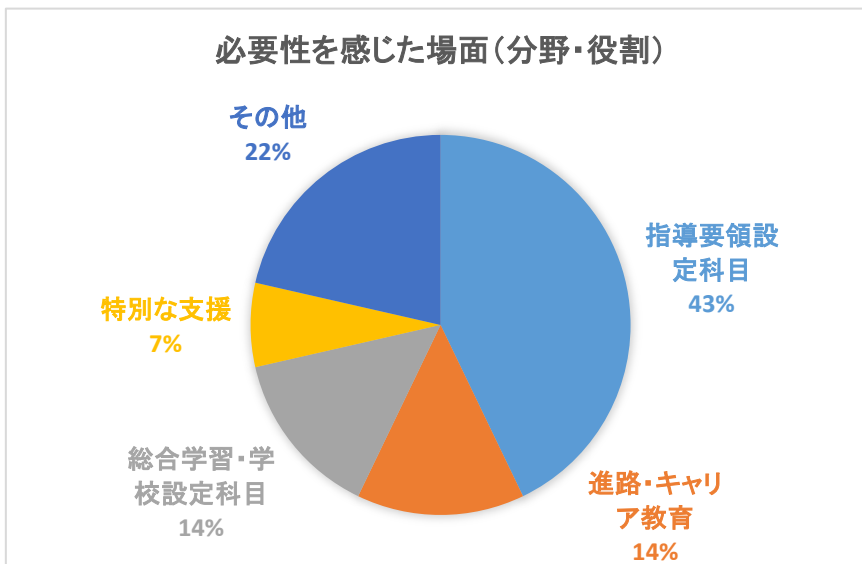
a. 外部人材を活用しなかった理由【総数：85件】



【主な回答】

- 考えたことがなかった。
- 教科書の内容だけでも時数が足りない。
- 外部人材を活用しなくても、いろいろな教材で賄えるし、そうすべき。
- どのように授業に取り入れたら良いかわからない。
- 講師に内諾をとっていたが、授業内容に採用されなかった。
- 適任の方が見つからなかった。
- 予算がないため依頼できないと諦めていた。

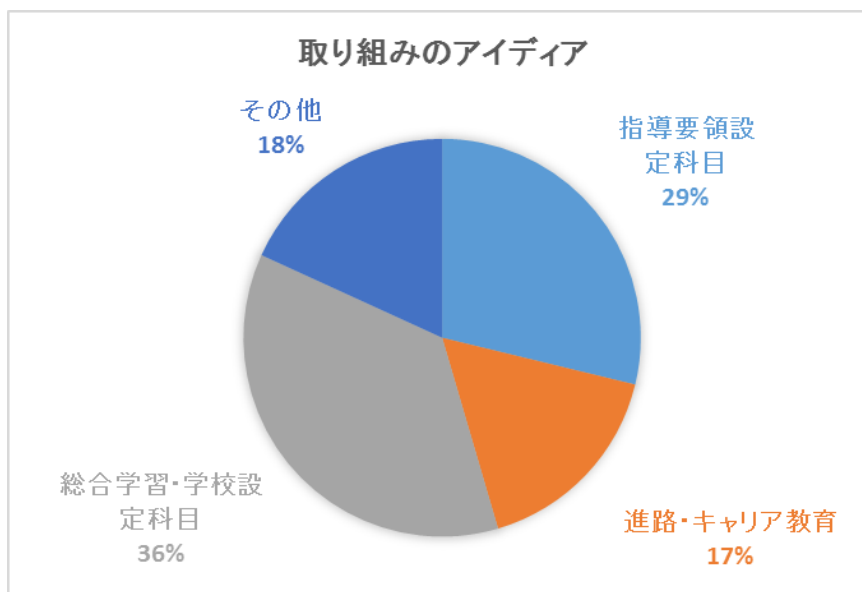
b. 前項「必要性を感じたことはあるが、外部人材を探さずに自分を含む教員が担当している」「必要性を感じて外部人材を探してみたが見つからなかった」のうち、どのような場面（分野・役割）で必要性を感じたかご記入ください【総数：14件】



(3) 今後、教員免許を持たない外部人材を活用すると仮定した場合のことをお聞きします

①「良い人材がいればやってみたい」と思われる取り組みのアイデアがあればご記入ください

【総数：66件】

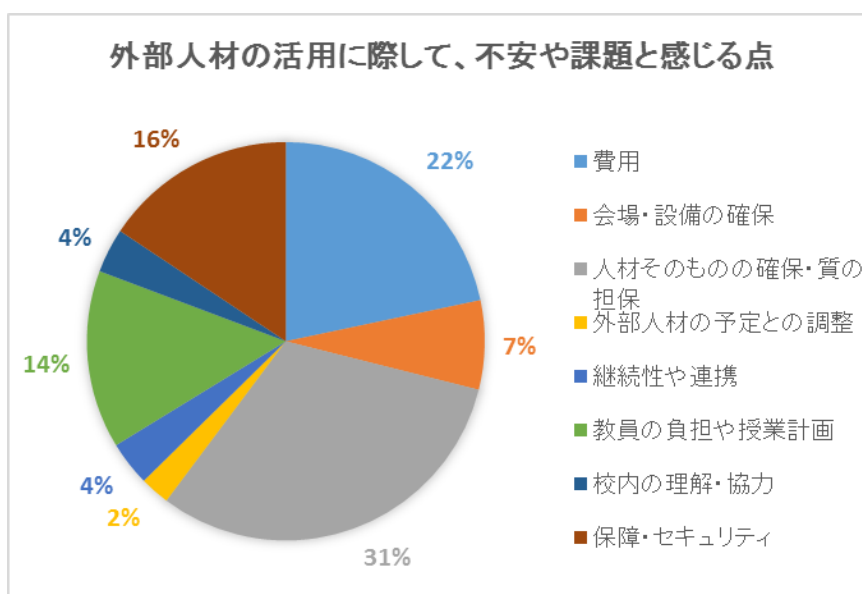


☞ 総合学習や学校設定科目で活用してみたいという回答が、実際の活用割合を上回った

【主な回答】

- ALT 以外でネイティブスピーカーを授業に活用。
- スキー授業の指導者。
- カフェテリア方式の健康教育。
- 情報処理。
- 情報モラル教育。
- 進路に合わせた職業の方を招く。
- 職場体験学習の事前・事後指導。
- 幅広い年齢層の方と町おこしなどの取り組みについて。
- 複数教科と合同のコラボ授業。
- 模擬試験の処理・集計。
- 時間講師として1つの教科指導を任せる通年活用。
- 教育実習予定者などによる土日の学び直しや補習の講師。
- 教員に対する研修講師。

②外部人材の活用の際して、不安や課題と感じる点があればご記入ください【総数：83件】

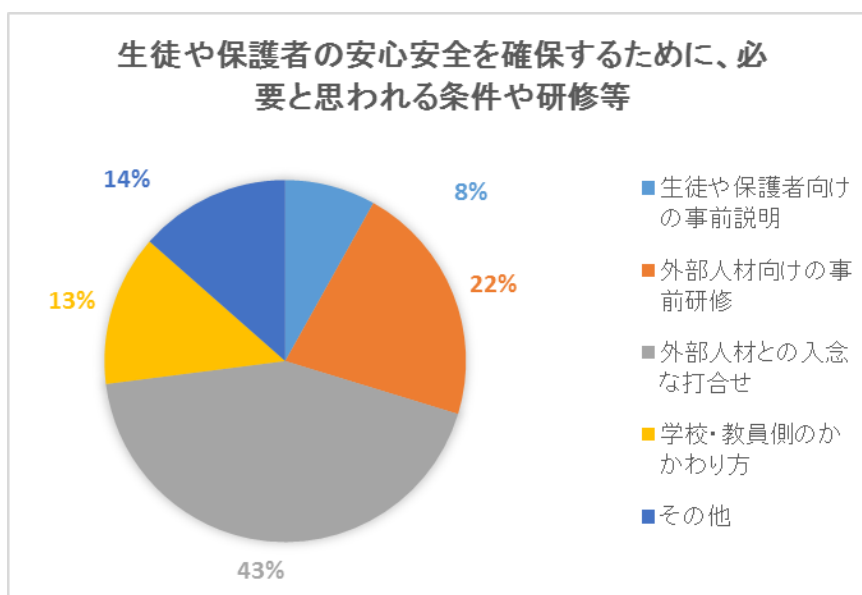


☞システムとして整っていないことからくる不安が大きい

【主な回答】

- 謝礼や旅費。
- 場所の調整。
- 本当にその人が信頼でき、任せることができるか。
- 学校事情をよく理解してもらえるかどうか。
- 日程の調整。
- 優秀な方を継続的に活用できる体制が整っているか。
- 年度途中での退任や継続性の問題。
- 事前打ち合わせの時間がなかなかとれない。
- 担当する教員は誰になるのか。
- 優秀な教員の数を増やすことが大事。
- セキュリティや守秘義務。
- 問題が発生した時の責任所在。

③生徒や保護者の安心安全を確保するために、必要と思われる条件や研修等があればご記入ください【総数：37件】



【主な回答】

- 生徒向けの事前学習。
- 保護者へ外部資源活用意義の説明。
- 全員に事前研修で本校の教育の特色を理解してもらう。
- 個人情報の取り扱いや要配慮の生徒に関して事前に打ち合わせを行う。
- 教職員が必ず一緒に指導する。
- 教員全体に対する周知。
- OB・OGを活用。
- 身元、履歴のしっかりした人材。

調査者によるまとめ（教員アンケート調査）

実際の活用経験であれ、今後の活用希望であれ、回答者たる教員が、各々の担当科目・分掌を補完する役割として外部人材を捉えていることが分かる。代表者(管理職)が学校の教育力向上のためのパートナーシップを外部人材に期待している点と比べると、やや狭い範囲で外部人材の活用を認識していることになる。

代表者にとっての外部人材は、大学でいうところの客員教授だったり運営パートナーだったりするが、ほとんどの教員にとってはあくまでゲストでありサポーターである。このため「自分でもできる・教員がやるべきである」という責任意識がしばしば外部人材の活用を鈍らせる要因となっている。

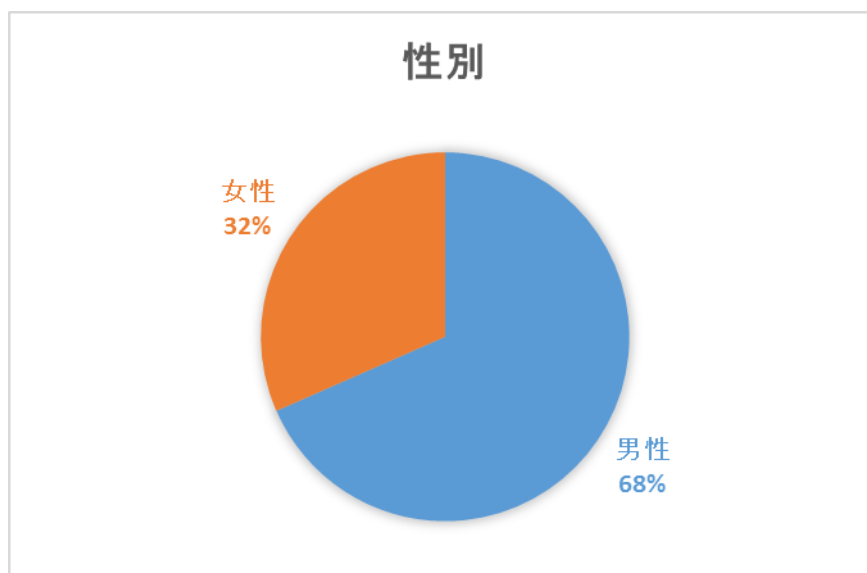
また、①個々の教員が、②それぞれの担当範囲を、③それぞれの責任や判断のもとで、外部人材と調整することを求められてしまうため、負担感が大きくなっていることが分かる。外部人材に一定期間の授業を安心して任せられるような“責任と権限”を付与することも含め、ある程度のガイドラインやシステムを整備することで、活用機会を増やししながら負担を減らすという効果が期待できる。

4. 外部人材アンケート調査結果（有効回答数：38件）

※自由記述項目の集計については、回答をもとにカテゴリーを設定してグラフ化し、さらに主な回答を抽出して記載している

（1）ご自身のことについてお聞きします

①性別【総数：38人】

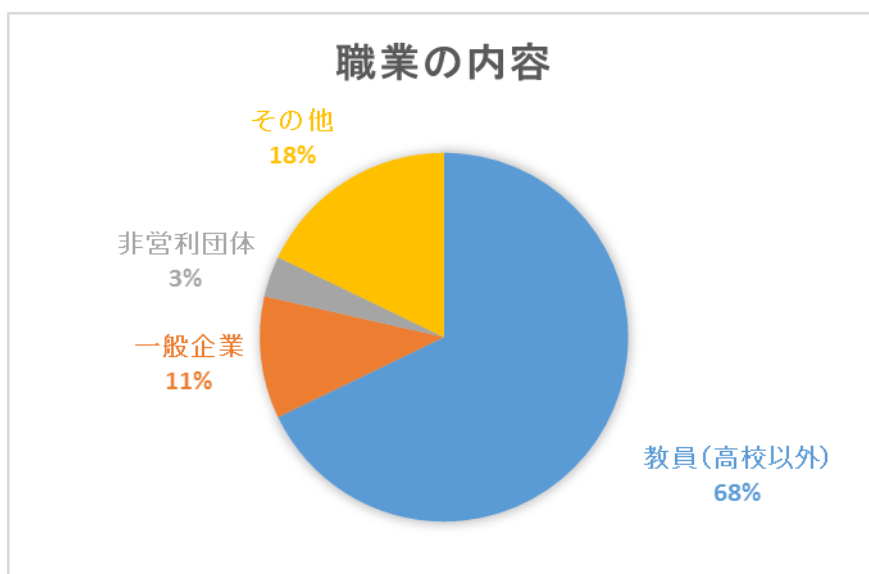
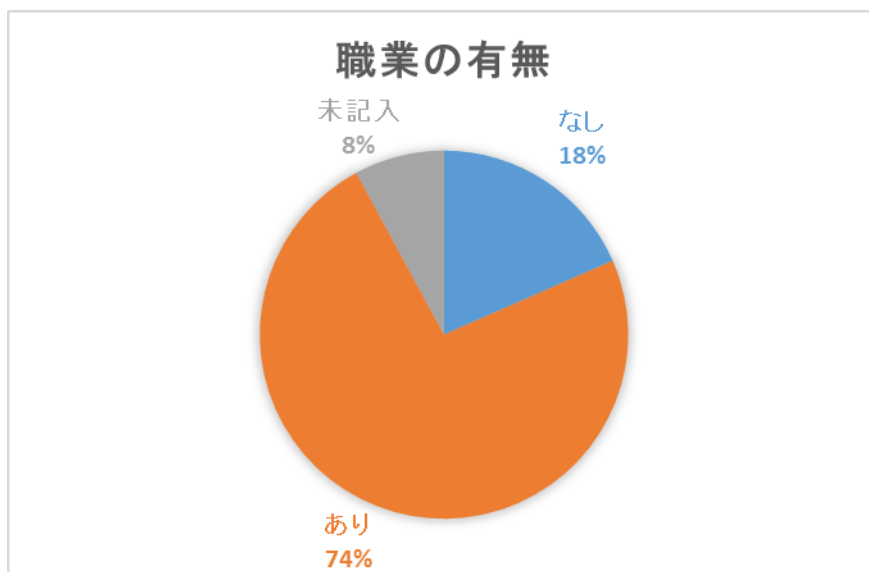


②年代【総数：38人】



③学校の活動以外にご職業をお持ちの場合、差し支えない範囲で業種をお書きください

【総数：38人】

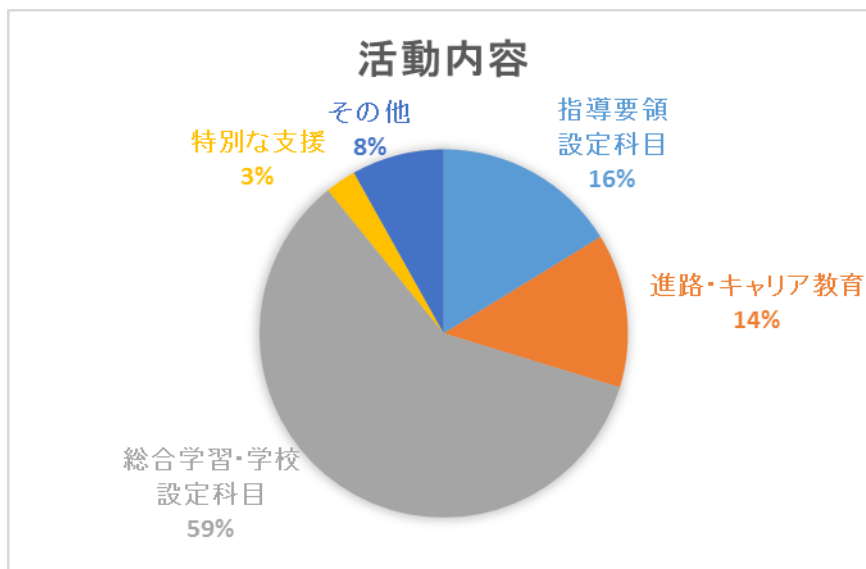


☞回答に協力してくれた外部人材の多くは大学や専門学校の教員であった

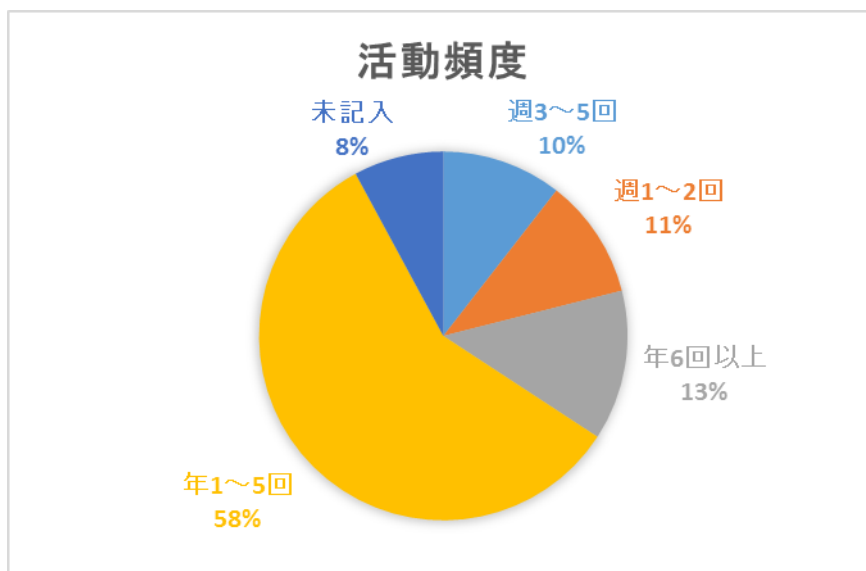
(2) 学校教育におけるご自身の活動について

①ご自身の活動内容について下表にご記入ください

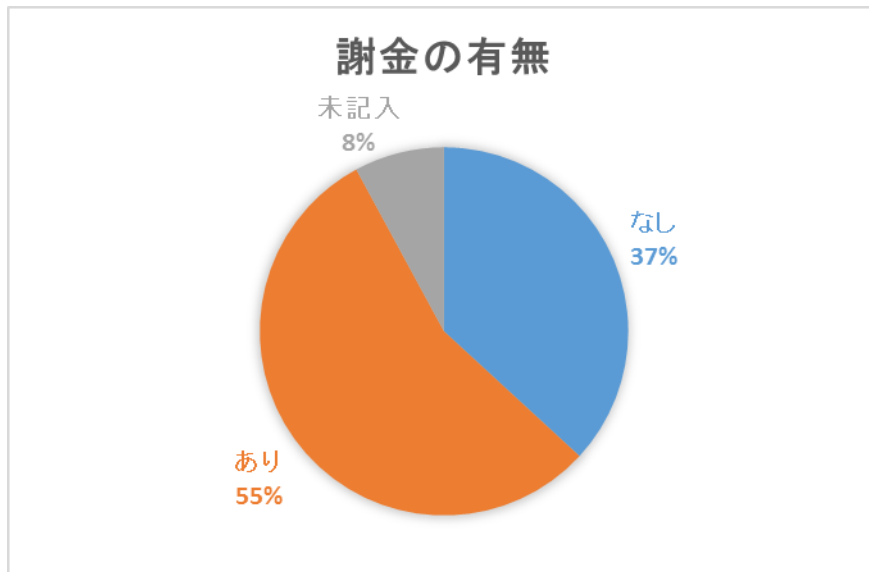
a. 活動内容【総数：37件】



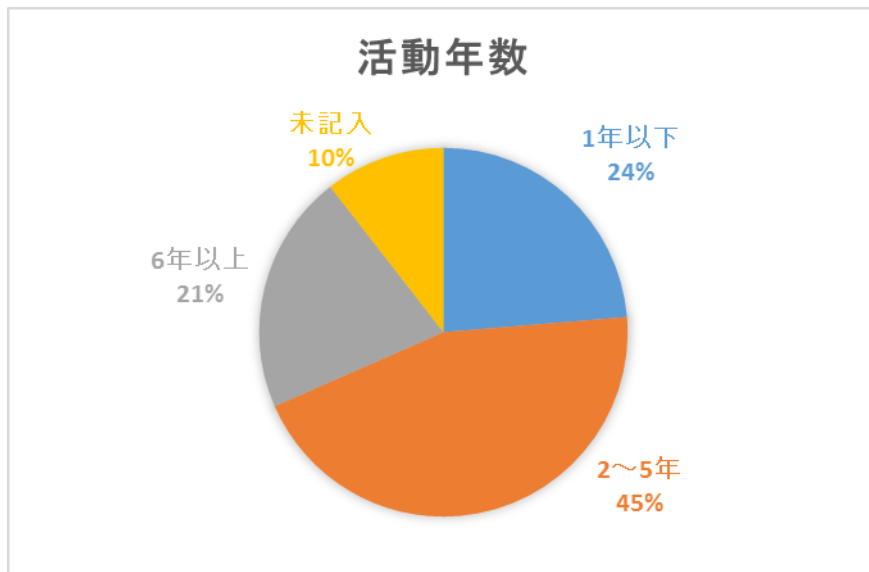
b. 活動頻度【総数：38件】



c. 謝金等【総数：38件】

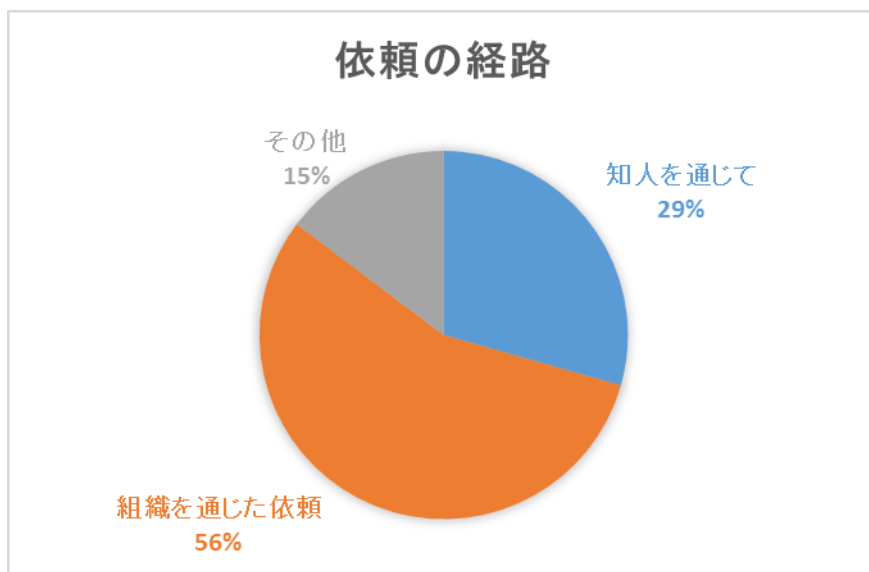


d. 活動年数【総数：38件】



☞年に5回以内のゲスト的な立場で、活動を二年以上続けている回答者が多い

②最初に学校教育の中で活動するようになったきっかけ（依頼の経路など）をご記入ください
【総数：34件】

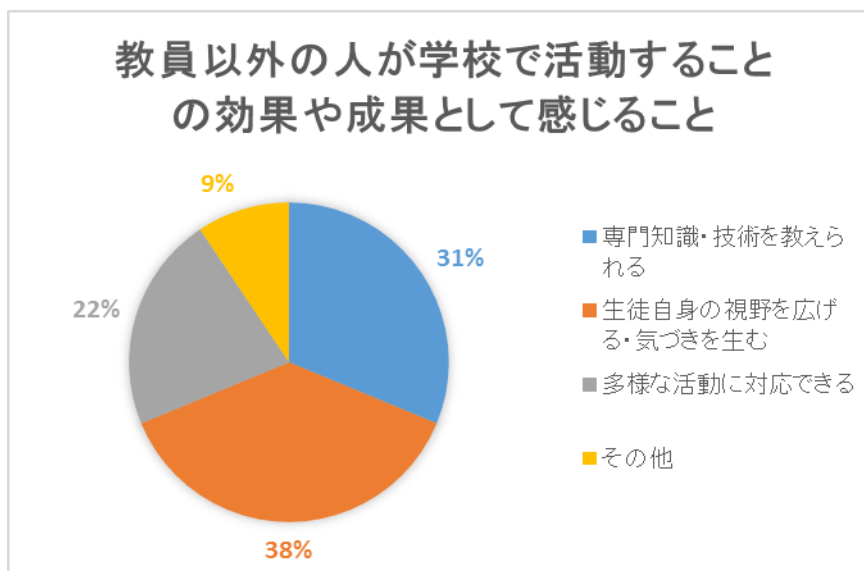


【主な回答】

- 教員の一人が研究室の修了生であったため。
- 研修の場で「何か一緒にやりたいですね」と話したこと。
- 協力要請が高校から大学にあった。
- 北海道立教育研究所附属理科教育センター経由での依頼。
- 札幌市より就職支援業務を受託したため。

(3) 教員以外の方が学校教育へ関わる上での考えをお聞かせください

①ご自身の経験をもとに、教員以外の方が学校で活動することの効果や成果として感じるものがあればご記入ください【総数：32件】

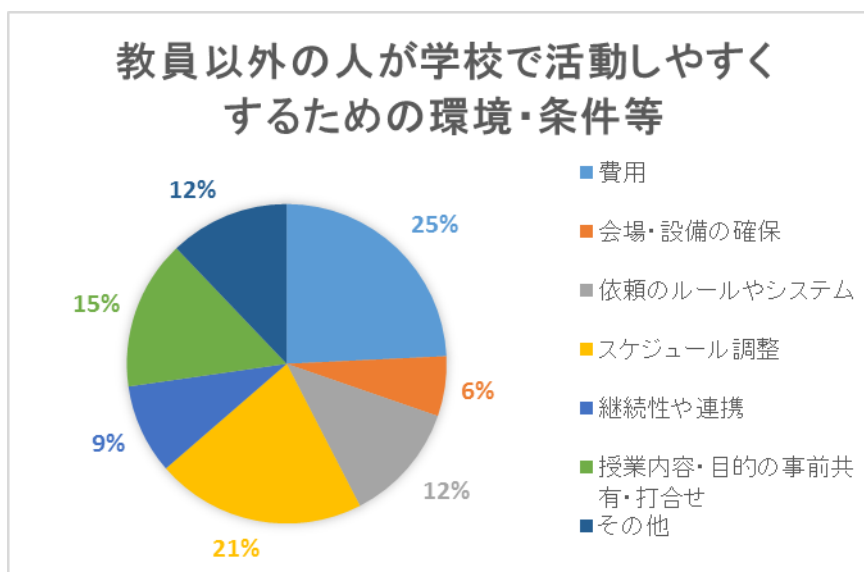


☞より社会に近い立場として生徒に関わることのメリットを実感している

【主な回答】

- 実務経験者や異なる立場からの情報を伝えることは、学びの動機付けや社会の複雑性を理解するきっかけにもなると思う。
- 最新の社会の動きや専門業域を知る機会となり、より現実的な知識を得る機会となる。
- 学校で知ることができないことや、授業では理解しづらい部分が補えるのではないかな。
- さまざまな専門や価値観をもった大人が関わりをもつことは、社会に出る子どもたちの選択肢を広げる契機になることもあると思う。
- 教員以外のおとなと会うことで、将来の進路や生き方という視点で大いに刺激を受けると感じている。
- 中には先生には直接相談しづらいという生徒もいるので、そういう場合のパイプ機能を担える。

②ご自身のことに限らず、教員以外の方が学校で活動しやすくするために、環境・条件等に関して、お気づきの点があればご記入ください【総数：33件】

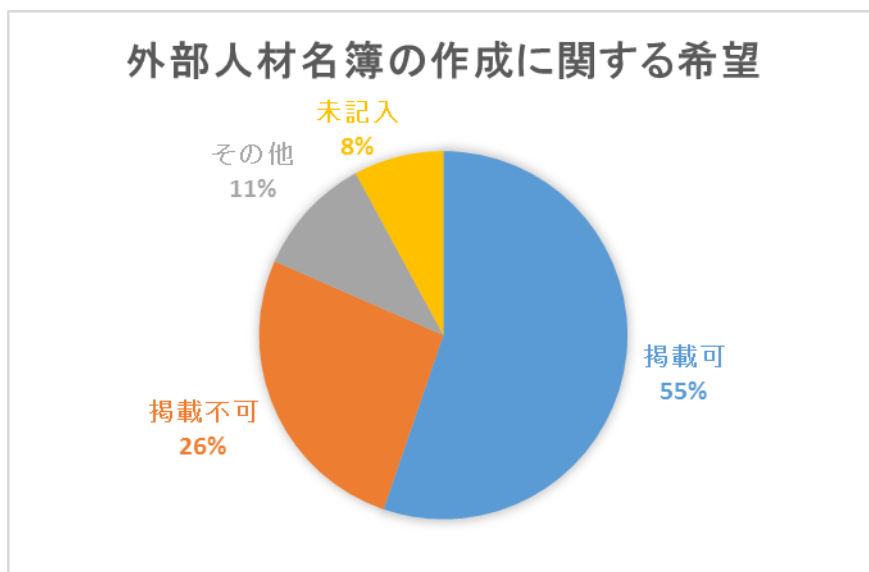


☞総じて、依頼から実施の流れをシステムとして整理することが求められている

【主な回答】

- 予算。
- 準備等にかかるコストを負担。
- 視覚的教材を全員が活用できるようにスクリーンなど基本的な機材の準。
- 複数から依頼があった時、全てに対応できない可能性があり、何らかのルールが必要。
- 専属のコーディネーターがいるのが理想。
- スケジュール調整が可能な段階の依頼。
- 日程調整等に柔軟な対応をいただければ活動しやすい。教育的意義は理解できるが、個人的負担も多くなり、本務への影響は避けたい。
- 教員の方との連携が最も大切なので、情報共有をより図りやすくしていく仕組みづくりを促進していくこと。

③今後、仮に全市立高校の外部人材名簿を作成することとなった場合、あなた自身の考えに当てはまるものに○をつけてください【総数：38件】



☞協力する意義は感じているが、闇雲に依頼が増えることへの不安も見える

【主な回答】

- 職務に影響のない程度であれば、若者の育成のために尽力を尽くしたい。
- 高校での活動を継続したい。
- 同様の活動を他校で実施しても良い。
- 実績リストとして記載されるのは構わない。
- 積極的なPRと受け取られるのも困る。誰がどのような目的で見る名簿なのかによる。
- 本務に支障が出るので。
- 協力依頼は組織で対応すべきであって、個人で対応すべき問題ではないと考えるため。

調査者によるまとめ（外部人材アンケート調査）

有効回答数が多くなかったため参考程度になるが、外部人材の多くは職を有しているため、全国の小中学校で多くみられるような「地域の方のボランティア」とは異なっている。

また、協力する意義は高く実感しているものの、安易な依頼が増えることへの警戒心も回答から浮かび上がってくる。

専門性を持った人材を定期的に登用するためには、個人的な関係性をもとにした「お願い」に頼るのではなく、何らかのシステムとして整備していく必要がある。

5. 調査票

(1) 教員用調査票

「外部人材の活用状況・ニーズ調査」(教員用)

札幌市立高校外部人材活用推進委員会では、文部科学省の委託を受けて、総合的な教師力向上のための調査研究を行っております。このたび、市立高校の教職員の皆さまを対象とした「外部人材の活用・ニーズ調査」を行うことになりました。

今年度は、調査結果をまとめ、どのような分野でどんな人材が必要とされているかを把握し、次年度以降に人材データベースを作成することも含めて検討して参ります。また、そこから授業改革につながる人材活用の有効性を模索することを目的としております。

業務ご多忙のところ誠に恐縮ですが、調査にご協力いただきますようお願い申し上げます。

◎回収方法 学校ごとに取りまとめの上、庁内メール便にて事務局（札幌市教育委員会教育課程担当課）までお送りください。平成26年10月31日（金）までに到着するようご協力お願いします。

◎調査のねらい

- ・現状の把握：すでにどのような場面でどんな外部人材が活用されているかについて調査する。
- ・ニーズの把握：過去実施していた外部人材活用の在り方や授業の在り方などに拘らず、今後の各学校が必要とする人材について活用場面を含めた調査をする。

◎情報の取り扱い

アンケート調査の回答は任意です。調査結果は本研究目的外に使用することはありません。また、調査結果は個人が特定されないかたちで分析して使用します。

※本調査における「外部人材」とは、教員以外に授業や生徒の援助に携わる方を指します。ただし、教育委員会が配置するスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、部活動の外部指導者を除きます。

【問い合わせ先：札幌市立高校外部人材活用推進委員会事務局】

- ・札幌市教育委員会教育課程担当課 TEL 011-211-3891
- ・公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会 TEL 011-223-4421（札幌市若者支援総合センター）

1. ご自身のことについてお聞きします

(1) 学校名 旭丘・開成・藻岩・清田・平岸・新川・啓北商・大通

(2) 回答者名（匿名可） _____

(3) 担当教科・科目 _____

(4) 今年度の分掌 _____

(5) 教員経験年数 5年未満・10年未満・15年未満・20年未満・25年未満・25年以上

※本調査における「外部人材」とは、教員以外に授業や生徒の援助に携わる方を指します。ただし、教育委員会が配置する**スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、部活動の外部指導者を除きます。**

2. ご自身のこれまで（過去の勤務校での経験も含めて）の外部人材の活用についてお聞きます

(1) これまでに外部人材を活用した経験のある方 ※活用したケースごとにご記入ください

①どのような場面（分野・役割）で活用しましたか

②これまでどのくらいの頻度・回数で活用しましたか

③どのような方法で外部人材を見つけましたか

④活用してみて、良かったと感じたことがあればお書きください

⑤活用してみて、課題に感じたことがあればお書きください

(2) これまでに外部人材を活用した経験のない方 ※理由として当てはまるものに○をつけてください

() 教員以外の外部人材を必要と感じる場面がなかった

() 必要性を感じたことはあるが、外部人材を探さずに自分を含む教員が担当している

() 必要性を感じて外部人材を探してみたが見つからなかった

→ どのような場面（分野・役割）で必要性を感じたかご記入ください

[]

() その他 []

3. 今後、教員免許を持たない外部人材を活用すると仮定した場合のことをお聞きます

(1) 「良い人材がいればやってみたい」と思われる取り組みのアイデアがあればご記入ください

(2) 外部人材の活用之际して、不安や課題と感じる点があればご記入ください

(3) 生徒や保護者の安心安全を確保するために、必要と思われる条件や研修等があればご記入ください
(例：「全員に事前研修を行い、本校の教育の特色を理解してもらう」など)

4. 本調査へのご意見・ご要望がありましたらお書きください

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

(2) 外部人材用調査票

「外部人材の活用状況・ニーズ調査」(学校教育に協力いただいている方用)

札幌市立高校外部人材活用推進委員会では、文部科学省の委託を受けて、総合的な教師力向上のための調査研究を行っております。このたび、市立高校の教員と学校教育にご協力をいただいている皆さまを対象とした「外部人材の活用状況・ニーズ調査」を行うことになりました。

今年度は、調査結果をまとめ、どのような分野でどんな人材が必要とされているかを把握し、次年度以降に人材データベースを作成することも視野に入れて検討して参ります。また、そこから授業改革につながる人材活用の有効性を模索することを目的としております。

業務ご多忙のところ誠に恐縮ですが、調査にご協力いただきますようお願い申し上げます。

◎調査のねらい

- ・現状の把握：すでにどのような場面でどんな外部人材が活用されているかについて調査する。
- ・ニーズの把握：過去実施していた外部人材活用の在り方や授業の在り方などに拘らず、今後の各学校が必要とする人材について活用場面を含めた調査をする。

◎回収方法 学校経由もしくは事務局宛に直接お送りください(郵送・メール・FAXのいずれかにて)

平成26年11月14日(金)事務局着にてお願いします

事務局：札幌市若者支援総合センター〔担当：松田・松本〕

〒060-0051 札幌市中央区南1条東2丁目6大通バスセンタービル2号館

FAX 011-231-2884 Email center@sapporo-youth.jp

◎情報の取り扱い

アンケート調査の回答は任意です。調査結果は本研究目的外に使用することはありません。また、調査結果は個人が特定されないかたちで分析して使用します。

※本調査は、札幌市教育委員会があらかじめ校長会を通じて各学校長の承認を得て実施していますので、回答にあたって皆さんから個別に校長の確認をとって頂く必要はありません。

【問い合わせ先：札幌市立高校外部人材活用推進委員会事務局】

- ・札幌市教育委員会教育課程担当課 TEL 011-211-3891
- ・公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会 TEL 011-223-4421 (札幌市若者支援総合センター)

1. ご自身のことについてお聞きます

(1) 回答者名(匿名可) _____

(2) 性別 _____ 男性 ・ 女性 _____

(3) 年代 _____ 10代 ・ 20代 ・ 30代 ・ 40代 ・ 50代 ・ 60代 ・ 70代以上 _____

(4) 学校の活動以外にご職業をお持ちの場合、差し支えない範囲で業種をお書きください

なし ・ あり〔業種： _____ 〕

2. 学校教育におけるご自身の活動について

(1) ご自身の活動内容について下表にご記入ください（分野ごとに行を分けてお書きください）

活動内容	活動頻度	謝金等	活動年数	備考
例1) 英語 ALT	週・月・年 3回	有・無	3年	旭丘と藻岩高
例2) 就職相談	週・月・年 2回	有・無	1年	9月～2月まで 大通高校にて
	週・月・年 回	有・無		
	週・月・年 回	有・無		
	週・月・年 回	有・無		

(2) 最初に学校教育の中で活動するようになったきっかけ（依頼の経路など）をご記入ください

3. 教員以外の方が学校教育へ関わる上での考えをお聞かせください

(1) ご自身の経験をもとに、教員以外の方が学校で活動することの効果や成果として感じるものがあればご記入ください

(2) ご自身のことに限らず、教員以外の方が学校で活動しやすくするために、環境・条件等に関してお気づきの点があればご記入ください

(3) 今後、仮に全市立高校の外部人材名簿を作成することとなった場合、あなた自身の考えに当てはまるものに○をつけてください（あくまで仮の話ですが、名簿は札幌市立高校の教職員が協力依頼をする際の連絡用にのみ使用し、個人情報適切に取り扱われることを前提にお答えください）

- () 名簿に掲載しても構わない〔理由： 〕
- () 名簿への掲載を希望しない〔理由： 〕
- () その他〔 〕

4. 本調査に期待することなどがあればご自由にお書きください

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

Ⅲ. モデル授業実施報告

1. モデル授業の概要

(1) 授業の概要

1) 日程

平成 26 年 12 月 3 日～平成 27 年 2 月 25 日

2) 担当者

岩本委員

3) 実施の経緯

2009 年 3 月、市立札幌大通高等学校（以下大通高という）と（財団法人札幌市生涯学習振興財団（以下財団という）の間で、「学ぶ」楽しさや卒業後の社会教育に対する意識向上及び次世代を担う有為な人材の育成と、市民の生涯学習活動の推進を図ることを趣旨とする「学社融合事業」の調印、覚書を交わした。財団の札幌市生涯学習センターが企画する「さっぽろ市民カレッジ（以下カレッジという）」を大通高の教室で展開することとなった。同年 4 月に始まったこのカレッジは、特に、「学社融合講座」と呼ばれており、企画書の目的欄には「異世代間の学びの交流」ということばが記載されている。

大通高の生徒は他の選択科目と同様、前年度中に履修登録し、前期 I・II（全 15 回）や後期 I・II（全 15 回）を履修完了すれば、それぞれ卒業単位 1 単位として認定される。

(2) 授業の内容

カレッジとしての講座名は「国際交流・多文化共生講座～外国人と一緒に学ぶ日本の生活文化」（12 月～2 月全 8 回）である。

この講座の趣旨からメイン講師の他にも各回のテーマに沿い講座内容に詳しい日本人や日本文化と自国の文化との違いについて解説してくれる外国人の参加が必要である。（公財）札幌国際プラザ（以下プラザという）との連携事業でもあり、外部講師の内の外国人の人選はプラザが担当した。プラザ推薦の講師の他、メイン講師からの紹介によつての講師も参加することとなった。

<講座内容>

日 程	講座内容
① 12/3	自己紹介、自国紹介、日本の挨拶、札幌の国際交流
② 12/10	日本の風習～お正月を迎える（年賀状の書き方）
③ 12/17	和食の魅力①（いただき方、マナーなど）
④ 1/14	和食の魅力②（日本の主食）
⑤ 1/21	和服の魅力
⑥ 1/28	日本の伝統的遊び
⑦ 2/4	日本の年中行事
⑧ 2/25	家庭における「お茶」のいただき方

(3) 外部人材の活用・役割

水野美恵子氏 (A)、山田ドメニカ氏 (B)、ナターシャ氏 (C) の合計 3 名を講師に招いた。

①A：第 5 回目「和服の魅力」のテーマで、着物の着付け体験を行った。他の主に男子生徒の着付けを指導した。

②B・C：外国籍の講師として、各回において、メイン講師からの解説に加え、自国との比較という観点での解説と日本人の受講者からの質問に対する回答をする役割を担った。

※B は第 1 回目、C は第 1 回目から第 7 回目まで参加した。

(4) 外部人材の効果

- 外部人材としての外国人のほかに、大通高生 6 名中 5 名が外国籍であったため、日本の伝統的な挨拶や具体的な生活文化を学びあう中で、日本と外国の文化の違いが随所に現れた。
- 日本人にとっては、日本の生活文化の学び直しができるとともに、外国の文化との違いに気づく場面が多かった。
- 外国人にとっては、日本の生活文化の奥におもてなしの心が潜んでいることを理解することができた。
- 講座のアンケートや受講者の感想の中には、「日本の文化の神髄を知ることができると同時に他の国々との違いにも気付くことができた。今後もこのような講座を続けてほしい。できれば日本人も外国人のたくさんの方が一つの教室にいることを望みます。」という声があった。

(5) 試行授業を終えて

グローバル化の時代にきめ細かく対応することが求められる現代において、学校教育に携わる教員の役割も肥大化してきている。教員同士、学校同士の連携力もさることながら、教員と学校外の人材との連携協力体制の確立が喫緊の課題と言える。教科書などを中心にして授業が行われる他に、世の中で活躍している外部人材の教育現場への参加が、学校教育の幅と深さを広げることにつながり、これからの時代を担う生徒にとって、大きな力となることは明らかである。学校と社会が力を合わせて、日本の教育そのものを育てていかなければならない。

IV. 先進事例状況視察報告

1. 岡山視察報告

(1) 調査概要

1) 調査日程

平成 26 年 12 月 16 日 (火)

2) 調査担当者

松田委員、松本 (事務局)

3) 調査先・担当者

①岡山市立岡山後楽館高等学校 (岡山市北区南方一丁目 3 番 15 号)

担当者：豊田 晃敏氏 (教頭)

②岡山市教育委員会 (岡山市北区大供一丁目 1 番 1 号)

担当者：寺島 安代氏 (生涯学習課支援・育成係主任)

③岡山県教育委員会 (岡山市北区内山下二丁目 4 番 6 号)

担当者：春名 章範氏 (生涯学習課総括副参事)・東川 絵葉氏 (生涯学習課社会教育主事)

(2) 調査記録

1) 岡山市立岡山後楽館高等学校

a. 学校概要

- 全日制課程 (現 3 年次以下) で、二学期制、総合学科、単位制。現 4 年次のみ定時制課程で、昼夜開講型の総合学科、単位制。
- 在籍生徒数 (平成 26 年 5 月 1 日現在) は合計 476 名 (1 年 160 名、2 年 155 名、3 年 149 名、4 年 12 名)。
- 学校の特色は、「主体的な科目選択による中高一貫教育」「自分でつくる時間割」「自主・自律の精神に基づく教育」「単位制総合学科」「2 学期制」「国際理解教育：外国語学習の充実、海外留学、海外修学旅行、アメリカホームステイ」「シティキャンパス」「体験学習」「習熟度別・難易度別授業」「少人数講座」。

b. 後楽館高校の特徴

- 平成 11 年度に、市立定時制の工業高校と商業高校を統合して後楽館高校が開校した。仮校舎時代の地区は、近隣に美術館や博物館、後楽園など地域資源が豊富にあり、課外での授業が多く行われていた。
- 学校がまち全体の学びの場となることで、生徒自身が社会の中で生きる力を身につけられる。
- 授業全体の 3 割をアクティブラーニングで行うことを目指している。教員には、特に「総合的な学習の時間」でアクティブラーニングの力を身につけてもらい、その力を普段の授業で生かしてもらえるように取り組んでいる。
- 教育相談室の機能が充実している。定期考査ごとに各学年で、スクールカウンセラーを交え、気になる生徒の状況や対策について話し合うミーティング「CCC (クライシス・コール・カンファレンス)」を実施している。児童相談所や子ども相談センターなど他機関との連携窓口は、

原則教頭が担っている。

c.市教委学校支援ボランティアについて ※仕組みについては「市教委」報告参照

- 高校での活用は少なく、不登校生徒のサポートに協力いただいている程度。
- 授業では、確実な人選をしたいので、高校独自で人材を探している。

d.外部人材の活用

- 1年次の「産業社会と人間」の授業と、各学年の「総合的な学習の時間」の授業で外部人材を多く活用している。これらの年間指導計画を一元化し、総合的に立てて実施している。
- 外部人材の発掘については、教員のツテによるものも多いが、何年も継続して実施しているものも少なくない。
- 外部人材が学校・授業に入ることについて、教員側の抵抗感は特にみられない。岡山県全体として、元々教員同士が互いの授業を見ることができるとの傾向にあり、実習生や保護者に対しても開かれている。人材登用については、教員がイニシアティブを持って行っているため、教員自身の専門性との重複による軋轢等は生じない。

e.外部人材活用の課題と対策について

- 予算は教育委員会から出るものを活用しているが、十分な予算はなく、そのことを理解し、協力していただける方のみの人材登用にならざるを得ない。
- 事務的業務などの負担が教員にも生じるため、「総合的な学習の時間」では「総学推進センター」を、「産業社会と人間」では進路指導課産社担当を設け、立案実践に加え、事務的業務を行っている。分掌の中に取り込むなど仕組み作りをしないと、継続が難しい。
- 学校の方針はトップ交代とともに変わり得るが、分掌に入れることによってその学校としての仕組みが継続し得る。
- 現在の学校の体制はここ数年でかたちになり、授業でもようやくアクティブラーニングが浸透し始めた。来年度、現在の取り組みの検証のために、国立教育政策研究所の研究対象に手を挙げ、採択された。多忙な教員へ負担を増やさないためにも、検証は外部機関の協力を得て行いたい。
- 評価指標は、国立教育政策研究所が全国調査をしているものと比較しつつ、ルーブリック評価等学校独自の指標を取り込みながら検証していきたい。
- 教育は、その成果が短期的には見えにくく長期的に変化が生じるものであるため、生徒や教員の変化をどのように捉えていくかが課題。
- シティキャンパスの取り組みは、家庭教育力、社会教育力が低下している状況の中で、家庭教育の充実、社会教育の復権を、学校が様々な仕掛けを通し、手伝っていかねばならないと思う。‘自分が属する集団’の場や、社会の中で生きることの予行練習の場は、かつては家庭や地域社会であったが、今はその頃と同様であるとは言い難く、地域と学校が一緒に育てていく意識を持ち、進めていかねばならない。
- 外部人材の活用が、社会により近い‘開かれた学校づくり’の一端となっている。

2) 岡山市教育委員会

a. 学校支援ボランティア・地域コーディネーター事業の実情

- 平成 14 年度に学校支援ボランティア事業が開始し、当時は 800 人弱の登録者だったが、10 年以上が経過し、現在は約 7,000 人が登録。
- ボランティアは資格等を一切問わずに活動していただいているが、現在の活動内容について問題は生じていない。登録者数の多さについては、教育活動以外も対象としており、活動分野が広く、また、地域側に学校を支えて子どもたちをともに育てていく思いが強いからではないか。
- 授業にもボランティアに協力いただくこともあり、家庭科や書道など、授業においても簡単なサポートを地域の方にしてもらっている。
- 市教委のスローガンとして「市民協働の人づくり」を掲げており、地域と学校、家庭が横のつながりを大切にしていこうという考えがある。学校ではあいさつ運動も盛んに行われており、地域で子どもたちを育てる思い、子どもたちは地域に見守られている思いを抱くことができている。小学校の頃にボランティアでサポートを受けた子供が中学生になってボランティアをする側になる事例もある。
- ボランティア活動の流れは、①学校からボランティアへ直接依頼されるものと、②学校からの依頼に応じて市教委がコーディネートするもの、がある。市教委は、連絡先及び、学生の場合は学校名などを学校へ伝え、具体的な活動内容については学校とボランティアで直接打ち合わせをしてもらっている。
- 活動分野は、①教育活動支援（最近多いものとしては、特別な支援を必要とする児童生徒のサポート。行事や部活動のサポートもある）、②環境整備支援、③学校安全支援（あいさつ運動や見守り活動）、④土曜学習等地域での子どもの学習向上に係る取り組みにおける支援。
- 今年度は、中国語・タガログ語・ポルトガル語の言葉の支援のコーディネートも行った。
- 幼稚園・小学校・中学校からの依頼がほとんどで、高等学校からの依頼はほぼない状態。（岡山市立の学校・園での活動が対象となっており、市内に市立高等学校が 1 校のみである。）
- これまでは、岡山市立学校園からの依頼をコーディネートするのみだったが、今年度より、地域での子どもの学力向上に係る取組を行っている認定された地域の団体も活用できるものとなった。現在、認定団体は 2 つ。
- 学校には地域連携担当者（主に教頭）がいるが、地域側にもコーディネーターを担ってもらう仕組みとして、地域コーディネーター事業を進めている。地域コーディネーターの多くは、元 PTA の方や町内会長の方。現在、市内の全学校に地域コーディネーター配置とはなっていないが、コーディネーターが配置されている学校は地域からの支援が豊富である。

b. 登録制度について

- ボランティア登録の対象は、岡山市在住・在勤・在学の方。今後は市近郊の方も対象とする予定。
- 登録者には、学校園等での活動に対して保険が適応される。
- 登録者には、年度末に往復はがきで登録継続の意思の有無の確認と、年度の活動状況確認を行っている。（一般）

- 一般ボランティア（約 5,000 人）は多くが各学校・園と繋がっている地元の方。年に 1 回程度、市教委主催で「ボランティア研修会」を開催している。
- 学生ボランティア（約 2,000 人）は市教委がその多くをコーディネートしており、登録のための研修受講を必須としている。今年度より、交通費程度の謝金の支給を行っている。（年間の上限回数あり）

c. 今後のビジョン

- 岡山市はコミュニティスクールが充実しているが（38 中学校中 30 校がコミュニティスクール認定）、地域コーディネーター事業を今後組織的に発展させていきたい。
- 各学校が独自に持っているノウハウを、今うまく取り組めていない学校にも活用していきたい。
- データーベースの整理の仕方を工夫し、マッチングの効率を上げていきたい。
- 幼稚園から大学まで、学校を介しての取り組みはあるが、学校を介さない青年期とのつながりはできておらず、課題の一つでもある。
- 放課後や土曜勉強会、夏休み宿題教室（校舎・公民館等使用、無料）は、地元の方や学生が学習サポートをしているもので、今後注目されていくと思われる。

3) 岡山県教育委員会

a. 学校支援ボランティア・地域コーディネーター事業の実情

- 平成 24 年度より学校に地域連携担当者を置き、校務分掌として位置づけられた。現在は、学校と地域それぞれに担当を置き、仕組みができあがりつつある。
- 地域と連携した取り組みとして、①学校支援地域本部、②放課後子ども教室、③家庭教育支援について、地域コーディネーター（地域）と地域連携担当者（学校）が連携して行っている。地域と学校との間で市町村教委が調整役となる場合が多い。地域コーディネーターと地域連携担当者それぞれの研修会は県教委が行っている。
- 地域コーディネーターは学校付きの役割で、現在は市町村教委が補助金付きで配置している。高校については、地域連携担当者は社会貢献活動等、生徒が地域に出る際に調整担当を行っていることが多い。
- 地域コーディネーターは、調整力、コミュニケーション力に長けている方が活躍しており、各学校がお願いしやすい人が担うのが理想。コーディネーターの世代交代が課題の一つでもあり、複数で担っている地域もある。ただし、小さい規模の学校の場合は必ずしもコーディネーターを必要としないこともある。

b. 子ども応援人材バンク

- 学校など子どもの教育活動に対して企業に協力いただく人材バンクがあり、県教委がコーディネートを行っている。元々は個人の人材バンクもあったが、現在は企業の人材バンクを主としている。個人の人材の情報は各学校での管理となっている。
- 県教委でのコーディネートの実績は、現在年間約 40 件（初年度は 7 件）。登録企業は県教委の担当者が開拓をしていくところから始まったが、現在は企業同士の横の繋がりで広がりつつある。

- 登録企業の中には依頼実績がないところの方が多いの現状。登録時には依頼がない可能性もあることを理解いただいている。登録時には最低限守るべきことは県教委としてお伝えしているが、学校ごとに必要な配慮については打ち合わせで個別に説明してもらっている。
- 教員が電話 1 つで新たな人材を活用できるよう本事業を推進するために、ガイドブックを全校に配布している。
- 登録企業、団体等と学校教員が直接出会うマッチングイベントとして「教育支援活動メニューフェア」を行っている。
- 専属コーディネーターを設置したいと考えているが、予算がついていない。

c.外部人材の活用

- 教員にはない専門的なことを教えていただくことができ、学びの質も向上するし、生徒にとって新しい大人との出会いの一つともなり、職業観が広がる。
- 学校内で「多様な大人と出会う＝生きる力を育む」ことに取り組む意味は、今は学校外にそうした場面が少ないことと、子どもを中心に地域づくりを行うことにある。学校に地域の人が入ることによって、地域そのものの人のつながりが広がっている。
- 企業が求める人物像は、単に机上の勉強をするだけで身につくものではないのが現状であり、学校の中で仕組みをつくっていかなければならない。
- 安心して外部人材を活用するための仕組みづくりのために、校長の研修会等、教職員の研修で3年間伝え続けてきた。学校のトップにも理解をいただき、新しいことを受け入れやすい教員から広げていくべきだと思う。
- 外部人材の活用について高校は、キャリア教育の分野から活用を進めていくのがスムーズだと思う。中学校は放課後の学習支援の分野から活用を進めていくのが良いのではないかと。

d.今後のビジョン

- 地域コーディネーターの活動については、3年経過して事業が浸透しつつあるが、好事例を広めつつシステム化を目指したい。
- 研修の内容・方法について、先進的な地域とこれから取り組んでいく地域に差が生じていくのでどうすべきか検討していかなければならない。
- 仕組みそのものと各担当者の効果測定をするために、昨年度社会教育委員の会議でチェックシートを作成し、ヒアリングもあわせて効果を測った。今後も継続して効果測定を行っていきたい。

2. 大阪視察報告

(1) 調査概要

1) 調査日程

平成 27 年 1 月 22 日 (火) ～23 日 (水)

2) 調査担当者

佐々木委員長、蒲生委員

3) 調査先・担当者

①大阪府立箕面東高等学校 (箕面市栗生外院 5 丁目 4 番 36 号)

担当者：山崎 政範氏 (校長)、他 2 名

②関西学院千里国際高等部 (箕面市小野原西 4 丁目 4 番 16 号)

担当者：井藤 真由美氏 (教頭)

(2) 調査記録

1) 大阪府立箕面東高等学校

a. 学校概要

- 平成 17 年度より府立高校の「クリエイティブスクール」(定時制多部制単位制普通科、希望者は 1 日 4 時間授業で 4 年卒も可)。
- 単位制の特徴として、教科選択科目のほか、「情報・ビジネス」、「環境サイエンス」、「人文・アート」、「福祉・スポーツ」、「国際・コミュニケーション」の 5 つの「ワールド」という学校設定科目群を置いて、体験機会の充実を重視しながら多様な生徒の興味関心を育てている (一部講座は大学・短大・専門学校で実施される)。
- 進路指導部の代わりにガイダンス部を設置し、キャリアガイダンスの年間プログラムや長期インターンシップ (「箕面東版デュアルシステム」) などを実施している。
- 入学定員 210 名。
- 27 年度より、府立高校の「エンパワメントスクール」に移行予定。

b. 外部人材の活用について

- 外部人材を見つけることは、「ガイダンス部」の教員が行っている。「ワールド」科目やデュアルの事業所実習先などについても、同じ。
- 「ワールド」科目やキャリアガイダンスなどは、複数の専門学校の協力で成り立っているところが多い。生徒の進路先も、専門学校へ進学するということが多いので、互恵関係ということが成り立っている。専門学校の講師に対する謝金等はない (無料)。
- 専門学校の他では、大阪府教育委員会が整備している「人材バンク」を活用する。こちらを使うと、府の予算から講師謝金が支払われる仕組みなので、1 校だけでたくさんの講師を利用することはできない。
- デュアルシステムについては、前期・後期と実施するので、のべ受け入れ事業所の数が 50 以上になるよう開拓している。地域が住宅街ということもあり、なかなか広がらない。昨今の経済状況の中で、受け入れ先がみつかることもあった。選択講座にしているので、現在 16 名の生徒が履修中。実習したことで、表情がしっかりとしてくる。直接実習先に就職することを目指すものではないが、「社会」に出る心理的な準備が形成されるという効果を感じている。

2) 関西学院千里国際高等部

a. 学校概要

- 1991年に大阪インターナショナルスクール（OIS）と併設する形で開校。
- 国際教育の推進を掲げ一般生徒、帰国生徒、外国人生徒と一緒に学ぶ。2010年から関西学院の系列になるが、建学の精神を尊重した教育活動を続けてきている。
- 美術や体育では、OISの生徒と一緒に学ぶ（シェアードプログラム）ことで、国際バカロレアの一部を学ぶこともできる。
- 約100名の定員だが、生徒の異動があり年度途中の転入なども頻繁にあることから、3期制を採用している。
- 総合科という講座群があり、茶道・書道・カラーコーディネート・保育など多彩なプログラムが用意されている。

b. 外部人材の活用について

- 学校外の人材を招いて何かをするようなプログラムは存在していない。
- 開講科目のすべては教師の手によって準備され、授業が行われている。教員採用面でも、配慮している。
- 文科省の学習指導要領に準拠した教育内容を実施しているので、教科指導力ももちろん必要。
- 現在の教師スタッフは、全員教員免許を持っている。しかし、日本で取得した免許ではないため、社会人講師扱いで特別申請を行っている。
- さまざまな母語の生徒がいるが、保護者との連絡なども含めて、英語が共通言語なので問題はない。

V. 調査研究の成果と今後の展望

(学校のニーズに応じた専門的人材活用システム構築に関する研究の分析と提案)

1. 調査研究のまとめ

(1) 市立高等学校にみる外部人材活用状況

- 本調査研究では、市立高校に勤務する教員の約半数が外部人材の活用経験があり、その活用場面の多くが、進路指導・キャリア教育を含む総合的な学習や学校設定科目であった。学習指導要領設定科目においても27%で活用されていることも興味深い。外部人材活用を必要と感じながらも活用に至らない教員の回答における必要と感じた場面では、学習指導要領設定科目が43%と割合が多く、必要と感じても活用できていない状況がある。
- 活用頻度年1～5回が7割以上であり、内容も講演会などイベント的な要素が強く、繰り返し行われる日常の授業等での取組は少ない状況であり、人材発掘についても、現状、個人の繋がりに頼る部分が多く、人材発掘システム構築に向けて、改めて検討する必要がある。特に担当者の人材発掘やその後の打合せなどによる負担感を無くすことで活用につながることを考える。

(2) 外部人材からの回答にみる課題等

- 現在、協力者の多くは、大学や専門学校の教員であり、模擬授業などのゲスト的な協力が多く。協力者側で、生徒への効果を肯定的に捉えている反面、外部人材リスト等への掲載を望まないケースもある。各校で積極的に人材活用が行えるシステムを個人情報にも配慮しながら検討する必要があると感じた。
- 協力者に謝金を支払っているケースが半分以上であり、予算措置を講じないと活用は難しい現状もある。

(3) 先進事例視察にみる人材活用状況

- 岡山県及び岡山市の視察から、ボランティア登録制度や、子ども応援人材バンクなどが参考となり、大阪府の視察では、キャリア教育の分野で、専門学校との互惠関係により、謝金等を支払わずに協力を得られるよう取り組んでいる状況が参考となる。
- いずれの視察においても、まだ克服すべき課題はあり、本市における取組と同様に協力を依頼する際の予算の問題、人材発掘、個人情報やマッチングの問題などが挙げられていた。

(4) モデル授業の実施

- 札幌大通高等学校において、行われている「国際交流・多文化共生講座」において、外国籍の人材2名及び和装の専門家1名に講師を依頼し、日本と他国の文化の違いについて学ぶ機会とした。生徒の興味関心も高く、授業においても改めて外部人材の協力は有効であると確認できた。

2. 今後の展望

本調査研究によって得られた結果から、授業やその他の必要と感じられる場面において、専門的な知識や技術を持つ外部の人材を活用しながら教育活動が行えるよう、以下の内容に取り組む。

- 外部人材を活用していること自体を知らない教員や活用のノウハウを持ち合わせていない教員が一定数いるという今年度の調査研究の結果を踏まえ、現在、各学校で行われている外部人材活用の事例をまとめ、各学校が他校の取組について把握出来るようにするための事例集を作成することが有効である。
- 事例集に掲載した内容をカテゴリー毎にまとめ、同意が得られる協力者（企業など）については、依頼及び連絡手段の入手方法をまとめる。
- 外部人材の協力により、授業の見直し改善や生徒に与える効果及び有効性について考える機会を提供するよう取り組む。

本報告書は、文部科学省の初等中等教育等振興事業委託費による委託事業として、札幌市が実施した平成26年度「総合的な教師力向上のため調査研究事業」の成果を取りまとめたものです。

したがって、本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承認手続が必要です。