

令和6年度 「学校と未来を作る」全国フォーラム 開催まとめ



令和7年3月10日

1. フォーラムの周知・広報について

フォーラム開催の周知・広報について

- 弊社ホームページ、プレスリリース、SNSで周知を実施。
- 加えて、文部科学省の協力を得ながら、全国の都道府県、指定都市・市町村教育委員会等、教育機関の教職員をはじめ、国私立を含む多くの教育関係者への拡散を実施。
- 有識者検討会の委員の皆様にも、数回にわたり、周知・広報にご協力をいただいた。
- 作成したチラシ及びキービジュアルは以下のとおり。

令和6年度文部科学省委託事業「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業（学校教育分野における女性の意思決定過程への参加（普及啓発事業）の実施）」

「学校と未来」を作る 全国フォーラム

子ども達の将来に繋がる
より多様性のある学校現場に向けて
様々な立場の女性リーダーの実践

子どもたちが1日の多くの時間を過ごす学校は、子どもたちの将来を作っていく大事な場所です。学校を、より多様性のある場にしたいことは、子どもたちの将来に繋がる大事な事と言えます。しかし、校長や副校長・教頭に占める女性の割合は低く、学校リーダーの性別による偏りがあるという景色は、子どもたちの性別役割分担意識に影響を与えかねません。また、男女共に働きやすい学校環境づくりや、ご自身のキャリアデザインについてどのように進めればよいのか悩んでいる管理職や女性教職員の方もおられると思います。

本フォーラムでは、第一部にて、ジャーナリストやコメンテーターとして活躍されている浜田敬子さんをお招きし、日本企業の取り組みの紹介等を通して、学校現場に関わる一人一人のアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消も含め、より多様性のある学校づくりについて考えます。第二部では、学校の環境づくりやキャリアデザインについて、具体的な事例を交えて、参加者の皆さんと一緒に考えていきます。

第二部でもあり、アンコンシャス・バイアスに気づき、一歩踏み出すためのヒントを得たり、関係する方々の意識をより高めたいことは、子ども達の明るい未来に繋がる学校の環境づくりに良い影響を与えると考えます。環境づくりを担う学校管理職、教育委員会の皆様、これからの学校現場を担っていく教職員の皆様、性別を問わず、多くの皆様のご参加をお待ちしております。

12.26 2024年
13:00~15:30
オンライン (Zoom)

見逃し配信はこちら (2020年6月8日~6月8日まで)
URL: <https://www.ridilover.jp/xxxxx>

対象 各都道府県、各市町村教育委員会担当者
学校の管理職、教員等 教育関係者
定員 500名
参加費 無料
申込 右記コードより
お申込みください
URL: <https://forms.office.com/r/jb2E8RvJfE>

主催：株式会社 Ridilover
お問合せ：school_forum@ridilover.jp 担当 佐藤：050-5468-3556 柴田：050-5604-1078

オープニング

13:00~13:05 挨拶

文部科学省総合教育政策局 男女共同参画共生社会学習・安全課

1部

13:05~14:10 講演・パネルディスカッション 多様な教職員によるリーダーシップの発揮
～一人一人がアンコンシャス・バイアスに気づき、子どもたちの将来を共に作っていくために～

浜田敬子：ジャーナリスト・コメンテーター

小高美恵子：埼玉県戸田市教育委員会 学校総務アドバイザー

大塚協太：静岡県立大学 国際関係学部教授/男女共同参画推進センター長

2部

14:10~14:55 事例共有会 (テーマ別トークセッション) 女性活躍の優良事例とポイント

※ブレックアクトルームに分かれ、いずれかのテーマにご参加いただけます。

テーマ

多様な人財が意思決定に
参画できる環境づくり

多様な人財が意思決定に参画できる環境づくりについて、
学校現場の取り組みを例に皆さんと共に考えます。



テーマ

多様な人財の管理職登用の促進に向けた教育委員会の取組

教育委員会単位で、
明日から取り組めるようなヒントや視点を、
参加者の皆さんと共有、共有します。



3部

14:55~15:30 振り返り (任意)・クロージング

ブレックアクトルームに分かれて、参加者同士で当日の振り返りを行います。

<昨年度の第3部の主な感想>

他県の様々な立場の方と
感想が共有でき、
有意義な時間だった。

自分の悩みが共有できて、今後の
取り組みの参考になった。

管理職のやりがいを
再認識できた。

互いに伝えたいことや
伺いたいことがざっくばらんに
話せて楽しかった。

主催：株式会社 Ridilover
お問合せ：school_forum@ridilover.jp 担当 佐藤：050-5468-3556 柴田：050-5604-1078

文部科学省主催

「学校と未来」を作る 全国フォーラム

女性リーダー等の実践事例を知り、
子どもたちの将来に繋がる、
学校現場づくりのきつに

12.26 2024年
13:00~15:30
オンライン (Zoom)

見逃し配信はこちら (2020年6月8日~6月8日まで)
URL: <https://www.ridilover.jp/xxxxx>



小高美恵子 埼玉県戸田市教育委員会 学校総務アドバイザー
大塚協太 静岡県立大学 国際関係学部教授 男女共同参画推進センター長

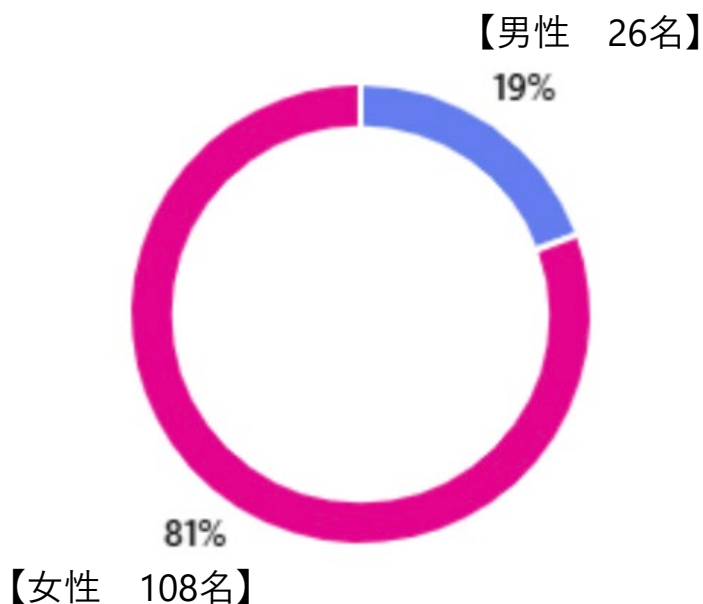
講演・パネルディスカッション テーマ
多様な教職員による
リーダーシップの発揮

2. 全国フォーラム参加者の感想等

全国フォーラムの参加者属性について

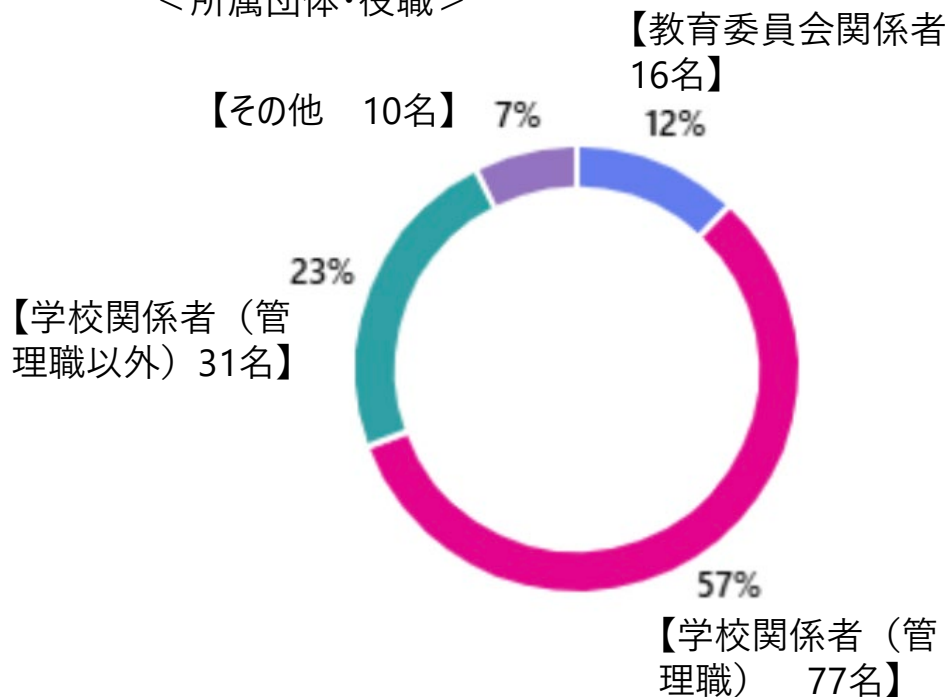
- 全国フォーラム参加登録者数は425名。当日参加者は257名（最大値）。（昨年度は申込者数360名、当日参加者は245名。）

<性別>



昨年度は、女性は86%（147名）、男性は14%（23名）

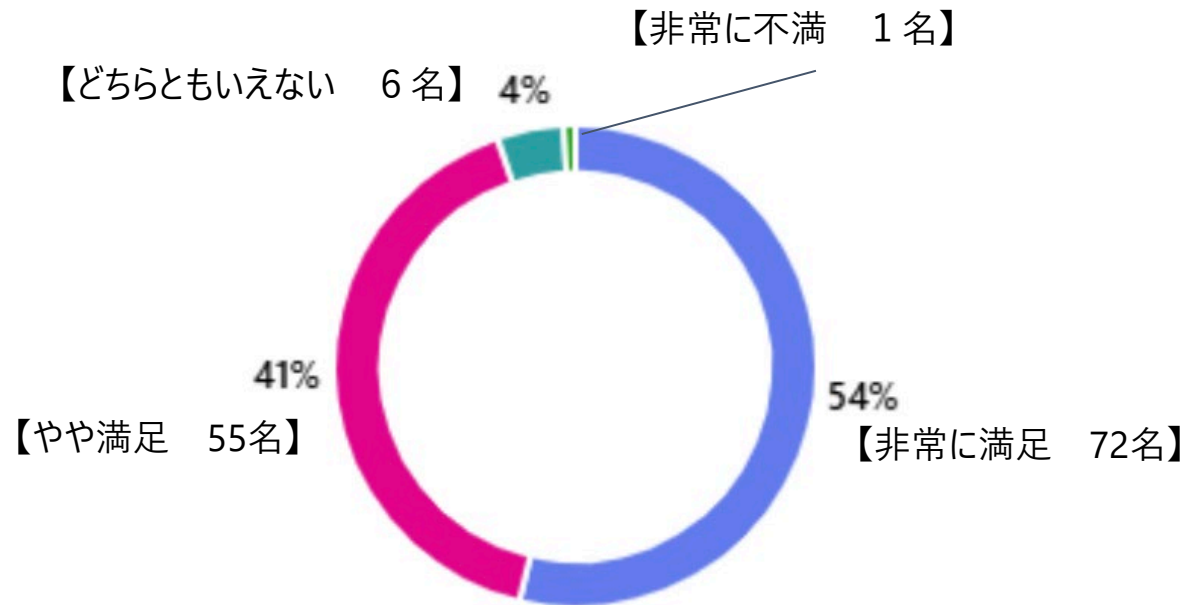
<所属団体・役職>



昨年度は、教育委員会関係者は10%（17名）、学校関係者（管理職）は65%（111名）、学校関係者（管理職以外）は20%（34名）、その他は5%（9名）

フォーラム全体の満足度について①

<フォーラム全体の満足度>



昨年度は、非常に満足（56.2%）、やや満足（38.8%）、やや不満（0.6%）、非常に不満（0%）

フォーラム全体の満足度について②

● フォーラム全体の満足度について、自由記述の内容は以下の通り。

< 肯定的なご意見 >

- 学校現場における女性の社会進出について、世界から見た日本について具体的な数字とともに、現状を知ることができました。ありがとうございました。（回答は「やや満足」／女性／学校関係者（管理職以外））
- 時間があっという間に経つ感覚で、講演、事例紹介、振り返り等、内容が充実していた。（回答は「非常に満足」／女性／教育委員会関係者）
- 女性管理職の登用や活躍だけでなく、男性との家事や育児などのケアワークの分担や、そのための育児休暇などの制度の活用を伺いました。自分自身、最近結婚をしたのですが、育児休暇などを取るつもりにはなれずに悩んでいたのですが、積極的に取れるような環境になってもらえるとありがたいです。また、それが女性管理職への道を広げる施策であるという認識はなかったので、ぜひ広めてほしい知見だと思いました。（回答は「非常に満足」／男性／学校関係者（管理職以外））
- 常々女性の活躍について考えていますが、同じような考えをもつ実践者のご発表が聞けてよかったからです。（回答は「非常に満足」／男性／教育委員会関係者）
- 第1部、第2部ともに、最新のデータや海外のデータなどを含め、非常に多くの情報をいただきました。また、他都道府県の好事例などを聞くことができ、大変参考になりました。（回答は「非常に満足」／男性／その他）
- 女性の立場からのアンコンシャスバイアスを知る事ができました。また、働き方改革の事例を具体的にお教え頂きました。課題の捉え方や改善に向けたアイデアを沢山お教え頂きました。ありがとうございました。（回答は「非常に満足」／男性／学校関係者（管理職））
- 実践発表された学校の取組を直接お聞きすることができたので、参考となりました。私自身が工夫できたらと考えました。（回答は「非常に満足」／男性／学校関係者（管理職））
- 管理職として何ができるのか悩んでいましたが、何かやっていかなくてはという気持ちになりました。ありがとうございました。（回答は「非常に満足」／女性／学校関係者（管理職））
- いろいろな方のキャリアデザインの課題と工夫についてのお話を伺うことができました。今後、地域で女性管理職の会の研修会を行います。本日の学びを少しでも分かち合う時間にしたいと思います。ありがとうございました。（回答は「非常に満足」／女性／学校関係者（管理職））

フォーラム全体の満足度について③

< 否定的なご意見 >

- 思った内容と違ったので...（回答は「非常に不満」／女性／学校関係者（管理職））
- 議論する時間が短かったが、全体的には考える機会になって、有意義な時間となった。（回答は「非常に満足」／男性／学校関係者（管理職以外））
- 批判を覚悟で書きます。このようなお話の際には必ず「子育て」という言葉が連呼されます。パネラーの方も、〇児の父、母と紹介されます。私には子供がいません。子育ての方が早く帰るために請け負ってきた仕事がたくさんあります。自宅にパソコンを持って帰ることによって仕事の分担のアンバランスさがならされるのでしょうか。女性管理職は皆さんお子さんがいらっしゃるのですか。子供がいることを前提のお話自体が苦痛です。非常に卑屈な意見で恐縮ですが、このような者も居りますこと、お知らせしたく書かせてもらいました。（回答は「どちらともいえない」／女性／教育委員会関係者）
- 静岡は共同参画社会へ先進的だなあと思わせられながら、圧倒的な男尊女卑な社会の地元のアンコンシャスバイアスの強さを考えさせられたと共に、女性が女性に対しアンコンシャスバイアスの強いことが妨げになっていると考えさせられました。しかしながら、そのような視点では意見を聞くことができませんでした。（回答は「やや満足」／女性／学校関係者（管理職以外））

第1部について

- 第二部の事例共有会に繋げるためのきっかけを作ること、教育関係者が「第一部から参加したい」と思えるテーマや登壇者を設定した。

第1部：講演・パネルディスカッション

多様な教員によるリーダーシップの発揮

～ 一人一人がアンコンシャス・バイアスに気付き、子どもたちの希望ある未来を作っていくために ～



ジャーナリスト
浜田敬子



戸田市
教育委員会
学校経営アドバイザー
小高美恵子



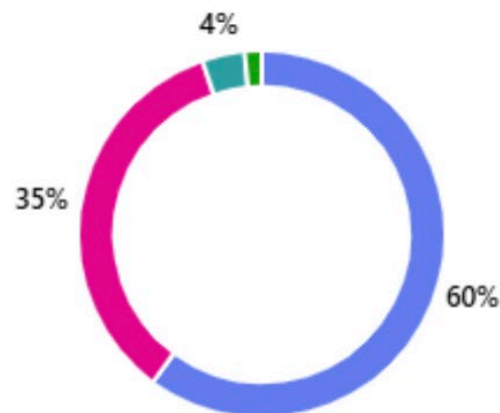
静岡県立大学
国際関係学部教授
男女共同参画
推進センター長
犬塚協太

満足度及び主な意見について（第1部）

● 第1部の満足度及び主な意見は以下の通り。

<第1部>

非常に満足	80
やや満足	46
どちらともいえない	5
やや不満	0
非常に不満	2



<主な意見>

- ・ アンコンシャスバイアスの中のジェンダーバイアスが職場に存在することがわかりました。しかし、教育現場における女性の社会進出についてはよくわかったのですが、具体的に子どもの未来にどうつながっていくのかということについては、関連が難しいなと思いました。アンコンシャスバイアスを知る・気づく・対処するための具体的な授業を子供のうちから学校教育の中に取り入れていくべきだなと改めて思いました。（女性／学校関係者（管理職以外））
- ・ 学校が果たす役割が大きいことがわかった。また、管理職が教職員に気づかせることを中心としたOJTを行いながら、教職員の意識改革を図っていくことが大きな変革につながっていくことを改めて感じた。（男性／教育委員会関係者）
- ・ アンコンシャスバイアスに関して、改めて考える時間となった。（男性／学校関係者（管理職以外））
- ・ 自分の意識を高めることができた。今まで仕事では男女の差をあまり意識せず、だけれど、周りに女性だからという目で見られてきたことが多かったと思う。環境を整えることの大切さを実感した。（女性／学校関係者（管理職））
- ・ 視野や考え方が具体的に広がった。（男性／学校関係者（管理職））

第2部 ルーム1について

- 学校単位での環境づくりの取り組みを共有し、男性管理職の参加を促すことを目的にテーマ及び登壇者を設定。
(45分：15分×2事例＋質疑10分)

第2部：女性活躍の優良事例とポイント

多様な人財が意思決定に参画できる環境づくり

ルーム

1



群馬県
伊勢崎高等学校
校長

高橋みゆき



長崎県
立長崎東高等学校・
長崎東中学校
校長

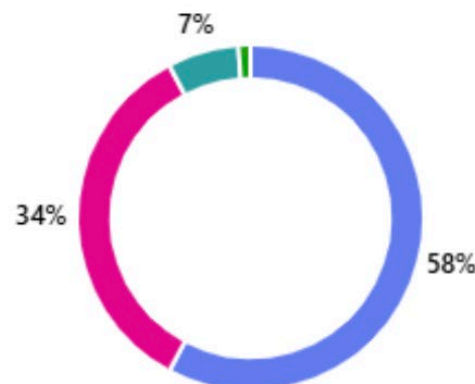
立木貴文

満足度及び主な意見について（第2部ルーム1）

● 第2部ルーム1の満足度及び主な意見は以下の通り。

<第2部ルーム1>

● 非常に満足	52
● やや満足	31
● どちらともいえない	6
● やや不満	0
● 非常に不満	1



<主な意見>

- ・ 高校の事例でしたが、ほかの校種でも参考になるものでした。（女性／教育委員会関係者）
- ・ 他校の取組が知れた。（男性／学校関係者（管理職以外））
- ・ 教職員のキャリアアップを支援し、女性も男性も自分の強みを生かして活躍できるようにしていきたいと思いました。（女性／学校関係者（管理職））
- ・ 2校の先進的な実践と効果、課題を伺えた。（男性／学校関係者（管理職））
- ・ 自分の学校で、どうやってできるかを考え始めました。（女性／学校関係者（管理職））
- ・ 具体的事例がおもしろかったです。本校で取り組んでいるものと共通することもあり、もって目的を生徒に明確に伝えようと感じました。（男性／学校関係者（管理職））
- ・ 高橋校長先生の群馬県に所属していますが、まだまだジェンダーギャップは大きいと思いました。更衣室がなかったので校舎を改築したとおっしゃっていましたが、それは男子校に女子校が統合された場合、男子校が統合後の校舎になることが多いのだと思われます。同様の事例は多いのではないのでしょうか。そして、現在も多くの生徒が男女別学から輩出されていることを考えると、なかなか根の深い問題だと思います。社会に埋め込まれたジェンダーギャップをどうやって解消していくかが今後の課題だと思います。（男性／学校関係者（管理職以外））

第2部ルーム2について

- 管理職やこれから管理職を目指す役職の登壇者のキャリアを振り返り、課題や工夫について共有し、「管理職を目指すこと」の意義やイメージを共有することを目的にテーマ及び登壇者を設定。（45分：15分×2事例＋質疑10分）

第2部：女性活躍の優良事例とポイント

キャリアデザインの課題と工夫

ルーム
2



北海道
伊達市光陵中学校
教頭

寺田環



東京都
文京区立千駄木小学校
主任教諭

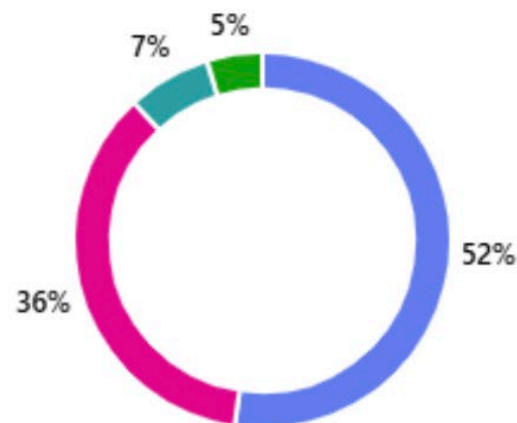
寺嶋ひとみ

満足度及び主な意見について（第2部ルーム2）

● 第2部ルーム2の満足度及び主な意見は以下の通り。

<第2部ルーム2>

● 非常に満足	22
● やや満足	15
● どちらともいえない	3
● やや不満	0
● 非常に不満	2



<主な意見>

- ・ 前向きな姿勢が素晴らしいと思います。ただ、女性にはさせられないなど言われ続けてきた職場生活を振りかえり、変わる必要性だけを強く感じました。（女性／学校関係者（管理職以外））
- ・ 教頭、主任教諭のやりがいや難しさについて話を聞いた。（男性／学校関係者（管理職以外））
- ・ 私自身が悩んでいることを解消する一助となった。（男性／学校関係者（管理職））
- ・ 管理職試験を受ける参考になった。（女性／学校関係者（管理職以外））
- ・ 学校経営の示唆を得ることができた。（男性／学校関係者（管理職））
- ・ 女性管理職の存在、働き方が若い女性の先生の働き方に大きく影響すると認識しました。難しい課題ですが、肝に銘じつつ良いかたちを模索したいと思いました。（女性／学校関係者（管理職））
- ・ 自分の今後について考えるいい機会になった。（女性／学校関係者（管理職以外））

第2部ルーム3について

- 教育委員会単位の取り組みや研修のあり方等を共有することを目的にテーマ及び登壇者を設定。（45分：15分×2事例＋質疑10分）

第2部：女性活躍の優良事例とポイント

多様な人財の管理職登用の促進に向けた 教育委員会の取り組み

ルーム
3



広島県
教育委員会事務局
小中学校人事係長
園山和志



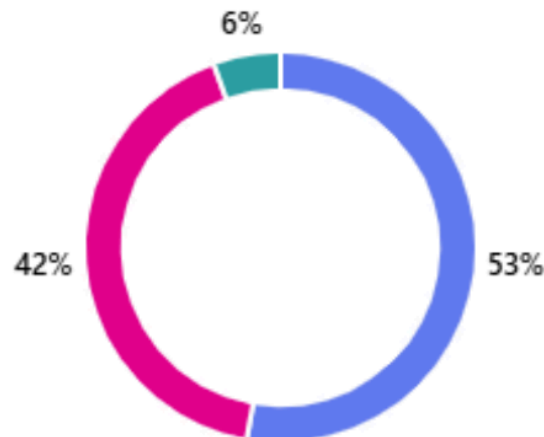
栃木県
那須塩原市教育委員会
副主幹・指導主事
二階堂祐紀子

満足度及び主な意見について（第２部ルーム３）

● 第２部ルーム３の満足度及び主な意見は以下の通り。

< 第２部ルーム３ >

● 非常に満足	19
● やや満足	15
● どちらともいえない	2
● やや不満	0
● 非常に不満	0



< 主な意見 >

- 具体的な取組について、大変分かりやすかったです。私たちに寄り添った取組は、ウェルビーイングが向上すると感じました。（女性／学校関係者（管理職以外））
- 女性が仕事をする上で職場ではどんな工夫ができるかに絞った話が聞きたかった。（女性／学校関係者（管理職以外））
- 男女共同参画の視点から、さらに多くの個の発揮という視点に及ぶ内容であり、人材育成や実際のその不足の状況も踏まえて、他自治体の取組の一端を知ることができました。出席者のチャットで女性の登用が多い理由として人権教育が熱心であるという指摘がありました。共感するとともに、一層の教職員やこどもへの啓発・教育が必要であり、その効果に期待できると感じました。そのような観点からの実践例（男女共同参画に関する教職員研修や授業等）がありましたら紹介いただきたいと思います。（男性／教育委員会関係者）
- 広島県、那須塩原市どちらも具体的な取組が紹介されており、これから管理職を目指そうとする教職員へのサポート体制を知ることができた。（女性／学校関係者（管理職））

第3部（振り返り）について

- 参加者同士で、4～5名のブレイクアウトルームに分かれて、自身の内省や、フォーラムでの気づき、ネクストアクションを共有する時間を設定。

<進行イメージ>

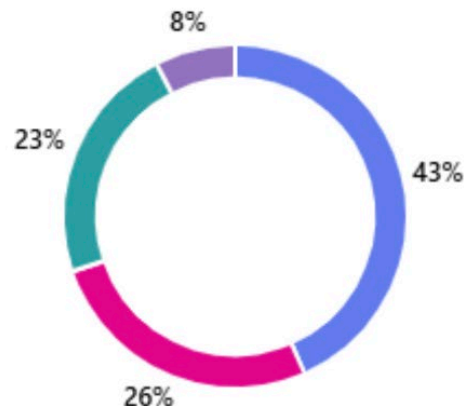
時間	内容	全体orグループ
2分	全体の進行・グループワークの説明	全体
10分	アイスブレイク・自己紹介	グループワーク
15分	本日のフォーラムの感想・ネクストアクションの共有	グループワーク
3分	全体締め	全体

満足度及び主な意見について（第3部）

● 第3部の満足度及び主な意見は以下の通り。

<第3部>

非常に満足	23
やや満足	14
どちらともいえない	12
やや不満	4
非常に不満	0



<主な意見>

- ・ 3～4人で「ただ感想と話し合ってください」と言われ、ファシリが不在で内容が全く深まらなかった。後半の流れに工夫が必要です。（女性／学校関係者（管理職））
- ・ 様々な立場の先生とお話しできて楽しい時間でした。（女性／学校関係者（管理職））
- ・ 遠くの都道府県でも先生方が悩んで働かれていることが分かり、励まされたため。（女性／学校関係者（管理職以外））
- ・ 先生方の本音を聞くことができた。（女性／学校関係者（管理職））
- ・ はじめて一緒になった先生方でしたが、悩みや意見を共有することができたからです。5人の先生がブレイクアウトルームにいましたが、3人しか参加されていなかったのは残念でした。（女性／学校関係者（管理職以外））
- ・ 全く知らない方々でしたが、ジェンダーに関わる話を聞いて満足でした。（男性／学校関係者（管理職以外））
- ・ 本校で、生徒指導主事が女性になったところ問題行動が減少したことを伝えました。それに関して、傾聴や情報共有の仕方など、様々な知見を教えてくださいました。生徒指導主事は男性が良いというのもアンコンシャス・バイアスだと思います。管理職だけでなく、男性がやるべき仕事も、もしかしたら女性がやった方が新たな視点が見つかるかもしれません。また、そのためにスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーも常駐するべきだという話になりました。（男性／学校関係者（管理職以外））

「感想やご意見、今後やってみようと思ったこと」について

- 今後、アンコンシャスバイアスを授業に取り入れている実践例を伺いたいと思いました。（女性／学校関係者（管理職以外））
- 女性校長となり、自分自身が女性教員や子供たちのモデルになっていると感じることがあります。これからも、自分を磨きことに努め、誰一人取り残さない学校をつくっていきたいと思いました。明日への意欲となりました。本日はありがとうございました。（女性／学校関係者（管理職））
- アンコンシャス・バイアスへの気付きを促す内容を、講話の機会などに取り入れたい。（女性／学校関係者（管理職））
- これまでの経験や生き方からアンコンシャスバイアスが形作られている。ならば、これからの学校での取り組みによってこのバイアスは軽減できるのではないかと、軽減するためにどう取り組んでいくことができるか、足元を見つめなおすことから実践を積み重ねていきたい。（男性／学校関係者（管理職））
- アンコンシャスバイアスについては日頃から意識を高めていきたい。ロールモデルは自分が作るが心に響きました。ありがとうございます。（女性／学校関係者（管理職））
- 一部の小高先生は県の管理職研修等で沢山の方にお話を聞いて頂きたいと思いました。二部の高橋先生の学校の取組の詳細をお教え頂きたいと希望しております。男女の区別なく育児中を含めた30代職員が多く、スクールポリシーなども似ていることから、参考とさせて頂きたいと考えております。（男性／学校関係者（管理職））
- （今後やってみようと思ったことは）ジェンダー平等の観点からの制服の見直し、年休取得の工夫、職員との1 ON 1 ミーティングでの対話。（男性／学校関係者（管理職））
- 女性にとって働きやすい職場は男性にとっても働きやすい職場だということを改めて実感することができました。明日から頑張ろうと思います。（女性／教育委員会関係者）
- 男女共同参画の研修の在り方について考え、効果的な研修等を実施していきたいと考えています。（男性／教育委員会関係者）
- オンライン研修などは既知の内容をなぞることが多く参加を控えている部分もありましたが、扱われる内容が興味深いものでしたので非常に学びの多いものとなりました。また、このようにアーカイブで業務の隙間時間を使って取り組むことができる点も、急遽予定されていない対応を求められることも多い教頭業務に携わる者にはありがたいことだと思います。今後は、性差だけでなく、個々の職員の現状にあった働き方を提案できる管理職になれるよう努力いたします。（女性／学校関係者（管理職））

3. 女性管理職の採用・登用方策について

第2部ルーム1で共有された事例①

- 第2部ルーム1では、伊勢崎江東学校の高橋校長、長崎東高等学校・長崎東中学校の立木校長が、それぞれの学校における環境づくりについて取組内容を共有した。
- 高橋校長からは、性別に関係なく産・育休を取りやすくする仕組み、育児中の先生たちのキャリアアップを支援する仕組み、女性教諭の更衣室・休憩室の整備について、共有がなされた。
- また、生徒や保護者に対しても、それぞれの立場での「思い込み」を解消していくような対話をしていることの共有が行われた。

先生たちへの対応

- ・ 性別に関係なく産・育休を取りやすく
来年度から2名の男性教諭が育休を取得予定
- ・ 育児中の先生たちのキャリアアップを支援
部分休業を取得中の教諭（男女各1）を担当に配置（1学年、3学年）
- ・ 女性教諭の更衣室・休憩室を整備

保護者に向けて

- ・ 保護者会での校長の話
四年制大学進学率に男女で差がある
性別によって進路選択の条件を変えないで
女子を将来のケア要員として地元におかないで

生徒たちへ向けて

・制服の変更

これまで女子生徒のシャツはピンクまたは水色など

・思い込みから解き放つ

校長の探究を発表

式辞、講話、寄稿、対話（探究活動での助言）

・生徒自身の課題解決を後押し

iTanQ（総合的な探究の時間）における課題解決活動

全国ネットワークで、学校の枠を超えた探究交流イベント

探究スクール（上野千鶴子ゼミ）の開校

全国からゼミ生を募集 定員20名 R6.4～R6.12

リアル参加、オンライン参加

山形県立天童高校、埼玉県立不動岡高校

群馬県立伊勢崎高校、ぐんま国際アカデミー中等部

群馬県立中央中等教育学校、岡山県立倉敷鷺羽高校

長崎県立五島海陽高等学校

高橋先生発表資料より抜粋

第2部ルーム1で共有された事例②

- 立木校長からは、教員の働き方改革の一環として始まった「ひがしチャレンジデー」の紹介が行われた。
- 生徒だけでなく教員の余白が生まれ、その結果、他校訪問や教員による自主的な研修の企画、育児や介護、自身の体調などに合わせた、できる限りの支援をしていく環境づくりの事例が共有された。

発表2 長崎県立長崎東中学校・長崎東高等学校長 立木 貴文

R6.12.26

1. 基本的な考え方

- 女性活躍 = ×女性が活躍 ○女性(も男性も)活躍

③ “価値観の相剋”への対処（教職員、保護者 etc.）

- * “賛意や納得”は無理でも“理解”を得る努力

2. 校長として留意していること

① 教職員への「余白」の提供（生徒にも...）

- * R6～「ひがしチャレンジデー」の創設
 - ・ 背景：コロナ禍の県教育センター(R3・R4)での“発見”
=在宅勤務で意欲の増す若手所員（子育て世代）
 - ・ 「生徒の主体性育成 × 教職員の働き方(が)改革」
- * 成果？：他校訪問、指とま講座、バイク免許...
 - ・ 半日休を含めると8割超が年休取得（全休は6割超）

参考「ひがしチャレンジデー」

- 授業なし、部活なし（原則）の1日（年間 高校9日、中学6日）
- 長崎県教委「イノベーションハイスクール」事業（R6～）の指定校
- 目的（教職員）心身のリフレッシュや自己研鑽、超過勤務の縮減（生徒）時間の自己管理経験の蓄積、主体的な学びの充実
- 教職員の約9割、生徒の9割超が肯定的（10月実施アンケート）
 - * 実負担の軽減は別途必要だが、負担感の軽減には有効ではないか

② 「組織としての力の最大化」の意識

- =それぞれが業務にかけられる100%をお願い
- * 育児や介護、自身の体調など、その時々で、
個々人の状況で差があることを共通理解
- * できる限りの支援とできる“限界”
 - ケース）未就学児を育児中の女性教員の正担任実現
 - ・ 副担任や学年団で支える + 自習も許容



「ひがしチャレンジデー」
の学校の様子

立木先生発表資料

第2部ルーム3で共有された事例①

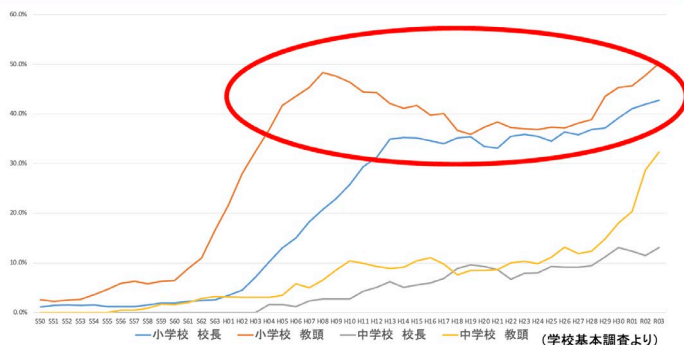
- 第2部ルーム3では、広島県教育委員会の園山係長、那須塩原市教育委員会の二階堂副主幹・指導主事より、教育委員会の取組の発表が行われた。
- 園山係長からは、広島県教育委員会における取組の紹介が行われ、①数値目標・積極的な女性登用方針、②女性管理職が身近な存在であること、③働きやすい環境づくり、④管理職を意識できる機会（研修）の創出、などの複数の取り組みが相まって、女性管理職の割合が高いと考えられることが共有された。

■高水準の要因(...と思われること) 一数値目標・積極的な女性登用一

特定事業主行動計画「女性活躍及び両立支援プログラム」

成果目標	女性活躍	両立支援	目標値 (令和7年度)	現状 (平成30年度)
管理的位置にある職員の女性の割合	○		40% (校長 32% 教頭 45%)	35.4% (校長 30.5% 教頭 32.5%)
配偶者出産休暇を取得した職員の割合		○	100%	85.1%
男性の育児参加休暇を取得した職員の割合		○	100%	44.7%
男性の育児休業を取得した職員の割合		○	50%	3.5%
年次有給休暇の取得日数		○	平均 15 日 (75.0%)	平均 12.5 日 (62.5%)

■高水準の要因(...と思われること) 一女性管理職が身近な存在一



■高水準の要因(...と思われること) 一働きやすい環境づくり一

『育児休業から安心して復帰するための研修』

対象 育児休業から復帰する教職員（会計年度任用職員を含む。）
対面：各回 60 人程度
オンライン：各回 60 人まで入室可能
※ 昨年度及び一昨年度の受講者を除く

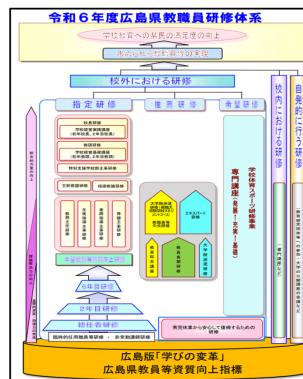
主な内容 教育の現状～今、本県が取り組んでいること～
仕事と子育ての両立を支援する制度の概要
「親と子どもを支える傾聴について」
復帰に向けてどのような準備が必要か



【これまでの受講者の声】

- ・ 制度について詳しく説明していただいたので、復帰の見通しがもてました。また、同じ立場の方々との悩みや不安などを共有することができ、安心しました。
- ・ 今の教育のことだけでなく、子供たちとの関わり方も学ぶことができ、有意義な時間でした。知らなかった休暇もあったので、家族と相談しながらうまくそのような制度を使っていきたいと思います。

■高水準の要因(...と思われること) 一管理職を意識できる機会(研修)の創出一



『教育総合講座』


①講座のねらい
本県の学校教育推進上の諸課題を明らかにし、広く多面的に教育をとおえることによって、学校運営の中核となる教員としての責務を認識するとともに、広島版「学びの革新」アクション・プランを踏まえて、これからの学校教育の在り方について研修し、管理職候補者としての指導力の向上を図る。

- ②内容（抜粋）
- ・ 本県教育の現状と課題及び今後の方向性
 - ・ 学び続ける教員として
 - ・ 学校教育と法規
 - ・ 学校組織マネジメント
 - ・ カリキュラム・マネジメント
 - ・ リーダーシップ開発
 - ・ 企業における実践（仕事の進め方や人材育成）
 - ・ 魅力ある学校づくり
 - ・ 地域とともにある学校づくり
 - ・ 学校評価を活かした学校改善の方策と見直し
 - ・ 学校における危機管理
 - ・ 学校における労働安全衛生管理

園山係長発表資料より
抜粋

第2部ルーム3で共有された事例②

- 二階堂副主幹・指導主事からは、女性管理職の採用・登用のためには、各学校のミドル層が横で繋がることで、授業づくりや学校経営への参画についてのイメージを高めていくことが大切であることが共有された。
- そのための二つの研修（教育課題セミナー、学び場（VIVA）ミーティング）についての事例共有が行われた。




教育課題セミナー

内容

第1回	6月18日(火)	<オリエンテーション> ・講話 ・今年度ミドルリーダーとして各校で取り組む課題の検討
事前アンケート(6月ごろ):設定した課題、取組内容等		
第2回	11月11日(月) 14:30~ (14:10 受付)	<取組についての情報共有> ・設定した課題、取組内容について情報共有
事前アンケート(12月末ごろ):進捗状況、成果と課題		
第3回	1月20日(月) 14:30~ (14:10 受付)	<まとめ及び次年度に向けて> ・課題に対しての取組、成果と課題について協議

今回の研修で、我々ミドルリーダーの役割や管理職として学校経営や教員を育てる視点などを考えることができました。また、集まった先生方も、自分と同じような悩みをもっていて少し安心しました。忙しい中ではありますが、先生同士のつながりや、話をすることの重要性を再確認することができました。





学び場〔VIVA〕ミーティング

内容

第1回 7月30日


- ①小学校外国語部会
- ②中学校外国語部会
- ③振り返り活動部会
- ④ICT機器活用部会
- ⑤学び合い部会


第2回 11月7日

- ①MI部会
- ②国語部会
- ③算数・数学部会
- ④外国語部会
- ⑤道徳部会

第3回 R7 2月4日予定

- ①社会部会
- ②理科部会
- ③音楽部会
- ④図工・美術部会
- ⑤技術・家庭部会
- ⑥体育部会
- ⑦フリーストーク部会






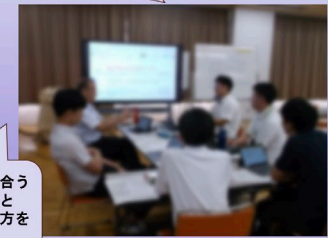
学び場〔VIVA〕ミーティング

内容

グループ構成、アイスブレイクからの話し合い、温かい雰囲気の中で相談しやすい環境でした。なかなか聞けない他校の話、特に中学校の話がとても新鮮で参考になりました。



普段なかなか時間を取って話せないことが話せて、真似したいと思うことがたくさん見つかりました。



いろいろな先生と話し合うことで自分の考えがまとまったり、新しい考え方を学んだりできました。

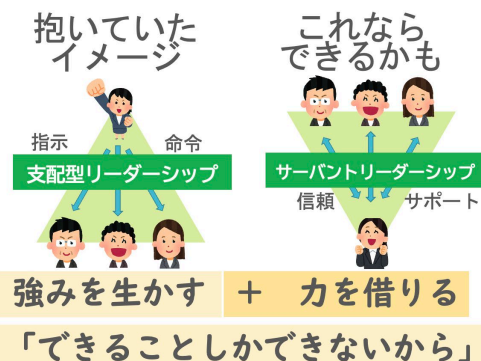
二階堂副主幹・指導主事発表資料より抜粋

4. 好事例・ロールモデルについて

第2部ルーム2で共有された事例①

- 第2部ルーム2では、伊達市立広陵中学校の寺田教頭、文京区立千駄木小学校の寺嶋主任教諭より、それぞれのキャリアのこれまで、現在、心がけていること等の共有が行われた。
- 寺田教頭からは、キャリアの転機で何を考えていたのか、管理職の在り方に関する考え方、学校経営と学級経営の関係性、等について共有が行われた。

管理職 って？



管理職 って？

職員室経営

- 教職員個々の強みを生かす
- 縦のつながり・横のつながり
- 管理職と教職員 教職員同士
- 教職員の主体性を育む

強みを生かす + 力を借りる
「できることしかできないから」

転機③

「私の存在が
子どもたちの
アンコンシャスバイアス
を変える」
～女性管理職としての私の使命～

「すべての人生の決定は、自分が選択している」
～アドラー心理学 目的論より～

管理職 って？

学級経営

- 生徒 個々の強みを生かす
- 縦のつながり・横のつながり
- 担任と生徒 生徒同士
- 生徒の主体性を育む

強みを生かす + 力を借りる
「できることしかできないから」

寺田教頭発表資料より抜粋

第2部ルーム2で共有された事例②

- 寺嶋主任教諭からは、主任教諭になったきっかけの共有、今の役職・立場から見てくることの共有、今後のキャリアに関する展望等、キャリアの比較的浅い教員等にとって、身近に思える事例の共有が行われた。

主任教諭

主任教諭選考

【主任教諭】校務分掌などにおける
学校運営上の重要な役割

⇒合格後は、主幹教諭を補佐し、
職務を遂行するとともに、担当
する校務分掌の職務について、
同僚や若手教員への助言・支援
ができる主任教諭に任用

参考 東京都教育委員会HP

きっかけ

- ・初任校の先生方の背中
- ・2校目での立場の変化

3人の校長先生との出会い

凡事徹底・スクラム

真心

一生懸命



主任教諭

実際は・・・

- ・4学級の学年主任
- ・全校児童800名の運動会委員長
- ・音楽会委員長

→立場が人をつくる

今後のキャリア

教科の専門性 向上

若い先生と
ベテランの先生の
懸け橋に！！



寺嶋主任教諭発表資料より抜粋