

# 教育委員会月報



文部科学省

## 特集-1 教員等研修に関する取組

ピックアップ

子供の新たな学びの実現に資する学校管理職マネジメント力強化推進事業・研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励

Series 地方発! 我が教育委員会の取組

茨城県北茨城市教育委員会 / 新潟県新発田市教育委員会 / 大阪府門真市教育委員会 / 兵庫県三木市教育委員会 / 鹿児島県西之表市教育委員会

## 特集-2 GIGAスクール構想の推進に関する取組

Series 地方発! 我が教育委員会の取組

茨城県土浦市教育委員会 / 長野県塩尻市教育委員会 / 沖縄県浦添市教育委員会

寄稿

AI時代に変わるスキル、変わらないスキル

## 特集-3 高等学校等就学支援金制度の拡充について

[調査・統計] ◆資料◆

国立の教員養成大学・学部及び  
国私立の教職大学院の就職状況等について

お知らせ I 学校の授業や職場研修で活用可能!男女共同参画機構情報ライブラリー  
II 教育委員会関係事業の開催予定について



2026年5月22日発行 第78巻2号

2026 May



### 特集-1 教員等研修に関する取組

#### ピックアップ

子供の新たな学びの実現に資する学校管理職マネジメント力  
強化推進事業・研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励 ..... 1

#### Series 地方発! 我が教育委員会の取組

茨城県北茨城市教育委員会  
北茨城市ICTスキルアップ研修会  
～「新たな学びのスタイルを模索していくためのICT活用」を目指して～ ..... 4

新潟県新発田市教育委員会  
初任者サポート研修「しゃべり場」  
～あなたの「困った」を「よかった」に変えるお手伝いをします～ ..... 9

大阪府門真市教育委員会  
「対話」が拓く学校運営改革  
～リーダー層の学びを「相似形」で刷新する～ ..... 13

兵庫県三木市教育委員会  
教員研修の高度化と校務効率化の両立を目指して  
～テクノロジーとマイクロラーニングが拓く、三木市版「研修DX」の展開～ ..... 17

鹿児島県西之表市教育委員会  
新たな教師の学びを支える研修システム  
～小・小連携・小中連携の取組～ ..... 22

### 特集-2 GIGAスクール構想の推進に関する取組

#### Series 地方発! 我が教育委員会の取組

茨城県土浦市教育委員会  
土浦市教育委員会が挑む「次世代型教育DX」  
～教育DX推進室が導く、ハードとソフトの一元的改革～ ..... 26

長野県塩尻市教育委員会  
クラウド活用で学びを次へつなく塩尻市の挑戦  
～「Catch & Next」で描く、子どもが主役のワクワク授業～ ..... 31

沖縄県浦添市教育委員会  
てだこのまちが描く1人1台端末が生み出す「学び」の未来  
～タブレット端末を文房具に、教師を伴走者に～ ..... 36

#### 寄稿

水野谷優(ユネスコ国際教育計画研究所)  
AI時代に変わるスキル、変わらないスキル  
～海外の論考から考える教育の本質的課題～ ..... 41

### 特集-3 高等学校等就学支援金制度の拡充について ..... 44

[調査・統計] ◆資料◆ 国立の教員養成大学・学部及び  
国私立の教職大学院の就職状況等について ..... 46

#### お知らせ

- I 学校の授業や職場研修で活用可能!男女共同参画機構情報ライブラリー ..... 54
- II 教育委員会関係事業の開催予定について ..... 55

# 子供の新たな学びの実現に資する 学校管理職マネジメント力強化推進事業・ 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励

## 1

### はじめに

令和7年度より「子供の新たな学びの実現に資する学校管理職マネジメント力強化推進事業」が実施されています。



新たな学びの実現のため、学校内外の人的・物的資源を活用し、実社会の課題と学校教育での学びを結び付けることができるような学習を支える環境の整備や、教育課題の多様化・複雑化に対する組織的課題への対応力向上のため、教師同士が学び合う環境の構築に向けて、校長等の管理職のマネジメント能力等が重要です。また、管理職には、様々な学校内外に関する情報を収集・整理・分析及び共有し（アセスメント）、学校内外の関係者の相互作用により学校教育力を最大化していく（ファシリテーション）、総合的なマネジメント能力の発揮が必要です。

このため、教育委員会が実施する管理職研修において、学校における働き方改革を含む、学校の組織としての教育力や課題対応力を最大化するために必要な高度なマネジメント能力等が一層高まるよう、研修プログラムの開発やフォーラムの開催を行っています。

## 3

### 受託自治体における取組の展開

本事業は、北海道、山梨県、岡山県、山口県、熊本県、沖縄県、熊本市の受託自治体において実施されています。受託自治体からは、本事業の取組成果として、以下の点が挙げられています。

## 2

### 事業の概要

教科等横断的、探究的な学習の推進など新たな時代に社会で活躍するために必要な力を育成する子供の新

### ①研修観の転換と継続的な研修サイクルの形成

これまでの「知識伝達型」の研修から、「実践と往還する探究型研修」への転換が進んでいます。特に、集合研修と校内実践を組み合わせ、課題設定→実践→振り返りというサイクルを繰り返すことにより、研修内容が現場の具体的な改善に結び付く構造が徐々に形づくられています。このような取組を通じて、管理職や中堅教員が自校の課題を自分事として捉え、主体的に改善に取り組む姿勢が見られるようになってきています。

複数回の研修と実践を往還することにより、学びが一過性のものにとどまらず、学校運営の中に徐々に定着していくことが期待されています。その結果、研修の効果が個人の力量形成にとどまらず、学校全体の取組へと広がりつつある状況が見られます。

### ②マネジメント力の具体化

マネジメント力の中身についても具体的な整理が進められています。課題発見力、アセスメント力、ファシリテーション力、関係者との協働といった要素を意識した取組が行われており、経験に依存するだけではない形での管理職の資質能力の育成が図られています。これにより、実際の学校課題に即した実践的なマネジメント力の向上が目指されています。

### ③個人から組織への学びの拡張

校長等と中堅教員が連携して参加する仕組みや、教育委員会による支援のもとで、「個人の学び」から「組織の学び」への広がりも見られています。研修で得た知見を校内に持ち帰り、対話や協働を通じて共有することで、学校全体の改善に向けた動きが生まれています。このような取組は、教職員間の協働を促進し、組織として課題に向き合う基盤の形成につながっています。

### ④教育委員会による伴走的支援の強化

教育委員会の関わり方についても、研修を提供する立場にとどまらず、各学校の取組に寄り添いながら支援

する形へと変化が見られます。これにより、学校と教育委員会が一体となって課題解決に取り組む体制が整いつつあります。

### ⑤目的志向の思考への転換

取組を通じて「目的から考える思考」への転換が進んでいる点も挙げられます。子供の学びや学校の目標といった本質的な目的に立ち返り、そこから施策や実践を設計する考え方が浸透しつつあり、取組全体の一貫性や実効性の向上につながっています。

### ⑥成果の横展開

各学校における実践のプロセスや成果を整理し、共有する動きも見られます。また、外部人材や地域との連携、データの活用など、多様な資源を生かした学校運営の実践も広がりつつあります。

以上のような点が受託自治体から挙げられています。これらは現時点における受託自治体からの報告に基づくものであり、今後さらなる実践の蓄積と検証が求められる段階にあります。

本事業は令和8年度においても継続して実施しており、これまでの実績を踏まえつつ内容の充実を図りながら、同じ自治体において取組が進められています。今後は、各地域における実践の深化とともに、その成果を共有・普及していくことが期待されています。

## 4

### 研修履歴を活用した 対話に基づく受講奨励

文部科学省では、令和4年8月、教育委員会による教師の研修履歴の記録の作成と、その履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕組みについて、具体的な内容や手続等の運用を整理した「研修履歴を活用し

た対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」を定めました。

本ガイドラインでは、記録の対象となる教師や研修の範囲、対話に基づく受講奨励の方法等の基本的な考え方が示されており、研修履歴の記録や受講奨励そのものを目的化するのではなく、教師の新たな学びに向かうための「手段」として活用することの重要性が明確にされています。

この取組の中核となるのが「対話と奨励」です。研修履歴の記録により、これまで受けてきた研修が可視化されることで、教師自身が自らの学びを客観的に振り返ることが可能となります。その上で、自身の強みや課題、今後伸ばしていきたい分野や新たに能力開発を行いたい領域を見出し、主体的・自律的な目標設定へとつなげていくことが期待されています。

「対話と奨励」は、教師と学校管理職が対話を重ねる中で進められ、教師が自らの研修ニーズや学校における役割を踏まえながら、どのような学びが必要であるかを整理し、主体的に研修に取り組んでいくことが基本となります。管理職は一方的に受講を促すのではなく、教師の意欲や主体性と調和した形で奨励を行うことが求められており、そのためには当該教師の意向を十分にくみ取ることが重要です。

対話を通じて相互理解を深め、教師自身が自らの強みや課題を認識しながら必要な学びを主体的に選択していくプロセスは、重要な要素です。

さらに、こうした取組を支えるためには、教育委員会による研修推進体制の整備も不可欠です。教員研修計画に基づき、体系的・計画的で持続的な資質向上のための体制を構築するとともに、オンラインの活用や研修内容の重点化・精選を図るなど、効果的・効率的な研修の実施が求められます。また、学校においては、大学や民間企業等とも連携しながら、多様な学びの機会を確保し、校内外を通じた学びの充実を図ることが重要です。

最終的に重要なのは、研修履歴の記録そのものではなく、教師が研修で得た学びを学校や教室において実践し、子供の資質・能力の育成や教師自身の資質向上につなげていくことです。「対話と奨励」を通じて、教師の学びを実践へと結び付け、その成果を教育の質の向上へと還元していくことが、今後一層重要となります。

# 北茨城市ICTスキルアップ研修会

～「新たな学びのスタイルを模索していくためのICT活用」を目指して～

## 1 はじめに

北茨城市は、茨城県の最北部に位置し、南は高萩市、北は福島県いわき市と隣接しています。また、市の総面積の約32%は山林で、東部は低地で太平洋に面し、市内を流れる大北川、里根川などの流域には、豊かな平坦地が広がっています。古くから、農業や漁業を中心に栄えましたが、江戸時代後期に石炭が発見され、常磐炭田の中核として活況を呈し、今日では工業地帯として飛躍的な伸展を見せています（北茨城市HPより）。

令和7年12月には、北茨城市の大津港周辺で5年に一度開催される「常陸大津の御船祭」が、「ユネスコ無形文化遺産」に登録されました。佐波波地祇（さわわちぎ）神社の例大祭で、約300年の歴史があり、大漁と海上安全を願う巨大な木造の神船が500人ほどの引き

手によって陸上を曳きまわされ、港町を勇壮に疾走します。また、地元の子どもたちが継承し取り組んでいる笛や太鼓のお囃子が祭りを盛り上げ、県内でも珍しい「御船歌」も奏上されるなど、貴重な伝統文化が次世代に引き継がれています。

市の人口は38,722人（令和7年4月現在）で、市立学校は小学校11校、中学校4校で、複式学級がある学校から、1つの学年が4学級ある学校など、様々な規模の学校があります。

北茨城市の教育目標は、「健康な心身と勤労を尊ぶ心を養う・自然を愛し協力し合う心を育てる・進んで学び創造性をつちかう」となっており、「郷土への愛着と誇りをもち、未来を切り拓く人づくり」を市の教育大綱の基本理念として掲げ、それらを具現化するために学校教育プランにおいて、①「心の居場所となる学校・学年・学級づくり」、②「確かな学力・豊かな心・健やかな体」、③「地域と共に歩む学校づくり」、④「教師の資質・能力の向上」の4つの柱を立てて教育活動に取り組んでいます。



## 2 北茨城市ICTスキルアップ研修会について

### (1) ICTスキルアップ夏季研修会について

本研修会は、市内に在籍する教職員を対象として、令和5年度に第1回の研修会が行われ、今年度、2年目となります。1人1台端末を活用した授業づくりが始まってから5年が経ち、ICTの活用は、「とにかく使ってみる」から、「効果的な活用」へとステップアップしてきました。近年求められている探究的な学びや自由進度学習などの学習者が主体となる授業づくりでは、児童生徒がICTの活用を選択肢の一つとして、自らの学びを主体的に自走していくことが大切です。そのためには、私たち教師



せん。私たちも振り返りをして次年度の業務の改善を図りましょう。Google フォームで集めれば、あっという間に共通理解できます。保護者の出欠確認も用紙を集める必要なし。2024年12月に改訂になった点もぜひ確認しましょう!

#### オ 「パソコン入門ダッシュ ～『ICT活用ベーシック～』

講師：北茨城市ICT支援員

講座紹介：「アカウント」や「ブラウザ」などの基本的な用語や授業での困ったあるあるを確認し、安心してタブレット活用ができるようにするための講座です。学び直したい方、このチャンスにぜひ!

#### カ 「さらっとスカイメニュー」

講師：北茨城市中郷第一小学校 指導教諭

講座紹介：スカイメニューの発表ノートを使った授業づくりについて扱います。実践紹介だけでなく、実際に発表ノートを操作し、準備から返却まで、授業での活用イメージがもてるようにします。スカイメニュー初心者におすすめです。

#### キ 「キャンパってみます?」

講師：北茨城市中郷第一小学校 教諭

講座紹介：最近、「キャンバ (Canva)」って耳にするけれど、何となくここまで使わずに…なんて方、いらっやいませんか?ポスター作りをしながら、まずはいじってみませんか? Canva スタートのきっかけづくりにオススメです!!

#### ク 「デジタルでつなごう ～Canva で連絡帳～」

講師：北茨城市立中郷第一小学校 指導教諭

講座紹介：毎日の連絡帳をもっと効果的・効率的に運用しませんか?簡単に仕組みを学んだあとは、夏休み後から使える my 連絡帳を作っちゃいましょう!! 担任外の先生や中学の先生にも役立つヒントがつまってます!!

#### ケ 「お手軽に作れます! ～『Canva』のマジック作文活用法～」

講師：北茨城市立精華小学校 教諭

講座紹介：「Canva」の生成 AI 機能を使って、お手軽に色々なものが作れます。作文、歌詞、画像…。私は、

なんちゃってミュージシャンになってクラスの子もたちと学級歌を創作しています。実践事例を紹介しながら、みなさんと歌詞作りを体験したいと思います。

#### ③ ICTスキルアップ夏季研修会の様子について

第1日目の8月1日は、1講座60分の講座を3講座行いました。参加者は、タブレットを持参し、講師の指導の下、実際にスカイメニューの発表ノートやCanvaを操作し、授業で活用できる実践的な研修に熱心に取り組んでいました。第2日目は、市外から招待した3名の講師による1講座80分の講座を3講座行いました。Padletを活用した協働学習や生成AIの授業や授業準備での活用方法、NHK for Schoolの効果的な活用の紹介等、先進的な取組を交えた質の高い研修が行われました。第3日目には、1講座80分の講座を3講座行いました。業務改善に向けたGoogleフォームの活用や、保護者との連絡ツールとしてのCanvaの活用方法、学級の経営にも生かせるCanvaを使った学級歌の作成方法等についての講義が行われました。3日間、全9講座(複数回実施含む15講座)の研修会に、市内125名の教職員が参加しました。また、1人が複数の講座に希望し受講できるようにしたため、参加した延べ人数は302名となりました。参加者は、ICTのスキルアップとその先にある授業改善を目指し、意欲的に学び吸収しようとしていました。



また、研修会の第3日目には、茨城新聞社の取材があり、本研修会の様子が令和7年9月4日の茨城新聞に掲載されました。



出典：茨城新聞

#### ④ ICTスキルアップ夏季研修会の成果と課題

本研修会後のアンケートでは、研修会に「満足・やや満足」と回答した参加者は、全体の約96%でした。また、約72%の参加者が、今後の授業や業務に生かせると回答していました。

参加者からは、「ICTツールの新しい活用方法を知ることができた」、「幅広いツールの機能や教育現場での使い方を学べた」、「実践的な研修でICTについての理解が深まった」、「講義だけでなく実際に操作するワークショップ形式だったため、すぐに活用イメージを持つことができた」、「アンケート作成、連絡帳、資料作成など、校務負担の軽減につながる具体的な方法を学べた」、「講師やICT支援員が多く配置され、質問やトラブル対応がすぐにできたため、安心して学習できた」などの意見があり、研修の成果を実感できた参加者が多くいたことが分かりました。また、課題（改善が必要な点）として、「内容が盛りだくさんで『もっと学びたい』『応用編も聞きたい』と感じ、消化不良感が残った」、「児童のICTスキルに応じたサポートや、生成AIを授業でどう取り入れるか具体的にイメージしづらい部分もあった」、「一度の研修だけ

では『忘れてしまう』『使いこなせない』という不安があり、復習や定期的な学習機会を望む」などの意見がありました。

## (2) ICTスキルアップ冬季研修会について

ICTスキルアップ夏季研修会では満足度が高かった一方で、生成AIを授業に生かせるかという点で課題が見られました。それを受けて、先進的に研究している他県の取組と、茨城県の指定を受けて実践している本市の取組についてオンラインで発表していただき、生成AIを活用した授業づくりや活用方法についてイメージをもつことを目的として本研修会を実施しました。

### ① 研修日程について

本研修会は、令和7年12月22日（月）15:00～16:00にオンライン形式にて実施しました。本研修会を実施するにあたり、国立大学法人北海道教育大学附属旭川小学校で先進的な取組をされている3名の先生と、茨城県の「令和7年度英語教育AI活用推進事業」のモデル校として指定を受け、北茨城市中郷中学校で生成AIを活用した英語科の「書くこと」における授業研究に取り組んでいる1名の先生に授業実践を発表していただきました。

### ② 研修会の発表内容について

**ア 発表内容：「生成AIを『使わせない』から『賢く使う』への第一歩」～生成AIへの「冷静な態度」を養う3つの実践事例から～**

**発表者1：北海道教育大学附属旭川小学校 主幹 教諭1名、教諭2名**

北海道教育大学附属旭川小学校の4～6年生で実践した生成AIを活用した4つの授業（①6年生道徳、②5年生社会科、③4年生学級活動・4年生国語科）における児童の学びの姿を分析し、その結果から生成AIを授業で活用するための考え方と「新たな情報活用能力体系表（試案）」を提示する。

**イ 発表内容：「教科指導における生成AIを活用した授業実践例」**



# 初任者サポート研修「しゃべり場」

～あなたの「困った」を「よかった」に変えるお手伝いをします～

## 1 はじめに

当市は、令和6年度を初年度とし、令和13年度を最終年度とする「新発田市まちづくり総合計画」の将来都市像として「住みよいまち日本一 健康田園都市・しばた」を掲げています。それを実現する4つの視点の1つが「教育の充実」です。

当市には「道学共創」を理念とし、風土、歴史、自然や文化の中で連綿と育まれてきた「しばたの心」が存在します。「しばたの心」とは、人に敬意を払い、人を大事にする心、言わば、「人を第一に考え、大事にする心」です。

江戸時代、新発田には「道学堂」という藩校がありました。「道学堂」は8代藩主・溝口直養（なおやす）によりつくられ、身分や貧富の差別なく、誰もが学ぶことができました。「道学共創」の道学は、「道学堂」に由来する言葉です。「道学共創」の意味は、「人として正しい生き方を学び、一人一人異なる人間が協働的に活動していくこと」です。

当市が目指す教育の方向を示したものが「学校教育の指針」(図1)です。当市の教育では、「ひとが第一、

ひとが大事」ということを最も大切にしています。そのうえで、「新発田への愛着と誇りをもち、夢や希望に向かって、学び続ける子ども」を育むことを目指しています。

## 2 もっと積極的に、初任者サポートを

新発田市の初任者研修受講対象の教諭は、令和5年度20名(小学校12名、中学校8名)、令和6年度17名(小学校13名、中学校4名)、令和7年度24名(小学校15名、中学校9名)、令和8年度22名(小学校12名、中学校10名)でした。残念ながら、毎年、指導に対しての不安や悩みを抱え、休職や退職をしていく初任者がいる現状があります。希望を胸に教職に就いた初任者が、様々な課題を乗り越え、自信をもって子どもたちの前に立てるよう、教育委員会として、できることは何か考えました。そして、令和7年度の途中ではありましたが、初任者の不安を一刻も早く取り除きたいと考え、11月初めの定例校長会で、次のような計画を示し、各校に提案しました。

## 3 初任者サポート事業の計画

初任者の勤務状況を教育委員会が把握し、初任者や学校の困り感に寄り添い、早期にサポート体制をつくることを目的としました。

新採用1年目～3年目の初任者を対象とし、サポートを開始しました。

大きくは、2つのサポート事業を計画しました。1つ目は、指導案の提出を求めない、「初任者サポート訪問」です。学校や初任者本人の要望に応じて、市の指導主事が授業参観や技術指導、面談を行います。授業後の

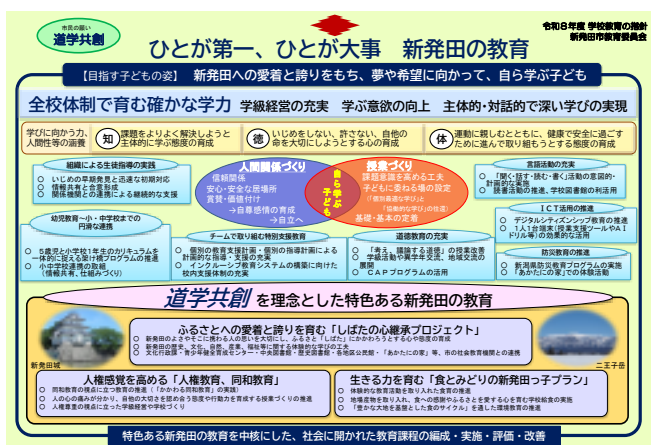


図1 令和8年度 学校教育の指針

面談では、うまくできていることや称賛に値することを指導主事が分析的に伝えることで、初任者の自己肯定感を高め、意欲向上につなげることができました。技術指導では、例えば、指導主事が小学校の図画工作でのこぎりの使い方や絵画の描かせ方について、具体的な指導を行うことで、初任者の実践力を高めることができました。

2つ目は、初任者サポート研修「しゃべり場」です。初任者研修で教科指導や生徒指導等の研修の機会がありますが、日常の困り感（授業、子どもたちや保護者対応など目の前の問題）を誰かに相談したくても相談できない現状があります。周りの先生方はいつも忙しそうに相談したら迷惑になるかもしれないと遠慮したり、学校規模によっては同じ年頃の職員がいなかったり、働き方改革で早く帰ることを推奨され話す機会をつくれなかったりすることも考えられます。雑談が気分転換や悩み相談、アイデアの創出になることはよくあることです。初任者同士で日頃の悩みなどを語り合い、親睦を深めあう雑談の場を設け、心のモヤモヤを吐き出させることがねらいでした。

これらの2つの事業を支えるため、チラシ配付（図2）と情報収集を行いました。

チラシのキャッチフレーズは『あなたの「困った」を「よかった」に変えるお手伝いをします!』としました。字数を抑え、見やすく分かりやすいチラシを作成して周知しました。

当市では指導主事による「確かな学力支援訪問」を行っています。これは、確かな学力を育成する授業づくりについて指導助言するものです。この訪問の際に、積極的に初任者の情報収集を行いました。初任者以外の教諭が一時間の授業公開と懇談を行います。全校授業参観の際に、初任者の授業を少し長目に参観することにしました。そして、校長面談の際には、学級経営上困難を抱えている教職員の他に、初任者の普段の様子について必ず聞き取るようにしました。

**新採用1年目～3年目の皆様へ**  
**あなたの「困った」を**  
**「よかった」に変える**  
**お手伝いをします!**

**あるある!! その悩みあなただけではありません。**

- 毎日、やらなければならないことが山積みで、教材研究が十分にできない。
- やったとがない授業分掌で、何をどう計画したらいいかわからない。
- 保護者から相談を受けたが、どうしたらいいかわからない。
- 「楽しい授業」を目指しているが、果たしてこれでいいのか。
- 子どもたちの気持ちを理解し、適切な指示を出したり、クラスをまとめたりすることが難しい。

**ひとりで抱え込まないで。**

- 先輩教員に、積極的に相談しましょう。
- 完璧を目指さず、できることから少しずつ。
- 「なんとかなる」精神で。
- 気分転換を大切に。
- その悩みは、学校全体の問題です。

**ちょっと話してみませんか!!**

教育センターの指導主事が、あなたの悩みに寄り添い、一緒に考えます。  
 ○ 授業を参観して、放課後に相談する時間をとります。  
 ○ 新採用1年目から3年目までの皆さんで集まって、話をする機会を設けます。

図2 配付チラシ

## 4 初任者サポート研修「しゃべり場」

**しゃべり場**  
 令和7年12月5日 16:00～16:40  
 豊浦庁舎大会議室

<テーマ>  
**「先生になって、どうだった？」**

<ルール>

- ① 参加者を否定するような発言をしない
- ② 参加者の話を興味を持って聞く
- ③ 敬語・丁寧語を使う
- ④ 自分の話ばかりしない
- ⑤ 質問をして話を広げる
- ⑥ 楽しむ
- ⑦ 秘密を守る

第1回目は、令和7年12月5日（金）16:00～16:40に開催しました。年度途中（11月の校長会で提案）のため、日程調整が難しく、保護者懇談会や学校行事などと重なったり、インフルエンザの流行などで体調を

崩したりと、参加者は対象者の約1/3の20名でした。対象の新採用1年目～3年目の初任者（教諭・養護教諭）は66名でした。

時間設定も放課後の時間帯の40分間という短い時間でしたので、最初の5分程度で会の目的を説明し、初任者同士の話す時間を35分間とりました。話合いのテーマは、「先生になって、どうだった?」とし、フリートークとしました。作成したチラシ（図2）も配付し、教育委員会は困ったことがあったら、すぐに駆け付けることをアピールしました。



第1回 初任者研修「しゃべり場」の様子

教育委員会としても、初めての試みでしたので、初任者がリラックスして話ができるように環境を整えることを最優先しました。BGMを流し、飲み物を用意しました。班編成は、4人×5班の少人数でくじ引きとしました。レポートを持ち寄ったり、感想発表をしてもらったりすることはありません。今思っていること、悩みや不安も含めて伝え合いました。終了後のアンケートの結果は、肯定的評価100%でした。もっとやってほしいとの声もあり、年度内に、もう1回開催することにしました。

### 第1回「しゃべり場」アンケート結果

#### （参加者の感想から）

- ・立場が似ているので、色んなことを遠慮なく話すことができました。
- ・他の学校の困り感や悩みを聞いて、他の先生方

も日々苦労されていることが分かりました。私も悩みながらも自分なりに工夫しながらよい教員になれるように努力していこうと思えました。

- ・なかなか初任者で集まる機会がないので、とても貴重な機会でした。
- ・ぜひこのしゃべり場を1学期も3学期も開催してほしいです。
- ・新採用の年にあったらよかったなとやってみて思いました。とてもいい機会を経験させてもらえました。ありがとうございました。

2回目の「しゃべり場」は、令和8年2月12日（木）、時間帯は、1回目より10分早め15:50～16:30に開催しました。1月の定例校長会で、1回目の様子やアンケート結果を周知するとともに、2回目の開催について協力を求めました。2回目の参加者は、27名でした。うち13名が2回目の参加、残りの14名が初めての参加となりました。テーマは「調子はどう?」とし、1回目と同様にフリートークとしました。アンケートの結果は、今回も肯定的評価100%でした。

### 第2回「しゃべり場」アンケート結果

#### （参加者の感想から）

- ・自分の不安を共有でき、来年度への見通しができました。
- ・普段関わらない他校の先生方との関係がつけられました。
- ・初めて会った先生方でしたが、年が近くて学校ではなかなか話さないようなことも気軽に話せて良かったです。
- ・来年度も実施される予定だとお話があったので、とても楽しみです。
- ・ZOOMでの開催、時間を増やして多くの方と話せるようにローテーションにするなどしたらどうでしょう。

## 5 おわりに

参加者の声を反映させ、令和8年度は、年3回（5月、11月、2月）、時間帯を15:00～16:30に拡大します。指導への意欲をもたせることができるよう、テーマは、前半「校種別テーマトーク」、後半「フリートーク」としました。学校現場で、日々奮闘し、思い悩んでいる初任者の様子は、すぐには教育委員会には届きません。初任者の現状を、教育委員会が把握する必要があると感じて始めた取組でした。その思いで「チラシ（図2）」を作成し、校長や初任者に伝えてきました。初任者が何を必要としているのか、学校現場はどんな問題を抱えているのか、校長がどのように考えているのか、学校訪問や「しゃべり場」などを通して、直接かかわることで見えてきたところです。令和7年度の初任者の休職者や退職者は、一人もいませんでした。「あるある!!その悩みあなただけではありません」「ひとりで抱え込まないで」「ちょっと話してみませんか」などの思いが学校現場に届き、初任者一人一人の安心感につながることを願っています。

# 「対話」が拓く学校運営改革

～リーダー層の学びを「相似形」で刷新する～

## 1 はじめに

「個別最適な学び」と「協働的な学び」を推進するためには、指導側である教師自身が、自律的で協働的な学びを体現していなければなりません。しかし、長年積み上げてきた学習観を転換することは容易ではないため、本市では令和6年度より指導主事を増員して「伴走チーム」を新設し、学校現場への直接的な伴走支援を開始しました（※詳細は「Series 地方発!我が教育委員会の取組8月号」に掲載予定）。

本稿では、教職員へ指導・支援を担うリーダー層（管理職及び指導主事）自身の資質能力を高めるための取組について紹介します。

## 2 管理職研修の充実について

管理職に登用されると、膨大な校務や突発的な事案対応に追われ、本来重要であるはずの学校運営ビジョンの構築や自己研鑽が後回しになりがちです。本市では、こうした状況を踏まえ、従来の伝達型研修から、管理職自身の行動変容を促す実践的な研修への転換を図りました。

### (1) コーチング力の育成（令和6年度）

管理職の組織マネジメントの基盤は、教職員一人ひとりへの関わり方にあると考え、相手に気づきを与え、行動変容を促す「コーチング力」に着目しました。講師には、企業研修の実績も豊富な外部専門家を講師に招き、専門性の高いプログラムを構成しました。開催時期については、比較的時間に余裕のある夏季休業期間とし、1

日4時間×3日間の連続講座で実施しました。理論だけでなく、実践（ワーク）と振り返りをセットにすることで、非常に実践的な学びとなりました。教育長による管理職面談においても、多くの管理職から、所属職員へのコーチング実践の報告が継続的にあり、確かな手ごたえを感じています。



### (2) 年間を通じた管理職研修（令和7年度）

#### ①時間の捻出

7年度は、年間を通して、様々なテーマで研修を実施することにしました。研修時間の捻出については、月に1回実施している市教委主催校長会における指示・伝達事項を精査し、文書通知で済むことは割愛することで、研修時間を確保しました。

#### ②重点項目の設定

年度当初の校長会にて、管理職研修計画を示しました。リーダー（管理職）期に求められる力を整理し、7年度の重点育成項目を「組織マネジメント力」「人材育成力」「危機管理能力」としました。また、教育方針ビジョン研修や、働き方改革推進研修、リスクマネジメント研

修も年間計画に組み込みました。



### 研修概要

- ①学校運営マネジメント研修（1学期校長会予定）**  
中期的な経営ビジョンを確立し、短期的に学校組織をマネジメントする力を養う。  
対象は、校長、教頭（任意）。講師は、校長経験者（退職校長）を予定。
- ②教育方針ビジョン研修（1学期校長会・教頭会予定⇒年間を通じて）**  
令和の日本型学校教育等について対話形式で交流し、視野を広げる。  
対象は、校長、教頭。
- ③働き方改革推進研修（未定、調整中）**  
校内の働き方改革の進め方について事例も参考にしながら学ぶ。  
講師は、外部講師を予定。対象者も含め、内容については講師と調整中。
- ④コーチングスキル研修（夏休み期間中予定）**  
昨年度に引き続き、コーチングマインドとスキルの定着と具体的な実践力を向上させる。  
対象は、校長（任意）、教頭、首席、指導主事  
講師は、昨年度に引き続き、HR-GUEST 廣瀬雄太郎氏を招聘。
- ⑤リスクマネジメント研修（2学期校長会、教頭会予定）**  
リスクマネジメントとクライシスマネジメントの基礎と事例研修で危機管理能力を養う。  
対象は、校長、教頭。講師は、校長経験者（退職校長）を予定。

### ③「対話」の重視

研修で、私たちが最もこだわったのが「対話」の時間です。自分の考えを言葉にして誰かに伝えるとともに、自分とは異なる視点を持つ他者の意見に耳を傾けること。この相互作用こそが、視野を広げ、一人では届かない深さまで思考を掘り下げるきっかけとなります。「自分だけの悩み」を「みんなで共有できる知見」へと変えていくプロセスを通じて、管理職が自らの言葉でこれからの学校を語り、実際の行動へと踏み出す手ごたえを感じています。

### ④指導主事の参画

管理職研修には、校長・教頭だけではなく指導主事

も共に参画しています。時にはグループワークのファシリテーターも務め、各校が抱える課題や管理職の切実な思い、将来のビジョンを直接共有することで、より現場のニーズに即した学校支援へとつなげています。

また、指導主事は学校管理職の候補でもあります。早い段階から、学校運営のイメージを具体化させることは、次世代のリーダー育成という観点からも重要な機会となっています。



### (3) 成果と課題

既存の市教委主催校長会の時間割り当てを調整することにより、業務負担を増やすことなく、人材育成の機会を創出できたことは大きな成果だと考えています。

また、対話を軸に据えたことで、自らのビジョンを語る管理職が増え、学びを「自分事化」できています。今後は、管理職の意識変革をいかに教職員全体へ浸透させ、具体的な学校改善につなげられるかが課題です。

## 3 指導主事研修の充実について

本市では、以前より「庁内研」と呼ばれる指導主事研修を実施してきました。テーマによっては行政職も参加することもあり、指導主事と共に学ぶことで、事務分担の見直しや超過勤務の削減といった組織改善も実現し

てきました。

## (1) 4月1日の庁内研について（令和7年度）

新年度初日の研修では、教育長の話をお聴きのみであった従来の「教育長講話」形式を刷新し、組織の基盤づくりのための「チームビルド」の時間に置き換えました。カードを用いたワークを通じ、行政職も含めた一人ひとりが大切にしている価値観の交流を行いました。八木下教育長が掲げる「混ざる」というテーマのもと、縦割りの壁を感じることなく、協働しやすい組織づくりをめざしています。



## (2) 年間の活動テーマ

### ① 外部講師の招聘

これまでは、テーマにより、特定の担当指導主事が講師役を務めるスタイルが主流でしたが、7年度は中山芳一先生（All HEROs 合同会社代表）や、澤田真由美先生（先生の幸せ研究所代表取締役）等の外部講師を招聘する新たな試みを取り入れました。本市の指導主事のみを対象とした、いわば「身内」だけの少人数研修です。外部の新しい視点による刺激を受けながら、気兼ねなく対話に没頭できる濃密な時間を過ごすことができました。日々の業務に追われる中で、後回しになりがちな「自分たちが本当に大切にしたい教育への想い」を言葉にし、

互いに分かち合う貴重な機会となりました。

### ② 「ジェル型伴走支援」の検討

庁内研の議論の中で生まれた言葉に「ジェル型伴走支援」という言葉があります。伴走支援を行う中で、学校ごとの課題（生徒指導、支援教育等）に応じ、担当指導主事が柔軟にチームを組み替えて関わるスタイルを命名したものです。具体的な学校事例に基づき、所属グループや担当制の垣根を越えて、多角的な視点で支援方針を検討しています。



### (3) 成果と課題について

指導主事一人ひとりが、自らの学びや支援のプロセスを主体的に発信する姿が見られるようになりました。象徴的なのは、訪問先の教室での気づきを短い言葉でまとめる「ドキュメンテーション（写真入りのレポート）」の活用です。これは単なる活動報告ではなく、現場の事実を可視化することで、専門領域の異なる指導主事どうしが知恵を出し合うきっかけとなっています。活用頻度にはまだ個人差が見られる等の課題はあるものの、こうした発信が「ジェル型伴走支援」を支える一つのツールとして定着し、日常的に教育を語り合う文化が芽生えつつあることは、大きな成果だと捉えています。



## 4 おわりに

「教師の学びと子どもの学びは相似形である」と言われるように、校長・教頭・指導主事の学びもまた、そうあるべきです。本市が推進する「対話」を軸とした研修の刷新は、単なるスキルの習得ではありません。リーダー自らが既存の枠組みを越えて学び、自身の言葉でビジョンを語る姿こそが、学校現場の変革を促す確かな原動力になると考えています。今後も、市教委と学校が思いを共有し、組織の垣根を越えて高め合える関係性を大切にしながら、学校運営改革を追求し続けてまいります。

# 教員研修の高度化と 校務効率化の両立を目指して

～テクノロジーとマイクロラーニングが拓く、三木市版「研修DX」の展開～

## 1 はじめに

本市では、「すべての子どもが今を幸せに感じる学校づくり」をコンセプトとして魅力ある学校づくりに取り組んでいます。とりわけ、児童生徒が学習においても「幸せ」を感じることができるよう、学校生活の大半を占める「授業」を、学ぶことの意味や価値を実感できる時間へと転換していくことを授業改革と捉え、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた取組を進めています。こうした児童生徒の学びの変革を支える基盤となるのは、教員の情熱と高い専門性です。

しかし、GIGAスクール構想の進展や多様化する教育課題を背景に、教職員が新しい知識や技能を習得するための「学びの時間」の確保は、全国的な課題となっています。こうした状況を踏まえ、従来の集合型研修を中心とした枠組みについても、見直しが求められています。

そこで、本市教育委員会では、研修の時間や場所に係る負担を低減しつつ、教職員の資質・能力の向上を図るため、テクノロジーと学習科学の知見を融合させた学習プラットフォームアプリを導入・活用しています。従来の集合型研修を基盤としつつ、その一部をICTを活用した学習プラットフォームへと移行し、時間や場所にとらわれない研修の在り方へと転換しました。本稿では、導入2年目を迎えた本市における「研修DX」の戦略とその成果について、詳述します。

## 2 学校現場の現状

### (1) 勤務実態調査が示す時間的制約

文部科学省の「教員勤務実態調査（令和4年度・確定値）」によれば、教員の1日あたりの在校等時間は、小学校で10時間45分、中学校では11時間1分と長時間に及んでいます。

また、授業時間以外にも児童生徒への対応や給食指導、部活動指導など業務は多岐にわたり、放課後に実施される集合型研修は重要な学びの機会である一方、校務の状況によっては参加の調整が必要となる場面も見られます。

### (2) 高度化・多様化する専門性と実践知の継承

一方で、ICTを活用した授業スタイルへの転換や社会の変化に即した新しい学びの実践など、教員に求められる専門性は拡大しています。加えて、本市では若手教員の割合が高まっており、ベテラン教員の実践知や指導技術を組織的に継承する仕組みの構築が求められています。

### (3) 教員の孤立化と心理的負担

教員の業務は教室という独立した空間で行われるため、他の教員の実践に触れる機会が限られています。その結果、指導上の悩みを抱え込みやすく、不安や負担の要因となることがあります。

こうした課題に対応するため、教員同士がつながり、継続的に学び合う「学びのコミュニティ」の形成にDXが活用できないか検討しました。

### 3 本市における研修改善の取組

前述の課題に対応するため、本市教育委員会では、研修講座の設計に当たり、次のような工夫を行いました。

本プラットフォームでは、授業改善を中核としつつ、教員に求められる多様な専門性に対応するため、研修コンテンツを複数の領域に整理し、体系的に提供しています。

具体的には、「個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実」や探究的な学びの実現に向けた授業づくりなどの学習指導に関する内容を中心に、生徒指導や不登校対応、特別支援教育や人権教育、ICT活用や業務改善、保護者対応、初任者研修等、幅広い分野にわたるコンテンツを整備しています。これらは合計約80本に及び、教員一人一人の経験や課題に応じて選択的に学ぶことができる構造としています。

#### (1) 「隙間時間」を活かせる短時間の学び

「まとまった時間確保が難しい」という課題に対し、本市では、研修内容を短い単位に分け、1本あたり10分程度で学べるように構成しました（いわゆる「マイクロラーニング」）。教員は、校務の合間や移動時間などの隙間時間を活用し、スマートフォンやタブレットから自らのペースで研修コンテンツにアクセスすることができます。

これにより、時間や場所の制約にとらわれることなく、それぞれの状況に応じて学びを進めることが可能となりました。

#### (2) 「見やすさ」を重視したコンテンツ

動画コンテンツには字幕と音声を付すことで、短時間でも内容を理解しやすい構成とし、視聴に伴う負担の軽減を図っています。

また、AIを活用し、教育現場のニーズに応じた知見を適時に配信できる仕組みを構築しています。

#### 「見やすさ」を重視したコンテンツ一例

— 「授業改善」に関する動画の一場面 —

① 問題をつかむ  
何を聞かなくてはならないか？

② 計画を立てる  
どう考えようか？

③ 実行する  
やってみよう

④ 振り返る  
どうだったかな？

4. 振り返る  
どうだったかな？  
「問題って、解き始める前に、こういう順序で考えていくと分かりやすくなるんだ。」  
「この“行きつ戻りつ”を繰り返すことが、“考え続ける力”を育てるんだよ。たとえ途中で止まっても、また立ち戻ればいい。そうやって考えを深めていく子ども多いから

— 「学力向上」に関する動画の一場面 —

子供には多様な学び方がある。聞くのが得意な子、見るのが得意な子。話す子、書く子。

じっくり文章で書くのが得意な子もいるわけです

— 「生徒指導提要」に関する動画の一場面 —

従来のイメージ：問題行動

新たな考え方：全ての児童生徒の成長を支える

“授業は全ての児童生徒を対象とした発達支持的生徒指導の場となります。”

### (3) 学び合える場づくり

さらに、「いいね!」やコメント機能を通じて相互に評価し合うことで、教員同士が認め合い、学び合う風土の醸成をめざしています。

#### 意見交換の場面の一例(実際の画面)



## 4 学びを実践につなげるためのステップ

得た知識を実際の授業に生かす契機を創出するため、プラットフォーム上に次の「学びのステップ」を設けました。

### (1) 視聴前の自己省察

本編の視聴に先立ち、「あなたの理想の授業を一言で表すと?」といった問いを提示しています。こうした問いかけにより、受講者は自身の経験や既存の知識を想起し、これから学ぶ内容と関連付ける準備を行います。

### (2) 視聴後の振り返りと共有

動画視聴後には、研修内容を振り返り、「明日から教室で実践したいこと」等について記述する機会を設けて

います。さらに、これらの内容を教員同士で共有することにより、新たな気づきの獲得や実践への意欲の向上につなげています。

## 5 アンケート調査にみる受講者の反応

### (1) アンケート結果(数値)より

受講者アンケートの結果から、本取組に対する肯定的な評価が確認されました。

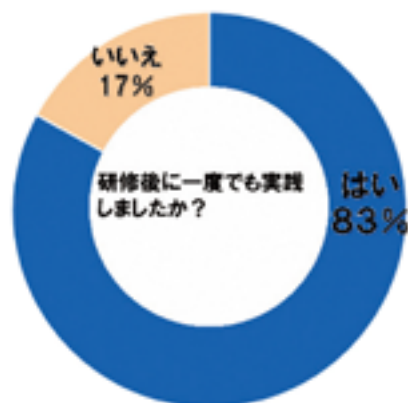
#### ① 新しい気づきの実感

受講者の100%(とてもあった61%、あった39%)が、研修を通じて新たな気づきがあったと回答しました。



#### ② 実践への移行

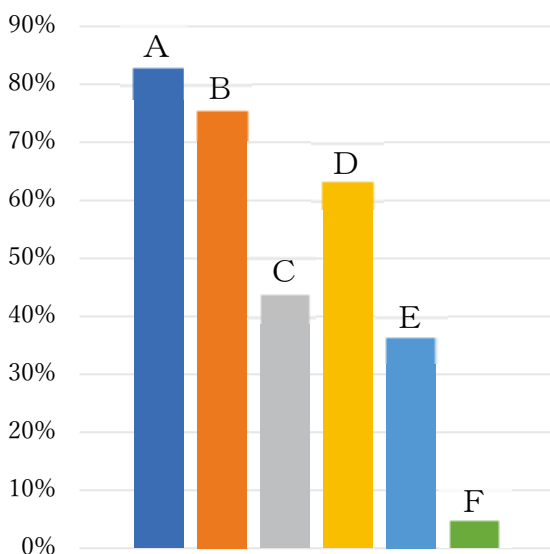
研修受講後に、その内容を一度でも教室で実践した受講者は83%に達しており、多くの受講者が学びを実践につなげていることが示されています。



### ③ オンライン研修の利便

「自分のペースで受講できた」と回答した割合は82.9%、「隙間時間を活用できた」と回答した割合は75.6%となっており、オンライン研修の有効性が受講者に認識されていることがうかがえます。

集合研修ではなく、オンライン研修についてあてはまるものをすべて選んでください。



- A. 自分のペースで受講ができた
- B. 隙間の時間に受講ができた
- C. 見返すことがしやすかった
- D. 他の人の意見を見ることで新しい学びがあった
- E. 自分の考えをアウトプットすることで、思考の整理ができた
- F. その他

## (2) 自由記述欄より

自由記述欄からは、受講者の具体的な実感や変容が確認されました。

### ① 研修内容の理解

「文字資料では読み飛ばしてしまいがちな内容も、動画と音声によって理解しやすくなった。視覚情報の重要性を再認識した。」

### ② 実践への活用

「夏季休業中に受講し、教科書を参照しながら2学期の授業づくりを具体的に構想することができた。繰り返し視聴できるため、自身の授業案と学びの内容との整合を確認できた点も有効であった。」

### ③ 他の教員の実践や意見

「他の教員の意見を共有できたことで、経験年数にかかわらず共通の課題があることに気付き、安心感につながった。多様な実践に触れることができ、学びが深まった。」

## 6 今後の展望

三木市の取組は、まだ始まったばかりです。今後、研修DXを一層推進していくため、次の三つの取組について検討を進めています。

### (1) 「アンバサダー」の設置

研修に意欲的に取り組み、積極的に発信を行う教員を「アンバサダー」として位置付けます。教育委員会からの発信に加え、現場の教員が主体となって情報発信や実践の共有を行うことで、学び合う文化の醸成を図ります。

### (2) 教員による「ミニ講座」の開設

教員一人一人の得意分野や日々の授業における実践上の工夫を、短時間の動画として共有する「ミニ講座」を設けます。これにより、教員同士が互いの実践を参照しながら、授業改善に資する具体的なアイデアを共有できる学びの場の形成を目指します。

### (3) つながりの強化

本プラットフォームを、単なる研修の場にとどめず、教員同士が日常的につながり、学び合うことのできる基盤として発展させていきます。質問機能や最新の教育

情報の発信等を通じて、必要なときに相互に支え合える環境の整備を図ります。

## 7 おわりに

DXの本質は、単にデジタルの仕組みを整備することにとどまるものではありません。教員一人一人が持つ「子どもたちのために」という思いを支え、日々の業務負担の軽減と資質・能力の向上の両立を図ることに、その意義があると考えています。

本市における教員の学びの取組を持続可能なものとして確立し、子どもたちの未来を創る力へとつなげてまいります。

# 新たな教師の学びを支える 研修システム

～小小連携・小中連携の取組～

## 1 はじめに

本市では、以前から幼・保・こ（こども園）・小・中・高での連携した学力向上推進会議を実施しており、縦のつながりを意識した取組を行っています。一方で、各小学校同士は、市が実施している集合学習や一部の学校同士のつながりのみになっていました。また、ほとんどの小学校は小規模校であり、同一校の少人数の職員で研修を行なっている現状がありました。そのような中で研修を深めることは難しさがあり、教師としての主体的・対話的で深い学びの実現に向けて手立てが必要でした。

そこで、職員研修を柱とした小学校同士横のつながりを強固にし、教師のより多様な見方・考え方をもとにした研修と同僚性の深まりを目指す体制を考えました。これが小小連携・小中連携の取組です。

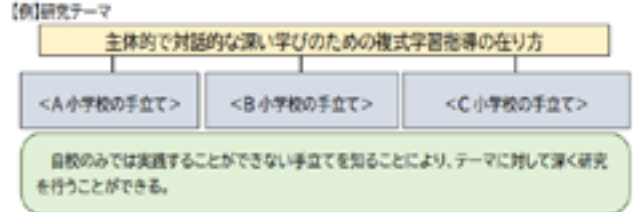
## 2 小小連携・小中連携システムの確立

本市の学校は、小学校10校、中学校1校です。連携校は、地理的な距離や、学校規模を考慮した上で決定しました。取組み方は、図1のように研究テーマを同じにしながら学校ごとの手立てを設定したり、同様の手立てをとりながらも学校ごとのテーマを設定したりして取組むようにしました。

小小連携・小中連携は、本市の重点取組のため、管理職研修会や教育課程説明会、宣誓式等では、必ず指導・説明しています。

### 2 連携校の決定について

(1) 研究テーマが同様の学校同士の小中連携



(2) 研究の手立てが同様の学校同士の小中連携

【例】A・B小学校の手立て

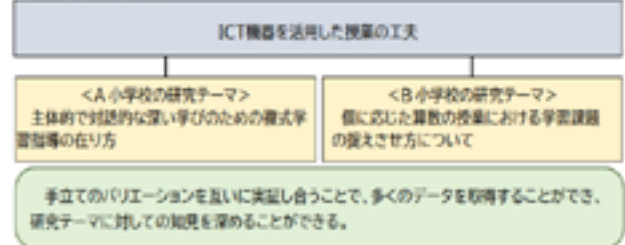


図1 「連携に向けての取組み方」

## 3 実践例

### (1) 現和小と安城小の連携（小小連携）

現和小と安城小はどちらも完全複式学級であり、市全体で取り組む前から自主的に連携を進めており、先進的な実践を行っています。令和5年度には県から令和6年度には文部科学省から優秀教職員団体表彰を受けています。

#### ア 小規模校のデメリット解消①

##### 「多様な見方・考え方に触れる合同協議」

両校は、教育課程への小小連携の位置付けを図るとともに、年度当初に、担当者を中心に教育課程をもとに、ねらいと方向性の確認を行いました。また、5月には現和小の校内研修に安城小の全職員が参加し、研修テーマ

の考え方や今後の方向性などを合同で確認しました。ここでは、協議人数が増えたことで、グループ内での発言や質疑では効果的な資料の提示の仕方や児童に思考させる時間設定など多様な意見が出されるとともに、リラックスした雰囲気のもと両校職員の同僚性が高まりました。



写真1「両校での合同協議の様子」

## イ 小規模校のデメリット解消② 「ファシリテーターとしての参加」

現和小で実施された市の研修会において、安城小職員が、分科会全グループ協議のファシリテーター役を務め、個別の見取りや授業の流れ確認、付箋を活用した授業研究など、分科会の推進役として研究協議を進めました。



写真2「研修会でのファシリテーター」

## ウ 小規模校のデメリット解消③ 「専門性を生かした人材活用と連携校での 検証授業」

安城小で行われる研修会の準備として合同で事前研修会と検証授業を行いました。

安城小の校長が前年度まで県の人権同和教育課に勤務していた専門性を生かし、両校合同での人権同和教育に関する研修会を実施しました。

また、安城小で行われる研修会の事前授業として、安城小の教諭が、現和小6年への乗り入れ授業を実施しました。研修会前の授業研究を通じた指導の手立てや実践の事前検証です。当日は、現和小の同学年での検証授業であったため、実態は違うとは言え、授業構成や児童の反応など指導の在り方等を実践的に検証する機会となりました。同じ学年に複数の学級がある学校では、同じ学習指導案で事前に検証可能です。しかし、本市のように小規模校もしくは複式学級の場合、事前検証は難しい状況があります。そこで、小規模校同士が研究実践に係る授業を進める上において、互いの学級で授業を行うメリットはたいへん大きいです。

今回の取組は、自校の児童への発問・板書等を想定した授業の構成（流し方）や児童の反応、教具操作の難しさなど具体的な検証になりました。事後の授業研究では、児童が主体的に学び合うリモートによる授業や複式から単式に切り替えた活動なども探っていきたいとい



写真3「飛び込みによる検証授業」

う更なるアイデアも出されました。

## (2) 上西小と国上小の連携 (小小連携)

### (小規模校のデメリット解消④オンラインによる多様な見方・考え方の交流)

上西小と国上小は、両校とも完全複式の小学校です。1学年3名程度のため、交流に課題を抱えています。そのため、多様な見方・考え方に触れさせるために両校をオンラインでつないで授業を実施しました。

第2学年国語科「楽しかったよ2年生」では、それぞれの学校の授業で2年生が原稿を作成し、相手校の1・2年生に向けて発表する活動を行いました。その後、全員が感想を発表し、交流しました。



写真4 「オンラインで相手校に発表」

### ア 成果：小規模校の枠を超えた多様な交流

普段少人数の同じ仲間と学習している児童にとって、他校の児童(1・2年生)に向けて発表したり、感想をもらったりすることは非常に大きな刺激となり、他者の存在を強く意識した充実した学習になりました。また、「相手校の1年生に自分の思いを伝える」という明確な目的と相手意識をもつことで、発表原稿の作成段階から、1年生にも分かりやすく伝えようとする表現の工夫につながりました。

さらに「オンラインでつながることが楽しい。」という姿があり、Microsoft Teams を用いた相手校とのリアル

タイム接続が、児童の「伝えたい」「聞きたい」という学習への意欲を大きく高めました。

### イ 課題：持続可能な連携の体制確立

「発表を聞いて感想を言う」という一方向のやり取りにとどまらず、「オンラインでもっと話してみたい」という児童の様子が見られました。そのため、質疑応答や感想交換など、相互にやり取りができる双方向の交流の時間をどう生み出すかや、持続可能な連携にするためにも、時間、場所、単元のどの場面でオンラインを取り入れるか等を検討することが今後の課題です。

## 4 榕城小・下西小・種子島中の連携 (小中連携)

榕城小は各学年2学級、下西小も単式学級で本市では人数が多い学校です。種子島中は本市の唯一の中学校で、すべての小学校から児童が集まってきます。そこで規模や課題の共通した3校で小中連携を行っています。ここでは、学習・生活面での接続に加え、学習面での中学校教諭の専門性の活用に力点を置いて取組を進めています。



図2 「小中連携の構想図」

### ○ 集合学習での乗り入れ授業

市が実施している集合学習(全小学校6年生が集合)では、小中間の学びの接続を強化したり、中学校教諭

の専門性を生かした指導をしたりすることを目的として、中学校職員が小学校で授業を行っています。その後、職員で指導方法の共有と系統性の確認を行ったり、児童の中学校進学に向けた学習課題を把握したりすることで、次年度の連携計画に反映するための協議を実施しています。



写真5 「中学校教諭による小6への国語授業」

今後は、中学校での研究授業等に連携小学校の教諭が参加したり、小学校の生徒指導部会等があるときに中学校の生徒指導主任が参加したりするなど専門性を生かした更なる連携の強化をしていく予定です。

## 5 おわりに

この「小小連携」は小規模校のデメリットを解消し、職員の同僚性を補う手段であり、「小中連携」は、職員個々の専門性や経験を生かすための取組です。これにより、職員自身と児童生徒の主体性が向上する様子から成果を実感しています。

今後は、教師の研修システムの更なる充実に加え、児童が多様な見方・考え方に触れる機会を増やしたり、複式学級の教師が異学年の授業を担当し合うことにより複式解消につなげたりすることで小規模のデメリットを解消できるよう取組を推進していきます。

# 土浦市教育委員会が挑む 「次世代型教育DX」

～教育DX推進室が導く、ハードとソフトの一元的改革～

## 1 はじめに

土浦市教育委員会指導課では、令和7年度より機構改革を行い、時代の変化に対応できる教育を推進するため、「教育支援係」と「教育DX推進室」を設置しました。「教育支援係」では、主に学力向上や特別支援教育の充実を図る取組を進めていますが、「教育DX推進室」は、時代のニーズに応じた新設の組織として始動しました。推進室には事務職員2名と指導主事1名を配置し、児童生徒の学びの充実を目的に、従来別々の部署で進められていたICT機器整備（ハード面）と指導・研修（ソフト面）の施策を統合し、一元的に推進しています。これにより、個別最適な学びと協働的な学びを充実させ、情報活用能力の育成や主体的・対話的で深い学びを支える環境整備を進めています。また、児童生徒が情報社会を主体的に生き抜く力を育むとともに、教職員の働き方改革にも寄与できるよう取り組んでいます。

## 2 ICT機器整備（ハード面）

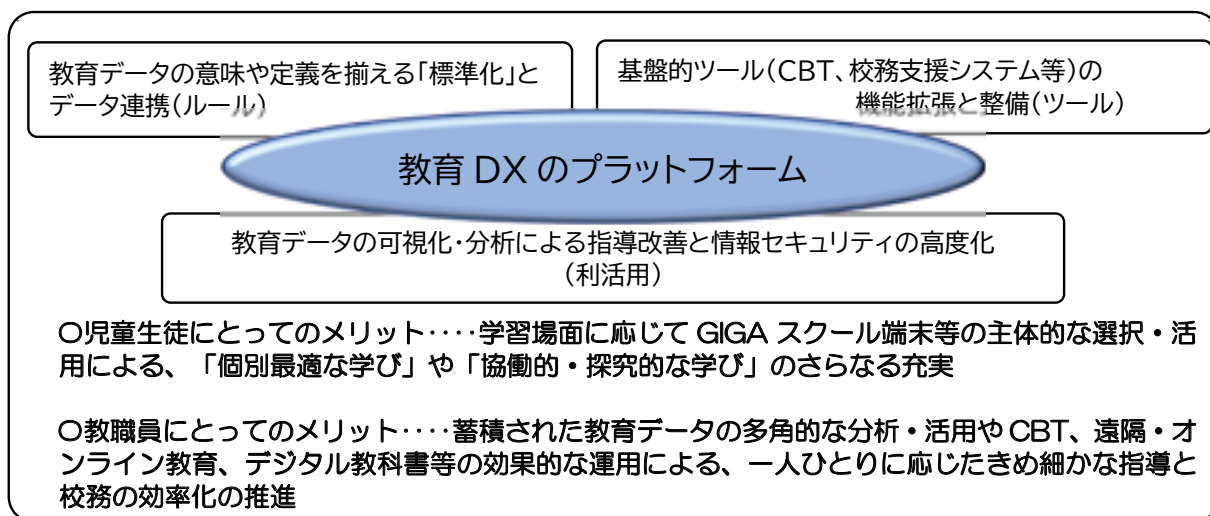
ICT機器を特別なものではなく、文房具のような「学びの道具」として日常的に使える環境を整えています。高速で安定的なネット環境を土台に、第2期1人1台端末と全教室への大型モニターの導入を完備しました。単なる機材の導入に留まらず、児童生徒が自由な発想でデジタル機器を使いこなし、創造的な学びに集中できる環境づくりを支えています。

### (1) 「第3期土浦市教育情報化計画」の策定

急速に変化するデジタル社会において、児童生徒が主体的に未来を切り拓く力を育むため、今後5年間の指針となる「第3期土浦市教育情報化計画」を策定いたしました。

#### ①急変する社会情勢への対応

ICTを取り巻く環境は目覚ましい発展を遂げています。



特に、昨今の生成 AI の台頭は、私たちの生活や学びの在り方を根本から変えようとしています。国が策定したガイドラインに基づき、本市においてもその利便性を活かしつつ、リスクを正しく理解し制御する「情報活用能力」の育成が急務となっています。単に知識を得るだけの学びから、情報を的確に判断し、他者と協働して新たな価値を創造する学びへの転換が求められています。

## ②現場の声を形に「推進委員会」

本計画では「実効性」を最重視し、学識経験者に加え、学校現場の教員を委員とした「土浦市立学校情報教育推進委員会」を組織しました。

### ○現場の課題抽出

1人1台端末活用の日常化に伴う通信環境の細かな課題や日々の校務負担の実態などを直接集約

### ○実践的な議論

教員の指導力向上のための研修や児童生徒の情報活用能力育成について現場視点で協議

この推進委員会の設置により、行政主導の整備計画に留まらない、授業改善や校務効率化に直結する実効性の高い計画を練り上げることができました。

## (2) 教育 ICT 環境整備の推進

### ①大型提示装置（電子黒板）の高度化

視認性と操作性に優れたスタンド式タッチパネルディスプレイへの更新を順次進めています。

#### ○整備の視点

高解像度の採用により、デジタル教科書の微細な図表や資料の鮮明な提示を実現

#### ○運用効果

外部入力切り替えの高速化とワイヤレスミラーリング機能等により、児童生徒の端末画面を即座に共有し、比較検討する「協働的な学び」の円滑化

### ②1人1台端末の整備

国が推進する「第2期 GIGA スクール構想」に基づ

いた ICT 環境の構築を推進しています。

#### ○端末更新

国の指針に基づく1人1台端末環境の整備や円滑かつ安定的な利用環境の維持管理

#### ○環境配慮

更新に伴う既存端末の適切な再使用（リユース）や再資源化の推進

### ③校内通信ネットワーク環境の高速化・高規格化

教育 DX を支える基盤整備を推進し、児童生徒の学びが進化し続ける円滑な教育活動の保障を目指します。

#### ○通信需要への即応

端末更新やクラウド活用の進展に伴う通信トラフィック増大に対応し、帯域不足を解消

#### ○学習基盤の高規格化

校内 LAN の高速化・高規格化を図り、多台数同時接続時でも遅延のない安定した環境の整備

## (3) 次世代型校務 DX

### ①教職員端末の「一台中」

現在は校務用と学習用の端末が分かれている状況ですが、教職員の利便性と安全性を両立し「端末の一台中」を目指します。

#### ○シームレスな校務環境の構築

教材作成から成績処理までを同一端末で完結。端末切り替えやデータ移行を不要とし校務を効率化

#### ○次世代セキュリティへの転換

物理分離から二要素認証等の論理分離へ移行し、高セキュリティと柔軟な運用を両立

### ②「ロケーションフリー」な勤務環境の構築

場所の制約に縛られない、多様で柔軟な働き方を実現するための基盤整備を目指します。

#### ○校内どこでも業務が可能な環境整備

校内 Wi-Fi を完備し、空き教室や図書室等、業務内容に応じて最適な場所を選択できる環境を構築

### ③校務における「生成 AI」の導入

教職員がよりクリエイティブな業務に注力できる時間を創出すべく、最新の AI 技術を「業務のパートナー」として活用する仕組みづくりを目指します。

#### ○業務の効率化と質の向上

指導案の構成、通知表の校閲、保護者向け文書の素案作成等の補助ツールとして活用し、業務の負担軽減と質の向上

#### ○安全な利用ガイドラインの策定

個人情報保護や著作権への配慮など、教育現場に即した運用ルールを整備し、効果的なプロンプトの共有を含め、安全な活用指針を構築

## 3 指導・研修(ソフト面)

指導・研修(ソフト面)では、AIドリルや授業支援・学習支援ソフトの活用による個別最適な学びと協働的な学びを加速させるとともに、教員研修や実践事例の迅速な共有により、指導力の底上げを図ります。また、校務のデジタル化を徹底することで教職員の事務負担を軽減し、生み出した時間を児童生徒一人一人と向き合う時間や授業準備に充てられる環境を構築しています。

### (1) 次世代 AI ドリルの選定

#### ① AI ドリルのその先へ

本市では1人1台端末による AI ドリル学習が定着し、個別最適な学びが進んでいます。一方で、教育テクノロジーの急速な進化を鑑み、「今のドリルで十分」に留まるのではなく、「もっと児童生徒が夢中になれる、最高の学び場を提供したい」という思いから、導入ドリルを全面的に見直すことといたしました。

#### ②本物を選ぶための、徹底的なリサーチ

既存教材の「置き換え」ではなく、学習の質を一段階引き上げるための「アップグレード」を目指し、メーカー

各社と対話を重ねています。

○「解きたくなる」仕掛けはあるか

○「つまずき」を正確に見抜けるか

○先生の指導を強力にサポートできるか

これらの観点で、多角的な視点からドリルの比較検討を進めています。

### ③現場の「声」を形にするトライアル

確かな選定のため、モデル校での「先行トライアル」を順次実施しています。重視することは、児童生徒の「この機能があると、友達と教え合いがしやすい」「解説がわかりやすくサクサク進む」という実感や現場で指導にあたる先生方のリアルなフィードバックこそが、選定における何よりの基準です。

## (2) 新たな授業支援・学習支援ソフトの導入

### ①最適なソフトの選定

導入にあたっては、教育委員会が先進的な活用事例を調査しました。

○直感的な操作性

発達段階を問わず、誰でも迷わず使えること

○多角的な機能

意見の集計や個別支援など、多機能であること

これらを基準に、児童生徒の創造力を最大限に引き出すことができる最適なソフトを厳選しました。

### ②現場の先生方を支える研修の実施

ツール導入の効果を最大化するため、本市では教員対象の実践的研修を並行実施しました。基本的な操作方法はもちろん、「どのように授業を組み立てるか」「子供たちの反応をどう引き出すか」といった具体的な指導に基づいた研修を行い、円滑な活用開始をサポートしています。

### ③「個別最適な学び」「協働的な学び」の実現

新ソフトの導入により、以下の授業風景を日常化しま

す。

#### ○個別最適化された学び

児童生徒の習熟度に応じた問題が自動で提供され、自分のペースで深く学ぶことができます。

#### ○多角的な思考の共有

各々の考えを即時に可視化し、自分とは異なる視点に触れることで、多角的な思考を養います。

#### ○リアルタイムな学習支援

進捗の把握を迅速化し、個々のつまずきに応じた適時適切な指導を徹底します。

### (3)令和8年度の本格導入を見据えた生成 AI活用

#### ①取組の背景とねらい

生成 AI の教育利用については、期待の一方で「安易な答えの検索」や「思考停止」への懸念も根強くあります。そこで本市では、令和8年度からの児童生徒による生成 AI 活用に向け、令和7年度は「指導者の習熟」および「授業モデルの提示」に重点を置いて取り組みました。

#### ②具体的な実践内容

令和7年度は、教育委員会の指導主事が自ら授業を構成・実施する「研究授業」において、生成 AI を活用しました。活用形態は指導者のみによる活用（児童生徒は非操作）です。

##### ○リアルタイムの意見集約・整理

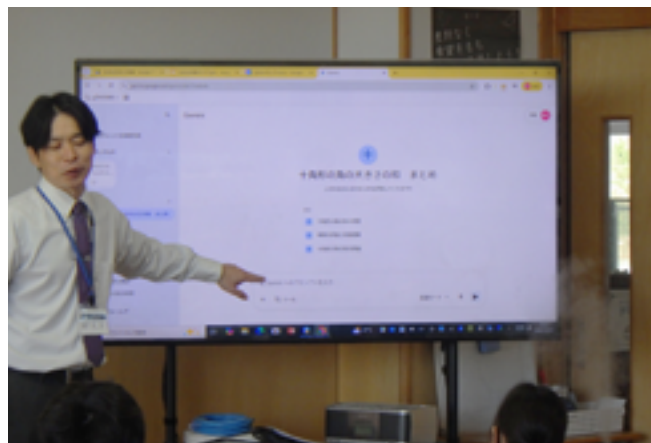
児童生徒から出た多様な意見を指導主事がその場で AI に入力し、論点の整理や新たな問いの生成

##### ○個別最適なフィードバックのヒント

児童生徒のつまずきに対し、AI の示唆を基に指導者が最適な助言を提供

##### ○生成 AI による学習評価

AI が考察内容を分析し、「長所・評価・改善点」を抽出



#### ③令和8年度に向けた展望

令和7年度の指導主事による先行事例を「授業モデル」として各校へ展開します。

##### ○児童生徒への段階的開放

来年度からは、情報モラル教育とセットで、児童生徒自身が生成 AI を活用する活動を開始します。

##### ○プロンプトスキルの育成

自分の考えを深めるための「問いの立て方（プロンプト）」を学ぶ活動を組み込みます。

### (4)遠隔授業による教育機会の確保と質の向上

#### ①実施のねらい

本市では、遠隔共同学習（遠隔授業）を実施することで、単なる映像の視聴に留まらず、離れた場所にいる児童生徒がリアルタイムで繋がり、多様な考えに触れることで、主体的・対話的で深い学びを実現することを目的としています。

#### ②遠隔授業の実施形態

本市が採用しているモデルは、1つの配信校（拠点校）と2つの受信校をオンラインで結ぶ形態です。

##### ○配信校（1校）

授業者がメインの指導・進行を行い、授業をライブ配信

##### ○受信校（2校）

配信映像をもとに、自校の教室での学習

## ○双方向のやり取り

配信校・受信校間で双方向の質疑応答・意見発表を行う「3校同時参加型授業」を展開

## ③本取組による主な成果

## ○学習の多様化

小規模校では困難な「多様な意見の交換」の実現と、それに伴う思考の幅の広がり

## ○専門性の担保

教科担任制の強みを活かした、専門性の高い教員による多校への授業配信

多様な他者と協働しながら新たな価値を創造する「協働的な学び」を一体的に充実させてまいります。

同時に、ICTの利活用による校務の効率化を進め、教師が児童生徒と向き合う時間を確保する「働き方改革」を加速させることで、持続可能な教育体制の構築を目指します。変化の激しい時代にあっても、土浦の子どもたちが自信を持って未来を切り拓いていけるよう、教育委員会一丸となって邁進してまいります。



## 4 おわりに

教育DX推進室の設置は、本市にとって単なる組織の統合ではなく、教育の質的転換を図るための大きな一歩です。ハードとソフトの両輪を一つの組織が担うことで、現場のニーズを迅速に環境整備へ反映させ、より実効性の高いICT活用を推進することが可能となりました。

今後も、教育DXの推進を通じて、児童生徒一人一人の可能性を最大限に引き出す「個別最適な学び」と、

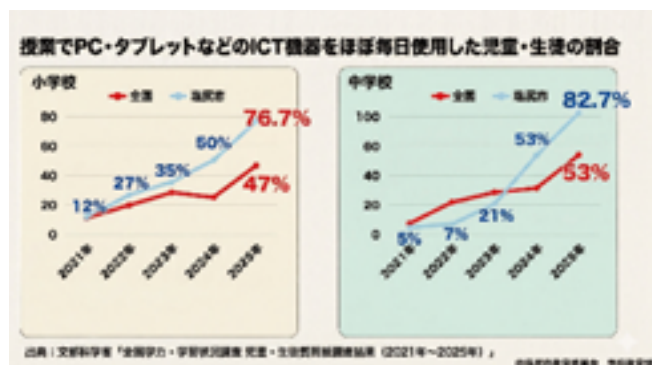
# クラウド活用で学びを次へつなく 塩尻市の挑戦

～「Catch & Next」で描く、子どもが主役のワクワク授業～

## 1 はじめに

長野県のほぼ中央、松本盆地の南端に位置する塩尻市は、人口約6万5千人の都市です。本市では「一人ひとりの育ちにていねいに向き合う教育」を基本理念に掲げ、教育活動を推進しています。

近年のGIGAスクール構想の進展に対し、本市のICT活用は当初、決して順調な滑り出しではありませんでした。令和4年度の調査において、児童生徒による端末の活用頻度は全国平均を下回る状況にありました。しかし、そこからわずか3年で教育現場の風景は一変しました。現場の教員の熱い思いを原動力に、ICTを「毎日の文房具」へと転換する取組を徹底した結果、令和7年度には、小学校で76.7%、中学校で82.7%の活用率に達し、国内トップレベルの状況となっています。同年度にはリーディングDXスクール事業の4校を中心に授業改善に挑戦するとともに、生成AIの利活用にも着手しました。



さらに、令和8年度には「生成AIパイロット校事業」へ、塩尻西部中学校区3校で公募申請を行い、この学びを一層推進していく計画です。本稿では、本市の教育改

革の挑戦をご紹介します。

## 2 逆転の原動力:令和6年度「手挙げ方式」が灯した志の火

活用率が低迷していた状況を打破するため、本市が行ったのは、一律の強制ではなく、変革への意欲を持つ教員の「志」を募ることでした。

### (1) 先行実践者によるボトムアップのエネルギー

令和6年度、教員の熱意に応じて「レジェンド」「パイオニア」「サポーター」といった3コースを用意し、立候補形式で先行実践者を公募しました。



#### ① 自発的な「実験場」としての教室

公募に応じた教員は、自らの学級を実験場とし、指導主事と連携しながら「デジタルだからこそできる学び」の実践に向け試行錯誤を重ねました。この自発的な熱意が、市全体の空気を変える原動力となりました。

## ②指導主事による伴走支援

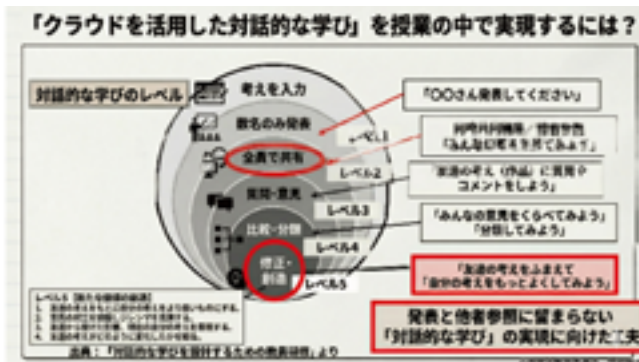
教育委員会は、共に授業案を練り、共に教室で悩む「伴走者」として機能しました。この密な信頼関係が、現場の挑戦を確かな形へと導きました。

## (2) 塩尻発の独自メソッド 「Catch & Next」の誕生

塩尻市立塩尻西部中学校において、授業改善の核となる「Catch & Next」が考案されました。

### ①対話を通じて「知」を更新する仕組み

「Catch & Next」は、Google スプレッドシートを活用し、授業の振り返り（Catch）と次の問い（Next）をクラウド上で言語化して学びを連続させる塩尻市独自の学習サイクルです。最大の特徴は、クラス全員の記述を「じっくり見る時間」を設け、「最初の考え」と他者を参照して「改善した考え」を比較入力して思考の変容を可視化する点です。これにより、意見の「共有」にとどまらず、自らの考えをアップデートする「修正・創造」の深い学びを実現し自律的な学習者を育成する画期的な手法となりました。



### ②児童生徒のメタ認知能力の向上

生徒の声には、「友達のを Catch することで、自分の間違いに気づけただけでなく、もっと良い方法が見つかった」といった、成長する姿が現れています。

## 3 面的拡大への転換:令和7年度 リーディングDXスクール事業

令和7年度、文部科学省の「リーディングDXスクール事業」に採択されました。指定校3校（塩尻市立塩尻西部中学校、宗賀小学校、洗馬小学校）と協力校1校（榎川小中学校）の計4校を中心に、「GIGA ×深い学び 子どもが主役のワクワク授業」をテーマに掲げ、実践のモデル化と普及に取り組んでいます。一部の先駆者が灯した火を市全体へ広げるため、主に以下の5つの取組を推進しました。

### (1) 「数秒で真似できる」原本の共有 (校務の効率化)

先行実践者が磨き上げたワークシート等を「原本」として共有ドライブに蓄積しました。「コピーして作成」すればすぐに自校の授業用にカスタマイズできる仕組みを整え、ICTに苦手意識を持つ教員も円滑に実践を開始できるようにしました。

### (2) 4校合同DX会による知見の循環 (質の平準化)

4校をオンラインで繋ぐ「合同DX会」を月1回開催し、成功事例だけでなく、失敗から学んだ「落とし穴」も率直に共有し、教育の質を均一かつ高速に引き上げています。

### (3) 学校の壁を越える「オンライン職員室」 (意欲の醸成)

目的別 Google チャットを活用し、4校の教員が一つのチームとして機能する「オンライン職員室」を構築しました。指導主事も各校の通常授業風景を写真やコメントで「ライブ中継」し、教員の挑戦心を刺激しています。

### (4) 全校展開するタイピングコンテスト (基盤スキルの育成)

持ち帰り端末の「文房具化」を支える基盤として、「し

おじり☆タイピングコンテスト」を企画しました。指定校での先行実施から市内全14校へと対象を拡大し、楽しみながら基礎スキルを底上げするとともに、家庭学習の充実を図っています。

## (5) 「Catch & Next」の面的展開 (深い学びの実現)

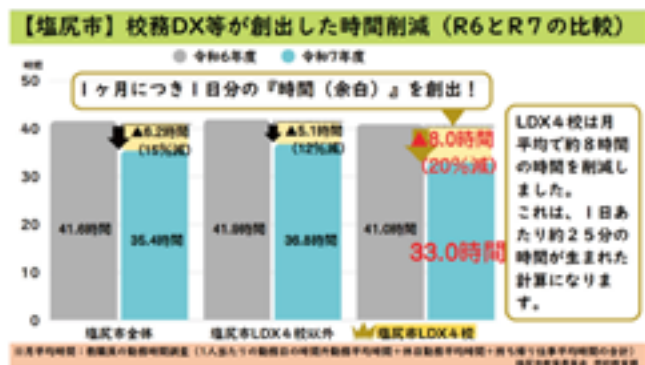
令和6年度に誕生した「Catch & Next」を本事業の柱に位置づけました。振り返りと次への問いをクラウド上で連続させるこの仕組みを4校全体で推進した結果、子どもたちが自ら学びの舵を取る「深い学び」が各校で確実に広がっています。

## 4 校務DXが創り出した 「20%の余白」という最大の成果

本市の取組において最も特筆すべきは、研究指定校としての追加業務を背負いながら、教職員の勤務時間を劇的に削減した点にあります。

### (1) 「攻め」のDXによる持続可能な体制

校務のクラウド化等を推進した結果、リーディングDXスクール事業の4校において、時間外勤務等を20%削減するという成果を達成しました。



#### ①「1日分の余白」がもたらす変化

月平均で約8時間の余白を創出。この時間は、子どもと向き合う時間や、より質の高い教材研究の時間へと再

投資されました。

## (2) 具体的かつ実効性のある校務効率化

### ①年間行事予定表のハブ化

予定表をスプレッドシート化し、各行事の計画・反省データへ直接アクセスできる「ハブ」を構築しました。資料を「探す」手間をゼロにし、次年度へ円滑に知恵を繋いでいます。

### ②保護者コミュニケーションのデジタル化

Google フォーム等を活用し、保護者懇談会の希望調査等の事務コストを削減。対面での面談そのものの質を高めることに成功しました。

## 5 自律的な学習者を育てる 「塩尻流・学びのデザイン」

校務DX等によって創出された「余白」は、本市が優先課題と掲げる「子どもが主役の授業」の深化へと注がれました。

### (1) 「3つの視点」と「8つのチェックリスト」による授業改善

授業の質を客観的に見直す指標として、「主体的な活動量」や「教師の見取り」などから成る「8つのチェックリスト」を策定しました。これに「自己調整学習」を柱とした「3つの視点」を加え、授業改善の解像度を高めています。

#### ①「ティーチング」から「コーチング」へ（役割の転換）

教員は「正解を教える人」から、子どもの学びを支え、共に問いを深める「伴走者（コーチ）」へと役割をシフトしました。教員が話す時間を削り、子どもの思考と活動の時間を最大化するデザインが、定着しつつあります。

#### ②個別最適な学びと協働的な学びの一体化（ワクワク授業）

一人ひとりが自分の課題に合わせて学ぶ時間と、クラ

ウド上で他者の考えを参照し対話で深める時間をシームレスに繋いでいます。デジタルを文房具として使いこなしながら、子どもたちが目を輝かせて学ぶ「ワクワク授業」の光景が、日常の姿となりました。

## 6 次なる挑戦:生成AIが拓く未知の教育可能性

ICTが基盤となった今、本市は次なるフロンティアとして「生成AI」の戦略的活用に着手しています。

### (1) 生成AI:3段階の導入ロードマップ

#### ①【Step1】教員の校務活用(働き方改革の加速)

まずは教員自身が、AIを「有能な副担任」として事務作業や資料作成の壁打ち相手に活用し、その利便性と限界を肌で実感するところから始めています。

#### ②【Step2】教員の授業活用(授業デザインの進化)

次に、AIを教材研究のパートナーとして活用し、子どもの興味・関心を揺さぶる授業デザインの実践へと移行します。教員の専門性とAIの機動力を掛け合わせ、より質の高い「ワクワク授業」の構築を目指します。

#### ③【Step3】児童生徒による主体的な活用(学びの深化)

最終段階として、ハルシネーション(もっともらしい嘘)等の特性を正しく理解した上で、子どもたちが自らの学びを加速させるツールとして使いこなす力を育てます。

### (2) 未来を拓く「伴走型」生成AI先行実践

令和8年度「生成AIパイロット校事業」への申請(塩尻西部中、宗賀小、洗馬小の3校連携)を見据え、今年度は「生成AI先行実践者」を公募しました。

#### ①指導主事によるリテラシー指導の徹底

先行実践学級には指導主事が直接入り、安全運用の徹底に加え、自らの思考を磨く「問い直す力」を直接

指導しています。

#### ②「ワクワク」を学びのエンジンに変える共創

AIとの対話で思考が広がる驚きを、子どもと教員が共に体験しています。この「共に未知に挑む姿勢」こそが、本市が目指す次世代型教育の象徴です。

## 7 おわりに

本市のICT活用は、当初の低迷期を経て、現場の教員の熱意と教育委員会の「伴走型支援」が両輪となり、全国トップレベルの活用へと劇的な変化を遂げました。その過程で得た最大の財産は、特定の誰かだけが頑張るのではなく、学校の壁を超えて市内の教職員が一つのチームとして教育DXを推進する「文化」が根付いたことです。

「Catch & Next」に代表される対話的な学びの深化や、校務DXがもたらした「時間の余白」は、すべて本市の基本理念である「一人ひとりの育ちにていねいに向き合う教育」と、「子どもが主役のワクワク授業」を実現するための確かな基盤となっています。

今後は、生成AIの戦略的活用をはじめとする新たな挑戦を通じてこの基盤をさらに強固なものとし、次世代を担う自律的な学習者の育成を加速させていきます。これからも塩尻市教育委員会は、現場の教員の「やってみよう」という挑戦心を全力で支え、子どもたちが目を輝かせて学ぶ教育の創造に向けて、歩みを止めることなく伴走を続けてまいります。

【Google スプレッドシートの活用】クラウドを活用した対話的な学び

<https://x.gd/3E9XMq>



塩尻市リーディング DX スクール事業 実践報告書資料

<https://x.gd/muXJe>



塩尻市リーディングDXスクール特設サイト

<https://x.gd/cjmHYF>



# てだこのまちが描く 1人1台端末が生み出す「学び」の未来

～タブレット端末を文房具に、教師を伴走者に～

## 1 はじめに

### (1) 沖縄県浦添市(てだこのまち)について

浦添市は、かつて琉球王国の首都として栄えた歴史ある「古都」です。時の王「英祖王」が太陽の子であったという伝説に由来し、「ていだ(太陽)」と「こ(子)」を合わせた「てだこのまち」として知られています。活気あふれるこのまちは、高い出生率を背景に、次世代を担う子供たちの教育に強い情熱を注いでいます。

### (2) タブレット端末と電子黒板へのこだわり

本市は、国が提唱したGIGAスクール構想に先駆け、平成27年度(2015年度)から浦添小、宮城小、港川中へ電子黒板とタブレット端末(iPad)の導入を開始しました。iPadを選択し続けてきた理由は、その直感的な操作性と小学校低学年児童でも持ち運びしやすい携帯性にあります。これらの優位性を活かし、低学年からiPadを「文房具」のように日常使用することで、思考を整理し、表現し、他者と協働する力を自然に身に付けさせることを目指してきました。

浦添市教育研究所では、毎年市内の全小中学校へ「ICT支援訪問」を行っています。後述する各種研修を含め、充実した活用に向けてのフィードバックを行うことで、授業を教室内だけで完結させずに、広くフィールドへと学びの視野を広げる様子がよく見られるようになりました。

このような学びの形態は、沖縄県が推進する「自立した学習者」の育成、すなわち「目的や状況に応じて自分に合った学び方を工夫できる児童生徒」の育成と深く繋がっています。

## 2 浦添市 ICT エバンジェリスト

浦添市 ICT エバンジェリスト(以下;エバンジェリスト)は、市内のICT教育を普及・リードすることを目的に平成28年より設置されました。各校長から推薦された意欲ある教諭が任命され、授業での積極的な活用実践や、校内での授業アイデアの提供、他校との情報共有を行う役割を担っています。

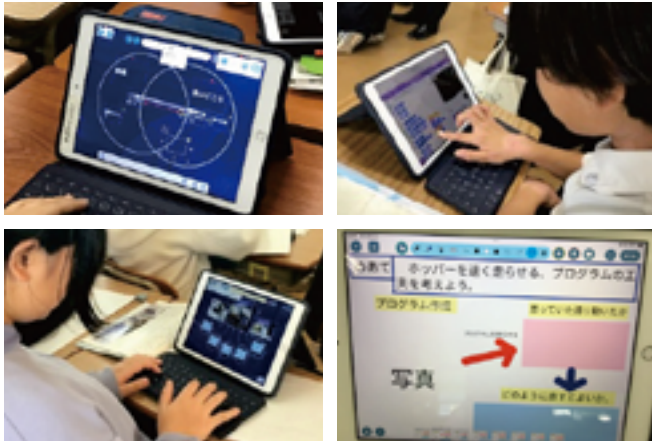
### (1) 授業実践

本市にiPadが導入された平成27年からエバンジェリスト事業がスタートした平成28年頃には、筆者も教諭として市内小学校に勤務していました。その頃を振り返ってみると、当時はICTを単なる提示用のツールとして使っていたように感じます。その頃から、エバンジェリストは、年間16回以上の公開授業や事例提供を行い、ICTを単なる提示用ツールから、子供の思考を深めるツールへと昇華させてきました(資料1・2)。つまり、

評価軸・項目	代替・増強 (教員・文房具的活用)	変容(知的生成と基礎)	再定義(学習プロセスの転換)
活用レベル	代替・増強の活用	変容の活用	再定義の活用
ICTの役割・特徴	【提示用・効率化の役割】 電子黒板での資料提示、インターネットでの情報収集、ドリル学習。	【思考の可視化の役割】 シンキングツール等を用い、自分の考えを整理・構造化する。	【思考の深化・協働の役割】 共有ノート等で他者の思考と共有し、新たな価値を創造する。
教師の役割(エスコートランナーの視点)	「ティーチャー」 情報を提示し、ICTを使う場面を指示する。	「伴走者への転換」 「それを使ってどう考える?」と問い、思考を促す。	「エスコートランナー」 子供が自分に合った学び方(ICT活用)を選択できるよう支援する。
児童生徒の学びの姿	情報を「受け取る」、あるいは従来の作業をデジタルに「置き換える」。	バラバラだった知識や意見がつながり、自分の考えが明確になる。	他者との対話を通じて思考を深め、疑問解を導き出す(自立した学習)。
ICTエバンジェリストによる具体的な実践例	・デジタル教科書の動きでコンパスの使い方を確認する。 ・地図帳やiPadで特産物を調べる。	・クラゲチャートで感想や疑問を広げる。 ・豆鮫・分層標本で図形や食品の性質を整理する。	・心の数直線で漢字や文化を可視化・共有する。 ・共有ノートで「まちづくり提案書」を協働作成する。

資料1 エバンジェリストによるICT機器を活用した授業の変容

活動開始当初は「操作の習得」が中心でしたが、現在は沖縄県教育庁那覇教育事務所が提唱する「エスコートランナー（伴走者）」としての教師像、すなわち「教え込み」から「学習者に寄り添い、学びを支える」役割へと転換を図っています。



資料2 1人1台端末の活用の様子

令和8年度の設置要項改訂では、従来の授業実践に加え、生成AIの活用や校務DX（職員会議の短縮、業務処理時間の削減）への貢献度も評価対象となり、教師自身の働き方改革と連動した活動へとさらなる変容を目指していきます（資料3）。



資料3浦添市立教育研究所発行の「浦研通信」

### 3 市内教職員研修

研究所では、年間を通して市内教職員向けの各種研修及び講座を企画・運営しています。その内容は多岐にわたり、学校や社会のニーズに応じたものとなっており高い評価をいただいています。

#### (1) 転入教職員対象「ICT活用講座」

他市町村から本市へ赴任した教職員を主な対象として、学年初めに「ICT活用講習会」を開催しています。本市の情報教育の推進方針を理解し、授業支援アプリの基礎的な操作（iPad、学習支援アプリ、学習eポータル等）を習得することで、スムーズに本市の教育活動に適應できるよう支援しています（資料4）。



資料2 1人1台端末の活用の様子

#### (2) 夏期講座「学習支援アプリの活用」

本市が導入している学習支援アプリの使い方や、授業での活用演習等について、初級編から中級・上級編の段階的な研修を実施しています。研修は、県外から本学習支援アプリを運営する会社から外部講師を招聘し、より分かりやすく、より実践的な内容となるよう工夫しています。参加した教職員からは「生徒の考えを瞬時に見とれる」「以前から活用していたが、新しい活用のアイ

「デアが浮かび、早く授業で試してみたい」等の声が多く寄せられています（資料5）。



資料5 夏期講座の様子（外部講師）

### (3) 夏期・冬期講座「生成AIの活用」

近年の生成 AI の普及は学校においても例外ではありません。令和7年度に市内全小中学生を対象に行った調査によると、中学生の 52%、小学校5・6年生の 33%が生成 AI を使ったことがあると回答しています。生成 AI は今後ますます私達の生活、とりわけ児童生徒の生活に浸透していくことは間違いありません。しかし、児童生徒の効果的な活用につなげるためには、教師の生成 AI リテラシーは欠かせません。本研究では、令和7年度より琉球大学の加藤司准教授を招聘し、夏期講座で2回、冬期講座で1回の生成 AI 活用講座を実施しました。

本市では、実際に学校において児童生徒が授業で活用するにあたり、次のような段階を設けました。①エバンジェリストによる先行研究。②エバンジェリストによる校内研修の実施。③浦添市生成AI活用ガイドラインの理解。④保護者同意書の取得。

生成 AI 活用にあたっては「メリットの最大化とデメリットの最小化」を掲げ、エバンジェリストによる先行研究を必須条件とするなど、令和8年度の1人1台端末活用における大きなミッションの一つとなります。

### (4) 浦添市ICT支援員による出前講座

児童生徒の1人1台端末の安定した活用のためには、端末の保守や授業支援を担うICT支援員の存在が欠かせません。本市では小学校11校、中学校5校に8名のICT

支援員で対応にあたっています。

出前講座とは、学校の要請に応じて、教育研究所のICT支援員が各校へ出向き、15～30分の短時間で行うミニ講座です。現場の「ちょっと困った」に即座に応えるこの体制は、多忙な教職員にとっての「伴走者」であり、校内研修の充実を支える重要な基盤となっています（資料6）。



資料6 ICT支援員出前講座ポスター

## 4 データからみる1人1台端末等の活用

### (1) 児童生徒にとってのICT機器

本市の中学生を対象としたアンケートでは、SNSやゲーム、動画視聴のために自分専用のスマホを所持している割合が84%に達し、91%が毎日使用しています。端末は生活に不可欠な存在である一方、「やめたいのにやめられない」と感じる依存傾向の生徒も37%存在しており、学校での適切な指導が急務となっています。

## (2) 児童生徒のICT活用能力

文部科学省の指標に基づき、本市の児童生徒は情報収集や資料作成能力において着実な成長を見せています。中学生の52%が生成AIの使用経験を持ち、主な用途は「調べ学習(51%)」や「文章作成(24%)」です。これは、自ら課題を見つけ解決しようとする「自立した学習者」としての姿の一端を示しています。

## (3) 教師のICT活用能力

本市の教職員調査によれば、教材研究や校務へのICT活用能力は年々向上しています(資料7)。文部科学省が実施する「学校における教育の情報化の実体等に関する調査」でも、本市は「授業中にICTを活用して指導する能力」は向上傾向にあります。しかし、「児童生徒のICT活用を指導する能力」は依然として課題であり、さらなる向上が求められています。

教師のICT活用能力		教材研究・指導の準備・評価・改善などにICTを活用する能力	授業にICTを活用して指導する能力	児童のICT活用を指導する能力	情報活用の高級となる知識や態度について指導する能力
小学校	R7調査	99%	91%	89%	99%
	R6調査	97%	90%	87%	97%
	R5調査	92%	85%	79%	90%
	R4調査	92%	86%	84%	92%
中学校	R7調査	99%	92%	92%	96%
	R6調査	94%	88%	86%	91%
	R5調査	95%	87%	86%	94%
	R4調査	86%	77%	75%	81%

資料7 本市のコンピュータ活用調査(抜粋)

# 5 情報モラル・セキュリティ教育

ここまで、本市における児童生徒目線、そして教師目線から、1人1台端末を効果的に活用することで、学びの広がり・つながり・深まりを目指す取組について記してきました。これらの学びを支える土台となることとして「情報モラル・セキュリティ」があげられます。最後に、本市が取り組んでいる情報モラル・セキュリティ教育に

ついて、その一端をご紹介します。

## (1) ていだっ子ルール

本市独自の1人1台端末の活用ルール「ていだっ子ルール」を定め、新年度の利用開始前には必ず動画視聴や事前指導を行っています。勝手な設定変更や不適切な画像の保存などを防ぎ、マナーを守って「文房具」として正しく使う力を養います(資料8)。



資料8 ていだっ子ルール(一部抜粋)

## (2) 浦研通信

教育研究所発行の「浦研通信」ではセキュリティの最新情報や生成AI導入の必須条件を発信しています。特に、端末の丁寧な扱いを促すために「あかちゃんだっこ(両手で持つ)」という合言葉を提唱し、故障防止と愛着を持った使用を呼びかけています。

## (3) 教職員研修

「学校は個人情報情報の宝庫である」という認識を共有し、ヒューマンエラーによる漏洩を防ぐため、外部講師を招聘し、市内16校に出向いての悉皆研修を実施しています。また、著作権や肖像権、SNSトラブルへの対応など、内

容についても、社会の変化に伴い毎年アップデートし、参加者からは「毎年参加しているが、毎年参加することの必要性を感じた」という感想をいただいています（資料9）。



資料9 情報モラル・セキュリティ研修の様子

## 6 おわりに

本市が iPad にこだわってきたのは、端末を単なる便利な道具としてではなく、子供たちが未来を切り拓くための「思考アイテム」にしたいという願いがあったからです。私たちが目指すのは、児童生徒の探究心をくすぐり、「やってみたい」に寄り添うことです。そのためには、教師が教え込む「ティーチャー」から、子供たちの横で共に走る「エスコートランナー」となり、子供たち自らが学びを調整する「自立した学習者」へと成長するプロセスを支えなければなりません。

「てだこのまち」浦添の子供たちが、iPad を正しく、賢く使いこなし、予測困難な未来に対して粘り強く納得解を求めていく力を育めるよう、私たちはこれからも伴走し続けます。

# AI時代に変わるスキル、変わらないスキル

## ～海外の論考から考える教育の本質的課題～

全国各地にプログラミング専門の学習塾が増え、任天堂などの玩具メーカーも子供向けのプログラミング教材を相次いで商品化してきました。2020年度からは小学校で「プログラミング的思考」の育成が実施され、「プログラミングの技術と思考」は「21世紀の子供たちが身に付けるべき最先端の技術スキル」として社会的に定着しつつあります。

しかし、生成AIの急速な普及が、その前提を根底から揺るがしています。

「私たちはまったく異なる世界に生きており、教育の目標を根本的に問い直す必要がある」。ハーバード大学のマイケル・ブレナー教授が今年語った言葉です。この背景には、難病(ALS=筋萎縮性側索硬化症)を抱えた友人が生成AIソフトを使って自力でソフトウェアを修正できるようになったという実体験があります。

ハーバード教育大学院のハワード・ガードナー教授(多重知能理論の提唱者)も、「知識の習得・統合・創造といった認知的側面の多くは、大規模言語モデルによって非常にうまくこなされるようになり、知識の習得・統合・創造といった認知的側面の多くは、大規模言語モデルが人間に代わってこなせるようになっていくだろう」と述べています。

### 1

#### プログラミング教育が問い直すもの

このように、AIの急速な進化の中、教育政策において問われるべきは、コーディング教育の是非ではなく、その位置づけです。「プログラムが書ける」という技能

を目的として教えるのか、それとも課題を分解し、手順を構造化する論理的思考の訓練として教えるのか。この違いは、AI時代において決定的な差をもたらします。

AIが瞬時にプログラムを生成できる時代に、多くの人にとって、プログラムを書く行為自体の価値は急速に低下しています。しかし、何を解くべきかを見定め、AIの出力の誤りや限界を見抜き、問題の本質を捉える力、こうした思考の力の価値は時代とともに低下しません。時代とともに必要なスキルは変化しますが、思考する力は時代が変わっても重要であり続けます。

「最先端の技術スキル」が教育現場に持ち込まれること自体は、今に始まった話ではありません。かつてはコンピュータ操作やインターネット活用が「情報化社会に対応するための基礎的スキル」として教育課程に位置づけられ、そしてコーディングへと移ってきました。特定の技術スキルを「時代の必修科目」として位置づける発想そのものを、今こそ問い直す必要があるのではないのでしょうか。

### 2

#### スキルに関する国際的潮流——OECDと世界経済フォーラムの問題提起

国際機関もこの問題に正面から取り組んでいます。OECDと欧州委員会は2025年5月、初等・中等教育向けの「AIリテラシー・フレームワーク(AILit)」草案を公表しました。同フレームワークは「AIと関わる」「AIで創る」「AIを管理する」「AIを設計する」の4領域・

22のコンピテンシー(資質・能力)から構成されています。

注目すべきは、これらが特定教科に割り当てられるものではなく、学校のカリキュラム全体との横断的統合を奨励している点です。批判的思考、倫理意識、人間の主体性といった力は、教科の枠を超えて育まれるべきものと位置づけられています。

世界経済フォーラムの「雇用の未来レポート2025」は、今後5年間でグローバルな労働市場に必要なスキルの約40%が変化すると試算しています。一方で同レポートは、AIに代替されにくい能力として、対人関係能力、倫理的判断力、創造性、文脈への適応力を繰り返し挙げています。技術スキルが急速に陳腐化する時代だからこそ、こうした力の重要性が際立ちます。

### 3

## 日本の教育現場への示唆

これらの議論は、わが国の教育政策に何を示唆するでしょうか。三点に整理して提言します。

第一に、義務教育においては**プログラミング教育をはじめとするスキル教育の位置付けの吟味**です。いかなるスキルであれ「最先端の技術スキル」として教育活動を行っているのであれば、問題を構造化し、本質を問い直す思考力の育成といった本来の目的を見失うリスクをはらんでいます。

なお、日本の学校教育においては、行事・特別活動・食育をはじめとする小学校段階の教育が海外から高く評価されています。こうした活動は、協働する力、感情を調整する力、他者への共感といった非認知的資質・能力を育む場として機能しており、AI時代に求められる人間力の基盤として改めて光を当てるべき実践です。

第二に、**教員の役割の変容**です。AIの活用は、児童生徒に求められる知的活動の水準をむしろ引き上げます。AIの出力を鵜呑みにせず批判的に吟味し、そもそ

も何を問うべきかを考える。こうした高次の思考を児童生徒が行えるよう導くことが、教員の中心的な役割となるでしょう。

しかし同時にAIの教育現場への導入には様々なリスクも伴います。ハーバード大学の認知科学者ティナ・グロツァーは、AIが学生の社会的・情動的・認知的発達に悪影響を及ぼす可能性についても真剣に受け止める必要があると指摘しています。教育者の課題は、AIに学習を肩代わりさせるのではなく、学びを深める手段として活用する方法を見極めることにあります。

また、AIがカバーしきれない社会情動的学習(SEL)の領域では、教員の重要性は今後ますます高まります。研究によれば、同じフィードバックでも、AIではなく教師から受けた方が、児童生徒はより深く受け止めるという研究もあります。知識を教える役割の一部はAIが代替するとしても、児童生徒の思考プロセスに伴走し、問いを深める人間の教師の役割は、より重要になります。

第三に、**時代を超える資質・能力の積極的な位置付け**です。認知・非認知の両面にわたる人間の力を、AI時代の文脈の中で再定義し、教育の目的として積極的に据え直す必要があります。

読解・論述・論理的思考といった認知的な力に加え、粘り強く考え続ける力、他者と協働する力、自らの判断に責任を持つ倫理的態度といった非認知的な力を、AIには代替されない中核的な資質・能力として、教育活動の目標に明確に位置づけなければなりません。

また、AIが高度な教育支援を提供する環境においては、単にAIによる支援を受けるのではなく、何を学ぶか、どのようにAIを活用するかを自ら選択し、その利用を適切に統制するなど、学習過程を自己調整する力が不可欠となります。

さらに、これらの資質・能力は、知識の再生や正答率といった従来型の評価では十分に把握することが困難です。AIが解答を容易に生成できる環境においては、思考の過程や判断の根拠、他者との対話を通じた理解の深化といった側面を重視した評価への転換が求められます。

## 4

## おわりに

プログラミングブームは、教育がその時々技術的潮流に影響を受けやすいことを示す一例にすぎません。生成 AI の登場は、こうした従来の技術革新とは異なり、教育の前提そのものを問い直す変化をもたらしています。

ハーバード大学や OECD 等の議論が示しているのは、AI が高度な認知的作業を担うようになるほど、人間に求められる力の重要性が上がるという点です。しかし、これらは決して新しいコンセプトや学力ではありません。むしろ、日本の教育政策や現場で長年にわたって議論されてきた力にほかならず、AI 時代においても学生が身につけるべき力の本質は変わらないとも言えるでしょう。それゆえに、AI 時代の教育は、それをゼロから作り出すのではなく、これまでの日本の教育の知見を活用し、認知・非認知の両面から積極的に再定義し拡張していくことが求められているのではないのでしょうか。

## 主な参照資料

- [Harvard Gazette, 'Preserving learning in the age of AI shortcuts' \(Feb. 2026\)](#)
- [Harvard Gazette, 'How AI could radically change schools by 2050' \(Sept. 2025\)](#)
- [Education Next, 'AI Changes NOTHING About What Students Need to Learn' \(Jan. 2026\)](#)
- [OECD/EC, Empowering Learners for the Age of AI: An AI Literacy Framework \(May 2025\)](#)
- [World Economic Forum, Future of Jobs Report 2025](#)



## 水野谷優

ユネスコ国際教育計画研究所  
(IIEP) 技術協力部 部長

ユネスコ、ユニセフ、世界銀行などで 25 年以上にわたり、開発および緊急人道文脈において国際教育協力に従事。現在はパリのユネスコ国際教育計画研究所 (IIEP) にて技術協力部長として、教育計画、教育セクター分析、行政官の能力強化、教育データ活用、危機や紛争・気候変動に強靱な教育システム構築を主導。JICA 海外協力隊 OB。コロンビア大学ティーチャーズ・カレッジにて教育経済学博士号を取得。

[2026 年 2 月 文部科学省「日本型教育の海外展開」EDU-Port シンポジウム](#)にて、「国際的な教育議論における非認知能力と社会情動的スキル」について講演。

# 高等学校等就学支援金制度の 拡充について

文部科学省では、家庭の状況にかかわらず、意思ある高校生等が安心して勉学に打ち込める社会をつくるため、高校生等の授業料を支援する「高等学校等就学支援金」を支給しています。令和8年3月に、支給に関する法律、関連の施行令（政令）及び施行規則（省令）を改正し、4月から、新しい制度が開始しています。

## 1

### 制度改正の目的

高校教育には将来の日本社会を担う人材を育成・輩出することがより一層期待されており、経済的事情はもとより、公立・私立の別に関わりなく、生徒一人一人の個性や可能性を最大限に伸ばす教育を行っていくことが求められています。今回の制度改正は、こうした高校教育を取り巻く背景を踏まえて、将来の日本社会を担う人材を育成するため、授業料の支援を拡充することにより、生徒の学びの選択肢を広げることを目的としています。

## 2

### 新たな制度の概要

新しい制度の概要は以下のとおりです。

#### (1) 法改正の概要

##### ① 目的規定の見直し

- 現行の目的規定を改正し、我が国社会を担う豊かな人間性を備えた人材を育成するため、高等学校等における教育に係る経済的負担の一部を社会全体で負担し、その経済的な状況にかかわらず就学支援金の支給を受けることができるようにすることにより、自らの希望に応じた教育を受けることのできる環境の整備を図ることとしました。

##### ② 受給資格の見直し

- 所得制限を撤廃し、就学支援金の支給に当たって保護者等の収入の状況を問わないこととしました。
- 支給対象者を、日本国籍を有する者、特別永住者又は永住者の在留資格をもって在留する者その他これに準ずる者として文部科学省令で定める者としました。

##### ③ 費用負担の見直し

- 都道府県が行う就学支援金の支給に要する費用について、国が全額負担することを改め、国がその4分の3を負担することとしました。

##### ④ 経過措置

- 改正法の施行の前日から引き続き高等学校等に在学する者が、本改正により支給対象者から外れる場合には、なお従前の例により就学支援金の支給を受けることができるよう措置するなど、経過措置について規定しました。

##### ⑤ 検討規定

- 政府は、この法律の施行後3年以内に、新法の規定に

ついて、その施行の状況等を勘案しつつ、就学支援金の受給資格その他の支給の在り方等について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとしました。

## (2) 政令改正の概要

### ① 就学支援金の支給限度額

- 就学支援金の支給限度額は、次のとおりとしました。

区分	国立	公立	私立
高等学校全日制	9,600円	9,900円	38,100円
高等学校定時制	9,600円	2,700円	38,100円
高等学校通信制	9,600円	520円	28,100円
中等教育学校後期課程全日制	9,600円	9,900円	38,100円
中等教育学校後期課程定時制	9,600円	2,700円	38,100円
中等教育学校後期課程通信制	9,600円	520円	28,100円
特別支援学校高等部	400円	400円	38,100円
高等専門学校	19,550円	19,550円	38,100円
専修学校（通信制を除く）	13,900円	38,100円	38,100円
専修学校通信制	13,900円	28,100円	28,100円
各種学校	9,600円	38,100円	38,100円
特定教育施設	9,900円	38,100円	38,100円
高等学校、中等教育学校後期課程及び専修学校のうち、単位数に応じて授業料の額を定めるもの	支給総額が1,371,600円を超えない範囲において、履修単位数に応じて文部科学省令で定めるところにより算定した額		

## (3) 省令改正の概要

### ① 支給対象高等学校等の見直し

- 支給対象高等学校等から、各種学校のうち、外国人を専ら対象にするものである、いわゆる外国人学校を外すこととしました。

### ② 永住者の在留資格をもって在留する者に準ずる者

- 永住者の在留資格をもって在留する者に準ずる者は、次のi～iiiのいずれかに該当する者としてしました。

(i) 出入国管理及び難民認定法（入管法）別表第1の4の表の家族滞在の在留資格をもって在留する者であって、次のいずれにも該当する者

- 本邦において、小学校等及び中学校等を卒業又は修了した者
- 高等学校等の卒業又は修了後、就労して引き続き本邦に在留する意思があると認められる者

(ii) 入管法別表第2の日本人の配偶者等又は永住者の配偶者等の在留資格をもって本邦に在留する者

(iii) 入管法別表第2の定住者の在留資格をもって本邦に在留する者であって、永住する意思があると認められる者

### ③ 単位制授業料に係る支給限度額

- 単位制授業料に係る就学支援金の1単位当たりの支給限度額は、次のとおりとしました。

区分	国立	公立	私立
高等学校全日制	4,668円	4,812円	18,528円
高等学校定時制	4,668円	1,740円	18,528円
高等学校通信制	4,668円	336円	13,668円
中等教育学校後期課程全日制	4,668円	4,812円	18,528円
中等教育学校後期課程定時制	4,668円	1,740円	18,528円
中等教育学校後期課程通信制	4,668円	336円	13,668円
専修学校（通信制を除く）	6,756円	18,528円	18,528円
専修学校通信制	6,756円	13,668円	13,668円

### ④ 経過措置

- 改正省令の施行の日前から引き続きいわゆる外国人学校に在学する者については、なお従前の例により就学支援金の支給を受けられるように措置しました。

## (4) 法律上の支援の対象外となる生徒への修学支援

新たな制度の対象外となる外国籍生徒及び外国人学校の生徒については、予算事業である「高校生等・新修学支援」により、従前と同等の支援が受けられるように措置しました。

# 3

## 授業料以外の支援の充実

令和8年度からは、教科書費や学用品費など、授業料以外の教育費を支援する「高校生等奨学給付金」についても、支援の対象を中所得世帯（年収約490万円程度）まで拡充しています。



「高校生等への修学支援」で検索

# 国立の教員養成大学・学部及び 国私立の教職大学院の就職状況等について

## 1 概要

本調査は、小・中・高等学校等の教員養成を目的とする国立の教員養成大学・学部（44大学）の教員養成課程を卒業した者及び国私立の教職大学院（54大学）を修了した者（現職教員の学生を除く）について、令和7年3月に卒業及び修了した者の就職状況を取りまとめたものである（令和7年9月末現在）。

育委員会・現職教員と連携した教職の魅力発信機会や学校体験活動によるモチベーションの向上、②実習先との連携のもと教育実習での指導内容やフォロー体制の充実、③学校体験活動や教育実習へのフォロー体制の確保、④採用試験の早期化にも対応した教員採用試験対策や不合格者への面談等のフォローアップに係る指導体制・支援体制の強化、といった取り組みを実施していたとの報告があった。

## 2 国立の教員養成大学・学部の 令和7年3月卒業者の就職状況 等について(資料1・2, 参考1・2)

### ○調査結果概要

全体の実質教員就職率（卒業生数から大学院等への進学者と保育士への就職者を除いた数を母数とした場合）は、70.7%で、前年度の69.0%から増加となっている。

- ・卒業生数は10,917人で、前年度に比較して42人減少
- ・教員就職者数は6,916人で、前年度に比較して109人増加
- ・大学院等への進学者数と保育士への就職者数の合計は1,128人で、前年度に比較して37人増加

### ○調査結果に係る分析

令和7年3月卒業者の教員就職率は、5年続けて増加。令和7年3月卒業者における実質教員就職率の増加は、全体の半数以上の26大学で実質教員就職率が向上したことによるものである。

教員就職率が増加した大学・学部においては、①教

## 3 国私立の教職大学院の 令和7年3月修了者の就職状況 等について(資料3・4, 参考3)

### ○調査結果概要

全体の教員就職率は89.8%で、前年度の87.8%から2.0ポイント増加。

- ・現職教員学生を除く修了者数は1,249人で、前年度に比較して37人増加
- ・現職教員学生を除く修了者数のうち、教員就職者数は1,121人で、前年度に比較して57人増加

### ○調査結果に係る分析

教員就職率は9割程度の高い水準を維持している。

実務家教員及び指導教員を中心として、早くから教員就職の担当部署と連携する等のキャリア支援、教員採用試験不合格者へのフォローアップ等組織的な取組が教員就職率の高水準に寄与していると考えられる。

なお、教職大学院には、教育行政職を対象としたコース等もあり、当該コース修了者は教師にならないため教員就職率は100%にはならない状況がある。また、教職大学院での学びを経て、大学教員、教育やICT分野の民間企業職員等、教育関連の職に就いている者も散

見られる状況である。

## 4 分析を踏まえた今後の対応

教員就職率については、直近10年程度減少し続けていたところ、令和3年度以降は、各教員養成大学・学部等における努力や取組により、増加傾向に転じている。

一方、昨今の教員採用試験の倍率低下や「教師不足」の状況を受け、国立の教員養成大学・学部への期待は非常に高まっている。

我が国の教員養成の中心的役割を果たすべき国立の

教員養成大学・学部においては、引き続きその使命や目標に照らし教員養成に取り組むとともに、成果が得られている大学を参考にする等、更なる教員養成の取組が求められる。また、教員養成フラッグシップ大学による先導的な実践も参考に、教員養成大学・学部、教職大学院における教員養成の高度化・機能強化を推進していく。

令和6年度より新規に始まった「地域教員希望枠を活用した教員養成大学・学部の機能強化」事業も活用し、引き続き教員就職率の向上を促すとともに、大学と教育委員会が連携・協働し、地域が求める質の高い教師の継続的・安定的な養成・確保を推進していく。

### (資料1)

## 国立の教員養成大学・学部(教員養成課程)の令和7年3月卒業者の就職状況

### 1. 調査概要

- ① 調査対象 国立の教員養成大学・学部(教員養成課程)44大学
- ② 調査時点 令和7年9月30日現在
- ③ 調査内容 令和7年3月卒業者の教員就職状況

### 2. 調査結果の概要

- ・実質教員就職率(卒業生数から大学院等への進学者と保育士への就職者を除いた数を母数とした場合)70.7%(前年比1.7ポイント増加)
- ・教員就職率(すべての卒業生数を母数とした場合)63.4%(前年比1.3ポイント増加)

(単位:人)

(単位:%、P)

区分	就 職 者						大 学 院 の 未 就 職 者	卒 業 者 (計)	実質教員就職率 (卒業生数から 大学院等への進 学者と保育士へ の就職者を除い た数を母数とし た場合)	教員就職率 (すべての卒業 生数を母数とし た場合)
	教 員 就 職 者	正 規 雇 用	臨 時 的 雇 用	保 育 士 へ の 就 職 者	教 員 ・ 保 育 士 以 外 へ の 就 職 者	大 等 進 学 者				
令和7年 3月卒業生	6,916	5,527	1,389	152	2,553	976	320	10,917	70.7	63.4
令和6年 3月卒業生	6,807	5,290	1,517	163	2,704	928	357	10,959	69.0	62.1
増 減	+109	+237	△128	△11	△151	+48	△37	△42	+1.7	+1.3

(注)

1. 各年の9月末までの状況を取りまとめたものである。
2. 「教員就職者」とは、国公立の幼稚園、幼保連携型認定こども園、小・中・義務教育・高等・中等教育・特別支援学校(養護教諭及び栄養教諭を含む)、在外教育施設のうち、文部科学大臣から、国内の小学校、中学校、若しくは高等学校と同等の教育課程を有する旨の認定を受けた「日本人学校」及び「私立在外教育施設」に採用された教員として就職した者の数である。
3. 「臨時的任用」とは、臨時的に病休、産休、育児休業などの代替教員等として任用された者の数である。
4. 「保育士」とは、保育所及び認定こども園(幼保連携型を除く)への就職者の数である。

(資料2)

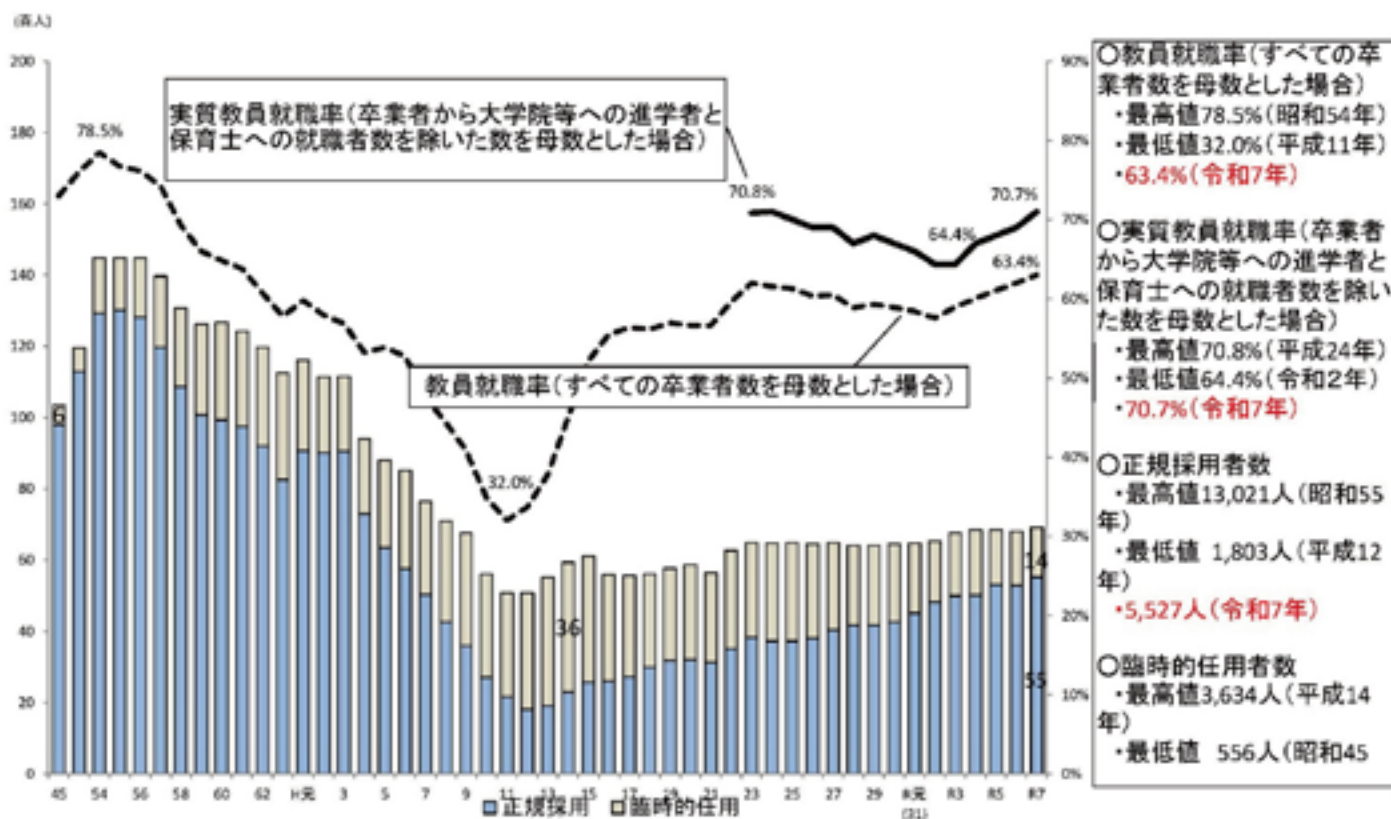
### 令和7年3月卒業者の大学別就職状況[教員養成課程]

大 学 名	卒業者数 (ア)	教員採用数 (エ)		教員採用数(臨時 ・兼務員等) (ウ)		教員採用数 (エ)		令和7年 前卒就職率 (エ/ア) (%)	令和6年 前卒就職率 (エ/ア) (%)	民間企業への 就職率 (オ/ア)		大学院等 進学率 (カ/ア)		令和7年 前卒就職 率(注1) (注2+注3) (注4+注5) (エ/ア) (%)		令和6年 前卒就職 率(注1) (注2+注3) (注4+注5) (エ/ア) (%)		教員・保育士 以外の 就職率 (キ/ア)		その他 未就職率 (ク/ア)	
		正採用	臨時・兼務員等	正採用	臨時・兼務員等	正採用	臨時・兼務員等			正採用	臨時・兼務員等	正採用	臨時・兼務員等	正採用	臨時・兼務員等	正採用	臨時・兼務員等	正採用	臨時・兼務員等	正採用	臨時・兼務員等
北海道教育	717	(683)	343	(325)	127	(130)	470	(459)	65.4%	66.2%	0.3%	(0.6%)	5.9%	(4.6%)	69.8%	70.1%	25.5%	(23.8%)	2.8%	(4.5%)	
私立 函	152	(147)	87	(80)	12	(31)	99	(111)	65.1%	66.5%	0.0%	(0.0%)	7.2%	(5.4%)	70.2%	70.3%	25.0%	(23.4%)	2.8%	(4.6%)	
公立 千	166	(157)	82	(83)	15	(18)	97	(102)	58.4%	65.0%	1.8%	(0.0%)	7.2%	(3.8%)	64.2%	67.5%	29.5%	(29.9%)	3.0%	(1.3%)	
茨城教育	347	(354)	178	(153)	70	(78)	251	(232)	72.3%	65.5%	1.4%	(0.8%)	7.9%	(12.1%)	79.4%	75.3%	16.7%	(18.4%)	2.0%	(3.1%)	
栃木県	121	(104)	57	(60)	12	(8)	69	(80)	57.0%	66.3%	9.1%	(9.6%)	12.4%	(5.8%)	72.6%	78.4%	15.7%	(13.5%)	5.8%	(4.8%)	
茨城教	279	(287)	161	(152)	25	(17)	186	(180)	66.7%	58.9%	0.4%	(0.2%)	11.1%	(12.2%)	75.2%	67.3%	20.4%	(26.1%)	1.4%	(2.4%)	
千葉県	167	(164)	86	(88)	25	(14)	111	(100)	66.5%	62.8%	0.0%	(0.0%)	6.0%	(6.1%)	70.7%	66.9%	25.7%	(31.1%)	1.8%	(0.0%)	
千葉県	193	(192)	118	(161)	19	(12)	137	(113)	71.0%	58.9%	0.0%	(0.0%)	4.7%	(6.2%)	74.5%	62.8%	21.2%	(26.0%)	3.1%	(8.8%)	
埼玉県	369	(367)	125	(141)	62	(34)	187	(175)	50.7%	47.7%	2.2%	(4.9%)	9.2%	(9.2%)	57.2%	55.6%	35.2%	(34.9%)	2.7%	(3.0%)	
千葉県	362	(385)	146	(161)	24	(21)	170	(182)	47.0%	49.9%	2.2%	(2.9%)	13.3%	(7.8%)	55.6%	55.8%	35.9%	(35.8%)	1.7%	(3.6%)	
東京都立	812	(834)	359	(407)	80	(58)	439	(486)	54.1%	55.9%	0.7%	(1.4%)	14.2%	(13.8%)	63.5%	65.9%	26.5%	(25.9%)	4.8%	(3.0%)	
福井県立	205	(238)	94	(85)	12	(21)	106	(190)	51.7%	44.5%	0.0%	(0.0%)	9.8%	(8.4%)	57.2%	48.6%	36.6%	(43.2%)	2.0%	(3.8%)	
新潟県	172	(181)	119	(82)	7	(18)	126	(110)	73.3%	60.8%	0.0%	(0.0%)	5.2%	(8.8%)	77.2%	66.7%	18.6%	(26.0%)	2.9%	(4.4%)	
上野教育	156	(160)	107	(106)	16	(18)	123	(123)	78.8%	74.1%	2.6%	(2.4%)	8.3%	(9.0%)	88.5%	83.7%	9.0%	(12.7%)	1.2%	(1.8%)	
金沢県	87	(94)	46	(52)	11	(16)	57	(68)	65.5%	70.8%	1.1%	(0.0%)	5.7%	(2.1%)	70.4%	72.3%	26.3%	(26.0%)	2.3%	(1.0%)	
福井県	105	(98)	55	(48)	10	(20)	65	(80)	61.9%	67.3%	0.0%	(0.0%)	6.7%	(6.1%)	66.2%	71.7%	31.4%	(25.9%)	0.9%	(1.0%)	
山梨県	130	(128)	76	(58)	9	(21)	85	(80)	65.4%	62.5%	0.0%	(0.0%)	13.1%	(9.4%)	75.2%	69.0%	18.5%	(26.8%)	3.1%	(1.8%)	
福井県	224	(238)	117	(97)	22	(27)	139	(134)	62.1%	56.3%	0.0%	(0.0%)	15.2%	(15.1%)	73.2%	66.3%	20.5%	(26.9%)	2.2%	(2.1%)	
福井県	229	(228)	98	(102)	31	(28)	129	(130)	56.3%	57.0%	0.0%	(0.0%)	12.2%	(14.0%)	64.2%	66.3%	29.3%	(27.6%)	2.2%	(1.2%)	
静岡県	282	(295)	161	(162)	2	(1)	163	(183)	57.8%	55.3%	1.8%	(2.0%)	9.2%	(9.8%)	64.9%	62.5%	29.4%	(30.9%)	1.8%	(2.4%)	
愛知県立	750	(751)	380	(385)	161	(134)	541	(539)	72.1%	71.8%	2.4%	(2.9%)	6.0%	(3.6%)	78.7%	76.8%	17.2%	(17.9%)	2.1%	(3.9%)	
三重県	196	(194)	74	(87)	35	(28)	109	(112)	55.6%	58.2%	4.1%	(2.1%)	8.2%	(5.7%)	63.4%	63.1%	31.1%	(29.9%)	1.9%	(4.1%)	
滋賀県	218	(223)	116	(118)	30	(19)	146	(137)	67.0%	61.4%	0.9%	(3.1%)	5.0%	(7.6%)	71.2%	68.8%	24.3%	(25.8%)	2.8%	(2.2%)	
京都府立	316	(294)	135	(122)	44	(33)	179	(175)	56.6%	59.5%	1.8%	(2.7%)	13.9%	(16.7%)	66.8%	73.8%	23.7%	(18.4%)	4.4%	(2.7%)	
大阪府立	578	(566)	275	(235)	92	(114)	367	(349)	63.5%	61.7%	0.0%	(0.2%)	10.4%	(7.6%)	70.8%	66.9%	24.6%	(27.7%)	1.8%	(2.8%)	
京都府立	158	(161)	77	(81)	23	(28)	100	(100)	63.3%	67.7%	4.4%	(3.7%)	13.9%	(13.0%)	77.5%	81.3%	13.3%	(12.4%)	5.1%	(3.1%)	
京都府立	254	(250)	94	(91)	55	(60)	149	(151)	58.7%	60.4%	2.0%	(3.2%)	13.0%	(8.0%)	69.0%	68.0%	23.6%	(24.0%)	2.8%	(4.4%)	
和歌山県	161	(157)	50	(60)	41	(27)	91	(87)	56.5%	55.4%	0.0%	(1.3%)	3.7%	(4.6%)	58.7%	58.8%	33.5%	(37.6%)	6.2%	(1.3%)	
鳥取県	134	(126)	64	(51)	12	(20)	76	(81)	56.7%	64.3%	0.0%	(0.0%)	6.7%	(4.8%)	60.8%	67.5%	29.1%	(26.2%)	7.9%	(4.8%)	
徳島県	256	(274)	113	(124)	32	(34)	145	(158)	56.6%	57.7%	3.1%	(1.1%)	9.8%	(6.6%)	65.0%	62.5%	27.2%	(32.1%)	3.1%	(2.6%)	
広島県	156	(158)	95	(91)	7	(12)	102	(100)	65.4%	65.2%	0.0%	(0.0%)	10.9%	(14.6%)	73.4%	76.3%	19.9%	(17.1%)	3.8%	(3.2%)	
山口県	184	(178)	102	(90)	19	(26)	121	(118)	65.8%	62.5%	1.8%	(2.3%)	10.3%	(6.8%)	74.7%	68.8%	19.6%	(25.0%)	2.7%	(3.4%)	
徳島県	106	(110)	63	(53)	21	(27)	84	(80)	79.2%	72.7%	0.9%	(1.8%)	10.4%	(15.0%)	89.4%	87.9%	9.4%	(9.1%)	0.9%	(0.9%)	
香川県	170	(154)	78	(80)	16	(18)	94	(94)	55.3%	62.8%	1.8%	(0.6%)	7.8%	(5.1%)	61.0%	66.7%	34.1%	(28.2%)	1.2%	(3.2%)	
愛媛県	172	(158)	104	(78)	6	(8)	110	(87)	64.0%	55.1%	3.5%	(1.9%)	15.1%	(15.8%)	78.6%	66.9%	14.0%	(22.8%)	3.5%	(4.4%)	
高知県	129	(128)	54	(48)	21	(22)	75	(71)	58.1%	55.5%	8.2%	(5.9%)	3.1%	(5.9%)	64.1%	62.3%	28.7%	(29.7%)	3.9%	(3.9%)	
福岡県立	994	(995)	383	(389)	78	(82)	461	(481)	77.6%	77.5%	1.0%	(0.8%)	4.2%	(3.9%)	81.9%	81.3%	12.6%	(13.9%)	4.5%	(3.9%)	
福岡県	123	(115)	82	(73)	2	(12)	84	(85)	68.3%	73.9%	2.4%	(0.0%)	8.9%	(7.8%)	77.1%	80.2%	16.2%	(14.8%)	4.1%	(3.5%)	
福岡県	176	(185)	106	(100)	9	(15)	115	(123)	65.3%	66.5%	8.8%	(4.9%)	2.3%	(5.4%)	71.9%	74.1%	22.2%	(21.1%)	3.4%	(2.2%)	
福岡県	230	(240)	121	(110)	26	(28)	147	(138)	63.9%	56.7%	0.0%	(0.0%)	9.8%	(10.4%)	70.7%	63.3%	24.8%	(31.7%)	1.7%	(1.2%)	
大分県	129	(125)	101	(87)	5	(14)	106	(101)	82.2%	78.3%	0.0%	(0.0%)	4.7%	(6.2%)	86.2%	83.5%	12.4%	(12.4%)	0.8%	(3.1%)	
宮崎県	127	(117)	76	(94)	13	(21)	91	(77)	71.7%	65.8%	1.8%	(0.0%)	14.2%	(18.8%)	85.0%	81.1%	12.6%	(14.5%)	0.9%	(0.9%)	
鹿児島県	166	(162)	119	(162)	15	(16)	134	(118)	72.0%	61.1%	0.0%	(0.0%)	3.2%	(6.7%)	74.4%	65.6%	21.5%	(28.9%)	3.2%	(3.8%)	
沖縄県	139	(131)	46	(54)	32	(32)	80	(87)	57.6%	66.4%	0.7%	(1.5%)	8.8%	(4.6%)	63.5%	70.7%	21.8%	(18.8%)	11.9%	(10.7%)	
合 計	19,817	(19,959)	5,527	(5,292)	1,289	(1,517)	8,516	(8,807)	63.4%	62.1%	1.4%	(1.5%)	8.9%	(8.5%)	70.7%	69.0%	23.4%	(24.8%)	2.9%	(3.3%)	

[注1]令和7年3月卒業生(令和7年6月30日現在)の数とし、( )内は、令和6年3月卒業生(令和6年6月30日現在)の数である。  
 [注2]「教員採用数」とは、国立私立の幼稚園、保育施設等認定こども園、小・中・高等学校・高等専門学校・特別支援学校(盲聾訓練及び養育施設を含む)に採用された教員として就職した者の数である。令和4年3月卒業生2万、海外就職者のうち大阪府立大学から、国内の小学校、中学校、新しくは高等学校と同等の教育課程を有する型の認定を受けた「日本人学校」も正在外教育施設に採用した者の数を含められている。  
 [注3]「臨時的就業」は、臨時的に専任、専任、専任兼務などの任用形態等として任用された者を指す。  
 [注4]「令和7年3月前卒就職率(注1+注2+注3)」は、卒業生から大学院等への進学率と併せて就職者とした場合の教員採用率(%)である。  
 [注5]「併用職」とは、併用制および認定こども園(幼稚園等)を除く、1への就職者である。  
 [注6]その他、主な就職先:保育士、分限員、教員・学習支援員、民間企業等  
 ※バーセントの表記は、小数第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合もある。

(参考 1)

### 国立の教員養成大学・学部(教員養成課程)卒業者の教員就職状況



(参考2)

国立の教員養成大学・学部(教員養成課程)卒業生数等の推移

卒業年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年 (平成31年)	令和2年
卒業生数	10,888人	10,816人	10,960人	11,089人	11,350人
教員就職者数	6,413人	6,414人	6,457人	6,476人	6,533人
(正規採用者数)	(4,167人)	(4,168人)	(4,265人)	(4,514人)	(4,816人)
教員・保育士以外の就職者数	2,341人	2,438人	2,688人	2,840人	3,135人
教員就職率(すべての卒業生数を母数とした場合)	58.9%	59.3%	58.9%	58.4%	57.6%
卒業生数から大学院等への進学者と保育士への就職者を除いた数	9,512人	9,498人	9,640人	9,851人	10,151人
実質教員就職率(卒業生数から大学院等への進学者と保育士への就職者を除いた数を母数とした場合)	67.4%	67.5%	67.0%	65.7%	64.4%

卒業年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
卒業生数	11,448人	11,405人	11,218人	10,959人	10,917人
教員就職者数	6,752人	6,851人	6,849人	6,807人	6,916人
(正規採用者数)	(4,999人)	(5,012人)	(5,307人)	(5,290人)	(5,527人)
教員・保育士以外の就職者数	3,015人	2,890人	2,824人	2,704人	2,553人
教員就職率(すべての卒業生数を母数とした場合)	59.0%	60.1%	61.1%	62.1%	63.4%
卒業生数から大学院等への進学者と保育士への就職者を除いた数	10,360人	10,248人	10,105人	9,868人	9,789人
実質教員就職率(卒業生数から大学院等への進学者と保育士への就職者を除いた数を母数とした場合)	65.2%	66.9%	67.8%	69.0%	70.7%

注) 教員就職者数は、正規採用者数と臨時的任用者数を合わせた数である。

(資料3)

## 国私立の教職大学院の令和7年3月修了者の就職状況

### 1. 調査概要

- ① 調査対象 54教職大学院（国立47大学、私立7大学）
- ② 調査時点 令和7年9月30日現在
- ③ 調査内容 令和7年3月修了者（現職教員学生を除く）の教員就職状況

### 2. 調査結果の概要

- ・修了者数は2,044人で、うち現職教員学生を除く修了者数は1,249人。
- ・現職教員学生を除く修了者のうち教員に就職した者（臨時的任用を含む）は1,121人で、教員就職率は89.8%（前年比2.0ポイント増加）。

- （参考）
- 令和6年3月 87.8%
  - 令和5年3月 90.4%
  - 令和4年3月 92.3%
  - 令和3年3月 91.0%
  - 令和2年3月 95.5%
  - 平成31年3月 91.3%
  - 平成30年3月 93.7%
  - 平成29年3月 91.7%
  - 平成28年3月 90.3%
  - 平成27年3月 91.6%
  - 平成26年3月 94.4%
  - 平成25年3月 93.0%
  - 平成24年3月 92.7%
  - 平成23年3月 90.4%
  - 平成22年3月 90.0%

区分	就職者				大学院等への進学者	未就職者	現職教員学生を除く修了者(計)	教員就職率
	教員就職者			教員以外への就職者				
	正探	規用	臨時的任用					
令和7年3月修了者	1,121	937	184	92	17	19	1,249	89.8
令和6年3月修了者	1,064	867	197	103	10	35	1,212	87.8
増減	+57	+70	△13	△11	+7	△16	+37	+2.0

(単位：人)

(単位：%、P)

(注)

- 1. 各年の9月末時点の状況を取りまとめたものである。
- 2. 「教員就職者」とは、国公立の幼稚園、幼保連携型認定こども園、小・中・義務教育・高等・中等教育・特別支援の各学校の教員（養護教諭及び栄養教諭を含む）として就職した者の数である。
- 3. 「臨時的任用」とは、臨時的に病休、産休、育児休業などの代替教員等として任用された者の数である。



(参考3)

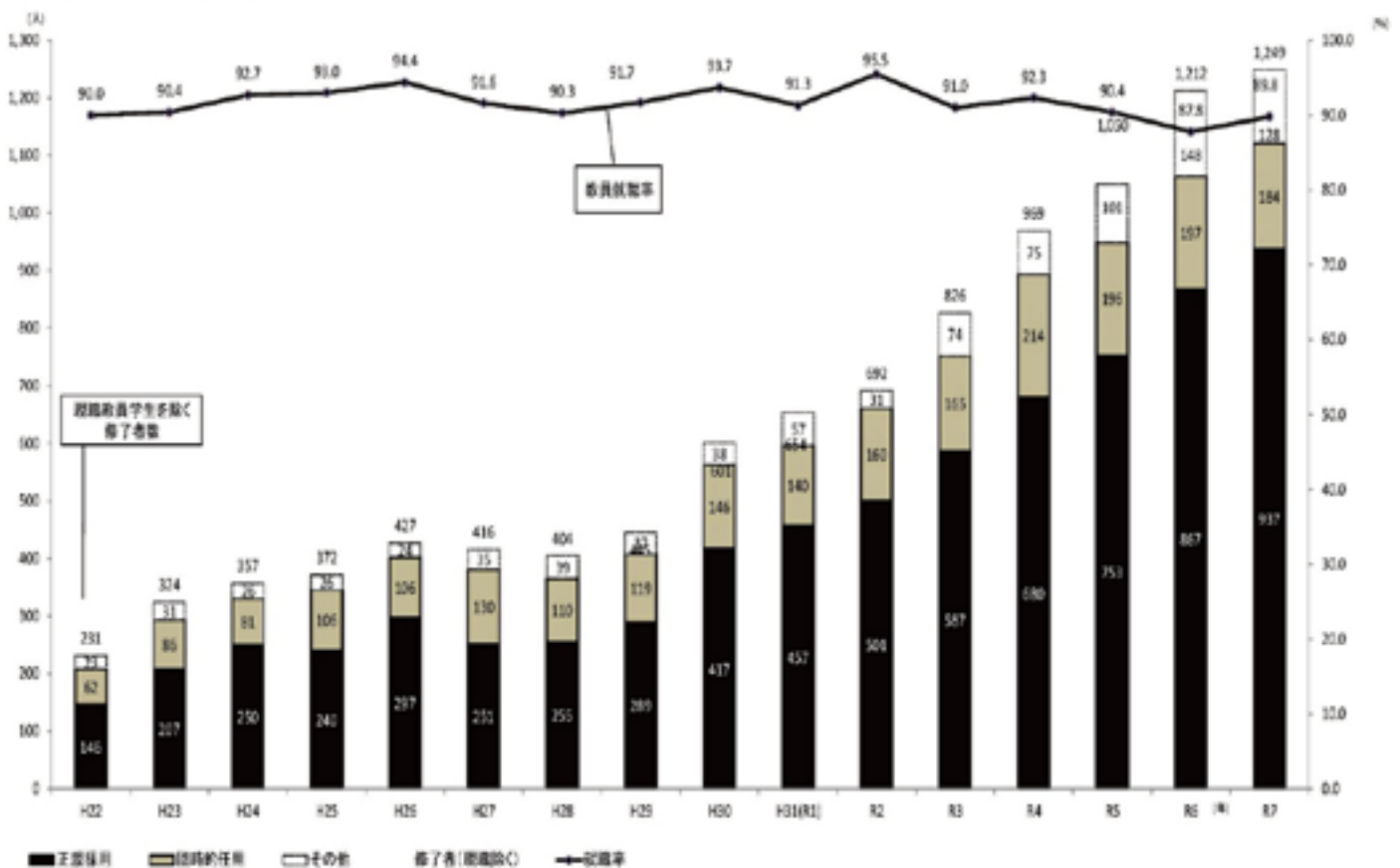
## 国私立の教職大学院修了者の教員就職状況

○教職大学院修了者の教員就職状況の推移

単位：人、%

修了年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年(令和元年)	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
修了者数	530	709	732	734	765	752	758	838	1,176	1,274	1,353	1,575	1,766	1,816	2,024	2,044
現職教員 学生を除く 修了者数	231	324	357	372	427	416	404	445	601	654	692	826	969	1,050	1,212	1,249
教員 就職者数	208	293	331	346	403	381	365	408	563	597	661	752	894	949	1,064	1,121
(正規採用者数)	(146)	(207)	(250)	(240)	(297)	(251)	(255)	(289)	(417)	(457)	(501)	(587)	(680)	(753)	(867)	(937)
教員 就職率	90.0	90.4	92.7	93.0	94.4	91.6	90.3	91.7	93.7	91.3	95.5	91.0	92.3	90.4	87.8	89.8



○教職大学院修了者の教員就職状況



# 学校の授業や職場研修で活用可能！ 男女共同参画機構情報ライブラリー

独立行政法人男女共同参画機構

男女共同参画機構（略称 JGEPA：ジーパ）は、2026年4月、男女共同参画施策の推進機関として新たに始動した、内閣府主管、文部科学省共管の独立行政法人です（所在地：埼玉県嵐山町）。機構内の情報ライブラリーは、男女共同参画および女性活躍に関する資料・情報を収集・提供する専門図書館で、図書・地方行政資料15万冊、雑誌4,200タイトル、新聞記事65万件、和雑誌記事8万2千件、電子ブック450冊を所蔵しています。所蔵資料はすべて「文献情報データベース」から検索できるほか、遠隔でも以下のとおり所蔵資料を利用できます。

雑誌・新聞記事 	文献複写Web申込サービス(有料:白黒1枚35円、カラー1枚80円+送料)で、職場や自宅に複写物の取り寄せができます。 <a href="https://www.jgepa.go.jp/program/information/library/libraryservice/copyservice/index.html">https://www.jgepa.go.jp/program/information/library/libraryservice/copyservice/index.html</a>
図書	お近くの公共図書館、学校図書館等を通じて借りることができます。
電子ブック 	利用申請により、インターネットに接続されたパソコンなどから、『ジェンダー事典』（丸善出版 2024）、『基礎ゼミ ジェンダースタディーズ』（世界思想社 2025）や、『科学に魅せられて:女性研究者という生き方』（日本評論社 2024）などが閲覧できます。 <a href="https://www.jgepa.go.jp/program/information/library/020/index.html">https://www.jgepa.go.jp/program/information/library/020/index.html</a>

## <JGEPA図書パッケージ貸出サービス>

学校や公共図書館等を対象に、所蔵資料を「女性のキャリア形成」「リケジョ」「教育とジェンダー」等、様々なテーマでパッケージ化して貸し出しています。

講座やイベント、授業などの参考資料として、また広報啓発のための展示図書として、ご希望のテーマに合わせて選定した図書を、送料のみ負担で一定期間ご利用いただけます。

・詳細

<https://www.jgepa.go.jp/program/information/library/package/010/index.html>



## <知らないなんてもったいない!ジェンダー情報の調べ方 オンラインセミナー>

ジェンダーに関する文献情報を中心に、「女性情報ポータル Winet」を使った情報の探し方について、オンラインで情報提供を行います。今回は女性活躍に関する情報を探します。

- ・日時:5月20日(水)11:00~12:00
- ・対象:ジェンダーに関する情報を得たいと思っている方
- ・お申込み

<https://www.jgepa.go.jp/program/information/seminar/2026/20260520/index.html>





# 教育委員会関係事業の 開催予定について

初等中等教育局初等中等教育企画課

初等中等教育企画課では、令和8年度におきまして、次の教育委員会関係の事業を開催予定です。

## 1 教育長・教育委員向け事業

令和5年7月19日付で公表した「令和の日本型学校教育」を推進する地方教育行政の充実に向けて」（「令和の日本型学校教育」を推進する地方教育行政の充実に向けた調査研究協力者会議）では、**地方教育行政の担い手である教育長及び教育委員の資質・能力の向上は極めて重要**であり、**教育長及び教育委員は、選任された後も、様々な研修の機会等を通じて普段の研鑽を積むことが重要**であること等が指摘されています。

初等中等教育企画課では、教育及び教育行政全般について市区町村教育委員会教育長・教育委員の理解を深め、もって教育委員会運営の活性化に資するため、次の教育長・教育委員向けの事業を行う予定です。

### (1) 市町村教育委員会研究協議会

【概要】 ※詳細は、令和8年4月20日付事務連絡を参照

【目的】 近年の教育課題が多様化・複雑化している中、市区町村教育委員会教育長・教育委員が教育及び教育行政全般について、理解を深め、自らの教育委員会の取組を適切に振り返り、改善に向けた取組を行うことができるような機会をつくり、教育長・教育委員と教育委員会運営の活性化に資するため

【対象】 指定都市を除く市区町村教育委員会の教育長及び教育委員  
※特に他自治体の教育長・教育委員の方と意見交換をしたい方にはおすすめです。

【内容】 テーマに沿ったグループ協議を行います。  
各自治体の取組状況についてグループで発表・共有していただき、優れた取り組みについてご自身の教育委員会へ共有いただき、施策の立案などに役立てていただいております。

- 第1回 令和8年 6月25日(木) オンライン開催
- 第2回 令和8年 7月31日(金) 三宮コンベンションセンター (予定)  
(兵庫県神戸市)
- 第3回 令和8年 10月 2日(金) 博多国際展示場&カンファレンスセンター (予定)  
(福岡県福岡市)
- 第4回 令和8年 12月18日(金) オンライン開催
- 第5回 令和9年 2月 5日(金) TKP 新橋カンファレンスセンター (予定)  
(東京都千代田区)

## 【昨年度風景】



## 【昨年度テーマ例】

- ・教育委員会の機能強化・活性化について
  - ・不登校対策・いじめ対策について
  - ・特別支援教育(インクルーシブ教育)について
  - ・公立小・中学校の適正規模・適正配置について
  - ・学校部活動の地域展開について
  - ・地域と学校の連携・協働について
- などについて協議いただきました。

## (2) 都道府県・指定都市教育委員研究協議会

【概要】 ※詳細は、令和8年6月頃発出予定の事務連絡を参照

【目的】 近年の教育課題が多様化・複雑化している中、教育及び教育行政全般について、都道府県・指定都市教育委員会教育長・教育委員が理解を深め、自らの教育委員会の取組を適切に振り返り、改善に向けた取組を行うことができるような機会をつくり、教育長・教育委員と教育委員会運営の活性化に資するため

【対象】 都道府県又は指定都市教育委員会の教育委員  
※特に新任の教員委員の方をメインターゲットとしており、初等中等教育施策を幅広く学びたい方におすすめてです。

【内容】 職務内容等に関する行政説明およびテーマに沿ったグループ協議を行います。  
各自治体の取組状況についてグループで発表・共有していただき、優れた取り組みについてご自身の教育委員会へ共有いただき、施策の立案などに役立てていただいております。

●令和8年9月17日(木) オンライン開催

## 2 事務局職員（特に指導主事）向け事業

### 指導主事ミートアップ

【概要】 ※申込方法等詳細は、令和8年5月21日付事務連絡を参照

【目的】 多様化・複雑化する教育課題や新たな教育への対応に直面する学校に対して、課題の解決に向けた適切な支援を行うことができるよう、指導主事同士の情報交換・ネットワーク作りの場を設け、指導主事の資質・能力の向上や各教育委員会間の連携を促す

【対象】 全ての都道府県・市町村教育委員会で勤める指導主事  
※他自治体とのネットワークづくりにおすすめです、是非積極的にご参加ください！

【内容】 テーマに沿ったグループ協議を行います。

- 第1回 令和8年7月3日（金） オンライン開催  
テーマ 「生徒指導について」
- 第2回 令和8年8月28日（金） 文部科学省(予定)  
(東京都千代田区)  
テーマ 「教職員研修について」
- 第3回 令和8年11月13日（金） オンライン開催  
テーマ 「部活動の地域展開について」
- 第4回 令和9年2月12日（金） 京都リサーチパーク(予定)  
(京都府京都市)  
テーマ 「特別支援教育について」

※上記4回とは別に年間を通じて、指導主事同士がオンラインで情報交換等を行えるプラットフォームを提供する予定です。

#### 【対面実施イメージ】



#### 【オンライン実施イメージ】



「令和の日本型学校教育」を推進する  
地方教育行政の充実に向け

# 指導主事ミートアップ

～行政と学校現場を繋ぐスペシャリストのネットワーキング～

指導主事同士が地域を越えてオンラインで繋がり、各自治体の成果や課題、指導主事としてのやりがい、悩みなどを共有できるネットワーク作りのためのミートアップ(\*)です。

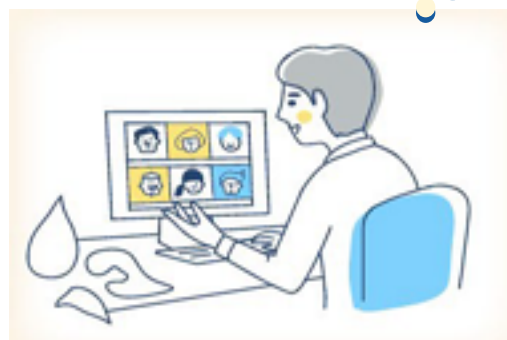
\*「ミートアップ」とは、共通の興味や目的を持つ人たちが集まって交流する集まり・イベントのこと。

全国の指導主事の皆様、ぜひ気軽に御参加ください！

指導主事としての悩みを  
共有できる仲間が欲しい…



他自治体の取組を学んで  
今後の業務に活かしたい!



## 日程・協議内容

今年は対面(第2回・第4回)でも開催!

- 文部科学省からの説明等(15分)、グループ協議等(60分)

開催時間: 16:00~17:15 ※オンラインはZoomでの開催

希望するテーマを  
選択して参加可能

令和8年 7月 3日(金)	第1回 「 <u>生徒指導について</u> 」	オンライン実施
令和8年 8月28日(金)	第2回 「 <u>教職員研修について</u> 」	オンライン&対面(東京)
令和8年 11月13日(金)	第3回 「 <u>部活動の地域展開について</u> 」	オンライン実施
令和9年 2月12日(金)	第4回 「 <u>特別支援教育について</u> 」	オンライン&対面(京都)

## 対象

全ての都道府県・市町村教育委員会で勤める指導主事等

※指導主事と類似の業務に従事する方の参加も可能です

## 「新しい景色」

この春から、自治体からの派遣で、文部科学省で研修生として過ごしている。新しい環境に身を置く日々は、学ぶことの多い毎日であると同時に、自分自身の視野の狭さや未熟さに気付かされる時間でもある。

立場が変われば、見える景色も変わる。これまでとは異なる角度から教育行政を見つめる中で、改めて感じているのは、目の前の仕事に真摯に向き合う方々の姿である。一つ一つの業務に誠実に取り組むその姿勢に触れるたび、その先には全国の学校現場や教育委員会、そして何より子どもたちの姿があるのだと思わされる。大きな制度や法案も、それ自体が目的なのではなく、一人一人の学びや育ちを支えるためにある。その当たり前のことを、ここでの毎日が改めて教えてくれている。

教育に関わる仕事は、華やかな場面ばかりではない。資料を整え、議論を重ね、細かな確認を積み重ねる地道な営みの連続である。それでも、その積み重ねの先には、子どもたちの日々の学びがある。そう思うと、一つ一つの仕事をおろそかにはできない。

慌ただしい毎日の中でも、家に帰って家族と交わす何気ない会話に、ふっと気持ちが和らぐことがある。外では気を張ることが多い分、何でもない日常のありがたさを、以前より強く感じるようになった。そうした時間に支えられながら、自分もまた、この仕事の一端を担う者として、少しでも役に立てるよう努めたいと思う。

爽やかな五月の空気に触れると、新年度の慌ただしさの中にも、少しだけ気持ちを整える余白が生まれる。新しい環境で戸惑いながらも、一つ一つの経験を自分の糧に変え、これからも謙虚に学び続けていきたい。関わる仕事の重みを胸に刻みながら、未来を担う子供たちのために、目の前の務めに丁寧に向き合っていこうと思う。

(N・N)

### 「教育委員会月報 令和8年5月号 No.919」

- ・発行・著作 文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課
- ・〒100-8959 東京都千代田区霞が関 3-2-2
- ・TEL : 03-5253-4111 (代表)
- ・URL : <https://www.mext.go.jp>

