

令和8年3月12日

広島大学理事(教育・平和担当) 鈴木 由美子 様
広島大学附属学校園長 各位

広島大学附属学校園評価委員会

令和7年度附属学校園の評価に関わる総括提言

I はじめに

平成 19 年に学校教育法及び学校教育法施行規則の改正が行われ、「教育活動を含む学校運営の状況について評価を行い、その結果に基づき学校運営の改善を図るための措置を講じることにより、その教育水準の向上に努めなければならない」ことが記された。これを受け当委員会は、「国立教員養成大学・学部，大学院，附属学校の改革に関する有識者会議報告書（平成 29 年8月 29 日）」を踏まえ、平成 23 年から毎年広島大学附属学校園の訪問を行い本年度で 15 年目を迎えた。

国立大学附属学校園は、各学校種の目的を達成しつつ、教員養成(教員実習)、教育研究、教員研修が重要な役割・機能である。しかし、近年の教育や学校をめぐる変化する中で、国立大学附属学校としての機能・役割が十分発揮できない状況が生まれつつあり、逆に国立大学附属学校の存在意義が問われている状況にある。

また、附属学校内でのいじめや不登校の問題、SNS の不適切な利用などの生徒指導上の諸課題の発生や保護者対応などでの課題となる事案が生起していることや、働き方改革への対応や各学校園で教職経験が短い教員の割合が増えているなど、公立学校と同様な課題への対応が必要となっている。

こうした状況を踏まえ、令和7年度は昨年度に引き続き、第4期中期目標・中期計画・年度計画の進捗状況及びそれに関しての附属学校園の運営状況等の実地調査を行い、併せて諸表簿(出勤簿、出席簿、指導要録、学校日誌等々)の監査を実施した。

今年度特に重視した項目は、

- ① 学校経営の重点化(教育目標の実現に向けた重点化、各学校園の機能・役割に基づいた重点化、各校園の課題の解決に向けた重点化)
- ② 発達支持的な生徒指導の実施
- ③ 「働き方改革」の新たな展開
- ④ その他(学校評価システムの機能化:評価指標の研究の実施、学校経営への教員の関与度の向上)

である。これらの項目は、公立学校のモデルになることが求められている本学附属学校の課題として捉えているものであり、それらを中心に、以下に附属学校園の評価に関わる総括提言として示し、附属学校園の運営の改善を促すものである。

また、重点項目の②、③については、附属学校園全体の課題として捉え、各学校園で取り組むべき内容として校園長会議での議題や研修等で取り扱った内容である。

II 附属学校園の改善状況

各附属学校園とも、昨年度の総括提言や各学校園の調査報告書に基づき、積極的に運営の改善、実施に努めている。

各校園長のリーダーシップの下、各学校の園児児童生徒の状況を踏まえ、各学校の役割・機能がより意識された学校園経営の方針が示され、それに基づいて学校として取り組むべき課題の解決に向けて、学校組織としての取組が行われるようになった。その結果学校の課題に対して前向きで積極的な学校が多くなった。具体的に評価できる点は、次のとおりである。

II-1 学校経営の重点化

近年学校現場における課題や教育ニーズの多様化・複雑化が進んでおり、それに対応したモデルの提示や、教育改革への対応などが求められるようになっており、これまで以上に国立大学附属学校の役割や期待が高まっている。そして、各学校園の機能・役割について、「附属学校の機能強化」として、各地区の状況や実態に応じて大学が設定し、今年度 11 月に公開した。これらの役割や期待に応えるためには、校長等管理職のリーダーシップが必要であり、それを発揮し、学校のミッション、園児児童生徒の実態、教職員の実態等に応じた学校経営の重点化を図る必要がある。

今年度は、重点項目を三つに絞って設定・評価を求めたものを一昨年の取組を更に進めて、①教育目標の実現に向けた重点化、②各学校園の機能・役割に基づく重点化、③各学校園の課題の解決に向けた重点化という観点を明確にした重点化を求めた。

① 教育目標の実現に向けた取組の重点化については、各学校園でのさまざまな教育活動を各学校園で設定している園児・児童・生徒像又は育てたい資質・能力に向けて再整理するもので、これまで本学附属学校の学校経営の視点として弱かった点である。これについては、各学校園とも、どのような園児、児童、生徒を目指すかという教育目標について、具体性の違いはあるが目標設定はできている。一部の学校では研究と関連させてより具体的な取組を設定できている。

② 各学校園の機能・役割に基づく重点化については、各学校園には独自の機能・役割があり、それらを明確にするとともに、その実現に向けた具体的な取組を求めたものである。

各学校とも学校経営計画に、各学校の特長などを踏まえ、SSH(スーパーサイエンスハイスクール)などの先導的・先進的な研究の拠点校としての役割、共生社会に生きる主体の育成をテーマとした多様性教育の実践校としての役割、幼児教育の研究・研修拠点としての役割、教職員の研究・研修センターとして地域に貢献する役割、中等教育学校のモデル校としての役割など、それぞれの地区が異なった機能・役割を持った学校園であることが明確になり、学校経営の上で学校のミッションが意識されるようになってきた。

③ 昨年度の評価や提言などを基にした各学校園の課題の重点化を求めたものである。各校園から示された具体的な項目としては、「持続可能な教育活動を行うための組織づくり、人材育成」や「教員間の情報共有・協働の推進」など組織づくり・人材育成に関わるもの、「不登校生徒の減少と安全な学校環境の実現」など不登校対策など生徒指導の充実に関わるものの他、「研究実践の還元状況の把握」など研究成果の普及や、園児募集の取組の充実が挙げられていた。各校園の状況に応じた適切な取組項目が挙げられていた。特に組織作り、協業体制構築による人材育成は、多くの学校でベテラン教員が退職し若手教育が増える状況の中で、国立大学附属学校としての役割・機能を果たすためにも重要な項目である。

II-2 発達支持的な生徒指導の実施

附属学校園においてもいじめ、不登校等生徒指導上の問題が近年増加しており、各校とも事案に対する組織的対応については一定程度行われるようになった。しかし、不登校の児童生徒数については、全国の傾向と同様に高止まりしている状況である。そのため、今年度は、生徒指導に関する組織的対応、取組だけでなく、日常的な児童生徒への対応である発達支持的な取組を各学校に求めた。

児童生徒の実態把握については、各学校園とも児童、生徒の実態把握に力を入れるようになった。児童・生徒との面談を実施し、いじめアンケート等を行うのはもちろんであるが、学校生活への適応状況や児童・生徒の学校生活への意欲、学級満足度、対人関係能力(ソーシャルスキル)、悩みなどを測定する心理検査アンケートを行い、それを基に児童・生徒と個別面談を丁寧に行う学校が増えてきている。

学校全体としての取組としては、いじめや不登校の防止、早期発見のための取組はすべての学校園で行っている。その上で、学校生活への適応状況を改善するため、校内で学級経営の在り方や集団作りなどについて話したり相談する機会を増やしている学校が見られた。

長年行っている行事や取組の目的を明確にし、それを教職員と児童生徒で確認しともに振り返り、評価を行うなど子供たちの自己肯定感や他者との関係性を育てる取組を丁寧に行っている学校も見られた。

II-3 「働き方改革」の新たな展開

働き方改革については、平成 29 年度以降、評価項目として取り上げられ、各学校園とも在

校時間を縮減する取組は定着してきているが、近年縮減率が上がらないようになってきた。また、国立大学附属学校の役割として、このような教育改革の場面でも公立学校のモデルとなることが求められているが、この働き方改革に関しての貢献できていない状況がある。そのため、働き方改革の取組を一段階進めるため新たな展開を各学校に求めている。

今年度の各校の取組については、これまで行ってきた働き方改革の取組を具体的に上げ、それが何時間の勤務時間の縮減に繋がっているかを各学校で整理し、まだ取り組んでいない項目については校内で検討してもらい、各学校園の新たな取組が具体的に示されるようになってきた。公開研究授業の在り方、通知表の記載・内容の削減、二期制の実施、定期考査回数の縮減、日課や時間割の見直しなど具体的な記述が前年に比べて数多く示されるようになった。

成果につながった取組として、三原地区の学校園では働き方改革の目的を再確認した上で、時間を意識した業務の遂行を朝礼等で意識させる取組を行うことにより一斉退校日の順守率が向上した例や、福山地区では前年度の勤務実績を勘案して今年度の勤務の割り振りを行うことで基準を超える在校時間を解消した例がみられた。

その他、総合的業績評価シートで「働きがい」を全教員に目標項目として掲げさせ、学校の目標と個人目標を連動させるなど、目標管理の上で当たり前のことがきちんと行われるようになった。

Ⅱ－４ その他(学校評価システムの機能化:評価指標の研究の実施,学校経営への教員の関与度の向上)

学校評価(自己評価,関係者評価)は、学校の教育活動の精選・重点化を進め、組織的に重点的に取り組むべきことは何かを把握する上で重要なツールであると同時に、学校内外のコミュニケーションを促進し協働性を高めるためのツールでもある。

学校評価システムの機能化、とくに評価指標の改善については、学校の教育活動の現状や成果を把握し、それに基づき学校の課題を明らかにし、改善策を考えるために見直しが必要である。

評価方法の面では、多くの学校でアンケート調査だけでなく、面談や聞き取り、子どもの様子の「見とり」など、質的な指標を導入するなど工夫がみられるようになった。

学校経営の教員の関与度の向上については、学校の組織力を上げるとともに、働き方改革など教育課題の解決を図るために必要である。

どの学校においても学校組織を用いた情報共有機会や仕組みをもっている。福山地区では、教師間の学び合いや支え合うという学校風土を作る取組としてミニメンター制の導入や管理職が相談しやすい環境づくりに取り組むなど新たな取組がみられた。

Ⅲ 附属学校園に求める改善点

本年度の訪問調査を踏まえ、各学校園に更に求められる工夫・改善点は、次のとおりである。

Ⅲ－１ 学校経営の重点化

それぞれの学校園によってその役割・機能や置かれた状況・実態は異なっているが、各学校園では何が課題でその課題に対してどのように取り組むかを明確にし、校長がリーダーシップを発揮し、「チームとしての学校」を実現に向けて取り組んでいただきたい。

今年度重点化の柱とした、教育目標の実現に向けた取組の重点化について、教育目標は入園・入学した子供たちをどのように育てていくかを明確にしたものであり、それに向けて学校行事、教科等の授業などカリキュラムが実施され、その成果を評価し、カリキュラム等が改善されていくのが理想である。

各学校の学校経営方針に示された教育目標には、伝統的な用いられていた校訓のように大きな概念を利用しているものがあり、結果として具体的な取組との繋がらないものになっている学校がある。まずは、3年程度の期間で、取り組むべき具体的な目標を設定する必要がある。

また、教育研究が教育目標とは別のものとなっている学校がある。学校で行う教育活動は、教育目標の実現に向けてカリキュラムの中に適切に位置付けられて行われているのであり、そこで行う教育研究も教育目標の実現に繋がったものになる必要がある。

各学校園の機能・役割に基づく重点化については、「附属学校の機能強化」として、各地区の状況や実態に応じて大学が設定した。各学校園では、これを基に取組を具体化し着実に取り組むことで、本学附属学校園が全体として公立のモデル(先導的な教育モデルから現在の公立学校の課題の解決のモデル、教育課題解決のモデル)となり、学校教育全体の質の向上に貢献することを目指している。そのために今回の機能強化を学校改革の契機として、まずはこれまで長年行ってきた研究や仕組みをただ継承してだけでなく、これからの教育の動向や方向性から再検討するとともに、それぞれの学校の機能・役割に応じて、大学や専門機関との連携強化及び、校内体制の再構築・整備に取り組んでほしい。

各学校園が共通の課題として、それぞれの機能・役割を支える人材の育成が重要である。新しく採用される教員が増加し教職経験の短い教員とベテラン教員との間での教育活動に対する理解や考え方が異なる状況の中で、より組織的で、協働的な学校組織・運営が必要となってくる。そのためにも情報の共有化と風通しのよい組織風土を作る必要がある。

複数の学校種がある地区においては、異なる学校種があることを意識した学校経営が必要である。併せて異なる学校種で連絡入学を実施する場合は、その目的が必要であるが、そこが明確になっているのは一部の学校に留まっている。学校間の接続の在り方についても再度検討する必要がある。

Ⅲ－２ 発達支持的な生徒指導の実施

いじめなど生徒指導上の課題について、文部科学省から附属学校を置く国立大学法人に対して、再三にわたりいじめに対する平時からの備えの徹底を重ねて求められ、いじめ問題に対して適切な対応と、いじめを防ぐ、いじめを許さない環境づくりのための取組やいじめ防止プログラム策定などでも地域のモデル校となることが求められている。

今年度の各学校の取組については、問題が起こった場合の対応的、組織的な取組は多くの学校で行われている。また、発達支持的な取組においても多様な方法を活用した子供たちの実態把握についてはかなり行われているが、共通認識のもとに行う具体的な取組には至っていない学校が多かった。

発達支持的生徒指導とは、全ての教育活動において進められる生徒指導の基盤となるもので、教職員による児童生徒への挨拶、声掛け、励まし、対話などや、授業等を通じた個と集団への働きかけが重要であり、その中でも学級経営の在り方が重要である。

学級経営は、選択できない出会いから始まる生活集団を、どのようにして認め合い支え合う習集団にしていくかに焦点が置かれ、支持的で創造的な学級づくりが生徒指導の土台となる。

多くの附属学校で課題となっている不登校の問題の解決には、子供達が自己存在感を感受すること、共感的な人間関係を育成すること、安全・安心な風土を醸成することが大切であり、この点で学級経営の在り方が重要であり、各学校での取組が必要である。

Ⅲ－３ 「働き方改革」の新たな展開

各学校では、これまで様々な取組を行ってきたが、ここ数年在校時間の縮減状況が停滞してきており、附属学校園として改めて働き方改革に向けた取組を求めた。附属学校支援グループから公立学校や他の国立大学附属学校の取組例を参考に、働き方改革の取り組む内容を示し、それについて各学校園の取組状況を整理し報告を求めた。

その結果、取組に課題があったのが、退庁時間の設定、登庁時間の設定、休日出勤の原則禁止など在校時間の上限を制限する取組である。退校時間を設定することは、一日の労働時間を制限するために必要であり、一斉退庁日（水曜日が望ましい）の実施、休日労働の原則禁止と併せて実施することで、週あたりの労働時間を制限するものである。各学校園においては、教職員の意識を変えるためにも取り組む必要がある。

職員の勤務時間の平準化について、主に中学校、高等学校の部活動の負担に関して取り組む必要がある。今年度月 80 時間を超えた教員の多くが、日常的に授業の準備での在校時間が長い傾向があり、超過した月に部活動の遠征、部活動の役員、部活動の行事のため、休日の勤務時間が増え結果として月での在校時間の上限を超えている。複数顧問による引率のローテーション化や休日勤務した場合の翌週の土曜日は勤務をさせないなど週単位での勤務管理の徹底を行う必要がある。

教育課程の編成・実施について、学習指導要領に示された標準時間、標準単位での教育課程の編成・実施を行う必要がある。また、1 日の授業時間の終わりを早めることで、子供と向き合う時間が確保できるため、日課をはじめ週時程の検討、特別活動等での教科内容と関連させることによる教科の授業時間の確保による授業時間の縮減など、公立学校のモデルとなるような教育課程実施の工夫・改善を更に進める必要がある。

職員の在校時間が長時間にわたることも影響し結果として、光熱水費が著しく高くなっている地区がある。そのことで必要な経費を削らざるを得ない状況があり、節電への取組を含め、職員

の勤務時間の縮減に勤める必要がある。

働き方改革の取組を学校全体で取り組むためには、附属小学校が行っているように教職員に係る人事評価制度の活用が有効である。管理職が教員に対し、評価シートを作成する際に「働き方改革」の項目を示し、具体的な取組、目標を設定させることである。そのことにより学校全体の目標と個人の取組が連動するようになる。

Ⅲ－４ その他（学校評価システムの機能化：評価指標の研究の実施，学校経営への教員の関与度の向上）

学校評価システムを機能化するためには、どのような園児，児童，生徒を育成するかを明確にし、それに向けた複数年で行う手立てや取組を考えて実行し、その成果を年度ごとに子供の姿で捉え、目標との違いを分析し、次年度の改善に結び付けることを求めている。

まず、学校経営方針における教育目標の設定についてより具体的な内容を設定することにより、取組が明確になる。中期（3年）で目指す園児，児童，生徒の姿を具体的にすることが必要である。

次に、行った取組について、いつどの場面で、どのように評価するのか、複数の場面や方法を用いて行うことで、より多面的で質的な評価が可能となる。その際、公立学校の教育の充実・発展への貢献という観点から、研究会への出席者数はもちろんであるが、出席者から附属学校の研究へのニーズやその活用度を参加者に評価してもらうことや、関係教育委員会や専門家からの取組の評価を聴き取るなどが必要である。

さらに、評価結果を学校経営に活かすために、変容や変化の要因を分析し、次年度の取組やカリキュラムの改善に役立てるなど評価を活かす仕組みを着実に実施していただきたい。

学校経営への教員の関与度の向上については、学校の組織力をあげるとともに、学校の総合力を向上するために重要である。

現在の学校をめぐる状況は複雑化・多様化しており、教員だけで対応することが質的にも量的な面でも難しくなっている。またこれまでの自己完結的に職務として取り組むという「個業型」の組織で、それぞれが幅広く多面的な教育活動を展開する仕組みでは結果として教員の業務が増え、そのことで教員が授業の準備や教材研究に時間を割くことができないことに繋がっている。

このため、これからの学校は「チームとしての学校」像が求められており、学年単位，学級単位，教科単位に陥りがちな学校運営を教育目標の下に様々な教員が協働的に取り組める体制を構築することや、スクールカウンセラーなどの専門スタッフとの協働による対応体制，多様な専門スタッフの導入を前提とし責任をもって学校組織に参画して校務を運営する体制づくりなど，協働的な学校組織・学校風土を作り上げる必要がある。

IV おわりに

本学は附属学校園の在り方について検討し今年度 11 月に附属学校全体の機能強化策を公表した。各地区ではそれぞれの地区の役割・機能を基にした取組の具体化し発展させていただきたい。また、この機会に大学と附属学校の関わり方についても大きな変革の機会と捉え、大学として再検討していただきたい。

国立大学附属学校と設置者である大学が今後も存在感を高め、発展していくためには、教育実習、教育研究、教員研修における成果を上げることが重要である。しかし、これまで大学と附属学校はお互いを認めつつも、協働して行うことが少なく、学校管理以外での大学のカバナンスが十分発揮されているとは言えない。例えば研究においては、大学・学部が附属学校を活用して行う研究の実績はなく、研究の面で附属学校と大学の研究が関連付いておらず、学校任せになっていることや、教員養成、現職教員の研修においても、附属学校又は教職大学院が十分活用されておらず、例えば人事交流で他県から来られている教員にとって大学・大学院で学ぶ機会が制度化されていないなど、附属学校である良さ、附属学校をもっている良さがもつと発揮できるような仕組みや組織が必要である。

また、学校経営での課題を克服していくためには、大学からの支援が必要である。学校の管理機能を高め、学校の組織改革を進めるためには、校長の常勤化、組織を機能化させる役割を行う管理職の複数配置、ミドルリーダーとしての主務教諭の配置などの検討が必要である。

併せて、教育は学校・家庭・地域・設置者の四者が一体となって進めていくべきという学校運営協議会制度が公立学校で導入されている。本学附属学校園も広島市、東広島市、三原市、福山市に分散し、地域の状況やニーズも異なっていることから、今後の少子化の進行を踏まえ、各地区での学校運営協議会制度の導入の検討をお願いしたい。

広島大学附属学校園評価委員会

- | | | |
|------|---------|------------------------------|
| 委員長 | 曾余田 浩 史 | (大学院人間社会科学研究科教授) |
| 副委員長 | 仁 科 陽 江 | (大学院人間社会科学研究科教授) |
| 委員 | 光 橋 健 | (広島県教育委員会学びの変革推進部学校経営課校務指導監) |
| 同 | 由 井 義 通 | (副理事(附属学校担当)・大学院人間社会科学研究科教授) |
| 同 | 間 瀬 茂 夫 | (大学院人間社会科学研究科教授) |
| 同 | 大後戸 一 樹 | (大学院人間社会科学研究科教授) |
| 同 | 児 玉 真樹子 | (大学院人間社会科学研究科教授) |
| 同 | 滝 沢 潤 | (大学院人間社会科学研究科教授) |
| 同 | 杉 原 満 治 | (大学院人間社会科学研究科准教授) |
| 同 | 森 根 健 博 | (附属学校支援グループリーダー) |
| 同 | 青 本 眞 二 | (学校管理アドバイザー) |