



目 次	
●巻頭言	1
●県大会参加報告	2
●特集	3～4
●郡市教頭会ネットワーク	5
●教育懇談会報告	6
●随想	7



大きな転換期を好機に変えて 一次代へつなぐ、魅力ある教頭職の確立

新潟県小中学校教頭会

副会長 **金子 優 誠**

(長岡市立表町小学校)

昨年11月、東京大学とベネッセによる共同調査「将来、なりたい職業」の結果が公表されました。「教員」が、高校生が10年連続で1位、中学生が3年連続で1位、小学生が3位という、どの区分でも高い人気を誇っています。「子どもたちにとって身近な存在である」ことが理由として挙げられていますが、それ以上に、教員が生き生きと活躍している姿に憧れを抱いていることが根底にあることは言うまでもありません。この結果は、我々は今後もこれまでと変わらず、自信をもって子どもたちの前に立ち、教育の専門家としての誇りをもって教育活動を展開していけばよいことを示唆しています。

一方で、現場を支える「教頭」に目を向けると、状況は異なります。全国的に教頭のなり手不足は深刻であり、新潟県も例外ではありません。教頭選考検査受検者は令和3年が199人だったのに対し、令和7年が134人と3割以上の減となっています。長時間勤務の常態化をはじめ要因はさまざまですが、教頭のやりがいを見逃してはいけません。「組織の潤滑油となり同僚性の高い職場を醸成する達成感」「教職員を支え、育てる司令塔としての自負」「学校と地域の架け橋になる充実感」、そして、何より「子どもたちの笑顔」。教頭の一人の力ですべてを変えることはできません。ですが、組織の力を最大化し、学校をより良い方向へと導く醍醐味があるはず。教頭職に就いた際、誰もが「自分の強みをどう生かすか」と志を抱いたはずですが、日々の多忙さでその初心が埋没し、やりがいを実感しにくくなっ

ているのが現状ではないでしょうか。実際に、各種教頭会で情報交換をすると、日頃の悩みや苦労を分かち合うことが多い状況です。

そのような中、令和7年6月成立の改正給特法に基づき、服務監督教育委員会には、今年度末までに「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定が義務付けられました。その中には、教師が教師でなければできない業務に専念できるよう、「学校と教師の業務の3分類(全19項目)」のうち、優先度の高いものから実施計画に反映されることとなります。各市町村により優先的に取り入れられる項目は違いますが、新潟県小中学校教頭会「教頭の勤務実態調査報告」で明らかとなった「教頭が負担に感じる職務」の圧倒的1位の「苦情対応」と関連する項目である、「保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等の学校では対応が困難な事案への対応」が盛り込まれ、組織的なバックアップ体制が構築されることを切望します。この大きな転換期を形骸化させない実効性のある計画への第一歩とし、学校と行政が手を取り合い、教頭自身のウェルビーイングが守られ、本来の専門性を発揮できる持続可能な教育環境を構築する好機としていかなければなりません。日々の苦労を分かち合うだけでなく、その困難を乗り越えた先にある「学校運営に参画する醍醐味」を、一歩ずつ取り戻していきたいものです。すべての教頭が、次代へ向けて夢や希望を語れる日が来ることを願い、共に歩んでまいりましょう。

県大会参加報告



CHANGE&HOPE ～未来へつながる教頭会・研究大会へ～

糸魚川市小中学校教頭会
山崎 正義
(糸魚川市立南能生小学校)

今回の研究大会では、2A(子どもの発達に関する課題)の分科会に参加し、「学校・家庭・地域・行政の連携で子どもを育む体制づくり」について、有意義な話し合い・情報交換をすることができました。

提言発表をしていただいた先生の勤務校、そして私の勤務校も小規模校で、児童数の減少はさらに進み、従来行われていた活動や行事の実施が困難になったり、児童の社会性を育む機会が減少したりと多くの課題があります。その中で、子どもの成長を育てていくためには、地域の人材・資源の活用やPTAを中核とした支援体制の整備、外部機関との密接な連携などが重要であることが、多くの先生方からも意見として聞かれました。

こういった学校の体制づくりの中で教頭が果たす役割・責任は大きく、特に小規模校においては、一人一人にかかる負担が大きく、異動も激しいので、持続可能な体制づくりという観点で、教頭にかかる負担は、より大きなものになっていきます。調査・報告、保護者対応など日々の激務の中で、さらに教頭に業務が集中し、円滑に活動や事業が進まなくなったり、一人で抱え込んで苦しむといったこともあるのではないのでしょうか。

こういった教頭を取り巻く環境が厳しさを増すことにより、教頭を目指す教員が減少し、心身に不安や不調を抱える仲間が増えています。やることはどんどん増え、減ることはありません。研究主題にもある「魅力ある学校づくり」を目指すためには、「魅力ある教育現場」「希望(HOPE)ある教頭職」でなければなりません。そのためには、勇気を持って変えるべきものは変える(CHANGE)ことが重要です。時には、行政に訴えていくことも必要でしょう。これからもこの教頭会、そしてこの研究大会が教頭を取り巻く諸問題について本音で語り、希望ある未来へつながるものになることを願います。



地域と歩む、温かな学校づくり ～子どもたちの未来を支える架け橋として～

村上市岩船郡小中学校教頭会
中山 小百合
(村上市立小川小学校)

「未来を切り拓く力を育む 魅力ある学校づくり」という研究主題のもと、これからの学校の在り方について、多くのヒントをいただくことができました。分科会では「持続可能なコミュニティ・スクール(CS)」をテーマに、教頭として何ができるのかを改めて見つめ直す、とても貴重な時間となりました。

話し合いの大きな柱となったのは、教職員の働き方改革を進めながら、いかに地域の方々と想いを一つにし、特色ある学校をつくっていくか、という教頭の役割についてです。特に心に響いたのは、学校と地域の心をつなぐ「調整力」の大切さです。「地域とともにある学校」を目指すとき、ただ行事を増やすのではなく、教頭が両者の間に立って、互いの願いや課題を丁寧に伝え合うこと。この心の通い合いこそが、子どもたちが安心して学び、創造していくための土台になるのだと強く感じました。

また、働き方改革の視点からも、CSの持つ大きな意味を実感しました。地域とのつながりを深め、地域の力を積極的にお借りすることで、教職員が「子どもたちと向き合う時間」を確保できるだけでなく、教職員の笑顔や「働きやすさ」に直結するのだという確信を得ることができました。

さらに、活動を「続けていく」ための鍵は、みんなで支え合う仕組み作りにあります。異動のある私たち教職員にとって、地域の歴史を熟知されているコーディネーターの方々は、本当に心強いパートナーです。教頭として、こうした方々との絆を大切にしながら、誰もが無理なく楽しくかかわれる「持続可能な体制」を整えていきたいと考えています。

他校の素晴らしい実践に触れ、自校でも取り入れたいワクワクするような学びがたくさんありました。今回いただいた知見を宝物にして、CSが地域と学校に優しく根付くよう、私自身が「架け橋」となって歩み続けていきます。

特集

我が校の働き方改革紹介



険しき 道半ばですが・・・

十日町市立十日町小学校
若井 義 弘

行事の精選、会議の短縮や廃止、ICTによる業務の効率化、外部人材の導入等々・・・

これまで、どの学校においても考えられる限りの働き方改革を進めてきていることと思います。

社会から学校に対して求められることはなかなか減らないのに、「働き方改革としてこれ以上一体何ができるのか？」そんな思いをおもちの方もいらっしゃるのではないのでしょうか。

しかし、それでも私たちは働き方の見直しを進めていかねばなりません。

当校においても様々な改革を進めていますが、自分自身が特に効果的だと感じているものを二つ紹介します。以下の取組は何も珍しいことではなく、多くの学校でも取り組んでいることと思います。

一つは、学校全体の動きやロードマップを職員に示すということです。見通しをもつことができれば、多忙感のある程度軽減することができます。ただ単にそれを示すだけでなく、進捗状況を確認、職員を励まし、感謝の意を表すことで、よりスムーズに仕事が進んでいくと考えます。

もう一つは、放課後の時間をなるべく生み出す制度設計です。当校では教務主任が中心になり時数管理を行い、校時表の変更を行いながら時間の余裕を生み出す工夫に努めています。こうして生まれた放課後の時間を学級担任の事務作業や教材研究の時間等に充てています。現段階では、これが最も現実的で効果的であるように感じています。

そんな中、私が常日頃心がけていること、特に大事にしたいと考えていることは、保護者や地域に対しての説明です。

「何のための働き方改革なのか？」「先生が楽しみたいからではないか？」「学校から子供の楽しみが減っているのではないか？」そんな心配や思いを保護者や地域住民が思うようでは困ります。

「これは、教員のためであるとともに、結局は子供たちのためでもある」ということを、丁寧に丁寧に説明し続けることを忘れてはならないのではないかな。そんなことを考えながら、悩み続け、悪戦苦闘している毎日です。



校内外の人材と 協働しながら

新潟市立濁川小学校
野上 丈 成

『みんなが元気でご機嫌な学校』の創造～『自分のよさを生かして、仲間とともに挑戦し続ける子ども』の育成～は、校長先生の今年度の学校経営方針です。

この学校経営方針の下、進めてきた働き方改革の一部を紹介します。

1 複数の職員がかかわる校内指導体制 ～学年内の交換・交流・合同授業の実施～

学年内で担当する教科を決め、ソフトな教科担任制を取っています。例えば、年間を通して、国語は2組担任、算数は1組担任が担当し、外国語は、担任とALTが連携して担当し、さらに、理科や音楽は、級外職員や特別支援学級担任が担当します。ソフトな教科担任制は、担当する職員から、「一回の教材研究や授業準備で、2クラス分の授業をすることができるため、時間短縮につながっている」「発達支持的生徒指導を行いながら、課題予防的生徒指導、困難課題対応的生徒指導を複数の職員で取り組むことができる」などと好評です。

2 積極的な外部人材との協働 ～専属アドバイザー・学校支援アシスタントの活用～

いじめ・不登校、問題行動等に対して、担任が問題を一人で抱え込まず、学年主任や生活指導主任、管理職と情報共有し、組織的に支援しています。そして、問題の早期対応と早期解決を図っています。

校内での対応以外に、市教委学校支援課生徒指導班の担当指導主事との情報共有とともに、当校の学校運営協議会委員をしてもらっている方（元中学校の校長先生）から、生徒指導アドバイザーを兼任してもらい、場合によっては、情報共有及び指導をもらい、早期の解決の一助としています。

教員OBから「学校支援アシスタント」に登録してもらい、学級担任の不在時の学習支援・学習見守りをしてもらっています。それにより、学校運営上の業務が滞ることなく進めることができます。

特集

我が校の働き方改革紹介



いつの間にか校務DX

新潟市立本丸中学校

菊地 清勝

学校の働き方改革があちこちで言われて、随分時間が経つが、実際に働き方改革を進めようとする、中々上手くいかない。それでも、職員を守るために可能な限り働き方改革に取り組もうとしたとき、校務DXは外せない。どうしても手間や時間にかかる業務を、校務DXによって減らしていくことで、職員の心と時間の余裕を生み出すことができれば良いと思っている。それが、最終的に生徒に還元される。

当校では、会議の資料を減らすために、日々の情報共有や資料の提示等でビジネスチャットツールを活用して行っている。また、資料はクラウドのドライブを活用して、リンクの共有という形でペーパーレスを基本としている。しかし、それを一から始めようとする、やはり抵抗感があることも理解できる。そこで、より自然に、いつの間にか使えるようになっていくことを目指して、校内の校務DXを進めるようにしている。もちろん新しいことを始める時はガイダンスや共通理解も必要だが、それはできるだけ簡単に、それよりもかゆいところに手が届くサポートを充実させることに重点を置いて、職員のスキル向上を図る。そのときに教頭としてではなく、サポートスタッフになったつもりで支援に当たる。そこから、スキルや意識改革を身に付けた職員が、次のサポートスタッフとなるようにしていく。そして、まずはやってみること、校務DXが進む新たな挑戦が職員から提案されたときは、それを後押しできるようにする。

これから、当校で進めていくべきはAIを活用した校務DX、授業改善であると思っている。これも、日常的な小さい範囲から徐々に活用を拡げて、いつの間にか使えるようになっていくことがベストである。やってみないことには分からないので、Try&Errorとチャレンジでいきたいと思っている。



「なくす」「へらす」「かえる」の視点から

胎内市立乙中学校

畑山 倫和

現任校は全学年単学級で、小規模校ならではの業務量と負担感がある。私が一昨年度に着任した際から課題と感じる、職員のマンパワーにやや頼りがちな業務体制を脱却し、可能な限りシステムによる改善を図るべく、校長の指導のもと、「なくす」「へらす」「かえる」の3つの視点から業務を見直し、実践をすすめてきた。

いくつかの実践の中から、主に「校務のデジタル化」と「業務内容の見直し」の2点について、効果の見られた代表的な実践を以下に紹介する。

1 校務のデジタル化

- (1) 校務支援システムの活用(欠席連絡等)
- (2) ペーパーレス化(たよりやアンケート、会議資料等)

2 業務内容の見直し

- (1) 部活動時間の削減
 - (2) P T A活動の精選
- 1については、朝の欠席連絡の電話がほぼなくなり、多忙な朝の動きに余裕を生み出すことができた。またペーパーレス化は予算や資源の節約につながる。

また、2については、部活動の地域展開や、P T Aの既存の事業を踏まえ、それぞれの活動を見直し、実践をすすめている。職員の負担を軽減し、超過勤務時間の削減につなげることができている。

今後の課題は、働き方改革を一人一人の職員の自分事として、ボトムアップでの実践もしやすい環境にしていくことである。日々の多忙な業務での個々の負担や負担感を職員間で共有し、解消したり軽減したりする手立てを考え、実践するためのマネジメントを行うことが管理職の役割と考える。

「学校現場でできる取組は限界にきている」という声もよく耳にするが、たとえ僅かな工夫でも、そこから生み出される心身のゆとりを、教育の質の向上につなげることができるよう、多忙な日々の業務において「ちょっとした工夫」で見出し、一層の改善を図りたい。

郡市教頭会ネットワーク



仲間と学び合う 上越市教頭会の取組

上越市教頭会

会長 大友 宏 幸

(上越市立南本町小学校)

上越市教頭会は、小学校45校、中学校22校の計67人の教頭で構成されています。

上越市は会員数が多いため、6～12校程度で構成される8つのブロックに分かれており、それぞれにブロック長、研修部、厚生部を設置し、活動を行っています。各ブロックでは、研修や意見交換を計画しています。

私が所属する第5ブロックには、小学校5校と中学校1校が所属しており、夏季休業中には事務職員と合同研修会を実施しました。テーマは「学校財務における管理体制の確認と非違行為根絶について」で、公金の適切な運用や非違行為を起こさせないための取組について学びを深めました。小グループに分かれて意見交換を行ったり、講師から講義を受けたりしました。事務職員から直接話を聞くことで、学校の課題も浮き彫りになり、有意義な時間となりました。

また、教頭会の懇親会などを通じて、教頭間の情報交換や親睦を深める機会も設けています。このように各ブロックは、主体的に研修や活動を計画し業務改善や資質向上について意見を交わしています。

上越市教頭会では、全会員を対象に教頭研修会も実施しています。今年度は全県教頭会研究大会の発表者である八千浦中学校の平野彰子教頭先生の発表を聞き、キャリア教育について学び合いました。広域にわたる上越市であることや、学校を空けにくい教頭職の特性を考慮し、研修はオンラインで行いました。新たな知見を得る機会となりました。

現代社会は、AIの発展やグローバル化により、非常に速いスピードで変化しており、それらへの対応もなかなか難しくなっています。次期学習指導要領の論点整理も公表されました。教育も大きく変わっていくと思います。それらに対応するためにも私たちは教頭として指導力や資質・能力を向上させなければなりません。今後も上越市教頭会の仲間と学び合い成長していきたいと思っています。



支え合い高め合う教頭会 明るく楽しく助け合う教頭会

新潟市中学校教頭会

島 山 淳

(新潟市立西川中学校)

新潟市中学校教頭会では、教頭としての資質・能力の向上と相互の連携強化を柱に活動を進めている。活動方針として、『新潟市教育振興基本計画～にいがた学びのコンパス～』および『令和7年度新潟市学校園教育の推進』の実現、学習指導要領・第4期教育振興基本計画の趣旨を踏まえ、学校運営の要である教頭のマネジメント力を一層高めることを重視している。また、各学校において「教職員 Well-Being 計画(第4次多忙化解消行動計画)」の理解と推進を図るとともに、教育課題解決に向けた教頭間の情報共有や、教職員・保護者・地域・関係機関等との連携の在り方について学びを深めている。具体的な活動として、教育課程部、地域連携教育部、人材育成推進、働き方改革部の4部会を設置し、研修を行っている。教育課程部では教育振興基本計画等の理解と教育課程編成における教頭の役割を共有し、地域連携教育部では地域と共にある学校づくりやコミュニティ・スクールの深化に取り組んでいる。人材育成推進部では教職員人材育成の推進や研究大会発表に向けた活動を行い、働き方改革部では教職員 Well-Being 計画の推進や教頭自身の働き方改革について研修・情報交換を行っている。会員はいずれかの部会に所属し、定例会議において年8回の研修を実施している。

このように、新潟市教頭会では、日々の学校運営に直結する具体的な実践について年間を通じて、学び合うことができています。また、同じ立場にある教頭同士が悩みや課題を共有し、支え合うことで、精神的な安定や前向きな意欲の醸成にもつながっている。このような教頭会のネットワークは、教頭一人一人の的確な判断と円滑な業務推進を支える重要な基盤であるとともに、学校全体における教職員の協働体制の充実を促している。ひいては、安定した学校運営と教育活動の質の向上を通して、子どもたち一人一人の学びの充実に大きく寄与している。

教育懇談会、全国人権・同和教育研究大会報告



令和7年度 教育懇談会の概要報告

新潟県小中学校教頭会

会長 浅山 景

(妙高市立斐太北小学校)

1月20日(火)万代シルバーホテルを会場に、令和7年度教育懇談会が開催された。新潟市教育委員会学校人事課長 山本 郁雄様、新潟県教育庁義務教育課参事 中村 正人様、柳澤 一輝様、新潟市教育委員会学校人事課課長補佐 相馬 直子様をご来賓としてお迎えした。

ご挨拶として、中村様より新潟県の教育課題として教員確保の取組について説明がなされた。また教頭選考検査の受検者が減少している現状を踏まえ、力ある人材が選考検査を受験するように後押しをしてほしいとお話があった。

「深い学び」を実現する学校づくりをテーマとして、魚沼市立堀之内小学校と加茂市立葵中学校の実践報告がなされた。堀之内小学校では「深い学び」の実現のために、校長として明確にビジョンを提示し、カリキュラム・マネジメントの主導者となる必要であるとの発表がなされた。葵中学校では、全教科で自己調整学習のサイクルが機能しており、成果が学力に反映しているとの報告がなされた。校長として、職員に対して「成果」よりも「教員の取り組む姿勢」を重視したいとの思いに感銘を受けた。

実践報告後に柳澤様より、次期学習指導要領について説明があった。児童を取り巻く環境が多様化している中、①AI時代のへの対応 ②学校裁量の拡大・充実 ③横断的な授業 等がキーワードとして挙げられる。教員の力量差が学びの差となるので、校長は何を大切にするのかを明確にし、子どもや地域に説明する必要があるとご指導をいただいた。

実践報告について、山本様よりご指導をいただいた。いずれも校長としてのビジョンが明確であった。理念に基づく学校運営がなされており、校長として理念をしっかりと自分の言葉で語られていた。「深い学び」の実現には、評価方法や教材研究が大切であり、子どもの姿で語る研修会が大切であるとご示唆をいただいた。



第76回 全国人権・同和教育研究大会報告

新潟県小中学校教頭会

副会長 長谷川 孝 史

(上越市立豊原小学校)

期日：2025年11月29日(土)・30日(日)

会場：関西学院大学、エル・おおさか、近畿大学、大阪公立大学(今大会は全体会場なし)

主催：公益社団法人 全国人権教育研究協議会

全人教実行委員会

大会テーマ：

「差別の現実から深く学び、生活を高め、未来を保障する教育を確立しよう」

～部落問題を解決し、人権文化の創造をはかるために、同和教育の充実と発展を通して人権教育・人権啓発を構築していこう～

分科会：

①「人権確立をめざす教育内容の創造」10分散会、②「自主学習」2分散会、③「進路・学力保障」4分散会、④「人権確立をめざすまちづくり」4分散会

私は第4分科会に参加し、4つの実践報告を拝聴した。

「コリアンオモニたちから学んだ、目からうろこの『生きのびる力』」は、外国にルーツをもつ人々を支援してきたNPO法人の実践報告であった。「多文化共生とは、実際はどろどろした日常のやり取りの積み重ねだが、少しずつ互いのおもいがわかって理解できるようになる。共生社会が広がっている今こそ『生きのびる力』を互いに学び、実践できるチャンス。」という言葉から、多様化する社会の中で学校にできることは何か、改めて考えさせられた。

「識字の灯をつなぐ」は、識字学級にかかわった中学校教諭と識字学級生の実践報告であった。識字学級に出合ったことで自身の変化を実感した教諭、部落差別によって奪われた文字を識字学級で取り戻した学級生。辛い体験、苦しい胸の内、そして今後の人生について、双方が本音で語る報告であった。学級生の「部落差別の解放は教育にある」という言葉を心に刻み、これからも人権教育、同和教育を推進していく。

随 想



人生は喜ばせごっこ？

三条市立栄北小学校

石川 長 生

昨年、NHK朝の連続テレビ小説で「あんぱん」という番組がありました。アンパンマンの生みの親「やなせたかし」さんの生涯をモチーフにしたドラマでした。

このドラマの中で、「人生は喜ばせごっこ」という話がありました。「人（お互い）を喜ばせることで、自分（お互い）も喜ぶことができる」という意味だと思います。私も、「人生は人の役に立つことが大事」だと思っていたので、共感するところがありました。人に迷惑をかけたり人を傷つけたりするのではなく、周りを喜ばせる人間に、また、そういう社会にしたいと思っています。

また、「逆転しない正義」という話も出てきました。戦争時代を過ごした主人公の「のぶ」と「たかし」が、戦争の時に正義だったものが、戦争後は、逆転し、そうでなくなったことで、「逆転しない正義」は何かを追い求めていました。

戦争は正義でないことは間違いありません。しかし、戦後80年の現代に至っても、世界では紛争が起こっているのが現実です。私たちは、「逆転しない正義」「本当の正義」とは何なのかを考え、誰もが平和な世界をつくっていかねばならないと思います。まず、私たち大人が平和を願い、そのために行動し、これからの未来を担う子どもたちのお手本にならなくてはなりません。

小さい子どもに大人気のアンパンマンです。自らの頭にあんパンを犠牲にし、人を助けるアンパンマンの話の背景には、このようなことがあったのだと感じました。アンパンマンから平和な世界が広がってほしいと感じました。



「不思議な喜び」

南魚沼市立北辰小学校

小野塚 眞 郎

私は、登山が好きである。なぜなら、絶景と達成感の両方を得ることができるからである。2025年は、日帰り計画で北横岳(2,480m)、唐松岳(2,696m)、爺ヶ岳(2,663m)、甲斐駒ヶ岳(2,967m)を、2泊3日計画で双六岳(2,860m)～三俣蓮華岳(2,841m)～鷲羽岳(2,924m)を縦走した。

登山の際は、確実に登山届を出し、安全登山を心がけている。また、日の出、日の入り時刻、自宅出発時刻、自宅到着時刻、登山コース上の携帯電波使用可能エリア、定時連絡時刻、緊急連絡先等を記入した「マイ登山計画書」を作成し、家族、そして校長へ渡して登山に出かけている。職務上、確実に連絡がとれるようにしている。私は、単独で登山をすることが多いのだが、年に数回、教え子(1993年当時、小学6年。現在40代男性)と一緒に登山することがある。実は、担任をしていた教え子全員に、登山した山の写真を載せた年賀状を毎年送っている。その年賀状のやりとりが縁となり、教え子との登山が10年以上も続いている。最初の頃は、私が先に立ち、登山ペースを調整していたのだが、今では、教え子の方が私の前にいて、私の登山ペースを調整してくれるようになった。教え子も、様々な山を登山しているようで、道中、山の話がずっと続く。苦しい登りでも楽しい時間となる。

私は、教員として、たくさん子どもと出会う。子どもの成長した姿も見ることができる。不思議に縁が続くことがある。教職としての仕事、大変なこともあるが、「不思議な喜び」のある仕事だと強く思う。