全国公立学校教頭会通信　NO. 21

きずな

発 行　令和７年１２月吉日
全国公立学校教頭会広報部
電話：　03-3436-4868
Mail：　zenkokyo@kyotokai.jp
HP：　https://www.kyotokai.jp

令和7年度第2回全国研究部長会が開催されました

令和７年１２月５日（金）に、令和７年度全国公立学校教頭会第２回全国研究部長会を、参集、オンラインのハイブリッドで開催いたしました。その概要をお伝えいたします。

１　期　日　令和7年１２月5日（金）　１１：００～１６：００
２　会　場　都市センターホテル又は各自接続可能な場所
３　出席者　各単位教頭会・副校長会研究部長　５６名
　　北海道ブロック　７名　　東北ブロック　６名
　　関東甲信越ブロック１１名　東海北陸ブロック　８名
　　近畿ブロック　７名　　中国ブロック　４名
　　四国ブロック　４名　　九州ブロック ９名
　　全公教関係　２４名
　　合　　計　８０名
４　内 容　司会〔司会　午前：全公教　植木研究部員　午後：全公教　奥野研究部員〕
　　記録〔録画　事務局〕

（1）全体会 １１：００～１１：３０
①開会の言葉（全公教　大友副会長）
②会長挨拶（全公教　稲積会長）

◆全国研究大会、８ブロック研究大会、各都道府県の研究大会の全てが終了。成功を収めた。
◆どのように学級経営にアプローチしているか。組織としてのアプローチの仕方を、研修で深める良い機会である。
◆今回の河村先生の講演が、学級経営へのヒント、副校長・教頭として相談や助言の根拠をいただける貴重な機会としてほしい。
③第 67 回茨城大会の成果と課題（茨城県　稲生研究部長）
④第 68 回札幌大会について
・研究主題及び日程、内容について（北海道　道佛研究部長）
・参加要請数及び特別分科会Ⅰについて（全公教　鈴木研究部長）
⑤中央研修大会について（全公教　鈴木研究部長）

（2）研究協議① １１：３０～１２：００
グループ協議①　自己紹介など
◆若手教員とベテラン教員のつながりを工夫したり、学年主任、ミドルリーダーを活用したりして、若手のＯＪＴを進めている。
◆次年度にＣＳを立ち上げる予定。地域と学校の協働体制の構築に力を入れている。
◆熊やイノシシの対応について、集団下校、親への引き渡し等の対応に苦慮している。
◆教員志望の減少、欠員等に係る人材確保の問題、理不尽な保護者への対応、長時間労働など、学校の課題が山積している。
◆県の研究の進め方、研究大会のもち方について協議した。
等が、話し合われた。

（3）講　演 １３：００～１４：２０

講師紹介　（全公教　露木研究部員）

講　師：早稲田大学教育学部教授　河村　茂雄　氏

講　演：「教師の働きがいを高める視点を踏まえた教員養成の課題と取組について 」

〇組織内の人材を人的資源として、戦略的に計画、開発、活用することによって、組織へのコミットメントを高めながら経営戦略の実現を図るスタッフ・マネジメントを目指す。

〇ジョブ型組織の要素が強い教員組織で、リーダーが教師に働きかけること＝「ビジョン」への共感と「エンゲージメント」の感覚を高める。

〇スタッフ・マネジメントの第一歩は取組の見える化

→教師たちが同じ指標で、子ども、学級集団を捉えることにより、具体的なチーム連携を行うことを目指している。

〇教育実践の成果をあげている学校の特徴

→「ビジョン」の共感・共有と「エンゲージメント」の感覚が統合して確立されている。

→所属している児童生徒の実態とニーズを実証的に把握し、スタッフ・マネジメントを確実に行って、それにもとづく「学校経営の大きな方針」を定め、すべての教育活動は組織対応で展開されている。

→学び合いのある教員組織でＰＤＣＡサイクルを回して対応している。

〇学校の教員組織の状態を見える化して検討する。視点は、「自主・向上性」と「同僚・協働性」。

〇働き方改革は「働きやすさ」だけでなく、教員たちの「働きがい」をより喚起し、学校教育の目的達成を目指すことが不可欠。

〇仕事量が多いこと＝多忙感ではない。自己決定感の低下（やらされている感）、仕事の過程や結果に対する満足感の低下等の心理的要因が強く影響する。教職への憧れ、敬意、感謝等、管理職が意味付けることも大切である。取り組む意味、全体像をイメージして、仲間とつながりながら働ける環境が必要である。

〇「建設的な教員組織」を形成するためには、①ビジョンの理解と共有化を促すこと。②個々の教員が自分の成長と教員組織の取組を通した成長が一致している実感（エンゲージメント）を促すこと。

〇建設的な教員組織は、学校・教員の取り組むべき課題を、個々の教師が「自分の問題」としてそれぞれのレベルで捉え、与えられた状況の中で自ら考え、自ら動く体質が形成され、協働して取り組むことができる。そのような教師集団は、「忙しいけど生き生きしている」教師集団となり、教育実践の成果を上げる。

謝　辞（全公教　三木副会長）

※【１４：２０～１４：３０ 休憩（１０分）】

（4）研究協議② １４：３０～１５：５５

①グループ別協議②

視　点：「教師の働きがいを高めるための人材育成の課題や工夫、取組について」

②協議内容の発表

- 業務削減だけでなく、「この学校の教職員でよかった」と思える取組を推進する必要がある。
- つながりや安心を感じられる、対話あふれる学校づくりを推進していきたい。
- みんなが意見を出し合える、「ありがとう」が言い合える学校づくりを推進している。
- 働き方改革は、働きやすさと働きがいの両立を目指す必要がある。
- 改革の方向性を間違えないように、ビジョンの共有を図ることが大切だと考える。
- 働きがいを感じる場面をつくる、感謝の言葉等を伝えることが、副校長・教頭の役割である。
- 若手教員をどう育てていくかが課題である。
- 働きがいを高める人材育成として、一人一役で仕事を任せたり、メンター係を位置付けたりして、校務分掌を工夫している。
- 副校長・教頭が積極的にコミュニケーションをとるように努める。
- 自分が役に立っているメッセージを粘り強く伝えていくことが大切だと考える。

（5）閉会の言葉　（全公教　中島副会長）