

エデュコ
Educo

学びのチカラで 人と社会を 未来へつなぐ

No.61
2023年

出口 治明さん

巻頭インタビュー p.2
立命館アジア太平洋大学 (APU) 学長



知っておきたい教育 NOW p.4

- ① 免許更新制の発展的解消を受けた新たな研修システム
- ② 「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」の改定について
- ③ 社員の成長と自己実現、企業価値の向上につなげる当社の人材育成について

きょういく見聞録 p.10

深刻化する教員不足と自治体の対策
～教員採用の「これから」を考える～

地球となかよしトピックス p.12

横浜こどもホスピス ～うみとそらのおうち～

Information 北から南から p.14

地球となかよしゼミナール p.18

【連載第2回】

『草枕』脱線雑談②

あはれ、はつまり感動

Front Runner p.19

【連載第3回】

困難を生きぬく自立支援に向けて

ほっとな出会い p.20

アリ探求家

島田 拓さん

大分から世界に発信する ダイバーシティの光

はる あき
立命館アジア太平洋大学 (APU) 学長 | **出口 治明**さん

別府の山の上に立つどこにもない大学

ここ立命館アジア太平洋大学 (APU) は大分県別府市の山の上、別府湾を見渡せる風光明媚なロケーションにキャンパスを構えています。2000年に創設された若い大学ですが、この学校の特徴は何といても学生および教員の約半数が外国籍という、日本で最もグローバルな教育環境にあります。世界約100以上の国・地域から留学生が学位取得をとまろう正規生として来ており、肌の色から言語から宗教から多種多様で、これほどダイバーシティにあふれた刺激的な教育環境は日本中どこを探してもないでしょう。

ダイバーシティ、すなわち多様性は、国籍や文化・宗教・年齢といったあらゆる属性の人間を混ぜることで生まれます。同質集団だけを集めた不自然な「純粋培養」は生物として弱くなりがちで、2019年のラグビーワールドカップ「ONE TEAM」のように、「混ぜる」と強くなるのです。もし日本代表が日本人だけで構成されていたら、はたしてベスト8まで進めたでしょうか。

僕は2018年からAPUの学長を務めていますが、それまで長年保険業界で働いており、教育に携わるつもりは全くありませんでした。学長の国際公募に複数人から推挙されていると知らされ、一度キャンパスを見に来ないかと誘われたときも、枯れ木も山の賑わいと軽い気持ちで応じたのです。APUのことは数人の飲み友たちから「とてもおもしろい大学がある」と聞いてはいましたが、酒の席だったこともあり、あまり記憶にありませんでした。

初めてAPUを訪れたとき、まず学食でランチをしたのですが、周囲を飛び交うさまざまな言語に圧倒されました。ここは若者の国連だな、小さい地球だなと実感したのです。APUの先進性や視座の高さ

を知り、すっかりこの大学が好きになりました。その日はかねてより考えていた日本の教育問題について選考委員のかたがたとお話しして、今後はAPUの応援団の一人になるつもりで東京に戻ったのです。

その後は何の連絡もなく、学長は無事ほかの人に決まったのだろうと思っていた矢先、

ホテルに呼ばれて「学長になっていただくことになりました」と告げられました。青天の霹靂でしたが、とても断れる雰囲気ではなく、引き受けしかありません。大きな流れに乗るしかない、あきらめて乗ってみようと身を任せたのです。

60歳でライフネット生命を設立したときも同じです。僕はいつも大勢がゆく広い道より、自分の直感でおもしろそうだ、ワクワクすると感じる道を選んできました。

70歳にして民間企業から全くの異業種に転身して、戸惑いはなかったかと聞かれますが、特にカルチャーショックはありませんでした。企業と大学の経営と、本質は何も変わらない、そう考えているからです。

時代のニーズに合った新たな学部を開設
日本の大学の問題点は国際競争力の低さです。「QS世界大学ランキング2023」で、200位以内に入っている日本の大学は東大・京大のわずか2校のみ。もつと海外から留学生を呼び込める魅力的な大学にしなければなりません。

国際競争力を高める一つの方法として、秋入学制度の導入があげられます。世界では秋入学制度の大学がほとんどで、他国の大学を併願するにしても、よほどの理由が



PROFILE

1948年、三重県生まれ。京都大学法学部を卒業後、1972年日本生命保険相互会社入社。企画部や財務企画部にて経営企画を担当する。ロンドン現地法人社長、国際業務部長などを経て2006(平成18)年に退職。同年、ネットライフ企画株式会社(現ライフネット生命保険株式会社)を設立。10年にわたり社長、会長を務め、2017年会長職を退任。2018年より現職。著書に『生命保険入門 新版』『人類5000年史、I~IV』『全世界史(上・下)』『座右の書「貞観政要」』『働き方』の教科書』『0から学ぶ「日本史」講義 古代篇、中世編、戦国・江戸編』、『一気読み世界史』『哲学と宗教全史』他多数。

なければ日本の大学を選ばないことは容易に想像できます。そもそも世界では、大企業はグローバルな一大産業だと当たり前に認識されていますが、日本ではその視点をもっている大学関係者はいまだ少なく、「学生は日本国内から集めるもの」という思い込みがあるようです。世界の人口は増え続けており、インドでは大学が1200校も足りないといわれています。国内のみで目を向け、人口減少をただ憂えている時点で何周も遅れているのです。

大学のレベルを上げるには日本の企業も変わらなければいけません。日本の大学生が勉強しないのは企業の採用基準に「成績」がないからです。日本企業の採用は面接重視で、ボランティア経験やサークル活動ばかり聞いて、肝心の大学での勉強内容や成績は軽視する傾向があります。これは高度成長期に大勢を占めていた製造業の工場モデルに過剰適用した採用基準です。素直で我慢強く、目上の人に従順な人材を必要としていた当時は理にかなっていたのでしようが、個性や創造性が求められる現在でもそれがまかり通っているのはおかしい話です。グローバル基準と同じく



「大学の成績メイン」で採用すべきと思います。製造業中心の社会は既に過去のものとなり、これからのサービス産業の時代は、「アイデア」がもっとも大切な生産要素になります。

APUは今年4月に「サステイナビリティ観光学部」を新設し、今までの2学部から3学部によるトライアングル体制となりました。定員数の増加により、より多くの学生がAPUで学べる環境となります。グローバル化が進んで環境を越えたつながりが強くなっている現在、経済発展を進めていく上でも環境保全の要素をプロジェクトに取り入れたり、地域の個性を観光資源としてプロデュースしたりする視点は欠かせません。サステイナビリティ学と観光学の両輪から学ぶことで、地球規模の問題を解決できると考えます。「第2の開学」を迎えたい、本当にワクワクしています。

人間力を養うため欠かせない「人・本・旅」
僕は子どもの頃から本が好きで、小学校と中学校では図書室の本をほとんど読んでしまいました。高校に上がると授業を聞くより好きな本を読んでいる方がはるかにおもしろく、つまらない授業のときは椅子を後ろ向きにして本を読んでいます。テストのときに「こんなアホな問題に答えを書けるか」と答案に書いて提出したこともあります。振り返ると僕もかなりの「問題児」だったと思います。

大学時代は1日14・5時間は本を読み、人生で最も幸せな時期の一つでした。社会人になってからは仕事が忙しく読書の時間は激減しましたが、土日のゴルフのおつき合いをやめて、毎日寝る前に1時間本を読むというルールを決めて読書時間を確保しました。そうして、今まで読んだ本は1万冊を超えました。

旅も好きで、若い頃から年に2回は休みを取って海外を放浪してきました。今まで訪れたことのある80か国のなかで、もう一度行きたいのはイタリアのローマですね。ローマ好きが高じて、今年2月に『教養としてのローマ史入門』（世界文化社）を出版しました。

人間は新しいことにチャレンジしないと、どんどん怠けてしまう生き物です。しっかりと稼いで美味しいご飯を食べるには、失敗を恐れず何度でもチャレンジして学び続けるしかありません。

今の自分を形作ってくれたのは間違いなく「人・本・旅」であると断言できます。あえて割合を示せば、本から50%、人から25%、そして旅から25%を学んできたといえるでしょうか。さまざまな本を読み、さまざまな価値観の人と出会い、さまざまな場所を旅すると、世界はこれほど美しく、また素晴らしい人がいるのかと実感するとともに、自分の小ささや幼さがよくわかります。僕の人生において「人・本・旅」は大切な道標なのです。

低迷した日本を救うには

今の日本社会の問題点は、「何をやってよくならない」という悲観論が蔓延していること。日本の低迷は、バブル崩壊後の30年間に製造業に変わる新しい産業を生み出せなかったことがすべてです。こうした閉塞感を打破するには、「女性」「ダイバーシティ」「人・本・旅」をキーワードにして、新たな産業を生み出すことが重要

と考えます。

まずは女性を積極的に活用してジェンダーギャップをなくすることが第一歩です。「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数2022」によると日本女性の社会的地位は146か国中116位で、G7では最下位です。全世界的に見て、サービス産業のユーザーは60〜70%が女性です。日本経済を牽引していると自負する50代、60代の男性に女性のニーズがわかるでしょうか。欧州でクォータ制が進んでいるのは、女性に活躍してもらわなければ成熟社会を引っ張るサービス産業を支えられないからです。女性の登用が遅れている日本は、本来どこよりも幅広いクォータ制を導入すべきです。

アイデアやイノベーションは多様性から生まれます。理想を言えば、何年か働いたら一旦大学に戻って学び直し、また社会に戻る、つまり社会と大学を行ったり来たりできる社会環境を創っていくことが大切だと思います。

大学のあるべき姿として僕が共感しているのが、カイロにある世界最古の大学の一つ、アズハル大学の3信条「入学随時、受講随時、卒業随時」です。大学で学び、さまざまな発想を得た人が社会に出て、これからの日本の競争力の源泉になる。だからこそ、大学がダイバーシティの母体になるべきです。

尖った部分こそ個性、削ってはならない！

教育現場で子どもたちを指導する際、会社で部下を育成する場合、人を育てる上で「長所を伸ばして短所をなくす」は、ありえないと考えています。長所や短所はその人の「尖った部分」、すなわち個性です。企業や学校ではどうしても短所をなくそうとして、角を削り、丸くしようとする傾向があります。形が真円に近い人ほど「優秀である」とみなされるのです。しかし、

人は丸くなればなるほど個性が薄れていき、物わかりがよくなってしまう。尖った部分を削って丸くした結果、人としての魅力が薄れ、面積が小さくなってしまふのです。

人の意欲や能力は面積に比例します。ですから、学校の教師は生徒の、上司は部下の「尖った部分」を削ろうとしないこと。これからの学校は尖った部分を丸くしない教育をすべきです。短所をなくそうとすることはすなわち、その者の長所が失われるからです。人は小さい丸より、大きな三角形であるべきなのです。

工場モデルにフィットした水平的同質性を旨とする教育は、もはや時代遅れです。むしろ、全く逆を旨とする子どもが増えた方がいいと思います。

「協調性がない」「親のいうことを聞かない」「周囲から浮いてしまう」そんな子どもに手を焼いている親御さんは少なくないようですが、僕から見たら、将来とても有望な子どもに思えます。そういう子のかからステイブ・ジョブズのような逸材が現れるわけで、しっかりと自分の頭で考えさせて、好きなことをとことんやらせればいいのです。こういう「個性派」にはぜひ、APUに来てほしい。いま、生きづらさや窮屈さを感じているのであれば、なおさらです。

APUには「個性派」「ユニーク」と呼ばれる生徒こそ、積極的に受験してほしいと思っています。高校卒業までに丸くならなかった生徒も、APUに入れば再び尖っていきます。それだけでなく、何か社会に貢献していきたいと思っている人も大歓迎です。この大学をもっとおもしろい場所にして、より一層尖らせていきたい。決して、既存のものさしで優秀な学生を呼ぼうとは考えていません。これが、僕たちが目指しているAPUの教育です。

免許更新制の発展的解消 を受けた 新たな研修システム



玉川大学客員教授・九州大学
名誉教授 八尾坂 修

ポイント

- ① 大学等が形成した良質な学習コンテンツを継承し、学校や教師のニーズに即した新たな研修システムの構築。
- ② 適切な現状把握と主体的・自律的な目標設定のもと、新たな学びに向かう方途として研修履歴を活用。
- ③ 対話に基づく受講奨励の実効性を高めるためにもメンタリング（コーチング）の心得はリーダーに必要。

発展的解消として良質な学習コンテンツを継承

2009年にスタートした免許更新制は2022年7月1日から廃止された。その背景として、一つは社会的変化の速度と学びのあり方の変容である。廃止に至るまでの十数年間にグローバル化・情報化が進み、修得した知識・技能（10年に1度、更新直前2年間の間にすべての教師に求められる一定の学習（30時間）も急速に陳腐化することが明白であった。また、「現場の経験」から学ぶことを重視した学びのあり方のパラダイム、研修環境の変化としての教員育成指標に基づく体系的な研修体系、オンラインによる環境充実がある。

もう一つは、運用上の課題である。

教師の多忙化と負担の浸透による、更新講習自体の目的化、教師の人材確保への制約、新型コロナウイルス感染症による事務負担、採算の確保といった問題を看過し得ない。

それゆえ免許更新制のもとで大学等が形成した良質な学習コンテンツを継承しつつ、個々の学校や教師のニーズに即した新たな研修システムによってこれからの時代に必要な教師の学びを実現するという趣旨のもと、教員免許更新制の発展的解消を図ったのである。

新たな教師の学び—子ども の学びと相似形

教育基本法9条、教育公務員特別法21条の「絶えず研究と修養」に努める

規定を待つまでもなく、教師は教職生涯を通じて探求心をもちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技術を学び続け、子ども一人一人の学びを最大限に引き出し、ひいては子ども主体的な学びを支援する「伴走者」、役割モデル”としての役割を果たしている。

ちなみにアメリカでは校長の免許資格として修士号取得、学校マネジメント関連科目履修が必須である。上位の資格をみざす姿は教師のみならず、子どもにとってもロールモデルともなる。

変化の激しい時代の中で、自らが置かれた状況（現在の姿）に照らして自律的に目標（将来の姿）を設定し、必要な学びと順次選び取る「体系的・計画的な学び」が必要となる。そのためにも個々の教師の個性に即した「個別・具体的な学び」、校内研修、授業研究等の教師同士の学び合いを通じた「協同的な学び」の機会充実を通じた「主体的・対話的で深い学び」を根幹とする「新たな教師の学びの姿」が求められてくる。

研修の意欲と主体性を受容 した受講者奨励

教育公務員特別法の一部改正（本年2023年4月1日施行）のもと研修等に関する記録の作成（同法22条

の6)および資質の向上に関する指導助言等(同法22条の5)の仕組みを適正に運用するため、公立の小学校等の校長および教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針の改正(2022年8月31日、官報公示)、同指針に基づく「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」が策定された。

ガイドラインの特徴として研修等に関する記録を活用した資質の向上に関する指導助言等に関し、研修受講履歴の記録の目的、範囲、内容、方法、時期、閲覧・適用、対話に基づく受講奨励の実施方法・時期等について、適正な運用の参考となるような内容を定めている。

教員免許更新制の発展型として打ち出した対話に基づく受講奨励により、ア、「教師が今後どの分野の学びを深めるべきか」、イ、「学校で果たすべき役割に応じてどのような学びが必要か」等について、学校管理職による「効果的な指導助言」が可能になる。また個々の教師の強みや専門性を把握したうえで校務分掌を決定するなど、効果的な学校運営を行うことも可能となる。

全国の教育委員会の75%ほどがすでに何らかの形態・方法の受講管理システムを作成していると言われるが、研

修履歴の閲覧が研修意欲の向上、研修計画の立案に効果的であること、しかも管理職が研修履歴を活用する度合いが高いほど人材育成を図ることを裏づけている。

図に学校における受講奨励の実施方法(概要例)を示したが、留意すべき点として、一つは、研修履歴を記録・管理すること自体を目的としない意識である。育成指標や研修計画の関わりも踏まえつつ、適切な現状把握と主体的・自律的な目標設定のもとで、新たな学びに向かうための「方途」として研修履歴を活用することが肝要となる。

もう一つは、多様な内容・スタイルの学び重視の中で、対話に基づくリフレクションを通しての気づきから、自己の得手の再認識と自信につながり、次なる学びへのワーク・エンゲイジメント(活力・熱意・没頭)としていくことが期待されている。

対話におけるメンタリング・マインド

対話に基づく受講奨励の実効性を高めるためにもメンタリング(コーチング)の心得は重要である。メンタリングの概念は、メンター(経験を積んだ先輩)がメンティ(経験の少ない後輩)のキャリア発達形成と心理・社会

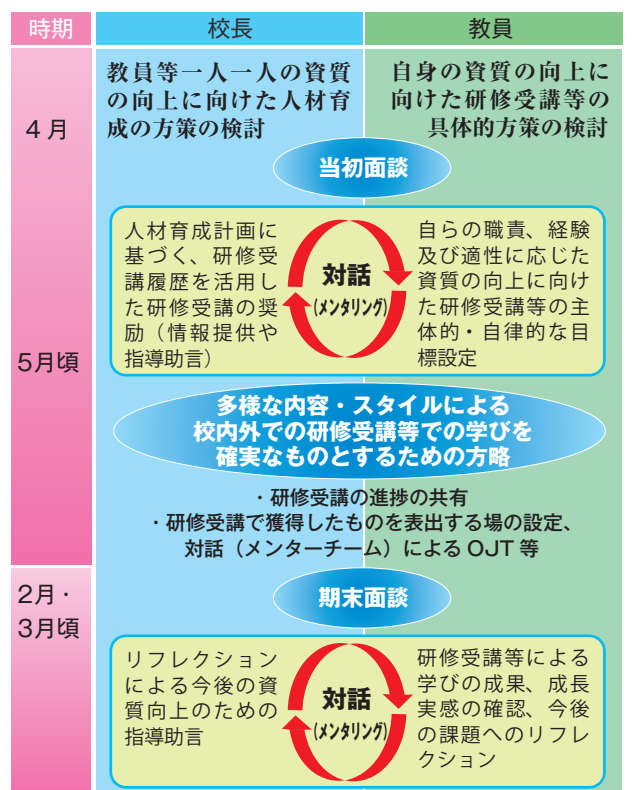


図 学校における対話に基づく受講奨励の実施方法(概要例)
 ※広島県教育委員会「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励ハンドブック～主体的・自律的な目標設定やキャリア形成につなげるために～」令和5年1月、3頁を参考に筆者が作成。

的側面に対する主体的で自発的な成長を一定期間継続して支援する関係性である。

近年の中教審(答申)「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・活用・研修等の在り方について」『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成(『令和4年12月19日』)でも若手教員のみならず、特に新任校長に対して先輩校長からの日常的な支援やフィードバックによる有効性を提示する。シナジー効果をもたらすメンタリングはアメリカでインダクション(導入研修)の中核としてエビデンスがあるが(注)、わが国でも

必須の校内・校外研修内容としての位置づけが期待される。

メンタリングの核となる「コーチング」(対話リフレクションと協働)、「受容と承認」(職務へのポジティブなフィードバック)のマインドによって、相手(指導に課題を有する教員等であつても)のタイプを知って新たなインターフェース(接点)を見つけ、共に高めあい、課題への気づきを促す姿勢が望まれてくる。

(注) 八尾坂修「米国新任教員の離職要因とインダクション・メンタリングの効果的構造要件」『アメリカ教育研究』33号、東信堂2023年

「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」の改定について



東京都教育庁指導部教育計画
担当課長（前企画推進担当課長）
のぶふみ
藤田 修史

ポイント

- ① 東京都の教育に求められる教師像を、東京都教育施策大綱、指標の策定に関する指針の改正を踏まえ一部改定。
- ② 管理職等の役割として、学校経営方針の提示、組織づくり、学校内外とのコミュニケーションの3点を整理。
- ③ 教員が教職生活全体を俯瞰しつつ、自らの職責、経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指す手掛かりに。

東京都の教育に求められる教師像の一部改定

これまで都教育委員会では、教員一人一人の意欲や適性を引き出し、資質能力の一層の向上を図るとともに、学校をより組織的に機能させ、学校全体の教育力を高めていくために、教員の職の分化及び複線化を進めてきた。現在、8年目から主任教諭選考を、主任教諭歴2年目から主幹教諭・指導教諭となる4級職選考や教育管理職候補A選考を受験することができ、経験と能力にに応じて、キャリアアップを図ることができ、職層体系となっている。

また、平成29年7月に、教育公務員特例法に基づき、「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を策定した。この

度、法改正により改正された指針では、校長の役割及び求められる資質能力が明確化されるとともに、教師に共通的に求められる資質能力が、5つの柱で整理された。これらを踏まえ、有識者等を構成員とする東京都教員育成協議会において、指標の改定について協議を重ね、指標を改定した。

東京都の教育に求められる教師像を、令和3年3月策定の東京都教育施策大綱や指針を踏まえ、一部改定した（図1）。「教育に対する熱意と使命感を持つ教師」においては、多様な人々が暮らす社会を生きる子供たちへの指導が重要であることから、「高い倫理観と多様性に配慮した人権意識」とした。また、「組織人として積極的に協働し互いに高め合う教師」においては、事故・災害、感染症等への危機管理の

●教育に対する熱意と使命感を持つ教師	●豊かな人間性と思いやりのある教師
・子どもに対する深い愛情 ・教育者としての責任感と誇り ・高い倫理観と多様性に配慮した人権意識	・温かい心、柔軟な発想や思考、創造性 ・幅広いコミュニケーション能力
●子どものよさや可能性を引き出し伸ばすことができる教師	●組織人として積極的に協働し互いに高め合う教師
・常に学び続ける意欲 ・一人一人のよさや可能性を見抜く力 ・教科等に関する高い指導力	・経営参画への意欲、協働性 ・高い志とチャレンジ精神 ・自他の安全を守る危機管理能力

図1 東京都の教育に求められる教師像

みならず、自他の心身の健康の変化に気付き、早期に相談できることが重要であることから、「自他の安全を守る危機管理能力」を加えた。

管理職等の役割を整理

改定した指標では、従来の指標同様、教員が身に付けるべき力の4項目は生かしつつ、国の指針で示された5つの柱を踏まえ整理し、「教職に必要な素養」、「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」と「デジタルや情報・教育データの利活用」を新たに設けた。一例をあげると、教員が身に付けるべき力における学習指導力では、教諭層

教諭	主任教諭
・児童・生徒の学習の状況や指導計画・評価計画を振り返り、授業改善を図ることができる。	・同僚や教諭等と協働した授業研究や、指導上の課題を捉えた指導・助言をすることができる。
指導教諭	主幹教諭
・教科指導資料等の開発、模範となる教科指導のための教材開発を行うことができる。	・教育課程に基づき組織的かつ計画的に教育活動の質の向上を図るとともに、学校全体の年間授業計画や授業改善推進プラン、評価計画等を作成することができる。

図2 各職層における学習指導力の指標(抜粋)

において、指導計画・評価計画の振り返りから授業改善を図る視点を、主任教諭層では、同僚や教諭等と協働した授業研究や指導・助言の視点を示し、ミドルリーダーとしての職層の役割を求めるとともに、職層が上がるにつれ、資質の向上を求めている(図2)。各職層の各項目において、各職層に求められる役割を踏まえながら見直すとともに、養護教諭・栄養教諭の指標も併せて改定した。どちらにも、教員等の指標を基に、養護教諭・栄養教諭の専門性を踏まえ改定している。なお、主幹教諭以上の職においては、教諭から主幹教諭になった者と同じ業務も行うことから、記載内容は同一にしている。

教育管理職候補	教育管理職	
主幹教諭	副校長	校長
<ul style="list-style-type: none"> 学校経営方針を受けて、他の教員に対してリーダーシップを発揮することで副校長を支え、管理職として必要な学校経営ができる力を身に付ける。 教職員とのコミュニケーションにより自校の課題を捉えて解決策を立案し、課題解決に向けて参画する。 学校内外との良好なコミュニケーションを実践し、学校の教育力を高める方策を提案する。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校経営方針の具現化に向けた方策を作成・提示し、リーダーシップを発揮して教育活動の改善の中心となり、校長と共に学校を運営する。 教職員の状況変化を敏感に捉え、組織的な課題解決に向けて、校長と共に働きやすい職場環境を推進する。 学校内外とのコミュニケーションの中心的役割を担い、学校の教育力を高める。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校内外の実態把握に基づいた学校経営方針を作成・提示し、広い視野でリーダーシップを発揮して学校改革を推進する。 教職員の状況等を的確に把握し、個々の能力が最大限に発揮できる人材配置と働きやすい職場環境を構築し、推進する。 学校内外との良好なコミュニケーションを推進して、学校をとりまく関係者の相互作用により、学校の教育力を最大化する。

図3 教育管理職等に求められる役割

また、教育管理職候補である主幹教諭の指標を教育管理職等に位置付けた。さらに、教育管理職等に求められる役割を「学校経営方針の作成」、「組織づくり」、「学校内外とのコミュニケーション」の3点に整理した(図3)。その上で、校長に求められる役割には、

学校の働き方改革の重要性を踏まえ、教員の能力発揮と働きやすい職場環境の構築・推進を新たに加えた。校長は、職場における心理的安全性の確保と多様な教職員同士の関わり合いを軸に、学校が直面する教育課題を組織的に解決することができるようリーダーシップを発揮するとともに、研修環境を整えることが重要であり、これにより、学校組織全体として主体的かつ自律的な研修を推進する体制や教員等が学びに向き合うことが可能になる。

教員自身が資質向上を図ることができるように

指標の活用であるが、研修等を通じて教員等の資質の向上を図る際の目安としている。教員の人材育成では、「OJT」、「Off-JT」、「自己啓発」の3点の手段が相互に関連し、はじめ効果的な育成が可能となる。校長・副校長や主幹教諭等同じ学校に勤務する教員からの指導はもちろん、教員個人の自己啓発、教員同士の相互啓発が醸成され、互いに高め合う環境をつくるのが大切である(図4)。

また、指標を活用することで、教員一人一人が教職生活全体を俯瞰しつつ、更に高度な段階を目指す手掛かりとなる。毎年度3回、管理職と教員一人一人が目標や成果を確認する場である自己申告の面接において、管理職が

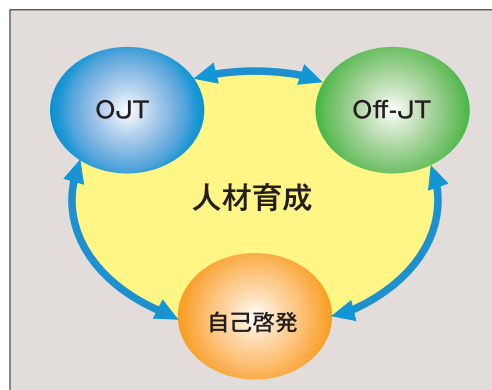



図4 教員の人材育成イメージ

教員と対話し、今後の資質向上に向けて自己を振り返らせる際の到達度の目安としていく。その際、教員が指標を活用し、管理職とともに、自らの学びを振り返るとともに、東京都教育委員会独自の研修支援システムである「マイ・キャリア・ノート」を活用し、自身の研修計画を立てることで、効果的かつ主体的な資質向上・能力開発ができるようにする。今後、昇任選考や採用選考、教員の人材育成方針に反映したり、指標に基づき作成する研修計画に生かしたりしていく。

これらのことを通じて、教員自らが、自身のキャリアや必要な力等の見通しをもち資質の向上を図ることができるようにする。



今回の改定の概要
及び改定した「指
標」のリンク先

社員の成長と自己実現、 企業価値の向上につなげる 当社の人材育成について



大日本印刷株式会社
人財開発部部长 高梨 謙一郎

ポイント

- ① 人的資本ポリシーに基づき、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援。
- ② 社員のキャリア、ニーズに合わせた多彩な研修プログラムを用意。
- ③ 新たな学習環境整備の一環としてラーニングマネジメントシステムを導入。

人的資本ポリシーに基づき、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援

大日本印刷（以下、DNP）は、1876（明治9）年に出版印刷業

を営む前身の秀英舎として創業して以来、企業理念に「人と社会をつなぎ、新しい価値を提供する」ことを掲げ、多様な事業を通じて、持続可能なよりよい社会とより心豊かな暮らしを実現するために、事業活動を展開している。創業期の主力事業であった出版印刷事業を、第二創業期には総合印刷業・情報コミュニケーション事業に広げ、エレクトロニクス部門の伸張を経て、現在は第三の創業の実現に向けて事業構造の転換を図っている。第三の創業に向けて新しい価値を創造していくには、社員の能力を伸ばし、働きやすい環境をつくっていくことが欠かせない。そのため人事諸制度の再構築や、研修を含めた新たな人材育成、多様な人材が活躍できる風土醸成など、人への投資に力を注いでいる。

を営む前身の秀英舎として創業して以来、企業理念に「人と社会をつなぎ、新しい価値を提供する」ことを掲げ、多様な事業を通じて、持続可能なよりよい社会とより心豊かな暮らしを実現するために、事業活動を展開している。創業期の主力事業であった出版印刷事業を、第二創業期には総合印刷業・情報コミュニケーション事業に広げ、エレクトロニクス部門の伸張を経て、現在は第三の創業の実現に向けて事業構造の転換を図っている。第三の創業に向けて新しい価値を創造していくには、社員の能力を伸ばし、働きやすい環境をつくっていくことが欠かせない。そのため人事諸制度の再構築や、研修を含めた新たな人材育成、多様な人材が活躍できる風土醸成など、人への投資に力を注いでいる。

人的資本ポリシー

社員を大切に、大切にされた社員によって企業が成長し、その社員が社会をより豊かにしていく
〔社会（社内・社外）で活躍できる人材へ〕

人的資本部門（ヒト部門）方針	DNPグループ安全衛生憲章
DNPグループダイバーシティ宣言	DNPグループ健康宣言
人材育成ビジョン	DNPグループ福利厚生ビジョン

労使共同宣言

DNPグループ
人権方針
※社員以外の
ステークホルダー
含む

的なステージへとステップアップしていく。このステップを見据えて、自身がどういうキャリアを描いていきたいのか、全員が自律的に考え、自分を磨いてもらい、会社はそうした一人ひとりの学びや成長を各ステージで支援していくことに主眼を置いている。

DNPグループ 研修体系 全体像

DNP

本社主導の人材育成施策として、社員個人の能力向上と組織力強化の両面から研修体系を構築

基礎・育成	マネジメント	組織風土・組織文化	グローバル	ICT/DX
異業種交流研修 (若手・中堅社員向け連携)	次世代リーダー研修	1on1e-1のe導入講座	海外赴任前研修 (eラーニング)	ICTスキルセミナー (基礎/応用/進級/ICT-DX系)
新任上級職研修	工場長研修	部門間連携コーチング	業績向上e人材育成研修	ICT研修コース (U/Sキリング)
指導員研修	新任部長研修	チーム室ワークショップ	グローバルeリーダー研修	DXスキル専門育成eプログラム (進級/研修/eラーニング)
キャリア採用社員向け導入教育	新任管理職部長研修	価値創造セミナー	国際コミュニケーション研修	DXリテラシー研修 (eラーニング)
3年目eリーダー研修	マネジメント基礎研修	学び合いミーティング	知識/スキルe研修	PEI研修コース (新入社員向け演習)
1年目eリーダー研修	製造部門係長研修			ICT系グループ会社 新入社員研修
スタッフ新入教育	製造部門班長研修			
新入社員導入教育	ビジネススキルセミナー (進級/研修/eラーニング)			
	キャリアデザイン	グローバル	製造部門向け	その他
	キャリアデザイン フォローアップ研修	海外eリーダー育成研修	海外e技術教育	海外eリーダー育成研修 強化/進級研修
	キャリアデザイン研修 (アドバンス編)	東西eリーダー育成研修	班長実務研修 eリーダー研修	eリーダー育成講座 (基礎/応用/eラーニング)
	キャリアデザイン研修 (チャレンジ編)	グローバルe教育研修	職員教育	知的財産研修 (基礎/応用/eラーニング)
		LGBTQ+教育研修	設備安全教育	グローバルeリーダー育成 対策講座
		メンター育成研修	モブのスキルセミナー	
		手話講座 (初級/中級/上級)		

各種eラーニング (DNP Learning Portal/外部提携eラーニングサービス)

社員のキャリア、ニーズに合わせた多彩な研修プログラムを用意

当社は、社会に価値を提供していく人材を育成するため、本社に人材開発の専任組織を設置し、本社部門と事業部門が連携を図って、年間教育計画に基づき、階層別研修や職種別研修、個別研修(選抜・選択)のほか、eラーニングなどを通じて、各職群向けの学習プログラムを用意している。

階層別研修は、最も若い社員向けに

は、新卒で入社した新入社員を対象にした導入教育を行っている。その後、一年めフォローアップ研修、三年めフォローアップ研修と続き、若手社員がより一層、能动性を発揮して働いていくために必要な考え方やスキルを学び、自立的に活躍できるよう支援する。また、二年め社員までは、一人ひとり先輩社員が指導員という形で付き、その指導員が若手社員の育成計画を立て、伴走・サポートする役割を果たしており、各指導員にも現場で適切な指導活動を行っていくようにするための指導員研修を用意している。

管理職向けには、製造部門では新任の班長・係長から、非製造部門では新任の課長から、それぞれの階層に応じた研修がある。いずれの研修においても、講義を一方的に受ける座学だけではなく、グループディスカッションの時間を多く取り入れ、管理職同士で対話を深め、お互いに学び合う場をつくと共に、プログラム内容は、研修で学んだことを日々のマネジメントの実践に生かしていくための工夫をしている。

新たな学習環境整備の一環としてラーニングマネジメントシステムを導入

社員一人ひとりが自身のキャリアを描き、自らの能力を最大限に生かしていくための学習プログラムとして、昨年から、新たなラーニングマネジメント

DNPグループの全社員が、自分自身の課題を認識し、それを補うために習得していきたい知識・スキルを学ぶ場として、「ビジネススキルセミナー」「ICTスキルセミナー」があり、自ら希望して申し込み受講できる。ビジュアル型研修プログラムとなっている。ビジネススキルセミナーは、各分野で必要となる基礎知識や専門知識(テクニカルスキル)の修得、自己管理能力や対人能力(ヒューマンスキル)、情報や概念を扱う能力(コンセプチュアルスキル)の開発に向けて年間約六十講座の多彩な研修プログラムを開設している。また、ICTスキルセミナーは、ICT人材、DX人材の育成を目的として、スキルレベルに合わせて、基礎的な内容から応用、専門性の高いものまで、事業ニーズと最新技術トレンドに合ったものを年間約百講座開設している。従来は、対面型の研修だったが、コロナ禍後は、ほぼオンライン講座に切り替わり、全国さらには海外にいる社員までも、場所の制約を受けずに研修を受講する環境が整ってきている。

トシステムである「DNPラーニングポータル」を導入した。社員が自分の空いている時間に、業務に必要な知識を学ぶため、PCやスマートフォンから受講することができる。社員一人ひとりに合わせた研修情報を一元管理できるシステムで、本社の人材開発部が発信する全社必修のeラーニングコンテンツのほか、各事業部門が独自に行う研修コンテンツも発信することができる。ここでは、動画やスライドテキストによる講義のほか、理解度を把握するためのテストや、アンケート機能も備えている。また、このシステムでは、過去の研修受講履歴情報が管理され、タレントマネジメントシステムに情報が格納されるため、どの社員がいつどのような研修を受けて、どのようなスキルをもっているかが確認できるようになる。

環境の変化が激しい現在においては、絶えず、社員が学び続ける環境を整え、研修プログラム内容をアップデートして、社員の行動変容を導き、成果へとつなげていくことが必要である。企業における事業の成長は、社員の成長の総和であるという観点に立って、今後も、多様な個人・人材の成長に資する人材育成への投資を効果的に行っていくことで、継続的な企業価値の向上につなげていきたい。



詳細は
こちら
研修
申し込み
ください。

ほかにも、思い切った志願者の拡大策を講じる自治体が相次ぐ。福岡市は22年度実施の選考から「大学連携特別選考」を導入した。市教委と協定を結ぶ15の大学・短大の学生を対象に、試験を全部または一部免除して大学の推薦と教育実習の評価のみで合否を決める枠を設ける。

山梨県は小学校教員として採用後、一定期間働くことを条件に奨学金の返還を一部肩代わりする制度を始めた。在学中に日本学生支援機構から借りた奨学金のうち、卒業前2年分を上限に返済資金を補助する。1997年度までであった日本育英会奨学金の返還特別免除制度を思い起こさせる。

教員不足は教委が学校に配置すると決めている教員の数を満たせない状態だ。文科省の実態調査では21年5月1日時点で1591校・計2065人の欠員があった。

直近の状況を知りたいと思い、日本経済新聞は教員人事権をもつ都道府県・政令市などに調査票を送り、22年同時点の配置状況を尋ねた。その結果、公立小中高校と特別支援学校の2092校（全体の約6%）で計2778人の欠員が生じていたことがわかった。文科省調査と比べると1年で3割増えたことになる。

全国公立学校教頭会が全国の小中学校教頭・副校長ら2万人余りを対象に行った調査（回収率73%）の結果も見逃せない。そこでは回答した教頭・副校長の17%が「22年度初めに学級担任が配置できず不在の学級が出た」としている。まさに「教員不足の深刻さを物語る結果」（同会）だ。

取材でも、公立小学校の校長から欠員に関する悩みを聞くことは多い。「臨時任用の候補者名簿を見て200人近く電話したが、全て断られた」「思いあまって知り合いの校長に相談したら、自校の欠員に備えてキープしていた候補者を紹介してくれて助かった」……。教員の人事権は都道府県にあるのに、現場の校長が必死にならないと欠員が埋まらないというのは、どういうことなのだろう。

教員採用選考試験の競争率は低下傾向にある。東京都の分析にあるように、大学卒業後に教員を目指していた人たちの採用が進み、既卒の受験者層が減り続けていることが原因だ。倍率の低下は人材の質の劣化につながる。永岡桂子文科相も22年9月、都道府県教育長らとの会議で「倍率低下を危機感をもって受け止める」と表明した。

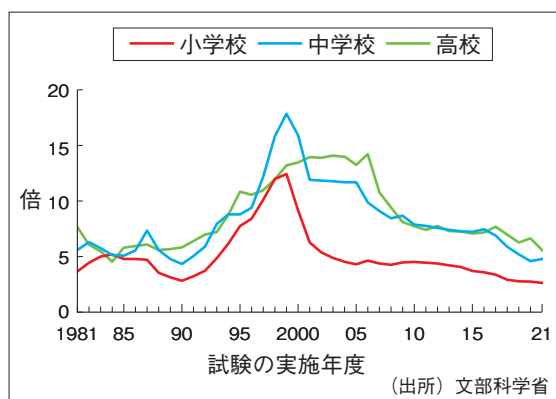
だが、ここで立ち止まって考えたい。教員の質が採用倍率に依存していること自体が、そもそもおかしくないだろうか。倍率の高低にかかわらず、採用された教員は免許状をもっている。大学の教職課程のカリキュラムには文科省が厳しく目を光らせている。それなのに、免許状は教員の質の担保になっていない。

国学院大学の前田麦穂助教は近刊の著書『戦後日本の教員採用』（見洋書房）で、教員の質が採用倍率（＝教員の需給）という脆弱なものに依存していることの問題点を鋭く突いている。前田助教は「教師養成教育の質を上げ、授与の条件を厳格化することなどで免許状を信頼できるものにしないといけないのではないか」と指摘する。

もちろん、働き方改革や待遇の改善も必要だ。特にこれからは民間との人材獲得競争を強く意識しなくてはならない。

教師という職について、バランスのとれたイメージを発信する必要もある。現状は「ブラック」「しんどい」という側面がやや強調されすぎていないだろうか。

「子どもと一緒に成長できる、すてきな仕事です」。東京都の採用セミナーの会場で、講師を務めた採用5年めの女性教諭は屈託のない笑顔で話していた。その通りだと思う。世間広しといえども「一生もの」といえる仕事はそう多くない。教職本来の魅力が、もっと伝えられるべきだ。



深刻化する教員不足と自治体の対策 ～教員採用の「これから」を考える～

教員不足が深刻だ。文部科学省は2021年度、初めて教員不足の実態を調査し、同年5月1日時点で全国1591の公立学校で計2065人の欠員があったとの結果を明らかにした。22年度に入り欠員は一段と広がっている。都道府県や政令指定都市の教育委員会は対策に懸命だ。その現場を訪ね、質量ともに十分な先生の確保に何が必要か考えてみた。

日本経済新聞社 編集委員 なかまる あきお 中丸 亮夫

東京都渋谷区で22年10月下旬、都教委主催の教員採用セミナーが開かれた。対象は大学生のほか社会人、高校生など。会場には大小約20のブースが設けられ、都教育庁の職員や現職教員らが仕事のやりがいや待遇について熱く、具体的に語った。「教員のおいしいところは休みが長いことです」「民間企業の平均より6年も長く定期昇給があります」。ブースを回ると、そんな説明が聞こえてきた。

都教育庁がこうした形の採用イベントを開くのは初めて。従来の講演型の説明会と異なり、来場者との「対

話」を大事にした。「保護者対応をはじめとする教員志望者の不安を解消したいと考えた」と担当者。若手育成策の手厚さを知ってもらおうと、採用後の研修を模擬体験できるコーナーも設けた。

都内では22年度の始業日時時点で約50の公立小学校で50人程度の欠員が出た。年度初めの欠員は東京では珍しい。この数は、夏休み明けの時点では約130人に膨らんだ。

危機感を強めた都は23年1月、新たな教員の確保策をまとめた。小学校の教員不足の状況について「大量退職や35人学級の進行による大量採用で既卒の受験者層が順次採用試験に合格した結果、受験者層が減少」「臨時的任用教員の候補者も減少し、年度途中で欠員が生じた場合の代替教員の確保も難しい」と分析。「新卒の着実な確保と、社会人転職者や教員離職者など新たな層の掘り起こしが重要」としている。

都が打ち出した対策は興味深い。まず、教員採用選考試験の第一次選抜の一部(教職教養と専門教養)を大学3年生から受験できるようにする。通過すれば4年生では論文だけを受験すればよく、通れば

教員採用選考試験の一部(一次選考の教職教養と専門教養)を大学3年から受験可能に

採用試験の合格発表を10月中旬から9月中に前倒し。民間企業と併願しやすく

「カムバック採用」を新設。退職後10年以内の教員経験者の一次選考を全て免除

社会人特例選考の年齢要件を緩和。「40歳以上」から「25歳以上」に引き下げ

小中学校の教育実習の受け入れ環境を充実させる区市町村教育委員会を支援

社会人など免許状取得から時間がたった採用予定者の任期前研修を充実

●東京都の応募人員増加策(2023年度実施予定)



●東京教育フェスタ

第二次選抜に進める。教育実習もある4年生の負担を軽くし、受験者の増加を狙う。

合格発表は従来の10月中旬から9月中に前倒しする。教育庁によると「事務的には結構厳しい」が、企業の内定式前に合否がわかるようにすることで民間への流出防止につながると期待する。中途退職した教員の復帰や社会人の挑戦を後押しする措置も講じる。

神奈川県相模原市も採用試験の受験を前倒しする。「大学3年生等早期チャレンジ」と題し、一般教養・教職専門試験を3年生から受けられるようにする。



● 1階交流エリアのあそびホール

神奈川県横浜市

認定NPO法人 横浜こども
ホスピスプロジェクト

代表理事 田川 尚登ひさと

横浜こどもホスピス 「うみとそらのおうち」

こどもホスピスは、まだ国に位置づけがない施設なので各方面への理解も含め、広報をしながら活動しています。行政（神奈川県・横浜市）からの理解を得て横浜市内でこどもホスピスを開設するには7年半の月日がかかり、「横浜こどもホスピス」うみとそらのおうち」は2021年11月21日、横浜市金沢区に誕生しました。

私たちの活動

私たちは生命に関わる病気の子どもと家族の支援をしています。国内

には小児慢性疾病に該当する子どもは約12万人（2020年）存在します。そのうち約2万人は小児がんや心疾患、遺伝子疾患等で生命に関わる病気・病態で医療費以外の支援がほとんどないのが現状です。そのような子どもと家族は自宅と病院の往復の中で生活しており地域社会から孤立しています。そんな子どもと家族を支える支援施設が日本にはほとんどありません。英国から世界に広がっている「こどもホスピス」を創ろうと2014年から開設に向けた募金活動（建築・運営費）を進め、横浜市から市有地（約220坪）の無償貸与を受けて横浜市金沢区に2021年11月に「横

浜こどもホスピス「うみとそらのおうち」を開設することができました。

こどもホスピスとは？

みなさんは「こどもホスピス」という言葉を聞いたことがありますか？

ホスピスと言うと、がん患者さんの病院、というイメージをもつ人もいるかもしれませんが、こどもホスピスは違います。病院ではなく、ゆったりと自由に過ごせる「おうち」です。

重い病気をかかえ入退院を繰り返す子どもたちは、健康な子どもたちが当たり前のように楽しんでいることを、同じように楽しむことができず、同じように楽しむことができません。でも、子どもはいつだって遊びたいし楽しみたい！ 学びや遊びや、人との関わりを通して、夢を育み成長するのです。だから、「横浜



● 家族一緒に楽しめる絶景のお風呂



● 子どもに添い寝できるベッド



● うみとそらのおうち



● 子どもはいつだって遊びたいし楽しみたい



● 2階くつろぎエリアの個室

子どもホスピス「うみとそらのおうち」が目ざすのは、病気とともにある子どもと家族が一緒に安心して過ごせる場所。限られた時間であつても、それが永遠に輝く思い出になるような、そんな場所になりたいと思つています。

「横浜子どもホスピス「うみとそらのおうち」は、病気とともにある子どもたちの家族や遺族の願いから生まれた、日本ではまだ珍しい子どものためのホスピスです。

窓の外にはゆるやかな水の流れと広い空。向かい側には大きな公園。八景島シーパラダイスや金沢動物園など、子どもとご家族が楽しめる場所も近場にあります。

子どもたちの「やりたい」、病気のために諦めていた「やってみよう」を叶えるために情熱一杯のスタッフには看護師と保育士もいて、それぞれの家族が不安なく過ごせるように、しっかりと安心を支えます。とりわけ、お家や病院ではなかなか入れない、眺めのよい大きなお風呂は、ずっと覚えていたような特別の思い出を作ってくれるでしょう。こんな別荘のような第2の我が家のような支援施設「子どもホスピス」が全国に広がってほしいです。

宮城

何かを為そうとする子どもたちと共に

— 意図的な支援と自由闊達な遊びの中から —
なかだて とみや
 学校法人荒巻学園 あらまき幼稚園 園長 **中館 富也**

本園の根本の教育観である「人間は年齢や能力、身分や地位のいかんにかかわらず、一人一人が、かけがえのない尊い存在である」という考え方が、すべての本園教育活動の基盤をなしています。

どの子どもにも長所があり、秘めた可能性があり、自ら伸びようとする力があります。言い換えれば、「子どもたちは、何かを為そうとする存在である」ということであります。園そして教師が、遊びや体験を大切にしながら子どもたちの感性にいかに意図的に刺激を与えていくか、このことが日常的に問われており毎日のねらいに基づく質の高い保育活動が、何かを為そうとする子どもたちを確実に育てていると考えます。

— あらまき幼稚園宣言 2022 —

“私たちは、子どもたち一人一人を温かく受け入れ、のびのび・いきいきと幼児期にふさわしい生活を堪能できるよう、楽しい園づくりと信頼される教師を目指します。”

最も主体的な活動としての「遊び」を実現するための環境整備は必須です。幼稚園敷地内にある「みてみて山」の大変身は、まっすぐでない・間隔の違う階段、急勾配に配したロープでの上り下り、いつの間にかお尻で滑って遊ぶ子どもたちを生み出しています。そして、ツリーハウスで遊ぶ子どもたちの工夫は、大人顔負けの創意で満ち溢れています。広くなったお日様畑での栽培、新しくなったうさぎランドでのお世話とかけっこ。丸太でできたてこぼこ山(築山)は、チャレンジとバランスを鍛えています。そして、本物との出会い。年3回のコンサートはまさに本物の宝庫です。スプリングコンサートは弦楽器との出会い。オータムコンサートは魅力的な先生がたを再発見。ウインターコンサートは未知との遭遇。子どもたちの歓声が感性に変わり、子どもたちの感心は関心に変わり、興味は創意工夫へとつながっていくのでした。



全国各地のさまざまな取組を紹介します。

北海道

へき地遠隔授業に挑戦

— へき地遠隔授業モデルの構築を目指して —

元北海道教育大学旭川校 みずかみ たけみ
 教職大学院 特任教授 **水上 丈実**

令和3年度から、全国へき地教育研究連盟・北海道へき地複式教育研究連盟・士別市教育委員会のご支援をいただき、士別市立多寄小学校・上士別小学校・糸魚小学校と新しい形の「1単位時間毎の直接指導と間接指導の完全分離に着目した社会科学年別指導の実践」を行ってきた。その発展形として、令和5年1～2月に、附属旭川小学校と士別市複式校をつなぎ、社会科遠隔授業に挑戦させていただいた。

Google Meetでの教師間接続テストに始まり、授業開始前の児童の顔合せではジャムボードに自己紹介を貼り付け、初対面とは思えないほど、和気あいあいとした雰囲気ですべてがスタートした。

3学年は「わたしたちの市のあゆみーかわる道具とくらし」を実践し、各々が調べたい道具を選択し、道具の変化をジャムボードの年表に貼り付け、まとめていった。4学年は「私たちの北海道のまちづくり」において、士別市児童は、「家具づくりのさかんなまち・旭川」、附属旭川小の児童は「農業・畜産を生かしたまちづくり・士別」の実践を行い、互いのまちづくりを調査・交流する形をとった。その間、士別市・旭川市博物館の見学も実施し、オンライン上での交流だけでなく、対面での交流も行うことができた。

何よりの成果は、協働的な学びの拡充である。単元のゴールであるまとめ・表現の場での、元気で表現豊かな発表にそれが現れていた。

この実践まで、昨年の7月から授業構想・指導案検討・時間割調整をオンラインと対面で約10回行った。士別市教育委員会学校教育課の皆様には、ロイロノートの市内間共有・Wi-Fiの増強など全面的にご協力をいただいた。いちばんの苦労は、時間割調整であったが、児童の楽しそうに追究し、交流・発表する姿で、その苦労も、払拭された。今後も他教科での実践を予定している。この実践が、全国のへき地遠隔授業モデルの先駆けになることを期待している。



千葉

教科等横断的な視点での情報活用能力の育成

印西市立原山小学校 校長 松本 博幸

本校は、「社会とつながる情報教育×情操教育×市民性教育」を重点テーマとして、人に対する尊敬や思いやりなどの情操面や、市民性・社会性などの力も合わせて資質・能力などを総合的に高めるためのカリキュラムを編成しています。

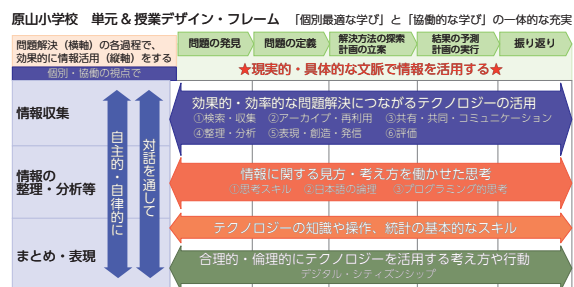
下図は、本校における各教科等の単元・授業の展開に対する基本的な考え方です。横軸には「現実的・具体的な文脈で情報を活用」して「問題解決」するための各過程を、縦軸には「自主的・自律的に」「対話を通して」行う「情報活用」の段階を、それぞれ設定しています。そして、「問題解決」と「情報活用」に共通する具体的な手立てとして、「テクノロジー活用」「見方・考え方を働かせた思考」「基本的なスキル」「合理的・倫理的にテクノロジーを活用する考え方や行動」の4点を重点化しています。

この考え方を基に、SDGsを軸とした教科横断での単元・授業を展開。地域のスーパーと協働し、食品売り場にエシカルを促すポップやちらしの設置や説明会を開いたり、ルワンダから購入した手織りの布で、自分たちでさまざまな小物を作成・販売して、売り上げをルワンダに寄付したりしました。

こうした活動の企画立案・運営・結果報告などの際には、児童は積極的に思考スキル・日本語の論理力・プログラミング的思考を意識するようになりました。特に情報を整理・分析する際には、他者と意見を共有し、多面的な見方・考え方を働かせ、より深い思考につなげる様子が見受けられました。さらに、相手の特性や状況を意識・配慮した対話・発信をするようにもなりました。

このように、自らの視点や考えが、家族や地域のかたがた、実際には会ったことのない人たちの糧・力につながり、自らを社会の一員であると実感できることが、児童にとって、必ず価値ある経験・学習になると信じています。

※本年度、日本教育工学協会「学校情報化先進校（情報教育）」として表彰されました。



埼玉

企業へのビジネス提案を取り入れた探究学習プログラム「さいたまエンジン」

さいたま市教育委員会

さいたま市教育委員会では「キャリア教育」の一環として、中学生がチームで協働し、地域と企業のリソース（資源）をかけ合わせたイノベーション企画を企業に提案する探究学習プログラム「さいたまエンジン」を推進しています。探究的な学びを通じて生徒の意欲に火を灯し、子どもたちが実社会で新しい価値を創造する力を身につけていくための学びを加速させるイメージから、この探究学習プログラムを「さいたまエンジン」と名づけました。

令和4年度は、岸中学校、浦和中学校、大宮国際中等教育学校の市立3校で総合的な学習の時間を中心に15時間のプログラムとして実施しました。

各校の代表となったチームは、ファイナル大会である「さいたまカップ」に参加し、市長をはじめ、経済を支える財界の皆様、「さいたまエンジン」に参画した企業の皆様等の前でプレゼンテーションを行いました。例えば、企業のリソースである「レンズ」と地元のリソースである「農業」をかけ合わせ、赤外線と光源を利用したレンズを使って物体を壊さずに糖度を図る技術を搭載したロボットを発明し、果物や野菜の品種改良にいかず提案等、さまざまに工夫された提案がありました。この取組を通して、実社会の課題を自分事として捉え、情報を選択して活用しながら主体的に課題の解決を目ざし、自分たちの力で社会を変えていこうとする生徒の姿がみられました。

令和5年度以降も、実施校、参画企業を増やし、企業へのイノベーション企画の提案を通じて、仲間と協力し新しい価値を創造する力の育成に取り組みます。そして、わくわくするような探究的な学びによって、子どもたちに未来を創造的に描き、自分たちの将来に対し具体的な夢や志をもつ力を育んでまいります。



全国各地のさまざまな取組を紹介します。

大阪

大阪市保育・幼児教育センターの取組

大阪市保育・幼児教育センター 所長 足立 敦彦

当センターでは、大阪市内の就学前施設（幼稚園・保育所・認定こども園・地域型保育事業等約 930 園所）の教職員を対象とした研修の企画・実施、カリキュラムの開発支援、幼児教育・保育に関する調査・研究などを行い、本市における幼児教育・保育の質の向上を図っています。

研修の企画・実施のほか、主な事業としては、「公私幼保合同研究会」として「特別支援教育・保育」「保育力フォローアップ」「保育カステップアップ」「保育実践」の合計 4 つの研究会を設置し、年間を通し、研究保育や検証、実践報告等を行っています。

また、「保幼小連携・接続研究事業」として、就学前施設と小学校が共同で、就学前教育と小学校教育の連携・接続に関わる取組を行い、研究保育や授業、報告会等を通じて発信しています。研究の期間は 2 年間で、その成果については冊子にまとめ、普及に努めています。

次に、本市が作成した「就学前教育カリキュラム」についてです。このカリキュラムは、子どもたちの育ちやそれを促す環境を含めた指導者・保育者の教育的意図をもった働きかけを明確にするとともに、知・徳・体の視点で日々の教育・保育を捉えて、バランスよく総合的に育むことを重視しています。推進園所（パイロット園所）によるカリキュラムを活用しての実践研究では、毎年、公立私立の幼稚園・保育所等計 8 園所において、研究テーマを設定し、講師による指導助言のもと、保育実践を行い、研究保育や実践研究報告等を通じて活用内容を発信しています。

発達障がい児等の相談支援も行っています。私立幼稚園及び認定こども園の職員を対象とした相談、民間保育園等の職員を対象とした相談があります。臨床心理士など専門的な資格をもつ相談員が施設を複数回訪問し、施設の職員と共に課題の解決に向けた検討に取り組んでいます。



愛知

思考力の育成を旨として ～リーディングスキルをもとに自分の考えをもたせ、アウトプットさせる授業を通して～

元一宮市立中部中学校 校長 川口 和彦

本校の生徒は、学習に対して真剣に取り組み、授業も静かな雰囲気で行うことができる。また、教師から出された課題や問題に対しても、真面目に取り組むことができる。

しかし、自分の考えの過程を振り返ったり、どこで間違えたのかを追求したりして、自分の考えをよりよくしようとすることや、自分の考えを説明することは苦手である。

また、話し合いの場で、どの考えがよいかを判断したり発表された考えをまとめたりすることも苦手としている。

このような現状を踏まえ、生徒に次の五つの力をつけていくことが必要であると考えた。

- ①事象から課題や問題を見いだす力
- ②課題や問題に対し、解決方法を考える力
- ③多様な考え方や解決方法の中から、どの考え方や解決方法がよいのかを根拠をもって判断する力
- ④自分の考えの長所や短所を判断し、より向上させようとする力
- ⑤新たな課題や問題を発見する力

まずは、リーディングテストを実施し、生徒の読解力の実態を把握した。次に、すべての授業においてリーディングスキル（読解力）を高めるために、自分の考えをもたせる場面とアウトプット（外化）させる場面を必ず設定し、生徒の思考を「見える化」すること、自己評価として捉えることを意識的に行ってきた。

生徒の変容としては、授業で扱う学習問題や資料の読み取りをじっくりと行うことで、ノート、プリントに書く自分の考えの質が高まった。さらにアウトプットする場面が設定されていることで、自分の考えをよりよく書こうとする生徒が多くみられるようになった。リーディングテストでは読字力（漢字の読み）、語彙力、文法力、読解力のすべての項目で得点率が上がった。今後も、リーディングスキルを高め、自分の考えをアウトプットさせる実践を継続していきたい。



沖縄

虹色に輝く神原中プロジェクト ～「あいさつ」から始まる取組～

那覇市立神原中学校 校長 大城 美千代

本校では、「みそあじ（身なり・掃除・あいさつ・時間）」の徹底に取り組んでいます。その中でも、「あいさつ」のさらなるレベルUPを目ざし、生徒会が主体となって実践した秋休みのリーダー研修会「虹色に輝く神原中プロジェクト～『あいさつ』から始まる取組～」を紹介します。

リーダー研修会は6つの異年齢集団を作り以下の流れで行いました。〈研修Ⅰ〉「学級でも使えるコミュカUPチャレンジ」、〈研修Ⅱ〉校長講話の「神原中のリーダーに期待すること（あいさつのレベルUP）」を受けて、〈研修Ⅲ〉「虹色に輝く神原中プロジェクト～『あいさつ』から始まる取組～」では、めあてを「あいさつの価値や必要性について考えよう」として、CIS教育研究所の酒元謙二氏による講話とWSを行いました。

流れは①「あいさつの三つの形」を実演し合い、班で感想交流。②ペアで三つの形のあいさつを実演しよい事例を全体で共有。③班でよいあいさつについて考えて発表。④よいあいさつの魅力・価値・可能性についての講話という流れです。〈研修Ⅳ〉では、めあて「神原中の『あいさつスローガン』を考えよう」と題して、班ごとに「あいさつ」に続くつなぎ言葉を出し合いました。

各班から出たつなぎ言葉は、2学期に全校生徒が投票した結果、「あいさつは心をつなぐ第一歩」に決定し、生徒玄関に大きく掲示しました。

4月当初は、毎朝の正門前でのあいさつ運動で目を合わせることもできなかった生徒が多くいましたが、今では、笑顔でハイタッチをしながらあいさつができるようになり、大きな変容がみられます。

リーダー研修会を境に、あいさつを日常的に意識しながら、いつでも・どこでも・誰とでも「相手が気持ちよくなるあいさつ」が学校中に広がっています。



高知

大豊に新たな歴史を刻む

おおとよ 大豊町立大豊学園 校長 岡村 洋一郎

大豊町は、四国山地上に位置し、北部は徳島県と愛媛県に隣接した標高200mから1,400mの山岳地帯で、中央には吉野川が流れています。人口は約3,200人、そのうち65歳以上の高齢者が約56%を占める高齢化率の高い町です。

本校は、令和4年4月におおとよ小学校と大豊町中学校が1校となり、新たに大豊学園（全校児童生徒111名）として開校した施設一体型の義務教育学校です。前期課程を1年生～5年生、後期課程を6年生～9年生とする5-4制の教育課程を編成し、学校教育目標の「一人一人の可能性を伸ばし、自己と未来を創造する力を育む」のもと教育活動を行っています。特に後期となる6年生から制服を着用し、50分授業、定期試験、3学期からの部活動などを行いギャップの解消にも取り組んでいます。

また、隣接する大杉保育所とも連携しながら、保学一貫の取組を進めています。

特色ある教育課程の編成として、大きく二つを挙げています。一つめは「生活科・総合的な学習の時間」を「おおとよ家」とし、9年間を通して、ふるさとである大豊町の自然、文化、歴史、地域資源、人、生き方を「6つのKeywords」として設定し、各教科で身につけた知識・技能を教科横断的に活用しながら課題発見・探究的解決学習に取り組んでいます。二つめは、1年生から9年生までの英語カリキュラム（1・2年生の英語活動、3・4年生の外国語活動、5・6年生の外国語科、そして7・8・9年生のいわゆる中学校英語）により、9年間の学びの接続を意識した英語教育に取り組んでいます。

開校して間もない学校でさまざまな課題が山積していますが、地域を大切にしながら地域と共に新たな教育に挑戦していきたいと思っています。





『草枕』脱線雑談②

あはれ、はつまり感動

【連載第2回】(全3回)

洋画家 寺久保文宣ふみのり

『草枕』の主人公は洋画家で年30歳、前回に挙げた「智に働けば角が立つ……」

の有名な冒頭部は主人公のモノローグです。主人公の名前は明かされず最後まで「余」です。「余」は田舎旅の中で出会った女性をモデルに『オフィーリア』の日本版を描くことを構想します。彼女は西洋風と日本風が混ざる容姿端麗にて勝気で機知に富む物おじしな性格のいわば当時の現代的な女性でした。しかし「余」は絵の構想を完成させるには彼女の表情に何か重要な一点が足らぬことを感じており、それは「もののあわれ」でした。物語の終わりに「余」は彼女の表情に「もののあはれ」が宿るのを初めて見て、絵の構想を完成させます。漱石先生は、西洋東洋のさまざまな芸術論に私論を加え重層的に構成した草枕美学曼荼羅の中心に「もののあはれ」の美を置いて『草枕』を結びました。

「あはれ」の語が見える最古の例は『古語拾遺』です。平安初期の書で平城天皇の命で忌部廣成いんべのひろなりが著しました。平城天皇は平安遷都の桓武天皇の次の天皇で、京都を嫌い奈良を慕い奈良に戻りたかつたので平城のおくり名がつけました。忌部氏は太古から朝廷の祭器を造る有力氏族でしたが藤原氏に政治実権を奪われ没落していました。その廣成が平城天皇に「ホントの歴史を記せ」と言われ、老年に

鞭打って執筆したのが本書です。

本書の天岩戸の場面、芸能芸術の祖神とされる天鈿女あめのうすめが踊り寿ぎ祝い歌った歌が「あはれ あなおもしろ あなたのしあなさやけ おけ」です。この歌は古事記と日本書記には無く『古語拾遺』にのみ出てきます。「あはれ」は天晴あっぱれ、「あな」は感嘆詞、「おもしろ」は神々の顔が光で白く輝くさま、「たのし」は喜び手を伸ばすさまが転じて楽し、「さやけ」は草木もさやける、「おけ」は感嘆詞、まさに歌全体で「あはれ」の意味を示しています。天の岩戸が開き、真つ暗闇だった世界がめでたくも再び輝き出した時の感動の歌です。くだけて超訳すれば「ああっ……!! ああおもしろい、ああ楽しい、みんな元気だ、ワッショイワッショイ」とでもなるでしょうか。

そして、この喜び寿ぐ「あはれ」は仏教伝来から哀調を帯びた「哀れ」となり、戦国時代には再び「あつぱれ」、そして江戸時代には本居宣長が源氏物語から「ものあはれ」を本邦精神の「核」として抽出しました。古人達は、何にどんなことにどんなふう「あはれ」感動」を感じそれを表わすかに、人の中の人たる道を示してきたようです。

さて、後鳥羽上皇は、藤原俊成と西行を最高の歌詠みと称え、彼らの歌を「まことありて、しかも悲しびをそふる」と

評し、松尾芭蕉はその後鳥羽院の言を雅語でなく俗語を用いる俳諧で表そうとしました。俳句を愛する漱石先生が「俳句の小説」とした『草枕』の「もののあはれ」の意もそれに近しく感じています。最終回は「世界的ピアニスト、グレン・グールドと草枕」です。



▲オフィーリア
作者：ジョン・エヴァレット・ミレー (1829～1896)
所蔵：テート・ブリテン、ロンドン

寺久保文宣 (Terakubo Fuminori)
白日会会員・常任委員、日展特別会員。1964年埼玉県生まれ。1990年、東京藝術大学大学院修了。2001年、日展特選受賞(01、05)埼玉県展知事賞受賞。2003年に個展を開催(日本橋三越本店)(06、10、14、20)。2019年、白日会第九十五回記念展にて内閣総理大臣賞受賞。その他、個展・グループ展多数。

困難を生きぬく自立支援に向けて



東京学芸大学・こどもの学び
困難支援センター 専門研究員
しげまる さゆみ
重丸 紗弓

東京学芸大学こどもの学び困難支援センターでは、貧困、虐待、不登校という現代の社会・教育課題に対応した3つのプロジェクトを立ち上げ、「学びを拓く」をキーワードに実践研究に取り組んでいます。今回は虐待研究フィールドの取組をご紹介します。

虐待研究フィールドでは「虐待」を軸に、大阪市のNPO法人み・らいず2と協働して、虐待によって起こりうる影響や、子どもたちの置かれている現状、学びのために必要な支援について研究をしています。

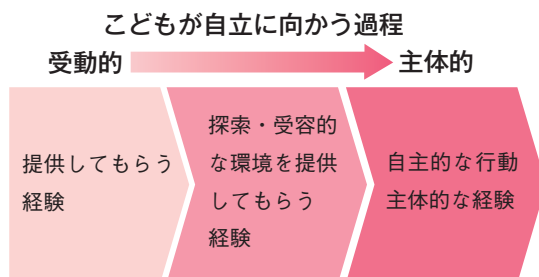
具体的なプロジェクトとして、被虐待経験のあるこどもの学び困難の実態や、支援の実践が見える化していくため、子どもたちの「自立への過程」に着目し、自立のための学びについて研究を行っています。

この研究は、虐待行為の類型化（4類型）とは意味づけが異なり、「どのような虐待を受けたか」ではなく、被虐待児の学びが阻害される要因や困難さを知り、「どのような困難さができているのか」のアセスメントと、「被虐待児の支援をどのようにしていくか」「どのような支援が必要なのか」の支援の手立てが見えるようになることで、全国の実践現場における支援を手助けできるようになることを目的としています。

現在、自立のための学びについて定義し、自立の状態を可視化するチェックリストを作成中です。そして来年度以降に、チェックリストをセンターの研究フィールドで活用し、内容の改善を行う予定です。その後、チェックリストを活用した支援実践例をセンターのHP等で公開

し、全国の実践現場で支援に使用できる状態を整え、実践事例をアーカイブに蓄積していきます。さらに、チェックリストと支援の実践例を活用して、どのような効果があったのかを調査していくことで、被虐待児の支援に役立てることを目指します。

このチェックリストでは、受動的な経験（してもらった経験）が主体的行動の基盤にあると捉えています。こどもの受動的な行動が主体的な行動へ移行していく過程を分析することで、支援を受けるこどもの自立の状態を評価できるようにしていきます。



また、チェックリストの項目は「料理を作る」「進学先を決める」などの具体的な行動や状態に落とし込んだものを想定しており、実践現場で使用の際に子どもたちの行動をチェックすることで「支援を受けるこどもがどんな困り感を抱えているのか」が可視化されるように作成しております。

学びを自立のための学びとして総合的に捉え、教科学習の手前にある“当たり前の生活”を経験することの重要性と、習得したことを生活に生かしていく過程が見える化することで、どのこどもにも学ぶ機会を提供し、子どもたちの成長をサポートしていくことを意図しています。この研究プロジェクトによって、全国の虐待を受けた子どもたちの支援に関わる方の日々のお取組に生かしていただけるものを共有できるよう、今後とも尽力してまいります。



他に類を見ないアリ通販サイトを運営

僕が代表を務めるアリ専門通販サイト「アントルーム」では、アリを観察できる飼育キット「蟻マシーン」や、さまざまな種類のアリを販売しています。

サイトを始めて数年はお客さんもおらず、売り上げもほとんどなかったのですが、ペットショップで働きながら副業のようにやってみました。それでもブログで自分の好きなアリを紹介するなど地道な活動を続けた結果、アリ飼育が徐々に広まり、今は数え切れないほど多くの人がペットとしてアリを飼っています。ペットショップは13年前に退職し、今はアリ一本で生活しています。

子どもの頃から生き物が大好き

僕は本当に小さい頃からやっていたことが今とほとんど変わらなくて、2・3歳頃から自分の好きな生き物をひたすら見て、飼いつけてきました。小学校1・2年のときの先生は「虫のことは島田君に聞こう」と僕が虫好きなことを応援してくれて、学校に居場所を作ってもらえたような気がしました。5・6年生のときの先生は僕を生き物係にしてくれ

て、教室の一角に何でも好きな生き物を飼っていいスペースを作ってくださったので、虫かごを並べて、近所で捕まえてきた虫や爬虫類を飼っていましたね。
小学校高学

年になると虫が好きな友だちが徐々に減ってくるんです。年齢が上がるにつれみんな虫から離れていくのがすごく不思議でした。僕は中学生になって一人で電車に乗れるようになって、よく高尾山に通いました。家の近所にはいないような生き物がたくさんいるので、そこでまた新しい虫に出会ったりして、行動範囲が広がるにつれて虫への興味の幅も広がっていったのです。

アリの社会性に衝撃を受けた

中学3年のときにたまたま山で女王アリを見つけて、家に持ち帰って観察していたら卵を産んだんです。そこから幼虫がふ化して、子育てをして、働きアリが羽化して。それを見つめて、家を持ち帰って観察していたら自分の目で見たときにもすごい衝撃を受けました。アリが子育てすることはもちろん知識として知っていたんですが、それを実際見たとき、子どもの頃から当たり前に見てきた小さな虫が高度に社会的な生活を営んでいることに本当に感動したんです。そこからアリの興味をもち始めて、のめり込んでいきました。

アリ飼育自体がまだ歴史が浅く、彼らが巢の中で何をやっているか、まだ全然わかっていないんです。自宅で飼育して観察しているだけで、もしかしたら世界で誰も知らなかったような大発見ができる可能性もあります。それもおもしろくて、もう何時間でも巢の中を見ていられます。

自分が好きなものに自信をもって

ナメクジやヒルやコキブリなど一般に嫌われるような虫を好きだった時期もあり、かわいいなと思っていただけですが、友だちには全く理解されなくて。高校生になってペットショップでアルバイトを始めたとき、店長さんが「何でも好きなものを置いていいよ」と

展示スペースを作ってくださったので、僕の好きなそういう生き物をいっぱい並べたら、興味をもって話を聞いてくれて、「意外とおもしろいね」「かわいいなだね」と共感してくれるお客さんがたくさん現れたんです。そのとき、自分が「いいな」と思った気持ちに自信をもっていいんだと実感しました。「好き」という気持ちは他の人にも伝わるんだと初めて気がついたのです。

アリを通して見えてくる世界

たとい周りに共感してくれる人が誰もいなかったとしても、子どもたちには自分が好きになった気持ちに自信をもってもらいたいですね。
アリは日本だけで約300種類、世界には1万5千種類ほどいると言われていますが、生息場所がほとんど減って絶滅危惧種に指定されているアリもいます。
今の子どもたちは自然や虫に接する機会が減っていますが、アリなら家を一步出ればそこら中にいますし、東京の町なかの公園ですら45種類ものアリを確認できて、全く違う場所にきたような感覚になります。
子どもたちには身近に暮らしているアリをきっかけに自然に興味をもってもらって、虫たちが暮らす環境を大事にする気持ちが芽ばえてくれたらうれしいですね。

島田拓（しまだ たく）

1981年生まれ、東京都出身。ペットショップでのアルバイトに没頭するあまり高校を中退。2001年からアリの専門通販サイト「アントルーム」を運営。昆虫写真家としても知られ、多くの昆虫図鑑や写真集、研究論文に掲載される。活動の様子は「情熱大陸」や「クレイジージャーニー」などテレビ番組でも紹介される。著書に「アリとくらすむし」「せんぶわかる！アリ」（ポプラ社）など。

Educo Salon

前号について寄せられたご感想です。

- ◆教育NOW②。教師の関わりが、PDCAサイクルからOODAを回すイメージが子どもの個別化から子ども同士の関わりへつながっていることが理解できました。時代の変化に敏感に対応できる教育界であってほしいと思いました。（千葉県 Y.H）
- ◆福島県西会津町の取り組みに感服しました。歴史ある町の特徴を生かしつつ、町をあげての新時代に対応した「学びの保障」と人材の育成は、教育行政のモデルとなり得るものだと思います。（青森県 S.K）
- ◆第20回地球となかよしメッセージ。子どもたちの絵がすばらしいのはもちろん、考えもとてもすばらしく、大人の私たちがしっかりしなければと考えさせられました。（北海道 Y.D）



なかよし宣言

わたしたちをとりまく自然や社会は、科学技術の進歩や国際化、情報化、高齢化などによって、今、大きく変わろうとしています。このような社会の変化の中で、人間や地球上のあらゆる命のびのびと生きていくためには、人や自然を大切にしながら、共に生きていこうとする優しく大きな心をもつことが求められています。
わたしたちは、この理念を「地球となかよし」というコンセプトワードに込め、社会のさまざまな場面で人間の成長に貢献していきます。

教育出版は持続可能な開発目標（SDGs）を支援しています