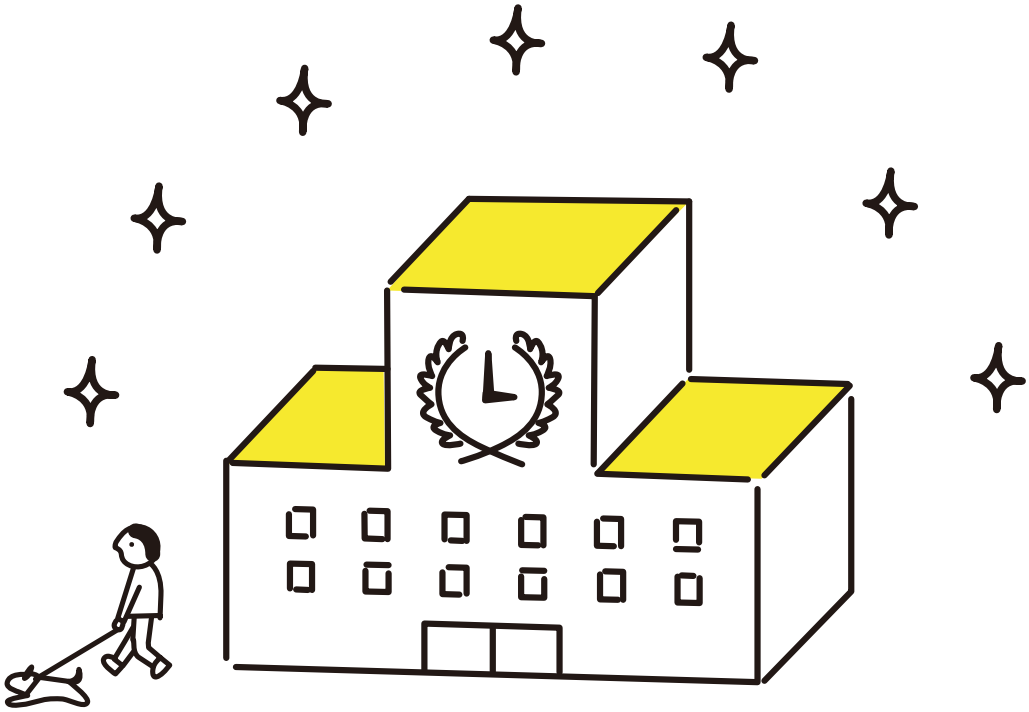
第3回ＮＩＴＳ大賞
事例集

令和２年３月

322件の応募が
ありました



National Institute for
School Teachers
and Staff Development

大賞

第４回ＮＩＴＳ大賞の
募集要項は裏表紙へ

第3回NITS大賞（令和元年度）活動発表会

日時：令和2年2月2日（日曜日）13時30分～17時00分
場所：フクラシア丸の内オアゾ（東京都千代田区丸の内1-6-5 丸の内北口ビルディング16階）

目　的

独立行政法人教職員支援機構は、教員の資質能力の向上をミッションとし、教員の養成・採用・研修の一体的改革を担う中核拠点として活動しています。全国の学校や教員に共通する課題は多く、それぞれの現場で取り組むだけではなく、互いにノウハウや経験を共有することによって、新たな発展が期待されます。ＮＩＴＳ大賞では、毎年２月２日を「ニッツの日」として、大賞の最終選考会を兼ねた活動発表会を開催。優れた活動を表彰するとともに、事例集を作成し、全国の教育現場にフィードバックして、効果的な活動の実践をサポートしてまいります。

独立行政法人 教職員支援機構　理事 大路正浩

応募から一次審査まで

応募対象　平成30年12月～令和元年11月に成果が上がった活動（複数年にわたり継続中の活動含む）

応募期間　令和元年9月1日～11月10日

応募部門と応募数：322件

部　門	実践活動の内容	応募件数
カリキュラム・マネジメント実践部門	カリキュラム・マネジメントの実践に、学校全体で計画的・組織的に取り組み、学校をとりまく課題を改善した実践活動	76件
働き方改革実践部門	教職員の働き方改革に、学校全体で計画的・組織的に取り組み、教職員の多忙化を改善した実践活動	60件
地域とともにある学校実践部門	地域とともにある学校づくりを目指して、学校全体で組織的・計画的に地域参画に取り組み、多様なステークホルダーの理解を得て、学校をとりまく課題を改善した実践活動	61件
校内研修プログラム開発・実践部門	学校の課題の解決や教職員の資質能力向上を目指して、計画的・組織的に、校内研修プログラムを開発・実践し、学校をとりまく課題を改善した実践活動	125件

審査基準：①課題の重要性、②汎用性、③先進性、④独創性、⑤効果・影響度

一次審査　審査委員会を開催し、一堂に会して議論形式で審査。　→　**優秀賞10点、審査委員特別賞5点を選出**

審査委員長　国士舘大学 教授 北神正行

審査委員
①カリキュラムマネジメント実践部門 ・・・ 千葉大学 特任教授 天笠 茂 ／ 玉川大学 教授 森山賢一
②働き方改革実践部門 ・・・・・・・・・・・・・・ 東北大学大学院教育学研究科 准教授 青木栄一 ／ 日本大学 教授 佐藤晴雄
③地域とともにある学校実践部門 ・・・・・ 香川大学 教授 清國祐二 ／ 愛媛大学大学院 教授 露口健司
④校内研修プログラム開発・実践部門 ・・ 国士舘大学 教授 北神正行 ／ 大阪市立大空小学校 元校長 木村泰子

活動発表（優秀賞）

5分のプレゼンテーションを行いました。エントリーシートはp10以降に掲載しています。
動画は、当機構のサイトで公開しています。https://www.nits.go.jp/education/grand_prize/outline/003.html

カリキュラム・マネジメント実践部門

The 魅力ある学校づくり
～カリ・マネで学校をよりよいものに～

熊本大学教育学部附属小学校
猿渡徳幸

評価点 学校教育目標の実現を目指し、カリキュラム・マネジメントの考え方を示し、活動内容を焦点化。教職員の意識改革、部会制の活用、学校評価の活用などを通して学校組織の活性化につなげている。

カリキュラム・マネジメント実践部門

小中一貫で資質・能力育成
～社会に開かれた教育課程で未来創造～

広島県呉市立広南中学校
荒本礼二

評価点 学校を核として地域が元気になるカリキュラムの創造を目指し、「貫きカリキュラム」の開発・改善をはじめ、カリキュラムマップの作成、教科横断的学校段階間接続した地域協働型のカリキュラムの創造など挑戦的な試みを実施。

働き方改革実践部門

働き方改革も授業改善も
～改革・改善は誰がヤル？皆でヤル！～

兵庫県伊丹市立昆陽里小学校
井村明子

評価点 多様な視点から改革に挑んでいるだけでなく、特に40分授業の実施は教員業務のスリム化のみならず、教材研究の時間確保による授業改善が図られている。多くの取組は時短を軸にしているが、本校の試みは業務のスリム化を大胆に進めたところに先進性と独自性が認められる。

働き方改革実践部門

働き方改革の一丁目一番地
～勤務時間の正確な記録とデータ活用～

茨城県古河市立総和北中学校
田村俊之

評価点 働き方改革の第一歩である勤務時間の正確な記録化を、バーコードを活用した在校時間管理システムの開発・導入により実践。先進性と汎用性が高く評価される。そのデータ活用により働き方改革への取り組みを検証。働き方のパターン分析が可能となり、個人のみならず学校全体としての改善につながる点も評価される。

地域とともにある学校実践部門

「ふるさと学習」
～マンネリ化からの脱却を目指して～

秋田県鹿角市立八幡平中学校
中村史子

評価点 地域再生の基盤である「働く場所づくり=起業」に踏み込んだ、学校を核とした地域活性化実践であり、高く評価できる。人口減少の克服や地域再生のためには働く場所の確保が必要不可欠である。その萌芽を中学校時代から形成しようとする取組は、同様の課題を抱えた他校に対して重要な示唆を与えている。

地域とともにある学校実践部門

新遠野物語プロジェクト
～地域との協働による人材育成～

岩手県立遠野高等学校
鈴木徹

評価点 地方創生の目指す人材像を「地域課題に向き合い、課題解決の志向性を持つ人材」と位置づけたところが評価できる。思いを共有するステイクホルダーがコンソーシアムを形成し、対等な立場で定期的にゼミを開催し、学年やクラスを越えた生徒を巻き込み、実践にまで繋いでいる点に、先進性と独自性が認められる。

校内研修プログラム開発・実践部門

高田メンタープロジェクト
～「雑談以上研修未満」で学び合う～

千葉県柏市立高田小学校
澤田堂樹

評価点 職員室で雑談がなくなってきた学校現場に、あえて「対話」の表現を使わず、「雑談」をキーワードに、その大切さを打ち出しているところが独創的であり、高く評価できる。雑談は学びを楽しむツールであり、全教職員の主体的な研修意欲を向上させている。全国の学校現場ですぐにでも取り入れられる方法であることも汎用性が高い。

校内研修プログラム開発・実践部門

多様な子供を認め合う研修
～特別支援教育の視点で高める学校力～

静岡県藤枝市立藤枝中学校
古川和史

評価点 特別支援教育の観点から持続可能な学校力を向上させる意欲的な取り組み。年次計画に基づいて取り組みを進化させており、校内研修モデルとして汎用性がある。

校内研修プログラム開発・実践部門

チーム企画で研修の活性化
～プロジェクト型組織の活用を通して～

茨城県つくば市立竹園東小学校
永岡範之

評価点 学校課題に対応したチーム組織編成による校内研修体制の構築とそれを支えるプロジェクトミーティングによる運営が成功している。研修形態も課題に対応して進化しており、先進性と汎用性を評価。

校内研修プログラム開発・実践部門

あこがれがつなぐ学校文化
～子供の力で発展し続ける学校づくり～

滋賀県彦根市立佐和山小学校
川端清司

評価点 6年生にあこがれを持つ学校づくりは、学校力のアップに多大な効果を期待できる。子供の目線からスタートし、学校の価値観や文化を変えながら、いかにそれを継承していくか、ということに取り組んだ。子供の視点とそれを支える学校教師の視点がうまくかみ合ったプロジェクト。

活動発表（審査委員特別賞）

審査委員特別賞は、5つの審査観点から秀逸なアイディアが部分的に含まれているなど、
審査委員の中で印象に残った取り組みを選出します。

カリキュラム・マネジメント実践部門

学び続ける教員集団の育成
～ESDとICT、そしてカリマネ～

愛知県立みあい特別支援学校
志賀則彦

評価点 学校の現状分析に基づく学校の共有ビジョンの構築と、その実現に向けた組織的取り組みを、カリキュラム・マネジメントの展開と校内研修をリンクしたことによって、教職員の意識改革と学校組織の改革に成功した事例である。その視点と実践方法は他校の参考になる取り組みでもあり、汎用性という点で評価される。

働き方改革実践部門

減らして専念！働き方改革
～CSの強みを生かした改革の実現～

新潟県上越市立上下浜小学校
笹川隆

評価点 コミュニティ・スクールの活用による働き方改革の一つのモデルになる取組である。特に、学校運営協議会は、学校教育界とは異なる視点から複眼的に業務の改善に関する意見が得られる場として活用している。CSによる多忙化が懸念される今日、本校の取組はこれを払拭する意味でも影響度が高く、汎用性も認められる。

地域とともにある学校実践部門

地域と連携した木育の取組
～生徒の自己実現を地域と支え合う～

島根県立石見養護学校
平木健滋

評価点 地域とともにある学校とは、地域に寄り添うところから始まる。この取組は、地域資源を生かした「木工班」の取組が発展し、全国展開が始まったウッドスタートや木育とつながった。県立学校が町役場を起点とし、関係機関と連携しながら、生徒の想いを形にした。地域資源の活用と卒業生の雇用創出のふたつを想起させる優れた取組である。

校内研修プログラム開発・実践部門

校務分掌に事務の視点を
～事務職員が潤滑剤としての役割を～

北海道江差町立南が丘小学校
伊藤孝祥

評価点 教員の得意としない事務的な仕事をプロである事務職員が一手に引き受けて処理するシステムを校内に作り上げた取組である。その結果、教員の作業が減り、本来の子どもに向き合う時間が確保される。全国の学校ですぐにでき、汎用性も高い。職員室の風通しを良くし、チーム力を高める秘策である。

校内研修プログラム開発・実践部門

ベテラン教員の資質向上
～指標に基づく研修プログラムの開発～

茨城県教育研修センター
吾妻俊昭

評価点 教育研修を学校現場の校内研修の設計につなげていこうとする取り組み。他の教育センターの研修プログラムの開発につながる。受講者のデータを蓄積し、汎用性の高い事例の発信をしている点も評価。

大賞の選出

活動発表が終了後、別室で審査委員会を開催。

［大賞選出の審査委員会］

審査委員長 国士舘大学 教授 北神正行

審査委員 ベネッセ教育総合研究所 主席研究員 木村治生
大阪市立大空小学校 元校長 木村泰子
スタディサプリ教育AI研究所 所長 小宮山利恵子
特別非営利活動法人まちと学校のみらい 代表理事 竹原和泉
讀賣新聞社 論説委員 富所浩介
玉川大学 教授 森山賢一

発表者への質問タイム

審査委員会を開催している間に、会場では、参加者から発表者への質問タイムを実施しました。参加者から、自校でも取り入れるために必要なプロセスを確認する質問などがあり、「5分の発表ではわからなかったことが聞けて理解が深まった」と好評でした。

大賞の発表

審査委員長の国士舘大学 北神正行教授が発表。

大賞は２校に決まりました

カリキュラム・マネジメント実践部門

小中一貫で資質・能力育成
～社会に開かれた教育課程で未来創造～

広島県呉市立広南中学校

児童生徒や教職員の皆さん、ご指導ご支援いただいた皆さん、挑戦の場を与えてくれたNITSに感謝いたします。

校内研修プログラム開発・実践部門

あこがれがつなぐ学校文化
～子供の力で発展し続ける学校づくり～

滋賀県彦根市立佐和山小学校

早く学校に戻って、伝統を受け継いできた子供達と一緒に頑張ってきた先生方に受賞したことを伝えたいです。

カリキュラム・マネジメントという今日的なキーワードを核に置きながら、子供たちのために学校全体で取り組み、５年間の積み重ねで成果を出しました。現状分析から始まり、最終的に現状で設定した課題に戻るサイクルができており、「研究」としての精度の高さが評価されました。

「実践」に主軸を置き、学校の価値観や文化をいかに継承していくかに子供たちに光を当てて取り組んだ、教員の熱い思いがあふれる活動です。「これなら自分たちもチャレンジできるのでは？」「ウチの学校にある思いや願いとは？」と学校現場が受け止め、取り入れていただくことを期待します。

選出の理由

広南中学校

10点の中で、一番生徒の顔が浮かんできたのが、広南中学校でした。実世界との関わりを非常に意識しながら「探求」「教科横断型の教育」など時代にマッチしたことを発展的に取り組んでおり、成果も数字でしっかり検証されています。

讀賣新聞社 論説委員　富所浩介

実社会とどうつながっているかというところをポイントに審査しました。広南中学校は、失敗や振り返りからのサイクルをきちんと設けていて、その上で「起業」や「古典文化の落語を通じた学び」につなげていて、とても面白いと思いました。

スタディサプリ教育AI研究所
所長　小宮山利恵子

研究を評価する際に、最も重視しているのは「継続性」です。広南中学校は、26年度から一貫して地域に根差したカリキュラムを形成しており、挑戦的な試みだと思いました。その結果、研究が根付き、実社会に対して学び方の軸を示すことができています。

玉川大学　教授　森山賢一

佐和山小学校

学校の理念がぶれていないと感じました。教員が入れ替わると目的と手段が混同されがちで、手段が目的になり、子供が手段になって、学校現場が崩壊していくことが多い中、「そうではない、学校の理念はすべてが子供の力なんだよ」と６年生にあこがれる子供たちが居る学校を目指した。まさにこれだと思いました。働き方改革から学力向上まで、全部を解決し、全国の学校現場で今一番必要とされている取り組みだと思います。

大阪市立大空小学校 元校長　木村泰子

学校改革・学校運営を、生徒指導やカリキュラム・マネジメントではなく、「子供の意欲」からアプローチするというところを高く評価しました。子供の力を引き出すためには先生たちが協動的に動き、情報共有し、ミッションを共有するということが必要になるでしょう。何をやるかではなく、どこに向かうのか、どういう仕組みで動くのかということが明確になっていると思いました。

特別非営利活動法人まちと学校のみらい
代表理事　竹原和泉

子どもたちが学校づくりに主体的に関わる経験は、将来、組織や社会を創る上でベースになる資質・能力を育てると思います。同校のリーダーシップ教育は、学校の文化として根付いているところが素晴らしいと感じました。

ベネッセ教育総合研究所
主席研究員　木村治生

全体の講評

審査委員長 国士舘大学　教授 北神正行

今回は４部門322件と応募件数が大幅に増加しました。各地域、教育委員会、教育センター等で広めていただいた結果で、小さな芽が膨らみ始めた気がします。ぜひ来年、再来年と続くよう、願っています。惜しくも大賞を逃した８つの活動についても、さまざまな視点で我々は高く評価させていただきました。今後も継続していただき、さらに大きな花が開くことを期待しております。

ベネッセ教育総合研究所　主席研究員　木村治生

今、わが国には教育的課題が山積しており、それらは複合的にかかわっています。リソースが思うように増えない中でそれらに対応するには、一つの取り組みが他の課題の改善にもつながるようなやり方を見出すことが重要です。その意味で、本日の報告は緻密に考えられた取り組みが多く、これが実践の知として広がっていけば、日本の教育のさらなるレベルアップにつながると感じました。ありがとうございました。

大阪市立大空小学校 元校長　木村泰子

学びは、人を変えることではなく、自分を変えること。皆さんの今日の発表から、やっぱり学びって楽しい。ちょっと変わった自分に気づいたらこんなに楽しいことはない、と改めて気づかされました。学校は人と人が学び合う場所で、子供を変えてやろうとか、教えてやろうとか思っている間は、きっと子供たちは目の前の私たちにあこがれないんだろうと思いました。

スタディサプリ教育AI研究所　所長　小宮山利恵子

発表を聞いて思ったことが２点あります。どの発表についても「勉強」という言葉が出てこなかったこと。「学び」という言葉を使われていました。最近学校を回っていて感じていたことを、改めて実感しました。そして、全国でこのような実践が行われていることを、これから先生になろうとしている学生にこそ共有されるべきだ、と。私は東京学芸大学の教員もしていますので、学生たちに今日のことを伝えたいと思いました。

讀賣新聞社 論説委員　富所浩介

読売新聞では、去年から「先生のことば」という連載をしており、著名人が次々と先生との思い出を綴られているのですが、それを読むと、多くの方の人生に影響を与える大切な仕事なのだなと思います。学校の先生は両親を除けば、たぶん一番身近にいる大人です。こんな大人になりたいという魅力的な先生が全国に広がってほしいですし、引き続き、皆さんの熱量に期待していきたいなと思います。

特別非営利活動法人まちと学校のみらい　代表理事　竹原和泉

社会に開かれた教育とカリキュラム・マネジメントをどうつなぐか、今日は複数の部門で語られていました。これからの子供たちは地域とともに学んでいきます。それを支えるのは先生方であり、先生方にも大きな学びがあるのだと思います。それを持続可能なしくみにしていくためにコミュニティ・スクールがあります。うまく活用していただき、次の一歩を歩まれることを願っています。

玉川大学　教授　森山賢一

優秀賞に共通しているのは各学校が直面している現状を把握し、つまずきの意識の鋭敏さを持っているところです。また、「実践的」の意味について今日は深く考えさせられました。教育・研究・研修の目的は実践の向上です。今回の発表内容はまさに実践の努力が自分自身や学校に跳ね返ってきて先生方の身についていると感じました。こうした取り組みが全国の学校で参考にされ、質の高いものとなるように期待しております。

第２回の受賞者が語る「NITS大賞、その後」

第２回大賞受賞

「チーム万中グッジョブ作戦
～目指す生徒像に迫るPBISの取り組み～」
宮城県石巻市立万石浦中学校 小山晴美
※現在、宮城県東部教育事務所に勤務

活動が広がる喜びを実感

この一年間、質問や感想をたくさんいただき続けました。この賞の影響の大きさを感じます。今は異動して行政の立場となり、市内の小中学校を回っていますが、賞をいただいたPBIS（ポジティブな行動介入と支援）の活動に取り組み、廊下展示している学校も多く、つい最近も小学校で「先生、この教育活動をご存じですか？大変すばらしい活動です」と誇らしく語る先生に出会い、私自身も誇らしく思いました。今日受賞される先生方の取り組みも、各場所で活用されることを願っています。

第２回優秀賞受賞

「校内若手教員研修
～各教員の個の育成と学校組織の強化～」
学校法人明昭学園　岩倉高等学校
松本 祐也

若手教員たちの「刺激」に

昨年、私立で唯一受賞し、教員研修イベントなどにお声をかけていただく機会が増えました。本校の研修は若手が中心で、この１年間に「自分たちの学びが、社会につながっていくことを実感している」との声が届いています。若手の先生たちが何を求めているか、ようやく気づきました。スキルやノウハウの伝達だけでなく、刺激も求めているのだと。今日は私も非常に刺激を受けました。国公立の先生方に負けないように活動していきたいと思います。

第２回優秀賞受賞

「遠隔授業で複式指導を充実
～小規模校で高め合う徳之島型モデル～」
鹿児島県徳之島町立母間小学校
赤崎 公彦
※現在、大崎町立菱田小学校に勤務

他校との連携も進みました

小規模校における遠隔合同授業を使った授業改善でずっと実践を続けてきました。受賞後の反響がとても大きく、講師として呼ばれることも、授業を見に来られることも増えました。福島県の三春校、富岡校を遠隔合同授業で結びたい、と先生方が苦労に苦労を重ね、子供たちが一生懸命負けないぞという思いでつながり、子供たちが変わっていく姿を私自身が感じることができました。こういう機会を与えていただき、ありがたく思っています。今度は実践を色んな方向に広めていくほうに貢献できたらと思います。

参加者の声

汎用性が高く、真似したいと思える実践ばかりだった。

身近な課題を放置せず、しっかり向き合い対応していくことが学校改革の第一歩であると改めて感じた。

実際の学校現場での実践に基づいた発表でイメージしやすい。

審査の観点が明確だと思った。

どの実践にも取り入れたいことがあった。自校の重点とすべきことは何か、考える機会になった。

発表を聞いて、本校の取り組みも間違いではないと思えた。子供たちのために日々がんばっていこうという気持ちを新たにした。

ＩＴ、働き方改革など、いま教育界で話題となっている「働き方改革」「カリマネ」で工夫された取り組みを聞くことができた。

ＮＩＴＳ大賞　受賞作品の活動紹介

第3回NITS大賞受賞一覧

※エントリー順

優秀賞10点

部　門	活　動　名	エントリー名
カリキュラム・マネジメント実践部門	The 魅力ある学校づくり ～カリ・マネで学校をよりよいものに～	熊本大学教育学部附属小学校　猿渡徳幸
	小中一貫で資質・能力育成 ～社会に開かれた教育課程で未来創造～	広島県呉市立広南中学校　大賞
働き方改革実践部門	働き方改革も授業改善も ～改革・改善は誰がヤル？皆でヤル！～	兵庫県伊丹市立昆陽里小学校
	働き方改革の一丁目一番地 ～勤務時間の正確な記録とデータ活用～	茨城県古河市立総和北中学校
地域とともにある学校実践部門	ふるさと学習　～マンネリ化からの脱却を目指して～	秋田県鹿角市立八幡平中学校　中村史子
	新遠野物語プロジェクト ～地域との協働による人材育成～	岩手県立遠野高等学校
校内研修プログラム開発・実践部門	高田メンタープロジェクト ～「雑談以上研修未満」で学び合う～	千葉県柏市立高田小学校
	多様な子供を認め合う研修 ～特別支援教育の視点で高める学校力～	静岡県藤枝市立藤枝中学校
	チーム企画で研修の活性化 ～プロジェクト型組織の活用を通して～	茨城県つくば市立竹園東小学校　永岡範之
	あこがれがつなぐ学校文化 ～子供の力で発展し続ける学校づくり～	滋賀県彦根市立佐和山小学校　大賞

審査委員特別賞5点

部　門	活　動　名	エントリー名
カリキュラム・マネジメント実践部門	学び続ける教員集団の育成 ～ＥＳＤとＩＣＴ、そしてカリマネ～	愛知県立みあい特別支援学校　志賀則彦
働き方改革実践部門	減らして専念！働き方改革 ～CSの強みを生かした改革の実現～	新潟県上越市立上下浜小学校
地域とともにある学校実践部門	地域と連携した木育の取組 ～生徒の自己実現を地域と支え合う～	島根県立石見養護学校　平木健滋
校内研修プログラム開発・実践部門	校務分掌に事務の視点を ～事務職員が潤滑剤としての役割を～	北海道江差町立南が丘小学校　伊藤孝祥
校内研修プログラム開発・実践部門	ベテラン教員の資質向上 ～指標に基づく研修プログラムの開発～	茨城県教育研修センター　吾妻俊昭

優秀賞	カリキュラム・マネジメント実践部門
	【活動名】 The 魅力ある学校づくり　～カリ・マネで学校をよりよいものに～
	熊本大学教育学部附属小学校　猿渡徳幸

解決すべき課題

文部科学省の有識者会議（H29.8 月）の報告にあるとおり、附属学校の存在意義が問われている。本研修で学んだカリキュラム・マネジメントの考え方を活かし、本校のよさを活かした魅力ある学校づくりを校長の立場でいかに取り組むか。魅力ある学校がその存在意義につながる。

目標・方針

学校教育目標の実現を目指し、カリキュラム・マネジメントの考え方を、特に PDCA サイクルを効果的に活用した学校総体としての取組を工夫することで、学校の活性化と魅力ある学校づくりにつながると考えた。

○そのために、①教職員の意識を変え、②学校組織を工夫し、その成果を③評価・改善する。

○魅力ある学校づくりの指標を、①教育の質の向上と関係者の有用感、②地域貢献（本校の存在意義）とし、学校評価等で検証する。まずは①に重点を置き、教育の質を向上させ、②へ。

活動内容

○教職員の意識の変革・・・学校教育目標等の周知、成果と課題の共有
→ 人事評価制度の活用（課題と目標の設定、目的意識）＜図１＞

○学校組織の工夫・・・・・学校総体としての全教職員の参加と協働
→ 部会制の活用（目標と課題、方策の共有）＜図２＞

○成果の評価・改善・・・・学校評価等の活用　→ 積極的な活用と改善　＜グラフ１、図４＞

活動の成果

○魅力ある魅力ある学校づくりにつながった。← 学校への満足度　＜グラフ１、図３＞

○学校の活性化につながった。← 教育の質の向上、地域貢献　＜図３＞

○組織力の向上につながった。← 部会制の活性化、教職員の達成感　＜図２、５＞

○教職員の人材育成につながった。← カリ・マネの意識化、学校運営参画意識の向上　＜図５＞

・これらの取組や成果等を研究発表会で報告し、高い評価を得た。＜図３＞

・これらの成果を本年度の学校経営に反映し、魅力ある学校づくりにつなげることができた。

＜図４＞

アピールポイント（アイディアや工夫）

○成果が生まれた背景には「カリキュラム・マネジメントの考え方」を活用した学校経営がある。

○PDCA サイクルを効果的に回し、「学校評価等を活用」することで、学校教育目標等の達成が明確になった。その結果、教育活動の質の向上が図られ、魅力ある学校づくりにつながった。

○「人事評価制度を活用」し、教職員の意識改革（前例踏襲的な意識の打破、職員の学校運営参画意識の向上等）が図られた。その結果、学校の活性化が図られ、人材育成にもつながった。

○どの学校でも行われている学校評価や人事評価制度をカリキュラム・マネジメントの考え方で有効に活用することに汎用性があり、人材育成や組織力の向上など予想以上の効果があった。

図１　人事評価制度を活用　PDCA サイクル

学校教育目標と個人の目標設定とをつなげる。実態と課題、目標をつなげ、数値目標は学校評価と関連させる。PDCA サイクルを効果的に回す。

目標設定面談・・・PDCA の意識化、学校評価との関連
確かな学力、豊かな心身・・学級経営目標
校務目標・・部会目標と整合させる。

教育実践・・・教育実践の反省　目標の明確化
反省を次の行事や取組につなげる。

育英面談・・・進捗状況把握　取組の焦点化　修正

評　価・・・学校評価等で評価　分析

改　善・・・部会での改善の具体化　学級経営の反省
教科等横断的な視点　人的物的資源確保

図２　学校組織の活性化

実働的な組織へ→成果を人事評価と関連させる。
※目標を設定し、PDCA サイクルで評価・改善

教頭
- 教務部・・・教育過程・学力向上　知
- 研究部・・・研究推進・学力向上
- 生活部・・・生徒指導・安全指導　徳
- 校務部・・・教育環境・情報教育
- 体育部・・・健康教育・食育　体
- 実習部・・・教育実習運営
- 事務部・・・予算執行・外部連携

主幹
- 学年部・・・学年・学級経営

グラフ１　学校評価（児童・保護者・教職員の相関関係）本校の教育活動・目指す児童像の点検

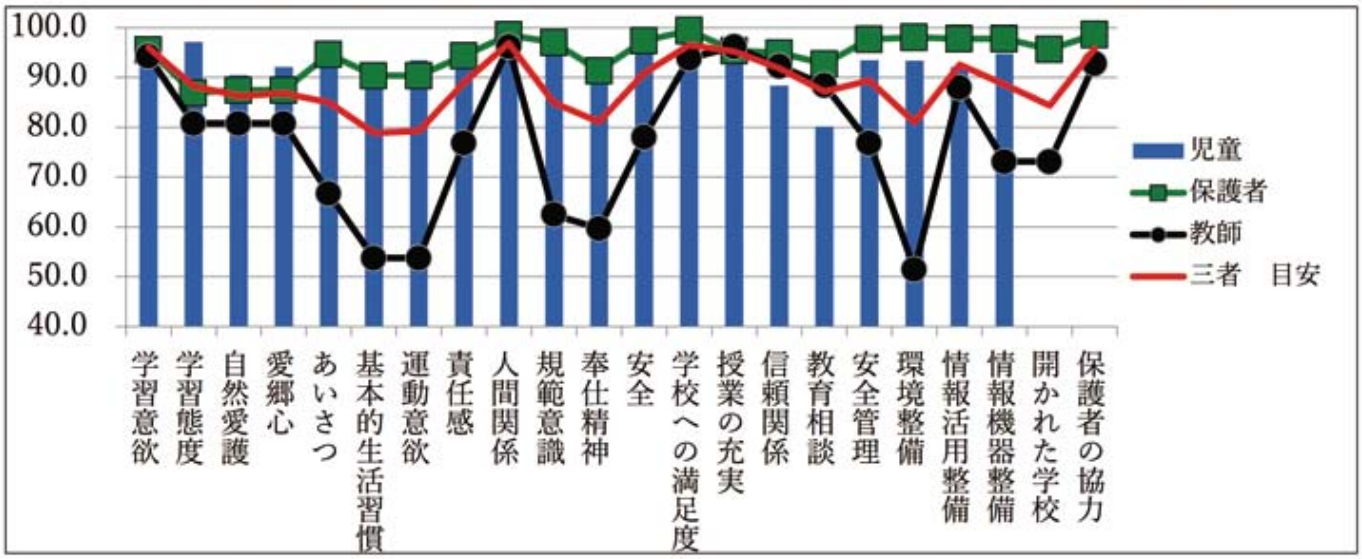


図３　魅力ある学校づくりの評価指標

① 教育の質の向上と関係者の有用感 ← 学校評価から
○「本校で学んでよかった」と思う児童・・・96.4%
○「子どもを本校に通わせてよかった」と思う保護者・・99.4%
○「本校に勤務してよかった」と思う教職員・・・92.6%（倍増）
○感想「学校生活に満足」「本校ならではの行事や活動に満足」

② 地域貢献、教育の質の向上 ← 研究発表会アンケートから
○「発表会の内容は今後の授業に活用できる」・・・99.4%
○感想「主体的・対話的で深い学びの具体化が見れてよかった。」
「職員全体でベクトルを揃えて教育に取り組んでいる姿に感銘を受けた。」（学校づくり部会）
○発表会参加者の増加　(昨年度)400 人→620 人（約 1.5 倍増）

図４　学校評価等の活用（検証・改善）

学校教育目標の達成　目指す児童像
○成果を活かし・・・本校の強み
○課題を改善する・・伸びしろ

↓ 全教職員での検討　評価・検証・改善

部会での検討　改善の具体化

↓ 結果・改善策の公表

改善のための具体的な取組

↓

○本年度の学校経営に反映
・確かな学力の育成 → 教育の質の向上
・学級づくり、児童会活動の活性化
→児童の生きる力・可能性を伸ばす
・業務改善→働き方改革　効果的な業務
・資質・能力の明示「自立・協働・創造」
※カリ・マネの考え方を生かす。

図５　教職員の評価

本校の強み「学習意欲の高い児童」「研究実践の確かさ」
「職員の協力体制」「保護者の協力体制」
本校の弱み「基本的生活習慣の弱さ」「人間関係の希薄さ」
「学級づくりの弱さ」「学校施設の不十分さ」
魅力ある学校への提言「児童の姿で勝負」「研究の推進」
「業務改善」「本校の取組の発信」
自己評価（業績評価 A の割合）学力(33%) 生活(30%) 校務(46%)

大 賞	カリキュラム・マネジメント実践部門
	【活動名】 小中一貫で資質・能力育成 ～社会に開かれた教育課程で未来創造～
	広島県呉市立広南中学校

解決すべき課題

1 「将来の夢や目標をもっている生徒」，「挑戦心をもつ生徒」が少ない。（平成 26 年度）（図 1）
2 地域の少子高齢化の中で，地域と協働し未来を創るふるさとづくりが期待されている。
3 生徒は，これまでの地域の方に感謝，貢献することに加え，共に何かを創り出したいと願っている。
4 教職員全員が，目標の実現に向けて小中一貫してカリキュラムをデザインする力が求められる。

目標・方針：

1 目標 社会に開かれた教育課程で学園教育目標「未来を創る」（資質・能力）を実現
2 方針 H27 年度 学園教育目標の見直しと資質・能力の設定（図 2）
H28～29 年度 7 つの資質・能力の育成に向けて，創造的な活動（イノベーションの原体験）の充実（総合的な学習の時間を核とする「課題発見・解決学習」の単元開発）
H30 年度～ 学校を核として地域が元気になるカリキュラムの創造（＋ 1 action 改善）

活動内容：

1 学園教育目標の実現を目指す資質・能力の設定と評価規準・基準の設定
2 「挑戦問題」から始まる「貫きカリキュラム」（志を抱く→準備をする→挑戦する→振り返る）の開発・改善（図 3，4） Point 1「貫きカリキュラム」：問題解決の過程を生徒の思考の流れの軸で貫いたカリキュラム
3 Point 2 教育活動全体を「志→準備→挑戦」の軸で貫いた学びの地図カリキュラムマップの作成（図 5）
4 Point 3 総合的な学習の時間を核に教科等横断的・学校段階間接続した地域と協働するカリキュラム
1 年：人生の視野を広げる「ビブリオトーク」，人を楽しませることのできる新たな自分づくり「落語」
2 年：職場体験とふるさとを題材にした起業による社会貢献「起業企画」
3 年：ふるさとの未来に貢献する「防災の創作劇」
1 2 年：地域を題材に協働して科学的な探究の方法を学ぶ「科学研究」等．（図 6）

活動の成果：

○４年間の実践で，生徒の課題「夢や目標をもつ生徒の割合」は，68%から 94.1%と増加，「失敗を恐れずに挑戦する生徒の割合」も，64.0%から 82.3%と増加し，課題の克服に成功した。（図 7）
○生徒は，地域の人を笑顔にしたい，地域に貢献したい気持ちを強く持ち，自ら行動できるようになった。
※生徒の声「私たちの創作劇に，地域の人が涙を流して「ありがとう」と言ってくれた。3 年生みんなの感謝の気持ちが伝わったと思います。」，「落語のおかけで努力することの大切さを学んだ。楽しんでもらえて良かった。」
○地域は，生徒と共に創り出すことを通して，やりがいを持ち，未来を創る生徒を応援するようになった。
※地域の声「たくさんの経験をして広南の子は幸せだな。私も未来を創る子供たちに関われたよ。」
○教職員は，地域協働を意識して，カリキュラムをデザインし，「貫きカリキュラム」を開発・改善できた。

アピールポイント（アイディアや工夫）：

○「挑戦問題（志）」から始まり，「準備させる（かなえる力を鍛える）」，「挑戦させる」，そして「振り返る」という考え方を軸とし，総合的な学習の時間を核に据えた各教科や特別活動等「貫きカリキュラム」の開発
○資質・能力の育成に向けて，教育活動全体を「志→準備→挑戦」で貫くカリキュラムマップを作成
○Point4 地域や保護者も元気が出る学校（未来を創る子供たちと学び創造する場がある開かれた学校）
○Point5 生徒も教職員も，協働しながら創造する厳しさと喜びを感じる教育活動に日々「挑戦！」

Research

Plan

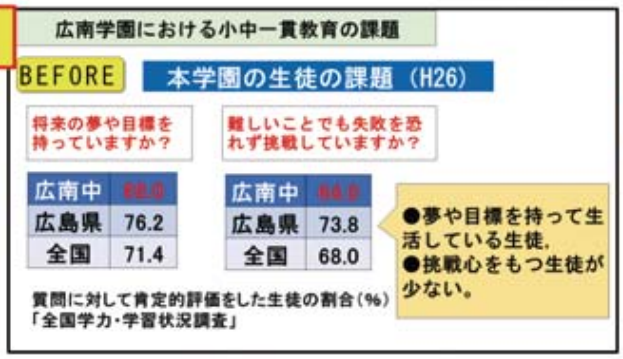


図１：本学園の課題

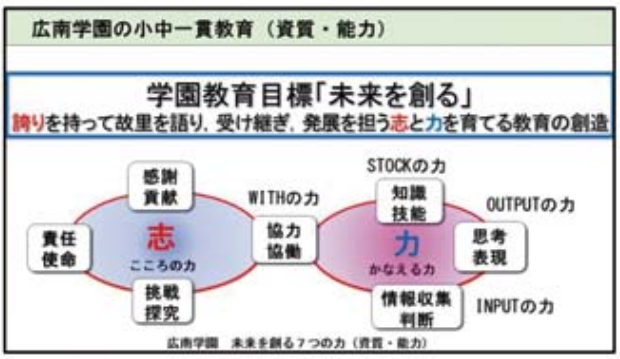


図２：学園教育目標と育成を目指す７つの資質・能力

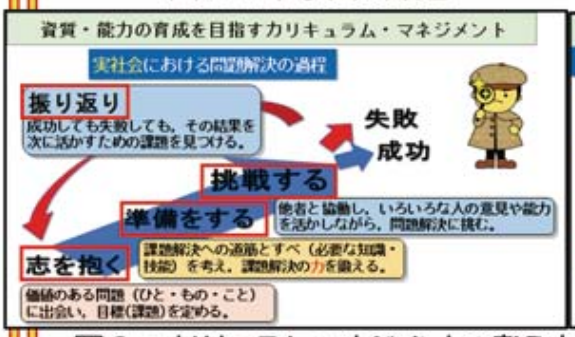


図３：カリキュラム・マネジメントの考え方

図４：「貫きカリキュラム」

図５：カリキュラムマップ

Do

Check

図６：「貫きカリキュラム」の具体例

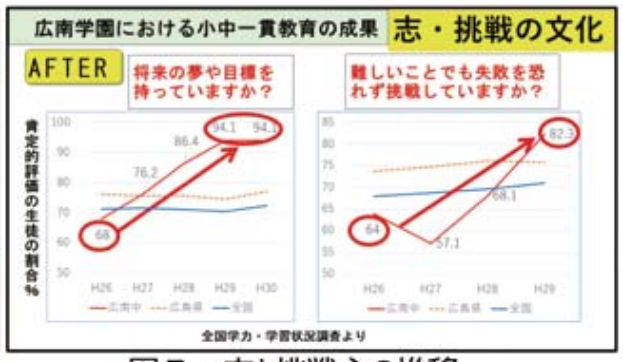


図７：志と挑戦心の推移

Action

優秀賞	働き方改革実践部門
	【活動名】 働き方改革も授業改善も ～改革・改善は誰がヤル？皆でヤル！～
	兵庫県伊丹市立昆陽里小学校

解決すべき課題：

昨年度末４名が定年で勇退し、わが校は教員の４割が 20 代、平均年齢 36.1 歳という超若返り時代に突入した。先輩の実践から後輩が学ぶ緩やかなＯＪＴでは教育力の維持向上が難しい状況にある。しかし、学力向上、不登校児童解消が目下の課題である中、新学習指導要領の全面実施を目前に控え、働く時間は短縮しつつも教育の質をあげていくことが求められている。これを解決するには、校長のリーダーシップの下、個々の教職員が課題意識を持ち、ベクトルをそろえて主体的に解決しようとすることが重要である。

目標・方針： 「授業がよければ残業が減る」を実感しよう

その１ No！ムリ・ムダ・ムラ。気づきを活かした業務の精選が時間短縮の緒となる。
その２ 生み出した時間を公私に振り分け！心の充足が自己研鑽のエネルギーを生み出す。
その３ 授業改善！わかる授業で学力向上＆問題行動の出現抑止。結果的に時間外業務が減少する。

活動内容：

【兵庫県の指針に基づく従来からの取組】 ①ノー会議デー、定時退勤日の各１日／週②ペーパーレス会議③留守番電話など。→→→教員の意識改革ムダを省き、時間を意識した働き方への一定の理解浸透
【ミドルリーダーの育成】①業務改善プロジェクトチームの発足②適材適所に校務分掌を配置③教育界の動向についてこまめに情報提供
【新たな取組事例】①モジュールの実施→補充時間の確保②40 分授業午前中５時間の試行→下校時間の前倒しでゆとりある放課後③副教材の精選で単元テストの予算を確保→教材研究の時間拡充④定例の家庭訪問の目的は居住地把握→時間短縮⑤水曜日は掃除なし→昼休みの拡大で行事の充当可⑥外国語・外国語活動の先行実施→全面実施への準備※PDCA サイクルを展開して全体で改善を図る

活動の成果：

■業務改善プロジェクトチームのメンバーは有志で構成。課題意識を持って教員同士が対話をとおして方策を練る機会となっている。校長の高い識見と情報が、方向性を示すとともに、提案しやすい環境を整えている。
■「40 分授業午前中５時間」について→教員：「放課後、教材研究をしっかりできた。学年やチームの時間がしっかりとれた。」→児童：「いつもより時間が短かったけど集中できた。早く帰れてうれしかった。習い事までゆっくりできた。」→保護者：「子どもにとっては余裕ができてよかった。早く帰ってくると家の対応が増える。」
■事例をやりっ放しにせず、中間評価を行うことを明言してスタートした。その結果、夏季休業中に行った研修会では、全員が自分事として考え、意見を述べていた。学校運営参画意識が醸成される場となった。
■研究授業が日常に活かされず、全体で共有されにくい状況が課題であった。物理的、時間的にゆとりを生み出すことで事前研究会の活性化が見られた。授業改善への意欲が高まった。

アピールポイント（アイディアや工夫）：

■３つのＣ。ピンチはチャンス、チャンスはチャレンジ、チャレンジはチェンジ。（校長が示す行動指針）
■「それってほんとに必要？」と、これまで当たり前と思ってきたことをまずは疑ってみる目が生きる。
■「先生が笑顔なら子どもは笑顔。子どもが笑顔なら保護者も笑顔」を確かめることに価値あり。

<図１>

Chance

実績

- ノー会議デー、定時退勤日　※①
- ペーパーレス会議
- 留守番電話
- 記録簿

Challenge

事例

- モジュール
- 40分５時間授業　※②
- 水曜日掃除なしデー※③
- 単元テスト
- 家庭訪問　※④
- 外国語

Change

効果

- 補充時間の確保
- 児童と向き合うゆとり
- 指導と評価の共通理解
- 放課後の充実
- 超過勤務の減少

授業改善

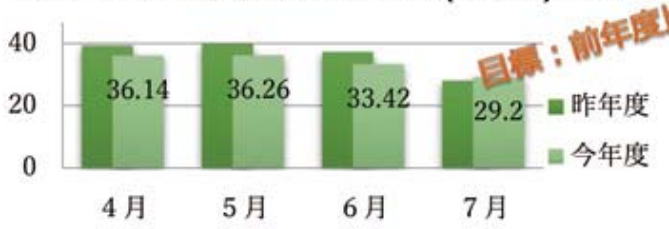
※①

※②

※③

※④

<グラフ１>月間超過勤務時間平均(１学期)　単位：時



目標：前年度比１０％減

<写真１>市指定研究２年目（算数）

<グラフ２>　いじめ認知件数（１学期）

ズレをいかす → アウトプット → 学力向上

<写真２>中間評価ワークショップ研修会

学校運営参画意識の醸成

<図２>今後の見通し

行政、地域との連携

~~運動会のテント設営~~	~~プール開き前の清掃~~	~~時間外の対応~~
授業時間の確保	チーム対応の時間確保	学校運営協議会で熟議

優秀賞	働き方改革実践部門
	【活動名】 働き方改革の一丁目一番地 ～勤務時間の正確な記録とデータ活用～
	茨城県古河市立総和北中学校

解決すべき課題：

働き方改革に取り組む際にまず意識しなければならないことが、前例からの脱却である。給特法により、残業手当の概念が無く、長く「出勤簿の押印」で勤務を管理していたのが実態であり、正確な勤務時間管理が行われていなかった点である。故に、教育現場においては、先生方の理解を得た上で、働き方改革の一丁目一番地として「勤務時間」を正確に記録することが求められる。（表１）

本校では，2017 年半ばにタイムカードを導入したが，①記録忘れが多発（≒不正確な記録）②集計時に様々な手順が必要③購入時に相応の費用がかった。と言う課題があった。そこで，「正確な記録」を「簡単に」実現するために，①記録する先生方の手間を最小限に抑える。②集計する管理者側の手間も最小限に抑える。③導入時の初期投資を最小限に抑える。以上３点を満たすシステムが求められた。

目標・方針：

課題を解決するために①記録者（全教職員）が毎日・一瞬の手間で，出退勤の記録操作ができる②管理者が，最小限の操作で必要な集計データが得られる③既存の設備を活用し，導入にできる限り費用をかけない。これを満たすシステムを導入（交換）し，働き方改革の一丁目一番地として，正確な記録を実現し，そこから得られたデータを様々な角度から活用する。

活動内容：

茨城県教員が開発した，バーコードを活用した在校時間管理システム「きんむくん」（写真１）を導入し，正確な記録を実現し，その集計結果をもとに，①働き方改革への取り組みの検証②働き方パターンを分析した行事計画の立案③帳票の還元による教職員一人一人の「自らの働き方」への意識高揚　を目指す。

活動の成果：

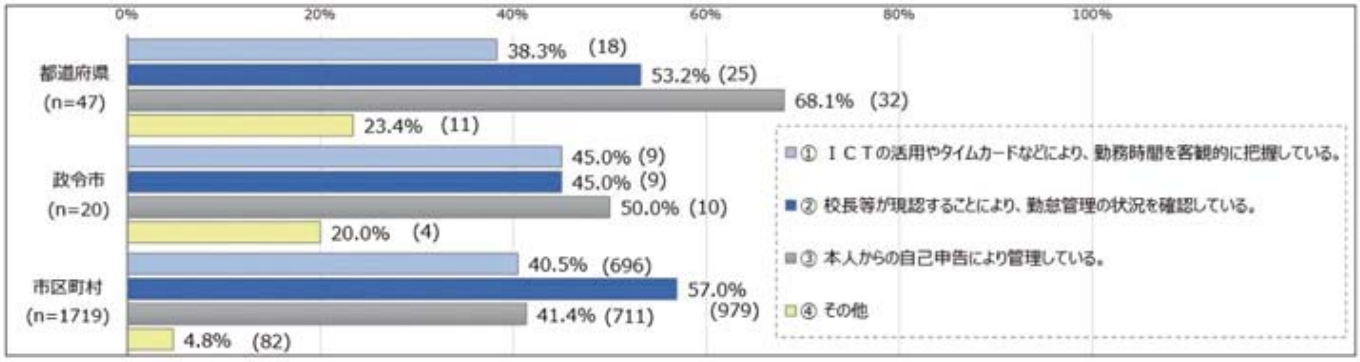
「きんむくん」を導入した結果①出退勤時に，わずか１秒足らずの「ピッ」により記録が完結（写真２）するため，記録率が毎月９割以上となり，「正確さ」が格段に増した（表２）。②管理側が，ほぼワンタッチで各種集計ができるようになり，集計よりも，結果の分析・活用に時間をかけられるようになった。③休眠しているパソコンを再活用し，バーコードリーダ（3000 円程度）の準備だけで導入できた。

尚，開発者の茨城県教員とは，2018 年４月に本校に赴任した教頭である。故に，職員の意見を反映させた表示（写真３）や各種帳票の機能追加も行い，①部活動方針導入による働き方改革の効果検証⇒導入前後を比較⇒教員の９割が時短⇒先生方が方針の効果に納得。②働き方パターン（図１）を分析⇒次年度の行事計画に反映⇒行事の分散化・集約化③週単位の個票（図２）を還元⇒７割の教員の働き方への意識が高揚　以上の効果が認められた。

勤務時間管理自体を「教師の業務だが，負担軽減が可能な業務」と捉えることができる。よって，直接的な「働き方改革」の大きな一歩にもなっている。

アピールポイント（アイディアや工夫）：

① 「勤務時間を客観的に把握・集計する」ためにシンプルイズベストなシステムといえる。出勤時『すぐ仕事にかかりたい！』，退勤時『すぐに帰りたい！』・・・そんな本音を持つ先生方にも忘れず記録してもらえる。
② 諸事情によりシステム化が済んでない場合・公式システム導入までのつなぎとしてもお勧めしたい。（登録制配信）　・スタンドアローン，低スペックで稼働・ＰＣがあればバーコードリーダのみで運用可能。
③ 茨城県内を中心に，広く普及（約３００校），システムの安定性も高い。
④ データの活用方法を共有すれば，さらに，働き方改革が進む。



（表１）教師の勤務時間管理の方法について　　H30 文部科学省調査より

（写真１　システム全容）　入力～諸帳簿押印がライン上に･･･

（写真２　入力シーン）

（写真３　画面（個人メッセージ）表示例）

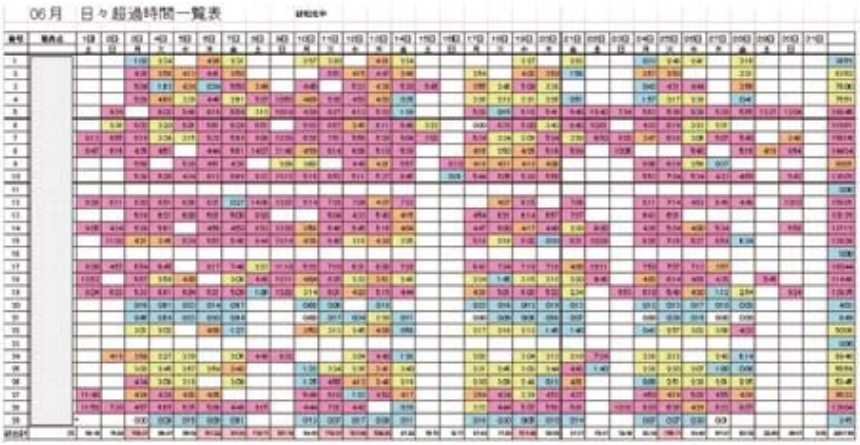
正確率の変化　（参考）

＊平日（授業日）の出・退勤時に正確に記録がなされた割合

時　期	対象日数	記録者数	正確率
H30．3 タイムカード	１９日	１９人	87．5%
R1．10 きんむくん	２１日	２５人	96．3%

＊異動があったため，記録者は全てが同一ではない。

（表２　正確（に記録できた）率の変化）



（図１　月別働き方パターン図）

（図２　週単位の個票）

優秀賞	地域とともにある学校実践部門
	【活動名】 ふるさと学習　～マンネリ化からの脱却を目指して～
	秋田県鹿角市立八幡平中学校　中村史子

解決すべき課題：

秋田県・鹿角はふるさと教育には長い歴史をもつ。昨今の人口減少、少子化の加速を受けてその重要性は増すばかりである。また、それ故に地域的課題には多種多様の解決策が考えられる。本研修で出会った数々の名言の中から「地域創生の核として地域の課題を１つ２つ解決して卒業しよう」を今年度のふるさと教育に取り入れ、「発信」で止まっているふるさと学習のマンネリ化を打破し、地域とともに課題解決していく学習を提案する。

目標・方針：

現在行われている「ふるさと教育」を土台にして、生徒のアイデアを実現していく中で地域や関係機関と協力していくことを生徒・教師ともに学びながら活動を作り上げる。生徒の主体的な活動を教師が支えていく形をとる。地域的課題の解決に向けて行われる生徒の主体的活動は、時間割に組み込みにくいものが多いため、今年度は「会社」を設立し休み時間に会議を行ったり、放課後に集合して活動したりする。毎年行われている「将来を考える会」で今年度の活動報告を行い、来年度は未解決の課題の解決や新たな課題の解決に向けて活動を継続する。これまでの「発信」にとどまらず、具体的に活動していくことで持続可能な活動ができる。

活動内容：

１，地域の課題解決に向けて「会社」を造ろう（３年生が会社を設立。１，２年生に社員を募る）

(1)　前年度「将来を考える会」で提案された、地域の将来に向けての提言の中から、実現したい内容を決め、同志を集めて会社をつくり、理念を明確にして活動を計画する。

(2)　１，２年生は履歴書を提出し、面接を受け入社する。

２，　この後の活動は会社に任せる。月に１度、社長会議を昼食会で行う。

３，　７社が設立され、活動を開始する。

(1)　PR 会社（２つ）：HP 作成。地域の温泉・ホテルへの呼びかけと協力依頼。ボランティアガイドの際の記念品作り。タウン情報誌作成。観光地「早駕籠」構想。

(2)　地域食材レシピ開発：地域の食のイベントとコラボ。公民館行事との連携。レシピ開発。

(3)　耕作放棄地開発計画：耕作放棄地の調査。地域の方のレクチャ。農地の借り入れ・作付け。

(4)　観光と食材：八幡平頂上付近の外来植物「たんぽぽ」を駆除し、お茶作りに活用。

(5)　ボランティアガイド上達塾：コミュニケーション力を高め、観光客を引きつけるガイド力習得。

(6)　福祉施設との連携：保育園での絵本の読み聞かせ。老人福祉施設訪問。

４，（この後の活動）１２月までの成果をまとめて、１月「将来を考える会」で報告。

活動の成果：

・「おとなしい」「素直だが、受動的」と思われていた本校生徒が自主的に計画し活動に取り組んでいる。
・これまで「時間が」「方法が」「内容が」と活動に難しさを感じていた教員が、生徒たちの会社の活動に対して「もっとこうすれば」という前向きな考えに変わってきた。
・生徒が地域で行われている様々な産業・イベントに興味・関心をもちはじめた。
・生徒の主体的な活動には、簡単にできないことや乗り越えるべきハードルが次々に見えてくるが、それらを乗り越える中で関係機関や地域住民との交流が生まれてきている。

アピールポイント（アイディアや工夫）：

・本校は「八幡平ボランティアガイド」という大行事をもち、生徒も意欲的に取り組んでいる。ここに多くの時間が割かれるため、それ以外のふるさと教育には時間をかけることができない。生徒主体の会社経営であれば、自分たちで時間を確保して活動することが可能である。
・近年の地域での大きな課題は「熊対策」である。「熊」との共存は喫緊の課題であるが、専門家とよばれる人がとても少ないことが特徴である。「熊対策」を研究して実践し、中学生が地域貢献できたらすばらしいことと思う。「会社」の設立は、まだまだ可能性を残している。

活動内容の紹介

1、2年生に会社説明会を行う3年生

地域団体とセイヨウタンポポの駆除活動

タンポポを洗って選別。お茶作り

他校とのボランティアガイド交流

保育園で読み聞かせ

講演会とコラボしてガイド紹介

優秀賞	地域とともにある学校実践部門
	【活動名】 新遠野物語プロジェクト ～地域との協働による人材育成～
	岩手県立遠野高等学校

課題の設定：

地域の活力低下が問題となっている中で、持続可能な地域社会を建設していくためには、地域の課題に根ざした問題解決や探究活動を通した学びで、自己のあり方生き方を考えながら、よりよく課題を発見し解決していくための資質・能力を備えた人材が不可欠である。このような人材の育成は、学校、あるいは地域の一方による教育で育成できるものではなく、両者が協働し、学びのシステムを構築していくことで可能になるものであると考えられる。【資料１】

方針・計画：

上記のような資質・能力を備えた人材がこれからの地域社会を担っていくことが期待され、地域社会への還流となるものと考える。このような人材を育成するために、高校が核となり地域諸団体を巻き込んでコンソーシアムを形成する。そして高校及び地域諸団体が協働しながら、地域課題に根ざした多数のゼミナールを開講する。生徒は自らの課題意識に添ったゼミを受講し、課題の発見とその解決に向けて実践的な活動を行う。
【資料２】

活動内容：

地域諸団体と高校が協働して、年間十数回のゼミナールを開講し、探究活動を行う。生徒は学年やクラスを超えて、自分の課題意識に添ったゼミを選択し受講する。このゼミは地域諸団体の特性を十分に生かしたものであり、フィールドワークや実習形式も積極的に取り入れている。また、ここで得られる貴重な「経験」を「学び」に落とし込むために教員も「教育のプロ」として積極的に関与する。【写真資料】

活動の成果：

① アウトプット
- 生徒の意識および行動の望ましい変化【資料３】
- 生徒のコミュニケーション能力やプレゼン能力の向上
- 地域の、高校に対する理解と期待の向上および協力体制の拡充

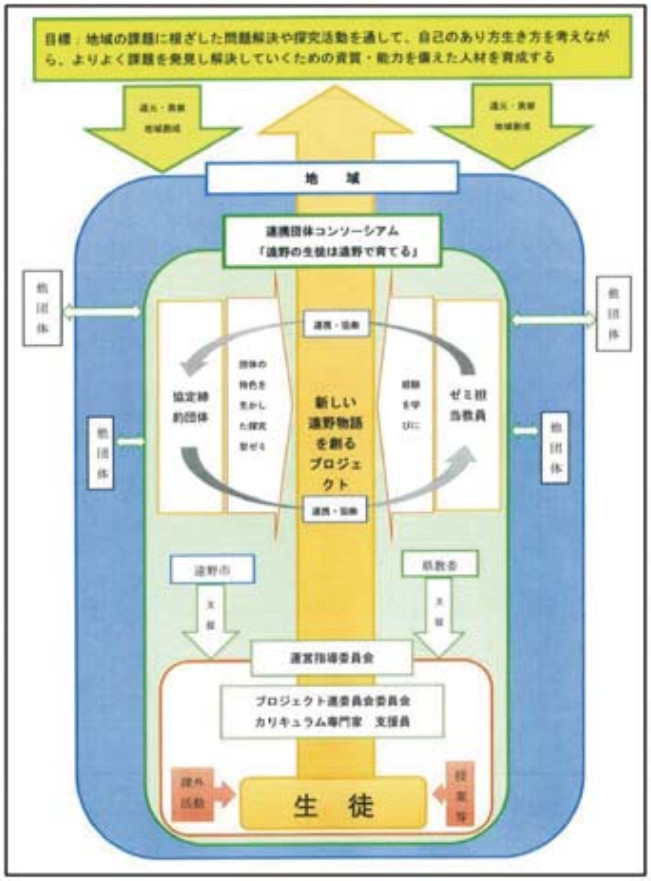
② アウトカム
- 生徒のボランティアや地域活動への参加数の増加
- 生徒および教員の、特にキャリア教育に関する向学心の向上
- 高校と地域諸団体の縦の連携および、地域諸団体間の横の連携の強化

アピールポイント（アイディアや工夫）：

本プロジェクトの正式名称は「新しい『遠野物語』を創るプロジェクト」であり、平成 29 年からスタートし、今年度３年目を迎えている。PDCA サイクルが機能しており、年度ごとに進化している。初年度は「経験」がメインであったが、２年目は「経験」から「提言」へ、今年度は「経験」⇒「提言」⇒「実践」⇒「評価」まで到達しつつある。地域諸団体と高校の連携が深まり、「経験」が確実に「学び」へと昇華している。また、地域諸団体の協力も年々増加しており、高校を核とするコンソーシアムも拡充している。

この取組を視察する高校も増加しており、地方の高校の一つのモデルケースとなり得るものと考える。

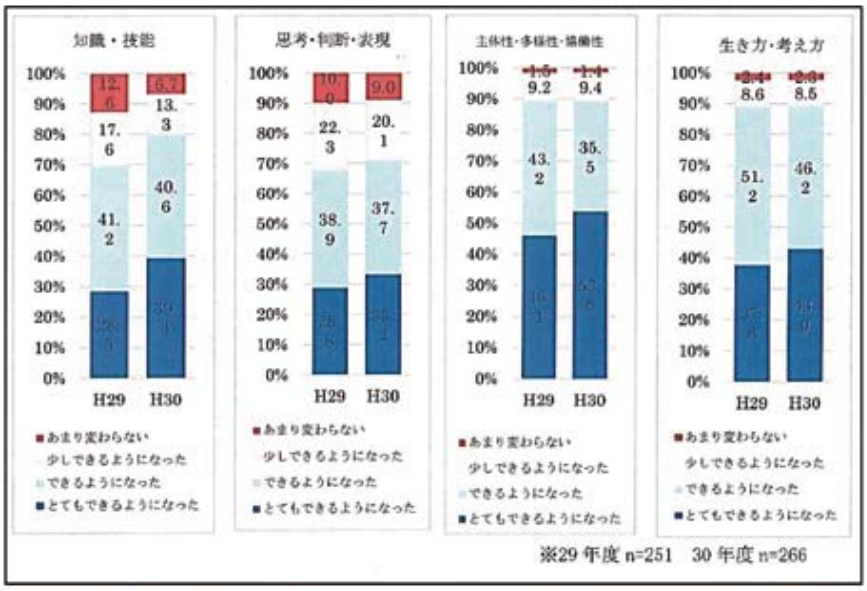
【資料１　概念図】



【資料２　Ｒ１　開講ゼミナール一覧】

	担当団体(担当者名) テーマタイトル	人数		担当教員
A	遠野ふるさと公社 高校生による観光開発	男	12	小野寺晶子 佐々木知華
		女	5	
		計	17	
B	JTB(荒井朋之) 遠野を知り世界に発信(交流)	男	10	朝倉雄大
		女	13	
		計	23	
C	遠野みらい創りカレッジ(有馬尊久) SDGsで地域創生を実現させよう	男	13	小原太郎
		女	5	
		計	18	
D	富士大学(内城寛子・高鹿雅也) 東京2020ﾊﾟﾗﾘﾝﾋﾟｯｸﾌﾞﾗｲﾝﾄﾞｻｯｶｰﾌﾞﾗｼﾞﾙﾁｰﾑ ﾎｽﾄﾀｳﾝ遠野市の挑戦	男	36	長谷川仁 佐藤邦祥
		女	2	
		計	38	
E	遠野テレビ(小笠原　学) 遠高Watching作成	男	3	米田保弘
		女	7	
		計	10	
F	遠野市(遠野市総務企画部) 高校生の目線で魅力ある広報を作ろう	男	4	瀬戸睦宏
		女	13	
		計	17	
G	遠野市(健康福祉部医療連携室) 医療・福祉の充実による遠野の安心づくり	男	12	池田詠 夏谷健一
		女	12	
		計	24	
H	遠野市(こども政策課) 子育て支援の推進	男	5	谷上裕子
		女	18	
		計	23	
I	遠野高校(牛崎芳恵、菊池尚子) ヒラメキ！ を カタチ に	男	16	牛崎芳恵 菊池尚子
		女	8	
		計	24	
J	遠野高校＋盛岡中央高校附属中(下町壽男) 教育から地域課題にアプローチ	男	10	佐藤紘大
		女	6	
		計	16	
K	遠野高校(菊池暁、寺林裕也) 郷土芸能継承の諸課題を考える	男	4	菊池暁 寺林裕也
		女	11	
		計	15	
L	遠野高校(齋藤耕子、伊藤治子) 遠野イノベーション	男	27	齋藤耕子 伊藤治子
		女	9	
		計	36	

【資料３　生徒アンケートによる評価】



【写真資料】

医療福祉ゼミ

郷土芸能ゼミ

子育て支援ゼミ

ﾌﾞﾗｲﾝﾄﾞｻｯｶｰゼミ

発表会プレゼン

優秀賞	校内研修プログラム開発・実践部門
	【活動名】 高田メンタープロジェクト ～「雑談以上研修未満」で学び合う～
	千葉県柏市立高田小学校

解決すべき課題：

ベテランがいない。本当にいない。たくさんいたはずのベテランは異動，定年，退職…。新しく入ってくる先生方は２０代か３０代の方ばかり。ベテランの姿を見て，真似て，困ったときは相談してここまできた。いざというとき頼れるベテランはもうすぐいなくなる。大丈夫かな…。漠然とした不安。声に出したり出さなかったりするけど，みんな持っている。

目標・方針：

横浜市では，各学校で「メンターチーム」を組織し，若手教職員の育成を校内で行っている、と研修で聞いた。横浜市教委の方は言った。「教師は学校で育つ」…そうだ，その通りだ。自分にできることは何か，考えた。管理職でも教務主任でも研究主任でもない私だからこそ，強制力や忖度のない会が開ける。そう考えた。会の名前は迷った。「校内教研」「学習会」ではなんか硬すぎるし，「お話会」ではゆるすぎる。横浜市教委から「メンター」という言葉を教えてもらった。「高田メンタープロジェクト」通称ＴＭＰ。かっこいい名前ができた。「雑談以上，研修未満！」会の趣旨を一言で表せるキャッチフレーズもできた。校長は「いい取り組みだ」と後押ししてくれた。こんな会を目指した①気楽な気持ちで参加できる会。②校内の先生の実践が学べる会。③困っていることや悩んでいることを相談できる会④みんなが明るい気分になる会。⑤授業実践や学級集団作りが楽しい！実践したい！と思える⑥みんな失敗しながら成長していることがわかる会

活動内容：

・月１回，月末開催。自主的に，お茶を飲みお菓子を食べながら学習したり情報交換したりする会。
・１６時半～１８時。自由参加。出入りも自由。強制力は一切なし。
・二部構成で，一部はレポート発表を６０分程度。（表１）（写真１）
・二部はお茶会。若手のリード発言者を２名程度決め，日々感じていることを発言してもらう。

活動の成果：

第一部ではベテランの先生方にレポートをお願いした。学級遊びの紹介，しんどい児童への対応，体育実技研修…回を追うごとに参加者は増え，１月は担任全員が参加した。第二部では，若手の先生方の相談にベテランや３０代が昔の経験談を話してくれた。みんな，昔の失敗談をして，若手を励ましてくれた。いや，励ましあった。以下，参加者の感想より
・最初は続くかなぁと思うものがよくできました。みんなそれぞれの個性のある発表がよかった。お茶やお菓子を食べながら楽しくできて良かった。年齢の差を超えての研修，相互理解につながった。
・とても有意義な時間でした。様々な年齢の方が出席して、経験を話していただき貴重な体験ができました。身のあるものになりました。そして、何より会それ自体が楽しかったです。
・新しい研修でとてもおもしろく、いろいろな可能性を秘めている研修スタイルだと思います。

アピールポイント（アイディアや工夫）：

・世代や管理職，経験年数の垣根を超え，お互い学び合える「雑談以上，研修未満」な会。
・参加の自由が保障され，強制力や忖度がない会。本音が言え，失敗，悩み，しんどさを共有できる場。
・コップを持参し，お菓子やお茶を飲みながらフランクに話せる。（写真１）
・同じ職場だから，自然と子どもの話になる。子どもの実態が共有できる。

表１　年間計画

昨年度のTMP（敬称略）

- 第1回　澤田プレゼン　麻由美山下酒井発言
- 第2回　水沢　すき焼きゲーム紹介
  間島里沙子井手佐藤発言
- 第3回　高野　しんどい児童への対応
  飯田石川発言
- 第4回　山下　体育ティーボール実技研修
  札場山口発言
- 第5回　高橋　大学院で学んだこと（キャリア形成）
  川口倉持発言
- 第6回　石田　2年1組の二年間　中島池田高橋発言
- 第7回　一年間を振り返って（間島里沙子井手）

写真１　ベテランが実践をかたる（第一部）

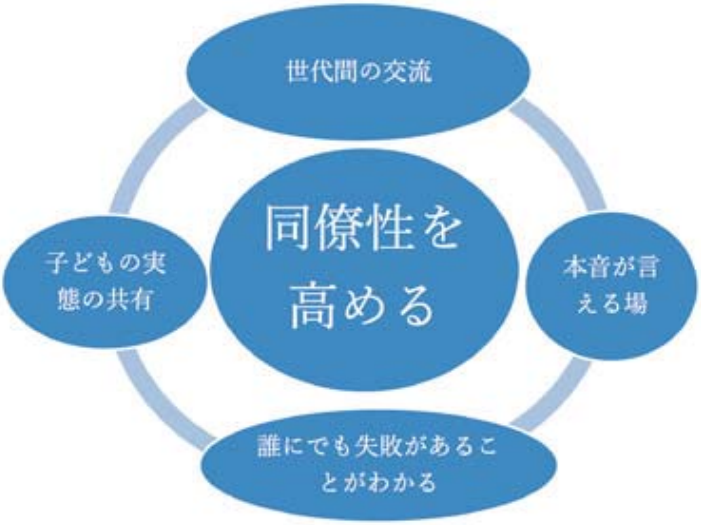
お菓子を食べながら、お茶を飲みながら聞き、語る

写真２　一年間をふり返る初任者（３月）

３月には，新任３人が３０分ずつレポートした。一年間の振り返り。３人それぞれ素敵な発表。忘れられないのが，本当に大変なクラスの経営を一年間がんばった女性。ピンチは何度もあった。一年間の苦労を話した上で，この経験は「有り難し」と習字で書いた。その後，みんなで彼女の一年間のがんばりを称えた。

写真３　校長先生（当時）も「レポーター」

図１　高田メンタープロジェクト（TMP）の成果



優秀賞	校内研修プログラム開発・実践部門
	【活動名】 多様な子供を認め合う研修 ～特別支援教育の視点で高める学校力～
	静岡県藤枝市立藤枝中学校

解決すべき課題　教員一人一人の特別支援教育に対する理解をどのように組織的に促進していくか

通常の学級においても教育上特別の支援を必要とする生徒が在籍していることを前提に、H28・29 年度より基礎的環境整備の充実を目指したユニバーサルデザインの考え方に基づく取組（以降、「藤中 UD」）を作成及び実践（図１）してきた。これまでの取組により成果が見えた一方で、以下のような課題が挙がった。

◇「生徒が落ち着いたのが取組の効果なのか分からない」「一人一人に目が向いているだろうか」等の声。
◇藤中 UD への必要性、背景にある児童生徒の困難さを全職員が理解したものとなっていない。
◇藤中 UD の推進のために取り組んできた研修だけでは足りないものがある。

目標・方針　藤中 UD に加えて、児童生徒理解を一体として行う校内研修の必要性（図２）

① 【H30 年度】「校内研修モデル」を通した藤中 UD の取組への理解と児童生徒理解の充実
② 【R１年度】「校内研修モデル」の活用から持続可能な学校力へ

活動内容

① 【H30 年度】「校内研修モデル」（図３）の開発及び実践（国立特別支援教育総合研究所の地域実践研究「インクルーシブ教育システムの理解啓発に関する研究」の一環）
② 【R１年度】本校に新しく赴任された教職員を対象として「校内研修モデル」を実施（昨年度①を受けた職員も自由参加、また、協議の１回は夏季の校内研修にて全職員で実施）

活動の成果

【気付きの問い直し⇒藤中 UD の更なる理解】
◇生徒の困難さを実感することを通して、基礎的環境整備の必要性を改めて価値付けることができた。

【日常的な特別支援教育の視点の意識⇒多様性の理解】
◇アンケート調査（図４）結果では、教員の意識（グラフ１、グラフ２）が、研修前の１回目、１サイクル終了２週間後の２回目、２サイクル終了２週間後の３回目で高まっている。
◇H30 年度に研修を受けた教員は、本年度の研修終了後の３回目のみのアンケート結果（グラフ２）においても日常的な意識が高く、年度を超えた持続可能な研修となっている。

【教員一人一人の多様な「気付き」を深める⇒校内研修の在り方】
◇知識・技能を得るだけでなく、多様な教員が多様な生徒への「気付き」を通して学びを深めることができた。
◇「生徒の視点で捉え直すことができた。」「何回研修を受けても新たな気付きがある。」等（表１）の深め合いの実感を得ていた。また、教員同士で深め合う研修の良さを実感していた。

【意識の循環⇒一人一人に応じた柔軟で組織的な学校力】
◇藤中 UD という基礎的環境整備の充実に向けた画一的な指導支援の工夫だけではなく、多様な実態の生徒に対する柔軟で組織的な対応への意識が高まった。（表１）
◇学校における校内研修を通して培った、多様な生徒を理解し、研修及び日常的に深め合うことのできる教員の力は、現代の複雑化した学校課題を、組織的に解決していくための学校力の醸成につながる。

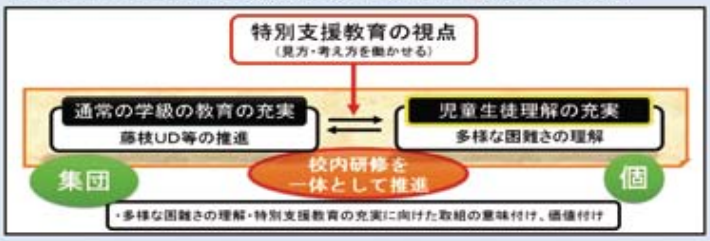
アピールポイント（アイディアや工夫）

◇従前の知識伝達型の研修から、教員同士で深め合う研修へと校内研修の質的転換を図ったこと。
◇教員自らの「主体的・対話的で深い学び」として、学びの深まりを意識した校内研修としたこと。
◇２サイクル実施で教員の多様な「気付き」を組織的に深めたり、広めたりする良さを教員が実感していること。
◇各学校での円滑な実施に向けて「校内研修モデル」の冊子（解説資料・スライド等）を開発したこと。
◇特別支援教育の視点で取組や理解を問い直し、学校課題に柔軟に対応できる学校力として展開したこと。

これまでの取組とこれから～通常の学級においても教育上特別の支援を必要とする生徒が在籍～

【図１】藤中 UD（H28・29 年度作成・実践）

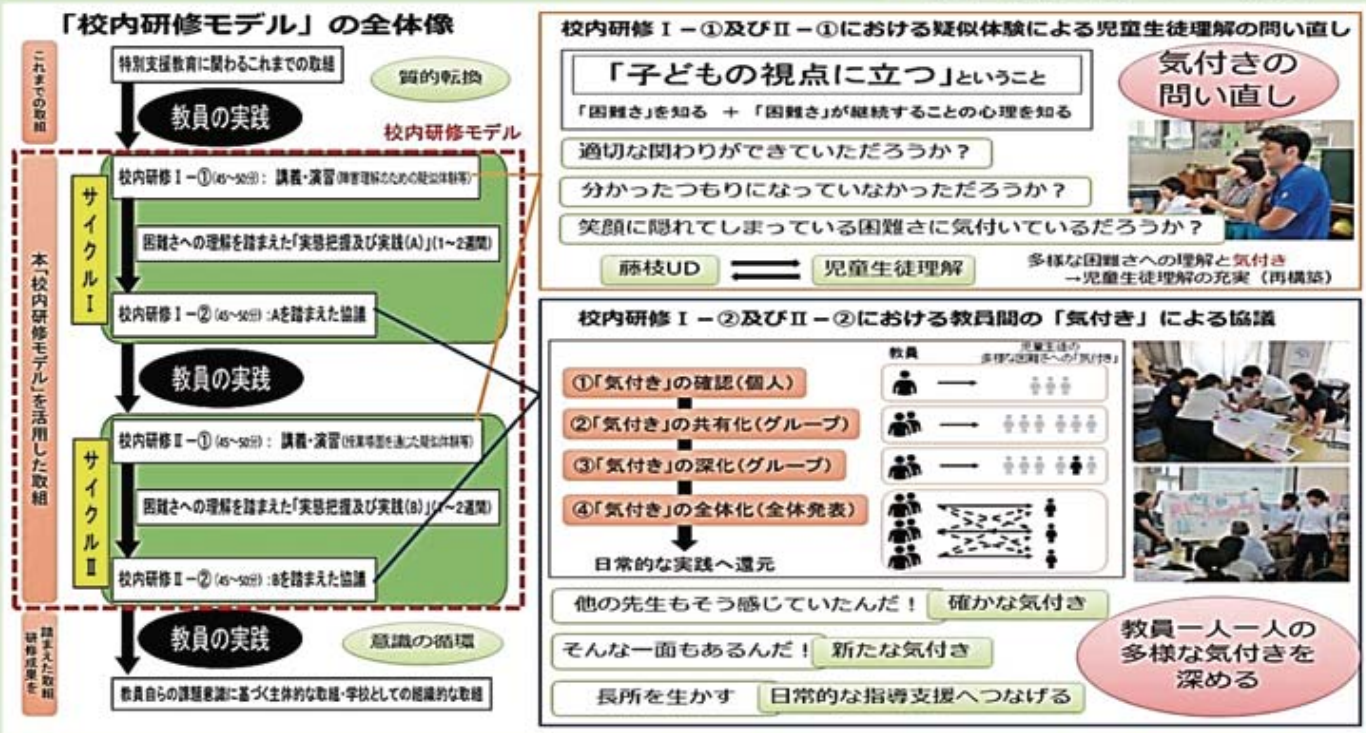
【図２】これまでの取組と児童生徒理解をつなげ



知識伝達型の研修から**教員同士で深め合う研修**への転換

児童生徒理解～多様な実態の児童生徒が在籍していることを前提～

【図３】校内研修モデルの概要



各学校で**特別支援教育コーディネーター等**が円滑に校内研修を実施・運営できるよう、**「校内研修モデル」**を作成・配布

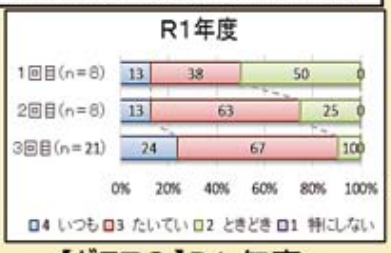
解説資料・スライド（運営上の留意点・口述原稿入り）

学校力～複雑化した学校課題（生徒指導上の課題・日本語の習得が困難・貧困・不登校等）に柔軟に対応～

【図４】アンケート調査

学習上又は生活上において困難さがある児童生徒に対して、
日常的に特別支援教育の視点を意識して関わっていますか。

【グラフ１】H30 年度



【グラフ２】R1 年度

【表１】研修後の教員の感想と取組

- 今までの取組の大切さを、子どもの視点で改めて捉え直すことができた。
- 子どもが何に対して、どのタイミングで、どうして困っているのかを考える習慣になってきた。
- 自分だけでは見えないアプローチが見えた。
- 個に応じたものを継続的に探していく必要があると感じた。
- 自分では気づかない点について、協働作業を通して理解を深めたり、問い直したりできた。
- 話し合いを進める過程において、チームとしての力も高まっていく期待を大きくした。（管理職）

優秀賞	校内研修プログラム開発・実践部門
	【活動名】 チーム企画で研修の活性化 ～プロジェクト型組織の活用を通して～
	茨城県つくば市立竹園東小学校　永岡範之

解決すべき課題：

本校児童は比較的学力が高く、知的好奇心が旺盛である。しかし近年、学級経営における課題が顕在化し、また、授業改善等の研修の必要性は感じているものの、教職員が自発的に学び合う機会をつくることができにくい状況にあった。つまり、多角的な校内研修によって教職員のスキルや資質・能力の向上が必要であったが、担当教員の個人の意識の差や特定の研修の実施への偏り等、校内研修体制に課題を抱えていた。そこで、中堅教員研修での「研修講師となるための知識・技術」や「学校組織マネジメント」で学んだ研修の技術的な側面と課題に即した組織運営の方法を参考にしながら本校におけるプロジェクト型組織に着目し、校内研修の活性化を構想していった。

目標・方針：

本校グランドデザインにはいくつかの重点課題が４つのプロジェクトベースで示されており、その柱立てに沿って取り組む組織構成になっている（図 1）。しかしその組織に所属する教職員で何かに取り組むという機能までは持てておらず、校内研修は、研修担当のみが計画して行っていた、そこで、既存のプロジェクト型組織を生かし、様々な領域の角度からチーム組織を巻き込んだ校内研修を戦略的・計画的に実施すれば、本当に必要な校内研修を主体的に、かつ協働的に行うことが可能となるのではないかと考えた。

活動内容：

筆者が活動の仕掛けとして行ったのは、「組織の再編成」と活動の核となる会議「プロジェクトミーティング」の設定である。年度始めに校長から出される重点課題に合わせ、管理職と相談しながら校務分掌等を勘案してチーム組織を編成した（図２）。また、１ヶ月、または２ヶ月に１度のペースで計画したプロジェクトチームごとのミーティングを通じて、各プロジェクト（今年度は「まなび：学習領域」「あんしん：生徒指導、保健安全領域」「こころ：特別支援教育領域」「わかたけ：特別活動、学級経営領域」）の領域に関わる課題に対する施策を協議すると共に、どのような校内研修が有効かを検討してきた（写真１）。４人のプロジェクトリーダーと研修内容や日程の調整を行い、各プロジェクトチーム主体の校内研修が実施されている。また、ミーティングでの情報は全職員で共有できるようにしている（写真 2）。

活動の成果：

2018 年度４月からスタートした本実践は、昨年度の反省を踏まえ、今年度４月にプロジェクト型組織の再編成を行った。組織のアップデートによってチームのミッションがより明確になり、活動がしやすくなった等の声が聞かれている。また、このような校内研修ができないか、このようなことについてプロジェクトで話し合いたい等の内発的な動きが見られ、課題解決、研修立案の雰囲気が確立されてきている（グラフ 1）。今年度赴任してきた新たな教職員からは、プロジェクトミーティングでの取組から、自分達で作り上げる雰囲気があってとてもよいシステムであるとの声が聞かれ、学校長は、ミーティングでは誰がリーダーだか分からない程に議論が活発であると評した。研修形態も回を重ねる度に工夫が加わり、短時間研修やワールドカフェ方式、円形ボードの活用など、バリエーション豊かな方法がとられている（写真 3）。また、学年組織での会議が疎かにならないための回数の調整をしながら持続可能な研修体制を構築している（表 1）。

アピールポイント（アイディアや工夫）：

・学校の重点課題を踏まえたチーム組織編成による校内研修体制の構築
・年間を通じたプロジェクトミーティングによる教職員同士をつなぐコミュニケーションの機会と工夫
・チーム組織主体による課題解決や校内研修の実施とその方法の工夫
・職員の入れ替えにも対応できる持続可能な研修体制の構築

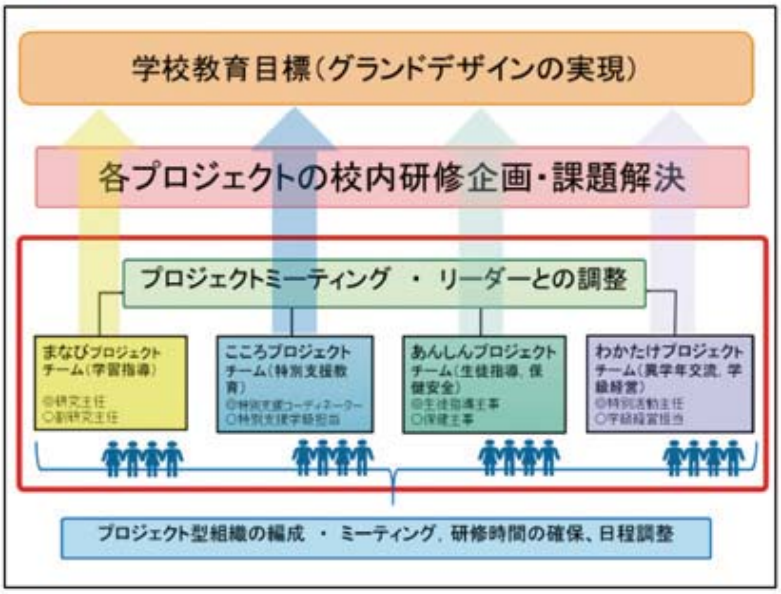
■（写真 1）

■（写真 2）

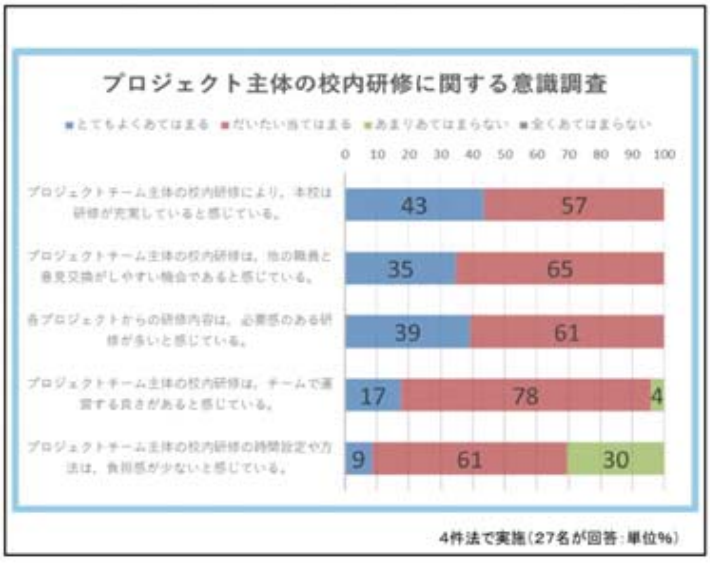
■（写真 3）

■（図 1）

■（図 2）



■（グラフ 1）



■（表 1）

月	日	曜日	校内研修	研修内容
4	4	木	プロジェクトミーティング①	・プロジェクトチームについて（組織の整備と方向性）
4	17	月	プロジェクト主体研修（まなびプロジェクト）	・外国語モジュール１０８の活用
7	23	火	プロジェクト主体研修	・ＩＣＴセラム研修
7	24	水	プロジェクトミーティング②	
7	25	木		・プログラミング教育研修
7	29	月	プロジェクト主体研修	・８/１１の第６回教育研究の改善策検討 ・市教育委員会 ・市教育委員会指導研修
8	23	金	プロジェクト主体研修	・ビデオサポート研修 ・指導方法改善に関する研修 ・市教育委員会研修
9	11	水		・各学年１クラス学園授業参観公開
9	30	月	プロジェクト主体研修	・特別の教科道徳研修②
10	21	月	プロジェクトミーティング③	・授業見に来てカードを使った相互評価学習
11				
12	2	月	プロジェクトミーティング④	
12	6	金		

大 賞	校内研修プログラム開発・実践部門
	【活動名】 あこがれがつなぐ学校文化 ～子供の力で発展し続ける学校づくり～
	滋賀県彦根市立佐和山小学校

解決すべき課題：

・落ち着いている学校が、翌年には突然荒れることがあり、経営が安定しない。
・これといった校風がなく、その時々で大切にしていることが変わってしまう。
・子供同士のつながりが弱く、ちょっとした表情や言葉遣いが原因でもめてしまうことが多い。
・いじめ、不登校、特別な支援が必要な児童への対応など、多くの課題がある。
・校内研究等で力を入れて取り組んだ成果が、教職員の異動とともに失われてしまう。
・教職員の若年齢化が進み、指導力の向上が緊急の課題となっている。

目標・方針： 子供の願いによって学校の文化が生み出され、持続発展する仕組みをつくる。

- ６年生が卒業したり、教職員が入れ替わったりしても、**安定し続ける学校**をつくる。
- 子供も教師も、「やらされる」のではなく、**楽しみながら「やりたくなる」**持続性のある取り組みにする。
- もともとあった学校の強みやよさを生かすことで、子供や教職員への負担をできるだけ小さくする。

活動内容： あこがれる→考える・話し合う→**目標を持つ**→**まねる**→考える・話し合う→**試す**→伝統をつなぐ

（スパイラルアップによる持続発展）

1 **あこがれる** **５年生「佐和山リーダーになろう」** 総合他
５年生の３学期から、学校のリーダーになる準備を始める。６年生の活躍を想起したりインタビューしたりする活動を通して、**あこがれ**の気持ちを引き出し、次は自分が学校のリーダーになるという意識を高める。
①どうすれば６年生みたいになれるだろう。②学校の伝統ってなんだろう。③どんな学校にしたいかな。

2 **目標をもつ まねる・試す** **６年生「自分たちの力でよりよい学校にしよう」** 総合・特別活動他
進級して６年生になったら学年集会を開き、より良い学校にするための具体的な方策を練って実施する。

3 **伝統を受け継ぐ**
６年生は５年生の質問に答えたりアドバイスしたりする。次年度へのスパイラルアップで持続発展する。

活動の成果：

・**そうじ革命** …2014 年 12 月以来毎年 5 年間継続。6 年生がリーダーとして活躍する仕組みが定着した。
・**あったか魂** …2015 年から主に挨拶に重点を置き、取り組み方を進化させながら継続。朝には校門で、6 年生の中に下学年も混ざって列を作る。アイビーム挨拶やキャッチボール挨拶という新たな方法を考案して実施。
・**あったか応援**…運動会の応援合戦をきっかけに、様々な場面で学年を越えて応援し合うようになった。
・**あこがれ**をもとにして**子供の力**で伝統を受け継ぐ取組は、2011 年以来 8 年間継続。子供も教職員も**「佐和山には伝統がある。」**と話すようになった。保護者の中にも、伝統を感じとってくださる方が増えた。
・学年を越えたつながりが強くなり、一緒に遊んだり、名前を覚えて言葉をかけ合ったりするようになった。
・成果が他校にも伝わり、**市内４小学校**でも、同様の取組が広まった。
・教職員の若年齢化に対応するとともに、学校の持続発展を支える、新たな**教職員の資質向上策**ができた。

アピールポイント（アイディアや工夫）：

・新たなものを取り入れるのではなく、今ある学校の強みを基にして学校改善に取り組んでいるところ。
・児童会が発信した「あったか魂」という理念が教職員にも浸透。子供と教師が一体となって、８年間継続中。
・6 年生全員が 1 年間リーダーを経験。様々な児童があこがれの対象となり、下学年へと受け継がれている。
・「かも C クラブ」や「課題別研究チーム」を作ることで、若手の指導力向上への意識が高まった。若手が自らリーダーに立候補したり、積極的に授業提案をしたり、研究会で発言したりするようになった。
・本校での成果が他校に伝わり、市内４小学校でも取組が始まっている。

課題

学校が荒れる	受け継がれない	いじめ・不登校	担任平均年齢	20代担任の学級	教職員人事異動
不安定	学校文化	特別な支援	33歳	12/23	1年で42%

目標・方針

子供の力で発展し続ける学校をつくる

成功の鍵は「あこがれ」

目標をもつ

まねる・試す

伝統をつなぐ

スパイラルアップ(発展)

下学年
6年生はすごいな
応援団長かっこいい
私もなりたい

6年生
今度は私の番だ！
あこがれの
かっこいい6年生に！

「佐和山の伝統を受け継ぎたい。」

「私たちがしてきたことを受け継いで、もっと良い学校にしてほしい。」

教職員の役割

佐和山らしさとは
あこがれのもと、
発展のタネとは

①学校の強みを分析
②あこがれを生み出す仕組み作り
③6年生の活動を支援
④下学年の声をフィードバック
⑤5年生に引き継ぐ場作り

活動内容

あこがれを生み出す仕組み

もともとあった発展のタネ

たてわり　児童会　行事

そうじ革命

2014年12月開始以来、6年生の手で改善を重ねながら伝統として受け継がれてきた。

あったか魂

児童会の構想が全校に定着。みんなの心をつなぐために2015年以来形を変えながら継続。

あったか応援

お互いを大切にするあたたかい学校にしたいという願いから、運動会の応援合戦を進化。

教職員の資質向上策

新型OJT かもCクラブ

有志による15分限定。ティーブレイク方式で気楽に日頃の悩み等を話合う

課題別研究チーム

追究したいテーマを各自が設定。同テーマのメンバーでチームを作り研究を進める。

成果

☆革命から文化へ☆
全ての6年生児童が1年間リーダーを経験。「そうじ革命」が学校の文化として認識されるようになった。

☆規範意識の高まり☆
子供の力でより良い学校にしようとする取り組みが定着。当たり前のことを当たり前にすることが伝統になりつつある。

☆つながりの深まり☆
6年生リーダーを中心に学校がまとまる。学年を越えて、あたたかい子どものつながりが実現。

☆伝統として定着☆
6年生がリーダーシップをとり、8年間継続して、学校が安定。子供が伝統という言葉を使うようになる。

取組が他校に広がる
市内4小学校でも取組開始

審査委員特別賞	カリキュラム・マネジメント実践部門
	【活動名】 学び続ける教員集団の育成 ～ＥＳＤとＩＣＴ、そしてカリマネ～
	愛知県立みあい特別支援学校　志賀則彦

解決すべき課題：学校経営は、校長に与えられた最も大きな使命である。持続可能な社会の担い手を育成するためにカリキュラム・マネジメントを始め、学校組織の改革を進める必要がある。

中央研修において、学校教育の質を保証するために①学力の質②教員の質③経営の質の３つの側面を学んだ。「学力の質」は教育内容の改革（カリキュラム・マネジメント）で、「教員の質」は教員の指導力の改革で、「経営の質」は学校組織改革で実現が図られる。この実現に向けて具体的な課題を次のように設定した。

(1)　達成すべき学校ビジョンを明確に設定する。
(2)　学校ビジョンの共有化を図る。
(3)　同僚性、協同性によるチーム学習を通してカリキュラム・マネジメントを実践する。
(4)　対外的に発信する機会を設定し、自己評価、外部評価により教員のチーム効力感を高める。

目標・方針：

４月最初の職員会議において的確な現状分析に基づいた「学校ビジョン」を教職員に示し、ビジョンの共有化を図る。このビジョンの実現に向けて、組織学習としての校内研修を設計する。全員参画型の校内研修をとおして、カリキュラム・マネジメントを進め、教員の質の向上を図り、学校組織の改革に取組む。

活動内容：

・第１回職員会議において「学校ビジョン」を示し、ビジョンの共有化を図りベクトル合わせを行った。（図１）
・本校の特色である「ＥＳＤ活動」と「ＩＣＴ活用」を柱としたカリキュラム・マネジメントを実施することとした。
・『ＥＳＤの視点で取り組む未来型ＩＣＴ活用実践』をテーマとして校内研究を組織した。（図２）
・チーム毎に研究を進めながら、校内発表で共有化を図り、全体として進むべき方向を調整した。
・研究発表会を開き、学校の取組みを外部に向けて発信し、外部評価を含めた自己評価を行った。

活動の成果：

・学校ビジョンに基づく、本校の特色を生かした組織的な校内研究を推進することで、教科横断的なＥＳＤの視点での教育内容が整理され、ＰＤＣＡサイクルに基づいた授業改善が実現された。
・研究テーマの追究に向けて、全員が所属するいくつかのチームを組織することで、チームが連関して一つの目標に向かって取組むことの有用性を実感することができた。（写真１）
・研究発表会で、北は東北岩手から、南は九州宮崎からと全国から１００名ほどの参加者を得て、その前で８チームのポスター発表をし、参加者から高評価を得たことで、職員のチーム効力感が高まった。とくに若年教員にとって大きな自信となった。（大変よかった 37　よかった 23　あまりよくなかった 0　よくなかった 0＊参加者 60 名のアンケートより）（写真２）　（グラフ１）
・研究発表会を終えると、すぐ次年度の校内研究のテーマについての話し合いがなされ、「学び続ける教員集団」としての姿が顕現化した。

アピールポイント（アイディアや工夫）：

・学校ビジョンの設定前に、校長が全教職員と面談し、本校の強みや特色を把握した。
・学校ビジョンを校長より示し、ビジョンの共有化を図った。これに基づき教員一人一人が目標を設定した。
・組織的な校内研修を仕組み、全員参画型の研究に取組んだ。
・対外的に研究発表会を実施し、各チームが「ポスター発表」する機会を設定した。
・外部の参加者の意見を教職員にフィードバックし、研究の成果を共有し組織（チーム）効力感を高めた。

図１：学校ビジョン２０１８

図２：研究組織

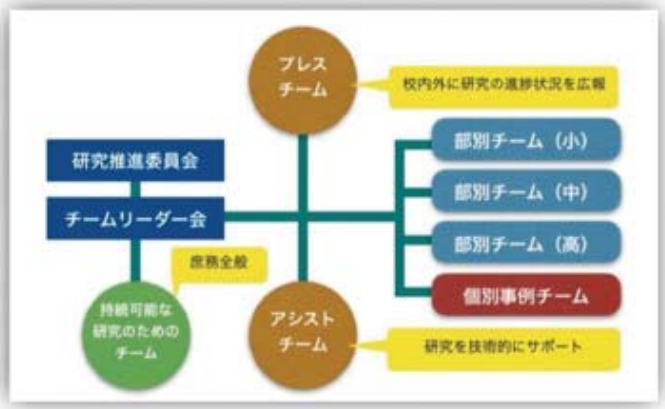
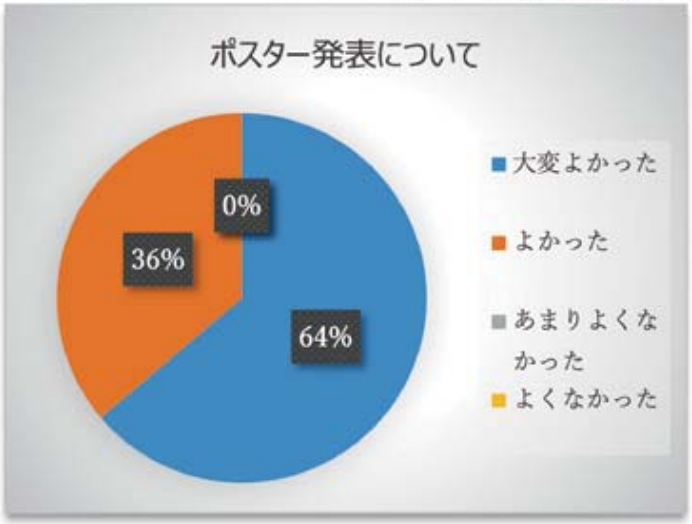
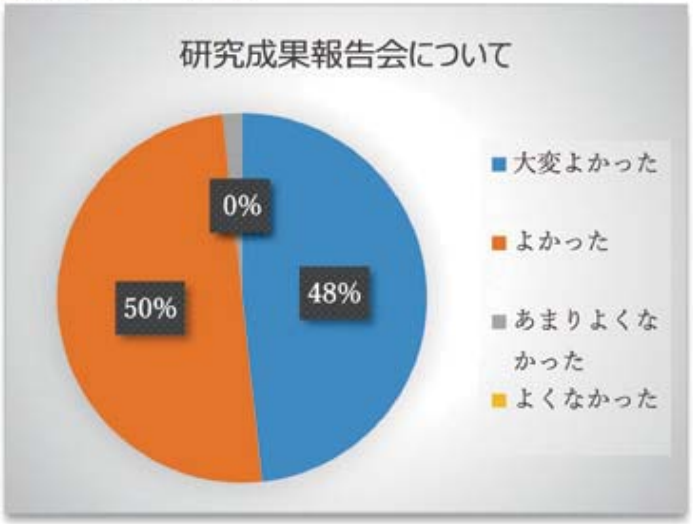


写真１：チームでの話し合い

写真２：ポスター発表の様子

グラフ１：研究発表会参加者のアンケートより





審査委員特別賞	働き方改革実践部門
	【活動名】 減らして専念！働き方改革 ～CSの強みを生かした改革の実現～
	新潟県上越市立上下浜小学校

解決すべき課題：

小規模校である当校は、やるべきことが年々増えていく中で、やや業務の精選が追いついていない状況が見られ、職員の時間外勤務時間は多く、健康上の被害が懸念されている。また本来最も力を注ぐべき授業づくり・学級づくりに注力できない現状が見られる。そこで学校の共同経営者である学校運営協議会を大いに活用し、コミュニティ・スクールの強みを生かしながら、職員がやるべきことに注力できるよう、教育活動をシンプルにしつつ重点化を図り、職員が生き生きと働ける職場環境の構築を目指した。

目標・方針：

具体的に職員の業務負担を減らし、やるべきことに専念できるよう、次の 2 点を基本方針とした。

【減らす】　→行事を含むすべての教育活動を見直し、本当に必要なもの以外は思い切って改善・精選する。

【活用する】→地域や保護者及び、近隣の教育機関を含め、業務補助、あるいは教育活動充実のために使えるもの（人材）は何でも活用する。

これまでに長年取り組んできたことを思い切って改善・精選するには、大きな勇気や覚悟が必要になる。地域・保護者の代表からなる学校運営協議会の「承認」機能を存分に生かし、改革の実現を図りたいと考えた。

活動内容：

①年度初めの後援会役員会、PTA 全体会での、経営方針の説明および本年度改革への理解と協力依頼

②業務改善委員会及び職員研修による、全教育活動の徹底的な見直しと改善・精選案の作成

③学校運営協議会での改善・精選案についての熟議と承認→1 学期末 PTA での保護者への説明・周知

これらの流れで改革を進め、教育活動については 1 学期の後半から改善・精選をスタートするとともに、業務補助のために使えるもの（者）は何でも活用する意識で、順次外部人材を教育活動支援に取り入れた。

活動の成果：

1 減らす取組

・職員がアイディアを出し合い、研修により取りまとめた改善・精選案を保護者・地域の代表で委員が構成される学校運営協議会で熟議・承認してもらったことで、自信をもって取組を進めることができた。（表 1・写真 1）

2 活用する取組　※①④は 1 学期後半より実施、②③は 2 学期より実施

①学校運営協議会委員をメンバーに加えたカリキュラム検討により、地域の財を効果的・効率的に教育活動に取り入れることができた。カリキュラム検討は年 3 回行い、継続的に教育活動の充実につなげる。（写真 2）

②教育活動支援を行う「地域活動支援サポーター」の体制を整備し、定期的にスタッフが職員室に常駐できるようにした。日常的に職員が地域での教育活動についての相談・支援を受けることができた。（写真 3）

③スクールサポートスタッフ・ボランティアを募集し、毎週月・金曜の朝 2 時間、様々な業務補助を担ってもらった。プリント類の印刷や提出物の確認、掲示物の作成等、職員の業務削減に直接結び付いた。（写真 4）

④地元の上越教育大学・学校支援プロジェクトに応募し、学級づくり・授業づくりを研究しているゼミの大学院生 6 名から、各学級に支援に入ってもらった（年間 150 時間）。授業を担当してもらうとともに、TT 指導や担任の業務補助等を担ってもらい、様々な面で担任の負担軽減に結び付けることができた。（写真 5）

3 その他

・10 月実施のアンケートの結果からは、昨年度に比して「多忙化がやや軽減された」と考える職員は 73%（27%は「変わらない」）である。職員全体の平均時間外勤務時数は、徐々に減少傾向にあり、様々な取組により成果が上がってきていることが確認される。（グラフ 1・2）

アピールポイント（アイディアや工夫）：

・本実践には、地域が学校に協力する体制が整っていれば、どの学校でも実践可能なヒントがたくさんある。

・学校運営協議会の承認を受けているということを前面に出すことで、自信をもって改革を進めることができた。

・トップダウンではなく、全職員の英知を集めるというボトムアップ型のスタンスで改革に臨んだため、職員の業務改善に向けての意識が高まり、具体的に時間外勤務時数の減少傾向が見られるという成果に結び付いた。

・学校運営協議会長や PTA 会長には細かく進捗状況を伝えている。学校だけでなく、地域・保護者・教育機関を巻き込み、コミュニティ・スクールである強みを生かしながら、今後も継続して行う息の長い取組となるように努めたい。

表１　教育活動見直し案（一部抜粋）

項　目	改善・精選内容
行事（海に親しむ会）	全校で行う海水浴をやめ、縦割り班での遊び活動を行う。
行事（避難訓練）	毎月行っていた訓練を、必要なものを残し、年間５回に縮減
通知表	２学期の所見欄はなくし、個別懇談の際に口頭で保護者に説明する。 ※R2 年度は 1･2 学期とも所見欄をなくし、懇談で説明する。
日課表	清掃回数を減らし、ロング昼休みの日を増やす。この時間に児童会等の特別活動や個別の補習ができるようにする。 ※日の短くなる季節は、清掃をなくした分の時間だけ下校時刻を早めることを検討する。
学年だより	発行回数は担任の裁量だが、原則は月１回とする。
夏季休業中の登校日	時数確保のために設けていた登校日（半日×３ 日分）はなくす。次年度に向けて月曜６限授業を検討する。
課外活動 （マーチング）	R4 年度末をもって、4～6 年生で行っていたマーチングは終了する。R2 年度からは、発表機会を縮減し、徐々に静止演奏に移行していく。

写真１　業務改善研修の様子

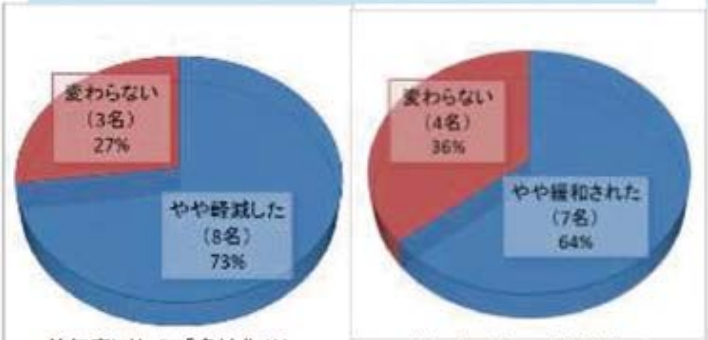
写真２　CS 委員と行うカリキュラム検討

写真３　支援スタッフに相談する職員

写真４　スクールサポートスタッフの業務支援

写真５　大学院生による授業

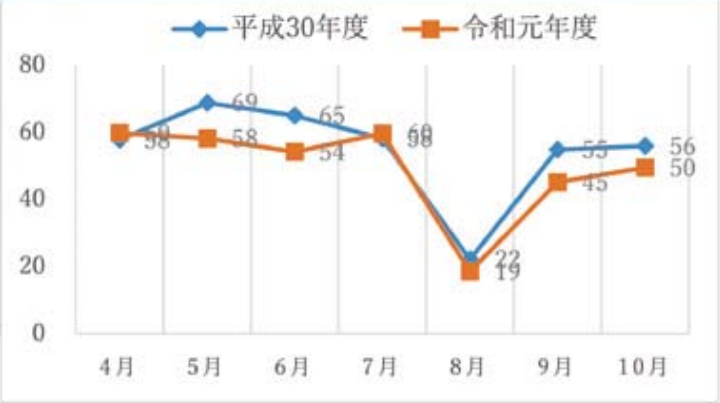
グラフ１　多忙化・多忙感に関する職員の意識



前年度に比べて「多忙化」は軽減されたか？

前年度に比べて「多忙感」は緩和されたか？

グラフ２　時間外勤務時間数の変化（全教職員平均）



審査委員特別賞	地域とともにある学校実践部門
	【活動名】 地域と連携した木育の取組 ～生徒の自己実現を地域と支え合う～
	島根県立石見養護学校　平木健滋

解決すべき課題：

平成 29 年度卒業生が、日本一の子育て村を目指している地元である島根県邑南町のために何か協力できることがないかと話し合った結果、「邑南町で生まれた赤ちゃんに自分たちが作った積み木をプレゼントしよう」という提案をした。その翌春から邑南町役場を中心に関係機関が連携して活動が始まった。平成 29 年度に全国的なウッドスタートという木育事業と結びついて邑南町に導入され、木工班で積み木の製作が始まり、平成 30 年度からは卒業生の後を引き継ぎ、木工班が積み木の贈呈に関わることになった。この取組を通して、生徒たちの地域に貢献する気持ちをどのように引き出し、さらなる学習意欲に結びつけるかが重要であった。そのために学校と地域の連携・協働を行う中で、関係機関と共通理解を図りながら、同じ方向を目指すことが必要不可欠であると考えた。

目標・方針：

・積み木の贈呈や製作等を通して、地域に貢献する気持ちを育て自己啓発を図る。
・木育の取組を通して、本校や特別支援教育についての理解啓発を進め、地域の関係機関と共通理解を図る。

活動内容：

＜積み木づくり＞

1　実施計画

○積み木贈呈　・H30 年度　4/19、6/14、8/16、10/18、12/13、2/21 実施。
・邑南町幼児検診時に 1 歳 6 ヶ月児を対象。（年間約 90 人の幼児へ贈呈）

○積み木製作等の学習
・作業学習・・・年間　約 220 時間（製作、贈呈、事前事後学習等を含む。）

2　取組の様子

積み木製作では、通常木工班が製作する製品とは使用する材料等が異なり、木材には邑南町産材を使用したり、塗料には植物油ベースの自然塗料を使用したりする等、生徒たちもその材料の違いを感じながら、丁寧に製作活動に取り組んだ。製作した積み木は、外部機関の検品を受け、基準を満たさなければ納品できないことになっている。生徒たちもそのことは十分わかっており、積み木製作を任された生徒は、気をつける箇所を意識して慎重な様子で製品作りに取り組む姿が見られた。

積み木の贈呈では、生徒たちが作った製品を多くの赤ちゃんに手渡した。直接手渡しする際は、どの生徒も緊張する様子が見られたが、経験を重ねるごとに自分で伝えたいことを言えるようになったり、赤ちゃんと積み木を通して関わったりする姿が見られた。

【写真①②:積み木・オオサンショウオ】

【写真③④:製作活動】

【写真⑤:贈呈時】

＜地域との連携＞　＊一部のみ記載。

○木育会議の開催（適宜開催）＊邑南町役場職員（地域みらい課、保健課、森林組合等）

・会を重ねながら、本校や生徒についての現状や思いを伝えながら、関係者で情報を共有しながら、ねらいを明確にすることができた。

○ウッドスタートの取組（保護者からの聴き取り、贈呈準備、矢上高校との連携、他機関との連携）

・一つの積み木に込められた思いを関係機関で協力して一人一人の保護者さんに贈呈できた。

○地域行事、地域の掲示板等の活用

・本校の木工班製品の展示や取組の様子をポスターにして掲示をした。

○木育インストラクター養成講座の参加

・地域で開催された木育インストラクター養成講座に教員が参加し、木育に関する知識等を学んだ。

活動の成果：

＜積み木づくり＞

・積み木の贈呈を通して、直接積み木を手渡して赤ちゃんや保護者さんと関わったことで、参加した生徒は今後の作業学習への励みになり、貴重な経験となった。また、積み木贈呈時に返信用はがきを渡して、生徒へのメッセージを何通か届き、温かい感想を生徒たちで共有することができた。　＊右表１参照

＜地域との連携＞

・地域との連携では、木育会議を開催してきたことで、各機関の思いやねらいが明確にされ、関係者全員で積み木贈呈の取組に向けて共有された目標を確認することができた。

生徒の感想

・大事に積み木を使ってほしいと思ったし、うれしい気持ちになった。
・積み木をわたしたとき、赤ちゃんやお母さんがうれしそうな表情だった。
・赤ちゃんに喜んでもらうためにていねいに積み木をつくることをがんばっていきたいと思った。
・この取り組みは、続けていきたいと思った。　等

贈呈した保護者さんからのメッセージ

・丁寧に作ってあり安心して遊べるので嬉しいです。
・音が鳴るのが楽しいみたいで振って遊んでいます。
・邑南町の木で作った積み木、とても嬉しいです。
・持った瞬間の手触りの心地良さ、ぬくもりにびっくりしました。
・本当に素敵な積み木で娘がとても気に入って、毎日遊ぶようになりました。

【表１：生徒の感想及び保護者メッセージ】

このウッドスタート（積み木贈呈）の取組は、地域の関係機関と連携して作り上げてきた。生徒にとって何を大切にするかを学校として考えながら、地域の関係機関と共通理解を図ることが大切であると考える。今後も同じ目標や方向性を関係者と確認しながら生徒の地域に貢献する気持ちを育み自己啓発を図る取組にしていきたい。

アピールポイント（アイディアや工夫）

・本校生徒が提案したことを町役場が受け入れてくださり、学校と地域が連携して、地域に生まれてくる赤ちゃんに本校で製作した積み木をプレゼントする取組をしていること。

・日本グッド・トイ委員会の取組であるウッドスタート事業に邑南町役場が中心となり参画して、地域でウッドスタート宣言をしたこと。

審査委員特別賞	校内研修プログラム開発・実践部門
	【活動名】 校務分掌に事務の視点を ～事務職員が潤滑剤としての役割を～
	北海道江差町立南が丘小学校　伊藤孝祥

解決すべき課題：

教職員の勤務状況や負担に感じている業務等の中で、事務処理にかかる時間が大幅な割合を占めていることがわかっている。事務職員としての専門分野で、その役割を担うことにより、教員が児童と直接向き合う時間の確保に努められないかと考えられる。

目標・方針：

1）各学年でもっている会計業務を事務職員が担う
2）各分掌に事務職員を配置し、分掌内での事務的業務を担う（図１）
3）各分掌の打合わせ等に事務職員が入り、学校備品の把握、物品の調達状況等を確認しやすくする

活動内容：

1）各学年で行っている、教材費等の集金業務、収納(銀行等へ行って入金等)業務、支払業務等を事務職員が担当し、通帳管理、出納簿管理を行う
2）各分掌業務にある事務処理等を事務職員が担うことにより、効率化を図る
・各申請書等をデータ化し、書類作成の時間短縮
・行事等の賞状や記録票等、印刷作業の効率化促進（図２）
3）学校行事等の分掌会議時に事務職員が参加し、消耗品や学校備品等の状況確認を安易にし、行事に向けての予算確認、備品等の確認時間短縮を図る

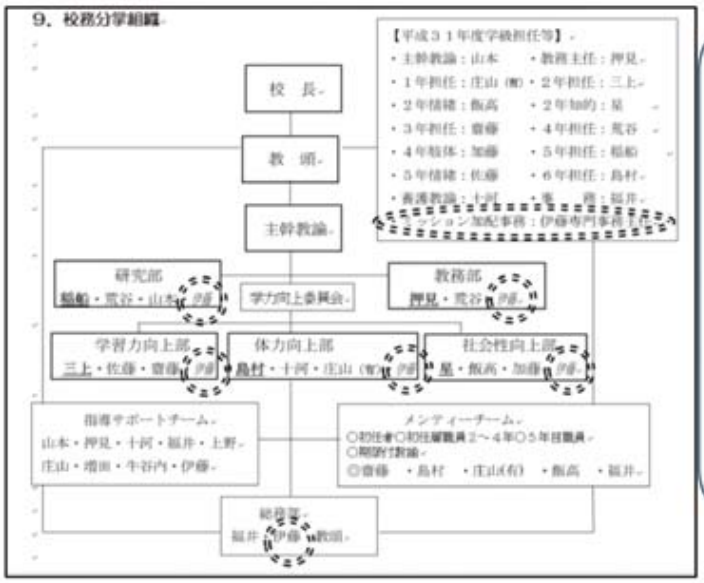
活動の成果：

1）学年の会計業務等の負担が減ることによって、児童と向き合う時間の確保ができる
2）各会計で同じような事務処理を行ってきたことを事務職員に集約することにより、教員の事務処理負担の軽減及び会計様式が統一されることによるチェック時の負担の軽減につながる
3）事務職員が学校備品の管理を行っていることを有効活用して、各分掌会議で物品の確認作業に費やされる時間の縮減につながっている
4）学校予算を把握している事務職員が分掌会議に出ることにより、新しい事業への取組時にかかる予算等の確認作業短縮につながっている

アピールポイント（アイディアや工夫）：

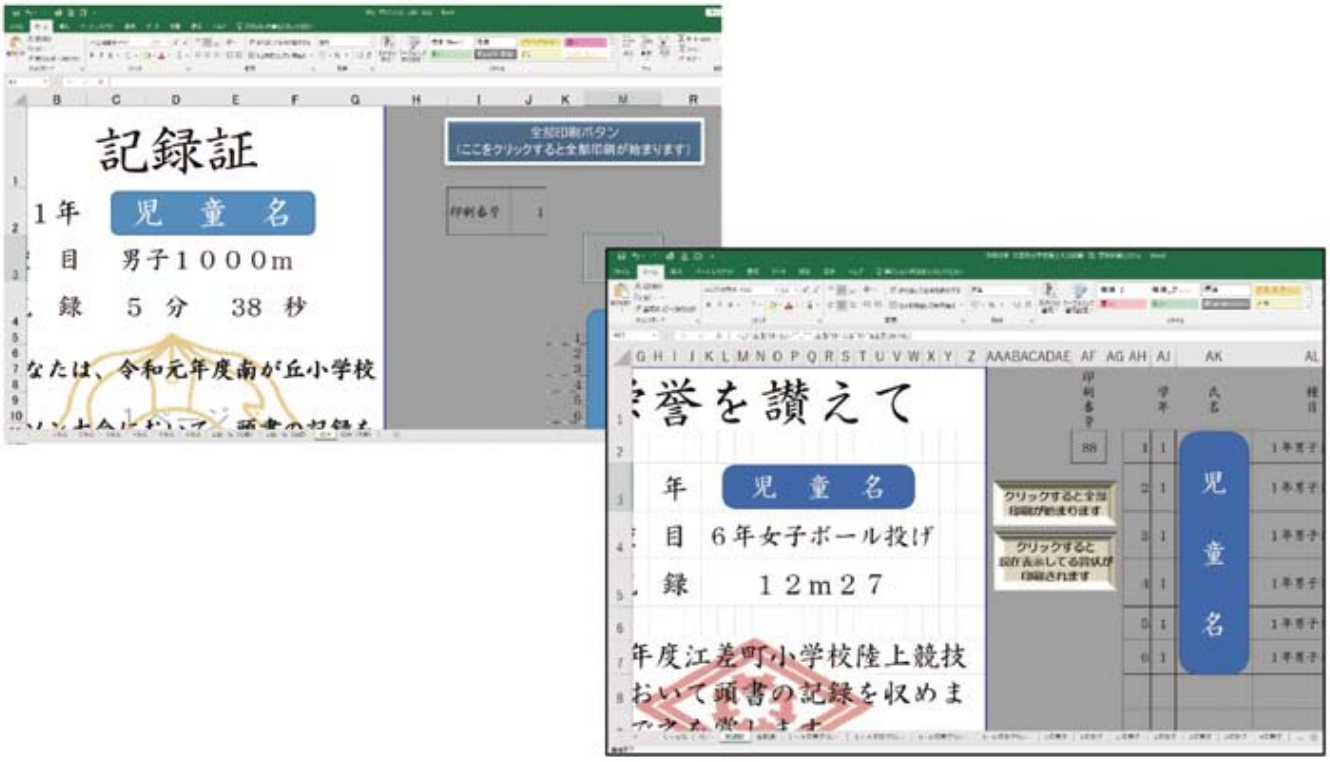
・事務職員が分掌に配属することにより、役割分担が明確になり、本来の職務に専念することにつながる
・事務が分掌にかかわることにより、教員の意向を直接聞き取れ、見通しの立った購入計画を立てることにつながる
・教材等支払業務を事務職員が行うことにより、業者への支払い遅延事案の軽減につながる
・今後、事務職員の複数配置事業がなくなった場合を見越し、文書等の簡易化の推進、事業停止時の負担増加を極力無くすように努めていく

（図 1）



○分掌に配属
・教務部　…成績処理簿等
・社会性向上部　…校舎内安全点検等
・研究部　…研究部通信 HP 掲載
・学習力向上部　…図書台帳整備、登録
・総務部　…事務
・体力向上部　…記録会等のデータ入力、記録証印刷プログラム作成等

（図 2）



審査委員特別賞	校内研修プログラム開発・実践部門
	【活動名】 ベテラン教員の資質向上 ～指標に基づく研修プログラムの開発～
	茨城県教育研修センター　吾妻俊昭

解決すべき課題

教職員の大量退職とそれにともなう若手教員の採用の増加により，年齢構成及び教職経験年と年齢の不均衡が問題となっている。（資料１）教育公務員特例法等の一部を改正する法律により，教員がキャリアステージに応じて修得がもとめられる資質・能力を明確にした指標の策定と，それに基づく教員研修計画の構築が求められた。これらのことから，解決すべき課題を学校で中核となるリーダーの育成とし，第４期（貢献・深化期）においてベテラン教員の資質・能力を明確にした指標を作成した。（資料２）

目標・方針

中堅教諭等資質向上研修後の研修リーダーの育成（若手・中堅教員への指導・助言ができる資質・能力の向上）と，そのリーダーによる校内研修の場を設定し，実施，評価することで校内研修の充実を図る。（資料３）

活動内容

・集合研修（本研修センターで２日間実施）では，第１日に，講義「これからの学校に求められるベテラン教員の役割」，講義・演習「これからの時代に求められる資質・能力を育成する学習指導」，講義・演習「カリキュラム・マネジメントの推進」を実施する。第２日に，講義「教職員の信用失墜行為の事例」，講義・演習「教職員の生活設計」，講義・演習「学校の危機管理」を実施する。

・校内研修では，集合研修で学んだ研修の進め方を基に，PDCA サイクルで校内研修の企画・運営を行う。研修を行う留意点として，NITS の動画「校内研修シリーズ」を活用したり，取組の視点を確認したりしながら校内研修を推進する。

・研修評価では，校内研修の成果と課題を振り返る。フォーマットを基に，Ａ４版１枚で校内研修報告書を作成する。（資料４）

活動の成果

・集合研修では PDCA の進め方や外部資源の活用などを理解して校内研修に生かすことができた。また，公認会計士による生涯賃金等の講義を通して自らのライフプランについて考えることができた。（資料５）

・校内研修では NITS の動画「校内研修シリーズ」を活用することで，短時間で内容の濃い研修にすることができた。（資料６）受講者は校内研修を企画・運営することで学校運営への参画意識を高めることができた。

・研修評価では成果と課題を個人で振り返るだけでなく学校全体で共有できた。次年度に向け新たな課題解決を図る計画につなげることができた。また、汎用性の高い実践例をホームページで発信した。（資料７）

・受講者の感想からは学校運営への参画意識の向上やマネジメント力を身に付ける必要性についての感想が多く見られたことから，学校の中核となるリーダーとしての自覚と使命感をもつことができた。（資料８）

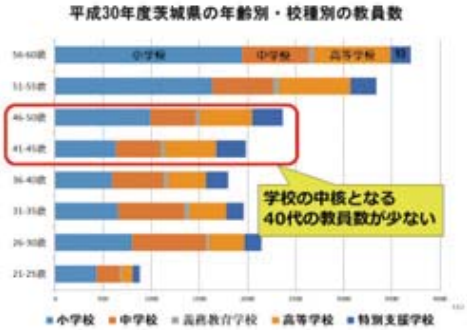
アピールポイント（アイディアや工夫）

・受講者４９２人の校内研修報告書のデータを蓄積し，他校でも取り組めるような汎用性の高い校内研修をホームページで発信して，今後の校内研修の推進につなげる。

・研修効果を上げるために，定年退職から逆算して残り 15 年間を勤め上げる「満 45 歳」の悉皆研修とした。

・受講者のライフプランへの意識を高めるとともに，信用失墜行為が本人や家族に及ぼす影響を生涯賃金のシミュレーションを通して考え，コンプライアンス意識の向上を図った。

資料１



資料２

指標の項目	第4期（貢献・深化期） 学校運営及び若手・中堅への指導・助言
授業力	・授業改善の指導 ・校内研修体制構築 ・カリキュラム・マネジメント ・ＩＣＴ環境整備 ・道徳教育の推進
児童生徒理解	・問題対応の助言 ・連携方法の助言 ・チーム支援助言 ・キャリア教育の計画・立案
特別支援	・教育環境の助言 ・支援方法の助言 ・計画活用の助言
経営・運営	・組織目標の実現 ・危機管理体制 ・ＰＤＣＡの確立

資料３

ベテラン教員研修

小学校，中学校，高等学校，特別支援学校
（教諭・栄養教諭・養護教諭）

「学び続ける教員」

茨城県教育研修センター

指標に基づく研修プログラム

第1期（形成期）1～5年	第2期（成長期）6～11年	第3期（充実期）12～23年	第4期（貢献・深化期）24年～
授業力・児童生徒理解の向上	教職・教科専門性の向上	校務分掌等の企画調整及び若手教員への指導・助言	学校運営及び若手・中堅教員への指導・助言
若手教員研修 初任者研修 ２年次研修 ３年次研修 新採研修	中堅教諭（前期）資質向上研修	中堅教諭（後期）資質向上研修	ベテラン教員研修

ベテラン教員研修の目標

学校運営に参画し、若手・中堅教員への指導・助言ができる教員を目指す。

目標を達成するための手立て

集合研修 → 校内研修 → 研修評価

集合研修 → 校内研修 → 研修評価

マネジメント

・これからの学校に求められるベテラン教員の役割
・これからの時代に求められる資質・能力を育成する学習指導
・カリキュラム・マネジメントの推進

９月

コンプライアンス

・教職員の信用失墜行為の事例
・教職員の生活設計
・学校の危機管理

10月

集合研修 → 校内研修 → 研修評価

各校での実践

・集合研修後，リーダーとして校内研修の場を企画・運営する。（NITS動画　校内研修シリーズの活用）

取組の視点

＊重点項目を考え，職員に周知する。
＊現在の組織の枠組を見直し改善を図る。
＊若手・中堅教諭の活躍の場を作る。
＊地域人材の活用　など

10月～２月上旬

集合研修 → 校内研修 → 研修評価

実践に対しての評価（校内研修報告書の作成）

・指導体制の改善を図ることができたか。
・若手・中堅教員への指導・助言ができたか。

２月中旬

次年度に向けた計画

・新たな課題を解決するための計画を立てる。

資料４

校内研修報告書のフォーマット（Ａ４版１枚）

1　研修の概要
　①目標
　②実施日
　③参加人数
　④研修内容
　⑤研修の工夫点
2　研修運営の概要
3　成果と課題

資料５

資料６

資料７

【ベテラン教員研修　潮来市立延方小学校　校内研修報告書】

1　校内研修の概要

目　標	学校生活における具体的な場面で，どうすることが危険か話し合い，事故を未然に防ぐための具体策を考え，今後の指導に生かすことができる。	時　期	２月７日（木）　16：10～16：30 ２月21日（木）　16：10～16：30
参加人数	全教職員（21名）	内　容	１　伝達講習 「学校の危機リスクについて」 ２　協議「学校のリスクマネジメント」 （１）個人　（２）グループ
工夫点	１　協議は，短時間で効果的な話合いができるように，２回に分けて行い，個人での事故の指導の振り返りや考察の時間を十分に取ってから，グループ協議に参加するようにした。 ２　話し合いの深まりと児童への指導を発達段階に応じて共通実践できるように，グループを経験年数の異なるブロックごとにした。		

2　校内研修運営の概要

時　間	所要時間（分）	研修内容	準備物・留意点など
16:10	５分	１　集め方の確認	○　グループの司会や発表者などはあらかじめ分担しておく。
16:15	１０分	２　伝達講習 「学校の危機リスクについて」	○　過去の事例を確認し，協議の参考とする。
16:25	１５分	３　協議 テーマ：「学校のリスクマネジメント～種別の時期に潜む危険～」 （１）個人検討：５分	○　協議のポイント ①危険箇所 ②発生する可能性のある事故 ③事故防止対策 ・資料（別紙参）
16:30	１０分	（２）グループ協議：１０分	○　事故防止対策を重点に話し合う。 ・４，５人×５グループ
16:40	１０分	４　まとめ 各グループの発表	○　今後の対応策を確認する。

3　成果と課題

○　情報や資料を，教職員に適切に提供し，伝達もできた。
○　個人での事故の指導の振り返りや考察を十分に行い，学校生活におけるリスクをどのようにコントロールしていくのか考える良い機会となった。
●　いろいろな場面での教育効果と安全管理を分析し，取り組むことができる対応については全職員で行っていくことが必要である。

資料８

受講者の感想から

・学校の中で担う役割について改めて考えることができた。
・学校の課題を見つけ，課題解決するために学校組織を動かすマネジメント力を身に付けていきたい。
・コンプライアンス違反が収入に与える影響を認識できた。
・学校組織というものを大きな視点で見たり考えたりする年齢にきたのだなと再認識した。
・学校全体が一つになって力を合わせて学校運営に参画することで，子供たちの幸せに近づくと感じた。

NITS大賞　応募一覧

エントリーシートの内容をウェブサイトで見ることができます。ご参考ください。

https://www.nits.go.jp/education/grand_prize/report/003.html

部門	活　動　名	エントリー名
カリキュラム・マネジメント実践部門	教育課程及び諸計画策定 ～分離新設の機会を好機と捉えて～	栃木県宇都宮市立清原中央小学校　福田泰
	教職員の専門性の向上 ～教頭としてのかかわり～	北海道苫小牧市立錦岡小学校　松尾康
	ブログで元気！ ～児童・保護者・地域に愛される学校～	愛知県田原市立伊良湖岬小学校　渡邉宏光
	学校組織のマネジメント ～学校組織活性化のための教頭の役割～	福島県南相馬市立小高小学校
	チーム学校で取り組む食育 ～食育推進のPDCAサイクルを導入～	岡山県立岡山西支援学校　川上啓子
	生徒と共にに創る熊大附中 ～総合的な学習の時間を活用して～	熊本大学教育学部附属中学校
	予算を使わない危機管理 ～リスクマネジメントを変える～	福岡県豊前市立八屋小学校　神崎千春
	道徳科を要としたカリマネ ～諸様相を明らかにした指導の工夫～	岩手県盛岡市立緑が丘小学校　石井佳織
	チーム有南 Reborn ～共育・協働のための組織づくり～	福井県大野市立有終南小学校　山本圭介
	３Mカリマネプロジェクト ～全員で教育課程編成とマップ作り～	広島県立三原特別支援学校
	安心できるバルーンの構築 ～自己有用感を膨らませる活動の実践～	仙台市立茂庭台中学校　阿部信哉
	職員育成のプログラム開発 ～農業の専門技術の継承と人材育成～	宮崎県立高鍋農業高等学校　萩原浩二
	いじめ防止の土壌づくり ～ゆるキャラ「石山式部っち」の登用～	滋賀県大津市立石山小学校
	縁を築く心の育成 ～南中人権啓発劇の成功を目指して～	愛媛県西条市立西条南中学校　佐伯美佳
	学びのかけ橋プロジェクト ～聴く！話す！学び合う！幼小中連携～	徳島県石井町立浦庄小学校
	教師の意識改革で学力向上 ～ユニバーサルデザインの視点から～	香川県善通寺市立西中学校　小林理昭
	教職員の強みを生かして ～学年でカリキュラム・マネジメント～	千葉大学教育学部附属小学校　石井桃子
	特別支援教育の校内体制 ～特別支援教育実践のマネジメント～	京都府与謝野町立石川小学校　宮崎竜也
	Grow in 情報活用能力 ～横断的カリキュラムの作成を通して～	北海道教育大学附属釧路中学校
	学び続ける教員集団の育成 ～ＥＳＤとＩＣＴ、そしてカリマネ～	愛知県立みあい特別支援学校　志賀則彦
	The 魅力ある学校づくり ～カリ・マネで学校をよりよいものに～	熊本大学教育学部附属小学校　猿渡徳幸
	たんぽぽタイム ～人間関係固定化改善へ向けた実践～	仙台市立将監西小学校　小松山弥生
	カリキュラム・マネジメント	滋賀県草津市立笠縫東小学校
	人間力を高める教育活動 ～指導体制マネジメントの改善～	福岡県大任町立大任中学校　安藤志保美
	中保体カリキュラムの実践 ～効果的で合理的な指導方法の考案～	島根県安来市立伯太中学校　中谷壮志
	クロスカリキュラム研究 ～竹取物語の「理科」的読解～	沖縄県立宜野湾高等学校　喜屋武忠
	研修成果の伝達 ～学校行事の見直しと改善～	栃木県那須塩原市立南小学校　谷田恵一
	AL型授業の教材づくり ～教員間での教材の共有を目指して～	山梨県立市川高等学校　三枝和博
	みんなでビジョン達成 ～PDCAサイクルの活用を工夫して～	福岡県みやこ町立柳瀬小学校　中寛憲
	人権教育の改善プログラム ～重点目標達成を目指す年間指導計画～	福岡県教育庁北九州教育事務所　花村幸次郎
	学習する集団作り ～カリキュラムマネジメントを通して～	茨城県立水戸桜ノ牧高等学校　福地千文
	年間指導計画の再編成 ～新たな視点での総合的な学習改革～	鳥取県湯梨浜町立泊小学校　濵家功
	カリマネで「学校」を守る ～浦戸の魅力・学力・体力アップ～	高知県高知市立浦戸小学校　廣瀬潤
	みんなで考える学校会計 ～保護者負担軽減と会計適正化の取組～	浜松市立湖東中学校　野栗絹世
	スクラップ＆ビルドの推進 ～SWOT分析による実態把握から～	秋田県能代市立渟城西小学校　嶋田康弘
	加美小学校MIRAI改革 ～未来を見据えた加美イノベーション～	岡山県美咲町立加美小学校
	主体的な学びを促す学校 ～教科経営のマネジメント力育成～	広島県立広島中学校　矢原豊祥
	魅力的で質の高い教育活動 ～校長が目指すビジョンを明確にして～	埼玉県熊谷市立江南北小学校　小島直樹
	学校が好き、授業が好きだ ～ＶＰＤＣＡサイクルによる学校改善～	熊本市立西原中学校

部門	活　動　名	エントリー名
カリキュラム・マネジメント実践部門	主体的な家庭学習の推進 ～授業と家庭学習をつなぐ時間の保障～	山口県一関市立大原中学校　小山淳
	校区で子育てオール東角 ～三者の想いをつなぐ「成長ノート」～	京都府久御山町立東角小学校
	主体的な学びを引き出す ～社会で必要される力の育成～	埼玉県立上尾橘高等学校　小泉仁
	小中一貫で資質・能力育成 ～社会に開かれた教育課程で未来創造～	広島県呉市立広南中学校
	組織マネジメントの実践 ～p4cを核として～	宮城県石巻市立鹿又小学校　真柄裕一
	脱・定期テスト ～当たり前を廃止して考える授業改善～	岩手県盛岡市立巻堀中学校　佐々木秀一
	教師が変わる学校が変わる ～強みを突破口とした教育活動の創造～	長崎県松浦市立鷹島小学校　長谷川智一
	地域・外部・学校カリマネ ～課題改善に三位一体でPDCA実施～	大阪府立泉尾・大正白稜高等学校
	五ヶ瀬モデルの実現へ ～6カ年×協働による探究活動～	宮崎県立五ヶ瀬中等教育学校
	財務で学校マネジメント ～「教育活動と財務の一体化」の推進～	新潟県柏崎市立第二中学校　堀井美織
	児童生徒の学習習慣の確立 ～スケジュール管理能力の育成～	京都市立開睛中学校　今河慶昭
	命をまもる教育活動 ～柔道における安全指導と人間教育～	名古屋市立北高等学校　土方慎良
	カリマネ江陽方式で改善 ～合言葉は「これってカリマネ？！」～	高知県高知市立江陽小学校
	学校組織・カリマネの工夫 ～作ろう！めあて・まとめ・振り返り～	群馬県安中市立碓東小学校　長壁敬子
	学びを深める場をつくる ～「手立て」に焦点を当てて～	東京学芸大学附属学校園竹早地区
	真に修学する修学旅行 ～修学旅行を利用したICT総合学習～	芝浦工業大学附属高等学校
	児童の資質・能力の育成 ～総合を核としたカリマネで課題解決～	福島県浅川町立里白石小学校（平成31年3月31日閉校）
	カリマネによる生徒指導 ～組織的な対応による課題解決～	青森県東通村立東通中学校　賀佐誠
	伸ばそう先生と子供のよさ ～学校と行政一緒に教育活動を実践～	沖縄県立総合教育センター　友利久美子
	もったいないぞ児童会活動 ～整理・充実・環境設定で目標を実現～	山梨県甲府市立貢川小学校　廣瀬雅彦
	「探究的な学び」のかたち ～高校生が地元の中小企業をPRする～	長野県塩尻志学館高等学校
	学びをつなげる授業づくり ～視覚カリキュラムの活用を通して～	茨城県守谷市立守谷中学校
	今こそ“トッカツ”！ ～思い合い　学び合い　高め合い～	香川県高松市立栗林小学校　仁科大成
	人権意識の向上を目指して ～人権教育プログラムを活用を通して～	石川県加賀市立金明小学校
	育みたい資質能力の具現化 ～短期間で最大限の成果を目指す取組～	沖縄県立向陽高等学校
	生徒理解で学校改善 ～研修効果であったかい職場づくり～	札幌市立常盤中学校　髙山浩樹
	学力向上への組織的取組 ～「MATHT」で広げる授業改善～	宮城県登米市立佐沼小学校
	９年間の学びをつなぐ ～小中一貫を学びでつなぐカリマネ～	静岡県沼津市立静浦小中一貫学校
	評価を変えて授業に変化を ～ルーブリックの導入を授業改善に～	札幌市立札幌開成中等教育学校　勝田敏正
	若手育成と働き方改革 ～無理のない若手育成システムの構築～	石川県加賀市立湖北小学校　柴田和美
	カリマネ推進の取組 ～重点目標の具現化を目指す教務運営～	福岡県八女市立黒木中学校　石橋由圭
	チェックからアクションへ ～実態から考えるカリ・マネ～	鹿児島県鹿屋市立西原小学校　前田剛
	資質・能力を養うカリマネ ～地域を巻き込む研究と働き方改革～	京都府綾部市立吉美小学校　中垣真由美
	情報の共有化 ～みんなが見える学校へ～	奈良県葛城市立磐城小学校　真田昇
	質の向上を図るカリ・マネ ～CAを生かした次年度の計画・立案～	栃木県日光市立轟小学校　大森真弓
	ユニバーサルマネジメント ～ミッションとビジョンを意識して～	愛知県知立市立知立南小学校　近藤崇
	連携を意識した教育課程 ～カリキュラム・マネジメントの推進～	山口県防府市立華陽中学校　西村淳
働き方改革実践部門	変革の成功する見込み ～本校数学科における緩やかな改善～	広島県立広島皆実高等学校　明田智宏
	広報部門の効率化・活性化 ～組織改編及び分掌間の協働を通して～	福岡県立鞍手高等学校　長尾俊太郎
	学級会計システムの構築 ～負担軽減と会計の適正化を目指して～	福岡県須恵町立須恵第一小学校　石川健一郎
	働き方改革も授業改善も ～改革・改善は誰がヤル？皆でヤル！～	兵庫県伊丹市立昆陽里小学校
	とどけ！現場の生の声 ～多忙化解消へ「とりくみを新たに」～	千葉県東庄町立東庄中学校　徳永義暢

部門	活　動　名	エントリー名
働き方改革実践部門	教職員の働き方改革 ～教育の質を上げる～	岡山県玉野市立八浜中学校
	働き方改革実現を目指して ～地域学校協働活動による業務改善～	宮崎県小林市立栗須小学校　大野聡彦
	働き方改革の推進 ～附中の使命（研究と実習）との両立～	熊本大学教育学部附属中学校
	働き方改革で学校改革 ～行事マネジメントを通して～	福岡県八女市立立花中学校　堤明久
	双方向型の働き方改革 ～中央小ミライ・プロジェクトの歩み～	香川県高松市立中央小学校
	誰でもパパッとお宝発見！ ～既存の物を活かして時短業務改善～	広島県三原市立南小学校　平松理恵
	ミライムの活用について ～簡単便利な情報伝達ツール～	徳島県徳島市立津田小学校
	多忙化解消の推進 ～Winbirdの活用を通して～	福島県会津坂下町立坂下中学校　塚原直樹
	三体小働き方維新！ ～学校事務改革から持続可能な学校へ～	鹿児島県霧島市立三体小学校
	Beingな働き方改革を ～心理的安全性の高いチームづくり～	滋賀県教育委員会　岩脇俊博
	学校業務スリム化作戦 ～北日吉台版働き方改革～	大阪府高槻市立北日吉台小学校
	3T事務で働き方改革 ～つなぐ・つなげる・つかさどる～	熊本県御船町立御船小学校　本田繭巳
	週報・月報のスマートな運用 ～ピクトグラム・ＱＲコードの活用～	滋賀県彦根市立南中学校　三宅草
	本校の業務改善の実際 ～健康で安全な学校づくりを目指して～	福岡県宗像市立自由ヶ丘中学校　佐々木真理子
	学校における働き方改革 ～勤務環境を改善し、働き方を考える～	愛知県立三好特別支援学校　川上智宏
	研修組織・運営の改善 ～多忙感を感じさせない工夫～	鹿児島県姶良市立帖佐小学校　穐本浩
	働き方改革の本当の目的は ～わくわく ほかほか はつらつする学校～	北海道苫小牧市立明野小学校
	お掃除のススメ ～学校施設としての事務室環境を作る～	群馬県みどり市立大間々中学校　井田幹朗
	働きやすい職場作り ～教職員みんなで取り組む業務改善～	岡山県立岡山南支援学校　吉田義則
	業務改善に対する意識改革 ～業務の簡素化・効率化～	鹿児島県鹿児島市立中洲小学校
	特設クラブの見直し ～多忙化解消を目指して～	福島県鏡石町立第一小学校　安瀬貴幸
	働き方を考える ～働き方を見直し業務を仕分ける～	栃木県日光市立大沢小学校　福澤昌幸
	校務の効率的な運営 ～働き方改革推進への副校長の役割～	東京都葛飾区立清和小学校　鷲見二朗
	職員室の環境改善の取組 ～低コスト、知恵と工夫で職場改善～	兵庫県神河町立越知谷小学校
	見方・考え方を拡げよう ～コミュニケーションで働き方改革～	埼玉県川越市教育委員会　嘉手川満
	担任を支える学校組織へ ～校務分掌の統合と会議時間の削減～	熊本県立人吉高等学校
	意識改革への第一歩 ～C-PDCAサイクルの手法を利用～	滋賀県米原市立河南中学校　五十嵐光寛
	教員における多忙化改善 ～ワークシート活用で業務見える化～	茨城県小美玉市立美野里中学校　萩原章太
	超過勤務　削減大作戦！ ～マクロ・ミクロに対処！～	埼玉県上尾市立上尾中学校　山田正浩
	オープンスクールの刷新 ～みんなが主人公となり、業務効率化～	奈良女子大学附属中等教育学校
	人材活用の工夫 ～「多忙感」を「充実感」へ改善する仕掛け～	埼玉県深谷市立豊里小学校　棚村かおり
	生き生きと機能する相談室 ～「報・連・相」の再徹底～	静岡県立静岡商業高等学校　鈴木紀子
	働き方改革の一丁目一番地 ～勤務時間の正確な記録とデータ活用～	茨城県古河市立総和北中学校
	SWOT分析で働き方改革 ～強みを生かしたかけ算の学校運営～	北海道厚沢部町立厚沢部小学校　松村浩良
	つかさどるを目指して ～学校内外における取り組みについて～	大阪府千早赤阪村立千早小吹台小学校　長田祐樹
	人材育成への取り組み ～意欲的に学校運営へ参画するために～	群馬県立高崎女子高等学校　市村信雄
	部活動スリム化への挑戦 ～R-PDCAの部活動マネジメント～	鹿児島県鹿児島市立吉野中学校　大重嘉孝
	チーム小白井多忙化解消 ～カエルレンジャーボードの活用～	福島県いわき市立小白井小・中学校
	減らして専念！働き方改革 ～CSの強みを生かした改革の実現～	新潟県上越市立上下浜小学校
	変える・進める 業務改善 ～「精選」「効率化」「意識化」を柱に～	鹿児島県出水市立米ノ津東小学校　山川素生
	センセイオフィス ～働く環境の見直しからの働き方改革～	島根県立津和野高等学校
	「ONE TEAM」への挑戦 ～働き方改革で学校を活性化する～	香川県三豊市立勝間小学校

部門	活　動　名	エントリー名
働き方改革実践部門	教頭業務の改善から創造へ ～教頭間連携で見直す学校業務の改善～	兵庫県立上郡高等学校　村中利章
	ミニ研修「ミナミカエル」～「個業ではなく協業」を意識して～	滋賀県東近江市立八日市南小学校　森岡摂子
	子供が安心できる統合 ～校内、保護者、小小連携～	青森県黒石市立浅瀬石小学校　中村康
	2019附属小働き方改革 ～研究に重点化した学校経営～	宮城教育大学附属小学校
	チーム西原の働き方改革 ～協働で考える業務改善の在り方～	鹿児島県鹿屋市立西原小学校
	メンタルヘルス ～環境づくりと個別の支援を通して～	福岡県春日市立天神山小学校　藤木清
	主幹教諭チームの挑戦披露 ～失敗も社会に開いて、みんなで解決～	島根県立隠岐島前高等学校
	学校ホームページ有効活用 ～産学官民・家庭との連携強化～	大阪市立三軒家東小学校
	「ワン・チーム」馬根 ～「ユイ」　業務改善を目指して～	鹿児島県伊仙町立馬根小学校　久保昌意
	教務ってこんな事ができる ～負担の軽減, 負担感の軽減への挑戦～	岡山大学教育学部附属小学校　谷口智彦
	管理・安全面の意識向上 ～整備と整美で使いやすさと安全を～	宮城県登米市津山中学校　宮内周
	校務の事務的作業の軽減 ～文書処理の画一化と、部活動計画～	栃木県足利市立愛宕台中学校　石井久雄
	改革三尻スタイルの推進 ～生徒視点による教師の働き方改革～	埼玉県熊谷市立三尻中学校
地域とともにある学校実践部門	地域連携と働き方改革 ～学習支援ボランティアの協力を得て～	栃木県宇都宮市立細谷小学校　高根沢洋志
	地域と笑顔をつくる活動 ～遠泳大会などの三世代交流事業～	静岡県浜松市立伊目小学校
	地域連携と学校組織活性化 ～地域連携で人材育成を図る～	千葉県佐倉市立臼井西中学校　加藤康男
	島とともに活きる学校！ ～離島留学者倍増による島活性化計画～	佐賀県唐津市立馬渡小中学校
	災害時避難計画 ～生徒を保護者へ引き渡す仕組み作り～	福井県坂井市立坂井中学校　水崎隆亮
	作業学習を通した地域貢献 ～地域共生社会の実現を目指して～	沖縄県立美咲特別支援学校　與那城哲
	あこうバンブーミクス ～放置竹林を宝の山に変える取り組み～	徳島県立阿南光高等学校
	地域と連携した木育の取組 ～生徒の自己実現を地域と支え合う～	島根県立石見養護学校　平木健滋
	学校運営協議会に係る講演 ～地域学校連絡協議会で展望を語る～	鳥取県倉吉市立成徳小学校　山名毅
	コーディネーターの存在 ～地域人材と会社創っちゃいました～	北海道釧路市立鳥取西中学校　幸村仁
	地域の子は地域で育てる ～キャリア教育を中核とした地域連携～	新潟県上越市立直江津東中学校
	地域合同防災訓練 ～自助・共助を実践するために～	新潟市立山の下小学校　小林恵
	オープンスクール ～誇れる学校づくり・街づくり～	栃木県鹿沼市立粟野中学校　上澤高子
	いじめに関する学校評価 ～国のいじめ防止基本方針をうけて～	沖縄県立美来工科高等学校　安里剛
	花笠がつなぐ地域の輪 ～地域との絆と障がいへの理解啓発～	山形大学附属特別支援学校　古澤智
	地域とともに課題解決 ～学校と地域がwin-win～	山口県立熊毛北高等学校
	未来を拓く八木山っ子 ～地域の人材活用でキャリア形成を～	福岡県飯塚市立八木山小学校
	ジオパークで人的・物的確保 ～ジオパークJrガイドを目指して～	青森県むつ市立大湊小学校　氣仙透
	地域連携のキャリア教育 ～地域資源の積極的活用～	新潟県立小出高等学校
	防災に強い学校を創る ～災害の教訓を生かした自校の取組～	京都府大山崎町立第二大山崎小学校　中西優子
	ふるさとで学ぼう！ ～ふるさとを学ぶ体験活動の充実～	愛媛県伊方町立瀬戸中学校　平家良則
	一緒に学んでみ益鹿（ますか）～益社連協議会研修会【基礎講座】～	島根県教育庁益田教育事務所　田中茂秋
	コミュニティ・スクール ～地域とともにある学校を目指して～	青森県弘前市立裾野中学校　蒔苗康弘
	地域と連動した学校作り ～学校運営協議会の取り組みを通して～	和歌山県立みくまの支援学校　大沢共基
	学校統合と地域連携 ～閉校と統合に向けた地域連携の実践～	山口県下関市立阿川小学校　間恵満貴
	真の共生社会の実現 ～コミュニティ・スクールの取組～	山口県立田布施総合支援学校　山中順子
	学校ビジョンと戦略 ～学校の「強み」を再認識して生かす～	富山県砺波市立出町小学校　北田邦弘
	地域に開かれた学校づくり ～地域との連携を密にする方策の実践～	愛知県設楽町立田口小学校　鈴木秀和
	学校ホームページの充実 ～充実のための取り組みと成果・課題～	島根県雲南市立三刀屋中学校　松島貴紀

部門	活　動　名	エントリー名
地域とともにある学校実践部門	健康の渦を巻き起こす新居 ～元気 しなやか あきらめない 人づくり～	高知県土佐市立新居小学校　元吉直子
	チーム亀川でのりきろう！ ～夢をもたせ学ぶ意欲を高める取組～	大分県別府市立亀川小学校　佐藤裕一
	地域素材を教育資源へ！ ～持続可能なリソースマネジメント～	京都市立翔鸞小学校
	地域発信型単元の開発 ～ふるさと学習×英語教育で表現力⤴～	香川県直島町立直島小学校
	ふるさと学習 ～マンネリ化からの脱却を目指して～	秋田県鹿角市立八幡平中学校　中村史子
	HAF PROJECT ～地域との協働による課題解決型学習～	静岡県立榛原高等学校
	グローバルシチズン教育 ～高校と地域がつながる鹿追メソッド～	北海道鹿追高等学校　志知芳彦
	地域と歩む学校を目指して ～お年寄りとのふれあい集会を通して～	山梨県甲州市立塩山南小学校　荒井祐貴
	地域との連携で児童を守る ～今ある組織を生かして～	茨城県筑西市立伊讃小学校　鈴木尚美
	CTと学び合う社会科授業 ～社会とつながる岐阜小校区の児童～	岐阜県岐阜市立岐阜小学校
	これからの学校のあり方 ～Win & Winの関係づくり～	島根県大田市立高山小学校　千原一弘
	中学生にできる地域おこし ～唐辛子を使って中学生が六次産業化～	長野県伊那市立長谷中学校
	地域の力でパワーアップ！ ～学校と地域の連携強化～	宮城県気仙沼市立月立小学校
	朝日中、学校正常化！ ～地域連携とインクルーシブの実践～	茨城県阿見町立朝日中学校　野口恵太郎
	大聖寺藩参勤交代うぉーく ～みんなで歩いた参勤交代540km～	石川県立加賀聖城高等学校
	千鳥ウォーク ～縦割り班による地域めぐり～	富山県高岡市立千鳥丘小学校　須古充
	自己肯定感を高める取組 ～生徒会主体の活動を通して～	熊本県荒尾市立荒尾海陽中学校　今村啓浩
	子どもたちが未来を求めて ～生徒とともに学び未来を拓く～	学校法人誠心学園浜松開誠館中学校・高等学校
	新遠野物語プロジェクト ～地域との協働による人材育成～	岩手県立遠野高等学校
	村の将来の「担い手」育成 ～地域とともに創る「村民学」～	岐阜県白川村立白川郷学園
	ふるさと大好き！MIND ～「あいさつ」と「防災」で地域とつながる～	高知県高知市立昭和小学校
	和釘製作への挑戦 ～伝統文化の継承～	熊本県立球磨工業高等学校　石川政靖
	探究を核とする学校づくり ～地域とともに創る学校を目指す～	高知県立山田高等学校
	強みを活かした学校運営 ～地域とともにある学校として～	和歌山県かつらぎ町立渋田小学校　中谷有美子
	地域連携のキャリア学習 ～夢に近づけ！「未来予想図」つくり～	長野県松本市立菅野中学校
	校内支援体制の充実 ～国際・通級・児童支援専任の連携～	横浜市立東小学校
	地域に支えられた園活動 ～朝市を通して芽生える園児の道徳性～	学校法人まゆみ学園まゆみ幼稚園
	つながり保育プロジェクト ～まちぐるみの保育+送迎保育～	学校法人正和学園正和幼稚園
	描け,「徳高ビジョン」！ ～前例踏襲体質からの脱却～	鹿児島県立徳之島高等学校
	高校×地域で未来を探究 ～地域との協働的な対話で変わる高校～	宮崎県立飯野高等学校
	学校を核にふるさと創生 ～CSと総合の取組をとおして～	大分県佐伯市立鶴谷中学校
	居場所・絆づくりプラン ～協働の「わ」を広げよう～	青森県板柳町立板柳中学校　大高将紀
校内研修プログラム開発・実践部門	職員の意識改革で活性化 ～職員QU調査を学力向上に～	三重県松阪市立徳和小学校
	インクルーシブ教育 ～UDLに向けた校内支援体制の構築～	広島大学附属東雲小学校　島谷あゆみ
	精神保健研修会の実践改革 ～精神医学と連携した生徒理解と支援～	宮城県田尻さくら高等学校　安住ゆきえ
	学校が抱える「危機とは」～あたりまえのことをあたりまえに～	茨城県鹿嶋市立平井小学校　髙楠香代子
	かえでわくわく研究 ～教師の専門性を向上、担保する取組～	山梨県立かえで支援学校
	学力アップ三体小メソッド ～PDCAサイクルに基づく校内研修～	鹿児島県霧島市立三体小学校　津田金造
	全教科における授業改善 ～「科学的思考力」の育成を目指して～	徳島県立脇町高等学校　大久保邦博
	実践的ミドルリーダー育成 ～学校訪問を通した課題解決の提案～	愛知県立南陽高等学校
	高田メンタープロジェクト ～「雑談以上研修未満」で学び合う～	千葉県柏市立高田小学校
	校内研修での研修例 ～リスクマネジメント研修の進め方～	大分県由布市立挾間中学校　甲斐浩

部門	活　動　名	エントリー名
校内研修プログラム開発・実践部門	授業改善に向けて ～「仮想評価」を自己・他者分析に～	福島県立会津学鳳高等学校　平出雅一
	教職員の資質能力向上 ～オンライン講座を活用した自主研修～	岩手県花巻市立花巻北中学校　吉池真
	研修から始める学校改革 ～効率的に学べる校内研修の在り方～	北海道清水高等学校　樋口智一
	上小教師力パワーアップ ～個々の教師力と学年チーム力の向上～	山梨県上野原市立上野原小学校　雨宮基博
	「特別の教科 道徳」の推進 ～教務主任者等研修会をとおして～	宮城県大和町立落合小学校　玉田芳治
	校内研修リノベーション ～「多高ｍｉＮＩＴＳ」の開発～	宮城県多賀城高等学校　菊田みどり
	道徳教育の推進 ～学校・家庭・地域で行う道徳教育～	山口県宇部市立船木小学校　西村浩生
	組織強化へのつながり作り ～リーダーシップと相互理解～	愛知県半田市立半田中学校　鈴木雅勝
	ＩＣＴでつなぐ・つながる ～授業づくりの３本柱で授業改善～	青森県青森市立新城中央小学校　松本幸平
	附属池田小研究授業公開 ～現職教員とOBが高め合える場～	大阪教育大学附属池田小学校
	成果が上がる研究の構造化 ～ツールの開発と研究のパッケージ化～	東京都立八王子特別支援学校　添田和久
	進化し続ける朱一校内研究 ～教職員の参画意識の向上を目指して～	京都市立朱雀第一小学校
	自己肯定感を高める授業 ～子どもも教師も高い意欲をもつ学校～	兵庫県たつの市立揖西東小学校　酒谷智史
	効果, 効率重視の校内研修 ～校内研修で学校, 働き方改善～	北海道釧路市立鳥取西小学校　関本裕介
	若手教員の授業力ＵＰ ～時短深化！板書を活用した実践交流～	兵庫県明石市立大久保小学校
	組織に求められる教員へ ～目的意識を持った組織へ～	福島県立本宮高等学校　大田智寛
	校内研修マネジメント ～キャリアに応じた授業力向上～	富山県氷見市立宮田小学校　澤村梢
	パソコン活用方法を共有 ～学校間での共有の仕組みを構築する～	大阪市立泉尾工業高等学校　山口修一
	居心地良い職場を目指して ～メンター方式による若手育成～	千葉県木更津市立木更津第二中学校　吉葉晶典
	チーム西平内協働大作戦 ～SWOT分析とクロス分析の活用～	青森県青森市立北中学校　村田正茂
	ICT機器活用の促進 ～機器の導入時において～	福島県楢葉町立楢葉北小学校　泉澤哲幸
	研修成果による授業改善 ～実践と接続を意識した研修会の実施～	滋賀県愛荘町立愛知川小学校　相田宜紀
	「チーム学習」でチーム力 ～FF研修による人材育成～	神奈川県南足柄市立岡本小学校　津田千由美
	いじめの積極的認知の推進 ～法を踏まえたいじめ問題の事例検討～	福岡県中間市立中間東小学校　佐保田朗史
	リスクマネジメント研修 ～判例を通して対応を学ぼう～	茨城県筑西市立長讃小学校　入山克巳
	ICTとALを用いた授業 ～ICTの利用により多忙化解消～	静岡県立韮山高等学校　日吉健久
	若年教職員育成プログラム ～先輩たちから学ぶ、成功と失敗～	愛媛県西条市立吉井小学校　塩出智法
	八幡中央魅力アップ作戦！ ～魅力アップ戦略シートを作ろう～	福岡県立八幡中央高等学校　岡本美加
	授業研究・生徒指導の改革 ～ＳＷＯＴ分析で見直す指導体制～	秋田県にかほ市立仁賀保中学校　増田良
	校内「カリマネ」研修 ～全職員で具現化する学校ビジョン～	石川県珠洲市立直小学校　小町成美
	生徒指導のマネジメント ～教員一人ひとり指導力を高める～	茨城県阿見町立阿見第一小学校　山岡治郎
	危機管理 ～危機管理意識を高める校内研修～	愛媛県新居浜市立金栄小学校　黒河幸彦
	可視化された校内研修 ～見える化された事後研究協議会～	大阪教育大学附属池田中学校
	危機管理意識の向上 ～多くの先生方に実践いただくために～	滋賀県豊郷町立豊郷小学校　上松仁
	教職員への「学び」の提供 ～小・中規模校における研修のあり方～	広島市立城山中学校　渡邉陽一
	より良い生徒指導を求めて ～生徒一人一人を見守る体制づくり～	茨城県高萩市立秋山中学校　久保田克也
	校務分掌に事務の視点を ～事務職員が潤滑剤としての役割を～	北海道江差町立南が丘小学校　伊藤孝祥
	学校防災への組織的取組 ～学校防災委員会の機能化を通して～	福岡県立嘉穂特別支援学校　行徳康栄
	学びに向かう力を育む授業 ～生徒が主役の授業をつくる～	岩手県盛岡市立上田中学校
	校内研修の推進 ～社会に開かれた教育課程を踏まえて～	埼玉県戸田市立戸田第一小学校　髙橋博美
	若手教員育成研修会 ～子供一人一人が輝く学級経営の充実～	埼玉県北本市教育委員会　笹原伸一
	中央研修を受講して ～学校戦略とコミュニケーション～	大阪府門真市立第七中学校　増田広樹

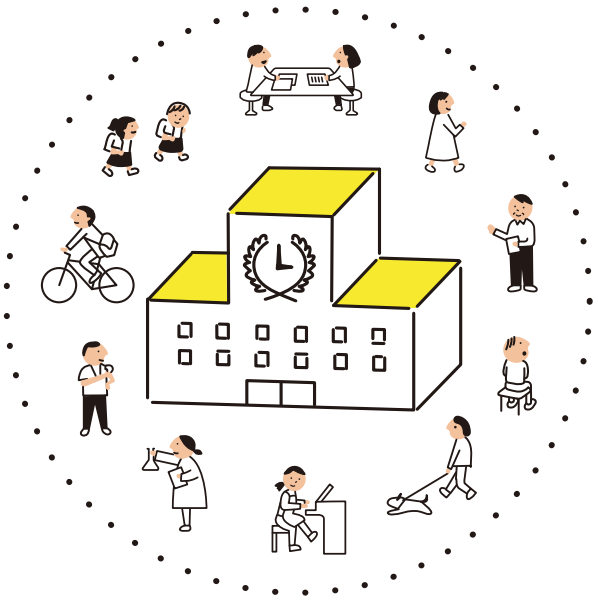
部門	活　動　名	エントリー名
校内研修プログラム開発・実践部門	研修の充実と人材育成 ～副校長教頭等研修を生かして～	群馬県高崎市立下里見小学校　関喜史
	学校事務のアイデア・ラボ ～未来の事務職員に”経験”をつなごう！～	大分県大分市立東陽中学校　木付扶美子
	全職員で道徳教育の推進　～児童の道徳性と指導力向上～	岩手県北上市立立花小学校　所慎一郎
	共有ビジョンの構築 ～校内研究の場のデザイン～	東京都江戸川区立小松川第二小学校　笠本希
	教員の意識改革 ～教育課程の研究協議をとおして～	福岡県立明善高等学校　荒木礼子
	識名小　授業改善プラン ～国語科における目指す授業像の共有～	沖縄県那覇市立識名小学校　長元智
	チーム新居３Ｃ大作戦 ～変える　挑戦する　協同する教員集団に～	高知県土佐市立新居小学校
	「特別の教科　道徳」の実践 ～日常的に学び合う教師集団～	富山県富山市立山室小学校　長谷川泰久
	学校の危機をいかに防ぐか ～事故防止と事故発生後の対応～	埼玉県鴻巣市立赤見台中学校　高野葉子
	職員室の熱を上げる！ ～授業改善を目指した職員研修の工夫～	和歌山県有田市立文成中学校　小林紘平
	実践的研修のススメ ～「みんな」で取り組む校内研修～	群馬県玉村町立中央小学校　武川美歩
	スクールコンプライアンス ～事例を用いた課題の検討～	大阪府立和泉総合高等学校　岡野浩
	考えを深める授業づくり ～学習スタンダードの実践を通して～	群馬県高崎市立六郷小学校　井出悠介
	教育相談に向けた校内研修 ～安心・信頼の人間関係を築くには～	愛媛県松山市立桑原中学校　石村大祐
	研究授業を充実させるには ～ブレインライティングを用いた研修～	和歌山県立紀北農芸高等学校　横田望
	自立活動の指導力向上 ～研修体系の構築と学校との連動～	長崎県教育センター　岡田健治
	多様な子供を認め合う研修 ～特別支援教育の視点で高める学校力～	静岡県藤枝市立藤枝中学校
	安全配慮義務 ～校内研修を実施して～	福岡県立小倉工業高等学校　橋本典和
	学部経営の連携と充実 ～学校経営方針に基づく理想の共有～	鳥取大学附属特別支援学校　髙田大輔
	継続的な研修成果の伝達 ～隙間の時間を活用して～	滋賀県彦根市立城南小学校　上野賢利
	考え、議論する道徳 ～教科科にむけた指導と評価の工夫～	埼玉県富士見市立富士見台中学校　辻庸一
	教科を越えた学び合い学習 ～学び合いが生徒の学びを進化させる～	埼玉県寄居町立男衾中学校
	人材育成の為の校内ＯＪＴ ～育成における校長のリーダーシップ～	大分県大分市立高田小学校　佐藤宏明
	授業づくりは学校づくり！ ～学校教育目標具現化への戦略～	静岡県富士市立大淵第一小学校　小池治樹
	体力向上から学力向上へ ～児童・教員の協働的取組～	群馬県伊勢崎市立南小学校　久保田恭司
	コーチング ～誰にでも温かい心で～	熊本県八代市立金剛小学校　松岡泰
	夢に向かって学ぶ城南っ子 ～学ぶ力・つながる力・やり抜く力～	福岡県久留米市立城南中学校　田中雅信
	人材育成を目指す取組 ～校内OJTの活性化を通して～	山梨県西桂町立西桂中学校　渡邉正也
	我ら「県立学校事務職員」!! ～学校事務としての誇りと愛を育てる～	千葉県立市川昴高等学校　岡本恵利
	学校マネジメント ～若手教員の授業づくり支援を通して～	茨城県牛久市立下根中学校　野上徹
	地域を巻き込む学力向上 ～PDCAを生かす学力向上～	栃木県那須町立那須中央中学校　増子智和
	チーム西小磨き合い!! ～つながればやる気もスキルもアップ～	鳥取県八頭町立郡家西小学校　前田徹
	プログラミングを習得せよ ～全面実施へのスタートアップ講座～	愛知県豊橋市立新川小学校
	教職員ビブリオバトル研修 ～言葉を尽くして本の魅力を伝える～	愛知県立岡崎北高等学校
	児童が動く積極的生徒指導 ～二つの柱で教職員・児童の意識改革～	群馬県高崎市立久留馬小学校
	目標を達成する研修の工夫 ～内容を可視化する研修を通して～	茨城県日立市立助川中学校　萩原知樹
	継続した教育活動の推進 ～９年間の小・中連携～	富山県富山市立月岡小学校　荒屋輝久
	みんなの声で学校デザイン ～SWOT分析から学校の強みを知る～	長野県駒ヶ根市立東中学校　藤井篤徳
	新しい時代の戦略的OJT ～メンターシップによる学校の活性化～	京都府向日市立第3向陽小学校
	校内若年教員研修 ～授業力・学級経営力の強化と伝達～	香川県観音寺市立柞田小学校　大麻弘善
	校内研修の単元化 ～校内研修にアクティブラーニングを～	北海道中札内高等養護学校幕別分校
	専門性の向上維持システム ～外部専門家と教員をつなぐMWC～	京都市立西総合支援学校

部門	活　動　名	エントリー名
校内研修プログラム開発・実践部門	国語科におけるＩＣＴ活用 ～タブレットを活用した授業のあり方～	青森県六ヶ所村立第一中学校　井関結香
	校内授業研究を活性化する ～そのためのしかけと運営方法の改善～	香川県高松市立屋島西小学校　六車健太
	考えることを楽しむ研修会 ～主体的・対話的に学ぶ教科チーム制～	京都府木津川市立城山台小学校
	学校組織力向上鉾南モデル ～教科・学年協働の校内研修を通して～	茨城県鉾田市立鉾田南中学校　石神知子
	ベテラン教員の資質向上 ～指標に基づく研修プログラムの開発～	茨城県教育研修センター　吾妻俊昭
	主体的な中核教員の育成 ～組織目標と連動した校内研修体制～	茨城県かすみがうら市立下稲吉東小学校
	学びが活きる研修設計 ～体験型校内研修の検討と推進～	群馬県邑楽町立長柄小学校
	授業、生徒、学校を変える ～授業改善PTの挑戦～	福井県立武生高等学校
	チーム企画で研修の活性化 ～プロジェクト型組織の活用を通して～	茨城県つくば市立竹園東小学校　永岡範之
	ALを育む授業展開 ～「学びあい」の場の設定の工夫～	大分県大分市立大在中学校　神崎順一
	あこがれがつなぐ学校文化 ～子供の力で発展し続ける学校づくり～	滋賀県彦根市立佐和山小学校
	スクールコンプライアンス ～より良い部活動指導にするために～	愛知県蒲郡市立大塚中学校　井上恭宏
	教職20年教員研修の充実 ～校内研修の活性化に繋がる課題研修～	福島県いわき市総合教育センター　鈴木賢一
	エビデンスに基づいた研修 ～同僚性を発揮するための校内組織～	大阪府寝屋川市立石津小学校
	ＯＫＢ（置き勉）プロジェクト ～生徒も教職員も成長できるＯＪＴ～	愛知県愛西市立佐屋中学校　小川晋平
	若手教員を育てる職員研修 ～ベテラン教員と語り合う希望者研修～	茨城県筑西市立下館中学校　大島健
	遠隔研修プログラムの開発 ～小規模校の教員研修の活性化～	鹿児島県阿久根市立尾崎小学校　山口小百合
	チーム海士小で算数力向上 ～ICTで学習の個別最適化～	島根県海士町立海士小学校
	事務職員の意識を変えよう ～知ること話し合うことをチーム力に～	長崎県長与町立洗切小学校　吉丸小織
	勉強会でスキルアップ ～若手の指導力向上を目指して～	熊本県菊池市立隈府小学校　徳渕香織
	全校的視野に立つ教員育成 ～Nits研修映像を活用した実践～	札幌市立札幌新川高等学校　大久保昌史
	道徳科授業力向上への取組 ～実態やニーズに応じた研修を通して～	茨城県かすみがうら市教育委員会　鈴木亮範
	研究と研修の往還 ～研究協力校や年次別研修等での実践～	静岡県総合教育センター　岩本昭恵
	学校組織マネジメント研修 ～全職員が参画する意識を持つには？～	熊本県天草市立佐伊津小学校　今福恭仁彦
	一人一人が輝く教室づくり ～学び合う教職員集団の形成～	岡山県立和気閑谷高等学校
	学びに向かう生徒の育成 ～国中協同学習を通して～	香川県高松市立国分寺中学校　佐々木佳代
	専門研修事業の改善 ～育成指標に基づく研修運営を通して～	福岡県教育センター　山下将人
	組織的・計画的な校内研修 ～カリマネを活用した授業改善を通し～	青森県五所川原市立五所川原第一中学校　岩見浩平
	チームではばたけ！ ～個の力を全の力へ～	山口県下関市立安岡小学校
	指導力向上を図る校内研修 ～学び合い、高め合う教員の育成～	北海道留萌市立留萌小学校　山本泉美
	チームで取り組む研究推進 ～つたえる・つながる・高め合う～	鳥取県琴浦町立聖郷小学校　田中伸二

第4回ニッツ大賞

大募集

「NITS大賞」は、独立行政法人教職員支援機構（NITS・ニッツ）が、学校をとりまく課題の解決に向けて実践したチーム学校の取り組みを広く募集し、表彰・公開することにより、教育の現場に優れた取り組みを普及していく事業です。



チーム学校で、チャレンジだ！

応募期間 令和2年9月1日（火）～11月10日（火）必着

エントリー要件
学校の課題の解決や教職員の資質能力向上を目指して、学校全体で計画的・組織的に取り組み、学校をとりまく課題を改善した実践活動

エントリー資格
学校（幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校）

対象期間
最近1年間（令和元年12月～令和2年11月）に成果が上がった活動（複数年にわたり現在でも継続している活動も含む）

提出方法
エントリーシート（A3用紙片面1枚）と連絡先シート（A4用紙片面1枚）を提出期限内に送信してください。
送信先アドレス：award@ml.nits.go.jp（ｴｲｴﾙ）
※ 送信する際の件名は「第4回NITS大賞エントリー（学校名）」にしてください。
※ 1週間以内に返信メールが届かない場合は、ご連絡ください。

表彰
大賞：1点選出（表彰状、トロフィー、賞金30万円授与）
優秀賞：10点選出（表彰状、賞金3万円授与）
審査委員特別賞：数点（表彰状を授与）

審査の観点
審査はいずれも、下記の5つの観点から行います。
1. 課題の重要性　2. 汎用性　3. 先進性　4. 独創性　5. 効果・影響度

審査の方法
審査はいずれも、審査委員長のもと、審査団を構成。一堂に会して上記視点から議論形式で審査します。
〈優秀賞・審査委員特別賞〉
令和2年12月下旬、エントリーシートにて審査を行い、優秀賞10点、審査委員特別賞数点を選出。
〈大賞〉
令和3年2月2日（火）、優秀賞10点による5分のプレゼンテーションをもとに審査を行い、大賞1点を選出。
場所：フクラシア丸の内オアゾ（東京都千代田区丸の内1-6-5 丸の内北口ビルディング 16階）

エントリーの宛先 お問い合わせ先	独立行政法人 教職員支援機構 次世代教育推進センター調査企画課 〒101-0047 東京都千代田区内神田1丁目2番10号 羽衣ビル5階 Mail：award@ml.nits.go.jp（ｴｲｴﾙ）　Tel：03-6811-0755・0756

「第4回ＮＩＴＳ大賞」募集要項　https://www.nits.go.jp/education/grand_prize/outline/004.html

第3回NITS大賞
事例集

第3回NITS大賞
表彰式ダイジェスト映像