

令和8年度 第1回さいたま市立教育研究所運営委員会会議録

1 開催日時 令和8年7月10日（金） 午前10時00分～午前11時20分

2 会 場 さいたま市立教育研究所 2階 第2研修室

3 出席者名

<運営委員会委員> ※敬称略
吉川 はる奈（委員長） 竹野谷 一幸
三島 公夫 米玉利 優子
後藤 正憲 森角 由希子
根岸 君和 渡邊 勝利
酒井 和浩 寺内 啓容
岸 智絵 古澤 藤江
小林 真弓 安藤 陽子

<事務局職員> 所長 紺野 雅弘
所長補佐 関 正人
調査研究係長 白田 大地
研修係長 山内 俊明
ICT教育推進係長 分須 広樹
SSSP事務局 佐野 奨

欠席者名

<運営委員会委員> 十倍 愛

4 会議の公開 公開

5 傍 聴 人 0人

6 内 容 （1）令和8年度教育研究所の組織・運営方針及び事業概要について
（2）令和8年度各係の事業計画等について
（3）質疑、協議

7 問い合わせ先 さいたま市教育委員会事務局学校教育部教育研究所
電話 048（838）0781

8 質疑応答・協議要旨

○＝委員から ・＝所員から

委員長	○本日の協議内容は、『学び方』・『教え方』・『働き方』の改革のさらなる推進に向けて」とする。協議の視点として、「教育 DX グランドデザインの実現に向けた組織的な推進の在り方と推進方策について」「新たなデジタル環境を活用した学びの姿や業務フローの変容を、教職員に意識付けるための手立てについて」「学習状況調査等の教育データを活用した学力向上に向けた取組について」「学習者主体の学び・自律的な学びを促す学校組織としての推進方策について」とする。学校現場や教育委員会関係所管課等の立場から、意見を頂戴したい。
委員	○Well-being については、大いに共感する一方、近年は言葉だけが先行している印象もある。教職員としては、まず教育における Well-being を考える必要があり、子どもの成長や学力向上、できることが増えた姿を実感することが、教師としての幸福感につながると考える。一方で、働き方改革が業務削減や私生活の充実のみを重視する方向に傾くことには懸念があり、「教師としての Well-being」と「個人としての Well-being」は分けて考える必要がある。また、「負担」と「負担感」は異なるものであり、その違いを整理した上で議論することが重要である。授業では、これまでの「問題を解く」学びに加え、子ども一人ひとりが問いをもつ学びを重視し、そのための個々のアウトプットを丁寧に見取る必要がある。さらに、端末やデジタル教材の活用が進む中、学校だけでなく家庭での学びにも目を向けなければ、学習格差の拡大につながりかねない。加えて、教育におけるエビデンスは数値データだけではなく、子どもの学び方や理解の過程、成長の姿そのものも重要な根拠として蓄積・発信していくべきである。
委員	○調査研究系の課題にある「学力・学習状況調査の教育データ活用」について、前任校で校長をしていた際、学力向上カウンセリング学校訪問は非常に有意義であった。その中で感じたのは、教育研究所と教育課程指導課の連携の必要性である。教育研究所の指導主事は学校の課題を非常によく理解していたが、その課題が教育課程指導課にも十分共有されているのか、気になる場面があった。学校訪問や指導訪問において、両課がどのように連携しているのか知りたい。また、研修係が掲げる「学習者主体の学び」「自律的な学び」を推進する上では、管理職の資質向上が極めて重要である。どれだけ研究所や指導主事が優れた情報を発信しても、最も身近にいて教員を支えるのは管理職である。授業を見て評価し、その価値を共有し、教職員同士が学び合える学校文化をつくることも管理職の役割である。今後、管理職研修をどのように進めていくのか、その展望についても聞きたい。
事務局	・教育課程指導課との連携については、学力向上カウンセリング訪問が全校実施ではなく、希望校を対象としているため、訪問できている学校とできていない学校があるのが現状である。一方で、学校が作成した学力向上ポートフォリオについては、指導訪問時に活用しており、令和6年度からは指導案綴りの中で共有している。これにより、指導訪問に赴く指導主事が各学校の課題や学力向上に向けた取組を把握した上で指導できるよう、連携を図っている。また、学習状況調査の結果については、教育課程指導課をは

	じめ関係部署に迅速に共有しており、各課・各部署が学校支援や施策の検討に活用できる体制を整えている。
委 員	○昨年度まで教育研究所に勤務し、現在は校長として学校現場の立場から、教育 DX や学び方・教え方・働き方改革の現状について発言する。SSSP などを通じて長年取り組んできたものの、学校現場では改革が十分に進んでいない実態がある。Windows 端末時代は ICT 活用が限定的で、「おはようメーター」も十分に活用されていなかった。一方、iPad への更新を契機に、教職員の意識は少しずつ変化し、子どもたちが日常的に端末を活用する姿も見られるようになってきている。しかし、教員には依然として「教える」「管理する」という意識が根強く、学習者に学びを委ねることへの抵抗感もある。今後は、子どもが自ら学び方を調整する力を育むためにも、教師自身の意識改革が重要である。また、学校現場には生徒指導等の多様な課題があり、施策を進めたくても時間や人的余裕を確保しにくい現実がある。
委 員	○まず、教員としての Well-being について、何でも働き方改革に結び付けるのではなく、授業づくりや研究授業を通じて教員自身が成長を実感し、子どもと共に学び続けることに価値を見いだす必要がある。また、教育 DX については、端末環境が整備されたことで大きく状況が変わったと感じている。特に「おはようメーター」は有効であった。実際に本校では、児童生徒の家庭内の問題を早期に把握し、重大な事態に発展する前に支援へつなげることができた。小中連携の視点では、生成 AI を積極的に活用している小学校から入学してくる子どもたちと、中学校の授業との間にギャップが生じていることも感じている。学びのスタイルが変化する中で、小学校と中学校をどのように繋いでいくのかは、今後の大きな課題である。
委 員	○本校では探究的な学びを推進しており、生成 AI との親和性の高さを強く感じている。特に、生徒自身が問いを立て、その問いをもとに生成 AI を活用しながら学びを深めていくことは、今後ますます重要になる。一方で、生成 AI の進化は非常に速く、利用ルールやマナーの整備が追いついていない。教員、生徒、保護者を含めたルールづくりが急務である。本校では生成 AI の利用を 4 段階に区分し、単位ごとに利用範囲を定めている。こうした具体的な活用例を共有できれば、多くの教員が安心して活用できるようになると考える。また、生成 AI は学習評価にも活用できる時代になっている。生徒の論文を評価したり、改善点を提示したりすることも可能である。だからこそ、教師の役割も変化する。知識伝達者からファシリテーター、アドバイザー、モチベーターへと転換していく必要がある。この変化に教員がどう対応していくかが、今後の大きな課題である。
委 員	○特別支援学校の立場から述べる。現在、教職員の学びに対する姿勢や専門性の維持・向上について危機感をもっている。教材研究や校内研修に十分向き合う時間が確保できていない現状があるためである。本校では、まず働きやすい環境づくりを重視している。先輩と後輩が教え合い、同僚同士が相談し合える風土を整えることが重要であると考えている。昨年度まで研究委嘱を受けていたが、教職員の中には「研究授業のための研究授業になっているのではないか」という声もあった。そこで今年度は、重度重複障害の

	ある児童生徒への支援方法など、目の前の子どもに直接役立つ実践的な研修に重点を置いている。教職員が主体的に参加できる研修内容を共に考え、学びの意義を実感できる形にすることが大切である。また、管理職自身が学び続ける姿勢を示すことも重要である。管理職が率先して学ぶことで、職員の学びへの意欲も高まると感じている。
委 員	○市教研の会長という立場から述べる。学び方や教え方については、多くの先生方が高い意識を持って取り組んでいると感じている。しかし、働き方改革とは別のものとして捉えている教員も少なくない。特に若手教員からは「忙しいので」という言葉をよく聞く。その結果、研究授業や自主研修に取り組む余裕がない、あるいは取り組もうとしない状況も見られる。また、市教研の会員数も年々減少している。これは市教研の魅力という課題もあるが、同時に研修そのものへの関心が低下している可能性もある。今後、研修への意欲や学びへの意識をどのように高めていくのかは、市教研だけでなく教育研究所とも共有すべき重要な課題である。
委 員	○本日は大変参考になる話を伺うことができた。総合教育センターでは現在、「調査研究」「研修」「教育相談」の三本柱で事業を進めている。今回の協議を通して、さいたま市の多様な取組について理解を深めることができた。今後は、県とさいたま市がもつ資源や知見を共有しながら、さらに連携を深めていきたいと考えている。引き続き連携をお願いしたい。
委 員	○研修系の資料に掲載されている「教職員のキャリア段階と研修体系」を見ると、改めて研修の重要性と難しさを実感する。子どもたちが未来に向かって成長するためには、教職員もまた成長し続けなければならない。教員が心身の健康を維持しながら働き続けられる環境づくりが求められている。現在は、不登校等の問題だけでなく、教職員自身が働くことに苦しさを感じたり、メンタルヘルス上の課題を抱えたりするケースも増えている。そのような状況の中で重要なのが、研修とリフレクション、すなわち振り返りである。経験や勘だけでは対応しきれない複雑な教育課題に対処するためには、教職員が学び続ける仕組みが必要である。教師自身の幸せを支えながら、子どもたちの成長を支えるために、どのような研修体系を構築していくのか。これは教育研究所にとっても極めて重要な課題であり、強い危機感をもって取り組まなければならないと考える。