廣瀬川

第104号
令和５年
８月31日

仙台市小学校長会

発行者／鎌田　康彦（会長）　責任者／髙橋　和之（広報部長）

主張

教職員のウェルビーイングを高める

会長　鎌田　康彦（上杉山通小学校）

国の教育振興基本計画の第３期基本計画（18～22年度）が終わることから，令和４年２月に中央教育審議会に次期計画策定の諮問がなされ，令和５年３月８日に中教審において，次期教育振興基本計画の答申がなされた。

次期計画のコンセプトは「持続可能な社会の創り手の育成」と「日本社会に根ざしたウェルビーイングの向上」である。

「ウェルビーイング（well-being）」という言葉を聞いたことはあるものの学校教育ではな染みがない言葉であった。中教審答申のコンセプトであることから，今後，学校教育における重要な目標として様々な機会に用いられることは間違いない。

中教審の資料によると，「ウェルビーイング」とは，身体的・精神的・社会的に良い状態にあることをいい，短期的な幸福のみならず，生きがいや人生の意義などの将来にわたる持続的な幸福を含む概念であること，また，多様な個人がそれぞれ幸せや生きがいを感じるとともに，個人を取り巻く場や地域，社会が幸せや豊かさを感じられる良い状態にあることも含む包括的な概念であるとしている。

答申では，「子供たちのウェルビーイングを高めるためには，教師のウェルビーイングを確保することが重要であり，学校が教師のウェルビーイングを高める場となることが重要である」としており，答申において教師のウェルビーイングに言及していることは極めて画期的であると考えている。

小職は，以前に仙台市教育委員会事務局教職員課に勤務し，行政教員として学校の働き方改革の一助になるよう取り組んできた。

教育委員会事務局では職員団体の意見も伺いながら，また，教職員の労働時間の多さを言及するマスコミの論調を追い風にして取り組んだ。

35人以下学級の拡充，エアコンの設置，給食費の公会計化，校務のデジタル化，悉皆研修の削減など，教育委員会事務局が主導し様々な働き方改革が行われてきたことにより，学校現場において一定の成果があったと考えている。

しかしながら，まだまだ学校，教職員は多忙だ。超過勤務手当が出ないにもかかわらず，夜遅くまで子供たちのために懸命に働く教職員の姿を目にすると，目の前の教職員のために，校長は，笑顔を欠かさず前に進む学校経営をしなければならないと思いを新たにするものである。

学校のウェルビーイングを高めるためには，教職員のウェルビーイングを高めることが大切だ。

教職員のウェルビーイングのためには，校長の温かな励まし，子供たちの笑顔，保護者・地域社会からのリスペクトが必要だ。教職員のウェルビーイングを高めることが，今，求められている。

内　容

○主　　張 …… 1
○特集　校長会行政区移行について …… 2
○特集　令和４年度自主公開校から …… 3
○各地区から …… 4
○提言「今日的課題に対応した創意ある教育」… 6
○仙台市小学校教育研究会より …… 10
○退会者からのメッセージ …… 11
○新任校長所感 …… 20
○編集後記 …… 24

特集　校長会行政区移行について

仙台市小学校長会地区会の行政区制への移行について
～これまでも，これからも～

対策部長　熊谷　裕行（荒町小学校）

１　大波を機会として

仙台市小学校長会に最初の大波が押し寄せたのは，今から36年前のことである。諸先輩方のお話から，当時の状況や背景を振り返ってみる。

当時，仙台市の小学校数は76校で，中心部から放射状に五つの地区会が編制されていた。昭和62年11月１日に仙台市と旧宮城町との合併によって７校が，翌63年には旧秋保町・旧泉市の25校が新たに加わることとなった。この合併にあたり，地区編制の在り方について「①新会員（特に学校数の多かった旧泉市）も含め，連帯感をもって円滑な活動ができるようにするための適切な地区編制」「②学校数と会員数のバランスを考慮した地区編制」「③行政区との連絡調整の方法」の３点が大きな課題となった。これに対して諸先輩方が導いた答えが，これまでの７地区編制である。「仙台市小学校長会としての連帯感」を大切にして決断されたことに，深い感銘を受けた。同時に「時の経過とともに，連帯感を保ちながら，行政区ごとの編制が適切となった時点においては，柔軟に対応すべきものである」との考えも示されている。「時々の状況を見極め，適切に判断すべし」というメッセージにも思われた。

令和５年度末の人事異動は，同心円状の地区割りやみなし年数が見直され，行政区ごとの勤務年数を基本とする異動が完全実施となる。また，働き方改革の波にあって，各行政区内の施設や団体との連携役を担っていた行政区担当など，業務の重複を解消することは，社会的なニーズにも合致する。諸先輩方の「適切な時点」とは，正にこの機会であり，今であれば行政区ごとの地区編制になっても，連帯感を保ちながら円滑な運営が可能であると判断され，実質的な検討を対策部が担うこととなった。

２　行政区移行までの経過

主な検討経過は，以下のとおりである。

①令和３年７月	行政区移行に向けたアンケート
②令和３年８月	結果報告（役員会・地区会）
③令和３年９月	教頭会等への情報提供・共有
④令和３年12月	課題への対応案と方向性の検討

アンケートから，次のような課題が明確になった。「各行政区の会員数に開きがあり，会員数の多い行政区では，十分な研修時間の確保が難しいため，研修の持ち方に工夫が必要であること」「地区会の会場や学校で開催する際の会場校の負担軽減が必要であること」などである。諸先輩方が苦心されたように，地区会の活動の柱である研修会・情報交換会を充実させるためには，改めて「地区編制」の重要性を認識することとなった。また，併せて「校長会全体の組織の見直しと負担軽減への対応についても検討が必要」との意見が寄せられた。

⑤令和４年５月	例会で途中経過の周知・共有
⑥令和４年７月	校長会研修会「行政区移行に係る準備会・研修会」開催

上記⑥の校長会研修会において，具体的な地区編制と校長会の全体組織，会場と輪番，会場校となる場合の負担軽減策等について提案し，大筋で承認を得た。特に「会員数の多い行政区」については，近隣校との関係や中学校区，地域の複数校で組織する連絡会などの状況，移動距離なども踏まえ，東地区・西地区として編制した。東西となる場合は，それぞれに地区会長を置き，役員会での意思決定が確実に伝達できるよう全体組織を見直した。さらに，会場校の負担軽減を図るため，地区会での湯茶の接待をなくすことや，職員紹介は教頭のみとすることなどが了承された。準備会として新たな地区編制で情報交換を試行し，イメージの共有が図られた。

⑦令和４年８月	市教委関係各課・退職校長会への情報提供
⑧令和５年１月	小学校長会臨時総会開催，「会則の一部改正」を全会一致で承認

３　未来に向けて

行政区制移行を進めるにあたり，諸先輩方の英知を数多く学ばせていただいた。今後，検討課題が生じた際には，率直に提案ができ，更新し続けることができる組織でありたいと思う。予測が難しく変化の激しい時代においても，小学校教育の充実発展に寄与することができる校長会でありたいと思う。

特集　令和４年度自主公開校から

東四郎丸小学校

自己有用感を高める異年齢交流活動

～令和３・４年度仙台市教育委員会認定自主公開校の取組～

伏見　滋（東四郎丸小学校）

１　公開研究会（令和４年12月２日（金））

早朝。サッカーワールドカップでスペインに歴史的勝利を収めた日。本校を会場に「自己有用感を高める異年齢交流活動」を研究主題として掲げ，令和３・４年度仙台市教育委員会認定自主公開研究発表会を開催した。

これまで本校が積み重ねてきた研究・実践の概要を発表し，全学級が授業を公開した。授業後には分科会と全体会を実施した。「きょうだい学年」として設定している「１・６年」「２・５年」「３・４年」の三つの分科会を設け，参加者が自由に意見を交換しながら，授業及び本研究の成果と課題等について考えを深め合った。全体会では尚絅学院大学より加藤道代教授をお迎えし御指導・御助言をいただいた。福田洋之教育長はじめ約40名の御来賓と約100名の一般参加者の御参会をいただき実り多き研究会となった。

２　研究の概要

本研究は本校の重点目標，児童の実態と教職員の思いを基に研究主題を設定し，①授業実践，②行事・日常活動の工夫，③環境整備を実践の柱として研究を進めた。更に五つの基本方針を掲げ，全職員で常に確認し合い，徹底的なこだわりと高い意識を持ち続けて実践を重ねた。

研究の基本方針

(1)児童の主体性を尊重する。
(2)「担当任せ」にせず全教職員で研究を進める。
(3)「授業」を重視し，研究授業の検討・検証は全職員で「対話的」に行うようにする。
(4)教科等の時数管理を適正に行う。
(5)児童の「対話スキル」と「語彙力」の向上を目指し，話合い活動を積極的に取り入れる。

３　終わりに

コロナ禍の自主公開は校長として難しい課題も多かったが，児童の姿（成長）が自主公開の成果を証明していると感じる。正に磨き合いながらひたむきに研究に挑んだ本校の教職員チームを誇りに思う。自主公開で獲得した財産と教訓は今後の学校経営に必ず生かしていきたい。

泉松陵小学校

「わくわくドキドキ」をサブタイトルにした校内研究

～働き方改革と校内研究～

内田　裕子（泉松陵小学校）

本校は，令和３年度から，働き方改革の視点を持ちながら日々の授業に生きる校内研究の在り方について取り組んできた。「最大の生徒指導は授業づくりから」を基に，日々の授業を充実させるための研修や教材研究の十分な時間を生み出すための働き方の工夫・改善を併せて行ってきた。

教員が，児童の「分かった」「できた」「もっと知りたい」を想像し，「わくわくドキドキ」しながら教材研究や授業づくりに取り組み，自信を持って授業に臨むことで，児童は学ぶ楽しさを味わい，自分の考えを持って追求していこうとする意欲を育むことにつながると考えた。

令和４年度は「自分の考えを持ち追求し続ける児童の育成」を研究主題として，働き方改革も推し進めながら取り組み，次の３点を研究の視点とした。

１　授業や学級経営に生かす取組

(1)職員会議でのミニ研修会
(2)校務支援システムでＯＪＴ
(3)放課後の研修会（外部講師）

２　時間を生み出す取組

(1)同僚性を育む合い言葉
「１に健康　２に家族　３に仕事」
(2)会議の精選と時間短縮
(3)時程の見直し（水曜日はＢタイム清掃なし）
(4)定時退勤宣言ボードの活用
(5)教科担任制と空き時間確保
(6)行事や宿題の在り方の検討（端末の活用）

３　日常に生きる校内研究の取組

(1)単元構想デザイン（指導案）の工夫
(2)事後検討会の工夫（業間の活用）

授業では「考えを確かめ深めるための学び合い」と「次の学びに向かうための振り返り」を単元全体で効果的に組み込んだ。単元構想デザインを作ることにより，どんなことが考えられる児童になれば良いのかを意識して授業を行うことができた。

令和５年度は，これまでの研究成果を踏まえ，単元構想デザインの活用を通して，発達段階に応じた振り返りについて更に踏み込んでいきたい。

各地区から　青葉東地区

共に届けよう「明るさと元気」

武田　理恵子（桜丘小学校）

桜丘小学校は，仙台市立の57番目の小学校として，昭和50年４月に開校した。「桜ヶ丘」という地名は，昭和48年頃，団地造成時に現小学校のある小高い丘から四方を眺めた際，満開の山桜がすばらしかったことから名付けられたそうである。また，桜ヶ丘は，団地内に保育所や幼稚園，小中学校，高等学校，そして大学まであることから文教地区とも言われている。

地域造成とともに設立された小学校は，正に地域とともに歩んできた学校である。校章には「以和為貴」という意味が込められており，地域社会を基盤にして教師と保護者が学校を中心によくまとまり，よりよい校風と伝統を培っていく中で，一人一人の子供の限りない成長を願うという意味が込められている。その意を裏付けるかのごとく，本校には，「マイスクール桜ヶ丘」という地域の方々のための事業と，「桜ヶ丘放課後子ども教室」という子供たちのための事業の二つが設置されている。地域の方々が頻繁に学校を訪れ，様々な活動に取り組んでいる。

地域と学校の取組としてすばらしいことは，毎月１回行われる「あいさつ運動」である。朝，本校の６年生と中学生，地域の方々が大通りに立ち，通勤・通学する方々に元気に挨拶をしている。さらに年２回，川平小，中山小中と合わせて５校で行っている。そして毎回最後に，連合町内会長さんから子供たちに「皆さんが明るく元気だと地域も明るく元気になる」と一人一人が地域の一員として大切な存在であり意義があるのだというお話をしていただくのだ。

新型コロナウイルスのために，縮小せざるを得なかった活動が，徐々に戻ってきた。地域の方から「子供たちのために授業をしたい。話がしたい。」という有り難い言葉をいただいて，昨年度から感染対策を講じながら，出前授業を行ってきた。地域の方も子供たちから元気をもらっているのだと感じた。正に会長さんがおっしゃるように「子供たちが明るく元気だと，地域も明るく元気になる」のだ。

これからも明るさと元気を地域に届けられるような子供たちを育んでいきたいと思う。

各地区から　泉東地区

地域の思いを大切に

髙橋　美奈子（黒松小学校）

本校内には，児童が「ただいま」と帰って行く教室がある。放課後子ども教室「わいわいパーク黒松」である。児童クラブの補完的な役割として，平成17年から地域の方々で自主運営してくださっている。このほかにも，学校支援地域本部の活動も含め地域の方々から大変多くの支援をいただいている。そこには，開校当時からの地域の方々の学校に寄せる思いが脈々と受け継がれていることを感じる。

本校がある黒松団地ができたのは昭和37年。仙台市の人口増加に伴う住宅需要に対応するため，黒松山を含む一帯が造成された。泉町と仙台市，二つの行政区が同じ団地内にあるという前例のない形であった。当時団地内に学校はなく，転居してきた児童の多くは仙台市内の学校に通い続けていた。通学の負担を軽減し，地域の学校で伸び伸びと学ばせてあげたいという地域の熱心な働き掛けにより，本校は，昭和44年４月に「泉町立黒松小学校」として開校した。開校当時は校舎が完成しておらず，仙台市立旭丘小学校の敷地にプレハブ仮校舎を建ててのスタートであった。同じ敷地内に行政区が異なる二つの学校がある形となったが，そもそもの団地の成り立ちが幸いし，実現したそうである。黒松の地に校舎が完成したのは昭和45年１月のこと。旭丘小学校から全校児童で行進して入校した。記録写真には，鼓笛隊に先導され小旗を振る児童の姿，笑顔で見守る大勢の保護者や地域の方々の姿があり，待ち望んだ完成であったことが伝わってくる。

その後，昭和56年に八乙女小学校へ，昭和61年に虹の丘小学校へと分かれて学区域は変わったが，「地域の担い手を地域の学校で育てる」という思いは変わらず続いている。八乙女中学校区３校での学びの連携事業は，今年度で13年目を迎える。仙台版コミュニティ・スクールも３校合同で学校運営協議会を設置した。令和８年度完成予定の本校新校舎は，地域の方々が更に利用しやすくなる設計となっている。今後も，地域が学校に寄せる思いを大切にして連携・協働し，地域を担いこれからを創る人の育成に取り組んでいきたいと考えている。

各地区から　太白東地区

伝統ある校舎を愛する地域とともに

留守　智信（鹿野小学校）

本校は，昭和33年９月10日に開校し，今年度，65年目を迎える。南側に長町の商業の中心街を控え，北側には今も緑豊かな台地が広がっている。このような恵まれた地域に鹿野小学校は位置している。

校章の真ん中には，シンボルである鹿の文字が書かれており，子供たちのたくましさを表している。その周囲の四角形はPTA，地域，日本，世界を表している。この校章からは，学校，家庭，地域が協力し合い，将来，社会や世界に向かってたくましく生きる子供たちを育んでいこうという思いが感じられる。正に，次世代の学校教育の在り方を学校創設時に理想として掲げていたように思う。

そして，この校章の願いどおり，現在も家庭や地域の方々の学校に対する関心は高く，学校や子供たちを大切にしようとする思いは，開校時から綿々と続いている。

令和４年度から始まった鹿野小コミュニティ・スクールは，令和５年度より通称を「鹿野小おうえんたい」として，PTA，連合町内会，体育振興会，児童館などの地域団体と連携し，多くの方々に登下校時の交通安全の見守り，挨拶運動，プール清掃，校地内の草取りなど様々な協力や支援をしていただいている。

また，昨年度，鹿野小コミュニティ・スクールの熟議の会において，「12歳までに育てたい児童の姿。そのために地域でできること」をテーマに学校運営協議会の皆さんと教職員で話合いを行った。そこでの意見を基に，今年度の協働型学校評価到達目標を「人と豊かに関わる子供の育成」とし，「気持ちの良い挨拶ができる子供」と「温かい気持ちや言葉を伝えることができる子供」を目指す児童の姿として，働き掛けを行っているところである。

今後も学校，家庭，地域が一丸となって，これからの社会を人と豊かに関わりながらたくましく生きる児童の育成を目指していきたい。

各地区から　宮城野地区

地域の楽校として

加藤　真理（鶴谷東小学校）

東北地方最大のモデルニュータウンとして60年前に仙台市が造成した鶴ヶ谷団地の北東部を学区とし，昭和48年に鶴谷小学校から分離して開校した学校である。開校７年目には児童数1625名・40学級の超マンモス校となるも以後は減少傾向となり，今年度は176名，特別支援学級２学級と各学年１学級ずつの構成である。児童数・保護者数が減り，合わせて団地構成住民の高齢化や，学校に隣接する市営住宅群の再開発による人口減もあり，PTA役員や学習活動ボランティアのなり手不足が課題になっている。また，50年以上たつ校舎や体育館，校地内の花壇や畑，樹木は老朽化が進んでいる。

多くの課題はあるものの，３期目となる学校運営協議会では，児童はもちろんのこと，保護者・職員・地域の方々にとっても，本校スローガンである「明日も来たいと思える楽校」を実現するために，学校や学区の特徴を学校の良さ・強みに変えて，三者それぞれができる事は何か，それを実行するにはどうしたらよいかと，話合いを進めている。

今年度の協働型学校評価重点目標では，学校は「家庭や地域と連携した，主体性や自己肯定感を高める教育活動の企画推進」を，家庭・地域は「多くの保護者・地域住民が教育活動に関わり，児童の主体的な取組を認め褒める活動の実践」を改善活動として，今年度からより密接に三者が連携・協力して取り組んでいる。早速運動会では，30年ぶりに「鶴ヶ谷音頭」を復活させ，児童・保護者・来賓等総勢300人ほどが校庭に整列し笑顔で踊り，久しぶりの一体感を味わうことができた。

今後も学校運営協議会や学校支援地域本部を中心として，総合的な学習の時間や学校行事，地域清掃や学校花壇の除草作業，放課後子ども教室運営など様々な活動で，学校と保護者・地域の皆さんが連携し，子供が「明日も来たいと思える楽校」となるように取り組んで行きたい。そうすることで，大人も子供も皆が元気になるような教育活動を推進していきたい。

提言　今日的課題に対応した創意ある教育

コロナの後

青葉東地区会長　佐藤　康隆（旭丘小学校）

新型コロナウイルス感染症が５類に移行したことに伴い，学校の感染症対策に係る対応が変わりました。教育活動においては，「これまで制限されてきた学校教育活動については，その必要性を十分に検討した上で，積極的に実施していくこと」，また，「単にコロナ禍以前の姿に戻るのではなく，教育的意義を改めて捉え直した上で，児童生徒の資質・能力の育成に真に必要な教育活動を回復させること」とあります。さらには，このコロナ禍において，児童生徒の教育環境におけるデジタル化が大きく進展もしました。

このような状況の中，本校では，体育館で全校児童を一斉に集めての全校朝会が復活し，春の運動会も，全学年が校庭に出て，お互いの競技を見て声援を送る従来型の形に戻すことができました。そして，コロナ禍でも学習を止めないためにリモート学習を進めてきたことにより，ICTを活用した学習に対するハードルが大きく下がったことは，今後の学習活動を展開する上で，大きなアドバンテージとなりました。

このICTを活用した学習活動の更なる発展的取組として，本校はこの６月末に，千葉県の小学校とオンラインによる外国語の交流学習を行うことになりました。この学習を通して，本校で育てたい児童の資質・能力の一つである「課題意識を持ち，自分の考えを積極的に表現する力」を育成したいと考えています。実現に向けて教頭をはじめ，英語専科や担任が協働的に取り組むことは，GIGAスクール構想の目的である，児童の個別最適な学びと協働的な学びという教育の質を高め，教職員相互の有機的な協働を生み，児童の実態把握と教職員同士の同僚性やICTスキルの習得といった効果も同時に期待できると考えます。

児童の資質・能力の育成のために，コロナ禍で制限のあった，児童が一斉に集まり対面で行事を行うこと，ICTの活用による教育の質の向上といった両方の良さを生かして，児童の興味・関心を高め，新しい学習の在り方を探ることにつなげていければと考えています。

提言　今日的課題に対応した創意ある教育

コミュニティ・スクールを導入する意味

青葉西地区会長　我妻　良行（片平丁小学校）

昨年度末で，全ての市立小・中学校にコミュニティ・スクール（ＣＳ）が導入された。まだ，多くの課題が残されてはいるが，この短い準備期間で，そして，人とつながりにくいコロナ禍で導入できたことは，すごいと思う。本校でも，様々な御協力をいただきながら，10月に導入することができた。これまでの取組の様子を紹介する。

学校運営協議会委員の選考は,「学校や子供と関わり，共通の目標に向かって協働できる人材」という視点で行った。連合町内会長，同窓会長などからなる推薦委員会を組織し，そこで挙げられた候補者から決定した。10名の多才な人材を委嘱し，様々な視点から御意見をいただくことが可能になった。

熟議の場として，以前から行われていたPTA研修委員が企画する「まち学び講座」を活用することにした。町内会長や民生委員児童委員，PTA役員や子供会役員が一堂に会し，各地区の児童に関する情報交換を行う場であったが,学校運営協議会と連携し，テーマに沿った熟議を行う場に進化させた。初年度は，「輝く片平地区を目指して」をテーマに実施し，今年度は，校舎建築により校庭がなくなる期間に焦点を当てた「健やかにのびのびと学校生活を送るために」をテーマに，６月中旬に実施した。

そして，最も重視しているのは，自律的に活動できる事務局の在り方である。持続可能なＣＳにするために，本校では，事務局として，副会長（学校支援地域本部ＳＶ）と２名の委員を充てた。この３名が教頭や教務主任と連携を取り，ＣＳの活動を推進していく。年３回ある学校運営協議会と「まち学び講座」を加えた４回の話合いの機会を，意図的かつ計画的なものにしていくためには，この事務局の動きが重要になる。定期的に事務局会を実施し，話合いの進め方や役割分担だけでなく，議論する内容の明確化や実行に移すための手立てについても話し合い，確かな成果につながっている。

学校と地域が，ＣＳを導入する意味を理解し，成果を実感することで，新しい学校づくりのきっかけにできることを信じて，今も取り組んでいる。

提言　今日的課題に対応した創意ある教育

これからの教師を育てる学校組織

泉東地区会長　高橋　義肖（向陽台小学校）

学習指導要領では，時代や社会の変化に主体的に関わり，未来を切り拓いていく子供の育成が，学校教育に求められている。これは同時に，教員にも，変化の激しい時代に対応できる資質・能力が求められているということである。また，ここ数年で教員の世代交代が急速に進み，若手の占める割合が増えてきている。教員の新たな課題に対応できる力量の向上，若手教員の育成等，今の学校教育の課題に本校も直面している。

コロナ禍の中，初任層の教員は，感染防止を前提とした教育実践を積み重ねることとなり，コロナ前の教員とは異なる初任時代を過ごしてきた。対面ではできない学びの交流を，ICTの活用等で工夫して行ってきた。しかし，より良い集団づくりに向けた直接的な交流活動の指導等，追求できなかった部分も少なからずある。コロナ禍に不十分だった教育活動の指導力向上を含めての若手教員の育成，また，予測困難なこれからの社会に対応していく教育，その推進は校長の学校経営に大きく委ねられている。

本校では，現職教育への取組が活発である。教務部が位置付けている研修に加え，「この指とまれ方式」の自由参加のOJT研修も随時設定している。

昨年度は若手のリーダー的立場の教員を現職教育担当とし，特にGIGAスクール推進を中心に研修に取り組んだ。若手教員の学び合いが各学年に広がり，ICT活用への理解も深まった。GIGA端末の日常的な活用や持ち帰り，プログラミング・STEAM教育推進校としての取組にも積極的であった。また，異年齢の教員が学び合う環境が醸成されたことで，学級経営手法等についての議論も活発に交わされ，実践につながるなど，相乗効果が得られた点は大きな成果と言える。今年度は，あえて初任2，3年目の教員２名を現職教育担当とした。初任層が「何を学びたいか」を研修目的の視点の一つとし，主体的な発信に期待し，昨年度以上の成果を狙っている。

若手教員の育成と，教員の新たな課題に対応できる力量向上を同時進行していく。そんな組織運営を目指し，学校経営を進めていきたいと考えている。

提言　今日的課題に対応した創意ある教育

ゆとりを生み出す給食前５時間授業

泉西地区会長　熊谷　礼子（高森小学校）

学習指導要領の改訂（平成29年告示，令和２年度全面実施）により，標準授業時数が増え３年生以上はほぼ毎日６時間授業となりました。従来の時間割では児童の下校時刻は遅くなり，児童や教員の時間的，身体的な負担が懸念されました。そこで本校で試行されたのが給食前に５時間の授業を行う時程です。児童の登校時間を８時20分とし，８時30分に１校時目を開始。20分の業間休みも入れ，５校時終了は12時50分です。それから，給食・昼休み・清掃を経て，６校時目の授業の終了時刻は14時55分になります。このようにして，捻出された放課後の時間で，教員が子供たち一人一人と向き合う時間が増えました。早い時間から保護者対応や教材研究もでき，何より教員の退勤時刻が早くなりました。管理職を含め全職員の働き方改革の意識も高まっています。ただ，課題がないわけではありません。小学生の昼食時刻が遅すぎるのではないかと，一部の保護者からの心配の声も届きました。確かに，12時50分を過ぎての給食は，ふだん家庭でとる正午前後の昼食に比べ遅過ぎると感じます。児童の健康面が保障された上で給食前の５時間授業を継続する根拠を，保護者に分かりやすく伝える必要があります。

令和５年度の教育課程を編成するにあたり給食の時刻を早めるかどうかかなり迷いました。学校管理校医にも相談しました。「厚労省の食育に関する報告書では，食事と食事の間の適切な時間について，根拠となる明確な指標はない。多くの子供たちから不満の声が出ていないのであれば継続してもいいのではないか。」という助言を得ました。また，学校運営協議会の委員の方々からは「家庭の協力が得られ，先生方の意欲的な働き方につながるのであれば，自信を持って継続してほしい。」と背中を押していただきました。コロナ禍１年目に試行された，この取組は新しく着任した職員からも意外に好評で，今ではすっかり定着しています。

生み出された時間が教員の働き方改革だけではなく教育の質的向上にどのようにつながっていくのか，今後も検証を継続していきたいと考えます。

提言　今日的課題に対応した創意ある教育

「働きがい」を考える

太白東地区会長　駒沢　健二（西中田小学校）

私たち校長には，最善の学校経営を目指して，教育目標や校務分掌等，毎年真剣に考える時間があります。その時ふと思うことがあります。「働きがい」についてです。教職員が自分の仕事に誇りを持ち，それぞれが主体的に動くような学校を目指すのなら「働きがい」を持ってもらえるよう工夫することが大切なんだなと，校長になったときからずっと思っていました。今になっても完璧にできていないのが非常に悲しいですが……。

「働きがい」とは何だろうかと自問することがここのところ多くなりました。「働きやすさ」と混同されることがありますが，全く違うものだと考えます。教職員一人一人が自分の業務（学級経営や校務分掌等）について，明確な価値を見いだしている状態が「働きがい」だと思います。働きがいの大きな要因の一つに，教職員の精神的な満足感につながる部分の「内的要因」があります。「学校での仕事が楽しい」であるとか，「職員室の雰囲気が好きだ」といった気持ちでいると，学年や職種に関係なく，働きがいを持ってもらえるのではと勝手に思っています。何が働きがいになるのかは，それぞれの教職員によって変わってくるので断定はできませんが，間違いなく大きな要因の一つだと私は思っています。

また，働きがいを高める上で，何を基準にして評価されているのかが曖昧だと，教職員の働きがいは低くなってしまうので気を付けなくてはなりません。自己評価との違いに悩み，学校での仕事への思い入れが弱まりかねません。私は，できる限り学校全体の教育目標から分解して，一人一人の目標を定量的に設定して，評価方法も合わせて共有するようにしています。さらに，目標を設定し，ただ達成率のみで判断するのではなく，今後の成長を期待してフィードバックを行うことも重要だと考えます。

言葉が足りなく，うまくまとめることができませんが，「働きがい」が高まることによって，教職員一人一人の業績だけではなく，学校経営はもちろんのこと，学校を取り巻く全てのものに対して，良い影響を及ぼすものと信じています。

提言　今日的課題に対応した創意ある教育

防災教育のアップデートを

太白西地区会長　齋藤　雅人（金剛沢小学校）

新型コロナウイルス感染症も災害の一つの形である。我々は様々な災害リスクにさらされている。今後も学校が安心・安全な学びの場として常に機能するために防災教育の中身を洗い直し，今日的な課題にも対応し得る内容にしたいと考えた。

杜の都の学校教育でも柱となる仙台版防災教育の基本的な考え方は，平常時から災害に備え，また災害時には自他の命を守る，そのためには日頃から地域と連携し，自助の力，共助の力の育成を図るというものである。

本校の立地する西多賀地区は昔から住む方々が多く，住民同士のつながりは強い。近くにあるコミュニティセンターが防災の中心を担い，小学校の備蓄倉庫の物資を体育館とコミュニティセンターに運び避難所を設営する。同じ学区にある西多賀中学校の防災訓練は以前より地域との合同で実施している。今年度から小学校も地域と連携し，防災の授業を含めた防災訓練を計画した。

また，防災教育を進めていく中で，災害を自分事として考え，平常時から災害に備える活動として，

- 安心安全な町を目指した，子供による学区内点検
- 点検結果を基に地域の声を反映したマップ作り
- SBLを講師に招き，子供でもできる救急救命法やサバメシづくり

を５年生の総合的な学習の時間を中心に取り組んできた。

今年度は更に，避難所で自分たちができる仕事や役割を地域の方々にプレゼンし，合同防災訓練では大人と共に５年生が避難所運営に参加する予定である。

新たな試みではあるが５年生が参加することで

1　避難所運営の経験が災害時に役立つこと
2　地域の方々と顔の見える関係作りができること
3　自分たちの地域を自分たちで守る意識が高まること，

などが考えられる。

災害が多発する今，子供たちに危機対応力を付けさせ，いざ災害が発生したときに地域を守る人材を育成することは，学校の重要な使命である。

提言　今日的課題に対応した創意ある教育

今こそ「一番大事なこと」と「新しいこと」の両立を

若林地区会長　藤原　秀晃（連坊小路小学校）

私が校長初任からの３年目を終えようとする令和２年３月，新型コロナの状況が深刻化して学校は一斉に臨時休業となった。そして２校目への異動。多くの行事や会合が中止・延期となり，児童はもちろん，保護者・地域の方との出会いや活動内容が大きく制限された３年間の始まりだった。

私たちは，学校はもちろん，社会全体の様々な団体・集団の活動において，実施，中止，延期，変更の判断を余儀なくされてきた。家族，個人という最小かつ重要な単位においても同様である。そして，コロナ禍でもやらなければならないこと，維持したいこと，そして，どうしてもできないことと向き合ってきた。皆がそれぞれの立場で悩み，工夫し，時には実施を諦め，よりよい形を探りながら力を尽くしてきた。

今，“アフターコロナ”，“ウィズコロナ”と言われる時期を迎え，コロナ前に戻る動きが加速しているように感じる。しかし，忘れたくないのは，“コロナ前が最善だったのか？”という視点である。３年間の悩みと決断は私たちに，本来目指すべきことは何か，目的達成のために絶対必要なものは何か，そして，割愛できるものは何かを考えさせた。そこには，私たち教職員の本来の役目である，限られた時間の中で子供たちの学びがよりよいものになるための視点が含まれているはずである。そして，働き方改革につながるヒントも含まれているはずである。今ここで，無条件にコロナ前に戻ることは，見直しの種を放置したままで，自校の教育活動と勤務の状況を見直す大きな機会を逸してしまう気がしてならない。今こそ，「子供の成長のため，教職員のために一番大切なこと」と，「コロナ禍を踏まえた新しいこと」の両立が必要な時だと考える。

また，見直しにあたっては，それぞれの人の中で，教職員の中でさえ，コロナ禍前のイメージが異なる可能性があることと，小学１年生から４年生はコロナ禍前の学校を経験していないことにも留意したい。イメージの共有や合意形成への努力は必要であると考える。

コロナ禍前の形が最善であれば戻す。コロナ禍の３年間で生まれた新しい考え方を生かす。年度途中であってもこの視点を忘れずに学校経営を進めていきたい。

提言　今日的課題に対応した創意ある教育

泪を蒔いて喜びを刈る

宮城野地区会長　阿部　謙（東仙台小学校）

テレビのバラエティ番組で，ある課題に対して，その道の専門家と生成AIの説明を比べ，どちらが優れているか比較していた。結果的に専門家が僅差で勝利したが，AIの急速な進歩？に驚かされた。

コロナ禍で加速したGIGAスクール構想。子供たちの使いこなす力には驚かされるばかりである。

これからは，生成AIを活用して，学校からのお便りも，子供たちの作文も……。

しかし，AIに支配される近未来は来るのだろうか？ そしてそのとき，子供たちの学びはどうなっているのだろうか？

「教育に新聞を」（NIE）と提唱されて，仙台市では30年以上たつ。学習指導要領や仙台市の「杜の都の学校教育」にも取り上げられ，各学校への新聞整備が進められてきた。

しかし，家庭での購読率が下がっている今，学校で初めて新聞を手にする児童も多いだろう。

スマホで何でも情報を得られる時代，そんな中でも，新聞の優位性に目を向け，アナログも活用しながら，情報活用能力を育くみ，「よりよい市民」を育てていくことが大切なのではないだろうか。

永くNIEを実践してこられた相澤経利先生は，「『学ぶ』とは，『知る』『考える』『分かる』の繰り返しです。新聞を読むと，知識が増えるのはもちろんですが，新聞を読む行為は，物事を『そうだったのか！』と理解したり，物事に対して『どういうことだろう？』と疑問を持ったりすることを自然に繰り返すことなのです。考えるチャンスが多いと本人が意識しなくても頭はどんどん鍛えられます。理解するスピードも上がり，勉強も苦にならなくなります。何もしていない子と差が付くのは，当たり前のことなのです。」と話されている。

本校には，児童養護施設から通っている子供たちもいる。そこの卒園生井上ひさし氏の「泪を蒔いて喜びを刈る」という言葉の意味を，改めて考える。自分の頭で考えて行動する。その先にある成功を目指して……。

仙台市小学校教育研究会より

変 革 の 継 続 を

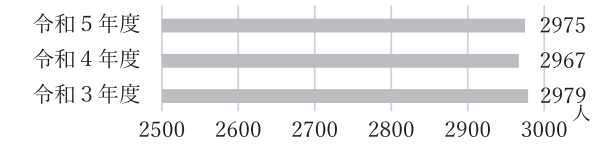
仙台市小学校教育研究会　会長　飯野　正義（袋原小学校）

１　市教研の現状

今回は，市教研の様々なデータから見てみたい。

まず加入者数だが，今年度は2,975名。下図１のように，ここ数年大きな増減はない。

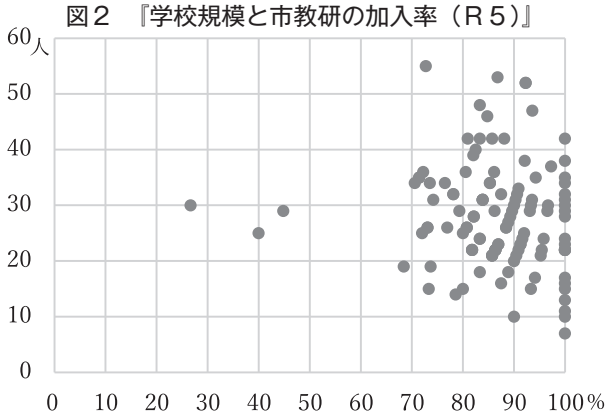
図１　『市教研の会員数の変化』



今年度の加入率は86.6％で仙台市の８割以上の教職員（私立学校や県立特別支援学校の教職員，給食センターの栄養士等も含む）が加入している。

下図２は，学校規模別に加入率を集計したものである。縦軸は教職員数，横軸が加入率。学校規模にかかわらず，ほとんどの学校で７割以上の加入率である。小規模校では一人あたりの校務分掌が多く，市教研への加入をちゅうちょするかと予想したが，その傾向は見られない。

図２　『学校規模と市教研の加入率（Ｒ５）』

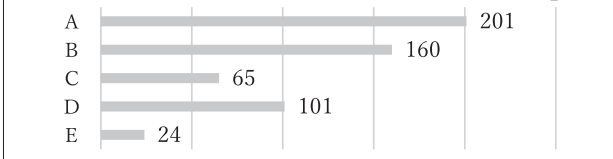


一見すると安定した加入状況にも見えるが，意識調査からは課題も見えてくる。

２　会員の意識

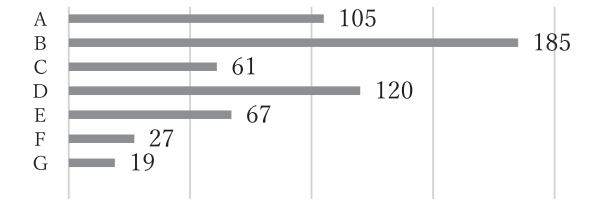
以下は，市内小学校22校306人の教職員を対象に行った意識調査の結果である。（令和５年６月実施）

図３　『あなたが考える市教研のメリットは？』



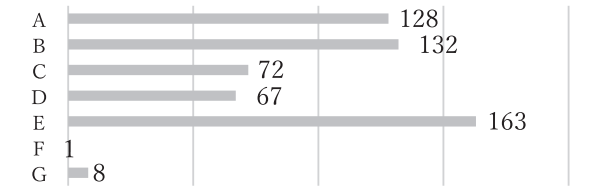
Ａ専門性を高められる／Ｂ他校の教員と広くつながれる／Ｃ苦手な教科等の研修ができる／Ｄ他校の雰囲気を知ることができる／Ｅなし　から二つ以内で選択

図４　『あなたが考える市教研の課題は？』



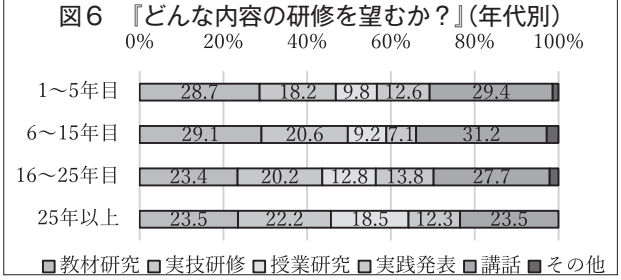
Ａ校務の関係で希望する部会に所属できない／Ｂ提案授業者等になることの負担／Ｃ作品展の審査等の負担／Ｄ常任委員の仕事の負担／Ｅ他の部会に参加しにくい／Ｆ校内への伝講等の負担／Ｇなし　から二つ以内で選択

図５　『どんな内容の研修を望むか？』



Ａ教材研究（グループワーク等で）／Ｂ実技研修／Ｃ授業研究／Ｄ実践発表／Ｅ講話（大学教員，行政教員等）／Ｆ他校との情報交換／Ｇなし　（複数選択可）

図６　『どんな内容の研修を望むか？』(年代別)



３　変革の継続を

課題として最も多く挙げられたのは「提案授業者等になることの負担」。次いで「校務の関係で希望する部会に所属できないこと」が続く。図６を見ると，若い教員ほど教材研究や実技研修を希望しており，明日の授業ですぐに役立つ実践的な研修を望んでいることがうかがえる。今年度は提案授業者を完全に立候補制で募り，立候補が出ない場合は会員が希望する教材での教材研究に切り替えるという柔軟な形で研修を計画した部会もあった。今まで以上に会員の自主性とニーズを大切に進める意図がうかがえた。

令和７年度から開始予定の「所属部会の一本化」は，先の意識調査でも約８割の会員が賛成を示した。市教研は今，「会員自らが，学びたいことを自発的に学ぶ組織」へと立ち戻るために，組織の変革を推進中である。

退会者からのメッセージ

後輩たちに期待すること

Office ？　Room?

原　新太郎（前　木町通小学校）

４年生外国語の授業中のこと。学校にある部屋を英語で言うと？　教室は「Classroom」，音楽室は「Music room」，職員室は「Teacher's office」，事務室は「School office」。子供が活動する部屋は「room」，先生が仕事をする部屋は「office」，ということのようです。では校長室は？　一般的には「School principal's office」と言うそうですが，子供たちは「roomだ」と言っていたそうです。

子供たちは校長室にぶらりとやってきて，ソファで休んだり，私のバイオリンを聞いたり，困り事や悩み事を私に話したりして，エネルギーをチャージしていきました。私も子供たちからエネルギーをもらいました。そんな場を，子供たちは「officeじゃなくてroomだ」と感じたのかもしれません。

校長・教員としての務めを何とか自分らしく果たせたような気がしています。教え，導いてくださった子供たち，先生方，ありがとうございました。

感謝を込めて

滝川　真智子（前　立町小学校）

教職の日々を振り返り，多くの先輩の率先垂範と，励ましの言葉に支えられてきたことに気付き，改めて感謝の思いが募ります。

子供たちを想い，保護者に心を寄せ，職員をねぎらい，地域と共に発展する……。様々な観点から学校を見つめ「学校とは」と自身に問うと，いつもルービックキューブを思い出します。自分は今，どの面を完成させようとしているのだろうと考えます。ある方向から赤に見えても，他は異なる色です。一つの面が完成しても全体は整わない。多様で複雑化するこの頃は，六面どころではない多面的な観点が必要です。だからこそ素朴に「子供にとって大切なこと」を直感で見極めて，自分の責任で決断する覚悟が，校長には求められていると思います。

迷ったときは，いつも校長会のつながりが頼りでした。お世話になりました。ありがとうございました。皆様の御健康と御活躍をお祈り申し上げます。

考えて！

田辺　泰宏（前　荒町小学校）

コロナ感染が終息に近付きつつあり，コロナ前の日常が徐々に戻ってきそうな時期に退職しました。

３年間のコロナ禍で，これまで経験したことがないことが多くあり，皆で悩みましたが，その悩んだ数だけ得たものもたくさんありました。

子供たちにとって本当の学びとは何だろう，各行事や活動で，子供たちにどんな力を付けさせたいのだろうかという本質にも迫ることができたこともその一つではないでしょうか。

校長としての最後の年は，考えに考え抜いて決断する場面がたくさんあり，「どうする校長」と職員や地域の皆さんから聞こえてきそうな１年でした。その考えるときの材料が，コロナ禍にたくさん散りばめられていたように思います。私たち校長は，どんな状況下であっても，そこから材料やヒントを探し当て，考えに考えて，そして決断しなければならないのですね。「熟慮断行」で楽しんでください。

真剣に取り組むが，深刻にならない

佐藤　正文（前　通町小学校）

校長として３校，８年務めてきましたが，必ずしも平穏な日々ではありませんでした。発達障害が絡むいじめ事案の対応や心を病む保護者対応，児童相談所や警察と関わる事案など，様々な対応に迫られることがありました。しかし，判断に迷うようなときでも，市教委のバックアップや校長会の横のつながりが大きな支え・力となりました。また，事案対応が夢にも出てくることもあり，無意識下で精神的な負荷が掛かっていたかと思いますが，「真剣に取り組むが，深刻にならない」ことを自分に言い聞かせ，常に前向きに取り組んできました。

さて，GIGAスクールの進展により学習の形態が大きく変化したり，教職員の若返りでこれまでの学校文化が変容したりと難しい時代を迎えると思います。時代に合わせ変わることも多々あろうかと思いますが，校長は「子供たちの笑顔が輝く学校づくり」を目標とすることに違いはないと思います。校長先生方には，心身の健康に留意され，つらいときほど笑顔で子供たちや職員の前に立ってほしいと思います。何があっても「笑顔」が一番かもしれません。

最後に，仙台市小学校長会への感謝・御礼とともにますますの御発展を祈念いたします。これまでありがとうございました。

最善を尽くして

堤　由美（前　南小泉小学校）

学校が持つ力には様々なものがあり，教職員は校内の人的な力といえるでしょう。校外の力としては地域の方々や組織があり，保護者は教育活動を進めていく上で大きな力であるといえましょう。

教職員が各自の力を最大限に発揮していくために，校長は日々の授業や子供たちとの関わりを見守り，認め，励ましていくように努めることが大切です。特に若手の教職員に対しては丁寧に声を掛け，放課後などの雑談を積極的に行っていくことで心の垣根を低くしていくことが適時適切な評価につながるのではないかと考えます。

私が勤めた学校では地域の方々に卒業生が多く，学校への思いもひとしおでした。行事の際には子供たちの思い出づくりの場として地域を挙げて協力する姿がありました。

保護者の力の大きさには感服させられました。教育活動に協力する姿には我が子を愛おしく思い，よりよく育ってほしいと願う一途な気持ちを感じました。

こうした学校内外の力を子供たちに注ぎ込んでいくために心掛けてきたことは，教職員，保護者，地域の方々を味方に付けることです。そのためにはでき得る最善を尽くすこと，これが相手に伝わり思いが通じ合えたとき，その力は何倍にも増し大きな力となると思います。

ぶれない信念を持ち続ける

須藤　洋（前　原町小学校）

「学校はなりたい自分に向かって仲間と共に努力し続けるところ」。この言葉は，校長として初めて着任した学校で，教室に入れない配慮を要する児童と必死になって向き合っていた頃に，朝会で子供たちに向かって話した言葉です。

それ以来，私はこの言葉を着任した学校で語り続けてきました。そして私自身も「なりたい自分」になるための努力を続けてきました。①子供たちの安心・安全のための毎朝の学区巡視とごみ拾い，②毎日の学校ブログ更新，③毎日の教室巡視。やり方やタイミングを変えても根っこの部分は変わりませんでした。なりたい自分になれたかどうかは分かりませんが，なるための努力は続けられたと思います。

私たち校長は，子供たちに何を語り，何をなすべきか，常に問われる存在です。そして語れる部分は日々一生懸命取り組んできたこと，それだけなのだと思います。

人間味あふれる学校づくりを

浅野　裕一（前　長町小学校）

学校は，いじめや不登校の問題，不祥事の問題，保護者対応など，次々と課題が押し寄せてきます。

これらの学校課題を未然に防ぎ，また解決に導くためには，校長の「決断力」「調整力」「危機管理力」「マネジメント力」……どれも大事な力であり，日々精進しながら身に付けていかなければならないことは言うまでもありません。しかし，教育に携わる私たちは，常に人と関わり，人を思い，人の成長のために考え行動しなければいけません。人に寄り添い，人を思いやり，人の思いを想像し，人を理解する「人間力」こそがとても大切な力だと思います。子供の気持ち，保護者の気持ち，職員の気持ちに寄り添い，理解する気持ちを誰よりも強く持つ校長の下で，これからを担う多くの若い教員を育てていただきたいと思います。そして温かい人間味あふれる学校づくりで信頼を獲得してほしいと思います。

「絆」に感謝
～そしてより良き未来へ～

小野　雄一（前　向山小学校）

東日本大震災後に互いに支え合う「絆」の大切さが注目されました。緊急時も平時も様々な人との関わりに支えられている学校は，人と人とが結ぶ「絆」の大切さを伝承する場なのだと思っています。

この37年間，それぞれの赴任先で，多くの子供たちと先生方，保護者や地域の方々との出会いがあり，関わり合う中で育てていただきました。今はただ，その「絆」に感謝の思いでいっぱいです。

コロナ禍に翻弄された最後の３年間は，それまで大切にしてきた関わり合いが制限され，安全と安心のために難しい判断を迫られる毎日でした。しかし，学校の教育活動が本来あるべき姿を考え直す良い機会でもありました。学校教育が社会の変化への対応を模索する際に地域との「絆」は大切なキーワードになるはずです。未来を生きる子供たちの学校生活がより良き学びの場となるよう，次代を担う先生方の創造的な挑戦に大いに期待しております。

自分らしさを大切に

板垣　和幸（前　西多賀小学校）

先日，校長室の片付けをしていたら，校長に昇任したときの面接試験自己申告書が出てきました。どんなことを書いていたのか，すっかり忘れていましたが，これまで校長職として大切にしてきたことの多くが書かれてありました。職員の学校参画のこと，新任の先生を大切に育てること，目の前の人のために誠意を持って対応することなど，自分が大切にし，職員にも伝えてきたことが書かれてありました。

そう考えると，校長になっても自分らしさは変わっていないことに気付きます。もともと，人と接する仕事をしたくて教員を志し，教諭時代は子供のために努力し，管理職では職員に何ができるかを常に考えてきました。教諭時代から退職目前の今まで，人を大切にし，その人に何ができるかという姿勢は一つも変わっていないように感じております。

心労の多い校長職ですが，自分らしさを失わず仕事ができれば，心のゆとりも生まれ，生き生きとした学校運営につながっていくのではないでしょうか。健康に留意され，活躍されることを願っております。

未来は変えられる

有馬　玄康（前　六郷小学校）

私は「過去は変えられないが，未来は変えられる」という言葉が好きです。卒業式の式辞には必ずこの言葉を用いますし，自身の教訓にもしています。

ようやく３年間にも渡るコロナ禍の制約も緩和され始めました。これからは，どのように本来の教育活動に戻していくかが大きな課題になるでしょう。新しい生活様式を踏まえた活動が当たり前となっている状況の中では，すっかり元のとおりに戻すのは難しいかもしれません。教育活動の意義を見直し，職員の知恵と工夫を結集しながら，新たな取組にしていく苦労が伴うことと思います。

「過去は変えられないが，過去の意味は変えられる」とも言われます。この３年間を前向きに捉え，子供たちや教職員が明るい未来を切り開いていけるような教育活動を創造していくことを切に望みます。

校長先生方の御健闘を心よりお祈りいたします。

明るく　元気に　前向きに！

相澤　文典（前　岩切小学校）

６年前，校長として着任した最初の年，退職最後の３月に「校長になって良かった？」と自分自身に問い掛けたとき，胸を張って「はい！」と答えられるといいなあと思っていました。その最後の時を迎えた今，正直胸を張ってとは言えませんが，小さな声で「はい……」とは言えるような気がします。これから厳しい時代を生きる校長先生方にも，ゴールの自分を意識して日々を過ごしていってほしいと思います。

６年間の校長職を通して最後思うことは，これから学校はますます困難な状況が続くはずです。そんな状況でも，校長は明るく，元気に，前向きに進んでいくしかないんだろうと思います。どうか，強い心を持って魅力ある学校づくりに努めてください。

無事に最後を迎えられますよう陰ながら応援しています。

大切にしてきたこと

目黒　悟（前　七郷小学校）

60歳定年最後の年に，滑り込むように定年退職を迎えました。あっという間の37年間で，あっけなく終わった感があります。私の教員生活に関わってくださった皆々様には，深く感謝を申し上げます。

校長としての６年間，大切にしてきたことがあります。職員が働きやすいと感じる職場環境を整えることでした。高い志を持ち，理想とする学校経営を推し進めることが，校長のだいご味かもしれませんが，校長一人が頑張っても，学校は健全には機能しませんでした。実際に学校を動かしているのは，教育の最前線で奮闘する教職員。その教職員が，自発的に学校を創ろうとする意欲を持ち，生きがいや働きがいを感じ，職務を遂行することがいい学校づくりにつながっていたと感じます。教職員が生き生き仕事をする姿は子供の笑顔に直結していました。

これからは，若手教員の育成なくして，学校経営は非常に厳しい状況です。職員と子供の可能性を信じ，時に校長同士の横のつながりを大切にしながら，笑顔の絶えない楽しい学校づくりを進めてください。健闘を祈ります。

バランス感覚

早坂　敦哉（前　高砂小学校）

コロナ禍１年目に新任校長として着任しました。１年目のスタートは６月１日。それから３年，ようやくコロナ禍以前に戻る道筋が見えてきた今思うことは，校長にはバランス感覚が大変重要だということです。

スキーの話で恐縮ですが，スキーは「バランスを取ることに始まりバランスを取ることで終わる」と言われます。斜面を滑り降りるとき，スキーヤーはゲレンデの斜度，雪の状態，自分自身の技術・体力・気力，更に天候，視界等も考慮してスキーを操作します。それらのいずれかのバランスが崩れたときには即転倒という事態にもなりかねません。

学校経営をしていく上で，児童，保護者，地域や社会状況，そして職員の状況を的確に把握し，誰(どこ)にどのような働き掛けをしていくのか，そのバランスを取ることの重要性は，スキーと似たところがあると思います。

校長としてのバランス感覚を高める上で欠かせなかったのが，校長会での情報交換でした。これまで支えてくださった皆様に感謝申し上げます。大変お世話になりました。ありがとうございました。

つながりを大切に

福田　幸信（前　小松島小学校）

校長として着任してきたときは，新型コロナウイルスが猛威を振るっており，今までのやり方ができず，感染拡大防止を第一に考えながらの学校経営でした。戸惑いながらも，近隣の学校と連絡を取り合いながら，「やらないのではなく，できる方法を考えてやる」を中心に据えて取り組んできました。

今年度は，全校児童が一堂に会して運動会を行ったり，学年ごとでしたが３年ぶりの学習発表会を開催したりしました。行事を行ったことで児童の成就感が高まり，保護者からも好評を得ました。

これからは，コロナ前に戻すものと戻さないものをどう分けていくかの悩みが出てくると思われます。そんなとき，頼りになるのが校長会のつながりです。つながりを大切にして，より良い判断に生かしていくことが肝要であると考えます。

これまで御指導，御支援いただいた皆様，ありがとうございました。御活躍をお祈り申し上げます。

優しい人は優れている

村田　隆則（前　国見小学校）

これは，若い時にある校長先生から頂いた言葉でした。「優しいという字は優れているとも読む。だから優しい人は優れているのだ。」というのです。このところ，我々は「寛容」という言葉を忘れてしまったのかと思うことが多々あります。相手の考えや行動を認められずに攻撃する「不寛容」な事があちらこちらで見られます。国見小学校では在籍児童の１割近くが外国につながる児童です。また，特別支援学級にも多くの在籍があります。実に多様です。

これからの学校教育は画一的ではなく，多様性が求められていくのではないでしょうか。そして多様性を認めることは優しい心や寛容さを育んでいくように思います。

これまでたくさんの先生方にお世話になり，支えられてここまでやってきました。ありがとうございました。心より感謝いたします。

仙台市小学校長会のますますの発展と校長先生方の御活躍を祈念いたしております。

上司の一言

鈴木　伸茂（前　宮城野小学校）

教育の道を選択し，多くの人との出会いがありました。自分の生き方を左右する出会いも数多く経験しました。出会った子供たちを含め，全ては人から学ばせていただきました。本当に感謝の気持ちでいっぱいです。

若い頃に，業務をうまく回せず，悩んでいたときに校長に次のように声を掛けられました。

「部下の苦しみは，上司の苦しみ」

仕事に非常に厳しい方であっただけに，この言葉にどれだけ勇気付けられ，このような上司になりたいと思ったことか。

子供たち，その保護者，上司や同僚，地域の方，そして校長会の皆様に支えられ，今の私があります。教職を選んだことで，少なからず自己研さんできたとも思っています。一つの区切りを付け，これからも，感謝の気持ちを忘れず，今後も日々精進し研さんを続けます。

支えていただいた全ての方々に心より感謝申し上げます。本当にありがとうございました。

一に健康，二に家族，そして……，感謝

小池　正弘（前　四郎丸小学校）

定年退職し，学校を離れて数か月が過ぎようとしている。働いている時の１か月というのはあっという間に過ぎていたように感じる。学校現場で格闘していた頃の思い出も，遠い昔のように思える。

これまでお世話になった校長先生から「一に健康二に家族あっての仕事」という言葉を頂き，多くの先生方にも話してきた。新校舎改築そしてコロナ対応などの多忙な毎日を日々全速力で走ってきたように感じられ，学校職員の家族・健康のため，どれだけ心配りができていたのか反省するばかりである。残念なことに新校舎改築は順調に進まず，幾多の困難を解決しつつ，校庭が全くない中，少しでも子供たちの体力や心の健康が保たれるよう職員で知恵を出し合って取り組んできた。その中で，利用できるものは何でも利用する精神が生まれたのではないかと思う。校地内を探せば意外と遊ぶ場所が見付けられたり，校外を見渡せば運動公園や近隣の学校などで運動することができたり，発想の転換次第で何とかなることを学んだ。そして，学校の困り感は，学校だけで解決せず，恥も外聞もなく多方面に相談することの大切さも学んだ。今後，コミュニティ・スクールが全面実施となる。地域の学校として真の協力者が育つことを期待している。

校長は孤独じゃない！

熊谷　英之（前　芦口小学校）

「校長は孤独だから，校長会の横のつながりを大切にしてね。」校長として着任する前，お仕えしていた校長から頂いた言葉です。教頭や職員から相談を受けたとき，対応に悩んだとき，私もすかさず他の校長先生方に何度もお電話させていただきました。いつでも相談できる仲間がいるという安心感。どれだけ心強いことか。それだけではありません。教頭，教務をはじめ，教職員とふだんから世間話をするよう心掛けました。人とコミュニケーションをとることがいかに心地よいことか。そして，保護者や地域の方々と関わり，話が通じたと感じる心地よさ。いかに楽しいことか。コロナ禍の３年間ではありましたが，人と人との結び付きの有り難さをひしひしと感じた３年間でもありました。校長は決して孤独じゃない。分からないなら聞けばいい。気負わず，自分を見失わず，周りの人に感謝しながら……。日々是好日。

お世話になりました

伊藤　公一（前　幸町南小学校）

令和５年１月20日（金），私は自宅から救急車で広南病院に運ばれました。病名は「脳卒中」，脳内出血を起こしたのです。それから１週間集中治療室にいたということですが，全く記憶がありません。命の危険もありましたが，なんとか持ちこたえました。しかし，教員としての最後の勤めができなくなったのです。３月23日に退院することができましたが，幸町南小学校の教職員，児童，保護者の皆様に御迷惑をお掛けすることになりました。本当に申し訳なく思っています。特に玉上教頭には，突然の校長不在への対応，いくら感謝しても感謝しきれません。終わりよければという言葉がありますが，最悪の終わり方をし，皆々様に御迷惑、御心配をお掛けしたこと，この場をお借りしまして謝罪いたします。

校長で一番大切なことは，「体調管理」も含め，つまり「自己管理」。それに勝るものなし。長い間お世話になりました。

校長として

小崎　功二（前　郡山小学校）

学校では，校長からの「職務命令」が日常的に行われています。職員は，よほどのことがない限り従わざるを得ません。職務命令は，子供たちのためにやむを得ない場合のみに行うべきです。「思いつき」や「自分がやりたいこと」による安易な命令は禁物です。日頃から職員に対して，自慢や持論は控えるべきですし，意見の相違があっても否定せず，複数で話し合って修正するなど，強権的な態度にならないように努めることも必要です。職員と競うような言動も厳に慎まなければいけませんし，間違っても，職員の能力や成果に対して，嫉妬や自己顕示欲から足を引っ張るようなことがあってはいけません。また，校長は怒ってはいけません。感情的で不機嫌な上司には報告や相談をためらうようになり，「裸の王様」状態に陥ります。常に職員一人一人の人格を尊重し，敬意を持って接することができる人間でなければならないと，日々，肝に銘じています。

蛻変（ぜいへん）の改革

佐野　憲司（前　吉成小学校）

蛻変（ぜいへん）とは，蝉等の卵が幼虫になり，さなぎになり，羽化して成虫になっていく様を言うそうです。小学校時代の恩師が，私が教頭時代にくださった言葉です。その手紙にはこうありました。

「～とかく人間というものは，『難しい』『疲れる』ことを避けて，楽な方をとりたくなります。このことは，学校経営・学級経営・授業についても言えます。～中略～しかし，この気持ちが，空気が広まると，授業も学校行事も『死に体』になります。そういうことを考慮した私は，『蛻変の改革』が学校経営上大切であると結論付けました。～」私は，この手紙を持ち歩き，いつも心の支えにしていました。

誰もが立ち止まって考えざるを得なかったコロナ禍のこの３年間は，蛻変の改革には好都合だったのかも知れません。今後，コロナ禍の様々な制約が緩和・撤廃されることになりますが，どう戻しますか。御一考ください。

職員の笑顔とともに

菅原　邦子（前　七北田小学校）

学級担任をしていた頃，毎日，「こんな導入をしたら，子供たちが興味を持つかな」「こんな声掛けをしたら，理解が進むかな」と子供の顔を思い描きながら授業づくりを楽しんでいた。いい反応を見せてくれた時など，手応えを感じることも多く，幸せな担任時代を過ごすことができたことに感謝の思いでいっぱいである。その後も，教育行政の場で，たくさんの方々と出会い，自分を高めることができた。

そして今，校長として大事に思うことは，職員一人一人の力を発揮してもらえるような土台を支えることである。教材研究をしたり授業の工夫をしたりしながら実践を重ねる姿に共感し，子供の成長を共に喜べる存在でありたいと思って校長職に取り組んだ。苦労はあっても子供のために頑張っている職員の笑顔を見ることが，私の幸せの一つとなった。「大事なことは，丁寧に根気強く，そして諦めずに」をモットーに職員と過ごした日々を大事にしたい。

平常心是道

根本　弘美（前　南光台小学校）

南光台小４年間のうち３年間は，新型コロナの影響で，予想もしなかった学校運営となりました。生きていく中では，時として想定外の出来事が起きるものです。

私にとっては，南三陸町への異動，単身赴任はその一つです。東日本大震災で，甚大な被害を受けた名足小では，月１回の避難訓練をはじめ，「すぐそこにある危機」にどう対処するかは，重要課題でした。今，学校が対応を求められる危機は，想定外を含め多岐にわたります。現任校での４年を顧みて感じることは，「平常心」で臨むための心の準備の重要性です。

今まで多くの先輩，同僚の方々に教えられ，支えられた37年間でした。「恩は遠くで返せ（隠せ）」という言葉があります。今後も置かれた場所で，なすべきことをなし，恩返しできたらと思います。

今後ますます，難しい舵取りが求められる学校運営ですが，校長先生方の御活躍をお祈りいたします。

水や空気のような校長

斎藤　晴彦（前　将監小学校）

管理職としての13年間は，教頭初年度の年度末に東日本大震災が発災し，校長初年度の年度末にはコロナ禍が始まったことに加え，毎年のように地震や台風による避難所開設があるなど，災厄への対応に明け暮れた年月だったように思います。日々の苦労が絶えなかった反面，「自分は周囲から必要とされている」と感じられる点において，職務に対するやりがいや充実感にあふれていたとも思います。

校長として私が心掛けてきたことは，「水や空気のような存在でいること」です。無色透明な水や空気が人間にとって不可欠なものであることと同じように，常日頃は先生方の自主性に任せ，できるだけ校長は表に出ないようにしながら，いざという時にはその存在が絶対に必要になる。そのような校長でいられたとするなら，それは教頭先生方をはじめとした職員の力があったからこそで，自分を支えてくださった全ての方々に深く感謝したいと思います。

肝に銘じてきたこと

工藤　良幸（前　南光台東小学校）

私の管理職としてのスタートは，東日本大震災が発生した2011年でした。それから12年の間に，台風19号等の自然災害はもちろん，体罰等の不適切な指導やいじめ不登校問題，大倉小学校の閉校，働き方改革，そして新型コロナ感染拡大といった様々な難問への対応に追われました。何とか乗り切ることができたのは，校長会の皆様の御指導とチームワークに支えられたおかげと深く感謝しております。

さて，私は管理職として常に肝に銘じてきたことが一つあります。それは，「自分の不機嫌な感情を周囲にまき散らさないようにすること」です。不機嫌な顔つきや冷たい態度といった負の感情を発散させていたのでは，人は近寄らず大事な情報も逃げていってしまうからです。これは，『置かれた場所で咲きなさい』の著者で有名な渡辺知子さんから学ん

だことでした。（でも実際はどうだったのでしょう？）

信頼と感謝

村田　岳彦（前　松森小学校）

校長として，２年間という短い任期ではありましたが，この間，感染症対策や校内事案への対応，学校の信頼回復への取組等，その時々の危機管理，危機脱出に奔走した日々でした。この経験から，自分は多くの職員に支えられていること，学校は組織として動いてこそ経営が成り立つことを実感しました。職員の皆さんには感謝の念しかありません。

組織を動かすことは校長の指導力にかかっていることは言うまでもないことですが，それは決して自分一人の思いだけで物事を進める傲慢さではありません。崇高な理想を掲げても，それに向かう具体策が実態にそぐわないものであったり，職員の能力に見合わないものであったりすれば，職員は困るばかりで士気も下がります。職員が信頼関係を基盤に支え合いながら組織として動き，達成感を皆で味わう。これからの校長先生方には，そんな学校をこれからも目指していただきたいと願っています。

情報発信を

森　直（前　寺岡小学校）

振り返ると，情報発信を意識してきた教員生活でした。担任時代，学級便りを手書き・ワープロ・パソコンで作成し発信し続けました。校長となり，学校便り・学校ブログという手段に変わりましたが，ブログについてはほぼ毎日発信し続けました。

きっかけは学級の様子を知りたいという保護者の声でした。学級便りで情報発信をすると，担任の考えが伝わり，以前にも増して保護者の協力が得られるようになりました。学校ブログも同様でした。協働型重点目標につながる活動を繰り返し発信し，地域や保護者にも取組を促し，授業の様子を通して，どんな資質・能力を育てようとしているのかを解説し，教職員が研修等に励んでいる姿も掲載しました。コロナ禍になり，更に意識してきましたが，予想以上に反響があり，学校として発信することの重要性と意義を感じました。

最後になりましたが，いつも校長会の先輩，後輩の皆様に支えていただいたことに感謝いたします。

校長の笑顔がもたらすものは……

千葉　元春（前　南吉成小学校）

校長会で情報交換をしていると，「課題のない学校はない」という答えにたどり着くことが多い。

課題や困難に対し校長が毎日暗く険しい顔をしていたら，職員室がまず暗くなり，先生方はマイナス思考になってしまう。それでは，児童や保護者にまで影響が出てしまう。

一方，校長がカラ元気でも常に笑顔で前向きにいることは，教職員や児童にとってはかなりの好影響である。先輩の大校長から「職員室では笑顔，校長室に戻って頭を抱えろ」とのアドバイスをいただいたとおり，苦しいときこそ，せめて職員室では「大丈夫。大丈夫。」と笑顔でいることを心掛けた。正にそのとおり，笑顔は笑顔を広げ，おかげ様で前向きな職員が多かったように思う。そして，その職員の笑顔や前向きさが，私にとっての何よりもの原動力となった。校長の笑顔がもたらす好循環を是非実践してみてほしい。笑顔はただだから。

ＡＩ

佐藤　雅智（前　愛子小学校）

こんな話を聞きました。授業中，先生は子供たちに端末で塾の授業を見ることを指示し，何もしない。理由は「塾の先生の方が授業がうまいから」。真偽は分かりませんが，あり得ない話ではない気がします。

ＡＩが学習の指導にもっと関わってきたら，同じように何もしない教師が出てくるかもしれません。ＡＩがその子に最適な問題を出題し，回答を分析し，より伸びる問題を出題する。教師より確実です。

先生ってなんのためにいるの？今後，この問いが本当に検討される時代が来るかもしれません。

話は突然変わりますが，担任をしていたとき，帰

りの会が終わって下校するまでのほんの20分間，先生の机の周りに集まる子供たちとばかな話をして毎日大笑いしていました。アニメ，恋愛，流行している歌，友達の話などでした。この毎日の短い時間は，教師と子供たちにとってとても大事な時間だったような気がします。ＡＩにはできないことです。

感謝！

伊藤　恵子（前　富沢小学校）

常に人の力を借りずには成り立たない家庭状況で「あなたの経験は，育児や介護に悩む教職員の力になるはずです。」という言葉に背中を押され，管理職を目指しました。知識も力量も足りず，校長先生の御理解と同僚の先生方の協力でどうにか役目を果たした教頭時代でした。校長としては，子供や保護者，地域，教職員の願いを大切にした学校経営を目指しましたが，その思いでうまくいくほど簡単なことではありません。次々に起こる危機対応に焦り，自分の能力のなさを悔やむ日々でした。救いは子供たちの元気な挨拶と笑顔，教職員との何気ない会話でした。今，校長として，無事に定年を迎えることができるのは，決して「当たり前ではない！」と実感します。そして，私の経験が何らかの形でほんの少しでも役に立つことがあったとすれば本望です。

教員生活を支えてくださった多くの方への感謝を忘れず，第二の人生を大切に過ごします。

攻めの姿勢で

菅原　弘一（前　錦ケ丘小学校）

校長職にあった７年間。喜びもあったけれど，大小様々な学校の危機を乗り越える苦労が多かったことの方が思い起こされる。その度に思っていたことは，とにかく誠実に向き合うことが第一だった。そして，もう一つ，守勢一方には陥らないようにしたいと強く思っていた。大事にしたのは，子供たちの生き生きと学ぶ姿を積極的に伝える，情報発信に関する攻めの姿勢である。様々なメディアを通して，「情報」があふれかえっている時代である。「情報」が不足していることへの「不安」は，やがて「不満」となって学校に押し寄せてくる。「情報」を活用する力は，子供たちのみに求められているのではなく，我々大人にも求められているのである。

学校を取り巻く状況が年々厳しさを増す中，情報を正確に伝えることはもちろん，戦略的に伝える攻めの姿勢が，学校経営を円滑に進めるためにますます重要になってくるものと思う。

種をまくこと

千田　博史（前　荒井小学校）

国語教育研究家の大村はま先生の著書に次のような一節があります。

> **種をまくほうが大切です**
>
> 子どもはほめることが大切です。でも，いいことがあったらほめようというのではなく，ほめることが出てくるように，ほめる種をまいていくことを考えたいと思います。（中略）
>
> 教師は，ほめる大切さと，ほめる種をまく大切さを並べて，いえ，種をまくことのほうを重く心にとめていきたいものです。
>
> 大村はま著「灯し続けることば」小学館

学習のねらいを明確にして「見通し」を持たせ，「あの子はこの場面で輝くはず……」と活躍のしどころを意図的に設定し，「振り返り」を行う中で，もくろみどおり褒めていくことが大切であると示唆していると感じます。職員会議でこの話をしているとき，ふと，「教職員と校長の関係も同じではないか」と思いました。

最近，校長の在り方として「サーバントリーダーシップ」という言葉をよく耳にしますが，大村先生の一節からは，決して流行の言葉ではなく，不易に通じるものがあると思います。私は，この境地に到達することはできませんでしたが，目指すべき志としての崇高さを感じます。

新任校長所感

学校経営に寄せる思い

「笑顔あふれる学校」を目指して

伊藤　美穂（北六番丁小学校）

４月，内部昇任により校長となりました。見慣れた校長室の先輩方の写真も，４月は叱咤(しった)されている気持ちで眺める日々でした。慌ただしい年度始めが過ぎた今，ようやく校長室にいることを認めていただき，励まされている思いがしています。

本校は，仙台市の中心部にありながら地域の皆様が温かく子供たちを見守ってくださっています。体育振興会，民生委員，社会学級の方々が見守り活動や小１サポーターなどで支えてくださり，登校時の子供たちや学校に慣れない１年生に声を掛けてくださいます。PTA活動や保護者ボランティアも盛んで，地域・保護者が一体となって力を尽くしてくださっています。子供たちが毎日楽しく学校に通えるのも，そうした方々のおかげです。

本校は仙台東照宮のお膝元にあり，子供たちも東照宮の豆まきやお祭り，どんと祭などの行事に積極的に参加しています。その姿から子供たちは地域に守られ，地域に育まれて成長することを実感しています。北六番丁小のスローガンは「学ぶ喜び教える楽しみ　笑顔あふれる楽しい学校」。これからも地域に感謝し，教職員と共に「笑顔あふれる楽しい学校」を目指して学校経営に取り組んでまいります。

一歩一歩

三浦　洋太（西多賀小学校）

西多賀小学校は，朝になると校舎や校庭に校歌が流れます。春の大運動会では，全校児童の歌声が澄み渡る青空に響きました。今年度，創立150周年を迎え，卒業生は１万3000人を超えます。多くの児童に歌い継がれてきた校歌や沿革史を見ると，これまでの歴史と伝統を実感します。地域の方とお話が弾むのは，なんと言っても昔の西多賀小学校や当時の町並みの話題です。60年前，学校から東を眺めると，煙を上げながら東北本線を走る列車が見えたこと。秋保電鉄が太白山の麓を抜けて長町まで走り，学校の近くにも駅があったこと。学校にプールがなかったときは，名取川で水泳の授業があったこと等々。つい最近のことのように笑顔で語ってくださる地域の方々からは，住み慣れた地域と学校を大切にしていることが伝わってきます。地域の様子が次第に見えてくると，学校支援地域本部をはじめとして，実に多くの方が教育活動に携わってくださっていることに気付かされます。

校長としてより良い学校経営とはどのようなものか試行錯誤が続いていますが，児童や地域の実態を丁寧に確かめながら，全職員で力を合わせて学校経営に一歩一歩，取り組んでいきたいと考えます。

校長としての覚悟を持って

髙橋　美和（宮城野小学校）

「校長職を務めた人でないと分からない辛さ，厳しさがある」

退職された校長から頂いた言葉です。

教頭時代，６人の校長の下で職務にあたりました。間近で見てきた校長の姿。どんな天候でも，毎朝，校門で児童を迎える校長。休み時間に校庭で子

供たちと一輪車を乗りこなす校長。「この学校の先生たちはみんな優秀だから。」といつも職員を誇らしげに語る校長。土日でも長期休業中でも地域の行事に参加し，地域と学校のつながりを大切にしていた校長。どの校長も，子供たちの安全と学習保障を第一に考え，職員の労をねぎらい，職員の健康に気を配り，働きやすい職場環境を整え，更に地域と顔の見えるつながりを大切にしていました。

手本となる校長先生方の姿を思い浮かべ，少しでも追い付けるよう，かつ自分らしい学校経営ができるよう，精進していきたいと思います。目の前にいる子供たちの健やかな成長のため，教職員と「チーム」で対応する体制を継承し，保護者や地域から信頼され，愛される学校づくりに努めたいと思います。辛いことや厳しいことがあっても，職員の前では明るく振る舞える校長でありたいと思います。

地域と手を携えて

髙橋　信義（遠見塚小学校）

毎朝，通学路を回りながら子供たちと挨拶を交わし，元気な声に活力をもらって一日をスタートさせています。そんなある朝，子供たちの通学の様子を見守ってくださっている防犯ボランティアの方が「子供たちの挨拶の声が大きくなってきているね。いつも元気をもらっているよ。」と声を掛けてくださいました。

本校では，「関わり合いを大切にする子供を育てる」を協働型学校評価の重点目標に掲げ，元気な挨拶や思いやりのある言葉掛けなど，子供たちのコミュニケーション力の育成に取り組んでいます。PTA活動をはじめ，学校支援地域本部による様々なサポート，朝の図書室開放，放課後子ども教室「遠見塚You-Goクラブ」の活動など，地域や保護者の皆様に多大なる御支援と御協力を頂きながらの取組です。その成果が，子供たちの姿に少しずつ表れてきていることを防犯ボランティアの方の言葉から実感することができ，うれしく思いました。

まだまだ，日々手探り状態ではありますが，今後も地域と手を携えながら，「関わり合いを大切にする子供」を育てるために尽力していきたいと考えています。

笑顔が１日のエネルギー

千田　正義（福室小学校）

６月19日夕刻，教育界の大先輩から連絡をいただき「どうだ楽しくやっているか。」と尋ねられました。私は「毎日充実しています。楽しく仕事に取り組んでいます。」と心から即答しました。

福室小への異動が発表になってから，年の近い多くの先輩方から「福室大変だぞ。」との御連絡をいただきました。何となく身構えた気分で着任したことは事実です。今の時代は，いずれの学校にも課題や難題はあると思います。しかし，本校ではとにかく，誠意を持って丁寧に一つ一つ対応していけば何とかなりそうな現状です。先生方には「稚心を捨てて，企業的に職務に当たること」をお願いしました。また，笑いのある職場にしたいという希望を伝えました。たまたま，一緒に着任した主幹教諭は昔から知る仲だったので，校長と主幹教諭はいつも教頭先生が職員室で笑って過ごせるように頑張ることを着任の挨拶で宣言しました。徐々にではありますが確実に職員室の笑い声は増えています。今は教頭と平均在校時間を減らすよう苦心している日々です。

今朝もザリガニ通りの交差点で登校指導をしました。たくさんの子供たちと笑顔で挨拶を交わし，１日のエネルギーを充電し職務がスタートしました。

地域とともに50年

佐々木　祐二（燕沢小学校）

本校は，地域に支えられながら今年で創立50周年を迎えます。着任してすぐに，学校支援地域本部の皆さんが子供たちや学校のために，一生懸命活動している姿に驚きました。元保護者の方がほとんどで，皆で協力しながら，学校に足を運んでくれてい

ます。ここ３年間はコロナ禍により地域との交流は止まっていましたが，今年度は４年ぶりに夏祭りが復活することになりました。本校にはブラスバンド部があり，放課後や土曜日に熱心に活動しています。今年から地域の行事にも参加できるようになりました。また，教職員の負担を軽減するために，地域の方に指導してもらっています。地域の力で子供を育てていこうとする温かい雰囲気があります。先日,「つばめの会」という会合に出席しました。メンバーは，歴代の校長先生と歴代PTA会長で，20名が集まりました。

一人一人が燕沢小への熱い思いを語っているのが印象的でした。たくさんの人の力に支えられている学校で働くことに感謝し，地域や先輩方の思いを引き継いで，子供たちや地域のために全力で職務に励みたいと思います。

子供を真ん中に
～チーム芦口での取組を～

沼田　道野（芦口小学校）

学校探検で校長室に来た１年生の子供たちに，「校長先生はどんな仕事をしているのですか。」と聞かれました。私は机の上に積み重なっている書類を指差し「毎日，あの書類にはんこを押して，学校で何をするのか決めているんだよ。」「そして，皆が学校で楽しく勉強できるように仕事をしているんだよ。」と答えました。「分かった!!」とうれしそうに帰っていく子供たちを見ながら，校長の仕事を問い直す良い機会をもらったなと感じました。

４月当初「楽しく学び合う学校」,「いじめを許さない安全で安心な学校」,「地域とともに歩む学校」を理想の学校像として掲げ，子供たちに「分かる」「できる」「楽しい」という喜びを与える，教職員になってほしいと職員に伝えました。そして「子供を真ん中に」という言葉で様々な立場の人とつながり，「チーム芦口」で対応してきて３か月……。子供たちが意欲的に学習や行事に取り組んでいる姿を見ると「子供たちも先生方も頑張っているな。」とうれしい気持ちになります。これからも子供を取り巻く様々な方々と学校の強みを生かし，教育活動の充実を図っていきたいと思います。

笑顔あふれる学校をめざして

大槻　千秋（川前小学校）

４月から川前小学校に着任し，緊張感に浸る暇もなく，次々と行事や会議，出張･研修参加等が続き，あっという間にここまで来ました。５月の運動会，６月の修学旅行ほか，大きな行事も，パワフルでチームワークの良い教職員の活躍のおかげで，どれも子供たちの笑顔あふれる活動となりました。厳しかったコロナ対応も緩和され，マスクを外して踊った５，６年のソーラン節。決めポーズの後の達成感に満ちた表情を見て感動しました。

この原稿のタイトル「笑顔あふれる学校をめざして」は，本校の学校要覧の表紙にも大きく掲げているキャッチフレーズです。どうすればそういう学校になるのか，校長挨拶の機会があるたびに触れるようにしています。子供たちが笑顔で過ごすためには，教職員が笑顔でいられるようにすることが大切だと考えます。そのために校長が果たすべき役割や心構えについて模索しています。環境整備，温かい声掛け，冷静さ，懐の深さ，校長自身が笑顔でいること。頼もしい先輩や同期の校長先生方と語り合うたびに，力やヒントをいただいています。子供たちや教職員の笑顔を守れるよう，困難に思うときこそ“笑って”学校経営に取り組んでいきたいと思います。

馬場小に着任して

和泉　英司（馬場小学校）

馬場小学校の校門前の道路はまっすぐな一本道です。７時40分頃から立っていると，車の中から軽く会釈をされるようになりました。また，ほんの少しだけでもスピードを落として通過してくださる車があると，朝から少しだけほんわかした気持ちになり

ます。学校が地域の皆様に支えられているなあと実感できます。

東の方から子供たちの姿が少しずつ大きくなってきます。歩いてくるのはこのグループだけ…６人。その直後にバスが到着……，今日も全員がそろいました。

児童数17人に教諭が３人，30時間講師が３人。複式解消のおかげと，「全職員で子供を育てる意識」が定着し，「個別最適な学び」も「協働的な学び」も地域の協力を得ながら実現しつつあります。朝の全校たてわり清掃や，ランチルームでの全員一緒の給食は，私の大好きな時間です。

「できた喜び」「楽しさの分配」「相手を笑顔にする言葉や挨拶」を合言葉に，自信に満ちあふれた馬場の子供たちの育成に今後ともまい進していきたいと思います。

夢と誇りを持って

阿部　美香（将監小学校）

４月。ついこの間まではパタパタと校舎内を動き回り，あれもこれもと頭の中にリストを詰め込んで動いていたのに，校長はどうやら違うようだ。そう感じながら，校舎内を巡回するが，ちっとも落ち着かない。対話がなければ始まらないと，距離の離れた校長室と職員室とを行き来するものの，どちらの椅子にも何だか腰が据わらない。

５月。毎朝の交差点での児童の見守りや教室巡回を継続しているからか，子供たちは思いの外よく挨拶をする。それが何よりうれしく，今日もまた子供たちの姿を見に行こうと自然に教室へ足が向かう。

６月。「今日，あの子は～していたね。」「今日，司会をしていた子は，何という子なの。」等，子供の姿から先生方との対話が弾む。子供たちにこんな力を付けさせたいという熱い思いを私たちは持ち，共感しながら日々教育活動を実践している。

「教育は未来をつくる仕事」とは，私の尊敬する先生の言葉。保護者の方や地域の方々のお力をいただきながら，教職員一丸となり，まだ目に見えぬ未来の担い手を夢と誇りを持って育てていきたい。校長在任３か月目の私はそんなことを思っている。

あせらず　たゆまず　おこたらず

髙橋　清（松森小学校）

４月のある日，「あせらず　たゆまず　おこたらず」と，心の中で唱える自分がいることに気が付きました。

高校受験の際にもらった鉛筆に刻まれていた言葉ですが，校長となった今，なぜかその言葉が思い出され，無意識のうちに心の中で唱えていました。

はじめは語呂がよく，リズムに乗って唱えていただけでしたが，「焦らず判断する，決断する」「たゆまず学校経営に励む」「準備を怠らない」などと，校長としてどうあるべきかを自分なりに意識するようになりました。

また，「判断するために必要なことは何か」「課題解決や計画を実施するために準備すべきことは何か」など，その時々の状況に応じて，具体的な取組等についても熟慮するようになりました。学生時代に耳にした言葉が，今の自分の支えとなっています。

経営者となって３か月。校長として学ぶべきこと，やるべきことはたくさんありますが，まずは，笑顔あふれる松森小を目指し，児童や職員が心穏やかに学校生活を送ることができる環境づくりに，「あせらず，たゆまず，おこたらず」取り組んでいきたいと考えています。

教えと学びを学校経営に

小林　道治（長命ケ丘小学校）

この春に仙台市立長命ケ丘小学校に着任いたしました。東西に広がる校舎から見える景色は，南に仙台市中心部，北に泉ケ岳から七ツ森までの美しい自然と，とても雄大です。全校児童320名，13学級の子供たちとすばらしい教職員に恵まれ，スタートを切

りました。

全市・地区校長会では毎回多くのことを学ばせていただいております。また，これまでお世話になった諸先輩方からは，温かいメッセージを頂き，本当に感謝しております。教頭として務めたコロナ禍の３年間は，３名の校長から大切なことを教えていただきました。かつて御一緒させていただいた校長の姿や言葉を心の支えとし，自分なりに考え工夫しながら，学んだことを生かせるよう努めています。

１年間ではありましたが，東仙台小学校での経験は，学校の現状や児童理解に役立っています。「教育という仕事は，確認して歩くこと」と，自ら実践していた校長の姿を目指し，一人一人に向き合える環境づくりに向かい，歩くことでの気付きを学校経営の様々な場面で生かせるように努めてまいります。

内部昇任の利点を生かして

梶原　智（愛子小学校）

私は，令和４年度に愛子小学校教頭として着任しました。忙しい毎日ながらも素直でフレンドリーな子供たちや協力的で仕事熱心な職員に囲まれて充実した日々を送っていました。そんな中で考えもしていなかった令和５年度の校長昇任。しかも赴任先がそのまま愛子小学校と知ったときには，私自身が一番驚き，不思議な気持ちになりました。

しかし，よく考えてみるとこんなに幸運なことはないのではと思いました。１年間教頭として過ごしたことで，子供たちや保護者，地域の方々のことも分かってきています。これは他の学校に着任することと比べたら，とても大きなアドバンテージに違いないからです。むしろ内部昇任に戸惑いを感じるのは，保護者や職員なのではないかと思いましたが，有り難いことに皆さん好意的な言葉を私に掛けてくださり，とてもうれしかったです。これは是非，学校経営で周囲の期待に応えなければと，とても身が引き締まりました。

愛子小の学校スローガンは「笑顔がいっぱい愛子小！」です。どうすれば子供たちや保護者，地域の方々，職員が笑顔になるかを日々考えています。教頭時に感じていたけれどもできなかったことから着実に実行していきます。

編集後記

ＷＢＣでの日本優勝の余韻が冷めやらぬまま迎えた新学期。未曾有の事態となった新型コロナウイルス感染症がこの春に５類感染症に移行されたことに伴い，ポストコロナの時代を見越した教育活動が，各校において新たに始まったことと思います。また，子供たちのために学校・保護者・地域の三者協働による「安心・安全な学校づくり」という原点に立ち返り，工夫を凝らした学校経営や新たな課題への対応に当たられていることでしょう。

さて，会員の皆様の御協力により，ここに「廣瀬川104号」を発行することができました。本号では，「社会の大きな変化と今日的課題への対応を通し未来を切り開く児童を育む学校経営」をテーマに，様々な視点から御投稿いただきました。皆さん一人一人の原稿に目を通したことで，この激動の時代の中で，未来を切り開く児童を育むために私たち教育者が何をなすべきなのかという思いになり，気持ちを新たにすることができました。発行するにあたり，御多用の中，快く玉稿をお寄せいただきました今春御退職なさった先輩の皆様及び校長先生方に心より感謝申し上げます。ありがとうございました。　（104号チーフ　髙橋　記）

編集担当者：髙橋英之（南光台東小）　阿部英徳（太白小）　佐々木康之（南材木町小）