



令和7年4月

開校150周年 墨田区立第三吾嬬小学校 令和7年度 学校経営方針

墨田区立第三吾嬬小学校長 川中子 登志雄

I 学校経営の背景理解

1 教育の目的・目標（教育基本法第1条および第2条）

《教育の目的》

教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない。

《教育の目標》

- 1) 幅広い知識と教養を身に付け、真理を求める態度を養い、豊かな情操と道徳心を培うとともに、健やかな身体を養うこと。
- 2) 個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと。
- 3) 正義と責任、男女の平等、自他の敬愛と協力を重んずるとともに、公共の精神に基づき、主体的に社会の形成に参画し、その発展に寄与する態度を養うこと。
- 4) 生命を尊び、自然を大切にし、環境の保全に寄与する態度を養うこと。
- 5) 伝統と文化を尊重し、それらをはぐくんできた我が国と郷土を愛するとともに、他国を尊重し、国際社会の平和と発展に寄与する態度を養うこと。

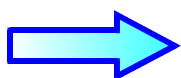
2 2020年代を通じて実現すべき「令和の日本型学校教育」の姿

①個別最適な学び

- ・指導方法や指導体制の工夫改善により「個に応じた指導」の充実を図る
- ・ICT環境の活用、少人数によるきめ細かな指導体制の整備を進め「個に応じた指導」を充実
→その際、「主体的・対話的で深い学び」を実現し、個々の家庭の経済事情等に左右されることなく、子供たちに必要な力を育む。

②協働的な学び

- ・探求的な学習や体験活動等を通じ、子供同士で、あるいは多様な他者と協働しながら、他者を価値ある存在として尊重し、様々な社会的な変化を乗り越え、持続可能な社会の創り手となることができるよう、必要な資質・能力を育成する「協働的な学び」を充実する。
- ・一人一人のよい点や可能性を生かすことで、異なる考え方が組み合わせられ、よりよい学びを生み出す。



それぞれの学びを一体的に充実し「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善につなげる

（令和3年1月26日中央教育審議会「令和の日本型教育」の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（答申）」より）

3 墨田区教育施策大綱 《目指す子どもの将来像》

- 1 将来、社会で活躍し、地域に貢献できる自立した人
- 2 郷土に誇りを持ち、異文化とも敬意をもって積極的に交流できる、国際感覚のある人

4 本校の児童の実態と目指す教育

○明るく、素直である。

○主体的な学習態度が身に付き始めている。

○不登校傾向のある不安を抱えた児童や、発達特性、複雑な家庭環境など、特別に支援を要する児童が一定数以上存在する。

21世紀を生きる三吾小の児童に、学校のすべての活動、「学ぶ」ということを通して、「思いやりの上に立つ思考力・判断力・表現力、そして行動力を身に付けさせる」教育を行っていく。このことを通して、一人一人の児童に「教養と品格」を身に付けさせる。



《三吾小の児童に身に付けさせたい資質・能力のイメージ》

Ⅱ 本校の学校教育目標（平成31年（令和元年）4月1日制定）

健康 共生 自立

しなやかで丈夫な
こころとからだをもつ人

思いやりをもち、共に生きる人

自ら学び、考え、行動する人



教育目標

○学校における全ての教育活動は、この学校教育目標の実現のためにあることを念頭に置く。

○すべての教育計画が、この学校教育目標のどこの実現を目指すものか明確にする。

○常日頃から、学校教育目標を唱えさせ、何のために学んでいるのかを意識させる。

☆ 令和7年度は、引き続き「自立 自ら学び、考え、行動する人」を重点指導項目と設定し、全教育活動を通して「児童の主体性の育成」を図る。

Ⅲ 今年度の重点取組

- ◎ 開校１５０周年の記念の年を迎え、新たな第三吾嬬小学校の文化と伝統を築く一年とする。
- ◎ 児童の主体性を育成するために、子供が学びの主体となる学校、「子供が『主語』になる学校」への変革を図り、令和の日本型学校の完成を目指す。昨年度に引き続き、「学習時間」にフォーカスを当てた研究を行い、合わせて、特別支援教育の充実や教員の働き方改革を一体的に推進する。

【主に「児童の教育」に関わること】

１ 共生 思いやりをもち、共に生きる人

（１）人権尊重

- すべての教育活動の基底に人権尊重の精神を置く。
- いじめ、体罰等、基本的人権を侵害する行いを、毅然とした態度で見逃さない、許さない。特に、いじめに関しては、いじめ防止基本方針に則り、未然防止に努めると同時に、組織的な対応で加害児童への指導を徹底し、再発防止に努める。
- 特別支援部、特別支援校内委員会の充実を図り、特別な支援を必要とする児童に対する理解を深め、個別の指導計画を作成し、組織的・計画的な指導・支援を行う。
- 人権教育プログラム等を活用し、弱者や路上生活者に対する理解を深め、具体的な場面で行動化できる児童の育成を図る。

（２）個に応じた指導体制の工夫

- ３年生以上で教科担任制を導入し複数の教員が学年・学級の枠にとらわれず、多くの児童に主体的に関わることで、それぞれの児童のニーズに応じた指導・支援を充実させる。
- 特別支援教育コーディネーターを中心に、組織的な対応により、不登校傾向のある児童や集団に適應できない児童への指導・支援を充実させる。
- まなびの教室、学習室「みどり」、相談室 SC 相談の充実を図り、担任、保護者や関係諸機関と連携して、個々の児童によりそった支援を進め、インクルーシブ教育を充実させる。

２ ◎自立 自ら学び、考え、行動する人

（１）主体性の育成

- 教育活動全体を通して、「自ら学び、考え、行動する」児童を育成する。教員は、常に児童に考えさせ、実際にやってみる機会を与えることを基本とする。
- 個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実させ、児童が自ら課題解決を図る態度を育成する。
- 特別活動を重視し、児童が集団の中でリーダーシップを発揮する機会をもたせる。
- 家庭と連携して、基本的な生活習慣の確立を図る。

（２）学力の向上

- ① アクティブ・ラーニングの視点に立った学習時間の改善を推進し、児童を学習の主体とする。
 - 墨田区教育委員会研究協力校の指定を受け、年間専属講師の指導を受け、学校独自の学習過程の定

着を図り、学習方法を改善する。

② 生きて働く知識・技能の確実な定着を図る。

○学力向上委員会を中心に、組織的・計画的に学んだことをアウトプットさせる機会を設け、教職員による「チェック」を強化して、基礎・基本の確実な定着を図る。

○読書活動を推進し、読解力の定着を図るとともに、豊かな想像力を育成する。

○古典等の暗唱を継続的に実施し、児童の言語感覚や語彙の定着を図る。

○英語の暗唱に取り組ませ、英語への慣れ親しみを促進する。

③ 児童の主体性を引き出し、高める形成的評価への転換を図る。

○教員の主たる役割を「教える」ことから「見取ること（チェックすること）」と「適切に評価すること」にシフトする。

○一人一人の児童の良さを伸ばす形成的評価を重視し、従来の通知表による総括的評価を廃止する。

○人と比べるのではなく、自己の良さや成長を認知させることにより、自己肯定感を高める。

④ 家庭学習の充実を図る

○従来の「一律の宿題」を撤廃し、児童の主体的な学び「自学」の習慣化を図る。

○「ミライシード」等、デジタル学習教材を積極活用し、基礎的な知識・技能の定着を図る。

⑤ 学習手段としての ICT の効果的な活用を推進する。合わせて、情報活用能力、メディア・リテラシーの育成を図る。

3 健康 しなやかで丈夫なところとからだをもつ人

(1) 運動能力・体力の向上

○体育学習の改善、体育的行事の工夫を行い、児童の運動能力・体力と忍耐力の向上を図る。

○外遊びを推奨し、体を動かして遊ぶ楽しさを味わわせる。

(2) 保健指導・食育指導を通して、自らの健康に関心をもつ児童を育成する

○保健便りや定期健康診断や身体測定の機会を利用して、計画的な保健指導を行う。

○日々の給食指導を通して、アレルギー対応も含めた計画的な食育を行う。

(3) 自分の身の安全を自分で守れる危機回避能力を育成する

○定期避難訓練、防災訓練、安全指導を通して、児童に災害時の危機回避能力の育成を図る。

○交通安全指導、セーフティ教室、不審者対応訓練を徹底し、主体的に自分の身の安全を確保する適切な行動がとれる児童を育成する。

【主に「地域、開かれた学校」に関わること】

1 地域の人・教育財産を生かし、保護者・地域と協働した「子育て」を行う

(1) P T A 活動や子ども会行事への参加を推奨し、地域社会の子育ての充実を図り、児童が地域を愛し、地域の一員としての自覚をもてるようにする

(2) 図書ボランティアや学校図書館アドバイザー等と連携し、児童の読書環境を整え、読書活動の推進を図る

(3) 「いきいきスクール」や学童クラブと連携し、放課後の安心・安全な子どもの居場所づくりに努める

(4) 「ふれあいサロン」を工夫して実施し、地域のお年寄りとのふれあいを通して、よりよい社会の形

成者としての態度を養う

(5) 関係諸機関と連携し、児童の健全育成を図る

○育成委員会、民生児童委員、スクールサポーター、子育て支援センター、児童相談所等と連携して、児童の健全育成を図る。

(6) 幼保小中連携を推進し、地域全体で義務教育期間全般を通して主体性の育成を図る

2 学校からの情報発信を充実させ、開かれた学校づくりを推進する

(1) 年6回の土曜学校公開、年2回の学校公開を行い、保護者や地域に学校の教育を意図的・計画的に公開する

(2) 学校便り、ホームページの充実を図り、学校からの正確な情報発信に努める

○ホームページ「保護者専用ページ」を活用して、セキュリティの強化を図り、より安全でわかりやすい情報発信を行う。

(3) 保護者会や年2回の個人面談を通して、学校の教育方針、児童の学習状況等を伝える

(4) コミュニティー・スクールとして、学校運営協議会を年3回開催し、経営上の課題を協議し、経営計画を作成する。

(5) 校長「語らいサロン」を開催し、地域・保護者の要望や意見を聞き取り、学校経営に反映させる

(6) 学校評価アンケートを実施し、学校の教育活動について評価を受けると同時に、保護者・地域からの意見や要望を収集し、次年度の学校経営に反映させる

3 地域と学ぶ・地域から学ぶ

(1) 地域と共に、開校150周年記念事業を推進する

○年間を通して、児童に周年を意識させる行事等の取組を行う。

○記念誌の作成を通して、これまで学校を支えてきた地域の思いを学ばせる。

○11月29日（土）に、150周年記念式典を挙げる。保護者、地域と共に、開校150周年を祝い、愛校心や郷土愛を育む。

(2) 地域や保護者をゲストティーチャーとして招き、キャリア教育を実施する

○9月27日の土曜学校公開にて、地域・保護者の方をゲストティーチャーとした職業に関する特別学習を5、6年生に実施する。

(3) 地域・保護者、地域支援ネットワーク等の教育財産を生かし、ゲストティーチャーによる豊富な体験学習の機会を保障する

(4) 皮革センター、社会福祉会館、すみだ北斎美術館、郷土資料館等の施設での学習を通して、地域についての理解を深め、地域に誇りをもち、将来地域のために活躍・貢献できる児童を育成する

【主に「教職員」に関わること】

1 「教育の専門機関」のスペシャリストとして、職務に専念する教職員の「教養と品格」の向上を図る

(1) 服務に忠実で、信頼される教職員を目指す

○計画的に服務事故防止研修を行い、個々の意識を高めるとともに環境整備を進め、組織的な対応で服務事故の防止を図る。

○報告・連絡・相談、記録を徹底し、ICTも積極的に活用し、情報の共有化を図る。

(2) 組織的に学校を運営する

- 校務分掌による確実な事務の遂行を目指す。各種委員会・部会を定期的、臨時に開催し、諸問題に組織的な対応を行う。
- 学年会を毎週実施し、組織的に教育活動にあたる。
- 毎週実施する生活指導夕会で情報交換を行い、日常から生活指導・特別支援教育上の問題の未然防止、早期発見・対応を組織的に進める。
- SC、SSWや特別支援教室巡回指導教員・専門員、「みどり」専門支援員との密接な連携を図り、児童や保護者への支援を充実させる。

(3) 常に研修に励み、自己研鑽を積み、個々の教員の指導力と人間性を総合的に高める

- 校内研究、研修に主体的に取り組み、教職員の課題解決能力の向上に努める。
- 全教職員が朝礼講話を行い、発表能力を高めるとともに、教職員相互の理解を深める機会とする。
- 教職員教養向上部報『いなほ』の発行を通して、教職員の文書作成能力等の向上を図るとともに、互いに学び合う教職員集団としての連帯感を高める。

2 学校評価を意図的・計画的・組織的に進め、常に学校経営の改善に努める

(1) 学校経営計画に基づき、児童や保護者にアンケート調査を実施し、組織的な分析を行う

- 校長が発表する「経営計画」を元に、副校長が「経営計画・評価表」を作成し、主幹教諭が各種アンケート結果を基に分析と改善策の立案を行う。
- 経営支援部が経営計画をもとにアンケートを作成、実施、集計を行う。
 - ・児童、教職員へのアンケートを7月、12月までに実施する。
 - ・保護者アンケートを12月上旬に実施する。

(2) 改善策を基に、次年度の学校経営計画を組織的に作成する

3 働き方改革を促進する

(1) 在校時間を最長11時間以内、土・日に連続して業務に従事しないことを徹底する

- 週あたり在校時間60時間を0にし、50時間超を20%以内にする。
- 毎月1日は、定時退勤する日を設ける。
- 月に1回以上、会議を設定しない日を設ける。

(2) 「充電休暇（RL*）」として、通常勤務日に年6日以上年時休暇取得を目指す。

- 学習時間の改革と一体的に、教員の働き方改革を推進し、教職員の心身の健康を促進する。

*Rechargeable Leave の略

(3) ジェンダーフリーな職場の推進

- 子育て世代の教職員を組織的にサポートし、チーム力の低下を防止する。
- 男性教職員の産・育休取得を奨励する。