



【本日の説明の流れ】

- 1 学校経営「始め」にあたって（5分）
- 2 明道小 覚えなきゃ資料（3分）
- 3 明道小 現状と課題（4分）
- 4 明道小学校の学校経営基本方針（残り 分）

□■□■【不易パート】□■□■

○ 本経営基本方針の前半部は、歴代校長が歴史深い明道小学校の不易な経営方針として守り続けてきたものである。今後も本校の歴史的な経営方針として、変わらず、永年、引き継がれていくことを願う。（令和3年度校長）

1 学校経営の基調

人間尊重を基調として、一人一人の児童の可能性やよさを最大限に発揮させ、伸ばさせる教育を日々のものとし、心身ともに調和のとれた児童を育成する。

2 学校経営の目標

教育とは、命と命そして魂と魂が向き合う営みであり、また、夢を育み、生きる自信と誇りをもたせる営みであることを基本理念として、一人一人の子どもの命にしっかりと向き合い、関わり、守る教育実践を行う学校にする。

「香飛翰院（こうひかんいん）」すなわち「ここは学問の香り漂うところ」という基本的な考えのもと、楽しく分かる授業づくりを中軸にしながら多くの学びを体感させ、知・徳・体のバランスのとれた児童を育成する。

3 学校経営の基本方針

教育基本法をはじめ教育関係法規及び、宮崎県、都城市教育基本方針に基づくとともに、明道小学校の学風である明道館学制三章の精神に学び、学校の教育目標「心身ともに健康で、知・徳・体の調和のとれた人間性豊かな児童の育成」の実現をめざす。

そのために、これまでの伝統ある教育実践を尊重しながら、引き継ぐべきもの（変えるべきでないもの）を確実に「継承」し、変えるべきものは積極的に変えていく「改革」の心を持ち、創造性を発揮させながら日常の実践に取り組んでいく。

学校経営 Keyword 「継承と改革」

(1) 明道館学制三章の理念「人倫」「礼儀」「躬行」を教育活動の基調にする。

本校は、稽古所の創設から244年、明道館としての改称から167年、明治5年の学制による小学館としての開校から150年の歴史のある学校である。この間、明道館の教義である「人倫」「礼儀」「躬行」を旨として教育にあたってきた。この伝統を大切にし、児童の成長を願う学校経営を行う。

さらに、都城地区の中心校であることの自覚と誇りをもって学校経営を行う。

(2) 児童の生命を大切にし、児童の成長を願う学校経営を行う。

学校は、子どもたちの「かけがえのない命」を預かり、それを守り育てるところである。児童一人一人に目を配り、その生命が最大限に開花することを喜ぶ。そのための努力を我々は惜しまない。

(3) 教師としての使命感、責任感をもち、愛情をもって児童を育てる。

人の人生には人との出会いが大きく影響することが多い。この出会いを大切にしたい。教育という職業に携わることの使命感をもち、一人一人の児童の将来に大いなる影響を与えることの責任を自覚し、児童一人一人に愛情をもって関わっていきたい。

(4) 環境を整え、学びの場、生命を慈しむ場としての機能を高める。

感性と感動の教育は、優れた環境から生まれる。「環境は人をつくり、人は環境をつくる」とも言われる。学校に活気と静寂があり、児童が躍動し、歓喜して思考する、そんな美しい環境で生命を育みたい。

(5) 児童、教師、保護者、校区の人々の信頼を深め、地域に開かれた学校をめざす。

教育は、児童の健やかな成長のために、学校・保護者・地域が相互に信頼し、連携し営まれるものである。児童一人一人への分け隔てのない愛情と温かい心と真剣な指導、そして教師の誠実な言動により、児童、保護者、地域の皆さんの信頼を得ることになる。何事にも誠意をもって取り組みたい。

4 学校の教育目標

「心身ともに健康で、知・徳・体の調和のとれた人間性豊かな児童の育成」
～（明道っ子キーワード）「きらきら」「ぐんぐん」「ぽかぽか」に満ちた学校づくり～



5 めざす姿

めざす学校像	めざす児童像	めざす教師像
<ul style="list-style-type: none"> ○生命を守り、生命を育み、生命を伸ばす学校 ○時を守り、場を清め、礼を正す学校 ○児童・教師・保護者が互いに切磋琢磨する学校 	<ul style="list-style-type: none"> ○よく学び、よく考える子ども ○礼儀正しく、思いやりのある子ども ○体をきたえ、やりぬく子ども 	<ul style="list-style-type: none"> ○深い愛情と高い志をもつ教師 ○使命感に燃え、自己研鑽に励む教師 ○児童、保護者、地域に尊敬・信頼される学校

□■□■【流行パート】□■□■

○ 経営基本方針の後半部は、時々校長が、その時の潮流をつかみ、未来を志向した意識をもち、自分の言葉で毎年見直しを行なっていく、改革意識に満ちたものであり続けることを願う。（令和3年度校長）

6 学校経営ビジョン

教育目標「心身ともに健康で、知・徳・体の調和のとれた人間性豊かな児童の育成」～「きらきら」「ぐんぐん」「ぽかぽか」に満ちた学校づくり～の達成のために、都城市の中心校であり歴史と伝統のある学校として、職員が「チーム明道」として団結し、「よき伝統の継承」を基調としつつ、「夢、実践、改革」・「求同と求異の達成」スピリットをスローガンとし、「命と心の教育充実・学力向上・特別支援教育充実」を最重要課題と捉え、ATM（明るく、楽しく、みんな仲良く）の心に努め、地域住民と共に「地域から愛される学校づくり」を推進します。



7 本校の教育的課題並びに本年度の重点目標

- (1) 命と心の教育の充実「きらきら」
- (2) 学力の向上「ぐんぐん」
- (3) 特別支援教育の充実「ぽかぽか」
- (4) 健康・安全、体力の向上
- (5) 「明道小ならではの」教育の推進
- (6) 地域に開かれた学校づくり（学校運営協議会・地域学校協働活動の充実）
- (7) 安心安全な学校づくり
- (8) 職場の働き方改革の推進
- (9) 新型コロナウイルス感染拡大防止

8 学校経営のキーワード

(1) キーワード主義の徹底

難しい、硬い言葉は、人の心に残らない。イメージが強く残る言葉を、キーワードとして繰り返し、様々な場で、コマーシャルし、児童・保護者・地域の人々に印象付ける戦略をとる。

(2) 学校経営のキーワード

- 「You can change! 君は、いつでも変わることができる。」の定着。
- 「ATM」：「明るく、楽しく、みんな仲良く」の定着。
- 「夢、実践、改革」の定着。
- 「求同と求異の達成」：全体はベクトルを揃えつつ、個は「個性を輝かせる」意識の普及。
- 「報告、連絡、相談」体制の「徹底」による、トラブル防止。
- 課題には「クイック・レスポンス」で速やかに解決を図る体制。
- 家庭の心配事、悩み事に「傾聴・受容・共感的理解」できる教師魂。
- 「校長室は、いつでもドアが開いている」ことによる、保護者・教員の信頼感の定着。
- ほめの3S「君たちは、さすが、すごい、すばらしい」の励行。（ほめ達3S）



9 教育的課題対応の方策

(1) 命と心の教育の充実「きらきら」

「明道小良い子の一日」の児童・保護者・職員の理解を推進し、「完全定着」を図り、「落ち着いた学校生活」を具現化する。

ア 他学年への良い相互影響のために

○ **【5つの無言の場の徹底実践】～指導の徹底は、「無言徹底」から始まる～**

- ① 特別教室への廊下の無言移動 ② 給食準備・食事・片付けの完全無言（黙食）
- ③ 完全無言清掃 ④ 放送完全無言視聴 ⑤ 集会活動への移動、集合時の完全無言
- 授業開始1分前「予鈴着座」「チャイム黙想」徹底。移動時は「その場」チャイム黙想。
- 廊下で「騒がない」習慣の徹底。 **～校長・教頭の巡視・放送指導による、定着の徹底～**

イ 地域への良い影響のために

- 朝のあいさつの常時指導。校長は校門等、地域「見守りたい」は地域、職員は室内で。
※「守りたい」との連携促進。
- 横断歩道で停車していただいた車へ、「お礼」の心を示す態度の指導。
- 集団登校時、一列登校の徹底。
- 赤白帽着用、名札着用の徹底。（高学年女子への指導強化）



ウ 学校全体を守るために

- 廊下を走った子どもを見逃さない、現場指導の徹底（全員指導、単語指導）。
- 走っている子どもに「ゆっくり歩こう」という肯定的イメージ化による指導の徹底。
※ 走るな！は、走るイメージを強化させてしまう。という生徒指導知識を有すること。
- きまりを守らない児童について、担任へ正確に、連絡報告を行うことの徹底。
- 地域を校長が巡回し「見守りたい」からの情報を、学校全体で共有することの徹底。
- 中学校でならぬものは、小学校でもならぬ「凍とした指導体制」の徹底。

エ 授業を守るために

- 授業開始1分前「予鈴着座」の徹底。
- 立腰指導（始業・終業時、授業中）の徹底。
- 指導が通らない児童への管理職等、複数の指導者による面としての指導の徹底。
- 学級の崩れへの事前の介入、支援の徹底。
- 指導者のメンタルダウンを防ぐ、教員同士のピアサポート、相互相談、OJT体制の徹底。
- 「先生の代わりはいない」という意識を高め、怪我病気の発生を未然に防ぐ意識の徹底。
- 可能な学年への「一部教科専科制」導入による、複数の指導者による学級への刺激付け。

オ 保護者の信頼を守るために

- 体罰、暴言、不適切な指導の根絶。
- 飲酒運転の根絶。
- セクハラ案件の根絶。
- 繰り返しのコンプライアンス指導。
- 保護者の意見・児童の意見を丁寧に拝聴する態度の徹底。
- トラブル情報は、子どもから保護者に伝わる前に教師から保護者に伝えるクイック重視。
- トラブル情報は、小さなうちに、生徒指導主事、教務主任、管理職へ報告・連絡・相談。
- トラブルに対しては、「クイックレスポンス」、速やかに、素早く、短時間で解決。



カ 子どもの生き甲斐を守るために

- ゲストティーチャーを活用した、キャリア教育の充実。
- コロナ禍「不自由さ」の中であっても、工夫し、子どもが喜ぶ思い出づくり事業の創出。

(2) 学力の向上「ぐんぐん」

ア 授業改善

- 県の「4つの授業改善の視点」を意識した授業づくりの徹底。

授業改善のkeyword「分かる!できる!」まで教えよう!!

個々の教師の授業 に対するチェックポイント	学校の組織的対応 に対するチェックポイント
1 単元全体(題材)を見通した評価計画のもと、一単位時間の中で「めあて」と「まとめ」の整合性のある指導が行われているか？	1 全国学力調査、みやぎ学力調査、その他の学力調査などを「分布」と「経年変化」の視点から分析しているか？
2 指導の内容が精選されており、テンポや間に配慮して授業を進めているか？	2 子供の実態に基づき、単元末や学期末の「学びの見届け」や学年末の「学びの確認」により、定着や習熟を図る時間の確保が計画的に行われているか？
3 授業の内容は子供の実態にマッチしているか？（平均をやや下回る子供も理解できる内容か？）	3 職員が相互に授業を気軽に参観し、評価し合う取組が行われているか？
4 教師の指示や発問は的確で、子供に伝わっているか？（音量、話し方）	4 学習の基盤となる態度や能力（相手の意見を聞く、わかりやすく話す、文章を速く正確に読み取る、ノートのまとめ方等）の育成を意識した取組がなされているか？

※下線部は、令和2年度からの改訂部分

- ◎ 「チャイムで授業開始」「チャイムで授業終了」の「徹底」。
- 授業の「めあて、見通し、まとめ」の毎時間の設定の徹底。
- 習熟の時間の重視。
- 単元テスト結果の、その児童の「期待平均点」以上の達成の徹底。
- 発表は、「はい!」文末は、「～です。～ます。」できない子は繰り返し指導の徹底。
- 一日、一度は、誰もが「主人公」になれる瞬間の「意図的設定」の徹底。
- 「明道型授業ベース集」の理解と定着。
- クロームブック積極的活用による授業改善（「協働的な学び」「タッチタイピング技能向上」）
- AIドリル「キュビナ」活用による指導法改善。
- AIドリル「キュビナ」活用による家庭学習変革。（クロームブック持ち帰り制度導入）



イ 研修等

- 相互授業参観の態度の浸透、ピアサポートの充実、OJT意識・組織充実の徹底。
 - 中心校ならではの「優れたゲストティーチャーの招聘」による、研修充実。
 - 旅費の限りの県外先進校・研究視察推奨。
 - ICT教育の充実・研修推進。
 - 授業研究を中心とした、研修の充実推進。
 - 小学校高学年一部教科担任制推進校（5・6年の担任は、4名の先生なのです）
- ※ 小学校の学級担任が、年間を通して学年（学年部）の他の学級担任と一部の教科を交換して授業する「交換授業」を基本として、加配教員による専科指導と組み合わせて指導する制度のこと。

(3) 特別支援教育の充実「ばかばか」

- 本校の特別支援学級は、知的1（あやめ）、情緒2（けやき1、けやき2）、通級3（ことば、さくら、たんぼぼ）であり、特別加配として、校内・市内各校の特別支援教育充実のための、エリアコーディネーターが配属されている。本校の特別支援教育は、本校だけでなく他校や保護者の期待に応えていかなければならない使命がある。さらには、通常の学級にも障がいのある子どもたちが在籍しており、この子どもたちの特性を十分理解し、その子どもたちに応じた支援を全職員、全児童で行う必要がある。なお、特別支援教育の視点は、全ての子どもたちの指導に共通する、一人一人に応じた「個別最適な学び」の実現につながるものである。
- 特別支援学級、通級教室の指導の充実。
- 一人一人の児童の特性に応じた、「個別最適な学び」の実現。 ※中教審答申 2020 参照
- 交流学級担任と特別支援学級担任との連携・協力・共通理解。
- 悩みのある保護者の心に寄り添う「傾聴・受容・共感的理解」による、相談体制充実。
- 関係機関との連携・協力。

(4) 健康・安全、体力の向上

ア 体育指導の充実

- 体育科の授業を活用した体力・運動能力向上の徹底。（「握力」「上体起こし」「長座体前屈」指導充実）
- 学年部・全校体育での、効果的・効率的な体育指導の充実。
- 生徒指導につながる、集団行動指導指導の徹底。
- 高学年「体育専科制度」導入による指導の効率化・充実。

イ 校外スポーツとの連携

- 管理職による、スポーツ少年団等の訪問・連携の充実。

ウ 保健指導・管理

- 性教育の強化による諸問題発生の抑止。
- 心の弱り・登校しぶり等の担任との情報連携の徹底
- 家庭との連携による、う歯治療、アレルギー対策、持病対策の充実。

エ 食育指導

- 食育コーナーの掲示充実。
- 児童の負担感につながる「過度の偏食指導」の「根絶」の徹底。
※ 昼休みまで残して食事を継続させる等の「不適切な指導」の根絶。
- 食の「楽しさ」、食の知識、食の文化との常時指導の徹底。
- 給食主任・委員会・担任が守る、配膳時の安全の徹底。
- 給食（当番引率、配膳、食事時）への複数指導者制度による守りの徹底。



(5) 明道小ならではの教育の推進

- 児童の明道小学校の歴史と伝統の理解と、全校集会や学校行事での「明道館学制三章」の朗唱による、誇りと伝統の継承。
- 校内の美化活動やボランティア活動、あいさつ運動の継続・推進。
※ 6年の朝のボランティア活動は伝統活動。 姫城中はボランティア活動の全国的な表彰校。
- 図書館教育の推進による読書活動の充実。（貸出冊数向上、読書習慣定着の工夫）

(6) 地域に開かれた学校づくり（学校運営協議会・地域学校協働活動の充実）

ア 保護者の信頼を得るための様々な情報発信。

- 毎月一号の「学校便り：学校行事通知版」の発行。（教頭）
- 学校玄関への「学校自慢」の掲示、校長室前廊下への「児童表彰」の掲示。（校長）
- 不定期な「校長便り：児童の特質通知版」（校長）の発行。
- 「ホームページ」によるきめ細かな、情報発信（校長）。
※ 6か月で10万アクセスのホームページ。
- 「安心・安全メール」によるきめ細やかな情報提供（校長・教頭）
- 情報の「マスコミ投げ込み」、マスコミによる学校CMの活用。（校長）
- 「若い目」「子ども新聞」「図画・書道作品」への投稿システムの構築。（校長・教頭）
※ 図画・書道作品：教頭、作文：校長
- 時事的な注目記事を「校長便り」での発行に努め、職員の情報共有を図る。（校長）

イ 開かれた学校作り

- 「見守りたい」の組織化の推進・拡充・管理職の声かけ。
- 学校主導の「公民館長会」の開催による連携深化。
- まち協との連携深化。
- GT・地域の教育資源の活用による、開かれた教育課程の徹底。※全GT稼働記録（教頭）
- 学校外活動の連携徹底（スポーツ少年団、地域子ども会活動、公民館の夏祭等）（管理職）
- 各通信発行による啓発活動（学校便り、保健便り、生徒指導便り、HP、PTA新聞）。
- 町の行事・PTA行事・地域行事等への、担当、管理職の積極的参加。
- 学校参観日の工夫（授業参観・懇談・学年ふれあいレクリエーション・明道っ子祭り）。

※ 昨年度は、「出会いの会（職員紹介イベント）」「パブリック参観日」が話題となった。

(7) 安全安心な学校づくり

ア 真面目な子ども、がんばる子どもが犠牲とならぬ、安心な学校経営

- 虐待事例への関係機関との連携等、凍とした対応の徹底。（情けの前に「法」で動く）
※ 「児童虐待の防止等に関する法律」による通告義務。まずは、市子ども課通告。
- 理不尽な意見を管理職に集約し、担任の負担を軽減する体制の徹底（校長室 常にドア開）
- トラブル用件を早期に予想し、情報を集約できる「報告、連絡、相談」体制の徹底。
- 継続的ないじめ事案は、保護者呼び出しによる徹底指導実施。単発的なトラブル事案は、電話報告による指導・見守り。（ぶれない、校内対応体制）
- トラブル事案は、「子どもから保護者に伝わる前」に、「担任から保護者へ」伝わる努力。
- トラブル事案については、「加害者保護者」による「被害者保護者への謝罪」「通告」の徹底。

イ 登校しぶり、不登校児への対応

- 校長・教頭・教務が筆頭となり、生徒指導主事が動く、保護者の信頼を得る、相談体制・対応体制の徹底。
- 校長、教頭、教務主任が対応し、担任が学級経営に専念できる体制の徹底。
- 専門家チーム（SSW、市教育相談員、民生委員・児童委員、主任児童委員、児童相談所、児童家庭支援センター「ゆうりん」、市指導主事、県発達障害者支援センター等との連携）
※ 不登校児童を発生させない最大の働きかけは、登校しぶり、不登校傾向が発症し始めた、その時の、適切な家庭との連携による、対応である。担任は、報告、連絡、相談に努め、速やかに、ケース会議にて、対応していく。

ウ 緊急時の対応

- 子どもの命を守るために、何をなすべきか、マニュアル、想定外対応等の徹底。
※ アナフィキラシー、てんかん発作、熱中症発症時、「誰でもどこからでも」救急車要請。
- 諸避難訓練の効果的・効率的な実施と、児童への指導の徹底。
- 緊急時の関係機関との早期連絡体制の徹底。

(8) 職場の働き方改革の推進

ア 職員の健康と家族を守るための改革。

- 休憩分割制導入による、教材研究時間・会議時間の確保、職員の休憩意識の浸透。
保護者の「家庭での余裕ある過ごし方」意識の浸透。
- 校長室のノックレス推進。※「校長先生～、あの～」でok！
- 年休が取得しやすい学校体制の構築（相互扶助）「すみません」から「お願いします」へ。
- 介護、看病、子育ての問題への相互理解体制・フォロー体制の構築。
※ 家庭、子どもを、守ることが、職務継続の最優先事項。
今、「仲間からサポート」してもらっている方は、将来、若者へ、「苦勞の恩返し」をすれば良い。
- 学校での職務は、何があっても「授業」最優先。（管理職サポート）
- 事務的業務の精選・効率化推進。
- 業務の再分担・フォロー体制の見直し。
- 会議縮減と効率化。
- 業務のICT化の推進による効率化。
- 平日の閉庁時刻 19：00の徹底。
- 電話対応 18：00までの周知と徹底。（留守電設置による対応不可時間の設定）。
※ 留守番電話は、教頭へ転送され、確認が行われる。緊急事態は、担任へ通知有り。
※ 留守電対応により「担任の電話番号を保護者に知らせない意識付け」が徹底されている。
- 金曜のノー残業デー（17：30 完全閉庁）の完全実施。
- 担任による「施錠協力」と、「フロア責任者（主任等）による施錠確認システム」の構築、



管理職による施錠時間・負担感の軽減。

- 課題に対応するための、教育相談は随時必要に応じて行うが、効率的に、開始時に、「終了時刻を明言する」ことにより、負担感減少に努める。
- 各種行事の効率化の視点による、見直し。
 - ※ 働き方改革については、内閣府・文部科学省の動向を元に、この契機に、保護者理解を強く求め、喫緊に改革を推進していく。（「時季」を逃さない）
- 必要な物・改善は、「明確に」「具体的に」、校長・教頭に要求する。話題にした、書類を出した程度で、諦めない。リクエストを受けた者は、クイックレスポンス、いつまでに、どのような方法で、購入、改善が可能か、とりあえずの回答をしておく。

(9) 新型コロナ感染拡大防止

- 国・県・市のガイドラインを共通理解し、それらを元に、適切な判断をくだし、保護者の理解を得ながら、最大限の感染予防実施。
- 各学年の履修状況を確認しながら、教育課程の見直しを適時実施。
- 姫城中、南小との連携推進。中学校区の共通対応。
- 養護教諭・保健主事がリードし、手洗い、消毒等、感染予防対策（ルールづくり）。
- マスク着用、ディスタンス、小声、無言の場での無言徹底等ルール遵守指導。コロナ感染予防4つの約束「マスク、片腕ディスタンス、小声、触らない」
- 感染者、感染者家族、濃厚接触者発生時の、人権意識を重視した、対応の徹底。

【県キャリアデザイン手引書より】

1 仕事と育児の両立 ～すべての方々に感謝～

私は2児の母親です。長女の時は出産休暇・育児休業を2年2か月、次女の場合は1年11か月取得し、今年度4月に職場復帰しました。

職場復帰の初日、子育て経験のある先生が「仕事と育児の両立はとても大変だと思うよ。私たちがフォローしていくから、先生はできることをすればいいからね。」と声をかけてくださいました。「久しぶりの職場で仕事がうまくやっていけるだろうか。子育てとの両立はできるだろうか。」と不安しかなかった私にとって、この言葉は大変ありがたく、今も私の心の支えとなっています。

また、職場全体のサポート体制にも心から感謝しています。子どもの病気や参観日の時など、学年合同で授業をしていただいたり、空き時間の先生が自習監督をしてくださったりするので、安心して「子の看護休暇」や年休を取ることができます。職場復帰してからの毎日は正直言って大変です。やらないといけない仕事があっても学校に残ることができません。子どもを産む前みたいに自分の都合に合わせて仕事ができないことも多々あります。仕事と育児の両立が簡単ではないことを、今身をもって感じています。教員である夫の協力や職場、同僚・上司の理解がなければ両立は成り立っていないと思います。

私は幼い頃から小学校の教員になることを夢見てきました。実際教員になってからも仕事にやりがいを感じています。子どもたちには「わかる・できる喜び」をたくさん味わわせ、一人一人のよさを伸ばしていきたいです。そのために子どもたちとの触れ合いを大切にしながら、子どもの気持ちに寄り添えるような教員であり続けたいと思います。2児の母親となった今、初心に返って子どもたちと接していきたいです。（小学校 30代 女性）

2 感謝と恩返しの意味を込めて

私は初任2年目で結婚、3年目に出産し、20代のうちに3人の子どもの出産休暇、育児休業を連続して取りました。当時は育児休業が1年しかなく、特に3人目の子どもの育児休業明けは3人の幼い子どもたちを抱えての仕事復帰で、大変忙しかったことを覚えています。先輩や同僚の先生方の協力体制や思いやり、アドバイス等があったおかげで、何とか乗り切ることができました。

10年経過研修では高齢者介護施設での職場実習を経験し、異なる分野での仕事のやりがいや大変さを学ぶことができました。その後、少しずつ研究主任や学年主任等の仕事を任せいただけるようになり、現在は2年生の学年主任や教科主任を務める傍ら、宮崎県マネジメントリーダー養成塾に参加させていただき勉強しています。

来年は我が家の子どもたちも全員巣立つ予定ですが、今までお世話になった方々への感謝と恩返しの意味も込めて、学校にさらに貢献できるような仕事をしていきたいと考えています。（中学校 40代 女性）

