

令和5年度第1回秋田県教職キャリア協議会 議事概要

I 日 時：令和5年7月11日（火） 13:00～14:50

II 場 所：県議会棟大会議室

III 出席者：

【外部委員】

新井 敏彦	秋田県高等学校長協会特別支援学校部会長（秋田県立秋田きらり支援学校長）
大曾 基宣	聖霊女子短期大学生活文化科こども専攻主任・教授
小山 清博	日本赤十字秋田看護大学教授
加賀谷 亨	秋田公立美術大学特任教授
村山 公昭	秋田県小学校長会副会長（秋田市立築山小学校長）〈代理出席〉
佐藤 修司	秋田大学大学院教育学研究科教授・附属小学校長
白山 雅彦	聖園学園短期大学教授・図書館長
坂谷 陽	秋田県中学校長会副会長（秋田市立秋田東中学校長）〈代理出席〉
柘植 敏朗	秋田県高等学校長協会会長（秋田県立秋田高等学校長）
西 聡	秋田県立大学総合科学教育研究センター特任教授
堀井 淑子	秋田市教育研究所長
眞壁 聡子	国際教養大学国際教養学部教職課程代表・教授

【教育庁内委員】

和田 渉	教育次長	高島 知行	教育庁総務課長
新号 和政	幼保推進課長	稲畑 航平	義務教育課長
藤澤 修	高校教育課長	熊谷 司	特別支援教育課長
田口 康	保健体育課長	阿部 聡	総合教育センター所長

【事務局】

教育庁総務課

古井政策監、伊藤副主幹、澁谷副主幹、小熊副主幹

保健体育課

齋藤指導主事

特別支援教育課

小山チームリーダー、小野主任指導主事

IV 会議概要

1 開会あいさつ（和田 渉 教育次長）

高校野球大会が4年ぶりに開催されている。開催にあたって大会関係者から不安の声が聞かれたが、開会式は選手、アナウンス、吹奏楽が一体となり、感動を共有することができた。今週末は中学校の県総体が行われる。部活動の地域移行が進み、地域クラブ活動として参加する種目があると聞いている。どのような試合展開になるか注目しているところである。

本協議会は、大学・各校種・市町村教育委員会・県教育庁が連携を密にし、教員の育成及び資質能力の向上について協議するものである。これまで築き上げてきた教育の質を保ち、更なる向上を目指すために、教職員の養成・採用・研修を一体的に進める上で、本協議会が重要な役割を担っている。昨年度は、校長及び園長のキャリア指標を新たに作成するとともに、特別支援教育の推進について、すべての職種に新たな指標を追加した。さらに、中堅段階以降も含めた研修機会の充実を図るため、教職員研修体系を大幅に改訂した。今後も、教職員研修のより一層の充実のために、教育を取り巻く様々な状況の変化に応じて指標の改善や検証を実施していく。

今年度から始まった教職員の自主的・主体的な研修受講と、学校管理職による研修奨励のための体制を昨年度から整備してきた。今回、期首面談の実施状況や、教職員の研修に対する意識の変容などを伺いたい。加えて、本制度の充実に向けて、年次別研修等の悉皆研修の弾力化についても検討したい。特に、他県と比べ実施日数が多い中堅教諭等資質向上研修に関しては、令和元年の初任者研修を弾力化した経緯等を参考にしながら、日数等の軽減についてご意見を頂戴したい。

本県教員の指導力の向上を図り、将来の予測困難な時代を生き抜く児童生徒に対して充実した教育活動が実践されるよう、本日は、様々な角度からご意見を頂戴したい。

2 委員紹介

事務局が委員を紹介したほか、代理出席者、欠席者について説明した。会長に佐藤修司委員、副会長に阿部聡委員が選出された。

(佐藤会長あいさつ)

8年目を迎えた本協議会だが、教員免許更新制の廃止や研修履歴管理システムなど、大きな流れの中で動いてきた。昨今は、若手教員が増えてきて、力量形成とともに、早期離職や精神的に追い込まれてしまうことが大きく報道されている。大学では、教員養成課程であっても一般企業や公務員に流れることが多くなっている。その流れがなくなる一助となるものが、本協議会から発信できればよい。今後の方向性について意見交換される場になればよい。

3 協議（議長：佐藤会長）

○本協議会設置要綱（案）の確認、異議なし→令和5年4月1日に遡って適用。

○協議事項の選定理由

【事務局 澁谷】

昨年度は、すべての学校、そして教職員に特別支援教育を推進していくため、キャリア指標の「本県の教育課題への対応」に、「特別支援教育の推進」を位置付けた。具体的には、3つの能力「マネジメント能力」「生徒指導力」「教科等（専門的）推進力」に共通する求められる資質能力を明確にし、一人一人のニーズへの対応力を高めるとともに、組織的に対応が充実するよう各ステージに指標を追加した。

協議題一つ目については、昨年度、教特法の改正を受け、「研修受講履歴の管理とこの記録を活用した受講奨励のガイドライン」を策定した。受講奨励の対象となる養護教諭及び栄養教諭の研修の充実については、他の教員とは異なる専門性を有するとともに、子どもたちの安全や健康課題等に個別対応していることから、特有の課題や役割があり、国の協力者会議等でも議論しているところである。そのため、教育委員会・学校管理職等は、その役割や職務・専門性を理解した上で、研修を計画し、受講奨励を実施していく必要がある。また、ICTを効果的に活用できる環境の整備等についても議論されていることから、キャリア指標にICTの資質向上に関する指標を追加していきたい。

二つ目としては、新しい制度のもと、教職員の資質能力の向上を図っていくことができる環境と魅力ある研修体系を整備しているところだが、本年度は、教員が自ら主体的に受講できる環境を準備したいと考えている。特に、資料2-2「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」の中では、中堅段階以降の研修機会の継続的な提供や内容の充実に向けての検討の必要性が指摘されている。この部分を充実させるために、法定研修である中堅教諭等資質向上研修の日数等の削減に関する提案をするので、ご意見を頂戴したい。

三つ目は、昨年度全ての職種のキャリア指標に「特別支援教育の推進」に関する指

標を加え、研修の充実を進めているところであるが、資料2-2の指針の中では、研修やその内容の検討・見直しができる仕組みの整備が求められているとともに、第四次特別支援教育総合整備計画が今年度から開始されたことから、研修の充実に努めていきたいと考えている。教員を輩出いただく大学短大の皆様から、それぞれのお立場で、育成も含め、課題や提言等をいただければありがたいと思い、今回テーマの一つとした。

○協議事項（１）養護教諭及び栄養教諭に求められる役割の共通認識とICTの効果的な活用に向けた教職キャリア指標の改訂について

【事務局 澁谷】

資料1-2、1-3、1-4にあるように、「養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議」において、「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方に係る議論の動向に加え、学校保健及び食育に関する課題等について検討が行われている。こうした動きに合わせ、2つの職種のキャリア指標へICTの効果的な活用に関する指標を追加するだけでなく、他の教員とは異なる専門性を有することを考慮し、キャリアステージ全体で必要とされる専門性と役割を明確にしていきたい。

全体でこの2つの職種の役割について共通認識するため、協力者会議での議論を整理する必要がある。その中で、具体的に示されたICTの活用について、現在行われているものと、今後課題解決につながるであろう実施可能なICTの活用について整理していきたい。明確化された養護教諭及び栄養教諭の役割や職務等について、どのようにして学校管理職や教職員の認識を向上させるか、および、他の教員とは違う専門性を有するこの2つの職種のキャリア指標に、役割や職務等をどのように表現するのかという部分になる。

キャリア指標の対応策案について、資料1-7と資料1-8を参照。資料1-8の栄養教諭の指標で「ICTの積極的な活用」となっているが、「ICTの効果的な活用」であるので、訂正する。「本県の共通教育課題への対応」と「マネジメント能力・生徒指導力・専門的指導力」で求められる共通課題に他の職種と同様に指標を追加したいと考えている。また、ICTに関する指標を各ステージ毎に追加することも検討したが、協力者会議での議論からも、この2つの職種の役割については、採用段階から、子どもたちの健康課題に対する個別的な対応を必要とすることからも、別シートを使って表現する必要があると考えている。つまり、それぞれの年代毎の指標となるキャリア指標とは別に、2つの職種のキャリアステージ全体で必要とされる能力等を明確に表現するシートを作成したい。具体的な内容に関しては、保健体育課齋藤直美指導主事より説明してもらう。

【事務局 齋藤】

資料1-5「キャリアステージで身に付けるべき能力・役割の明確化」の中央部分「専門的指導力」のところには、養護教諭に担うことが求められる職務の内容から、特に、養護教諭が校内の中心的な役割を果たすべきものについてあげている。

（資料読み上げ）

現在も保健統計集計、保健教育、出席停止報告等、様々な場面でICTを活用しているが、今後、さらに積極的に活用できる場面について、右側「効果的なICT活用の方策」の欄に記載している。ICTの具体的な取組事例については、調査研究協力者会議資料等にもあるので、養護教諭研修会で話題にし、紹介したところである。

資料1-6の栄養教諭については、資料1-5と同様に、作成している。

【佐藤議長】

キャリア指標に組み込むのではなく、別立てで専門的指導力のところをより詳しく分かりやすくしたものに、さらに効果的なICTの活用を加えたということである。

キャリア指標があまりにも細かく詳しくなりすぎると見にくくなるということも一つの理由だろう。ICTの活用が年齢ステージによって上がっていくというよりも、若い人の方が長けていることもあるので、年齢ステージ別の指標には載せにくいということも一つの理由と思われる。

大学や短大で、養護教諭や栄養教諭の養成に関わっている方の考えを伺いたい。

【小山委員】

概要のところ、職務の範囲について説明いただいた。概要は分かっているが、明確化させるということについて、なかなか微妙なところがある。そこを、学校現場においても養成機関においても分かった上で取り組んでいくことはとても重要だと思っていたところなので、大変良いことだと感じた。指標については、どんどん盛り込んでいくと使いづらくなっていくのではないかと思うので、ここでは最低限のことをしっかりと押さえた上で、具体については別立ての専門的指導力として項目立てて、何をやるのか明確にしたのは非常によいと思う。

【大曾委員】

私もこの内容には賛成である。あとはソフトウェアやアプリを活用した事務の効率化や、給食の管理を行う管理業務などを行うということについても、先生方に業務短縮で、余裕が生まれれば、また子供を見る時間も増えると思う。私は、愛知県で、デジタルで養護教諭が使う、子供たちの健康管理システムを、科研費を使用してエクセルベースで作った。ボタン一つで昨年と今年を比較したり、一人一人の課題が見られたり、学校と学校を比較したりすることができるものだった。100万円程度なので、エクセルベースではあるが、現場の先生たちはとても喜んでくださった。紙でやっていることを、デジタルにしたらボタン一つで集約できるので、現場でもオンラインなどツールを使うことは大切なことだと思う。

【佐藤議長】

養護教諭や栄養教諭にとってICTを効果的に活用するという能力は、今後必須というか、求められてるところだと思う。大学や短大を卒業して採用になった後も、受講奨励等を行って、このよう能力を伸ばしていくことが必要になる。その際に指標を生かしてほしい。また、年齢とはまた別個に、誰しもが持っているべきレベルを第1段階として、次が発展段階のより深く使いこなすことができる第2段階、さらにそれを応用したり、指導したり、マネジメントしたりというような、第3段階程度のものに整理されていくと、もっと使いやすくなるかもしれないので、検討課題になると思う。

栄養教諭の方も、養護教諭の方も1校に1人しかいないことが多い。事務職員の場合、共同事務室というような形での共同化が図られているが、今後似たようなシステムというものも考えていくべきなのかもしれない。

【新井委員】

指標のステージ毎の専門的指導力の項目と、全体で身に付けるべき内容の中に、同じような文言がある。実際に先生方が使っていく場合、両方を照らし合わせて評価する、自分のステージに合わせた評価もするし、全体を通した面でも評価するということがよいのか。

【事務局 澁谷】

今は、まず役割を明確化していくということを前提に作業をしている。先生方が目標を立てる段階で指標を使うが、管理職の方どちらを優先して使うかを見極めてもらい、期末面談で、目標について評価することになると思う。期末面談では、本人が

立てた目標に対して、それを評価するという循環ができればよい。そのあたりも今後検討していきたい。

【佐藤議長】

指標の修正意見はなかったもので、今回の協議会で、完成版を協議することになると思う。今後お気づきの点等あれば、事務局の方に出してほしい。

○協議事項（２）教職員の自主的・主体的な研修受講の推進について

【事務局 澁谷】

教特法が改正され、今年度、新たな研修制度へと移行した。特に、自己のキャリア形成や職務遂行に必要とされる知識・技能を主体的に受講できるように、eラーニングや、学校管理職や中堅段階以降の教員等に対する実践的な研修の充実に向け4つの能力開発研修を新規に開講し、新たな教師の学びの姿の実現に向けた体制を整備した。

研修を準備するだけでなく、その研修を教職員が自主的・主体的に受講できる環境を整備していく必要もある。新制度に向けて、実際に受講する教職員に時間と余裕も作り出さなければいけないと考えている。悉皆となる基本研修の中でも、複数日実施している研修の在り方について検討させていただきたい。

資料2-2に、この協議会の指針がある。協議会での議論を通して、指標や体系を見直しながら、最新の教育課題に対応していく必要があること、研修の方法や効果の検証をしていくこと、中堅段階以降の研修機会の継続的な提供や内容の充実とともに、大学・短大等との連携の強化をすることなどが記載されているので、後で確認してほしい。

実現に関する課題については、教職員が、自主的・主体的な研修を受講できる環境をどう整備していくかということである。特に、自分の強みや弱み、伸ばすべき力や学校で果たすべき役割など自覚し、主体的な研修受講につなげたい教職員側と、受講奨励により、さらに、その資質能力を伸ばしたいと考える学校管理職側、双方の意識が一致したとしても、現実的に、その時間的余裕がないとか、出張旅費等の問題等が考えらる。今後は、このような環境の改善についても議論の必要性を感じている。

また、資料2-6にあるように、教職大学院での教員養成の取組等を把握することや教職員大学修了者の教員への就職率が9割を超えていることを考慮して、さらに、学び続ける教員へのインセンティブの在り方についても配慮することも大切だと考えている。

それでは、提案の前に今年度の新規事業について報告させていただく。能力開発研修については、「折衝・交渉力強化」「コーチング」「働き方改革のための業務マネジメント」「リスクマネジメント」と4つの集合研修を準備した。法定研修終了後の研修機会の少ない中堅段階以降の教員等に対しての実践的な研修として開講する。現在は、県立学校管理職へ対象職員への受講奨励をお願いして、定員の3分の2程度の申し込みとなっている。eラーニング研修においては、現在、200名程度の申し込みに留まっており、夏休み前に、第3期申し込みを開始して対応しているところである。

新制度が始まり、今までの研修観を転換していき、受けさせられる研修から、自ら主体的に受ける研修へスムーズに移行していくことが求められているが、新年度であり、準備期間が短かったことに加え、学校現場では、管理職からの受講奨励も含め、多忙化解消への対応等もあり、まだ準備段階というところだと認識している。

では、今回の提案内容について説明する。中堅教諭等資質向上研修に関する資料2-3にあるように、平成28年までは十年経験者研修として研修を実施していた。その後身が中堅教諭等資質向上研修だが、十年研では、国が実施日数の目安を校外研修20日、校内研修20日というように出していた。一方、中堅教諭等資質向上研修においては、日数の目安を示していない。またこの研修は、なるべく長期休業中に実施するべきだとも書かれている。資料の幼保連携型認定こども園の欄が見えにくいですが、

11.9日である。これが、令和2年度の全国での校内研修と校外研修の合わせた実施日数の平均である。

次に、資料2-4で、研修日数について東北地区の実施状況と比較している。秋田県30日、秋田市32日程度と、秋田県では、校内研修と校外研修を合わせて、30日前後、実施しているという状況である。青森県では、時期を二つに分けて22日、岩手県では21日以上、対象者によってその日数を選べる形の県がある。秋田県の実施日数は、他の5県に比べて、多いことに気付く。任命権者がその実施日数を決めるので、どこがいい悪いというものはないのだが、実施状況から見ると秋田県は少し多い。幼稚園・保育園・認定子ども園も他県と比べて少し多いので、この会議を通して検討していく理由になると感じている。

下の表は、全国平均との比較である。校外研修と校内研修を合わせた日数の平均だが、秋田県は十年研で実施していた日数のままであることに気付かれると思う。ミドルリーダーになり、学校での業務も非常に増えている世代が、この中堅研対象者になるが、研修して磨くところと学校の業務内で磨くところの兼ね合いが、全国では平均日数が減ってきているところではないかと分析している。秋田県の教員の指導力が、この研修により維持されてるという面も考慮しなければいけないので、簡単に減らすということではない。

しかし、今年度より新制度が始まったことを踏まえ、年次別研修等の対象者においても、自主的主体的な研修の受講を後押しできるように、全国平均程度まで研修日数の縮小について検討していくことを提案したい。

また、同時に、教職大学院修了生に対しての研修の一部免除についても検討していきたい。資料2-5と、2-6について説明する。初任研では、校内研修で50時間免除している。教職大学院出身の先生方は2、3年目で、中核になって、現場ではかなり活躍しているということを聞いている。その点も含めてこの軽減が妥当ではないかと思っている。2年目3年目研修も校内研修を軽減しているが、中堅研に関してはこの軽減を行っていない。

秋田県では、8年目研修も行っていて、5年目研修までを初任者研修等ということで扱っている。11年目に行われる中堅研を独立した状態ではなく8年研と統合して考えていきたい。青森県が前期・後期でやっているのと同様に変更したい。削減案については、8年目と11年目を合わせると、校外研修が12日、校内研修が20日の合計32日となる。今回の案としては校外研修を2日程度削減したい。そして、全国平均の合計20日に近づくように校内研修を12日に程度に削減できないかと考えている。この削減幅に関してはワーキンググループ等で考えていきたい。

そしてさらに大学、教職大学院修了者には、初任研の校内研修と同じように3分の2程度に削減していくことを考えている。資料2-6にあるように、初任者研修の一部を免除している教育委員会は全国で35%あるが、中堅研の一部を免除している教育委員会は15%となっている。まだまだこの動きは全国的ではないが、新制度になったことに先駆けて、秋田県では軽減する県に仲間入りしていきたいと考えている。

このように大きく二つのことについて報告と提案をさせていただいたが、今後の研修の在り方や新制度への対応については、まだまだ課題があると考えている。各教員、教職員の自主的・主体的研修の在り方を考えるため、校長先生などからの受講奨励の状況や、中堅教諭等資質向上研修の実施状況を踏まえて、ご意見をいただきたい。

【佐藤議長】

かなり大きな制度変更のような提案が含まれていたのが、現状どのような課題があるのか、改善することでどの程度期待できるのかという点も少し触れていただきたい。各校長会等の代表の方からの考えを伺いたい。

全国平均が平成28年で30日程度だったということは、文科省が示していた40日よりもこの段階でも10日ぐらい減っていたということか。

【事務局 澁谷】

やはり校外研修20日というのは、この世代の教員には考えられない出張日数なので、半分の10日にして、校内研修を20日というのをキープしたと認識している。

【佐藤議長】

そのような校内研修を今回さらに減らすということなので、どういった効果、悪くなるのか良くなるのかといったところもご意見をいただきたい。全国的な流れから秋田はちょっと取り残されていたというか、議論せずに来たということだと思う。小学校長会の代表の方からご意見をいただきたい。

【村山委員】

自主的・主体的な研修に関しては、期首面談の前の4月の段階で、センターでの研修や秋田市教育研究所での研修の割り当てが決められている。職務に関する部分でのスキルアップが担保されている部分がある。今回の期首面談で、先生たちからは教科指導、自分の指導力向上のための研修についての要望があった。しかし、金銭的な補償がされていない。出張旅費は限りがあるので、希望者が複数いた場合、すべてのニーズに対応できない。

また、その先生が抜けることで後の補充が難しいという、人的な補償の部分もある。自分が出ることによって周りに迷惑をかけてしまうのではないかと思ひ、研修に行きたいという意思表示をしづらい部分（特に若手教員）もある。コロナ禍で採用になった先生方は、法定研修、行政研修についての知識はあるが、任意団体が運営しているような研修等については、知識や経験がない。校長から紹介しても具体的なイメージを持ってないので、なかなか踏み切れない部分もある。東北連小の校長会理事会でも、各県が、出張旅費等の金銭的な補償と、後補充の人的な補償という同じ課題を抱えているようだった。この制度を進めるときの足かせになっていると考えられる。

【坂谷委員】

受講奨励その他については、村山副会長の話のとおりである。中堅研については、また後ほど話したい。

【柘植委員】

高校の方は、奨励という形で対話等は進めつつも、予定を組むことがなかなか難しい状況だということところが正直なところである。期首面談に十分な時間を確保できないのが、多くの学校で聞かれるところではある。もちろん一生懸命実施している学校もあるが、全体としては受講奨励をするための時間の確保という部分で苦労しているというのが正直なところである。

【新井委員】

今年から制度が変わったということ職員会議等で話したが、説明不足だったと思っている。教員免許更新制度が廃止になって新しくなったということにとどまり、県教育委員会が研修講座総合案内を載せているから、それを見て、希望する人は研修するように話したが、実際に受講している人はあまりいない。大学の講座やオンライン型などもあるという説明が足りなかった。100人くらいの教職員と面談したが、あまり時間がなく、多くの職員に声かけることができなかった。期首面談を生かすのであれば、やっぱり面談する校長が研修講座の概略をある程度分かっていて、教員の目標に合った講座をすすめられればよいと思った。

【阿部委員】

教育センターで課題といえることは、定員の2倍以上の応募があった講座が複数あり、物理的にどうさばくかという問題に直面している。逆に、なかなか集まらない講座もある。先生方のニーズと研修のコンテンツに乖離があるということはセンターとして反省して、改善に努めていかなければと思う。受講奨励をするときに、校長先生方がすすめたくなるようなものを我々としては作っていかないといけないと考えている。

【堀井委員】

魅力ある研修内容、参加してよかったと思ってもらえるような研修内容を研究していかなければいけないと考えている。研修後の先生方のアンケートや、市の校長会の会長、研究部の役員の校長先生方から委員になっていただく「研修検討協議会」で意見をいただいたり、指導主事が学校訪問に行った際の協議から、今希望されていることについてアンテナを立てて研修内容を考えることを、研究所として大切にしている。

今年度、オンライン環境を整えたので、県外講師の方の（講義型だけでなく双方向での）講義や演習をオンラインで実施している。指導主事の負担が大きくなってはいるが、やはり、先端の知識を有する方たちの講義や演習というのは非常に素晴らしいものだと感じている。課題であり、今後努めていかなければいけないところだと考えている。

【佐藤議長】

オンラインで聞くだけになると、受動的なので、そこにワークショップのようなものをどう組み合わせられるかということも今後課題になると思う。

では、中堅研のことについてはどうか。

【村山委員】

本校には、今年中堅研の該当者がいる。体育主任、学年の自分の立場、生徒指導と、かなり多種にわたって活動している。教科の任意団体の事務局を担当していて外に出る機会もあり、かなり時間的な負担感を感じている。能力的には非常に高いものを持っているので、何とか自分で頑張ろうとしているが、この中堅研の準備等のところが、後回しになっているようである。センターの研修や研究所の研修と、この中堅研というものをリンクさせ、自分が今受けている研修を中堅研の視点で見たい。代替できるものがあればその形をお願いしたい。

それから、私個人の感覚としては、新卒の教員と、大学院を出てきた教員で、現場ではそんなに差は感じていない。結局は「人」ではないかと思う。前任校では、初任から3年目の教員の中で一番戦力になったのは、大学出たての教員だった。教職大学院を出たからといって、資質が高いというようには判断しかねると感じている。

【佐藤議長】

教職大学院を担当してるものとしては耳の痛いところではある。実際に教員採用試験に合格しなかったから入ってくる人もいるので、必ず優秀だとは言いきれないが、教職大学院でやっている内容が初任研に入っていることも確かなので、その分は軽減できる。できるだけ教職大学に入る人を増やしたいという思惑と重なっているところは確かにあると思う。単純に優秀だから減らすとまらないのは、その通りである。

【坂谷委員】

中堅研の日数について、初めに日数減という議論をしていいのかと思う。これまでやってきた研修内容を改めて見直した時に、融合するとか、校内の日常的な業務の中で十分効果があるものとか、そういう意味で削減を考えたときに、現在の日数を要しないというのが、議論ではないか。2日減らすのが先に決まると、どの研修を削る

かという議論になり、それはちょっと違うと思う。今回提案された背景には、これまでの実績や、成果、課題を見たときに、現在の日数は要さなくても十分これまでの効果も期待できる、そうすると教職員や学校の負担が軽減できるということをこれから議論しないと、資質向上について協議するというところと違うところについてしまうので、確認した方がよい。

【柘植委員】

他県との比較を見ると、やはり秋田は少し多いと思うが、うちの高校では、毎年複数名の中堅研参加者がいて、一生懸命頑張っていて、非常に内容のあるものだと思っている。内容をある程度削減した後でも担保できるような根拠や裏付け等と、メリットがあった上で削減の方向に向かった方が、よりスムーズに議論が進められると思う。削減しても教員の研修が十分だという裏付けがあればよい。

【新井委員】

特別支援学校の場合は職員数が非常に多く、中堅の段階で主任をやっている人もいれば、特にそういった役割でない人もいて、そういった役割でないときに中堅研をやったときに、どうやって学校経営の参画という意識を持たせるかというところを考えながら、中堅研修を計画している。

実際に中堅研修の年になると、全校研究会や公開研究会の授業者になることがあり、教員としても、大事な節目の年だと考えて、教員を励ましながら取り組んでいる。意味がある研修だと思うので、内容を考えていければと思っている。

【阿部委員】

センターでは、必要な研修を積み上げてテーマがあるので、日数を減らすという物理的な短縮をすると内容を削らなければいけない。減らすという発想を全く持ち合わせていなかったのが、驚いている。研修を受けた方々の、振り返りに目を通したところ、学校の置かれた状況に個人差があるということが書かれていた。「採用11年目になるけれども、今だに常に職員が一番下で担任をやり続けていて、学校全体の経営参画などというのは考えたこともなかった。」というようなコメントもあれば、「主任等をやっていて、自分の主任の業務にうまく反映できる内容で大変勉強になった。」というものもあった。採用時の年齢差もあるので、採用から11年経ったといっても、その間のキャリアが人によって違いすぎる。そういう意味では、一律にやっける研修が画一的かという面も今回の提案の話聞きながら考えたところである。

【堀井委員】

実は本市でも、中堅教諭等資質向上研修を見直すこととしているが、実際のところ難しいと思っている。確かに他県よりは多い。本市では5年目研と8年目研を行っていないので、初任研から10年経って「久しぶり」という声で中堅研が始まる。

今どのような学年を持って、どのような分掌を担当し、どのように頑張っているんだという話でひとしきり盛り上がった後に、中堅研がスタートする。例えば、中堅研の対象者が自分たちで授業研究会を運営し、そこに本市の初任者を参加させて会の運営などを学ぶ、若手教員研修会の指導者として会に参加するなど、内容として外したくないものがある。内容の見直しを行っているが、内容、日数を必ずしも削るかどうかはわからない。今後、検討することとしている。

【稲畑委員】

日数の削減という方向性には賛成である。中堅研だけを見ると日数の削減という表現になるのかもしれないが、全体として見る必要がある。前半の議論と組み合わせて、削減というよりも、一律の研修から、自主的・主体的な研修への転換であるという見

方で議論しないと、中堅研の削減効率化という議論では、おそらく結論は出ないのではないか。その観点から、全国平均はあくまで数字にしか過ぎないので、30日を20日にするというものではなくて、今まで一律で引き続きやる必要がある内容と、自主的な研修に移行する内容を振り分ける作業が必要になると思う。

事務局が、ワーキングで検討すると言っていたが、そういう議論になると思う。

【事務局 澁谷】

今日は、目安や方向性を見ていただきたかったので、ある程度の日数を出させていただいた。先日、中堅研担当者会議という庁内会議を行った。その中でも、まず削れる研修があるのか、その研修がなくても対応できるようなものがあるのか、見ていこうということを確認している。例えば、現在の立場によって受けている研修、NITSの研修、2日間をその他の研修で代替できる、そういうことを考えていきたい。今回はまずは削減に関して検討していきたいということを提案させていただいた。

【佐藤議長】

単に日数削減ということだけではなくて、新しい研修のあり方を模索する中で考えていきたいということのようなので、出された意見等を踏まえて自主的・主体的な研修の推進のために、中堅教諭等資質向上研修を含む悉皆研修の在り方について事務局を中心に引き続いて検討していただき、次回の協議会で協議したい。

○協議事項（3）特別支援教育の推進に関する指標の効果について

【事務局 澁谷】

昨年度、全ての職種のキャリア指標へ「特別支援教育の推進」を追加した。特別な支援を必要とする児童生徒一人一人の教育的ニーズに応じて指導・支援するための資質能力の向上を目指しているというのが、指標の改訂につながっている。

今年度は、追加した指標がどのように研修に反映されているのかを調査し、現在の課題への対応状況等について検証し、今後の研修につなげていきたいと考えていることから、提案させていただいた。内容については、特別支援教育課小山チームリーダーから説明してもらう。

【事務局 小山】

資料3-1に沿って説明する。今年度から向こう5年間の本県特別支援教育の方向性を示した「第四次秋田県特別支援教育総合整備計画」がスタートした。資料3-3に示している。本計画は、約1年半前から、総務課、高校教育課、義務教育課など、教育委員会各課と、策定に向けた会議はもとより、日常的な情報交換に基づいて、各校種に応じた特別支援教育の推進に向けた方策を練り上げたものである。

本協議会に係る現状と課題の捉えとしては、「特別支援教育の担当教員だけでなく、管理職や通常の学級の担任など、すべての教職員の特別支援教育に関する専門性の向上が求められていること」があげられる。第四次計画の中では、「教職員の特別支援教育に関する専門性の向上」を、計画推進の柱の一つとして掲げ、秋田県教職キャリア指標を踏まえた特別支援教育に関する研修の充実、これまで継続的に行ってきた小・中学校と特別支援学校間の研修人事交流に加え、今年度から新たに高等学校と特別支援学校の研修人事交流を開始するなど、校種間の計画的な研修人事交流を推進を図る。

また、特別支援教育の免許状保有者の配置の促進、特別支援教育を担う教職員の適切な配置、外部人材との連携の促進を具体的な取組としてあげて、本計画を推進していく。

次に、教職キャリア指標に特別支援教育の推進の指標が追加されたことの成果について、資料3-2を合わせて見てほしい。今年度、特別支援教育関係で新規に実施され

た研修は4つ、この中で、上から4つ目、新たに通級指導教室担当者になった教員を対象とした研修講座を、教育センターのA講座として位置付けて実施していただいた。新たに講座として起こしていただいたのが4講座、既存の講義に内容を追加していただいたのが13講義あった。これは、令和6年度実施予定の講義も含んだ数である。

最後に、今後の課題について、資料には3点示している。この中で、特別支援学校高等部実習助手と寄宿舎指導員のキャリア指標の整備については、現在、教職キャリア指標として形になったものはない。全ての職種において、研修を体系的に進めていくに当たっては、本職種についても何らかの整備が必要ではないかと感じている。今後、ご意見をいただきながら、方向性を示していきたい。

【新井委員】

キャリア指標の全てのステージに位置付けてもらったということで画期的だと思う。実際、どのくらい進んでるのかをこれから調査してもらえるとということなので、その結果にも非常に関心がある。個人的には、4の一番上のポツのところに、3月31日付けに通知が出されていて、これからは管理職の方々でも、特別支援の経験がある人がなるとか、採用されてから10年間に特別支援教育を経験するようというように示されているので、秋田ではどのくらい現実的に行われていくのかなということと合わせながら見ていきたいと思う。

【白山委員】

今回、特別支援教育の推進を全ての職種に盛り込んだということは大変素晴らしいことだと思っている。また、保育者に関わる指標を見て、すべて行き渡っているというところを確認した。資料3-2の中で、新規研修として、幼保推進課が、保育者向けの新規採用者研修を行っていることを確認した。しかし、年間を通じて、幼保関係者の研修講座は、これ以外にはないのかというのが一つの質問である。

学生が教育実習で全県のいろいろな園にお世話になった際に、実習指導訪問をする時、園長、教頭、主幹教諭、主任などから、幼稚園、保育所等における特別な支援を要する子どもの数が年々増えてるという話が出てくる。大変困っていて、園によっては、独自で財源を確保して人を配置するというようなことをやっているという例も若干ある。保育者に対して、特別支援教育、子供たちへの対応の仕方についての研修が非常にやりにくいという事情があるようで、そういう声が非常に多く聞こえてきた。近くの特別支援学校に連絡して相談してみたらという話はしたが、研修の機会を設けたり指標に盛り込んだりして、必要な支援をしていかないと、生涯における人格形成の基盤を作る幼児期だからこそ、いろいろな手立てを講じていく必要があると思っている。園長さんの中には、特別支援学校の中に幼稚部を設けて欲しいと話す方もいるくらいで、それくらい深刻な状態になってるということをお伝えしたい。

【新号委員】

資料3-2の中では、幼保推進課で特別支援教育の研修を行っているのは、新規採用者研修の部分だけの表示になっている。しかし、当課では、3年目研修、5年目経験者研修、中堅教諭等資質向上研修その他において、特別支援教育の研修を従前からやっている。

その他に、今年度から、園長等運営管理者の研修や、教頭、主任等研修の中で、第四次特別支援教育総合整備計画の説明も行っていて、あらゆる機会を捉えて特別支援教育について行っている。また、当課で民間委託して、オンラインで障害児保育についての保育士研修も応援できるようにしているので、そういうものもぜひ活用していただきたい。

研修の年間計画については、年度当初に各施設の方にも送っているのですが、そちらもぜひ活用していただきたい。

【佐藤議長】

特別支援教育についても、ICTと同じような形で表を作ることがあり得る。特別支援学校の免許状を持たなくても、一般の誰でも有しているべき、特別支援に関わる力量のレベルと、免許を持って特別支援学級を担当しているレベル、特別支援学校で働けるようなレベルやコーディネーターのレベルなど、3段階ぐらいで盛り込んでいくのもあり得ると思う。年齢別に上がっていただけではなくて、全員が持っているべき部分と、より高度な部分というような分け方もあるかと思うので、検討していただければと思う。

実習助手、寄宿舎指導員についても、別個に作るかどうかというのを検討していただければと思う。同じようなキャリア指標にするのか、ICTと同じような形のものにするのかも、検討課題かと思う。

本日の議論を踏まえて、養護教諭栄養教諭の指標におけるICTの効果的な活用の位置付けや自主的、主体的な研修体制の整備について、引き続き検討していただく。また、特別支援教育の推進に関する指標の効果について協議した情報や意見等を参考にして、すべての教員に対する研修の充実に向けて継続的に検討していただきたい。

○今後のスケジュールについて

【事務局 澁谷】

今回の協議会を受け、養護教諭及び栄養教諭の秋田県教職キャリア指標の改正案については、保健体育課を中心に一緒に考えていきたい。

中堅教諭等資質向上研修の削減案については、いろいろ意見をいただいたので、他県が少ない実施日数でどのような研修をやっているのか等をしっかりと調査した上で、ワーキンググループ等で考えていきたい。次回の協議会で最終案を出せるかは分からないが、途中経過を報告しながら作業していきたい。

特別支援教育の充実に関しては、第四次秋田県特別支援教育総合整備計画推進のため、研修の成果の検証や、課題解決に向けてさらに検討を重ねていきながら、サブ的な指標の作成なども検討していきたいと思っている。

委員の皆様には、経過報告をしてご意見をいただく機会を作らせていただきたいので、メール等で連絡する。

第2回協議会は、10月中に開催予定としている。最終的にはこの協議会で議論をした協議事項について、年度末にまでに準備、調整の上、関係機関、学校等に周知を図るようにしていきたい。特に体系等に関しては、期末面談での受講奨励に関わるものなので、できるだけ早く作成、策定し、周知していきたい。

今日の資料の中で資料4-1、2は、会長の佐藤修司先生と教職大学院の現職教員の先生と共同で研究された論文を提供していただいたものである。校内研修でどのようにキャリア指標を使っていけばよいのか、どのような補助資料を使えば先生たちの目標の設定や研修の充実につながるのか、などが書かれているので、参考にしていきたい。

【佐藤議長】

研修履歴管理システムについて、今後の展望があれば話してほしい。

【事務局 澁谷】

9月までに、国のシステムに申し込むかどうか決めることになっている。総合教育センターにある研修申し込みシステムを拡張して、研修履歴を管理するというシステム構築も同時に考えている。現時点ではどちらか確定していない。今は、管理を個人に任せているが、システム導入に向けて考えているところなので、経緯を報告していきたい。