令和6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6年7月23日（火） 13：30～15：30

II 場 所：県議会棟特別会議室

III 出席者：

【外部委員】

岩本 宏幸 日本赤十字秋田看護大学看護学部看護学科准教授
大曾 基宣 聖霊女子短期大学生活文化科生活こども専攻主任・教授
加賀谷 亨 秋田公立美術大学特任教授
坂谷 陽 秋田県中学校長会長（秋田市立秋田東中学校長）
佐藤 修司 秋田大学大学院教育学研究科教授・教職高度化センター長
白山 雅彦 聖園学園短期大学教授
高橋 周也 秋田県高等学校長協会副会長（秋田県立秋田北高等学校長）〈代理出席〉
長門 里香 秋田県小学校長会長（秋田市立御所野小学校長）
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
松井 智子 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）
松田 聡 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】

藤澤 修	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	藤島 美子	義務教育課指導主事〈代理出席〉
久慈 隆正	高校教育課長	熊谷 司	特別支援教育課長
野中 仁史	保健体育課長	荒川 正明	総合教育センター所長

【事務局】

教育庁総務課	佐々木政策監、小熊副主幹、吉田副主幹
幼保推進課	武石チームリーダー
特別支援教育課	長崎指導主事
総合教育センター	大友主任指導主事、鈴木主任指導主事

IV 会議概要

1 開会あいさつ（藤澤修 教育次長）

本協議会は、大学・各校種・市町村教育委員会・県教育委員会が連携を密にし、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。ここ数年、学校が対応すべき課題が、複雑化・困難化していることに加え、学校を取り巻く環境が大きく変化している。このような状況においても、全ての子どもたちの可能性を引き出す新たな学びのために学校教育の質を向上させることが求められる。そのためには、現職教員の指導力の向上を図り、優れた人材を確保し続ける環境整備が必要不可欠である。本県においても、様々な教育課題に向き合いながら、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、教員の養成・採用・研修を一体的に進める本協議会が重要な役割を担っているものと考えている。

これまでの皆様方の御尽力により、すべての職種において教職キャリア指標が策定され、各校で活用されており、今年度も指標に基づく教員の育成に向けて、研修等の充実に努めているところである。

そこで、本日の協議題の1つ目では、新たな教師の学びの姿を目指し、どのような研修の在り方が求められるのか、委員の皆様それぞれの立場から御意見を頂戴したい。

また、協議題の2つ目、特別な支援を必要とする乳幼児に関わる保育者の研修の充実や環境の整備について、県教育委員会の取組と、保育者養成課程を設置している大学や短期大学のカリキュラムなどの情報を共有し、さらなる連携を図りたいと考えている。

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、副会長は昨年度選任されており、引き続き会長に佐藤修司委員、副会長は前任の任期を引き継いだ荒川正明委員が就任した。

(佐藤会長あいさつ)

教職キャリア指標が制定されて10年ほどが経過し、その成果が問われる時期となっている。その途中には、免許更新講習が廃止されるなど大きな変化があった。そうしたなかで、この教職キャリア協議会が果たすべき役割も大きくなっている。短時間となるが、実りある協議への協力をお願いしたい。

3 協議（議長：佐藤会長）

○協議事項の選定理由

【事務局 小熊】

これまで本協議会に関わった方々の御尽力により、すべての職種のキャリア指標が策定された。また、法令改正等を受け、キャリア指標の改定を重ねてきている。そこで、今年度は、指標に基づく教員育成のため、さらなる研修の充実に重点を置いて協議していただきたいと考えている。

協議題の1つ目、「新たな教師の学びの姿の実現を目指した自律的・主体的な研修の在り方について」では、本県の教員研修の要となる総合教育センターが今年度より取り組んでいることを紹介しながら、新たな教師の学びの姿の実現のため、どのような研修の在り方が求められるのかについて、委員の皆様それぞれの立場から御意見を伺いたい。委員の皆様からの御意見をふまえ、庁内関係各課の研修担当者によるワーキンググループを開催し、具体的な取組について話し合い、次回のキャリア協議会で県教育委員会としての研修の方向性を提案したい。

2つ目の「特別な支援を必要とする乳幼児に関わる保育者の研修の充実や環境の整備について」は、昨年度の本協議会でも話題に上ったことであり、保育者を養成する課程を有する大学や短大の先生方から現状等に関して伺い、教育庁の幼保推進課や特別支援教育課で実施している研修の内容を紹介した上で、委員の皆様からの御意見を伺いたい。

3つ目の「キャリア指標の改定の必要性について」は、これまで法令改正等に合わせて、毎年のように指標の改訂・追加を行ってきたが、今年度改めて改訂すべき内容・項目の有無について確認したい。

○協議事項（1）新たな教師の学びの姿の実現を目指した自律的・主体的な研修受講の在り方について

【事務局 小熊】

資料1-1にあるように、令和4年中教審答申、「令和の日本型学校教育を担う教師の養成採用研修の在り方について」においては、新たな教師の学びの姿の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成等の必要性が提言された。令和6年5月の分科会まとめでも、新たな教師の学びの姿に触れられており、改めて、教師自身が変化を前向きに受けとめ、教職生涯を通じて主体的に学び続けることが求められている。教師自身が研修観の転換を図り、管理職等との積極的な対話をふまえながら、自らの研修をデザインしていくことが必要であると考えている。本県においても、教職キャリア指標をもとに研修講座が計画・実施されているが、「教師自身が研修をデザインする」という認識の曖昧さや、研修を受けさせられる負担感等が、教員の声としてあげられている。そこで、教員一人一人が意識の転換を図るとともに、研修講座を計画・提供する側としても、探究型研修について学び、教員のニーズに合う内容を支援する必要があると考える。

そこで、本日は現段階での総合教育センターを中心とした取り組みについて紹介した上で、委員の皆様から御意見を頂きたい。それをふまえ、庁内関係各課研修担当者のワーキンググループを通して、具体的な研修の在り方や、県内の先生方への周知の仕方などについて話し合い、次回のキャリア協議会で提案したい。

【事務局 大友】

現在、総合教育センターでは、研修観の転換を目指した新たな研修デザインについての研究を進めている。資料1-2のイメージ図はそれを表したものであり、このイメージ図を用いつつ当センターの取組を紹介したい。この研究に取り組むに至った背景について、令和4年中教審答申でも示されているように、「子供たちの学び、授業観・学習観とともに、教師自身の学び、研修観を転換し、新たな教師の学

びの姿を実現すること」が求められている。また、「探究的な学びを研修実施者及び教師自らがデザインしていくことが必要である」とされている。こうした背景をふまえ、当センターでは新たな教師の学びの姿を、「変化を前向きに受けとめ、探究心を持ちつつ、自律的に学び続ける」と捉えた。具体的には、「知識技能の習得だけではなく、教師としてふさわしい資質能力を協働的な学びを通して広く身に付けていく」、「自らの日々の経験や他者から学ぶといった、現場の経験を重視する」といった形で捉えている。こうした新たな教師の学びの姿は、いずれ教員の豊かな教職生活に役立ち、さらにはウェルビーイングやエージェンシーへと繋がるものと考えている。逆をいえば、これらがあって初めて、新たな教師の学びの姿の実現が可能ではないかと捉えている。そこで、新たな教師の学びの姿を実現するためには、教師自身の学び・研修観の転換が必要であると、探究的な学びをキーワードに据えながら研究を進めている。

従来、総合教育センターはその性格上、どうしても課題対応解決力の育成、つまり、知識技能の理解や習熟を図り、課題解決力、知識技能の活用力を高めるところに重点が置かれがちだが、これからのセンターの役割としては、それだけにとどまらず課題探究力の育成を目指すことが大事ではないかと考えている。一般的に探究的な学びは、「教師自らが問いを立て、実践を積み重ね、振り返り、次につなげていく」、このような定義付けがされるものであるが、センターとしてはもう少し広く捉えており、例えば「ダブルグループ学習を通して自身の枠組みを再構成する」「自らの実践を理論に基づいて省察をする」「学び方を学び、学ぶ意欲を高める」、こうした観点から探究的な学びを捉えていく。そして探究的な学びを支える3つの柱ということで、「好奇心」「同僚性」「対話」といったものをキーワードに掲げながら、現在研究を進めている。

現在の総合教育センターの取組としては、指導主事自らが研修観の転換を図るために指導主事研修会を実施している。資料1-3は、指導主事研修会で使用した資料である。研修会の内容としては、特に、令和4年の中教審答申の22ページの読み込みを中心に、理論的な背景について、指導主事同士で意見の交流を図りながら、共通の認識のもとで研修講座を運営できるように進めている。

また、質問紙による教員の実態調査と分析を行っている。

さらに、研修講座の充実と改善として、現在行われている研修講座においても、早速実験的に探究的な研修講座を行っている。加えて、学校支援講座ということで、今後、探究的な学びに関する校内研修のサポートなども総合教育センターとして行っていきたいと考えている。

当センターは研修機関の要ということではあるが、こうした研修観の転換は、センターの研修のみで行うことは不可能であり、やはり他課所との協力のもとで、秋田県が一致団結しながら転換を図っていくことが必要であると考えている。今後は他課所との連携協力、学校間の連携の促進といった多面的な機能をセンターが今まで以上に担っていかなければならないと考える。秋田の探究型授業が全国的に発信されているが、教師の探究的な学びを促進する研修デザインといったものも秋田から全国へ発信することができればよいと考えている。資料1-3に関しては、現在のセンターの考えや改革の方向性を読み取っていただきたい。

【事務局 鈴木】

資料1-4のアンケートは、今年度、センター研究として取り組む「新たな教師の学びの姿の実現を目指した研修デザインの探究」を進めるにあたり、秋田県教職員の学びや研修に対する意識等についての現状把握のために、センター内で連携しながら、センター研修の講座受講者を中心に実施しているものである。Google フォームを活用し、2次元コードを読み込むことで、簡単にアクセスが可能。内容としては、20の選択質問事項。「学びに関する質問」「研修に対する質問」「エージェンシーに関する質問」「ウェルビーイングに関する質問」の大きく4つで構成される。「全く当てはまらない」から「とても当てはまる」の4段階で答えてもらう形式。その他に「教師の探究的な学びについて」「総合教育センターの研修について」の2点については、記述形式。これらの質問に答えることで、自身の学びについて振り返ることができるという内容になっている。

現在、センターで行われている年次研修、職種・職務別研修で約1,000人に配付している。受講者のみを対象としているわけではなく、自校においても周囲の先生方に協力をお願いするよう働きかけている。昨日の段階で回答が332件であり、秋田県全体の教職員の人数に比べてまだ少ないと感じている。より多くの教職員の先生方に協力していただきたいと考えており、校長会等で協力をお願いをすることはできないだろうかというふうに考えている。ぜひご検討いただきたい。

【事務局 小熊】

総合教育センターより、研修デザイン、研修アンケートについて説明があったが、後者に関しては、校長会での周知等の協力に関して御意見を伺いたい。

資料1-5として、「秋田県教職員研修体系」を、資料1-6として、「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」を配付している。

自律的・主体的な研修に繋がる履歴記録システムについては、教特法第22条第5項で、「任命権者が研修記録を作成管理する」となっていることから、任命権者である県教育委員会が、全県の教員の記録を作成管理するという義務がある。現在、総合教育センターで使用している研修講座申込システムの契約期限が令和7年度末までであることから、令和8年度から新システム導入に向けて準備を進めている。全県の教職員には、令和7年度まで、Excelファイルによる研修記録を周知しているが、システムの導入に向けて、教職員への説明やガイドラインの改訂、周知などを進めていきたい。

なお、資料1-7は、秋田大学教職課程キャリア支援センターなどで提供している現職教員向け研修の資料である。教職員の多様な研修ニーズにこたえるために、このような大学との連携も必要であり、周知などの課題が挙げられる。

今後、研修記録システムの導入により、一元的な情報提供が可能になるものと思われる。

【佐藤議長】

資料1-7にあるように、秋田大学では、教職大学院の授業を活用した研修に加えて、事前に録画した研修をオンデマンドで受講可能であるが、申込者がかなり少ない状況にある。それから、資料1-8のスクールリーダー研修講座を実施しており、小学校・中学校の管理職候補の方々60人程度が受講している。資料1-7の研修について、受講者が少数にとどまっていることは、大学としても残念であり、改善の必要があると思っている。免許更新講習の時には、秋田大学でシステムを整備して、秋田県内の大学、短大の協力のもとで、各講座を選択して履修していただく形式をとっていたが、色々問題はあるにしても、そこで培われたものが、更新講習が終わるとともに失われてしまっているところが検討課題である。

加えて、秋田学びエリアでの大学教員派遣事業は、校内研修の支援ということでやっている。総合教育センターでも校内研修の支援を行っているようであるから、教職大学院で行われているものと、総合教育センターで行われているようなものをすり合わせていく必要があるというか、協力連携関係を作っていく必要もあるかと考える。

では、総合教育センターのアンケート配付について、校長会の協力をお願いしたいということであるが、御意見を伺いたい。

【長門委員】

昨日時点で332件というアンケートの回答者数だが、今年度この先の見通しは怎么样了。最終的には1,000件を目指すのか。

【事務局 鈴木】

最終締切を10月末としているが、これを待たずに分析に入り、教育研究発表会でセンター研究として秋田県の教職員の現状等を発表させていただきたいと考えている。

【長門委員】

見通しとしては何件程度を考えているか。

【事務局 鈴木】

現在のところ1,000人に配付しており、2~3割程度の回答を期待している。

【事務局 大友】

こうしたアンケートでは、優秀というか意欲的な方が回答する傾向が強いため、どうしてもアンケート結果が良い方向に振れてしまうことがある。できれば色々な方に回答していただければ、実情に近いデータが得られると考えており、ぜひ協力していただきたいと思っている。

【長門委員】

小学校長会としては、この場での即答は差し控えたい。この後の検討事項とさせていただきたいが、まず、今年度の回答状況を受けての研究発表をふまえた上で、改めてアンケートを行う必要があるとすれば協力したいと考える。また、教職の各キャリア段階において、先々を見通したりする場合、有意義なものではないかとみている。

【坂谷委員】

校長会でも総合教育センターにお世話になっているためお力添えしたいと思うが、このペーパーのみで校長会から、つまり各校の校長からアンケートへの協力依頼を想定すると、そもそも自校の誰にこれが配られているかもよく分かっていないのではないかと状況にならないか。それから、研修講座に反映したいという目的がここに明示されているとすると、それを校長名で行うのかという疑問はきっと校長会内であがると思われる。校長会を通して全県で協力していきましょうというのであれば、ある程度の段取りを踏まないと混乱するのかなというのが正直なところである。ちなみに、校長会の事情を言うと、検討できる場として考えられる理事会は、実はもう10月初旬にしかない。理事会での検討となると、その前に案件等を各地区にも配付して、色々検討して欲しいことなどについては下準備をするが、今この段階でとなると、先ほど小学校長会長が申し上げた通り、検討はしていくが、この場で即断するのは少し厳しいというのが正直なところである。繰り返しになるが、今年度の実施、研究結果をふまえた上で、令和7年度に向けての準備を今年度から進め、ぜひこれは全県規模で実施し、意識の掌握や意識改革のために実態調査等をやっていきませんかとなると、まさに教育委員会の施策と校長会の各校長の思いが一緒になって、より良いものになると考える。

【高橋委員】

校長の立場としては、年度当初、期首面談時に当該の教員等の自己目標の設定の際に対話を通じて指導助言する際にキャリア指標を活用している。先ほど総合教育センターの方から新たな研修デザインを検討中ということで資料1-2について御説明いただいたが、校長として、面談時の対話の際に一番重視しているのは、現状と指標とを見比べた時に、そのギャップをどう埋めたらいいのかということ、対話を通じて合意形成を図りながら、モチベーションを持たせていくということである。そうした意味では、現状把握ということでのアンケートは非常に重要だと思うが、一番に考えるべきは、面談による合意形成をした上で、主体的・自律的にその研修に向かった教員が、その研修を受けることによって身に付く資質能力等が可視化され、しっかりとその成果が見取れるようなシステムを構築していくことである。説明のあった質問項目等では、そうした部分が少し見取れない。そうしたことがアンケート実施の先にあるとすれば、これは非常に重要な取組になるのではないかと率直に思った。

今の人事評価システムは、いわゆるこのキャリア指標とは一線を引いて考えていかなければならないところだが、やはりその部分もしっかりと評価していくことが、これからの時代には必要になってくるのではないかと。

いずれ、時代がこれだけ変化しているなかで、教師自身が常にアップデートしていかなければならないということは、本当に感じている。

【松井委員】

私も目標設定と合わせて、そうした研修が増えるといいのかなと聞いていた。こちらのアンケートはA講座のみの実施ということだが、研修に行く場合には皆さん張り切って行っているので、確かに良い結果が出てくると思う。こういった項目が、研修を受ける際の視点として、また、自ら学んでいく際にも、大事であるということを知職員に知らせていく上では良いと感じた。特別支援学校でも、教員が自ら積極的に多くの研修に取り組んでいる。ゆえに、あまり積極的でない方々の意欲をどうやって育んでいくかというのは、同じく課題だと考えている。

【佐藤議長】

今すぐに全体に呼び掛けてというのは慎重な検討が必要だと思うが、ただ、内容的にはきちんと調べべきものであり、連絡、連携を取りながらやっていただければと思う。

受講奨励等の状況や、研修記録システムもExcelシートでの管理とはいえ既に動いているので、その点について、現状や今後の改善のための意見を校長会の方々に伺いたい。

その前に総合教育センターから説明があった資料について何か質問や意見などはあるか。

【佐藤議長】

研修記録システムについて、秋田市では県と同じようにやられているのか。

【堀井委員】

研修記録システムについては、秋田市は昔からの紙ベースのものに書き込む形を取っている。今後、受講履歴の管理は県と足並みを揃えてと考えており、現在は紙ベースのもの Excel と併用という形で進めている。

【佐藤議長】

受講奨励等の現在の状況や研修記録の在り方について、御意見を伺いたい。

【長門委員】

受講奨励だが、まず、前年度の期末面談で、今年度の課題を基に次年度の方向性を確認し、期首面談は、前年度の面談をふまえて研修受講の方向性を確認するといった、ガイドラインに沿った形で進めているところで、特段、学校現場では今のところ混乱は起きていない。記録に関しても、それほど多くの校外研修を受けるわけではないため、混乱なく進んでいるところだと思う。

ただ、先ほどキャリア指標と自己目標のところに一線を引いてというお話もあったが、なるべくそこに段差がないように、ストーリーを持ってキャリア段階に応じた自己目標の設定を進めていきたいと考えている。本校では、キャリア指標のそれぞれの段階にある文言を参考にして自己目標を職員が立てているという状況で、それに対して振り返りもしているし、キャリアアップシートに今年受けた研修を全て書き込み、活用させていただいて効果を上げていると考えている。

【坂谷委員】

研修記録については、何の問題もない。それから、研修奨励については、どうしても秋田市の場合は教育研究所があって、プラス総合教育センター、プラス県外とか校外の研修はあるが、年々特に若手の教員は、秋田県外の大学出身者が増えてきているため、研修の場を県外に求めたがる教員が正直増えている。今は十分な情報が手に入るため、研修をこちらから提示しなくとも、自ら希望を出してくる者が多い。そうすると、早い時期に研修の話はしたのだが、最終的には旅費の問題が立ちはだかる。おそらくこの学校の校長も奨励はしたい、ぜひ行ってほしい、学んでほしいと思いつつ、土壇場になって旅費の関係から申し訳ないという言葉を使わざるを得ないかもしれないとなると、一歩踏み出せない状況にあるのかなと思っている。昨年度もこの会議で代理出席をして、当時の小学校の校長会の代表も同じようなことを話していた。この問題をなしにして、受講奨励、あるいはその教員のニーズに合った研修の実現は難しい状況であることはあまり変わっていないと思う。

【高橋委員】

履歴やその活用に関しては問題ないが、当然学校には人事異動が伴うため、さらに学校経営に生かせるような、効率的・効果的な中身にしていけば非常にありがたいと思う。

【松井委員】

皆さん受講したものをしっかりと記録しており、問題ない。

【佐藤議長】

全般を通じて、研修会の転換といった定義も含め、何か御意見等あれば。また、大学と総合教育センターの連携、学校との連携といったところでも構わないが。

【岩本委員】

文科省が、2013年に学び続ける教師像を示して以来、だいぶ時が過ぎ、皆さん御存知のように、新たな教師の学び方としては、2つの大きな柱が示されている。1つは、教師自身が探究的、自律的に学び続けて、一人一人の資質能力を形成していくのだという方向。もう1つの学び続けることを可能とする

学び舎を構築していくのだという視点が欠かせないと思う。いわゆるOJTを通して校内研修を活性化させて、子供も教師もともに学んでいく持続可能な環境を創るこの視座がとても大事である。センターが示したポンチ絵の中でも、校内研修をより充実させていくという方向付けの指針が見えると、その両輪がきちっと埋め込まれている図になるかなということを感じた。

私もこの春まで学校現場にいたが、先生方が自分のキャリア形成を図っていくために、学び続けていくのだと言われているが、何を学ばばいいのかという動機がなかなか見つからない。問題解決能力が大事なことは確実なのだが、その前に問題発見能力が重要であり、ゆえに「問題発見・解決能力」とするのが良い。この視点を先生方のまなざしの中に据え、「自分は何につまずいているのか、どういったことがこの先必要で、どんな役割を期待されているのか」ということを校長とともに考えて具体化していく。ゆえに、校内研修の中では、このような研修ニーズで活性化していきましようとか、あるいは、こういったことを学ぶためにはこういう枠組みがあるからここに参画していきましよう、こういったことをやっていくとよいですよと押し出していく。そのような動きがとても大事だと思うので、このポンチ絵の中にそういった視点が少し加わると、過不足なく大事な要素が埋め込まれている状況が作れるかなと思った。

【佐藤議長】

重要な視点かと思う。このポンチ絵もブラッシュアップされていくものだと思うので、是非お考えいただきたい。

最後に、私から、教員育成協議会・教員育成指標の「育成」を「キャリア」という言葉に変えたのは、「育成」が、「育成される」という受動的な意味合いを非常に強く持っているので、それを変えたという経緯がある。同じように、「研修」というのも、よく「研修を受ける」、「研修を受講する」と言うが、元々、教育基本法を見ても教育公務員特例法を見ても、「研究と修養」が「研修」なわけだから、「研究と修養を受ける」というのは日本語としてあり得ない。だから、そういった意味で、「研修」が、「受ける」ものではなくて、「取り組む」という最初から主体性を持っていなければ成り立たないものなのだとこのことを折に触れて強調していただけないかと思う。研究という側面と修養という道徳的な側面も含んでいるのかと思うが、そういう人間的な広がりも含めて、教員というのは成長していく存在でなければいけないのかなと思う。

これまでの意見等を踏まえて、事務局においてワーキンググループが組織されると思うので、教員研修についての具体的な取組について話し合ってください、次回協議会で提案していただければと思う。

○協議事項（2）特別な支援を必要とする乳幼児に関わる保育者の研修の充実や環境の整備について

【事務局 小熊】

昨年度のキャリア協議会において、保育者に対して、特別な支援を必要とする乳幼児への対応に関する研修が必要だという意見があった。すべての職種の教職キャリア指標へ特別支援教育の推進に関する指標を加え、研修の充実に向けて進めているところではあるが、県内の保育者養成機関や特別支援学校を含めた他校種との連携を図り、長期的な視点での達成を目指して、研修の充実や、環境の整備に向けて取り組む必要があると考える。

【新号委員】

資料2-2を用いて、当課で実施する特別支援教育の研修等について説明する。

当課で実施する研修については、教職キャリア指標に基づき、キャリアステージに応じて行う①の資質向上研修と、国が定める研修ガイドラインに基づき、リーダー兼職員の意見等に関する②の保育士等キャリア研修の2つを中心に行っている。これら研修において、特別支援教育に関して実施する内容等については、①の向上研修では、1行目の園長等運営管理協議会は、就学前施設の設置者、施設長等を対象に行うものになるが、300人を超える園長等に対し、秋田県特別支援教育校内支援体制ガイドラインと、障害のある幼児とともに育つ生活の理解と指導について説明を行い、設置者、園長等の理解促進を図っている。2行目の、教頭や主任教諭、主任保育士等を対象とした教頭主任等研修会においても、300人を超える教頭・主任等に対して、同様の内容で行っており、管理職の理解促進を図っている。3行目の幼稚園・保育所・認定こども園等新規採用者研修では、今年度、新規採用された約150人を対象とし、次の4行目の保育実践力習得研修では、採用3年目の教職員約140人を対象として、特別支援学校の教諭

兼教育専門監を講師とし、障害のある子供の教育・保育をテーマに講義を行い、それを踏まえて演習を実施し、実践力の向上を図っている。表の下から2行目の幼稚園・保育所・認定こども園等5年経験者研修では、採用6年目の教職員約120人を対象とし、一番下の行の幼稚園保育所認定こども園等中堅教諭等資質向上研修では、採用から11年目の教職員190人を対象として、特別支援学校の教諭兼教育専門監から、特別な配慮を必要とする子供の理解と手だてについて講話していただき、中堅職員の指導力の充実等を図っている。

続いて②の保育所キャリアアップ研修では、国が定めるガイドラインに基づく専門分野研修の1つとして、障害児保育が定められており、障害の理解などの各事項の研修をeラーニングにより実施しており、令和5年度では197人が研修を修了している。

参考として当課以外の特別支援教育に関する研修については、特別支援教育課と総合教育センターにおいても実施されている。

次に、教育庁特別支援教育課との連携について。就学前教育保育施設訪問し、指導助言等を行う教育保育アドバイザーが、現在、県内に13人。このアドバイザーと特別支援教育アドバイザーとの連携を深め、施設における特別支援教育が推進されるよう、市町村職員や施設の教職員等による会議の場を活用し、各アドバイザーを参集して意見交換や交流等を実施している。各アドバイザーからは、連携が深まったことにより、各施設への指導助言等に当たっては、その実情に即して相談しながら行えるようになったとの声もあり、一定の効果が見られている。

次に指導主事等の訪問による現状把握等について。当課の指導主事は中央地区の施設を、北教育事務所と南教育事務所の指導主事は、県北地区・県南地区の施設をそれぞれ訪問し、特別支援教育に係る園内支援体制等の状況を確認している。また、関係機関との連携や、保護者支援等の状況も聞き取りし、必要な支援等を実施している。

次に今後に向けて。施設の教職員特別支援教育に関する理解促進をより一層図っていく上では、現場において研修を実施することも効果的と考えており、特別支援教育課や特別支援学校と連携しながら、実施手法や実施内容等を研究していきたいと考えている。

【事務局 長崎】

特別支援教育課が取り組んでいる幼保の教職員向けの研修と、相談支援機能及び市町村との連携についての2点について説明する。まずは、幼保教職員向けの研修について、資料2-3ポンチ絵、切れ目ない支援体制充実促進事業を参照。

1、個別の教育支援計画の活用による園内支援体制の機能向上及び関係機関との連携促進、①、新任特別支援教育コーディネーター研修会。こちらは、幼稚園、保育所、認定こども園等の教職員で、初めて特別支援教育コーディネーターとして指名された方が対象の研修会。年間2回実施。この研修は、園における特別支援教育の推進に向けて、特別支援教育コーディネーターの役割を担う上で、必要な知識や技能、態度等を育成することを目的としている。特別な支援を必要とする幼児の理解や、実態把握、園内支援体制の整備充実についての講義・演習、参加者によるグループ協議などを主な内容としている。研修を受けた特別支援教育コーディネーターが、学んだことを園内で周知することによる園全体の特別支援教育の理解推進を期待している。

4、特別支援教育への理解推進、②、障害理解研修会、心のバリアフリーミーティング。保護者や園の教員等を含んだ、一般の方を対象として、県北、県央、県南の3地区と、県央のかがやきの丘の4会場で、特別支援教育や障害理解に関する理解啓発を目的に実施している。特別支援教育に関わる講演を聞き、理解を深める機会となっている。この研修会は、参集やオンライン、オンデマンドでの参加が可能。

続いて、相談支援機能及び市町村との連携について。資料2-4ポンチ絵、みんなで創る特別支援教育推進事業を参照。⑥各特別支援学校のセンター的機能について。特別支援学校は、県内に15校あり、地域の園や学校等の特別支援教育に関わる相談支援を行っている。特別支援学校の教職員が持っている専門性を生かし、幼児の実態把握や就学相談、また、個別の教育支援計画や、個別の指導計画を作成する際の支援、職員向けの研修会など、相談内容に応じている。また、資料2-5、地域における相談支援としては、県内12ヶ所に設置している特別支援教育地域センターにおいて勤務している特別支援教育アドバイザーが、園や、保護者、市町村の対応をしている。

さらに、資料2-6就学や教育に関する相談会を、市町村と共催で実施し、保護者の相談内容に応じた情報提供ができるよう、相談者によっては、園の担任等も同席し、情報共有している。なお、市町村教育委員会が特別な支援を必要とする幼児の教育支援について、理解を深めるために、就学支援、地区

別担当者会と教育支援連絡協議会を実施している。

今後も各市町村、特別支援学校と連携し、園における特別支援教育を推進していきたいと考えている。

【佐藤議長】

県でも色々と充実した取組が行われていることがわかる。

では、養成機関として関わっている各短大から取組について御紹介いただく。

【白山委員】

本学は、幼稚園教諭2種免許状と保育士資格を取得できる短大であるが、教育課程上設置している科目は「特別支援教育総論」この科目1つである。担当して下さっている講師は秋田大学教授の藤井慶博先生で、この科目の狙いは、特別な支援・配慮を要する幼児が、園生活の満足感を味わいながら、発達に必要な経験を重ねることを通して、生きる力を身に付けていくことができるよう、幼児の遊びや生活上の困難を理解し、そのニーズに応じた対応していくための基本的な知識、支援方法を理解するとともに、実践的に学ぼうとする意欲や態度を身に付けることである。この内容としては、視覚、聴覚、知的障害、身体的障害の幼児及び自閉症スペクトラム障害、注意欠如多動症、学習障害や病弱・身体虚弱児の自立に向けた対応の基本と支援の実際、そしてインクルーシブ教育の重要性であり、いわば広く浅くという概論である。

免許や資格取得には問題ないが、実践力という観点からすると十分とは言えない。したがって、2年間で5回実施する現場実習では、特別な支援を要する園児に間接的に接することはあっても、単独で関わる機会はない。これは実習先の各園で定めているものである。したがって、多くは、就職してから各自が勉強したり、各園内外での研修などを通じて学んだりして実践力をつけているというのが実態であろうかと思う。本学では、毎年7月に、その年の3月に卒業して保育者として働いている卒業生を対象に卒業生の集いを実施している。令和4年度と5年度に実施したアンケート調査によると、「在学中に時間をかけて学びたかったことは何か」という問いに対して、遊びや活動の種類、乳幼児の発達、環境構成、保護者との関わり方などについてはいずれも10パーセント以上を示しているが、特別な支援や配慮を要する子供の対応については7.6パーセントだった。これは各園が新卒者に対してそうした園児への主体的な対応を任せていないということが背景にあると考えられる。園によっては5年経験するまでは関わらせないというところもある。実践力を身に付けていない保育者には対応が難しいということも物語っているのではないかと思う。保育現場では研修を受講した中堅やベテラン保育者が対応していると思われるが、それで、保育現場は安泰かということ、必ずしもそうではないようである。昨年度の本協議会で、私は、実習訪問で各園を訪れると、園長や主任の先生たちから、特別な支援を要する子供が増えてその対応が大変だというお話をよく聞くと発言した。全県の各園では、特別支援アドバイザーあるいは最寄りの特別支援学校からの教育専門監を園内研修にお呼びしている例もあったが、それでもまだまだ対応は不十分だと仰っていた。

本学では、毎年8月の夏期休業期間中に、保育士等キャリアアップ研修講座の一環として、県の指定を受けて公開講座を実施している。その1つに障害児保育がある。講師は秋田大学の藤井先生。参加者は、令和3年度が対面で80人、令和4年度がオンラインで114人、令和5年度がオンラインで115人だった。受講者の感想文からは、疑似体験が役立った、ケース検討で学びを深められた、インクルーシブ教育の重要性を実感した、子供の特性を個性として認めたり、子供の良い面を引き出したり見つけたりすることで自己肯定感が高められることを再認識した、保護者との合意形成が大切だ、などについて複数の声があり、公開講座が一助になっていることを読み取ることができた。各所で行われている特別支援の講座を受講できる保育者はごく一部なので、園に戻って研修報告でしっかり伝えたい、職員会の連携を大切にしていきたいという声も多くあった。

こうした状況を鑑みたときに、短大での教育課程は2年間である。本学においてのカリキュラムを見ても、今以上に講座を増やすことができないのが実情である。短大の学生のうちに特別な配慮を要する子供への実践的な支援力を身に付けさせるということは大変厳しい状況にあるというのが大学としての実態であるということをご報告したい。

【大曾委員】

聖霊女子短期大学の生活こども専攻では、今年度からインクルーシブ保育コースを設置した。昨年度からコース制を作ったが現在は4コースある。四年制大学でいうと、ゼミ活動のような形で、複数の科

目を選択的に取得して、自分の好きなコースを学べるというものである。その中の1つが、新しいインクルーシブ保育コースというもので、現1年生の半数が、2年生に上がったら、このコースに入りたいと言っていて、今すぐく学生の中で興味を持たれている分野ということがいえる。本コースの授業では、多様性を受け入れて、誰も排除しないで一人一人を大切にインクルーシブマインドを学ぶ。いわゆる「気になる子」に関する知識とか支援方法を学びながら、全ての子供の笑顔を引き出せる保育者の養成を目指している。

例えば、特別支援教育という授業が30コマあるが、障害の特性とかもそこで知識として学ぶことはできる。一方で、障害の特性にこだわりすぎると、この子は例えばADHDだからこういう特徴があるのだと先生がラベリングしてしまい、それ以上その子のことを理解しなくてもいいという風に勘違いしてしまうことがあったりする。しかし、実際にはその子一人一人のことを理解することの方が、障害の理解よりも大切なことなので、そういったことを中心に授業で学んでいくことができるようにコースの授業を考えている。

このコースは、障害科学の博士号を持っている野内先生に担当してもらっている。野内先生はインクルーシブマインドについて研究しているが、人間の行動の背景にある力を4つに分類されている。マインドの部分で、人間理解の部分。これは、自己理解と他者理解。それと、やってみたいっていう意欲と、目標達成とか、先ほどお話も出てきた課題解決など。こういった論理の部分と、共感とかの心の部分。幼児期からこれらを総合的に育てていくことが大事である。最初の人間理解のマインドの部分がないと、そこがその他の力のモニタリングをする機能になっているので、自己理解とか他者理解が根底にある。そして、他者理解をするために必要な力は自己理解なので、まずは自分を理解することを大切にすることを、このインクルーシブ保育コースの中では実際には大切に授業を組んでいる。

北欧やニュージーランド等の教育制度でも自己理解が大切にされているが、本学のインクルーシブ保育コースもそれを取り入れている。特にこのマインドが大事なのだが、それは人間関係を通して発達するものであり、関係性の中で人間は育っていくのだということで、その部分を大切に考えていく。

今後、私たちの短大の建学の精神を具現化するという意味で、インクルーシブマインドと、それから、今私が研究しているマインドフルネスとかマインドフルコンパッションといった自己理解に関することを重視している。保育を学ぶ人だけではなく、全ての学生にこの力を身に付けてもらいたいということで、全学的に取り入れようと、今大切に考えているのがこのインクルーシブマインドの部分である。

実践的な学びでは、保育実習などがあるが、秋田県から予算を毎年いただいております、この予算を使って、遊び場創造プロジェクトを昨年度から行い、本学や県内で遊び場を開催している。障害のある子供や外国籍の子供もたくさん参加してくれるので、これからも広く声をかけながら、そこに来る子供たちと関わりながら、実践的な学びの実現に向けて今対応しているところである。

「私の子供は自閉症だから遊びに行くところがなくて困っているんです」と言う保護者はとても多く、ずっと気にしながら近くで見ている。それに対して、「ぜひ私たちのところに遊びに来てください」と言って、少しでも地域のサポートとか、幸せに子育てできる環境を作るという意味で、それから、学生の実践力を育てるという意味で、今、障害のある子供や外国籍の子供を含んだ多様な子供が遊べる遊び場の形成を目指している。

【佐藤議長】

非常に貴重な話で、研修も含め、いろいろな連携を深めていけるとよい。

幼保小連携、中学校も高校も含め、幼児教育の段階からの取組は非常に重要かと思うので、そういった意味で、情報共有しながら構築していければよい。これまでのご意見等を踏まえて、各担当のところできより充実した取組にしていきたい。

○協議事項（3） 教職キャリア指標の改訂の必要性について

※事務局からの説明はなし

【佐藤議長】

※資料3について佐藤議長より簡単な説明。

現在の教職キャリア指標は、法令や国の方針などを反映し、さらに県の特徴などを盛り込んで作成してきているわけだが、改定の必要などがあればご意見を伺いたい。

教員の分については今年で9年目を迎え、ICT関係や特別支援関係のものを付け加えて今日に至っ

ているので、最初のままというわけではないが、少しずつブラッシュアップしていく必要があるかと思っている。

私が気付いたところを少し指摘させていただく。

まず、校長・園長の指標について。次のA3版の教員のところを見ると、第4ステージ「学校経営推進充実期、副校長・教頭」のところ、「管理職としての強い責任と自覚を持ち、大局的な視点から特色ある教育活動を推進するとともに、直面する喫緊の教育課題に対応するマネジメント能力を発揮する」とある。こうした「〇〇期」という言葉と、それに対する説明部分が校長・園長にはないため、やはりあった方がいいと思う。さらに言うと、この第4ステージに書かれている内容は、おそらく、以前、ここに校長があった時代とほとんど変わっていないと思う。ここに校長が入っていると、確かに「経営推進充実期」や「大局的な視点」、「管理職としての強い責任と自覚」、「マネジメント能力を発揮する」といった内容は妥当だが、副校長・教頭まで含めてもこの表現で良いのかは疑問が残るところである。むしろ、この「学校経営推進充実期」と、この説明文は、校長・園長のところにあった方が良い表現のような気がするため、この点も検討いただければと思う。

副校長・教頭のところは、「学校経営推進充実」というより、「学校経営の支援」といった表現にしたり、あと、「管理職として」の「強い」ではなくて、「責任と自覚を持つ」程度にして、「大局的な視点」というよりも、は「特色ある」など、表現を工夫していただければよい。

あともう1点は、以前にも申し上げたことがあるが、この「キャリアステージ全体で身に付けるべき能力・役割の明確化」が、現在、栄養教諭と養護教諭しか作られていない。これは栄養教諭、養護教諭に限らず、教員にも学校事務職員にも保育者にも求められる点であり、大学・短大の教職課程の中でもICTの活用の部分は、コアカリキュラムに入っていることもあるため、全てにあった方が良いのではないかというのが私の印象である。

さらに、このキャリアステージ全体で身に付けるべき能力が主題テーマというよりも、下にあるICT活用云々といった、情報関係の能力指標なのだということが分かるような言葉が上にあった方が、つまり入れ替えた方が良いと思う。加えて、左の方にキャリアステージが第1、第2、第3、第4と並んでいるが、この「全体で身に付けるべき」といった風に特別に取り出したのは、このキャリアステージに関係なく若くても非常に優秀な能力を持っている人がいるためであった。別個に作ったことを考えると、ここにキャリアステージを記載している意味がどのぐらいあるのかと思う。むしろ、基礎習得期であるとか、それが熟達してベテランになり、そして指導したり管理したりできるというような、そういったキャリアステージとは別の段階を示した方が良いのではないかと思っている。

【大曾委員】

キャリア指標を拝見して思ったのだが、資料1-4で、先ほど新たな教師の学びの姿というのでアンケートを取られて、現在回収中でこれから分析されるということだが、例えばこのキャリア指標が第1ステージ、第2ステージ、第3ステージと階層化して作られているので、例えば、これに揃えて、分析も第1ステージの先生方の分析と、第2ステージの先生方の分析という風にされると、実際に先生方が自分の課題とか問題点を意識して研修に臨んでいるかというようなこととか、例えば、それぞれここに書かれていることの正当性の実態把握を見ることができのかなと思ったり、そういう見方もあるのかなと思ったり。また、他の性別、年齢とか、学校の規模とか、エリアとか。例えば、エリア別で回収率が違えば、それは学校教育に対する協力しようという気持ちとか、先生方の熱意の表れでもあると思うので、回収率も1つの結果だと思う。そのように、エリアとか規模とかに合わせて、この経験年数ステージに揃えて見られると、もしかすると何か分かることがあるのかなと思う。

【佐藤議長】

アンケートの中に、フェイスシートでステージなり年齢なり性別なり講習なり、書ける段があった方がいいということはある。アンケートの項目を一つ一つ書き分けるのは大変かと思うが、フェイスシートを追加するというのはできるかと思う。

【事務局 小熊】

(1)の議題に関わる内容については、関係各課の研修担当者等によるワーキンググループにおいて、

具体的な取組や研修講座を運営する立場からより良くするためにどのように取り組んでいくべきか、また、総合教育センターの取組を共有し、さらに全県へ広げていくためにどのようにすべきか等について協議を進め、次回のキャリア協議会にて方向性を提案させていただく。

(2) の議題については、より充実した研修に向けて取り組んでいく。

(3) 教職キャリア指標については、いただいた意見をもとに、検討していきたい。