

令和7年度秋田県教職キャリア協議会 議事概要

I 日 時：令和7年8月6日（水） 9：30～11：30

II 場 所：県議会棟 2階 特別会議室

III 出席者：

【外部委員】

市原 光匡 ノースアジア大学経済学部 准教授
伊藤 雅和 秋田県立大学総合科学教育研究センター 特任教授
三浦 亨 秋田県小学校長会 副会長（秋田市立旭北小学校長）〈代理出席〉
岩本 宏幸 日本赤十字東北看護大学 准教授
大月真由美 秋田市教育研究所長
大山 裕 秋田県中学校長会長（秋田市立泉中学校長）
加賀谷 亨 秋田公立美術大学 特任教授
庫山 徹 秋田県高等学校長協会長（秋田県立秋田高等学校長）
佐藤 修司 秋田大学大学院教育学研究科 教授
古内 一樹 聖園学園短期大学 教授
松井 智子 秋田県高等学校長協会 特別支援学校部会 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】

久慈 隆正 教育次長
高橋 公康 総務課長
加藤 千晶 幼保推進課長
伊藤 悟 義務教育課長
古屋 桃香 高校教育課長
小山 高志 特別支援教育課長
野中 仁史 保健体育課長
伊藤 哲 総合教育センター所長

【事務局、担当職員】

町本 智美 総務課政策監
石井 勇悦 高校教育課管理チームリーダー
吉田 英亮 総務課副主幹
北條 宏 総務課副主幹

IV 会議概要

1 開会あいさつ（久慈隆正 教育次長）

少子化や教育ニーズの多様化が進む現代において、教育の質の維持・向上のためには、教員が専門性を高め、継続的に成長できる環境を整えることが不可欠であり、本協議会は、そうした環境の実現に向けた重要な役割を担っている。

これまでの協議会委員の皆様方の御尽力により、令和4年度には、全ての職種において教職キャリア指標が策定され、現場の学校で活用されるものとなっており、現在は、指標に基づく教員育成のため、さらなる研修の充実に向けた取組を継続的に行っている。

近年、教員の働き方改革は喫緊の課題であり、改正給特法の成立を踏まえ、教員の長時間勤務の是正や、より専門性を発揮できる環境整備が求められている。本県教員の「働き方改革」を着実に推進

するためには、校長・園長によるマネジメントの重要性が一層高まっており、本日一つ目の協議事項として、その点を教職キャリア指標にどのように位置づけるべきか、皆様の御意見を賜りたい。

また、昨年度に引き続き、「教員の人材確保について」を協議事項とした。今年度より第一次選考試験の内容変更、東京会場の新設等の対策を行ったが、今年度の教員採用試験の応募状況を見ても、依然として厳しい状況が続いている。こうした現状を踏まえ、いかにして優れた人材を確保し、秋田の教育を支えていくか、改めて皆様それぞれのお立場から御意見を頂戴したい。

未来を担う秋田の子どもたちにとって、より良い教育環境を実現するため、本日は、忌憚のない御意見をいただきたい。

2 委員紹介（事務局）

（１）出席委員、代理出席者、欠席者について紹介

（２）開催回数の変更について（事務局）

本協議会は昨年度までは年２回の開催であったが、設置要綱第７条に基づき、今年度より原則年１回の実施（議案に応じて２回実施）に変更する。

（３）会長・副会長の選出

設置要綱第６条第１項に基づき、会長および副会長を互選により選出する。

会長に秋田大学大学院教育学研究科教授 佐藤委員、副会長に総合教育センター所長 伊藤委員を選出する。

3 協議（議長：佐藤会長）

（会長あいさつ）

この教職キャリア協議会は、2016年度に「教職員キャリア形成協議会」として立ち上がり、2020年度に現在の名称「教職キャリア協議会」となった。2016年から数えると今年で10年目となる。長い歴史を重ねてきたと言える。

この間、教員だけでなく、養護教諭、栄養教諭、保育関係の職員、事務職員のキャリア指標も整備してきた。内容についても、特別支援教育やICT、校長の指標を独立して設けるなどの重点化を図ってきた。

近年、教員免許更新制が廃止され更新講習もなくなった。教職員研修の在り方への対応とともに、働き方改革への対応が求められている。また、教員不足、特に小学校の教員採用倍率の低下、若手教員の増加も重要なテーマである。さらに、教員による性犯罪が教員に対する社会的な信用を失わせる事態も起きている。

このような状況において、養成、採用、研修を通じて教師の力量形成に関わり、行政、学校、養成機関、研修機関が一堂に会して協議できる場は貴重であると考えます。限られた時間ではあるが、本日も非常に重要な議題があるため、皆様の御協力をお願いしたい。

（１）「校長・園長」のキャリア指標に「働き方改革」に向けたマネジメントの重要性を位置づける改定について

【事務局 吉田】

協議事項（１）について説明する。資料１－１を参照のこと。令和６年８月の中央教育審議会答申「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」の中で、働き方改革に向けた校長等の管理職のマネジメント能力が重要であり、校長の育成指標への反映と、管理職研修を通じたマネジメント能力の向上が必要であるとされた。さらに、資料１－２、令和７年２月２１日付けの文部科学省総合教育政策局長通知「教育公務員特例法に基づく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改正について（通知）」では、校長が果たすべき役割として、働き方改革に向けたマネジメ

ントの重要性を位置づけることが必要であると改めて通知されている。これらを踏まえ、本県の現行の校長・園長のキャリア指標を見直し、改定に向けて検討したいと考える。

改定の方向性について説明する。資料1－3の冊子を参照のこと。32 ページが現行の指標、33 ページが改定案、34～35 ページが新旧対応表である。

まず、通知の趣旨に従い、「働き方改革に向けたマネジメント」について具体的に明記した。改定案の「人材育成・組織マネジメント」の観点の一番上にある「働き方改革の推進」の部分である。また、働き方改革が業務削減などの物理的側面に注目されがちであるため、「働きがい」や「働きやすさ」に焦点を当てる目的で、「教員のエンゲージメント向上」という項目も新たに設けた。

次に、現行の指標には7つの「求められる役割と能力」があったが、そのうち「経営判断・決断」「アセスメント」「ファシリテーション」は、全ての管理職業務に関わる横断的な能力であり、学校経営のあらゆる場面で求められる性質のものである。そのため、これらの内容は、必要に応じて他の「求められる役割と能力」や、下部の「トップリーダーとして目指す姿」に含めることとした。結果として、7つの項目を6つの観点に整理・再編した。

さらに、本県は「教育立県あきた」として「問い」を発する子どもの育成を最重点課題とし、授業改善に取り組んでいる。このことから、校長の育成指標に「カリキュラム・マネジメントと授業改善」の観点を新設した。

その他にも変更点は多数あるが、資料を事前に配付しているため、詳細な説明は割愛する。

今後の流れについて説明する。本協議会で皆様に御協議いただいた後、庁内でワーキンググループを開催し、最終案を作成する。その後、委員の皆様には書面にて審議していただく予定であるため、

【佐藤議長】

事前にお目通しいただいた方もいると思うため、この指標について、質問や意見を自由に話していただきたい。まずは、各校長会及び秋田市教育研究所の代表の方に意見をいただき、その後、大学関係の方にも意見や質問があれば話していただきたい。

【小学校長会 三浦副会長】

指標が策定されて10年目になるが、私自身、10年前に総務課にいた頃にこの指標作成に関わった。叩き台を作るあたりまで2年ほど関わったが、この10年で職種別の指標が整備され、ここまで積み重ねられてきたことを、資料を見て改めて感じた。

今回の改定案について、働き方改革を取り入れること、カリキュラム・マネジメントを新設することは適切であると考え。しかし、現行の指標にあった「経営判断・決断」「アセスメント」「ファシリテーション」といった横断的な能力が、汎用性が高いことから他の項目に包括され、全く示されない形になっているのはどうなのだろうかと感じた。

【中学校長会 大山委員】

7つの観点から6つの観点に整理・統合されたことは、校長として意識すべきことがより明確になり、分かりやすくなったと考える。

働き方改革は、学校経営の課題であるが、どうしてもマンパワー不足の状態である。10～20年以上前の大規模校の状況を引きずっている学校もあるため、大胆に見直し、組織再編を行うべきであると考え。この点、働き方改革の推進が明確に位置づけられたことは大きな成果である。

校長になると、自分はもう成長しなくてもよいと考えがちであるが、我々が成長しないと教職員や子どもの成長を保証できない。校長自らが成長するための大きな観点を整理していただいたことで、この改定後の6観点が有効なものになるのではないかと考える。

また、不祥事防止に関する危機管理の点でも、校長のリーダーシップは重要である。今回明確に位置づけられたことで、危機管理意識も高まるのではないかと考える。教員の性犯罪や性被害についても、全国的なニュースを踏まえ、我々も襟を正して取り組まなければならないと感じた。

【高等学校長協会 庫山委員】

観点が7つから6つに整理された今回の改定案は、校長として意識すべき指標が分かりやすくまとめられていると感じている。働き方改革が喫緊の課題であり、それを位置づけることが今回の改定の大きなポイントであると思う。しかし、人材育成・組織マネジメントの項目で、「働き方改革の推進」が一番上に置かれていることにやや違和感がある。ここに記載されている4項目はどれも重要なことであるが、学校運営にあたっては、人材を育てることが特に大切であると考ええる。この4項目が重要な順に並んでいるわけではないかもしれないが、「働き方改革」を最重点と捉え、人材育成が後回しになってしまうのではないかという懸念がある。両者は並行して進めるべきものである。

また、校長という立場は4月に着任した段階で様々な判断を求められるため、校長になってから身に付けるのではなく、教頭や副校長の段階で意識しておくべき資質であると感じている。この指標にそのようなニュアンスが含まれていれば良いのではないかと思う。

【特別支援部会 松井委員】

今回の6つの観点は非常に分かりやすくなったと感じている。働き方改革を進めるにあたり、「働きやすさ」と「働きがい」の両方が重要であると感じており、この2つが明記されたことは大変良いと思う。トップダウンだけでなく、教職員と一緒に進めていくことが人材育成や教職員の意欲向上につながり、それが教育の質につながると考える。教職員と共に進めるという意味でも、マネジメントを重視する指標は良いものだと感じた。

【総合教育センター 伊藤委員】

校長や教頭の資質能力向上のためには、系統的な研修を行う必要があると感じている。現状は2回で計3日間の校長研修であるが、これを踏まえ、1年目、2年目といった研修を検討する必要があるかもしれない。これを現場にどう周知していくかも課題である。

【秋田市教育研究所 大月委員】

秋田市教職員研修においては、開催要項にキャリア指標との関連を示し、参加者がキャリアステージや該当する資質や能力を意識できるようにしている。

今回の改定案では、目指す姿が21項目から16項目に絞り込まれているが、各項目が詳しく示されていると感じた。改訂前のアセスメントの部分がそれぞれの観点に入れ込まれていることから、まずは自校の実態や現状を把握し、情報を収集し、分析することが重要であることが伝わると思う。新任の校長が増えている状況において、指標が詳しく示されたことは学校経営を行う上で役立つのではないかと感じた。

【佐藤議長】

続いて、教員養成に関わる立場からの意見を願います。

【聖園短大 古内委員】

しばらく現場を離れているが、教職に就いた教え子から、働き方改革が進んでいないという生の声を聞く機会が多くある。指標はもちろん良いものだが、やはり現場では校長の指導力が問われると思う。働き方改革や性加害事件など、コンプライアンスの向上も含め、一番大事なのは現場での校長の指導力である。

新任の校長が増えているのであれば、新任校長に対する研修がより重要になると思う。研修体系は指標に基づいていると思うが、新任校長への研修が現状2回、3日間というのは増やしてもよいのではないかと感じた。

【佐藤議長】

経営判断やファシリテーションなどの項目が整理された今回の改定案は、日本教育経営学会がまとめている校長の専門職基準にかなり近づいていると考える。客観性、説得性の高いものになっていると感じる。

働き方改革の推進の順序については、教職員のやる気を起こす職場環境を作るという意味で、エンゲージメントが一番上にきてもよいのではないかと思った。ここの資質向上と人事評価が同

じ観点に入っているのです、場合によっては研修と人事評価を分けて研修をもう少し書き込んでもよいのではと思った。

(2) 教員研修の充実に向けた取組について

【事務局 吉田】

教員研修の充実に関して、2つの観点から説明する。

まず、管理職、特に校長に関する研修の充実についてである。資料2-2にあるように、令和6年8月の中央教育審議会答申において、働き方改革や多様化・複雑化する教育課題への対応において、校長等の管理職の役割が極めて重要であるとされた。その中でも、本改正を踏まえ「校長のマネジメント研修の充実を行う」よう言及されている。

本県の校長研修の現状を確認する。資料2-3秋田県教職員研修体系 17 ページの研修全体構造や 30~31 ページの資料から分かるように、県教育委員会が研修体系に組み込んでいる校長を対象とした研修は、新任校長研修講座と校長会議の2つのみである。

次に、資料2-4、32 ページを参照のこと。これは、教員免許制度廃止に伴い、中堅以降の研修機会確保のため、令和5年度から新設した能力開発研修の実施状況である。対象は学校管理職等、ミドルリーダー以上で、外部講師による希望制講座である。参加者は決して多くなく、校長の参加率は1~2割程度にとどまっている。

こうした現状と、多様化・複雑化する教育課題、国の指針を総合的に考えると、本県でも管理職、特に校長を対象としたマネジメント能力向上のための研修を充実させるべきであると考え。昨年度の協議会でも話題にしたが、「教師自身が研修観の転換を図り、自らの研修をデザインしていくこと」が求められている。これは校長にも当てはまることである。研修を提供する側としても、管理職の学びを支える環境を今まで以上に整備する必要がある。なお、校長研修の充実、北部ブロック道県教育委員会教育長協議会でも情報交換事項となっており、全国的な課題であると認識している。

次に、資料2-1を参照のこと。人権および人権教育に関する研修の充実についてである。近年、子どもの環境が複雑化しているため、教員には一人一人の背景に寄り添った教育支援が求められる。現代の複雑な人権問題に対応するには、教職員の高い人権感覚、最新の知識、実践的な指導力が必要である。そのため、人権教育研修の充実の本県にとって非常に重要な課題である。資料2-7、36 ページ以降を参照のこと。これは当課主催の人権教育推進担当者会議の資料である。東北地方は人権教育に関して後進地域であり、研修実施状況も同様である。42~43 ページを参照のこと。これは文部科学省が行った、初任者研修および中堅教諭等資質向上研修で人権に関する項目を扱っているかどうかの調査結果である。これを見ると、本県では年次研修で人権に関する内容が十分に上げられていない状況が分かる。44 ページ以降の資料は、関係各課がまとめた人権に関する研修の実施状況調査結果である。これらの資料から、本県では「いじめ」や「不登校」など従来から重視されてきた内容については十分な研修が行われているものの、「多様性」「性自認」「性暴力」「インターネット上の人権侵害」といった比較的新しい人権課題に関しては、研修講座および内容が不十分であると言わざるを得ない状況であると分析している。さらに、資料2-8、55 ページ以降を参照のこと。令和6年6月に「こども性暴力防止法」が公布され、第8条で「安全確保措置」として「教職員への研修」が義務づけられた。今後、年内を目途にガイドラインや研修教材の策定が行われる予定である。教師による盗撮画像共有事案を受け、令和7年7月1日付けの文部科学省初等中等教育局長通知「児童生徒性暴力等の防止等に関する教師の服務規律の確保の徹底について（通知）」でも、「教師による児童生徒性暴力等の防止のため研修を改めて実施するなど」必要な措置が求められている。

以上を踏まえ、今後の方向性について2点述べ、委員の皆様には御意見をいただきたい。協議事項2については、協議というよりは皆様から助言をいただきながら充実に向けた後押しをしていただければと考えている。

方向性は2点である。1点目は、研修を主催する各課所において、現在実施している関連研修の内容の精選および重点化を図るとともに、研修内容が適宜見直される仕組みの整備を図ること。2点目は、総務課主催の「能力開発研修」に関して、内容を見直し、秋田大学教職大学院との連携を図ることである。秋田大学教職大学院との連携については、資料2-5、2-6にあるように、公開講座が行われており、管理職養成のためのスクールリーダー研修でも協力いただいているが、今まで以上に連携・協働を進めたいと考えている。これらの点について、様々な立場から御意見を伺えればと考える。また、こども性暴力防止法は教育実習生も対象となる。近年は講師経験なく卒業後すぐに教員になる人が増えているため、養成課程における人権に関する教育・指導も今まで以上に重要になると考えられる。養成課程における教員志望者への対応についても、ご意見を伺いたい。

【佐藤議長】

資料2-5の教職大学院の授業は、一般の教員も参加できるが、参加者が非常に少なく、存続が難しい状況にある。スクールリーダー研修講座は、小学校・中学校の教頭になる前の段階の人を対象にしているため、高校や特別支援学校の教員も参加できるような形が必要であると思う。

【総合教育センター 伊藤委員】

今年度から研修後に「振り返りのシート（リフレクションシート）」を作成・提出してもらい、担当の指導主事が分析して研修の満足度等を把握するようにした。これにより、管理職によって気付きの多寡があることが分かり、研修が単なる通過点になっている現状が見受けられる。校長にも、定期的に学ぶ仕組みが必要であると個人的には感じている。

人権に関する情報提供として、総合教育センターでは「すこやか電話」という困りごと相談電話を設けている。昨年度は152件の相談があり、内訳は、いじめや不登校、教職員に関するものが全体の7割以上を占めている。当センターは相談窓口であるため、直接学校を指導する立場ではないが、情報を速やかに各課と共有し、組織的な対応ができる仕組みづくりを進めている。相談内容から、人権に関する理解が低い、教職員や管理職がいて感じている。学校現場では、トラブル対応、不登校、特別支援教育が大きな部分を占めており、これらの対応には管理職が担う役割が大きいため、研修の充実を図っていきたいと考える。

【秋田市教育研究所 大月委員】

特別支援教育については今年度の重点の一つとし、研修内容の充実を図っている。性同一性障害や性的指向、性自認については、今年度養護教諭等研修会において、「LGBTQ+」をテーマに研修を行っている。また、いじめや不登校、児童虐待等への対応についての研修は、生徒指導主事研修会や基本研修等で行っている。今後は、人権および人権教育を研修会のテーマとして取り上げる必要があると感じた。

昨年度、教頭として参加したNITSの探究型中央研修は、オンラインで、他県の参加者と対話を続けるスタイルであり、「研修観の転換」を体感することができた。本市の研修においても知識の伝達だけではなく、ワークショップや対話を取り入れるなど、研修方法を工夫しているが、リフレクションの在り方が課題であると感じている。

【小学校長会 三浦副会長】

人権教育の必要性や、多様化する社会の中でしっかり取り組むべきという方向性には異論はない。これまでも県の学校教育の指針に位置付けられ、担当者会議も昔から行われてきていた。しかし、これまで重点課題として取り組んできたはずなのに、今ここで喫緊の課題として改めて位置付けるのは、急に強化された感があり、なぜなのだろうかという率直な疑問がある。

【中学校長会 大山委員】

明日、秋田市では校長研修会が開催される。これまでは著名な方の講演を拝聴する形が多かったが、校長会独自の研修として、年間5回、各地区の代表が集まる理事会で、テーマに基づいた情報交換会を行っている。自分たちで資料を作成し情報交換することで、校長としての当事者意

識が高まり、資質能力を高める機会になっていると感じる。今後も校長が実践を持ち寄り、フィードバックできるような環境が整えば良いと思う。

人権教育については、三浦副会長のおっしゃる通りであるが、20～30 年前と現在では人権に関わる課題の質が異なり、数も増えている。改めて人権という観点から様々な出来事を見つめ直し、理解を深める研修は大事な機会になると思う。

【高等学校長協会 庫山委員】

人権教育、性暴力防止に関する研修は、重要で必要なものであると認識している。年次研修や新任研修に組み込んでいただくことはもちろん、校長として、全職員を対象とした校内での研修も考えていくべきであると思う。コンプライアンスに関する研修の必要性も感じている。

校長研修に関しては、県の研修の他に、全国や東北地区の校長協会の研修も貴重な機会になっている。また、今は中央教育審議会の様子を YouTube で見ることもできる。最新の情報を学ぶことも重要であると感じている。

校長という立場の研修は、最新の情報を学ぶ研修と、校長になる以前に身に付けておくべき資質を養う研修の2つの視点が必要であると思う。校長として様々なことに対応していくために、研修のタイミングをもう少し早くした方がよいと思う。

【特別支援部会 松井委員】

人権教育はとても大切なことであると思う。特別支援教育の観点からも、どんな子どもでも一人一人が尊重されることは大切である。以前は「このような子どもは通常の学校にいるような子どもではない」という発言もあったが、今は理解が進んでいると感じる。

多様性を理解することは、現在の子どもたちにとって必要なことであり、教職員がそれを理解することも非常に重要である。管理職がどのような態度を教職員に示すかがポイントになってくる。管理職を含めた研修は非常に大切である。特別支援学校は学校数が少ないので、校長が集まる機会を活用して研修を深めていくことはできると思う。

【秋田県立大学 伊藤委員】

人権教育は県の指針に掲げられているが、新しい時代の変化の中で、改めて見つめ直さなければならない点もあると思う。年次研修で特定の教員や管理職が研修を受けるだけでなく、校内研修で最新の事例を取り入れた実践的な研修を行い、職員全体の意識を高めることが必要ではないかと考える。研修を受けた人だけでなく、学校全体として意識が高まるような仕組みづくりが必要ではないかと思う。

【日本赤十字東北看護大学 岩本委員】

教職大学院を中心に、興味深い研修内容が提供されているのに、受講者が少ないのが残念である。なぜ参加者が少ないのか疑問に思う。また、キャリア指標にある「教職員のコンプライアンスの向上」という危機管理の項目は、人権教育と通底するものである。トップリーダーである校長になる前、そしてなった後も学ぶべきことだと感じる。学校のリーダーがその姿を通して教職員に関わり、教職員が子どもたちにどう関わるかを示すことが重要であると考えます。

【佐藤議長】

秋田大学教職大学院の参加者が少ないのは、土曜日に設定されている研修に、休日を割くほどの余裕がないことや、平日の研修には学校の用事があるためだと思われる。正式な研修として派遣されるわけではないため、そこまでして研修に時間を使う人が少ないのが現状である。

管理職研修の充実には、大学とセンターや研究機関との連携をさらに強化する必要があると思う。研修内容を定期的に関係者で協議するなど、取り組み方を検討すべきである。

人権教育については、校内研修と校外研修を通して、質を上げつつ負担のないものにすべきである。人権教育には多様なテーマがあるため、一人が全てを担うのは困難である。校内で分担し、情報を共有していくような仕組みができると良いのではないかと。性暴力防止についても、文部科学省から教職課程への調査は行われており、ある程度は授業で扱われているが、深く議論するまでには至らないのが現状である。

(3) 教員の人材確保に向けた取組について

【事務局 吉田】

協議事項(3)「教員の人材確保に向けた取組」について説明する。この議題は昨年度も協議会でご意見をいただいたが、今年度も採用試験の実施状況は厳しい状況が続いている。今年度の選考試験では変更点があったため、状況を改めて説明し、受け入れ側である各学校、そして教員を輩出する大学・短大の皆様から、課題や提言をいただきたく、再度議題とさせていただいた。

【高校教育課 石井】

令和8年度教員採用試験の状況について資料3に沿って説明する。実習助手を除く志願者数は、571名で、昨年より27名減少した。しかし、採用予定者数も減ったため、志願倍率は0.1ポイント上昇し2.6倍になった。

今年度初めて設置した東京会場での志願者は想定を上回る102名であったが、22名が試験を辞退した。同じく今年から実施した大学3年生チャレンジ選考には157名の志願があった。近年の傾向として新卒の志願率が相対的に高まっている。

試験内容の変更点として、第1次選考は教職教養と専門試験、第2次選考は個人面接、模擬授業、ロールプレイ、論文、実技となった。時事問題や集団面接、実習助手の一般教養は廃止した。また、募集期間を1か月前倒しし、出願手続きも簡略化した。

これまでの取組として、県内外の大学での採用説明会(昨年度15箇所)、東京の秋田コアベースでの説明会(計3回)を実施した。東京での説明会参加者の6割以上が今回の試験を受験している。また、講師人材確保のため、ペーパーティーチャー向けの説明会を県内3箇所で実施し、毎回参加者の7割以上が新規登録している。高校での教員育成として、秋田大学と連携した「教師ミニミニ体験」やインターンシップも行っている。

今後の取組の方向性として、多様な人材確保(Aターン希望者対象説明会、採用試験の複数回実施、社会人特別選考)、SNS等による魅力発信、ポータルサイトの充実、大学3年生チャレンジ選考受験者への継続的な情報発信、試験の共通問題配布方式の導入など、都道府県の枠を超えた新たな取組への参画や既存の枠にとらわれない教員の魅力発信の強化などを検討していく。

最後に、国は教員確保に向けた様々な施策を推進しており、本県でも集中的な取組が求められている。一方で、教員による不祥事が後を絶たず、イメージ低下に歯止めがかからない状況である。子どもたちにとって魅力的な教員の姿が、将来教員を目指すきっかけになることから、本協議会で検討している教職キャリア指標を軸に教員の資質向上を図ることが、教員確保の観点からも不可欠な要素であると感じている。委員の皆様からも様々な観点から御助言をいただき、今後検討を進めていきたい。

【佐藤議長】

秋田大学学校教育課程の定員は110名だが、卒業生は120名になる年もある。昨年度の卒業生120名のうち、教員になったのは69名、保育士などが11名、大学院進学者が15名であった。昨年度の教員就職率は、保育士と進学者を除いた母数で計算すると78.2%で、全国平均を上回っている。全国でも10位以内に入るくらい高い教員就職率である。3年前は65%であったが、コロナの影響もありつつ、そこからは順調に回復している。

教員志望者には、スタージュと呼ばれる採用試験向けの勉強会や、実務経験のある教員による面接練習などを手厚く行っている。コロナ以前は1泊2日の合宿勉強会を実施していたが、現在は土曜日1日を使って、春と秋に実施している。

秋田大学の教員養成課程の学生だけでは県内の小学校教員の採用数を満たせていないため、半数以上は他大学の出身者が秋田県に戻ってくる形になっている。昔は8割くらいが秋田大学の教育学部出身であったと思うが、今は状況が大きく異なる。

4 その他(閉会行事)