

平成30年度 第3回 山梨県教員育成協議会 会議録

I 日時：平成31年2月8日（金）午前10時00分～11時40分

II 場所：山梨県防災新館407会議室

III 出席者

委員 7人（敬称略）

小島良一（議長）、中村和彦、池田充裕、廣田健、井上敬典、田口尚弥、藤川健
事務局 15人

高校教育監、義務教育監、総務課長、総合教育センター所長、学力向上対策監、
義務教育課長、高校教育課長、高校改革・特別支援教育課長、スポーツ健康課
長、総合教育センター次長、総合教育センター研修指導課長、総合教育センタ
ー主幹指導主事、総務課総括課長補佐、総務課課長補佐、総務課副主幹

IV 傍聴者などの数 なし

V 会議概要

1 開会

2 教育次長あいさつ

全国的にベテラン教員の退職者が増えており、若手教員の採用が増加してきている中、採用試験の受験者数が、ここ数年減少傾向にあり、教員不足となっている県なども出てきているという話も聞いているところです。更に採用辞退者の増加や育児休業の取得者が増えているという現状、さらに加えて、特別な支援を必要とする児童生徒が増加しているといった、教員不足の大きな原因の一つと考えられております教員の多忙化の深刻な状況にも、さまざまな要因があると思っております。本県におきましても、代替教員などの確保が困難になっているとの声も市町村の方からも聞いているところです。こうした中、質の高い教員の確保や増員に向け、昨年度に策定しました教員育成指標に基づき、養成・採用・育成にかかる取組を充実させていくということが、今後、ますます重要になっていくものと考えております。

本日の協議会では、まず昨年の協議会でご意見をいただきました教員採用試験における大学推薦枠についてご報告申し上げます。また、法定研修であります初任者研修、中堅教員等資質向上研修を始めとする育成指標の策定後に実施して参りました各種の研修につきましても実施状況を報告させていただきますとともに、その改善に向けたご協議をしていただきたいと思いますと考えております。更に前回の協議会でお話しをいたしました、フォーラム「山梨で学校の先生になろう」など、教員の養成に係る取組につきましても、委員の皆様の忌憚のないご意見を賜りたいと存じておりますので、本日はよろしくごお願い申し上げます。

3 報告

(1) 第2回山梨県教員育成協議会議事録について

事務局

第2回の教員育成協議会の議事録に関して説明をさせていただきます。

お手元の資料3ページをご覧ください。11月27日に行いました第2回教員育成協議会の主要な部分について、要点だけ説明させていただきます。

4ページからの議事についてですが、教員育成指標の初めてとなる本年度の各研修の中間報告をさせていただきました。皆様からは、6ページにありますように、さまざまなご意見をいただいているところです。大学の先生方の資源などを本県の研修等の充実に積極的に利用していただきたいという、大変有り難いご意見などもいただいているところです。7ページから議事の2つ目、平成31年度の研修の企画について、来年度の初任者研修、あるいは中堅教員等資質向上研修など、その他様々な研修を計画するにあたっての方向性について説明させていただきました。10ページの方には、リーダー研修についての来年度の企画、方向性について説明させていただきました。委員の皆様から様々なご意見をいただいたところです。それらを踏まえながら、来年度の具体的な計画を作成しましたので、この後の議事の方で提案させていただきたいと思っております。それから、13ページの議事の4番目で研修履歴票の説明をさせていただきました。育成指標に基づく研修計画を作って、それを更に教員が様々なキャリアステージにおいて受けてきた研修の履歴をカルテのような形で記録していき、ポートフォリオのような形で教員が振り返りができるような形で考えております。委員の皆様からも全国的にも珍しい試みで、山梨県が率先して取り組んでいくことが意義のあることであると思っております。この研修履歴票につきましても、その場でいただいたご意見をもとに検討して参りましたので、この後の議事で提案させていただきたいと考えております。簡単でございますが、議事録の報告とさせていただきます。

(2) 山梨県公立学校教員選考検査大学等推薦（小学校・特別支援学校教員）の実施について

事務局

17ページをご覧くださいと思います。昨年の第3回の協議会におきまして、委員の皆様から山梨県の採用試験において大学等の推薦枠を設けていただきたいとのご提案がありました。これについて、2020年度採用の本県教員の選考検査におきまして、大学等からの推薦を受けた者を対象に特別選考を実施して参りたいと考えております。対象となる教員は、小学校教員と特別支援学校の教員が対象となります。また、対象となる大学等でございますが、県内で小学校又は特別支援学校の一種免許状又は専修免許状取得の課程を設けている大学等のうち、県教育委員会が推薦する大学等になります。推薦の人数につきましては、それぞれの大学の方に県教育委員会から通知をさせていただきたいと考えております。18ページ7番の選考方法についてですが、大学等から推薦された者につきましては、第一次検査の一

般・教職教養検査を免除したいと考えております。8番の採用については、具体的には2020年度の実施要項に定めるとおりとさせていただきますが、大学院や教職大学院への進学による採用期日の延期は認めないこととしていきたいと考えております。以上でございますが、よろしくお願いいたします。

委員

2番目の推薦の対象となる校種に、中学校と高校が入っていない理由を教えてくださいなればと思います。

事務局

中学校と高校は各教科毎の採用となりまして、年度により非常に数が少なくなったり、多くなったりと変動が激しい部分がありますので、今のところ中学校と高校においては、あらかじめ枠を設けてというのが非常に難しい部分がありますので、また今後、様子を見ながらとさせていただければと考えているところです。

委員

採用に関わっては学校推薦、第一推薦は良いと思うのですが、小学校、中学校で特別支援の免許をもっていても加点がないので、是非、小学校、中学校、高等学校含めて特別支援の免許の保有者については加点をしていただけたらなと感じます。

エントリーの仕方、他県ではインターネットから出願ができる、そういう気安さが凄くまずいかなあと思うところもあるのですが、今の若者たちにとってはインターネット上で出願ができるというのはすごく魅力でもあると思いますので、考慮していただけたらなと思います。

事務局

特別支援の加点については、来年度に向け検討課題ということで、まだ要項ができあがっていませんので正式には言えませんが、一応、検討課題にあがっているので、何らかの形は出来ると思います。

議長

インターネットからの申請は、今後の検討課題ということでよろしいでしょうか。委員さんの貴重なご意見として承らせていただいて、今後、採用試験についての申し込みを簡便にできるように、他県の例も見ながら検討させていただきたいと思えます。

委員

推薦という話から、選考検査全体の話で恐縮なのですが、今回の特別支援学校の募集ということになっているのですが、最近の各県を整理して見ますと、支援学校の採用枠ではなく支援教育、特別支援教育の選考が徐々に増えていまして、つまり、支援学校及び支援学級の担当ということで採用したいということで、特支の方を求めている自治体、さいたま市ですとか、少しずつ増えてきているようなんで

すね。本県の場合、支援学級の方、特支の免許を持っている方がどれだけ担当しているか私は知らないのですが、特別支援学校ではなく支援教育ということでの募集を見かけるようになったということで、本県でもご検討いただければと思います。

議長

特別支援の免許を持っている方が、普通学校の特別支援教育にもあたるということで、免許の取得率というのも当然、一定程度、本来であれば100%にしたいという目標にして、県もあげていく努力しているところもございます。委員さんからもお話しがありましたように、選考検査においてもそういったことが、先程、義務教育課長から申しあげました加点制度を設けるような形でも検討しているところですが、更に特別支援の免許を持っている方々をどうやって確保していくのか、もしくは、今いる先生方の中でも免許取得率を高めていくのかということも重大な課題だと思っていますので、本日は大学選考の話でご説明させていただいていますので、貴重な意見として承らせていただきまして、事務局の方ではしっかり検討をするということをお願いしたいと思います。

4 議事

(1) 平成30年度研修の成果と課題について

事務局

資料19ページをご覧ください。昨年、「やまなし教員等育成指標」が策定されました。それに基づきまして、教育委員会全体で教員養成の部分と育成の部分について、研修を中心として展開してございます。平成30年度より大きく変えたところは、これまでの協議会の中でご報告したところでございます。主な変更点については資料の①②③に示しました。研修を実施していく中で、①カリキュラム内容の変更を行ったり、②実施形態を変更したり、③実施内容を変更したり、特に新学習指導要領に基づきまして、教育課題等々、新たに出てきましたので、それらも踏まえながら平成30年度取り組んで参りました。

その中の成果として4点を示しました。まず、定員に対する充足率が、平成30年度、平成29年度に比べまして上がったという点が成果として言えます。2点目として、実際に受講した先生方の数も、延べ人数ということで表しましたが、平成29年度よりも確実に増加していること、3番目として、受講した先生方に事後にアンケートを書いてもらいました。平成29年度に対しまして、非常に高い数値だったのですけれども、平成30年度も更に増加しています。非常に役に立ったという声が多かったです。具体的には、1つ目として、リーダー研修の中で、様々な視点で学校における教育、課題について、また運営も含めて、学校全体を俯瞰して考えるような、そういう自分自身の意識が高まってきた。2番目として、研修形態を変え、半日の講座を増やしました。選択も増やしました。学校を出ていきやすくなった、という声も多く書かれていました。研修内容についても、講師の先生方が実体験に基づいた臨場感のある講義をしてくださった。講義内容、講師の先生方が有名な先生であったり、県内で確実に着実に研究されている先生方であったり、バラエティ

に富んだ講師の先生方で満足が高まったという風にご報告させていただきます。運営についても、資料内容についても、講師の話についても、非常に満足の高いものであった。等々の意見が直接的に書かれてございます。研修は最後、現場に帰って子どもたちに、学校の先生方に還流できるように、それを目標とするものですから、年末を目途に締め切りとし、活用状況アンケートという形で数値を取らせていただいております。この活用状況アンケートも、確実に伸びているということをご報告させていただきます。この活用状況アンケートも、確実に伸びているということをご報告させていただきます。その中で、3番目の課題ということで箇条書き的に上げました。それらの課題を踏まえまして、今後の研修計画・企画につなげていきたいと考えております。

まず1番目として、指標に基づいた研修として、項目に沿わないところ、または齟齬があるところがございます。非常に指標が良いものですし、まだ策定されたばかりのものですから、これらに向かって研修計画をステージに応じたものにしたい。項目に応じたものとして再度作っていききたい。その中で特に、今年度项目的にはやや弱かった部分である教職としての素養の研修内容を充実させていく必要があると考えます。また、リーダー研修は今年度からスタートしたものですから、今後検証してもっとよりよいものにしていく必要がある。

2番目としまして、教員の多忙化解消との関連について、先生方にあまり多忙感を持っていただかないように、バランスを考えながら研修も進めていかなければならない、そういう点で随時見直しをし、文科省からの通知も踏まえながらまた検討していく必要があるのではないかと考えています。また、今年度から再編しました中堅教員等資質向上研修についても、内容を検証し、更に充実させていかなければと考えています。

3番目、全体の研修にいえることですが、研修内容を検証して充実させ、周知を更に図っていききたい。それについては、ここにいらっしゃる先生方の学校や、校長会など、それらの会を通じまして周知を図っていくということをお願いしたいところです。

4番目として、総合教育センターへの研修の一元化。今までは申し込みの仕方がわかりにくかった、難しかった、何カ所も受付窓口があつて、ということを含めまして、一元化を更に進めていかなければならないと考えています。

以上、今年度の成果、課題についてご報告させていただきました。

委員

各研修をされる時に、実際に受講されたいと思う方へのアプローチは、どの程度やられていますか。どんな内容、例でいうと、大学では学生が講義を受講する際に、シラバスといって、こういう目標でこんな内容でやりますというのを見せる訳です。この研修を受ける方が、どんな内容かということをご報告させていただきます。この研修を受ける方が、どんな内容かということをご報告させていただきます。この研修を受ける方が、どんな内容かということをご報告させていただきます。

事務局

今のご指摘にありましたように、同様にシラバスとして、一覧表の中に研修の概要を掲示します。そのあと、それぞれの研修については事前に要項等をホームページ

ジ上に掲示し、研修システムから見られるような状態にしまして、具体的な講師名、概要等について受講される先生方が確認することができます。それについての周知は、各校種の校長会やそれぞれの研修会を通じて周知しています。また、ホームページ上に、特だしが出来るような研修は総合教育センターのホームページに掲載し、周知しているところです。

委員

大変だと思うのですが、先生方が受けたと思う、今、私見ていて確かに数値はあげられて、センターを含め、先生方のご努力だと思うのですが、やっぱり100%を超えるのが私は目標だと思っているので、そこに向けて先生方のご準備されている訳だし、講師の先生方もご準備されているので、受けてみたいなという気持ちになるような、そういう観点でのインフォメーションとか、あるいは先生方への投げかけが更に必要だと。非常にもったいないと思いますよ。経費もかなりかかっているとしますし、是非、今もやられていると思いますけれど、今以上にご努力いただければなと思います。

議長

せっかくやる研修ですので、100%を目標としてやっておりますが、シラバスにしても、見て行ってみたいなとインセンティブが働くような、興味がわくような作り方をしていきたいと思います。

(2) 2019年度研修の企画について

事務局

資料20ページに進みます。本年度の課題を踏まえまして、(1)基本方針にありますように、2点書かせていただきました。これまで以上に総合教育センターへの研修の一元化に向けて、学校の先生方が取りやすい研修を作っていく必要がある。それについては、指標に基づいた、ステージに応じた、項目に応じた内容にしていく。その際には、新学習指導要領等に示された内容も十分踏まえたものにしていく。2番目としまして、平成30年度までに培ってきた研修に対する評価について、1つ1つの課題について、真摯に向き合いながらやっていきたいと考えてございます。こうしたアンケートを実施して直接的に直せるところはすぐに、または、課題とするところは検討を始めているところでございます。3番目、「YeL」というのは、コンテンツとしましてインターネット上で受講者の先生方が見られる10分～30分程度の内容のセンター作成の研修教材でございます。これを活用することによりまして、研修をより立体的に構造的に深めていくことが可能になります。また、先程もご指摘がありました周知については、メールマガジンやセンターだよりという媒体を使い周知することを目指しています。平成31年度の研修の企画について、現段階で、ほぼほぼ完成を近くに迎えています。一覧表の形で、またシラバスの形で、各講座の要項の形で、示せるような準備を進めています。目途としましては、3月中旬には一覧表を完成して、それぞれ年度末、年度始めの会議の中で、各学校には

周知を図っていきたいと考えてございます。

主な改善点としては、資料の3番に3つあげてございます。まず対象ステージに、指標と対照する中で、齟齬が見えたところがございますので、研修によっては、ステージの見直しを行いました。2番目として、教職としての素養の部分がやや弱いのではないかとこの点がありましたので、少しずつ増やしていこうと考えております。特に全体として大きなところで、人権に関係するような内容を学校の先生に認識していただくという研修、特にリーダー研修、45歳以上の先生方には学校経営又は先生方を指導してくださる立場にもなっているので、素養の部分を更に勉強していただくと考えております。その他、初任者研修や中堅教員等資質向上研修を更に充実させていくこと等に主眼を置いて企画を進めています。以上の変更点・改善点については、表にしてわかりやすくまとめました。

教職としての素養については、来年度、人権教育研修会を新設いたします。リーダー研修会については、このあと詳しく説明しますが、改編して、素養の部分と学校経営の部分とに分けて、展開していこうと考えています。次に、各教科、科目については、更に見直しを進め、改定を図ってございます。また、各項目の生徒指導、学校経営等につきましても、基礎、応用のような形において、立体的に先生方がわかりやすい研修を企画してございます。

委員

人権教育を新設したというのは、現場としてすごくありがたいです。実は一番最初に初任研で校長の話があって、そこでいつも話をするのは、職員室で保護者が聞いても大丈夫な内容、安心できる内容ということで、私はいつも特別支援なので、子どもがよく教室から飛び出したりするという場面がいっぱいあって、そのことをある先生が脱走という風に保護者の前で言ったんですね。後日、保護者が私に「私の子どもって犯罪者じゃないですよ」というようなことを言ってくれて、その話をいつも初任者にするんです。やっぱり特別支援なんかは障害に関わるので、高い人権意識とか倫理観を持ってないといけないと思っていますので、特別に設けていただいたというのが嬉しく思います。もし出来ましたら研修内容の中に今みたいな具体例を入れて、こういうことをしゃべることは保護者を傷つけることなんだよということを、具体例を交えて講義していただければなと思います。

事務局

今のご指摘にもありましたように、人権教育については、それぞれの年代の先生の共通理解を図り、学校全体として統一した意識を持つことが大事だということを認識しながら、研修企画を進めて参ります。具体例にわかりやすくという点についても、講師の先生に伝えたいと思います。なお、先生方が持つべき常識ということで、接遇ということで広く、先生方、特に初任者の研修に講義時間を設けていますし、これまでも採用前研修ということで、ビデオコンテンツも用意してあります。接遇は、社会に初めて出る、新たにスタートする方、まさに雛鳥の先生方にもフォローしているという現状を付け加えさせていただきます。

議長

今後もこれまで以上に、委員がおっしゃられましたところを気をつけて研修をしていきたいと思います。また是非、ご協力やご指導をお願いしたいと思います。

委員

少々無理な要望かもしれませんが、年度初めに、夏休み前くらいまでの研修については、年度始めのバタバタの中で調査して申し込みをするという形がありまして、じっくり考えて研修計画を当の教員が考えられるよう、若干、申し込みの締め切り日をゆるやかにしてもらえたら、可能な限りお願いしたいと思います。

事務局

2019年度については、10連休になるゴールデンウィークも控えていますので、委員さんのご指摘を踏まえて考えていきたいと思っています。

委員

働き方改革の視点で一つ、先程、小島次長がおっしゃってくださったように教育の質を維持、向上させるために、採用をきちんと増やしていくための取組が必要であろうというご指摘があって、他県の状況を見ると例えば広島では2倍にいくかいかないかみみたいな採用試験の倍率になってしまっているという情報も見たことがあるのですが、山梨でも低下している状態があると、その原因となっているのが、学校のブラックなイメージが若者たちにもあって、決してそうではない部分もたくさんあるし、やりがいのある仕事だっていうことを、私たちもやりながら感じているんですが、そうしたメッセージがきちんと伝わっていないという風に思っています。国レベルで言うと、中教審の中で働き方改革の答申が出されて、おそらく今度の通常国会で変形労働時間制も含めた法改正の段階になっているのかなと思うのですが、そういった視点で、この中には働き方改革に関わってこういう方針に則った企画をしましたというのが見えてこないんですけども、もしそういった部分で何か改善をしたということがあれば教えていただけるとありがたいと思います。

事務局

今ご指摘のありましたように、研修の形態、内容を改善する点について、今年度可能な部分については、現在センターで行っているところがございます。初任者研修等の日程も減らしたりする中で対応していくこと。それと丸々1日の研修をなるべく減らして、半日研修を増やすこと。実施日が特定の期間に集中しているので、可能な限り緩やかにすること。その他に、大きな大会、発表会等々が毎年決まった時期にございますので、決まった時期の研修はうまくずらしながら、先生方には受講しやすいようにし、少しずつですが、そのような対応をしています。

委員

学校の業務改善や私たち自身がしっかりと一生懸命取り組みたいと思っております。

ますし、まずは取り組んできているところですが、研修に関わってもそういう視点を持ちながら更に検討をすすめていただけるとありがたいと思います。

(3) 初任者研修について

事務局

初任者研修について、ご報告申し上げます。まず、対象者数がかかなり増えまして、252名となりました。研修の構成ですが、初任者研修は校外における研修、文科省では25日を目安ということで、校外における研修を実施すること。また、校内における研修については、300時間を目安として実施することとなっています。つまり初任者研修は校内外2つの柱で、先生方の養成を行っております。この初任者研修は、これまで26年実施してきた研修です。

平成30年度の研修の成果として、1番、2番の二つに分けました。まず、校内研修として見たときに、初任者は研修に非常に積極的に、意識を高く持って臨んでくださっています。それには、校内におけるまたは地域における指導教員の先生方のご努力が非常に大きく、初任者と丁寧に接し指導されている様子が見えます。それは報告書にも表れています。初任者研修は毎回の研修や校内研修についてまとめ、年度末に報告書の形で報告してもらっています。その中で毎年報告されています。今年度はまだまとめ途中だと思いますが、今年度も同様な内容と期待しているところです。

2番目として、指導教員を中心としてその先生方ばかりでなく、学校全体が先生方を養成してくださっています。一方、初任者の指導を通して、学校全体の教育課題に対する意識も向上しているという声を教育事務所の先生方、または直接的な学校の先生方からの声として聞くことがあります。

3番目としまして、総合教育センターが中心となって研修を行ってきていますが、他の課との連携を図りながら進め、全庁体制が構成されていることが進んでいるというところを成果として感じています。

校外研修においては、年間25日を目安にということですが、本県におきましては、本年度は23日と減じて実施し、初任者の先生方の多忙感を減らせたと考えています。また、校外研修の成果として、②番に示しましたが、小中高特のすべての先生が一堂に会する研修会を企画してございますので、一緒に勉強ができ、一緒にグループワークができ、一緒に体験ができということで、非常に充実していたと感想を書いてくださる初任者の先生方が多くいました。3番目としまして、いろいろな視点の講義内容がありますので、講義だけがすべてではございません。校内研修ともつながるような研修があったということ、実践的な研修意欲が高まったという感想がありました。

また、初任者研修の成果は、初任者が各学校に持ち帰りますので、それぞれの学校において指導助言が図られているということが見えてございます。

4番目として、特別支援学校参観や宿泊研修会のような体験的な研修会や見学を通して、新たな知見、生きるということ、人権も含めまして、働くということを俯瞰的に捉えることができたという感想があります。

研修会の後に初任者には報告書と同時にアンケートを書いてもらっています。表で示しましたが、「大いに満足・満足」を合わせますと99%以上、これは毎年このように100%に近いこと目標にしていますが、ほぼ100%に近い結果で満足度が高い結果となりました。この中で、やや不満というのは、暑かったり寒かったりということで、内容についての不満ではないと認識しています。

次に、研修の課題ですが、初任者研修の校内研修について、特に小中学校の場合、初任と同時に学級担任というふうに、他の先輩の先生方と同様に役割を持って校内で活動してございますので、課題を瞬時にして採用と同時に抱えている先生方も多いようです。そのような状況の中で、健康管理等々にも注意しながら研修を進めていかなければなりません。この点については特に、市町村教育委員会や教育事務所と連携を取りながら進めていきたいと考えています。

校外研修につきましては、初任研がスタートした平成4年から既に26年が経過し、弾力的な運用についての文部科学省からの通知等もございまして、日程等も更に見直していく必要があると考えています。今後、受験年齢が49歳以下と引き上げられましたこともありまして、いろいろなキャリアの先生方が多く採用される中で、学校体制も含めて、考えていかなければならないだろうと思います。

これらの成果と課題を踏まえて、2019年度の研修については、22ページにあります3点で進めて参ります。採用予定者数が、247名のこの数字には免除者も含まれています。免除者とは、他県においての初任者研修終了者です。2番目としまして、2019年6月に文部科学省より通知がありました「初任者研修の弾力的運用について」で、目安となる校外研修25日について、弾力的に運用してよろしいということになっています。山梨県では、既に2018年度、23日ということで計画し、実施しました。2019年度については更に2日間減じて、21日としました。どの項目も減らすことは出来ないと感じていますが、各学校現場の先生方が多忙感を持たないように、関係各課と連携を進めて検討しています。今後の課題については、文部科学省の通達も含めまして、いろいろなところからのご指摘もある中で、先生方の生活の部分も含めて取り組んでいく。そのためには今後、校外ばかりでなく校内研修の形態も少しずつ検討を重ねていかなければならないと考えています。26ページには、2019年度の研修計画を掲載いたしました。下から3つめの項目に網掛けしたこの部分を2019年度は削除していきたいと考えて進めているところでございます。

以上、初任者研修の成果と課題、2019年度の研修計画について説明いたしました。

委員

初任者研修のところ、もしくは企画のところ質問すべきだったかもしれませんが、本県の期間採用、臨時採用の先生方に係る研修はどのような状況になっていたのでしょうか。

事務局

期間採用者研修、新期間採用者研修をそれぞれ1.0日ずつ設けております。

議長

どのような内容のことをやっているのでしょうか。

事務局

内容的には、授業の持ち方とか授業技術といったことを中心にやっています。

委員

期間採用の先生方で、特別支援学級ですとか適応指導ですとか、授業を持たずにいる先生方もいると思いますが、人権ですとか、学校安全ですとか、もしくは支援学級でしたら特別支援に関することですとか、期間採用の先生方にも持つ担当内容に合わせた研修を選べるように、現場に立つ限りは教員ですので柔軟に対応してはどうかと思いますが、いかがでしょうか。

事務局

基本的には、期間採用の先生方は、学校長から登録していただければ、一般の教員が受けられる研修を受けられる制度となっています。

委員

では、今回のこの数値には入っていないけれど、実際にはたくさん受けられているということの良いですか。

議長

期間採用の先生方の、研修を受けている実際の状況というのはどの程度ですか。

事務局

申し訳ありません、この場で回答できる詳細を持ち合わせていません。

議長

積極的な研修が難しい側面もあると思いますが、出来るだけ工夫をして受け入れる方向で、現場の努力も促していきたいと思います。

委員

今のことに関連してですが、本校に、産体育休の代替で大学出たばかりの若い先生が赴任されまして、本人が受けたいという研修がありましたので、センターに電話でお願いをしまして、受け入れてもらったという経緯があります。今後も柔軟な対応、よろしくお願いいたします。

議長

現場が許せば受けていただけると、当然、出来るだけ本人の希望を配慮する中で受講できるような仕組みを、学校も含めて教育委員会全体で考えていきたいと思えます。よろしくお願いいたします。

委員

今後の課題のところ、教職大学院修了者に対する個別的対応について、山梨県教育委員会のご支援をいただき、本学では4月から教職大学院を大きく拡充します。そこに実は、山梨県教育委員会との交流の先生、今は2名ですが、2名増員をしていただいて、4名の方が教授または准教授として、大学へ来ていただきます。更にそれ以外に、客員教授としておいでいただいている、県教育委員会にてお仕事をされた先生、現場で校長先生を辞められた先生、現在3名を6名増員して9名、おいでいただくことになっています。要は、この教職大学院でこの先生方を中心にご指導をいただいています。文部科学省の通知を見ますと、弾力的に開催する考え方も示されている。1つは、教職大学院の授業を研修として活用できないかと思っています。非常に効率的だと思います。教職大学院に入っている現職の先生方ともかく学部から上がってきたストレートマスターだけではもったいない。素晴らしい授業です。しかも、グループワークをやりますから、是非、協力しますので今後の可能性として検討課題として、考えていただきたい。2点目、今年度、文科省からの予算をいただいた推進事業ですけれども、今、お話しがあった初任研の校内または校外の研修に、山梨大学の教員が30名参加させてもらっています。平成31年度もやるつもりでいます。今年度は、校内研修、校外研修に大学の教員を派遣して、大学の教員はいわゆる教科指導、教育内容にたけている教科教育の人間と、専門性をもっている教科専門の教員がいますので、随時、ご希望に添うように派遣していきたいと思います。我々にとっても、学びの場となりますので、活用していただければと思います。3点目、教師の養成塾について、最近非常に多くなってまいりました。文科省との意見交換会の中でも、多くの都道府県でこの教師の養成塾をやっています。是非、県立大学、都留文科大学と一緒に協力させていただいて、なんとか山梨の教員になりたいという人を確保して、そこできちんと指導できるように。あとで出てくるフォーラムもそうですが、これを皮切りにそういったものができればいいのかなと思います。その前段階としましては、県内の高校生で山梨県の教員になりたいという学生に対するアプローチ。ここを我々はやっていきたいと思っていますし、養成塾そのものがそういったことも加味しながらやるようにすればと思っていますので、ご検討いただくこととご協力させていただきたいというふうに思っています。

事務局

1点目のご指摘について説明いたします。これまでも各大学の先生方にいろいろな研修に講師として来ていただいております。また、初任者研修、中堅教員等資質向上研修では各大学に研修受講者が出向き、講義を拝聴させてもらうことを進めてまいりました。2019年度も、このような体制を更に深めていきたいと考えているところでございます。

2点目の初任者研修についてのご指摘について、山梨大学と教育センターの連携の中で進めている事業で、初任者ばかりでなくて若手教員の先生方に対して、教育事務所と各学校の校長先生の理解を得ながら、平成30年度も県内4教育事務所を担当とし、研修会を各会場で開催しました。その他にこれまでも進めてきました、

初任者研修の授業研究の段階で、大学の先生を招聘しまして、一緒に検討出来たということ。来年度もそういう機会を持つよう進めて参ります。県内4教育事務所のところはまだ計画段階ですけれども、センターの研修システムの中から外部共催の形で申し込みが出来るような形を作って参りたいと考えています。

3点目です。教師の養成塾についてですが、このとっかかりとなるかどうかは、現段階、私の段階ではわかりませんが、「山梨県で学校の先生になろう」というフォーラムの延長線上として考えられるのかなと思ってはいます。この点で、まず第1ボタンをはめていけるのではないかと考えています。

議長

いずれにしましても、山梨県の子どもたちのために教員の資質向上が必要不可欠でございます。それについては、今いる教員の資質向上はもちろんですが、採用においても、これまで以上に大学と密接に連携をして高めていくことが必要不可欠だと思いますので、これからも御協力をお願いしたいと思います。

(4) 中堅教諭等資質向上研修について

事務局

資料の27ページになります。法定研修である中堅教員等資質向上研修(以後、「中堅研」)、平成30年度に形を変えました。教育公務員特例法の改正により、これまで在職期間10年の先生方に対する10年目研修を中堅研とし、採用から10年の者としたため、産休等々で延期していた先生方も対象となったため、多くの方が受講対象となりました。ただ、単年度の研修では取れないため、5年間のスパンで研修履歴を確認しながら進めていけるようにと研修体系を整え、スタートしたものです。2019年度以降も、このような方向で進めていきたいと思っております。

実施内容については所属校における研修と校外における研修で、実施期間については5年間かけてということになっています。

成果としては、5点示しました。まず、10年たったところで、いろいろな新たな知見を得たこと、新たな教育課題に対する勉強ができたこと、道徳教育や特別支援教育等、幅広く勉強できたことで成果があった。ということが受講者のアンケートから読み解くことが出来ます。また、他校に出向いて授業研修等々を行うことによって、相互に学びあうこと、そして実践的に頑張っている先生方、実践的に先進的なことを身につけている先生方の実践を聞くことや一緒に体験することで、十分に身につけることができたという声が多く、特に4教育事務所+甲府市教育委員会と連携することによって、受講者に大変好評でありました。

また、県内の各大学と連携を図りながら、こちらから出向いて行って、先生方の講義を聞くことができたこと。大学のアカデミックな環境の中で勉強ができたこと等、非常に満足度が高かったという声がありました。中堅研を受けることで、まさに自分が中堅の教諭であるという自覚が高まったという感想が多かったです。

また、中堅研の一部は、教員免許状更新講習の代替申請の講習も兼ねましたので、そういう点でも受講者の負担軽減につながっていると考えています。

ただ、課題もございます。研修日程によって、部活動等々の指導（大会等）と重なってしまい、出にくいといった声もありました。そういう時期は、今後、外していく必要があると考えています。必修研修の免除手続きや、代替申請の手続きが、やや難しいものですから、受講者に分かりにくくなっていたという反省もございます。この点については、時間がかかるかもしれませんが、分かりやすいもの、手続きのしやすい形に変えていきたいと考えています。

受講者のアンケートをまとめましたが、研修のアンケートの採り方が従前のものを使っていますので、来年度以降、初任者研修やいろいろな他の研修と合わせたいと思います。

28 ページです。2019 年度、中堅研の資質向上研修については、以下のように考えて進めて参ります。中堅研は平成 30 年度に大きく変えましたので、次年度も形態は変えませんが、内容については充実させていきたいと考えています。見込みですが 130 名超の先生方が受講して下さるのではないかと考えてございます。29 ページにありますような年間表に基づきまして実施していきたいと企画してございます。大きくは必修研修においては、更に県内の大学の各機関と連携を取りながら、実効性のある内容にしていきたいと考えてございます。研修日程については、校内の行事、全県の地域にまたがる学校行事等々を見まして、特に大会や発表会と重なる研修については、実施時期を隔年毎にずらしたりと、工夫をしながら進めていきます。以上、内容と日程はそのように進めますが、最後 3 番の①となっていますが、平成 30 年の 11 月に研修情報システムの改修によりまして、2019 年度からこれまでの研修履歴が先生方と校長先生から閲覧出来るようになります。中堅研については、11 月から実効的にやっていますが、それらを確認しながら、管理職の先生方と相談しながら研修計画を立案したり、振り返りが出来るような体制になります。

議長

特によろしければ、最後に前に遡りまして質問をお受けしたいと思っておりますので、先に進めさせていただきます。

(5) リーダー研修について

事務局

30 ページです。前回、第 2 回の協議会で大凡の説明をさせていただきました。2 番目の研修会の実施状況ですが、教員等育成指標において重点が置かれている①キャリア教育、②教育課程、③連携・協働、④学校安全について研修会を実施しました。また新教務主任研修会、生徒指導主事研修会、新学年主任・学部主事研修会も加えて、主任等研修会受講者には、①～④の研修会のうち 1 講座以上を受講するように求めました。重複受講しておりますが、延べで 498 名が受講という形でした。

成果といたしましては、アンケートの記述から、主任としての在り方や教職に関わる 4 分野を学ぶことで、学校運営への参画の視点を得ることができた、作文やディスカッションを通じて、自身の教職生活を振り返り、新たな活力を得ることができた、国や県の教育施策を学ぶことにより、スクールコンプライアンスを念頭に置

いた教育活動ができるようになったとのご意見をいただいております。ただ課題といたしまして、意見交換の時間が不足した等の意見がありましたので、来年度は、講座内の時間配分の再考が必要であるというふうに考えております。この①～④の講座につきましては、センターの指導主事が講師を務める形で実施してきました。2番です。学校教育全般を俯瞰した講座内容を企画しましたが、初年度でありましたので、先生方への広報が若干不足した部分があり、実践事例を聞きたかったというアンケート結果が出たところもございました。それから全体を俯瞰してみたところ、教職としての専門性に主眼が置かれた講座内容となりまして、もう少し本当のリーダーとしてとか、学校運営の参画に対してというような内容があっても良かったのではないかと考えております。やはり、満足しない、どちらでもないと答えられた方は実践事例が欲しかった、教育課程の実際の実践の組み方を知りたかったというようなアンケート結果でございました。

それを踏まえまして、2019年度の計画を立てさせていただきました。教職としての素養を学ぶ研修を補強しまして、教育課題に対する広い視野と学校運営に対する意欲を持ったリーダーを育成する研修とする。それから、学校長にお願いしまして、督励をしていきたいということ。3番目です。研修会のまとめとか、レポート等の実施状況を広く広報し、現場へ還元していきたいということ。そして、多忙化の解消という観点からは、例年でしたら新主任等の研修会は、別個のものではありましたが、リーダー研修会という1つの枠にしましたので、①～④の講座を前年度受講した者については、重複受講の必要はないと、このような話をさせていただきたいというふうに考えております。31ページ、こちらが、2019年度のリーダー研修会の実施計画ということになります。網掛けをしております4001、4002は、教職としての素養を学ぶ研修会、補強した部分でございます。日本大学文理学部の広田先生を講師にお招きしまして、児童生徒の人格の完成を目指す教育の在り方についてとか、使命感・責任感を持った教員の在り方について、こういったことを御講義いただこうと考えております。最後、一番下書いてあります、4011、フォーラム「山梨県で学校の先生になろう！」という、次に出てきますフォーラムの運営にもこの先生方に参加していただいて、リーダー的な要素を育てていきたいと考えております。

議長

事務局から説明がございました。委員の先生方、何かご意見、ご質問ございましたら、どうぞ。

議長

それでは、進めさせていただきます。

(6) フォーラム「山梨県で学校の先生になろう！」について

事務局

32ページと机上に配付しました、A4版のチラシを合わせてご覧ください。フォーラム「山梨県で学校の先生になろう！」の目的は、県内の高校生、県内外の大学生

を対象に、山梨県で教員として過ごす人生について考える機会とする。高校生に対しては、教員免許状が取得できる大学・学部への進学へ向けて、教職課程を取っている大学生に対しては、実際に教員になることにむけて、それぞれの意識と意欲を高めることを目的とする。先程、リーダー研修会の説明の中に、この目的以外として、リーダー研修の中にこのフォーラムを組み込んで、全員ではないのですが、リーダー研修受講者の中で実践力を高めてもらって、実際にこれらを運営し、その資質能力を高めるという目的も含んでいます。つまり育成と養成を繋げていくという一つの試みとも考えています。日時も仮に取ってございます。10月13日(日)3連休の真ん中で、午後の半日です。会場は、県立図書館多目的ホールと考えています。内容はまだ構築途中でございますが、基調講演を実施したり、現職の先生方によるパネルディスカッションを行い、山梨県で教職として過ごす人生について深めていきたいと考えています。受講者が、これから大学進学を考えている高校生だったり、大学生であったりするものですから、教員採用試験の実際について、免許状取得の仕組み、一般学部だと教員養成課程と違いますので、そのへんも含めまして、教員免許状の取得と、山梨県の教員採用試験についての説明もしてあげたいと考えています。各高校、各大学にもしっかり周知をしまして、実りある第一歩として考えています。

開催に向けてのスケジュールです。まず、3月1日に卒業する新卒の高校生諸君に対しまして、高等学校にチラシを配布して、大学進学者について、意識を持ってもらいたいと考えています。具体的には6月1日には総合教育センターのホームページに掲載して、実施要綱等を載せたいです。同時に各高校、大学に対してお願いして、生徒さんの参加を募りたいと考えています。まずは大学生の参加を第一段階として、次に9月までに高校生の参加を呼びかけまして、10月を迎えたいと思います。運営については、リーダー研修を受講している各学校の先生方を参加させながら、教育委員会全体で取り組んでいけたらと考えています。

委員

「山梨県で」というところで特化して、山梨県の良さが是非この場で出たら良いなと思います。それは何かというと、教師間の助け合いとかチームワークの良さだと思います。他県で今年度、新採用で就職した方と話をした時に、他県では結構校長からのトップダウンで、周りの先生も仕事を押しつけるような感じがあるんだけど、それを聞いたときに、山梨では絶対そんなことはないだろうなという風に思いました。校長先生を中心に、教員が集団となって先生を育てていくという風土がある。今日、山梨日日新聞に中村先生が書かれていた「地域とのつながりが低下している」というのもあるんだけど、山梨は例えば全国学力調査で地域に関連するようところは非常に得点が高いというか、評価が、多分全国で2番目ぐらいだったと思うんですけど、非常に高い。そういった無尽を含めて1つの関わり合いが残っている県だというのは、前面に出して、そういう風土に合う教育に携わっていく。先生たちも協力的だということを、是非、前面にだしていただきたいなと思います。

事務局

今の委員さんのご発言は、そのまま当日の講演で良いのかなと思います。いろいろな立場の先生方のご意見をいろいろいただいて、教育委員会全体で作っていったらなどと考えています。

委員

2つ程ありまして、1つは日程の件で、日程の取り方によっては、オープンキャンパスと重なると、高校生の参加がかなりバラバラになってしまうので、調整を取るべきだと思います。もう1つは、講演会的なものはとても良いのですが、小さなもので良いので、ワークショップ的な小グループで話し合ってみたりするような場面を作ってみて、例えば大学生で他の大学も含めて、自分の学校でも良いのですが、知り合いができるようになると、ともに励まし合いながら、本県に残っていこうの形にもなるかもしれないので、小さいグループでワークショップができるような形のものをするのが良いかなと思います。

事務局

まず日程について、今年度このような日程で行います。まだ最終決定ではないと思いますが、会場の関係でこの日程となります。

2点目について、これから先生方の意見をちょうだいしたり、リーダー研修の先生方も加えていろいろ討議していく中で、実施内容、形態については、具体的なものが出来てくるのではないかと思います。

委員

質問とお願いですが、このチラシはもう配ってよろしいのですか。というのは、多分、県立大学さんも都留文科大学さんもそうなのですが、学生が一堂に集まるのが4月の頭なんです。ガイダンスをやりますので。その時には全員の学生に今年からこういうことをやられているときちゃんと説明をしたいので、少なくとも今これを配っていいのか、あるいは修正があったら3月中旬ぐらいまでにいただければと思います。

事務局

これは素案の段階のもので、出せる形ではございません。ただ、今、先生からご指摘がありますように、3月1日の卒業式や大学の入学式に間に合うように、教育委員会内の調整を進めてきたいと思います。

議長

実施スケジュールの3月1日に高校の卒業式に配りたいとなると、そこまでに作るぐらいのつもりでよろしいですか。であれば、3月中旬までには出来て、また大学にはお願いに参りたいと思いますので、お願いいたします。

委員

先程、オープンキャンパスの時にも高校生で教育学部があるところでは興味があるところだと思うので、ちらっとそこに入れられるような高校生向けのを作って、大学に送る、出来ればどんな大学も残ってもらいたいと思っているので、一緒にチラシの中に入れることが可能かどうか。

事務局

それらのことも踏まえまして、この協議会で認可をもらいますと、具体的に一歩二歩と進みます。それらの内容、いろいろな実施形態、会場も含めまして、来年度以降のところまで考えていきたいと思えます。

議長

個別にご相談させていただくことがあれば、お願いをして相談に行くようにさせていただきたいと思えますので、高校、大学のご協力なしには進められないことですので、よろしくお願ひいたします。

(7) 研修履歴票「やまなし学び続ける教師のためのポートフォリオ」の運用について

事務局

33 ページです。研修履歴票につきましては、昨年度から話をしてきたものでございますので、3 番の運用方法についてのみ、お話しをさせていただきたいと思えます。

このポートフォリオシート、研修履歴票は総合教育センターのホームページから個々の先生にダウンロードしていただいて、同じくホームページで自身の研修履歴を参照して、シートに転記していただくと。基本的には教員一人一人がこれを持ちまして、シートの記述部分に記入しまして、適宜振り返りを行っていただくと。シートは、教員一人一人が保存・管理を行うことを原則としますが、各学校の管理職に対して周知し、面談等の場面で積極的な利用を呼びかけるということをお願いしたいと思えます。

34 ページ、35 ページです。これは前回出したものと同じものでございます。センターのコンピュータシステムの改編を受けまして、当初は中堅研対象の 5 年履歴のみの予定でしたが、すべての職員に対して研修履歴が出せるようになっておりますので、右側 35 ページを見ながら、34 ページの中へ入れていくような形になると思えます。一応、今回はこの形でスタートさせていただいて、下側の O P P A シートのところについては、順次改良を加えていきたいと思えます。

委員

先程、横森先生の方からお話しがあったように、今年、県内 4 カ所、教育事務所毎に若手の学習会という形で O P P A について集まっていたいただいて勉強会をさせていただきました。来年度も文科省の申請で持続された事業ですけれども、お話しがあったように、もう少し余裕があった方が良かったのかなと思えます。学習会に参

加された先生方のご意見とかをまとめていて、報告書にしてお見せしますけれど、非常に評価が高い。けれど、具体的にこれを研修の場で使うとしたらどうか、あるいはご本人のキャリアステージに応じたOPPAとまた少し違う部分になるので、是非、私たちの方とも一緒に検討を進めていただけたらと思います。特にOJTです。研修を受けたあと、自分がどう変容したかということが非常に大事で、紙面でいうと、例えば「受講履歴」の下のところが少し空いていますし、そういうところも含めまして、内容についても、是非一緒に検討させていただければと思います。

議長

まだまだ始まったばかりで改正の余地がたくさんあると思いますので、是非、ご指摘を伺いながら、良いものにしていけたらと思います。よろしくお願いします。

それ以外に何か、ご意見やご質問等がありますでしょうか。振り返りまして、本日、議論いただきました点について、何かありますでしょうか。

委員

文部科学省から免許状の2種を1種に上げるという法定講習について、各大学で出来るだけ行って欲しいという通知がきているのですが、幼稚園はもちろん2種の方が多くて、1種の需要が多いと思うのですが、中高はほとんどないと思いますが、小学校の方で、今回のデータでは二十何パーセントの2種の先生方が現場に立たれているというデータもきまして、小学校の先生方が主だと思いますが、2種から1種に12年以上10単位とか、県内の方で、需要はあるのでしょうか。

議長

確認をして、御報告させていただきます。

それ以外に何か。

委員

教員の資質向上という観点で発言させていただければ有りがたいのですが、よく言われるのが大量退職、大量採用という時代、実は私たちが新採用だった時もそうだったんです。昭和でいうと56、57年。当時、こんなに新採用をどう育てようかという論議を先輩方はしていたのかなという感じがします。あまりそういう記憶がなくて、自分たちが食欲に学ぼうとしなければ、子どもたちのためにきちんとした教育ができないのではないかという課題を、私たち世代と言っていいのかわかりませんが、持っていて、それを考えるとあまりに手取り、足取り指導するというような状況に、今なってしまっていないだろうか。実はちょうど一昨日、新しく入学してくる子どもたちの一日入学がありまして、3小学校から入学してくるのですが、ある小学校の担任の先生は、「早く来なさい、ここへ座るんでしょ」と指示を出す担任がいるかと思えば、壁には出席番号が全部貼ってあって、別の小学校の担任の先生は、この番号をしっかりとみて、自分の位置を確認して、探して座りなと指導する先生がいたんですね。その場面を見たときに、どっちの指導が子どもたちを育てることになるんだろうと、あらためて考えたんです。やっぱり、もちろん、懇切丁寧な指導

は必要なんだけれど、若手教員を含めて、一人一人の教員にきちんと思考をさせる、思考停止をさせないという指導、研修の在り方は何なんだろうかという視点で考えていかないと、上意下達だけで動いてしまうような、自分で判断し、考え行動するということが出来ない教員が育ってしまうのではないかという危惧を抱いています。育成という視点からはずれてしまうかもしれませんが、そんな課題意識を現場では持っていますので、そんな視点も研修や内容等、いろいろ検討する際に組み込んでいただけるとありがたいなど。自分の課題意識をお伝えさせていただきました。

議長

研修そのものの在り方というか、根本的な思想みたいなものだとは思いますが、大事なご指摘だと思います。

事務局

是非、そんな視点を持ちながら、研修の内容、計画を立てたいと思います。1 番根本にあるのは励ましたいという気持ちがあるので、頑張っってねという気持ちを持ちながら、研修に努めていきたいと思っています。

(8) その他

なし

5 連絡

○今後の日程等について

事務局

今年度、3 回に渡りまして協議会を行った訳ですが、今回をもって本年度の協議会は終了となります。委員の皆様には各回におきまして、本当に貴重でたくさんの意見をいただきまして、ありがとうございます。今後ですけども、今年いただきました様々なご意見を参考にさせていただきながら、先程センターからも説明がありましたが、指標に基づく研修計画の方を更にまとめていきたいと考えております。年度当初、第 1 回でお配りした教員育成指標とセンターで作成した平成 30 年度の研修計画 (A3 版) があつたかと思いますが、あれと同じようなものを年度末までにセンターのほうでまとめまして、ホームページの方にアップしていきたいと思っておりますので、またご覧になっていただけたらと思います。

この育成協議会ですが、法定の協議会でございますので来年度もまた 3 回を予定しているところです。委員につきましては、また大学の方、各学校の校長会の事務局の方や、市町村教育委員会連合会の事務局の方にも連絡、相談をさせていただきたいと思っておりますので、是非、ご協力をよろしくお願いいたします。

6 閉会