

令和5年度第1回山梨県教員育成協議会

I. 日時 令和5年7月11日（火）午前10時00分～

II. 場所 山梨県防災新館3F

III. 出席者

委員10名（敬称略）

河野公紀、服部一秀、長谷川千秋、池田充裕、廣田健、窪田新治、堀川薫、上田真司、
小林智、白倉明美

事務局16名

市川 敏也（教育監）

初鹿野 仁（教育監）

小林 洋一（教育庁総務課長）

岩出 修司（教育企画室長）

小池 孝二（義務教育課長）

萱沼 恵光（高校教育課長）

鷹野 美香（特別支援教育・児童生徒支援課）

山田 芳樹（保健体育課長）

丹澤 一浩（義務教育課 人事管理監）

渡邊 英裕（高校教育課 指導監）

小尾 俊彦（総合教育センター 次長）

上村 泰子（総合教育センター 研修指導課長）

伊藤 宏紀（教育企画室 働き方改革推進監）

三枝 徹（教育企画室 室長補佐）

佐野 淳一（教育企画室 主幹）

細倉要太郎（教育企画室 主査）

IV. 傍聴者などの数 1人

V. 会議概要

1 開会

2 教育次長あいさつ

3 委員自己紹介

4 議事

ぞれ養成部会については教員の魅力発信。採用・人事部会については人材確保ならびに教員採用試験の改善。育成・研修部会については教員の人材育成というところが取組の内容でございます。さらに、「学校の先生になろう」フォーラムについては育成・研修部会で企画運営をいたしますが、この3つの部会、この部会が全てに関わっておりますので、この3つの部会で検討、実施をしていきたいと思っております。さらに本年度につきましては、育成指標活用ガイド、こちらのほうの作成を考えておりますので、特別に作成ガイドの検討部会を設け、具体的な作業を進めていく予定であります。2ページ、3ページ、4ページ、5ページについては、それぞれ要綱を示しておきましたので、またご覧いただければと思います。

以上です。よろしく願いいたします。

○議長

はい、事務局の説明が終わりました。前半戦はほとんど皆さんに内容を確認していただくということが主になります。体制ですとか、あるいは令和4年度を取組状況など報告になります。ご質問等は委員の先生方よろしゅうございますでしょうか。

はい、それでは続きまして議事の2の教員育成協議会の令和4年度を取組と、令和5年度の方針につきまして事務局説明をお願いします。

○事務局

それでは続けて説明をさせていただきます。

本資料7ページをご覧ください。まず初めに、昨年度、令和4年度の主な取組について。令和4年度を取組につきまして、先ほどご説明しました3つの部会、養成部会、採用・人事部会、育成・研修部会、その部会の取組。こちらとともに「山梨県で学校の先生になろう」フォーラム、こちらの開催もいたしました。さらに昨年度は委員の皆様方にもご協力をいただきまして、育成指標の改定をさせていただきました。お手元、クリップ留めになっております資料一覧、こちらの一番上に昨年度改定をさせていただきました育成指標。改正のポイント、先ほどありましたが、教員主体の授業から児童生徒主体の授業への転換。全ての子供の学ぶ機会やチャンスを潰さない教育。さらには研修の強化や校長のマネジメント力の強化と。こちらを改定のポイントとしまして育成指標を改定いたしました。中をご覧くださいますと、それぞれ指標に文字が赤くなっております。こちらが改定のポイントに関わるような内容。主にその部分が赤くなっております。それぞれ教員用または管理職、校長用となっております。すでに学校現場または教育機関等でこちらのほうの活用が進んでいることかと思えます。またそれぞれの活用の状況などを教えていただければありがたいです。こちらの改定を昨年度させていただきました。ですので、昨年度1年間のこの協議会の主な取組としましては、部会ごとの取組も進めましたが、この育成指標の改定作業、こちらに十分時間のほうを費やした1年だったということがございます。

それで7ページの2番、育成指標活用ガイドの作成とありますが、この育成指標の改定を進める中で、なかなかこの育成指標だけでは十分説明しきれない、この育成指標を改定した心や詳しい解釈等々、もう少し説明をしていったほうがよろしいのではないかというふうなご意見もありまして、本年度この育成指標の活用ガイドというものを、昨年度から引き継いで作成をしていきたいと思っております。ぜひこの活用ガイドを使いながら、この育成指標が先生方の質の高い研修につながっていければと考えております。

3として令和5年度の方針ですが、すでに今説明をしました育成指標活用ガイドの作成、こちらが1つ大きな柱となります。さらには、この育成指標の改定を受けまして、総合教育センターでも令和6年度に向けて研修計画等にまた反映をさせていくと。こちらも大きな本年度の柱になるであろうと。さらには3つの部会の取組、こちらを進めていただき、この育成指標の活用にもつなげて行っていただきたいと思っております。

「学校の先生になろう」ファールーム、こちらの充実。さらに研修履歴の活用等、総合教育センターでも本日提案がありますが、このようなものが本年度の活動、取組の方針になろうかと思えます。なおスケジュールについては、また後ほど提案をさせていただきます。

以上です。よろしくお願いいたします。

○議長

はい、事務局の説明をいただきましたが、具体的にそれぞれの令和5年度の方針につきましては、次の各部会での説明でまた詳細に話があると思しますので、そのときにご意見、ご質問をいただければと思います。また育成指標ガイドにつきましても議事で予定をしておりますので、内容についてはそのときにご質問をいただければと思っております。

全体の5年度の方針、項目などにつきまして、委員の先生方何か気付いた点がございましたらお願いします。もしよろしければ、引き続き本題のほうに移らせていただきたいと思えます。

それでは(3)の各部会の取組についてという議事に入らせていただきます。

こちらは各部会ごとにそれぞれご説明をいただいて、そのたびに質疑あるいは意見交換をさせていただきたいというふうに考えております。それでは、まず養成部会からご説明をお願いいたします。

○養成部会 部会長

資料の8ページでございます。今年度の養成部会の取組についてご説明いたします。

平成5年度の取組は大きく2つの柱となります。1つ目が大学生、高校生等への教員の魅力発信。もう1つが教員養成について大学と県教委の意見交換、情報共有。これを柱として進めていきたいと思っております。

まず1つ目ですが、取組内容のところをご覧ください。大学生、高校生等への教員の魅力発信について。最初の丸がございまして、高等学校訪問による教員の魅力発信ということで、

今年度新たな取組としてそこに書かれている内容を進めていきたいというふうに思っております。参事が高等学校を訪問して、高校生に直接教員の魅力を伝えると。その際に指導主事等、まあ指導主事が中心になるかと思いますが、できるだけ母校を訪れて、先輩として出身校の高校生に教員の魅力を語ると。こういったことを試行という形でまずは今年度スタートしていきたいというふうに考えております。これが1つ目になります。

2つ目ですが、やまなし教育みらいフォーラム、「山梨で学校の先生になろう」の改善ということで、これは3部会での連携ということになっておりますので、養成部会として他の部会と共同してよりよいものにしていければというふうに思っております。

3つ目ですが、山梨大学の教職課程に関わる講座を指導主事が担当ということで、今年度も「学校制度・経営論」の8回について、総合教育センターの指導主事の先生方に講師をしていただいております。これを今年度も継続をしていくというところです。

次ですが、教育実習、教育ボランティアを活用した魅力発信ということで、各学校に対して学生に教員のやりがい等を伝えることができるような教育実習、また教育ボランティアを意識して実施するように周知をしていきたいと。ここについては現状等も把握しながら、学生のニーズにあった対応、指導、また高等学校における教育ボランティアの受入れについて進めていきたいというふうに思っております。

また4つ目の点でございますが、県内大学に在籍する大学生、特に県外出身者が教育実習校が見つからない場合のサポートについても検討をしていきたいというふうに思っております。今年度もすでに何人かにつきましては、こちらで学校と仲介をしながら進めているところでございます。

大きな2つ目の柱になりますが、教員養成についての大学と県教委の意見交換・情報共有として、1つ目ですが拡大養成部会のワーキングということで、こちらはお願いになりますが県内大学および養成部会で年に2回程度オンライン会議を実施させていただきまして、その中で意見交換・情報共有をして改善をしていければというふうに思っております。

2つ目です。ICT教育に関する意見交換・情報共有ということで、小中高におけるICTの活用実践事例、すでに総合教育センターのホームページに実践動画として掲載をさせていただいております。この動画につきましては、大学からの要請に応じて提供させていただきまして、大学における授業で活用をいただくということを考えております。

最後になりますが、期間採用教員の研修機会についての意見交換・情報共有ですが、総合教育センターおよび山梨大学教育実践総合センターで実施しております期間採用教員対象の研修について情報共有をさせていただきながら、次年度の研修の検討を進めていきたいと思っております。昨年度のものについてもフィードバックをいただいております好評を得ておりますので、より改善できるように今年度も進めていきたいというふうに考えております。

以上でございます。

○議長

はい、事務局の説明が終わりました。

事務局のほうに確認をさせていただきますが、この養成部会の取組について特に委員の先生方からご意見をいただきたいポイントがもしありましたら、もうちょっとご説明いただけますか。

○養成部会 部会長

特に昨年度育成指標のほうにかなり力が向いているところがありますので、全体として大きく見ていただきまして、何かご指摘の点がありましたらお願いをしたいと思います。

○議長

はい、ありがとうございます。

高校生、大学生の教員の魅力発信。これにつきましては取組内容として書かれているところでございます。教員養成についての意見交換・情報共有ということも引き続きお願いしたいという大きな取組でございますけれども、ちょっと個々に先生方、この辺の取組内容について現場の実感でも結構でございますし、あるいは改善点、もうちょっとこういうふうにしていったらというふうなご提案、ご意見を承りたいというふうに思っております。

まず、公立の学校の先生方にもしよろしければご意見を伺いたいと思うのですが、現場の実感としていかがでございましょうか。

委員、いかがでございましょうか。

○委員

まず私が思ったことは、最近の学生たちの考え方もだいぶ変わってきていて、教育学部に進学したにも関わらず、教育実習での体験がちょっと思うような形じゃなくて、進路を変更してしまう、そんな状況もあると聞きます。そこで、教育実習ひとつとっても、学生のニーズに合ったという部分も必要になってくるのかなと思っています。それと同時に、私どもの学校現場としまして、実際に梨大生にボランティアで来てもらっていますが、本当にありがたく、ここでの活動を大切に、育成することで、やがて教師として活躍してくれればいいなと思っています。今後、採用試験とも関わりあるところですが、教育実習の在り方を少しずつ検討して、短期集中ではなくて分散するなどし、学校現場もゆとりがある中で実習生を迎え、そして教員の魅力を肌で理解してもらおうとよいと思います。そういうことが、地道な活動になると思いますが、大事なのかなと思っています。

○議長

ありがとうございます。

もしよろしければ委員、どうでしょうか。

○委員

ありがとうございます。今ちょっと話したいと思っていたところです。

実はですね、私は教員が教員の魅力発信をするって、すごく大事なことだと思うんです。それはなぜかと言いますと、私は今小中を所管する教育委員会にいるわけですがけれども、今新採用で学校に入っている先生が、小学校の時の先生に憧れて教員になったとか、中学校の時の先生に憧れてなったという先生がかなりいらっしゃるんです、実際に。そしてそのモデルとなった先生がいたりするわけです。それはすごいことで、やはり小学校とか中学校でそういう気持ちを持っているお子さんがきっといらっしゃると思うんですね。ですから進路を考える高校生とかに、そういう教員が教員にしかわからない、ありますよね、今働き方改革で非常にブラックとかいろいろなことを言われていますけど、教員になって本当に良かったという、そういう魅力を自分の生の声で伝えるって、これすごく大事なことだと思うので、今年指導主事の先生が出身校の高校生に魅力を語るって、すごくいいことだと思います。こういうことが、これが一番やってほしいことかな、大事なことだなというふうに思っています。確かに自分がモデルになりたいと思ってやってきたわけですが、なかなか難しいんですが、でもそれぞれの思いを語るということはすごく大事なことだと思います。

ありがとうございます。

○議長

ありがとうございます。確かに教わった先生に憧れてというのはよくおっしゃいますよね、皆さんが。

もしよろしければ委員、いかがでございましょうか。

○委員

私は今年委員になったばかりですので、去年の流れがよくわかっていなくて、今発言をということですけど。先ほども委員のほうからちょっとそんな話もありましたけど、教育学部にせっかく受験して合格しても、途中で進路を変えてしまうというような学生さんも、最近増えているというような話も聞いたこともありますし、そういう面ですできるだけ早く高校辺りから青田買いじゃないですけども、今こういう教員のイメージが、ちょっと悪いイメージが付いてしまっているという状況の中で、できるだけ魅力を発信していくということはすごく重要なことだなというふうに思っております。ただ、中長期的にはこういうことでもいいんですけども、来年、再来年という近いところで見るときに、この採用というところを考えたときに大丈夫かなという、足りるのかなという、山梨県は大丈夫なのかなという、ちょっと私は昨年度の3月の人事異動のことなどを考えると、その辺もこの席で言うべきことではないかもしれないですけども、何とかしてほしいなという思いでいます。

以上です。

○議長

ありがとうございます。

現場の先生方の小・中のほうで実感を伺ったところでございますが、大学関係の先生方から、もしよろしければいかがでございましょうか。

○委員

よろしく願いいたします。

指導主事の先生が先輩として出身校の高校生に教員の魅力を語るというのは、本当にメッセージ性があって良い試みだと思っております。ぜひこれとあわせて、進路指導の先生方にもこれを聞いていただくことができるとか、そういう試みをしているということを知っていただきたく、進路指導の先生方に、じゃあ高校生が教員になりたいと思ったときに、どういう進路選択があるのかということもあわせてご指導いただきたいというふうに思っております。教員養成学部はやはり教員志望の学生が入ってくるべきところというふうに今は思っておりますので、そういったこともご理解いただければというふうに思っております。

ありがとうございます。

○議長

ありがとうございます。

では大学関係でもう一人、委員いかがでございましょうか。

○委員

大変に難しい問題かなと思っているんですけども。最近学生とよく聞くと、やっぱりどうしても教員の働き方の問題で大きな問題があるので、実習の時にはそういうのでちょっと考えを直すという人もいないことはないんですね。ただ近年で言いますと、例えば山梨県なんかは学校における文書の削減だとか、かなりそういう意味では子供と先生と一緒にやれる時間を保証するというような取組をしているわけですね。私たまたま教育行政をやっていますので、その事業の中で例えば先進的な取組の例としてこんなものを紹介していたり、あるいは近年勉強させていただいているんですが、よのなか科授業があつて、そういうところに学生が行くと、あつ、こういう面白い、新しい取組を積極的にやってくれている山梨県なんだということがよくわかると思うんですね。あと、それからうちのゼミ生も今回取ったわけですけども、山梨の小学校の教員になった場合に一定の奨学金の援助とか、こういうところもかなりある意味では大きいので、ただ残念ながらやっぱりあまりよく知られていないような感じがしますので、ぜひちょっと実利的な言い方になるかもしれないけれども、たぶん教員になる人は教員になりたいということが一番で、もちろんその次に

は自分の出身地ということもあるんでしょうけれども、やっぱり自分の学んできたことが一番よくできるというか、力が教員として発揮できるというところにごく魅力を感じるようで、何人かは山梨県をまた受けようかと、他都道府県なんですけれども言っている子もいますので、ぜひそういうところを強く宣伝していただけると嬉しいかなと思っています。

○議長

どうもありがとうございます。

今現場の声、大学側の先生方からの声をいただきましたけれども、事務局のほうからもし最後によろしければ今のご意見を伺ってのご発言をいただければと思いますが、いかがでしょうか。

○養成部会 部会長

貴重なご意見をありがとうございました。特に今年度新しくスタートする指導主事の学校への訪問についてですが、これは新たな試みで非常に効果が期待できるものかなというふうに思っております。よりよいものになるように事務局のほうでも検討して進んでいきたいというふうに思います。ありがとうございました。

○議長

はい、ありがとうございます。

そのほか先生方いかがでございましょうか。よろしゅうございますか。

はい、どうぞ、委員お願いします。

○委員

すみません、たびたび。最後にありました期間採用者研修につきまして、大学のほうでも今年も5月に実施をさせていただきました。大変好評で、期間採用の先生方が満足して受講されたという状況であります。また教育委員会の先生方にも講師派遣でご協力いただきましてありがとうございました。この期間採用者研修の参加人数なんですが、やはり若い期間採用の先生がどうしても初任者が増えているということで、相対的に期間採用の先生方が減ってきております。もうそれはそれでいいことだとは思っているんですが、一方で初任者の先生が増えていっちゃうということも思いますので、大学での期間採用者教員研修は引き続き実施して、期間採用の先生方にサポートしていくことを心としておりますが、初任者の方でも希望する方がいっちゃうれば門戸を開きたいな、なんていうこともちょっと検討しておりますので、またご意見をいただければと思います。

以上です。

○議長

ありがとうございます。

情報共有ありがとうございます。ではそのように事務局のほう、あるいは私どももぜひ承りまして、また方向性のほうを取り込ませていただきたいと思います。ありがとうございます。それでは、もしよろしければ次の議案のほうに移らせていただきたいと思います。

はい、委員どうぞ。

○委員

一番大事なものは、高校生であれば一番身近にいる先生方が生き生きと、子供たちと笑顔を向け合いながらその成長を喜ぶ姿というのが、最も効果のあることなのかなと思います。そういう意味では、先生方は非常にお忙しい中でやっていらっしゃると思いますので、教育実習は、本校では5、6人いたのですが、やはり新しい学習指導要領の対応ですとか、いろんな中で非常に時間の余裕がないというところがあったいなと思います。そのようなことを考えますと、やはりそこが一番大事なのですが、それは長期的にすごい時間がかかることだとは思うんですね。教育実習の学生さんたちに聞きますとね、「どうするの。ぜひとも山梨の教員になってほしい」と言いますと、「いやいや、ちょっと企業に行って経験をしてから」。つまり今の多様性ということがありますよね、子供たちの。ですから、ちょっといろんな経験をしてみたいと。そしていずれは山梨に戻ってきたい。こういう意見も、まあ全員ではないですけどあるんです。ですから、その辺のところをどういうふうに、そう今は思っていますけど、山梨にどうやって戻って来るかという、やはり先ほど大学の先生方のご意見のとおり、山梨の教育の魅力というもの、特別なものがあるんだというところをPRしていくのも大事なかなというふうに思います。あとは他県なんかですと、20年ぐらい前から教師塾というのをやっています、未だにやっている県もあると思うんですね。それは教育実習でもなく、ボランティアでもなく、ただ学校にいて、先生方の仕事ぶりとか、学校での様子などを教科内の部分も含めて観察することをやっています。教科だけとか、担任をすることの前段階として、教員の様子というんですかね、そういうのを見るような機会を作ってもいいのかなと思っています。

それからICT教育だけに偏ってはいますけど、情報モラルの問題は実は人権教育ですよ、やはり。生徒指導提要が変わりましたが、やっぱり人権というイメージが強調されていますよね。多様性に対して、児童生徒の可能性を最大限にしてあげるといのは、やはりいかに子供たちを大切にしているかという意識なのだと思います。だから若い先生を見ていると、やっぱり人間関係づくりとか、クラスでいろんな企画をすることとか、特別活動に対応することとか、そういったところが不得手なところもあるので、学園祭なんかを見てもやっぱりなかなか関わり方が難しそうな方もいらっしゃると思いますので、こんなところがすごく心配だなというふうに思っています。

いろいろ申しましたけれども、いろんな視点で生徒の多様性、可能性を広げるための指導する教員としての在り方をもう少しいろんな多面的に捉えるのも一つの手かなというふう

に思います。今日の新聞、何新聞とは言いませんが、ある企業が今年3月に小学校を卒業した子供さんたちに将来就きたい職業を聞いた記事がありました。その結果が載っていました。教員は何位だと思いますか、憧れの職業。男の子は8位です。女の子はなんと2位です。小学校を卒業した子供たちがこの状態なんですよね。それが中高大になる間にどう変成していくのかということをお我々は見えていかなければならないかなというふうに思います。

○議長

ありがとうございます。いろいろ私もご示唆をいただきました。私ども大変事務局も含めて参考にさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

今の実習に参加される大学生の希望の状況ですとか、そういったお話を伺いました。またこのあと採用等の部会でのご説明もありますので、そういったところでまた意見で触れていただければというふうに思っております。

それでは、次に採用・人事部会のほうの説明に移ります。

これ事務局から説明をいただきますが、教員採用試験の早期化や複数回実施等につきましては、後ほどこちらは取り上げたいと思いますので、まずそれ以外の内容についてご説明をお願いいたします。

○採用・人事部会 部会長

それではよろしく願いいたします。

今年度の取組につきましては、そちらにお示しさせていただいているとおり教員の人材確保に関することの検討。そして教員選考検査に関する改善の検討という、この2本柱で行わせていただきます。

先ほども議長のほうから複数回実施等のところにつきましては、後ほどということでしたので、まず取組内容の説明をさせていただきたいと思います。

まず教員の人材確保に関することの検討ということで、大学等での教員選考検査の説明会の計画立案と実施ということを行わせていただいております。日曜日に教員選考検査を行わせていただいたのですが、その選考検査を実施するまでに、昨年の秋それから今年度の春に、こちらに挙げさせていただいている大学、それからオンラインでの説明会を実施させていただきまして、それぞれ受験希望者に説明をさせていただいております。実績としては秋が178名、春は154名の方々にそれぞれ説明をさせていただいております。また今後の計画としましては、複数回の説明会の実施。特にオンライン説明会につきましては、要綱等が発表した直後、それから締め切りの間近というところで、複数回実施をすること。それから大学だけでなく、都内の会場等で、今は大学等へ出向かせていただいておりますが、それも行いながら、逆に希望する学生さん、いわゆる大学では説明はないけれども、会場を確保して説明を実施するということについても、幅広い大学生、希望者への説明が可能になるかということで検討をさせていただいております。また、本県における教員の働き方改革

の取組についての発信。教員を目指してみようと思う新たな人材の開拓方法についても、こちらはみらいフォーラムとの対応という形になりますが、実施をさせていただきたいと考えております。

10ページになりますが、育成部会、養成部会と連携した「山梨県で学校の先生になろう」フォーラムの実施。それから教員の魅力発信ということで、これにつきましても今年度からパンフレットを刷新しまして、大学説明会の中で学生さんが求めている情報が何かということ把握する中で、今年度は見開きの6ページ編成のパンフレットに変更させていただいております。また動画の配信、先輩教員の動画の配信も同時にさせていただいております。それからホームページに「山梨県で学校の先生になろう」のページを6月に立ち上げたところです。「先輩の声」に若手教員のメッセージを順次アップしていく予定です。それからすでに取組をさせていただいているんですが、T i k T o kでの教員の一日という動画であったりとか、それからLINE、ツイッター等でもいろいろな情報を発信させていただいております。先ほど委員からもご指摘いただきましたが、小学校教員の確保推進事業の周知と情報発信のほうについては、さらに強化をさせていただきたいと考えております。

2番目として、また教員選考検査に関する改善の検討ということで、選考方法に関する改善と早期化、それから大学3年生における一次検査の前倒しについての意見聴取ということで、ぜひこちらについては本日大学の先生方がいらっしゃっておりますので、この3年生における一次検査というところについてご意見をいただければと考えております。また、その他、今年度の選考検査を踏まえてどのような改善が必要か、課題は何かを検証を行うということで、本日山日新聞のほうでも一次検査を実施していただいたという記事を載せていただいておりますが、昨年に比べて志願者が26名増加。そして受験者総数が昨年に比べましてプラス48ということで、昨年は欠席が54いたのですが、今年度は32ということで、やはりマークシート等にしたりとか、様々な改善を図った中で欠席者数が少し改善できたのかということも、このような数値からも検証させていただいているところです。また、新たな教育課題の対応ということについて、小学校の選考検査、英語に関する内容の導入等をさせていただいている点。それからICTを活用した授業づくり、プログラミング教育について等の検討。そして情報発信に係る工夫・改善ということで、動画配信からやはりオンライン説明会に変更させていただいている点。それから不通過者への各種情報の提供ということで、やはりこちらも先ほど委員のほうからも期間採用の先生がありました。山梨県のほうでも2年期間採用すると特別選考の対象になるということで、そういうことも踏まえてやはり一次がだめだったから教員を諦めるのではなくて、その道があるということ。その方向性を示すような工夫をさせていただければと考えております。また教員選考検査の出願方法の電子化ということで、こちらもやはり受験生の負担というところを考えて、昨年度から導入させていただいておりますが、また今年度検査を踏まえまして改善点や課題の検証を実施させていただければと考えております。よろしく願いいたします。

以上です。

○議長

はい、事務局から説明をいただきました。

事務局のほうからは、まず教員の人材確保、こちらが重要な課題になっておりますので、今までの取組と今後に向けた取組の方向性みたいなことですね、今年やっていくこと。また教員選考検査につきましては、大学3年生における一次検査の前倒しについて。ここをぜひ大学の先生方からご意見をいただきたいというお話でございます。あとは、それ以外この取組先般につきましてぜひご意見を頂戴いたしたく存じますが、先生方からまずは何かございますか。

では、先生方からご意見を頂戴いたしたいと思いますが、いかがでございましょうか。

あるいは、例えば先ほどの大学3年生における一次検査の前倒して、なかなかどうのこうのというお話は難しいかと思えますけれども、今現状においての課題というか、そういったところの観点でも結構でございますが、後ほどお願いしたいと思います。現場の先生方がでございましょうか。採用の確保につきまして、かなり重要な課題であるというふうに思っておりますけれども、特別支援の現状はどうでございましょうか。

○委員

採用というところでいきますと人事の採用計画もあるかと思うのですが、支援学校については2割が期間採用というような形です。昨年度末も人を確保するのが難しいような状況がある中で、特別支援教育の魅力発信も大切だと思います。あと通常の普通の教員免許を取得する学生さんが教員選考検査の加点要件で、特別支援免許を持っていると加点になるというようなことがある。それが1つのきっかけにもなっているのかなと思っております。そこについては免許があるから加点になり採用できるぞということとあわせて、しっかりとその気持ちも持って特別支援の子供たちに愛情を持ってお仕事に就いていただけたらいいなという思いもあります。支援学校については本当に免許を持って、そして専門性を持って現場で教育にあたっていただくということが望ましいと思っております。ただ、通常の教育の専門性も必要ですので、そういったトータルでバランスがいいということが必要だと思います。

すみません、今の教員選考検査に関する改善の検討という中に、大学3年生の一次試験の前倒しということがありますが、今、大学生は院に進みたいという学生さんもかなりいるように思うのですが、そういった院に進む学生さんで教員になりたいというような場合についても、例えば同じような形で前倒しといったようなニーズがあるのかどうなのかというのを少し伺いできたらと思います。大学の先生方にお伺いできればと思います。

○議長

はい、ありがとうございます。それではちょっと大学の先生方、ぜひ。どうでしょうか。

○委員

まず早期化と言いますか、4年生の中での早期化、3年生への早期化だと思うんですけど。まず4年生の6月に前倒しするという話ですけれども、実際のところは4年生、本学の場合は4年生の6月頃から副免の実習をやっている時ですので、ちょうどそれにあたるので、国の方策でしょうから6月にするんでしょうけれども、その場合は私どもも副免実習のことを再検討しなければならないというふうに思っています。いずれにしろ早く方針を明らかにするというか、していただければ我々としても早く対応できるというふうに思っています。それから、もう1つの早期化の3年生に前倒しするというのも、実はその3年生のいつやるかに多く関わってくると思うんですが、その3年生のまさに6月ぐらいと、それから9月ぐらいですかね。本実習は3年生の時に2回やりますので、3週間程度2回やりますので、それを現状の実習の体制を維持すると、なかなかいつ採用試験されるのかというのはなかなか難しいところかなと思いますが、ただもうこの山梨県の方針としてこれからどうされるのかというのをお示しになられると思うんですが、それに応じて我々としては対応していかざるを得ないと思っておりますけれども、できるだけその方針を早く決めていただきたいということと。それからぜひその大学、県内の大学側と調整をしていった上で詰めていただければなというふうに思っています。その上で実習の在り方を我々としても再検討していかざるを得ないというふうに思っております。

○議長

どうもありがとうございます。次に委員いかがでございましょうか。

○委員

私たちのほうでも3年生での一次検査の前倒しということなんですが、今年度、東京、富山ですとか、すでに実施している自治体がございますので、本学の学生も何名かもう3年生の段階で試験を受けてまいりました。多くの自治体、3年次が筆記、4年次が面接、小論文と、そういうふうな分け方かと思えますけれども、今年度受けた学生に聞くと、やはり3年次の試験、4年次よりは簡単だったのかなという意見もありまして、やはり学生が気になっているのは内容ですね、レベル。やっぱり3年次だと2年間しか教職課程を学んでない中で受験となりますので、4年次と同じレベルではないのかなという期待もあるようでして、もしそれだったらやはりもう早めに3年次の時に筆記を受けて、4年次の負担を軽くしたいという、そういう学生の思惑もあるようです。ですので、今年の説明会を本学でも開催していただきましたが、例年3、4年生が中心でしたけども、今年は1、2年生もたくさん聴講させていただきまして、やはり来年度本県でもし実施するなら、合格定員は何名ぐらいなのか、試験内容がどのぐらいのレベルなのか、本当に1、2年生は気をもんで発表を待つて

いるようなところですので、やはり早く方針を決めていただけると、学生のほうも安心するのかなと思っております。また4年次のほうの再試験の前倒しについては、本学の場合4年次が主の教育実習となっておりますので、6月になった場合、5月中、連休明けすぐに実習を開始して終えなくてはいけないということなのかなとも思っておりますが、ご承知のとおり静岡のほうは5月11日から教員採用試験を来年度は始めるということで、静岡出身の学生、今大変慌てておりますけれども、やはり本学も今後4年での実施はもう無理なのかな。よって3年秋のほうに主実習のほうをもっていかないと難しいのかなということで、実習カリキュラム全体の見直しを進めているところではあります。

私から以上です。

○議長

ありがとうございます。委員お願いします。

○委員

率直に実は申し上げますと、3年生の前倒しというのは大学にとってはかなり大きな打撃だと思います。1つは今皆さんがおっしゃったように、実習の時期と非常にかぶったりもして、でも私さっきマイナスになることをちょっと言っちゃったんですけども、むしろそこで気持ちを決めて受ける人がいるので、やっぱり実習は落ち着いてやれる環境があったほうがいいかなというのがまず1つであります。

もう1つは、これは山梨県に言ってもしょうがなく、文科省がそうになっているからという感じもちょっとあるんですけども、前倒しにしてもあまり人は変わらないような気がするんですね。むしろ日付がバラバラになるので、近県で受けたいという人が受け始めるので、確保が非常に難しくなることと。4年生の前倒しは、そうすると夏でしょう。一般企業と何か2つのかけ、そういう人ってあまり実は来なかったり、来てもちょっとでやめてしまう、こんなこと言っているのかどうかあれなんですけど、多いので、むしろ明確に教員の養成を考えるとしたら、今のが一番安定しているかなと思ってます。あと授業でも結構来て、うちはカリキュラムの中で教育法規とか行政を3年にしています。それは1年で基礎的なものを学んで、2年で教育法なんかを中心に学び、3年生で職務に就くにあたって心掛けなければいけないことという形で形成をしているんですね。おそらく他大学でも、一定の最近はカリキュラムマップというのを作って、その中でやっている。大体基礎から見ると似たような形になると思います。ところが採用の中では一番ある意味では、もちろん教師の力量は当然前提ですけども、採用の中で勤務規律の問題だとか、意欲の問題だとか、制度問題って結構大きいので、そここのところを考えると、そここのところが若干かえって弱くなってしまふのかなというふうに思ったりもしております。でも、とは言えほかのところやるのうちにやらなかったら、なんかのきっかけで持っていかれちゃうところだし、しょうがないので、それはもう皆さん言ったようにこういうふうな方針でやりますよということをお教え

ていただけましたら、大学のほうができるだけそれに沿った形に変えていこうかなとは思っております。ただ本気で教員になると思っている学生にとって、やっぱり一番大事なことはやればやるほど、現場で非常に多くボランティア等を受入れていただいているんですね。その中で、ああ、教員って大切なんだなと。先ほどの実習前のということがあったり、実習後もやっていたりするわけですが、そういう中で自分の道を考えていく人っていうのは、あまり前後には関係ない。じゃあ何に関係あるかというところ、1つはできるだけ現場に沿った学びをしていくことが1つと。もう1つやっぱり大きいのは、さっきから繰り返すことになるんですけど、多忙化の中でできるだけ子供とそうやっている時に、接する時間が多くなっていくほうがいと多分考えているというところ、アンケートを取ると実はうちはそれが出るので、その時にやっぱりこの山梨というのはすごく大きな少人数であったり、もう先駆的にやっていて、さらに進めようとしていますし、あと事務の削減、こういうところに非常に大きいと思うんですね。だから、前倒しせざるを得ないのはすごく悔しいんですけどやったほうがいいのかと思うんですが、同時に山梨で教員になるとしたら、こういう良さというのは子供と関わる時間だとか、制度だとか、条件というものを最も心配している。これが学生にとっては教員を大切にしてくれる県かなと考えるようになるようなので、そこを一体化したような宣伝なり何なりをもっとしていくといいかなと思っております。

ちょっと長くなりましたが、以上です。

○議長

ありがとうございます。大学の先生方から本当にこれからの検討に参考になる重要なご示唆をいただいたと思っております。

議論する場ではありませんので、こういったご意見もぜひ検討、参考にさせていただきたいというふうにご検討しているところでございますけど、現場の先生方のお声もちょっと頂戴したいと思っておりますがいかがですか。

○委員

全般的なことでもよろしいですか。高校の先生がSNS、これに出ておられて、一日どんな生活をしているか。私も見させていただきました。これは素晴らしい企画だと思っております。ただ見せ方とか、笑顔の場面を多く入れてもらうなど、改善すればもっといいのかなと。少し暗めな感じもしたので、少し内容、コンテンツを見ていただいて明るくしていただければ。先ほども委員のお話もあったように、つまりライフプランですね。教員のライフプランとして、いきがいをどう持っているのかというところがすごく大事なところだと思います。最近国は会議に出席するとウェルビーイングという言葉が出てきて、「いきがい」や「幸せ」ですね。教員としてのいきがいとして何を現場の先生が持っているのかというところをもっとアピールしていくと、また違ってくるのかなというふうに思います。それからあとは、うちは専門学科があるのですが、工業科、商業科の人材が本当に不足して

います。工業科についても社会人の方を、まあいろんな話をして期採をやってもらうとか、特別免許状を与えているなど対応しているのですが、ベースになる人材がなかなかいないんですね。そのような背景があるので、そうなるとどうしても企業に行ってしまう学生さんを、教員の世界に戻したいということになれば、採用試験の前倒しの発想になりますよね。やっぱり企業を意識したものなんですね。ですから工業とか商業とか、専門学科を考えると、これはありなのかなと。おそらく青田買い、なりふり構わずいろいろな県がやってくる、早く、とにかく人材をキープしたいということになってくると、山梨も同じような形でやっていくしかないのかなと思います。ただ中身をしっかり持っていないと、何でもかんでもということではないと思いますけれども。その辺がやはり心配。工業、商業。いろんな対策をしてこられたんでしょうけれども、それがずっと課題です。工業大学や工学部に行って説明や教育学部で工業免許の取得ができるようにするなど、やっているでしょうけど、さらに対策をやらなければならない。でもそれは組織的にやらなければいけないかなと思っています。

○議長

ありがとうございます。

人材確保につきましては市町村の現場もかなり大変ご苦労されていることと思います。

委員もしよろしければ、何かございましたらお願いします。

○委員

ありがとうございます。人材確保については本当に現場とすれば喫緊の課題でして、市町村も今まだ残念ながら埋まってないところがあります。それで、その学校はその学校の中でご苦労されているという現実がありますので、本当に人材確保は喫緊な課題なんです。先ほど先生がおっしゃられたことですが、どこの都県も、山梨の周り、どこも今教員不足ですよ。教員のなり手が少ないというような形になっていると思います。先ほど志願者は増えているという、ちょっと嬉しいお知らせがありましたけれども。そういう意味では山梨の良さを発信する少人数学級こそ、本当に25人ですから、25人以下でできるということは、私の子供が県外で教員をしていますけど、とてもうらやましがられています。ですから、そういう山梨の良さ、この教育行政でこうやって一生懸命やったださっている、そこをすごくアピールしたほうが良いなということを改めて思いました。もうやっぱり希望してくれる人の数を急に増やすというのは少し無理だと思うんですが、じゃあ山梨でやる、そういうところに力を入れていく。それにはもう少人数学級というのは、どこの県もやっていない素晴らしいことだと思いますので、ああ、そうだなというふうに先ほど感じました。

○議長

ありがとうございます。いろいろご意見をいただきました。はい、委員どうぞ。

ありがとうございます。教育ボランティアのお話をいただきましてありがとうございます。委員をお願いします。

○委員

先ほどちょっと話がありましたけど、今人が埋まっていない状態で、この時期にもう人を集めようとしてもなかなか難しいということも、見つけることが難しいと思いますし、それをまた、例えいたとしても、その質がどうなのかということもあって、なかなか踏み切れないという状況があるので、まあ絶対数を集めていくということはすごく大事なことだし、それから受験する学生さんにできるだけいろんな優遇措置を取るとか、それから今年マークシートやったというようなこともあると思うんですけども、そういうことはすごく大事なんだけど、ある面、山梨県、ここ見てくると倍率が下がっていて、教員の質ってどうなのかということで、いないよりいたほうがいいでしょうみたいな、そういうのはどうかなと思います。欠員がでるより埋めたほうがいいとは思いますが、実際には新採用で入ってすぐに学級崩壊をおこしてしまっている方がいることも確かです。

これ人数的に、もう今まで期間採用を何年もやっていらっしゃる方で、資質的にどうなのかというような方が結構受かっているという状況が出てきているときに、やはりこの質を守るということはすごく大事なことだなということは思います。

それからもう1つは、そういう方々でも受験されて合格したときに、これはこの次の育成のほうにも関わるかもしれませんけれども、学級崩壊だとかが起きないように早めに手当てをしていくというような研修と言うんですかね、長い研修のスパンというのはもちろん大事なんですけれども、そういうことをぜひ考えてほしいなということがあります。初任者で学級崩壊を起こすような方は、大体もう教科の学力だとか、そういうところで劣っているわけじゃなくて、もうほとんどコミュニケーションの問題なんですよね。一言で言えば、コミュニケーションがうまく取れない。子供たちや親と周り取れないとか、人間関係が作れないというような方がなっちゃっているという。そういうところをぜひこの検査の中でも学力だけじゃないということはもちろんわかっていますけれども、できるだけそういうコミュニケーションがしっかり取れるのかとか、子供たちをうまくコントロールしたり、まとめたりする力があるのかというようなところも、ぜひ学生さんたちを優遇することも大事だけれども、その辺を見ていってほしいなということを思っています。

以上です。

○議長

はい、ありがとうございます。

採用試験がございますので、おそらくフィルターがかかっている、一定の質は担保されているという中ではございますけれども、出来上がった人をおそらく採用するのは難しく、先生がおっしゃるように未熟な、まだ先生方、審査員の先生方でもそのOJTを使って、しっ

かりとコミュニケーションしていただくことはある意味重要なことだというふうに思っていますので、その辺も引き続きこちらでも気を付けていきたい、現場の先生方とも共有していきたいというふうに思っています。ありがとうございます。

それではちょっと議事も詰まっておりますので、今伺ったご意見なども踏まえまして、事務局のほうでちょっと総括的にこの議題についてここで終えたいと思いますが、事務局のほうから何かありましたらお願いします。

○採用・人事部会 部会長

ありがとうございました。

1点ご説明させていただければと思いますが。配布させていただいた資料の中に、5月31日付の文部科学省から出ております教員選考検査の早期化、それから複数回実施の方向性の提示というものがあるかと思えます。こちらを少しだけ説明をさせていただいて、終わりにさせていただければと思います。

昨年の10月から計8回オンライン会議を文科省が実施をいたしました。文部科学省では現在の教員選考試験の実施時期が全国で見て、やはり4月から5月に出願、7月に試験という検査を実施していたという流れの中で、それが大体20年以上続いている。その中で学生さんが就職活動を開始する時期等が早期化していて、民間の選考検査の開始6月1日までに就職活動が事実上終了している学生が多いという現実がある中で、早期化ということが提示をされているわけです。またその中で国家公務員についても4月下旬だったものを4月9日に実施ということで、令和6年度以降は3月中旬に選考検査、つまり3年生の時に実施をするという流れの中で教員選考検査もやはり早期化の検討が必要だということで、文部科学省では基準日として6月16日という日を設定しております。この6月16日というのは、小学校の資格認定試験の問題をそのまま文部科学省と、教職員支援機構、NITSのほう、各都道府県に提供していただいて、その問題を活用していただくことで、問題作成のところも少し負担が減るのではないかということの中で、6月16日が基準日として設定して提示をしております。その中でこれまで我々のほうでも様々な就職、それから説明会にも参加させていただきました。様々なご意見をいただきましたが、3月に行われた県内最大級の就職ガイダンスにも参加したんですが、実はこの説明を始めて教育委員会としてブースを設定させていただいたのですが、教員免許を持っている人、教員を目指している人の参加はほとんどありませんでした。300人ほどいたんですが、その中で説明を聞きに来られたのは20名程度ということで、やはり教師を目指す方々はもうそういうところではなく、教師一本という形で活動しているということ。それから先ほどもご意見いただきましたが、作問の問題。小学校については、そういう形で提供していただいて軽減にはなるんですが、それ以外の教科が作問が間に合うのかという問題。それからやはり辞退者で、同日開催であれば、ある程度山梨で絞って受けていただけるんですが、当然日が違えば併願者が増えるということで、二次試験等の辞退者が増えるということも検討しなければいけない

ということで、様々な課題を洗い出して、検査日については慎重に考えていきたい。ただ、やはり早めに提示をしなければ、現3年生、それから2年生、1年生まで影響が出てくるところを踏まえまして、またここでいただいたご意見等を参考にさせていただければと考えております。ご意見ありがとうございます。

また今の本県の現状というところを少し最後にお示しさせていただきたいと思いますが、こちらが今63歳から22歳までの、これ義務に限ったデータなのですが、小中学校の年齢、それから人数構成です。まさに今こちら、教員の数が、一番大量退職のピークを迎えているということで、主要な都道府県、東京とか大阪に比べて5年ほど遅い形で、今大量退職の時期を迎えているという状況の中で、再任用、それから定年延長の先生方にはさらにしっかり継続していただくこと。そしてその中でも採用をしていかなければいけないという形の中で、先ほど委員からもありました質の確保というところについても、また他の部会と連携して行わせていただければと考えております。貴重なご意見ありがとうございます。

○議長

はい、ありがとうございました。

ちょっと私の言葉の選び方が不適切だったがために、今早期化のところも合わせてご説明いただいたという理解でよろしいですかね。申し訳ございません。議事を締めると言ってしまうので、おそらくご説明いただいたんだと思います。失礼いたしました。

改めて今、採用試験の早期化・複数回実施のところは、もうちょっと先生方のご意見がございましたらぜひお願いしたいと思います。申し上げますのも、おそらく採用試験の早期化というのを全国と同じように早めたところで、本県にどの程度の効果があるのか。例えば、一方で3年生に前倒し、4年生に前倒しが、各県ごとに例えば確保の面からどういう効果があるのかということ。そして一方で、この試験自体を全国的に前倒すことが本県にとってどういうメリットがあるのかと。こういったところはよく研究していかなければいけないというふうに思っているところがございますので、ご指摘いただきましたようないろんなちょっと心配されていること、あるいは検討するうえでのポイントなどございましたらぜひご意見を頂戴いたしたく存じますが、委員の皆様いかがでございますか。挙手制でお願いしたいと思います。なければまた随時ご意見を頂戴するつもりでおりますので、またその別の機会にということで結構でございます。はい、お願いいたします、

○委員

前倒し、各県がこれからやるんでしょうけど、山梨県の現状としてお伺いしたいのは、近県というんですが、地域ブロックですね、そういったところの県教委と調整をされているのかどうかということですよ。それぞれの県がバラバラに好き勝手やると、先生方がおっしゃったような懸念が当然あるわけですけども、ある程度のこの近辺の都県が調整して同

じ日にやるということであればそういった心配はないかと思うんですが、その辺の現状をお知らせいただければと思います。

○議長

では事務局から現状の説明をお願いいたします。

○採用・人事部会 部会長

ありがとうございます。

そちらについても、これまでもほぼ昨日実施をさせていただきましたが、茨城県以外は関東のほうで一応ある程度統一して行っております。ただ、こちらについては共有して行っているわけではなくて、ある程度最初に神奈川県さん等が最初に発表していった中で、我々のほうでもそこに合わせるような形に取らせていただきます。早期化というところについては、やはりそういうことも踏まえて検討していかなければいけないということで、本県としても実施の方向、前倒しの検討、そしてその他県との連携というところもまた今後していかなければいけないというものは考えていますが、今のところまだそこまで進んでいるわけではございません。以上です。

○議長

今のところは、それぞれがそれぞれで検討して前倒しを発表していつている状況ということで、国内でパイを奪い合っている状況ということでございます。

○採用・人事部会 部会長

まだ実際に発表しているのは静岡県が5月11日でしょうか、に発表している以外は、まだやはりどこも公表していないような状況になっております。

○議長

ありがとうございます。では引き続きまたそのところを配慮していただけますか。

はい、どうぞ。

○委員

すみません。人材確保に関わっては大学側と県内の大学を中心にいろいろな連携を図っているところだと思うのですが、他県に進学した大学生で、山梨県に戻るとい、戻っていただいて教員になるとか、あるいは就職するとかというところが本当に大きな課題だと思います。そちらのほうの取組については、人材確保に関して県内の大学、他県の大学にもなされています。実際例えば高校などはそういった情報を持っていると思うのですけれども、送り出したわけですから、高校から山梨の教員採用試験を受けるようにとそういう具体的

な働きかけなども検討する必要があるかと思います。県から発信されて、それを受け止める大学生のほうから求めていけば情報は得られるとは思いますが、なかなかそれが難しいような場合もあるかと思いますので、多面的に山梨出身者の確保ということも検討したらいいのかなと思います。以上です。

○議長

ありがとうございます。事務局いかがですか。

○採用・人事部会 部会長

はい、ありがとうございます。こちらにつきましても、このあとも育成フォーラムのところでやはり教育学部であったり、教員の免許が取れる大学のほうには、このフォーラム等の周知も教育企画室のほうでしていただいているような状況もありますので、そういうことも踏まえて、やはり採用の情報等についても今後流していけるようにまた努めていければと考えております。ありがとうございます。

○議長

ありがとうございました。ぜひ参考にさせていただきたいと思います。それでは次の議題、この関係も含めてまた先生方からはこちらのほうからもご意見を頂戴いたしたく思いますので、よろしくお願い申し上げます。

それでは続いての議題に入らせていただきます。育成・研修部会でございます。育成・研修部会、お待たせいたしました。一つ一つの議題につきましての質疑、協議でよろしゅうございますか。では、まず1番の育成指標を踏まえた教職員の研修計画についてお願いします。

○育成・研修部会 部会長

では、まず1つ目の育成指標を踏まえた教職員の研修計画についてご説明いたします。

本資料の11、12ページを中心に、幾つかの別紙資料をご覧くださいことになります。よろしくお願いいたします。

総合教育センターでは研修会としまして、育成指標を踏まえて研修体系や研修会の数、また内容等を継続して点検し、必要に応じて改善することで、社会の変化やニーズに対応していきたいと考えています。研修計画・研修一覧、資料2にあたりますが、こちらをご覧くださいと思います。ページをめくっていただきますと、山梨教員育成指標に基づく研修計画ということで、育成指標と同じようなカラーリングになっておりますが、こちらはそれぞれの育成指標にあわせて研修内容、そして研修会の例というような形でお示ししております。これを基に、それぞれ各研修会は一つ一つの研修会を作っていくということになります。なお、こちらページをめくっていただくと、ちょっと違う色合いのものが出てきますが、こちらのほうは研修会一覧ということで、さらに研修会の一つ一つの名前が提示し

てあります。ですので、第1ステージ、第2ステージ、第3ステージで、こういう研修会がありますといったことを先生方にご紹介できるような形を取っています。これは本センターのホームページでも見るができるようになっておりますので、先生方の研修会を選ぶ際にはぜひご活用いただきたいと思っております。なおセンターの研修会のほうでは、山梨大学それから県立大学、そして都留文科大学の先生方にも講師をお引き受けいただいております。感謝申し上げます。今後も様々な形で連携させていただくことで、県内の先生方の資質能力の向上を図るコンテンツ、これは文科省の動きなどもありますけれども、そういったコンテンツの提供ができるように努めております。

現在初任者研修や中堅教諭等資質向上研修などの法定研修や、新研究主任研修会といった研修会も順調に進んでおります。7月下旬からは夏季研修会も始まります。先生方にまたご協力いただきたいと思っております。令和6年度の研修会につきましては、10月頃から研修を立て始める予定でおります。こちら、また今年度の研修会の反省なども生かして、また育成指標のこと、いろいろな教育機関の流れも踏まえながら検討してまいりたいと思っております。よろしく願いいたします。1つ目の研修計画については以上です。よろしく願います。

○議長

はい、ありがとうございます。

1つ目のこの研修計画につきましてはご説明になるかと思っておりますので、委員の先生方からご質問がございましたらお受けしたいと思っておりますが、いかがでございましょうか。

○委員

すみません、もしかしたら聞き逃したかもしれないんですけど。その指標自体は現場で活用がどのぐらいされているかとかというような実態みたいなのは掴んでいるんでしょうか。せっかくこういういいものがあるって、私も現場にいた頃あったんですけども、教員との面談みたいところでこれを見せながらこういう研修に行ったらみたいなのも校長として話したこともあったりするんですけども。先生方がこれをどういうふうに見たり、活用しているかということがもしわかったら教えていただきたいと思っております。せっかく作ってももったいないというか、その辺も必要かなと思っておりますけれども。

○育成・研修部会 部会長

ありがとうございます。お褒めの言葉をいただきまして、これを作っているセンターの担当者も喜んでおります。ありがとうございます。

こちらは、まだどのぐらい活用いただいているかということは、はっきりは数値などわかりませんが、ただ今年度夏季研修会の申し込みは昨年度よりもはるかに増えているというところがあります。そちらのほうで、まず校長先生方がきつとこれを使って研修会を勧めて

いただいたのではないかと、奨励していただいたのではないかと感じております。またこれをもっと、たぶんご覧いただいている方もいると思いますが、この存在を知らないという方もまだいるかと思っておりますので、またこの辺の周知をしっかりとしていきたいと思っております。

○議長

よろしゅうございますか。常に事務局のほうでも、しっかりとこれが現場で活用できるようにという委員の思いだと思いますので、またお願いいたします。

その他、ご質問よろしゅうございますか。

それでは次に、2番の研修履歴の活用について。これは先生方からご意見もいただく内容でございますので、これ事務局お願いします。

○育成・研修部会 部会長

こちらの資料は、その次の資料の黄色と緑と青の表が載っている、この研修履歴の記録と活用について、こちらの資料をご覧いただきたいと思っております。

教特法の改正によって、各先生方の研修履歴を記録することが義務付けられ、この記録を活用した教師の資質向上に関する指導助言等を行う仕組みが制度化されています。総合教育センターでは平成23年度からこの研修履歴を電子データ化して閲覧できるようにしておりますが、今年度からは総合教育センター主催の研修会だけではなく、県教委、市町村教委、教育事務所、NITSなど主催の研修会や、校内研究会などを含むその他の研修についても履歴に反映できることができることにしていきます。研修履歴につきましては、資料の4枚目の出力イメージというのをご覧いただきたいと思っております。研修履歴表は左側の黄色いところ、これがセンター主催の研修が載るようになっております。真ん中の緑色のところ、ここは県教委やNITSなど主催の研修を記録していただくようになっております。そして右側の青いところ、これをその他というふうにして、この3つに分けるようにシステムを改良して、教特法の改正に対応できるようにしております。研修履歴の記録とあわせて制度化されている校長による指導の助言に活用いただけるようなものとしましては、その次のページにあります人事面談用シートも準備しております。こちらは3年間どんな研修を受けてきたかもわかるようにしております。実際今年の4月、5月に関しては、またこれはそんなに活用はされていないと思うんですけど、来年の4月、5月、人事評価の自己観察書を作成するにあたっては、これを大いに活用していただきたいと思っております。

今後の検討事項として4つ挙げたいと思っております。

センターでは研修履歴システムによる研修履歴を提供しておりますが、4月当初、いつ、どんな指導をすればいいのかといったことがセンターの研修指導課のほうに質問が寄せられました。この人事評価の自己観察書の作成等は本庁でご指導いただいておりますが、この辺りの整備および周知が今現在進んでおるところですので、この辺をまた各先生方に周知できればと思っております。

そして今実際にご利用を始めてみて、より使いやすくするための改良の必要性を感じていますので、現在業者と連絡を取りながら随時修正をしております。

また3つ目としまして、市担、町担、村担といった県費負担以外の先生方も、センターの研修会自体は受講することは可能ですけれども、現在のシステムでは履歴が残りませんので、この辺りもどうしていくかということが課題となっております。

4つ目というか、これもまとめになります。この研修履歴表や面談シートなどについては実際に今年度からスタートしておりますので、お使いになっている先生方のご意見を参考にしながら、より使いやすいものにしていく所存です。こちらの研修履歴につきましては以上です。よろしくお願いいたします。

○議長

はい、ありがとうございます。

この研修履歴につきましては、やはり先ほど委員からもご指摘があったように学校現場でどう活用されているのかというのは具体的にある程度把握をする必要がございますよね。その上ですけれども、今日委員の先生方に特にご意見いただきたいポイントがございましたから、ちょっと改めてお願いいたします。

○育成・研修部会 部会長

研修履歴を実際に使ってみる中で、使いにくいところ、またもう少しこういう機能があったらいいというようなことがもしありましたら、今現在出ている声だけで結構です。お聞かせいただくと、すぐにシステムの担当のほうと打ち合わせをしながら随時改良できるかと思えます。たぶん、これを入力する一番頻度が高いのは、このあと夏季研修会が終わった秋ぐらいに入力をする方がいっぱいいるのではないかなと思いますので、その前に修正できる場所は修正したいと思っております。よろしくお願いいたします。

○議長

はい、ありがとうございます。

先ほどの研修計画・研修一覧にもございましたように、ある程度研修内容と、そして目指すその段階、ステージですね。そのステージでどういう研修をしていく必要があるのか。そしてそれがどういうキャリアにつながっていくのかというところが、一応体系的には整理をされたところなんですけれども、それを今度履歴に落として、自分がそこを管理する。あるいは校長先生、管理職が研修を促していくというときに、どういうふうなことが必要になっていくか。もっと言うと研修履歴も、今はまさに始めているところですので、いろんな改善点があればちょっとご意見をいただきたいというところでございますけれども。こちらも急には難しいとは思いますが、今ちょっと気付いた範囲でご意見をいただくとして、もしなければまた改めてこちら後ほどご意見を頂戴いたしたいと思っております。

今の段階で先生方から何かございますか。

○委員

支援学校ではセンターの研修に加えて、校内の研修ですとか、それぞれの障害種に応じて大学主催の研修をかなり受講しております、本校だけに限って言っても初任者、異動してきた者については年間で15回の校内研修がある。そしてほかにも出るということで、この枠のうち自主研修のところでは校長が認める研修というのがかなり多いです。それが先生たちのよりどころになって、自分の専門性をどう計っていくというような、自分の評価にもつながったりすると思いますので、枠とするとそちらがちょっと多くなるのかなという印象があります。先生たちには、記録をすることに一生懸命にならずに、自分のための振り返りのために使ってくださいというようなことを伝えていますが、私もこれがあることで一人一人の先生方がどんなふうに研修して取り組んでいるのか、この先生の得意分野は何なのかとかということがわかるので、大変一人一人を生かしやすいという印象を持っております。

○議長

ありがとうございました。現場の声を聞かせていただきまして、ありがとうございます。もしよろしければ次に。先生方よろしゅうございますか。はい、お願いします。

○委員

わたしも自己観察書作成のために管理職面接の中で使わせていただいて、それぞれの先生が今どんな課題をお持ちなのかがわかって、そしてそれを研修に反映させていくという、この流れですよね。今まで教員免許更新制の場合は何か任せてしまったみたいなどころがあるんですけど、実際話をしながら研修の計画ができるんですね。その先生は何が足りないのか、自分で考える機会にもなるし、我々も知ることができる。そして、振り返りをみれば、あっ、この先生こうだったなというのがわかり、次の管理職の面接が楽しみなんですよ、私たち。その先生がどう成長されたとか、どういうふうに変わられたというのを個々の先生と共有できるのは、これ素晴らしいなと思う。先ほど話に出たそれぞれの研修のシステムへの入力の仕方ですよね。ここはちょっと難しいかな、出し入れですね。データとしての出し入れがこのシステムでなかなかうまくいかないですけど、その辺のところをもう少し改善するともっと活用できるのかなと。ただ、校長は忙しくなりました。はい、以上です。

○議長

ありがとうございます。嬉しい悲鳴だと受け取らせていただきます。ありがとうございます。ぜひセンターのほうでも、あるいは私どもも、こういった現場の先生方の声を広げていきたいというふうに思っております。本当にありがとうございます。

それではすみません、よろしければ次の議題に進ませていただいでよろしゅうございましょうか。

それでは次の議題でございます。3番目でございます。2023やまなし教育みらいフォーラムにつきまして事務局説明をお願いします。

○育成・研修部会 部会長

よろしくお願いいたします。本資料の11ページをご覧くださいと思います。

まず令和4年度の状況としてお示ししてありますが、そのとおりで、昨年度の参加者は139名で、大学生が41名、大学院生が2名、高校生が96名ということでした。成果と課題、12ページのほうにまとめさせていただいております。満足度も前の年よりも高く、おおむね好評でした。第1部のパネリストに県外大学出身者、それから産休育休を経験した先生方など、様々な経験をした先生方に来ていただいたことで、内容がより充実したと思っております。また第2部の山梨大学の茅野先生のお話もとてもわかりやすいという感想をいただいております。高校生、大学生に向けてとても意義のある時間になったかと思っております。

課題は幾つかありますが、今年度の企画や人事の段階で改善できるように努めております。特に予算面や、ほかの部会との連携につきましては、内容面に直結する部分でありますので、教育企画室それから3部会の連携を密にしていきたいと思っております。

令和5年度につきましては、ここ2年間の方法が好評だったことや、一昨年度この形になった際に、少なくとも3年間はこの形で行う方向というような話もあったということから、令和4年度の反省を整理しながらブラッシュアップしたいと思っております。特に内容面では12月開催という時期を踏まえて、高校生や大学生に何を伝えるのか。ここは養成部会と採用・人事部会の今年度の取組の流れに乗れるように企画段階で連携をお願いしたいと思っております。例えば第1部のパネルディスカッションのパネリストの人選につきましては、採用・人事部会で行っていただいておりますが、高校生や大学生に何を伝えるか、何を知ってもらいたいかということによって人選も変わってくると思っております。また、第2部につきましても、今まだほぼ白紙状態ですけれども、誰に何を伝えるかが決まったところで、一斉なのかグループなのか、またはどういうグループにするのかといったことも検討していきたいと考えております。そういった内容面につきましては、本日山梨県の魅力を発信すべき、また教員のいきがいについて発信すべきといった意見、また1年間教員を経験した初任者の生の声をといった、今委員の皆さんからいただいたご意見なども参考にさせていただきながら検討したいと思っておりますが、みらいフォーラムということで、また新たな視点でここでまたご意見をいただけますと、こちらを整理して、このあとの検討に生かさせていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○議長

はい、事務局の説明が終わりました。特に企画案につきまして、特に内容の部分ですね、先生方からもしご意見がございましたら頂戴して参考にさせていただきたいというふうに思っております。委員の先生方、いかがでございましょうか。何かこんなこと、あんなことというのがございましたら、ぜひお願いいたします。いずれまた進めていく上では、この会に限らず、いろいろご相談させていただきながら、こちらの内容を固めていくということに変わりはありませんが、この場でということでもしご発言があればお願いいたします。

○委員

このグループ討議のテーマですね。これ教員になるためのセミナー的なところがあるので、なりたくなる、さらになりたくなるようなセミナーという内容がないですかね。先生になるにはどうしたら、なることがある程度前提の子供たちを対象にやっているということですよ、基本的にはね。でも、なりたくなるというところの内容をもう少し入れておくのも、例えば大学生はどうして教育学部に進んだのかという、なぜ、なりたくなったのか、なるためのやり方を説明するというよりは、それもあっていいんですけど、なりたくなるような、夢と希望が持てるような内容をもっと取り入れるのも面白いかなと思います。

それから企画の中はZOOM、これハイブリッドでやられるんですか、ZOOMだけ。

○育成・研修部会 部会長

ZOOMで昨年度はしました。

○委員

フェイストゥフェイスはなかなか難しい。

○育成・研修部会 部会長

そうですね。ハイブリッドも検討したのですが、ちょっとグループづくりが難しいので。

○委員

わかりました。以上です。

○議長

ありがとうございます。ぜひ参考にさせていただきたいと思います。そのほか、いかがでしょうか。

はい、この企画もちょうと事務局のほうでも中身を詰めて、また委員の先生方にご相談という形にさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

それでは続きまして、育成指標活用ガイド作成の方向性についてというのを議題にさせていただきます。事務局から説明をお願いいたします。

○事務局

本資料13ページをご覧ください。先ほどから昨年度改定をいたしました育成指標に基づいたご意見等をたくさんいただきました。この育成指標については、非常に内容の充実を図ることができたなというふうには感じておりますし、そのような多くの意見もいただいております。この育成指標、こちらを山梨の教員に求められる資質能力というのを改めてここで整理ができたのではないかとということで、大学のほうでもこの育成指標を学生さんの授業でしょうか、講義のほうにご活用いただいているというふうにもお聞きしております。そこで先ほどらい、この育成指標、非常に充実した育成指標になったのですが、これをしっかり現場で活用できるように、活用してこそその育成指標であるというご意見をたくさん頂戴いたしまして、実はそういうふうな意味も込めまして、この育成指標、こちらの改定をしていきましたその心等を捉えて、ぜひ先生方の研修に生かしてもらいたいという趣旨で、先ほどこのガイドの作成のご説明をさせていただいたところです。具体的に13ページに幾つかのポイントを載せておきました。また本日皆様からご意見をいただいたものを参考に、これから具体を示していきたいと思っておりますが、一応この活用ガイドについては、なかなかこの育成指標の紙面では言い尽くせないものがありますので、そのような意味の解釈も含めてですけれども、心を何とか伝えられるような、そんなガイドにしていきたいなと思っております。これら育成指標の項目、それらの意味の解釈も含めてです。

2つ目として、この育成指標が先ほど説明がありました総合教育センターの研修計画や講座の内容と、どのようにつながっているのかということをやはり示すことで、先生方が育成指標、そして自分の課題を捉えて研修につなげていくと。その流れができるのではないかなと思っております。さらに、3番目、4番目としまして、先ほどらい、これを一体具体的にはどのような場面で使っていくのかと。例えば自己観察書への自己目標の設定時や、先ほど研修履歴の話もありました。そのような具体的な活用場面もこのガイドに示すことで、トータルとしてこの育成指標を現場の先生方が活用しやすいように、活用が進むように、そんなものができればなという思いで考えております。一応事務局としましては、どんな形なのかという形をまず考えたときに、これまで既存のものを想定した中で言うと、例えば少し厚めの冊子にして内容を充実させるという方法もありますし、またはリーフレットのような形で、この指標の入り口として、そんなものも考えられるんですが、今教育DXの時代です。ICTもかなり活用が進んでおりますので、事務局としてはデジタルのタイプの活用ガイド。この育成指標が、例えばネット上にあつたら、ここからクリックすることとか、リンクを張っておく等々をして、知りたい情報につなげていくような、またはセンターの研修とどこがつながっていくのか、どの項目が、どの研修内容とつながっているのかというのを、デジタルのタイプで示すことができれば、非常にアクセスもいろんなところからできますし、

リンクを張ることで汎用性も高まるのではないかなということ、それをベースに考えていきたいと思いますが、先生方、ぜひ本日もし何かいいアイデアがありましたらいただいて、また次回以降に具体を示していきたいなと思っております。よろしく申し上げます。

○議長

はい、ありがとうございます。ガイドの作成自体がおそらくその指標に書かれているその指標の心と言いますか、そういったものをちゃんと理解していただけるように、だからこういう研修をするんだよというふうなことがわかるような形にしていきたいと、こういう意図だというふうに思っております。

そんな中で、現場の先生方からは、このガイドをこんなふうにもっとこういったことが書かれていればいいんじゃないかとか、あるいは大学の先生方からは育成につながっていくための、どんなふうなところを特にガイドでは書いていけばいいのかみたいな、その専門性の視点からのご意見をいただければというふうに思っております。

学校現場の先生方からいかがでございましょうか。何か要望とか、そういうものはございますか、今お使いになっている中で。はい、委員申し上げます。

○委員

教員育成は、やはり校長にとっては、本来の役割、責任だと思うんですね。せつかく教員になった人間をどう育てていくか。まさに子供に直結しますからね。そういった点で非常に重要でして、今まで人事評価制度の中で、何となく目標を設定して、計画を立てて、最後自己観察にまとめる、みたいな感じだったんですけど、今年度より研修履歴をもとに、研修計画を立てて、管理職がアドバイスをすることになりますので、その際に、ステージごとの研修例が、明確になっていて、非常にありがたいです。そして、新しい研修制度が始まったところですので、まずは校長のレベルでこの制度に対する理解・浸透を図る必要があると考えます。また、一般の職員にも、ガイドライン等で、目的・手順を明確にしていくことが第一かなと考えます。デジタル版でもいいのですが、情報量があまり多過ぎるとだめですので、リーフレットの的なもので、情報量もなるべく少なくして簡潔にまとめられたものがあれば、学校現場としては非常にありがたいなと感じております。

○議長

ありがとうございます。ただ教諭向けというだけではなく、管理職に対してもそのガイドラインがうまく使えるような、管理職としての視点もそこに入るようなと、そういうご意見でございますね。

○委員

学校の分掌にも関わってきますからね。あなたにここを任せてありますよ、この研修どうですかとか、個別に助言することもできますからね。

○議長

ありがとうございます。はい、どうぞ。委員お願いします。

○委員

それでは、まさに今のことなんですけれども、この山梨の教員育成指標が届いたときに、去年これでこれに関わってきたわけなんですけれども、本当に非常によくまとめられていて、今までのものに比べると本当にここに置いて実際にこのとおりにやっていけばということが示されていると思うんです。それで私は4月か5月だったと思うんですが、校長会の時に学校にももちろん配っていただいていたんですけども、改めてこれを印刷して校長先生方に配って、そしてこれでやってくださいということをお願いしました。そしてセンターのこのステージに応じたこれ、今までに比べれば本当に整ってきていると思うんです。すごく整ってきていると思うので、ぜひこれを周知という言い方は変ですけど、確かに配ってあるんですけども、実際にそれを使えるような形にぜひしていただきたいなというふうに思います。先ほど委員がおっしゃられた教員の資質向上ということで言うと、どういうふうに育成して、どういうふうに研修していくかということは、例えばまだでこぼこがある若い先生が教員になりますよね。その先生方をどういうふうに一人前の先生、資質の高い先生方にしていくかということは、本当にこれがすごく大きな手掛かりになるわけですので、そういう意味で整ったと思うんです。だから整ったので、それを本当に使えるようにしていくという意味で、この活用ガイドの作成にも期待しております。

○議長

ありがとうございます。大学の先生からはどうでしょうか。特に何かありますでしょうか。なければまた順に作成していく過程の中で、またご意見を頂戴させていただければというふうに思っております。

はい、ありがとうございます。ぜひ事務局のほうでも、今いただいたご意見を参考にしていただいて、ちょっとガイドの作成のほうを進めていただきたいというふうに思います。

ありがとうございます。

それでは、その他でございます。委員の皆様で何かこちらで議題、あと10分もございませんけれども、何か新しい議題としてご提案がございますか。

○委員

大変申し訳ありません。研修履歴のことですが、当初センターのほうからは任期付の方とか期採は対象ではありませんというお話でした。先生方みんな熱心なので、最初から名前が

あるといいなと思いましたが、その記録ができるように。センターの研修に申し込んだことのある期採の方は名前が載っている方もいます。期採の方は引き続き期採だったり、任期付の方はまた改めて任期付ということで、継続して職場でお仕事する方が多いので、ぜひ自己観察書の対象でもありますので、お願いできたらと思いましたが。以上です。

○議長

はい、ありがとうございます。

じゃあ、こちらもぜひこの改善の参考にさせていただければというふうに思います。ありがとうございます。

特にそのほかご意見、ご質問がございませんようでしたら、議事のほうはこちらで終了したいと思いますけれども、先生方よろしゅうございますでしょうか。はい、ありがとうございます。

本当に長い時間、1時間50分すみません、続けてお願いをさせていただきました。ありがとうございます。

ぜひこのご意見、ご助言をまたいただいたことを参考にさせていただきまして、また次回や今後の取組につなげていきますように事務局のほうに、また私どもも次回してまいりますのでよろしくお願ひ申し上げます。では進行を司会のほうにお返しいたします。

○司会

次回の協議会についての連絡

閉会