

## 第2回千葉県・千葉市教員等育成協議会議事録

日時：平成29年8月30日（水）午前9時30分から同12時00分まで  
場所：Qiball（きぼーる）11階 社会福祉協議会中央区事務所 大会議室

出席委員（敬称略・名簿順）

保坂 亨，南部 昌敏，内海崎貴子，松本 文化，葉山 幸雄，田中 順勝，中村 祥一，本山 哲也，百瀬 明宏，岡田 哲也，尾楠 欣也，杉本 秀彰，奥山 慎一，小林 勉，小畑 康生，佐川 桂子，大野 英彦，藤谷 誠，萩原 恭一，北林 栄峰，稲葉 泰，藤田 武，安藤 久彦，中嶋のり子，山下 敦史，根本 厚

### 1 開会

### 2 報告事項

(1) 第1回協議会での質問・要望について，事務局から説明

ア 現行の研修の状況と成果について

教員の研修に対する意識は，おおよそ経験年数11～15年以降，意識の高まり等，変化があまり見られなくなる傾向にある。

「基礎」を受講した者が「応用」に進み，さらに「発展」といったステップアップができれば，各キャリアステージに応じた意識がもてるのではないか。

イ 免許状の更新講習の現状と実数

教員免許状更新講習対象者は，平成32年3月31日終了確認期限の第10グループが推計7690人となっており，前年と比較しても4000人以上の増加となる。

また，新免許状所持者の更新が本格的に始まる平成30年度を受講予定者数は，第9グループの約1500名と第10グループの約4000名の合計5500名が想定されている。

ウ 人事の現状（平成22年度と28年度の人数構成比）

平成28年度の年代別配置状況を見ると，50代が多く，40代が非常に少ない状況となっている。特に高等学校では，その傾向が顕著である。

エ 教職員の再任用の状況，校務分掌について

平成24年と平成28年を比較すると，フルタイムの再任用職員が3倍以上に増えている。

再任用職員の主な職務は，フルタイムは担任，少人数指導等，ハーフタイムは初任者指導，少人数指導等である。

(2) 第1回千葉県・千葉市教員等育成協議会議事録について事務局から説明

(3) 千葉県・千葉市として求めている教員の姿について事務局から説明

○「千葉県の教育の振興に関する大綱」及び「第2期千葉県教育振興基本計画」に掲げられている千葉県として求める教員の姿について。

○千葉市の教職員に求められる資質・能力について。

質問・なし

### 3 協議事項

(1) 指標の策定について

ア 指標（案）について，事務局から説明

指標を策定するに当たり，千葉県・千葉市の教員等としての資質の向上に向けた全体構想をまとめた。

まず，千葉県・千葉市として求めている教員等の姿を確認した。「第2期千葉県教育振興基本計画」と「千葉県の教育の振興に関する大綱」，「千葉市の教育に関する大綱」，千葉県，千葉市それぞれの現行の教職員研修体系が基となっている。

第1段階は，「千葉県・千葉市教員等育成指標」の策定，指標が策定された後，第2段階として指標を踏まえた「教職員研修計画」策定。第3段階は「教員自身がいつでも研修履歴を振り返り，資質向上のため，意欲をもって学び続けることができる環境づくり」。キャリアアップに応じてステップアップできるような環境づくり，教員自身が研修履歴を確認できる仕組みを構築し，教員経

験 1 年目以降の先生方の研修意欲を高めていけるようにできればと考えている。

指標（案）について、まず、大きな目標として「信頼される質の高い教員の育成を目指して」を一番上に掲げた。

次に、指標の表について、縦軸については大きな柱として「教職に必要な素養」「学習指導に関する実践的指導力」「生徒指導等に関する実践的指導力」「チーム学校を支える力量」の4つを挙げた。これも、「千葉県の教育の振興に関する大綱」と「千葉市の教育に関する大綱」、「第2期千葉県教育振興基本計画」を基にしている。4つの柱の横に、それぞれ「構成要素」を掲げた。これは文部科学省から示されている「教職課程コアカリキュラム」の案、県の人事評価の項目、指標策定時に参酌する文部科学大臣の指針、平成22年に策定された「千葉県教職員研修体系」の項目例を比較して検討した。それぞれの項目を、全部合わせて、できるだけ漏れがないよう整理した。

「学習指導に関する実践的指導力」の「構成要素」として「教科等についての専門性」を位置付けた。これは第1回協議会で「授業技術も大切だが、教科の専門性に不安を感じている」という御意見をいただいたので「構成要素」とした。

縦軸の「養成段階」については、文部科学省から示されている「教職課程コアカリキュラム」の案から項目を箇条書きで載せている。項目については、「理解」の領域のものなので、横に教育実習やちば教職たまごプロジェクト等の実習的なものについて、指導教員のもとで学校教育の実際を体験的に理解することを位置付けている。

採用時の求める教員像は千葉県・千葉市の教員採用選考の要項にあるものを載せている。

採用後の研修段階については、教員等のキャリアステージを3段階に分けた。キャリアステージを分ける際には他県の先行事例を参考にした。本県の採用状況を見ると、採用前に一般企業でキャリアを積んでいる人等、様々な状況があるので、採用年数で区切ることができないのではないかと考えた。また、教員の仕事として、担任や自分の教科を担う段階、少しキャリアを積んで学年または教科・分掌主任を担う段階、そして教務主任等の学校全体を担う段階と、キャリアアップにしたがって視野の広がりや役割の増加が考えられるので、キャリアステージを3段階とした。「構成要素」に係る指標について、各キャリアステージごとに細かく記述したものを試作したが、あまりにも細かく見にくくなってしまった。そのため、各キャリアステージに共通して必要であろうと考えられる指標を横3段抜きで示した。次に、各キャリアステージで目指すものを別表で示し、「構成要素」に係る指標と組み合わせて、見開きで両方が見られるようにし、「指標」となるように作成した。

～ 休憩 ～

イ 協議（質問・意見：委員からの質問・意見 回答：事務局からの回答）

質問・ステージは、どの程度の経験年数を想定しているのか。

・報告事項にあった11年～15年が研修へのモチベーションが上がらないという課題を、指標にどう読み込んで、どう入れ込んだのか。

意見・ステージごとに文言が多くなっても、それぞれステージごとの目的をきっちりと明示することが、教員に対して、説得力のある内容になるのではないか。

・「キャリアステージ3段階」の図について、ステージ1、2、3を経て「信頼される質の高い教員」となるのか。そうではなく、ベースにあるのが「信頼される質の高い教員」であって、それが各ステージごとに、より高まっていくのではないか。

回答・最初の段階で想定してたのは、初任から5年くらい、次は、5年から10年、10年から20年、そして20年以上の4段階で考えていた。しかし、現在60歳まで教員採用試験を受けられることを考えると、採用時のキャリアはそれぞれなので、さまざまな立場に着くことが考えられる。経験年数ではなく、先生方一人一人のキャリア・パスに応じたキャリア・ステージとなるように考えて設定している。強いて挙げるのであればステージ1は3～5年くらいまで、ステージ2は10年くらいまで、そして10年以上と考えているが、経験年数にこだわるものではない。

・管理職や本人が現在のキャリアステージの位置を判断するために指標を使ってほしいと考えて作成している。自分の位置を確認することで、各自の学ぶ意欲につなげたい。また、自分の研修履歴を振り返るシステムがあれば、自分の位置を確認することができるようになる。指標と自分の研修履歴が振り返られる環境がそうすることで、モチベーションの維持につながると考え

る。

- ・研修計画を策定するときも、基礎、中堅、発展と研修自体がステップアップするような計画にすることも、モチベーションの維持につながると考える。

意見・教員採用前のキャリアは様々かもしれないが、やはり新規採用教員のボリュームゾーンは20代前半であると思われる。だから、ある程度のキャリアステージ段階の定義をしたほうがいいのではないか。また、65歳まで再任用されることを考えると、管理職になる人はほんの一握りなので、それ以外の人は40代で研修が終わってしまう、何もしないというのは、再考の余地があるのではないだろうか。

質問・「学級経営」を「生徒指導等」に整理したということだが、「学級経営」という言葉を入れてほしい。外した理由は何か。県として学級経営をどう捉えるのか。

- ・再任用が増えている。再任用のモチベーションをどう高めるのか。
- ・どこまで到達すれば次の段階に行けるのか、若い先生をどう育成するのか、の視点があるとよい。

回答・「生徒指導等」の「幼児児童生徒理解と信頼関係の構築・指導」のなかに「集団の掌握・適切な指導」として位置付けたつもりであるが、今後、「学級経営」という言葉を入れるかどうかについては検討したい。

- ・今作成しているのは、教員の指標であり、文部科学省からは管理職等は特記事項として示してよいことが通知されている。再任用について特記事項で示せるか検討したい。
- ・指標には段階を縦軸の緑、青、黄で示しており、キャリアステージの説明図と合わせて示するようにした。今後、研修体系との関係を含めて到達段階の示し方を検討したい。

意見・基本的には事務局原案に賛成である。見やすくわかりやすくまとめてあると思う。

- ・表現を統一したほうが良い。(資質・能力と資質能力、A及びBとA並びにB、幼児児童生徒と児童生徒)「自覚と力量向上」と「資質能力向上」の違いは何か。「自覚」という言葉で「資質」をまとめてしまうのはどうかと思う。

- ・ミドルリーダーが何を指しているのかを教員は理解していない。この指標では学年主任や分掌主任としているが、そうすると充実期(チーム学校をリードする自覚と力量向上)に向かうのは管理職と限って区分して考えてしまうのではないか。ライフステージ全体を見通した上でのモチベーション、資質能力を高めていこうというベクトルが区切れてしまう状態ができてしまうのではないか。教員としての資質、力量を高めていくための工夫が必要ではないか。

- ・ステージの説明の中に「学級・教科担任」とあるが、これだと養護教諭や栄養教諭がステージのくくりに入りにくいので、「等」を付けてほしい。

- ・教員(特に50代)が学び続ける研修体系づくりが大切である。ステージⅢの指標の文言をより詳しくするとか、研修履歴を確認できる第3段階でわかるように補っていくのか。指標を見やすいように簡単にしていくと、第3段階につなげていく段階で説明がかなり必要となってくると思う。ステージⅢが10年以上というものすごく広いスパンとなっているので、研修等でどう補っていくことができるか考えていく必要があると思う。

- ・「構成要素」の説明について、ステージを跨る形で示されて分かりやすいが、各ステージの指標という点では、例えばどの位できていけばいいかが分からない。別表としてこれ位できていけばいい、標準だという詳しい参考指標が付いていれば、分かりやすく、先生方が現在の自分の能力を把握しやすいのではないか。

- ・教員の意識の変化について、経験を重ねるにつれて研修に対する意識が低下していくということは当たり前ではないか。経験を重ねていって、更にステップアップしていこうとする気持ちが自覚できるだろうか。そして、それを研修で改革していくということが本当に必要だろうか。

- ・小学校などの学校現場では50代のベテランによって支えられている。若い教員にアドバイスして絶えず育て、資質向上をしている。事務局が示した指標についてはこれでいいと思うが、若い先生をどう育てていくのかということに研修のポイントがあるような気がする。

- ・指標として示されている内容は、今言われている一般的なことが整理されている。その中で何が大切なのかということをもう一度考えていかななくてはと思う。

- ・悉皆を含めて様々な研修が企画されてるが、研修ばかりになって、学級経営や学習指導が疎かになってしまうこともある。今後研修を設定していく上で考えていかなければならないことだと思う。

- ・幼・小・中・高は学校の実態もちがうので、統一の指標を作るのは大変なのではないかと思う。

- ・特別支援教育について、学習指導、生徒指導等、チーム学校のなかに入れたのは、新しい学習指導要領の考えとも合っていてよかったと思う。
- ・ステージⅠⅡⅢについては、先生方もいろいろな生き方があるので、経験年数というイメージと重ならなくてもいいのではないかと考える。
- ・特別支援学校では、寄宿舎指導員や実習助手も教員の中に入ることになる。このような人たちはどの範疇に入るのか。指標は別に作るのか。含めるなら、幅広い中身としたほうがよいのではないか。

回答・今回は幼稚園から高校までの教諭等の指標として、柱となるようなものの案を作成した。文部科学省からの通知では、管理職は別に作成するということがあるので、次は管理職の指標の策定を考えている。養護教諭や栄養教諭も、職として求められているものが違うので、専門性の部分について、異なる標記が必要になるかなど、協議していきたい。他の職については今後検討しなければならないと考えている。

意見・千葉県では、第3段階として、私の課題と研修計画を作成して、その中にライフステージと教職員として求められる資質能力が書かれている。何年から何年まではこういうものを目指しますという具体的なものについては、今後第3段階を作っていくときに決めていけばいいのではないかと考えている。

・先程学級経営は大切という意見があった。学級経営力という文言を入れていくことについて今後検討したい。

質問・指標の「構成要素」の整理の過程で「道徳」「総合的な学習の時間」「特別活動」がなくなっていったが、その理由はなにか。また、「人権教育の推進」が生徒指導に入っているが、どういう意図があって入れたのか。

・教育実習について、実習校によって実習の内容や指導がバラバラである現状がある。実習の扱いをどこでどう取り上げたらよいか。この場で取り上げてもらえるのか。

回答・「道徳」や「総合的な学習の時間」、「特別活動」については、学習指導の「教科等」の専門性に含めて考えた。

・人権教育については、昨今いじめや情報モラルの件もあるので、特出して人権教育の理念が底にあることを示している。人権教育の理念は問題行動の解決の根底に必要なのでは、という考えから生徒指導に入れた。

・大学で知識・技能として勉強したことを学校で体験して理解してもらおう場としては最適なものとする。できるだけ広く経験してもらいたいものなので、指標の養成段階に貫くものとして示している。

意見・教育実習のガイドラインのようなものがあったらいいのではないか。

・大学では、学生に毎年指標を示して、自分を振り返らせている。採用後も同様に、指標を県から示していただけることを期待しているのではないか。指標を示していただけると、養成段階、新採の段階、さらに教職経験を積み上げていく中過程の中でも自分のライフステージ全体を見通しながら教師としての自己成長を自分で見つめていくことができる。そういった意味からも、各ステージの具体的な指標を示したほうが、先生方にとって自分を見つめる物差しになるのではないか。示された指標の案は、それぞれの構成要素の説明のようになっている。それぞれの構成要素について、どういう力量を付けた先生方になってほしいという点については非常にわかりやすいが、具体的に先生方はどういう目標として、物差しとして自分自身を見つめていけばよいかが見にくいのではないか。何らかのステージごとの具体的な指標を示してあげたほうがいいのではないかと感じた。

・教職員支援機構が67自治体に調査したものによると、7月中に完成したところが2自治体、8月に完成したところが5自治体ある。他の自治体がどんな指標を策定したのか、参考にしたほうがいいのではないか。他県の指標では、養護教諭や栄養教諭の指標を別枠で作っている。また、項目も大きく3つに分けているなかに、具体的な指標を定めている。また、各ステージの具体的な物差しも示されている。

・文部科学省は、教諭の指標だけではなく、校長などの管理職の指標の策定も求めている。次の会でこちらについて議論できるのを楽しみにしている。

・育成指標について、10年程度のかかなり長い期間使用するものを作っていることを考えると、抽象度が高い事務局の案でよいと考える。この事務局案は、年齢や経験年数、役職や校種を越えた共通のものを作ろうとしている。先程から議論のあったステージごとの細かいものは、育

成指標に入れるべきものなのか、研修体系を決める段階で議論するものなのか、そのあたりを整理していけば、事務局案でよい。

回答・法令改正に基づいて指標を作成している。校長及び教員の指標、教員としては栄養教諭、養護教諭を含んでいるが、それを策定することは最低限行わなければならないことである。若い教員が増えてきている現状の中で、若いといいながらも早い段階で中核的な仕事を任される先生がいらっしゃるし、学級担任等で力を発揮する先生もいらっしゃる中で、統一的に何年目でと区切ることは中途採用もあるということもあるが、年齢によらず、経験年数によらず職を担うことが増えてきている状況も踏まえて、職の性質によってステージを分けたものを提案した。経験年数によらず、様々な経験をしてきている先生方がいることを踏まえていることについて、説明不足の点があった。

- ・横軸とステージの縦軸を組み合わせる指標として見ることを今回は提案した。指標について細かく提示していく段階で、学校種や職種によって違いが出てくることについても考慮しなければならない。
- ・幼稚園教諭について、指標は任命権者ごとに作るのだから、本来は幼稚園を設置する市町村教委が作るのだが、研修を県のほうで担っている状況もあるので、県として示させていただいた。
- ・委員の皆様からいただいた様々な意見を踏まえて、どのように提示していくか、今後検討していきたい。

(2) 大学と教育委員会の連携と研修の在り方について、事務局から説明

ア 連携した研修の在り方について

イ 免許更新講習と研修の関連について

ウ その他

教育実習と採用試験との関連について

教育実習ガイドラインについて

質問・報告事項1で示された免許状の更新講習の現状と実数の表について、表の中の「その他」「延期後」は何を指しているのか。

回答・「その他」については該当グループ以外の方で、栄養教諭が含まれている。「延期後」は一度延期した方ということである。

質問・研修の相互認定を進めていくという方向で検討しているのか。

回答・できればそのような方向で進めていきたいと考えている。

意見・免許更新講習の相互認定は是非行ってほしい。現場の教員の研修への意欲向上につながる。

(3) 指標策定に関するスケジュールについて事務局から説明

質問・指標の原案について、十分に議論されていないように思う。また、管理職の指標について検討していないが、今後はスケジュール通りに行うのか。再度原案等が示されるのか。

回答・校長のものについて、再度検討し、本年度中に決められなければ、再度協議会で決めていく。

- ・校長について、別に策定しなくてはいけないものなのか、確認していく。

意見・子どもに関係する法律は5年程度で見直されている。それを踏まえて、指標や研修計画も見直していく必要があるだろう。

4 諸連絡

5 閉会