令和５年度第２回大阪府教育行政評価審議会　議事概要

※□内は委員から事前聴取した意見

１　日時　　令和５年７月２５日（火）13:00～14:30

２　場所　　府庁別館６階　委員会議室

３　出席委員　　小田副会長、梅田委員、木原委員、長井委員（WEB）、𠮷野委員

４　議事概要

（１）審議

基本方針３について

○　資料１－１「点検及び評価調書（案） 基本方針３　障がいのある子ども一人ひとりの自立を支援します」により、事務局から説明。

○　資料１－２により、委員の意見について、事務局から説明。

○　審議

|  |
| --- |
| ＜支援学級・通級指導教室の充実（具体的取組54）＞　支援を必要とする児童生徒の多様化を踏まえた学びの場として、通級指導教室が当初の計画通り増設されてきた実績は評価できる。今後も通級指導教室のニーズが高まることが想定され、新規担当教員の増加に伴う効果的な研修のあり方が重要な課題になってくると考えられる。通級指導教室の充実をめざした系統的な研修企画を期待したい。 |

＜事務局＞

府教育センターでは、小・中・高校・聴覚支援学校の通級担当者を対象として、「通級による指導担当教員研修」を、年間3回、系統的に企画し実施している。第１回では、「通級指導教室の現状と課題」と題して、府教育庁より大阪府における支援教育の現状と課題について知る内容の講義を行い、それにあわせて「通級指導教室における指導の実際」として、専門家より障がいのある子どもに対する理解とその指導・支援の具体について学ぶ。

第２回では、「指導事例に基づく実践交流」として、小中学校における通級による指導の実践発表を受け、それをもとにした班別協議を通して、自校の実践を振り返り今後の改善点を考える。

そして、第３回では、発展的な内容として「発達障がいのある子どもの理解と支援の在り方」について、発達障がいの特性に関する最新の知見や子どものとらえ方等を学ぶとともに、子ども一人ひとりの教育的ニーズに応じた指導について学ぶ。また、この第３回は、「支援教育コーディネーター研修」や「高等学校における支援教育コーディネーター研修」と合同開催し、より発展的な校種等を超えた教員どうしの横のつながりを意識した研修となるよう企画している。

令和４年度は、小学校60名、中学校20名　計80名が受講した。受講者からは「各学校の実践を知ることができて充実した研修だった」「具体的な指導・支援の方法をたくさん教えていただくことができた」などの感想が寄せられ、指導・支援の具体例に対するニーズの高さがうかがえた。

なお、令和５年度は、通級指導教室が増設されたことを鑑み、受講者数の募集人数を80名から160名程度に増やして計画したが、小・中・高校・聴覚支援学校からの応募者数が318名と、募集人員を大幅に越える希望があったため、そのニーズに応えるべく、会場を変更するなど対応し、全ての希望者に受講いただいている。

＜委員＞

これは、令和4年度の文科省通知の「特別支援学級及び通級による指導の適切な運用について」（通知）により、急激に相当数の通級指導教室が増設されたことで、今ご報告いただいたように相当の受講希望者がいるということだと思う。

この研修が、本当に3回でいいのかどうかということも検討の余地がある。大きな転換期であり通級による指導の充実は、この大阪の支援教育のこれからに大きく影響してくるのではないかと思っている。

これだけ急激に増えると質が問われることになってくると思うので、系統的に対応していく必要がある。そういった意味で、今後の研修の充実に期待したい。

|  |
| --- |
| ＜地域とともにある支援学校づくり（具体的取組58）＞　小・中・高校と支援学校との児童・生徒間の交流について、同年代の子ども同士が対面で交流することの意義や学習効果はとても大きいと考えている。運動会・体育祭や文化祭などの行事や部活動・地域行事での交流などその機会は多々あると思う。　府立高校と支援学校との学校間交流は36.4％（56/254校）と聞いたが、一定の事前学習の必要性を理解しつつも、より多くの生徒に交流機会を提供していただきたい。今後の計画は如何か。これは、小学校と小学部、中学校と中学部の生徒間交流も同様だと考える。 |

＜事務局＞

学校間交流については、子どもたちが互いに尊重しあいながら協働して生活していく態度を育成していくうえで効果的と認識しており、令和4年度も多くの支援学校において学校間交流を実施。委員ご指摘のように音楽やダンス、地域行事を通じて学校間交流を図る等、様々な機会を活用するともに、コロナ禍において整備が進んだICT機器等も併用しながら、府立高校を含めて、小中高と支援学校との交流のさらなる充実に努めたい。

＜委員＞

私自身、学校に勤務していたときに、文化祭で特別支援学校の生徒と一緒に劇に参加したり、支援学校の作品展を重ねてやっていただいたりと、様々な取組みをする中で、交流が深まったと思うのと同時に、生徒はまだまだ支援学校の生徒のことを理解できていないとも感じた。

そういう意味で、相互理解のためには交流が一番いいと思ったので、今後とも、どの校種においても進めていただければありがたい。

＜委員＞

　支援学校と公立学校の交流、小学校同士・中学校同士の交流というのは、どれぐらい行われているか把握しているか。

＜事務局＞

小中学校と支援学校との交流は、内容的には先ほど事務局から説明のあったようなものが中心となるが、令和4年度の実績では、小学校で151校、中学校で86校、だいたい25％から30％ぐらいの学校が交流をしている。

もう１点、校区に在住する支援学校に行っている児童生徒が地元の小学校や中学校に来て交流するという取組みが、小学校で199校、中学校で78校行われている。

割合としては、だいたい30％前後で、このような取組みが、毎年ではないが行われていることから、かなり多くの学校で交流は進めていただいている。

|  |
| --- |
| ＜通常の学級に在籍する発達障害等のある児童・生徒等への支援（具体的取組65）＞　小・中・高校の教員で特別支援教育についての知識・技能を一定程度持っている教員は、そんなに多くはないと思う。しかし、小・中学校はもちろんのこと、高校に対する障がいのある生徒の進学ニーズを踏まえると、小・中・高校の教員で特別支援教育についての知識・技能を高める研修のニーズは高まっていると思うが、大阪府における現状は如何か。 |

＜事務局＞

小・中・高等学校初任者研修において、「支援教育の現状と課題－子どもを理解する方法とその指導・支援の在り方について－」を実施し、全ての初任者に対して、障がい理解に関する内容や指導・支援の在り方に関する内容の講義・演習を行っている。

小・中学校５年次研修または小・中・高等・支援学校10年経験者研修において、「ともに学び、ともに育つー支援教育のさらなる充実のためにー」を実施し、すべての10年経験者に対して、共生社会にむけた支援教育の推進について講義を行っている。

障がい種別に実施している支援教育実践研修（希望制）の参加状況（各研修の合計数）については、令和２年度234名、令和３年度249名、令和4年度316名と増加傾向にあり、ニーズが高まっていると考えられる。受講者からは、「子どもの特性を理解し、適切な配慮・支援をすることで、児童にとってより良い環境で過ごすことができるので、児童理解に努め、様々な支援をおこなっていきたいと思いました」（小学校教員）、「本人のサポートだけでなく、保護者の不安に寄り添い、他の生徒や教職員の障がいに関する理解啓発もしていきたい」（中学校教員）などの感想が寄せられている。

＜事務局＞

小中学校課では、教職員の障がいに対する理解や認識を深め、障がい理解教育にかかわる効果的な実践を広く共有するため、毎年、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校教職員、市町村教育委員会指導主事等を対象に、障がい理解研修を実施している。

現状としては、教員からは、個々の子どもの障がいの状態等に応じた具体的な指導の工夫についての悩みなどを聞いているところ。また、令和４年度大阪府小・中・高等学校等障がい理解教育研修会（オンライン・オンデマンド開催）に1,150名が参加していることからも、小・中・高校の教員において特別支援教育についての知識・技能等を高める研修のニーズが高まっていると認識している。

引き続き、研修を実施し、教員が特別支援教育の理解を深めることができるよう取組みを進める。

＜事務局＞

障がい等により配慮を要する生徒の府立高校に対する進学ニーズが年々増加していることから、高校における教員の特別支援教育に関する専門性を高め、生徒の教育的ニーズに応じて指導・支援を充実させることが必要であると認識している。

そのため、例えば、学識経験者による講義や高校における生徒支援事例の発信等を行う「高等学校における支援教育推進フォーラム」の開催や、自立支援コース設置校における生徒支援のノウハウを共有するなどの取組みを行っている。

＜事務局＞

令和４年度より実施している「市町村リーディングチーム充実支援事業」では、市町村における支援教育推進の核となる教員で構成された「市町村リーディングチーム」のチーム力向上と構成メンバーの専門性向上に向けた取組みをすすめている。

＜委員＞

私も教員経験があり、特別支援学校に在籍した後、高等学校に異動した。当時、高等学校の先生方に、「特別支援学校に勉強に行こう」と提案して、特別支援学校を訪問させてもらって勉強する機会を自分たちで作った経験がある。今は多くの先生方が特別支援教育に対して興味を持ち、研修していただけているということにとてもほっとしており、ありがたいと思っている。

一方、高校にはまだまだ特別支援教育に関する知見が浅い高校の先生もおられる現状があるかとおもうので、可能な範囲で校内伝達講習なども実施いただくようお願いする。

＜委員＞

特別支援教育の研修ニーズというのは高まっていると思うが、学年が上がるにつれて、生徒指導と表裏一体になっている部分もあると思う。

そういった意味で、生徒指導の研修と合同で行うといったことも含め、多角的な観点で特別支援への理解を深めていただきたい。

＜意見まとめ＞

まず１点め、小中学校における通級指導教室が増設され、今後も増加が見込まれる。これを大きな一つの変革と捉えて、通級指導教室の担当者研修を充実させていくこと。これが支援教育の充実に大きく寄与するという見解が出された。

続いて、府立高校と支援学校の交流について、コロナ禍で実施が困難となる中、オンラインやビデオレターの活用が新たな手法として非常に効果的であった。これからも、対面実施の再開とともに、オンライン等も活用をしながら、さらに交流を進めてもらいたい。共に学び共に育つ教育の一環として、小・中学校においてもさらに推進していくようお願いする。

最後に、発達障がい等により配慮を要する児童生徒に対する指導や支援に関する研修のニーズが高まっている現状について、全ての教員が理解したうえで進めていことの重要性について指摘があった。支援教育の観点を一部の教員だけでなく教員全体で行っていく必要がある。そうしたことも含めて、研修のさらなる充実を進めていただきたい。

基本方針５について

○　資料２－１「点検及び評価調書（案）　基本方針５　子どもたちの健やかな体をはぐくみます」により、事務局から説明。

○　資料２－２により、委員の意見について、事務局から説明。

○　審議

|  |
| --- |
| ＜体力づくりに向けた取組みへの支援（重点取組93）＞　小学生の体力向上に向けて、様々な取り組みを実施されていることに敬意を表する。しかし、期待する体力の向上にまでつながっていない状況を踏まえたとき、例えば小学生という年齢層に最も伸びる、最も伸ばすべき体力に特化したトレーニングについて、専門家から小学校の体育担当教員等が研修を受ける機会を作るというのは如何か。私の個人的な考えで言わせていただくと、コーディネーション・トレーニングやライフキネティック・トレーニングなどは小学生という年齢層にも取り組ませやすいトレーニングだと考えるが、如何か。 |

＜事務局＞

小学校の教員への研修は、運動領域ごとの研修（水泳運動・ボール運動・器械運動・ダンス）を大学の体育専門の先生に依頼して実施している。しかし、専門家を招聘し体力トレーニングに特化した研修は実施していない。

コーディネーション・トレーニングやライフキネティック・トレーニングなどを授業に組み込み、継続的に実施することで、体力向上につながることが期待できるので、研修の内容を踏まえ、実施について検討していく。

＜委員＞

　低年齢の子どもたち、特に女子児童の運動経験の少なさが日本においては問題となってるのではないかと思っている。神経系の発達を含めたコーディネーションやライフキネティックという部分は、大人も子どもも取り組めるので、ご検討いただきたい。

|  |
| --- |
| ＜支援学校における障がい者スポーツの推進（具体的取組94）＞肢体不自由支援学校における運動部の活動について、放課後デイサービス事業との関連で、支援学校における部活動維持の困難性は承知しているが、東京パラリンピック等の活動実績や、生涯スポーツの観点から、引き続き課題と実施可能な条件を検討していただきたい。 |

＜事務局＞

実施内容記載の「府障がい者スポーツ推進会議」は障がい者スポーツの普及推進を図ることを目的として、府の関係３部局と障がい者スポーツの関係団体、府立支援学校の障がい種別ごとに、７校の校長などが参画する会議。令和４年度は、府立支援学校における運動部活動の状況、障がい者スポーツ関係団体において実施している「障がい者のスポーツ指導員の派遣事業」や「オリンピアン・パラリンピアン派遣事業」の活用等について意見が交わされたところ。障がいのある幼児児童生徒にとって、スポーツを実際に見て触れる機会は非常に重要と認識しており、引き続き、同会議の場等を活用していきたい。

また、スポーツ庁が実施する「障害者スポーツ推進プロジェクト事業」において、令和５年度は「特別支援学校等における運動部活動の地域連携等」がテーマであり、募集案内には、支援学校を拠点とするクラブチーム、社会福祉施設等にスポーツ活動ができる環境を整備し、児童生徒の希望にあわせて活動を継続できる地域連携・移行モデルの構築について企画提案を求めている。

こうした取り組みも参考にしながら、様々な視点から検討を深めていきたい。

＜委員＞

　東京パラリンピックや昨今のテニスにおける活躍などを見るにつけ、卒業後の人生の方がずっと長いわけで、何かロマンを持てるような、そんな機会があるといいなという願いも込めて、意見を述べさせていただいた。

|  |
| --- |
| ＜運動部活動の充実（具体的取組95）＞運動部活動マネジメント研修について、体罰の根絶やフェアプレイ精神の醸成など、部活動顧問及び部活動指導員の資質と指導力の向上に向けての取組みに期待している。その観点から、AT（アスレティックトレーナー）による研修は研修内容に入っているのか。部活動顧問や部活動指導員はそのような研修も求めておられると思う。 |

＜事務局＞

　部活動マネジメント研修（部活動のあり方に関する研修会）は、合理的でかつ効率的・効果的な部活動の実施及び、体罰の根絶やフェアプレーの精神の醸成のため、教職員及び部活動指導員の資質と指導力の向上を図るべく、平成30年度より講師を招聘し研修を実施している。健康管理やケガの予防や応急処置、体力トレーニング、コンディショニングに専門的な知見のあるアスレティック・トレーナー（AT）等による研修を実施することは有意義と考える。本研修は、以前は運動部に限定した研修を実施していたが、令和３年度より文化部も含めた部活動全体としての在り方に関する研修会としている。アスレティックトレーナー（AT）等による研修も含め、受講対象者のニーズに応じたものとなるよう検討していきたいと考えている。

＜委員＞

　運動部活動の顧問をしている先生のところに、ATの資格を持った方が講師で来られたときに、講義後、部活の先生方が講師を取合いしていたイメージがあり、ATの知識というのは運動部の活性化のために必要なものだと思っている。ご検討をよろしくお願いする。

＜委員＞

個別事業についてではないが、基本方針5全体に対して要望がある。今日の審議会の内容は、あくまでも学校行事、教育行政についてなので、学校の授業や部活動にフォーカスしていると思うが、この方針のタイトルに、「地域における」という話があるので、意見を言わせていただきたい。

大阪府内の色々な市のPTAの代表の方と意見交換をすると、各地域で公園が足りない、という意見があり、さらに公園があっても、ボール遊びが禁止されていたり、走り回ったりすると苦情が来る、といった意見が結構聞かれる。これは様々な学校のPTAから意見として出てくるので、おそらく統計を取れば結構な量があるのではないかと思う。放課後に学校以外で子どもたちが遊ぶ時に、体を使った遊びがしにくい現状があるので、教育行政だけではなく、まちづくりの部署と連携して、そういう体を使って遊ぶことに特化した公園を作ったり、ということができないか。また、こういう意見はどこに言えばいいのかわからなかったので、この場をお借りして言わせていただいた。

＜意見まとめ＞

１つめ、小学生の体力をより伸ばしていくために、小学校の教員が、体力トレーニングの専門家から研修を受けるという取組みは、現在実施していないが、例えばコーディネーション・トレーニング等に関して、運動領域ごとの研修の中で取り入れたり、また必要に応じて大学の教員等の専門家からの研修も検討していきたいとの見解。

２つめ、地域連携の中で、学校だけではなくクラブチームや多様な地域との連携の中で進めていくという方法もあり、スポーツを見学したり、スポーツに触れるような機会は今後も検討していきたいということの見解。

３つめ、運動部の指導者の資質向上について、アスレチック・トレーナーによる研修を取り入れてはどうかとの意見に対して、受講者のニーズに基づいて、こうした研修を取り入れていくことも検討していきたいとの見解。

最後に吉野委員から、子どもたちが体を使った遊びができる機会が少なくなってきているというご指摘。まちづくりも踏まえたもっと大きい視点からも、子どもたちの運動を重視していただきたいという意見。

基本方針６について

○　資料３－１「点検及び評価調書（案）　基本方針６　教員の力とやる気を高めます」により、事務局から説明。

○　資料３－２により、委員の意見について、事務局から説明。

○　審議

|  |
| --- |
| ＜優秀な教員の確保（具体的取組100）＞　教員採用試験について、採用後1年も経たないうちに退職する方がいると聞いたことがある。このようなことを防止する観点から、採用試験までに大阪府の学校現場を経験していることを加点対象にするのは如何か。直近3-4年の府立学校での講師経験(常勤、非常勤)や、現役大学生であればボランティアやインターンシップ経験などを加点対象にすることで、大阪府の学校現場経験を踏まえての入職となり、早期退職の歯止めにもなるように思う。講師やボランティア先の校長からの評価も参考にできるかもしれない。 |

＜事務局＞

教員採用選考では、合格後に即戦力となっていただくという観点から、学校現場での経験は重要であると考えている。そのため、大阪府内の公立学校において常勤の講師としての勤務経験が通算１年以上ある者について、第一次選考で加点を行っている。

また、大学生については、大学推薦制度において「教育ボランティア等の教育活動に熱心に取り組んでいる者」を推薦要件とするなど、教育現場での経験がある方に出願いただけるような制度としている。

さらに、採用前に教員として必要な心構えや、実践的な教育力を育むために必要な基礎知識を身に着けることを目的に、採用予定者に対して、合格者対象セミナーを実施することで、採用予定者のフォローアップを行っている。

今後も学校現場の経験がある者に受験いただける選考制度の工夫・改善を実施するとともに、合格後に安心して教壇に立っていただけるよう、フォローアップを実施していく。

＜委員＞

本当に優秀な教員が今必要になっていると思う。完全に学校の流れは変わっていくと思うので、そこに対応することが非常に大きな意味を持つと思う。今後ともよろしくお願いする。

|  |
| --- |
| ＜「学び続ける教員」の育成（具体的取組101）＞　研修受講者の肯定的評価が当初目標よりずっと高くなっていることは大いに評価できる。今後も学び続ける教員を育成していくにあたり、これまでの研修成果から、教員が自身の得意や強みに気づき（理解し）、その分野をより深めていけるような「強みを伸ばす研修」の仕組みを期待したい。 |

＜事務局＞

全ての研修の最初に、「大阪府教員等研修計画」に示す「育成指標」を確認し、自分が受講しようとする研修がどのキャリアの時期に対応するか確認している。また、別冊の「研修一覧」により、キャリアや目的に応じて、自分が次に受講するべき研修を検索できるようになっている。

府教育センターとしては、学び続ける教職員を支援するために、研修が受講者にとって自己を振り返って成長を確認し、更に学びを深める機会となることが大切だと認識。

また、初任者研修では、年間３回、「自己成長確認シート」として、職種に応じて設定された５つの領域についてレーダーチャートを作成し、自身の強みや成長の様子を自己評価できるような仕組みを採り入れている。10年経験者研修でも、「自己評価シート」の作成を通して、自分の強みとともに、中・長期の目標を考える場を設定している。

今後も、受講する教職員が自分の強みや学ぶべきことに気付き、それを伸ばしていけるような研修の仕組みについて研究に努める。

＜委員＞

受講者自身の強みと研修内容の一致というのが、本来の専門性を向上させるうえで非常に大事な要素だと思っている。引き続き、充実をお願いしたい。

また、教員自身が自分の強みを語れるようになってくると、よりそれが明確になってくると思うので、よろしくお願いする。

＜委員＞

以前、社会貢献活動の一環で、教員の方の民間企業体験を４～５年程度実施していた。多い年は10名程度来ていただいていたが、現在はそのような取組みはなくなってしまった。

その体験実習の際に、参加者と話をすると、学校現場というのは、組織構成が校長先生の下が真っ平らな鍋蓋のようになっているので、ガバナンスが効かないとか、通達の伝達がうまくいかないとか、個人情報の取扱いなどに課題があるが、民間企業ではその点が徹底しており参考になった、というようなご意見をたくさんいただいた。

最初は必須のような形で実施されていたが、その後選択になり、やがて参加者が減ったために中止になったのだと思う。こういった民間企業と教育現場との交流について考えはあるか。

＜事務局＞

私も民間研修を3日間体験させていただいたことがある。民間のノウハウで学ぶべきところ、あるいは逆に、そのことで学校の強みを知る機会であったと思う。

現在、大阪府で行われている研修については、民間研修は用意していないが、初任者研修等において、自身が今勤めている、例えば市町村のいわゆる公共施設であったり福祉施設など、他職種の状況を知るというような研修を用意している。

|  |
| --- |
| ＜管理職の育成に向けた支援（具体的取組109）＞　重点項目27 大量退職・大量採用を踏まえた教員の資質・能力の向上《基本的方向②》に関して、具体的取組107～109の具体的な取組みを計画し、着実に実施していらっしゃることはよく理解できる。具体的取組107や108のようなミドルリーダーの任用が学校組織の成長に寄与するには、具体的取組109が対象としている管理職の人材育成等の力量の向上が不可欠であると思われる。　しかしながら、具体的取組109の具体的取組みの対象は府立学校の管理職だけである。具体的取組107や108の具体的な取組みを府下の市町村立学校の管理職が自校で実態化させるための力量を高める事業の推進が望まれると思われる。 |

＜事務局＞

市町村立学校の管理職の研修は、市町村との役割分担のもと、設置者が行うことを基本としている。

大阪府教育センターでは、新任の管理職に対して、「小・中学校新任校長研修」を年4回、「小・中学校新任教頭研修」を年3回、実施している。内容は、学校経営全般にわたり、今日的な教育課題を踏まえ、人材育成をはじめ、大阪府の教育課題、危機管理、人権教育、教育コミュニティづくり等、管理職としての専門的資質の向上を図っている。

他にも、政令市や豊能地区を除く、すべての校長・教頭を対象に、管理職の「評価に関する理解を深め、評価・育成能力の向上」を図るため、「教職員の評価・育成」の研修を実施するとともに、政令市を除くすべての小・中学校を対象に、人権尊重の視点に立った学校経営について理解を深めるために、人権教育に関する悉皆研修を、校長は年2回、教頭は年1回、実施している。

＜事務局＞

市町村教育委員会に対する指導・助言事項において「教職員の資質・能力の向上」として、「管理職自らが自身の資質・能力の向上を図りながら、次代の管理職・ミドルリーダーの育成を進めることが必要」であり、取組みの重点として、初任期からミドルリーダー・次代の管理職に至るまで系統的に育成すること。」を指導・助言している。

＜事務局＞

府内市町村立学校の管理職の育成については、具体的取組110の教職員の評価・育成システムの実施において、市町村立学校の育成（評価）者である校長及び教頭を対象に同システムの研修会を開催し、育成（評価）者の役割や被評価者への効率的な日々の指導、助言の方法など、評価業務の理解を深めるとともに、市町村教育委員会に対して、同システムの適正な運用に関する指導をおこなってきた。令和４年度においては、市町村立学校の校長を対象に４回、教頭を対象に３回の研修を開催した。

＜事務局＞

市町村立学校の学校長に精神疾患による病気休暇および病気休職を防ぐ取組みについて、学校訪問等を通じて、聞取りを行い、好事例や共通する取組み例を取りまとめた資料を各市町村教育委員会事務局から情報提供し、各学校の運営を支援した。

＜委員＞

重点取組27の中でいくつか具体的取り組みがあり、そのうち107、108のターゲットがミドルリーダーの育成や首席指導主事・主任指導主事の任用ということで、このときにはターゲットが小・中学校も含まれていた。

ところが同じ重点取組27の中の109だけは、府立学校に限定されているという点について、少し違和感があったが、重点取組28の中で扱われていることや、あるいは事業ではなく定例的に実施している中で対応しているという説明を受けたので、疑問点については理解できた。

|  |
| --- |
| ＜指導が不適切な教員への対応（具体的取組112）＞指導が不適切な教員や対応について、指導力の改善に向けた取組みなど、具体的な対応方策について検討を行い、実践していただいていることについて、感謝する。児童・生徒にとっても、教員集団にとっても大変ありがたい取組みだと思っている。　指導が不適切だと思われる教員数が、令和4年度は小・中・高・支援学校合わせて318名だと伺ったが、これは増加傾向にあるのか。また、そのような教員の改善状況は如何か。大変な取組みであると拝察するが、今後もよろしくお願いする。 |

＜事務局＞

指導が不適切であると思われる教員については、毎年、校長・准校長、市町村教育委員会からのヒアリングにより把握しており、令和2年度は297名、令和3年度は290名だった。令和３年度と令和4年度を比較すると約30名増である。

指導が不適切であると思われる教員については、校長・准校長、市町村教育委員会が授業観察等を通じて、課題を把握し、校内での指導・研修により改善を図っている。

校内での指導・研修において課題の改善が進まない教員については、校長・准校長、市町村教育委員会から府教育委員会に要請があり、要請を受け、教職員人事課・府教育センター等と情報を共有した上で、教員評価支援チームを派遣し課題解決に向けて支援を行っている。

校内での指導・研修、教員評価支援チームの派遣によっても課題の改善が進まない教員については教育公務員特例法第25条に基づく指導改善研修の実施について検討し、大阪府教員の資質向上審議会に諮問する。その諮問件数が新規・継続併せて６件あるので、その他の教員については校内で管理職等を中心に課題改善に向けて指導・支援していただいている。

＜委員＞

本当に大変な職務だと思う。指導が不適切な教員に対して、こういう形でバックアップしていただけることが、学校経営においてはとてもありがたいことだと思っている。今後ともよろしくお願いする。

|  |
| --- |
| ＜ミドルリーダー育成に向けた校内研修支援（具体的取組107）＞＜首席・指導主事への若手教員の任用（具体的取組108）＞＜管理職の育成に向けた支援（具体的取組109）＞産業・就業構造の変化やAIの台頭などで、学校のあるべき姿が大きく変わっていくと推測される現代において、力のある管理職がより求められる時代に入っていくと思われる。学校改革に向けてのビジョンを持ち、リーダーシップ、組織マネジメント力、リスクマネジメント力などを持った中堅教員の育成は喫緊の課題だと考えており、それに向けての様々な研修を行っていただいていることに敬意を表する。働き方改革が言われている今、学校はその運営方法を大きく変えなければならないと考えている。今後もよろしくお願いする。 |

＜事務局＞

意見として承る。

＜意見まとめ＞

１つめ、採用にあたって、学校の教育現場を経験していることについて加点対象とするのはいかがかという指摘について、講師経験や大学推薦等の中での教育ボランティアの経験について重視しているということ、さらに、合格後のフォローアップについても進めながら、退職防止に関する取組みをしっかりと進めていきたいとの認識。フォローアップは非常に難しいと思うが、よろしくお願いしたい。

続いて２つめ、教員が自身の得意や強みを理解し、その分野を伸ばしていけるような仕組みづくりについて、今後のキャリアや目的に応じて研修を選択し、強みを伸ばして成長していることを実感しながら進めることができればより効果的だと思うので、引き続き取り組んでいただきたい。

また、民間企業との研修への意見交換もしていただいた。そういった民間企業の中での経験も大きく生かされているということなので、必要に応じて検討いただきたい。

３つめ、管理職の育成について、市町村立学校の管理職に対する研修が行われていないのではないか、との指摘だったが、評価・育成システムの運用に関する支援や府教育庁と市町村教育委員会の役割を踏まえ、様々に連携しながら進めていくという方向性との見解。地域の市町村の管理職研修も充実させていただくということが重要であるとの認識で進めてもらいたい。

４つめ、指導が不適だと思われる教員数の状況についてご説明いただいた。

指導の大変さについては重々理解しながらも、さらなるバックアップや充実した改善研修を進めていただきたい。

最後に、こうした学校改革において管理職のリーダーシップや働き方改革等を連動しながら進めていくためにも、研修の充実を今後もよろしくお願いしたい。

基本方針８について

○　資料４－１「点検及び評価調書（案）　基本方針８　安全で安心な学びの場をつくります」により、事務局から説明。

○　資料４－２により、委員の意見について、事務局から説明。

○　審議

|  |
| --- |
| ＜学校の防災力の向上及び防災教育の充実（具体的取組126）＞重点事項36 災害時に迅速に対応するための備えの充実《基本的方向②》の具体的取組126に関して、残念ながら中学校の実施率が目標と乖離している。指標46の実績値の推移によると、公立高校の実施率は高まっているので、その要因を中学校における実施率の向上に活用できないか。 |

＜事務局＞

府立学校の実施率向上の要因としては、平成30年に発生した大阪北部地震や台風21号等の自然災害を機に、府立学校教職員の行動の指針を示した「教職員防災必携」を作成し、常時携帯をするよう周知するとともに、校長や教頭に対して、危機管理体制を見直すよう指導したことが大きいと考えられる。

中学校における実施率の向上に向けては、市町村教育委員会の学校安全担当者が集まる会議等において、府立学校の取組みを紹介するなど、市町村教育委員会に対して、より一層働きかけていきたい。

＜委員＞

62ページの指標46の結果の推移から提出させていただいた意見だったが、やはり中学校だけ低いという状況に違和感がある。先ほどの公立高校の取組みを公立中学校に輸出するとか、同じ地域にある学校として、公立小学校は5割を超えているので、小学校と連携するとか、いくつかの方策を重ねて、中学校も少しでも目標値に近づけてほしい。

＜意見まとめ＞

府立学校では、災害等の経験を踏まえて、教職員の防災対策に取り組んできたということ。そして地域連携も促しつつ、市町村教育委員会に府立学校の高い実施率やその方法について紹介することで、中学校における実施率も高めていくような方向で進めていただきたい。

**■閉会**

〇　全体を通して会長代理よりご意見がないか委員へ確認。意見なし。

〇　次回は８月９日（水）１０時より開催する旨、事務局より連絡。

〇　閉会