

# 平成28年度第18回 教育委員会会議 会議録

- 1 日 時 平成29年2月27日（月） 14：59～17：06
- 2 場 所 1号館14階大会議室
- 3 出席者 <教育委員会>  
雪村教育長 山本委員 梶木委員 伊東委員 福田委員 今井委員  
<事務局>  
林教育次長 岡田スポーツ担当局長 稜野総務部長  
川田指導部長 日下社会教育部長 後藤教育施策推進担当部長
- 4 欠席者 なし
- 5 傍聴者 なし
- 6 会議内容

（雪村教育長）

総合教育会議お疲れさまでした。

引き続き、教育委員会会議をよろしくお願ひします。

ただいまより教育委員会会議を始めます。本日は議案3件及び報告事項1件です。そのうち、教第75号議案、教第76号議案及び報告事項1については、神戸市教育委員会会議規則第10条第1項第2号により、職員の人事に関する事として非公開としたいと思ひますが、賛同いただけますでしょうか。

（6名の賛成により非公開案件を決定）

（雪村教育長）

それでは、教第77号議案、平成29年度教職員研修の方針（案）の件、総合教育センターより説明をお願いします。

## **教第77号議案** 平成29年度教職員研修の方針（案）

（稲垣総合教育センター首席指導主事）

資料1ページは両開きになっています。平成29年度のものが左、平成28年度のものが右に書かれています。

「研修の方針」に関しては、昨年度教育大綱を文頭に持ってきて、一部内容を見直しました。大もとを示すものですので、これについては年度のところ以外、今年度と同様のもので提案しています。

続いて、2ページ目です。

具体的な内容ですけれども、大きく2点変更しました。「2 神戸の教育課題に…」という枠の(1)の3つ目のちよぼをごらんください。これに関連して、2月14日に新学習指導要領の改訂についての案が出ています。また、パブリックコメントも募集中で、この学習指導要領への対応として、小学校の英語、道徳、そして「主体的・対話的で深い学び」やカリキュラム・マネジメントに関して啓発と周知を図るということで、改訂に向けた文言を入れています。その部分、右側の内容を削除して入れかえる予定です。

なお、先日の報道によると、アクティブ・ラーニングという言葉に関しては「主体的・対話的で深い学び」という表現に統一するという報道がありましたので、ここも入れかえました。

(3)の3つ目です。今年度の分までは学校力アップ講座Ⅰ、Ⅱ、Ⅲというローマ数字での表記をしていましたが、段階性、順序性を示すように見えることからローマ数字を外して並列の表記にし、新たに女性ミドルリーダー研修を内容として盛り込みます。

内容としては以上2点です。

続いて3ページに研修の体系図を示しています。左側が平成29年度、右側が平成28年度分です。4ページ目にA3の資料をつけていますので、こちらをお開きください。

まず1番上「基本研修」の欄です。従来、臨時講師研修を採用前に位置づけていましたが、実際には臨時講師の方の年齢は大変幅広いことや、一度正規教員として初任研等を済ませておやめになった方が臨時講師に登録するケースもあります。採用前の位置から、幅広く行うため、その下のところにもっていきました。

同じく「8年目研修」のところです。教育公務員特例法の一部改正により、国の法定研修の名称が「中堅教諭等資質向上研修」という名称となっていますので、名称を括弧書きで併記しています。

2段目「専門研修」へいきます。教科・教科外研修のところに「教育研究会との共催で」という表現をしていましたが、これについては専門研修全体に共通することですので、枠の中から外へ出して、その下の課題研修講座も含めています。課題研修講座については、幼児教育実技研修という内容を追加しています。

続いて3段目「職務研修」です。内容が少しふえていますので、見やすくするため一番上の校園長研修並びに教頭研修については、縦の高さを低くしています。それから学校力アップ講座に女性ミドルリーダー研修を追加しました。

真ん中のあたりにたくさんの研修名が載っていますが、研修名を修正したり、順番を入れかえたりしています。

続いて、4段目「自己啓発研修」については、先ほど出てきた「主体的・対話的で深い学び」やカリキュラム・マネジメントということが教育課題として必要だろうということで、年6回の課題セミナーの内容に追加をしています。

その下の授業づくりセミナーですけれども、教科等に係るセミナーは教育研究会と連携・協力して実施することを加筆し、つばめセミナーに関しても平成28年度に実施しまし

たので、「新たに開設」という表記を削除しています。

一番下「校園内研修・OJT活性化の支援」として、事務局としてOJT活性化のために学校を訪問する研修を加筆しています。

右側、教育公務員特例法の一部改正に伴って、8年目研修、中堅教諭等資質向上研修について、学校内のOJTを推進していただくという内容について加筆しています。新たな方向性として、8年目教員がメンターとなって、臨時講師を含めた若手教員へOJTを実践するという内容を示しています。

以上、主な変更点について説明を終わります。

(雪村教育長)

平成29年度の職員研修の方針についていかがでしょうか。御意見、御質問等よろしくお願ひします。

(梶木委員)

教頭になる人をふやしたいということがずっと懸案事項としてあると思いますけれども、キャリアアッププラン、あるいは教員としてのキャリアプランニングができるような研修というのは、この中でいうとどれになりますか。

(稲垣総合教育センター首席指導主事)

中堅教諭等資質向上研修がありますが、8年目を迎える教員を対象とした研修において、主に兵庫教育大学の浅野良一先生にお願いして、この先自分がどういうキャリアを描くのか、それぞれ一人一人がしっかり目標を持って、研修に励むことが重要だという内容を話していただいています。

(梶木委員)

それは、教員としての一生を見たときに、この1回きりですか。

(稲垣総合教育センター首席指導主事)

そのほかにも「職務研修」の真ん中にある学校力アップ講座等の学年経営、教務・校務運営、校内研修推進、それぞれの内容について繰り返し提示しています。

(中溝総合教育センター所長)

この学校力アップ講座に来ていただく先生方は管理職候補として、管理職を目指していただきたいということを中心に研修しています。

(梶木委員)

参加者を選ぶのですか。

(中溝総合教育センター所長)

学校の校長先生から背中を押していただいたり、本人から手を挙げていただいたりして、こちらから選ぶわけではないです。

(稲垣総合教育センター首席指導主事)

それから、必ずしも教頭先生を目指されるかはわかりませんが、主幹教諭も教頭先生の補佐をするような位置として仕事をしていただいていますので、主幹教諭研修の中で話として出ることもあります。

(梶木委員)

来年度からいろいろと変わる部分があるので、研修で予算がついた部分をしっかりとフォローしていただいて、実のあるものになっていけばいいと思います。よろしく願います。女性ミドルリーダー研修にも期待しています。

(中溝総合教育センター所長)

昨年度、中学校校長会を中心に試行的に実施していただいたので、3回くらいのシリーズとして、小学校やほかの校種にも声かけして研修ができたと思っています。

(伊東委員)

多忙化との兼ね合いで何か考慮したものはありますか。

(中溝総合教育センター所長)

何点か考慮したものがあります。特に先ほどの総合教育会議でも話題になった初任者研修では、これまで集合研修、悉皆研修を夏休みに設定していました。ところが夏休みに授業日を設定した関係で、今年度くらいから日程上、窮屈な状態になってきたこともあって、思い切って悉皆の集合研修は2コマ減らし、その分は選択制という形に切りかえていきます。

8年目研修についても、悉皆のコマ数を選択として、少し柔軟にしていこうと考えています。

それから、かなり思い切って減らそうということで、KECが主催する全市校園長研修について、今年度、2回まで減らしていましたが、さらにもう一回減らして一回だけとします。実態として、校長先生方はいろいろなところで自主研修をされていますし、研究部の研修会もあります。総合教育センターとしては、できる限り学校にいていただいて、若手の人材育成に努めていただきたいというメッセージも込めて、「総合教育センターが所

管する校園長研修は1回だけです」と打ち出します。それ以外もそれぞれニーズに応じて選択的にお願いしますということでやっていこうと思います。

それから、必要とされている初任者研修、8年目研修等のガイダンスについては、動画配信で行います。この年度末の段階から、そのためのシステムとしてK I I F（神戸市情報教育基盤サービス端末）のSMOOVE（グループウェアの名称）という新たな仕組みで準備していて、すぐに本格稼働することはなかなか難しいと思いますが、研修の申し込みもSMOOVEを通してできるような新しい形を来年度1学期くらいをめどに切りかえていきたいと思っています。

（梶木委員）

見たら、何かポイントのようなものがつきますか。

何か建築士の研修などでは、いろいろな講座を受けたらポイントがつくような仕組みがありますけれども、そういうことは意味がないですか。

（中溝総合教育センター所長）

残念ながら、eラーニングのシステムを立ち上げることにはすごくお金がかかることもあって、神戸市としては少しその辺のノウハウがおくれています。検討課題だと思っています。県レベルでは、実際に集まったの集合研修は難しいため、何年も前からeラーニングが導入されています。神戸の場合は総合教育センターが余りにも便利過ぎて、今までそういうことをやってきませんでした。今回の権限移譲で旅費についても県費から市費に移りますので、その部分の削減もできたらいいということもあって、できるところからやっていこうと、参考にしています。

（梶木委員）

eラーニングを大学で受けることがありますけれども、流しておくだけではだめで、頻繁に更新して、きちんと見て自分でクリックしないと進まないシステムになっています。

（中溝総合教育センター所長）

そこまではまだいかないです。動画配信で、例えばガイダンスの動画を流して、学校で、校長先生だけではなくて教頭先生やほかの担当者の方が繰り返し見ることができるというところにまずはメリットを求めようという仕組みです。

（福田委員）

研修が多過ぎるから、できるだけ効率的にやっていこうということで工夫されているのはよくわかりました。このとおり推進していただければいいと思います。ひとつ加えるなら、これからICTは絶対に使わざるを得ないし、使わなければ教育も効率的にならない

だろうし、重要な観点だと思います。研修講座がいろいろと上がっている内容についてはそのとおりだと思いますけれども、初任者研修のときにICTの活用については徹底的に教育されたほうがいいのではないかと思います。最初から「これを使うんですよ」、「使ってくれ」とされたほうがいいと思います。よろしくお願いします。

(中溝総合教育センター所長)

授業改善、力のつく授業の大切なポイントは「ICTの活用」ということで取り組んでいきたいと思っています。

(梶木委員)

この研修は全部総合教育センターでやるのですか。

(中溝総合教育センター所長)

場所は一部の研修については学校ですし、夜間に開催するセミナーは特に意識して、北区や西神でも開催するように少し工夫しています。当然、授業研修などは学校現場でやるものも結構あります。

(山本委員)

もともと「授業力の向上」という課題は青天井的な部分があって、どこまでいってもなかなか到達点がないので、先生方は「これも、あれも」となるとは思いますけれども、多忙感につながりやすい現場の状況の中で、それでも研修を受けやすい環境づくりと、あしたにつながる実のある研修を考えていただけたらと思います。その中で3点教えてください。

8年目研修を含めて、学校力アップ講座の中に女性ミドルリーダー研修を入れるということでしたが、その対象や内容が今の計画にあれば教えてください。

それから、神戸は随分と臨時講師の力に頼っていて、非常に数多くいらっしゃいます。今の臨時講師は、特に小学校の場合はいきなり担任に入ることもあるので、臨時講師の先生方にどう対応させるかというあたりでの研修の工夫がどうなっているかということ。

それから、私の覚え間違いでしたら済みませんが、先生方の募集数は余り変わってないのに拠点校が結構減らされていて、B方式でしないといけない人がふえていて、B方式に入れる外部からの先生数が不足しがちだったと思います。この辺の初任研の対応は、恐らく文科省が減らしているの、神戸市だけの問題ではないと思いますけれども、B方式がふえて、担当する先生、指導者をふやすということはなかなか難しい問題だと思います。

このあたりの3点について、お答えいただけたらと思います。

(中溝総合教育センター所長)

まず、女性ミドルリーダーを対象とした学校力アップ研修のイメージですけれども、今のところ、年3回程度、うち2回はグループワーク形式で夏休みに実施したいと考えています。できれば教頭先生として、もしくは事務局の指導主事として活躍している女性講師を複数呼びしてグループワークをしたり、女性校長を講師として呼んだりしたいと思っています。全体研修、もしくはガイダンス的なものとして、外部の講師を呼ぶことができたというイメージを考えています。

それから臨時講師についてはこの1年間もたくさん議論があったところですが、経験の浅い臨時講師については、なるべく早い段階で集中的にということで、1学期中に5回研修を実施して、それから秋には全員を対象とした研修を行います。研修の数は初任者研修に比べると少ないように見えますが、初任者研修も実は1学期には非常に少ないです。一方で、初任者には校内研修として指導教員がサポートする仕組みがありますけれども、校長先生方をお願いをするわけですが、臨時講師についても同じようにOJTがメインにならざるを得ないと考えています。

これは画期的な取り組みになるかもわかりませんが、一つのサポートとして、ことしから、8年目の教員をメンターとして、フルに活用しようと考えています。

現在も8年次の教員には「校内研修を年間17コマやってください」と言って、報告を受けてきた経緯がありますが、その中身を全部OJTにおいて、メンターとして後輩を育てていく実地研修に切りかえようということを考えています。

先ほどの説明に漏れがありましたけれども、女性ミドルリーダー研修の対象者は、「ぜひ管理職になっていただきたい」という方を現場から推薦していただきたいと思っています。校長先生方が背中を押して参加をしていただくということです。本人はまだ悩んでいても、小・中学校で学年の世話係をしているとか、力のある方で、将来の管理職候補になるような方を現場で選んでいただきたい。そういう意味では、校長会との連携が非常に重要になる研修の一つではないかと考えています。

それから初任者研修の拠点校の数、それから指導教員の数ですが、これは来年度から権限移譲で県から神戸市に移管されることも含めて、ほぼ昨年度なみと聞いています。去年は予想よりも大分少なかったですから、来年度も拠点校の教員の加配については厳しく、それを穴埋めするよう神戸市独自のB方式という形で講師を配置するような工夫をしていく予定です。そこは教職員課と総合教育センターで連携をとりながら配置を考えていきたいと思っています。

いずれにせよ総合教育会議でも話がありましたが、初任者を育成する上で、校内研修の指導教員が非常に重要な立場ですので、そういう方々の研修も含めて、丁寧に対応していきたいと思っています。以上です。

(今井委員)

8年目の方がメンターになるということでしたが、8年目の先生がいない学校ではどうするのですか。

(中溝総合教育センター所長)

あくまでも8年目研修ということですから、それとは別に全ての学校でOJTの推進をお願いしています。OJT推進の担当者も全ての学校にいますけれども、8年目の教員がOJT担当者になるというわけではなくて、学校のOJTの仕組みの中で、よき助言者、先輩、メンターとして若手を育てていただくという位置づけで8年次の研修を実施していきたいと考えています。

(福田委員)

メンターというのは大事だと思います。メンターになる人には「あなたはメンターですよ」とはっきりとメンターの称号を与えるのですか。

(中溝総合教育センター所長)

「8年次の方はメンターになってください」と言います。

(福田委員)

それは明確にしておいたほうがいいですね。

(中溝総合教育センター所長)

一方ではそこまでの力量に達していない教員もいるのではないかと心配される動きもありますけれども、8年目という国も名称を「中堅教諭等」と変えていますし、実際に8年次の教員を見ても、かなりいい授業をしています。授業づくりの研修をやっていますが、なかなかいい研究会ができていると思いますし、今は中堅層がいないですから、できるだけ中堅として育てていきたいという力強いメッセージを出すためにも8年次研修でOJTを進めます。「OJTの推進役になってほしい」、「メンターになってほしい」というメッセージを出したいと思っています。

(梶木委員)

これは全部無料ですね。自己啓発研修というものも無料ですね。

(中溝総合教育センター所長)

はい。

自己啓発研修のうちで土曜日に実施する分に関して、この1年間は、特に新しい学習指導要領実施に向けて、アクティブ・ラーニングやカリキュラム・マネジメントの研修につ



いてかなり有名な方を講師にお呼びするなどします。管理職も多数参加しますし、他都市とも連携して周辺の県内の教育センターや近畿の教育センターともお互いに参加し合うような関係ができています。土曜日ですけれども、現場の若手の先生も含めて、かなり参加率は高いです。お金はとっていません。

(今井委員)

臨時講師の方も受けることができますか。

(中溝総合教育センター所長)

当然可能です。表の上のほうにある初任研や2年次、3年次研修といった決められたところには入られないですけれども、臨時講師にも全てオープンです。今お話があった自己啓発研修でも、特に、臨時講師の方はなかなか授業を抜けて、もしくは放課後の早い時間帯に学校の業務を抜けて総合教育センターに来ることが難しいので、どうしても「夜間のセミナーに積極的に参加してくださいね」となります。内容的にも本当に基礎基本なことをかなりやっていますので、臨時講師にはおすすめの研修になっています。

研修といいながら、夜間開催ですので、「研修」ではなく「セミナー」という位置づけです。

(梶木委員)

これとは別に教員免許の更新講習はあって、それにはお金を払って行きますね。それはそのままですよ。

(中溝総合教育センター所長)

そうですね。自己負担です。

神戸市が8年目に研修しているのも、10年目であれば免許更新にかぶる可能性がかなり高いので少し前倒ししていると理解いただければいいと思います。

(雪村教育長)

先ほどの福田先生の質問に関連しますけれども、メンターということは、例えば校内発令などで「あなたがメンターです」と位置づけしますか。

(中溝総合教育センター所長)

8年目の教員に対して「校内研修をすることでメンターになってやってくださいね」という言葉くらいです。

(福田委員)

大事だと言った理由は「全員8年目の人はメンターですよ」というよりも、ある程度セレクションがあったほうが、そのメンターの方が管理職候補になっているのだと思います。

(中溝総合教育センター所長)

まだそこまではありません。8年次全員が管理職候補というよりは、若手の5年目までの先生たちにとって少し上のよき先輩ということで何でも相談しやすい、何でも聞きやすい、そういう助言者的な立場になってほしいということです。あえて研修会を実施するというわけではなく、ふだんの業務の中でいろいろとアドバイスしていく、そういうよき先輩、メンターという位置づけにしていきたいと思います。

(福田委員)

少し検討していただきたいと思ったのは、民間企業にもメンター制度というものは当然あるわけで、メンターに選ばれた人には部下を育てる、面倒を見るという責任感が生まれます。そうするとだんだんとマネジメント力もついていくわけです。

ですから、メンター制度というのは本人たちがそういうトレーニングに物すごくかかわってくるという意味で非常に有意義だと思って、先ほど申し上げました。いきなり、今、私が言ったようなことは無理であったとしても、そういう方向にメンター制度を充実させていくことを検討していただきたいと思います。

(中溝総合教育センター所長)

既に5年間、OJTの推進に取り組んでいて、その中においても、また国も、「教員は学校で育つ」ということで、やはり業務を通じて教員育成を校内で行っていくことを大きく打ち出しています。

その支援として、総合教育センターもOJTのお手伝いをできるだけしようということで、例えば、指導主事を派遣しています。そういった様々な取り組みの中の1つの位置づけとして、まさに福田委員がおっしゃるようなねらいで、あえて8年次の教員を全員メンターとしようということです。それぞれの学校に換算すると、大きい学校の場合は4、5人、小さい学校はゼロの場合もありますが、平均すると採用人数が300人くらいいますので1人か2人はいる状況で、中心になってOJTを進めるというのではなく、自分よりも下の後輩に対してのメンターということで、少し責任のある立場で後輩の指導をしてもらえたらと考えています。

(林教育次長)

少し話が食い違っているように見えますけれども、結局、やっていることは同じだと思います。8年研という制度は悉皆の研修ですので、8年目のその先生自身の研修です。そ

れを「学校から出ていくのが大変だから校内で研修をさせましょう」、「そのときの役割としてメンターの役割を勉強しましょう」、「その対象として年下の若い先生方のメンターとしてやっていきましょう」ということですから、8年研でやるからにはメンターです。福田委員がおっしゃったように「8年目研修のメンター」としても指定してやれば良いと思います。

その8年目の人と若い人とのかかわりを学校全体が支えてくれれば、さらに全体のもっと大きなメンターが出てくることになりますので、それをやっていくことによってこの8年目の教員は将来、それこそリーダーになっていきます。

要するにきちんと位置づけるかどうかという話なので、これはきちんと位置づけたらいいと思います。

(雪村教育長)

それなのです。現場において、例えば8年目の人がメンターと呼ばれているのかどうか。素朴な疑問として、周りも自分もメンターという言葉をきちんと意識しているのか。8年目が3人であれば3人ともメンターで、別に複数いてもいいと思います。ただ、それが9年目になったらメンターではなくなるのでしょうか。

(中溝総合教育センター所長)

これはあくまで8年研という制度の中でのことですので、学校全体のOJTの仕組みの中では、いろいろな方がメンターになったり、メンティーになったりと立場を変えて研修や教え合い、学び合いが進んでいくのではないかと期待しています。

(雪村教育長)

その辺を聞くと余計わからなくなるので、8年目の人はイコールメンターですねということを知りたいのです。

(中溝総合教育センター所長)

はい。そうです。

(雪村教育長)

それなら、事務分掌か何かでその8年目の先生の横に「メンター」と入れたほうがいいのではないかとということです。3人いれば3人ともそれでいいのです。

それから、もう一つ曖昧なのは8年目がいない学校はどうするのかということです。その場合は、「OJT研修を進める人がいます」ということなら、その人が5年目でも9年目でもいいので、指名して「8年目の教員がいないから、この学校ではあなたがメンターです」ときちんとした位置づけがいていいのではないかと思います。

メンターというのは8年目の人を育てるための肩書ですという一方で、誰かが初任者を育てないといけないので、その学校にメンターが必要なわけでしょう。だからきちんと位置づけなければいけないのではないかというのが、私と福田先生との同じ疑問ではないかと思います。

(福田委員)

5年目であればわからないところもあるけれども、例えば10年目の人はメンターになってしかるべきです。部下を教育する、育成することが仕事です。9年目でもいいと思います。とにかくメンターという制度で「8年目の人は全員になってもらいます」、それはいいです。8年目の方がおられないときに、別に前後の年度の人がメンターになって、「あなたがメンターですよ」、「その役割を担ってください」と言っても不思議でないように思いますし、そのほうが充実して、メンターというのが大変重要だとわかるのではないかと思います。

(中溝総合教育センター所長)

今、OJTの仕組みはそれぞれの学校にある程度お任せしていて、かつ総合教育センターからOJTの推進担当者、それから管理職向けに実践の事例集をお配りしています。学校の状況に応じたいろいろな取り組みの仕方があって、規模によることや、中堅層がいるかないかなどの違いがありますので、いろいろなOJT推進の方法が出てきています。そんな中で一律にこちらからどの学校でも「メンターを指名してください」というのは少し難しいかもしれません。

あした、OJT推進担当者会議という研修会がありますけれども、その中で周知を図っていくところですが、「メンターを必ず任命してください」と言うところまで予定していません。「来年度については、8年目の教員は全員がメンターです」と打ち出したい、そういうふうに御理解いただけたらありがたいです。

8年目の教員にとっては後輩の指導をするのが研修であって、報告書で報告させる。そのようなイメージです。

(雪村教育長)

そういう意味では、最低限として「8年目の人はその学校の中でメンターです」と周りの人、特に若い人にわかるような明確な位置づけなり、発信ができていなければ機能しないのではないですか。

(中溝総合教育センター所長)

ですから学校の中では、今まで以上にしっかりとOJTの推進体制をつくっていただいて、8年目教員をその学校でのメンターとして、校長先生が役割を明確化することは絶対

に必要なバックアップ体制だと思っています。

(川田指導部長)

校内研修で8年目の教員に、講師としての役割を与えて「生かす場を」という話だと思いますが、これを全市的な捉え方をしたときには、「授業マイスター」というものを認定しています。国語であれば国語、社会であれば社会でマイスターという者が神戸に30人余りいます。その人たちは確実に管理職に結びついていくのではないかと思います。それは全市の選ばれし教科指導員ということですので、今、校内でのOJTの話もありましたけれども、全市でもそういった同じような取り組みをしています。福田先生がはじめに言われた意味合いはそういうことが強いのかなと思ったので発言しました。

(福田委員)

マイスターとメンターとは本質的な意味が違うと思います。どちらの制度も大事です。新たにこのメンターの制度というものは専門領域だけではなくて、人材を育成するのだという違う観点で大きな意味合いになります。マイスターは完全にプロフェッショナルな指導員というのか、これもその分野での極めて重要なエリートですよ。どちらもいるわけですから、そういう制度をうまく使って、全体的に神戸市の教育、人材育成を回していくという意味では、メンター制度と整合性がないわけではないと私は理解しています。

(後藤教育施策推進担当部長)

港島学園は全体的に若いですがけれども、先生方を見てみると、採用5年目で既に学年主任をしている人もいます。そうかと思ったら、8年目で「とてもこの人には学年経営は任せられない」という先生もいますので、もう8年目くらいではっきり差がついてきます。そういう年次だと思っています。

そういう意味では「学校力アップ講座」にしても、「OJT推進担当者研修」でもこのあたりから意識的に出されていると思います。

さらに、OJT推進担当者はまさに今回打ち出している総務・学習指導担当にうってつけのポストですから、早ければもうこの8年目くらいの方が、総務・学習指導担当といったところで全体を見て、階段を上っていくというようなグランドデザインも必要かと思えます。恐らくそういうことも意識されて、こういう図を書いているのかなと思います。

セレクションという言葉がありましたけれども、そういう意味では実質的に同様のことが内在されていると読めないこともないと思います。

(中溝総合教育センター所長)

資料5ページ以降には、国が出している「教育公務員特例法の一部を改正する法律の概

要」を付けています。ここで10年経験者研修の見直しとして、中堅教諭等資質向上研修とあって、これを神戸では8年目に実施しているということで御理解をいただけたらと思います。

先ほどの総合教育会議にも少し関連する内容ですが、その後ろに国がパブリック・コメントを実施している文科省の教員の資質向上に関する指標の策定に関する指針案を付けています。

文章は長いのでここでは説明は省略しますが、これをベースに今後研修計画を改めて見直していきます。見直す段階では大学との連携を図りながら、育成協議会を設置するとともに、神戸市教育委員会としての教員の育成指標を策定することがこの法改正で求められています。

これが平成29年度の大きな仕事の一つになると思っています。

(雪村教育長)

この議案の最後に言おうと思っていたことで宿題にしてもらったらいいますが、先ほどの総合教育会議でも採用試験のことで、いい人材を確保するにはどうしたらいいか、いい人材を確保したらどう育成したらいいかということが話題になりました。

何事もエビデンスを問われますので、いつも言われる「神戸の場合は初任者研修を大変丁寧によくやってくれている」ということと、「学生を抱えている大学の評価が非常に高い」という話の客観的なエビデンス、どういったことを丁寧にやっているということなのかをこの教育委員会会議で報告してください。認識としては初任者研修というのは法定で決められているから回数や日数はある程度一緒ではないかなと思います。それ以上、集合研修に呼んでいたら教員の多忙化とも抵触します。では、果たしてどの部分を丁寧にやっていて、近隣の大学の評価が高いのか、それを他の指定都市と比べてどうなのかということを一度説明していただけますか。

(稲垣総合教育センター首席指導主事)

それは、大学の神戸市のシステムに対する評価ということですね。

(雪村教育長)

総合教育会議でそう説明したでしょう。

(中溝総合教育センター所長)

教育センター間の情報交換の中で、各都市の初任者研修の制度の違いはつかんでいます。

(雪村教育長)

その中でそれが言えるわけですか。エビデンスを問われますので、情緒的な説明ではい

けないと思います。初任者研修はある程度一定の枠がかかっているのではないかと考えていますけれども、客観的に何がすぐれているのかということ、その中身なのか、丁寧さなのか、それをまた報告してもらえますか。

(中溝総合教育センター所長)

わかりました。

(伊東委員)

それで評価がどういった評価なのか、「いいですね」という挨拶なのかもしれません。そこがわかれば、全然違うと思います。

(雪村教育長)

そうですよ。リップサービスの挨拶なのか、アンケートに基づいているものなのかということ。

(中溝総合教育センター所長)

これまでも神戸市独自で2年次、3年次研修を行っていて、国は今回の法改正で初任者研修を崩して、2年次、3年次にやってもいいという話がやっと出てきました。例えば、臨時講師の研修などもかなり日数的にはまず間違いなく、ほかよりも多いです。

(雪村教育長)

例えば、2年次研修はほかの指定都市はやっていないのかどうかですね。

(中溝総合教育センター所長)

いろいろやってはいますけれども、やはり日数的には神戸が多いです。

(梶木委員)

研修案内は1年間を通して、いつ行ったらいいか自分で計画を立てられるように配っているのだと思います。エビデンスといたら数ですけども、研修を行って、どの地域からどれくらい来て、何年目の人が来たという情報があって、北神のほうからはやはり来にくかったかなということがわかったら、KEC（総合教育センター）が行くとか、そういうような見直しができるのかなと思いますけれども、やっていますよね。

(中溝総合教育センター所長)

まだ数は少ないですけども、そういうことを考えていきたいと思っています。

(梶木委員)

研修は大事だと思います。同じ話でも違う人の口から聞くと、受け取り方が違ったりしますので、何回聞いてもいい部分は何回も聞かないといけません。

(雪村教育長)

先ほどもう一つ話題が出ていたのは、スクールサポーターが、神戸の教育現場をどういう見方をしているのかということでした。確かにアンケートをとっていたら参考になるでしょうけれども、そういうアンケートはとっていなかったですか。

(後藤教育施策推進担当部長)

アンケートはとっていますが、年に3回のスクールサポーターの研修を行っていると思いますが、その研修の感想などを専ら聞いています。ただ、さきほど日下社会教育部長とも話して、「今の学校がどうですか」といったことも聞いていました。「とてもやりがいがある・やりがいがある・そうでもない」といった内容で、一定の評価は把握していますので、それはまた紹介できると思います。

(雪村教育長)

また項目を少し工夫すれば、客観的な何かが出てくるかもしれないですね。やはりいい人材を囲い込みたいということが第一でしょう。

(梶木委員)

それは大学側にお願いして聞いてもらわないと、教育委員会側で聞いても、絶対に本音を言わないと思います。

絶対に「いいように書かなくちゃ」というバイアスがかかります。だから、本当のところが知りたかったら、そういうバイアスがかからないところで聞いてもらえるようにしないとダメです。「アンケート結果がよかったですね」ではなくて、今後よくするためにするにはそういう方法だと思います。悪いと言っているのではないです。

(後藤教育施策推進担当部長)

工夫は必要だということですね。

(福田委員)

苦言やいろいろな改革を求めるようなことを書いているアンケートがまともです。いいことはもうわかっているわけです。むしろそういう苦言や「ここが問題ですよ」という指摘をしていただくことがプラスになると考えたら堂々とやってもらったらいいと思います。

私が大学にいたときは、議論したときに批判されているほうが、こちらが参考になると



思っていました。やはり神戸市は一生懸命やっているから、大半は評価が高いと思います。でもそのうちの1割くらいから来る「改善の余地がある」という意見が大事なことを言われているのではないかと受けとめて、自信を持ってやっていただけたらいいと思います。

(林教育次長)

アンケートをとってきている中で、「自分はこういうつもりでサポーターにきたわけではないのに、特別支援学級の子供の面倒ばかり見させられて指示がない」とあるとか、回答は同じ傾向です。平成15年から始まって、10年間ほとんどアンケートの回答は一緒です。ところが、その率は圧倒的に減ってきています。現場に「こういう学生さんの不平・不満があるのできちんと学校で指示してください」、「何でも丸投げにしないでください」とお願いして、その部分が減っていますね。

(後藤教育施策推進担当部長)

はい、減ってきていると思います。

(林教育次長)

ただ、自分は普通教室へ行って、何か黒板に字を書いて、物を教えてというイメージがあったのが、特定の子供にずっと寄り添って一日が終わってしまうので、「これは少し違うのではないか」みたいなことは若干あります。そういう生の声は比較的上がってきています。

(後藤教育施策推進担当部長)

とにかく「便利使いは絶対しないてください」とは徹底して言っています。コピーばかりさせるとか、他都市ではそういう学校もあるみたいです。

(林教育次長)

事務補助みたいな形ではないということです。

きょう、市長も言われていましたけれども、そのアンケートの中身も踏まえて、社会教育部だけではなくて教職員課や指導課も一緒に考えるなどしていかないといけませんね。

(雪村教育長)

よろしいですか。

そうしたら、第77号議案、研修方針について承認いただけますか。

(6名の賛成により可決)

(雪村教育長)

はい、ありがとうございました。

それでは、引き続き、主要行事予定について総務課より説明してください。

## **その他の報告事項** 主要行事予定

(田中総務課調整係長)

1. 2月7日以降の主要行事予定として、女性管理職との教育懇談会の実施や、いぶき明生支援学校の視察、それから中学校給食事業者の万福御影工場を視察していただきました。ありがとうございました。

先週末に垂水養護学校の閉校式があり、また高校の卒業式も始まっています。皆様、御出席よろしくお願ひします。

2. 今後の主要行事予定です。

あす、あさってまで高校の卒業式があり、3月1日から特別支援学校高等部の卒業式が始まります。御出席をよろしくお願ひします。

次の教育委員会会議ですが3月8日(水)1時15分から定例会を開始させていただきます。以上です。

(雪村教育長)

主要行事について、つけ加えられる点や御質問はありますか。

なければ、その他教育委員の皆さんから教育委員会会議で取り上げるべき項目について意見はありませんか。

(「はい」の声あり)

(雪村教育長)

また後日でも結構ですので、何かございましたら事務局までお伝えいただきたいと思います。

**閉会 : 午後5時6分**