

## 令和5年度 広島市教員等育成に関する協議会議事要旨

### 1 開催日時

令和6年1月26日（金） 10:00～11:30

### 2 開催場所

広島市役所本庁舎 14階 第7会議室

### 3 出席者

#### (1) 大学関係者・学校関係者・教育委員会

卜部 匡司	(広島市立大学 副理事)
梶田 英之	(比治山大学 教職指導センター 教授)
國清 あやか	(広島都市学園大学 子ども教育学部 子ども教育学科 教授)
佐伯 育郎	(広島文教大学 教育学部 教育学科 教授)
高西 実	(広島文化学園大学 学芸学部 子ども学科 教授)
立上 良典	(広島工業大学 教職課程センター長)
平本 哲嗣	(安田女子大学・安田女子短期大学 教職センター 副センター長)
胤森 裕暢	(広島経済大学 教養教育部 教授 教職課程委員長)
鶴田 一郎	(広島国際大学 健康科学部 医療栄養学科 教職教室 准教授)
樋口 和彦	(広島修道大学 人文学部 教育学科 教授)
細 恵子	(広島女学院大学 人間生活学部 児童教育学科 准教授)
松浦 武人	(広島大学大学院 人間社会科学研究科 教授)
向居 暁	(県立広島大学 地域創生学部 地域創生学科 教授)
岩本 弥和	(広島市立幼稚園長会 代表 (長束幼稚園長))
有田 光宏	(広島市小学校長会 代表 (大林小学校長))
村上 和敬	(広島市公立中学校長会 代表 (美鈴が丘中学校長))
柳 義信	(広島市立高等学校長会 代表 (美鈴が丘高等学校長))
合田 和広	(広島市立広島特別支援学校長)
木村 滋宏	(教育委員会事務局 教育次長)
石橋 正啓	(教育委員会事務局 総務部長)
川口 潤	(教育委員会事務局 学校教育部長)
中谷 智子	(教育委員会事務局 学校教育部 指導担当部長)
松浦 幸雄	(教育センター 所長)
佐々木 悠 (欠席)	(エリザベト音楽大学 教養・教職主事 准教授)

#### (2) 事務局

教育企画課長、教職員課長、サービス・健康管理担当課長、健康教育課長、  
学校安全対策担当課長、指導第一課長、指導第二課長、教育センター次長

### 4 意見聴取及び協議（公開）

- (1) 教員の資質能力の向上に関することについて
  - ア 「新たな教師の学びの姿」の実現を目指した取組について
  - イ 養護教諭・栄養教諭としての資質向上に関する指標の策定について
- (2) 学校を教職員にとってやりがいと魅力のある場としていくための取組について
- (3) 教員の養成に係る大学・学校・教育委員会の連携について
  - ア ひろしま未来教師セミナーの実施状況
  - イ 大学生による学校支援活動の活動状況
- (4) その他

### 5 傍聴人の人数

0名

## 6 資料

- 資料1 「新たな教師の学びの姿」の実現を目指した取組について
- 資料2 教員（養護教諭・栄養教諭）としての資質の向上に関する指標の策定について
- 資料3 第2期 広島市の学校における働き方改革推進プラン【概要版】
- 資料4 広島市の学校における働き方改革の推進
- 資料5 令和5年度ひろしま未来教師セミナーの実施状況について
- 資料6 令和5年度「大学生による学校支援活動」の活動状況について

## 7 議事内容（要旨のみ）

出席者の主な発言は以下のとおり。

【○：構成員（大学関係者・学校関係者） ●：構成員（教育委員会・事務局職員）】

### (1) 教員の資質能力の向上に関する事

ア 「新たな教師の学びの姿」の実現を目指した取組について

資料1に基づき、事務局から説明。

イ 養護教諭・栄養教諭としての資質向上に関する指標の策定について

資料2に基づき、事務局から説明。

- 現在、大学においては、文科省が作成した教員養成のコアカリキュラムに基づいて、学生への指導を行っている。説明いただいた指標や研修について、このコアカリキュラムとの連携や内容の整合を図っていくことにより、大学で学生に指導した内容がそのまま教育現場に出た際にも生きると思う。養護教諭・栄養教諭に関するコアカリキュラムについては把握していないが、指標作成の際に確認する価値はあると考える。

### (2) 学校を教職員にとってやりがいと魅力のある場としていくための取組について

資料3、4に基づき、事務局から説明。

- 資料3裏面の取組項目No.17（学校評価等における働き方改革関連目標の達成に向けた取組の推進）とNo.18（人事評価における働き方改革関連目標の達成に向けた取組の推進）を変更した旨の記載があるが、具体的な変更点を教えていただきたい。
- No.18（人事評価における働き方改革関連目標の達成に向けた取組の推進）の変更点についてお答えする。教職員一人一人が、働き方改革を自分事として捉えることができるよう、人事評価の目標設定において、働き方改革に関する目標を設定し、評価するように取り組んでいる。このような目標設定は第1期プランから継続しつつ、その目標に対して、管理職が具体的な評価や助言を行うことで、目標達成に向けた取組を進められるようにすることに重点を置くように取組項目を変更している。
- No.17（学校評価等における働き方改革関連目標の達成に向けた取組の推進）の変更点については、これまで、学校経営目標の重点項目に働き方改革関連目標を取り入れる活動を推進してきた。それが、全ての学校で達成できたため、今後はその内容に基づいて取組を検討することに注力するように取組項目を変更している。
- 資料3の達成目標の目標2（連続した3か月平均で勤務時間外の在校等時間が80時間以下の教職員の割合：100%）について、昨年度もかなり高い数値が実績として出ているが、特に4～7月は、集中的に子どもたちと向き合う時間が必要となり、また夏休み明けから10月は、様々な学校行事やその準備を行う必要があることから、それらの繁忙期について、教育委員会から学校現場への指導や助言が十分に行き届くことを期待している。
- ご指摘いただいたとおり、年度当初や各学期の前後等での成績処理や子どもたちへの

対応により学校現場の教職員が多忙を極めていることは認識している。そうした中で本市としては、外部人材やICTを活用した取組など資料3で掲げている22の取組項目を推進し、それぞれの項目の実効性について検証を行うことで、教職員が働きやすい環境整備に努めていきたいと考えている。

- 学校における働き方改革は、子どもたちへより良い教育を提供するという大きな目標を達成するために、資料3のプランのねらいにも記載のとおり、教職員のワークライフバランスを実現し、心身ともに健康を保持するということが前提となっている。そして、その前提を達成するため、在校等時間の短縮や年次有給休暇の取得のみが数値目標として掲げられている。しかし、プランのねらいの達成状況を把握するために測定しなければならないのは、教職員が健康かどうかの指標であり、それが目標になるべきであると考え。その上で、働き方改革の取組が、1番の目標であるより良い教育の提供に繋がっているのかを捉える必要があると考える。そのため、この働き方改革推進プランに、教職員が仕事への充実感や幸せを感じていることに対する指標や目標の記載がないことを不思議に感じる。それが目標であれば、例えば、休職率や精神的な健康問題に起因した離職率等が、先に掲げている数値目標に連動する形で減少していることを示すことができるであろう。仮に、その休職率や離職率の数値改善がされていなければ、学校現場においては、教職員が在校等時間を管理され、帰らされているだけということになる。現在掲げている数値目標は、例えば、管理職が、早く帰るよう指示するだけでも改善できてしまう可能性を含んでいるため、例で挙げたように、本来の目的を達成するための目標や現在の数値がどうなっているのかを示す必要があるのではないだろうか。
- 教職員が健康であるかどうか重要であり、それに関する指標や目標が必要だというお話をいただいたので、教職員の休職に関することについて説明する。文部科学省で調査を実施し、結果を公表しているため、ご存じの方もいらっしゃるかもしれないが、本市における精神疾患による1か月以上の病気休暇・休職者数は、令和2年度は100名、令和3年度は109名、令和4年度は111名と年々増加傾向にある。これは重大な課題であると認識しており、資料3裏面のNo.19にメンタルヘルス対策の充実という取組項目を新規で設定し、教育委員会主導で産業保健スタッフの活用等の充実を図ることとしている。
- ご指摘いただいたとおり、教職員がやりがいを持って働くことのできる環境を構築することが、学校における働き方改革に直結する重要な視点であると認識している。本市における教職員の休職者数が増加傾向にある中で、まずは、その要因分析が重要であると考えている。現在、本市の教育現場における労働環境の変化として、これまで教育現場を支えてきたベテラン教職員が退職期となり、教職員の年齢構成が大きく変化していることが挙げられる。そのような中で、これまで蓄積した教育実践のノウハウをどのように若い世代へ継承するか、また、経験の少ない教職員の割合が高くなっている中で、保護者や子どもたちの多様化するニーズにどのように応えていくかが課題になっている。さらにGIGAスクール構想の中でICT機器の活用等により指導方法も大きく変化するなど、労働環境の大きく変化している中で、各課題にどのようにアプローチしていくのか、また心身の不調をきたした教職員をどのようにケアしていくのかといったことが求められている。そのために、繰り返しになるが、資料3で掲げている22の取組項目にしっかりと取り組んでいくことが重要であると考えている。また、心身の不調をきたした教職員への対応については、どの時点で何が原因であったのかをヒアリングを行い、不調の解消や業務改善につなげる体制等を整備する必要がある。教育委員会としては、教育委員会の組織の中に医務監や保健師を配置し、体制を整備しているが、学校現場の声を聞くと、ストレスチェック等の結果、医務監と面談する必要がある教職員も、時間がないなどの理由で面談を実施できていないという実態がある。そのため、産業保健スタッフの増員や運営方法の見直し等の必要性を認識しており、来年度以降、各大学の先生方の御意見も伺いながら課題に対応していきたいと考えている。

- 学校における働き方改革を推進した成果として、教職員の働き方に余裕ができれば、その時間を研究や研修に充てる教職員を増やしていくべきであると考えている。教職員を対象とした研修計画を拝見すると数多くの研修が設定されており、これらを活かすためには、学校において、子どもたちの課題やニーズをしっかりと分析し、授業計画等を策定する必要があると思うが、そのバランスが取れているのか、また教職員の働き方に余裕ができたことで、先に述べたような成果につながっているのか聞かせてほしい。
- 教職員を対象とした研修については、教職員の意見も踏まえ、毎年研修計画の見直しを実施している。また、校内でのOJT研修も重視しており、各学校において、研修履歴に基づく管理職との面談を通して、各教職員の研修計画をサポートしている。
- 研修センターやOJTを活用したフォーマルな研修も必要だが、例えば学年でケースカンファレンスを実施したり、授業を見合って改善につなげたりするなど、教職員間で自発的に切磋琢磨する雰囲気を作ることが重要であり、そのための時間管理であるべきだと考える。
- 教職員の資質能力を向上する上で、研修は非常に重要であり、そのための時間を確保するためのサポートも同様に重要であると認識している。研修センター主催の研修やOJT研修の成果を校長がしっかりと管理することが求められているが、教育委員会としては、来年度以降、全校に研修主事を必置とし、研修センターが行う研修と、実際に教職員が受講したい研修のマッチングを行い、各校内研修等に係る組織体制を整備し、校内研修等の充実を図ることとしている。
- 各教職員が受講した研修の成果を自身の中だけに留めず、自ずと広がっていくような、周りと共有する風土を醸成してほしいという思いから発言させていただいた。  
もう1点、資料4の表の「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」に「支援が必要な児童生徒・家庭への対応」とあるが、具体的な構想などがあれば聞かせてほしい。
- 支援が必要な児童生徒・家庭への対応については、教員だけで対応するのは困難であるため、本市では「チーム学校」を掲げ、教職員とスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等がチームとなって家庭への働きかけを実施している。特にスクールソーシャルワーカーについては、来年度以降の増員を計画しており、区毎にチームを編成し、学校や区役所等の関係機関が連携し、子どもたちの支援に注力する方針である。
- 自分自身、他県で同様の相談に対応しているが、対応に苦慮することが多いため、広島市の取組が軌道に乗ることを願っている。

(3) 教員の養成に係る大学・学校・教育委員会の連携

ア ひろしま未来教師セミナーの実施状況について

資料5に基づき、事務局から説明。

イ 大学生による学校支援活動の活動状況について

資料6に基づき、事務局から説明。

- 教育ネットワーク中国においても、これからの教師像に関する研修を実施しており、今年度も2月10日と17日に実施する予定である。教職員課と打ち合わせ、生徒指導課の講演や若手教職員に登壇いただくことを予定しており、すでに16の大学から152名の学生が参加する見込みである。教職員課との情報交換により、ひろしま未来教師セミナーから、接続よく開催できることになりそうなので、引き続き御支援をお願いしたい。

#### (4) 全体を通じた質問・意見等

- 資料 3、4 を拝見し、教職員の方々の苦勞を再認識することができた。自分自身、子どもが広島市立の中学校に通っており、P T A の活動にも参加させていただいている。P T A も従来の全員加入から任意加入に移行し始めており、いかに地域の方々の自発的な活動を促すかが課題となっている。教職員の置かれている現状を含め、学校の状況を保護者や地域の方々に発信する重要性を改めて感じている。