

令和7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8年2月9日（月） 15:00～16:30
- 2 開催場所
教育センター 第8研修室他（東区牛田新町一丁目17番1号）
- 3 出席者
 - (1) 大学関係者・学校関係者・教育委員会
ト部 匡司（広島市立大学 副学長）
岡村 美由規（広島大学 大学院人間社会科学研究科 准教授）
桐木 建始（広島女学院大学 人間生活学部 児童教育学科 教授）
佐伯 育郎（広島文教大学 教育学部 教育学科 教授）
胤森 裕暢（広島経済大学 教養教育部 教授 教職課程委員長）
二宮 孝司（広島都市学園大学 子ども教育学部 子ども教育学科 教授）
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）
中谷 智子（広島文化学園大学・広島文化学園短期大学 学芸学部 子ども学科 准教授）
中村 充宏（広島工業大学 教職課程センター長）
西森 章子（広島修道大学 人文学部 教育学科 教授）
二宮 孝司（広島都市学園大学 子ども教育学部 子ども教育学科 教授）
平本 哲嗣（安田女子大学・安田女子短期大学 教育学部 教授 教職センター長）
福原 之織（エリザベト音楽大学 音楽学部 学部長 教養・教職主事）
向居 暁（県立広島大学 地域創生学部 地域創生学科 教授）
江村 美紀子（広島市立幼稚園長会 代表（温品幼稚園長））
新田 典生（広島市小学校長会 代表（吉島東小学校長））
湯田 明美（広島市公立中学校長会 代表（幟町中学校長））
合田 和広（広島市立高等学校長会 代表（美鈴が丘高等学校長））
西山 美香（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）
中川 治昭（教育委員会事務局 総務部長）
宅見 雄二（教育委員会事務局 学校教育部長）
星野 和敏（教育委員会事務局 学校教育部 指導担当部長）
森田 健嗣（教育センター 所長）
梶田 英之（欠席）（比治山大学 現代文化学部 教授 教職指導センター 副センター長）
 - (2) 事務局
教育企画課長、教職員課長、指導第一課長、教育センター次長、
こども青少年施策調整担当課長、青少年育成担当課長（代理）主幹
- 4 意見聴取及び協議（一部非公開）
 - (1) 教員の資質能力の向上に関することについて（一部非公開）
 - ア 初任者研修について
 - (2) 教員の養成に係る大学・学校・教育委員会の連携について（公開）
 - ア 大学生による学校支援活動の活動状況
 - イ ひろしま未来教師セミナーの実施状況
 - ウ 広島市青少年支援メンター制度
 - エ 中高生に向けた自習室について
 - (3) その他（公開）
- 5 傍聴人の人数
0名

6 資料

- 資料 1-1 初任者研修
- 資料 1-2 令和 7 年度初任者研修セルフマネジメントシート（教諭）
- 資料 1-3 3 年間振り返りシート（教諭）
- 資料 2 令和 7 年度「大学生による学校支援活動」の活動状況について
- 資料 3 令和 7 年度ひろしま未来教師セミナーの実施状況
- 資料 4-1 広島市青少年支援メンター制度について
- 資料 4-2 広島市青少年支援メンター制度（チラシ）
- 資料 5-1 自習室について（チラシ）
- 資料 5-2 自習室ボランティア募集（チラシ）

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ことについて

ア 初任者研修について

資料 1-1、1-2、1-3 に基づき、事務局から説明。

その後、別室にて開催中の初任者研修会場を参観。再び、第 8 研修室に戻り協議。

- 本学の卒業生から研修の話はよく聴いていたので、実際に見ることができて本当に良かった。一つ確認として、指標の 16 番や 21 番などに入っている黒枠には、何か特別な意味があるか。
- 黒枠は、特に力をつけて、取り組んでもらいたい項目を意味している。それらの項目には印を付け、初任者にもその旨を伝えている。
- 初任者研修の 6 月下旬“第 6 日”（スライド 10）に、「平和教育の基本・平和記念資料館の見学・被爆体験継承の話」とあるが、その内容と今後も同様の内容を継続されるかどうかを教えて欲しい。
- 6 月下旬の平和教育については、初任者は全員、平和記念資料館を見学し、その前後に、被爆した方から講話を聴く時間を設けている。これは、来年度以降も同じような形で継続していきたいと計画している。
- 養成校として、大学でも注力すべき点として感じたことだが、初任者研修を見学中、初任者の 2 人が、「評価指標のところが難しかった」、「評価規準の設定が難しかった」と発言していた。私は大学で指導法を担当しており、ねらい、規準、活動がねじれないように指導するが、「先生、やっぱり規準が難しい」と学生も言う。この点に関する指導をしっかりしておかないと、先生になってもやはり迷いが出る場合があるのだなと思った。
- セルフマネジメントシートについて、これは基準に基づいて、自分ができたかどうかを評価して書いているが、本当にできているかどうかを確かめることはあるか。評価の妥当性や、評価の後にすること等、どのように設定されているかを伺いたい。
- 作成されたシートを教育センターの職員が全部チェックする訳ではない。実際の（セルフマネジメントシートの）活用として、各学校の管理職が面談をする際の材料としている。また、拠点校指導の教員が、週に一回ほどのペースで初任者 5 名程度を見ており、その際も、このシートを活用している。
- 先ほど質問にもあったが、このセルフマネジメントの仕組みは、よくできているなど思っている。4 月、8 月、2 月というように振り返りのサイクルがあり、「できた/できな

い」というよりも、自分で課題を認識して取り組み、その成果として自分で書き出す。実際、これをもとに、現場では、校長または学年主任等が、対話の材料として使っている。その内容としても、「できているかどうか」よりは「この点はこんなに頑張ったんだね」というように、本人からの話を引き出して、「だったらこうだね」というような指導につながる材料として活用するのが実際だと思う。また、今日の初任者研修の模様を見て、初任者がそれぞれ、評価の話や休憩時間の話など、話題が沢山あったが、こうした横のつながりを意識した相互参観というものが、とても大事になると思う。自校だけでは分からない、他校の初任者との交流、その中で、今日も、ただ単に発表するだけでなく、「そこはね、こうなんだよ」というような、悩みの相談などが4人なり、5人なりで出来るような関係性が、2年次研、3年次研、または教頭、校長までつながる大切な仲間になっていくのではないかと思いながら見学させていただいた。

- 今日は、幼稚園、小学校、特別支援学校の初任者だったが、中学校でも、この初任研、それから2年次、3年次、6年次、中堅と、研修で同様のセルフシートを作ってセンターに提出している。その際、所属長の印鑑やサインが必要になるため、提出前にはいつも校長室に来てもらって、(セルフマネジメントシート)を見せてもらいながら、一緒に振り返っている。先ほどもあったが、数字や○×という話ではなく、「春からあなたのここがすごく良くなったね」、「どうしてここは評価を低くつけたの？」など、話を引き出し、励ましたり評価したりする材料になっている。また、このセルフマネジメントシートは私もよくできていると思う。本校に教育実習で来られる方や、大学から学校見学を迎え入れる際、このセルフシートの初任者用をコピーしてお配りし、校長室で、広島市が教員にどういう資質の育成を求めているか、それに向けた先生方の頑張りなどをお話しすると、教員を目指している方はメモを取ったり書き込んだりしながら、「これ頂いていいですか」と言って持ち帰られる。そういった意味でも役に立つし、年数を重ねたベテラン勢にも、学校便りなどで改めてセルフマネジメントシートを配布して、初心に立ち返るきっかけづくりにも使っている。経験年数を問わず、とても大事なことが書かれていると常々思っている。
- 「教職カルテ」というのをずっと書いているが、その際、私が戸惑うほど、自分に厳しく書く学生が多い。教員になる方は、自分自身には厳しいのではないかと思う。私もコメントを書く必要があるが、この(セルフマネジメントシートの)項目を見て、学生がどういうことを学ばなければならないか、視点が良く分かるので、毎回とても参考になっている。実際あった話だが、私のところへ自分のセルフマネジメントシートを持って来て、「ここはどういう意味なのか」と質問を受けたこともある。こうした指標があると、指導する側としてもやりやすい部分がある。
- 私は、学部では初等教員養成、大学院では教職大学院で従事している。セルフマネジメントシートと振り返りシートは、私たちも、どのような学生や院生を輩出したらいいかという点で、一つの貴重な参考になる資料である。質問になるが、初任者研修用セルフマネジメントシートは3年間振り返りシートからの抜粋版になっているが、これはどのように抜粋をされたのか教えていただきたいのと、もう一つは、2年次研修と3年次研修では、セルフマネジメントシートの項目が若干変化していくという理解でよろしいか。
- 3年間振り返りシートの項目から抜粋した項目を、初任者研修用セルフマネジメントシートの左側に記載している。つまり、振り返りシートの網掛けをしている部分が、3年次までに身につけてもらいたい資質・能力に当たり、網掛けのない部分は、それ以降で、教職の経験を積みながら身につけてもらいたい資質・能力としている。したがって、2年次、3年次の研修においても、内容的には同じ項目を取り上げて、セルフマネジメントの研修を実施している。
- ゴールデンウィークが明けたら初任者が来なくなったというような事例を聞いたことがある。初任研に出席している先生方の姿を見て、「いやあすごいな」と思ってしまうほ

ど、学校現場は大変だという状況もよく耳にする。このシートはもちろん大事だが、このシートを使って研修している姿をぜひ、学生に見せていただきたいと思う。このシートや基準をクリアしているか否かよりもむしろ、達成に向けて必死で頑張っている初任者その他の先生方、現場の第一線で活躍されている先生方の姿を見せていただくことで、熱伝導というか、教員になるのもいいなと思う学生が、本学では増えた。幸いなことに今年度は当たり年で、かなりの人数が教員になった。「どういう力を身につけたら先生になれるのか」など、採用試験に通るかどうかも大事だが、その向こう側に、先生方の現場の熱い本気の姿がある。それを見ることで、先生っていいものだなと思っ直してもらえらるような機会があればいいと思う。入口としてこういうシートがあり、このシートの向こう側に何かやりがいのようなものがあると。教育委員会あるいは教育センターと学生をつないでいただけるようなことが、何かできないかなと思う。答えは無いが、現場のしんどさがあっても、先生方がしんどいなりに一生懸命頑張っている姿を見せて、先生方に話をしてもらおう。すると学生は、「それでもなぜ先生は先生を辞めないんですか？」と結構聞く。「どうすればいいか先生も分からない中で、途方に暮れないんですか？」と。ある先生は、「いや、そうではない。答えは生徒から教えてもらうんだ」とお答えになった。見事だなと思った。それに感動して、「先生になるんだ」と腹を決めた学生が3人おり、結果としてその3名は全員、採用試験に合格した。それもやはり、今の現場の先生方が背中であらって下さったことが大きかったと思う。現場も忙しいので大変だろうとは思るが、ぜひよろしくお願ひしたいと思う。

- ぜひ、教育センターに見学に来ていただければと思う。マスコミ等の影響で、学校の先生はしんどいというようなイメージが先行しているが、初任者に限らず、ここで行われる実際の研修の場では、目を輝かせて、交流をしたり、思いを語ったりする姿が見られる。確かに、そういう風景を学生たちに見ていただければ、もちろん、教員はしんどいこともあるが、やりがいもあるというのが伝わらると思う。センターとしては相談いただければ設定もするるので、ぜひ見学にお越しいただければと思う。
- 先生方は、セルフマネジメントシートや振り返りシートを通じて、実際に研修を受け、いろいろとご自分を内省すると思う。その振り返りの後に、また職場に戻る訳だが、例えば、ここで気づいたこと等は、各々の職場で、どの程度シェアされ、またフィードバックがあるのかをお伺ひしたい。また、シートに書いたことを忘れてしまっはいけないと思う。研修の後、学校全体で、こうした振り返りを踏まえたサポートやシェアをされているのか、情報をいただければと思う。
- 確かに、シェアの程度は学校によって、ある程度の差はあるかと思うが、どの学校でも、少なくとも校長先生は、こうしたシートをもとに、先生方と色んな話をしてくださっている。サポートやシェアの範囲をどの範囲まで広げているかについても、学校によって差があるかと思うが、校長先生、管理職、また初任者の指導に携わる先生や、同じ学年の先生など、ある程度は共有していただきながら、しっかりとサポートを進めてもらっていると思う。
- 一年間頑張り切った初任者の皆様の、とても和やかなグループセッションの様子を見して、本当に素晴らしいなと感銘を受けた。この振り返りシート、特にセルフマネジメントシートにある、項目16番、21番、22番、23番、27番については、教職課程を持つ大学側のほうでも意識を高めていかねばならないと思う。また、シートの方に、自分なりに番号を自在に振れるようになっており、そこにどんな項目が並ぶのか。初任者の先生方が、ご自身で何を頑張りたい、力をつけたいこととして意識されているのかが気になる。教育センターのほうで、これらを集約されたり、私共にフィードバックいただけたら、ということがあればありがたいと思う。
- 現時点では集約ができていないが、後日、集約など行いたいと思う。

- 本日は、初任者たちが課題を共有し話し合う場面を、初めて見る事ができた。同時期に新規採用された、同じ立場同士で話す中で、本音の部分など、よく話ができていると思う。今回、このセルフマネジメントシートや振り返りシート等を提示いただいたが、広島市の、今の新規採用教員を育てていく仕組みは、良く出来ていると思っている。こういうツールを活用して振り返り、しっかりと考える時間を持ち、そのあと学校で、実際には小学校や中学校でも、拠点校指導教員と週に一回は必ず話をする機会があり、そこで一緒に考え、現実結び付けるということもしている。本校だと、学校の中に拠点校指導の初任者指導教員がいるので、かなりの時間をかけて話をしたり、一緒に研修したりする時間を設けている。我々の新規採用時代とは全く異なり、そういう意味では育成について丁寧になっている印象だ。今日、初任者の方々の話す内容を聞いていても、もう一年の終わりに近づいていることもあるかと思うが、表面的でない中身のある話がしっかりできているなどと思った。計画的に育成をしているところの最後の姿を見せていただいたのはとても勉強になった。また、それらを校内でどういう風に活用していくのか、校内でもかなり組織的にやっていかないといけない。研修後の学校での活用といった点で、つながっているなどという感想を持った。

(2) 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 大学生による学校支援活動の活動状況
- イ ひろしま未来教師セミナーの実施状況
- ウ 広島市青少年支援メンター制度
- エ 中高生に向けた自習室について

資料 2、3、4-1、4-2、5-1、5-2 に基づき、事務局から説明。

ア 「大学生による学校支援活動」関連

- 大学生による学校支援活動について、学生の学年別内訳に「その他」とあるが、これは大学院生を指すのか。また、本学には科目等履修生という立場の学生もおり、大学生として在籍はしていないが、科目を履修している。こうした科目等履修生の中にも教職を目指す者がいるので、背中を押すという意味では、そういう学生にも紹介を拡大してよいか、気になったのでお伺いした。

● 資料 2 の 3-(1) 表の学年別内訳に示す「その他」は、いずれも大学院生である。

- 大学生による学校支援活動では、従来、幼稚園のほうにも沢山の学生に支援活動で来ていただいていた。しかし、表の校種別内訳を見ると、今年度は幼稚園への支援学生が大幅に減ったようだ。先ほどもあったように、学生たちにとって、この活動を通して現場の先生やこどもたちの様子を間近で見ると、学びがとても多いと思う。私が園で学生を受け入れる際は、活動状況報告書を書いてもらっている。支援活動のペースはそれほど多くないが、一年間を通して、本当にいろんなことを見て学んでいる学生の様子を実感できている。最近あった出来事だが、週明けから幼稚園の実習に入る予定だった学生が、緊張して思い悩んだのか、結局、来ることができなかった。どんなふうに自分がやっていったらいいのか等、いろんな不安があったのだろう。可哀想に思った。やはり、本格的な実習に入る以前に、こういう活動をしっかり学校の方でも推奨していただいて、ぜひ沢山の学生に現場の様子を見て学んでほしいなどと思っている。

(3) その他

- 本校には毎年、市内の大学から「探究メンター」という形で学生に来ていただいている。ところが人数があまり足りておらず、今年は 3 名の大学 3 年生に、探究発表会に向け助言・指導をしていただいたが、難しい場面があった。本日お集まりの大学から、ぜひ、大学院生をはじめ大学生にも、どんどん集まっていって、メンター同士の交流会も開いていきたいと考えている。私のいうメンター制度は、学校支援活動とは異なるシステムで指導第二課が担当されているものだが、そちらのほうでもできるだけ、大学生に

門戸を開くので沢山の学生に来てほしいと思っている。高校生の探究活動では、違う視点でのアドバイスがとても有効であり、探究活動で発表した生徒たちは、大学生の視点がとても鋭い、私たちの発想とは全然違うといった感想を書いている。当然、指導役として教員も付いているが、教員だとマウント的な関係性になりがちで、生徒たちの意欲も若干削られてしまう面もある。大学生に来てもらうことが大きな刺激になるので、今後とも、応じていただける学生がいたら、当方から案内をさせていただくので、お声がけいただければと思う。

- 多分、他の大学も対応を検討しているところだと思うが、こども性暴力防止法の今後の展開について伺いたい。例えばメンター制度でも、1対1ということがあり、そのあたりの影響など検討いただいて、何らかの方針があれば教えていただければと思う。
- 本件につき、どういう対応や取組をすべきか、現在検討中である。本日のご意見も踏まえ、共有できるところはさせていただきたいと思う。
- 先ほども言及のあった転出超過の課題については、本学でも危機感を持っている。5年連続で広島県が全国最多、本市で考えてみたら約1万人ということは、一学年分がごっそり抜け出るに等しい。これはすごい人数と思う。時期でいえば、大学入学や就職のタイミングだろうか。結論から申すと、広島県・広島市のほうで、なにかしら、教員を目指す高校生に対してアピールできるような施策が打てないものかなと思っている。例えば、本県出身または本県の養成校を卒業する学生に推薦枠を設けるなどである。各養成校で規模の違いは当然あるため、本学のように小規模の大学には小さな数字でいいと思うが、推薦枠の設置をご検討いただきたい。勝手な思いではあるが、本学にも光る学生がいる。ぜひ教員になってほしい、こういう子が本県、本市の力になってくれたらと思う。仮に、推薦者が学校のほうでご迷惑や不祥事を起こした場合、相応のペナルティもお受けすべきだと思う。ただ、教員を志しているが、転出も考えているような高校生に、市や県の養成校に行くと推薦枠があるから有利だと思ってもらえるような、なにかしらの施策があってもよいのかなと思う。

以上