

## 宮崎県教員育成協議会 議事録概要

### 1 日時

令和8年1月29日(木) 午後2時00分から午後4時00分まで

### 2 会場

県庁防災庁舎72号館

### 3 出席者

宮崎県教員育成協議会委員14名

### 4 内容

#### (1) あいさつ (副教育長)

#### (2) 説明

- 昨年の協議内容に係る論点整理 (教職員課)
- 教員育成指標の変更について (教職員課)
- 次年度の教員研修について (研修センター)
- 教員養成に係る大学生の調査(アンケート)報告 (教職員課)
- 「条件付採用」教諭の現状について (教職員課)

#### (3) 協議(分科会)

協議題「宮崎県教員育成指標を踏まえた養成・採用・研修における大学と教育委員会との連携について」

- ・「プレステージ期」における大学との連携について
- ・これからの宮崎を支える教員の資質・能力の育成について

#### (分科会A)

#### <「プレステージ期」における大学との連携>

委員：教員をめざす学生に現場に来てもらいたい。今は、学校現場にスクールトライアル等で来ていただいているが、学生さんと話をすると「保護者対応が不安である」との声も聞こえてくる。直接、保護者対応をさせることはないが、現場感を感じてもらうことで、どのようなスキルを身につけていけばよいかかわかる。おおいに受け入れたいと思っている。

委員：大学がどのようなカリキュラムの中で進んでいるかを共有することで、学校と大学が互いにできることを考えていけるのではないかと。

委員：「現場体験をしてほしい」という思いは、養成する側としてはありがたい話である。教育実習と同様、学校インターンシップについても学生の受け入れについて情報共有をしていく必要を感じる。インターンシップについては、大学側が独自に設定した科目であるため、学校側がどのような思いで受け入れておられるのか気になる場所であり、擦り合わせをしなければならないと考える。

委員：学校自体も、もっと働き方改革を進めていかなければならないと思う。自分たちの業務が手一杯であれば、学生の受け入れは正直負担に感じてしまう。働

き方改革に関する評価指標に合わせ、校長自身が学校をもっと働きやすい環境に整えていかなければいけないと思う。そこに余裕がうまれてこそ初めて後進の育成という意欲が高まってくるのではと思う。学生と校長が話をできる時間をたくさん取って、教師の魅力を伝えていきたいと考えるので、学校として工夫していきたい。

委員：学校が大変な中、受け入れていただいているのはありがたい。例えば、スクールトライアルという形で学生が経験をしており、すごく良い経験をして帰ってくる。学生は同じ現場の空気を吸うというだけでも学ぶものがあると考え。私たちが送り出す場合に指導しているので、授業や計画のハードルを低くしていただければ学校の負担も少なくなるかと思う。

委員：高校生もスクールトライアルとして小学校に行っている。先程の教育実習の話でだが、大学の先生方がしっかりと指導してくださっていると感じている。

委員：ある程度、受け入れる学校側も「来てくれて凄く助かった」というような形になるように大学から送り出さないとウィンウィンの関係にはならない。学校からの感想やコメントも活用しながら、大学の指導に生かさなければいけないと感じる。一方で、学校は今、働き方改革で先生たちがすごく忙しいからという理由で、学生の夢や希望が打ち砕かれて帰ってくるということがないようにしてほしい。

委員：学校においても、受け入れる体制作りをしっかりとしないといけないと思う。

委員：教員のなり手不足解消について、「ひなた教師ドリームカフェ」の令和7年度の高校生の受講者が約100名という数について、どのように評価するのですが、高校生の教員志望というのはある程度高いというふうに聞くと、教育学部の受験に結びついていないのではないかと。

事務局：受講者の数が少しずつ増えている状況にはあるが、参加の高校生が、県内の大学を受験しているかの追跡はしていない状況である。

委員：高校生を対象とした進路希望調査について、データを精査すれば見えるような気もするが。追跡調査を行うことからスタートすべきではないだろうか。

委員：今、行っている中高大の連携のよい影響が出ていると感じる。「宮崎のために何かをしたい」という生徒たちが実際に増えており、そういった面を粘り強く把握していただけるとありがたい。また、探求学習において、実際に大学の先生からレクチャーを受けた生徒たちは、やはり心構えが違ってくる。

〈これからの宮崎を支える教員（中堅：ミドルステージ）の資質・能力の育成〉

委員：10年経過研修が中堅研修と変わり、8年目から11年目が受講できると思うが、何年目の受講者が多いのか。

委員：学校現場での状況であるが、赴任先では、10年で受けている方が多かった。

委員：核になる教員の年齢層が変わってきたという時代背景があるわけだが、大量採用で若手が増えていく中で、中間層、若手層が学校の核になってもらわないと回らないという状況があって期間を広げたのだが、11年目よりももっと早い段階で受けている人が多いのかと思った。

- 委員：私の現場での肌感覚としては、８年目にすぐに受けて、という先生とたくさん会っている。１０年経ってからというよりも、受けられるのであれば早く終わらせておきたいというような感覚の職員も多いと、私は感じている。
- 委員：選択研修に関して、中学校で見れば、明らかにミドルステージの層の受講者が少ない現状がある。
- 委員：県が実施した研修とは別に、市町村で実施している研修もあるということか。
- 委員：中核市である宮崎市で実施している研修と、県と合同で実施している研修が７割ほどある。先のミドルステージの層における選択研修の状況は県の研修センターで開講しているものをさしている。
- 委員：県研修センターとしては、１から１０年目までは積極的に研修を受けているが、１１年目から２０年目までは中堅研修後に選択研修を受けている人が少ないと捉えているところである。
- 委員：学校の現状として、１０年目、１１年目の先生方が生徒指導主任とかの立場で学校から離れられないという状況であれば、足元の学校を安定させなければいけないということはあるのか。
- 委員：現場の肌感覚としては、１１年目から２０年目の先生方が、学校の要になって、学年主任等の大きなポストを担っているため、なかなか学校を出てというところにならないのだと思うと、校長として非常に反省すべき点である。学校を出られない状況にあるというのは、その通りだと思う。４０代が学校にいない。２０代、３０代前半、次は５０代といった年齢構成になっている。ミドルリーダーを育てたいが、ベテラン組が担わないと余裕がもてないところを感じている。
- 委員：学校の中心を担っている先生方に対して、声をかけることが難しい。でもそういう人たちこそ、自分に必要な研修を受けることが大事だと思うので、長期休暇を活用するとよいのではないか。
- 委員：学校を出にくい先生方をどうするかを考えており、オンデマンド、ライブ配信を今作り上げているところである。ただし、対面も重要であるので、その割合をどうするか。より深く考えていく必要を感じたところである。また、夏休みは市町村によって期間が異なるため、実質研修ができる期間は１０日間ほど。無理のないように、できる限り研修を組んで行く予定である。
- 委員：宮崎大学教育学部では、オンライン研修プログラムの予算補助をもらっており、今年度中に１５分×３本を２プログラム作る予定である。これは、初任の方やペーパーティーチャーが現場に立った時を想定してのものであり、年度内にはPlan＋の方で入れるようになると思う。また、中堅の先生方は、県の研修もとても大切であるが、ぜひ、県外の出張や学会に行くことで、自分たちのやってきたことが全国と比べて決して見劣りしないというような体験をされるとよいと思う。

(分科会B)

<「プレステージ期」における大学との連携>

委員：教育実習の期間が教員採用試験と重複しているケースが多々見受けられる。中には、実習期間中の土日に採用試験を受ける学生もいる。校長会等を通して実習期間を定める際、採用試験の時期を外すよう配慮願いたい。

委員：採用試験の早期化、実施日については承知している。校長会でも文書で周知がある。

委員：本人と担当教員が相談し合意の上で決定しているはず。

委員：学生自身も「採用試験がある」旨を明確に伝えるべきだ。時期が重ならないように徹底が必要だと考える。

事務局：大学側の実習依頼の手順について伺いたい。

委員：大学側からは「実習の受け入れ」を依頼し、具体的な期間は学校側の都合に合わせるのが慣習だ。

委員：当大学は、半数以上が県外出身である。県によって採用試験の時期が異なるため、提示された期間が重複する場合は個別に対応を依頼している。宮崎出身者については当初の調整から配慮いただいている。採用試験が早まったことで学校現場も大学も調整が困難になっている。

委員：試験前に実習を行い面接の材料とするのか、試験勉強に専念し、試験後に実習を行うのか、どちらが望ましいか。

委員：教育実習で経験したことがきっかけとなって、それまで一般企業への就職を考えていた学生が「やはり教育っていいね」という風になることがよくある。実習が先、採用試験が後という流れがベストと考える。加えて、本学では、来年度の3年生からは、受け入れてくださる学校の理解があれば、3年次でも教育実習に行かせたいと考えているところである。

事務局：在学中の実習回数は何回か。

委員：基本は1回である。教員養成ではない一般学部の教育課程では、その1回が進路を決める上で極めて重要となる。

委員：学生感覚の抜けない3年生を実習生として受け入れることに対する学校側の懸念やリスクはあるか。

委員：単位を取得し、見通しが立っている学生であれば、受け入れは可能だ。

委員：3年生で教育実習に変えていくことは可能か。

委員：対応は可能である。ただし、相当前倒ししなければならない。学部の勉強、教職教養、負担は増えるであろう。それでも教員になりたいと思ってほしいと考えている。

委員：現在は介護等体験実習も実施している。宮崎大学だけでも年間約250人の受け入れがあり、15人ずつ10日間といった過密な日程を組んでいる。大学側のシラバスと擦り合わせを行うようにしているが、大学と学校が互いに歩み寄り適切な時期に実施できるとよい。

委員：特別支援学校が一番たいへんだと思う。福祉体験等での体験の受け入れが全て特別支援学校に流れている。

事務局：ある大学では、大学外でのボランティア活動を単位化する取組もなされている。例えば、「ひなた教師塾」への参加や、学外ボランティアの時間を単位として設計し学外での学びを促している。学生が早めに学校現場に入り、仕事を見られる機会は非常に重要である。

委員：不登校支援として、大学生が校内の不登校児と接する機会を創出できないか。市町村側は大学との距離的な問題もあるが、ボランティアやアルバイトの形で連携を深めたいと考えている。

委員：本学では「スポーツ教育現場実習」という科目を設け、学校での体験活動を単位化している。また、教職の研究室ではゼミの一環として、配慮を要する子の見守りや体育の授業の補助を積極的に行っている。実習の前段階としての体験を拡充していきたい。

委員：極力、学校の中で児童生徒と触れあう体験をしてもらう。一番魅力が伝わるのではないか。

委員：実習の一定期間ではなくボランティアや有償でもそういった機会を作ってほしい。放課後のボランティアといっても、大学と学校の距離が遠いと難しい。

#### 〈これからの宮崎を支える教員（中堅：ミドルステージ）の資質・能力の育成〉

事務局：学校現場では、ミドルリーダーの主体的な学びについてどう感じているか。

委員：確かにミドルリーダーはなかなか研修を受けていない状況があり、反省しかない。

委員：オンデマンド研修が増えてきたのは非常にありがたい。学校現場では小規模校が増えている。先生方の役割が非常に多岐に渡っており、出張も非常に多い。抱えている役割が多すぎて、学ぶ時間がないのが実情だ。校長としてすべきことは、個々の先生に対して「この研修はあなたに必要だよ」と見極め、「これを受けてみたら？」と直接声かけをすることだ。本人が内容をしっかりと見て「受けてみたい」と思えるように、先生を育てていかなければならない。

委員：特別支援教育についても同様である。一番の課題は「コーディネーターの育成」である。中核校ではコーディネーターに対し、役割を割り振って計画的に受けさせている。良い成果も生まれてきており、自らお金を払って、県外で開催される自主研修に行くようになった。進路指導に行きたい人には進路関係の情報を流すなど、ピンポイントで情報を伝える努力が管理職には求められる。

委員：研修も重要だが、教員志願者の減少が大きな課題だ。現在、県内では少子化や校舎の老朽化に伴う学校再編が各地で進んでいる。その結果、単学級が増えてきている。若い先生が入ってきた際に、昔のように周囲に相談したり、指導を受けたりする体制を維持することが難しくなっている。ミドルリーダーが育っていなければ、若手教員が精神疾患で離職するなどの問題がさらに増えてしまう。ミドルリーダーの育成が必要だが、現場は「働き方改革」との板挟みになっている。ミドルステージにある方々のリーダー性をどう育てるかは、非常に難しい問題だ。「ニワトリが先か、卵が先か」という議論に近い。

委員：意欲を促すために、評価シートを活用してはどうか。評価シートのワンポイントの欄などに、「自主的な、主体的な学び」を具体的に書かせ、それが正当に評価されると分かれば、ミドルリーダーの意識も変わるのではないか。

事務局：保護者対応や学級経営などに不安を持つ学生に対する大学側のサポートとして、現場と連携できることはあるか。

委員：学生は保護者対応の経験がないため不安が強い。マスコミなどの影響でネガティブなイメージが先行している。「大丈夫、あなたならできる」というポジティブなメッセージを伝える必要がある。

委員：管理職が早めに察知し、組織で対応すれば保護者対応はうまくいく。

委員：卒業生を呼んで、保護者対応等について話をしてもらおう機会がある。卒業生も「ネガティブなイメージを持ちちゃだめだよ」と言ってくれて、学生の意識が変わるといことがある。

委員：ミドルリーダーには、「役割」を背負わせることで成長を促したい。例えば、大学や他校で事例発表をするなどの「アウトプットの場」を作るなど、こうした機会を大学との連携で作ることが、ミドルリーダーの育成に直結するのではないか。出張として認めてもらう必要はあるが。

委員：大学と現場のつながりは、個人的な人脈に頼っている。例えば研修センターがコーディネート役となり、大学と現場をつなぐ仕組みを作ってほしい。

委員：ミドルリーダーの選択研修受講者数が少ない原因は、申込み時期の問題なのか、研修で学校を空けられない現場の多忙感を解消しなければ増えないのではないか。

委員：教員免許更新講習を大学で受講していた際は、専門の先生の授業を現場の先生が受講する機会があった。学部の授業をいつでも見ていいような制度があってもよいのでは。

委員：学校現場としては、研修に行きたくてもマンパワーが足りていない。講師不足を埋めることも大事である。

委員：T-S-T-E-P、教科で指導教諭や教諭が選ばれたり、声がかかったりすると意欲が高まる。チャンスを与える機会が増えるとよいのではないか。先程の、研修センターが大学の要請に応じて、ミドルリーダーを派遣するようなことができるか。やりがいも創出できるのではないか。

委員：研修予算も課題だ。県外出張などには多額の費用がかかる。大学教員のようにならば、一人あたりに個別の予算があれば、意欲ある先生はもっと伸びるだろう。

委員：各地区の教科部会を活性化させることも重要だ。遠方の研修センターに行かなくても、地域の中で各教科の専門性を高められる。ミドルリーダーが教務主任や生徒指導主事として、これらの部会を活性化させることが、そのまま育成につながる。