

1 協議会におけるこれまでの要望等への対応について

資料 1

項目	要望等の概要	対応状況（前年度協議会時点）	対応状況（令和3年度協議会時点）
① 教員採用選考試験における日本語指導のための特別選考の実施	外国人児童生徒への指導に当たる教員については、外国語が得意であることと、日本語指導ができることとの間には少しかい離がある。そこで、愛知県の特色として、日本語指導ができる人材をより多く採用することを検討してはどうか。	日本語指導に関するカリキュラム等は、各大学の裁量に委ねられており、国が当該人物に資質能力があることを認めるような仕組みとなっていない。このような現状においては、当該人物が特別選考の該当者であるための前提となる、日本語指導に関する一定の資質能力を保有しているか否かについて判断することは困難であるため、特別選考として採用選考を実施することはできない。	同左
② 県立高校での3週間の教育実習の実施	中学校の教員免許を取得するには3週間の教育実習が必要であるが、2週間しか実施していない高校もある。中高あるいは小中の免許はセットであると言われており、改善に向けて検討してもらいたい。	平成31年度の状況では、県立高校149校中124校で教育実習を実施しており、うち2週間の実施は29校、3週間の実施は95校であった。個別に確認したところ、2週間の実施校のうち、3週間の実施を検討できる学校は3校ある（受入れのない学校で3校が3週間の受入れ可）。県立高校に対しては、できる限りの努力を依頼し、毎年度、状況について教育実習の実施通知の中で各大学へ周知していくこととする。 校長会へその旨を伝え、県立学校における3週間の教育実習受け入れに対する協力を求めていく。	令和2年度の状況では、県立高校150校中127校で教育実習を実施しており、うち2週間の実施は32校、3週間の実施は95校であった。個別に確認したところ、2週間の実施校のうち、3週間の実施を検討できる学校は10校ある（受入れのない学校で7校が3週間の受入れ可）。県立高校に対しては、できる限りの努力を依頼し、毎年度、状況について教育実習の実施通知の中で各大学へ周知していくこととする。 校長会へその旨を伝え、県立学校における3週間の教育実習受け入れに対する協力を求めていく。
③ 不祥事案の出身大学への情報提供	教育委員会、学校、大学が連携して様々な情報を共有しながら進めていきたい。教員の不祥事が起きた際は、その事実をその教員の出身大学に知らせてもらえるとよい。	教育実習生の受入れについての大学への連絡の際などに、各大学に対して教員の不祥事に関する情報の提供の要否について確認することとする。その上で、情報提供を求める大学に対しては、教員養成のために活用することを条件に、懲戒処分公表基準に基づいて、提供していくこととする。なお、不祥事を起こした教職員の出身大学に対して、当該教職員の情報を提供することは考えていない。 現実的に、県内の学校で教育実習を実施するすべての大学に対して、不祥事関連の情報提供の必要性について、確認することは困難であると思われる。	同左
④ 欠員数と新規採用教員の配当数の市町村別状況	市町村単位で見た場合、児童生徒数が減っていないにもかかわらず、新規採用教員の配当数が減らされた結果、欠員が増えているケースがあるので改善してもらいたい。	毎年度の教員採用計画において、採用数の平準化（毎年度の採用数ができるだけ一定にする）を図るため、教員採用選考試験での採用予定人数を抑制（退職等による欠員数を下回る新規採用数）してきたため、欠員はあるものの、児童生徒の減少と、採用数の増加に伴って、欠員数も減少していく見込みである。特に、採用数の増加については、令和2年度の小学校の採用予定数を40人増加し、令和3年度の小学校の採用予定数の増加を維持したまま、中学校の採用予定数を120人増加して対応してきている。	毎年度の教員採用計画において、採用数の平準化を図るため、教員の採用を抑制（退職等による欠員数を下回る新規採用数）してきたことで一時的に欠員数が増えている。そこで、本年度採用の中学校教諭を昨年度に比べて120人増やすとともに、来年度の小学校教諭の採用予定数を110人増やし、欠員数の減少を図っている。新規採用教員の増員に伴い、市町村教育委員会への新規採用教員の配当も増えている。
⑤ 講師経験者の第一次試験免除に代わる特別選考の実施	本県の学校で講師（非正規教員）を続けても、正規採用されない（教員採用選考試験で合格できない）と、他の職種や私学に流れてしまう。優秀な人材の流出を止めるためにも、講師として一定期間勤務した者を対象とした特別選考は実施できないか。	令和3年度実施の教員採用選考試験から、試験方法を大幅に変更することとした。第1次試験・第2次試験で行っていた筆記試験を第1次試験の1回のみとし、さらに講師経験が3年以上の者を対象とした特別選考では、第1次試験における「教職・教養」を免除する。試験における公平性・公正性を保ちつつ、講師として一定期間勤務した者に対する対応も行っている。	令和3年度実施の教員採用選考試験から、試験方法を大幅に変更した。第1次試験・第2次試験で行っていた筆記試験を第1次試験の1回のみとし、さらに講師経験が3年以上の者を対象とした特別選考では、第1次試験における「教職・教養」を免除した。試験における公平性・公正性を保ちつつ、講師として一定期間勤務した者に対する対応も行っている。
⑥ 司書教諭の採用選考方法の見直し（特別選考→一般選考での加点）	特別選考ではなく、一般選考の中で司書教諭免許所持者を加点する方法の方がより優秀な人材を採用できるのではないか。	令和2年度実施の教員採用選考試験から「司書教諭特別選考」を導入した。その結果、75名が受験し、15名が合格した。令和3年度実施の教員採用選考試験からは、特別選考ではなくなるが、該当する志願者には加点をする「第1次試験加点項目」を新設する。	令和3年度実施の教員採用選考試験からは、特別選考ではなく、司書教諭資格を持つ志願者に加点をする「第1次試験加点項目」を新設した。その結果、第1次試験は156名が受験した。

1 協議会におけるこれまでの要望等への対応について

⑦障害のある教員の配置校における人的支援（非常勤講師の加配）	障害者雇用を進めるに当たって、配置された学校に非常勤講師を配置するなどの対応があれば、障害のある人が働くための大きな利点となるのではないかと。	障害者の雇用に当たっては、過重な負担のない範囲で、個々の障害の特性に配慮した必要な措置（施設の整備、援助を行う者の配置など）を講じるための「合理的配慮指針」が厚生労働省から示されており、本県では、要綱を作成し、これに基づいて実施することとしている。障害のある教員が担当する授業時間を軽減したり、障害のある教員を指導・支援する教員の負担を軽減したりする必要性を踏まえ、非常勤講師を加配する措置を検討している。	同左
⑧長期研修生制度の導入	数日の研修ではなく、何か月か研修に行くことによって、学校現場では経験できないことを経験し、視野を広げることが教員には必要ではないかと。	（県立学校） 長期にわたり、企業（6か月、3か月）や大学（1年）で行う研修は、特定の教科、業務において既に行っている。全ての教科や業務に対して行うかについては、今後検討していきたい。	同左
⑨障害のある子どもが教育課程のある大学に行きたがるようにする取組	高校生になる前に障害のある方に教員の魅力を伝えて、教員を目指す大学に入学してもらえるようにすべきではないかと。高等学校の教育コースに障害のある方が積極的に入学してもらえるようにできたらいい。	（高校入学後） 現在、高校生を対象とした「教職の魅力紹介パンフレット」を作成している。高校生のみならず、障害のある方に対しても、啓発活動を行っていきたい。	高校生を対象とした「教職の魅力紹介パンフレット」を作成し、各学校に配付した。高校生のみならず、障害のある方に対しても、啓発活動を行っていきたい。
⑩教職大学院生による学生ボランティアの県立学校への受入れについて	義務教育学校では既に取組が進んでいる学生ボランティアについて、大学生と高校生では年齢が近いと積極的に議論がされてこなかったが、教員免許を既に取得している教職大学院生を県立学校で学生ボランティアとして受け入れることは学校側も学生側もお互いに有益となるのではないかと。	/	教職大学院生による学生ボランティアの受け入れについては、各学校の判断で行っており、教育委員会として把握はしていない。
⑪OJTについて	研修計画の中ではOJTの有効活用方法の一つとして校内研修が挙げられていることも承知していますが、現実には校内研修として有効なのがOJTであり、研修対象者についてのみ心掛けるべきもののようにも読み取られます。OJTについては、もう少し広く捉え、実践すべきことを働きかける必要があると考える。		本年度より、教員としての専門的な知識・技能を補完し、進展させるスキルアップ研修（自由応募）に、「OJTの推進について」（eラーニング）を加えた。また、管理職としても意図的・計画的・継続的に教員の資質能力の育成を図るよう、小中・義務教育学校新任教頭・校長研修にもOJTについての研修を加えた。なお、県立学校新任教頭・校長研修については、次年度から実施していく計画である。