

阪神教協リポート

No. 43 (2020. 4. 1)

会長ご挨拶	芝井敬司	1
2019年度における活動の概要	山本冬彦	2
【第1回課題研究会報告】		
非大都市圏の教員が持つ特徴		
—家族への規範意識と社会的地位に関する意識に注目して—	富江英俊	9
性の多様性とジェンダー平等の視点に立った教師教育をめざして	多賀太	16
これからの教員に求められる特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対する理解とは何か		
—特別支援教育の現状と課題から考える—	中島康明	24
【2019年度 第1回課題研究会】 質疑応答の記録	若槻健	33
【第2回課題研究会報告】		
I 府立学校教員の働き方改革に係る取り組みについて	白木原 亘	42
II 大阪市教育委員会の教員の働き方改革への取り組み	大 継 章 嘉	46
III 「教員の働き方改革」と「教職の魅力」	田 中 靖 子	54
IV 働き方改革と教職の魅力	谷 山 優 子	61
【2019年度 第2回課題研究会】 質疑応答の記録	松 尾 綾 音	68
【第3回課題研究会報告】		
課程認定申請大学からの事例報告 ～指摘事項を中心に～	野 田 浩 二	79
課程認定大学からの事例報告 ～指摘事項を中心に～	坂 本 供 美・宮 内 由 佳	86
課程認定大学からの事例報告 ～指摘事項を中心に～	浦 田 直 樹	92
課程認定大学からの事例報告 ～指摘事項を中心に～	多 畑 寿 城	100
【2019年度 第3回課題研究会】 質疑応答の記録	伊 藤 潔 志	107
【活動報告】		
令和元年度 阪神教協 教職課程事務検討委員会活動報告	藤 本 佳 和・城 戸 直 也	111
【会員大学自己紹介】		
聖和短期大学の教職課程	碓 氷 ゆかり	117
和歌山信愛大学の教職課程	中 村 俊 之	119
【図書紹介】		
『学力格差に向き合う学校』	若 槻 健	121
【書評】		
『「学校」を生きる人々のナラティブ：子どもと教師・スクールカウンセラー・保護者の心のずれ』	杉 浦 健	124
2019年度 定期総会の記録		127
2019年度 活動方針および事業計画		129
2018年度 阪神教協一般会計収支決算書		131
2018年度 阪神教協特別会計収支決算書		132
2019年度 幹事校会の記録		133
【阪神地区私立大学教職課程研究連絡協議会会則】		147
【内規】		149
【教職課程事務検討委員会内規】		150

ご 挨拶

会 長 芝 井 敬 司
(関西大学 学長)

会員校、準会員校の皆さま、平素より本協議会の活動にご理解とご協力を賜り、まことにありがとうございます。この間、加盟大学の皆さまには、何かとお世話になりましたこと、厚く御礼申し上げます。

さて、日本の教員養成の歴史を回顧しますと、ご承知のとおり 1945 年の敗戦が大きな画期となっております。それまで師範や高等師範がほぼ独占的に担っていた小・中を中心とした教員養成の仕組みが解体されて、教員養成の機能が GHQ の指導によって新制大学に移されたからです。戦前には都道府県ごとにあった教員免許を目的とする教育機関は置かれなくなり、どの大学でも条件を満たせば教員免許を取得できる開放制に移行したのです。

その結果、師範や高等師範は、新制大学の学芸学部などに改編されて、教員養成を主たる目的とした組織は設けられないこととなりました。しかし 1960 年代になると、もう一度大きな変化を経験します。地方国立大学の学芸学部の多くが教育学部に名称変更され、地域において教員養成を実質的に担うことになったのです。地元の国立大学の教育学部が、都道府県の教育委員会と密接な関係を形成し、人的なつながりを背景に、行政的にも政策的にも一体化を強めていったのです。

そしてこうした構図や流れは、現在でも大きく変わっていないように感じます。地方国立大学教育学部が地元の教育や教員養成をリードする中核的組織になっていること、その教育学部が担う教員養成が、教員を志望する若者に授業を行い、免許を与え、卒業後には教員として現場に送り出すという構図があるといえます。これに対して、特に私たち私学の教員養成の多くは、戦後の開放制がめざした教員養成のシステム遵守し、すぐれた教員を社会に多く送り出し、これまでその発展を担ってきたといえます。そしてそれは誇るべきことだと思います。

開放制が最善の選択肢というわけではありません。教員養成だけを目的とする組織が常に問題があるといっているわけではありません。私たちは今、開放制と教員養成目的型のそれぞれの利点を上手に組み合わせる知恵を求められていると考えます。

本学はこの 2 年間、阪神教協の会長校・事務局校を担当させていただきました。おかげさまでこのお役目を大過なく果たすことができました。これも幹事校や加盟校、準会員校の皆さま方のご協力のお蔭と感謝いたしております。どうも有難うございました。

2019年度における活動の概要

事務局長 山本冬彦

I. 総会の開催

本協議会の2019年度の定期総会は、2019年5月15日（水）14時00分～14時50分、関西大学において開催された。この総会には、会員校69校中57校（うち委任状出席26校）が参加した。この記録は、巻末資料として掲載されている。

II. 幹事校会の開催

2019年4月から2020年2月までの間に、下記のとおり計6回の幹事校会を開催した。これらの記録は、巻末資料として掲載されている。

2018年度 第6回（通算 第283回）幹事校会

1. 日 時 2019年4月17日（水）15時00分～17時00分
 2. 会 場 関西大学 梅田キャンパス 7階 701教室
 3. 議 題
 - (1) 前回幹事校会の記録確認
 - (2) 全私教協理事会および委員会報告
 - (3) 全私教協理事・役員選出
 - (4) 2019年度阪神教協役員・委員について
 - (5) 2019年度 全私教協研究大会について
 - (6) 2019年度 定期総会の開催について
 - (7) 2019年度 阪神教協第1回課題研究会の企画・運営について
 - (8) 阪神教協レポート No. 42 編集について
 - (9) 阪神教協教職課程データベース（平成30年度版）について
 - (10) 事務局報告、幹事校会メーリングリスト他について
 - (11) 今後の記録担当について
 - (12) 聖和短期大学から当協議会入会希望について
 - (13) 教職課程事務検討委員会内規の改正について
 - (14) その他
- ※ 幹事校会終了後、幹事校交流会（17：30～19：30）を開催した。

2018年度 第7回（通算 第284回）幹事校会

1. 日 時 2019年5月15日（水）12時10分～12時55分
 2. 会 場 関西大学 千里山キャンパス 岩崎記念館 2階 F202教室
 3. 議 題
 - (1) 前回幹事校会の記録確認
 - (2) 全私教協理事会および委員会報告
 - (3) 全私教協研究大会における運営について
 - (4) 2019年度 定期総会の運営について
 - (5) 2019年度 第1回課題研究会の運営について
 - (6) 阪神教協リポートについて
 - (7) 阪神教協教職課程データベース（平成30年度版）について
 - (8) 幹事校会名簿およびメーリングリストの更新について
 - (9) 今後の記録担当について
 - (10) その他
- ※ 同日に、総会（14：00～14：50）、課題研究会（15：00～17：00）、および情報交換会（17：30～19：30）を開催した。

2019年度 第1回（通算 第285回）幹事校会

1. 日 時 2019年7月17日（水）15時00分～16時20分
2. 会 場 関西大学 梅田キャンパス 7階 701教室
3. 議 題
 - (1) 2018年度第7回幹事校会の記録確認
 - (2) 阪神教協 2019年度定期総会の記録確認
 - (3) 全私教協理事会および委員会報告
 - (4) 2019年度第2回および第3回課題研究会の運営について
 - (5) 2022-2023年度事務局校について
 - (6) 阪神教協リポート編集について
 - (7) 阪神教協教職課程データベース（平成30年度版）について
 - (8) 2019年度第1回教員免許事務セミナーについて
 - (9) 会費納入状況およびホームページ管理運営等について
 - (10) 和歌山信愛大学から当協議会入会希望について
 - (11) 今後の記録担当について
 - (12) その他

2019年度 第2回（通算 第286回）幹事校会

1. 日 時 2019年10月16日（水）11時30分～13時00分
2. 会 場 関西大学 千里山キャンパス 第2学舎1号館 1階 第1会議室

3. 議 題

- (1) 2019年度第1回幹事校会の記録確認
- (2) 全私教協理事会および各種委員会報告
- (3) 2019年度第2回課題研究会の運営について
- (4) 2019年度第3回課題研究会の運営について
- (5) 2022-2023年度事務局校について
- (6) 阪神教協リポートの編集について
- (7) 2019年度アンケート調査の実施について
- (8) 今後の記録担当について
- (9) その他

※ 幹事校会終了後、課題研究会（14：00～17：00）および情報交換会（17：30～19：30）を開催した。

2019年度 第3回（通算 第287回）幹事校会

1. 日 時 2019年12月18日（水）11時35分～12時25分
2. 会 場 関西大学 千里山キャンパス 第3学舎1号館 2階 A204教室
3. 議 題

- (1) 2019年度第2回幹事校会の記録確認
- (2) 全私教協 理事会および各種委員会報告
- (3) 2019年度全私教協定時社員総会・第39回研究大会について
- (4) 2020年度第1回課題研究会・全私教協研究大会分科会について
- (5) 2019年度第3回課題研究会の運営について
- (6) 阪神教協リポートの編集について
- (7) 2019年度アンケート調査の実施について
- (8) 2019年度第2回教員免許事務セミナーについて
- (9) 2024年度以降の事務局校（会長校）について
- (10) 今後の記録担当について
- (11) その他

※ 幹事校会終了後、課題研究会（14：00～17：00）および情報交換会（17：30～19：30）を開催した。

2019年度 第4回（通算 第288回）幹事校会

1. 日 時 2020年2月19日（水）15時00分～15時55分
2. 会 場 関西大学 梅田キャンパス 7階 701教室
3. 議 題

- (1) 2019年度第3回幹事校会の記録確認
- (2) 全私教協理事会および各種委員会報告

- (3) 2020年度阪神教協第1回課題研究会の企画・運営について
 - (4) 2020年度全私教協研究大会における分科会の運営について
 - (5) 阪神教協レポート No.43 編集について
 - (6) 2020年度予算案について
 - (7) 2024年度以降の事務局校（会長校）について
 - (8) 今後の記録担当について
 - (9) その他
- ※ 幹事校会終了後、幹事校交流会（17：30～19：30）を開催した。

Ⅲ. 課題研究会の開催

本年度も例年通り、年間3回の課題研究会を開催した。そのすべての報告と発表の内容は本誌に掲載されている。

第1回課題研究会

1. 日 時：2019年5月15日（水）15時00分～17時00分
2. 会 場：関西大学 千里山キャンパス 第1学舎1号館 2階 千里ホール
3. テーマ：変化する社会のなかでの教師教育実践の今日的課題
—多様性と公平性についての課題への取り組み—
4. 概 要：課題研究会は、報告と「変化する社会のなかでの教師教育実践の今日的課題—多様性と公平性についての課題への取り組み—」をテーマとするシンポジウムとして開催した。第1部では、これまで事務職員の方々を中心として運営されてきた教職課程事務検討委員会からの報告、第2部では、新カリキュラムのなかで設置が義務付けられた特別支援教育についての指導法や学校現場で対応が求められているLGBTやジェンダーを巡る問題への取り組み、地方活性化のために教員という職業の特徴が、大都市圏か否かによって異なるという地域的な特徴にも目を向け、教員養成に求められている多様性と公平性について3名の先生方より発表いただいた。今後の教職課程の発展につながる活発な討論が展開された。

司会者：山本 冬彦氏（関西大学）、池上 徹氏（関西福祉科学大学）

記録者：若槻 健氏（関西大学）

話題提供

第1部 阪神教協 教職課程事務検討委員会報告 藤本 佳和氏（甲南大学）

第2部 ①非大都市圏の教員が持つ特徴—兵庫県但馬地域を事例とした志望理由や社会的地位等からの考察

富江 英俊氏（関西学院大学）

②性の多様性とジェンダー平等の視点に立った教師教育をめざして

多賀 太氏(関西大学)

③これからの教員に求められる特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対する理解とはなにか―特別支援教育の現状と課題から考える

中島 康明氏(大阪人間科学大学)

討 論

※ 課題研究会に先だって定期総会（14：00～14：50）を開催した。

※ 課題研究会終了後、情報交換会（17：30～19：30）を開催した。

第2回課題研究会

1. 日 時：2019年10月16日（水） 14時00分～17時00分
2. 会 場：関西大学 千里山キャンパス 第2学舎4号館 F棟4階 F403教室
3. テーマ：「教員の働き方改革」と「教職の魅力」
4. 概 要：2019年1月25日付の中教審答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」及び、それを受けた同日付の文科省による「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」の発表以降、教員の勤務時間についてのさまざまな施策が展開されている。他方で教員養成の大学の現場では、教員志望者や教員を進路選択の一つとして考え、教職課程を履修する学生の間にも、この間の経過についての関心も高まりつつある。学生の間からは、一方で「教員の仕事はブラックではないのか」という疑念が出されたり、それとは逆に「そうではない」という意見もみられ、この問題を教員養成のなかでどのようにテーマ化して学生に伝えていったらいいのかが、私たちに問われている。そこで、今回の課題研究会では教育行政の担当者、学校現場の管理職、大学での教員養成の担当者の方々に集まっていただき、今、何が問題とされているのかを明らかにし、それを大学の側がどのように受け止め、教員養成のなかで学生にどのように伝えていったらいいのかを議論する場とした。

司会者：山本 冬彦氏（関西大学）、田中 保和氏（大阪人間科学大学学長）

記録者：松尾 綾音氏（大阪音楽大学）

発題者

大阪府教育庁教職員室教職員企画課参事

白木原 亘氏

大阪市教育委員会教育監

大継 章嘉氏

神戸市立若草小学校校長

田中 靖子氏

神戸女子大学

谷山 優子氏

※ 課題研究会終了後、情報交換会（17：30～19：30）を開催した。

第3回課題研究会

1. 日 程：2019年12月18日（水）14時00分～17時00分
2. 会 場：関西大学 千里山キャンパス 第3学舎1号館2階 A202教室
3. テーマ：「教職課程に係る事例報告」
4. 概 要：例年、第3回の課題研究会は、教員免許事務に係る課題報告を行っている。本年は、通常の課程認定申請を行った大学から、その際の指摘事項を中心にした諸事例を報告いただいた。
司会者：木谷 法子氏（大阪体育大学）、根来 実穂氏（大阪工業大学）
記録者：伊藤 潔志氏（桃山学院大学）

I. 課程認定申請大学からの事例報告～指摘事項を中心に～

- ① 野田 浩二氏（大阪成蹊大学）
- ② 坂本 供美氏、宮内 由佳氏（神戸親和女子大学）
- ③ 浦田 直樹氏（摂南大学）
- ④ 多畑 寿城氏（神戸女子大学）

※ 課題研究会終了後、情報交換会（17：30～19：30）を開催した。

IV. 全私教協との連携

① 全私教協研究大会

2019年5月25日～26日、大阪ガーデンパレス、近畿大学で開催された全私教協第39回研究大会では、阪神地区は、幹事校会のメンバーを中心に定時社員総会・研究大会実行委員会（委員長は芝井敬司阪神教協会長）を結成し、運営を担った。さらに、26日午後、第8分科会として「変化する社会のなかでの教師教育実践の今日的課題—多様性と公平性についての課題への取り組み—」と題するシンポジウムをおこなった。これは上述の阪神教協第1回課題研究会をベースにした企画であり、富江英俊氏（関西学院大学）、多賀太氏（関西大学）、中島康明氏（大阪人間科学大学）の3名が発表を行い、山本冬彦氏（関西大学）、池上徹氏（関西福祉科学大学）の2名が司会を務め、記録は若槻健氏（関西大学）が担当した。

② 全私教協への派遣役員・委員

阪神地区からは、理事として山本冬彦氏（関西大学）、富江英俊氏（関西学院大学）の2名を派遣した。また、編集委員会委員として八木成和氏（四天王寺大学）、研究委員会委員として藤本敦夫氏（大阪音楽大学）を派遣した。

V. 『阪神教協レポート』の編集・発行

『阪神教協レポート』第42号を2019年4月1日に発行した。

VI. 『阪神教協教職課程データベース』の作成

会員校・準会員校の円滑な教職課程運営に資することを目的として、『阪神教協教職課程データベース（平成30年度版）』を作成し、アンケート回答校に配布した。

VII. 阪神教協ホームページの活用

ホームページ上で、阪神教協レポートの公開、総会・課題研究会・幹事校会の開催案内等を行った。また、各会合への出欠連絡もホームページから行えるようにしている。

なお、阪神教協レポートのバックナンバーは、編集規程改正によりウェブ上での公開が規定されたものに限られている。

VIII. 「阪神教協教員免許事務セミナー」の開催

教職事務担当者を対象とする「阪神教協教員免許事務セミナー」は、2017年度から発足した教職課程事務検討委員会が開催している。2019年度は、2019年9月14日（土）と2020年2月22日（土）の2回実施された。阪神教協レポートにその報告が掲載されるとともに、その諸成果は課題研究会に反映されている。

IX. 会員校の異動

2019年度定期総会において新規加盟校1校、聖和短期大学が紹介された。加えて、2019年7月開催の幹事校会において、和歌山信愛大学の加盟が了承された。

非大都市圏の教員が持つ特徴

—家族への規範意識と社会的地位に関する意識に注目して—

富江 英俊
(関西学院大学)

1. 問題設定

学校教員は全国にくまなく存在している職業であるが、非大都市圏¹の教員は、どのような特徴を持っているのかを、インタビュー調査により考察することが、本稿の目的である。

今日の日本社会の一般論として、地位や収入が高い職業は、大都市圏に集中している。優秀な者（学歴が高い者）ほど大都市圏に住んで働いている、非大都市圏からは優秀な人材が流出していく、という構図があることは、様々な面から指摘がされており、皆が合意するところであろう²。この構図から考えると、教師という仕事は、大学卒業で国家資格である教員免許を取得しないと成れない、そして大半は公務員ということで、非大都市圏においては、数少ないステータスの高い専門職と位置付けることが出来るであろう。

本稿では、この非大都市圏の教員の特徴を、教員への志望動機を中心に、「家族への規範意識」と「社会的地位に関する意識」の2点から考察することとしたい。

2. 調査対象地域・調査の概要

(1) 但馬地域の概要

本稿で扱う地域は、兵庫県北部に位置する但馬地域を設定する。兵庫県は、旧国名にならって地域が分類されることが多いが、兵庫県教育委員会の各教育事務所の管轄地域の区分は、図1のようになっている。但馬地域は、北部の3市2町が但馬地域となる。面積・人口が最も多いのは豊岡市である。兵庫県全体において、面積としては25.4%を占めるが、人口は約17万人で、県全体に占める割合は、3.1%に留まる³。全体として、少子高齢化が進んでいる地域であるといえる。兵庫県は、47都道府県をデータで比較する際には、大都市圏に入れることが普通である。県庁所在地である神戸市をはじめ、県南部、特に新幹線が通る瀬戸内海沿岸、

図1 兵庫県教育委員会の各教育事務所の管轄地域の区分



太平洋ベルト地帯といえる地域は、おおむね大都市圏と考えてよいであろう。しかし、但馬地域から神戸市に移動するのにかかる時間は、特急電車でも車でも、だいたい2～3時間程度で、毎日通勤通学するのはほぼ不可能という距離である。同じ県でありながら、但馬地域は非大都市圏になるとみなせる。

この距離は、4年制大学へのアクセスとも大いに関連する。兵庫県内に、阪神地区私立大学教職課程研究連絡協議会（阪神教協）に加盟している4年制大学は24校あり、他の私立大学、そして国公立大学もあるが、すべての大学が県南部（阪神地域・神戸地域・播磨地域）にある。但馬地域には4年制大学は1つもなく、短期大学の1校のみが存在する⁴。従って、4年制大学に進学するためには、ほぼ100%の割合で自宅外通学になるわけである。

(2) インタビュー調査の概要

以上のような特徴を持つ但馬地域において、小中高等学校に勤務する（勤務経験がある）教員9名を対象として、半構造化インタビューを行った。実施時期は2018年12月～2019年1月、1名あたりの時間は30～60分である。本稿では、このうち高校教員4名の回答内容として掲載した会話（スクリプト）を掲載するが、掲載箇所はすべて調査対象者の許可を得ており⁵、対象者はそれぞれA・B・C・Dと表記することとする。性別や年齢など、対象者の基本的属性がわかった方が理解が深まるが、個人が特定されないことを最優先とするため、記載していない。

なお、本稿で扱う但馬地域での調査以前に、但馬地域の西隣の鳥取県にある鳥取大学の教員志望学生に対して、類似の問題関心をもって、インタビュー調査を行った。この結果は富江（2018）、富江（2019）にまとめたが、この研究による知見を、本稿で扱うインタビュー調査の項目の決定、または結果の考察に役立てたことを付記しておく。

3. インタビュー調査の結果

(1) 家族への規範意識

インタビュー調査を行うにあたって、非大都市圏に住むことを希望した理由として、「きょうだいのうち誰かは同居するか、近くに住むことにしてほしいと、親の希望があった。だから地元に戻った」「長男なので、先祖代々のお墓を守るため地元に戻った」という「家」に関する要因が大きいとの仮説を立てた。インタビュー結果の考察を行うのに先立ち、「家族」や「家」といった概念をおさえておく。「家族」という概念の説明としては、家族社会学においてもっとも多く引用されてきたとされる森岡清美の定義によれば、「家族とは、夫婦・親子・きょうだいなど少数の近親者を主要な成員とし、成員相互の深い感情的包絡で結ばれた、第一次的な福祉追求の集団である。」となっている⁶。一方の「家」については、「世代を超えた存続を希求される存在としての『家』に関わる規範や了解の体系。『家』存続の基盤となる家業や家産、家名、家計の永続を志向する。」⁷と説明されている。

すなわち、「家族」は成員間の関係性といった実態把握に重点が置かれるのに対して、「家」

は「超世代的な共同性や継承意識」といった意識の面が大きいのである。「先祖のお墓を守る」といった意識がその典型的な例である。農村社会の研究者として著名な鈴木栄太郎は「家族を集団とするなら、一人の家族というのではない。しかし、一つの精神である家は、一人の家も当然にあり得る」として、「家族」と「家」とを区別している。米村もこの区別を引き継ぎ、「『家』は現実の集団がなくても成り立つ。一人でも『家』の精神を持っていて、続いていくことを希求」されていれば、それは「家」とみなせるとしている⁸。

以下のA教諭とB教諭のインタビューの内容においては、「家」についての意識がよく表れているといえよう。

私：先生はご長男でいらっしゃるのです、やっぱり自分が戻らなきゃとか。

A：親とか家族がそういうことを言ったことは一度もないんですけど、まあ、醸成されてくるんでしょうね。

私：あー、誰が言うわけでも無いんだが、もう・・・

A：そうですね。

私：そのへんを研究しているんですけど、私・・・

A：あの一、これが解かどうかはわからないですけど、私が感じるのは、場所にもよるんですけど「墓」じゃないですかね。

私：あ、お墓ね。

A：土地は資産価値がゼロなんで。田んぼもあるんですけど耕作放棄地になってますし。家も大きな、面積だけは大きなのがあるんですけど、資産価値は、売れないですから。となると、墓だけは移動できないですしね。子どものころから墓参りはきちっとさせられてましたので。あれが、否定的にとらえれば、大きなプレッシャーの効果があつたんでしょうし、よくとらえるならば、家を引き継いでいくための一つのキーなのかなと。

私：先祖代々但馬にいらっしゃるかと。

B：僕が10代目ですかね。

私：ほー、そういうのがあるんですか。

B：はい、家系図とかも見せてもらいましたし。

私：本家、分家の交流があつて、正月とかにみんなで集まると？

B：うーん、ずいぶん希薄になってきました。

私：それでも帰って来てくれと？

B：うちの母屋が、もう築90年を越えているんですかね。その家に今父親が暮らしているんですけど。父親のきょうだいからも「この家を守ってくれ」というようなことを言われまして、まあ昔商売をしたんですよ。戦後祖父が商売をはじめまして、その家でそのすべてが完結していたというか、生産活動も行い、生活も行い。なので、みなさん家に対する執着心というのは、非常に強いなあと思ってました。

共同生活の実態をする「家族」というよりも、より象徴的な、意識のなかの「家」に重きが置かれているといえる。この点については、後のまとめでも改めて考察する。

(2) 社会的地位についての意識

教員という職業は、非大都市圏における数少ない専門職であるため、非大都市圏で就職しようとしている高学歴者の需要を満たすと前述したが、次のような意見は、その典型的な例である。C教諭の教員への志望動機である。

C：両親が但馬地域で商店をしていて、両親は常々「商店を継ぐことはないから、安定した職業に就いてほしいという、そういう願いがすごくあって、出来たら公務員とか、そういう仕事についてほしいというのがありました。母がすごく教育熱心で、女性もこれからは資格を持って仕事をする時代だと、小さい時から言い聞かせられて、「大学へ行って必ず何か資格を取りなさい」という風に言われてましたので。高校の文理選択の時から、母は、「理系に行って、薬剤師とかの資格を取りなさい」とずっと言ってたんですけど、私自身は、理科や数学が出来なかったので、文系を選択して、それでも資格のとれるところに行きなさいと言われて。私自身も、将来何になりたいかと考えた時には、一番身近というか、日常的に目にはしている先生という仕事もいいなあと思ってましたので。

このC教諭は、実際に教員として勤務してみて、以下のように思ったとしている。

C：経済的には、なかなかこんだけ頂けないかなとは思ってますし。同級生とか、そのまま地元に住んでいる人とかと比べても、まあ、ゆとりを持って生活は出来ているかなという気はします。

次に紹介するD教諭は、大都市圏である阪神間で働き居住していた経験がある。その時と比較して次のような意見を述べている。

D：恵まれているといえば、恵まれている。(配偶者と)2人公務員で働いていると、恵まれていますし、物価とかそういうことで言うと、阪神間で暮らすより恵まれた暮らしが出来るかな、と。阪神間にいる時と、公務員の地位って全然違うなっていう気はしますし。配偶者⁹も、但馬でも山間部の方なんですけど、「学校の先生」っていうと、配偶者の実家に行った時なんかは、「おっ、先生！！」っていうような言われ方をするので。そんなことは阪神間では絶対ないのです。

非大都市圏においては、そこに勤めれば収入やステータスが高いという大企業が少ない。従って、他の職業と比べた相対的な地位は、大都市圏より非大都市圏の方が高くなるのである。ここでは具体的なデータを出すことは省略するが、実態としてもその傾向はあり、教員

自身の意識においても、それは表れているといえる。

4. 調査結果の考察 —「保守志向」というとらえ方—

ここまで、非大都市圏の教員の特徴を、「家族への規範意識」と「社会的地位に関する意識」の2点からみてきた。簡潔にまとめれば「地位が高い、すなわち社会階層が高い人が、象徴的な『家』を大切にしている」というのが、非大都市圏の教員の特徴の一つといえる。この特徴をどうとらえるのかを考察して、本稿をまとめることにしたい。

上述した特徴に対する一つの解釈は、「階層が高い人が、自らの出自（生まれた環境）に高い価値をおいている。自分の子孫にも再生産しようとするだろう。このような社会は、階層が固定化され、社会移動が起こらず、望ましい状態ではない。これは、地域のためにもよくない。地域全体が『縮小再生産』のような形になるだけではないか。」といった否定的にとらえるものである。このような考え方に立てば、「あるべき姿」としては、おおむね次のようになろう。

「跡取りの長男に生まれた」などの本人の努力ではどうしようもない点で、進路が左右されてはいけない。大都市に地位や収入が高い職業が多いから（その国土の不均衡な発展に対する是非は置いておくとして、実態としてそうである）、能力のある（学歴の高い）者は、能力に見合う地位や職業に就くために、大都市に行くことが望ましい。そのような社会移動（個人が階層移動や地域移動を行うこと）がさかんであるべきだ。社会移動が多くなることで、個人の幸福や、社会全体の幸福につながる、という論理である。

この論理は、やや大げさかもしれないが、近代社会に普遍的に善いとされてきた価値であり、学校教育においても、キャリア教育での進路指導や、または学校教育そのものにおいても、「どんな家に生まれても、一人ひとりには可能性があるので、大きな夢を描きましょう」という指導があるわけで、大前提でこの論理を受け入れているわけである。

この論理に従うと、本稿で扱っているような進路選択のパターンとは、明らかに親和的でない。「跡取りの長男という、自分の努力ではいかんともし難い理由によって、大都市に行くことを断念した。」ということなら、「個人の自己実現を阻んだ『家』制度は廃れるべきものだ」と評価され得るであろうし、このような選択をした個人は「視野が狭い」「覇気がない」と思われて、結局のところ個人のため、社会のためにもならないという評価となろう。

しかし、このような「家」を最も重要視した進路選択をした非大都市圏の教員に対して、上述のような否定的な評価しかしないのは、偏った解釈であろう。同じ実態を見るときも、別の解釈があり得る。そこで、「保守」という概念からこの非大都市圏の進路選択をとらえることとしたい。「保守」という言葉は、日常的に非常に曖昧に使われ、政治的なスタンスを表す際に、「保守」と「リベラル」という対立軸がよく言われることがある。本稿では、政治的なスタンスというよりは、もともとの思想的な意味を重視した佐伯啓思の定義に拠ることとしたい。佐伯は「保守とは、急進的な社会改革よりはゆるやかな改善を求め、人間の理性能力の限界を補う歴史の知恵や習慣を重視し、抽象的な理念よりは現実的な生活の安定

に関心を持ち、コスモポリタンの普遍性よりも、その国独特の固有性を重んずる」¹⁰ という定義をしている。

すなわち「保守」とは、最も重要なのは伝統的な文化を大切にすることということで、決して現状維持が素晴らしいということではない。最も大事なものを認識し、それが存続するために、努力することで、新しい考えや試みを否定するのではないということである。それでは「家」制度に対して、「ゆるやかな改善」をしていく方策とは、具体的などのようなものとなるのか。様々に考えられるが、例えば「長男が家や土地やお墓を継ぐ」といった家父長制を何としても維持するということではなく、「兄弟姉妹のうち誰かが非大都市圏の地元に残って、老親の介護をする」ことにより家族の絆が保たれていく、といった変化は、『家』という基本を残した、ゆるやかな改善」といえるのではないだろうか。これは、「家」概念の定義を検討した箇所において示した「一つの精神である家」というとらえ方とも重なり合う。平たくいえば、「長男なので、大学を卒業した後は、家を守るために非大都市圏で生活したい。自分の学歴に見合った職業として、教員になった」という進路選択は悪いことではない、ということである。

以上、非大都市圏の教員の特徴を見てきた。「人々は、みんながみんな、よりよい地位を求めて移動したいと思っていて、職業を選ぶ」「大都市圏に地位や収入が高い職業が集中している」という前提の上での議論であり、また「教員を志望した動機」には様々なものがあるのでその一部だけをとらえていることは確かである。しかし、このような社会移動論の観点から、学校教員という進路選択をとらえる研究はあまり行われておらず、この観点から見たからこそ、『家』への意識」という面が浮かび上がってきたと考える。本稿で行った調査研究を深めるためには、就職する際に地方公務員や地方銀行などの他の職業への就職を考えたか、普段の生活においてどの程度の親族とのつながりがあるか、などを明らかにしてより非大都市圏の教員のリアリティーに迫ることが、一つの方策として考えられる。今後の課題としたい。

<参考文献>

- 佐伯啓思 2012 「保守主義」大澤真幸・吉見俊哉・鷺田清一編『現代社会学事典』弘文堂、p.1171
富江英俊 2018 「教員志望学生の進路選択時における地域移動を規定する要因：家族に対する規範意識に注目して」関西学院大学教育学会『教育学論究』,10,pp.97-104
富江英俊 2019 「地方国立大学生の「親の介護」意識と地元就職との関連 —「イエ」意識に焦点をあてたインタビュー調査からの分析—」日本教育福祉学会『人間教育と福祉』,8,pp.75-88
米村千代 2012 「家制度」大澤真幸・吉見俊哉・鷺田清一編『現代社会学事典』弘文堂、p.40
米村千代 2014 『「家」を読む』弘文堂
渡辺秀樹 2012 「家族」大澤真幸・吉見俊哉・鷺田清一編『現代社会学事典』弘文堂、pp.182-184

1「非大都市圏」とは、「大都市圏」ではない地域のことであり、「大都市圏」を厳密に定義することは本稿では行わないが、おおむね首都圏、関西圏、中京圏の「三大都市圏」と同義である。関西圏の一部である兵庫県は、調査対象地域で、県の詳細については、後に詳しく述べる。

- 2 「良いことだ」「改善すべきことだ」などという価値判断は別として、実態としてそのような構図があるということに、皆が合意するであろう、という意味であることを付記しておく。
- 3 2015年の国勢調査より。
- 4 他の中等教育後の教育機関としては、兵庫県立但馬技術高等学校（1、2年制）がある。また、2021年度から、国際観光芸術専門職大学が開学予定である。
- 5 小中学校教員（経験者）4名へのインタビューは、その後に実施したアンケート調査への予備調査として行ったもので、直接データとして扱うことは予定していなかった。また、本稿で扱っている問題関心においては、小中高等学校すべての校種で、おおむね同様の回答の傾向であったのと、教員へのインタビュー以外に教育委員会関係者へのインタビューを行い、本稿で扱うインタビューデータ（スクリプト）は、(科学的な検証は難しいが) 特殊な事例ではなく、同様の傾向を持つ教員が一定の割合でいることを、おおむね確認した。
- 6 渡辺（2012）、p.183。
- 7 『現代社会学事典』において「イエ社会」と「家制度」の2つが記載されているが、ここでは「家制度」の項目（米村 2012）からまとめた。
- 8 米村（2014）、p.30
- 9 実際には、「妻」または「夫」と発言しているが、個人が特定される可能性を出来るだけ減らすため、ここでは「配偶者」と記した。以下の「配偶者」の記載も同じ。
- 10 佐伯（2012）。

【第1回課題研究会報告】

性の多様性とジェンダー平等の視点に立った教師教育をめざして

多 賀 太
(関西大学)

1. はじめに

近年の学校現場に少なからぬ影響を与えている社会動向の1つとして、性的マイノリティへの関心の高まりが挙げられる。2015年4月に文部科学省が全国の学校事務責任者に宛てた通知「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」が1つの大きな契機となり、教師たちの間で性的マイノリティの子どもたちをいかに支援するかに関心が集まっている。このこと自体、大きな前進であることは確かだが、後述のように、性の多様性に関する適切な理解やジェンダー平等教育の視点に照らせば、現在の支援体制のあり方には課題も少なくない。

本稿では、こうした学校現場における性的マイノリティの子どもたちの支援ニーズの高まりを背景として、今求められる教師教育実践について議論する。以下では、まず、長年の歴史をもつジェンダー平等教育実践の概要を示した後、それとの比較で性的マイノリティの子どもへの支援に対する文科省の姿勢の課題を示す。続いて、性的マイノリティの子どもたちの支援ニーズに教師教育において応える試みの一例として、筆者による授業実践の概要を紹介する。これらを通して、性的マイノリティの子どもたちへの個別支援にとどまらない包括的ジェンダー平等教育を学校現場に広げていくために、教師教育においてすべきこと、できることを考えてみたい。

2. ジェンダー平等教育の視点

2011年の学習指導要領改訂によって中学校体育における武道とダンスが男女ともに必修となり、小中高等学校の教育課程における学習内容は公的には完全に男女同一となった。しかしそのことは、子どもたちが学校において性別にかかわらず実質的に同じ形成過程を経験していることを必ずしも意味しない。国内外の学校社会学の研究は、学校における「ジェンダーバイアス」、すなわち男女のあり方に関わる無意識の思い込みや偏見、それに基づく合理的根拠のない男女別処遇などが、「隠れたカリキュラム」(公的教育課程以外の教師の言動などを通して意図しないまま児童生徒に知識や価値が伝達される過程)として機能し、子どもたちの多様な個性と潜在能力を固定的な男女の役割へと押し込めている可能性を指摘してきた(天野1988, Sadker and Sadker 1994, 木村1999)。

学校におけるジェンダーバイアスは、大きく次の3つの側面に整理することができる。まず1つ目に、教師の言動の側面である。たとえば、男子には「くん」、女子には「さん」で呼びかける、児童生徒の性別によって褒め方や叱り方の基準が異なる、男女のステレオタイプに沿った進路指導（例：女子は文系、男子は理系）、児童生徒を1人1人の個性よりも「このクラスの女子は…、男子は…」のように性別集団単位で評価しがちであることなどである。また、教職員組織における性別役割分業（例：お茶くみは女性、テント張りは男性）も、大人の役割モデルとして子どもたちに影響を与える可能性がある。2つ目に、そうした教師たちの意識のあり方によって大きく規定される、学校の物理的環境や校則などの側面である。たとえば、男女別（男子が上）の名簿、靴箱やロッカー等の男女別（男子が先の）配置、集会や授業での男女別整列、名札や上履きの性による色分けなどが挙げられる。そして3つ目に、児童生徒の言動の側面である。たとえば、男女で分かれる必要のない場面でも自然と男女で分かれようとする、「女子対男子」という構図でクラスの状況を語りがち、リーダーとフォロワーが性別によって固定されがち、他の児童生徒を性による偏見に基づいて評価する発言などである（日本教職員組合 2019）。

学校におけるこうしたジェンダーバイアスを解消しようとする実践は、1990年代以降、全国で徐々に広がりを見せてきた。そうした実践は、男女別だった名簿を男女混合に変更することを足掛かりに、学校内において合理性のない男女の区別を解消していく取り組みや、教師自身の言動におけるジェンダーバイアスの解消、そして児童生徒に対して性別ステレオタイプの問い直しと互いの個性の尊重を促す働き掛けなどを含んでいた。

男女を分けることを当たり前とみなす社会意識や学校文化になじんでいる人々の間では、これらの区別は「ささいなこと」や「形式的なこと」であり男女差別とは関係ないとの見方はいまだに根強い。しかしながら、従来のジェンダー平等教育実践の成果は、そうした見方に対する様々な反例を示している。たとえば、名簿を男女別から男女混合に変更したり、子どもの性別にかかわらず「さん」で呼ぶことにした学校の教員たちからは「子どもたちを性別で一括りに見る意識が薄れて1人1人の個性により意識が向かうようになった」という声が聞かれたり、学校を挙げて前段のような取り組みを計画的に実施した小学校では、教職員の性別役割分業が解消され、子どもたちが男女で対立することが減って男女間の交流が促進され、男女の固定的な役割意識が薄れたことも報告されている（多賀 2016：5章、日本教職員組合 2019）。

ジェンダー平等教育は、もとをたどれば女子の教育上の不利益を解消することを目的としてスタートした。しかし、上記の実践と効果をみればわかるように、ジェンダー平等教育の本質は、固定的な性別二分法を相対化し、学校を、子どもたちが性別にかかわらずその個性と潜在能力を伸ばしていける学習の場にしようとする点にある。それは、女子の自立とエンパワーのみならず、固定的な「男らしさ」に縛られる男子の生きづらさの解消や、後に触れる様々なタイプの性的マイノリティの人々が直面する差別や困難の軽減にもつながる実践なのである。

このように、ジェンダー平等教育の実践は、特定の時間に特定の知識を教えれば済むといっ

た性質のものではなく、教育・学習活動のあらゆる場面、あらゆる時間に関わる実践である。したがって、それを実践する教師の側も、断片的な知識を学べば済むわけではなく、自らのもつジェンダーバイアスに常に自覚的になり、自らの言動の問い直しも含めて、男女の役割の固定化につながる学校内の様々な慣習を解消していく姿勢が求められるのである。

3. 学校における性的マイノリティへの関心の高まりと課題

文部科学省は、性同一性障害に関する教育相談等の件数が2014年に全国で600件を超えたことを受けて、先述の通り2015年に「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細やかな対応の実施等について（通知）」を発出した。さらに、2016年には、これらの調査結果や通知内容に加えて、学校・教育委員会などからの質問に対する回答をQ&Aの形でまとめて教職員向けに伝えるパンフレット「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細やかな対応等の実施について（教職員向け）」を発行した。

こうした文科省による一連の対応は、ジェンダー平等教育実践にとって画期的な出来事であった。このことが、これまで「見えない」存在であった性的マイノリティの存在やそうした子どもたちが直面する問題に対する学校現場の関心を高めるのに大きく貢献したことは間違いないだろう。少なくとも筆者の身の回りでは、従来は教職員組合でジェンダー平等を学んだ組合員らが働き掛けて実施されることの多かったジェンダー平等教育の研修を、近年では教育委員会が率先して実施するようになった事例も多く見受けられるし、男女別だった児童・生徒の名簿を性的マイノリティの子どもに対応するために男女混合に変えた学校や自治体の話も聞く。

しかし、こうしたポジティブな側面がある一方で、この一連の文科省の対応にはいくつかの限界も見られる。まず、上記の通知やパンフレットは、基本的に「性同一性障害に係る児童生徒」に対応しようとするものであり、後述するそれ以外の性的マイノリティへの視点は極めて弱い。たとえば、パンフレットのタイトルには「性的指向」の用語が含まれているものの、「性的指向」については、「性自認」との概念の違いが冒頭で簡単に触れられているのみである。

また、文科省の示した指針は、「性同一性障害に係る児童生徒」たちに困難をもたらす根本的な原因を放置したまま、いわば対処療法的に子どもたちを支援するものにとどまっている。たとえば、「学校における性同一性障害に係る児童生徒への対応を行うに当たって参考とされたいこと」として、服装については「自認する性別の制服・衣服や、体操着の着用を認める」こと、戸籍上の男性の髪型については「標準より長い髪型を一定の範囲で認める」ことなどが例示されている。これらは、制服や髪型における性別二重基準を前提としながら、「性同一性障害に係る児童生徒」をあくまで例外として扱うことで問題に対応しようとするものである。すなわち、そうした子どもたちの困難を生じさせるそもそもの原因が、教育目標に照らして合理性のない性別二重基準に基づく校則や学校文化にあることを問い直すものではなく、むしろそれらを容認するものでさえある。

このことは、障がい者に関する近年の議論に照らしてみるとより理解できる。障がい者問題においては、障がい者が被る不利益や制約の原因が障がい者自身の「障害」にあるという見方から、社会がつくり出す「障壁（バリア）」（物理的環境、社会制度、人々の意識の持ち方などを含む）にあるという見方、すなわち「障害の社会モデル」への転換が図られている。そして、そうした社会的障壁の存在を前提としたままで障がい者の生活上の不自由さに対してその都度個別に対応するだけでなく、すでに存在する障壁をなくしていこうとする「バリアフリー」や、最初から障がい者に限らず誰もが使いやすいよう物理的環境や社会制度を設計する「ユニバーサルデザイン」の考え方が広く浸透している。

前節で述べた学校社会学の研究とジェンダー平等教育の実践が示してきたのは、学校の教育目標に照らして合理性のない男女の区別や男女別の処遇が、「性同一性障害」をはじめとする性的マイノリティの子どもたちに生きづらさをもたらすのみならず、あらゆる子どもたちの多様な個性と潜在能力を固定的な男女の役割へと押し込めている可能性であった。ここでは、性的マイノリティが直面する問題とジェンダー不平等の問題は別物ではなく地続きであることが明確に意識されていた。ところが、文科省の性的マイノリティに対する対応は、そうしたこれまでのジェンダー平等教育が積み上げてきた知見から断絶している。今教師たちに求められているのは、性同一性障害にとどまらない、性の多様性に関する体系的な学びであり、性的マイノリティへの個別対応のノウハウにとどまらず、すべての子どもたちに生きづらさをもたらさうる学校のジェンダーバイアス自体を問い直す視点とそれを解消していける実践力の涵養であろう。

4. 教職課程における性の多様性の授業実践例

現行の教員養成制度のもとでは、性の多様性やジェンダー平等について専門的に学ばずとも教職免許を取得することが可能である。現職研修で学ぶこともある程度は可能だろうが、すべての教師が学んでおくべきことであれば、やはり養成課程の必修科目で必ず学べる体制が望ましい。たとえ法制化はされていなくても、各大学が教職課程に人権・ジェンダーに関わる学習内容を盛り込むことや、教員養成に携わる大学教員が性の多様性やジェンダー平等について学び、一定の担当科目においてそれらの内容を扱うことは可能であろう。

そこで本節では、教職課程における性の多様性に関する学びの実践例として、関西大学で筆者が担当している「人権教育論」での1回の授業概要を紹介する。この科目は、教職課程認定上必置ではないが、長年人権教育に力を入れてきた関西大学において教職課程の必須科目として2年次生以上に開講されており、本科目の単位修得が4年次での教育実習履修のための必要条件となっている。2019年度には本科目は全学で8クラス開講されているが、筆者は2008年度から毎年1クラスを担当しており、15回の授業ではほぼ毎回異なる人権課題を扱いながら、その1回を性の多様性の学習に充てている。

以下に、性の多様性を扱う回の授業概要を紹介する。性の多様性に関わる概念や理解の仕方については当事者や研究者の間でも様々な見解があり、しかも刻々と変化しているが、以

下に示すのは、近年の知見のなかで最も一般的と思われる内容を筆者が整理したものである（詳細は、森山（2017）や石田（2019）などを参照）。

性の多様性に関する授業概要

人間の性別は女か男かの2つしかないと思われがちであるが、それは、性という自然現象をそのように理解する認識枠組がわれわれの社会において支配的だからであり、違った枠組で眺めてみれば、性という自然現象はもっと複雑で多様に見えてくる。性現象のそうした側面を理解するうえで、垂直方向の重層性と、水平方向の多様性に分けてとらえることが便利である。

まず、性の重層性として、人間の性別を次の4つの層からなるものとしてとらえることができる（表1）。①生殖機能や身体の作りに関わる「身体的性別」、②自分の性別についての認識に関わる「性自認」、③恋愛や性的関心の対象に関わる「性的指向」、④社会的に定義された「女性的／男性的」ふるまいに関わる「性役割・表現」である。

表1 多層的二分法による多様な性のとらえ方

① 身体的性別	女								男							
② 性自認	女				男				女				男			
③ 性的指向	男		女		男		女		男		女		男		女	
④ 性役割・表現	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男

われわれの社会では、上記①-②-③-④のそれぞれが「女-女-男-女」または「男-男-女-男」（表1の太字）の組み合わせである人が「女」または「男」の典型とみなされ圧倒的多数派を占めているが、それ以外の様々な組み合わせの人々もおり、そうした人々が「性的マイノリティ」と呼ばれている。近年、性的マイノリティの呼称として「LGBT」が用いられることが多いが、これは、様々な性的マイノリティを、Lesbian（女性同性愛者）、Gay（男性同性愛者）、Bisexual（両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー）の4のタイプで代表させ、それぞれの頭文字を合わせたものである。

これらのうち、L・G・Bにあたる人々は、表1の②「性自認」と③「性的指向」の組み合わせに関わるマイノリティである。現在の私たちの社会の多数派は、自認する性別とは異なる性別の対象に性的関心を抱く「異性愛者」であるのに対して、同性に性的関心を抱く人が「同性愛者」であり、性的関心を抱く対象が性別によって限定されない人が「両性愛者」である。

Tのトランスジェンダーは、①「身体的性別」と②「性自認」の組み合わせに関わるマイノリティである。社会の多数派は、身体の特徴に基づいて出生時に付与された性別と性自認との間で「性別違和」を感じない「シスジェンダー」であるのに対して、そうした「性別違和」を感じる人が「トランスジェンダー」である。「性同一性障害」は医療上の疾患名で、厳密には専門の医師がそう診断を下した人だけに適用される呼び名であり、「性別違和」を感じる人がみな「性同一性障害」であるわけではないし、「障害」という呼び名を嫌う人もいる。

さらに、性的マイノリティには、L・G・B・Tの4タイプに収まらない様々な人々がいる。たとえば、①「身体的性別」が非典型的な「性分化疾患」の人々がいる。この中でも、「疾患」という呼び名を嫌う人や、性的マイノリティと見なしてほしくないという人もいる。②「性自認」に関しては、自分を「女」とも「男」とも自認したくないとして自らを「Xジェンダー」や「クエスチョン」などと呼び表す人もいる。③「性的指向」に関しては、恋愛感情や性的関心をほとんど持たない「無性愛」(asexual)の人々もいる。さらに、①②③の組み合わせが典型的な多数派に属する人々であっても、④「性役割・表現」に関しては、社会的に「女」「男」として期待される典型的な服装、役割、振る舞いを苦痛に感じる人は少なくない。

図1 多層的グラデーションとしての性のとらえ方の例

①身体的性別	女-----←○-----男
②性自認	女←○-----男
③性的指向	男-----←○-----女
④性役割・表現	女-----←○-----男

さらに進んで、1人1人の性のあり方を細かく見ていくと、①～④のいずれの層においても、性別とは単純に「女」か「男」かで二分できるものではなく「女」と「男」を両極とする連続線上のどこかに位置するものであるというとらえ方も可能である(図1)。4つの層のそれぞれにおいて人によって微妙に異なる性別の組み合わせがその人の性のあり方の総体だとすれば、人の数だけ性のあり方があると言っても過言ではない。そのとき、性的な多数派と少数派といった区別さえ相対化されることになる。そこで近年では、そうした性の多様性を表す鍵概念として、性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字を合わせたSOGI(ソジ)が用いられている。LGBTは「マイノリティ」の側だけに名付けを行い、マジョリティ側に対しては自らが何者であるか問うことを求めないネーミングであるのに対して、SOGIは、様々な性的指向のあり方と様々な性自認のあり方を包括する、少数派/多数派の区分を超えた概念なのである。

とはいえ、現実問題として、われわれの社会が定義する「女」または「男」の典型からの隔たりが大きいがゆえに様々な差別や生きづらさに直面している人々がいる以上、そうした問題を解決するためには、それらの人々の「マイノリティ性」に着目し、それがいかなるものであるのかを理解することは、依然として重要である。

授業における強調点と受講生の反応

以上が、性の多様性に関する1回の授業で扱っている主な内容であるが、筆者は、これらを伝える際に次の点を強調している。

第1に、定型的な知識の暗記で終わるのではなく、学んだ概念を通して性現象を体系的に自分の頭で理解することの重要性である。上記の諸概念は、あくまで多様な性現象を分かりやすく理解するための道具であり、実態は非常に複雑である。また、これらの概念は現時点での最も一般的な知見であり、性的少数者の区分の仕方やその名指し方については、当事者

や研究者たちの間でも常に論争があり、それらは常に変化し続けている。さらに、そうした概念の変化や社会のあり方の変化にともなって、性的少数者の実際のあり方も変化しうる。

第2に、受講生の中には性的マイノリティ当事者がいる可能性を常に想定し、次のことを投げかけている。自らのマイノリティ性をどのように自認してどのような生き方をしていくかについての解答は1つとは限らないこと、人生が進むにつれて、また様々な知識を得たり経験をしたりすることによって自認は変化しうること、相談先は医療機関や専門機関だけでなく民間の支援組織や当事者の自助グループなどもあること、ネットには有益な情報と同時に間違った情報や性的マイノリティを狙った危険な情報もあるので注意すること、などである。

第3に、自分を性的マイノリティだとは感じていない多数派の学生たちに対しては、次の4つのステップを伝えている。①まず、多様な性に関する適確な知識を身につけること、②次に、そうした性の多様性に関する学びを、単なる興味本位で終わらせるのではなく、思わぬ形で性的マイノリティの人々を傷けることのないよう自らの振る舞いの問い直しに活かすこと、③さらに、性的マイノリティの人々の「アライ (ally)」（よき理解者、支援者）として行動したり発言したりできるようになること、④そして最後に、性的マイノリティが直面する問題と性的マジョリティも経験する「女」「男」としての生きづらさやジェンダー不平等の問題は地続きであることを理解し、そうした一連の問題を生じさせている学校や社会のあり方を問い直し、その改善に向けて行動できるようになること、である。

本クラスでは、受講生に毎回任意かつ無記名で感想や質問を書いて提出してもらっているが、特にこの回の授業への受講生の反応は芳しく、例年、全15回の中で最も感想を書いてくれる学生数が多い。ここでは、主なものをほんの一部だけ紹介する。まず、最も多いのは性的マイノリティに関する理解が深まったという趣旨の感想である。たとえば、「性同一性障害と同性愛の違いが理解できた」「性的マイノリティと呼ばれる人々のなかでの違いがよくわかった」「性別は2つしかないのではなくグラデーションであるという見方に納得させられた」などである。また、性的マイノリティ当事者の学生で、自分をどう自認するかで悩んでいたという受講生からは「これまでのもやもやが少し解消された」、恋愛や性的なことに関心が高かったという受講生からは「無性愛という言葉を知って自分はこれではないかと思った」などの感想も聞かれる。さらに、教員を目指す学生に特徴的なものとして、「性的マイノリティの子どもに出会ったら対応できるようにしっかり学びたい」「自分が教師になったら子どもたちに性の多様性について教えていきたい」などの感想が多く寄せられている。

5. 包括的なジェンダー平等教育をめざして

最後に、現職教員や教職を目指す学生たちの間で、こうして性的マイノリティへの関心が高まりつつあること自体は喜ばしいことだが、その陰に隠されて、長年問題とされながらいまだに解消されていない女性差別や男女間の社会的格差の問題、ジェンダーやセクシュアリティに関わる教育問題への関心が薄れていってはならないだろう。人間の性は単純に二分で

きないというのが、性の多様性を理解するうえでの基本であるとはいえ、今の私たちの社会においては、出生時に付与された性別が女であるか男であるかによって人生のチャンスが大きく左右されている以上、「みんな違ってみんないい」という楽天的な見方でよしとするのではなく、男女間の格差という問題にも目を向けていかなければならない。学校は、それ以外の様々な場に比べれば比較的男女平等であるが、それでも、高等教育段階では女子の進学率が低く、性別による専攻分野の偏りも顕著であり、女性では男性に比べて学業達成が職業達成に結びつきにくい。また、スクール・セクシュアル・ハラスメント、性的いじめ、デートDVなど、性的マイノリティかマジョリティかにかかわらず子どもたちが直面するジェンダーやセクシュアリティに関わる様々な問題も山積している。性同一性障害にとどまらない性的マイノリティの子どもたちの支援を充実させつつ、あらゆる子どもたちが性別にかかわらず個性と潜在能力を発揮することを支援する包括的ジェンダー平等教育を現場で広げられるよう、教員養成に関わる大学教員としてできることから取り組んでいきたい。

参考文献

- 天野正子（1988）『性（ジェンダー）と教育』研究の現代的課題—かくされた『領域』の持続—
『社会学評論』第39巻第3号 266-283頁
- 石田仁（2019）『はじめて学ぶLGBT—基礎からトレンドまで—』ナツメ社
- 木村涼子（1999）『学校文化とジェンダー』勁草書房
- 多賀太（2016）『男子問題の時代？—錯綜するジェンダーと教育のポリテイクス—』学文社
- 独立行政法人日本学生支援機構（2018）『大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて』
- 日本教職員組合（2009）『多様性が尊重される社会をめざして—ジェンダー平等教育実践資料集—』
- 日本教職員組合（2019）『ジェンダー平等教育実践資料集—多様性を排除しない社会にむけて—』
- 森山至貴（2017）『LGBTを読み解く—クエア・スタディーズ入門』筑摩書房
- 文部科学省（2016）『性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細やかな対応等の実施について（教職員向け）』
- Sadker, M. & Sadker, D.（1994）, *Failing at fairness: How our schools cheat girls*, Touchstone（1996
川井あさ子訳『「女の子」は学校でつくられる』時事通信社）

これからの教員に求められる特別の支援を必要とする 幼児、児童及び生徒に対する理解とは何か

－特別支援教育の現状と課題から考える－

中 島 康 明
(大阪人間科学大学)

1. 特別支援教育の対象となる子供が増加している現状

2007年、特別支援教育が発達障害のある子供も含めて、障害により特別な支援を必要とする子供が在籍するすべての学校において実施される制度としてスタートした。2012年の「共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進(報告)」を受け、2013年には就学先を決定する仕組みの改正等が行われた。

特別支援教育について

- 障害のある子供については、障害の状態に応じて、その可能性を最大限に伸ばし、自立と社会参加に必要な力を培うため、一人一人の教育的ニーズを把握し、適切な指導及び必要な支援を行う必要がある。
- このため、障害の状態等に応じ、特別支援学校^(※1)や小・中学校の特別支援学級^(※2)、通級による指導^(※3)等において、特別の教育課程、少人数の学級編制、特別な配慮の下に作成された教科書、専門的な知識・経験のある教職員、障害に配慮した施設・設備などを活用した指導や支援が行われている。
- 特別支援教育は、発達障害のある子供も含めて、障害により特別な支援を必要とする子供が在籍する全ての学校において実施されるものである。

(※1)特別支援学校

- ・ 障害の程度が比較的重い子供を対象として教育を行う学校。公立特別支援学校(小・中学部)の1学級の標準は6人(重複障害の場合3人)。対象障害種は、視覚障害、聴覚障害、知的障害、肢体不自由、病弱(身体虚弱を含む)。
⇒平成19年4月から、児童生徒等の障害の重複化等に対応した適切な教育を行うため、従来の盲・聾・養護学校の制度から複数の障害種別を対象とすることができる特別支援学校の制度に転換。

(※2)特別支援学級

- ・ 障害のある子供のために小・中学校に障害の種別ごとに置かれる少人数の学級(8人を標準(公立))。知的障害、肢体不自由、病弱・身体虚弱、弱視、難聴、言語障害、自閉症・情緒障害の学級がある。

(※3)通級による指導

- ・ 小・中学校の通常の学級に在籍する障害のある児童生徒に対して、ほとんどの授業(主として各教科などの指導)を通常の学級で行いながら、週に1単位時間～8単位時間(LD、ADHDは月1単位時間から週8単位時間)程度、障害に基づく種々の困難の改善・克服に必要な特別の指導を特別の場で行う教育形態。対象とする障害種は言語障害、自閉症、情緒障害、弱視、難聴、LD、ADHD、肢体不自由及び病弱・身体虚弱。

図1 特別支援教育について(文部科学省)

2017年度現在では、義務教育段階の特別支援教育の対象児童生徒は4.2%(41.7万人/989万人)であり、内10.9万人が通常学級(通級による指導)に在籍している。

特別支援教育の対象者の推定値は2012年の文部科学省調査によると6.5%であり、今後も全体の少子化の中で特別支援教育の対象者は増え続けることが予想される。

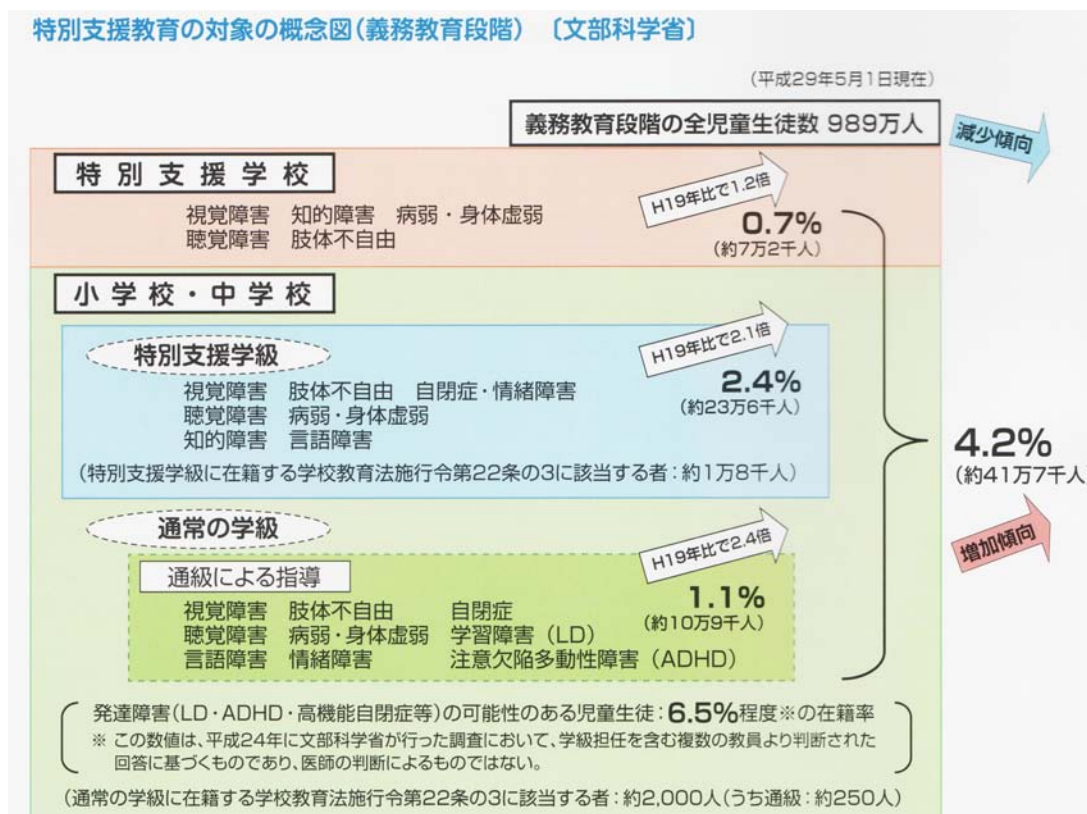


図2 特別支援教育の対象の概念図(文部科学省)

特別支援学校や特別支援学級、通級学級の拡大・充実に伴い、特別支援教育を担う教員の養成が期待されている。また場所によらず個々のニーズに応じて教育を行うという特別支援教育の理念からいえば、通常の学級での指導も求められている。このことは、全ての教員に特別支援教育の専門性が必要とされる時代となっていることを示し、大学における養成段階にも関係科目が必修科されたところからもそのニーズがうかがえる。

特に教育課程の改善では、これまで特別支援学校において実施されてきた個別の教育支援計画や個別の指導計画に加え、「自立活動」についても小・中・高において参考とすることが新学習指導要領でも明記されている。

特別支援教育の現状

障害のある子供に対し、多様な学びの場において、少人数の学級編制、特別の教育課程等による適切な指導及び支援を実施。

	特別支援学校	小・中学校等	
		特別支援学級	通級による指導
概要	障害の程度が比較的重い子供を対象として、専門性の高い教育を実施	障害の種別ごとの学級を編制し、子供一人一人に応じた教育を実施	大部分の授業を在籍する通常の学級で受けながら、一部の時間で障害に応じた特別な指導を実施
対象障害種と人数 (平成29年度)	視覚障害 (約5,300人) 聴覚障害 (約8,300人) 知的障害 (約128,900人) 肢体不自由 (約31,800人) 病弱・身体虚弱 (約19,400人) ※重複障害の場合はダブルカウントしている 合計：約141,900人 (平成19年度の約1.3倍)	知的障害 (約113,000人) 肢体不自由 (約4,500人) 病弱・身体虚弱 (約3,500人) 弱視 (約500人) 難聴 (約1,700人) 言語障害 (約1,700人) 自閉症・情緒障害 (約110,500人) 合計：約235,500人 (平成19年度の約2.1倍)	言語障害 (約37,600人) 自閉症 (約19,600人) 情緒障害 (約14,600人) 弱視 (約200人) 難聴 (約2,200人) 学習障害 (約16,500人) 注意欠陥多動性障害 (約18,100人) 肢体不自由 (約120人) 病弱・身体虚弱 (約30人) 合計：約109,000人 ※公立小・中 (平成19年度の約2.4倍)
幼児児童生徒数 (平成29年度)	幼稚園：約1,400人 小学部：約41,100人 中学部：約30,700人 高等部：約68,700人 全児童生徒の0.7%	小学校：約167,300人 中学校：約68,200人 全児童生徒の2.4%	小学校：約97,000人 中学校：約12,000人 全児童生徒の1.1% 高等学校は平成30年度から開始
学級編制定数措置 (公立)	【小・中】1学級6人 【高】1学級8人 ※重複障害の場合、1学級3人	1学級8人	【小・中】13人に1人の教員を措置 ※平成29年度から基礎定数化 【高】加配措置
教育課程	各教科等に加え、「自立活動」の指導を実施。障害の状態等に応じた弾力的な教育課程が編成可。 ※知的障害者を教育する特別支援学校では、他の障害種と異なる教育課程を編成。	基本的には、小学校・中学校の学習指導要領に沿って編成するが、実態に応じて、特別支援学校の学習指導要領を参考とした特別の教育課程が編成可。	通常の学級の教育課程に加え、又はその一部に替えた特別の教育課程を編成。 【小・中】週1～8コマを標準 【高】年間7単位以内
	それぞれの児童生徒について個別の教育支援計画（家庭、地域、医療、福祉、保健等の業務を行う関係機関との連携を図り、長期的な視点で教育的支援を行うための計画）と個別の指導計画	（一人一人の教育的ニーズに応じた指導目標、内容、方法をまとめた計画）を作成。	

図3 特別支援教育の現状 (文部科学省)

2. 大阪府の現状

大阪府においては、従来より「共に学び共に育つ」を方針として、ほぼ全ての小中学校への支援学級の設置、本人保護者の意向を尊重した柔軟な就学指導、高等学校での知的障害生徒の受け入れ等の取り組みが進められてきている。中学校支援学級在籍者数(卒業年次)を見ると2008年(平成20年)度には1000人程度であったものが十年後の2017年(平成29年)度では2300名を超えている。この増加率は全国的な傾向(2倍強)と一致する。ここで注目すべきはその生徒の進路先である。2008年(平成20年)度には支援学校高等部へ551人、高等学校へは377人が進学している。2017年(平成29年)度では支援学校高等部へ542人、高等学校へは1606人が進学している。支援学校高等部への進学者はほぼ横ばいと言っているが、高等学校へは4倍強に増加しているのである。毎年1600人といえは40人学級で40クラス分である。中学校の支援学級において特別支援教育を受けてきた生徒が高等学校に進学するということは、高等学校での特別支援教育も量的に大きくなることを意味する。

大阪府

中学校の支援学級在籍生の進路状況の推移

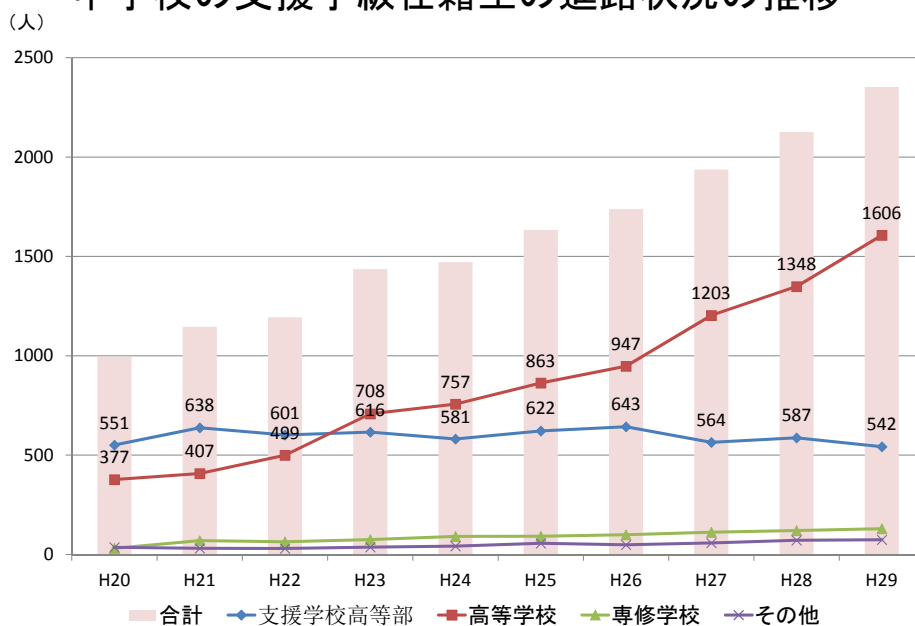


図4 大阪府内中学校の支援学級財政規制の進路状況の推移(大阪府教育庁)

大阪の府立高等学校では、発達障害等への配慮を要する生徒の増加を背景として2014年(平成26年)度から全校で、高校生活支援カードの取り組みが始まっている。高校生活支援カードの作成と活用マニュアルによると「高校生活支援カードは、高校生活に不安を感じている生徒や理解されにくい障がいである発達障がいのある生徒、またはその特性のある生徒等の状況やニーズを入学時に把握し、指導・支援のスタートとすることを目的にします。高校生活支援カードの作成が、個別の教育支援計画の作成のはじまりとなり、カードの内容をもとにして、個別の教育支援計画の記載をすることができます。」とされており、入学時に全生徒に高校生活での配慮希望を質問紙調査するものである。生徒の実態に合わせて英語・中国語など10言語に対応する言語版も用意されている。

大阪府立高校全校で実施

大阪府立高等学校高校生活支援カード生徒 I (ネパール語)

高校生活支援カード

1年 組 2年 組 3年 組

生徒名 _____ 出身中学校 _____

保護者名 _____ 記載日 _____ 年 月 日

I 授業の目標等について (生徒本人が記入してください) ●解答する口に○をつけてください。

1 人の関わり方・働き方について (生徒本人が記入してください)
 次のAとBのうち、大切にしたい方の数字に○をつけましょう。どちらが正しい!ということはありません。自分の気持ちに正直に選択してください。
 【人との関わり方】

A	1	2	3	4	B
いろいろな人と関わりたい	1	2	3	4	必要ならとつきあいたい
人の意見を聞いて行動する	1	2	3	4	自分で考えて行動する
困った時は人に相談する	1	2	3	4	困った時は自分で解決する

【将来就きたい仕事について】

A	1	2	3	4	B
幅広くたくさんの方に携わりたい	1	2	3	4	一つの業を極めたい
毎日いろいろな仕事をする仕事	1	2	3	4	毎日やる人が決まっている仕事

2 自分がかっこいいと思うことについて、次の3つの中から1つ選んでください。
 □先生の話をきちんと聞ける力 □課題や提出物等をやりとげる力 □発言や発表、企画・立案をする力
 卒業後の進路について、希望する進路を選んでください。
進学 就職 未定 その他の進路 _____

II 地域との関わりについて (保護者の方が記入してください) ●解答する口に○をつけてください。

1 小中学校時代の地域等との関わりについて (複数回答可)
教育関係 (地域のスポーツクラブや学習塾等) *さしつかえがなければ、具体的にどのような団体や機関で活動されていたのか書いてください。
地域関係 (子ども会や他の団体等)
福祉関係 (地域の福祉施設やボランティア団体等)
産業関係 (わかっつらの産直機関係)

2 安全で安心な高校生活を過ごすために (保護者の方が記入してください)
 1 高校生活で不安に感じること (複数回答可)
成績 卒業 進路 友人関係 コミュニケーション いじめ
通学 遅刻 欠席 忘れ物 提出物 生活指導等
その他 _____

2 これまでの学校生活で、不安に感じた事や進路しなくなるような出来事はありましたか。 はい 特にない

3 入学後、スクールカウンセラーによるカウンセリングを希望しますか。 はい 特にない

4 学校生活面で配慮を希望することがありますか。 はい 特にない

5 学習面で教員に配慮を希望することがありますか。 はい 特にない

6 障がい等支援を希望することがありますか。 はい 特にない

7 本人が得意なこと (自覚できること) や評価してほしいところについて書いてください。
 配慮の内容 (トイレ) □食事 □更衣 □友人との関係 □服装等のこだわり □その他 _____
 *もしつづきがなければ、具体的にどのような支援が必要か記入してください。

हाई स्कूल जीवन सपोर्ट कार्ड

पहिलो बर्ष सेक्सन दोभो बर्ष सेक्सन तेभो बर्ष सेक्सन

बिद्यार्थीको नाम _____ उत्तीर्ण जुनियर हाई स्कूलको नाम _____

अभिभावकको नाम _____ भर्सेको मिति _____ साल _____ महिना _____ गरी _____

I अधिकाे लक्षको बारेमा (बिद्यार्थी आफैले भर्ने)

1 अन्य व्यक्ति संगको घुलमिल वा काम गर्न सैलैको बारेमा। निम्न A तथा B बाट, आफ्नो विचार सँग मेल खाने कुनै एउटा नम्बरमा गोली लगाउ।
 【अन्य व्यक्ति संगको घुलमिल】

A	1	2	3	4	B
भिन्न-भिन्न मान्छेसँग साथै बस्न चाहने	1	2	3	4	आवश्यक चाहेको साथ साथै सम्बन्ध बनाउन चाहने
अरको विचार अनुभव बढाउन गर्न	1	2	3	4	आफै सोचाई अनुभव बढाउन गर्न
समस्या पढि अरकोसँग पढावार् गर्न	1	2	3	4	समस्या पढि आफैले समाधान गर्न

【भविष्यमा गर्न चाहेको कामको बारेमा】

A	1	2	3	4	B
भिन्न-भिन्न कामको कामको अनुभव गर्न चाहने	1	2	3	4	एउटै काममा मात्र विभिन्न गर्न चाहने
दिदिने विभिन्न मान्छे सँग भेटघाट हुने काम	1	2	3	4	दिदिने सम्पर्क हुने मान्छे विभिन्न भएको काम
क्षमता शोधको पूर्ण उपयोग हुने काम	1	2	3	4	क्षमता शोधको साथ साथै महत्त्व नराख्ने

2 तलका मध्ये अनुकुल सँगै सम्बन्ध राख्ने भन्ने महत्त्व भएको कुनै एउटा काममा छिक् किन्नु लगाउ।
 दिदीको कुनै धनमयुक्त सून सवने क्षमता गृहकार्य वा अन्य हुनहुन सक्ने कुनैलाई निम्नोत्तरपूर्वक पुरा गर्न क्षमता स्थिर वा प्रसुति, योजना बनाउन/ रचना गर्न क्षमता
 रचनात्मक काम वाता ढल अन्य _____

3 प्रशिक्षण पछि भविष्यमा के गर्न भने बारेमा आफूले गर्न चाहेको कुरामा बरस मिन छिक् किन्नु लगाउ।
 रचनात्मक काम वाता ढल अन्य _____

II स्थानिय समुदायसँगको सम्पर्कको बारेमा (अभिभावकले भर्ने) ●अनुभव लागेको बरस मिन छिक् किन्नु लगाउनुहोस।

1 प्राथमिक स्कूलमा पढ्ने बेलाका स्थानिय समुदाय आदि सँग कस्तो सम्पर्क थियो? (खतराबाट बच्न लगाए पनि हो)

<input type="checkbox"/> शैक्षिक सम्पर्क (स्थानिय क्लब वा बिशेष स्कूल आदि)	<input type="checkbox"/> धार्मिक सम्पर्क (संघ संघ संघ आदि)
<input type="checkbox"/> सामुदायिक सम्पर्क (संघ संघ संघ आदि)	<input type="checkbox"/> कल्याणकारी सम्पर्क (स्थानिय कल्याणकारी संस्था वा स्वयंसेवक संघ आदि)
<input type="checkbox"/> स्वास्थ्य सम्पर्क (रिपयिभ थिक्कल संस्था आदि)	

2 सुरक्षित र सानिपुर्ण हाई स्कूल जीवनका लागि (अभिभावकले भर्ने)

1 हाई स्कूल जीवन सम्बन्धि विद्या लागेको कुराहरू (खतराबाट बच्न लगाए पनि हो)

<input type="checkbox"/> रिजल्ट <input type="checkbox"/> ग्रेड अप <input type="checkbox"/> प्रशिक्षण <input type="checkbox"/> विद्यको बाटो <input type="checkbox"/> साधीहरूसँगको सम्बन्ध <input type="checkbox"/> कम्प्युटिजेशन <input type="checkbox"/> युट्युब
<input type="checkbox"/> शैक्षिक आउने/जाने <input type="checkbox"/> दिदीको आउने <input type="checkbox"/> महत्त्व <input type="checkbox"/> सामान भुने <input type="checkbox"/> कुनैलाई कुनै <input type="checkbox"/> धार्मिक जीवन <input type="checkbox"/> अन्य _____

2 अहिलेसम्मको बिद्यार्थी जीवनमा पढाईलाई नै अरर पनि खालको केहि समस्या/ घटना परेको थियो? धिरो घिसल

3 स्कूल भर्ना पछि स्कूलको परम्परा/दिता सँग परामर्श गर्न चाहनुहुन्छ? चाहन्छु चाहन

4 स्कूल जीवनको सन्दर्भमा बिशेष विचार पुर्याउनु पर्ने केहि छ? छ छैन

5 पढाईको सन्दर्भमा दिदीले बिशेष विचार पुर्याउनु पर्ने केहि छ? छ छैन

6 सार्विक मानसिक अस्वास्तता आदिको कारणले केहि सपोर्ट चाहिएछ?
 चाहिएछ चाहिएन व्यक्तिगत सैक्षिक सपोर्ट प्लान बनाई सेकोको विचार पुर्याउनु पर्ने कुरा शोधकाम लागू केन साधीसँगको सम्बन्ध कपडा आदि बिशेष छोटका बस्तु अन्य _____

* यदि कुनै आफ्ति केन भने आवश्यक सपोर्टको बारेमा बिद्वत रुपमा लेखनुहोस।

7 बिद्यार्थीको सक्षमता (एन गर्न सक्ने कुरा) वा मूल्यांकन गरिदि हुन्थ्यो भने पक्षको बारेमा लेखनुहोस।

図5 大阪府立高等学校高校生活支援カード (大阪府教育委員会)

3. すべての学校ですべての教員が特別支援教育を担当する時代へ

2018年度からは高等学校における通級制度がスタートし、新学習指導要領においては、特別支援学校と幼稚園、小・中・高等学校の教育課程との連続性を重視した改訂がなされている。高等学校を含んですべての学校(教室)に特別支援教育の対象者がいるという前提での教員育成が求められており、教員の専門性の一つとして特別支援教育に関する知識技能態度を養成課程において学んでおく必要がある。

小学校学習指導要領等における特別支援教育の充実

幼稚園教育要領、小学校学習指導要領及び中学校学習指導要領（平成29年3月）、高等学校学習指導要領（平成30年3月）において、以下のとおり、特別支援教育に関する記述を充実。

- 個々の児童生徒の障害の状態等に応じた指導内容や指導方法の工夫を組織的かつ継続的に行う。
- 特別支援学級及び通級による指導に関する教育課程編成の基本的な考え方を示す。
- 家庭、地域及び医療や福祉、保健、労働等の業務を行う関係機関との連携を図り、長期的な視点での児童生徒への教育的支援を行うために、個別の教育支援計画を作成、活用に努める。また、各教科等の指導に当たって、個々の児童生徒の実態を的確に把握し、個別の指導計画を作成、活用に努める。特に、特別支援学級に在籍する児童生徒や通級による指導を受ける児童生徒については、個別の教育支援計画及び個別の指導計画を全員作成。
- 各教科等に学習上の困難に応じた指導内容や指導方法の工夫。
- 障害者理解教育、心のバリアフリーのための交流及び共同学習。
- 高等学校における通級による指導の制度化（平成30年度から）に伴い、通級による指導における単位の修得の認定などについて規定。

図6 新学習指導要領における特別支援教育の充実（文部科学省）

特に特別支援学校に設定されてきた領域「自立活動」では、障害による学習上又は生活上の困難を克服し自立を図るために必要な指導をすることとされている。

新学習指導要領では、自立活動の事項を6区分27項目に整理され示されている。生徒の実態把握をもとにこれらの項目を適切に組み合わせて指導・支援していく必要がある。生徒の障害の状況、これまでの経過、本人保護者の希望をもとに関係する教員や専門家が連携して個別の指導計画を作成し実施・評価していくのである。個別の指導計画は具体的な目標や指導内容、指導・支援の手立てを計画・実施・評価・改善のサイクルで学期や年度ごとに継続していくものである。特別支援学校においては従来から全ての教科等において個別の指導計画を作成することとされてきた。また、自立活動は特別に設定した時間の指導だけでなく、特別活動や各教科等の学校教育全体を通して実施することとされている。障害の軽減克服のためには特別な時間の設定だけでなく学校生活・教育全般を通じた指導・支援が重要ということである。さらに自立活動は一部の専門的な教員任せにすることなく、生徒に関わる全ての教員の共通理解のもと効果的な指導が行われるよう、連携のためのツールとして個別の指導計画を活用することが示されている。

「自立活動」を小中高校で 取り入れる・参考とする

小中学校学習指導要領総則より

2 特別な配慮を必要とする生徒への指導

イ 特別支援学級において実施する特別の教育課程については、次のとおり編成するものとする

る。(ア)障害による学習上又は生活上の困難を克服し自立を図るため、特別支援学校小学部・中学部学習指導要領第7章に示す自立活動を取り入れること。

ウ 障害のある生徒に対して、**通級による指導**を行い、特別の教育課程を編成する場合には、特別支援学校小学部・中学部学習指導要領第7章に示す自立活動の内容を参考とし、具体的な目標や内容を定め、指導を行うものとする。その際、効果的な指導が行われるよう、各教科等と通級による指導との関連を図るなど、教師間の連携に努めるものとする。

※高等学校は通級のみ記載

自立活動の6区分と27項目

区分	項目
1 健康の保持	(1) 生活のリズムや生活習慣の形成に関すること。 (2) 病気の状態の理解と生活管理に関すること。 (3) 身体各部の状態の理解と養護に関すること。 (4) 障害の特性の理解と生活環境の調整に関すること。 (5) 健康状態の維持・改善に関すること。
2 心理的な安定	(1) 情緒の安定に関すること。 (2) 状況の理解と変化への対応に関すること。 (3) 障害による学習上又は生活上の困難を改善・克服する意欲に関すること。
3 人間関係の形成	(1) 他者とのかかわりの基礎に関すること。 (2) 他者の意図や感情の理解に関すること。 (3) 自己の理解と行動の調整に関すること。 (4) 集団への参加の基礎に関すること。
4 環境の把握	(1) 保有する感覚の活用に関すること。 (2) 感覚や認知の特性についての理解と対応に関すること。 (3) 感覚の補助及び代行手段の活用に関すること。 (4) 感覚を総合的に活用した周囲の状況についての把握と状況に応じた行動に関すること。 (5) 認知や行動の手掛かりとなる概念の形成に関すること。
5 身体の動き	(1) 姿勢と運動・動作の基本的技能に関すること。 (2) 姿勢保持と運動・動作の補助的手段の活用に関すること。 (3) 日常生活に必要な基本動作に関すること。 (4) 身体の移動能力に関すること。 (5) 作業に必要な動作と円滑な遂行に関すること。
6 コミュニケーション	(1) コミュニケーションの基礎的能力に関すること。 (2) 言語の受容と表出に関すること。 (3) 言語の形成と活用に関すること。 (4) コミュニケーション手段の選択と活用に関すること。 (5) 状況に応じたコミュニケーションに関すること。

図7 自立活動について(文部科学省資料より作成)

4. 教員養成において何が必要か?

2017年の教職課程コアカリキュラムでは「特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対する理解」の目標として、障害の特性や心身の発達と教育課程及び支援方法の理解が目標として示されている。

教職課程コアカリキュラム

特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対する理解

全体目標: 通常の学級にも在籍している発達障害や軽度知的障害をはじめとする様々な障害等により特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒が授業において学習活動に参加している実感・達成感を持ちながら学び、生きる力を身に付けていくことができるよう、幼児、児童及び生徒の学習上又は生活上の困難を理解し、個別の教育的ニーズに対して、他の教員や関係機関と連携しながら組織的に対応していくために必要な知識や支援方法を理解する。

(1) 特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒の理解

一般目標: 特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒の障害の特性及び心身の発達を理解する。

到達目標: 1) インクルーシブ教育システムを含めた特別支援教育に関する制度の理念や仕組みを理解している。
2) 発達障害や軽度知的障害をはじめとする特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒の心身の発達、心理的特性及び学習の過程を理解している。
3) 視覚障害・聴覚障害・知的障害・肢体不自由・病弱等を含む様々な障害のある幼児、児童及び生徒の学習上又は生活上の困難について基礎的な知識を身に付けている。

(2) 特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒の教育課程及び支援の方法

一般目標: 特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対する教育課程や支援の方法を理解する。

到達目標: 1) 発達障害や軽度知的障害をはじめとする特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対する支援の方法について例示することができる。
2) 「通級による指導」及び「自立活動」の教育課程上の位置付けと内容を理解している。
3) 特別支援教育に関する教育課程の枠組みを踏まえ、個別の指導計画及び個別の教育支援計画を作成する意義と方法を理解している。
4) 特別支援教育コーディネーター、関係機関・家庭と連携しながら支援体制を構築することの必要性を理解している。

(3) 障害はないが特別の教育的ニーズのある幼児、児童及び生徒の把握や支援

一般目標: 障害はないが特別の教育的ニーズのある幼児、児童及び生徒の学習上又は生活上の困難とその対応を理解する。

到達目標: 1) 母国語や貧困の問題等により特別の教育的ニーズのある幼児、児童及び生徒の学習上又は生活上の困難や組織的な対応の必要性を理解している。

平成29年11月17日

教職課程コアカリキュラムの在り方に関する検討会

図8 教職課程コアカリキュラム(文部科学省)

特別支援学校教員免許(知肢病)課程のある本学での、筆者の実践において特色ある取り組みを二つ紹介した。特別支援学校で使用されることの多いタブレット端末のアクセシビリティ機能について、一人一台の実機の操作演習を通して理解する「アクセシビリティ演習」と、対人支援に必要なコミュニケーション能力を育成するための「フォークダンス」である。



図9 特色ある取り組み「アクセシビリティ演習」「フォークダンス」

教職コアカリキュラムには、障害はないが特別の支援を必要とする例として、母国語や貧困の問題等により特別な教育的ニーズのある子供の困難を理解し、組織的対応の必要性を理解することも目標として示されている。教員にとって困った子供という捉え方ではなく、子供が困っているかどうかという子供中心の視点と認識が今後改めて必要となる。

これまでの一斉指導や生徒指導の観点ではなく、特別な教育的ニーズという観点で個別の生徒に教員チームで対応していくという変化は、多様性と公平性についての課題への取組とも通ずるものである。

共生社会の実現に向けた特別支援教育の推進のためには、それを担う人材の育成が欠かせない。将来の教育現場で活躍できる、特別支援教育の専門性を身につけた教員の養成が求められるところである。

【2019年度第1回課題研究会】

質疑応答の記録

若 槻 健
(関西大学)

テーマ：変化する社会のなかでの教師教育実践の今日的課題—多様性と公平性についての課題への取り組み

日 時：2019年5月15日（水） 15：00～17：00

会 場：関西大学 千里ホール

第1部

阪神教協 教職課程事務検討委員会報告

藤本 佳和 氏（甲南大学）

第2部

① 非大都市圏の教員が持つ特徴

—兵庫県但馬地域を事例とした志望理由や社会的地位等からの考察

富江 英俊 氏（関西学院大学）

② 性の多様性とジェンダー平等の視点に立った教師教育をめざして

多賀 太 氏（関西大学）

③ これからの教員に求められる特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対する理解とはなにか

—特別支援教育の現状と課題から考える

中島 康明 氏（大阪人間科学大学）

司 会：山本 冬彦 氏（関西大学）・池上 徹 氏（関西福祉科学大学）

記 録：若槻 健（関西大学）

<質疑応答>

池上：午後の司会を務めさせていただきます、関西福祉科学大学、池上と申します。まず、質問を出していただいております（休憩時に質問用紙に記入）ので、その発表順に先生方にお答えいただきたいと思います。

富江：幾つか質問をいただきましてありがとうございます。まず、私、問題提起だけで終わってるんですけど、非大都市圏ならではの教員養成、地域のリーダーとして役割を持つ教員の育成というのが、具体的にどういう大学で関係があるのか内容があり得るのかというのを、もう少し具体的なものをというのがまず1点でございます。

家族、地域というキーワードではないかと思っております。個人と全体社会を結ぶ中間集団ということで、家族とか地域があるわけですね。地域社会なり家族なり、そういうのがどういう構造というか、どういう特徴を持っているか、個人にとってどういう意味があるのかということをお教えするというか、そういうことを学べば、家族、地域がこういうふうに変化をしているが、こういうことは重要で、人が生きていく上にとってなくてはならないものである、だから、家族、地域というのは大事だと思います。家族、地域があるからこそ、非大都市圏が成り立っていくというか、大都市に市場原理的に人が流れていかないと、そういうことも言っていると思うんです。そういう家族なり地域なり、社会学といいますか、そういう観点というのが一つだと思います。地域経済、経済学的なこととか、政治学とか、政治的なことがあり得るんだと思いますけど、取りあえず私がパッと思いつくのはそういうことです。

もう1点は、最後のアンケートインタビュー調査の結果で、保守志向というのを最後のまとめで言いました。それについて幾つかいただいたんですけど、それがどういう意味かとか、そういう教員に教育を受けた子どもはどうなるのかということですね。今大学では、道徳教育論も担当しております、その観点から述べさせていただきます。

道徳教育でもいろんな議論がございますけど、道徳教育が教える内容で、集団、社会との関わりに関することですね。あちらで家族愛とか愛国心とかありますよね。教育基本法で国や郷土を愛する心というのがあるわけですね。そのような集団社会、家族、地域、国家、国際社会も入ってきますけど、そのようなことに関する意識が強いというふうに言ってよろしいかと思っております。但馬地域で道徳教育が盛んなんですかと言われると、そんなに私はそれに対する答えもないんですけど、まず、そのようなものを重視するような、そういうのはあり得るのか、私の調査の枠組みからしたら、そういうことは間接的ではありますが成り立つであろうということです。この辺は繰り返しですけど、保守志向というとなんとなくマイナスイメージに聞こえるかもしれないんですけど、今みたいな感じで伝統文化を生かす、輝かせるというか、個人的にはそう捉えております。

池上：富江先生、ありがとうございました。多賀先生、よろしく申し上げます。

多賀：幾つもお質問いただきましてありがとうございました。順番に、できる限りお答えしたいと思います。

まず、教職を目指す学生の中にLGBTに該当する人がいた場合、実習の受け入れ先にどのような配慮を求めべきか、先方に正直に伝えるべきか、というご質問です。原則として、学生本人の意向を尊重するということだと思います。その学生本人が、自分の性自認などを実習先に伝えることを望んでいるかどうか、どのような配慮を望んでいるかをしっかり聞いたうえで、対応されるのがよいかと思っております。報告でもお話ししたように、文部科学省から教育委員会に対して、LGBTの児童生徒に対しては「きめ細やかな対応」をするよう通知しているわけですから、要望すれば、実習生にも対応はしてくれるはずですが、ただし、各実習

校がどこまで要望にきちんと応えてくれるかについては、実際に要望してみないとわからない部分もあると思います。

次に、短大にお勤めの方からです。ほとんどが女子学生の幼児教育の課程だそうですが、学生たちのジェンダー・バイアスが非常に強固で、2年や4年でこれを変化させるのは至難の技であるが、何か対策がないかというご相談です。私も教えていてジェンダー・バイアスが凝り固まった学生にはよく出会います。これが絶対にいいというものなかなか申し上げられないのですが、たとえば、ジェンダーのことで特に困っていないからジェンダー問題には関心がないという学生に対して、周りのジェンダー・バイアスのせいで自分が困りそうな場面や、自分にとって大切な人が困りそうな場面を仮定した想定問答のような話をして揺さぶってみると、意外に関心を持ってくれたりすることはあります。それから、私が日頃心掛けているのは、ジェンダー・バイアスの問題点や、ジェンダー平等の大切さなどについて繰り返し伝えるということです。ジェンダー平等に関心のある教員が他にいれば、声を掛け合って、それぞれが担当する複数の授業でより多くの機会にそうしたメッセージを伝えていくことも大切だと思います。少し楽観的に考えて、ずっとシャワーのようにメッセージを伝え続けられれば、学生時代には大して変化は見られなくても、社会に出た後に何かのきっかけで大きく効果が見られるかもしれない。そうしたことを信じて頑張ってみることは重要だと思います。

それから、複数の方から、学生の固定観念を崩すとか、多様性を学ぶためのよい資料があれば教えてほしいというご依頼です。今申し上げたこともその1つですが、他にも、性の多様性のことで言いますと、例えば、私が大変お世話になった方で60歳を過ぎてから性別を変えた方がいらっしゃるのですが、そういう身近で具体的な話で揺さぶると、学生たちは興味を持って聞いてくれます。また、私の報告資料にあるように、性の多様性について体系的に説明すると、知的好奇心のある学生たちは特に関心を持ってくれる気がします。受講後の感想の中にも、性は決して二分法でないとか、性にはいろいろな層があってそれぞれの層で全て連続的につながっていることがよく分かったとか、そういった感想を寄せてくれる学生もいます。

次に、日本と西洋でLGBTに対する認識や受け入れ方が違うのではないかと、日本における認識は今後どのように変わっていくと思うか、というご質問です。私もいろいろな国の状況を知っているわけではないのですが、幾つかの国で聞き取りをしたり、本などで得た知識で申しますと、宗教的影響で性的マイノリティに対する抵抗が非常に強いという国はあります。日本でも、性的マイノリティに対する差別は深刻ですが、そうした国々での差別はさらに深刻だと思います。それから、現在の日本の特徴として、様々な性的マイノリティの中でも、性同一性障害の人たちの困難は比較的注目されているのに、その他のマイノリティの人たちの困難についてはそれ以上に知られていないことが挙げられるかなと思います。日本とは対照的に、トランスジェンダーよりも同性愛者の方がまだ社会的に知られていて少しは社会的に受け入れられつつあるという国もあります（注：本課題研究会が実施されたのは2019年5月であるが、その後日本でもトランスジェンダーに対するあからさまなヘイトス

ピーチが目立つようになり、本レポート作成時の2020年3月時点にはそのことが問題視されている)。

今後日本でも、性的マイノリティの人々に対する関心はそれなりのスピードで高まっていくのではないかと思います。しかし、まだ性的マイノリティの人たちに対する根強い差別がありますし、それに対する対応も不十分です。また、報告でも言いましたが、多数派の人々は、マイノリティの人々の困難に関心が向いたとしても、いまだ多数派の側に安住していて、自分のあり方を相対化するまでにはもう少し時間がかかるのかなと思います。

最後に、LGBTの学生が具体的にどのような悩みを持っているのか紹介してほしいという要望です。私がこれまで出会ってきた性的マイノリティの学生たちの状況は本当にさまざまです。自分をどう捉えていいのか、自分自身をどう理解していいのかということで、本当に悶々と悩んでいる学生もいれば、コメント用紙に、自分はこれまで体は女性で心も女性とっていて好きになる対象が定まっていなくても別に困っていないというコメントを書いてくる学生もいます。自分がマイノリティであることをカミングアウトしてない学生の場合は、それが望まない形で知られたときにどんな差別に遭うのだろうかということをお心配しています。また、就職については、自分の状況について黙って就職して後から知られたらどうしようとか、逆に就活でそのことを話してしまったら就職で不利になるんじゃないかなど、かなり心配している様子です。ただし、結婚や、人生の後半に直面しそうな問題については、学生たちはまだ若いからなのか、あまり聞く機会がありません。

池上：多賀先生、ありがとうございます。中島先生、よろしくお願ひします。

中島：まず一つ目が、先ほどの、大阪府立の高等学校で使われております、高校生活支援カードです。多言語版の説明で、私、韓国語版もありますというご説明をしたんですが、正しくは韓国朝鮮語版ということでございます。

それから二つ目ですけれども、中学校の支援学級在籍生の進路状況の推移のグラフのところで、高等学校へ支援学級の卒業生がたくさん進んでいるというお話をしましたけれども、平成22年以前であれば通常学級に在籍していた生徒が支援学級に在籍するようになったという背景があると解釈できるのではないかとご質問ですが、そういう解釈もできると思います。全国の状況の中でも、特別支援学級23万6000人の2.4パーセントというのは、平成19年比で2.1倍になっております。大阪の場合も、平成19年度の数字がないんですけれども、平成20年度と平成29年度を比較いたしましても、2倍強に増加しておりますので、この傾向からしますと、増えた分が支援学校ではなく、高等学校に行くということは当然考えられるわけですね。

もう一つ、就学の法律が変わったのはご存じだと思いますけれども、昔は障害がある、重度であれば支援学校、みんなと勉強できそうだったら支援学級という就学指導だったんですが、今は障害のある人と共にという社会モデルもありますので、障害があっても原則として地域の小中学校へ行くという法律になり、支援学校に行きたければ特別に許可を得て行くこと

いう制度に変わっています。

大阪府の実情を申しますと、以前から保護者の意見を尊重して進路先を決めておりましたので、現行の法律の就学指導とあまりに変化がないように見えますが、法律的にはこの平成18年度の特別支援教育制度ということが打ち出されたため大きな違いが出てきております。そういったことが背景になって、これだけの増加になっているということで、今日、触れませんでしたけれども、中学校の在籍者も今後10年で1400人、大阪で増えるという見通しで、学校の新設も増えて、さまざまなことが今、教育委員会のほうでも検討されております。例えば、1400人支援学校の生徒が増えるということになりますと、先生が何人必要か分かりますか。通常学級では、生徒が1200人増えると、1400割る40で、単純計算では、先生は30人必要ですね。これが、支援学校の基準ですと、10倍ほどになりまして、数百人の先生が今後、支援学校には必要であるということになります。

それから、最後の質問ですけれども、「自立活動」というのが、なぜ変更されたかということなんですが。これはご存じのとおり、学習指導要領において特別活動から各教科、内容等々が規定されています。これまで子どもの障害について焦点化した科目なり領域は何かというと「自立活動」ということでした。今までの学習指導要領は、特別支援学校にしか障害がある子どもはいないという前提で作られてますので、障害に関する、例えば、障害の軽減、克服に関する指導は「自立活動」であるということで、特別支援学校の学習指導要領にしか「自立活動」についての記載がなかったのです。それが、全国どの学校種でも特別支援教育をやるということになりますと、当然、「自立活動」も必要になります。「自立活動」は、いわゆる「自立活動の時間」というものを設定して取り組む方法もありますし、学校の生活学校の指導全般を通じて中に埋め込んでやるという方法もございます。いずれにしても、「自立活動」について「個別の指導計画」を作って取り組んでいくということが前提でありまして、これまで支援学校のほうでは従前からやっておりましたので、そのノウハウをも含めて、今後は小中高校でも「自立活動」についてきちっと取り扱っていくということです。それが、学習指導要領にもきちんと明確に書き込まれたということだと思います。以上です。

池上：ありがとうございました。今日のテーマなんですけれども、いろんなところで多様性がキーワードだと私は思いました。マジョリティーがいて、マイノリティーがいてという二分法自体の問題も本当はちょっとあるんですけれども。おそらく、先生方のおられる大学でも、富江先生が提起されたような大都市圏から来ている学生のほうが多いのではないかと思うんです。実際、人口集中地域から来ることのほうが多いと思いますので。そうした中で、いわゆる地方と呼ばれる所から来ていて、いろいろ困難を抱えている、下宿しながらという、そのような学生のことを考えること。それから、もちろん多賀先生のところは、マイノリティーということ。それから、やはりどうしても小中学校のところで、高校含めてですけれども、障害のある子どもの受け入れということ。今まで、私としては、排除の歴史だったと思っているんですが、そこが大きく変わってきている、というところで、3人の先生方のお話というのは、私としては共通していると思っているんですけれども、何かございますで

しょうか。

多賀：富江先生のお話を伺って、私は愛媛の田舎の地域出身なので、地方出身者として非常に共感するところがありまして、そうした地方の状況を把握されていることにとても関心を持ちました。

また、中島先生のお話を伺って、すごく印象に残ったのが、あらゆる教員が特別支援教育の担当者だという視点です。教員を目指す人はみな特別支援教育について学ぶ必要があることをあらためて実感しました。私は、ジェンダー平等教育についても、全ての教員が学んであらゆるところで実践していくべきものだと思っています。ただそうなると、学校の先生は、教科の指導だけでも大変なのに、学ぶべきことがどんどん増えていて、それが教員の多忙化にますます拍車をかけることが心配されます。私も、学生や現場の先生たちに、ジェンダー平等教育を学ぶことが重要だと言いながら、本当にそんな時間が先生方にあるんだろうかと思ったりもしています。多忙化のなかで学校の先生たちが学ばなければならないことがどんどん増えていることをどう考えるかということです。

もう一つ、どこまでが教師養成教育の中でやることで、どこからが現職教育でやることなのかということも考えていく必要があると思います。両方でやればいいのですが、教職課程でもできることは限られていますし、現職になられたら日常の業務が忙しいでしょう。答えは簡単に出ないと思いますが、そのあたりを考えていくことがすごく重要なのかなということを感じながら、今日、お二人のお話を伺っていました。

中島：私も大阪で南の学校で校長したときと北の学校で校長したときは、PTAの風が南の風だったり北の風だったり本当に違うなど、大阪の中でも感じました。これがやはり先ほどの、都市部と人口の密度の低い所では随分違うんだろうなど。そういう中で、先生方は、本当に忙しくて、しかも働き方改革で、多分これからは、校長先生は、朝は早すぎず定時にちゃんと来てほしい、帰りは遅すぎずちゃんと定時に帰ってほしいとなるのではないかと。もう、夕方6時までいたら駄目と。夕方の5時を過ぎたら、もうそろそろ帰ってくださいよ、ということですね。いつ休憩するのかなどかなりありますからね。結局、これまでもそうですけど、やっぱり日本の先生は学び続ける教員で、自己研鑽というのが基本だと思うんですが、特別支援教育がスタートしてからこの10年で、チームであたるということが強調されています。一人一人のいろんな知識とか技能は、それぞれデコボコもありますけれども、教員チームが、先生同士が、協働して、そのチームの中に外部の専門家もどんどん巻き込むという考え方ですね。

学生に対しても、昔のように何でも知っている先生が答えを教えたり、ここを覚えなさいと言ったりする教育はもう終わっているわけですね。いわゆるこれからグローバルな世界では、明日何が出てくるか分からないけれど、出てきたものをどんどん吸収して、これまでにないものを創っていかないと生きていけないみたいな雰囲気じゃないですか。だけど、本当に人として幸せに生きていくためにはどうしたらいいんだろうかと。社会に参加して自分

の役割を得て、みんなと協力して仲良く幸せに暮らしていくこと。ここは絶対変わらないと思うんですけども。非常に表層的に言いますと、AIだとか、技術、テクノロジーがどうのとか言っていますし、昨日まで教科書で書いてあったことが、今日、テレビ見たら全然違ってましたってやってるわけですよ。じゃあ、これからの先生ってどうしたらいいのかなとということで、特に若い先生を、あまり怯えさせないようにしたいですね。要は、基本ですよ、基本。困ってる子どもってというのは困ってるんですよ。先生が、「この子は困った子だ」という、そういう言い方や考え方ではないですよ、と。子どもが困ってるのだと。それだったら、何に困ってるかしっかり見て、そして考えて、よしこう支援しようと思えば、決めたらさっさと支援をやってみる、と。そのときに一人でやるんじゃなくて、チームでやりましょうよということで、当たり前と言ったら当たり前ですけども、これから教員になる若い人にはそういった「不易な部分」と、そして、ICTであるとか、変えていったほうがいい「流行」の部分と。みんなが考えている部分は、どこなんだと。こういうことも考えながら、吸収しながらやっていると、教師の仕事は、非常に楽しくてやりがいのある仕事だよと学生には言うんですけども。採用試験に受かることしか考えてない学生も、多分そのうち採用試験の内容も変わって、いわゆるペーパーと面接だけではなく、もう少し、例えば、時間を置いた現場の経験も十分に加味されるような採用システムになっていくんじゃないかなと思いますね。そのときには、やはり地元の学生のほうが有利ですかね。

富江：私は、全体を見下ろして抽象的なことを言うという一番まずいパターンみたいなことしか言えないんですけど、阪神教協のエリアは、大阪、兵庫、奈良、和歌山ということで、私、今日、兵庫県の話だったんですね。奈良、和歌山とかは、兵庫県にちょっと近いのがありまして、ご質問も、奈良、和歌山の大学の先生からいただきまして、ありがたいことだと思ってるんですけど。私、今日、こんなことを話すにあたって、大阪の大学の方から、「うちらには、何も関係ないわ」とか言われたどうしようかなと思っていて、その答えを用意してたんで、それを最後に言わせてもらいます。

今、中島先生がおっしゃったように、大阪も多種多様ですが、大阪府内だったら四年制大学行こうと思ったら、遠いから下宿しないってことは、かなり少ないと思うんですね。ゼロに近いと言ってもいいのかもしれないです。なので、ちょっと違うような面があるかと思うんですが、ただ、地域社会学、要するにさっきの社会学の地域社会を考えると、都市の中の村とか、大阪市内も市内の所でも人情が厚いというんでしょうか、農村的なウェットなところも、実は、よくあるわけなんです。大阪府内でもこういう非大都市圏的、地方的、農村的なものは当然あるわけですし。そういうようなものを析出して、そういうところにまず目を向けて、それで結局、今日の私の話でいいますと、地域と学校の連携というのがどういふふうにあるべきなのかという話と重なる面があります。例えば、家庭、地域が変容して、しつけとかが学校がやらなきゃならないことになっているとか、教師が多忙化とか地位が下がってるとか、そういうことがよく出てくるんですけど。だから、そういう文脈で考えれば、兵庫県の但馬というのは、まだ教員の地位が高いんです。ですから、一昔前、私たちのよう

な学校関係者がある種理想としてるような面に近いものがあるんじゃないかなと、個人的には思っております。そういうふうに分法で大都市です、地方ですとか、発表してる私が言うのもますます自己否定になりますけど、そういう連続的に捉えて、都市部でも何らかのそういう学校と地域の連携のあり方というものを考える一つのヒントにはなるかと。今日の発表ではとてもそんなところまで言えてませんが、そういうことを最後に補足的に申し上げておきたいと思います。以上です。

池上：私自身も、例えば、多賀先生がおっしゃられたマジョリティー側にいるような感覚からどうしていかってところは、中島先生の特別支援教育を受けている学生たちがどう思っているかとか、あるいは富江先生のお話で言えば、教育委員会は初任者を地方、いわゆる県庁所在地から極力遠くの所へやることを基本にしているような教育委員会ももしかしたらあるかもしれないという、それこそ大都市で育てて、最初は鄙びたところで初任者をしなさいとかいうようなのとかですね、考えさせられることが多くありました。

今日は、ご発表の先生方、ご参加の先生方、職員の方々、皆さん本当にありがとうございました。これで、今回の第1回の課題研究会を終わりにさせていただきます。ありがとうございました。

テーマ設定の経過

はじめに

阪神教協では、今年度（2019年度）の事業計画1「課題研究の推進」の9番目の項目として、昨今、議論されている「教員の働き方改革」を新たに加えた。そこで、今年度の第2回の課題研究会のシンポジウムのテーマとして、早速、これを取り上げることにした。大学の教職課程を履修する学生のなかから、「教員の仕事はブラックではないのか」という疑念が発せられることが最近、みられるようになった。教職課程を担当する者としては、そのような「疑念」を晴らすとともに、教師の仕事に魅力があり、社会的にも有意義なものであることを、改めて強く発信する必要性に迫られている。そこで、今回のシンポジウムでは、2019年1月25日付の中央教育審議会の答申「新しい時代に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」と、それを受けて作成された文科省の「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」が教員現場にどのように伝えられて、どのような対応が現場でとられようとしているのかを、教育委員会や教育現場の管理職の方をお招きしてお話いただき、さらに、大学の教職課程の担当者からもそれを受けて、どのような対応をしていったらいいかを提案していただき、議論を深めることにした。（山本冬彦記）

第2回課題研究会

テーマ：「教員の働き方改革」と「教職の魅力」

日時：2019年10月16日（水）14時00分～17時00分（受付13：30から）

会場：関西大学 千里山キャンパス 第2学舎4号館 F棟4階 F403教室

プログラム：

開会の挨拶 阪神教協事務局長 山本 冬彦

シンポジウムの趣旨説明 司会者 山本 冬彦

発題者 ①大阪府教育庁教職員室教職員企画課参事 白木原 亘氏

②大阪市教育委員会教育監 大継 章嘉氏

③神戸市立若草小学校校長 田中 靖子氏

④神戸女子大学准教授 谷山 優子氏

休憩

質疑応答・討論

閉会の挨拶など

司会 山本冬彦（阪神教協事務局長・関西大学教授）、田中保和（大阪人間科学
大学学長）

【第2回課題研究会報告】

I 府立学校教員の働き方改革に係る取り組みについて

教職員室教職員企画課参事 白木原 亘
(大阪府教育庁)

中央教育審議会が「新しい時代に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」という答申が出ており、一方で、文科省のほうから同時に、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」が出された。大阪府教委としても、これは非常に大きな課題と認識している。大阪府教委では、平成20年1月には教職員の負担、業務負担軽減に関するPTを既に設置をした。大阪府の場合、平成17、18年から、新しい教員の大量採用というのが、2000人規模でスタートした。ちょうど大量退職と大量採用が始まっていく中で、こういう大きな課題が出てくる中でのPT設置となっている。

その取りまとめを平成24年の3月に行ったが、それがその後のさまざまな取り組みにつながっていくことになった。具体的にいえば、平成28年には、府立学校における長時間勤務の縮減に向けた好事例、それぞれ学校で取り組んでるいい例というものを共有していこうという形で199点の例を各学校に周知させた。翌1月には全校一斉退庁日、およびノークラブデーというのを試行し、翌年には完全実施を行った。

その結果、平成30年度の時間外在校時間が次のような状況となった。なお、この場合、時間外というのは、とにかく学校にいる時間を把握して、それから勤務時間を引いた残りの時間になるが、平均時間外在校時間が現在、昨年度で1人当たり年間317時間程度になっている。これを12で割ると、月二十数時間という平均になる。これは高等学校、全日制、定時制、支援学校などすべての平均であり、いろんな校種によってかなりの違いがあるが、全体を平均すると1317時間という数値になっている。ピーク時は平成27年度だったが、マイナス9.3パーセントということで、350時間ぐらいの、かなりの時間になっていた。

平成29年8月には、さらに、教育監教育次長と関係室課長によるプロジェクトチームも立ち上げ、検討の結果、平成30年3月に、実施可能な方策として、「府立学校における働き方改革にかかる内容について」を策定し、各学校に周知を行った。

これらと並行して、府教委が10年ごとに策定している教育振興基本計画について、それを見直し、後期の計画の策定期間に当たっていたので、その後期の事業計画の中で、教職員の働き方改革を新たに位置付ける形にして、目標値、数値目標を設定し、公表した。さらに、平成31年2月には府教委の「部活動のあり方に関する方針」を策定した。これは、スポーツ庁ならびに文化庁から出た概念、あり方に関する方針を受けて、府としての発信をしていくことが必要であるということから公表した。

この教育振興基本計画の中の後期事業計画を基にして説明すると、平成28年（2016年）

現在の教員の年間1人当たりの平均時間外在校時間が、府立高校全日制課程では平均で約401時間ほど、定時制通信課程では平均で171時間、府立の支援学校においては平均で244時間となっていた。校種・課程によってかなり差がでているが、後期5年間の目標として全日制課程の教員一人当たりの年間平均時間外在校時間を360時間以内にするるとともに、全ての校種で対前年度比で減少させるという目標設定をした。

とりわけ時間外、在校時間が極めて多い教員数が減少するよう、重点的に取り組みを行った。特に府立学校の全ての校長先生との面談をし、特に時間外在校時間が極めて多い教員(1000時間を一つの目安としているが800時間以上の先生も含めて)に状況を聴取した。

ちなみに1000時間というのは、大体月80時間がずっと続くと年間1000時間に近づくとということになるが、5時まで勤務なので、月80時間というのは大体、勤務の日数が20日ほどになり、月20日で換算すると、1日4時間、つまり9時を超えるというのが常態化している教員というのが、大体80時間になり、年間1000時間に近づいていくという状況であった。

その中で、平成31年1月、および3月に中央教育審議会や文科省から答申の通知があり、働き方改革の推進は教育長と各府立学校が一体となって取り組むべき課題として認識をして、さらに働き方の見直しを支える取り組みの推進と、教職員の意識改革、この二つを車の両輪として進めることを確認をした。前述した平成30年3月策定の「府立学校における働き方改革に係る取り組み」というものを、着実に実施をしていくとともに、国の動向も注視しながら必要に応じて改善策を検討していくことにしている。

特に文科省から出された「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」に関して府立学校に対してどのような指示等々の通知をしていくかは、現在、検討中である。

次に、実際の府立学校での取り組みを少し紹介する。これまでの取り組みの継続である「校長評価育成面談でのマネジメント指導」ということで、校長で年3回、目標設定、進捗状況、最終面談として面談している。まず、校長先生の学校でのマネジメントという形で進めていきたいと考えていて、ワークライフバランスや健康管理の観点で、府教委からの指導とともに、学校の状況と同時に優れた成果のある取り組みなどについても聴取するとともに、その成果を他校にも周知するという形で進めている。特に、ICT化を校内で進めている学校が徐々に増えているが、簡易説明会、研修会あるいは職員会議で教員の前でプレゼンで説明をしたり、もしくはWi-Fi環境を整えて、それによってパソコンなどを持ち込んで資料そのものを全くノンペーパー化をしているという学校も、今年度は出てきている。Wi-Fi環境というのは学校独自で進めなければならないので、学校の中ではほぼ全教職員に関しては、パソコンが1人1台の環境があるので、会議資料を配布する時間の短縮などが図られている。

さらに、平成30年度以降の取り組みとしては、次のものを行っている。

① 部活動指導員の試行実施

実技指導、校外活動の引率等の従事による効果検証(H30:10校⇒R01:27校に拡大)

② 学校閉庁日の実施

夏季(8月10日～16日)と冬季(12月28日～1月4日)に連続3日以上設定(H30:

夏季（8月10日～16日）のみ試行実施）

③ 在宅勤務（テレワーク）の試行実施

育児・介護がある等を要件とし、ニーズや課題を検証（10校）

④ 働き方改革ポータルサイト開設・内容拡充

⑤ 奨学金業務の簡素化等の外部機関等への協力依頼・要望

⑥ 学校経営計画に各校における取組みや目標を位置づけ

まず、活動指導員の試行実施ということで、運動部や文化部において部活の指導員を実際に取り入れている。教員にとってクラブ活動は一つの大きな課題になっている。専門的な知識や技術がない教員が担当することや時間的なものに加えて、精神的な負担というのが非常に大きいということがある。実際の実技指導については、例えば、教員の付き添いなしで校外活動の引率を可としたので、その従事による効果というのが非常に大きいという報告を受けている。平成30年度10校から試行実施し、また31年度では27校に拡大をしている。この辺りについても非常に要望の多いところで、成果を検証しながら引き続き拡大をしていきたいと考えている。

さらに2番目として、学校閉庁日の実施を行っている。これは8月のお盆前後頃に、夏の閉庁日を各学校で設定をしている。それを冬季12月28日以降、1月4日頃までの間で、それぞれ連続3日以上を基本にして、各学校のいろんな取組みの中で学校閉庁日を実施している。この場合、基本的にはクラブ活動などの教員が、例えば電話対応することもない形で進めている。

それから、3番目に在宅勤務を新たにスタートした。テレワークというものも試行実施で進めている。育児や介護がある等の要件を一つの条件としながらも、そのニーズや課題を検討し、現在は10校程度で在宅勤務を進めている。

4番目は、これは府立学校全体がウェブでつながっているので、働き方改革ポータルサイトというのを開設し、教員一人一人が、このサイトを閲覧できる形にして、その内容については随時更新をしながら拡充をしている。これに関連して、特に府立高校では大学進学における奨学金の業務というのが、非常に大きな課題になっている。家庭の経済状況等もあり、大学進学の際に資金の面でのいろいろな課題があって、奨学金を受けることの簡素化や外部団体への協力依頼、要望を進めている。非常に課題は大きいので学校からの要望が非常に多い。

さらに6番目として、学校経営計画のなかに働き方改革を位置づけるということを行っている。学校経営計画とは、各学校でめざすべき学校像、中期的目標、その年度の重点目標等々を教育庁とも相談しながら、それぞれの学校が定めて公表をしているものである。その項目のそれぞれについて年度終了時には学校評価として実施をしていく内容である、その学校経営計画の中に働き方改革に関する学校の取組みをそれぞれ目標に挙げるように位置付けるよう指示をして、現在進めている。

それに関連して、平成25年度から30年度にかけての府立学校の教職員の時間外在校時間

の状況の変化をみると、平成 27 年度がピークになっていて、現在、減少傾向になっている。特に平成 25 年度から出退勤管理システムを導入をして、職員証によって出勤時、退勤時の時間を管理することができるようになったので、この時間外在校時間というのを測ることができた。時間外在校時間はある時期までは増加傾向であったが、現在はいろんな取り組みで減少をしている。

最後に府立学校の年齢構成状況勤務時間との関係について触れておきたい。国も言っているように、時間外勤務の増加の要因として、若い世代が増えていることが指摘されている。平成 30 年度の統計によると、30～40 歳より下の世代が非常に多くなってきている。5 年後はさらに若返り、若い世代の教員が本当に力を発揮しやすい学校になるくというふうな印象をもっている。私も 2 校の校長を経験したが、2 校とも平均年齢が 30 歳だったので、非常に元気な学校で、学校を運営する上でも非常に力になった。こういう状況の中でもぜひ、府立学校のほうの教員をめざしていただければと思っている。

【第2回課題研究会報告】

Ⅱ 大阪市教育委員会の教員の働き方改革への取り組み

教育監 大 継 章 嘉
(大阪市教育委員会)

大阪市教育委員会の取り組みについてスライドに即して説明していく。

スライド1 文部科学省における教員の働き方改革にかかる取組・検討状況

- ① 教員勤務実態調査（平成28年度）の速報値の公表（平成29年4月）
- ② 中央教育審議会への文部科学大臣からの諮問（平成29年6月22日）
- ③ 学校における働き方改革特別部会で示された「緊急提言」（平成29年8月29日）
- ④ 中央教育審議会の議論をまとめた「中間まとめ」（平成29年12月22日）
- ⑤ 「中間まとめ」を踏まえ、文部科学省が実施する取組をまとめた「緊急対策」（平成29年12月26日）
- ⑥ 中央教育審議会 答申（平成31年1月25日）
- ⑦ 学校における働き方改革推進本部の設置（平成31年1月25日）
- ⑧ 公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドラインの策定（平成31年1月25日）
- ⑨ 学校における働き方改革に関する取組の徹底に関する通知（平成31年3月18日）
- ⑩ 夏季等の長期休業期間における業務の適正化等に関する通知（令和元年6月28日）

まず、文科省におけます教員の働き方改革にかかるこれまでの取り組みや検討状況を説明する。①の平成28年の教員勤務実態調査は速報値が公表された。これが大きな社会的な影響力があったものである。この時に、中学の教員の約6割、小学校の教員の約3割が過労死ラインにあるということで、非常に大きな影響をもって報じられた。それを受けて、以下にあるさまざまな提言、通知が示されていったが、この中でも一つ大きなポイントになったのは、先ほどの発題にもあったように、⑥の平成31年1月25日に出された中央教育審議会の答申であった。それを受けて、⑧の「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」が同日に出されるが、この中でも非常に大きな意味をもつもので、配布したガイドラインの概要になっている。

この内容では、1カ月45時間を超えないようにすることが示された。1年間でいうと360時間を超えないようにする。これが原則になり、特に特別な事情がある場合でも年間720時間を超えないようにすることが示され、これを受けて、各自治体のほうではガイドラインに沿ったそれぞれの方針を策定しているという運びになった。

さらに⑨にある、「学校における働き方改革に関する取り組みの徹底に関する通知」が31

年3月の18日に示された。この通知では、勤務時間管理の徹底、さらに勤務時間、健康管理を意識した働き方の推進であり、学校および教師が担う業務の明確化、適正化、すなわち学校として何を担うべきか、担わなくてもよいかを示され、さらに学校の組織運営の体制、学校における働き方改革の確実な実施のための仕組みの確立とフォローアップが示された。

スライド2 教員の働き方改革の目的等

これまでの我が国の学校教育の蓄積は Society5.0 においても有効であり、これまで高い成果を挙げてきた我が国の学校教育を維持・向上させ、持続可能なものとするには、学校における働き方改革が急務。「子供のためであればどんな長時間勤務も良しとする」という働き方の中で、教師が疲弊していくのであれば、それは「子供のため」にはならない。(中教審答申)

学校における働き方改革の目的は、教師の厳しい勤務実態を踏まえ、教師のこれまでの働き方を見直し、教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合って自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、教師としての自信と誇りを持って子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになること(中教審答申、文部科学省通知)

「子供たちのため」を合言葉に、これまで志ある教師たちがその使命感から、様々な社会の要請に応じてきましたが、過労死に至ってしまうような痛ましい事態もあり、ここで教師の働き方を変えなければなりません。働き方改革はこれからも、志高く能力のある方々が教師の道を選び、我が国の学校がさらに充実・発展するためにも不可欠になっています。これは Society5.0 といった変化の激しい時代を生きる子供たちに“たくましく生きる力”を育むためにも重要です。教師は本分である学習指導をはじめとする教育活動にこれまで以上に力を注ぐ必要があります。

これからも優秀な若者が教師になりたいと思えるよう、教師の仕事をより魅力的なものにしていきましょう。(文部科学大臣メッセージ)

続いて、働き方改革の目的について説明する。今、スライドに中教審のこの間の答申、ガイドライン、通知などから一部抜粋をしているが、そこから働き方改革の真の目的とは何かといことを読み取ると、まず中教審答申では、これまでのわが国の学校教育の蓄積は Society 5.0 においても有効であり、(Society 5.0 の世の中というのは、幾つもの仕事がなくなり、われわれの生活環境も大きく変わるといことが想定をされているが) その世界、時代を迎えるにあたって、これまで高い成果を上げてきたわが国の学校教育を維持向上させ、持続可能なものとする。すなわち世界の中でも日本の学校教育が、比較的内容が濃いく、大きな存在だと評価をされていて、新しいソサエティー 5.0 の時代においても、これは大事にしていかなければならないと。そのためにも、教師が疲弊していくのであれば、それは子どものためにはならないと、こう言い切っている。

さらに真ん中の段の中教審答申及び文科省の通知によると学校における働き方改革の目的

というのは一体何だろうということだが、教師のこれまでの働き方を見直し、それから教師がわが国の学校教育の蓄積と向かい合って、自らの技量を磨くとともに日々の生活の質や、教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高めて、結果として子どもたちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになること、これが働き方改革の目的だというふうにいっている。

教職人生を豊かにすること、これはまた議論になるところだが、それぞれの教員にとっての教職生活では、私にとってどういう生き方が一番やりがあるのかは、それぞれだが、こういうものも含めてしっかりと変えていこうということになる。さらに文科大臣のメッセージにもあるが、3行目後半から、働き方改革はこれからも志高く能力のある方々が教師の道を選んで、わが国の学校がさらに充実発展するためにも不可欠である、ということが述べられてあり、最後に、教師は本分である学習指導をはじめとする教育活動にこれまで以上に力を注ぐと。こういうふうにして、これからも優秀な教師を育てたいというようなメッセージが示されている。

スライド3 大阪市における教員の働き方改革の推進に向けた基本的な考え方

大阪市教育振興基本計画

学校園が組織としての自主性・自立性を高め、特色ある教育実践を展開できるようにし、教員に求められる資質・能力を備えた人材を確保しながら、教育活動で専門性を十分に発揮できるよう支援しつつ、持続可能な教育環境の改善を図るための取組を進める。

教員が児童生徒と向き合う時間の確保に向けた取組

① 学校における業務改善の取組

- ・ 全小学校、全中学校への音声応答装置の導入（業務時間外の電話対応について、平成30年5月1日から音声ガイダンスによる対応を実施。設定時間は小学校：午後6時～午前8時、中学校：午後6時30分～午前8時）
- ・ 夏季休業中等の学校閉庁日の設定（毎年8月15日前後の3日間程度を学校閉庁日に設定）
- ・ 校務支援ICT活用事業（R1予算 1,281,121千円）
- ・ 学校への調査、照会文書等の削減
- ・ コンサルタント会社への業務改善策にかかる調査研究等業務委託

② 学校を支える専門職・スタッフ職の配置

- ・ 生活指導支援員の配置（小・中学校 計127校 R1予算 226,732千円）
- ・ 学力向上支援サポーターの配置（小・中学校 計419校 R1予算 341,650千円）
- ・ スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーの配置
（SC 小・中学校 計204名 SSW 小・中学校等 計24名 R1予算 303,075千円）
- ・ スクールサポートスタッフの配置（小・中学校 計70校 R1予算 136,721千円）

- ・ 部活動指導員の配置 (180名 R1 予算 360,619 千円)
- ・ スクールロイヤーの配置 (8名 R1 予算 13,036 千円)
- ・ 副校長、教頭補助等の配置 (小・中学校 計102校 R1 予算 203,097 千円)

さて、大阪市の取り組みについての説明に移る。スライドの3枚目に大阪府教委の教育振興基本計画の抜粋を示しているが、ここにも教師というものの専門性を十分に発揮をできて、それを支援すると明言をし、そのために持続可能な教育環境の改善を図ると、まず示している。

はじめに、教員が児童生徒と向き合う時間の確保に向けた取り組みということで、①に示したように、学校における業務改善の取り組みを行っている。ここが非常に大きな問題ではないかと考えていて、これまで学校教育において、どんどん広がってきた教師の業務を、どのように整理し軽減していくかという取り組みである。

まず全小中学校へ音声応答装置の導入を行った。いわゆる時間外勤務中に電話を取らないということを学校に通知をして、平成30年5月1日に機械を設置した。これは、小学校においては午後の6時から翌日の午前8時まで電話しても、音声応答装置で答えて、必要な場合は時間内にかけてほしいとアナウンスすることになっている。中学校においては部活動もあるので午後6時30分から明るくなる日の午前8時までを、そのようなスイッチに切り替えている。これを導入するときには、校長会では少し議論がなった。音声応答装置の切り替えがあっても、学校の電気がついていたら、保護者は電話してくるだろうから、それには対応しなければならないのでかえってトラブルになるというようなことも心配されたが、しかし、実施から既にもう1年以上たっているが、非常に円滑に進んでいて、真に保護者の方のご理解を得ているといえる。これは教師にとっても大変大きな軽減策ではなかったかなと思っている。

次に、夏季休養中の学校閉庁。これは先ほどの大阪府教委の発題のなかにもあったが、大阪市でも実施している。それから校務支援ICT活用事業だが、これには大変力を入れていて、教師の仕事を軽減するために、平成25年度から導入しているが、通知表や成績処理について、手書きですることは一切なく、全てパソコン操作で、通知表もプリントアウトされるようにしている。さらに、テレワークも導入しているので、時間外に家庭で仕事をする場合、自宅のパソコンから自宅からテレワークにより教育クラウドにアクセスをして、書き込み、通知表を作ったり、成績処理をすることができるようになっている。これは教員のほうから大変歓迎をされている。

続いて、②にある学校を支える専門職、スタッフ職の配置について説明する。学校を支えるスタッフが日本の学校は大変少ない。イギリスの場合でなら、3分の1から半分近くの専門職のスタッフが配置されていることになっているが、この改革の第一歩として、まず生活指導支援員の配置を平成26年度から進めている。学校ではさまざまな生活指導に関わる課題があるので、警察官OBの30数人を含め、教員、生活指導経験者も入れて、80数名の生活指導支援員を配置している。そして署長経験のある方を統括として、この人を中心に、い

わゆる課題のある学校や学校で問題があった場合に、すぐに配置をするという対応をしている。

続いて、学力向上支援サポーターについてだが、本日は時間の関係で省略する。さらにスクールカウンセラー、ソーシャルワーカーだが、これらも他府県でもやっておられると思う。それから今年度から、教員のさまざまな仕事、印刷をしたり、プリントを配布したり、その他のさまざまな細かい仕事についてもスクールサポートスタッフという要員を配置して、教員の仕事を手伝ってもらっている。また今年度で2年目になるが、主に中学校の部活動に部活動指導員を180名を配置している。本市は130校の中学があるので、各校1名以上の部活動指導員を配置することになる。20歳以上の大学生や社会人を募集し、面接等を実施し合格したメンバーに研修を行い、学校の職員として配置し、部活動の対外試合なども任せることが出来る仕組みになっている。来年度に向けてこれを拡充したいと思っている。

さらに、「子ども同士のトラブルでけがをした。学校はどうしてくれるんだ」「教員の行為によって、被害を被った」「いじめの問題があった。うちの子は被害者だ。加害者を転校させろ」という問題など、学校に法的な対応が問われることへの支援が必要なケースが増えている。学校が自信を持って学校経営を進めるために、スクールロイヤー制度というものを導入している。大阪市を八つのブロックに分けて、各ブロックに1名の弁護士をスクールロイヤーとして配置して、日常的に学校の相談に対応できるようにしている。

スライド4 大阪市における教員の働き方改革の推進に向けた基本的な考え方（続き）

社会へ向けた働きかけの取組

③ 「はぐくみネット事業」・「学校元気アップ地域本部事業」の実施

- ・ 小学校区において「はぐくみネット事業」を、中学校区において「学校元気アップ地域本部事業」をそれぞれ実施し、さまざまな地域人材や社会資源を活かして、学校教育を支援する取り組みを推進

④ 「大阪市こどもサポートネット」の実施

- ・ 相対的困窮度の高い世帯が抱える子育て・教育・福祉・健康・就労などの複合的な課題を発見するために、学校・区役所（保健福祉センター）
- ・ 地域資源などが連携する総合的な支援体制を構築する必要があるとの認識から、学校で把握した情報を基に、福祉制度や地域による支援などにつなぐ新しい仕組みとして、「大阪市こどもサポートネット」を展開
- ・ 全児童生徒の状況を把握するスクリーニングシートを学校に導入し、教職員とともに、新たに区役所に配置するスクールソーシャルワーカーやこどもサポート推進員、スクールカウンセラーなどがスクリーニングシートを基に専門的な見地から課題に応じた適切な支援につなげる。

次代を見据えた教育課題への対応

⑤ 学校教育 ICT 活用事業（R 1 予算 3,187,256 千円）

- ・ 全小中学校に基本 40 台のタブレット端末や無線 LAN アクセスポイント等を整備
 - ・ 家庭での自主学習・宿題の実施による、学習習慣の定着及び学習意欲の向上を検証するタブレット端末の持ち帰りをモデル実施
- ⑥ 教育 ICT ネットワークシステム統合・利活用推進事業及び次世代学校支援事業
- ・ 文部科学省が示した「教育情報セキュリティポリシーに関するガイドライン」に基づき、セキュリティを最適化
 - ・ 校務系、学習系等の学校園ネットワークを 1 つに統合し、教育 ICT 環境の将来を見据えた柔軟なネットワーク、システム基盤へと再構築する。
 - ・ 文部科学省「新時代の学びにおける先端技術導入実証研究事業」等に参加し、学校教育の質の向上を図るための実証事業を実施。
 - ・ 出欠状況等の校務情報と日々の学習記録等を連携、可視化することにより、学習指導等の質の向上や学級・学校運営の改善等につなげる。

次は社会へ向けた働き掛けの取り組みである。スライド 4 にあるように、学校の多忙化というのは社会全体の構造から生まれてくるものでもあるので、はぐくみネット事業、学校元気アップ地域本部事業（いわゆる学校支援本部のようなもの）などを小学校区、中学校区で実施している。さらに大阪市こどもサポートネットは、市長をトップとして、子ども青少年局が中心になり、教育委員会も一緒になって、子どもの貧困問題を解決するための取り組みを、学校や区役所、それからさまざまな関係者とともに、福祉の力を借りながら実施をしている。

さらに、次代を見据えた教育課題への対応として、学校教育 ICT 活用事業を実施している。今年度 31 億 8700 万円の予算で、これは全小中学校に、基本は 40 台のタブレットと無線 LAN のアクセスポイントを整備している。モデル校においては、160 台から 180 台のタブレット端末を配置している。これにより、子どもたちが、タブレット端末を活用して学習ができるようになっている。今後校務系と学習系等の学校園ネットワークシステムを一つに統合し再構築を図るとともに、学校教育の質の向上を目指した文科省の実証事業を進める。

スライド 5 学び続ける教員への支援

- ⑦ 「教師養成講座」の実施
- ・ 大阪市の教員採用選考テストの受験予定者を対象に、「授業づくり」「子ども理解」の 2 つを柱に、きめ細やかな指導・助言を行い、教師として大切な資質や実践的指導力を養うことを目的に実施。
本市教師養成講座修了者は、選考テストの特例として受講した校種（教科）の第一次選考（面接、筆答）を免除。
- ⑧ 「がんばる先生支援事業」の実施

- ・ 学力向上をはじめとする子どもの「心豊かに力強く生き抜く力、未来を切り拓く力」の育成及び教員の資質や指導力の向上に向けた実践的な研究活動を行う個人やグループに対して最大80万円の研究費を助成し、支援することにより、大阪市の教育を担う人材の育成を図る。

⑨ 「大学連携海外派遣研修」の実施

- ・ 中堅教員を対象として、大学との協働によるプログラムのもと、海外の実践事例を学び、帰国後に首席や指導教諭という学校運営の中核的立場として、グローバルな視点で教職員と協働していくことに活かすことを目的に実施。

さらに学び続ける教員への支援について説明する。大阪市においては教員が常に学び続けることを基本にしている。初めから立派な教員はいないので、教員が意欲を持って子どもたちに関わって、そして教師としてしっかりとした質向上を図っていく。そのためには、まず教員の採用段階からステップアップをしていくことが必要ということで、教師養成講座を、大阪市の教育センターで開催している。これから大阪市の採用試験を受けようと思われる方には、(始め2万円に費用が必要だが)約半年間にわたり専門的なスタッフが、さまざまな指導と現場実習を行って、さらにこれを修了したものについては、次年度の教員採用試験の1次試験を免除することになっている。今年度は募集人員160人に四百数十名の方がご応募をいただいた。私は今年度、教育センターの所長も兼ねているので、この9月に開校式に参列したが、参加者は非常にりりしく、ピリッとしている開校式の中で、意識が高い方々に集まっていたいただいて、大阪の教育について非常に希望を持っていただいたのではないかと考えている。

次に、がんばる先生支援事業というものを実施している。事業に手を挙げていただくと、グループや個人に研修のための予算をつけるというシステムである。これはよく活用していただいている。そしてさらに、大学連携、海外派遣研修があり、意欲のあるメンバー、特に中堅メンバーには教職大学院で学んだり海外の大学で学ぶという取り組みを行っている。海外研修ではちオーストラリアやアメリカやカナダなどに短期間ではあるが行っていただいて、グローバルな視点を持って大阪の中核の教員として働いていただけたらと思っているところである。

最後に、スライド6は、大阪市の教員の時間外勤務の状況であるが、平成28年から30年にかけて、小学校と中学校に分けて、30時間以下から80時間超のものをパーセンテージで表している。平成28年度に調査をした段階では、既に全国よりも大阪市内の、いわゆる超過勤務率が非常に少なかったが、表にあるように平成30年を迎えて、小学校、中学校とも非常に改善が進んできている。しかし、やはり80時間を超える教員も少なからずいるので、私たちはこれも大きな課題と考えている。先に述べたシステムまたは施策を有効に活用するとともに、教員自身の意識改革も図っていかねばならないと思っている。

スライド6 (参考) 大阪市における教員の時間外勤務の状況

	小学校			中学校		
	H28	H29	H30	H28	H29	H30
30 時間以下	46.1%	47.1%	49.0%	30.8%	30.2%	31.6%
30 時間超 45 時間以下	31.0%	30.5%	30.5%	16.4%	15.9%	18.2%
45 時間超 60 時間以下	16.9%	16.8%	15.4%	13.3%	14.9%	15.7%
60 時間超 80 時間以下	5.1%	4.8%	4.3%	16.5%	18.2%	19.7%
80 時間超	0.9%	0.8%	0.7%	23.1%	20.8%	14.9%

時間外勤務時間は、教職員勤務情報システムから次の時間を分単位で集計している。

- ・ 出勤打刻から勤務開始時間までの時間と勤務終了時間から退勤打刻までの時間
- ・ 出張命令時間
- ・ 時間外勤務記録簿（職場外）で処理した時間
※自宅に業務を持ち帰って行う時間は含んでいない

時間外勤務時間は、教職員勤務情報システムから次の時間を分単位で集計している。

- ・ 出勤打刻から勤務開始時間までの時間と勤務終了時間から退勤打刻までの時間
- ・ 出張命令時間
- ・ 時間外勤務記録簿（職場外）で処理した時間
※自宅に業務を持ち帰って行う時間は含んでいない

【第2回課題研究会報告】

Ⅲ 「教員の働き方改革」と「教職の魅力」

校長 田中靖子
(神戸市立若草小学校)

1 はじめに

私は教頭職4年を経て、今年度校長に昇任した。私自身は、精いっぱい働いても時間が足りないと思うタイプの教員だった。けれども仕事の仕方があまり上手でなかったのだと思う。時代がそうだったこともあり、朝早くから夜遅くまで学校にいた。「学校にいるのが大好きな先生」だと、多分、私を知ってる方は今でもそうおっしゃると思うが、本当に長時間学校にいた。実際、熱心な先輩の先生たちと働くことがとても楽しかったし、その先生方に憧れるような思いで必死に付いていった。しんどくなかったかと問われると、寝不足も続き、食生活も不規則だったりして否定はしないが、その頃から(14～15年ぐらい前)「先生が疲れとって、どんなええ授業ができるんや」と言われるようになった。自分としては、疲れているつもりはないし、子どもには迷惑を掛けてるつもりはないと思って強がっていたところはあるが、「分かっているけど働き方を変えることはできない」というのが本音だった。

子育てや家庭のことで時間に制約のある先生はたくさんおられるし、その先生方は仕方がないけれど、自分は時間に縛られない生活をしていたので、その分自分が頑張るんだと、おこがましくも考えていた頃もあった。学校はそんなところだし、というような根拠のない納得もしていたし、長年続いたこの行事はもう伝統だからとか、例えば異学年が一緒になってお祭りをすると、これが学校のいい文化だ、ということを理由に、なかなか減らせなかったり変えられなかったり、自分の時にはやめたくないなっていうような本音もあったりして、そういう現実が続いてきたのが事実だ。

2 働き方改革の目的

しかし、働き方改革ということが言われ始めてから、その目的が示された。神戸市の中でも、全ての教職員が生き生きと子どもたちと充実した毎日を過ごすこと、教職員が誇りや使命感を持ち、健康で生き生きとした姿で子どもたちの前に立つことが、子どもたちの豊かな心を育み健やかな成長につながる、と。まさにもう、そのとおりののだが、教職員が誇りや使命感をもって、なおかつこうこうでって言ったら、とても、そんな器用にはいかない。不器用な者にとってみると、どちらか重点的になってしまって、バランスを欠いてしまうことはたくさんあった。

そんな中でこのような目的を大きく掲げて見直すことになったのだが、国の施策を受けたもの、神戸市独自でスタートしたものなど様々だが、まずはやはり学校滞在時間を見直そうということになった。でも、なかなか呼び掛けただけでは変わらない。「目的も価値も分かっているけれど、変わっていかない」ということは先ほど述べたとおりだが、そのために一定の具体的な指導が必要になった。

3 成果指標

そこで、成果指標が示されることになった。超過勤務時間を前年度比 10 パーセント削減する。超過勤務は個人によって違うので、その人の超過勤務の前年度比 10 パーセントを削減していこう、月 60 時間超えの人は、毎日 20 分以上早く帰ることを目指すというような指標が示された。勤務時間が始業前に 1 時間ぐらいあり、午後 5 時に終わって、例えば 7 時まで学校にいと 2 時間。ということは 1 日 3 時間オーバーする。それが月 20 日だと月 60 時間は優に超えることになる。その間に出張で早く帰ったり、友達と約束があるからと定時に帰ったりするようなことがあって、何とか月 60 時間になる。でも、これでももう国の示しているものには全然到達しない。

私の教頭時代のときには、昨年度で 3 回、つまり 3 カ月、100 時間を超えた。100 時間を超えると「体は大丈夫ですか」、「医師の面談受けませんか」と手紙が届いた。今年は神戸市のその基準が 80 時間に下がった。

今の教頭は上手に仕事をして、80 時間をやっとなることができたと、共に喜び合ったものだが、それでも 80 時間前後になってしまう。私は自分が職場の中では一番仕事の遅いので仕方ないと思っていたが、それ以上に「他の教員を 100 時間超えにしない、80 時間超えにしない」という思いでやっていた。今、教頭よりも少し多いかなっていう教員が 2 名ぐらいになった。本校は教員が 30 名ほどの規模なので、やっぱり高学年の担任が多少、超過してしまうところはある。カードリーダーが導入されて、出退勤時間をチェックするようになり、自分のパソコンにも超過時間や、前年度の勤務時間数が明示されるようになったので、自己管理も多少はできるようになった。でも、行事の多い月とか、生徒指導案件が入ると、「今月は仕方がない」と割り切ってしまう。80 時間を超えると手紙が届くので、私のほうから、「体は大丈夫ですか」、「入院しないでくださいよ」と言いながら、「少しでも軽減されたいね」と教員に話をする。とにかく過労によって心身の健康が損なわれてしまったら、元も子もないのだからと。

私たちは、子どもたちが登校していれば、有給休暇、全休は取りにくい。だから夏休みとか冬休みとか長期休暇のときにまとまった休みを取って、旅行に出掛けたりする。でも教頭職でいうと、土日きちんと休めると、夏休みなど特にそれ以上の休みを取らなくても、健康に過ごしていける。そうすると年休すらほとんど消化しないことになる。夏季休暇 5 日間をとると、別に無理をしているわけではないが、「年休残っちゃった」ということになる。それでもあえて 10 日以上取得することで、「少し自分に余裕のある、自分を豊かにする時間に

していきましょう」と言われている。

3番目の多忙感の改善というのが本当に難しい。果たしてその人に多忙感がなくなったかという、本当これは人それぞれなので、「なくなって楽になったよ」と言う人の反対で、忙しいといつも思っている人もいるので、この多忙感の改善っていうのはこれからの課題であり、「多少忙しいけどやりがいがあるよな」と言えるところが、教員の仕事かとも思う。

4 様々な取り組み

先ほど大阪府、大阪市の取り組みが紹介されたが、神戸市教育委員会が何をしているかを、同市のパンフレットなどに基づいて紹介したい。先述のようにカードリーダーによる出退勤管理ができ、学校での滞在時間を自分で把握することもできる。それから、教職員の働き方改革を求めるパンフレットというものが、保護者にも教職員にも配布された。その内容は、例えば「夜間の電話対応を5時以降はご遠慮ください」ということがある。本校では、午後5時に電話をやめると困る家庭がたくさんある。保護者がやっと家に帰ってきて子どもの連絡帳を見た後で、学校に電話がかかってくることもあるので5時は難しい。せめて6時、前任校は7時というような具合である。その時に「教員も6時以降に電話をするのはやめよう」という意識改革も必要だった。最近は携帯電話にかけることが多いので、着信が残ると折り返し電話があるので、かかってきた家庭には対応するというかたちで、何とかやりくりしている。本校の保護者は比較的理解をしてくれているので、夜間の電話対応は随分楽になった。

次に、来年度から始まる新学習指導要領に対応した時間割について、週1時間増に対応するために朝の時間を15分ずつ、1週間で1時間というようなモジュールの取り方も保護者に理解を求め、時間割を知らせている。

さらに、部活動は小学校にはないが、ほかに例えば学校外の関係機関からすれば、いろいろな小学校にチラシを持っていったら全部に配ってもらえるので、いろいろな種類のもが届く。それも、「遠慮してください」、「整理してください」というようなことを言っている。それから教頭業務補助スタッフ、先ほど大阪市の説明にもあったが、教員数や児童数の多い学校はプリント1枚刷るのでも少ない学校とは負担が全然違うので、30クラスぐらいの学校から補助スタッフが入っている。すき間を埋めるような仕事をしていただいている。

それから成績処理などの校務支援システムについては、先に大阪市の説明にあったとおりで、さらに、夏季閉校日の拡大、空調設備や製本機能のついたコピー機の導入、子どもたちの学力向上のためのICT学習環境の整備が、結果として教員の授業準備の業務の短縮に役立っている。

次に、行事の見直しがあり、特にインフルエンザのリスクや授業時数も考えて、スキーを中心とした冬季野外活動や宿泊行事などの廃止などを行っている学校もある。しかし、保護者の理解を得るのに苦労していて、長い時間をかけて理解を求めている。またこれまで行っていたスポーツ活動についても、ほぼ、教員が関わらない形となった。申し込みの取り纏めなども保護者が主催者の所に連絡する形になった。これについても、スポーツ活動が楽しみ

で学校に足の向く子どもたちもいる中、教員が関わらないことについては、何度も議論を重ねたが、最終的には少しずつ減らしていき、今は大会に向けてのスポーツではなく、スポーツに親しむスポーツをやりとうということで、少し制限を加えて、幾つかの種目を期間を決めて、無理のない程度にやるという形に変えていった。これと合わせて、教職員のスポーツ活動、これはいわゆる親睦活動であるが、それについても少し見直しをして、非常に教員の活動時間が縮小された。

休日の地域行事については、これも学校によって違いがあるが、本校では毎年4回、5回ある。春はさくら祭りに始まり、夏祭りが三つの地域でそれぞれあって、冬には神社の大きな伝統行事がある。そうすると、すべてに教員が出ていくことはなく、管理職だけでいいものもあれば、個々の教員は、年間どれか1回、「ちょっと地域に顔を出す」という形に変わっていったものもある。

こうして行事などの見直しについては、大方の学校は随分精選してきているが、さらに、その行事そのものを継続するなら、もう少しそぎ落とせるところはないか、中身を充実させようとすると、それに関わる準備が必要になってくる。そうすると熱が入ってしまって、超過時間になって学習の時間に食い込むというようなことになる。

運動会を例にとると、朝から始めて昼過ぎまでやるのが普通の運動会だが、熱中症のこともあり、最近言われているように午前中で終わる運動会もあるのではないかと。ただ、そうすると家族そろってお弁当を食べることができないので、なかなか実現は難しいと思っていたのだが、意外にも保護者に聞いてみると、「お弁当なかったらどれだけ楽しいか」といわれる。「それやったら先生、こんな暑いときやから、おじいちゃんもおばあちゃんも一緒にファミリーレストラン行って、みんなでご飯食べるわ」と。もう時代は変わっているのだと感じる。だから保護者の様々な意見を聞くことは非常に大事で、思い込みだけでやってはいけなないと改めて思った。すると、保護者が運動会にやって来るとき、荷物がなくて車やバイクで来る人が減って、学校周辺に停める人もなくなり、苦情も減ることになる。そこで、次の運動会は一工夫したいと思っている。

次に、教員の大きな負担となっているのは事務、特に、会計事務である。要員が増え、その専門の方が来られるのが一番いいだろうが、そうはいかない。だから、事務の方法をより良いものにしていくことでシステムが変わっていく。この事務の軽減、改善は叫ばれるところだが、少しずつ変化しているので、さらに良くなることを待ちたいと思っている。

5 教育効果から考える意識の改革について

先の話にもあったように、本当に一番の問題は意識改革である。いろいろなシステムが入って、本当に確実に良くなっていると思うが、それを本当に実行できるかどうか難しいところである。仕事量が変わらないのなら時間だけ削減と言っても、それはナンセンスで、根本的に何を変えなければいけないのだろうか。なおかつ、現在行っている活動の価値、教育効果まで見直していかなければならない。組織として学校としてどうするかということで、減

らす、変える、やめるっていうことが視点となる。

また、4月、5月に定例の家庭訪問を行うが、これも保護者全てのニーズを聞いていると調整が大変になる。大体、地域ごとに家庭訪問に行くのだが、A地区に行って、都合悪いからC地区のときにAの人の予定が入るといようなことになると、それだけで、動く距離が大変になる。それならもう住居と通学路の確認を主として、不在ならばそれでもいいのではないか、「訪問しました」ということだけ通知をして帰るのもいいのではないかと考えて、今年度、そうやってみたのだが、4月の最初にきちんと保護者の方に会えないという不安がやっぱり生まれて、そういうこともまた検証していかなければならない。

教員が行っていた朝の立ち当番も保護者に任せた。それから個人としては、最低限自分の責任を果たすことと明記されているが、いろんな事務処理を自分でシステムに入力しなければならないが、それを怠っていると、事務職員の仕事が増える。だから、自分のすべきことはきちっとやらないと、人の仕事の時間を奪ってしまうことになる。他方で、生徒指導的なことや保護者との思いの行き違いなどの案件があったとき、1人で悩んで抱え込むことなく、組織で対応することを考えることが大切で、そういった教職員の意識改革がやはり最大の課題だと考えている。

6 教職の魅力と働き方改革

教職の魅力と働き方。言うまでもなく、私たちの本分は授業であり、やはり教材研究であるとか、授業づくりに一番の力を割けるようにしなければならない。ともすれば「削減したいのは授業づくりにかける時間」といようなアンケート結果が出ることもあり、本末転倒だとよく話題になる。そうではなくて、本当に授業づくりに力を割けるようにしたい。そして、やはり、働き方は見直していかないといけないとなったときに、何が一番大事なのかを見誤らないこと。それから余分なものや重なったもの、効果的でないものが何かということを見極めること。これが管理職の大きな仕事だと思うし、変えていくことを職場全体で楽しめたらと思っている。楽しむことが働きやすい職場づくりになっていくのだろうと思う。

あえて教職を目指すか学生の方々に伝えるとすれば、やはり、学校現場は確実に働きやすい職場づくりに向かっていると思う。だからいろいろな不安もあるかもしれないけれど、その職場でいかに頑張るかっていうことを一緒に考えていけたらと思う。本校は今年度、1年目の教員が3名、2年目の教員が2名いる。その5名が口をそろえて言うのは、「1学期は何が何だか分かりませんでした」ということだった。でも、いい頃に夏休みがあって、ちょっと余裕を持てるようになったと。先ほどもいった面談の中でも「やっぱり先輩たちにいろいろよく教えてもらいます」という声を聞いて、ちょっとほっとしている。だから、経験の有無や職種の違いにかかわらず一人一人がいい職場をつくっていこうとする、そんな職場にしていくのが私の仕事だと思っている。

【第2回課題研究会報告】

「教員の働き方改革」と「教職の魅力」（資料）

神戸市立若草小学校 田中靖子

1. はじめに

- ・「先生が疲れていて、いい授業ができるわけがない」
- ・「伝統」や「文化」は残したい・・・

2. 働き方改革の目的

- すべての教職員が いきいきと子供たちと充実した毎日を過ごすこと
教職員が誇りや使命感をもち、健康でいきいきとした姿で、子供たちの前に立つことが、
子供たちの豊かな心を育み、健やかな成長につながる。

3. 成果指標

- (1)タイムマネジメント 超過勤務時間を前年度比10パーセント削減
・月60時間越えの人は、毎日20分以上早く帰ることを目指す
- (2)ワークライフバランス 年休と夏季休合わせて10日以上取得
- (3)メンタルヘルス 多忙感の改善

4. 様々な取組

- ・カードリーダーによる出退勤管理 滞在時間の把握
- ・教職員の働き方改革の理解を求めるパンフレットの配付
- 夜間の電話対応 新学習指導要領に対応した時間割の変更

行事の見直し

部活動指導の外部人材 関係機関の広報誌等の配付物制限
業務補助スタッフ等人材の増員 校務支援システム等による

事務の軽減・改善

- 夏季閉校日拡大 空調整備 コピー機高機能化
ICT学習環境の整備 学校運営への協力等
- ・行事の見直し

- 校外学習・宿泊行事 スポーツ活動 休日の地域行事
→行事そのものの継続 行事の内容の精選 準備にかかる時間の吟味
- ・事務の軽減・改善
 会計事務の負担軽減 給食に関する事務 調査・照会の適正化
 成績処理の効率化

5. 教育効果から考える意識の改革【これが最大の課題】

- ・組織として
 減らす・・・どこまでやればいいのか
 変える・・・工夫すれば負担の少ない違う方法はないか
 やめる・・・今までにとらわれないでやめても問題ないか
- ・個人として
 最低限の自分の責任を果たすこと
 抱え込まず、組織的対応をすること

6. 教職の魅力と働き方改革

保護者と共に、子供たちに愛情と誠意をもってかかわる教職の魅力は変わらない。

- ・授業を通して
 子供たちに豊かな心を育み、確かな学力をつけ、健やかな体づくりをすすめること。
- ・仲間づくりを通して
 人としての在り方や共に生きることの尊さを育むこと。
- ・子供たちの育ちを通して
 教職そのものにやりがいを感じ、教員自身が自己有用感や生きる力を得ること。
 働き方改革によって、より良い職場環境を再構築していくために
 その魅力の核となる部分を決して見誤らないこと。
 余分なもの、重複したもの、効果的でないものを見極めること。
 職場全体の合意形成を大切に、再構築そのものを楽しむこと。

伝統的な学校文化の理解に努めながら、やりがいのある、働きやすい職場を作っていくのは、経験の有無、職種の違いにかかわらず、現場にいる一人一人である。

Ⅳ 働き方改革と教職の魅力

文学部准教授 谷山優子
(神戸女子大学)

1. 神戸女子大学教職支援センター

神戸女子大学の「教職支援センター」は、2007年4月1日に開設された。これは、2006年7月11日付の中央教育審議会答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」の中の、「教職課程の質的水準の向上」に重点をおき、神戸女子大学の在学生の約半数に及ぶ教員免許状取得希望者への支援を目指すとしている。ここでは、過去の教員採用試験の問題や教科書、指導書さらにインターネットを利用した検索が自由にできるスペースを設け、学生の試験勉強対策の充実を図っている。また、教育実習やスクールサポーター、教員免許状申請、教職課程の履修相談、教員採用試験対策等をサポートする事務部門が主な業務でもあり、在学中の教職に係わる事項を全面的に支援し、各機関と密に連携しながら信頼される有為な人材の育成と輩出に努めている。卒業生とのネットワーク構築にも力を入れており、フォローアップや研修、再就職など心のよりどころとなる活動を推進している。毎年8月ごろは、教員採用試験対策のため卒業生も訪れる。このように、在生も卒業生も気軽に立ち寄り、相談できるバックアップ体制を整えているところである。場所は須磨キャンパスA館4階であるが、ポアアイキャンパスの教職支援センターとも常に連携している。このような教職支援センターの在り方とともに、教職支援センター専任の教職員が教職課程の研究や教員の資質向上に向けて常に研鑽を積んでいる専門性の高さ、受容と共感に満ちた愛情のある相談機能は、おそらく全国的にもかなり質が高いと自負している。

2. 教員支援「学び続ける女性教師研究室」

筆者は、神戸女子大学文学部教育学科の専任教員で、教育学科を中心に本学の全学部の教職課程の授業を担当している。主な科目は、「特別支援教育」、「教育相談」、「生徒指導論(生徒・進路指導論)」、「介護体験指導」、「教育実習指導」などである。小学校、中学校の教員をしていたので、授業は実践的なアクティブ・ラーニングで行っている。学校ボランティアや学校インターンシップで役立つ子供理解、教員になって生かせる心構えや振る舞い、母親になって子育てで根幹になる考え方などを織り交ぜている。教育を学ぶことは、教師になってもなくても、母親になってもなくても、企業で働いて部下を育てる時も絶対に役に立つと学生に伝えている。しかし、教育は、大学で学ぶだけでは不十分で、社会の変化や自分の年齢、キャリアに応じて変わっていくものでもある。特に、女性教師は、結婚や出産、子育て

て、介護など家族が働き方の大きな要因になる。本テーマの「働き方改革」に因らない部分が、女性教師にはある。女子大学なので特にその視点を強調している。このようなメッセージをしっかりと伝えていきたいということで、教職支援センターと連携しつつ、個人でFacebookやLINEなど使って、学び続けるための情報を発信する活動に取り組んでいる。(神戸女子大学谷山研究室：学び続ける女性教師研究室)

これは、卒業生等に関わらず、学校現場の教員(男女年齢を問わず)にも現在の教育の動向について情報提供をする手段にもなっている。教職課程を履修し教員になっていないという卒業生もターゲットである。それは、いつか取得した教員免許を活かして教壇に立つ可能性も想定してのことである。女性教師の人生には、筆者自身もそうであったように、教師を辞めたり、再び教師になったりするような人生の転換が起こり得る。女子学生の教員養成には、このようなキャリアステージも視野に入れることが必要であると考えられる。

3. 労働時間が増えた要因

教員の労働時間は、10年前より週当たり6時間増えていると文部科学省の調査結果がある。主な要因は以下の3つである。

- 1 若手が増えた
- 2 総授業数が増えた(小1.3コマ 中1コマ)
- 3 中学校の部活動(平日7分、土日1時間3分)

これらの要因に対して、以下のような取り組みがされている。

- ・勤務時間上限ガイドラインを策定する。
- ・超勤4項目(実習・行事・職員会議・緊急)以外は認めない。
- ・部活動外部人材・部活動休養日・校務支援システム・外部委託・サポートスタッフ・登校時間の見直し・閉庁日・夏休みの見直しなど、教員の授業以外の負担を軽減する。

働きすぎの大きな問題は、教員が疲弊し、子供への充実した教育活動を阻害することである。また、働きすぎや精神的緊張感の連続は、過労死や鬱病等の発症、途中退職を誘発する。そして、「学校はブラック」と言われることで教員志望者が減少し、教員採用試験で意欲や能力のある人材が教員を志さないことが実際に起こっている。子供たちを育てる上で大きな危機である。

4. 新任教員 A 子の1年間<事例1>

子供のころからの夢であった「先生になる」ということが叶い、現場に出て頑張る1年目の卒業生 A 子の事例を、LINE を用いた「学び続ける女性教師研究室」の支援例から紹介する。

4月5日

お久しぶりです。

懐かしい景色にホッとしました。3年2組の担任をすることになりました。

今日始業式と入学式を無事に終わりました。いろいろとやりがいのありそうなクラスですが……。

周りの先生方にたくさん助けていただき、がんばっています。

4月13日

明日は、授業参観と懇談会です。頑張ってきます！

5月15日

来週は家庭訪問も始まるので、連休まで走り抜けます。

クラスの子が義足でがんばることになりました。学校の先生方と連携して私も頑張っていきます。昨日の授業参観と懇談会はなんとか無事に終わりました。

7月11日

こんにちは。

今日個人懇談が無事に終了しました！

水泳授業も一度も中止にならず、ケガもなく終わることができました。

夏休みまであと10日まできたので、暑さに負けず頑張ります！

8月9日ごろに兵庫に帰る予定なので、

大学にも顔を出せたらなと

考えています。

来週は職員旅行で桃狩りの予定があったりと

楽しみもあるのでストレスと上手に付き合いながら過ごします。

3月30日

こんばんは。お久しぶりです。お元気ですか。

いろいろありましたが、初任の1年間が終わりました。

すぐに次が始まりますが……。切り替えて頑張っていきます。

今日は教室掃除をして、半日がつぶれました……。

2年目は4～6年の音楽専科でまた新しいことに挑戦します。

もれなく音楽主任がついてきました。にぎやかな5、6年

と今年担任した新4年生。

担任とは違う目線で、たくさん子供たちと関わっていきます。

義足の子が支援学級に入らず通常の学級でいってことかな？知的障害がないなら通常学級でいけるね。ただ、頑張りやさんみたいやから、頑張りすぎなや～って声掛けしてあげてね。私にはあなたも頑張りやさんやから、頑張りすぎなや～ってなるよ。授業参観も懇談も乗り切ったんやね、さすが！ゴールデンウィークまでがんばるんやね、うん、その意気！

おお～、素晴らしい！！
ストレス解消しながら、うまく乗り越えてね。来年はうんとラクになるから。ボーナスも出だし、うれしいこともたくさんあるからね。

どうしてるんやろと思っていたよ。メールありがとう。めっちゃうれしいよ。1年間よく頑張ったね。学校も大変やけど、暮らしもがらりと変わって、一人暮らしやしね。病氣したり、怖かったり、いろいろあったでしょうね。2年目はましになるからね。それにしてもまたまた大変な任務やね！どんな苦労もすべて血となり肉となりますからね。子どもたち、かわいいね。にぎやかに負けるな～

このようなA子の事例は、一般的である。新しい環境で、教師の仕事をはじめて、1年間の見通しが持てない中、がむしゃらに頑張っている。そのような卒業生に対して、がんばりだけではなく、いつまでを目安に頑張るのか、何に気をつけて頑張るのかという見通しをもたせるようにしている。とにかく4月を乗り切る、ゴールデンウィークがある、GW明けからプール、初めての期末懇談、その前に楽しみなボーナス、そして通知表作成までやっ

て1学期が終わる、というように折れそうな心を支える。2学期は、長く、行事も多く初任の教員には過酷である。そのころは、報告のメールも来なくなる。相談のメールには、体を大事にすることを優先し、「休みます」と言えるようアドバイスする。11月末には、「あと1か月！体調を万全にしたのしいクリスマスをむかえよう」と伝える。3学期については、「あっという間に終わりますよ」と強調する。1年目は、「なにがなんだかわからない」といううちに過ぎていく。2年目は、1度やっているのだから1年間の見通しをもって仕事ができる。だから、1年目の心身を支えることは、とても大事であると考えている。

4. 新任教員 B 子の 3 学期＜事例 2＞

夢を叶えて先生になったのに、1年目でリタイアしてしまうこともある。うまくやっていると信じていたら、10 か月たって泣きながら連絡してきた卒業生 B 子の事例を紹介する。

2月3日（金）

今日は急にすみませんでした！最終手段は優子先生って思いながら結局電話かけちゃいました。またよかったら会いに行かせてください。心配性の母が明日からくると言っています。

2月5日（日）

母が飛行機で来ました。はじめは心配してくれたけど、「落ち着いたら月曜日から学校に行きなさい」と説教されてから、口をきいていません（笑）

あなたが決めることやからね。あなたが前に進むためなら、お母さんも私もできる応援は何でもするよ。あなたのことを大好きな子供たちもいてるんだよ。先生になりたいと思う子供もきっといてるよ。

2月6日（月）

おはようございます。たくさんたくさんご心配をおかけしましたが、先生からのラインを母に見せたりいろいろ話し合ったりして、さっき校長先生には電話しました。母も、私に学校に行ってほしいわけではなかったけど、行かなかったら最後にあなたが謝らなあかんようになるのが嫌やったんよ、って言っていました。とりあえず、明日までいてくれます。本当にありがとうございました！！！！校長先生にはとりあえず、病院に行きなさいと言われてました。

2月8日（水）

今日病院に行ってきました。早速診断書を書いてもらったので、学校に郵送して実家に帰ろうと思います。ご心配おかけしました！！

3月6日（月）

先日、実家の近くの校長先生から「辞めるんやったら来年度から来んか？」と電話がかかってきました。色々考えて、働くことになりました。きっとまた嫌なことなどもあると思いますが、大阪での経験から少しはうまくやっていけるかな？と思っています。

4月22日

お久しぶりです。先生お元気ですか。私はとっても元気です。今年は2年生になりました。校長先生は変わってしまったんですが、いろいろと配慮していただいているので仕事もあまりありません。行事が多かったので少しバタバタしましたが、でも、子供がかわいすぎて毎日楽しいです。やっぱり現場に戻ってよかったな〜とつくづく感じています。土曜日は教員採用試験の予備校に通っています。始まったばかりでとりあえず今のところはウキウキしながらやっているのご安心ください。

10月2日

今日、2次の発表で、無事に合格しました！！遠回りしまくりでしたが、やっと故郷の先生になれてうれしいです。応援ありがとうございます！！

めっちゃいいやん。全然、遠回り道じゃないよ。必要なプロセスやったんやで。

残念ながら、B子のように、様々な要因から1年目で退職をする卒業生もいる。こういう連絡がきたときは、頑張らせないようにする。早めに受診し、休職すれば、早めに復帰できることが多い。我慢に我慢を重ねてしまうと、エネルギーが枯渇してしまう。残念ながら退職することになると、もう教職に就こうとしない場合もある。しかし、子供が好きだとか、他職に就いても教職の魅力が勝ると、時間をおいてまた教職に戻りたくなることもある。そのような回り道も必要なプロセスだと想定し、丁寧に相談に乗ることが大切であるとする。

5. 教職の危うさ

初任者の事例を見てきたが、このことは2年目3年目、、10年目でも起こり得る。A子の事例のように、2年目に新たな負荷を課せられることがある。「ちょっとたいへんなクラスをもって見ないか」と校長から打診されたとき、まだまだ未熟であるにもかかわらず、力を認められたという高揚感で引き受けてしまい学級崩壊する事例や頑張りすぎてバーンアウトする事例もある。教職は、人間を育てる仕事で、ここまででよいというゴールがない。もっともっとやって子供を伸ばしてやりたいという教師としての使命感もある。手を抜けないという戒めもある。しかし、それを自分で判断できるのも教師としての力量である。このことが、今言われている「働き方改革」と考えればいいのではないだろうか。教師の仕事は、自分ではここまででよしとできない、手抜きの罪悪感があるという時、死ぬまで働いてしまう危険がある。自分自身でストップさせにくいことを、外側からストップをかけていくということが「働き方改革」の考え方と捉えてはどうだろうか。

6. 教職の魅力

学校ボランティア活動をしている教員志望学生のつぶやきから拾った教職の魅力をまとめると以下のようなことが挙がってくる。

- 子供が大好き。
- 子供の成長が嬉しい。 ○音楽会、運動会で感動する。
- 子供はほんとうに純粹。○目がキラキラしている。
- 折り紙や絵をくれる、名前を覚えてくれていた、「また来てね」と言われた。
- 帰りのバスで、思い出してにやけてしまう。
- ヘッドギアをつけている子の体育を任せられ、全力を尽くした。
- 飛び出した子を「おいかけて」と言われ、その子と何を話していいかわからなかったが一生懸命考えた。
- 「こっちは来んな」と言いつつ本当は来てほしいところがかわいい。
- 心が折れたけれど頑張っ、話しかける内容をいっぱい考えてたら、心を開いてくれた。



- また、先生たちと話す中で、よく出てくる教職の魅力には、次のようなものがある。
- 支えてくれる教職員集団がある。我が子の参観や行事に行くのに休んでも理解がある。
 - 私と同じ世代の若手が多くて、一緒に悩んで助け合える。
 - 私生活すべてを教材研究につきこんででも、毎日が充実して楽しくてしかたない。
 - 子供たちがかわいくて仕方がない。子供の成長に気づく場面場面に立ち会えて感動し涙が出る。
 - こうしたらこうなるといのがないので、ずっと学び続ける。
 - 夢を持ってほしい。子供たちを応援し続ける。
 - 使命感、責任感、純粹、無私、命を守る！という信念。
 - 「先生のあの時の○○のおかげでこうなれました」と思ってもらえる時があるかもしれない。

このように、教職には「こんな仕事はほかにはない」と思える魅力がある。男女平等に仕事を任せられるが、はじめに述べたように、女性教師においては、人生の節目節目で様々なことが起こる。結婚、出産、子育て、介護、夫の転勤、家族の病気、自分の病気など、自分が仕事を辞めなければならないこともある。大変な時は、どうしたらいいか、困難への対処方法を教職課程の学生に教えておくことも、乗り越える力になるのではないだろうか。

◎困難な場面での対処法をおぼえておこう

- ・「学年の先生、教頭先生、校長先生になんでもいいなさい。」
- ・「職員室で大泣きしなさい。助けてといいなさい。」
- ・「涙が出て学校に行けなくなったら休みなさい。」
- ・「先生としてできることできないことがあることを冷静に判断しなさい。」
- ・「楽しみ（ボーナス、旅行）を励みに目先のゴールを目指しなさい。」

◎いつでも相談できる「母校」「友達」「恩師」「教職支援センター」（リセットできる）を活用しよう。

◎教員を目指していたあの頃の気持ち（初心に戻る）を思い出そう。



教員養成には、意欲能力のある人材を学生の段階で養成することが求められている。しかし、教員になってからも学び続ける環境とモチベーションの提供、折れそうになった時の相談体制、リセットできる場所・相談できる場所としての役割も果たしながら、教員としての一生を応援してやるのが、教員養成に携わる者の責務であると考えている。

参考文献

神戸女子大学教職支援センター（2007）「教職支援センターについて」

<http://www.yg.kobe-wu.ac.jp/wu/career/teaching-profession/about/about.html>（2019年12月25日）

神戸女子大学谷山研究室（2016）「学び続ける女性教師研究室」

<https://www.facebook.com/神戸女子大学-谷山研究室-学び続ける女性教師研究室-786349411500890/>（2019年12月25日）

文部科学省（2019）「学校における働き方改革について」

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/index.htm（2019年12月25日）

谷山優子（2017）「50代教員がもつ『学び続ける教員像』についての研究」神戸女子大学文学部紀要 50 pp.129-145

質疑応答の記録

松尾綾音
(大阪音楽大学)

- ・日時：2019年度10月16日(水)14時00分～17時00分
- ・場所：関西大学 千里山キャンパス 第2学舎4号館 F棟4階 F403教室
- ・テーマ：「教員の働き方改革」と「教職の魅力」
- ・司会：山本冬彦氏(阪神教協事務局長・関西大学教授)、田中保和氏(大阪人間科学大学長)
- ・記録：松尾綾音氏(大阪音楽大学)

<田中 靖子氏への質疑応答>

質問：学校行事を減らすことにより、学校力や組織力が低下することはないのかお伺いしたい。

田中：行事を減らしたままではない。減らした分何かを埋めなければ(柱を抜くと)崩れてしまう。今回特に本分に帰るということに重点を置き、子供たちの学力、子供たち自身が実感出来るようにするにはどうすべきかと考えると、一緒に考えていく集団に今はなっている。本校での経験談になってしまうが、「新たな目標」を立て一つにまとまる為、学校力や組織力の低下は感じていない。

質問：17時に校長が離席、教頭が最後に18時に離席は厳しいかお伺いしたい。

田中：厳しくはないと思う。だが、校長は離席できるかもしれないが、教頭は厳しいかもしれない。なぜなら、勤務時間終了後も残業されている先生方がいるからだ。早く帰れと言われることがストレスになってしまうこともある。勤務終了後に職員室でのたわいもない会話や子供たちの話の共有も大切なコミュニケーションである。外に出て会話をするのではなく、職員室の中で会話することも大事だと思う。17時に校長が離席、教頭が最後に、18時に離席する日もあっていいと思う。現実、本校では1週間に1回は定時に帰る取り組みも行っている。そんな日があっても良いが、毎日は厳しいかもしれない。

質問：休日の地域行事の参加は任意かどうかお伺いしたい。

田中：任意である。参加できないならそれでもかまわない。参加できる人が子供を連れてきて参加するなど上手な使い方をしている。基本的に管理職は「地域あつての学校」という部分がある。その為、長時間参加できなくても少し顔を出すだけでも自治会長さんには喜んでいただける。今後、力になってくれる為繋がりは大切である。校長も教頭や先生方と相談をし、学校内でバランス良く行っていけば良いのではないだろうか。

質問：意識改革の為に管理職としてどのような働き方をしているのかお伺いしたい。

田中：事あるごとに話し合いを行っている。職員会議が長くなりがちなので、職員会議では、提案事項だけでなく教師自身のプレゼンの力を上げていくことが必要だと思う。言いたいことを伝える力を養う為に ICT などを使い、いかに上手く説明出来るかが大切だと考える。それらを折に触れ声掛けをし、だがそれが圧にならないように心がけている

<大継 章嘉氏への質疑応答>

司会：大継先生は中学校教諭を経験し、教育委員会、教頭、校長を経験された。更に桜ノ宮高校の校長も経験され色々苦労されている。その体験も踏まえお話しいただけると幸いです。

質問：非常勤を増やすより学級定員を減らすという考えはないのかお伺いしたい。

大継：現在講師不足が大阪市の課題になっている。大阪府と同じだが、若手教員が多く、教師経験 10 年未満の教員が大阪市の教員の半数になっているのが現状である。産休・育休も含め、講師が必要になってくるが多々ある。これらの対応については、講師の確保を 1 月当初から行っているが 10 月までかかってしまい、それ以降はなかなか回らないことが多い。その為、次年度は本採用を増やすということに踏み切っている。そこまでやらねば講師の補充は難しい。

また、学級定員であるが、中学校の 1、2 年生が現在 35 人学級、それ以外が 40 人学級である。大阪市内には 290 の小学校があるが、そのうちの約 100 校が学年のどこかで単学級という小規模校が進んでいる。統廃合を府庁が中心となって進めていくというシステムである。小学校の全体の平均だが、各クラス 20 人台である。そのようなことから考えると、定数を減らしていくことより指導形態の中での少人数指導に努めているので、習熟度別少人数授業を実施する。その時には 20 人や十数人での指導が可能である教員を配属していく取り組みが進められている。

これが先ほどお伝えした非常勤講師、「スタッフ」が多くなってきている。そこでの質問なら、スタッフを増やすよりも学級定員を減らした方がいいのでは、本務教員を増やした方がよいのではないかと、ということについては同感である。教員の仕事も減らしながら、一方で広がった学校が抱える仕事については専門職に行ってもらう方向に進めていくべきと考え

る。まだまだ試行錯誤の最中であるがしっかりと努めたいと思っている。

質問：プログラミング教育を含めた ICT 活用のための外部の専門人材の活用についてご教示いただきたい。ICT に長けている大学生ボランティアの活用は考えているのだろうか。

大繼：ICT は各学校 40 台導入、拠点校は更に多く導入している。教員がどう活用できるかが課題である。それだけのメニューや支援するスタッフがいるのかということが課題となっており、実質稼働率が低いとの指摘を受けていて、それを今、増やしている。プログラミング教育を次年度から実施することについては、28 年度から検討し、モデル校で実施していたが、民間の企業がボランティアという形で沢山入っていただいた。多くの企業に協力によって成り立っている。今後 ICT の活用を進めていくためには専門のスタッフが重要となってくる。25 年度に拠点校で実施した際には専門アドバイザーをほぼ半期、常駐させた。そのような学校では日日の教員のアドバイスに入り、校内研修を数人でやってもらうなど非常に上手く進んだ。専門人材の活用は今後非常に重要だと考える。ボランティアで入ってもらえるなら尚更有難い。学校は、外部から来ていただくとその方への対応で教頭や中間管理職の仕事が増えていく。スタッフを扱う専門職も必要ではないかと考えている。勤務していた高校では事務長が常駐していた。また事務室にスタッフがたくさん常駐しているということがあり、これは義務制とはずいぶん違うという印象を持った。事務制の中では副校長、校長、教頭、管理職のスタッフの官房機能を高めていくことが必要だと考える。

<白木原 亘氏への質疑応答>

司会：白木原先生は高校教員からスタートされ、教育委員会、支援学校、あるいは高校の校長を経て現在教育委員会に戻ってきておられる。

質問：複数月 80 時間超えの超勤 4 項目の職務命令によらない超過勤務を行っている教員への是正指導は所属長によるものなのかお伺いしたい。

白木原：ここまで検討が進んでおらず、是正指導までは至っていない。実際には、国から示されているのは超勤 4 項目以外も含めた在校時間を対象としている為、80 時間超えが報告されている。基本的には所属長が指導していく形となる。

質問：今後の問題として、年単位での変形労働制が話題となっているが、勤務時間の割り振り変更を行う場合は所属長の責任で行われると考えていいのかご教示いただきたい。

白木原：基本的には各所属長が行うことになっている。一方、年単位となると大きな課題が出てくるかもしれないので、検討していくことになる。

質問：私学の場合はどうなるのかお伺いしたい。

白木原：基本的には大阪府で行っている取り組みを情報提供していくことになる。

質問：在校時間が多く削減が進まない学校と恒常的に在校時間が少ない学校との間で、教員の配置数、配当での検討は行っているのかお伺いしたい。

白木原：加配は定数標準法に基づく配置に介して、更に課題に応じた形の加配を行っている為、今現在では在校時間の多い教員が大勢いる学校に対しての加配は行われていない。学級数の減少がおきている為、基本的には今は府単位での加配を行っていない。加配全体が減少していかざるを得ない状態である為、現時点では在校時間の多い学校と少ない学校の教員配置数の検討は行っていない。

質問：ICTによる勤務時間の削減は具体的には何時間程度かお伺いしたい。

白木原：各校での全体時間の把握はしているが、業務内容で「これが何で削減された」という具体的などころまでは把握できていない。学校によりかなりの差がある。話で聞くことはあっても具体的などころまでは分かりかねる。ただ、府立学校は全体的に29年度から30年度にかけて各校の一人当たりの平均が1時間弱減少している。

質問：テレワークについてお伺いしたい。(2件)

白木原：現在進行中である。実際には該当される条件に当てはまる人が希望する場合、専用のパソコンを配布しやり取りを行う。現状についての報告はまだ把握できていない。

質問：年休5日以上取り組みをどのようにされているかお伺いしたい。

白木原：公務員については対象になっていない。各校で「5日以上取りましょう」と呼び掛けを行っている学校があるのは把握している。府全体で進めている内容ではない。

質問：中学校に就職した卒業生の勤務状況が非常に厳しい状況にあるように思う。

白木原：ご指摘の通りである。高校の例も含め、支援学校も申し上げたが、国が発表している状況もあり、一番厳しいのが中学校ではないかと感じている。府立でも中学校が1校あるが非常に厳しい状況があるのが実際である。高校は40～60人程度(多ければ70人ほど)、専門家を置くなら70～80人が学校の教員定数となる。中学校は30～40人程度である。学校に必要とされる業務は基本的には変わらないが、それに対する教員数に差がある為、少なければ1人に対する負担が多くなってしまうのが現実である。

質問：市教委の指導や取り組みについてご教示いただきたい。

白木原：府が行うものを市へも情報提供し、取り組みを進めてほしいとの依頼を行っている。

司会：その他に3件質問がある。複数の先生に対する質問が1件。全体に対する質問が2件。それに対してお答えいただいて、後程会場から質問があればお聞きしたいと思っている。

<白木原 亘氏・大継 章嘉氏への質疑応答>

質問：管理職等の働き方改革について、教頭不足が喫緊の課題ではないかと思われるが、教頭職を魅力あるものにする為にまずは教頭の働き方改革が必要ではないだろうか。特に取り組んでいることがあればご教示いただきたい。

白木原：ご指摘のとおりである。魅力ある管理職でなければ希望が少なくなる。

ここ数年間での教頭の退職が続く中で教頭の次のなり手が非常に大きな課題となっている。現実問題として、教頭の業務削減の為に府で取り組んでいるのは、教頭が管理している様々な書類を提出する際に、一括で提出できるシステムを作成した。システムを利用し提出することで業務削減を図っている。課が改まったり、グループなどで同じようなアンケートや調査に関しては一括して提出するなどして教頭の業務削減を図っている。

大継：大阪市の状況は教頭不足より管理職への志向が減ってきているのが事実である。ここ十年近くの大きな課題である。みなさまご存じのとおり、管理職志向が変わってきている。一つには教職員のライフスタイルの変化であり、目の前の教頭が多忙だという印象、一教員として子どもにかけて生きていきたいというスタイルを選ぶ教員も多くなってきているのが事実である。やはり管理職の魅力をいかに伝えていくかということ疎かにしてはいけないと考える。だが、教頭の勤務時間が長いというのが現実な為、様々な新システムを活用し教頭がする仕事を減らしているのは事実である。新任教頭については教頭補助を導入している。これは大体1年間であるが、教頭の横につき教頭の仕事を専ら助ける専門スタッフを大阪市内では導入している。

また、人材育成の観点から校長に「校内で教頭候補を育ててください」とお願いをしている。ぜひこの人を自分の学校に！というのがあれば内部推薦を行い、「その学校の先生で教頭になることが可能」という人がいたら教頭候補にしている。このように徐々に管理職に慣れていくのも1つではないかと考えている。様々な工夫をしながら人材発掘、育成を行っている。

質問：30代子育て中の指導主事が11時頃までの勤務が当たり前という市町村教委もあると聞かすが、幼児を入浴させまた市役所に戻るような勤務実態を無くさなければ、これからの大阪を支える人材を潰すことになるのではないのでしょうか。

白木原：管理職の課題もあるが、今現在、府の方でも同じように30代前半の指導主事が増えてきている。これからの管理職の育成も含め、現実問題に起きているのは、30代前半で指導主事で府に上がって来た者が、数年の中でもう一度学校の中心として首席で戻っているというケースも出ている。「こちらでも育てます」ということで校長へ指導主事への推薦をお願いし、学校の監督の情報と府の教育庁で府全体、もしくは国も含めた情報を得ることで若手でも急速に成長する。こちらでも育成して現場に返していく。そして現場でも育成をお願いするという形での府と府全体での育成ということでの取り組みを進めている。繁忙期には11時まで勤務ということが実際にもあるが、教育庁の方でも若手に関して指摘や早く帰宅するよう声掛けをし、負担がかからないよう、一方で育成という観点を持ちながら指導している。

大継：若手指導主事もいる。私自身30代後半で指導主事になり、当時は時間制限なしという状況であった。現在は厳しい時間管理を強いられている。今朝届いたデータには、指導部の教育センターの主幹をしているが、高校教育のライン、小学校・中学校のラインで毎月の時間削減がどうであったかを数字で報告が挙がってきており、前年度に比べてどのラインも大きく時間が軽減している。各部長には目標管理システムがあり、制度の1項目に時間の削減を報告で挙げるのが義務付けられている。各幹部が意識をもって時間軽減に取り組むということを年間目標にしている。

司会：全体を通しての質問ということで2件いただいている。そのうち1件は質問ではなく意見・感想である。紹介させていただきたいと思う。

<全体を通しての意見・感想>

感想：1人1人の教員の取り組みがチーム学校として効果的に働き方改革をして結実していくためには、おなじ目標像を共有することが大切だと思った。まだ抽象的な文言が多いように感じる。

司会：もう一方は4人の先生方への質問である。

<4人の先生方への質疑応答>

質問：働き方改革には量的、質的の二側面があると思う。量的は勤務時間という明確な指標があるが、質的な面に関しては教員個々の志向に左右されると思われる。質的な改革についていかなる指標をもってその成否を判断しうるのか。考えをお伺いしたい。あるいは何を指すことが大切であるのだろうか。

白木原：府立学校ではストレスチェックを全職員に実施している。私も管理職をしている時に見ていた。教員1人1人が、例えば上司の支援・同僚の支援というようにストレスの数値が出るようになってきている。その数値を元に学校全体としてのストレスの過大、または個人のストレスの過大が分かる為、時間的な量的なもの以外にも質的に個々の教員がどのようなストレスを感じているかを把握することができる。このようなシステムを活用している。

大繼：量と質を考えると、量を減らし質も低下するということは避けるべきことだと考える。この2つ目の質がどのようなものかは分からないが、教員として成長していくことではないかと思う。その学校で教員として深い自覚、そして高いクオリティーの実践を学べるというのが何より必要だと思う。管理職がしっかりと経営方針持つこと。そして教職員をしっかりと導いていくことが必要である。そういうマネジメントを学校長に求め、その中で教員の分担、横の繋がりの中で切磋琢磨していく為には、若い時も課題のあることを目の前にぶら下げ、今後の為にどうするのかを共同して取り組む中でお互いの質を向上してきた。それは管理職が明確に吊り下げたということだと思う。

学力の問題や貧困の問題が大阪市で課題になっている。2年前に校長裁量特例法を作成し、特に課題がある学校を10校選んだ。殺伐としたやり方で、勇気のいる決断だった。その学校の校長をなかから公募した。自分が課題のある学校で校長をし、3年間で一定の方向を示したいということで手を挙げてもらったが挙がってきた。その校長の元で取り組んで2年目になるが、何をこの学校の目標にするか、地域に子供会や拠点がないのでどうするかを一生懸命に考えてくれていた。その中でお願いしていることは教員も巻き込んで作ること。その苦労する中で教員は考え、次の管理職が生まれてくる。チームリーダーになっていく。これらが管理職の仕事であり、管理職の喜びだと考える。

田中：管理職の責務といえばその通りである。質的なものを数値で見ることにはできない。こちらが伝わったと思っていても本人に自覚があるかどうかという部分もある。私がしていくことはその先生とよく話しをすることである。面談という決まった場だけではなく、日ごろから声掛けしたり実際の授業を見ながら子どもと関わる様子を見て、評価したり励ましたりすることもある。またそれを学年の先生たち、学校の先生たちと繋ぐ役割もあると思う。例を挙げることは出来ないが、地道なところをコツコツ行うことが求められていると思う。今ちょうど期中面談を実施しており、直に話を聞いている。プライベートなことやクラスのことなど本音も聞かせてくれる。励ましたり、繋がりを大切にしたりする仕事が今一番大切だと考え日々過ごしている。

谷山：教師を選んだ、先生になったということが、私の生き方だと思う。今ここにパネリストとして4人座っていることが、感慨深い。若い時、どれだけ苦労してきたか、それが教師としての途中で指導主事とか校長とか教頭、皆さん激務をいっぱいされている。教育委員会の仕事をやってみて、どれだけ辛くてしんどい思いをしながら、今日、今ここに座れる

んだらうと思ったときに、自分の人生はこれで満足だと思いたいし、きっとほかの3人の方々も思っておられるんだらうし、私はそれを認めたいと思っている。そのことを教員を目指す学生に言うようにしている。

楽には、絶対に生きられない。ものすごい苦勞するけど、その先にあるっていうのが教師の仕事だと思うし、それが自分の生き方だと思う。途中で辞めることもある、遠回りすることもある、あるいは教師になれないかもしれない。でも、これから先どんなことが起こるか分からない、でも、教育を学んできたこと、教員免許を持っていることが、特別な支援の必要な子どもたちはじめ、いろんな人に役立つことが絶対あると思う。

働き方改革で、部活を外部指導員の人に任せることができきれない私がいる。それは、教育を学んでない人がやったときに、体罰じゃないけれども、その子の教育的なことも考えて指導してくれるんやろうかっていう心配があるから。なので、先のことは全然分からないっていう社会で生きるこれから教師になっていく学生たちに、見失ってほしくないのは、教師を選ぶってことは生き方なんやということ。免許があるのだから教師はいつしてもいい、いつ辞めてもいい。だけど、教職課程で人を育てるとはどういうことかという学びは、絶対自分の子どもを育てるときにも役立つ。企業に入って部下を育てていくときにも役立つ。だから、教職課程を取ることに無駄は一つもないと思っている。

私たちはモデルで、教職支援センターの職員の方々も、教職の授業をされる先生方も、自分の人生をモデルとして学生に示していただいて、今、自分、後悔がないんだよって言ってもらいたい。職を選ぶ選択肢が多様過ぎて選べない、しんどい道を選ばないっていう学生たちがいますけれども、目先のしんどさじゃなくその先に君たちのこれからの人生があるんだよと言いたい。

司会：会場からも質問があればお聞かせいただきたい。

<会場からの質疑応答>

質問：現場の先生ということで田中先生にお伺いさせていただきたい。

教職課程で学生を育てる、その中で管理職のという立場（校長）で現場の教員としてどのような学生に教員になって欲しいか、また大学に携わる者としてどのように育てていくべきなのかということも含めてお伺いしたい。

田中：卒業したばかりの新人講師が小学校の割り算が出来なかつたり、漢字の書き順が間違っていたりなど、小学生を教えるのに本当に大丈夫かと心配になることは正直ある。人としてどうかというと、人を大切に人である人であって欲しいと思う。教員になると、子どもは言うことを聞いて当たり前という態度に出してしまう人もいます。根本的に人を大事にする、人を愛する、愛情を持って関わるということがないと、しんどいことも乗り越えていけないと思う。子どもが大好きというのは平たい話だが、職場でも保護者でも大事にできる人が来てくれると嬉しい。

また、分からないことが分からないと言える人。教えてほしい、困っているときに困っていると言える人が楽になれると思う。新しい人を大切にしているが、大丈夫と言われてしまうと手を差し伸べられないので、分からなくて当たり前なのでそれを素直に出すことが大切だと思う。

質問：毎年 200 人前後、正規の教員になっている。卒業生が働きやすい、正直に言えば続けていける、持続可能な職場になって欲しいと思う。教員の働き方改革に関心を持っている。

質問①：小規模校と大規模校で残業時間が多いのはどちらなのだろうか。

小規模校で校務分掌の数が両手をオーバーしてしまい、子どもは少ないがとても忙しいというのをよく耳にするが実際の所はどうかお伺いしたい。

質問②：「今学校に必要なのは人と予算」という本があり私も同感であるが、教育委員会として国に要望するなら現実問題は抜きにして、教員の働き方改革としてはどのようなものを要望するのかお伺いしたい

白木原：①府立しか把握は出来ていないが、学校でやらなければならない業務は規模によつての差はそれほどない。実際、教員の数が少ないところは多忙であるケースが多いのではないかと思う。

②教育委員会としては厳しい為、個人的な見解としては一学級における子どもの数を減らしていただきたい。同じ学級認定であっても教員の数が増えていくので多忙化の解消や働き方改革にも繋がるのではと思う。

大継：①市内の小学校は教職員合わせて 10 数名という学校もある。1 人が何役もせねばならない為多忙になってきているとは思う。大規模校は色々分担できるので、正確な数はとっていないが。

②教員が増える算段をしていただきたい。学級定数を減らすことによって教員の確保もできる。一人の持ち時間を減らし、空き時間を増やすことを進めていけたらと思う。

部活動指導員の話だが、長い間部活動というものが教育課程の外にあり、それを学校教育でどのように活用していくか苦心しながら、結果として生活指導や子どもへの成長のための支援ということで教師がかなり無理していた。その結果として、有効な学校教育の大きな分野を占めているという実態になる。ここまで来てしまった。桜ノ宮高校事案の時に大きな責任を感じた。学校長も強いクラブを指導している教員にもものを言いにくいという実態があった。桜ノ宮高校の場合、18年、19年いる教師もいるという実態もあった。これは本当に悲劇であった。今は切り込んで変えている途中であるが、部活動指導員を行ってもその指導員がもし問題を起こしたり体罰を起こしたらと考えてしまう。これは過渡的な問題で、本当ならば学校教育、教師が担うのではなく学校外のところで地域スポーツや生涯スポーツをしっかりといただくことも大切だと思う。だが、莫大なお金がかかるのであまり多くはいえないが。

司会：それぞれまとめの意見を1分程度でしていただきたい。本日のテーマ「教員の働き方改革」と「教員の魅力」だが、ブラックではないのか、逆にそうではないということ、教員の魅力も含めてお話しいただきたい。

谷山：学校の先生になりたいということで、例えば教員養成大学ではないK大学が200人以上、正規の教員を出されているってことがある。その学生たちの中で、もし、教師は公務員やからなるとか、安定しているからなるといふあたりが動機だと教員はブラックだとかになりやすいかもしれない。でも、最近、就職も良くなっているんで、本当に先生になりたいっていう学生たちが教師になると思う。その学生たちの動機は、自分の学校時代がよかった、中学校が楽しかった、小学校の担任の先生がよかったからなりたいっていう気持ちがとても多い。だから、そんな自分と同じような学校の経験を積ませてやりたいと思って、それを実現させるような学生たちが教師になるという流れが脈々と続くといいなと思う。でするので、今の小学生の子どもたちが、先生みたいになりたいねんって言ってくれるのが、私の教職に対する理想である。

田中：先日教育実習生が実習に来た。キラキラしていて思わず「将来校長先生になってね」と言ってしまった。すると「ありがとうございます」という返事が来てなんととも爽やかだった。私自身は管理職になりたくないはずと思っていたが、なってみてから次の人を育てるといふことの魅力を感じている。そんな管理職も視野に入れてもらえる先生たちと若い人たちの夢を壊さない職場でありたい。いろいろな管理職の責務を頑張っていきたいと改めて思う。そして、若い人たちにいいアドバイスができるように、谷山先生のお話ヒントが沢山有ったのでいいアドバイスができるようになりたいと思う。

大継：教師は大変魅力的な仕事である。子どもの人生の一部に関わることができるという責任も重いが、じんわりそういうことが歳を取って来ると重くわかってくるものだなと思っていて。37年前の卒業生が、自分のクラスではなく隣のクラスの女の子だが、たまたま教育委員会にいるということを見つけて市役所の代表電話に電話をかけてきた。子宮頸がんで寝たきりの為、「しんどいねん。寝てるねん。先生のことを思い出して電話してん。声聞きたかった。」「よく思い出してくれたね」と1分でも1秒でもその子がこの世に生きることの助けになれたと思った。しっかり生きていかなければと思った。その時に痛切に思ったが、教師というのは社会のインフラでもある。期待をせずに見返りも求めずに近い存在になっていくことで密かに喜びを感じるものだと思っている。教師になってからも大阪市もしっかり作っていくので是非送り込んでいただけたらと思っている。

白木原：魅力的な仕事だと今でも思っている。私自身はタイプも全然違う学校をいくつか変わっている。その度に私自身が賢くなっていく。その頃、学生時代のことを思えば私がここに座っていていいのかと思うような過ごし方をしていた中で、自分のような人間でも救える

子どもたちがいるのではないかという思いを持って教員を目指した。実際に色んな子どもたちと関わっていく中で、クラブの子どもたちなど「先生、僕このクラブをやってなかったら学校辞めてた」という声を実際に複数名から聞いている。そのように子どもの人生に大きく関われる、自分自身もそうだが人生が変わるくらいの思いを自分のいる学校の中で経験する子どもたちは本当にたくさんいる。その成長過程や変化を共に学びとして見ることのできる職業はなかなかないのではないかと考えている。これも最大の魅力ではないかと考えている。先ほどどういう人に教員になって欲しいかという質問があったが、子どもが好きな人で、私の経験から言うと、色んな状況が必ず生まれるのでこれからのどんどん変化していく社会に対応できる子どもたち、人間を育てなければならないということだと思う。地域によって課題が違うので一つのことを出来ればそれで教員が出来るかという絶対出来ない。成長できる、変化ができるような姿勢を持つ学生を教員として送り込んでいただければ、子どもとともに成長していただけると思う。

司会：子どもが好き、人が好きというのは大切なことかと思う。私も大阪府で七年間教員採用を担当しており、その中でも一年目でリタイアする新採が10名前後いる。本当は子どもが好きではなかったという意見もあった。本当に子どもたちが好き、一緒に考えていける先生になって欲しいと切に思う。

作成者 松尾綾音

【第3回課題研究会】

課程認定申請大学からの事例報告

～指摘事項を中心に～

教務本部長 野田 浩二
(大阪成蹊大学 大阪成蹊短期大学)

1. はじめに

本学は平成30年度、教育学部教育学科に中等教育専攻を新設し、中学校一種（英語・保健体育）と高等学校一種（英語・保健体育）を、併せて大学院を設置し、教育学研究科教育学専攻に幼稚園専修と小学校専修を申請しました。その後、平成31年度の再課程認定申請を経てこの令和2年度に教育学部教育学科中等教育専攻に特別支援学校教諭一種（知・肢・病）の課程認定を申請しました。

なお、特別支援学校教諭の課程については、申請期日の3ヶ月前に学園決定がなされたことから、実質2ヶ月間余りで申請作業を行うことになりました。

2. 本学の教職課程の概要

2019年4月現在、大阪成蹊大学は3学部5学科、大阪成蹊短期大学は7学科を擁し、そのうち大学の3学科と短大の4学科に次の教職課程を置いています。

	学部・学科（定員）	免許種	
大学	マネジメント学部マネジメント学科（70）	中学校教諭一種免許状（社会） 高等学校教諭一種免許状（公民） 高等学校教諭一種免許状（商業）	
	芸術学部造形芸術学科（190）	中学校教諭一種免許状（美術） 高等学校教諭一種免許状（美術）	
	教育学部教育学科（180）	初等教育専攻（120）	幼稚園教諭一種免許状 小学校教諭一種免許状
		中等教育専攻（60）	中学校一種免許状（英語） 中学校一種免許状（保健体育） 高等学校一種免許状（英語） 高等学校一種免許状（保健体育）
大学院	教育学研究科教育学専攻（5）	幼稚園教諭専修免許状 小学校教諭専修免許状	
短大	幼児教育学科（300）	幼稚園教諭二種免許状	
	生活デザイン学科（50）	中学校教諭二種免許状（家庭）	
	グローバルコミュニケーション学科（30）	中学校教諭二種免許状（国語）	
	栄養学科（120）	栄養教諭二種免許状	

3. 課程認定申請の概要

今回の課程認定申請案は下表の通りです。教育学部教育学科中等教育専攻に「特別支援学校教諭一種免許状（知的障害者・肢体不自由者・病弱者）」の課程認定を申請すべく事前相談に入りました。

教育学部	教育学科 (200名)	初等教育専攻 (140名)	幼稚園教諭一種免許状 小学校教諭一種免許状
		中等教育専攻 (60名)	中学校教諭一種免許状（英語） 中学校教諭一種免許状（保健体育） 高等学校教諭一種免許状（英語） 高等学校教諭一種免許状（保健体育） ■特別支援学校教諭一種免許状（知的障害者） ■特別支援学校教諭一種免許状（肢体不自由者） ■特別支援学校教諭一種免許状（病弱者）

4. 課程認定申請スケジュールと内容

12月中旬に学長を中心としたWGを立ち上げ、1ヶ月余りで教育課程と担当教員の案を作成、1月末に事前相談という非常にタイトなスケジュールの中での作業となりました。

以下に実際のスケジュールと、事前相談、事務局および委員会との内容を記載します。

【2019年】	12月12日	WG設置・打合せ開始
	1月30日	事務相談
【2020年】	3月22日	課程認定申請書提出
	5月9日	事務局指摘（1回目）→5月22日 回答
	5月28日	事務局指摘（2回目）→6月7日 回答
	8月21日	委員会指摘（1回目）→8月29日 回答
	8月29日	委員会指摘（2回目）→9月4日 回答
	9月4日	委員会指摘（3回目）→9月9日 回答
	11月27日	認定通知 到着

【1月30日：事務相談】

基本的には標準的な科目を配置し教育課程を組み立てましたが、本学の独自性を出す科目を一定程度配置したため、特に教育課程の構成について助言を期待し、事前相談を行いました。

<相談1>

「特別支援教育領域に関する科目」の「心身に障害のある幼児、児童又は生徒の心理、生

理及び病理に関する科目」について、科目の配置は適切か。

<相談2>

科目を担当する教員については、現場での経験のある方を配置する等検討しているが、生理や病理を担当する教員については、医師の資格を持つ方の配置が必要か。

<相談3>

第8号ウについては、このたび開設する教育学科中等教育専攻において設置する基礎となる教諭の免許状ごとに作成が必要か。

<相談4>

第7号の1の施設・設備の概要については、基礎となる教諭の免許状に関する施設・設備についての記載も併せて必要とのことか。また、2の図書等の状況については、「特別支援学校教諭の教職課程」に関する状況のみの記載でよいか。

事前相談の段階ではシラバスの提出をしておりませんので、本学が設定した科目名称からは授業内容に必要な事項が含まれていると判断できないとの指摘でした。科目名称については助言に従い、手引き記載の名称を参考に変更しました。

なお、回答2、3、4につきましては、ほぼ想定どおりの内容でしたので、これらの助言を念頭に申請書類の作成にはいりました。文科省の回答とその対応は次の通りです。

<回答1>

① 各中心となる領域の「心理、生理及び病理」が必要。

各科目に関し、科目名称からは3分野が含まれているように見えない。

科目名称を変更するか、開設科目を変更（1単位科目にして、別科目を開設する等）すること。

【対応】：「障害児者実践心理」 → 「知的障害者の心理・生理・病理」

「障害児者発達診断」 → 「肢体不自由者の心理・生理・病理」

「障害児者生理病理Ⅰ」 → 「病弱者の心理・生理・病理」

② 「免許状に定められることとなる特別支援教育領域以外の領域に関する科目」について、「心身に障害のある幼児、児童又は生徒の心理、生理及び病理に関する科目」、「心身に障害のある幼児、児童又は生徒の教育課程及び指導法に関する科目」にして設定しているが、「障害児者生理病理Ⅱ」科目については、科目名称からは、教育課程及び指導法が含まれているように見えない。科目名称を変更するか、科目区分を変更すること。

【対応】：「障害児者生理病理Ⅱ」 → 「障害者の生理病理と指導の方法」

<回答2>

- ① 活字業績が必要であり、医師の資格が必要なのではない。活字業績がなければ、授業担当としてふさわしくない。
- ② 実務家が入ってなくてもよい。なお、実務家の場合、活字業績（活字業績の本数や内容）だけではなく、全体を見て判断している。
- ③ センター等で記載した行政文書などは、名前が記載されていないと活字業績にはならない。
- ④ 校長会発表だけでは不可。

<回答3> 保健体育又は英語のいずれかの作成でよい。

<回答4> 特別支援教育に関するもののみ記載すること。

【5月9日：事務局指摘 1回目】

事前相談での助言内容を踏まえての申請ではありましたが、想定以上に指摘を受けることになりました。シラバスについては含むべき内容をより具体的に記載することにより解消しましたが、教員の業績については業績追加の可能性の有無を確認し、可能性が低いと判断した教員については、即時変更の対応をとりました。

■「障害発達支援論」「障害共生支援論」のシラバスについて、教育課程及び指導法の内容には見えない。科目の内容を見直すか、科目の位置づけを見直すかすること。

【対応】：科目の内容を見直し、シラバスを変更

■「聴覚障害総論」のシラバスについて、心理に関する内容が含まれているか判然としない。含まれることがわかるよう、シラバスを見直すこと。

【対応】：担当教員およびシラバスを変更

■「重度重複障害総論」のシラバスについて、心理生理病理の内容が含まれているか判然としない。シラバスの内容を見直すか、科目の位置づけを見直すかすること。

【対応】：科目の内容を見直し、シラバスを変更

■教育研究業績書の「担当授業科目に関する研究業績等」について

- ① 担当授業科目「肢体不自由の心理・生理・病理」の業績について、シラバスの内容と

- の関連が判然としないことから、関連する業績を追加すること。
- ② 担当授業科目「肢体不自由教育論」の業績について、教育課程及び指導法との関連が判然としないことから、関連する業績を追加すること。

【対応】：いずれも業績を追加

■教育研究業績書の「担当授業科目に関する研究業績等」について、執筆ページ数が全体的に少ないため、審査委員会において指摘を受ける可能性が高い。関連する業績が他にあれば追加すること。

【対応】：担当教員の変更

【5月28日：事務局指摘 2回目】

担当科目と教員業績の相当性について、厳しい指摘を受けました。現場経験において十分網羅している内容であっても、活字業績が乏しいという点は解消することができず、結果的に2名の教員を変更しました。

(指摘)

■「障害共生支援論」のシラバスについて、大部分が制度論や障害理解の内容となっており、依然として教育課程及び指導法の内容には見えない。科目の内容を見直すか、科目の位置づけを見直すかすること。

【対応】：科目の内容を見直し、シラバスを変更

■依然として、授業科目「聴覚障害総論」のシラバスについて、心理に関する内容が含まれているか判然としない。含まれることがわかるよう、シラバスを見直すこと。

【対応】：担当教員を再度変更し、シラバスを変更

■変更された教員について、「担当授業科目に関する研究業績等」が聴覚障害教育の歴史に偏っており、担当授業科目の本体部分である心理・生理・病理及び教育課程・指導法に関する研究業績等がほとんど見受けられないため、業績が不足していると見受けられる。関連する他の業績を追加するか又は業績を差し替えること。

【対応】：担当教員を再度変更し、シラバス変更

【8月21日：委員会指摘 1回目】

事務局指摘に対しては万全の対応をしたつもりでしたが、シラバス内容および業績については、改めて次の指摘を受けました。

(指摘)

- 授業科目「特別支援教育原論」のシラバスについて、「自立活動」について概観する内容が含まれていることが分かるよう、授業計画において明確化すること。

【対応】：シラバス追加・修正

- 授業科目「肢体不自由者の心理・生理・病理」及び「肢体不自由教育論」に関連する研究業績が判然としないため、肢体不自由児を対象とした研究業績を追加すること。

【対応】：業績を追加・概要記載の一部変更

【8月29日：委員会指摘 2回目】

異なる科目に対して、全く同じ業績を充てていたところ指摘を受けました。業績の内容を広義に捉え、十分相当性が担保されると考えていましたが、指摘にある通り、授業内容が異なることから業績の核をなす内容も異なるはずであるという見解です。結果として、業績が薄いと思しき1科目については教員変更し、再度提出しました。

(指摘)

- A教員の業績について、「肢体不自由者の心理・生理・病理」に関する業績が判然としないため、「心理・生理・病理に関する科目」、「肢体不自由教育論」は「教育課程及び指導法に関する科目」であり、事項が異なるため、自ずから求められる業績の内容は異なってくる。再掲ではなく、事項に合わせた研究業績をそれぞれ記載すること。

【対応】：「肢体不自由教育論」の担当教員を変更

【9月4日：委員会指摘 3回目】

最後の指摘は文科省の誤認でした。指摘を受けた科目はオムニバスであり、A教員は心理に関する分野のみを担当し、生理・病理に関する分野は別の教員が担当することにしていました。しかしながら、文科省はオムニバスにより担当分野が限定されているという認識がなかったため、当然ながら何度「心理」の業績を追加しても、繰り返し業績追加を求めてきました。結果的には最後の文科省からの指摘に、初めて「特に生理・病理に関する業績が見られない」との記載があったため、文科省と本学との間に認識の齟齬があったことが確認でき、

前述した内容を電話で説明し、指摘事項の対応を完了しました。

(指摘)

■ A教員の業績書について、「肢体不自由者の心理・生理・病理」に関する業績が判然としない（特に生理・病理に関する業績が見られない）ので、他の業績を追加すること。

【対応】：不要

5. 総括

これまでの経験や他大学の事例に基づきますと、やはり学長をトップとした学内協力態勢の構築が、申請業務における重要なポイントであるといえます。特に今回の申請のように、審査の過程で何度も教員変更を余儀なくされた場合、指摘事項に対し迅速に対応できる態勢が整っていなければ、教員変更を含む重篤な指摘に対し短期間で対応することは困難です。今回は特別支援の知・肢・病のみということもあり、他の免許種と比べ相対的に教育課程のボリュームも必要教員数も少なかったことから、比較的スムーズに申請から認可に至ると考えておりましたが、申請はボリュームの過多ではなくあくまでもその内容であるということを変更して認識させられる結果となりました。

また、オムニバス科目における業績確認の進め方と実務家教員の研究業績のあり方については、今後の申請業務における留意点として良い教訓となりました。

学内では早くも次のWGが立ち上がり、申請の準備が始まっております。今回の反省を十分に活かし、磐石な準備のもと申請したいと思えます。

最後に、このたびの申請にあたり多方面でご協力いただいた皆様に、この場をお借りしてお礼申し上げます。

【第3回課題研究会】

課程認定大学からの事例報告

～指摘事項を中心に～

学長室 坂本 供美

教職課程・実習支援センター 宮内 由佳
(神戸親和女子大学)

1. はじめに

義務教育学校の制度化を受けて、本学の「教育養成を主たる目的とする学科」である発達教育学部児童教育学科に中等課程を開設することについては数年前からの検討事項であった。児童教育学科を改組し、中高の免許課程を設置するのか、申請するタイミングは再課程認定申請と同時期にするのか、通信教育部にも中等課程を開設するのか等検討を重ねてきた。

結果、2018年度は再課程認定申請に集中し、2019年度に児童教育学科に中一種免（数学）及び中一種免（英語）の課程を申請することとし、2020年度の開設をめざすこととなった。

2. 今回の課程認定申請の概要

本学の教職課程の現状は下記の通りである。文学部総合文化学科にあった中一種免（英語）と高一種免（英語）を廃止し、発達教育学部児童教育学科に中一種免（数学）及び中一種免（英語）を設置するために、課程認定申請を行なった。

学部	学科	定員	2019年度	2020年度
文学部	総合文化学科	60	中一種免（国語） 高一種免（国語） 中一種免（英語） 高一種免（英語）	中一種免（国語） 高一種免（国語） 廃止 廃止
発達教育学部	児童教育学科	215	幼一種免 小一種免 特一種免（知・肢・病）	幼一種免 小一種免 特一種免（知・肢・病） 中一種免（数学） 中一種免（英語）
	心理学科	60		
	ジェニアスポーツ教育学科	80	中一種免（保健体育） 高一種免（保健体育）	中一種免（保健体育） 高一種免（保健体育）
文学研究科	教育学専攻	20	幼専免 小専免	幼専免 小専免

課程認定申請に際しては、教職員協働のプロジェクト会議を編成し、事前相談までに8回程度の会議を行った。カリキュラムやコース編成、コース毎の履修モデル、履修規程の整備等を検討した。

取得できる免許・資格の組み合わせについては、下記の通り結論を得た。

検討において、最も苦慮したのは履修規程におけるコース編成と卒業要件の設定であった。

コース名	取得可能な免許・資格
初等教育コース	小一種免 + 特支一種免（知・肢・病） 小一免許 + 幼一種免
幼児教育コース	幼一種免 + 特支一種免（知・肢・病） 幼一種免 + 小一種免
保育学コース	幼一種免 + 保育士



コース名	取得可能な免許・資格
小学校・中学校教育コース	小一種免 + 中一種免（数学） 小一種免 + 中一種免（英語）
小学校教育プラスコース	小一種免 + 特支一種免（知・肢・病） 小一種免 + 幼一種免
幼児教育・保育コース	幼一種免 + 保育士

3. 課程認定申請の流れ

2019/ 1/17	<u>事前相談1回目</u>
2019/ 2/22	<u>事前相談2回目</u>
2019/ 3/14	課程認定申請書提出
2019/ 5/21	<u>事務指摘メール受信</u> （6/3 回答）
2019/ 6/26	課程認定申請書差替
2019/ 7/22	<u>教職課程認定審査伝達事項メール受信</u> （7/30 回答）
2019/ 8/21	<u>教職課程認定審査（第一次）指摘事項メール受信</u> （8/28 回答）
2019/ 9/ 3	審査用資料提出
2019/11/26	課程認定申請書差替
2019/11/28	認定通知 到着

4. 指摘事項と対応について

◆事前相談1回目（1/17）

- ① 中一種免の課程認定申請に伴い、「教育の基礎的理解に関する科目等」についてはで

きる限り幼・小・中の共通開設を検討している。既存の幼小課程は審査対象となるのか。
⇒幼小課程は審査対象とならない。

- ② 中一種免（英語）の教科に関する専門的事項の専任教員のうち、1名は総合文化学科の教員（みなし教員）を充てる計画であるが問題ないか。

⇒総合文化学科の教職課程で専任教員として扱っていないのであれば可能。

- ③ 通信教育課程においても中一種免（数学）・中一種免（英語）の課程認定申請をする場合、教育課程、教員組織は通学とほぼ同様であるが、通信教育部に総合文化学科がない場合は、みなし教員を充てることはできないか。

⇒通信教育部に総合文化学科がないのであればできない。

- ④ 再課程認定申請で幼一種免課程は附則第7条により申請しているが、平成32年度から「領域に関する専門的事項」を設置することとしたい。どのような手続きになるか。

⇒再課程認定申請の通知の際に、併せてお知らせをすることになるが、平成31年度中に手続きが必要となる。当然、科目担当教員は審査となるので、平成31年度中に審査が通らなければ、平成32年度は教科の科目にもどし、次年度に領域に関する科目を再度申請することも可能。

- ⑤ その他の指摘事項は以下の通りであった。

<様式8号>

- ・設置趣旨の項に、多くの教科がある中、なぜ中一種（数学）及び（英語）を設置するのかを、項目立てをして記載すること。
- ・具体的な履修カリキュラムの「その他関連科目」の欄には、数学又は英語の科目のみ記入すること。特に数学について少なすぎる。
- ・教科の科目のうち1科目が「教職実践演習」と同時期に開設しているが、教職課程のすべての科目が「教職実践演習」より前の学期もしくは学年に配置すること。

<履修規程>

- ・「中学校教育科目（数学）又は（英語）から10単位」の表現では、学生が自由に選択できるように見える。「数学の免許を取るものは数学の科目から〇〇単位、英語の免許を取るものは英語の科目から△△単位修得するものとする。」のような記載とすること。また、10単位は少ない。ただし、卒業要件に入れる科目は、教職課程上の科目でなくてもよい。

⇒卒業要件を、教科毎の記載に修正。「中学校教育科目（教科及び教科の指導法に関する科目）及び発展科目の教科関連科目から16単位以上」に修正。

◆事前相談 2 回目 (2/22)

事前相談 1 回目の指導をうけ、学内では、児童教育学科に中一種免（数学）・中一種免（英語）の課程認定申請を行うこと、通信教育部の中一種免の課程認定申請はしないことを決定した。

2 回目の事前相談では、修正した様式 8 号については特に指摘はなく、履修規程について次のような指導があった。

- ・現状では「教員免許を取得する学生がいずれかのコースに属する」という趣旨の文言となっているが、「児童教育学科の学生は次のいずれか 3 つのコースに属する」といった表現に変更してはどうか。また、コース選択時期についても明記すること。
- ・現状では数学・英語ともに開設科目数（単位数）が少ないという指摘を受けられると思われる。学科専門科目内に数学又は英語の科目がどれだけあるかを審査しており、今年度の審査状況を鑑みると、ギリギリのところである。概ね教科の指導法を除いて 40 単位以上は設置単位数としてほしい。
⇒教科の関連科目を増やし、教科の指導法を除いて設置単位数を 42 単位にして申請。

◆事務的指摘 (5/21)

<教育課程>

- ・コアカリキュラムを満たす科目について、到達目標に示す内容が見えるようシラバスを修正。
- ・コアカリキュラムの含むべき事項がどこに含まれているか分かるようシラバスに明記。

<第 4 号（業績書）>

- ・行政文書は当該業績内に執筆者名が記載されていないと業績欄に記載できないので、確認すること。
- ・教育方法についての業績を追加すること。
- ・担当授業科目すべてを記載（特別支援教育科目、幼小科目も記載）しており、業績書および承諾書から削除すること。

<履修規程>

- ・「学科の目的・性格と免許状との相当関係に関する審査基準」1. ③においては、教科に関する専門的事項、又はその教科に関する科目について卒業要件上相当程度履修することが要件とされている。一方で、数学又は英語の免許科目、関連科目に加えて教科教育法の科目も加えて 16 単位以上修得としている。現状においては、各教科の指導法が含まれているため、相当程度履修することになっていると確認ができない。
⇒卒業要件を「中学校教育科目（教科の専門的事項）から 12 単位以上、発展科目のうち教科の関連科目から 4 単位以上」とし、教科の指導法を除き 16 単位以上になるよ

う修正。

◆審査意見伝達（7/22）

<履修規程>

- ・卒業要件において（学位プログラム）、免許法施行規則に定める「教科に関する専門的事項」を含めた教科「数学」「英語」に関連する科目について、相当程度履修するよう、履修規程を見直すこと。その際、「子どもと英語」[TOEIC I]「TOEIC II」については、教科「英語」に関連する科目と認められないため、留意すること。

⇒卒業要件を「中学校教育科目（教科の専門的事項）から16単位以上、発展科目のうち教科関連科目から4単位以上」とし、教科教育法を除き20単位以上になるよう修正。

指摘された3科目は関連科目から削除し、2科目を新設。

◆教職課程認定審査（第一次）指摘事項（8/21）

<教育課程>

- ・2つのコアカリキュラムを1つの科目で開設した授業科目について、それぞれ独立して扱う授業回を設け、定める到達目標ごとに適切な授業時間を確保していることをシラバスで明確化すること。

<第4号（業績書）>

- ・中等教育に関する業績の追加。なければ教員を変更。
- ・関連業績を有する教員を追加し、複数（又はオムニバス）担当すること。

<英語に関する教育課程>

- ・1科目で4技能扱う科目としているため、それぞれ独立して扱う授業回を設けるよう対応。

5. 申請を終えて

再課程認定申請認定後すぐの申請であったため、「英語」の教科に関する専門的事項や「教育の基礎的理解に関する科目」「道徳、総合的な学習の時間等指導法及び生徒指導、教育相談等に関する科目」のシラバスは問題ないものと考えていたが、新たな修正指摘があり驚いた。一方で幼小中の共通開設をするにあたっては特段の指摘はなかった。

児童教育学科に中等課程を設置するためには、相当程度中等の科目を卒業要件に設定しなければならないことは理解していたが、中免の取得を途中で諦める学生もでてくことを想定し、卒業要件上の中免の単位数の設定にあたっては慎重に修正案を作成した。そのため、何度も同じ指摘を受けることになったが、幼小課程に中等課程を設置するにあたって、下記の点を最低限クリアさせなければならないことがわかった。

- ・「幼小の教員養成を主たる目的とする学科」であるために、どのコースも幼小課程の科

目を相当程度卒業要件とすることが必要。さらに中免を取得するコースは中免の教科に関する科目を相当程度卒業要件にしなければならない。(コース毎の卒業要件設定)

- ・ 中等の「教科に関する専門的事項」を含む教科の関連科目は、学科の専門科目として40単位以上開設が必要。(教科の指導法を除く)
- ・ 卒業要件に中等の「教科に関する専門的事項」を含む教科の関連科目を20単位以上は設定することが必要。(教科の指導法を除く)

今回の申請においては、特に「数学」は着任前の教員と相談をしながらの申請となったが、学科長自らが密に連絡を取ってくださったおかげで、無事認定を受けることができた。

そして、何よりも他大学の皆様からの情報提供、ご協力があったからこそ、想定内の指摘にとどめることができたと感謝している。この場をおかりしてお礼申し上げたい。

【第3回課題研究会】

課程認定大学からの事例報告

～指摘事項を中心に～

教務部教務課 課長 浦田直樹
(摂南大学)

1. 摂南大学の紹介

摂南大学は、設置母体である学校法人常翔学園が、1922年（大正11年）に関西工学専修学校として開校したことに起源する。本学園の建学の精神「世のため、人のため、地域のため、理論に裏付けられた実践的技術をもち、現場で活躍できる専門職業人を育成する」のもと、時代と社会・地域の要請に応え、世の中に貢献できる人材を育成してきた。

本学園が発展する歴史の中で、摂南大学は1975年（昭和50年）に大阪府寝屋川市に工学部（現 理工学部）5学科を設置する大学として開学した。その後、時代と社会・地域の要請に応えるべく、国際言語文化学部（現 外国語学部）、経営情報学部（現 経営学部）、薬学部、法学部、経済学部を設置、2012年（平成24年）には看護学部を開設し、寝屋川と枚方の2キャンパスに現在の7学部13学科を擁する総合大学として進展した。この間、一貫して「建学の精神に則り、全人の育成を第一義として、人間力・実践力・総合力を養い、自らが課題を発見し、そして解決することができる知的専門職業人を育成する」を教育の理念に掲げ、総合大学としての特色ある教育・研究を進めている。

2020年4月枚方キャンパスに第8番目の学部として、「農」「食」「栄養」に関する社会的諸課題を自ら発見し、主体的に解決する人間性豊かな専門職業人を養成することを目的とする農学部を開設することになった。農学部には、農業生産学科、応用生物科学科、食品栄養学科、食農ビジネス学科の4学科を設置し、これにより本学の規模は、8学部17学科、収容定員も9,144名となる。

2. 教職課程と農学部の教職課程認定申請スケジュール

本学が擁する教職課程は表1のとおりで、これまでは寝屋川キャンパスのみで中一種（理科・数学・英語・社会）、高一種（理科・数学・工業・英語・商業・情報・公民）の教育を展開してきたが、農学部開設に伴い、新たに枚方キャンパスでも設置予定4学科中3学科の教職課程を開設する計画となった。具体的には、農業生産学科に中・高一種（理科）、高一種（農業）、応用生物科学科に中・高一種（理科）、食品栄養学科に栄養一種（栄養教諭）の教職課程「教員の免許状授与の所要資格を得させるための課程認定申請書」を文部科学省に申請することとなった。

表1 学部・学科概要と教職課程

キャンパス	学部	学科	収容定員	教職課程	
寝屋川 キャンパス	理工学部	生命科学科 住環境デザイン学科 建築学科 機械工学科 電気電子工学科 都市環境工学科	2,060	中・高一種(理科)<生命科学> 中・高一種(数学)<生命科学以外> 高一種(工業)<生命科学以外>	
		外国語学部	外国語学科	890	中・高一種(英語)
		経営学部	経営学科 経営情報学科	1,096	高一種(商業) 高一種(情報)<経営情報>
		法学部	法律学科	1,010	中一種(社会)、高一種(公民)
		経済学部	経済学科	1,008	中一種(社会)、高一種(公民)
枚方 キャンパス	薬学部	薬学科	1,320		
	看護学部	看護学科	400		
	農学部	農業生産学科 応用生物科学科 食品栄養学科 食農ビジネス学科	1,360	中・高一種(理科)<農業生産、応用生物科学> 高一種(農業)<農業生産> 栄養一種(栄養教諭)<食品栄養>	

課程認定申請スケジュールについて
は表2のとおりで、
枚方キャンパスで
新たに教職課程の
教育を展開するな
どの協議を含めた
2018年10月の学
内打ち合わせから
スタートした。そ
の後、2018年11
月開催の部長会議

で大学の意思を決定し申請書類の準備を本格的に開始、その後2019年1月に文部科学省への事前相談を1回行い、2019年3月末に課程認定申請書を提出した。

2018年11月以降、課程認定申請書の作成作業を着々と進めたが、その作業の中で最も苦労したことは、様式第4号①履歴書、②教育研究業績書、③教員就任承諾書の作成でありその要因は2点あった。まず1点目は、当該書類の②教育研究業績書の様式が、学部学科設置認可申請用と教職課程設置認定申請用では記載方法も含め大きく異なっており、学部学科設置認可申請

表2

2. 課程認定申請のスケジュール



2018.10	学内打ち合わせ
2018.11	部長会議(機関決定)・申請書類準備開始
2018.12	事務担当者説明会参加
2019.1	事前相談
2019.3	認定申請書を文部科学省に提出
2019.5~	事務的指摘(4回5/9、5/29、6/12、6/20)
2019.7	認定申請書差し替え
2019.8~	委員会指摘1次(2回8/9、8/27)
2019.9	委員会指摘2次(1回9/20)
2019.11	認定申請書差し替え
2019.11	認定(栄養除く)

用のデータを利用するものの最初から作成し直す作業となり多くの時間と期間を費やすこととなった。2点目は、農学部は新たに設置する学部であるため、「教科に関する専門的事項」の授業科目を担当する教員のほぼ全員が就任予定の学外者であったため、作成した様式第4号の内容確認や修正、完成後の申請書類への押印など、作業と就任予定教員との連絡にも多くの時間と期間を費やすこととなった。

一方、申請書類の作成と同時に、文部科学省への事前相談の準備も進め2019年1月24日に事前相談を実施した。事前相談における質問事項は、様式第2号に関することが主で、特に初めて申請する栄養一種(栄養教諭)に関することであったがこの時、後に事務的指摘事項に上がる農業生産学科の中・高一種(理科)と高一種(農業)の申請に関する助言を受けた。助言内容は、当該学科の卒業要件やコース履修、授業科目の必修化等で理科、農業関係の専門科目を相当程度履修するように履修規定等で定める必要があるというものであった。

その後、事前相談時の助言への対応も含め申請書類を完成させ、2019年3月19日に文部科学省に提出を試みたが、様式第5号への「教育実習生受入承諾書」添付の不備があり提出できず、最終的に3月25日に文部科学省に申請書類を提出し無事受理された。

申請書類の提出後は、文部科学省から2019年5月上旬以降4回の事務的指摘と2019年8月上旬以降3回の課程認定委員会指摘を受け、その対応にも苦労したが、2019年11月22日付で無事認定（栄養除く）を受けることができた。これまでを振り返ると申請書作成時、事務的指摘事項対応時と課程認定委員会指摘事項対応時の3度の山場があった。

3. 事務的指摘事項と課程認定委員会指摘事項

今回のテーマである、事務的指摘事項と課程認定委員会指摘事項は、2019年5月9日以降、文部科学省から連絡を受けることとなった。表3にその連絡内容とメール受信日、回答期限、本学からの回答日を一覧にまとめた。こうして見ると事務的指摘事項と課程認定委員会指摘事項の両方にみられる傾向は、当初は指摘事項来信から回答期限まで2週間程度の期間があったが、回数を重ねるごとに短くなり迅速な判断と対応が求められた。また、文部科学省からの指摘来信も3回目以降は本学から回答した翌日に届いており、短期間で指摘、対応の繰り返しとなっている。

表3 文部科学省との連絡事項一覧

文部科学省からの連絡内容とメール受信日	回答期限	本学からの回答日
事務的指摘事項（1回目）	5/9（木） 5/23（木）18：00	5/23（木）
事務的指摘事項（2回目）	5/29（水） 6/12（火）18：00	6/11（月）
事務的指摘事項（3回目）	6/12（水） 6/21（金）18：00	6/20（木）
事務的指摘事項（4回目）	6/20（木） 6/27（木）18：00	6/21（金）
認定申請書の差替及び抜刷提出	6/21（金） 6/24（月）～7/5（金）	7/2（火）に抜刷送信 7/5（金）に差替
審査（第一次）指摘事項（1回目）	8/9（金） 8/26（月）18：00	8/23（金）
審査（第一次）指摘事項（2回目）	8/27（火） 9/2（月）18：00	9/2（月）
審査用資料提出（第一次）指摘事項対応	9/3（火） 9/10（火）	9/6（金）
審査（第二次）指摘事項（1回目）	9/20（金） 10/2（水）18：00	10/1（火）
審査用資料提出（第二次審査後の再審査）	10/1（火） 10/8（火）	10/3（木）
教職課程認定申請一覧確認	10/17（木） 10/25（金）18：00	10/21（月）
認定申請書の差替及び抜刷提出	11/6（水） 11/18（月）～11/29（金）	11/27（水）に差替

1) 事務的指摘事項の内容と対応

文部科学省からの事務的指摘事項は、2019年5月9日から6月20日にかけて4回あり、指摘件数は23件（累計33件）でその指摘区分は、①第2号（教育課程）2件、②シラバス9件、③第4号（業績書）9件、④第5号1件、⑤第8号ア1件、⑥学則等1件であった。具体的な指摘事項の内容と本学の対応と回答は表4の事務的指摘事項一覧のとおりである。

表4 事務的指摘事項一覧

No	指摘分類	指摘の具体的な内容	指摘に対する対応
1	第2号 (教育課程)	授業科目「地学」「地学実験」「理科教育法Ⅰ～Ⅳ」の「共通開設」[学科等]欄に「他」と記載する場合、「学校種等」欄に記載しないこと(手引きP22参照)	御指摘通り、授業科目「地学」「地学実験」「理科教育法Ⅰ～Ⅳ」の「学校種等」欄を空欄に修正。あわせて、P7の「地学」と「地学実験」の備考欄に開設形態を記載し、「物理学実験」と「地学実験」の「共通開設」[学科等]欄を修正。
2	第2号 (教育課程)	教育職員免許法施行規則第66条の6に定める科目について、科目が同一の場合、1枚にまとめて作成すること(手引きP17参照)。	御指摘通り、教育職員免許法施行規則第66条の6に定める科目について、農業生産学科、応用生物科学科および食品栄養学科を1枚にまとめて作成。
3	シラバス	授業科目「化学実験」「生物学実験」「化学実験」のシラバスの授業計画について、全10回となっているが、同じ2単位の他の科目は15回となっている。大学設置基準で定める単位数に見合った授業時間数が確保されていることが明確になるよう、当該科目の総時間数をシラバスに記載すること。	御指摘通り、シラバスの授業方法欄に総時間数を記載。
4	シラバス	授業科目「理科教育法Ⅲ、Ⅳ」のシラバスについて、単位数欄に「必修」としているが、高校は選択のため、「(必修(中学校))(選択(高校))」などと、分かるように記載すること。	御指摘通り、単位数欄を「(必修(中学校))(選択(高校))」に変更。
5	シラバス	授業科目「理科教育法Ⅲ」のシラバスの授業計画の第1回が教員採用試験対策の内容となっているが、教職課程の科目としてふさわしくないため見直すこと。	御指摘通り、授業計画の第1回の内容を変更。
6	シラバス	授業科目「農業の多様性を学ぶ」のシラバスの授業計画(第14,15回)において、複数回に渡って同様の授業内容を記載することは認められないため、各回のキーワードを付すなどして、必ず各回で異なる内容を扱うことが分かるよう修正すること。(数字での区別は認められない。) ※左記のページ以外にも該当がないか、再度確認をすること。P.73「生化学」においても同様の記載が見られる。	御指摘通り、「農業の多様性を学ぶ」「生化学」の授業計画の内容を変更。
7	シラバス	授業科目「学校栄養指導論Ⅰ、Ⅱ」のシラバスについて、科目欄は「栄養に係る教育に関する科目」に修正し、施行規則に定める科目区分又は事項等欄は、様式第2号p.8の区分に合せて記載すること。	御指摘通り、科目欄および施行規則に定める科目区分又は事項等欄の記載を変更。
8	シラバス	授業科目「道德教育論」のシラバスについて、同一の授業科目のシラバスは一つとすること。このため以下の修正をすること。①P125～126のシラバスは削除。このため、以降のシラバスのページ数を差し替え時に修正。併せて、コアカリ対応表のシラバスの掲載頁の修正案も提出が必要。②シラバスの単位数欄は、「必修(中学校)、選択(高校)」などと記載。③シラバスの科目欄は「・道徳、総合的な学習の時間の指導法及び生徒指導、教育相談等に関する科目(中学校)・大学が独自に設定する科目(高校)」と記載。④シラバスの施行規則に定める科目区分又は事項等欄は、「・道徳の理論及び指導法(中学校)」と記載。	御指摘通り、①コアカリ対応表のシラバスの掲載頁を修正。②単位数欄を「(必修(中学校))(選択(高校))」に変更。③科目欄を「・道徳、総合的な学習の時間の指導法及び生徒指導、教育相談等に関する科目(中学校)・大学が独自に設定する科目(高校)」に変更。④施行規則に定める科目区分又は事項等欄を「・道徳の理論及び指導法(中学校)」に変更。
8-2 <5/29>	<2回目>	P125～126のシラバスを削除することにより、p127「特別活動・総合的な学習の時間の理論と指導法」以降の科目のシラバスページがずれるため、コアカリキュラム対応表の修正が必要。	御指摘通り、「総合的な学習の時間の指導法」、「特別活動の指導法」、「教育方法及び技術(情報機器及び教材の活用を含む。）」、「生徒指導の理論及び方法」、「教育相談(カウンセリングに関する基礎的な知識を含む。）」の理論及び方法、「進路指導及びキャリア教育の理論及び方法」のコアカリキュラム対応表のシラバスページを修正。
9	シラバス	授業科目「教育社会学」のシラバスの授業計画の第4,5,10,11回が、コアカリキュラム対応表では、学校安全に対応する授業回となっているが、コアカリキュラムの学校安全に関する到達目標が含まれているようには見えない。再度、授業内容を見直すこと。	御指摘通り、第4,5,10,11回の授業計画の「内容・方法等」を変更。
10	シラバス	授業科目「生徒指導論(進路指導を含む)」のシラバスについて、事項「生徒指導の理論及び方法」の科目については、生徒指導提要进行をテキスト又は参考書に定めること。(手引きp.50参照)	御指摘通り、生徒指導提要进行を参考書に追加。
11	シラバス	授業科目「教職実践演習(栄養教諭)」のシラバスについて、1クラス当たりの人数を記載すること(P133と同様に記載)	御指摘通り、1クラス当たりの人数を記載。
11-2 <5/29>	<2回目>	シラバス形式は任意であり、手引きのとおりでなくてもよいが、項目は網羅する必要がある。手引きp52記載の教職実践演習のシラバス項目のうち、「履修時期」「履修履歴の把握」「学校現場の意見聴取」に係る内容が記載されていないため、追記すること。	御指摘通り、「履修履歴の把握」「学校現場の意見聴取」について追記。履修時期については、1行目の「配当年度・開講期」欄に記載済。なお、授業科目「教職実践演習(中・高)」(修正後のシラバスページP131～132)についても、「履修履歴の把握」「学校現場の意見聴取」について追記。
12	第4号 (業績書)	「担当授業科目に関する研究業績等」について、10年以前の業績は記載することができないため、確認の上、平成21年4月1日より前の事項については削除すること。	御指摘通り、教員Aの担当授業科目「○○概論」の(学術論文等)1.の業績、および教員Bの担当授業科目「△△△学」の(学術論文等)3.の業績を削除。
13	第4号 (業績書)	「担当授業科目に関する研究業績等」欄の担当授業科目「◇◇◇実験」の(学術論文等)1.の業績について、発行月の記載が漏れているため、確認の上追記すること。	御指摘通り、教員Cの担当授業科目「◇◇◇実験」の(学術論文等)1.の業績について、発行月を追記。
14	第4号 (業績書)	「担当授業科目に関する研究業績等」欄の(学術論文等)2.の上の罫線は不要であるため、削除すること。	御指摘通り、教員Dの担当授業科目「○○○○○Ⅰ・Ⅱ」の(学術論文等)2.の上の罫線を削除。
15	第4号 (業績書)	「担当授業科目に関する研究業績等」欄の担当授業科目「生徒指導論(進路指導を含む)」の業績について、調査票を作成しただけでは、業績として不十分である。関連する業績を追加すること。	御指摘通り、教員Eの担当授業科目「生徒指導論(進路指導を含む)」の業績を追加。
15-2 <5/29>	<2回目>	記載の業績は学校安全に関連しうる例としていじめ等を示したに過ぎず、生徒指導・進路指導の業績として扱いたい。他の業績を追加すること。	授業科目「生徒指導論(進路指導を含む)」の授業担当教員を教員Eから教員E-2に変更。
15-3 <6/20>	<4回目>	①「△教員E-2」について、氏名に△を付すのであれば、備考欄に採用予定年度を記載すること。 ②「生徒指導論(進路指導を含む)」のシラバスについて、テキスト又は参考書・参考資料等として、「生徒指導提要」を扱うこと。(手引きp50)	ご指摘通り、①「△教員E-2」について、備考欄に採用予定年度を記載。②「生徒指導論(進路指導を含む)」のシラバスに参考書として「生徒指導提要」追記。
16	第4号 (業績書)	「担当授業科目に関する研究業績等」欄の担当授業科目「教育○□学」「教育課程論」の業績と事業科目との関連が判然としない。関連する業績を追加すること。	御指摘通り、教員Fの担当授業科目「教育○□学」「教育課程論」の業績を追加。
17	第4号 (業績書)	「認定を受けようとする課程における担当授業科目」欄に記載の授業科目「特別○○○論」は、「教育の基礎的理解に関する科目等」の欄に記載すること。	御指摘通り、教員Gの担当授業科目「特別○○○論」について、教育研究業績書の「認定を受けようとする課程における担当授業科目」欄の「教育の基礎的理解に関する科目等」欄に記載。
18	第4号 (業績書)	「担当授業科目に関する研究業績等」欄の担当授業科目「道徳△▽△△論」の業績「1. 小学校道徳ゆたかな心」の執筆ページ数欄について、抽出不可の場合にも、当該業績の総ページ数は記載すること。	御指摘通り、教員Hの担当授業科目「道徳△▽△△論」の業績「1. 小学校道徳ゆたかな心」について、当該業績の総ページ数を記載。

2	教員組織	教員 H について、授業科目「教育原理」に関連する研究業績が判然としないため、関連する研究業績を追加すること。追加する研究業績がない場合は、関連する研究業績を有する教員に変更すること。	教員の関連業績（授業科目「教育原理」に関するもの）を追加した。
<8/27>	(再指摘)	追加・修正の研究業績は当該授業科目との関連が判然としない。「教育の理念並びに教育に関する歴史及び思想」の事項を扱う当該授業科目に関連する研究業績を追加すること。追加する研究業績がない場合は、関連する研究業績を有する教員に変更すること。	教員 H を授業科目「教育原理」の担当から除外し、教員 H-2 に変更した。
3	教員組織	教員 E-2 について、授業科目「生徒指導論（進路指導を含む）」のうち「進路指導」に関連する研究業績が判然としないため、「進路指導」に関する研究業績を追加すること。追加する研究業績がない場合は、関連する研究業績を有する教員を追加すること。	教員 E-2 の関連業績（「進路指導」に関するもの）を追加した。
<8/27>	(再指摘)	追加の研究業績の「執筆ページ数」欄について、本人の執筆ページ以外も含まれているものがあるため、学術論文等「3」は「6 ページ（10 ページ）」、「5」は「3 ページ（6 ページ）」と記載すること。	教員 E-2 の研究業績の「執筆ページ数」欄について、学術論文等「3」は「6 ページ（10 ページ）」、「5」は「3 ページ（6 ページ）」と修正した。

3) 指摘事項への対応と難易度

表 4 の事務的指摘事項と表 5 の課程認定委員会指摘事項への対応の難易度を、軽微なものを「低」、学内対応が可能なものを「中」、学外対応が必要なものを「高」の 3 つのレベルで区分し表 6 にまとめた。

表 6 指摘事項への対応の難易度

難易度(レベル)	区分	指摘分類	指摘番号
低 (軽微なもの)	事務的	第2号(教育課程)	1,2
		シラバス	4,7,8,8-2
		第4号(業績書)	12,13,14,15-3,17,18,19-3
中 (学内対応が可能)	委員会	教員組織	3(再指摘)
	事務的	シラバス	3,5,6,9,10,11,11-2
		第4号(業績書)	15,16,19
		第5号	21
		第8号ア	22,22-2
委員会	教員組織	1,1(再指摘),2	
高 (学外対応が必要)	事務的	第4号(業績書)	15-2,19-2,20,20-2,20-3
		学則等	23,23-2
	委員会	教員組織	1(二次指摘),2(再指摘),3

難易度「低」については、様式第 2 号（教育課程）、シラバス、様式第 4 号（業績書）、教員組織に関する指摘であったが、いずれも様式や記載方法等の間違いなどで、『教職課程認定申請の手引き』に記載があるものの申請書作成段階で読み解けなかったものや、単

純なチェックミスなどで発生した軽微なもので、確認と修正についてもさほど時間がかからず迅速に対応できた事項である。

難易度「中」については、シラバス、様式第 4 号（業績書）、様式第 5 号、様式第 8 号アの内容に関する指摘であったが、学部設置認可担当部署や学内の就任予定教員が担当する部分であったため、確認と修正に若干時間を要した事項である。

難易度「高」については、担当予定教員の教育研究業績の記載追加を求められ、その内容確認と修正を試みたが最終的に教員変更を余儀なくされた事項と、先にも記載した農業生産学科の中・高一種（理科）と高一種（農業）申請に関して学科等の目的・性格との相関関係が十分であるかという事項である。これらの対応については、つぎで詳細を報告する。

4) 担当教員変更への対応

本学が担当教員の変更を求められた科目は、「理科教育法 I ～ IV」「農業科教育法 I・II」「生徒指導論（進路指導を含む）」「教育課程論」「教育原理」の合計 5 科目で、いずれも担当授業科目に関連する教育研究業績の記載不足であった。指摘当初は、教育研究業績の追記を求め

表7 担当教員の変更科目と原因、留意点

担当教員を変更した科目

- | | |
|-----------------|------------------------|
| ①理科教育法Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ | ⇒ 原因 |
| ②農業科教育法Ⅰ・Ⅱ | ①教員の業績が担当科目に合致しない |
| ③生徒指導論(進路指導を含む) | ②担当科目に対する教員の業績不足 |
| ④教育課程論 | ③農業科教育法などは担当できる教員の人材不足 |
| ⑤教育原理 | |

- ↓
- ①教員変更の候補者探しに奔走することは、覚悟すること
(文部科学省への回答期限は短い)
 - ②業績の指摘があるのは、教職に関する科目(旧法)ばかり
 - ③第4号(業績書)は、申請書作成業務においてに最も時間が要する書類
 - ④教員の業績確認にはCiNii(日本の論文を探す)の検索が有効
(最後の方は、この検索結果から第4号業績書の原案を大学事務で作成していた)
 - ⑤学内の専任教員には、担当科目に関連する論文等の執筆を日頃から依頼すること

られその対応を試みたが、最終的には追記する業績がないため本学が自ら担当教員を変更した科目と、文部科学省から担当教員変更の指摘があった科目に分かれる。表7に、その原因と留意点についてまとめた。

担当教員変更の対応には、多方面の協力を得て後任候補

者を紹介いただき、後任候補者に直接面会して依頼したため近畿圏内を奔走した。しかし、「農業科教育法Ⅰ・Ⅱ」については、当該科目に関連する教育研究業績(著書や学術論文)を有している後任候補者が見当たらなかったため、面会と依頼に広島まで行ったことを思い出す。

また、短期間で作成を強いられる後任候補者の様式第4号の書類については、国立情報学研究所のCiNii(NII学術情報ナビゲータ)等を利用して原案を作成、それを後任候補者との面会時に持参して追記・修正を依頼する方法で、書類作成期間と時間を短縮させた。

5) その他注意が必要な事項

担当教員変更の指摘に加え、対応が困難であった1学科2教免申請に関する指摘事項について、表8にまとめた。

本学の場合は、農業生産学科に中高一種(理科)と高一種(農業)2教免の教職課程認可申請を行っていたが、事務的指摘の当初から「学科等の目的・性格と免許状との相当関係に関する審査基準」を満たしていないという指摘

表8 学科等の目的・性格と免許状との相当関係に関する審査基準への対応

その他注意が必要な事項

- | | | |
|---|---|--|
| 1学科2教免の申請する場合
農業生産学科
高一種(農業)、中高一種(理科) | ⇒ | ①「学科等の目的・性格と免許状との相当関係に関する審査基準」1. ②③、④2. (1)④が確認される。
②各教科の「教科に関する専門的事項」の授業科目について、必修の合計単位数のみで判断された。 |
|---|---|--|

- ↓
- ①学部・学科の設置認可申請において、教育課程の編成と卒業要件の設定で工夫が必要
 - ②卒業要件における、必修と選択必修科目の合計が、申請する全ての教免教科の「教科に関する専門的事項」で必要とされている単位(中学24、高校28)以上の要件となる設定がベスト
 - ③本学の場合は、卒業要件の詳細部分で設定していたが、文部科学省は当初、卒業要件の詳細部分まで見てくれない。

を受けることとなった。この事務的指摘事項については、事前相談時に農業生産学科の授業科目の必修化、卒業要件やコース履修等で理科、農業関係の専門科目を相当程度履修するように履修規定等で定めるよう助言を受けていたので、卒業要件の詳細部分において基準を満たすように定めていたが、2度にわたって指摘を受けることになった。この対応については、指摘を受けた時点で改めて必修科目数の増加や履修コースを再設定することが学部学科設置申請に大きな影響を及ぼすため、学内で何度も検討と協議を繰り返し一時は教職課程認可申請から高一種(農業)を諦めることも考えたが、文部科学省の事務的指摘が当初から必修科

目の単位数のみであることに気づき、履修規定に定めていた卒業要件の詳細部分を詳しく説明することで対応ができた。

4. おわりに

今回の申請業務では、『教職課程認定申請の手引き』を熟読しても解らない点も多くあったので、文部科学省に質問しようとしたが、理解不足と質問の文書化も困難であったので、敷居が高かった。また、何度もチェックして完璧な申請書として提出したつもりであったが、結果的に些細なミスを数多く指摘された。申請書作成開始から提出までの期間が短かったこともあるが、もっと事前相談を利用すればよかったと反省している。

今後、文部科学省への課程認定申請を計画されている大学におかれては、①『教職課程認定申請の手引き』をバイブルのように利用、②事前相談は複数回、③文部科学省への質問は躊躇なくする（文部科学省の担当者は親切です）、④申請書は期限ぎりぎりではなく余裕をもって提出などを心がけて頑張ってください。最後になりますが、本学の課程認定申請を行うにあたって、また本報告をまとめるにあたって、多くの関係者の皆様にご協力いただきました。衷心より感謝とお礼を申し上げます。有難うございました。

【第3回課題研究会】

課程認定大学からの事例報告

～指摘事項を中心に～

学園教職支援センター長 多畑寿城
(神戸女子大学)

1. はじめに

本学では、義務教育学校の制度化や小学校における外国語（英語）の導入を受け、平成31年度（令和元年度）からの再課程認定による新課程への移行に合わせて文学部教育学科（教員養成を主たる目的とする学科）に中学校教諭一種免許状（英語）の教職課程を設置すべく平成27年度より準備を行ってきた。

また、予てよりの宿願であった健康福祉学部健康スポーツ栄養学科への中学校教諭一種免許状（保健体育）、高等学校教諭一種免許状（保健体育）の教職課程の開設についても再課程認定申請と同時に申請すべく検討を重ねてきた。

しかし、33ある認定課程の維持と質保証の観点から、まずは再課程認定申請に専念することとし、1年遅れの令和2年度の開設を目指すこととした。

2. 本学の認定課程の概要

令和2年4月からの認定課程は下記の通りとなる。（**太字部分**がこの度の申請課程）

文学部

日本語日本文学科	中一種免（国語）、高一種免（国語）
英語英米文学科	中一種免（英語）、高一種免（英語）
国際教養学科	中一種免（英語）、高一種免（英語）、中一種免（社会）
史学科	中一種免（社会）、高一種免（地理歴史）
教育学科	小一種免、幼一種免、 中一種免（英語）

健康福祉学部

健康スポーツ栄養学科	栄教二種免、 中一種免（保健体育）、高一種免（保健体育）
------------	-------------------------------------

家政学部

家政学科	中一種免（家庭）、高一種免（家庭）
管理栄養士養成課程	中一種免（家庭）、高一種免（家庭）、栄教一種免

看護学部

看護学科	養教一種免
------	-------

家政学研究科

食物栄養学専攻	中専修免（家庭）、高専修免（家庭）、栄教専修免
生活造形学専攻	中専修免（家庭）、高専修免（家庭）

文学研究科

日本文学専攻	中専修免（国語）、高専修免（国語）
英文学専攻	中専修免（英語）、高専修免（英語）
日本史学専攻	中専修免（社会）、高専修免（地理歴史）
教育学専攻	幼専修免、小専修免

専攻科

学校教育学専攻	幼専修免、小専修免
---------	-----------

3. 申請の流れと主な指摘事項について

申請にあたっては両学科ともワーキンググループを立ち上げて、特に教育学科においては再課程認定申請準備段階も含めて約60回の会合を持ち作業を行ってきた。教育学科のワーキングでは「カリキュラムのスリム化」と「現在担当している教員の顔を思い浮かべない」を2大方針として掲げた。教育学科のカリキュラムについては平成10年教免法改正に伴う再課程認定申請以来の大規模申請となり、ドラスティックに改革を行うことを目指した。そのためには現在担当している教員の顔を思い浮かべるとスリム化への決断が鈍る恐れがあるので、あえて方針として打ち出したのである。

両学科ともに完成年度までの申請科目にかかる教員の定年退職による補充等についての教員人事計画も併せて検討を行った。

- 1回目事前相談（平成31年1月28日）
 - ・教育学科は4コース分け（案）を持参 ⇒ 全体案OK（全コースで小免か幼免何れかを取得できるようになっている）。
 - ・中免（英語）のみの申請でよい。幼・小申請不要。
 - ・幼・小の課程の平成31年度再課程からの変更部分の変更届で対応可能。
 - ・学位との相当関係から、英語関係の学位が出せる程度に科目を増加させ教職課程の科目（教育実習を除き）は卒業必修にすること。

<対応> 助言通りに修正を行った。

- ・保健体育の「教科に関する専門的事項」の「体育実技」の科目には種目の分野を示してほしい。（その方が指摘が入りにくい）

<対応> 助言通りに修正を行った。

- ・体育関係の学位が出せるぐらいに科目の開設をすること。

<対応> 助言通りに修正を行った

● 2回目事前相談（平成31年2月25日）

- ・教育実習の履修条件が厳しすぎるように見受けられる。教職課程外の科目を1科目でも落とすと実習に行けないようになっているが大丈夫か。

<対応> 教職支援センター運営委員会で審議をして各学科でフォロー体制を整えている旨をその場で回答。

- ・なぜ「66条の6」に開設している同一科目が学科によって開講期が違うのか。指摘が入る可能性がある。

<対応> 特に対応をしなかったが結果的には審査委員会指摘はなかった。

- ・栄教免の課程とはコース分けをして保健体育に関連する科目を相当程度卒業必修とするように。

<対応> 助言通りに修正を行った。

- ・「学校観察実習C」は教職実践演習と同じ4年次後期開講となっているが、全ての教職課程の科目を終了してから履修すべき科目なので指摘が入る可能性が高い。

<対応> 「学校観察実習A～B」は教職実践演習履修前までに終了することになり、学生が「学校観察実習C」をいきなり履修することはあり得ない旨をその場で回答した。

文科省からは、「もしも指摘があった場合はそのように回答してください。」との助言があった。

● 事務的指摘①（令和元年5月9日）

28件の指摘（シラバス内容12件、業績13件、様式8号2件、様式3号1件）

- ・シラバスはほぼ英語コアカリと教職コアカリに関する内容であった。
- ・いわゆる実務家教員の教育委員会での執筆は「行政文書」であるので、執筆者名が明記されているか全て確認すること。

<対応> 対象となる教員全員に再度指摘事項について確認依頼をし、執筆者名が

記されていた場合、そのコピーも併せて提出をしてもらった。確認が取れた業績については残しておき、確認が取れなかったものは削除した。

- ・追加できる業績が「あれば」追加すること。「あれば」の表現の指摘は初めて。

<対応> 追加業績が無かったため既に提出した業績のページ数を再点検したところページ数の過小申告であったのでページ数を増やして回答を行いクリアできた。

● 事務指摘②（令和元年5月28日）

4件の指摘（シラバス内容1件、業績2件、学則1件）

- ・2名の教員で同一シラバスでクラス分け申請をしていたが、一人の先生の業績とシラバス内容が合っていないのでシラバスに沿った業績追加をすること。

<対応> 追加業績が無かったため、2名をそれぞれ「単独」として指摘教員のシラバスを修正した。この修正方法について予め電話で文科省に問い合わせを行い、了解を得た。ただし、同一科目で2名の教員のシラバスに大きな差異があれば、審査で指摘が入る可能性があるため注意してほしいとの助言をいただいた。

- ・学則については「義務教育コース」（この度の申請課程）の教育実習の科目の履修方法で「中免のみの場合」の表記があり、「教員養成を主たる目的の学科」であるため小免か幼免のいずれも目指さない履修方法は認められない。

<対応> 誤植の見落としであったため当該表現を削除した。

● 抜刷提出（令和元年6月24日）

● 差替え（令和元年7月1日） 対象枚数90枚。

● 【重要】【至急対応依頼】教職課程認定審査伝達事項について（令和元年7月22日）

文科省教育人材政策課からの文書がメールで届き、翌日9時過ぎに電話でも連絡が入った。

- ・「教科に関する専門的事項」に限らず英語に関する科目を相当程度開設するように。
- ・「教科に関する専門的事項」を含めた英語に関する科目を卒業必修にするように。

<対応> 指摘内容に沿い、英語に関する科目を「教科に関する専門的事項」外の

学科専門科目に相当数の科目を開設し、英語に関する科目を相当数卒業要件単位とし、8月1日に修正案を任意様式でメール送信。翌2日に内容を確認したので指定の様式で回答するようにとメールで様式案が届き、同日中に提出した。7月22日のメール着信翌日の文科省からの電話は、非常に親切に内容の説明があった。

● 一次審査指摘①（令和元年9月9日）

7件の指摘（教員変更2件、提出漏れ1件、シラバス1件、業績2件、科目名称変更1件）

＜対応＞ 業績について1件は学術論文欄から教育実践記録等欄へ移動をさせ、もう1件は教員追加でオムニバス対応を行った。
教員変更については、2名の変更指示があったが、同じ科目であったため、1名の変更で対応を行った。
科目名称変更については指示通りの科目名へ変更した。

● 一次審査指摘②（令和元年9月24日）

1件の指摘（シラバスとコアカリの整合性の確認）

＜対応＞ 指摘の通りの考えである旨を文科省に電話で確認したうえで、再度担当教員にコアカリ対応表とシラバスの確認を行った。

● 二次審査用資料作成依頼（令和元年9月30日）

提出見本セットが付いており、提出用PDFのシラバス、履歴書、様式第2号にそれぞれ「しおり」を付し指摘対応順にして、表示倍率125%となるようにと表1の通りの細かな指示（文科省からの資料の抜粋）があった。このような指示は今回が初めてであった。

● 二次審査における指摘はなかった。

4. 申請を振り返って

これまで筆者が経験した約10回の課程認定申請と比して審査委員会の指摘はかなり少なかった。その要因としては、再課程認定申請において通常の申請並みに先生方の教育研究業績書を準備していたことがあげられる。平成27年度秋から準備をはじめ、先生方には相当な手間をお掛けして業績書を作り上げてきた。コアカリキュラム対応表も同様に再課程認定申請時に作り込んでいたことが功を奏した。

様式第8号、様式第2号と教育課程案を作り上げていく段階では、まず様式第8号につい

ては先生方にたたき台を作っていただき、その内容を基に事務方で法令に基づいた様式第2号と教育課程案の骨子を作成し、ワーキングで叩いていく作業を何度も何度も繰り返し行った。ワーキングでは教員、職員の枠を超えて率直に忌憚なく意見を出し合い、修正に修正を重ねて教育課程案を形作っていった。それと並行して、担当教員案については定年退職者などの状況を見ながら事務方で叩き台を作成し、学科の人事計画とも勘案しながら退職者補充や追加人事などの案を作成し、人事委員会へ上程する作業を繰り返し行った。

指摘事項の対応については、文科省からの指摘メールが入れば昼夜を問わずすぐにワーキングメンバーと共有し、事務方で対応案を作成し緊急でワーキングを開催するなどをして対応を行い、教員変更指示については、臨時での人事委員会の開催を要請して対応した。

再課程認定申請からの一連の申請で教員と職員の「協働」が大きく進んだと感じている。お互いがお互いの立場を尊重しつつ、しかし必要な意見は忌憚なく出し合い、和気あいあいとした雰囲気の中でも十分な議論を尽くすことができたと感じている。また教員人事にかかる事項については本学の教職支援センターが「教学組織に準ずる部門」という位置づけで運営していることから、部局長メンバーが教学のトップとしてのセンター長であり、事務部門も部長(センター長)、課長というラインでの迅速な対応に加え、経営層とのコミュニケーションが図りやすい組織体であることも業務を進める上では大きな効果を発揮できた。

また、文部科学省の担当部署との関わりにおいても良いコミュニケーションが取れたと感じている。事前相談時には指定されている最低限の様式だけではなく、できるだけ多くの様式を提示することで、当方からの質問事項に加え時間の許す限り助言をいただくことができ、こちらの考えを伝えることができたことも審査委員会指摘の少なさに繋がったと感じている。

最後に、この度の申請にあたり多方面で多くのご助言、ご協力を賜った皆様、特に阪神教協加盟大学の皆様にこの場をお借りしてお礼を申し上げたい。

【記載例における対応ファイル(PDF)の内容一覧及び「しおり」位置】

指摘箇所に係る授業科目が記載された様式第2号を最後に添付すること。
複数の指摘箇所に関する書類は、二度目以降は省略し、前掲箇所のページ番号を「対応ページ」欄に記載すること。

シラバス、履歴書、様式第2号に「しおり」を付すこと。(以下の<>で示した箇所ごと)

「しおり」には指摘no.を付記すること(複数の指摘箇所に対応する書類は、全ての指摘no.を列記)。

p1: 授業科目「▲▲」のシラバス<no.1,3-▲▲シラバス>

p2: 授業科目「▲▲」の職コアカリ対応表

p3: 授業科目「***」のシラバス<no.2-***シラバス>

p4: ●●教員の履歴書<no.3-●●教員>

p5-6: ●●教員の教育研究業績書

p7: ◇◇教員の履歴書<no.4,5,6-◇◇教員>

p8-9: ◇◇教員の教育研究業績書

p10: ◎◎教員の履歴書<no.4-◎◎教員>

p11-12: ◎◎教員の教育研究業績書

p13: 授業科目「▼▼」のシラバス<no.4-▼▼シラバス>

p14: 授業科目「▼▼」の職コアカリ対応表(総合的な学習の時間の指導法)

p15: 授業科目「▼▼」の職コアカリ対応表(特別活動)

p16: 授業科目「△△」のシラバス<no.5-△△シラバス>

p17: 授業科目「△△」の英語コアカリ対応表

p18: ◆◆教員の履歴書<no.6-◆◆教員>

p19-20: ◆◆教員の教育研究業績書

p21: ☆☆教員の履歴書<no.6-☆☆教員>

p22-23: ☆☆教員の教育研究業績書

p24: 授業科目「××」のシラバス(授業科目「××」はコアカリ対応外)<no.6-××シラバス>

p25-27: ★★学科の様式第2号(中・高 授業科目「▲▲」「▼▼」「***」を含む。)<様式第2号>

☆☆学科の様式第2号(中・高 授業科目「△△」「××」を含む。)

表 1

【第3回課題研究会】

質疑応答の記録

伊藤 潔 志
(桃山学院大学)

テーマ：教職課程に係る事例報告

日時：2019年12月18日(水) 14時00分～17時00分

会場：関西大学千里山キャンパス 第3学舎1号館2階 A202教室

課程認定申請大学からの事例報告～指摘事項を中心に～

- ① 野田 浩二 氏 (大阪成蹊大学)
- ② 坂本 供美 氏、宮内 由佳 氏 (神戸親和女子大学)
- ③ 浦田 直樹 氏 (摂南大学)
- ④ 多畑 寿城 氏 (神戸女子大学)

<質疑応答>

司会 それでは四つの大学さんから、報告をしていただきました。フロアからもう少し詳しく聞きたいことがございましたら、答えていただけますので、どなたかいらっしゃいませんか。お聞きになりたいことがありましたら、お願いいたします。

質問者A ありがとうございます。神戸親和女子大学様にお伺いしたいことがあります。幼・小の課程を持っておられたところに中学校の課程を追加で申請されたということですが、中学校の申請をされたとき、幼・小・中の教育の基礎的理解に関する科目等のところで共通開設をなされたと思います。既存の幼稚園と小学校の課程については、中学校の課程を開設する前年度に、変更届で科目の廃止という手続きをされたのでしょうか。教えていただければ幸いです。

宮内 幼・小の課程については、変更届で変更の手続きを行う予定になっています。

質問者A ありがとうございます。その手続きの内容としては、科目の廃止と新設というような形の出され方をされたのでしょうか。例えば「教育課程論」という科目があって、それを、今までは共通開設されなかった部分を共通開設される場合、もし科目名が同じだったとしても「教育課程論」を廃止し、「教育課程論」を共通開設で新設するというのでしょうか。

宮内 幼稚園の課程であれば小・中の共通開設変更になるとか、小学校の課程であれば幼・中の共通開設のところに追記をした形で変更届を作るというイメージで、廃止とか新設とかという位置づけでは考えていませんでした。

坂本 そこは深く考えてなかった。

宮内 共通開設のところに追記をする形だと思っています。

質問者A 分かりました。ありがとうございます。

司会 発表された大学の中で、もう少し聞きたいという希望がありますでしょうか。

多畑 今回、本学は既存の課程にプラスだったが、摂南大学さんのように新しい学科の設置と一緒にするのは、やっぱり大変だろうと思います。本学も平成26年に看護学部の設置と一緒にやりましたのが、違う部署でやりますし、片方の指摘で片方に影響受けることもあるでしょう。それと学部の新設だと、先生は全部外部の人です。外の先生と人間関係ができていない中で、失礼なお願いをしないといけないということがあると思いますが、本当に大変だろうと思います。やはり、日頃から非常勤の先生や学内の先生ともうまくやっておくこと、また交流会でいろいろとお付き合いをさせていただいている先生方と懇意にさせていただいて、ひそかに「この先生の専門は、これかな」とメモっておいて、何かの機会にお願いするとよいと思います。

司会 ありがとうございます。

浦田 「業績追加をすること」という指摘がありました。各大学さんも悩まれて、いろいろ先生にお願いしているのですが、どうしても業績がない場合は教員変更します。本学も5回変更したとお話ししましたが、そうすると文科省は「変更するのですか。いや、業績追加するだけでいいですよ」とおっしゃる。これがちょっと意外で、「実は業績追加というのは一番軽い指摘です」という表現をされたのです。ですから、業績追加の次にオムニバス、最後に教員変更。

多畑 「(業績が) あれば」と言っていましたか？

浦田 「あれば」なのかは分かりませんが、「業績追加というのは、追加してもらったら大丈夫だということですよ」と言われたとき、「ないから変更するのです」というお話なのですが、文科省には「そうですか」と残念がられる。先方も手間が掛かるということなのかもしれませんが、もう一回教員審査を最初からしないといけないという事情からかもしれませんが、意

外でした。

あとは多畑さんもおっしゃいましたが、設置と共にする大変さというのは、先生がたに設置と教職の二つのファイルをお送りしますので、どっちがどっちか分からなくなるのですね。特に、設置を経験してない先生、あるいは教職課程を経験してない先生から、「どちらも同じファイルでできませんか？」という声もあった。その辺は、しっかりと部署を分けて発信するのも一つですけども、両方の問い合わせを併せて教務が聞くこともありますので、設置に関しての知識というのは、しっかり持つておく必要があるのではないかと思います。

司会 他は何かご質問ございませんでしょうか。ちょっと私から、すみません。研究業績の指摘がたくさんあったと思うのですが、教職専門の先生がたの書類が多いという報告をいただきました。再課程が終わってすぐという日程の申請でしたが、それは再課程のときの先生が辞めたり、変わったりしていて指摘を受けたというよりも、もともと再課程で通った先生方に対して指摘がたくさん付いたということでしょうか。ご報告いただいた大学もありましたが、お願いします。

多畑 今回よく分かりましたが、再課程は審査の対象になる人がかなり少なかったと思われていましたが、本当はそれよりもっと少ない審査しかしていなかったのだと感じました。教職のところでも結構ずっと行けていたのに代えるよう言われましたし、英語はコアカリがあるからかも知れませんが、指摘はありました。

浦田 再課程のときは、確か2科目の分野が増えました。「総合的な学習の時間」ともう一つが増えたと思います。そのときの審査は、その科目しか見てなかったと思います。他の既存の教職課程の科目の先生も一緒には出しているのですが、全く審査していなかったと思います。多分大学の数が非常に多かったのも、そこまでできなかったのが実情だと思うのですが。ですから、今回の我々のところでも、例えば「教育課程論」など、それまで通っていたものが通らなかったというのがありました。私どもも「あれば」はなかったです。全部「追加しろ」だけでした。そこで先生方に追加の業績を聞いたのですが、やはりそれでもなかなかなかったというのが実情でした。

多畑 その証拠に、業績書に通ったものは書けるじゃないですか。そのときに32年度申請用のものを見ていただいたら分かりますが、そこに過去の課程認定でOKになったもの以外には書くなと。だから先生方でみんな再課程のところで業績書出した人はみんな行けると思うから、結構みんな返ってきているのですよ。だから結局そこしか見てなかったということになりますよね。

浦田 確かそれは履歴書でも、以前の審査結果を書く欄があるのですが、そこにはそれ以外には書くなという指示だったと思います。今回の2018年度の申請ですね。多分2019年でもそ

ういう指示が手引きにはあるとは思いますが。

坂本 基本的に再課程はその通りだと思います。今回、本学は1人だけ差し替えました。その指摘は、今回申請する「中等の部分で業績がない」とされましたが、業績がないと分かっている本学が出した教員でしたので、言い方を考えられたなどは思いました。一応再課程で認めている以上、全部は駄目とは言わないけれども、「新たに出す中等の部分の業績はありませんよね」とはっきり指摘されたと思いました。

司会 ありがとうございます。シラバスは再課程のときに全ての科目について出させたいけれども、そこも同じような対応だったということでしょうか。

浦田 そこは大丈夫でした。シラバスとコアカリの対応は再課程のときに出していますので、その内容でほぼ大丈夫です。

司会 ありがとうございます。他、何か今年度とか来年度、申請される大学さま、この機会にぜひ聞いておいていただければ、突っ込んだ内容でも答えていただけると思っていますので、いらっしゃいませんか。

司会 では、時間はちょっと早いのですが、閉会のあいさつを甲南大学の教育教職センター課長、教員免許事務検討委員会の藤本委員長にお願いいたします。

藤本 甲南大学の藤本です。きょうは報告いただいた4大学、5名の方、ありがとうございました。今後、申請を考えられている方にとっては、とても参考になったと思います。そうでない我々にしても、ここにいるとまるで申請したかのような、いろいろ指摘をされるということがよく分かって、経験してないのですが経験したかのような感じになっております。最初に山本先生がおっしゃったように、こういう経験、自分たちの勘どころ、文科省がこんな感じのことを考えているという頃合いというか、実際にやってないので何となくではあるのですが、非常によく分かって、参考になったと思います。ありがとうございました。

それとまた事務職員の方を対象に、この教員免許教職課程事務検討委員会のほうでは、教員免許事務セミナーを年2回やっています。第2回のセミナーがまたありますが、その案内をさせていただきます。来年2月22日土曜日に今度、大阪工業大学さんの梅田キャンパスを借りて実施する予定にしています。近々、関西大学さんのほうからご案内、通知、書類で送っていただきますので、職員の方、先ほど皆さんからいただいた話ですとか、もっと突っ込んだ話、お互いにお話できるかと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

今日は本当に四つの大学の皆さん、ありがとうございました。これできょうの課題研究会、終了ということにしたいと思っております。お疲れ様でした。以上です。

(了)

【活動報告】

令和元年度 阪神教協 教職課程事務検討委員会活動報告

教職課程事務検討委員会 委員長

藤本佳和
(甲南大学 教職教育センター)

教職課程事務検討委員会 委員

城戸直也
(追手門学院 総務部人事課)

阪神教協では、平成28年度より教員免許事務セミナーを取りまとめていた委員を教職課程事務検討委員会として正式に組織化し、加盟大学における教職課程事務を円滑に推進することを目的に各種活動の企画・運営を行っています。

ここでは令和元年度に実施した「教職課程事務検討委員会」と、委員会で企画内容を検討し実施した「教員免許事務セミナー」・「第3回課題研究会」、加盟大学のみなさまに回答いただいたアンケート結果から作成する「教職課程に関するデータベース」および前年度から開始した「教育委員会との情報共有・意見交換」の5つの取り組みについて報告します。

1. 教職課程事務検討委員会

教員免許事務セミナーや第3回課題研究会の開催準備のため、また幹事校会での審議事項の検討や報告事項の共有を行うため、必要に応じて開催しています。令和元年度は4回開催しました。

(1)第1回委員会

日時 平成31年4月13日(土) 19時00分～20時30分

会場 関西大学 梅田キャンパス 7階 702教室

議題 ①次年度の委員について

②教職課程事務検討委員会内規の見直しについて

③第1回課題研究会について

④教育委員会との意見交換について

⑤第2回・第3回教員免許事務セミナー(反省)について

(2)第2回委員会

日時 令和元年7月8日(月) 19時00分～20時30分

会場 関西大学 梅田キャンパス 7階 704教室

- 議 題 ①令和元年度第1回教員免許事務セミナーについて
②第3回課題研究会の企画について
③教育委員会との意見交換について
④その他

(3)第3回委員会

- 日 時 令和元年8月21日(水)18時00分～19時30分
会 場 関西大学 梅田キャンパス 7階 704教室
議 題 ①令和元年度第1回教員免許事務セミナーについて
②第3回課題研究会の企画について
③教育委員会との意見交換について
④その他

(4)第4回委員会

- 日 時 令和元年10月4日(金)17時00分～18時30分
会 場 関西大学 梅田キャンパス 7階 702教室
議 題 ①2019年度第1回教員免許事務セミナーアンケート結果について
②第3回課題研究会について
③2019年度第2回教員免許事務セミナーについて
④「教職課程データベース」作成のためのアンケートについて
⑤教育委員会との意見交換について
⑥単位流用の解釈への対応について
⑦その他

2. 教員免許事務セミナーについて

年2回の開催を基本に、日常業務のサポート、加盟大学間のネットワーク作りを目的とし開催しています。令和元年度は第1回セミナー・第2回セミナーとも「教職課程に関して他大学に聞きたいこと」というテーマで互いに取り組み状況や抱えている問題を共有し、情報交換を行いました。各セミナーの概要は以下のとおりです。

(1)第1回セミナー

- 日 時 令和元年9月14日(土)
場 所 関西大学 梅田キャンパス 6階・7階
出席者 36大学 50名
テーマ 教職課程に関して他大学に聞きたいこと

(2)第2回セミナー

日時 令和2年2月22日(土)

場所 大阪工業大学 梅田キャンパス OIT 梅田タワー 2階

出席者 28大学 46名

テーマ 教職課程に関して他大学に聞きたいこと

■主な情報交換内容

【教育実習に関すること】

- 教育実習許可、不許可の発表
- 教育実習辞退手続き
- 教育実習校の評価
- 教育実習要件
- 教育実習校への手土産の有無
- 幼・小教育実習
- 実習指導教員の実習先訪問
- 教育実習中の研究授業時間数、観察授業時間数
- 教育実習の単位認定
- 配慮が必要な学生の教育実習参加要件
- 教育実習受入依頼
- 麻疹(はしか)の予防接種
- 母校外実習の取り組み状況
- 「誓約書」の有無

【介護等体験に関すること】

- 介護等体験の実施場所

【幼稚園教諭免許状に関すること】

- 「領域に関する専門的事項」への移行

【課程認定申請に関すること】

- 課程認定申請に際しての学内の体制と留意点
- 再課程認定後の科目廃止
- 再課程認定事後調査対応

【変更届に関すること】

- 令和元年度中の変更届提出予定

【履修・授業に関すること】

- 教職課程履修者の管理方法
- 教職カルテの運用法
- 教職関係科目の単位の実質化
- 新課程におけるシラバス作成、点検

○再試験等の制度

【免許状更新講習に関すること】

○配慮を要する受講生

【学力に関する証明書に関すること】

○科目の読み替え

【その他】

○卒業生支援

3. 第3回課題研究会について

阪神教協では年に3回課題研究会を行っており、第3回目は教職課程事務を担当する職員向けの内容で開催しています。本年度の企画内容は以下のとおりです。

日 時 令和元年12月18日(水)

場 所 関西大学 千里山キャンパス 第3学舎1号館2階 A202教室

出席者 56大学100名

テーマ 「教職課程に係る事例報告」

登壇者

● 「課程認定申請大学からの事例報告～指摘事項を中心に～」

野田 浩二 氏 (大阪成蹊大学)

坂本 供美 氏、宮内 由佳 氏 (神戸親和女子大学)

浦田 直樹 氏 (摂南大学)

多畑 寿城 氏 (神戸女子大学)

4. 教職課程に関するデータベースについて

平成21年度から実施している教職課程に関するデータベースは、加盟大学から集めたアンケート結果をまとめたもので、基本設問、3年ごとに設定する設問、臨時設問の3構成となっています。本データベースはアンケート回答校に配付され、加盟大学における円滑な教職課程運営に活用されています。本年度のアンケート実施項目は以下のとおりです。

【設問】

1. 大学名、教職課程担当者名 (= 記入者名)、連絡先、URL等をご記入下さい。
2. 課程認定を受けている教員免許状の学校種および教科名をすべてご記入下さい。
3. 教職課程履修 (登録) 者数をご記入下さい。
4. 教育実習に参加した学生数をご記入下さい。
5. 教育実習に参加した学生数を、実習開始の月別にご記入下さい。

6. 2019年度教育実習や介護等体験などの実施にあたって生じた問題となる諸事例がありましたら、差し支えのない範囲で、その概要をご記入下さい。
7. 教育実習や介護等体験などの実施に関して、関係諸機関（教育委員会、社会福祉協議会）への申入れが必要と思われる事項がありましたら、差し支えのない範囲でその概要をご記入下さい。
8. 教育職員免許状一括申請の授与件数をご記入下さい。
9. 教育職員免許状一括申請による全教育職員免許状取得者数をご記入下さい。
10. (2019年4月採用)校種別教員就職者数(常勤・非常勤講師を含む)およびその調査方法をご記入下さい。
11. 教員免許更新講習を実施されましたか。実施された場合は、その実施体制(実施組織名、開設講座、講師謝礼等)についてご記入下さい。また、特殊要因教科等の教員講習開設事業費等補助金(文部科学省)の申請をされましたか。申請された場合は、教科名、講習内容等についてご記入ください。
12. 2020年度に教員免許更新講習を実施されますか。実施される場合は、今年度からの変更点等をご記入下さい。
13. 本協議会に対するご意見、ご要望がありましたら、ご記入下さい(含、本協議会の総会・課題研究会で希望される討議事項・研究テーマ、本アンケートに対するご意見、ご要望)。

<教育実習に関する設問>

14. 教育実習費(教育実習校への謝礼金)の金額と徴収時期をご記入下さい。また、教育実習校への謝礼金とは別に教育実習費(事務手数料)を徴収している場合は、その金額、徴収時期および費目の内訳をご記入下さい。
15. 教育実習に参加するための条件についてご記入下さい。
16. 教育実習に参加するための条件を満たさなかった場合でも実習に参加させるケースがあればその条件をご記入下さい。
17. 教育実習事前・事後指導は単位化していますか。単位化している場合は授業科目名(単位数・配当年次)をご記入下さい。
18. 教育実習事前・事後指導の実施形態(時期・時間・内容等)についてご記入下さい。
19. 教育実習の実施学年をご記入下さい。
20. 教育実習期間中の授業の取り扱いをご記入下さい。
21. 教育実習の内諾依頼手続きの状況についてご記入下さい。
22. 教育実習訪問指導はどなたが担当していますか。
23. 教育実習訪問指導について、教員一人あたりの担当実習生数(または実習校数)をご記入ください。また、教育実習校一校あたりの訪問指導回数をご記入ください。
24. 教育実習訪問指導の範囲をご記入下さい。
25. 教育実習訪問指導に際して、手土産を持参されていますか。持参している場合は品物・金額等をご記入ください。

26. 教育実習訪問指導教員に手当を支給していますか。支給している場合は金額をご記入下さい。
27. 教育実習期間中の損害賠償保険（学研災付帯賠償責任保険等）に大学として加入されていますか。加入している場合は保険料の負担者をご記入下さい。
28. 教育実習期間に、企業等の採用試験日が重なった場合の対応についてご記入下さい。

【設問（臨時）】

29. この度の学習指導要領改訂に対してどのような対応をしているかご記入ください。

5. 教育委員会との情報共有・意見交換について

大学と教育委員会が相互に連携して、教員免許状発行のための手続きが円滑に進められるよう、教職課程事務検討委員会メンバーが阪神地区の教育委員会を訪問し、情報共有や意見交換を行う取り組みを進めています。前年度は、大阪府教育委員会（平成31年2月12日）、今年度は兵庫県教育委員会（令和元年7月10日）、和歌山県教育委員会（令和2年1月10日）を訪問し、新法施行に伴う経過措置や学力に関する証明書の取り扱い等、情報共有・意見交換を行いました。

6. まとめ

本年度は新課程の開始年度であり、昨年に引き続き新法様式の学力に関する証明書や旧法適用学生の経過措置に関する情報について実際の運用状況を共有すべく運営を行ってまいりました。そのため、第1回および第2回教員免許事務セミナーにおいては各大学が他大学に質問したい事項を持ち寄る形態とし、現場の悩みを共有し解決を図る場、またネットワークを構築する場を作ることを目指しました。

これからも本教職課程事務検討委員会は阪神教協加盟大学の日常業務における問題解決や加盟大学間のネットワーク構築と質の向上に貢献していきたいと考えております。今後ともみなさまのご協力を賜りますようお願い申し上げます。

以 上

【会員大学自己紹介】

聖和短期大学の教職課程

碓 氷 ゆかり
(聖和短期大学)

聖和短期大学は、関西学院の建学の精神であるキリスト教主義に基づき、神がわたしたち一人ひとりを愛してくださっていることを知り、イエス・キリストが示された生き方になって、他者—特に幼い者や社会的に弱くされた者たち—に仕える働き人を養成することを建学の精神としている保育科単科の短期大学です。

今日、乳幼児期における保育と教育の重要性がますます高まり、保育が多様化するなか、豊かな人間性、専門性、実践力を兼ね備えた保育の専門家が求められています。本学は、キリスト教精神に基づく豊かな人間性を持ち、このような社会のニーズに応えることのできる保育者の育成をめざして教育・研究活動を行っています。

本学には3つの源流があり、その最古のものは明治13年にJ. E. ダッドレーとM. J. バローズによって創立された神戸女子神学校に遡ります。また、関西学院創立者W. R. ランバスの母であるM. I. ランバスによって明治21年に創立されたランバス記念伝道女学校および明治28年にN. B. ゲーンズによって開設された*広島女学校保姆師範科を起源としています(*広島女学校は後の広島女学院)。大正10年にランバス記念伝道女学校と広島女学校保姆師範科を統合し、大阪・上本町に保育専修部と神学部をもつランバス女学院を開校しましたが、戦争など諸般の事情により、ランバス女学院は、先に西宮・岡田山に移転をしていた神戸女子神学校と合同することとなり、昭和16年、「聖なる和合」(Holy Union)を意味する校名をもつ聖和女子学院が誕生しました。終戦後の学制改革に伴い、昭和25年に保育科と宗教教育科からなる聖和女子短期大学の設置が認可され、さらに昭和39年にはキリスト教教育学科と幼児教育学科からなる教育学部をもつ聖和女子大学が開学しました。昭和56年、大学の共学化により名称が聖和大学へと変更され、聖和女子短期大学も聖和短期大学へと名称を変更しました。昭和63年に聖和大学短期大学部と名称を変更。学校法人聖和大学は、平成21年に学校法人関西学院と合併し解散、これにより学校法人関西学院の短期大学となり、名称は、聖和大学短期大学部から聖和短期大学に校名変更をしました。聖和大学があったキャンパスは、関西学院西宮聖和キャンパスとして、関西学院大学教育学部と共用しています。

教職課程においては、幼稚園教諭二種免許状の取得が可能です。その他に、保育士資格、社会福祉主事任用資格、児童厚生二級指導員、認定ベビーシッター資格が取得可能です。本学では、ほとんどの学生が幼稚園教諭免許状と保育士資格の両方を取得し、幼稚園・保育所などに就職するため、2年間のカリキュラムは、講義による専門的知識の習得はもちろんのこと、実習や演習科目など実践的な学びの経験を重視し、保育現場で真に活躍できる専門性

と実践力を身につけることができるように編成しています。また、学生一人ひとりの個性や感性、人間性が豊かに育まれるような環境づくりに努め、少人数クラスでの授業やアドバイザー制度などによるきめ細やかな指導やサポートを大切にしています。

進路に関しては、保育に関連する分野に就職する学生が多く（2018年度の実績：幼稚園 11.8%、保育所 36.2%、認定こども園 36.8%、福祉施設 3.9%、児童館 1.3%、一般企業 2.0%、進学 4.6%、その他 3.3%）、また、さらに学びを深めるために同一法人の関西学院大学教育学部、人間福祉学部、神学部へ推薦編入学する学生もいます。

この度の加盟により、皆さまとの交流や情報交換、研究と研修の機会を与えられたことに感謝申し上げます。これを機に本学の保育者養成の更なる充実に努めていく所存でございますので、今後ともご指導ご鞭撻を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

【会員大学自己紹介】

和歌山信愛大学の教職課程

中 村 俊 之

(和歌山信愛大学)

和歌山信愛大学は、和歌山県和歌山市の中心部にある本町小学校の跡地をリノベーションし、2019年4月に教育学部子ども教育学科を開設しました。

本学の建学の精神は「キリスト教的価値観に基づく人格形成」と「地域と社会に貢献する人材の育成」です。この精神の根幹は、学校法人和歌山信愛女学院の設立母体であるシヨファイユの幼きイエズス修道会の創立者レーヌ・アンティエの言葉「一つの心、一つの魂」をモットーに、キリストの教えに従って、学生一人ひとりが生命と人格を尊重しその能力の全面的開花・発展を目指すことにあります。母体のカトリック精神を背景とした教育理念のもとで教養を深め、地元の未来に貢献できる人材育成を行います。

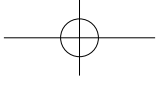
本学の教職課程は小学校教諭一種免許状、幼稚園教諭一種免許状及び保育士資格を取得するためのカリキュラムを整備しています。また、1年次から3年次にかけて「教職キャリアデザイン」「教職基礎実習」「教職基礎ゼミナール」等の『教師塾』と称するカテゴリーの授業や実習、ゼミを学習・研究の進捗に合わせて段階を踏んで開講し、教育者としてのより実践的な学びを着実に身に付けることができる環境を整備しています。1・2年次では自分の適性を見極めるために共通教科を学び、3年次から「小幼コース」と「幼保コース」に分かれます。「小幼コース」では小学校及び幼稚園教諭一種免許状の取得をめざし、「幼保コース」では幼稚園教諭一種免許状及び保育士資格の取得をめざしています。また履修状況により4年次に3つ目の免許・資格取得をめざすことも可能です。

本学の学びの特色として、少人数のゼミナールと実習サポートが挙げられます。

ゼミナールは5～10人の少人数制で1年次から実施します。研究テーマごとの専門教員が学生の自主性を尊重し、教育・福祉・地域分野の研究深化を促すために徹底した指導を行います。また、キャリア教育にも力を入れ、将来の教育者・保育者を目指す学生が地域社会において自らが果たすべき立場や役割を踏まえ、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、主体的に判断してキャリアを形成していきます。

実習面では小学校、幼稚園実習及び保育実習はもちろん教職基礎実習やボランティア実習等さまざまな実習を、1年次から4年次まで継続的に経験することができます。また、子育て支援やボランティア活動にも参加することにより、実習以外でも子どもと4年間絶えず触れ合う環境に身を置くことができます。

教職課程委員会を中心に、カリキュラムの編成や履修及び実習ガイダンス、教職履修カルテの支援等、教職課程全般に関わる決定を行っています。また実際の教職課程の運営業務や教員採用試験対策の取り組みは、学修支援や就職支援等の学生支援全般を担っている教学セ



ンターが中心となって行っています。

この度の加入により、加盟校の皆様との交流や情報交換、研究と研修の機会を得ることができ感謝申し上げます。地域を支える教育者・保育者の育成に努めてまいりますので、ご指導ご鞭撻のほどよろしくお願いいたします。

【図書紹介】

若槻 健・知念 渉 編著

『学力格差に向き合う学校』

若 槻 健
(関西大学)

本書は、シリーズ「学力格差」の第3巻として発刊された。シリーズ「学力格差」は、監修者である志水宏吉大阪大学教授を代表とする研究グループが、この十数年取り組んできた学力格差問題の研究成果をまとめたものである。そのうち本書は、学校での子どもたちの学力格差の拡大・縮小のプロセスに焦点を当てた「学校班」の報告である。学力格差が家庭背景の影響を受けながら学校教育を通じてどのように拡大していくのか、また、学校はその拡大をどのように防ごうとしているのか（いないのか）を明らかにするために、社会背景の異なる2つの中学校区において、小学1年、小学4年、中学1年の3学年の児童生徒を3年間追跡した継続的研究である。①どのような子どもたちが低学力に陥っており、②低学力の子どもたちは、どのような過程で「落ちこぼれ」ていくのか、③低学力の子どもたちの「困難」を学校はどのような手立てで防ごうとしているのかを明らかにすることを通じて、学力格差の拡大・縮小のプロセスを追っている。

本書は、3部で構成されている。第1部は、第1章で調査の目的と問題設定を行い、第2章では、「調査の概要」を説明している。対象とした2つの中学校区をなぜ選んだのか、また、どのように調査を行ったのかを述べている。第3章では、学力・質問紙調査をもとに、学力の経年変化の動向と子どもの学校家庭生活、階層間格差について分析を行っている。

第2部は、4つの学校のエスノグラフィーである。各校で低学力の子どもたちがどのような困難を抱え、学力を向上させたり、低下させたりしているのかを描いている。そして、学校はそれにどのように対応しているのかについても述べている。子どもたちの困難もその克服も学校の社会経済的背景や取り組みと不可分であることを示している。

第3部では、4つのエスノグラフィーやそれを補うインタビュー調査等から見えてきた学力格差の拡大・縮小のプロセスを考察している。最後に、補論として、同和教育で伝統的に大切にされてきた（「学力向上」ではなく）「学力保障」という考え方から2つの中学校区の取り組みをふりかえっている。

主な知見を以下にまとめておこう。

①学力格差（家庭背景による学力の階層差）は、低学年でも明確にみられ、学年の進行にともない拡大している。それは、学年が上がるほど、低学力を脱するのには、家庭の力が大きくなるという意味でもある【家庭背景】。

②しかし、中学校で学力向上につながった生徒は、学校の多様なアプローチにより、学習意欲を高めていた。また、学力向上につながらなくても、かれらを学校につなぎとめる役割

を果たしている【学校の取り組み】。

③低学年では、「学習習慣の定着」が、特に、家庭背景の厳しい子どもたちの学力を下支えしている【学校の取り組み】。

④一斉授業の場合は、ついていけない子どもの学力を下支えすることが難しい一方で、学び合いの学習形態は、低学力層の児童生徒の支えになる。ただし、小学校においては、クラスの状態が悪くなると「総崩れ」になることが観察された【学校の取り組み】。

⑤自主性を促す学習形態は、低学力層の困難を大きくする。ただし、低学年で学習習慣や学習スキルを身に付けている場合、その困難は小さくなる【学校の取り組み】。

⑥授業外の取り組み（放課後学習教室や先取り学習などの個別指導、プリント学習）は、日常の授業に安心して臨むことができ、子どもの困難を軽減させ、学習意欲を高めることにつながる【学校の取り組み】。

本書は、志水の研究グループの『力のある学校』の探究』（2009）、『マインド・ザ・ギャップ』（2016）の延長線上にある。前2著と比べ以下の4点に特徴がある。

第一に、これまでの研究が、「学校の取り組み」に焦点を当て、どのような学校体制や取り組みが学力を下支えしたり、格差の縮小を促しているのかを明らかにしようとしてきたのに対し、本研究では、個別の児童生徒に焦点を当て、かれらの授業内外での様子、特にかれらの抱えている「困難さ」に注目して研究を進めた。もちろん学校の体制や取り組みにも言及するが、子どもたちの具体的な困難に対してどのように応答しているのかを探った。それは、時に、子どもたちの困難に気づけなかったり、うまく応答できなかったりすることで、子どもの困難を減じることができていない様子に焦点を当てることでもあった。うまく応答できたり、できなかったりする背景にはどのような理由があるのか、学校の置かれた社会経済的背景にも目を向けることになる。

第二の特徴は、第一の特徴とも関連するが、どのような取り組みが効果があるのか、効果がないのかを示すというよりは、子どもとの相互作用の中でその効果を検討する点である。ある取り組みが効果を上げるかどうかの要因は、その取り組みに内在するというよりは、取り組みが行われる文脈に即しているのではないかと、ということである。これは、昨今注目されてきている統計的手法を活かした「エビデンス型」研究と異なる点である。エビデンス型の研究では、あらかじめ用意された枠組みで限られた項目に従い調査分析を行う。例えば、Aという取り組みは、Bという取り組みよりも10%社会的に不利な子どもたちの学力を伸ばすことができる、といった具合である。15年ほど前、学力低下、特に学力格差の拡大が指摘され、その要因として「総合的な学習の時間」が挙げられていた。

しかし、総合的な学習自体が悪かったのか、総合的な学習をうまく行うことのできる教員、学校が少なかったのかはわからない。2016年度の全国学力等実態調査では、アクティブ・ラーニングに取り組む学校ほど学力が高いと述べられていた。これもアクティブ・ラーニングが学力を高めるのか、アクティブ・ラーニングを効果的に行う学校が多いのか、またアクティブ・ラーニングを行う余裕がある学校はそもそも学力が高いのかはわからない。もちろん筆者たちもエビデンスを軽視しているわけではなく、大切にしている。ここで言いたいのは、本書

では、「エビデンス型」の研究が事前に想定していなかった文脈や子どもとの相互作用に注目することで、学力格差の拡大・縮小のプロセスにせまろうということである。

第三の特徴は、同和教育・人権教育の影響力の強弱を調査の枠組みにおいている点である。今回の調査では、2つの中学校区を調査対象としている。ミナミ小・ミナミ中は、同和教育・人権教育の伝統を強く受け、小規模校であることもあり、その影響力を強く受けている。いっぽう、キタ小・キタ中校区は、教員異動などで間接的に同和教育・人権教育のエートスが持ち込まれるものの、大規模校ということもあり、学校全体にその影響力があるとは言えない。『「力のある学校」の探究』・『マインド・ザ・ギャップ』が同和教育・人権教育を自明のものとして扱っていたのに対し、同和教育・人権教育の影響力が学校の組織体制や取り組みにどのような影響力を与えているかを明らかにしようと試みている。

第四の特徴は、本書は格差を克服している「特別な」学校を描いているというよりは、校区の社会経済的背景や学校規模といったそれぞれの学校の置かれた文脈の中で、学力格差に応答する「普通」の学校を対象にしている点である。ある時は、学力格差を縮めることに成功し、ある時はうまくいかない、そのような学校の姿である。格差を克服しているとまでは言えないかもしれないが、子どもたちの困難と向き合い、応答しようとしている学校である。本書のタイトル『学力格差に向き合う学校』には、そうした意味が込められている。

学力格差の拡大・縮小を何か一つの要因に還元するというよりは、家庭の社会経済的背景、子どもの生活経験、学校の社会的文脈、学校の取り組みなど様々な要因が絡み合う中で生じる動きととらえている。そこに現れる子どもたちの変化、学校の取り組みを感じ取ってもらえたらと思う。

【図書紹介】

山本 智子 編著・ミネルヴァ書房

『「学校」を生きる人々のナラティブ： 子どもと教師・スクールカウンセラー・保護者の心のずれ』

杉 浦 健
(近畿大学)

新たなあり方が求められている学校

2018年度の文科省調査において、小中学校の不登校の児童生徒は16万人を超えた。潜在的な登校への拒否感はその何倍にもなるとの調査もある。その一因として今の学校のあり方があるというのはそれほどおかしな考えではないだろう。子どもも社会も大きく変わる中で、今、学校のあり方には根本的な変革が求められている。

本書で光田は現代を、産業の発展、科学技術の振興、知識や技能の獲得、理性的な人間の形成などが社会の進歩に直結するという「大きな物語」が解体され、個人の感覚や志向など、これまで「大きな物語」の中に埋め込まれてしまっていた「小さな物語」が優先されるポストモダンの社会であると述べる。そして、子どもたちが身につけなければならないのは、進歩に向けて均質化された知ではなく、一面的、統一的にはとらえられない差異の世界をいかに生きるか、それにこたえる術や知恵であり、そのような知の変容は、子どもたちの知の形成を担っていた学校のあり方を根底から問い直す契機となったと述べる。

しかしそのような社会や時代にもかかわらず、学校がそのあり方を根本から変えたのかと言えば、必ずしもそうとも言えないだろう。あいかわらず画一性を重視する教育が幅を利かせているのではないだろうか。そしてそのことが不登校16万人の遠因と言ってもいいのではないだろうか。

本書は、これからの学校のあり方について、その改革案を指し示す明確明瞭で声高な主張をしているわけではないが、小さなオルタナティブな声でこれからの学校のあるべき姿を指し示してくれている。そしてそれを可能にしているのが本書の随所にちりばめられたナラティブである。

ナラティブが可能にすること

ナラティブとは、語りもしくは物語を意味し、二つ以上の出来事を因果関係で結んだものと定義される。出来事を筋立て、意味づける働きを持つため、意味づけの行為 (act of meaning) とも称される。出来事をつなぐ筋立ては複数考えられ、それによって同じ出来事でも意味が変わり、また同じ出来事でも、語り直し (re-telling) による意味の転換も可能である。同じ学校や学校の出来事をどのように語るのかは、本書副題にある「子どもと教師、スクールカウンセラー、保護者」でそれぞれ異なることも多く、そのずれがしばしば衝突や

問題を引き起こしている。

本書で森岡が述べる通り、ナラティブという視点を取ることによって、私たちは現場でつぶやかれてはいるが封じ込められやすい多様な声を聞き取ることができ、その声を教育と支援に生かす道筋を開くことができる。ナラティブには、現場において固定化され問題を抱えたものの見方、一ドミナントストーリーと言われる一を少し動かす働きがある。本書の持つ意味もそこにある。

学校を生きる人々のナラティブ

本書は、学校をめぐるさまざまな立場から語られる重層的なナラティブを扱っている。この語りはまだ魅力的である。たとえば山田さんの素朴な主張である。

そんなときは「上手やの」とか「がんばれよ」とかそういう言い方しかせんのだ。「絵だけは好きなんやの」と普通に言うたつもりでも、その子からしたら「だけはってなんや！」となるやん。

いちいち間の言葉とかひっかかるやん。「お前が悪い」って言うんと「お前も悪い」って言うんも違うやん。

またたとえば、河合さんの持っていた思いの吐露である。

大学行ったら、最終学歴とか、履歴書に書くのは大学だけでいいから、気にせんでええんちゃうかと言われたんですけど、そればかりは嫌！断固として、がんとして普通の全日制に行きたい。「普通」っていうのに、すごいこだわって、普通じゃないって思われるのも嫌やし、頭悪い、箸にも棒にもひっかからん子やと思われるのも嫌やし。周りの子が、みんな、中学いっしょやった友達がみんなええ高校に行ってて、それもコンプレックスで、けっこう比べられてたので、親から。

山田さんの語りは、学校には生徒の欠点は無くすべきであり、すべての分野にわたって平均的に伸ばしていくべきだという暗黙の前提が隠れていることをあぶりだしている。また河合さんの語りからは、学校が個性を育てる場でありながら、同時に普通を志向する子どもを育ててしまうことを示している。

子どもが生きるにあたって、たとえ不登校で学校へ行っていない子どもも、ほとんど授業に参加しない子どもも、好むと好まざるとにかかわらず、学校の大きな物語から逃れられず、学校の影響を受けて成長する。彼らの小さなナラティブは、学校の暗黙のあり方をさらけ出し、それがこれからの学校のあり方につながるヒントになる。

これからの学校にナラティブを生かす

本書のまとめで森岡は、ナラティブは聞き届けられなかった小さな声を次の世代に、伝え

つないでいく力を持っていること，声は世代を超えて伝えられ，次の世代が新たな意味を作り出すことができると述べる。本書『「学校」を生きる人のナラティブ』は，教職課程に関わる大学教員はもちろんのこと，教職課程で学ぶ学生や現職の教員，これからの学校のあり方を模索するすべての人たちに，小さいけれど大事な声を届けてくれる。その魅力的な声、ぜひご一読を。

【資料】

2019年度 定期総会の記録

日時：2019年5月15日（水）14時00分～14時50分

会場：関西大学 千里山キャンパス 第1学舎1号館 2階 千里ホール

記録：若槻 健（関西大学）

出席：31校

藍野大学、追手門学院大学、大阪学院大学、大阪工業大学、大阪産業大学、大阪成蹊大学、大阪体育大学、大阪電気通信大学、大阪人間科学大学、大手前大学、関西大学、関西福祉大学、関西福祉科学大学、関西学院大学、近畿大学、甲南大学、甲南女子大学、神戸学院大学神戸芸術工科大学、神戸国際大学、神戸女子大学、神戸女子短期大学、神戸親和女子大学、高野山大学、四天王寺大学、摂南大学、羽衣国際大学、姫路大学、姫路獨協大学、武庫川女子大学、桃山学院大学

委任状出席：26校

芦屋大学、大阪青山大学、大阪大谷大学、大阪音楽大学、大阪経済大学、大阪経済法科大学、大阪芸術大学、大阪国際大学、大阪樟蔭女子大学、畿央大学、甲子園大学、神戸海星女子学院大学、神戸松蔭女子学院大学、神戸常盤大学、頌栄短期大学、千里金蘭大学、相愛大学、園田学園女子大学、帝塚山大学、帝塚山学院大学、天理大学、奈良大学、奈良学園大学、阪南大学、兵庫大学、流通科学大学

準会員校出席：3校

大阪成蹊短期大学、聖和短期大学、豊岡短期大学

山本冬彦事務局長（関西大学）の開会の言葉として、事務局校が関西大学に移り1年がたち、この間加盟校の協力のもと順調に活動が行われていることについて謝意が述べられた。続いて、芝井敬司会長（関西大学）より挨拶があった。

議長団の選出に移り、山本事務局長（関西大学）から田中保和氏（大阪人間科学大学）と根来実穂氏（大阪工業大学）を推薦したい旨の提案があり、これを承認した。

議事に先立ち、田中氏（大阪人間科学大学）より、14時00分現在の出席状況が報告された。会員校69校中、31校が出席しており、委任状が26校提出されていることから、加盟校の2分の1以上の出席により本総会が成立していることを確認した。

議事

1. 2018年度定期総会の記録確認

山本事務局長（関西大学）より、2018年度定期総会の記録について、すでに幹事校会で承認されている事項である旨、資料に基づき報告があり、これを承認した。

2. 2018年度活動報告

山本事務局長（関西大学）より、2018年度の活動について資料に基づき報告があり、これを承認した。

3. 2018年度決算報告および監査報告

2018年度決算について、広瀬義徳事務局会計担当（関西大学）より、予算額と決算額とで増減が生じている費目を中心に、資料に基づき報告があった。

続いて、本決算報告については、吉田卓司氏（藍野大学）および大久保貴子氏（相愛大学）の両会計監査委員による監査が2019年4月24日に行われた旨の報告があり、監査委員を代表して吉田氏（藍野大学）から、「厳正に監査を行った結果、適正に処理されている」との監査報告が行われた。

以上の報告を受け、2018年度決算報告および監査報告を承認した。

4. 新役員の選出

山本事務局長（関西大学）より、新役員について、会計監査委員として黒瀬哲也氏（千里金蘭大学）、教職課程事務検討委員として根来実穂氏（大阪工業大学）の選出が提案されこれを承認した。

5. 2019年度活動方針および事業計画（案）

山本事務局長（関西大学）より、2019年度活動方針および事業計画（案）について、資料に基づき提案があり、これを承認した。

6. 2019年度予算（案）

2019年度予算案について、広瀬事務局会計担当（関西大学）から、昨年度と異なる部分を中心に、資料に基づき説明・提案があり、これを承認した。

7. 「教職課程事務検討委員会内規」の一部改正

「教職課程事務検討委員会内規」の一部改正について、山本事務局長（関西大学）より資料に基づき説明があり、これを承認した。

8. 会員校の異動

山本事務局長（関西大学）より、聖和短期大学が準加盟校として新規加盟した旨報告があった。

以上

【資料】

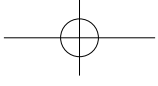
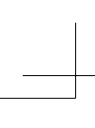
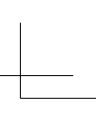
2019年度 活動方針および事業計画

活動方針

- 1 高等教育および初等・中等教育政策に関連させながら、教師教育政策・行政の動向に対処し、教職志望者に対して保障すべき諸条件の明確化とその実現にとりくむ。
- 2 教職志望者の資質・能力を高めるための研究交流をすすめ、大学における教職課程教育の自律的な改革改善にとりくむ。
- 3 教師教育に関する諸問題について関係諸団体機関と交流・協議する。特に教育実習や介護等体験等の円滑な実施にむけての研究協議をおこなう。
- 4 その他、協議会の趣旨に即して必要な活動をおこなう。

事業計画

- 1 課題研究の推進
 - (1) 教育政策や教育行政の動向とその対処について
 - (2) 教職課程教育の内容と方法の改善・開発、授業実践報告の収集について
 - (3) 教育実習・学校インターンシップのありかたについて
 - (4) 介護等体験のありかたについて
 - (5) 教職事務の改善について
 - (6) 教員採用問題について
 - (7) 海外の教師教育の動向について
 - (8) 教員養成制度改革について
 - (9) 教員の働き方改革について
- 2 大学と自治体との連携協力
- 3 国公立大学、文部科学省、教育委員会その他の教師教育に関わる人々との交流促進
- 4 教師教育情報データベースづくり、および地域共同的な教師教育体制づくりの準備促進
- 5 全私教協の計画する事業への参加

- 
- 
- 
- 6 阪神教協リポートの発行
 - 7 阪神教協ホームページの運営
 - 8 課題研究成果報告・普及のための出版企画の立案・実行
 - 9 その他、活動方針に関して必要な事業

2018年度 阪神教協一般会計収支決算書

(2018年4月1日～2019年3月31日)

【支出の部】

	予算額	決算額	増 減
事務局費	1,544,000	551,418	992,582
人件費	624,000	157,000	467,000
通勤費	100,000	5,280	94,720
消耗品費	350,000	120,505	229,495
通信費	300,000	249,617	50,383
事務局交通費	50,000	17,000	33,000
会議費	120,000	2,016	117,984
印刷関係費	1,160,000	916,370	243,630
レポート印刷費	550,000	418,176	131,824
レポート編集費	140,000	126,620	13,380
外部委託費	400,000	312,174	87,826
資料印刷費	70,000	59,400	10,600
ホームページ等関係費	240,000	109,680	130,320
人件費	100,000	0	100,000
ホームページ等運営費	140,000	109,680	30,320
幹事校会費	470,000	195,918	274,082
会合費	380,000	195,918	184,082
印刷費	50,000	0	50,000
人件費	40,000	0	40,000
研究協議会費	1,950,000	932,567	1,017,433
人件費	100,000	14,000	86,000
会合費	1,600,000	882,929	717,071
講師用旅費	250,000	35,638	214,362
全国協議会費	3,365,000	2,889,660	475,340
会費	2,865,000	2,865,864	▲864
旅費	300,000	0	300,000
研究大会補助	200,000	23,796	176,204
特別会計繰入金	0	0	0
予備費	3,107,442	756	3,106,686
支出合計	11,836,442	5,596,369	6,240,073

【収入の部】

	予算額	決算額	増 減
会費	5,350,000	5,333,369	▲16,631
受取利息	500	453	▲47
情報交換会参加費	450,000	456,000	6,000
幹事校交流会参加費	135,000	87,000	▲48,000
雑収入	1,500	0	▲1,500
前年度繰越金	5,899,442	5,899,442	0
全私研究大会余剰金	0	0	0
収入合計	11,836,442	11,776,264	▲60,178

次年度繰越金

6,179,895

2018年度会計帳簿および収支決算書につきまして、
帳簿並びに係証票書類に基づき監査の結果、適正に処理されているものと認めます。

2019年 4月24日

会計監査委員： 藍 野 大 学

吉田 卓司

印

会計監査委員： 相 愛 大 学

大久保 貴子

印

2018 年度 阪神教協特別会計収支決算書

(2018 年 4 月 1 日～ 2019 年 3 月 31 日)

【支出の部】

	予算額	決算額	増 減
海外渡航助成・補助金	200,000	0	200,000
出版費	0	0	0
予備費	1,186,023	0	1,186,023
支出合計	1,386,023	0	1,386,023

【収入の部】

	予算額	決算額	増 減
前年度繰越金	1,386,023	1,386,023	0
書籍代	0	0	0
収入合計	1,386,023	1,386,023	0

次年度繰越金	1,386,023
--------	-----------

2018年度会計帳簿および収支決算書につきまして、
帳簿並びに関係証票書類に基づき監査の結果、適正に処理されているものと認めます。

2019年 4月 24日

会計監査委員： 藍 野 大 学

吉田 卓司 

会計監査委員： 相 愛 大 学

大久保 貴子 

【資料】

2019 年度幹事校会の記録

2018 年度 第 5 回（通算第 282 回）幹事校会記録

日時：2019 年 2 月 20 日（水）15 時 00 分～17 時 00 分

場所：関西大学 梅田キャンパス 7 階 701 教室

出席（敬称略）：

大阪産業大学	（谷田 信一）（西口 利文）
大阪電気通信大学	（佐野 正彦）
大阪人間科学大学	（田中 保和）
関西学院大学	（岩城 周子）
近畿大学	（杉浦 健）（上野 輝樹）
神戸学院大学	（水谷 勇）
神戸国際大学	（山本 克典）
神戸女子大学	（多畑 寿城）（山田 史子）
神戸女子短期大学	（吉泉 和憲）
四天王寺大学	（八木 成和）
桃山学院大学	（川口 厚）
関西大学	（山本 冬彦）（若槻 健）（広瀬 義徳）（松浦 紀哉） （阿蘇 さやか）

司会：山本 冬彦

記録：杉浦 健

議事：

(1) 2018 年度第 4 回幹事校会の記録確認

修正なし。

(2) 全私教協各種委員会報告について

(3) 全私教協大会における全体会・分科会の運営について

(4) 阪神教協第 1 回課題研究会の企画・運営について

田中保和氏（大阪人間科学大学）より、「質保証特別委員会」については、3 月末までに報告書を出すように進めているとの報告があった。また 2019 年度全私教協研究大会について、資料に基づき、全体テーマ、基調講演、シンポジウムテーマなどについて報告があった。

シンポジウムについては、阪神地区より人選をする案であったため、検討がなされ、大学側と府教委側で各 1 名出してもらい、育成協議会について報告してもらおう案、また新カリキュラムで特別支援もしくは総合的な学習の時間の実践について報告する案が出された。最終的には事務局で気づかり、案を練ることとなった。

山本事務局長（関西大学）より、全私教協の研究大会については、前回の幹事校会で決定された実行委員会において運営方法等の検討を行うので、幹事校の方に運営協力についてお願いがなされた。

また全私教協研究大会における阪神教協の分科会のプログラム案について、「変化する社会のなかでの教師教育実践の今日的課題 - 多様性と公平性についての課題への取り組み -」をテーマとすること、話題提供者に、富江英俊氏（関西学院大学）、関西大学で人権教育を担当する多賀太氏、特別支援教育について、大阪人間科学大学から1名の合計3名からとしたいとの提案がなされ、了承された。

(5) 阪神教協リポート編集について

多畑寿城氏（神戸女子大学）より、目次案が示され、現在3名の原稿が集まっているとのことであった。八木成和氏（四天王寺大学）より、教職課程事務検討委員会の内規を掲載してほしいとのお願いがあった。岩城周子氏（関西学院大学）より、執筆者には完成したりリポートについて前回は2部を贈呈しているとの報告があった。

山本事務局長（関西大学）より、府教委西田氏の質疑応答について、枚数は多くなるが、情報として有用なため、予算が許せば掲載をしたいとの提案があり、了承された。

(6) 2019年度予算案について

広瀬義徳氏（関西大学）より、予算案についての説明があり、支出について、事務局人件費がアルバイト雇用をしないため0円となっていること、消耗品についてパソコンを購入しないため、支出減になっていること、ホームページがリニューアルのため、予算計上されていること、年会費について準会員大学が1大学減であること、繰越金がアルバイト料0円のため、増えることなどが報告された。また特別会計については変更がないことが示された。

杉浦健氏（近畿大学）より、海外渡航助成について申請の仕方など確認・検討がなされ、今後申請があった際には、どのような支出の仕方をしていいのか検討が必要との確認がなされた。

岩城周子氏（関西学院大学）よりホームページ運営費について予算が10円単位だが1000円単位に丸めた方がいいのではとの提案がなされ、阿蘇さやか氏（関西大学）より来年度の消費税10%の関係で変更があるとのことであった。

(7) その他

多畑寿城氏（神戸女子大学）より、教職課程事務検討委員会の藤本佳和氏（甲南大学）、松宮慎治氏（神戸学院大学）、大阪府教育委員会との懇談がなされ、主に経過措置のあたりについて情報交換がなされ、府教委でも大学と同じ課題意識を持っているとのことであった。

いくつかの大学より、再課程認定について、職位が変わったり、急に教員が辞めたりしたことで手続きが大変であったとの報告がなされた。

山本事務局長（関西大学）より、大学の自己点検評価を受けた際、内部質保証として、制限単位以上取らせるのはおかしいとの指摘があったとの報告がなされた。他大学が検討しているところでは、絶対に制限単位以上取得させるのがだめというわけではなく、50単位以上相当数履修している場合には改善する、またGPAの高い優秀な学生は50単位以上取っ

でもよい、単位数を制限するのではなく、単位を超過している学生の学修成果を確認すべきとの指摘もあるとの発言がなされた。

今回の幹事校会は、4月17日（水）15時00分から、関西大学梅田キャンパスで開催されることを確認した。

2018年度 第6回（通算第283回）幹事校会記録

日時：2019年4月17日（水）15時00分～17時00分

場所：関西大学 梅田キャンパス 7階701教室

出席（敬称略）：

追手門学院大学（鋒山 泰弘）
大阪工業大学（根来 実穂）
大阪産業大学（西口 利文）
大阪電気通信大学（佐野 正彦）
大阪人間科学大学（田中 保和）
関西学院大学（冨江 英俊）（白銀 夏樹）（岩城 周子）
関西福祉科学大学（池上 徹）
近畿大学（杉浦 健）
神戸女子大学（谷山 優子）（多畑 寿城）（山田 史子）
神戸女子短期大学（福井 志津江）
四天王寺大学（八木 成和）
姫路獨協大学（中嶋 佐恵子）
桃山学院大学（伊藤 潔志）
関西大学（山本 冬彦）（若槻 健）（松浦 紀哉）（阿蘇さやか）

司会：山本 冬彦

記録：中嶋 佐恵子

議事：

(1) 前回幹事校会の記録確認

- ・人名の前に記載されている所属大学名を、人名の後に括弧書きで付すよう、各箇所を修正することが確認された。
- ・「全私」を「全私教協」に、（全私教協の）「大会」を「研究大会」に、それぞれ表現を統一するよう修正することが確認された。
- ・p.2の終わりの部分から記載されている「人間科学大学」の前に「大阪」を入れること、p.3の終わりの部分「学生がちゃんと学修しているのか確認」を「学生の学修成果を確認」に修正すること、が確認された。

これらを修正することとし、記録は承認された。

(2) 全私教協理事会および委員会報告

- ・山本事務局長より、理事会報告は特にないとのことであった。
- ・八木成和氏（四天王寺大学）より編集委員会の報告があり、『教師教育研究』は発行が予定（4月1日）より遅れており、全私教協研究大会の頃になる見込みとのことであった。

(3) 全私教協理事・役員選出

山本事務局長より、会計監査委員以外は改選がないことが報告された。

(4) 2019年度阪神教協役員・委員について

山本事務局長より、会計監査委員は一人が任期切れのため、新委員として黒瀬哲也氏（千里金蘭大学）から内諾を得ているとの報告があり、承認された。前回の幹事校会で確認すべきところをしなかったため、事務局の一存で依頼したとの説明があった。

多畑寿城氏（神戸女子大学）より、教職課程事務検討委員について、森下貴史氏（桃山学院大学）から根来実穂氏（大阪工業大学）に交代する予定との報告があり、承認された。

(5) 2019年度 全私教協研究大会について

- ・山本事務局長より、第8分科会の概要が示され、これと同じ発表者により阪神教協第1回課題研究会をおこなうとの説明があった。
- ・山本事務局長より要員一覧が報告され、変更・追加が確認された。要員として名前が入っていても分科会に登録できることが確認された。また準備の進捗状況が報告された。

(6) 2019年度定期総会の開催について

山本事務局長より、2019年度定期総会議案が示され、検討した。

- ① 総会次第の開始時刻の変更（p.1）、情報交換会開催の年の訂正（p.1）を行った。
- ② 一般会計収支決算書（p.10）、特別会計収支決算書（p.11）について、山本事務局長より4月24日に会計監査の予定であること、人件費の支出が少ないのはアルバイトを雇わなかったためであること、が報告された。
- ③ 「活動方針および事業計画（案）」（p.14）において、杉浦健氏（近畿大学）より「事業計画」の「1 課題研究の推進」にあたり、教員の働き方改革について阪神教協として何らかの意見表明や研究が必要ではないか、それをテーマにあげてはどうか、という提案がされた。検討の上、「(9) 教員の働き方改革について」を追加することが承認された。また八木成和氏（四天王寺大学）より、学校インターンシップの単位化の動向を受けて「(3)教育実習のありかたについて」を「(3)教育実習・学校インターンシップのありかたについて」とすることが提案され、承認された。
- ④ 一般会計予算案（p.15）と予算案説明書（p.16）における2018年度予算額が、収支決算書（p.10）と対応していないことが指摘され、修正することが確認された。
- ⑤ 会員校一覧（p.22）において、桃山学院教育大学を桃山学院大学の下に移動させることが確認された。また、阪神教協への加入を申し出ている聖和短期大学を、正会員校と準会員校のいずれを希望するか確認した上で、該当する欄に記載することが確認された。（この時点で議題(12)の入会について承認した。）

(7) 2019年度 阪神教協第1回課題研究会の企画・運営について

山本事務局長より課題研究会プログラム案が示され、第2部のシンポジウムは全私教協研究大会と同じ発表者でおこなうとの報告がされた。また多畑寿城氏（神戸女子大学）より、前回幹事校会の時点では未定であった第1部の教職課程事務検討委員会報告の報告者は、藤本佳和氏（甲南大学）となったことが報告された。

(8) 阪神教協リポート No. 42 編集について

谷山優子氏（神戸女子大学）より編集状況が報告された。今回は教育委員会による発言があるため、その部分については教育委員会に内容の確認をおこなっているとのことであった。

(9) 阪神教協教職課程データベース（平成30年度版）について

阿蘇さやか氏（関西大学）より作成状況が報告された。

(10) 事務局報告、幹事校会メーリングリスト他について

幹事校会案内状送付者と幹事校会メーリングリスト登録者について、追加・削除の情報を出し合い、確認した。

(11) 今後の記録担当について

山本事務局長より、記録担当表が示され、次回は大阪音楽大学に依頼する予定であるとの報告があった。

(12) 聖和短期大学から当協議会入会希望について

山本事務局長より、聖和短期大学から阪神教協への入会希望が出されたことが報告され、承認された。また、この際に加入申込み用紙を作成したことが報告され、作成された4年生大学用と短大用の2種類が、検討の上、承認された。

(13) 教職課程事務検討委員会内規の改正について

多畑寿城氏（神戸女子大学）より、「教職課程事務検討委員会内規」の一部改正について、委員の任期が1年では短いので2年に改める旨の報告があり、承認された。また内規の改正についての事項を「7.」として付すことも報告され、承認された。施行日は、それを承認した幹事校会の日付（4月17日）とすることが確認された。総会では新旧対照表は不要であることが確認された。

(14) その他

- ・山本事務局長より、阪神教協リポートに掲載する幹事校会の記録について、幹事校会の部外者については個人名を記録として残さないという原則に基づき、それを掲載したまま承認された記録を修正したい旨の提案があった。該当する一文（第279回幹事校会記録の(9)2行目から）を削除し、そこに「講師の選定をめぐって」を挿入することが承認された。
- ・山本事務局長より、講演・発表者への支払いと阪神教協リポート原稿料について、金額を記録として残してはどうかという提案があった。従来の金額や状況を踏まえ、講演・発表については「資料作成費等」として、阪神教協部外者は10,000円＋交通費（実費）、阪神教協構成員は5,000円とすること、阪神教協リポートの原稿については、執筆者一人につき阪神教協部外者は10,000円、阪神教協構成員は5,000円とすることが承認された。

- ・全私教協研究大会の要員について、要員一覧に記載のある全員が、参加費の支払いは必要だが、弁当代は支払わずに弁当が支給されることが確認された。これについて事務局がメーリングリストにより伝達することが確認された。要員の集合は8:30とし、詳細は改めて連絡されることとなった。

次回幹事校会は、5月15日（水）12:00から、関西大学千里山キャンパスで開催されることを確認した。

2018年度 第7回（通算第284回）幹事校会記録

日時：2019年5月15日（水）12時10分～12時55分

場所：関西大学 千里山キャンパス 岩崎記念館 2階 F202教室

出席（敬称略）：

追手門学院大学（鋒山 泰弘）
大阪経済大学（樋口 太郎）
大阪工業大学（疋田 祥人）（澤田 俊也）
大阪産業大学（西口 利文）
大阪人間科学大学（田中 保和）
関西学院大学（富江 英俊）（白銀 夏樹）（岩城 周子）
関西福祉科学大学（池上 徹）
近畿大学（杉浦 健）
神戸学院大学（松本 育子）（真野 千尋）（松宮 慎治）
神戸女子大学（谷山 優子）（多畑 寿城）（山田 史子）
神戸女子短期大学（福井 志津江）
四天王寺大学（八木 成和）
摂南大学（朝日 素明）
姫路獨協大学（中嶋 佐恵子）
桃山学院大学（伊藤 潔志）
関西大学（山本 冬彦）（若槻 健）（広瀬 義徳）（松浦 紀哉）
（阿蘇さやか）

司会：山本 冬彦

記録：田中 保和

議事：

(1) 前回幹事校会の記録確認

- ・p.2(6)④・・・予算額が、収支決算書と対応していないことが指摘・・・
⇒確認することとしていたが、本日の総会資料では修正されていた。

(2) 全私教協理事会および委員会報告

特になし

(3) 全私教協研究大会における運営について

- ・現在、申し込みは530人台である。(松浦氏)
- ・2日間の役割分担を資料により確認して欲しい。(山本事務局長)
- ・朝は8時半に集合、25日大阪ガーデンパレス、26日近畿大学3号館502教室(山本事務局長)

(4) 2019年度 定期総会の運営について

別添資料を参照しながら下記の通り報告があった。(山本事務局長)

- ・議長団は田中氏(大阪人間科学大学)、根来氏(大阪工業大学)に依頼する。
- ・会計報告は広瀬氏(関西大学)、監査報告は吉田氏(藍野大学)が行う。
- ・役員は会計監査委員と教職課程事務検討委員で各1名ずつ改選する。

(5) 2019年度第1回課題研究会の運営について

- ・本日の発表内容を踏まえて、全私教協の第8分科会 26日13:30～16:30で発表する。
- ・休憩時間に質問紙を配布、運営時間は進行に応じて調整する。

(6) 阪神教協レポートについて

- ・10連休もあり、本日配布できず、発行が遅れている。(谷山氏)
- ・幹事校会記録で個人情報を削除した。(山本事務局長)

(7) 阪神教協教職課程データベース(平成30年度版)について

- ・回答の無かった2校を除き配布した。(松浦氏)

(8) 幹事校会名簿およびメーリングリストの更新について

- ・大阪工業大学 澤田氏を追加して欲しい。(澤田氏)

(9) 今後の記録担当について

- ・今後については、この状況を踏まえて、お願いしたい。(山本事務局長)
- ・関学大の2回分を3回目にまとめるのではなく、3、4回に分けて記載して欲しい。(富江氏)

(10) その他

- ・新たに参加された澤田氏から挨拶があった。
- ・次回幹事校会は、7月17日(水)15:00～17:00 関西大学梅田キャンパスで予定。

2019年度 第1回(通算第285回)幹事校会記録

日時:2019年7月17日(水) 15:00～16:20

場所:関西大学 梅田キャンパス 7階 701教室

出席(敬称略):

- 追手門学院大学 (鋒山 泰弘)
- 大阪工業大学 (疋田 祥人)(澤田 俊也)
- 大阪産業大学 (西口 利文)
- 大阪電気通信大学 (佐野 正彦)

大阪人間科学大学 (田中 保和)
関西学院大学 (岩城 周子)
関西福祉科学大学 (池上 徹)
近畿大学 (杉浦 健) (上野 輝樹) (赤間 亮介)
神戸女子大学 (三宅 茂夫) (谷山 優子) (多畑 寿城) (山田 史子)
神戸女子短期大学 (福井志津江)
摂南大学 (朝日 素明)
姫路獨協大学 (中嶋佐恵子)
関西大学 (山本 冬彦) (若槻 健) (松浦 紀哉) (阿蘇さやか)

司会：山本 冬彦

記録：池上 徹

議題に先立ち、初めて出席された先生方の紹介およびご挨拶があった。

議事：

(1) 2018年度第7回幹事校会の記録確認

・特に修正なく承認された。

(2) 阪神教協2019年度定期総会の記録確認

・特に修正はなく承認された。

(3) 全私教協理事会および委員会報告

・理事会報告が山本冬彦事務局長（関西大学）および全私教協理事である田中保和氏（大阪人間科学大学）からあった。2018年度第5回の理事会では、会に先立ち文部科学省の教職員課長から今後の教職課程改革の説明があったこと、教職員支援機構との連携の理事会承認の2点の説明があった。続いて2019年度第1回の理事会での公益法人化など議事内容の説明があった。また教職課程の質保証に関するアンケート結果が中央教育審議会の教員養成部会のワーキンググループで報告され、大学の多様性の再認識があったとの説明があった。

・編集委員会の報告については編集委員である八木成和氏（四天王寺大学）欠席のため、山本事務局長より資料に基づいて報告があった。

(4) 2019年度第2回および第3回課題研究会の運営について

・第2回の課題研究会について10月16日（水）14時から17時に開催することとし、山本事務局長から1. 外国人教育の問題、2. 教員働き方の問題、3. 教育実習上の問題の3つの事前提示のうち、特に2が新しく活動方針として入ったことから2での3人ないし4人の報告を検討したい、との説明があった。またこの内容を第1部として3について第2部でという案も紹介された。続いて2について具体的に大阪府並びに大阪市教育委員会の担当者に来ていただいたうえで大学においてどう取り組むかというシンポジウムの提案があり、事務局長に一任する形でシンポジストの調整をすることになった。教

員採用試験の受験者が減少する中、新任教員に身につけさせる力といったことも含めつつ教職の魅力ということを前面に出すこととした。

- ・第3回課題研究会については12月18日（水）で、次回の幹事校会で詳細を決定することとし、多畑寿城氏（神戸女子大学）から、昨年度がイレギュラーで、例年通りに課程認定をしている大学にこれから打診をする旨の説明があった。また各教育委員会との育成協議会の報告も検討しているとの説明があった。

(5) 2022-2023 年度事務局校について

- ・資料に基づいて山本事務局長より説明があり、候補を決めて事務局長から打診することとなった。
- ・また、今後幹事校の増加を行えるように幹事校の選定などについてのルール制定の必要性の説明が山本事務局長からあった。

(6) 阪神教協リポート編集について

- ・谷山優子氏（神戸女子大学）より報告があり、教育委員会からの原稿の掲載には時間がかかるなどの困難を伴うことの説明があった。

(7) 阪神教協教職課程データベース（平成30年度版）について

- ・山本事務局長より送付済みとの説明があった。

(8) 2019 年度第1回教員免許事務セミナーについて

- ・多畑寿城氏（神戸女子大学）より資料に基づいて説明があり、近年は再課程認定に対応した内容としてきていたが、例年通りの形に戻しての9月開催予定の報告があった。

(9) 会費納入状況およびホームページ管理運営等について

- ・松浦紀哉氏（関西大学）より2大学が未納のため督促中との報告があった。
- ・阿蘇さやか氏（関西大学）から2019年度の予算でホームページのリニューアルが認められていることから、業者へセキュリティなども含めて予算内での依頼をしていることの報告があった。

(10) 和歌山信愛大学から当協議会入会希望について

- ・山本事務局長より資料に基づいて説明があり、幹事校会として承認することとした。

(11) 今後の記録担当について

- ・山本事務局長より資料に基づいて報告があった。

(12) その他

- ・多畑寿城氏（神戸女子大学）より兵庫県教育委員会との協議について報告があった。特に科目等履修生が新法扱いになるかどうかや経過措置についての確認をしたこと、また教育委員会としては課程取り下げをした教科の大学が消滅した場合の懸念があることや介護等体験について大学卒業後に教育委員会に打診されても困難である、といった報告があった。
- ・山本事務局長より認証評価の問題の経過報告があった。卒業に算入しない科目の扱いについては開放制原則の根幹にかかわることであり、今後も情報交換の必要性の認識の共有があった。

・ 次回の幹事校会は10月16日(水)10時30分の予定。同日午後には第2回課題研究会を予定。

2019年度 第2回(通算第286回)幹事校会記録

日時：2019年10月16日(水)11時30分～13時00分

場所：関西大学 千里山キャンパス 第2学舎1号館 第1会議室

出席(敬称略)：

大阪音楽大学	(藤本 敦夫)
大阪経済大学	(樋口 太郎)
大阪工業大学	(根来 実穂)
大阪産業大学	(西口 利文)
大阪人間科学大学	(田中 保和)
関西学院大学	(白銀 夏樹)
近畿大学	(伊藤 孝治)
神戸学院大学	(立田 慶裕)(水谷 勇)
神戸女子大学	(三宅 茂夫)(谷山 優子)(多畑 寿城)(山田 史子)
神戸女子短期大学	(福井志津江)
四天王寺大学	(八木 成和)
摂南大学	(朝日 素明)
関西大学	(山本 冬彦)(赤尾 勝己)(若槻 健)(松浦 紀哉) (阿蘇さやか)

司会：山本 冬彦

記録：藤本 敦夫

議事：

(1) 2019年度 第1回幹事校会の記録確認

特に修正なく承認された。

(2) 全私教協理事会および各種専門委員会報告

「教職課程の質保証」の議論を踏まえて、教職課程の認証評価機構について特別委員会で研究が進められているが、理事会としての方針等の詳細は今後の課題であることが報告された。

(3) 2019年度第2回課題研究会の運営について

「教員の働き方改革」と「教職の魅力」をテーマとして、第2回幹事校会に引き続いて、関西大学千里山キャンパス第2学舎4号館F棟4階 F403教室での開催が決定していた。シンポジウムは、教育行政の担当者(2名)、学校現場の管理職、大学での教員養成の担当者の4名の発題を得て、今何が問題とされているのかを明らかにし、それを大学の側がどのように受け止め、教員養成の中で学生にどのように伝えていくべきかを議論する場とした。運営については司会を山本冬彦事務局長(関西大学)と田中保和氏(大阪人間科学大学)が

担当することが了承された。

(4) 2019年度第3回課題研究会の運営について

2019年12月18日(水)14時00分～17時00分、関西大学千里山キャンパスでの開催が決定された。「教職課程に係る事例報告」をテーマとすることが確認されるとともに、課程認定申請大学4校からの事例報告からなるプログラムが承認された。なお、例年であれば実地視察の事例報告があるのだが、今年度は阪神地区では実地視察がなかったため、すべて課程認定に係る「指摘事項」を中心とするプログラムとなった。

(5) 2022-2023年度(2022年5月～2024年5月)事務局校について

神戸学院大学に決定したとの報告があった。これに伴い、2020年度・2021年度の阪神教協リポートの編集については神戸学院大学が担当することが確認された。

(6) 阪神教協リポートの編集について

谷山優子氏(神戸女子大学)より、教育委員会関係者の報告や発言等に関する原稿については、内容のチェックが不可欠であり、従って早めに原稿化を進める必要があることが指摘された。

(7) 2019年度アンケート調査の実施について

例年通りの日程で実施することが報告された。また、校種別教員就職者数調査の項目に「認定こども園」を加えることが確認された。

(8) 今後の記録担当について

山本冬彦事務局長(関西大学)より、資料が提示された。

(9) その他

- ・阪神教協ホームページトップページの挨拶文について、文言に関する協議が行われた。
- ・事務局校の今後について、次回の議題とし、これまでの事務局経験者数名による作業部会で案を作ることを了承された。

2019年度 第3回(通算第287回)幹事校会記録

日時:2019年12月18日(水) 11:35～12:25

場所:関西大学 千里山キャンパス 第3学舎1号館 A204教室

出席(敬称略):

追手門学院大学 (鋒山泰弘)
大阪音楽大学 (藤本敦夫)(東田優)
大阪工業大学 (疋田祥人)(澤田俊也)
大阪産業大学 (西口利文)
大阪人間科学大学 (田中保和)
関西学院大学 (白銀夏樹)(岩城周子)(平林慶子)
近畿大学 (伊藤孝治)
神戸学院大学 (松宮慎治)(松本育子)
神戸女子大学 (三宅茂夫)(谷山優子)(多畑寿城)(山田史子)

四天王寺大学 (八木成和)
姫路独協大学 (中嶋佐恵子)
桃山学院大学 (伊藤潔志)
関西大学 (山本冬彦) (若槻健) (松浦紀哉) (阿蘇 さやか)

司会：山本 冬彦

記録：西口 利文

議事：

(1) 2019 年度第 2 回幹事校会の記録確認

以下 3 点の加筆および修正の上で記録内容が承認された。

- ①議事(5) 加筆前「…リポートの編集については…」
加筆後「…リポートの編集については 2020 年度から 2021 年度までの…」
- ②議事(7) 修正前「例年通りの時期に…」
修正後「例年通りの日程で…」
- ③議事(9) 加筆前「…ホームページトップページ挨拶文について…」
加筆後「…ホームページトップページの挨拶文について…」

(2) 全私教協 理事会および各種委員会報告

- ・山本冬彦事務局長(関西大学)より、11月2日(土)に実施された第3回理事会の次の資料、
① 2019 年度文部科学省委託研究の推進体制、② 当日の理事会議題、③ 『教師教育研究』
第 32 号目次案、④ 『私立大学の特色ある教職課程事例集Ⅳ』目次、⑤ 『全国私立大学
教職課程協会会報』目次、をもとに全私教協の活動等に関する概要の報告があった。
- ・全私教協常任理事である田中保和氏(大阪人間科学大学)より、① 2019 年度文部科学
省委託研究の第 3 部会の試行調査にかかるヒアリングについて阪神地区は対象外、②
2021 年度の研究交流集会は阪神地区が担当予定、との報告があった。
- ・全私教協編集委員である八木成和氏(四天王寺大学)より、『教師教育研究』第 32 号お
よび第 33 号の校正や査読等の作業の進捗状況について報告があった。
- ・来年度の第 40 回研究大会は、記念大会として、2020 年 5 月 30 日、31 日に福岡工業大
学での実施に向けて準備されているとの報告があった。

(3) 2019 年度全私教協定時社員総会・第 39 回研究大会について

山本冬彦事務局長より、阪神地区が担当した 2019 年度定時社員総会・第 39 回研究大会の
収支報告は理事会で承認され、総収支残額(黒字)は、先例にならい全私教協と阪神地区と
で折半する見通しであるとの報告があった。また、大阪府教委にも収支報告書を提出中であ
り、これをもって当該会合の事務処理は完了するとのことであった。

(4) 2020 年度第 1 回課題研究会・全私教協研究大会分科会について

山本冬彦事務局長より、全私教協研究大会プログラムにかかる原稿の締め切りが、例年よ
りも早めに設定されることから、阪神地区の分科会のテーマや発表者等を早急に決める必要
があるとの説明があった。検討した結果、教育実習、インターンシップ、ボランティアなど
教育現場での学びの現状と課題を、分科会のテーマとする方向性が決まり、引き続き事務局

のリードのもとで検討をすすめていくことについて了承された。

(5) 2019年度第3回課題研究会の運営について

- ・事務局より、参加者は100名との報告があった。
- ・司会は、根来実穂氏（大阪工業大学）と木谷法子氏（大阪体育大学）、記録については、伊藤潔志氏（桃山学院大学）に依頼している旨の報告があった。

(6) 阪神教協リポートの編集について

谷山優子氏（神戸女子大学）より、会員大学紹介の記事は、新規加盟校である聖和短期大学、和歌山信愛大学に寄稿をいただく予定であるとの報告があった。また、図書の紹介については、既に推薦があった『学力格差に向き合う学校—経年調査からみえてきた学力変化とその要因』（明石書店）について編者の若槻 健氏（関西大学）に、『「学校」を生きる人々のナラティブ：子どもと教師・スクールカウンセラー・保護者の心のずれ』山本智子編著（ミネルヴァ書房）について杉浦健氏（近畿大学）に紹介の原稿を執筆いただく方向であるとの報告とともに、さらなる図書の推薦依頼があった。

(7) 2019年度アンケート調査の実施について

多畑寿城氏（神戸女子大学）より、アンケートの文案の資料をもとに、認定こども園に関する回答欄、臨時設問として学習指導要領改訂に対する対応についての設問を用意しているとの報告があった。

(8) 2018年度第2回教員免許事務セミナーについて

多畑寿城氏（神戸女子大学）より、資料をもとに、2020年2月22日（土）に大阪工業大学梅田キャンパスにて実施されることなどについて報告があった。

(9) 2024年度以降の事務局校（会長校）について

山本冬彦事務局長より、事務局校の担当の順番について、今後、作業部会を設けて、そこで原案を検討し、幹事校会に提案していく手続きですすめることについて説明があった。部会のメンバーは、富江英俊氏（関西学院大学）、杉浦 健氏（近畿大学）、八木成和氏（四天王寺大学）、西口利文氏（大阪産業大学）、事務局校から若槻 健氏（関西大学）、山本冬彦事務局長であり、2月の幹事校会前後に会合が行われる予定である。

(10) 今後の記録担当について

山本冬彦事務局長より資料に基づき報告があった。

(11) その他

- ・田中保和氏（大阪人間科学大学）より、教職志望学生の減少傾向を受けて、全私教協において、加盟校を対象としたアンケート調査を、年度末の実施に向けて検討中である、との報告があった。
- ・藤本敦夫氏（大阪音楽大学）より、昨今の教員の不祥事を受けて、学生の動向にも影響が表れており、関連する情勢を踏まえた対応検討の必要性について意見があった。また、課題研究会の記録等の取り扱いについて、留意すべきであるとの意見も示された。
- ・岩城周子氏（関西学院大学）より、新法対象となる学生の教員免許状一括申請について、兵庫県教育委員会より「今年度は受け付けておらず、個人申請をしてもらいたい」との

回答があった，との情報提供があった。

- ・履修単位数の上限を超えた履修の容認については，単位実質化の観点から改善を要する，という大学基準協会の認証評価にかかる指摘に対して，教職課程をもつ大学としての対応のあり方について意見交換が行われた。「各種資格課程の登録制」「成績優秀者に限定した上限緩和措置」「学生の学習意欲を確認する面談の実施」などの案が示された。
- ・次回の幹事校会は2月19日（水）15時00分～17時00分の予定である。
- ・最後に，新たに幹事校会に出席になられた，東田 優氏（大阪音楽大学），平林慶子氏（関西学院大学）のご紹介ならびにご挨拶があった。

【会則】

阪神地区私立大学教職課程研究連絡協議会会則

第1条（名称）

本会は、「阪神地区私立大学教職課程研究連絡協議会」と称する。

2 本会の略称を、「阪神教協」とする。

第2条（目的）

本会は、私立大学における教員養成の社会的責務とその役割にかんがみ、相互に交流・協力することによってその充実・発展をはかることを目的とする。

第3条（事業）

本会は、前条の目的を達成するため、次の事業を行う。

- 一 教職課程についての情報交換・連絡協議
- 二 教育実習その他の教職課程の適正かつ円滑な実施やその充実のための関係諸機関・諸団体との連絡協議
- 三 教員養成一般についての調査・研究
- 四 私立大学における開放制教員養成の重要性について認識を深めるための活動
- 五 その他本会の目的達成のために必要な事業

第4条（会員校）

本会は、大阪地区、兵庫地区、奈良地区、および和歌山地区において教職課程を設置している私立大学（短期大学、短期大学部を含む）をもって会員校とする。

2 阪神教協の地区に所在する、教職課程をもつ短期大学（短期大学部を含む）は、会員校として、もしくは準会員校として、阪神教協の事業（活動）に参加することができる。

第5条（機関および役員）

本会に次の機関および役員をおく。

- 一 総会
- 二 幹事校会
- 三 会長校および会長
- 四 事務局および事務局長
- 五 会計監査委員

第6条（総会）

総会は、本会の最高議決機関であって、全会員校をもって構成し、会長がこれを召集する。

- 2 定期総会は毎年1回開催する。
- 3 幹事校が必要と認めるとき、または会員校の1/3以上の要求があったときは、臨時総会を開催する。
- 4 総会は、全会員校の1/2（委任状を含む）の出席をもって成立し、出席会員校の過半数によって議決する。

第7条（幹事校会）

幹事校会は、総会において選出された幹事校をもって構成する。

- 2 幹事校会は、会長を補佐し総会において決定された事項の執行に当たる。
- 3 幹事校の任期は2年とする。

第8条（会長校および会長）

会長校は、幹事校会の互選によって選出する。

- 2 会長は幹事校において選出し、総会で承認する。
- 3 会長は本会を代表し、会務を総括する。
- 4 会長校の任期は2年とする。

第9条（事務局および事務局長）

事務局および事務局長は、会長校におき、本会の事務を処理する。

- 2 事務局に事務局次長、会計、その他必要な事務局員を置くことができる。

第10条（会計監査委員）

会計監査委員は、総会で選出された2名とし、本会の会計を監査する。

- 2 会計監査委員の任期は2年とする。

第11条（会費）

阪神教協の会員校は、1校につき年額7万5千円を会費として納入する。そのうちの4万円は、全私教協への会員参加費となる。

- 2 阪神教協の準会員校は、1校につき年額2万5千円を連絡費として納入する。そのうちの1万5千円は、全私教協への準会員参加費（連絡費）となる。

第12条（会計年度）

本会の会計年度は、毎年4月1日から翌年3月31日までとする。

第13条（会則改正）

本会の会則改正は総会において、出席会員校数の過半数の同意によって行う。

付則1

- | | |
|------------|------|
| 1979年7月11日 | 制定 |
| 1981年3月17日 | 一部改正 |
| 1981年7月15日 | 一部改正 |
| 1986年5月28日 | 一部改正 |
| 1988年5月18日 | 一部改正 |
| 1990年5月30日 | 一部改正 |
| 1991年5月15日 | 一部改正 |
| 1999年5月13日 | 一部改正 |
| 2008年5月28日 | 一部改正 |
| 2010年5月26日 | 一部改正 |
| 2011年5月11日 | 一部改正 |
| 2016年5月18日 | 一部改正 |

この会則（改正）は2016年4月1日から施行する。

【内規】

＜外国視察団派遣のための補助金制度＞の内規

1. 目的
外国の教師教育を視察する外国視察団を派遣し、教師教育の発展に寄与すること。
2. 補助内容
外国視察団参加者 1 人につき 3 万円以内で補助する。
3. 応募資格
会員校に勤務する者。
4. 補助金交付の手続き
外国視察団への参加とあわせて事務局に申請し、幹事校会の承認を経て、視察団の出発以降に交付を受ける。

＜教師教育研究のための海外渡航への助成金制度＞の内規

1. 目的
教師教育研究を目的とする海外渡航を支援し、その成果を阪神教協で活用すること。
2. 助成内容
1 人 1 件につき 10 万円以内で助成する。
3. 応募資格
会員校に勤務する者。
4. 助成金交付の条件
成果を課題研究会で発表し、阪神教協レポートに投稿すること。
5. 助成金交付の手続き
事務局に申請し、幹事校会の承認を経て、事務局より助成金を受けとる。

教職課程事務検討委員会内規

1. 目的

阪神教協加盟大学において教職課程に関する事務を円滑に推進するために、教職課程事務担当者による委員会を設置する。本委員会は、幹事校会のもとに置かれ、「教職課程事務検討委員会（以下「委員会」という。）」と称する。

2. 委員の決定・委嘱

- (1) 委員会の委員（以下「委員」という。）は、幹事校会が定期総会に推薦し、定期総会の承認を経て、阪神教協会長が委嘱する。
- (2) 阪神教協会長は、委員の所属大学宛に委嘱状を郵送する。

3. 委員会の構成

- (1) 委員は、原則として次の要領で選出する。
 - a. 委員会は8名以上で構成し、阪神教協加盟大学の事務職員から選出する。
 - b. 委員のうち2名は、幹事校会から選出する。
 - c. 委員のうち1名は、事務局校から選出する。
 - d. 上記「b.」「c.」以外の委員の候補者は、前年度の委員会において選出する。
 - e. 委員のうち複数名は、管理・監督者又はそれに準じる職位、もしくは教職課程事務経験を有する者から選出する。
- (2) 委員長は、委員の中から互選により選出する。
- (3) 委員長は、委員会を召集し、議長となる。

4. 任期

- (1) 委員の任期は原則2年とする。ただし、再任を妨げない。
- (2) 委員に欠員が生じたときは、速やかに補充しなければならない。この場合において、その任期は、前任者の残任期間とする。

5. 委員会の職掌事項

委員会は、次の業務を職掌する。

- (1) 「教員免許事務セミナー」の企画・運営を行う。
- (2) 阪神教協第3回課題研究会を企画し、その内容を幹事校会に提案する。
- (3) 「教職課程に関するデータベース」作成のためのアンケート調査に係るアンケート項目の検討・作成、アンケートの実施方法等を幹事校会に提案する。
- (4) 委員会の議事録を作成する。
- (5) 委員会の活動内容を適宜幹事校会に報告する。また、「阪神教協レポート」にその成果を報告し、加盟校間で共有する。

(6)上記以外で、教職課程に関する事務の円滑な推進に関して、必要に応じ幹事校会に提案することができる。

6. 予算措置

(1)予算を必要とする活動を行う場合は、幹事校会において事前に提案し、承認を得るものとする。

(2)委員の旅費等は、所属大学の負担とする。

7. 内規の改正

本内規を改正する場合は、幹事校会の承認を経て、定期総会に報告する。

以上

附則

2016年5月18日制定

2019年4月17日一部改正

『阪神教協リポート』編集規程

1. 阪神地区私立大学教職課程研究連絡協議会（以下、本会という）は、会則第3条に規定される事業の一環として、『阪神教協リポート』（以下、本誌という）を年1回発行する。
2. 本誌には、「私立大学における教員養成の社会的責務とその役割にかんがみ、相互に交流・協力することによってその充実発展をはかる」という本会の目的にかなう資料・研究論文・実践報告等（以下、論文等という）を掲載する。
3. 本誌に掲載する論文等は、幹事校会からの依頼によるもののほか、投稿によるものも受け付ける。本誌に投稿できる者は、以下のいずれかに該当する者とする。
 - 1) 本会会員校または準会員校に勤務する教職員
 - 2) 本会会員校または準会員校に勤務する教職員からの推薦がある者
4. 本誌に掲載する論文等は、他の刊行物に未発表で、未投稿のものに限る。ただし、すでに発表したものであっても、本会の目的にかなない、本誌のために書き改めたものは、出典を明記したうえで、投稿することができる。
5. 本誌の発行予定日は、毎年4月1日とし、論文等の投稿は、発行日の前年の12月31日を締切とする。
6. 論文等を執筆・投稿しようとする者は、所定の執筆要領に従って原稿を作成し、本誌編集長に原稿ファイルを郵送または電子メールにより送付する。本会会員校または準会員校に勤務する教職員でない場合は、以下の内容を明記したものを添付するものとする。
 - 1) 氏名
 - 2) 所属
 - 3) 連絡先（住所・電話番号・メールアドレス）
 - 4) 推薦者（本会会員校または準会員校に勤務する教職員）の氏名
7. 投稿された論文等の掲載の可否は、幹事校会の審議を経て決定される。幹事校会は、本誌の趣旨に基づいて、執筆者に原稿修正の要望を行うことがある。
8. 本誌に掲載された論文等の執筆者には、幹事校会で定める謝礼を支払うとともに、本誌2部および抜刷30部を献呈する。
9. 本誌に掲載された論文等は、原則として電子化し、本会ホームページに掲載する。

付則1

2012年5月16日制定

この規程は2012年4月1日にさかのぼって適用する。

『阪神教協リポート』執筆要領

『阪神教協リポート』に、論文等を執筆・投稿しようとする者は、以下の要領に従い、原稿を執筆するものとする。

1. 原稿は、パソコンやワープロ等で作成する。
2. 自由投稿論文等の長さは、幹事校会で了承を得たもの以外は、表題・図表・写真を含めて6ページ以内とする。
3. 1ページは、A4判の用紙、横書き44字×38行とし、1ページ目の最初の5行分に、タイトル・所属・氏名を明記し、本文を6行目から始める。
4. 注記、引用文献（または参考文献）は、本文原稿末尾に一括して記載する。

編集後記

この度の阪神教協リポート第43号も、例年通り3回の課題研究を中心に阪神教協の諸活動をまとめております。皆様のご協力に深く感謝いたします。今年度は、教員の働き方の過酷さや教員間のいじめなどがクローズアップされ、教職を目指す学生が減少するのではという危惧を抱く1年でした。

タイムリーなこの教員の働き方改革をテーマに、大阪府・大阪市教育委員会、神戸市小学校、教員養成をする大学からの報告があり、討議しました。その内容を詳しく掲載しております。先生が子供たちに向き合う時間がしっかり確保できるようなサポートがまだまだ必要です。多くの学生が、夢をもって先生になりたいと思えるような教育現場であってほしいと願います。

本リポートでは論文・報告等を募集しております。皆様の積極的な投稿をお待ちしております。

編集担当：神戸女子大学 多畑寿城 谷山優子

連絡・問い合わせ先

〒654-8585 兵庫県神戸市須磨区東須磨青山2-1

神戸女子大学 教職支援センター 多畑寿城・文学部教育学科 谷山優子

(阪神教協リポート No.43 編集担当) 宛

TEL：078-737-2285 (教職支援センターにつながります)

メールアドレス：y-taniyama@yg.kobe-wu.ac.jp

「阪神教協リポート No.43」 2020年4月1日 発行

阪神地区私立大学教職課程研究連絡協議会

事務局 関西大学

〒564-8680 大阪府吹田市山手町3-3-35

TEL：06-6368-1121 (代) FAX：06-6368-0083

印刷 南海印刷株式会社

〒556-0022 大阪市浪速区桜川3-8-37

TEL：06-6568-5454 (代) FAX：06-6568-5954

