

## 令和2年度第2回浜松市総合教育会議議事録

開催日時：令和2年12月8日（火）15:00～16:30

出席者：市長、教育長、渥美委員、安田委員、黒柳委員、田中委員、神谷委員

傍聴者：10名、報道関係者3名

開催場所：浜松市役所庁議室

---

### 次第

#### 1 開会

#### 2 市長あいさつ

#### 3 協議事項

##### (1) 特別な支援を要する子供への支援充実について

～教育的ニーズに応じた多様で柔軟な教育の充実について～

#### 4 報告事項

##### (1) 教員の人材確保について

##### (2) 情報活用能力の育成について

～ICT機器を活用した学習活動の充実について～

#### 5 閉会

---

### 1 開 会

(企画調整部長)

ただいまから令和2年度第2回総合教育会議を開会いたします。

最初に市長からあいさつをお願いいたします。

### 2 市長あいさつ

(市長)

委員の皆様には、ご多用の中、第2回となります総合教育会議に出席を賜りまして、ありがとうございます。

本日は、特別な支援を要する子供への支援充実について、ご協議をいただきたいと思いますっております。

国では、昨年9月に、「新しい時代の特別支援教育の在り方に関する有識者会議」が設置され、障がいのある子供の学びの充実や特別支援教育を担う教師の専門性の向上等につい

て協議が進められております。浜松市の小中学校でも、支援を必要とする子供たちが増加傾向にあり、教育環境の整備や学習の場の充実など、多様な児童生徒の教育的ニーズに応じたさらなる支援の充実が求められています。

そうした中、本日は「発達障がいの可能性のある子供たちへの支援充実」、「発達支援教育の視点を踏まえた学校経営による学校風土の改善」につきまして、意見交換を行いたいと思います。

その後、過去の会議でご協議いただきました「教員の人材確保」と「情報活用能力の育成」につきまして、その後の取組についてご報告させていただきます。

限られた時間ではありますけれども、よろしくお願い申し上げます。

(企画調整部長)

それでは、本日の議題に移ります。

ここからの進行は、市長をお願いします。

### 3 協議事項

(市長)

次第の 3 協議事項、特別な支援を要する子供への支援充実について、事務局から説明をお願いします。

(教育総合支援担当課長)

それでは、資料 1 をご覧ください。1 本市の現状についてご説明いたします。

(1) 発達支援教育支援体制についてです。浜松市立小中学校の児童生徒は、ア 発達支援学級か、イ 通常の学級かのいずれかに在籍をしております。

ア 発達支援学級は、教育上、特別な支援を必要とする児童生徒のために設置された学級で、障がいに応じて、知的、難聴、病弱、自閉症・情緒、肢体不自由の学級が設置されております。定員は 1 学級 8 人までですが、自閉症・情緒学級においては、1 学級 8 人以上となった場合、市独自の基準で教員を追加配置しております。

表にあるとおり、発達支援学級へ入級する児童生徒数は年々増加をしており 75%の学校に発達支援学級が設置されております。

イ 通常の学級の中には、LD (学習障がい)、ADHD(注意欠如・多動症)、高機能自閉症等の、発達障がいのある児童生徒も在籍しており、その割合は、平成 28 年度の本市の調査によると、小学校 7.3%、中学校 4.3%であり、これは 1 学級あたり 1 人～2 人程度が通常の学級に在籍している割合になります。

このような発達障がいの可能性のある児童生徒を支援をする場として、(ア) 通級指導教室と (イ) 発達支援教室がございます。(ア) 通級指導教室は、言語及び LD、ADHD 等の

児童生徒を対象に、週1回45分程度、専門知識を有する教員が個別または小集団で指導を行っております。現在、小学校のみに設置されている言語の教室が15教室、LD等の教室が小中学校合わせて18教室設置をされております。

(イ) 発達支援教室は、通常の学級に在籍する、発達障がい等により特別な支援が必要な児童生徒を別教室に取り出し、教員免許のある支援員が教科の補充やクールダウン等を行います。毎年5校ずつ拡充し、67.4%の学校に設置をしております。現在、965人の児童生徒が利用しており、今後も計画的に設置していきたいと考えています。

ここで別添1の資料をご覧ください。こちらは、浜松市の発達支援教育支援体制を見やすく図にしたものでございます。図の左の上が先ほど説明した学級の区分ですが、発達支援学級と通常の学級、通常の学級の中に支援の必要な子供たちのための通級指導教室、発達支援教室がございます。

中央は、支援を必要とする児童生徒を支える支援員やスクールヘルパー等の支援体制を示しています。さらに右側は、学校内での支援体制を、右端と下段は、教員への研修や相談体制など、教育委員会の支援の仕組みを示しています。

資料1の2ページをご覧ください。2 教育的ニーズに応じた教育の充実に向けた取組と現状です。(1) 特別な支援を要する児童生徒への支援として、ア各校において個別の教育支援計画、個別の指導計画を作成し、小中学校が連携して支援をしております。作成にあたっては、乳幼児期からの育ちを記録した「はますくファイル」や、児童発達支援事業所が作成する「サポートかけはしシート」を活用し、小学校に就学する前段階から中学校卒業まで、一貫した支援を目指しております。

イ 発達支援教育の推進役となる教員を「発達支援コーディネーター」として位置づけ、支援が必要な児童生徒を学校全体で支えております。

(2) 発達障がいの可能性がある児童生徒に対する支援です。発達障がいのある児童生徒に対しては、発達障害者支援法の一部改正、障がい者差別解消法において、発達障がいの有無にかかわらず共に教育を受けられる配慮や、合理的配慮の提供が求められております。

発達障がいの可能性がある児童生徒に対する合理的な配慮の充実に向けた支援として、ア心理専門相談員や指導主事による巡回相談、イ作業療法士や言語聴覚士による巡回指導、ウ臨床心理士、医師、社会福祉士、特別支援学校教員等のチームが学校訪問を行い、アドバイスをする専門家チームの派遣等を行っています。令和元年度の実績のとおり、相談依頼は、発達支援学級より通常の学級からの件数が多く、読み書き困難等による学習不振や行動面の不適応による相談が多くみられました。

続きまして、3ページをご覧ください。(3) 発達支援教育の視点を踏まえた学校経営による学校風土の改善です。ア丸塚中学校区では平成29年度から発達支援教育の視点を踏まえた学校風土の改善に取り組みました。別添のリーフレットをご覧ください。このリーフレットで紹介する事業では、すべての子供を対象とした予防的支援である一次支援にお

いて、教師の行動を変えることで子供の行動を変えることを中心に研究を進めました。

<学校環境の改善はすべての子供にとって予防的にはたらく>という図がございます。子供を取り巻く環境は、学校環境、家庭環境、地域環境の影響を大きく受けており、特に学校環境、いわゆる学校風土は子供の行動と強い関連を示しております。したがって、学校風土の改善に取り組むことで、対象となる子供だけでなく、すべての子供にとって予防効果があるということがわかります。この取組を市内小中学校に広めていくためには、科学的根拠、いわゆるエビデンスが重要です。

リーフレットを開いて左側の三角形の図をご覧ください。一番上がこれまで個別指導を必要とする問題行動を起こした子供への支援を表す三次予防の部分になります。次に、リスクのある子供たちに対する二次予防、一番下は、すべての子供たちに対する一次予防を表しています。三段階の予防をしていくことで対応をしていくというような視点でございます。

リーフレットには、先行条件となる教師の行動を改善するための「ABC分析」の手法を取り入れた、「授業における学習支援の視点」や教師の行動を客観視してリストアップした「授業における個別支援」の視点についても示されています。

さらに、教員が授業を行う中で自分自身の授業を振り返り、表情よく授業ができたか、多くの子供たちと目が合ったか、説明は一文が短く、伝える情報量が適当だったか等、チェックする「授業セルフチェック表」や「デッドマン（死人）言葉にならない行動指示の事例」を掲載しています。「デッドマン」というのはあまりいい言葉ではないですが、亡くなった方にできること、例えば、静かにしているとか、友達をたたかない等、否定形、受身形、外からの変化を観察できないことは行動ではないということで「デッドマン言葉」と呼んでいます。これまで廊下を走っている子供に「走るな」という否定形の言葉で注意していたところを、「静かに廊下を歩きましょう」というふうに、教員自身が言葉を変えていくことで、発達障がいの子供たちにとっても理解しやすく、学校風土の改善につながります。

裏面は、授業における子供の行動を変えるために、学校内での話し合いのルールを、共通のツールを使って共有していきましょうというものです。発達障がいを持つ子供たちにも、目で見て今どんなことをやるのかというのをわかりやすくする、そんな学びのアイコンを取り入れていく行動支援の取組の一例でございます。

このような取組により、教職員の発達支援教育に関する意識が高まり、授業における教師の行動が改善され、学校風土も改善されたというような検証内容でございます。

資料1の3ページの中央の図をご覧ください。左は先ほど説明したように、子供を取り巻く環境として学校環境、いわゆる学校風土は子供の行動と強い関連性があり、特に教員が子供に与える影響は非常に大きいことを示しております。したがって、学校風土の改善に取り組むことが、問題行動を起こした対象児だけでなく、すべての子供にとって予防効果があるということでございます。

右の三角形の図は、すべての子供を対象とした啓発的、予防的支援を行うことで学校風土を改善し、問題行動が起こるリスクを低減していくという支援体制を示したものです。

そこで、イ 学校経営構築推進事業では、対応困難な課題が認められる学校（令和2年度7校）を指定して、学校経営スーパーバイザーを派遣することで、「丸塚中学校区モデル」を活用した学校経営や校内支援体制のための指導・助言を実施しております。

3 論点は、2点ございます。1点目は、（1）発達障がいの可能性のある児童生徒への支援充実についてです。合理的配慮の充実に向けた支援は、発達支援学級より通常の学級の対応件数が多く、対応困難な案件もより多く発生していること、教員等の多くが、発達障がいの特性や問題行動の捉え方に対する知識・スキルが十分ではないため、読み書きなどの学習上の困難さを抱える児童生徒への対応に苦慮していることが課題です。

2点目は、（2）発達支援教育の視点を踏まえた学校経営による学校風土の改善についてです。学校は、問題行動を起こした子供を中心に対応（三次予防）を考える傾向にあり、すべての子供を対象とした支援体制（一次予防）が整っていないことが課題です。

以上で説明を終わります。

（市長）

ただいまの説明につきまして質問等がございましたらお願いいたします。

3ページのイに対応困難な課題が認められる学校とありますが、対応困難というのは具体的にはどのようなことですか。

（教育総合支援担当課長）

知的な遅れはないけれども、読み書きに困難を持っている子供への支援方法や、教室でじっとしていられず飛び出してしまう子供への対応など、通常の学級の中で指導等がうまく届かない状態のことです。

（市長）

通常の学級の中に障がいの程度が深刻な子供がいるということなのか、発達障がいの可能性のある子供たちがたくさんいて対応が困難ということなのか、どちらですか。

（教育総合支援担当課長）

発達障がいの可能性のある子供たちが増加傾向にあり、その中には困難な事例もいくつかあります。学校や教員だけではなかなか対応が難しく、巡回相談や巡回指導、あるいは専門家を入れてケース会議を行い、より専門的な立場から助言をいただいています。

（市長）

学校によってかなり差があるのですか。

(教育総合支援担当課長)

全般的に同様のケースを抱えています。

(市長)

資料では、「対応困難な課題が認められる学校」とされています。学校によって困難さが違うのではないですか。

(教育総合支援担当課長)

学校内で解決できているケースもあります。学校内で手を尽くしても、なかなか解決の糸口が見つからないという場合に、教育委員会に巡回相談や巡回指導、専門家チーム等の派遣依頼があるということです。

(市長)

それでは、協議にうつります。発達障がいの可能性のある児童生徒への支援の充実について、ご意見やご提言をお願いしたいと思います。

(黒柳委員)

先日、発達支援教育に関する教員の校内研修会に参加させていただきました。その研修が今まで考えていたこととちょっと違う観点で、すっと落ちるといふか、納得する部分がありました。その研修の講師の方が、通常の学級にも1人～2人の発達障がいの可能性の児童生徒がいるという中で、どの教員も発達支援教育の視点を踏まえた知識・スキルを身につけて向上していかなければいけないとおっしゃっていて、私もそのとおりだと感じています。

通常の学級に在籍する発達障がいの可能性のある1～2人が、先生の手にもたえられなくなってきてしまうと、授業ができない状態になってしまうので、どの教員も発達支援教育への理解を深める研修を受けられる体制と、専門的な知識を持つ方からの講演や研修等の機会を増やしていく必要があるのではないかと思います。

(市長)

これは、通常の学級も発達障がいの可能性のある子供たちがいるから、先生はすべからく発達支援教育のスキルを身につけなさいということですね。

(渥美委員)

黒柳委員がおっしゃったように、発達障がいがある子供への対応については、専門的な部分というのが欠かせない。指導する側が十分な知識を持ち合わせていないために、相手に対して逆効果となる対応をしてしまうことがある。障がいの知識を十分に備えていない

と、その子を潰してしまうことにもなりかねない。こういう観点からしても、専門家を含めた支援や対応は、非常に欠かせない配慮であると思います。

(安田委員)

別添 1 に発達支援教育にかかる教員研修が載っていましたが、スキルを身につけるということは、当然必要だと思いますが、あれもこれもいろんなことをやらなければならないという現状もあると思います。現在、どんな研修が行われていて、今後、教員にどのような研修をしていけばいいのか、教育委員会で考えていることを教えてください。

(教育センター所長)

先ほどの別添 1 に示す発達支援教育に係る教員研修が今年度まで実施してきた研修でございます。これまでは、新たに発達支援学級の担当になった教員等に向けた研修に重点が置かれてきました。しかし、通常の学級にも、発達支援という目線が必要な児童生徒がいることや、すべての子供に対する予防的・啓発的な支援をすることが一次予防になることから、来年度は研修を大きく 2 つに区分して実施することを考えています。

一つは、特別な支援が必要な子供に、より具体的な対応をするための研修で、発達医療や発達支援教育の専門家を講師として招聘し、対応スキル向上研修を行います。

もう一つは、すべての教員が発達支援教育に関する理解を深めるための研修で、今年度から新規採用教員に基本的な知識やスキルを研修する取組を始めています。

希望研修では、発達支援の内容別に研修を行っています。例えば、愛着障害について、医療との連携についてなど、それぞれテーマを分けて、先生方が勉強したい内容を選んで参加できるよう I～VI まで研修メニューを用意しています。支援員やスクールヘルパーなども、希望に応じて参加できるように体制を整えているところです。

(市長)

新任の教員に対する研修というのは、何時間ぐらい行うのですか。

(教育センター所長)

今年度は 1 年目の教員について約半日、6 年目の教員については 1 日研修を実施しています。来年度は 3 年目の教員にも研修を実施し、1 年目の教員は、研修回数をさらに増やすなど、若い世代から研修を充実させることを考えています。

(市長)

やらないよりやった方がいいと思いますが、半日の研修で身に付くものなのですか。

(教育センター所長)

1年目の教員は、基本的なところから研修する必要があると考えていますので、支援を要する子供はそれぞれ特性が異なり、同じ対応でもうまくいく子といかない子がある、というようなことから講習します。

(安田委員)

現在、発達支援教育の研修をしているのは、1年目の教員と6年目の教員ということですか。

(教育センター所長)

今年度は1年目と6年目の教員全員、それぞれ150人程度に研修をしています。

(安田委員)

あれもこれもというのは確かに大変だというのはよく分かるのですが、今日の説明を聞いてみると、教員がこういったスキルとか専門性を少しでも身に付ければ、すべての子供に対する啓発的・予防的支援につながり、浜松市全体の教育の向上になるのかなと思います。例えば、先ほどの「デッドマン言葉」というのは、教員をずっとやってきましたけれども、初めて説明を受けた言葉です。教え方とか指導方法もいろいろ変わってきているということを考えると、50代以上の先生たちにもこの研修が必要ではないかと思います。新規採用や若い世代の教員は、大学等でも学んできているでしょうから、ベテランの教員にも目を向けていけないといけないと感じました。

(市長)

ベテランの先生だからといって放っておいてはいけないということですね。

(教育センター所長)

おっしゃるとおり、若い先生だけやればいいというものではありません。教育センターでは昨年度から、すべての校長を対象とした管理職としての発達支援教育に関する研修を実施しています。対象には、発達支援学級がない学校の校長も含まれます。学校全体ですべての子供に対する啓発的・予防的支援に取り組む意識をより高めてもらいたいと考えています。同時に、校長には自校の学校の先生方の状況を見極めて、積極的に発達支援に関わる研修への参加を促していただくことも一つのねらいです。

また、ICT機器を活用したオンデマンド型の研修も実施しています。これにより都合の良い時間に、場所を移動しなくても受講することができますので、多くの教員が研修を受けることが可能になります。



(教育長)

補足になりますが、浜松市は早くから発達支援教育の理念を根幹に据えた教育を標榜してきました。その基盤をつくるため、5年をかけて1年に20人ずつ発達支援教育のリーダーとなる人材を養成しました。結果的に99人のリーダーが養成できたのですが、それぞれの学校の実情に応じて、通常の学級を担当したり、管理職になったりということがあり、全員が発達支援教育に関わったわけではありませんでした。

今後は、浜松市の教員になったからには、通常の学級も発達支援学級も両方担当できる人材を育成し、持続可能な体制をつくりたいと思っています。そのための仕組みとして、これまでは採用されてから10年で3校を経験するという人事異動方針でしたが、10～12年で3校を経験する間に、発達支援学級を担当するというのを一つの方針に加えて、4年ずつ3校でもいいですし、同一校で3年通常の学級を担当して、次の3年は発達支援学級を担当するというような形でもいいですし、弾力性のある方法を考えています。1年目3年目6年目で研修をすることと、ベテランの先生に指導を受けてオンザジョブトレーニングすることと、理論と実践どちらも大事にしながら取り組んでいくことで、今後効果が表れるのではないかと考えています。

(渥美委員)

現在教育センターで実施している教員研修は1年目が半日で、次に受けるのは6年目ということは、5年間で半日の研修ということになりますね。その教育効果というのは、教育センターではどう見ているのですか。

(教育センター所長)

教育センターでは、法令等に従って、初任者に対して年間15、16回程度の研修を行っています。その中で、1年目の教員に授業での教科の指導や生徒指導等、ありとあらゆることを研修していくので、カリキュラム上は、発達支援教育の講習は半日程度になってしまいます。

(渥美委員)

5年間で少なくとも1日、もう少し多くの時間や回数をとれないのはなぜですか。授業に影響を与えるということですか。

(教育センター所長)

それもありますが、5年間で身に付けるべきさまざまな研修がありますので、全体的な調整の結果と答えざるを得ないところがあります。他には、教育総合支援センターで校内研修の支援もしていますので、学ぶ機会がないということではないです。

(教育総合支援担当課長)

各学校で発達支援教育の推進役となる教員を「発達支援コーディネーター」として位置付けております。このコーディネーターが中心となって、自校の教員に発達障がい等を含めた障がいに関する研修等を行っています。ケース会議等、実践的な対応に関することは、各学校において研修しておりますので、教育センターでの理論的な研修の実践編と考えています。

(渥美委員)

発達支援コーディネーターによる研修や指導というのは、どのようなものですか。また、課題や不十分だと考えているのはどういう点で、その原因は何なのか。

(教育総合支援担当課長)

以前は、先輩教員の経験に基づいた指導が主でしたが、現在は、子供の発達を脳科学的な視点から見て、科学的根拠（エビデンス）に基づく対応をするということが重要になってきたと感じます。過去の経験に基づく対応が脳科学に基づく対応と一致していたというものもありますし、全く間違いだったということもあったことがわかってきました。常に研修は最新の専門的な知見を取り入れていくということが、子供たちの教育には非常に大事だと考えています。

(市長)

発達支援コーディネーターの教員は、常にブラッシュアップされているということですか。

(教育総合支援担当課長)

基本的には、最新の専門的な研修を取り入れていくように工夫しています。また、学校経営構築推進事業では、外部の学校経営スーパーバイザーから学校経営や支援体制について学ぶ機会を設けています。

(市長)

教育長の「リーダーをつくる」という取組は大事だと思います。いくら勉強をしても、科学的知見を取り入れても、現場ではケース・バイ・ケースで臨機応変に対応していかなければならないと思います。そういう点では、経験や知識が豊富な教員をリーダーにして、他の教員をリードしていくことが大事だと思いますが、その点どうなのか。

(教育総合支援担当課長)

発達支援コーディネーターの中でも特に中心となる教員を育成することも必要だと考え

ていますので、実際に取り組んでいきたいと思います。

(渥美委員)

専門性がより要求される中で、十分な数のリーダーの養成が達成される見込みはあるのでしょうか。

(教育総合支援担当課長)

達成に向けて教育センターと充実した研修計画を作成していきたいと考えております。

(渥美委員)

リーダーが養成されることで、発達支援教育の支援体制は整っていくということなのでしょうか。

(教育総合支援担当課長)

各学校が支援を要する子供の対応の仕方に困難を抱えて、専門家による巡回相談や巡回指導、専門家チームの派遣依頼などの SOS が出ているのが現状です。各学校がそうした支援から学び、対応力を身に付けることで、各教員の力量の向上につながると思いますので、教育委員会の支援もまだまだもう少し必要だと考えます。

(渥美委員)

まだ必要な支援内容をもう少し具体的に、お聞きしたいのですけれども。

(教育総合支援担当課長)

リーフレットで紹介した「丸塚中学校区モデル」を全市に広めていくということが、1つの手法となると考えています。現在は、対応困難な課題が認められる学校を毎年7校指定して、学校経営スーパーバイザーが「丸塚中学校区モデル」を活用した学校経営や校内支援体制に対する指導や助言を実施しています。

(市長)

論点(2)発達支援教育の視点を踏まえた学校経営による学校風土の改善についての内容にもなるかと思しますので、合わせてご意見をお願いします。

(安田委員)

先ほど市長がされたリーダーの話ですけれども、私が学校現場にいたときには、素晴らしい発達支援コーディネーターがいる一方で、力不足の発達支援コーディネーターもいました。力量差が非常に大きいので、発達支援コーディネーターや発達支援教育推進リーダー

になった人にすべてを委ねるのは無理があると思います。

(市長)

発達支援コーディネーターや発達支援教育推進リーダーを養成するときに、誰を選任するかということが重要ではないですか。

(安田委員)

職員の数がある程度いれば、適性を見て選任することができますが、規模の小さい学校などは、1人の教員があれもこれもと担当するので、適性にかかわらず、やらざるを得ないという現実はあると思います。

私は、発達支援コーディネーターや発達支援教育推進リーダーの実践に基づく指導や支援で各教員の能力を向上させることに加えて、やはり専門家による研修が必要だと考えます。先ほど黒柳委員もすごく腑に落ちたとおっしゃっていましたが、私も専門家の意見を聞いたとき、そういうふうを考えるんだと、今までと違う視点ですとんとくるものがあったので、専門家の話をすべての教員に聞かせるような、そういう機会があってもいいと思います。浜松市は、「丸塚中学校区モデル」を活用した一次予防に力を入れていくということを、少しずつではなく、もっと多くの学校を対象に取り組んではどうでしょうか。

先日、教育委員会の研修会で、多層指導モデル「MIM」というものを南の星小学校で見せてもらったのですが、小学校1年生への早期指導として、こんな先進的な取組をしているのだと驚きました。例え予算がかかったとしても、数年で一斉に広めて、支援の土台をつくるようなことができないかと思います。そうすれば、啓発的・予防的な支援である一次予防につながり、問題行動が起きるリスクを低減できるのではないのでしょうか。

(市長)

一気に学校風土を変えていこうということですね。

(安田委員)

はい。「浜松モデル」として確立するということです。

(渥美委員)

安田委員に質問します。発達支援を必要とする子供の教育に興味を持ち、意欲があり能力もある教員と、興味がないという教員がいると思います。発達支援教育に携わって、他の教員を指導する立場の教員を育成するといっても、そもそも発達支援教育に興味関心も適性もあるという人材がどのくらいいるのでしょうか。教職経験からどうお感じになりますか。

(安田委員)

浜松市の小中学校には、発達支援学級がある学校とない学校があります。発達支援学級がある学校は、普段から支援が必要な子供たちを目にする機会が多いので、その学校に勤めている教員の意識は比較的高いと思います。

一方、発達支援学級のない学校は、なかなか実際の指導とか支援が必要だというのを目にする機会は少ないので、教育長が先ほど提案されたように採用10年～12年の間に1回は発達支援学級を経験しましょうということだと思います。

ただ、発達支援学級よりも通常の学級の方が、実は相談件数が多い。通常の学級に在籍しているが支援が必要な子供に対しては、発達支援教育の考え方とか対応が必要だということが思い至らないことがあると思います。それを発達支援コーディネーターや発達支援教育推進リーダーが指導するべきなのでしょうが、どれぐらいの教員にそういう視点があるかということ、ちょっとわからない。私自身も発達支援学級の授業に行ったのは、38年間の教員生活の中で1年間ぐらいです。経験しない教員が半数以上いるのではないかと思います。

(市長)

発達支援学級は担当していなくても、通常の学級にも潜在的な支援を必要とする子供がいるから、問題に直面するわけですね。

(安田委員)

そうです。通常の学級で指導しているという意識がありますから、発達支援教育の視点を持つという発想になかなかならない。そこで「丸塚中学校区モデル」の取組にあるような一次予防につながる指導をしていけば、発達支援学級を経験していない教員も気づききっかけになるし、通常の学級にいる支援を必要とする子供への適切な対処になるのではないかと思います。私はやはり実務を見ながら、専門家の意見を取り入れる体制でないといけないと感じます。そのためには、あれもこれも増やすのではなくて、教育委員会が研修を精査していくことが必要ではないかと思います。

(渥美委員)

それは全体研修のような形ではなくて、発達支援コーディネーターを通じた指導、発達支援教育推進リーダーの育成という意味ですか。

(安田委員)

私はすべての教員に研修が必要だと思っています。

(渥美委員)

すべての教員に研修するために研修回数や時間を増やすということは、授業に相当影響を与えることになるのですか。

(安田委員)

与えると思います。ですから何かをやめなければならない。

(市長)

神谷委員、いろんな社員をコーディネートする立場から、何かご意見ないですか。

(神谷委員)

発達支援学級で7~8人の子供を見るのと、通常の学級の中で30人を見ながら、1~2人の支援の必要な子供を見るのとどちらが大変かというのと、両方大変だと思いますけれども、発達支援学級で8人見る方が個別対応できるのではないかと思います。1~2人が落ち着かなくなると学級全体に広がってしまい、手に負えなくなるので、通常の学級の相談件数が多いのではないかと思います。

会社でも営業して売れる人と売れない人がいます。しゃべるのが得意な人が売れるかというのと、そうでなく、実は会社ではほとんどしゃべらないけれど聞き上手な人がお客さんの心を掴んで売れることもあるので、担当を変えたり部署を変えたり、一通り経験させて、向き不向きを見ないと最初の印象や本人の話だけではわからないこともあります。

(市長)

そういった意味では早いうちに、すべての教員に経験させることが大事ですね。

(渥美委員)

人間は、やらせてみないと分からない部分があります。自分自身でも気づかぬ能力を秘めていることもありますから、最初に適性を決めつけずにやらせてみたら能力があったということはあると思います。

教育というのはそこではないですか。すべての子供にはいろんな能力があって、その子供にも気づかない能力を見つけて、水をやり肥やしをやって伸ばしていくのが教育だとすると、教員もまずやらせてみて、あなたはこんな能力があると育てていくことが良いのではないかと思います。

(田中委員)

先ほど安田委員からお話しがありましたが、通常の学級の中で支援が必要な子を早期発見、早期支援ができれば、その後の関わり方が違ってくるのではないかと思います。

南の星小学校は、多層指導モデル「MIM」のモデル校になっておりまして、こちらを活用している先生方は、すごく有用性を実感されています。特に多国籍の子供たちの読みの学習を支援できるという点でも有用で、これからは感覚だけで判断するよりも、ある程度根拠を持って、お互いが納得して支援を受けていくという体制も必要ではないかと思われました。今は1校ですけれども、平成26年以降いろんな自治体でも「MIM」が取り入れられているので、浜松市ももっと多くの学校で導入することをご検討いただけたらと思っております。

(市長)

効果があるならどんどんやればいいと思います。

(教育総合支援担当課長)

これが実物の多層指導モデル「MIM」です。カードに「たいそお」「たいそう」「たいそ」という読みが記載されており、これを使って、学習障がい等に由来する読みの部分の苦手さを早期発見して早期に指導していくことで、知的な遅れがない子だけでも、読みの部分でつまづいたことによる学習不振や日常生活での支障を助けていくという仕組みになっております。

(安田委員)

「MIM」をすべての小学校で全部にやろうとするとどのくらいの経費がかかるのですか。

(教育総合支援担当課長)

教材自体に1万8千円くらい、システムを利用するのに毎年5~6万円くらいのライセンス料等かかります。

(安田委員)

浜松市は、小学校だけで100校近くありますね。

(市長)

GIGAスクール構想で1人1台タブレットPCを導入するより経費がかかりませんから、効果があるものだったらどんどん活用すればいいと思います。

(教育長)

先ほど安田委員が、教職人生の中で発達支援教育は1年くらいしか経験がないとおっしゃっていたのですが、それには理由がありまして、静岡県は以前は拠点校にのみ発達支援学級が設置されていまして。数か所に支援が必要な子供を集めていたので、支援できる教

員が不足することはありませんでしたが、現在は県も拠点校方式を取り入れていませんし、浜松市も必要な学校に発達支援学級を設置していく方針です。発達支援学級に通っていた子供が、中学校に進学するとき、できれば同じ小学校だった子供たちが通う中学校に行きたいという意向も配慮しています。

私としては、支援を必要とする子供が在籍する学級の先生が、しっかり子供を育成する仕組みを整えるためにも、若い時から発達支援教育を経験する機会を持ち、それを支える研修も用意して、オンザジョブトレーニングもしていかななくてはならないと思います。

別添1に示す現在の支援体制は、数年かけて拡充してきたものです。

(市長)

別添1の支援体制を見て、体制が整っているので、この仕組みをきちんとやればいいと感じました。

(教育長)

支援体制は充実してきましたので、ブラッシュアップしたり、PDCA サイクルで改善していきたいと考えています。

校長が変われば学校が変わると言われますが、やはりトップの意識はものすごく影響が大きいです。平成30年度から、すべての校長を対象とした発達支援教育研修を始めましたが、これをしっかり続けて、校長の意識を変えていきたいと思っています。

また、支援が必要な子供たちの中には、児童精神科や療育機関へ通う子も増えています。医療機関からさらに連携を強化したいという申し出もあるものですから、外部専門家から直接指導を受けたり、相談したりできる体制を整えていきたいと思っています。

結論としては、教育委員会も教員の育成に取り組んでいきますので、市長にも支援をお願いしたいと思います。

(市長)

浜松市は医療や療育体制が充実していて、専門家もいますので、ぜひ連携していただきたいと思っています。

(渥美委員)

私が好きなアイザック・ニュートンの言葉に「巨人の肩に立てば巨人よりも遠くが見える」というものがあります。自分のレベルと同じ人の間で教育しても遠くは見えませんが、それなりの知識、専門を持っている人にいろいろ指導を受け、さらに、その肩に立てばさらに遠くが見えるようになるということを言っています。

教育委員会は、学校を引っ張っていく立場ですから、専門家の力を借りて先を見据えて取り組んでいくことが重要だと考えます。先進的な視点で何が必要か、そのためにはどう



するかということを提起していただきたいと思います。

(市長)

教員研修の充実や、「MIM」の活用など、多くの意見をいただきました。また教育委員会で検討して、次回、報告をいただければと思います。

次に、次第の 4 報告事項の(1)教育人材確保についてに移ります。事務局から説明をお願いします。

#### 4 報告事項

(教職員課長)

報告事項 1 教員の人材確保について報告いたします。資料 2 報告事項 1 をご覧ください。はじめに、1 協議結果についてです。昨年度この会議において、「志願者数の確保」と「採用する教員の質の確保」を両立させるため、教員採用選考試験の方法や制度の見直しが必要であるということ、教員の人材確保のため、浜松の魅力や教員として働くことのメリットを、メディアを活用してさらに広く発信することが重要であるご意見をいただきました。

この結果を踏まえ、2 令和 2 年度教員採用選考試験に向けて実施した取組について報告いたします。まず、(1)教員採用選考試験にかかる主な見直しです。1 つ目は、ア 大学等推薦特別選考の新設です。35 大学等に優秀な学生の推薦を依頼しました。推薦を受けた受験者は、1 次試験の筆記試験を免除しました。

2 つ目は、イ 教職経験による免除措置対象の拡大です。教職経験者の 1 次試験における筆記試験の免除が受けられる対象を、浜松市の臨時的任用の職員をしていた場合、経験年数を 5 年から 3 年、他都市で正規教員であった場合、経験年数を 3 年から 2 年に短縮しました。

3 つ目は、特別専攻科進学特例の新設です。特別支援学校教諭免許状を取得するために、専攻科へ進学する者の名簿登載期間を 1 年間延長することとしました。この特例で合格した者は、特別支援学校教諭の免許状を取得するまでの 1 年間を待って採用することができるようになりました。その他、エ 実技試験内容の精選や、オ 個人面接の重視等の見直しを行いました。

次に(2)浜松の魅力や教員として働くメリットの発信です。1 つ目は、ア 大学訪問ガイダンスの充実・拡大です。大学担当者への訪問にとどまることなく、学生に直接語りかけ質疑応答を受けることを重視して、ガイダンスを実施しました。実施校も 9 大学増やし、33 大学において、教職に興味がある大学生に対し、浜松市で教員になることの魅力を伝えました。

2 つ目は、浜松の教員の魅力を PR するイベントの対象者を中高生や保護者まで拡大した

ことです。毎年12月に市内で開催している「はままつの先生魅力発見プロジェクト」の対象を、中高生や保護者まで拡大したところ、大学生等に加え中高生、保護者の参加があり、浜松の教員の魅力を幅広く伝えることができました。

その他、ウ 教員募集リーフレットの刷新、PR 動画配信エリアの拡大、現役教員のインタビュー動画の Web 配信など、広報活動を強化しました。

教員募集のリーフレットは、実物を用意いたしましたのでご覧ください。写真を多く使いまして、輝く先生たちを全面に出した紙面に刷新して、「浜松はオンとオフ、仕事もプライベートも毎日輝くことができます」と、「はままつ先生の魅力」を存分に感じてもらえるようにしました。

続いて3 今年度の志願状況について報告いたします。

こうした取組の結果、(1) 今年度実施した採用選考試験の志願者数は72人増え、592人となりました。受験倍率につきましても0.6ポイント上昇し4.2倍となりました。

今年度新設しました大学等への推薦では、19大学から小中学校教員枠で25人の推薦を受けました。また、発達支援推進教員枠の5人の推薦と合わせて、任期付を含め30人全員が合格となりました。

最後に、来年度の志願者増を目指して、4 令和3年度教員採用選考試験に向けた取組について説明いたします。

(1) 今年度の大学等への推薦の結果を検証し、推薦を依頼する大学の拡大や、中学校で志願者が少なかった教科に重点化した推薦枠の設定を検討します。

(2) 大学訪問ガイダンスを充実します。実施校をさらに7大学増やし40大学を目指していきます。

(3) 東京会場での教員採用ガイダンスを実施します。首都圏での教員採用ガイダンスを新たに開催し、訪問できない大学に在籍する学生に対しても個別ガイダンスを実施してまいります。

(4) 市内高等学校での浜松の教員の魅力をPRするガイダンスを実施します。新たに市内の高等学校を訪問し、高校生を対象に教員の魅力をPRしてまいります。

(5) PR イベント「笑顔のはままつ先生の魅力発見プロジェクト」のライブ配信です。先日12月5日に双葉小学校で実施をしました。来場者は60人ほどと例年並みでしたが、YouTubeのライブ配信も行った結果、延べ195人が視聴し、会場に来ることができなかった学生にも、浜松市の先生になることの魅力をPRできたと感じております。来場者には個別の質問対応もしました。非常に満足度の高いイベントになりました。ライブ配信の視聴数、来場者数、どちらも今後増加していくよう、事前の広報活動については、さらに工夫をしたいと考えます。

(6) メディア活用による広報活動の拡充です。PR 動画の配信エリアを周辺の市町や関東圏に加え、関西圏にまで拡大していきます。また、11月からQRコード付きのPRポスターを浜松駅に掲示しております。イラストを使うことで学生の目にとまりやすくして、

さらに QR コードから容易に情報を取得できるように工夫しました。

また、メールマガジンに替わる情報発信のツールとして、スマートフォンアプリのライン公式アカウントの運用を検討しております。

報告は以上となります。

(市長)

ただ今の報告の説明につきまして、何か質問等ございますか。

(安田委員)

質問ではないですが、できることをどんどんやるという姿勢が見えたし、実際に志願者数も増加したことは、とてもうれしいことだと思いました。

(渥美委員)

非常によくやってくれて、成果を上げてくれていると思います。各企業は、優秀な人材を確保しようとリクルーターを大学関係に派遣して、あの手この手でやっています。来てくれるのを待っているだけでなく、こちらから動いて、優秀な人材をどんどん集めてもらいたい、それが浜松の将来につながると思います。

子供にとって教員は、一番身近な社会人です。それを深く胸に刻んで、直接の対象は大学生ですが、地道な努力は小中学校のときから始めていただきたい。学校は大変なアドバンテージを持っています。それを生かして優秀な人材を集めるように引き続き頑張ってもらいたいと思います。

(市長)

それでは、次第の 4 報告事項 (2) 情報活用能力の育成について、事務局から説明をお願いします。

(教育総務課長)

資料 3 をご覧ください。今年第 1 回会議の協議テーマになりました情報活用能力の育成について、簡単に報告をさせていただきます。1 協議結果には、この会議で委員の皆さまからいただいた意見をまとめてございます。

2 取組状況ですが、6月に(1) ICT 教育推進プロジェクト・チームを発足いたしました。部内及びデジタル・スマートシティ推進事業本部とも連携した体制を構築して、ア、イ、ウにありますようにロードマップの作成等を進めてまいりました。

(2) 第 3 次浜松市教育総合計画 後期計画、「教育の情報化編」を 11 月に策定いたしました。この中で教育委員会、学校の教育の情報化にかかる具体的な取組を示しております。

3 今後の対応です。(1) 総合教育会議で協議をした結果に関連した取組事項を記載し

ております。ア 各教科における ICT を活用した教育の充実ということで、教員を支援するために各教科における ICT 活用事例を作成しております。

イ 「教育の情報化推進リーダー」の育成として、各学校で ICT 活用の推進役となるリーダーを育成して、このリーダーが校内研修等を実施してまいります。

ウ ICT 支援員によるサポート体制の構築として、ICT 支援員を効果的に活用していくために、具体的なマニュアルを作成してまいります。

エ 不登校児童生徒への支援として、校内・校外適応指導教室にも ICT 通信環境の整備を進めてまいります。

オ オンライン学習システムを活用した学びの充実と学びの保障ということで、クラウド型の学習プラットフォームを活用した家庭学習であるとか、今後導入されるタブレットパソコンの持ち出しに関するルール等の作成をしてまいります。

裏面は、ICT 環境整備についてです。ア 学習者用タブレットパソコンですが、今月各学校 1 クラス分、全体では 5,000 台ぐらいのタブレットパソコンが導入されます。来年 3 月以降には、今年度の契約の残り 42,000 台が導入され、合わせて 47,000 台になりますが、これで全体の 7 割ぐらいの整備が完了し、最終的には令和 4 年度までに 1 人 1 台整備が完了する予定です。

イ 学習者用アプリケーションとして、個々の習熟度に応じた学習などができるドリルアプリ、話し合い活動で意見の共有などができる協働学習アプリを導入してまいります。

ウ ネットワーク環境整備ですが、普通教室でタブレットパソコンを 40 台同時に使用できる環境を今年度中に整備してまいります。

エ ICT 支援員は、来年 4 月以降、各学校におおむね 1 週間に 1 回程度支援に入る体制を整えてまいります。

報告は以上です。

(市長)

ただ今の報告に対しまして、ご質問等ありましたらお願いします。

(神谷委員)

先ほどの協議事項とも関わるのですが、ICT 活用は発達支援教育にもかなり有効だと言われていますので、その点も配慮いただきながら推進していただきたいと思います。

(市長)

副業人材というのは(1)のイに示す民間専門人材プロジェクトマネージャーのことですか。

(教育総務課長)

そうです。

(市長)

ほかにご質問等ありますでしょうか。

それでは、事務局へお返しします。

## 5 閉 会

(企画調整部長)

本日はありがとうございました。

以上をもちまして、第2回総合教育会議を閉会いたします。

(終了)