

4 協議会におけるこれまでの要望等への対応について

項目	要望等の概要	対応状況（前年度協議会時点）	対応状況（令和4年度第2回協議会時点）
①教員採用選考試験における日本語指導のための特別選考の実施	外国人児童生徒への指導に当たる教員については、外国語が得意であることと、日本語指導ができることとの間には少しかい離がある。そこで、愛知県の特色として、日本語指導ができる人材をより多く採用することを検討してはどうか。	日本語指導に関するカリキュラム等は、各大学の裁量に委ねられており、国が当該人物に資質能力があることを認めるような仕組となっていない。このような現状においては、当該人物が特別選考の該当者であるための前提となる、日本語指導に関する一定の資質能力を保有しているか否かについて判断することは困難であるため、特別選考として採用選考を実施することはできない。	同左
②県立高校での3週間の教育実習の実施	中学校の教員免許を取得するには3週間の教育実習が必要であるが、2週間しか実施していない高校もある。中高あるいは小中の免許はセットであると言われており、改善に向けて検討してもらいたい。	令和3年度の状況では、県立高校148校中125校で教育実習を実施しており、うち2週間の実施は25校、3週間の実施は100校であった。個別に確認したところ、2週間の実施校のうち、3週間の実施を検討できる学校は9校ある（受入れのない学校で7校が3週間の受入れ可）。県立高校に対しては、できる限りの努力を依頼し、毎年度、状況について教育実習の実施通知の中で各大学へ周知していくこととする。校長会へその旨を伝え、県立学校における3週間の教育実習受け入れに対する協力を求めていく。	令和4年度の状況では、県立高校148校中121校で教育実習を実施しており、うち2週間の実施は21校、3週間の実施は100校であった。個別に確認したところ、2週間の実施校のうち、3週間の受け入れが可能な学校は2校ある（受入れのない学校で14校が3週間の受入れ可）。県立高校に対しては、できる限りの努力を依頼し、毎年度、状況について教育実習の実施通知の中で各大学へ周知していくこととする。校長会へその旨を伝え、県立学校における3週間の教育実習受け入れに対する協力を求めていく。
③不祥事案の出身大学への情報提供	教育委員会、学校、大学が連携して様々な情報を共有しながら進めていきたい。教員の不祥事が起きた際は、その事実をその教員の出身大学に知らせてもらえるとよい。	教育実習生の受入れについての大学への連絡の際などに、各大学に対して教員の不祥事に関する情報の提供の要否について確認することとする。その上で、情報提供を求める大学に対しては、教員養成のために活用することを条件に、懲戒処分公表基準に基づいて、提供していくこととする。なお、不祥事を起こした教職員の出身大学に対して、当該教職員の情報を提供することは考えていない。 現実的に、県内の学校で教育実習を実施するすべての大学に対して、不祥事関連の情報提供の必要性について、確認することは困難であると思われる。	同左
④欠員数と新規採用教員の配当数の市町村別状況	市町村単位で見た場合、児童生徒数が減っていないにもかかわらず、新規採用教員の配当数が減らされた結果、欠員が増えているケースがあるので改善してもらいたい。	毎年度の教員採用計画において、採用数の平準化を図るため、教員の採用を抑制（退職等による欠員数を下回る新規採用数）してきたことで一時的に欠員数が増えている。そこで、本年度採用の中学校教諭を昨年度に比べて120人増やすとともに、来年度の小学校教諭の採用予定数を110人増やし、欠員数の減少を図っている。新規採用教員の増員に伴い、市町村教育委員会への新規採用教員の配当も増えている。	毎年度の教員採用計画において、採用数の平準化を図るため、教員の採用を抑制（退職等による欠員数を下回る新規採用数）してきたことで一時的に欠員数が増えている。来年度の小学校教諭の採用予定数を50人、中学校教諭を20人増やし、欠員数の減少を図っている。新規採用教員の増員に伴い、市町村教育委員会への新規採用教員の配当も増えている。
⑤講師経験者の第一次試験免除に代わる特別選考の実施	本県の学校で講師（非正規教員）を続けても、正規採用されない（教員採用選考試験で合格できない）と、他の職種や私学に流れてしまう。優秀な人材の流出を止めるためにも、講師として一定期間勤務した者を対象とした特別選考は実施できないか。	令和3年度実施の教員採用選考試験から、試験方法を大幅に変更した。第1次試験・第2次試験で行っていた筆記試験を第1次試験の1回のみとし、さらに講師経験が3年以上の者を対象とした特別選考では、第1次試験における「教職・教養」を免除した。試験における公平性・公正性を保ちつつ、講師として一定期間勤務した者に対する対応も行っている。その結果、861名が受験し、329名が合格した。	昨年度実施の教員採用選考試験から、試験方法を大幅に変更した。第1次試験・第2次試験で行っていた筆記試験を第1次試験の1回のみとし、さらに講師経験が3年以上の者を対象とした特別選考では、第1次試験における「教職・教養」を免除した。試験における公平性・公正性を保ちつつ、講師として一定期間勤務した者に対する対応も行っている。令和4年度実施の教員採用選考試験では、734名が受験し、258名が合格した。
⑥長期研修生制度の導入	数日の研修ではなく、何か月か研修に行くことによって、学校現場では経験できないことを経験し、視野を広げることが教員には必要ではないか。	（小中学校） 社会体験型教員研修（研修期間1年）を既に行っている。（センター主管） （県立学校） 長期にわたり、企業（6か月、3か月）や大学（1年）で行う研修は、特定の教科、業務において既に行っている。全ての教科や業務に対して行うかについては、今後検討していきたい。	同左

4 協議会におけるこれまでの要望等への対応について

⑦障害のある子どもが教育課程のある大学に行きたがるようにする取組	高校生になる前に障害のある方に教員の魅力を伝えて、教員を目指す大学に入学してもらえるようにすべきではないか。高等学校の教育コースに障害のある方が積極的に入学してもらえるようにできたらいい。	高校生を対象とした「教職の魅力紹介パンフレット」を作成し、各学校に配付した。次年度配布予定のパンフレットについて、高校生のみならず、障害のある方に対しても、啓発活動を行っていくため、障害者採用の職員について掲載する予定である。	高校生を対象とした「教職の魅力紹介パンフレット」に障害のある教員の紹介ページを追加した。改訂版パンフレットを各県立学校及び各市町村立中学校に配布し、障害のある方に対しても、啓発活動を行った。
⑧OJTについて	研修計画の中ではOJTの有効活用方法の一つとして校内研修が挙げられていることも承知していますが、現実には校内研修として有効なのがOJTであり、研修対象者についてのみ心掛けるべきもののようにも読み取られます。OJTについては、もう少し広く捉え、実践すべきことを働きかける必要があると考える。	本年度より、教員としての専門的な知識・技能を補完し、進展させるスキルアップ研修（自由応募）に、「OJTの推進について」（eラーニング）を加えた。また、管理職としても意図的・計画的・継続的に教員の資質能力の育成を図るよう、小中・義務教育学校新任教頭・校長研修にもOJTについての研修を加えた。なお、県立学校新任教頭・校長研修については、次年度から実施していく計画である。	昨年度より、教員としての専門的な知識・技能を補完し、進展させるスキルアップ研修（自由応募）に、「OJTの推進について」（eラーニング）を新設した。また、管理職としても意図的・計画的・継続的に教員の資質能力の育成を図るよう、小中・義務教育学校新任教頭・校長研修についてもOJTの講座を必修研修として加えた。そして、今年度より県立学校新任教頭・校長研修についても同様に必修研修として、働きかけを充実している。
⑨採用試験志願者減少への対応	志願者減少への対応について、現役大学生・大学院生・短大生を対象とした教師塾のようなものを立ち上げ、退職した校長・教頭等が担当者として育成することで、志願者増加につながれるとよい。		志願者増加に向け、教師塾を立ち上げることは考えていないが、本年度、教員採用選考試験説明会において、教員を目指そうとしたきっかけや教員の仕事について現役の教員が話す時間を設定し、教員の魅力について一層の啓発を図った。また、中学生及び高校生に教職の魅力を紹介するパンフレットを配布し、進路選択肢の一つとなるよう人材確保に努めている。
⑩ICT支援員の予算措置	ICTを活用した教育を推進していくため、また、障害発生時の対応などの技術的サポートによる教員の負担軽減の面でも、「ICT支援員」を多くの学校に配置できるよう予算措置を検討してもらいたい。		（小中学校） 国の「教育のICT化に向けた環境整備5か年計画」により2018年度から2022年度までの5年間、地方財政措置があり、各市町村教育委員会がICT教育環境を整備している。また、国に対して、情報通信技術支援員（ICT支援員）が十分配置できるよう、特段の予算措置を講ずるよう要請したところである。 （県立学校） 今年度から、特定の学校に情報通信技術支援員（ICT支援員）を配置している。今後も、引き続き配置できるよう検討していきたい。
項目（実施済）	要望等の概要	対応状況（前年度協議会時点）	対応状況（令和4年度第2回協議会時点）
①司書教諭の採用選考方法の見直し（特別選考→一般選考での加点）	特別選考ではなく、一般選考の中で司書教諭免許所持者を加点する方法の方がより優秀な人材を採用できるのではないかと。	令和3年度実施の教員採用選考試験からは、特別選考ではなく、司書教諭資格を持つ志願者に加点をする「第1次試験加点項目」を新設した。その結果、156名が受験し、51名が合格した。	昨年度実施の教員採用選考試験から、特別選考ではなく、司書教諭資格を持つ志願者に加点をする「第1次試験加点項目」としている。本年度は、153名が受験し、45名が合格した。
②障害のある教員の配置校における人的支援（非常勤講師の加配）	障害者雇用を進めるに当たって、配置された学校に非常勤講師を配置するなどの対応があれば、障害のある人が働くための大きな利点となるのではないかと。	障害者の雇用に当たっては、過重な負担のない範囲で、個々の障害の特性に配慮した必要な措置（施設の整備、援助を行う者の配置など）を講じるための「合理的配慮指針」が厚生労働省から示されており、本県では、要綱を作成し、これに基づいて実施することとしている。障害のある教員が担当する授業時間を軽減したり、障害のある教員を指導・支援する教員の負担を軽減したりする必要性を踏まえ、非常勤講師を加配する措置を検討している。	障害者の雇用に当たっては、過重な負担のない範囲で、個々の障害の特性に配慮した必要な措置（施設の整備、援助を行う者の配置など）を講じるための「合理的配慮指針」が厚生労働省から示されており、本県では、要綱を作成し、これに基づいて実施することとしている。障害のある教員が担当する授業時間を軽減したり、障害のある教員を指導・支援する教員の負担を軽減したりする必要性を踏まえ、非常勤講師を加配する措置を令和4年度から実施している。