

令和7年度第1回香川県教育センター運営協議会 議事録

【日 時】 令和7年7月17日（木）14：30～16：00

【場 所】 香川県教育センター 4階第5研修室

【出席者】 委員11名（欠席0名）、教育センター所長外4名

※傍聴人 無し

【議事概要】 令和7年度事業について

【主な質疑応答】

○調査研究事業について

委員	調査研究の1、2は、いずれも3年単位の研究か。
事務局	特に何年というのは決めているわけではない。1については、2年で終了したが昨年度までの研究成果を生かして今年度、形を変えてスタートしていく。2は3年次である程度まとめる予定である。

○教職員研修事業について

委員	全国での事案を受けて性暴力の防止について速やかな対応をしているのはよい。オンライン研修は効率的な一方、効果が薄い部分があると思うが、集合型とオンライン型をどう使い分けているのか。
事務局	研修では対話を一番重要視している。 オンラインでも、ブレイクアウトルームを活用すると対話が可能なため、オンライン拡大を図っていたが、ブレイクアウトルームでは接続に負荷がかかり、対話をさせたい場面で接続がうまくいかないことがあったため、今年度は実施を縮小した。講話型の研修はオンデマンド型で行い、録画教材を先生方が、必要な時にいつでも見られるようにする方向に移行している。
委員	宿泊を伴う研修を廃止することについて、夏季休業中の負担軽減とか夏の暑さでしかたないと思うが、この宿泊施設だからこそ学べること、宿泊を伴う研修だからこそできる横の繋がりや深まりという効果があったと思う。他に補完するような研修は考えているか。
事務局	今年度から宿泊は取りやめたが、内容は横の繋がりをつくることが可能な研修を日帰りで実施する。今年度、高校・特別支援学校は10月実施予定としている。 小中学校は、8月中の暑い時期なので、エアコンが効くホールを体育館状態にして、先生方が生徒にも仲間づくりを指導していけるよう構成的グループエンカウンターの実践を行う。
委員	オンデマンド研修について、「半日から一日分程度」とのことだが、いつ行うのか。
事務局	受講期間としては非常に幅広く設定している。8月から12月頃の都合の良い時期に受講してもらう。繰り返し視聴することも可能である。

○その他

委員	宿泊研修について、小・中と幼・こども園が分けられているのはなぜなのか気になった。以前は一緒に宿泊研修で、横の繋がりがあった。そこでは幼児教育だけではなく、学校教育のことも共有して学んでいたのも、何かの機会があれば一緒にできればと思った。
事務局	小・中・幼・こども園は受講者数が多く、キャパシティが足りないため分けている。高・特と幼・こども園は同日に実施しており、昨年度は一緒にスタンプを行った。
委員	香小中研の学校事務部会があるが、加入率が極端に減っている。地区によっては0のところもある。教員研修と同じように、学校事務職員にも研修がある。現在は、知事部局の方が研修の担当をしているが、例えば、教職員研修課に学校事務職員を配置し、学校事務職員の研修をより一層推進してはどうか。 学校事務職員研修にも力を入れるように義務教育課にも言っていきたいと思う。
事務局	教育センターでは、学校事務職員の研修を行っていて、内容については、義務教育課や各教育事務所の担当者と相談しつつ計画している。回数は、教員研修に比べると少ないため、回数を増やして欲しいという要望を受けて、今年度から採用2年目の方についての研修を、1日オンデマンド型で増やした。
委員	働き方改革と言いながら、職員一人一人を大切にする研修ができるのかとか、そういうことを考えてしまう。全体の協働となったときには、事務系の方も同じ子どもに携わる立場の人間としては、チームとしてともに、というところでは一緒。受け持ち以外の方も、感じていることを話し合える環境を整えて子どもの発達の保障と最善の利益の尊重、やる気を摘まないように頑張りたい。
委員	教師のキャリアプランニング支援システムについて。 1 on 1 のシステムはインターネットの中で行うのか。また、査定に影響はあるか。
事務局	1 on 1 は校長先生と教員の面談を支援するシステムであり、面談の日程調整や資質の自己評価のレーダーチャート表示、相談内容の事前通知などを行うことができる。使用は強制ではなく、人事評価とは全く関係ない。
委員	人対人、対話、というのが印象に残った。今、保護者代表としていろいろな会議に参加して、家庭から始まることを感じている。子どもたちが、発達していく中で皆さんの協力を得て成長していくのだと思った。引き続き力添えをいただきながら、家庭と学校がマッチングできる環境になればいいと思った。
委員	教育は国づくりである。学び続けなければいけない期間は意外と短く、個人に任されてしまう。そのため、センターの意義は重要であり、もっとアピールしてほしい。人員は41名、これは前年度比較ではどうなっているのか。(事務局：1名減) 調査研究費が20万円の予算は少なすぎでは。センターの機能がいつ来ても使えるように年間を通してフル回転するような状況にしてほしい。 学びの支援隊、ICTのようなシステムをうまく使えるようにしないと、人手不足のうえにいろいろな問題が出てくる。重要な部分なのに先生になりたい人が減っていったり、そこに優秀な人材がいなかったりといった事態を避けなければいけない。年代に応じて理想を描けるように、若い人が希望を持てるイメージにして現場に活気が出ればいいなとエールを送る。

委員	1 点目は ICT について。研究主任の年齢構成が 30 代前半のため、校内研修の年間を通した組み方も指導してほしい。 2 点目は初任者研修のこと。初任者研修の時の仲間は今でも挨拶したりする。家庭との両立とか働き方改革で実施が難しいのは分かるが、子どもたちの気持ちに共感するためにもキャンプファイヤーやスタンツを経験していないことに懸念がある。 3 点目は Plant について。現場でも慣れないが、自分の記録としても役立つものだと考える。自分を振り返ることで次に学びたいことを見つけられると思う。1 on 1 は特に大規模校で有効なので必要に応じて使いたい。
委員	J R 四国の研修センターで新入社員研修というのをやっているのので少しご紹介させていただきたい。寮があるので、入寮して 3 週間、4 人部屋で過ごす。集団生活に慣れていないので最初は戸惑っているが、終わるころには同期の絆ができていく。ただ、研修期間 3 週間では会社の方針や現状くらいしか共有できない。3 週間経った後は、すぐ各現場に配属されてそちらで O J T、職場教育となる。そのあと半年後、10 月頃に、1 泊 2 日で全員にフォロー研修というのを実施する。半年間の自分の経験を皆で発表して、この共有がすごく効果的である。そういう人たちもいっぱいいるんだというような気づきを得ることで、本当に社員のモチベーションに繋がっていく。若手社員、新入社員とかの指導育成には本当に苦労する。いかに指導育成して戦力にするかというのは本当に現場力に繋がるし、安全性の向上とか、お客様のサービスとか、そういうところに直結していくので、いかに誰 1 人取り残さずに育てていくか、というところに非常に苦労して、本当に粘り強くやっていかなくてはいけないというのは実感しているところである。 センターの事業の中で、学びの支援隊は非常にいいと思う。特にいろいろ迷いもある新任の先生方には学びになり、レベルアップに繋がるのではないかと感じた。こういった取組みをぜひ拡大してほしい。