

令和5年11月16日
定例教育委員会
報告事項ア

滋教委教第1211号
滋教委特支第687号
令和5年(2023年)11月6日

各市町教育委員会教育長 様

滋賀県教育委員会
教育長 福永 忠克

「特別支援教育を担う教師の養成の在り方等」について

学校教育において、特別支援教育の視点や考え方がますます重要性を増している中、令和4年3月、文部科学省が開催した特別支援教育を担う教師の養成の在り方等に関する検討会議から「特別支援教育を担う教師の養成の在り方等に関する検討会議報告」がなされた。

本県として、令和5年3月に改定した「キャリアステージにおける資質の向上に関する指標」に特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応力を追加するとともに、今般、「特別支援教育を担う教師の養成の在り方等」について、具体的な方策を別紙「全体構想図」のとおり取りまとめ、下に示すとおり5年間×2期(計10年間)で目指す<4つの目標>を定めたので、特別支援教育の専門性・経験を生かした学校経営ならびに教員の計画的な養成に向け、適切に取り組まれない。

<4つの目標> (左;第1期 令和10年度まで、右;第2期 令和15年度まで)

目標① 特別支援学校教諭免許所持率

校長・教頭 11.2%以上 12.0%以上、主幹教諭・教諭 13.7%以上 15.0%以上

目標② 特別支援学級の担任率

採用後10年以内の教員 25%以上 30%以上、臨時的任用教員 27%以下 22%以下

目標③ 特別支援教育に関わる経験を管理職(教頭)のキャリアパスに 50%以上 100%

目標④ 大学への研修派遣 市で2人、町で1人以上(各期)

<具体的方策の主な内容>

【市町教育委員会】

- 学校訪問や人事評価に関わる面談等の機会を活用し、各校で教員の計画的な育成が図られているかを把握し、必要に応じて校長に指導助言する。
- 市町のリーダーとしての役割が期待される教員を各種長期派遣研修等(⑨に詳細)に推薦し、計画的なリーダー養成に努める。

【校長】

特別支援教育を重要な柱として学校経営をすることが学校教育全体の質を高めることから、

- 特別支援教育に関わる校内研修、OJT等を活用した所属教員の資質向上の機会を確保する。
- 特別支援教育に関して、正規教員の計画的な育成に努める。
 - ◆ 人事評価に関わる面談等の機会を活用し、教員との対話を通して合意形成を図りながら、研修受講履歴も参考にしながら、キャリアに応じた資質向上となるよう助言をする。
 - ◆ 採用後10年以内の教員に、特別な教育的支援や配慮を必要とする児童生徒の教育に関わる機会(特別支援学級の担任、または、特別支援学級の教科担任等)を設けるよう検討する。
 - ◆ 特別支援学級担任、通級指導教室担当及び特別支援教育コーディネーターに、専門性を高める機会を奨励する。
 - ◆ 中堅教員に、特別支援教育に関わる経験(⑧のア～エ)をさせる。

「特別支援教育を担う教師の養成の在り方等」(具体的方策)

1. 具体的な方策【別紙 全体構想図】の説明

①方向性と現状について

下段の5つのグラフに示すように、特別な教育的支援を必要とする児童生徒数、特別支援学級設置数(特に、知的障害特別支援学級、自閉症・情緒障害特別支援学級)、通級指導教室設置数のいずれも増加傾向である。

このように、特別な教育的支援を必要とする児童生徒が増加し、また、通級による指導や交流及び共同学習等により、それぞれの学びの場が柔軟で連続性のあるものになりつつある。そこで、

◆教員は、教職経験、担当する児童生徒の状況等に応じ、特別支援教育に関する知識や経験を得て専門性を高めることが、児童生徒の理解や個別の教育支援という観点からも重要である

◆校長は、特別支援教育を重要な柱として学校経営することが学校教育全体の質を高めるため、特別支援教育に関する専門性の高い教員を増やすよう努めたり、自らが管理職となる前に、特別支援教育に関わる経験をしたり、特別支援教育に関する専門性を高めることが望ましい

が、令和5年度において、小・中学校全体の臨時的任用教員の比率と比べ、特別支援学級の担任の臨時的任用教員の比率が31.6%と極めて高いことから、特別支援教育に関わる教員が、長期的な視野に立って計画的に育成・配置されているとは言い難い。

また、「特別支援学校教諭免許状」(以下、「特支免許」という。)の所持率は、校長・教頭の10.7%、主幹教諭・教諭の12.7%である。特別支援教育を重要な柱として、より質の高い教育を目指すために、校長は、⑥の担当者について、特支免許の取得を奨励する。

目標① 特支免許所持率 校長・教頭 R10;11.2%以上 R15;12.0%以上
主幹教諭・教諭 R10;13.7%以上 R15;15.0%以上

②採用時について

県教育委員会は、平成29年度教員採用選考試験から、特支免許の所持者に第一次試験の専門試験に加点を実施し、過去7年間で約300名を採用している。今後も同様に加点を実施する。

③専門性を高める資質向上のベースⅠについて(学校全体の教員の資質向上)

特別支援教育に関する専門性は、全ての教員に求められる基本的な資質能力であり、校長は、これまでから特別支援教育コーディネーター等が中心となって取り組んできた校内研修、OJT等を活用して学校全体の教員の資質向上に取り組む。

また、校長は、通常の学級と、通級による指導や特別支援学級の間で連携した指導となるよう、教員が協働しながら専門性を高められるような機会を確保する。

④専門性を高める資質向上のベースⅡについて(一人ひとりの教員の資質向上)

校長は、「滋賀県教員のキャリアステージにおける資質の向上に関する指標」に追記した内容を含め、各ステージで明示された指標を達成できるよう、人事評価に関わる面談等の機会を活用し、研修受講履歴も参考にしながらキャリアに応じた資質向上に向け、個々の教員との対話を通して合意形成を図りながら、教員に助言をする。

加えて、校長は、全ての教員が教員生活の前半^(※1)で、子どもファーストの考えを基本としながら、特別支援学級の児童生徒への教育に関わる中で専門性を高められるよう、所属教員の適切な人事マネジメントを行い、また、特別支援教育に関する専門性が高い教員を増やすように努める。

※1 教員生活の前半…初任から定年退職までを2つに分けた前半部分の期間

⑤採用後10年以内の教員、臨時的任用教員について

特別支援教育に関する専門性が高い教員を増やすためには、全ての教員に比較的若い時期に特別支援学級を担当させることが有効であり、令和5年度においても特別支援学級担任の19.8%が、採用後10年以内の教員である。

校長は、特別支援学級の児童生徒は、特別な教育的支援や配慮が特に必要であるため、子どもファーストの考えをベースに、学校の教員構成や特別支援学級の設置状況、教員の力量等も十分に踏まえ、該当教員の採用後10年以内を目途に、特別支援学級の担任、または、特別支援学級の教科担任等を経験できるよう検討する。併せて、校長は、正規教員の資質向上に努めることで、臨時的任用教員による特別支援学級の担任の比率を低減するよう努める。

目標② 特別支援学級の担任率 採用後10年以内の教員 R10;25%以上 R15;30%以上
臨時的任用教員 R10;27%以下 R15;22%以下

加えて、校長は、特支免許を所持していない採用後10年以内の教員に対し、総合教育センターの研修である「特別支援教育課題別研修(基礎編)」の受講を奨励する。

⑥特別支援学級担任、通級指導教室担任について

特別支援学級担任、通級指導教室担任については、担当する児童生徒の教育的ニーズに応える質の高い教育が求められる。

校長は、初めて特別支援学級を担当する教員に対し、総合教育センターが実施する「特別支援学級新担任研修」の受講はもちろんのこと、市町教育委員会と連携した研修および校内で見知のある教員を中核とした支援体制の整備や研修の実施など、当該教員の学びを支えるよう留意する。

併せて、校長は、特別支援学級担任(予定を含む)に対し、人事評価に関わる面談等の機会を活用して、特支免許の取得や、「特別支援教育課題別研修(専門編)」の受講を奨励する。特支免許の取得の場合、県が実施する「教育職員免許法認定講習」の受講も検討する。

校長は、初めて通級指導教室を担当する教員についても、総合教育センターが実施する「通級指導教室新担任研修」の受講はもちろんのこと、通級指導教室経験者等からの指導支援等、担当する児童生徒の障害に応じた特別な指導の質が高まるよう留意する。

⑦特別支援教育コーディネーターについて

校内において特別支援教育コーディネーターの果たす役割は大きいことから、校長は、校内外の関係者、機関と連絡・調整できる教員を同コーディネーターに充てるよう留意し、総合教育センターが実施する「特別支援教育コーディネーター研修」の受講はもちろんのこと、専門性を高める研修を奨励する。

加えて、校長は、同コーディネーターの指名に留まらず、次の同コーディネーターを担える教員の育成にも努める。

⑧学校の中堅教員について

中堅教員は、学校全体という視点から教育活動に取り組み、また、教育を広い視野から捉えることが求められる。校長は、学校の教員の構成を十分に考慮しつつ、中堅教員のこれまでの教職経験を踏まえ、「ア)通級指導教室担当、イ)特別支援教育コーディネーター、ウ)特別支援学級担任、エ)特別支援学級の教科担任^(※2)」を経験できるよう検討する。校長は、中堅教員の適性に応じた適材適所の分掌となるよう留意する。

なお、県教育委員会は、小中学校の管理職選考^(※3)にあたって、特別支援教育に関わる経験も含めて総合的に考慮することとし、令和15年度を目途に、上のア～エに示した特別支援教育に関わる経験を管理職の必須のキャリアパスとする。

目標③ **ア～エのいずれかの複数年経験を管理職^(※4)のキャリアパスに**
R10;50%以上 R15;100%

※2 小学校の扱い…高学年教科担任制の取組が始まっていることから、通常学級の担任をしながら特別支援学級の教科担任を担うことは可能。

※3 本年度実施の管理職選考から出願時に提出する経歴書に特別支援教育に関わる経験の記載欄を設けている。

※4 目標値は教頭とする。

⑨县市町のリーダー育成について

市町教育委員会および校長は、県教育委員会が提示する「長期派遣研修[大学(下に一覧)、特別支援学校派遣研修(3ヶ月)]」や「特別支援学校との交流人事」に、リーダーとしての役割が期待される教員を推薦し、計画的にリーダーを養成する。

なお、県教育委員会は、令和6年度から大学への研修派遣を4人から7人に増やす予定である。

<特別支援教育に関する大学への派遣研修>

- 滋賀大学教職大学院 (ダイバーシティ教育力開発コース) (2年)
- 滋賀大学特別支援教育専攻科 (1年)
- 大阪教育大学特別支援教育特別専攻科 (1年)

目標④ **大学への研修派遣 市で2人、町で1人以上 (各期)**

2. 最後に

特別支援教育は教育の原点である。特別な教育的支援を必要とする児童生徒が増加している中、また、今求められている個別最適な学びの実現に向け、特別支援教育に係る専門性の資質向上を図ることは一教員としての大きな強みとなるとともに、全ての子どもたちの可能性を引き出し、持てる力を高める指導につながり、子どもの学びが豊かになる。また、個々の教員がその経験に応じて同専門性の資質向上を図ることは、学校全体の教育の質の向上に寄与する。

そのため、今回、県教育委員会が示した具体的方策を踏まえ、市町教育委員会および校長は、特別支援教育の専門性・経験を生かした学校経営ならびに教員の計画的な養成に向け取り組んでいただきたい。