

令和7年2月教育委員会定例会 議事録

日時 令和7年2月10日（月）

場所 県庁行政棟7階「教育委員会室」

令和 7 年 2 月 教 育 委 員 会 定 例 会 議 事 録

開 催 日 時	令和 7 年 2 月 1 0 日（月） 1 0 時 0 0 分
開 催 場 所	長崎県庁行政棟 教育委員会室
出 席 委 員	前川教育長、本田委員、芹野委員、松山委員、郷野委員
出 席 職 員	狩野教育次長、坂口教育次長、竹之内教育センター所長、岡野義務教育課長、谷口義務教育課人事管理監、岩坪高校教育課人事管理監、前田教育 D X 推進室長、長池児童生徒支援課長、岩尾学芸文化課長、松山体育保健課長
開 会	（前川教育長） ただいまから 2 月定例会を開会いたします。 本日の議事録署名委員を私の方から指名をさせていただきます。 議事録署名委員は、芹野委員、郷野委員の両委員にお願いをいたします。
前回会議録承認	次に、1 月定例会の議事録は、各委員に送付されておりますけれども、承認ということでよろしいでしょうか。 「異議なし」と呼ぶ者あり
	（前川教育長） ありがとうございます。ご異議ないようですから、前回の議事録は承認することにいたします。それでは各委員ご署名をお願いいたします。 本日提案されている議題のうち、冊子 2，冊子 3 及び冊子 4 につきましては、教育委員会の会議の非公開に関する運用規定により、非公開として協議を行いたいと思いますが、ご異議ございませんか。 「異議なし」と呼ぶ者あり
教 育 長 報 告	（前川教育長） 冊子 1 の審議の前に、まず私からご報告をさせていただきます。 長崎県教育委員会の権限に属する事務の委任等に関する規則で、臨時代理により処理をいたしました案件について、私からご報告いたします。 教育長報告資料をご参照ください。「長崎県教育委員会表彰被表彰者の追加について」及び「令和 6 年度長崎県スポーツ表彰における被表彰者の追加選考について」であります。令和 6 年度長崎県教育委員会表彰及び令和 6 年度長崎県スポーツ表彰における被表彰者の選考につきましては、1 2 月定例教育委員会においてそれぞれご審

質 疑 冊 子 1 報告事項（1）	議いただいたところでございますが、それ以降各種大会等で優秀な成績をおさめた表彰該当者が出てまいりましたので、臨時代理により、資料1ページの者を長崎県教育委員会表彰、資料2ページの者を長崎県スポーツ表彰の、追加の被表彰者として決定をいたしました。なお、去る2月7日に表彰式を開催いたしました。郷野委員にもご出席をいただきましてありがとうございます。式には浦副知事をはじめ、多数のご来賓にもご出席をいただき、本県の教育活動等ですぐれた実績を上げられた個人、団体及び、長年にわたり本県教育の振興に大きく貢献していただいている方々に表彰状をお渡ししました。また、本日14時からホテルニュー長崎において、「令和6年度長崎県スポーツ表彰式」を挙行いたします。ご出席いただく委員の皆様、よろしく願いいたします。来年度も、たくさんの方が受賞されることを期待したいと思います。以上、私からの報告を終わります。 ただいまの説明について、御質問等はありませんか。 特にないようであれば、「定例教育委員会1」の冊子について審議いたします。それでは、報告事項（1）について、説明をお願いします。 （竹之内教育センター所長） 冊子1の1ページをお開きください。報告事項（1）「令和7年度長崎県教職員研修計画の策定について」ご説明いたします。併せまして、別冊資料「令和7年度長崎県教職員研修計画」をご準備いただきますようお願いいたします。教職員研修計画は、教育公務員特例法において指標を踏まえ、毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画を定めるものとする、と示されたことを受け、毎年策定いたしております。今回の計画は、第四期長崎県教育振興基本計画の、「つながりが創る豊かな教育」というテーマを念頭に置き、新たな教職員の学びの姿の実現を目指して、策定いたしました。別冊資料1ページをお開きください。ここにごございますように、長崎県教育に求められる教職員像として、教職の専門家・学びの専門家としての矜持を持ち、学び続ける教職員であっていただきたいというメッセージを打ち出しております。次に、今年度大きく変更した箇所といたしましては、別冊資料の15ページ、そして16ページとなります。こちらは「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励について」、教職員研修計画に記載したものととなります。このことにつきましても、教育公務員特例法に基づいた対応ということになります。その内容については、長崎県教育委員会作成の研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関する手引きの概要となっております。校長等が教職員に対して、対話による資質向上に関する指導助言等を行うための考え方、方法等についてポイントを示したものととなっております。この手引きは、所管課である義務教育課が現在改定作業を行っており、教職員研修会議には改訂された手引きを掲載する予定となっております。次に、同じくこの別冊資料の12ページ
----------------------------------	--

ジ、13ページをご覧ください。12ページに、研修実施に係る基本方針、13ページに令和7年度の重点項目を記載しております。基本方針は、「1 一人一人の課題に応じた資質能力向上への対応」、「2 新しい時代の多様な教育課題への対応」、「3 学校・教職員の多様な学びへの対応」、「4 研修成果の評価と活用」を掲げています。教職員のニーズや多様な教育課題に対応した研修を提供するとともに、教職員が高めた資質能力が教育実践にどのように生かされているかを検証し、研修を改善していくサイクルを確立し、研修を充実させてまいりたいと思います。この基本方針の具現化のために、令和7年度の重点項目を3点示しております。まず1点目としましては、「P l a n t 全国教員研修プラットフォーム」を活用した多様な研修機会・形態の提供です。この略称P l a n tという全国教員研修プラットフォームは、教員免許更新制の発展解消等を受け、教員の専門性向上を支援し、教育の質を高めることを目的とし、文部科学省が整備し、独立行政法人教職員支援機構が運営管理しているものです。講座の申し込みから研修履歴の管理まで、インターネットを用い、オンライン上で一元的に行うシステムとなっております。本県もこのプラットフォームに今年度から参加をしており、現在すべての公立学校教職員が利用可能となっております。P l a n tの主な特徴としては、県内での研修のみならず、全国のオンライン研修に参加できる、多様な研修コンテンツが用意されている、研修履歴が管理されて自身の学びを可視化できることなどが挙げられます。新たな教職員の学びを実現に資するものとして、教職員や学校のニーズに応じ、このP l a n tを用いることによる多様な研修機会、研修形態を提供するよう努めてまいります。

2点目は、先ほどご説明しました、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励を支えるための研修講座の提供です。それぞれの研修履歴に基づきながら、教職員と学校管理職が対話を繰り返す中で、教職員が自らの強みや得意分野を意識して自信を持つことができ、自身のキャリアステージや課題を踏まえて、効果的に研修に取り組めることと考えます。このような対話に基づく受講奨励に対応できるよう、より幅広い選択肢として研修等を提供してまいります。

3点目が、研修観の転換を促す探究型研修の開発です。児童生徒の学びについては、現行の学習指導要領で示された、主体的、対話的で深い学びや、令和3年度の中央教育審議会答申で示された個別最適な学びや協働的な学びなど、探究的な学びの促進が図られているところです。これに対し、令和4年の中央教育審議会の答申において、主体的対話的で深い学びを実現することは、児童生徒のみならず、教職員の学びにも求められる命題であります。つまり、教職員の学びの姿も子どもたちの学びと相似形であると示され、児童生徒の学習観の変化とともに、教師の研修観の転換の必要性が示されております。これまでの研修は経験豊富で、実績のある方の講義を聞き、学んだことを振り返って、大変参考になったという感想を持ってもらう形態というものがほとんどでした。今後、研修観の転換

質 疑	を促す探究型研修とは、自分の教育実践や学校課題等を踏まえ、教職員が自ら問いを立て、参加者同士の対話を重視しながら協働して、答えのない問題に臨む、そういう研修であると捉えております。これまでの研修形態の有効性も生かしながら、探究型研修を開発し、新たな教職員の学びの具現化を図って参りたいと考えております。以上、これまでご説明申し上げた趣旨に沿って、教育庁各課室と教育センターで実施する研修を、別冊資料 17 ページ以降に掲載しております。なお、今後の対応としましては、3月中旬をめどに、各市町教育委員会及び県立学校に本研修計画を通知することといたしております。次年度も引き続き、本県教職員研修計画の具現化を通して、教職員の資質能力の向上を図り、そのことが未来の創り手である子どもたちに求められる資質能力の育成に繋がるよう努めてまいります。説明は以上です。 (前川教育長) ありがとうございました。ただいまの説明についてご質問等ございませんでしょうか。 (本田委員) 私も教育委員会に勤務しておりましたが、教育センターで研修に関する仕事も直にしておこなっておりますので、非常に充実した形に変わってきていると理解ができました。2つお尋ねしたいのですが、1つ目は、研修の受講履歴については昔から課題となっております。当時はペーパーレスにして、県立学校については、教育センターが、小中学校については市町教育委員会が管理しておりましたので、活用の様子がなかなか見えなかったところがありましたが、現状はどのようなになっているのでしょうか。 2つ目は、平成29年度に「教員等の資質向上に関する指標」を策定したかと思いますが、これまでの指標をもとにした研修の改善や活用の状況をお尋ねいたします。当時、ステージ0を入れるか入れないかについて、かなり議論をいたしました。大学に関わるころでもありますので、そういった部分の連携や、ステージ0の養成段階の指標の活用の状況もお尋ねいたします。 (竹之内教育センター所長) まず1点目の研修履歴の活用につきましては、いわゆる教員免許更新制が発展解消したというところで、先ほどご説明したとおり、今まで受けた研修を管理職も把握し、その強みや弱みという点も把握した上で、それぞれの先生方に研修を促していくといった流れになっているというところで、この履歴が非常に大事になってまいります。現状といたしましては、市町立の小中学校等に勤務する教職員につきましては、市町教育委員会が取りまとめて、受講申込みを行っていたしましたので、市町教育委員会で教職員の受講履歴の確認・管理が行われております。県立学校の教職員につきましては、先ほ
------------	--

ど委員の方からもご指摘あったとおり、教育センターで受講した研修履歴については、経年研修や希望研修等の受講確認の資料として教育センターより各県立学校に提供してまいりました。今後は、先ほどご説明いたしました、P l a n tで全国教員研修プラットフォームを用いて研修に参加すると、P l a n tに自動的に研修履歴が記録されます。加えて、自主的に参加した任意の研修についても、各自でP l a n tに入力することが可能となっております。この研修履歴を用いることで、校長等による対話に基づく受講推奨をおこなうことができ、教職員の個別ニーズに応じた資質向上とキャリア形成を支援していけるものと考えます。

2つ目のご質問ですけれども、指標をもとにした研修の改善や活用につきまして、2点ご紹介いたします。まず1点目は、研修計画策定における指標の活用による研修の改善です。ご質問にありますように、平成29年度に指標を策定し、平成30年度より指標を踏まえて教職員研修計画を策定しており、この指標を踏まえた研修を「指標研修」と呼称しています。別冊資料17ページ以降の本庁各課・室及び教育センターが実施する研修講座を掲載していますが、指標研修にはすべて「関連する指標」を掲載しており、教職員自らが伸ばしたいと考えている資質能力について、指標を意識して受講講座を選びやすいように改善しています。また、研修計画の体系化においては、指標が示すステージに沿った研修計画を立てています。指標を活用する以前は、初任者研修に重きを置き、その後は5年経過研修の実施など、研修を実施する年度と実施しない年度があるなど、年によって研修に係る負担の度合いが大きく異なっていました。指標に基づいた研修実施に当たっては、初任者研修に偏っていた内容を指標の第1ステージ研修である初任者研修から5年目研修までに研修内容を平準化し、偏りを解消するなどの改善が図られております。

2点目が、研修評価への活用です。教育センターの研修講座につきましては、研修実施者として指標を意識した講座運営を行っています。講義や演習、協議など講座の全ての内容に指標を示し、今どの指標に基づいた内容なのかを示した上で、講座の運営を行っています。研修参加者には、研修講座の振り返りシートを用いて研修参加後の自己評価を実施できるよう、シートには自らが高まったと判断する指標を振り返る欄を設けています。個々の教員が自身の成長過程を振り返り、今後どのような資質能力を強化すべきかを考える際の「目安」として活用しています。また、学校や市町教育委員会におきましても、校内研修や市町教育委員会が行う研修において指標を意識した研修が実施されています。このように、育成指標に基づいた研修が、研修機関・市町教育委員会・学校で行われることにより、それぞればらばらとなっていた視点が、共通のつながりをもった視点で実施されるようになり、研修を効果的に行うための「目安」としても活用されていると考えています。

また、ステージ0の養成段階の指標の活用の状況につきまして

は、昨年度に調査を実施した長崎大学の教育実習における指標活用事例を紹介しますと、長崎大学教育学部附属中学校では、教育実習を通して育む力を育成指標と関連付けて具体的に提示しています。それを基に実習指導教員等が教育実習生の実習中の具体的な姿を見取り、適時にフィードバックしながら指導しています。教育実習生は、教育実習前に育成指標に触れることで、視野を広げ大学での学びや経験を振り返り、教育実習の目標を立てることにつながっています。また、教育実習後に同じ視点で実習を振り返り、指標を基に「教師に必要な資質等」の自己の習得状況を捉えることにつながっていると伺っています。教員の養成、採用、研修の効果的な在り方について、一定の貢献をしているものと考えております。

(前川教育長)

他にご質問等ございませんでしょうか。

(芹野委員)

研修等はとても大事なことだと思いますので、このように組織立ってと言いますか、きちんと組み立てをされて、効果的なことが行われているのだらうとイメージができるので、それはとても良いことだと思いますが、この研修を受けた、受けないということによって、個人の評価にどの程度影響するのかを教えてください。すべての研修を受けることはできないかと思います。

(竹之内教育センター所長)

教職員における研修というものにつきましては、大きく分けると、3つのタイプがございます。別冊資料の12ページをご覧ください。12ページの下の方に「(2) 主な研修の種類及び内容」という部分があるかと思います。1つ目が、「職能研修」という、管理職研、リーダー研といったそれぞれの職に応じて行う研修でございます。それから2番目が「経年研修」でございます。初任研から中堅研といった、法律で決まった法定研修ですけれども、それぞれのキャリアステージに応じて受ける研修が経年研修でございます。そして3つ目が「課題研修」ということで、それぞれの教科・領域、教育課題につきまして、基本的に自分が学びたい、自分が受けてみたいといったようなものを受けていただく研修でございます。これらの研修の中で必ず受けなければいけない研修というのは、初任研や中堅研のような法律で定められた研修、それからそれぞれの職能に応じて例えば教頭になったタイミング、校長になったタイミングで受ける職能研修でございます。その他の研修は、基本的に先生方が希望して受ける研修になってきますので、この希望する研修につきましては、先ほど申し上げた管理職との対話と奨励の中で、促していきながら受けていただくということです。ただ、先ほどの委員のご指摘のように、研修を受ける受けないということがその評価に繋がっていくのかということにつきましては、慎重に判断しなけ

報告事項（２）	ればいけないところでございまして、例えば、人事の評価とこういった研修を受ける受けないということは、趣旨目的が異なるものといったこともございますので、研修を受けなかったために評価が下がるといったものではございません。できるだけ自分の資質能力が高まる研修といったものを促していくということが趣旨かと考えております。以上です。 （前川教育長） 他にございませんでしょうか。 （芹野委員） 新しく追加されるであろう、「対話に基づく受講」というのは、14ページの表の中でいうと、どの部分にあたるのでしょうか。「対話に基づく受講」という言葉自体が少しわかりにくかったので、ご説明をお願いしてもよろしいでしょうか。 （竹之内教育センター所長） この対話というのは、管理職と先生方との対話ということになりますので、管理職と先生方が会話をする中で、今受けている研修がこういう研修であり、もっとこういった能力を伸ばすために、教育センターでこういう研修があるので、ぜひ受けてみませんかといったところで、「対話に基づく」となります。ですので、いわゆる先生たち同士や、子どもたちと先生といった対話ではなく、基本的には管理職と先生方の対話というところの定義でございます。 （芹野委員） 課題研修に対して、こういったことが事前に行われて、個人の判断だけではなく、取捨選択がしやすくなるようになっているということでしょうか。 （竹之内教育センター所長） はい、おっしゃるとおりです。 （前川教育長） 他にございませんでしょうか、よろしいですか。 その他、御質問等がなければ、続いて報告事項（２）について、説明をお願いします。 （岩坪高校教育課人事管理監） 冊子１の３ページをご覧ください。報告事項（２）「令和８年度長崎県公立学校教員採用選考試験について」ご報告いたします。項目１の採用予定者数ですが、小学校が２３０名程度、中学校１３０名程度、高等学校９４名程度、特別支援学校５０名程度、養護教諭２４名程度、栄養教諭１名程度の計５２９名程度となっております。
----------------	--

質 疑	す。前回との比較では、小学校が前回と同じ、中学校が10名程度の増、高等学校が21名程度の減、特別支援学校が5名程度の増、養護教諭が4名程度の増、栄養教諭が前回と同じとなっております。なお、採用予定者数については、児童生徒の増減に伴う学級数の推移状況や退職者数の推移のほか、再任用の希望状況等を総合的に勘案して決定しています。4ページをご覧ください。障害者特別採用選考と1次試験の内容を示しております。障害者特別採用選考による採用予定者数を20名とし、一般選考とは分けて選考を行います。また、これまで定例教育委員会でご審議をいただいたとおり、小学校教諭の英語専科や、中学校教諭の特別支援教育担当教員の新設、大学3年生で第1次試験の受験を可能とするなど、優秀な人材確保に努めてまいります。項目2、3について、出願手続き等を示しております。2月14日から3月21日を出願期間としております。また、小学校、中学校の本免申請者で、第2次試験のオンライン受験を希望する者を対象とした試験を、今回から2回実施することとしております。5ページをご覧ください。4の試験日程ですが、1次試験を5月11日曜日としております。これは前回より1か月程度早い時期での実施となります。会場は長崎西高校と長崎工業高校です。2次試験については、例年に比べ2か月ほど早め、6月26日から7月8日にかけて、それぞれ記載の会場及び内容で試験を実施いたします。項目5ですが、内定通知は8月8日頃発送予定としております。また、小・中学校のオンライン受験、第2回の受験者については9月上旬としております。以上で、報告を終わります。 (前川教育長) ありがとうございました。ただいまの報告について、ご質問ご意見等はございませんでしょうか。 (本田委員) 高等学校教諭の採用予定者数が22名減っているのは、定年延長が2年になることの影響ではないかと思います。一定、同じ数を足していくので、大体同じ数の採用になっていくかと思いましたが、そこはどのように考えていらっしゃいますか。 (岩坪高校教育課人事管理監) 今回、高校の採用予定者数が、前回より少し少なくなっております。その理由については、今委員からご指摘がありましたように、一番大きな原因としては、今段階的に定年の延長が進められておまして、来年度から62歳が定年ということになります。従って、令和7年度は定年退職者がいないというような状況になりますので、そのあたりを勘案しております。また今後、学級減による教員定数の減というところも想定されますので、そのあたりを考慮しまして、今回少し採用予定者数を少なくしたという状況です。
------------	--

報告事項（３）	（前川教育長） 他にご質問ございませんでしょうか。 その他、御質問等がなければ、続いて報告事項（３）について、説明をお願いします。 （岩尾学芸文化課長） 資料１の７ページをご覧ください。「県指定有形文化財『観音寺の観世音菩薩坐像』の返還について」ご説明いたします。平成２４年の１０月に対馬市の観音寺から盗難され、韓国に持ち出された県指定有形文化財「観音寺の観世音菩薩坐像」について、去る１月２４日、韓国の国立文化遺産研究所において、本県職員ほか、国、対馬市の職員立ち会いのもと、大田地方検察庁から観音寺への返還手続きが行われました。「２ これまでの経緯」に記載しておりますけれども、仏像が盗難された翌年、窃盗団は逮捕されたものの、その後の韓国の浮石寺と観音寺の所有権をめぐる裁判等により、返還が叶っておりませんでした。この度、国の継続的な働きかけや日韓韓日議員連盟等関係者の協力により、浮石寺、観音寺との返還に係る合意がなされ、今回の運びとなりました。現在仏像は韓国の浮石寺の求めに応じて、法要のため貸与されておりますが、県といたしましては、最終的に仏像が対馬市の観音寺に戻るまで、引き続き国や対馬市など関係機関と連携して取り組んでまいりたいと考えております。説明は以上になります。 （前川教育長） ただいまの報告についてご質問等はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。特に御質問等がなければ、以上で報告事項を終了いたします。次の冊子２から非公開で行いますので、報道関係者の方はご退席をお願いいたします。整い次第再開いたします。 （別紙議事録） （別紙議事録） （別紙議事録） １２時０５分、本日の会議を終了
----------------	--