

## 令和2年度 第2回仙台市いじめ防止等対策検証会議

日時 令和2年10月9日（金）17：00～19：00

場所 市役所本庁舎2階 第2委員会室

出席 氏家靖浩委員（会長）、庄司智弥委員（副会長）、高橋恭一委員、  
古川直磨委員、本図愛実委員

1 開 会

2 検 証

5 その他

6 閉 会

### <配布資料>

- ・ 配布資料一覧
- ・ 資料1-1～1-5 研修関連資料
- ・ 資料2-1～2-2 学校いじめ防止基本方針関連資料
- ・ 資料3-1～3-3 労働環境関連資料
- ・ 資料4-1～4-3 人員配置関連資料
- ・ 資料5-1 養護教諭関連資料

# 1 開 会

## ○司会

定刻となりましたので、ただ今より令和2年度第2回仙台市いじめ防止等対策検証会議を開始いたします。

本日は、新型コロナウイルス対策として、皆様にはマスクの着用をお願いし、会議中も換気等に配慮しながら開催いたします。ご協力くださいますよう、よろしくお願いいたします。

初めに、お手元の資料を確認いたします。次第、裏面に座席表を記載しております。委員名簿、その裏面には仙台市出席者名簿。また、次第に記載しています配付資料一覧、資料1-1から資料5-1。そして、第1回会議の資料をお手元のファイルに綴っております。資料の不足等がありましたらお知らせください。

次に、定足数の確認でございます。本日は5名全員の出席でございますので、仙台市いじめの防止等に関する条例第54条に定める定足数を満たしていることをご報告いたします。

なお、お手元の委員名簿の裏面に記載のとおり、本日は子供未来局、教育委員会事務局から関係職員が出席しておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、議事に移ります。ここからの進行は氏家会長にお願いいたします。

## ○氏家会長

委員の皆様、本日もよろしくお願いいたします。

まず、本日の会議の公開、非公開についてお諮りしたいと思います。本日の会議もこれまでに倣いまして公開で進めたいと考えております。皆様いかがでしょうか。

(各委員から異議なしの声)

それでは、本日の会議も公開にて進行いたします。

続きまして、議事録署名委員について確認します。これまで五十音順で進めてまいりましたので、本日は高橋委員にお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

(「はい」の声あり) ありがとうございます。

## 2 検 証

○氏家会長

では、これから議事に入りたいと思います。前回の会議では、過去の事案について、仙台市は教訓とすべきものがあるものですから、それが教育政策にきちんと反映されているかどうかの確認を丁寧にさせていただきました。

その中で、私も委員の皆様も気になったのではないかと思います。個票の中の研修の項目というところに流し込むような形になっているものが多くありました。教員に限りませんが、研修は非常に重要なものだと思います。しかし、いじめの問題を考えたときに、教育政策上、教育局でもいろいろ考えてはおられたかとは思いますが、研修で改善しますと、研修というところに持ち込むが多かったのではないかと考えているところです。

同時に、教員の労働環境の問題です。自分の子供の頃を振り返ってみますと、多くの子供たちの中でもまれて大人になっていると思います。しかし、現在は子供が少なくなり、いろいろな意味で配慮の要る子供も増えてきている現状であり、旧来からの定員枠だけでやっていたとすれば、恐らく先生方は手が回らなくて、どうしても気づかなければいけない何かというものに対して、丁寧にやれなかった部分もあるのではないかなということ、先生方の労働環境の問題、あるいは人員配置の問題ということについても、委員の皆様からいろいろなご意見が出されました。

前回の会議のご意見を大きく集約すると、研修という一つの柱がありましたし、労働環境、あるいは人員配置の問題というところが話題になったかと思います。これらにつきましては、事務局を通して、私と副会長で整理をしてきたところです。前回の会議の中では、研修について非常に大きく話題に上がっていたかと思えますし、労働環境、人員配置の問題、そのあたりが議論になったところですが、委員の皆様よろしいでしょうか。特にご異論ないでしょうか。

(一同・了)

研修の問題というのは非常に大きなポイントを占めるが、ただ、研修と同時に人員の問題というのは無視できないであろうということも含めて、できるだけ今日の議事をスムーズに進めるために、前回の会議の後に、私と副会長と事務局で、今日の会議の方向性について整理をさせていただきました。

本日は、研修という大きな柱があり、その研修を踏まえた上で、労働環境であったり、あるいは人員の問題であったりというところまで及ぶものではあるけれども、前回の会議では研修が最後まで検討すべき項目ではないかというところで話が進んだかと思えますので、研修について、前回の資料だけでは分かりかねたところについて、追加の資料を用意していただきました。もう少し少ないと思っていましたが、想像以上に研修についての資料が多くなっています。これが資料1ということになりますし、その1を縁取るような形で、学校いじめ防止基本方針であったり、労働環境、人員の配置の問題であったり、それから養護教諭などの特定された先生方の役割ということに関して、資料1から5というところで用意していただきました。

資料を見ますと、研修のボリュームが大変大きいものですから、研修のほうを丁寧にやっっていこうと思うと、相当な時間が経過するのではないかと思います。ただ、忘れないでおきたいと思っているのは、研修の仕組みについて踏み込んだとしても、やはりマンパワー、人員の問題というのは必ず触れなければいけない問題ではあると思えますので、今日は研修のほうに焦点を当てたいと思えます。

しかし、先生方にとっては研修だけが主ではないわけですから、本当の仕事としては教育活動がきちんとできなければいけないわけですし、職員の方も教員の方とは違う形で学校を一緒につくり上げていくということを考えたときに、やはり人員の問題、労働環境の問題ということにはなるかと思いますが、人員配置、労働環境の問題につきましては、今後のテーマとして掘り下げるべき課題として先送りするような形になるかと思っていますところでは。

当然折に触れて振り返っていかねばならない部分はあると思えますが、まず大きなところとしては、今日は研修のところに焦点を当てたいと思えます。お手元の資料の研修のところだけでも相当大きな部分になりますが、まずは研修のところについて議論を深めてまいりたいと思えます。ここまでの確認につきまして、委員の皆様よろしいでしょうか。

(一同・了)

ちょっと丁寧すぎるぐらい確認をさせていただきましたが、いよいよ中身に入りたいと思えます。

研修については、前回の会議でも、これは研修にて改善を求めるという形にした、そ

うせざるを得なかったというところまでは分からないではないのですが、個票上に研修があがっていたものが非常に多岐にわたっていました。資料を見るだけでもなかなかボリュームにはなると思いますが、教員の研修ということに関しては、いじめのことについて進めてまいりたいと思います。どうしても裾野が広がると、ありとあらゆる教員研修ということになってしまいますので、いじめのことがきちんと教員の研修に反映できているのかというところに論点を絞るところは忘れないようにして、まずは委員の皆様からお気づきのことがあればご意見を賜りたいと思います。委員の皆様、何かありましたらお願いいたします。

○庄司副会長

何かというのがちょっと分からないのですが。

○氏家会長

研修の特にいじめに関するところでの資料を用意してもらっているわけですが、用意していただいた資料を見てなり、あるいは委員の皆様が日常考えていらっしゃるようなことで、研修の仕組みなどについてのご意見があったら表明していただきたいと思います。

○庄司副会長

感想のようなものでもよろしいでしょうか。

○氏家会長

まずはどうぞ。ただ、余りにも広がるのもあれなので、いじめのところに焦点を当てるとのことだけはぶれないようにしていきたいと思います。古川委員、お願いいたします。

○古川委員

この前の会議で研修にフォーカスして次の会議を進めていこうということで、事前に事務局から資料を提出いただいて、今回冊子で配付いただいていますけれども、物凄く多くの研修が開催されているというところは理解できました。

平成28年とかそれ以前に開催されている専門委員会や再調査委員会等の提言として、研修を実施することということで提言が出されていて、この施策を見ると、提言に対しての施策の実施という部分ではクリアできているのかなと認識できるものだったと思います。ですので、この検証会議で確認すべき項目としては、提言に対しての施策

の実施という部分については丸ということで私のほうでは認識しましたが、では本当にいじめが発生しないように、あとはいじめを解消するような研修になっているのかというところまでをこの会議で踏み込めるのかなというところは、ちょっとクエスチョンマークを感じたというのが私の感想でした。

○氏家会長

ありがとうございました。反映はさせているというところは前回我々も確認がとれたところではありますけれども、やはり研修というところが多過ぎるような気がします。個人の見解になりますけれども。

それで、それぞれがきちんと機能しているのかどうかということで、古川委員も危惧される部分ではあると思います。私は、こういうことでいじめに関しての研修に入りましたとなると、この研修はこのテーマでこの講師を呼んで、こういうスタイルでやった研修で、その後いじめは防げているのかどうかまでは、できればこの会議で少なくとも提案はしてもいいのではないかと考えています。そういう意味での確認はしていないというのであればしてくださいとお願いしないといけないと思います。先生方がやらなければいけない研修はこればかりではないという話になってしまうと、どんどん裾野が広がると思いますので、他の研修のところまでは踏み込むのはやめておきたいと思います。けれども、いじめについて研修でぜひ先生方にきちんと学びを深めてほしいということを提言されていたわけですし、いじめを二度と起こさないようにするための先生方の研修の中身がきちんと機能しているかどうかについて、それぞれの研修が実効を果たしているか、あるいは有効性は示されていないけれどもそれなりに考えて進めている、というようなところあたりが、今日のポイントになるかと私は思っているところです。

○古川委員

その点は私も全くそのとおりだと思っています。では、その研修に踏み込むといったときに、研修のテーマや内容という部分なのか、あとは受ける側の活用という点なのか、さらには定型の研修を繰り返しているだけでリバイスというか、更新がされていないところが問題なのか、様々な切り口があるとは思いますが、どういった触り方をしているのかというところは、個人的には少し難しいだろうと思っています。

## ○氏家会長

私も同じ思いをしております。まさに研修のところに踏み込むということは、その切り込みだけでもテーマの設定もあれば、テーマに応じた講師の選定もあるし、学校からどのように先生方が選出されているのかということ、それから、先生方の研修の講師を比較的多く引き受けているので、伝達講習というか、先生方に講習をした後に、その講習が校内できちんとシェアされているのかどうかということが常々逆に気になっている部分です。これをやり始めてしまうと、いじめではなく研修システムの問題になってしまい、この会議の目的から逸脱する部分があるので、そこは丁寧にしなければならいのですが、私は、厳しい言い方をすれば、仙台で教員をやるということは、仙台はこういう歴史を持っているというところを分かっていたいただかなければいけないと思っています。

私は大学の教員ですけれども、何か方向性を示さなければいけないという仕事をしている人間は、自分の専門分野を教えるだけではなく、どこかで常に一つ教養なのか常識と言っていいのかどうか分かりませんが、子供に気がかりなことがあったときは、とどめておいてはいけない、すぐ同僚の先生とシェアしなければいけないという発想をきちんと、職業人としてつくっていかなければいけないと思いますので、そういったところが現在の仙台市の教員研修システムの中に、事いじめのことにに関して、反映される形になっているのかということ、私は、今日ぜひ議論できればと思っています。

ほかの委員の皆様はいかがでしょう。では、庄司副会長、お願いいたします。

## ○庄司副会長

古川委員と氏家会長のお話を聞いていて、私は若干意見が異なっていて、会長より伝達研修のやり方がどうなっているのかということのチェックがこの会議の範囲外ではないかというような、そこまで広げてしまうと、というお話があったかと思いますが、むしろそこはきちんとこの会議でやるべき話かと私は思っています。

というのは、研修そのもののやり方であるとか、あるいは誰を講師にするかということについては、むしろ仙台市であるとか、あるいは教育委員会のほうで検討して工夫していただくことになろうかと思えます。まさに提言の中に書かれているのは、先生方に適切な研修を行いましょうというような、ちゃんと先生方には理解を深められ

るように工夫していってくださいという話になっているので、その理解を深めるための道具として研修を使うというのであれば、それぞれの先生方にどのように伝えていくのかという、まさにシステムを仙台市としてどのように考えているのか。それを伝達研修でやるというのであれば伝達研修でいいと思いますが、その伝達研修がきちんと機能しているのかどうかを仙台市がちゃんとチェックができているのか。これは提言の6番のところに、教育委員会は全市的な研修や協議を行うなどの方法により、校内研修の実施内容を点検して充実を図るということで、求められているところなので、まさにそこはチェックをしなければいけないのだらうと思いました。

その上で個々の提言を受けて、こういう研修をしてるんだというのであれば、個々の提言と内容に即した研修というのが本当に行われているのかどうか。ざっくり私が拝見したところだと、提言によって求められている研修内容とは違うのではないかと思われるところもあったものですから、そういう求められている研修というのが本当に実施されていますかと。実施されているというのであれば、提言で求められている研修はこれですというような対応は、本当にしているのかどうかというチェックは、この会議でやっておくべきかと思いました。

会長が懸念されていた講師の選定であるとか、講義の内容であるとか、そこは我々の範囲外かというふうに私としては認識しているところです。

#### ○氏家会長

誤解をほどこきたいのですが、今の部分を決して否定するわけではなく、踏み込みたいのは同じです。やはり個々の先生方お一人お一人、仙台市で教鞭を取る、あるいは職員として仙台市の教育に携わるという方が、仙台市の教育の中でそれは仙台市そのものが悪いわけではないのかもしれないかもしれませんが、しかしこの市のエリア内で起きたことを踏まえて、あるいは個々の先生方が常識とっていいか教養とっていいのか、そういったものを緩やかにボトムアップしていく上において、どのような仕組みになっているのかは一番触れたいところではあります。

それから、講師、テーマの選定と言ったのは、私なりの例示の仕方がそこにいっただけのことですので、踏み込みたいのは、伝達講習なら伝達講習であり、あるいは伝達講習に限らないけれども、教員という立場で子供たちなり保護者、エリア、地域への責任を持って関わっているというときに、先生方同士がどういった形でお互いを高め



合う仕組みを持っているか。特に私たちのこの会議はいじめに関してですけれども、つくり上げようと努力しているのかについては聞きたいところです。

委員の皆様、何かありましたらお願いします。

#### ○高橋委員

よろしいでしょうか。まず、今日お出しいただいた資料1-1の体系図ですけれども、これは当初いじめに関する研修というと、管理職対象のもの、それからいじめ対策担当教諭、生徒指導主事とか、そういった方々対象のものとか、限られておりましたが、とにかくライフステージとか、あとは職種全てにこういういじめに関する未然防止と対応と、そういう研修を体系化して入れていきたいと思います。ただ、ここ数年でここまで増えたというか、充実させていったものです。ただ、全ての研修を学校現場で伝講していただきとなると、これはまず物理的に無理な話だと思います。いじめは結局法律のことを考えれば、どこの学校でも起こり得る話で、子供たちが関わっている中で悪口を言われたなどということは当たり前にある話です。それを丁寧に適切にきちんと各学校で対応していけるかというのが、やはり研修内容をいかに生かしているかということにつながるのだと思います。

この辺は担当課にも聞いてみたいと思っていましたが、このように研修を続けてきて、実際そういった軽微なものにきちんと対応して困難化を防いでいるとか、そういった状況がしっかりと出てきているのか。いわゆる研修内容が現場で生かされている状況があるのかどうかというのは、非常に興味があるところです。もしそれがないとすれば、それは研修内容なのか、それとも学校体制とか管理職の認識によるものなのか、いろいろな背景要因があると思いますが、その辺を整理しながら、今後どのような研修をすべきか、教員の負担軽減とか、そういったことも並行して考えていかなければならないですし、その上で、子供たちに対してきちんとみんなで対応していけるような学校現場をいかにつくっていくかというのが、そもそも研修がどうあるべきかという話につながると思います。

その辺をぜひたくさん議論していければと、現場の立場としては思っています。

#### ○氏家会長

ありがとうございました。今日の議論の中で、まさにこの研修があったから子供たちのこういう危機に気づくことができた、それでもっていじめ自体はあったかもしれな

いけれども、その後の対応が円滑に進んだとかというような事例がいただけるのであれば、それは後でお聞きしたいと思います。なかなかその部分の評価というのは簡単にはいかないのかもしれないですが、でもそういうものがあると研修の意義はあったというふうに振り返ることができるのではないかと思います。

○高橋委員

補足ですけれども、今お話しした研修の成果的なものを、数値でどうというのは難しいと思います。ただ、認識とかイメージの部分でこのようになってきているという状況があるということがあれば、後で結構ですので、お話を聞いてみたいというのがあります。

○氏家会長

当然複合的になると思います。1つの研修が即効するわけではないと思うので、その研修でもって数値として何かが下げられるというもので見えるものではないかもしれませんが、この研修とその学校のその時々先生方の組合せにもよるかもしれませんが、研修があつて、先生方に気づきがあり、体制が組めたことで、その後の教育相談活動が円滑に進んだというようなケースがあるのであれば分かりやすいですね。本図委員、何かありましたらお願いします。

○本図委員

私は大学でいじめ防止の研修をつくる側ですので、今日は1-1の資料が出て、率直なところ、よくできていると思っていました。高橋委員の感想は想像できましたが、庄司委員や高橋委員がご覧になったら、古川委員や氏家会長がご覧になったら、どう見えるのか、ご意見をお聞きしたいと思っていましたところでは。

研修をつくる側からすると、体系に合わせて、フレッシュ先生というのは新任ですが、新任の先生に1次から4次まで年次では作っているし、生徒指導主事とか、そういったミドルリーダー、中堅というのもかっちり入れて、そして管理職というキャリアステージに応じてやっているように見えます。ただ問題は、大学もよく文科省から怒られ、やったで終わりにするなみたいな話があつて、いつもぎりぎり言われるのですが、ではこれを可視化するときどうしていったらいいのか、効果というのはいつも悩んでいます。そして、実際にこの研修ごとにセンターでは受講者に記述式のアンケートをとっておられて、項目はもしかしたら研修ごとに違うかもしれませんが、どう生かし

ていくかというようなことも書かせておられるんですね。そういうところを少し切り取ってくると、これは本当に活用しようという意欲で書いておられるのか、適当に書いているのか見れば分かるし、仙台市はまだそこは薄いかもしれませんが、宮城県のセンターでは氏家会長もいろいろなことで関わっておられると思いますが、研修の評価のところをどう活用するか、かなり受講者のアンケートを絞っていて、そしてコアとなる研修については1年後も受講者に追跡調査をして、本当に生かしたのかという、そういうこともミドルリーダーのところなどでやっております。

もし今後ご提案するとしたら、コアになるのがミドルリーダーのいじめ対策担当教諭のところだと思いますので、この先生方が学校の中のつなぎ役となって、研修で受けたことを1年後もちゃんとつなぎ役としてやったのかというようなところは、いじめ担当教諭が何と言っていて、その後どう活躍し、本当にいじめ防止に尽力したのかとかいうところを取っておられると思いますし、いろいろな数値をお持ちだと思いますので、データを見せてもらうというようなことがあれば、委員の皆様が言っておられた本当にやりっ放しじゃないんですねというところに応えられるかと考えておりました。

それから、庄司委員が発言された6の全市的に校内研修の実施内容を点検して充実を図るというのは、教育委員会で校長ヒアリングのようなことをなさっていると思いますので、研修を受けてきた先生にそれを生かしたかどうかを個別に聞いていくよりは、誰が研修に行っているか管理職の先生は把握しているわけで、そのことが全体としていろいろな場面で生かされたのかどうかということ、改めてそういったヒアリングのときなどに確認していただくと、多分なさっていると思いますが、そのところを教えてもらうことができれば、研修をやりっ放しにしていけないと理解できるのではないかと考えておりました。

#### ○氏家会長

本図委員、ありがとうございます。直接問いかけがあったかと思うので、もしよろしければ、庄司副会長、よろしいでしょうか。

#### ○庄司副会長

本図委員からお話があったような、チェック体制があるのかどうかというところを、後で教えていただければと思っていたところです。体系図の話をしみますと、私も最初

に見たときには、すごいと思いましたが、別に考えると個人の先生がどういうタイミングでどういう研修を受けるか、その先生の話というように見ると、すごくよくできていると思います。ただ、学校に対して、問題が起きたときに、こういうことを伝えてくださいねというように、その年に伝えなければいけないことを伝えるという図ではないので、まさにそこが悉皆研修ではない伝達研修の場合の、それがちゃんと伝わっているのかどうかというところが問題になってくるのではないかと思ったところです。

まさに事案が発生した後に、こういう研修をやってくれと言われていたものを研修の体系図の中に入れ込んだとしても駄目なわけです。学校に伝えなければいけないので、というところが、ちょっとあれっと思ったというところです。その意味で、研修自体としてすごくよくできているというのと、対策として求められた提言に対して対応しているかというのは、ちょっとずれているという認識を持ったので、提言と照らし合わせ、どこでどういうふうに行っているのか、そして、それをどのように学校に持ち帰ってもらっているのかというところを確認する必要があると思ったところでした。

抽象的には、学校の先生方に感度を上げてくれとよく言われると思いますが、その観点からはよくやっぴらっしゃるとは思っています。

#### ○氏家会長

本図委員の、研修の作成などもする側のお立場である部分もあるのかもしれませんが、庄司副会長のおっしゃるところは、まさに私もそこはずっと同じ見方です。高橋委員もおっしゃっていましたが、数年かけて一つの体系は作ったけれども、これは個人の先生が受ける研修ではないわけです。学校にこれは示されるかもしれませんが、どの研修にどの先生が行くかはまた別次元になるかもしれませんので、その辺はまた後でいろいろ聞いてみたいと思います。

古川委員には、先生方ってこんなに研修を受けているのかというところもあるかもしれませんが、むしろ、いや肝腎なところはここじゃないかというお考えもあるかもしれませんので、何かご意見があればお願いします。

#### ○古川委員

先ほど私の発言で触れさせていただきましたが、本当にまさにこの体系図を見たときに、ああ、すごい、研修全般もそうだし、いじめに関する研修をやっているんだなど

というような印象を受けました。この前、縁をいただいて鶴ヶ谷の教育センターに行かせていただいて、そこがフル稼働するぐらいの研修量ではないかというような印象を受けておりました。

#### ○氏家会長

仙台市の教育センターであれ、あるいは県のほうであれ、研修は、ただやらなければいけないというのではなく、計画的にかなりの頻度でやっていらっしゃると思うので、そこを本当はもっと分かってもらわなければいけない部分ではないかと思います。

私は、個人的には研修はこんなに多く必要ですかと思う一人です。私がもしかすとはぐれ者なのかもしれませんけれども。必要性があるときの研修と、これは必要性があるよと言われながらも、そのときの必要性とうまく合致しないと、正直研修というのはちょっとため息が漏れてしまうというのが本音としてはあるのではないかと思います。私だけがそうなのかもしれませんけれども。

しかし、必要性がその人にとってないというように思われていても、盛り込んでいかなければいけない、作っていかなければいけないのが研修で、社会人になった人の成人継続学習としての専門家としての教育なわけですから、これは嫌だから受けないというのではなく、設定しなければいけないものであると思います。

そして、この数もそうですが、受講する先生が納得する形での研修ができているのだろうかというところは、逆に興味があるところです。要するに、講師の力量になるのか、テーマの設定になるのか分かりませんが、こういう形で研修もするんだというぐらいの研修がやれているだろうか。もしかすると、座学といいますか講義と、グループワークといたり、何々セッションといたりする場合もあるようですけれども、お話ししておしまいというだけの研修だとすると、ちょっともったいないと思います。演習という言葉はすごく分かりやすいのですが、それでもって個々の先生方がこの研修に来てよかったという研修になっているか疑問といいますか、個人的な感想があります。

ちょっと余計な話ですけども、かつて教員の採用試験に合格したという方が、いじめに関して話が及んだときに、「いじめられる側に問題がある」というふうに言ったことに対して、その場にいた学校の先生が、そういう考えはやめなさいとは言わなかったという経験があります。いじめられる側に問題があると言う教員ゼロ年生の人が

いるのは、私は仕方ないと半分は思いますけれども、教員の方が何と言ったかという  
と、「そういう子がいるのが大変なんだよ、我々は」という返し方をしてしまったと  
いうことに愕然としました。私自身もその場に居合わせて、私は逆に「そういう考え  
こそやめなさい」と言ったので、教員になる予定者の方からしてみても、私は嫌な人  
になったと思います。先生の方のほうが、いじめられる側が悪いんじゃないかと、「そ  
ういう子がいるから僕らは大変」みたいな表現になってしまうようなニュアンスのこ  
とを言って、これがもし拡大再生産されたら大変なことが起きるし、何とか止めなけれ  
ばいけないという思いを持ちました。

でも、それを研修でもって変えていくというのも、なかなか大変だと半分は思ってい  
ます。半分は思うけれども、研修というものをやはり有効活用していかなければいけ  
ないだろうという思いもあるものですから、これだけの多くの研修があり、一つ一つ  
がいじめに関することで踏まえられた中で、どういうテーマで、どういう方法でもっ  
てなされているのか、それから可能であれば、効果もきちんと把握できているのかと  
いうところは関心があります。

伝達講習のことは庄司副会長と完全に一致するところだと思いますが、どういう形で  
伝達講習などがやられているのかなど。今月、宮城県の不登校の研修を引き受けてい  
ますが、県教委には実は1行だけ「校内で伝達講習をすること」と入れてもらってい  
て、私は1行入れてほしいと言ったのではなく、具体的に方法を示してほしいと言っ  
たつもりでしたが、私は1行では気に食わないので、今度また何かのとき言わなけれ  
ばならないと思っています。

感想ばかり言いましたが、事務局から、研修に関して委員の側から出たことについて、  
こういう設定で研修の仕組みが形づくられてきたという経緯であるとか、特にこの研  
修はこういったところを意図してやっているとか、それから本図委員が県の話をし  
ましたが、フィードバックを丁寧にやるような工夫など、もしなされているのであれ  
ば、お聞かせいただければと思います。

#### ○事務局（教育人事部長）

では、私から何点かお答えしたいと思います。

いじめの対策に係る研修につきましては、先ほど庄司副会長からありましたとおり、  
2つの視点があると我々は思っています。1つはやはり学校としての対策、対応をす

ぐに上げていくという、これはまさに今年度今あるいじめを防いでいくということでの対応力を上げていくという側面と、もう1つは、教員個人が生徒にどういうふうに接していくのか、あるいはいじめをどういうふうに認知していくのか、そうした児童生徒に対する接し方であったり、あるいは心情に寄り添うであったり、そうしたことを上げていくという2つの側面があるというふうに思っております。

例えば、資料1-1の体系図についてですが、比較的年次の低い者に対する研修というのは、そもそもいじめというのは相手方が嫌だと思っただけであるという、まさに基本的なところから、見つけたときにどういうふうに対応していくのかといったこと、また、周りにきちんと相談するんだよ、いじめ対策担当教諭に相談するんだよというような研修になります。校長、教頭であれば、学校としてどういうふうに対応していくのか、関係機関にどういうふうにつなぐのか、いわゆる学校としての対応力のほうに重きを置いたような研修になります。このような形で、研修の体系も研修のありようもつくっているというところがあります。先ほど伝達講習の話がありましたが、伝達講習も個人としての対応力を高めていくとか、認識を高めていくということであれば、余り伝達というところにはなじまないところもありますし、学校としての対応力を上げていくということであれば、まさにその学校として教員間で情報共有をしなければ、それは研修の意味をなさないだろうという、そういうことになってこようかと思えます。

いじめの研修について、本図委員よりいじめ対策担当教諭の関わりについて数値化できるものというようにお話がございました。それはなかなか難しいのですが、今時点ではまだ取りまとめの最中ですが、例えばいじめの認知件数の推移であるとか、あるいはその中でどういったところで認知がされたのかであるとか、その中での対応であるとか、そうした資料というのは、もうちょっとすると恐らく何らかお出しできる部分もあるかと思えます。

それから、管理職のヒアリングの中で研修がどう生かされたのかとか、あるいはいじめ対応などで生かしてきたのかということについては、今時点でそういう視点で管理職にヒアリングを行ったということはありません。例えば学校でそういう問題が起きていて、その件がどうなったかというような形でのヒアリングは話題に上ったりしますが、全般的に聞いているということはありませんので、そこは私どもとして取

り立ててチェックは今のところ行ってはいないということになります。

それから研修の成果につきましては、感想レベルのものであれば、例えば年次研修の中で、全職員で共有するということが大事であるといった感想を受けるなど、とりあえず毎回取っておりますが、それが現場レベルで生かされていたか、先ほど1年後の追跡みたいなものもありましたが、そこまでは今のところ押さえてはおりません。今時点で話題に出たことにつきましては、このようなところでございます。

○氏家会長

ありがとうございました。教育人事部長からの話について、委員の皆様から何かありませんか。

○庄司副会長

では順番に。個々の先生方のスキルアップというか、感知とか、あるいは探知能力の向上というような観点では、あまり伝達講習の伝達の意味がないというのは確かにそのとおりだろうと思いますが、学校としての対応のレベルを上げなければいけないというところでの側面ということについては、非常に大事ということでお話があったと思います。端的に提言との話につなげてお話をしますと、2番の提言の中に各学校はということで、生徒指導問題について具体の事例を用いながらチーム対応の確認とか、スクールカウンセラーの活用に関する研修を年度当初に行うこと。特に研修においては、震災、テレビゲーム、スマートフォン等の影響を含め、発達段階を踏まえた子供の深層心理に関する理解を含むことというふうに書かれていて、これはまさに最初の事案について、特にこれは重要だということで、研修の中身に踏み込まれているものですが、これがどこでどういうふうに行われていて、それをちゃんとチェックしているのかどうかというところは結構シビアな、実はこの事件の提言の中では非常に重要なポイントではないかと思っていたのですが、この点はいかがでしょう。

○事務局（教育相談課長）

教育相談課でございます。年度当初に、定期的にスマートフォン、テレビゲームに関する研修は、今のところ実施してございません。ただ、各学校では、年度当初、それぞれ児童生徒理解ということで、様々な子供たちがおりますので、そういう子供たちの問題行動についての情報交換は実施しております。そういう中で、各学校では、例えばゲームや家庭の不規則な生活、ネットトラブルがあるお子さんなど、そういう事



案がある場合には、民間の団体ですとか、大学の先生方などを講師に招いての校内研修を盛んに行っております。

教育委員会としては、生徒指導担当者の研修会の機会や、年4回の生徒指導主事連絡協議会という生徒指導担当者の協議の場での事案の持ち寄りと、現在、SNS関係でのトラブルというのが非常に多発していますので、どんな対応をしたのか情報共有をしながら研修を行っているところです。

#### ○庄司副会長

まさにその辺りが重要であると思います。その中身が対応していないわけではなからうと思いますが、それを生徒指導主事の先生方がやったというところで終わっていたのでは、提言に対応しないことになりますので、各学校はということでは、全教職員の方々にそれが伝わっているのかどうかのチェックというのをどうなさっておられるか。そこが伝達研修のポイントであると思うので、そこがまさに、今回問われているところではないかと思ったところでした。

#### ○事務局（教育人事部長）

端的に申し上げますと、今のようなことをやるということは各学校で決めておりますし、教育委員会からの指示も出しておりますけれども、それが伝わったかどうかという観点でのチェックは、今のところなされていないというのが事実でございます。

#### ○氏家会長

あまり拙速に結論をどうこうする気はないのですが、今の意見交換を聞いていて思うのは、研修を細かにつくるよりは、やはり生かすべきポイントはこれなので、こういう形での研修をきちんとやってくださいという号令かけと、きちんと各学校がそれに向けた取組をしているかどうかの把握は、やはり欲しい気がします。いじめに限りませんが、研修を設定し、やりっ放しというのが一番よくないと思いますので、可能な限り、新たに仕事を増やす気はありませんが、この観点からの研修は校内研修でお願いしたいということと同時に、それが即効、効果が上がっているかどうかは何とも言えませんが、少なくとも学校の課題に応じてこういう形での研修を設定し、実施したというような形での把握はされておいてもいいのではないかとというような気がいたします。すぐやってくれというわけではないですけれども。完全に学校任せになっているとすると、ちょっともったいないなという気がいたします。

庄司副会長からお話がありましたが、各学校が実情に応じてこれを生かす形でやるとなると、講師の立て方であるとか、研修の仕方も各学校によって変わるということになりますね。

○庄司副会長

そこは変わるんだろうとは思いますが、先ほどのお話を前提とすると、例えば生徒指導主事の方々に来ていただいて事例を報告していただいて、共有して、こういうふうにしていくといいよねというような話をしましたと。その話をしたというのを各学校に持ち帰り、生徒指導主事の先生方が職員会議やあるいは校内研修でそういう話をして、ちゃんと先生方に伝わりましたというのであればそれはそれでいいと思います。

学校内で改めて誰か講師を呼んできてということはしなくてもよいのだろうと思いますが、生徒指導主事の先生が話を聞いてきましたと。それで終わってませんかというところが、やっぱり一番怖いところであると思います。

○氏家会長

校内から選出された先生が研修を受けただけでは。

○庄司副会長

そうですね、研修を受けた先生だけで終わってしまっているのでは意味がないですし、例えば生徒指導主事の先生と学年主任の先生方だけで終わるような、学校の一部の先生だけで共有していても多分駄目なのではないかと思いました。

というのは、この提言の6のところ、全市的な研修や協議を行うなどの方法により、校内研修の実施内容を点検して充実を図ること、ということも求められているというのは多分セットなのだろうと思ったので、先生方が学校を代表して集まって情報交換だったり研修を受けたりということをしたときに、各学校に戻って全教職員にエッセンスだけでもいいのかどうか分からないですけども、とにかくちゃんと伝えるという作業をしてもらわないといけないし、それをしているかどうかをチェックするのが、教育委員会だったり仙台市だったり求められていると思っています。

○氏家会長

庄司副会長の発言に関して、何かコメントやお返しできることはありますか。

○事務局（教育人事部長）

研修によりますが、学校に戻って伝達研修で先生方に伝えてくださいというお話は、確かにこちら側から言っていることです。ただ、その後、学校でそれがちゃんとなされたかということと、全ての教員に伝わりましたかということについては、教育委員会としては、例えば何月何日にこれをやりましたという報告を求めているわけではないので、そこについてはチェックされていますかと言われれば、今のところはしていませんというのが事実の状況ですので、お話を承りまして、まさにそのとおりだということ聞いておりました。

#### ○氏家会長

悩ましいと思うのは、あらゆることがチェックだらけになったら、それはそれで非常に形骸化もするだろうし、また逆を言えば、非常に管理の強化だけになるような形で、教育活動とは相容れないようなものにもなりそうな気がするので、すごく悩ましいと半分は思います。ただ、もう半分は、何かそういったチェックがなくても、学んできたものをシェアできるような、教職員がチームになれるような、文科省が数年前からチーム学校と唱えているようなものと同じような形での雰囲気というか、そういうものもつくらなければいけないなという気はするので、私はどうしても伝達講習が先々月からずっと頭の中にありましたので、今の教育人事部長からのお話に関しては了解いたしました。

高橋委員、お願いします。

#### ○高橋委員

例えば、本図委員から、コアの部分の研修内容はぜひ校内で共有すべきだという話がありましたが、それは本当にそのとおりだと思っています。例えば、本校だと、今年4月23日にいじめ対策システムの構築を目指してということで校内研修を行っています。ハンドブックを中心に、今までの研修のコアの部分の内容を散りばめて組織体制でいじめの未然防止と対応をこういうふうに行っていきましょと、具体的にまとめていますが、例えば委員会からこういうことをやりましたかと、チェックで問われれば、やりましたという回答になるわけですが、この計画が実際、小さなケースが起こったときにこのとおりに先生方が動くのかどうかというのは、また別問題になると思います。

前回もここが永遠のテーマだと言いましたが、結局、本当に軽微な事例でもしっかり

拾って、それを丁寧に対応していくことを繰り返していくというのが、やっぱり学校現場にとっては一番大事な研修だと思います。例えば、その一連の対応を終えて、振り返りをきちんとやって、このケース対応はこの部分をもうちょっとこうやったほうがよかったとか、時間をかけないで、そういうことを繰り返していく中でやはり現場の力というのが高まっていくと思います。ですから、最初に言ったように、研修内容は演習とか本当に少人数でいろいろなケース対応を話し合ったりとか、内容的にはすばらしいものを教育委員会のほうで準備していただいていると思っています。ただ、それを現場で生かしている学校もたくさんあると思いますが、もし生かし切れていない部分があるのであれば、それは何が原因なのかなど。多分教育委員会でチェックを表の部分だけやっても、それは余り意味がないのではないかと感じています。

現場の先生方の意識とか、裾野とか、そういったものを広げていくために、教育委員会でやっている研修を生かすためにはどうやっていったらいいのか、何か極論というか、そこが今必要なのではないかと考えています。

#### ○氏家会長

きちんと所定の時間、座学を受講しましたとか、先生方同士の演習で意見交換をしましたということが重要なのではなく、本当に目指すべきは、やはり実践というか、まさに現場の先生方の仕事にどのように反映できるか。当然先生方も意見が違う人がいると思いますし、全くみんなが一緒だとは思わないからこそその職員室のよさがあると思います。でも、それでもって自分が変わったり、自分が他の先生にも影響を与えたり、いろいろな先生方がいて、クラスであったり学校の雰囲気はまたいろいろ動くようなダイナミクスがあってほしいと思います。その流れの中で、先ほども言いましたが、これはやれていますかというチェックを投げかけても多分駄目なのではないかという気もするところがあるのもですから、非常にもどかしいところではあります。

高橋委員が校長先生のお立場でおられる学校ですと、年次であったり立場的に受講することがある程度決まっている先生もおられると思いますが、この先生のキャリアなどによって、このポジションのことについて学んできてほしいというのは、校長先生の裁量でお願いするような形になるのでしょうか。

#### ○高橋委員

今年は研修自体がほぼほぼ中止になっているので非常に少ないのですが、ただもしフ

リーで校長が判断して出せるような研修であれば、例えば学年で少し生徒指導を学んでほしいと思う先生に出ていただくなど、その辺は余地があると思います。ただある程度職種で固定されている部分がライフステージでありますので、そこはそちらに出てもらって学んでいただくというような形に、今の状況ではなっていると思います。

○氏家会長

例えば、職員室内にそういう雰囲気、文化をつくらなければいけないということもありますが、研修に学校代表で行ってもらった先生の伝達講習的なものを職員室の全構成員がシェアできるような場面というものを、それ相応にセッティングはできているのでしょうか。

○高橋委員

本校の場合では、4月23日に最初の生徒指導、いじめの関係の情報交換会を行い、こういう対応をしようねという資料を作って共通理解をしています。ただ、本当に日常的に軽微な事案が起こるわけで、そのたびに例えば朝の打合せであるとか時機を見て、うちの計画がこうなっているから、ここの部分でこうですよね、そこをもう一回確認しますよ、などということは結構行っています。校内研修としてのまとまった時間ではありませんが、その繰り返しが大事であると思っています。

○氏家会長

仙台市の全ての小学校、中学校、高校の校長先生が、高橋委員と同じような理念でやれていると思いますか。

○高橋委員

たしか前回の会議でお話ししたかと思いますが、学校間の温度差がなく、同じような気持ちで子供たちの動向を見ていくというのは大事だと思いますので、例えば少し広げた中学校区ごとに小中連携で人数も多少多めの研修会などをやっていくというのも、意識を共有するという意味では大事なのではないかと思っています。

○氏家会長

そうすると、1校単位の問題ではないですね。近い遠いはいろいろ出てくるでしょうけれども、1つのエリアであったり、同じような立場の学校同士がシェアしたり、ちょっと小さめの学校同士が連携したりすると、一つの学校で抱えている問題が実はほかの学校では解決策が見つかったという場合もあるかもしれませんね。

教育人事部長、教育相談課長から幾つか回答をいただきましたけれども、高橋委員からのコメントも含めて、古川委員、本図委員いかがでしょうか。

○古川委員

先ほど来、委員の皆様が発言されているとおり、この研修を見るとすごく盛りだくさんで、すごくマッチした内容があるんだろうと思っていますし、研修に出られた先生方はその都度、研修の内容というのは理解していると思います。その理解した内容を現場に帰ったときに実践できるかというのが一番大事なのですが、ではそれをどうやってはかるのかというところは非常に悩ましいと思っています。

○氏家会長

本図委員、いかがですか。

○本図委員

もう何となく、どういうご提言のまとめになっていくのかなというところで、先ほど氏家会長がチェックだけして現場を縛っても動機づけにならないが、ではフリーハンドでいいかというそれは違うとおっしゃられました。私たち委員も葛藤するわけですが、その難しさを持っているからこそ、余り大きくシステムを変えないでも、教育人事部長のお話を聞くと、校長ヒアリングで「本当にあなたの学校の皆さんは、子供の深層心理とSNS対策というところでは先生方みんなスキルを向上されましたか」と少し意識的にお尋ねしていただければ随分違うと思います。今すごく一生懸命やってきておられますが、もう一つ、感想を活用するというところを取り出してきていただくとか、いじめ対策担当教諭については伝講というところをしっかりとチェックするとか、ポイントを絞って改善をということは言えるのかなというようなことを思っておりました。

○氏家会長

ありがとうございました。庄司副会長は、ここまでのところで何かありますか。

○庄司副会長

何か言葉尻を捉えるようで大変申し訳ないところですが、仙台市もしくは教育委員会がやらなければいけないことというのと、学校の先生方、個々の先生方がどのようにしなければならないのかというところが多分ずれていて、提言の中ではやはり先生方にもう少しきちんと拾えるようになってくださいねというお願いの部分と、そのため

に、それができるようになるために、教育委員会だったり仙台市がこういうことをや  
ってくださいねというのがあるので、そうすると仙台市あるいは教育委員会のほうで  
やってくださいねというところに対して、施策として研修というのをいろいろ書いて  
いただいているのだと思います。

そうだとすると、仙台市であったり教育委員会だったり、研修をやりっ放しでは多  
分駄目で、研修をやってそれがちゃんと個々の先生方に伝わっているのかどうかとい  
うところは、やはり仙台市とか教育委員会の責任として何らかの形でチェックはしな  
ければいけないのだろうと思います。そのチェックの仕方を工夫するということでは  
あると思いますが、そこはやはり仙台市あるいは教育委員会の責任なのではないかと  
思います。

それをいかに先生方が自分の力につなげていくかということが、個々の事案にどう  
取り組んでいくかということの高橋委員のお話のところであろうと思いますが、それ  
はまた個々の事案がどんどん発生すればいいという話ではないので、機会を捉えて  
丁寧に対応していただくということが、力を付けていくということにつながっていく  
という話はまさにそのとおりだと思いますので、その点を分けて考えなければいけな  
いと私のほうでは思っていました。

#### ○氏家会長

ありがとうございました。恐らく庄司副会長が言った部分は、前身のいじめ対策の会  
議のときにも結構議論されましたが、主語の問題になる部分が大きくあるのではない  
かという気がします。教員が取り組むべきものもあるし、校長がやらなければいけな  
いものもある。しかしそれをこの場合は、仙台市がになるのか、教育局がになるのか  
主語の設定は難しいところではありますが、責任性として研修を実施しました、させ  
ただけではなく、仙台市が、教育局が、というような主語で研修が行われている  
ことがきちんと評価とまで言っているいいものではないでしょうか。言葉を選ばなければいけませ  
んね。

#### ○庄司副会長

仙台市あるいは教育委員会としては、きちんと先生方の成長の機会としての研修を実  
施して、それを受け止めてもらえているかどうかであると思います。研修をやりっ放  
しであとは知らないではなく、いかに自覚的に動いていただくかという話であろうと

というのが、私の感覚です。

○氏家会長

それは先ほど本図委員がおっしゃったこととリンクすることだと思います。

○庄司副会長

そうですね、ほぼ同じだと思います。あとは教育委員会だったり、仙台市だったり、学校でちゃんと伝わっているのかどうかというのを確認していかないと駄目なんじゃないのかというのが、この提言の趣旨なのではないかと私のほうでは見ていたところでした。

○古川委員

私も少しよろしいですか。研修で理解したことを学校へ持ち帰って実践する、それをどのようにはかるのかというのはすごく難しいと思います。もしかすると、はからなくてもいいのかもしれないというところはちょっと思いました。結果的に教員一人一人のレベルが上がって、それが学校現場で実践されればいいわけで、そのレベルを上げるということ考えたときに、先ほど高橋委員がおっしゃられた中学校区なり、近くの学校の先生との交わりというのは、教員一人一人の意識啓発に対してはプラスに働くのではないかというような感じを得ました。ほかの学校ではこうやっているのを見て、自分たち少し負けてるなという気持ちになってくれれば、その先生というのはもっとやる気を出して、こういうところを頑張っていこうというように思ってもらえると思いますので、そういった形で教員一人一人のレベルアップというところにつなげるための、ある程度の範囲での交わりというところは、もっとフォーカスすべきなのではないかと思いました。

○氏家会長

評価というか、測定とも違いますけれども、今の古川委員のご意見は、手段として一つの学校単体でやれている、やれてないよりも、複数の学校での情報の共有のようなものも考慮していくと、評価をわざわざしなくても学びの場にもなるし、実効性も上がるのではないかということによろしいでしょうか。

○古川委員

評価というのが難し過ぎると。



○氏家会長

とても難しいと思っています。というのは、やはり病気などの発生予防もそうですが、けれども、効果があったのが見えないときもありますから。結局何事もなければいいけれども、それは常々研修をやっていたからこそというのは、はかりようとしては一番難しいのではないかと思います。いじめの防止というものを考えたときに、やれてますかみたいなチェックは多分おかしな話になるものだと思いますので、やはり細かなチェックよりも、委員がおっしゃったような形での学校単体ではなく複数の学校が常に情報共有するような形の仕組みなどを作ったほうがいいという気もいたします。まだそのあたりは整理しなければいけないところがあるかと思いますが、本図委員がおっしゃっていましたが、この研修を受けたことでということで、いじめ担当の先生であったり、あるいは教頭先生などに対して、評価は難しいと言っておきながらですが、事後評価型のようなものは特にはやっていないということだけははっきりしました。いじめ担当教諭の方に研修を受けてもらった後に、1年たった以降でどうでしたかというような意味での事後評価は特にはされていないということでもよかったですね。

○事務局（教育人事部長）

しておりません。

○氏家会長

本図委員は、先ほど継続評価のようなことをおっしゃっていましたが、仙台市ではなくてということでいいわけですがけれども、それはどういうポジションの方に対しての、こういったテーマの研修でしょうか。

○本図委員

宮城県のみドルリーダーです。大学と連携してまして、大学はいじめのまさに防止のところを担当しておりますが、3日間の研修のうち、その3日間も含めて、1年後にちゃんと活用したのかというレポートを出すことになっています。そして、そのレポートを出した先生の中から、これはという人が実際に次年度の受講者に、こういうふうに私は活用しましたという発表をすることになっているということです。

○氏家会長

本図委員は先ほど来、宮城県とまで言ってくださっているのですが、その方式をそのまま仙台市に技術移転ということはできないものなのではないでしょうか。

○本図委員

こういう方式を取っているのは、実は教職員支援機構という組織がありまして、NITSという略称で文科省の下にある組織ですけれども、NITSでそういう方式を取っていますので、国全体でも研修に国費を使うということについて厳しい目があるわけです。それで、そういう方式を取っていますが、県の担当者の方にもそういう方式を取りましようとお話をしてつくってきたところですので、誰でもまねができると思います。

○氏家会長

教育センター所長、お願いします。

○事務局（教育センター所長）

教育センターです。教育センターで実施している全ての研修について、事後どうなったかということは取っておりませんが、フレッシュ先生2年次研修であるとか、10年目の先生が受講する中堅教員等資質向上研修、これに関しては研修が終わった後に、研修終了後のアンケートではなくて、研修終了してしばらくたった後に報告書であるとか、レポートを提出してもらっております。

少し紹介させていただきますと、例えば2年目の先生が受講する2年次研修のレポートの中には、研修資料の中にあったいじめがない学校に存在するものという資料を活用し、その項目を自分のクラスでチェックしてみたところ、自分のクラスには日頃から自己有用感を高める教育的環境をつくる必要があるということに改めて感じさせられた、というような感想が寄せられていました。

それから中堅教員等資質向上研修では、研修の中で聞き取りシートを作成して活用してくださいとの話があったので、それを早速作成して、些細なことでも回覧して全職員で共有するようになった、というようなことが書かれていました。

研修内容をしっかり受け止めて活用していることが分かる一つの資料としてご紹介したいと思います。

○氏家会長

ありがとうございました。先生としての1年目が終わって、1年目でいろいろ見えたものがある中での2年次研修ですので、先生になるためのまさにアイデンティティの形成にいいときの研修でもあるかと思います。そういった形のフレッシュマンであ

る段階と、先ほど本図委員がおっしゃった研修とは、ちょっと違いますね。校内のスクールリーダーになるような方の研修のほうですね。

○本図委員

そうですね。ミドルリーダーですけれども、今お話があったのは中堅とおっしゃったので、似たような層のところでは取っていらっしゃる、そういう方式をやっていらっしゃるということでしょうか。

○氏家会長

ありがとうございました。例えばこれはそういうのがあるのかどうかですけれども、まさに今教職をされている先生のほうから、いじめ対策について、あるいは自分自身が今どう振る舞っていいか分からないから何か、こうなると相談の色彩とか、コンサルテーションといいますか、専門家同士のやり取りのほうは色彩的には強くなるのかもしれませんけれども、こういった研修をやってほしいというリクエストが上がったりするということはあるのでしょうか。いじめ対策についての手法を学びたいなど。

○事務局（教育センター所長）

学校現場のほうで校内研修の一環としてスクールロイヤーを呼んで、自分たちが日頃疑問に思っていたことなど法的解釈も含めながら分かりやすく講義していただいたという声が、教育センターにも、教育委員会にも聞こえておまして、徐々に研修体系を見直してきたところですが、今年度からは、年次研修の中にスクールロイヤーを活用する研修会を多く組み込んでおります。

今年度もミドルリーダー研修という研修がございます。ミドルリーダーですと、16年目の先生方が受ける研修ですけれども、事後に取ったアンケートでは、こういう感想が寄せられていました。いじめの事案が発生した際に行うべき対応のステップを、具体的に示していただきました。それから、学校、教員が陥りがちな対応に対しても適切な視点を与えていただきました。指導する際に気をつけなければならない点を詳しく確認することができました。ミドルリーダーの立場として、学年や学校全体の生徒指導に関わることもあるため、これをほかの先生方に伝えられるように整備していきたいと思います。というような感想が寄せられております。

○氏家会長

ありがとうございました。研修体系図の中に16年目の研修がありましたね。

○事務局（学校教育部長）

一番右側の上から4番目のところです。

○氏家会長

こういった形で感想を出していただけるような研修、これは各校からお一人ずつ受けるのか、それとも希望する先生が集まるような形になるのでしょうか。

○事務局（教育センター所長）

ミドルリーダー研修は16年目の先生方が必ず受ける研修になっております。それからスクールロイヤーを活用している研修としましては、今年度から13年目の先生方、これも13年目の先生方全員が対象です。あとは3年次の先生方、これも全員ということになります。（「希望によってやるのですか」の声あり）希望ではありません。

（「悉皆ということ。現場からの要請があって、スクールロイヤーを入れるようになったということ」の声あり）ということでしたので、現場の声を聞き、また、スクールロイヤーにも好評でしたので、委員会としても全ての先生に話していただければということで研修に取り入れました。

○氏家会長

これらの研修は、先生ご自身のキャリアで16年目に來る研修なわけですね。16年目に該当する先生がいない学校の場合は、13年目の先生がいればいいのですが、この場合悉皆というのはまたちょっとニュアンス的に違うかもしれませんが、とても得られるものが多い研修だというときに、これが校内にまたうまく浸透させるような何らかの形での工夫のようなものがあればと思います。事前に受講される先生に、これはあなたの16年目の研修ではあるけれども、プラスアルファで16年目のあなたは、校内で今度こういう役回りもしなければいけないからという形で、あなた一人が受ける研修でなく、この研修をうまく他の先生方に伝えることでより理解を深めてくださいねというような形での指導というのも、この研修の受講に際してされたりするものなのではないでしょうか。

○事務局（教育センター所長）

研修の最後のほうで、ぜひ学校に持ち帰って周りの先生方に周知してくださいということは話ししております。今年度はコロナ関係で研修は行えませんでした。同じスクールロイヤーに校長先生や教頭先生を対象に研修を実施する予定でございました。

管理職の方々が研修を受けられるとなると、各学校で必ず職員会議であるとか、職員研修で伝講されると思いますので、全ての教員に講義の内容が伝わるということで組み込んでおりました。

#### ○氏家会長

ありがとうございました。校長先生、教頭先生なりの立場の方ではなく、その先生のキャリアに応じての研修について、その先生が校内で今どういう役回りをしなければいけないのかということも含めて、いじめに対して自分もしかすると最初に関わる側にもなるし、事と次第によっては若い先生方のサポート役になったり、また管理職の先生方に対しての違う形のサポートなんかもする役割になるんだよなというふうなことを、ご自身にも浸透するし、同時にそれが何か伝達講習に際して一言であるとか、受講する人の心構えを一言入れてもらうなど、何かもうちょっと先に進んだような仕組みがあってもいいのかなと聞いていて思うところです。

キャリア的に求められる研修を用意はされているかもしれませんが、個々の先生の意識だけではなく、それが波及するというか、職員室内にいい形で伝わっていくような形の仕組みというのは、何かあってもいいのかなというのが、今のようなお話を聞けば聞くほど思うところです。

この機会に事務局の方にお尋ねしてみたいことなど、いかがですか。

#### ○庄司副会長

中身に入るようで申し訳ありませんが、素朴な疑問として、提言16と20についてです。20が特にですが、施策のほうに保護者を対象として研修等を実施し、その啓発を進めているというふうにPTAとの連携で書かれていて、これは実際にどのようにやっているのか、資料を見てもよく分からないというところがあったので、率直に教えていただきたいなというところでした。

それから提言16の関係で、個別の研修で申し訳ありませんが、養護教諭の関係で、スクールカウンセラーとかスクールソーシャルワーカーとの共同の関係の研修と書かれているように読めますが、それは実際どのように研修でやっているのか、教えていただければと思いました。

#### ○事務局（教育センター所長）

まず、提言20の保護者向けの研修についてですが、教育センターで市民開放公開講座

というものを実施しております。2016年、平成28年度には、子供の心理等に関する研修において「今子供たちに何が起きているのか いじめから子供を守る」という内容での研修を。2017年、平成29年度には、子供の心理等に関する研修において「自分を信じる力 自己肯定感を高める大人との関わり 自分が大好きと言える子供を育てるために」という内容での研修を。2018年度、平成30年度には、発達障害理解シンポジウムで「発達障害は特別」という内容での研修を実施しております。これは学校の先生方だけではなくて、一般市民の方や保護者の方なども当然参加することができるという研修でございます。

次に、提言16に関してでございます。養護教諭5年経験者研修と中堅養護教諭資質向上研修での「今日的課題とこれからの養護教諭に求められること」、それからスキルアップ研修、養護教諭の職務に関する研修でございますが、この中での心のケア、それから養護教諭も含めた教育相談担当者対象の心のケア研修において、教職員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーとの共同に関する実践事例報告等の内容を盛り込んだ研修を実施しております。

○氏家会長

ありがとうございました。庄司副会長どうですか。

○庄司副会長

そうすると養護教諭のほうは研修の中で、実際に事例を用いてスクールカウンセラーとかスクールソーシャルワーカーと共同したというものを取り上げてお話をして、養護教諭の先生方が学ぶことができるようにしてあるということですね。

○事務局（教育センター所長）

そうです

○氏家会長

保護者向けというのは、公開研修みたいな形でやっているの、各学校でやっているわけではないと、こういう理解でよろしいですかね。

○事務局（教育センター所長）

そうです

○氏家会長

ありがとうございます。

#### ○氏家会長

今のやり取りの部分に関して、養護教諭の先生やスクールカウンセラー、ソーシャルワーカー、スクールロイヤーなど何か連携を取らなければいけない先生については、養護教諭の先生の縦軸だけの研修には、私はやはり限界があるのではないかという思いがあります。

事例を基にしてというところもあるからなのかもしれませんが、それ相応にやはり連携が主軸になる場合は、他の職種と入り交じった形での研修も作り込みをうまくしないと出来ないと思います。事例でもって学びが深まる部分もあれば、カウンセラー、ソーシャルワーカー、スクールロイヤーとの役割であったり、課題が起きたときの動き方をお互い共通認識を持ったりすることも必要かと。もし本当に個別できちんと事例でシェアできるものがあるのであれば、それはそれでいいわけですが、養護教諭なら養護教諭としてだけの系統的な研修が片方にあって、もう片方にはやはり横につながるところは工夫が要るのではないかという思いがあります。今伺っていて思うところですが、

同時に、保護者などに関してのものも、総論として分かる部分と、一方には、まさに今校内で起きている課題というものもあるかと思えます。校内で単に一人の先生が奮闘するのではなく、管理職の先生だったり、いじめ対策の先生方がうまく場面設定できるような形で、親御さんにも、何らかの困難とはちょっと距離があるような親御さんたちにも理解してもらったり説明できるような形での、これを研修という形だけで進めていけるものなのかどうか何とも言えませんが、個別と一般論のようなものをうまく取り合わせてやっていく必要があるのではないかと思ったところです。

委員の皆様から何かあればお願いします。

#### ○庄司副会長

氏家会長の話の中で、専門職との横の連携の話がありましたが、私の理解だと、スクールロイヤーは研修を実施するだけで、カウンセラーやスクールソーシャルワーカーの方と意見交換などをするという事は余り聞いてないので、やってないのではないかと思います、やってないということではよろしかったでしょうか。

#### ○事務局（教育相談課長）

行っております。特にスクールソーシャルワーカーとスクールロイヤーが共に学校に

出向いて、ケース対応を実際にするという場面もございますので、そういったことも踏まえて、情報連携ということは行っているということです。

○庄司副会長

個々の事案に関して一緒に訪問するというのは、すでにご説明いただいていたのでそれは知っておりましたが、研修や連携協議のような形でまとまってそれぞれの専門職がどういうふうにするべきかみたいなことを、それこそ養護教諭の先生や校長先生なども含めて、意見交換するような場はないですね。専門職のスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、スクールロイヤーを一堂に集めて、これを今後こういうふうに行っていきましょうか、などというようなことをやっているというわけではないですね。

○事務局（教育相談課長）

そこに学校職員が入るというイメージでしょうか。

○庄司副会長

入っても入らなくてもいいのですけれども。

○事務局（教育相談課長）

昨年度からスクールロイヤー、スクールソーシャルワーカーが、共にそういった場を設けて、どういった対応をするべきかというようなことをテーマに研修会を実施したという実績がございます。昨年度から実施しております。

○庄司副会長

学校でということでしょうか。

○事務局（教育相談課長）

教育委員会です。

○庄司副会長

教育委員会で、なるほど、かしこまりました。連携協議会のようなものはないのでしょうか。

○事務局（教育相談課長）

はい、ございません。

○庄司副会長

ありがとうございました。



## ○氏家会長

研修というところからの切り込みにはなりましたが、恐らく先ほど庄司副会長が言われたような、主語の部分で誰が設定しなければいけないのかであり、受講する側の方で成果が上がっているのかということに関して、教育センター所長からもお話をいただきました。一方では、校内でまさに課題を抱えている場合は、そこにきちんと研修の効果が示されなければいけないところではあるのですが、これは学校単体ですぐ分かるときもあれば、学校単体だけではすぐ分からないという場合は、1つの学校だけで解決するものではなく、幾つかの学校で連携し合いながらというようなところも、研修の枠組みとして出てくるのかと思います。本図委員がおっしゃっていた、ある種の役割がうまく機能しているのであれば、研修を受講した先生が、それを1年後に振り返ってみての研修の成果であったり、自分はこのようにやれた、この付近は不足があるというようなことも返せるような研修というものもあるのではないかとということについて、今日は話し合うことができたと思っております。

本日の議論では、恐らくある程度のところは掘り起こすことができたかもしれませんが、ちょっと私も実は研修に関しては思い入れがあり過ぎるせいなのか、研修のところだけでぐるぐる回ってしまって、なかなかうまく深められなかったところもあるかと思えます。

ただ、今日は研修についての幾つか考え方の整理はできたのではないかと思いますので、研修が柱になりました検証といいますか、議論はここで終了させていただきたいと思えます。また、今日の議論の内容を整理した上で、次の会議につなげてまいりたいと思えます。

本日ここまで検証した部分以外のところで、何か委員の皆様から確認なり、あるいは発言したいことはありますでしょうか。

それでは、特にないようですので、進行を事務局にお返ししたいと思います。

## 3 その他

### ○司会

ありがとうございました。

事務局から次回会議の日程についてでございます。

次回につきましては、調整の上、改めてご連絡いたします。また日程調整について、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

#### 4 閉 会

○司会

以上をもちまして第2回会議を終了いたします。

本日はありがとうございました。