

別紙標準様式（第7条関係）

会 議 録

会 議 の 名 称	令和6年度第9回枚方市支援教育充実審議会
開 催 日 時	令和7年2月19日（水） 15時00分から 16時55分まで
審 議 会 場	オンライン（Zoom） （傍聴場所）枚方市 教育文化センター 大会議室
出 席 者	会長 相澤 雅文（京都教育大学） 副会長 山下 敦子（神戸常盤大学） 委員 小出 伶奈（枚方市立小学校保護者） 委員 井村 恵美（市民） 委員 廣井 理恵（枚方市立中学校保護者） 委員 牧村 剛（枚方市PTA協議会） 委員 奥野 睦美（枚方市立小学校支援教育コーディネーター） 委員 渡邊 かおり（大阪弁護士会 萩の木法律事務所） 委員 小寺 鐵也（種智院大学） 委員 柏木 充（市立ひらかた病院） 委員 野口 晃菜（一般社団法人UNIVA） 委員 東野 恵子（枚方市立中学校支援教育コーディネーター） 委員 武田 正道（枚方市立小学校長会） 委員 村上 徹（枚方市立中学校長会）
欠 席 者	委員 奥出 久実（大阪心理カウンセリングセンター）
案 件 名	（1）支援教育に係る教員に対する研修について（教員研修の充実）
提出された資料等の 名 称	資料1 枚方市 支援教育に係る教員研修について
決 定 事 項	
会議の公開、非公開の別 及び非公開の理由	

会議録の公表、非公表 の別及び非公表の理由	
傍 聴 者 の 数	1
所 管 部 署 (事 務 局)	学校教育部 支援教育課

審 議 内 容
(会長) 本日はお忙しい中、お集まりいただきまして、ありがとうございます。 それでは、事務局から、本日の委員の出席状況と傍聴者について、お願いいたします。 (事務局) 失礼いたします。本日、委員の出席状況ですが、委員15名中、11名の出席をいただいております、委員の過半数に達しておりますので、枚方市附属機関条例第5条第2項に基づき、本会議が成立することを報告いたします。 また、傍聴者は現在1名でございます。以上です。 (会長) ありがとうございます。前回の第8回では、個別の教育支援計画、個別の指導計画についての意見整理というようなこと、個々に応じた指導方法について、教員の勤務体制の構築について、それぞれ委員の皆様から御意見をいただきました。ありがとうございました。 本日の案件としまして、支援教育に係る教員に対する研修、教員研修の充実というテーマで、枚方市の支援教育に係る教職員研修の現状や取組について、資料を準備しております。学校の校内体制や現場での人材育成の様子なども伺いながら、御議論いただけたらと考えております。 また、事務局から資料送付の際に、各委員にはそれぞれの立場から御意見を伺いたいというような依頼も送られていたかと思います。また、学校現場での校長先生には、支援教育に係る人材育成ビジョン、組織体制の構築、支援教育コーディネーターの委員の先生方には、学校現場における人材育成の現状やOJTについて、各専門分野の委員の皆様には、各分野における人材育成のポイント、教育での人材育成へのアイデア等の提供をお願いしたいと思っております。保護者、市民の委員の皆様には、資料への質問や人材育成の御意見、アイデアなどの提供などの御意見をいただけたらと考えております。 今日は順番で御発言いただくかと考えており、途中で議論を挟みたいと思いますので、その際には忌憚ない御意見をいただけたらと考えております。 それでは、まず、事務局からの御説明をお願いいたします。 (事務局) よろしくをお願いいたします。 資料について、事前に補足説明をさせていただきます。本日の資料、2ページから5

ページについては内部資料でございますので、教職員研修について御審議いただくために示させていただくものです。資料配布及びホームページの公表については控えさせていただきますので御理解ください。今回、送付させていただいている資料、データ送付させていただいたものにつきましても、他の方々への公表は控えていただきますようお願いいたします。

それでは、資料1の2ページ目を御覧ください。

こちらは枚方市の研修ビジョンになります。枚方市の教育理念に基づき、教職員の育成ビジョンを定めて研修に取り組んでおります。

次のページを御覧ください。

こちらは枚方市の研修一覧になります。基本研修としては初任者から10年目までの、いわゆる初任期までの研修の一覧でございます。職務研修としては、学校における役職や立場で受ける研修の一覧、右側につきましては、専門研修としての教育内容に係る研修や教科を含めた専門的な内容を含めた研修の一覧になります。この中で支援教育に係る研修が入っているものを示しますと、ほぼ全てのキャリアや役職について支援教育の観点から研修を行っているところです。

次のページを御覧ください。

こちらは役職における研修の内容と狙いを記載したものになります。支援教育コーディネーター、通級指導教室担当者については、役職として年に2回の研修を実施し、支援学級担任については、役職として3回の研修を実施しております。支援学級担任につきましては基礎的な知識からアセスメントや授業の在り方、支援体制などの基本的な研修、また支援教育コーディネーターや通級指導担当者については、役割に応じた個別の教育支援計画や指導計画、吃音等の言語指導等の研修等を実施しております。

次のページを御覧ください。

こちらは市費、府費講師の研修や初任者から10年目までの研修として、1年目、2年目、4年目、5年目、10年目の教員研修の内容と狙いを記載したものになります。なお、文部科学省から示されました特別支援教育に関わる教師の専門性の向上に向けた方策として、本市としては、令和6年度校長会において、採用後10年以内に支援教育を経験するというふうな制度が導入されているので、お知りおきください。

次のページを御覧ください。

こちらは、先ほど示させていただいた研修の内容と狙いを、教員のキャリアフェーズ、いわゆる育成段階でまとめたものになります。下に示している「めざす変容」を御覧ください。

初任者においては、基礎的な知識、理解や個別の手だてを講じることができるようにめざしています。また、初任期、ミドル期におきましては、アセスメントに基づいた、「ともに学び、ともに育つ」教育の実践、適切な支援、授業づくりによる実践力の向上をめざしています。専門研修においては、専門的な知識のみならず、支援教育コーディネーター、通級指導教室担当者を中心とした学校全体の支援体制の充実をめざします。最後に、管理職研修については、管理職のリーダーシップの下、組織体制として支援教

育の充実を図ることをめざしています。

次のページを御覧ください。

こちらは、研修内容とキャリアフェーズ、育成段階を視覚化したものです。キャリア形成につきましては、支援教育に係る基礎基本や指導力の向上、専門性を経て管理職になることを示されていますが、現時点では、支援学級担任や通級指導教室担当者はもちろん、支援教育コーディネーターを未経験のまま管理職になっているケースもございます。支援教育を正しく理解し、校内体制を適切に整えるためには、支援教育に携わることが大きな経験となることから、先ほど申し上げたとおり、令和6年度より、採用後10年以内に支援教育を経験するという制度が導入されておりますが、現在、管理職への研修の充実が必要となっております。

次のページを御覧ください。

最後に、教員に対する情報支援策を紹介させていただきます。教育委員会では1人1台端末が教員に貸与されており、教員研修のポータルサイトを作成しております。ポータルサイトでは、研修だけではなく、教育に関わる様々な情報を提供できるよう、各コンテンツを用意しており、その一部として支援教育ポータルサイトを運用しています。こちらには支援教育に関わる基本的な情報から、国や府、枚方市の支援教育について、就学相談やICTの活用など、多岐にわたる情報を直接、先生方が手に入れられるようになっています。また、先ほど紹介しました様々な研修資料もサイト内に掲載しており、研修に参加していない教員や、対象でなくても、学びたいという資料を閲覧することができ、全ての先生方が情報を手に入れられるように配慮しております。

以上です。

(会長) ありがとうございます。まずは、資料についての御質問等がございましたら、お願いしたいと思います。いかがでしょうか。

最後に出てきました支援教育ポータルサイトというのは、これは教員の方だけが利用されるというクローズドなものですか。

(事務局) 失礼いたします。相澤先生のおっしゃるとおりでございまして、1人1台端末が貸与されている教員についてはアカウントが貸与されていますので、そのアカウントを持っている教員が閲覧できる状態になっています。

(会長) 利用者数は分かるものですかね。

(事務局) すみません。現在、データがございませんが、教育委員会事務局では閲覧データ等も人数等も把握できるようになっております。

(会長) そうすると、その支援教育ポータルサイトに、どれぐらいの方がアクセスしたかについても、把握はできているということですね。

(事務局) はい、おっしゃるとおりです。

(会長) ありがとうございます。そのほか、御質問等ございましたらば、お願いしたいと思えます。いかがでしょうか。

それでは、また御質問ありましたら、後ほどでも結構ですので、各委員の皆様からお話を伺いながら、本日のテーマとしてのこの支援教育に係る教員に関する研修、教員研修の充実の答申に向けた議論を進めていけたらというふうに考えています。

初めに、学校現場の校長先生の立場、それから、校長先生のこの支援教育に係る人材育成ビジョン、それから組織体制の構築について、それから各コーディネーターの委員の先生方には、学校現場における人材育成の現状、それからOJTについてお話を伺いたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、まず村上委員、村上校長先生、いかがでしょうか。

(村上委員) 研修について、まず、先ほど事務局で行っていただいている研修に先生が参加される。そこで参加されるだけでは校内に広がらないですので、参加してきた内容を聞いて共有するというふうな場をつくっています。基本的には、それで大まかなことは網羅できているかなと思いますが、校内では校内で、別に校内研修という形で実施させていただいています。具体的に言いますと、今年度で言いますと、夏季研修として、ユニバーサルデザインに関する研修を校内で実施いたしました。これについては、教職員がユニバーサルデザインについて考えるということで、今年度については、環境面に特化した形でやらせていただいたんですけども、また、継続的に、授業内容ですとか、そういったところのユニバーサルデザイン化も、学校として考えていけたらなということで、今年度は行わせてもらいました。

それと合わせて、今年度の支援教育に係る校区の小中学校合同研修といたしまして、梅花女子大学の伊丹教授に来ていただいて、小学校との合同研修を夏休みに実施させていただきました。校区の小学校、本校は4小学校ありますので、本校の教職員を合わせまして83名の教職員の先生方に参加していただきまして、伊丹先生から支援教育について、具体的には、思春期と性に関する指導ということでお話をさせていただきました。

校内研修にしましては、今年度は二つなんですが、そのとき、そのときに応じた形で、支援コーディネーターを中心に、本校に必要な研修というものを随時実施していつているというふうな状況です。

先ほども申しましたように、やはり支援担の先生だけが支援教育というのでは、なかなか厳しいところがあるかなということで、本当は全ての教職員がこの支援教育に関して理解を深めるというふうなことに重点を置いて取組を進めています。学校全体で意識対策が進むような取組ですとか、組織づくりといいますか、そういったところを私は校長として教職員に降ろしているというふうな形で進めさせてもらっています。

簡単ですが、以上です。

(会長) ありがとうございます。夏季研修とか、それから大学で教員研修を受けてというようなお話、伺いましたけど、それによる成果というのはどのように検証されておりますか。

(村上委員) そうですね。振り返りのアンケートから、それぞれの部分について今までより理解が深まり、教職員同士で話す機会もございましたので、それによって、さらに学校として取り組んでいくという意識ではなかったかなと思っております。

(会長) ありがとうございます。学習指導要領でも、子どもたち、知識、技能だけではなくて、それをどう使えるようにするかというのは一つ課題になっているところかと思えますので、教職員の皆様もそういった意識で取り組んでいらっしゃるというようなことですね。ありがとうございます。

それでは、続きまして、武田委員、お願いいたします。

(武田委員)

まず、本質的な教職員に求められる資質能力という視点で考えたときに、本校で一番大事にしているのは教職員の人権尊重の精神の寛容だと校長として考えています。人権感覚をしっかりと日頃からしていくような意識で、子どもたちにしっかりと接していくと。支援教育という視点の本質は、人権尊重の精神に基づいて教育活動がどこまで行われているか。個々の人権というのが、いかに尊重された形で教育において反映されているかということだと考えております。そういう視点で、学校の中でいろんな子どもたちの状況をしっかりと共有する場というのは定期的にとっていますが、これは自主的な参加ではありますが、枚方市人権教育研究協議会というのがありまして、研修会が定期的にあるんですが、そのときに必ずマイノリティな立場に置かれている方々の講演会があったり、そういった方々に関係するようなことを学ぶ場というのは必ず用意してもらっていますね。そういったことにしっかりと行きなさいというようなことは言っています。

ただ、皆が行けているかというのと、なかなか時間をつくることができないので、一つ今後の人材育成のビジョンの視点で考えたときに、全ての教職員がそういう人権尊重の精神を寛容していくような場というのを、研修の場でも持っていくべきじゃないかなと思っています。いろんな状況の方のことを知ることで、多少、意識というか、いろんな方々の状況、知れば知るほど視野が広がってくると思います。そういったことを支援教育という観点以外にも全部含めてトータルして磨いていくことで、ユニバーサルデザインの本質的な意義とか、インクルーシブという視点とかいうことの幅というのが広がってくると思っています。

ですから、個人的には、教職員が支援教育の教員研修という視点で、今回、委員会でまとめてくださいましたけれども、人権尊重の精神を磨いていく機会も入れてほしいと強く思っています。

もう一つは、教職員の児童理解力の向上という観点で、本校では、去年も今年も非認知能力を育む指導の研究を、名前はいろいろ違うんですけど、トータルして言えば、非認知能力を子どもにいかに関心を持っていくというスキルをしっかりと高めていくと。また、手段を磨くというような研修をずっとしてきて、昨年度は演劇的手法を使った指導を1年生から6年生まで、発達段階に合わせてつくって、学期に1回、個々人の非認知能力を振り返る場として指導をやってきました。今年はそれをさらに発展させて、自分自身の授業の中で、個々の先生が子どもの非認知能力を育むための指導というのを工夫しているというような研究を年間通してやりました。

その中で、成果として一つ挙げられるのは、児童理解力の向上はすごく見られたかなというふうに思っています。また、児童と教職員との関係性というのが非常によくなって、子ども自身も他者理解力を非常に高めることができたかなと思っています。

子どもたちを指導する上で、先生が子どもの何を大事にするかという部分を、様々な子どもの状況に合わせた形で、例えば、生きる力なんですけれども、粘り強さ、他者意識、自己肯定感、そういった部分にしっかりと意識をして、子どもたち一人一人見立てていくということにつながるの、その支援教育に係る教員研修とは、色合いが違いますけれども、それを大きく支えるものとしての役割は果たすことができているかなと強く思っています。

こういった視点でも、児童理解力を高めるための研修という部分で、実際的に演劇ゲームというの、このコミュニケーションをシミュレーションするわけであって、そういうのも重ねていくことが先生方の力につながっていくんじゃないかなと思っています。

以上です。

(会長) ありがとうございます。児童理解力というようなことを高めていくというようなお話でありましたけれども、ありがとうございます。実際、児童理解力を高まったかどうかというのは、どのような方法で検証。

(武田委員) 先生に対して、何かあったら相談しやすいとかという、具体的には、データを取らせてもらったら高まっているんです。相談しやすい、先生と児童との関係性というのは相談しやすい関係になっている。

支援教育という観点で考えたときに、支援が必要な子どもたちだけでなく、子どもたち全体の中で、育てていくという観点がすごく大事で、どの子どもやはり支援は必要はないので、そういう視点を磨くことにもできているかなと思っています。

(会長) ありがとうございます。皆様も御質問あるかと思いますが、後からまとめていただきます。

それでは、コーディネーターとして、奥野委員からお話を伺いたいと思います。よろしくお願いいたします。

(奥野委員)

津田小学校として、人材育成や教員間の情報共有は、これまでもお話しさせてもらった部分と重なるかもしれませんが、お話しさせていただきたいと思います。

まず、支援学級間のOJTは、研修や情報の伝達の方法については、津田小学校は支援学級が7クラスあります。そこに所属する先生は、ベテランの先生もいれば、若い先生や支援教育に携わってこなかった先生も集まっています。

その中で、全体的に同じように支援していきたいという気持ちで、経験のある先生と経験の浅い先生でバディを組んでいます。そのバディを組んだ先生たちで、その先生が持たれている子どもたちの情報を共有や、同じ教室で授業を行って、相手の先生がどんな授業をしているか、その雰囲気を感じたか、場合によっては学ばせてもらうことをしながら指導を行わせてもらったりしています。実際に、「この教材よかったよ」とか、「こんなふうにしてみたら、こういう困り感を感じていた子にはとても効果的やったよ」というような、そういったたわいのない会話からも、これがよかった、あれがよかったとかという情報共有をして、いろんな教材をみんなで伝達し合っているというところもあるかなと思います。

一番大事なのは、その支援担任としての一致団結力が大事ということで、何げなく子どもたちの今日こんなことがあったんだけどという話ができ、相談できる、支援担任のグループをつくることを、コーディネーターとして気をつけています。

今年度は、初任者の先生が支援担任として配属されました。学級担任を持つということが流れかなと思いますが、まず、支援教育を経験して、支援担任として個々の子どもたちにどう関わるかについて1年学んでもらった上で、通常の学級担任になる形を、津田小学校は今年、取っています。支援学級では、個々に応じたその配慮や、支援を行うかということがきめ細かく学ぶことができます。子ども理解も、一人一人細かくできると思うので、支援の観点、支援の視点を持ちながら、通常の学級で、たくさんの子どもたちを目の前にしたとき、その感覚を忘れないように担任をしてもらいたいという気持ちで、そういう体制を取っております。

通常の学級担任との連携や支援教育に関しては、津田小学校は校内研修で支援教育をみんなで今、頑張っているところです。また、教育委員会の先生に来ていただいて、御助言をいただきながら、みんなで配慮が必要な児童に対して、どんな手だてをしていこうかを研究しているところです。それは、支援学級在籍している、していないにかかわらず、困り感がある子どもたちにどうしていったらいいかというところを校内で研究しています。

できるだけ色々な情報が通常の学級担任に、忙しいところもあるかもしれないんですけども、色々な情報が入るように工夫をしています。その一つが書籍の購入で、いろんな支援教育に関わる本や、必要なワークシートが載っている本など、いろんな本を購入してもらっていて、何かあれば活用できるようにしています。

あとは、本校はグーグルのドキュメントをいろんな先生で共有して、情報交換をしています。それによって、放課後話す時間ないからどうしようというのを、見やすくして

います。そこに支援に対して誰でも書き込めるドキュメントをつくっています。コーディネーターが書き込むことが多いですが、授業を見ながら、こんなすてきな合理的配慮をしていて、すごくここはよかったということを写真に撮ってドキュメントに乗せて、皆さんが見れるようにする。研修を受けてきた教員がいたら、その研修のいいところをかいつまんで、そのドキュメントに載せて、こういうことを勉強してきましたという報告をする等、そういうふうにドキュメントを活用しています。

あとは、コーディネーター通信といって、コーディネーターのいろんな専門知識に詳しい先生が、私とその先生と2人で、こんなこと知っていますかという情報を通信に出しています。

あと、本校は通級指導教室もあるので、コーディネーターを通級指導教室が1名と支援学級担任が2名の3人体制で行っています。通級と支援と、垣根なく支援、一緒にしていこうと話し合っている中で、3人でまとまって動いていくことに気をつけています。もちろん配慮が要する児童とか、この子、通級どうかな、支援どうかなという困っている子がいたら、複数の視点でアセスメントをするという意味でも通級と支援とで協力体制を取っています。

また、ことばの教室で、ピアーズプログラムというプログラムを実施しています。その思春期時期における友達関係の関わり方など勉強するプログラムが、一定、1年間ありまして、それを通級に通うお子さんも、支援に通う子さんも、みんなそういう困っている子たちは一緒に勉強しましょうという機会を設けています。そこは通級指導担当も支援学級担当も一緒に関わって、子どもたちのためにということで、一緒に指導や連携を行っています。

今までいろいろお話はしたんですけども、学校としてなかなか難しい部分もあるなど感じるのが、支援教育というと、いかに教科指導をきめ細かく行うのか、自立活動はどんなふうにして行っていくといいのかというところが、ノウハウを知る機会がとても少ないというのは実感として思っています。教育委員会でもたくさんの研修をさせていただいているかとは思いますが、学校内の自己研鑽だったり、先生同士の教え合いだったり、重きが置かれている部分は、どうしても各学校あるんじゃないかなというふうには思っています。とても経験豊富な先生が、自立活動ってこんなふうに行っていたらいいよとか、そうやって伝え合いができればすてきだなとは思いますが、なかなかそうはいかない現実もあるかなというところで、教育委員会の先生方にはいろんな研修をまた考えていただけたらありがたいなと思っています。

支援教育に関わると、いろんな書類関係の作成もすごく大事になってくるかなと思いますが、そこに対してもなかなか、どうやって書いたらいいんだろうと毎年困っています。教員間の伝達では難しいと感じているところも事実かなと思います。そういう、ある程度のこうやって書いたらいいよという指針が教育委員会からあれば、すごくありがたいかなと思います。

私たちは支援教育に携わっているので、枚方市がどんなふうに支援教育をこれから行っていくか。「ともに育ち、ともに学ぶ」というところはよく理解しているつもりなので

すが、ほかの支援学級に携わらない先生方には、なかなかまだ伝わり切れてないところがあるかなと思ったりもします。学校内でもお伝えはしていますが、支援に携わってない先生にもそういう情報が伝わる機会があればいいなと思っています。

すみません、以上です。

(会長) ありがとうございます。たくさん取組をなさっているということでございましたね。

自立活動が出てきましたけど、自立活動というのは、基本的には時間の指導と時間外の指導というのがあってというふうに、特別支援学校の学習指導要領を参考にというふうに書かれていますけど、そこには時間の指導が行われている児童生徒には、時間外でもその自立活動の内容を行っていきましょと。学校の教育活動全般でというの必要なんですよ。ですから、基本的に通級、あるいは支援級に来ている子どもたち、自立活動が行われていれば、その内容は在籍学級の先生方もしっかりと把握していく必要があるというようなことになりますので、そういった研修が大切だというふうなことは、私も同感でございます。ありがとうございました。

それでは、東野委員、お願いいたします。

(東野委員) よろしくお願ひします。

まず、校内研修に関しましては、今までの経験の中でのお話をさせていただきます。まず、基本的なところでいうと、発達障害の基本的な知識についての研修というのを定期的に行っています。それから、特に気になるあの子というのがあった場合には、以前は、特定のお名前、出していいかどうか分からないですが、XXXXXXXXXXクリニックさんに相談させていただいて、その学年職員で出向いて、その子についての研修を開いてもらうこともありました。

それから、新しく新1年生として入ってくるお子さんの、例えばですけど、ディスレクシアという診断がされている生徒さんの場合、特に若い先生方にはそういう知識が少ないというか、ないなという方も結構いらっしゃるんで、みんなで支援していこうということで、特定の研修というのもあります。一度やったことがあるのは、センター的機能である枚方支援学校の先生に、学校の現状や課題を相談に行かせていただいて、そのときは、たしか合理的配慮について研修をしてもらうこともありました。校内研修の中では学校の一番課題になる部分というところを考えながらしています。

あと、枚方市への支援教育に関する研修もたくさん受けてきていますが、学校での共有方法としては、本校全員がグーグルチャットに参加しているので、そこで研修でいただいたスライドや、内容を次の日に流して、また何か質問あれば、コーディネーターの私に聞きに来てくださいという形で共有しています。

私も、さっき奥野先生がおっしゃっていたような、いろんな悩みがありますが、この悩みをいろんな先生と共有したいなという場がすごく少ないので、学びの研修をたくさんさせていただいているんですけど、こういう悩みを共有して、こんなことをこの学校

ではやっているよとか、学べるような研修が少しあれば、ありがたいなと思っています。

あと、学校内での共有はどんなふうに行っているか、連携をどうしているかというところですが、私の経験でいうと、今の第二中の前に行った中学校の3年間も同じく支援担としてやっていたんですけども、私の中ではすごく孤独を感じていた3年間でした。それは何故かと今になって振り返ってみると、どうしても支援の子たちのことは支援担が頑張らないとって思っていた部分が自分の中にあっただけで、そこが私の中の駄目だった部分かなと。今、第二中で3年目ですけども、改めて1年生、2年生、3年生を持たせていただいて、そこをすごく感じています。それをどうしていったらいいかなと考えたときに、私の中での支援コーディネーターとしての軸は、会話、コミュニケーション、それから職員間の雰囲気づくりというのを大切にしていきたいなと今、思っています。

具体的に考えると、1日の流れとして、どんなふうに中学校で共有しているかなんですが、まず、朝のホームルームに行ったときに連絡帳を受け取って、そこに保護者の方が書かれていることというのは必ず朝の会議のところで共有しています。その後、中学校では教科担任制なので、職員が職員室に戻ってきます。休み時間に、もちろん支援学級の生徒のこともそうですが、ほかの生徒も含めて、すぐに雑談で先生たちと話をします。この時間で持ち寄ったものをみんなで話して、それはいいこと、悪いこと含めて、例えば支援学級の生徒であつたら、「英語のスピーチ等、頑張っていたよ」とか、「だから次、今日、支援来たら褒めてあげてね」とかという声もいただきますし、「これやってなかったから、支援でも話してあげてね」というのを毎時間、休み時間、どこの学年も共有してくれています。それを私たちが子どもたちに、支援学級に来たときに、「今日これ頑張ったらしいね」というふうに伝えることで、先生たちってつながっているんだなと子どもたちもすごく思ってくれますし、子どもたちも褒めてもらってよかったというふうになるので、そういう掛け合いというのを毎時間、やっているかなと思います。

私たちが支援学級で頑張っていたことも、もちろん教科の先生、担任の先生とかもかわらず、休み時間になったときに、こんなことを頑張っていたんですよというふうに雑談をすることで、「教室で英語のスピーチの練習頑張っていたんだね。頑張って発表しようね。」と、みんなの前で伝えてもらうことによって、みんな、頑張ってたんだというふうに、周りの子たちも実感してくれているというところがあるので、皆で応援していけたらなという雰囲気に職員室はなっています。これは取組でやっているかと言われると、取組じゃなくて、先生方が自然な流れできるように、私は結構、声を大きくしているというところがあるので、そういう取組という形ではないんですけど、自然な流れでできているかなと、ここでは感じています。

あとは、支援コーディネーターとしては、OJTというか、年齢とか関係なく相談窓口になればなということで、先ほどのようなささいなことの会話でも、お伝えして、すごくよい反応もあれば、そうなんですという反応もありますが、小さなことで話を私がすることによって、相手もしたことでも話をしてくれるというところで、会話をしているかなと思います。

あと、具体的なことで言うと、枚方支援学校の高等部と、村野高等支援学校の違いも

まだ分からないという先生方も結構いらっしゃるので、どちらもオープンスクールがあるので、特別に若い先生方に私のほうから声かけして、一緒にオープンスクール行きませんかみたいな声かけをして、一緒に行っていただいて、こういうのが支援学校でやっているんだとか、掲示物はこんなふうにすると分かりやすいんだとか、こういうことに困っているんだというのを実感していただくという意味でも、一緒に行こうというふうにお勧めしています。

あとは、これは私、個人的なんですけど、コーディネーターとしてできることないかなと。前の3年間みたいなことにならないようにというところで、私がこの3年間、気をつけた中では、私自身というか、支援担自身、ほかのみんなもそうですが、なるべく通常の学級に行くようにしています。支援学級の先生が支援学級の子を見るという、そういう感覚じゃなくて、みんなでみんなを見ていくというのが大事かなというところで、私自身が通常の学級に行って、いろんな子たちと関わりをつくって、関係をつくることで、例えば私が支援学級の生徒に声をかけている。それを子どもたちが、支援の先生が支援の子に声かけているんだという、そういうふうに関わり取ってもらうのではなくて、私でいうと、東野先生が何々君に何か話しているなというような、その意識の違いなんですけど、支援の先生やから支援の子を見るという感覚じゃなくて、私はそういうふうに関わるように今はしています。そうすると、子どもたちも何々先生がこんなふうに声かけているのを見て、ごめんなさい、うまく説明できない。私は何々君に話しかけている様子を見て、周りの子たちも、何々先生、あんなふうに言っていたな。僕たちもそういうふうに関わり取ってみようかなという雰囲気になるかなというところで、なるべく教室に行くように私はこの3年間をしてきたかなと。それで、子どもたちの関わり、変わってきたなと私の中では実感しています。

すみません。以上です。

(会長) ありがとうございます。対話、コミュニケーション、大切にしていること。フォーマルな支援と、それからインフォーマルな部分というような、両面でのアプローチをしているというふうなことかなというふうに伺えました。

さて、御質問とかもあるかと思いますが、山下委員が4時までというようなお話を伺っておいりましたので、ここで、山下委員に専門分野から人材育成のアイデア等がございましたら、あるいは人材育成のポイントとかございましたらばお話しいただけたらと思いますが、山下委員、お願いいたします。

(山下委員) すみません。今日、教授会がこの後あるので、中座をさせていただきますが、今、奥野先生とか東野先生から、いろんなその研修についての実際の話だとか、御要望のようなところがあって、非常に貴重な話だなと思って聞かせていただきました。

それで、枚方市もいろいろ研修は打たれていると思いますが、この効果検証というのを緻密にやっていくというのがすごく大事だと思います。その満足度だとか、そういう数値だけではなくて、今、お2人の先生が言われたような生の声ですね。その実態に即

しているかどうかとか、次、どのようなことを学びたいのかとか、せつかく集まって研修をしているのだから、何を持って帰りたいのか、あるいはどういうところでつながっていききたいのかというところを洗い出すというところから研修計画を練っていくというのがすごく大事なんじゃないかなと思います。

その上で、枚方市としてこういうふうな特別支援教育を描いていくんだというようなビジョンを、どの研修であっても共有していく時間というのを、まず取っていくということがすごく大事だと思います。その研修の中には、知識を新しくしていくというような研修もあれば、実務面でどうこうするという研修もある。いろんなタイプの研修があると思いますが、どの研修でも、どういう目標があって、枚方市はどんなふうに支援教育をデザインしているのかということが明確に全ての先生に共有できるようなコーナーというか、時間をしっかり取る必要があるんじゃないかなと思いました。

あとは、いろんな年代の先生とか、いろんな立場の先生が研修を受ける中で、いかに自分事としてその研修に取り組んでいくかということがすごく大事で、まずは、自分が今、目の前にいる児童生徒で、どんな取組を今やっているのか、何が困っているのか、どうしたいのかということを明確にというか、洗いざらい出していくというようなことをして研修に臨むというような仕組みづくりが要るんじゃないかなと思うんですね。もうささいなことでもいいと思うんですけど。今、クラスの中でこんな子がいて、これですごく困っているとか、あるいは国語の授業でこういうことをやったんだけど、これがうまくいっているのかどうなのか、人と相談してみたいとか、そういうようなことで、そういうような課題認識というか、問題意識というか、そういうことをまず抱いてから研修に来るというようなシステムというか、仕組みというか、仕掛けをつくっていくということがすごく大事なかなというふうに思いました。

一つは、子どもにも今、反転学習みたいなことをやっていますけれど、研修にもそういったものがあるのかなと思うんですね。オンデマンドで、あらかじめのことはもう伝達することはしておいて、それで集合研修のときには、何か自分のそういった実践や教養、話し合いたいテーマだとか、そういうことをつくって持ち寄ってくるというような反転学習形式の研修ということがあってもいいかなというふうに思いました。

これから新しく今までの研修を全部、洗い直した上で新しいものをつくり上げていくというような作業が入ってくると思うので、もう、一番その先生たちが実のある研修になるというようなところを、今、リサーチしていく時期なんじゃないかなというふうに思いました。以上です。ありがとうございます。

(会長) 山下先生、ありがとうございました。

主体的に学びにいくと。反転学習というお話いただきました。免許更新講習のときに反転学習とやったことがあって、映像を見ていただいて、あなたはどのように考えますかというのをレポートでまず出していただいて、それを持ち寄って、いろいろ話し合っていくというか、研修会なんかも行ったことがありますけど、やはり研修に向けた動機づけをどうしていくのかということの大切さというお話をいただきましたし、次に、どんな

ことを学びたいのかというようなお話をいただきましたけど、戻りまして、学校の現場等では、先生方は特別支援に非常に関わっていらっしゃる委員の皆様だと思うんですけど、そのほかの先生方たちで、こんなことがあったらいいとか、こんなことが課題じゃないとか、こういうことを学びたいというようなお話を伺い、奥野委員と、それから東野委員のところでは、少しそういったお話もいただきましたけれども、そういったことはどうでしょうか。ありませんか。もうこんな研修があるといいのになんていうようなお話であるとか、こんなことを学びたいであったりとか、そういったお話を伺ったりすることというのはございませんでしょうか。

村上委員はどうですか。職員の皆さんから、支援教育に関して。

（村上委員）そうですね。今年度いろいろ挙がったのは、その支援の生徒も含めての学級づくり、クラスづくりの研修を学びたいというのは職員の中からいくつか声は聞いたかなというのはありますね。具体的にありました。

（会長）ありがとうございます。先ほどのお話の中でも、学級風土とか学校風土に関わる、お話ししやすい雰囲気をどうつくっていくのかとかというようなことが出ていましたけども。武田委員はいかがでしょう。

（武田委員）すみません。先ほどあったような、私も話逸れて申し訳なかったんですけど、本質的な視点から見ると、クラスの子どもたちとその支援学級在籍の子どもたちの関係性とかということというのが、課題意識持っている先生方も多くて、そのことについて、うちの場合でしたら、通級の先生とか、支援学級の先生、支援コーディネーターではないですが、今年、転勤なさった先生方が自分で、職員向けとか保護者向けに通信をつくったりしていて、皆さんの気になることとかについて学校内で共有して、こんな視点で見ましようねとかいうようなことは校内で、大きな研修会というよりは日常の中でそういうやり取りは結構していまして、それはもうすごく疑問や質問をすくい上げることにはなっているのかなと。それを今後もう広げて生かしていく。組織的にしていけたらいいなとは思っています。

（会長）ありがとうございます。奥野委員からもたくさん、いろいろな御提案いただきましたけれども、周りの先生方からこんなことを学びたいとか、こんなことがあるといいなというお話を伺ったこととかございますか。

（奥野委員）支援学級の担任からの声が多いんですけども、通常の学級の先生たちが、研修してほしいという声はなかなか聞けないんです。困っていらっしゃるというところが、その支援在籍でもないし、なかなかその支援の手がまだ届いていない子たちにどう担任として接するかという、さっきおっしゃられた本当に学級づくりの面でどうしていくかというのは毎年、困られるような様子は見られるかなと思います。これから

の時代と言ったらあれですけども、そういったいろんな子たちをどう一つの集団として学級をつくっていくかということが、教師として求められるところなのかなと思うと、そういった子どもの多様性を学ぶ機会や、その子たちを含めた集団づくりが、これから大事なんじゃないかなと思います。

（会長）ありがとうございます。先ほどバディであるとかというお話もあって、チームでやるというお話を伺っていました。通級の先生と支援学級の先生が一緒になってというチームを組んでの取組というようなお話もありました。そんな取組が、学校の中で決めているという感じでしょうか。

（奥野委員）そうですね。支援は支援の先生、支援の子は支援の先生が見るとか、そういう感じではなく、いろんな立場を超えて、みんなで子どもたちを見ていこうというところが学校としてはあるかなと思いますので、支援担の先生が積極的に学年のお仕事というか、学年のやることに関わっていくというのもしているので、例えば教室を借りて授業を行うだとか、運動会で少し前に立ってみるとか、そういったことを支援担は行いながら、全体で子どもたちを指導していこうという流れが津田小にはあると思います。

（会長）学校の中の雰囲気からすると、やはり支援担と通常の学級の担任というのが少し分かれているような雰囲気というのはあるんですか。どちらかというと、こちらから積極的に、支援担の先生がアプローチしていくみたいな形なんでしょうか。

（奥野委員）そうですね。いろんなお子さんを抱えていらっしゃる先生たちなので、なかなか支援の子とか、支援でというところがはばかれる部分もありますが、そういう子たちも含めて一緒にやっていこうという声かけを支援の方からさせてもらっています。

（会長）ありがとうございます。やはりそういったことの理解が、通常の学級でいうと、多様な子どもたち、今、ダイバーシティ教育なんていう言葉も出てきていますが、その中で必要になる知識であるとか、UDであるとかということにつながっていくのかなというふうに思いますけれども。東野先生、いかがでしょうか。

（東野委員）私たちでいうと、いろんな研修するたびに、必ずアンケートというのを取っている中で、こういう研修してほしいなというのがありますかという項目をつくっています。そこで挙がってくるものは、教室での気になるあの子、どう対応していいか、困っていますとか、山下委員からあったように、リアルに困っている具体的な生徒の対応、学級づくりが、非常に多く感じます。

その中で、合理的配慮も含め、いわゆる愛着障害というところの子たちが、いろんな面で、子どもたちの多様な部分で困っていることを、どうしていったらいいかというのも、詳しくいっぱい知りたいですという先生が非常に多くて、そういう研修をどんどん

していかないといけないなという話もしています。そんな感じです。

（会長）愛着の問題というのは時々取り上げられるかなというふうにも。後からのお話の中に含めていただいてもよろしいかなというふうに思いますけれども。よろしいでしょうか。

それでは、専門分野の委員の皆様から、先ほど山下先生からお話しいただいたように、人材育成のポイント、それから教育での人材育成のアイデア等がございましたら、お願いをしたいと思います。渡邊委員いかがでしょうか。

（渡邊委員）渡邊です。私の立場は、どちらかという、現場の先生方と同じ感じで、実際に事件をやっている、困って、どうしようという立場なのかなと思っていて、その視点からお話しさせていただこうと思っています。

振り返ってみて、実際の事件で困ったときとか、あるいは、こういうことやりたいなと思って思ったときにどうしているかという、私は今、個人事業主で、1人で弁護士をしているんだけど、弁護士会を通じて、ほかの弁護士とはつながっているというところが大きいかなと思っています。つながり方としては、委員会が大きくて、例えば子どもの権利に関心が私はあるので、大阪弁護士会の子どもの権利委員会に所属をしています。委員会では研修なんかもしていて、それは現場からこういう、例えばあの先生にこういう話を聞きたいねということで、実際に、実働で仕事をしている弁護士が企画をして研修をしたりとか、あるいは、ベテランの弁護士を呼んできて研修をしたりとかというところで、ノウハウであったりとか、知識を知ることができるんじゃないかなと思っています。

特にその中で、実際の事件で困ったときに、その事件を相談する会みたいなものもあって、例えば未成年後見で持っている子が、こういう動きをして困っていますというのをその相談の場に持っていけば、ベテランの先生方からアドバイスをいただけたりとかして、そういうのはすごく役に立っているという、ありがたいなというふうに思っています。

そんな場に行かなくても、もう一つ大きいかなと思っているのが、メーリングリストがありまして、それは、例えば子どもの権利委員会でもあるんですけども、もっと細分化されていて、こういう分野に興味があるという先生方で集まっているんですけども、日頃、手元でどうしても分からないなというときには、メーリングリストで質問を投げたら、そこで返してくださるということがあります。先生方が同一のやり方をしているのか分からないんですけども、実際、困ったときに相談できる場があったらいいんじゃないかなというふうに思いました。

あと、もう1点、先ほど奥野先生がグーグルドキュメントでいろんなアイデアなんかを共有しているというお話があったと思うんですけども、そういう意味でも、その委員会に所属しているということで、アイデアを情報収集もすることができているなと思っています。

また別の方向で考えてみると、個人契約をしているので、これが教育委員会で可能か分からないんですけども、データベースの利用というところが大きいかなと思っていて、例えば裁判例であったら、裁判例を集めているデータベースの契約をしていて、そこで自分が困ったときに調べる。あとは法律書の書籍のデータベースの契約もしていて、困ったときにすぐに調べられるということをしていて、そんな感じで先生たちがつながっていったら専門性も深めていけると思いますし、いいのかなと思って聞いていました。以上です。

(会長) ありがとうございます。法曹界は割と帰納法的というか、割と判例が幾つかあって、その中を見ながら、今回のことについてはどう判断していくのかみたいなことを探っていくという感じですかね。学校だと、事例を幾つか見て、こういう子にはこういうサポートをしていったらいいのかなと、つなげていくというような学びと似てるかもしれないし、データベースというのが今、いろんなところでつくられていますし、私どもの大学でも特別支援のデータベースつくっていますので、そんなものを見ながら考えていくというようなことというのが一つの方法としてあるのではないかなというふうなことですかね。グーグルドキュメントの活用なんかもそういったところになるかなというところですかね。ありがとうございます。医療から柏木先生、いかがでしょうか。

(柏木委員) 市立ひらかた枚方病院小児科の柏木です。

発達障害のお子さんと接していて、医療側からは一応、受診は保護者も一緒に来られているので、医師としては、お子さんと保護者の方との一応、月1回とか限られてはいるんですけども、話合いというのができなくはないというところが強みかなと思っていて、やはりそのお子さんを見ていくときに、小児科医としても、保護者とそのお子さんとの関係というのが非常に大切じゃないかと。そこで、学校現場でも、支援学級の先生がその学級担任の先生との連携もなかなか難しいという現状があるとは思いますが、医療現場から見ていると、その保護者の方が、言いにくいですけど、学校の先生があまり分かってくれないというようなことを聞きます。逆に学校の先生には、医師の方が分かってくれないとかいうことがあるのかとは思いますが、保護者と先生との連携も、なかなか大変だとは思いますが、一緒にお子さんを見ていくという意味ではチームということですが、いろんな保護者の方がおられるので、なかなか一筋縄ではいかないところはありますが、保護者とのその連携がよりされるようになれば、少し糸口が見えてくるところは、なくはないんじゃないかなというふうに感じております。

私は小児、神経の方に携わっていますが、小児科でも、症例で困った場合には、渡邊先生が言われたメーリングリストのように、全国にいる自分が分からない疾患のお子さんで、こういう特徴があつてというので、何か診断に結びつくことがないですかというのは、メーリングリストがあつて、それで疑問を聞かけると、1時間以内に大分、意見をいただいてというようなところがあつて、本当にみんなそれを頼りにといったらあれですが、本当に助かっています。例えば、特殊な検査だったら、ここがやっていますよ

とかいうふうなことを伝えていただいて診断に結びつくとか、そういうことがあるので、学校の先生も大変かとは思いますが、先ほどどなたか言っておりましたが、孤独を感じたというふうな、一生懸命やっておられるのに1人で悩みを抱えているという、かなり大変な状況があるかと思えますけれども、なんというか、分からないことは表に出したり共有したりして、みんなで考えていくということが基本的なことだと思います。親御さんとの学校の先生との連携も、より密に取られると、何か糸口が見つかるところもあるのではないかなというふうに感じて聞いておりました。以上です。

(会長) ありがとうございます。法曹界も医療界も、こちらから能動的に知りたいことに対してアクセスをして、そこから情報を引き出していくというようなシステムがつくられているというようなことですかね。

教育などの学校クラスターみたいな、中学校区の中で詳しい先生方とかがいて、その方に、ほかの学校の方にも問合せをしたりとかというふうなシステムをつくるというのが、一時期、行われていたりもしましたけれども、もう少し広い範囲でというふうなところもあるんだろうなというふうに思います。ありがとうございます。

それでは、福祉の分野ですね。小寺委員、いかがでしょうか。人材育成等については、どのような取組がなされているのかというところでございます。

(小寺委員) 私は今、京阪沿線を中心とした各市で、障害者なり高齢者の分野で、お手伝いをしています。その中で、人材育成のポイントであるとか、何か人材育成のアイデアがあれば出していただきたいという御意向があったんですけども、障害の世界で少しそれに似たことをやっております。それは、例えば、今日お話ししたいのは、大東市の相談支援ネットワーク会議というのを今から7年ぐらい前から始めております。この会の目的が、いろんな相談員の方がおられますので、相談員のスキルアップです。知識とか実践力なんかの向上をめざすということが1つ目。次に、実務者間のネットワークを強化していくこと。最後に、大東市の地域課題を集約していくという、その三つの目的を持ってつくりました。事業を開始したのが2018年、平成30年度からですので、約7年前からやっているんですけども、主担は、市と民間と一緒にやっていますが、障害福祉課という障害を担当する部署、それと障害者相談員の中心的な今、メンバー、機関である基幹型の相談支援センターというのがあるんですけども、そこが入っています。私は全体を統括する会長という名目で入っております。そのネットワークに参加する方は事業者の方が多いですが、身体、知的、精神なんかの事業所であるとか、就労関係のセンターであるとか、障害者のケアプランなんかをつくる事業所であるとか、児童の場合でしたら、放課後デイサービスとか、そういうところの事業をやっておられる方とか、そういう方々がメンバーとして入っておられます。回数が大体、2018年から始めたんですけど、当初、年4回ぐらいから始めましたが、最近は2か月に1回、年間6回開催しています。コロナのこともありましたが、Z o o mを通じて実施してきました。

去年の一回目は事例検討で1時間15分ぐらいかけて実施しましたが、第1回目は3

9名の方が参加されました。そして、その39名の方を6グループに分けまして、そして各グループにファシリテーターと、それと事例検討を提供する方が配置します。6グループで、それぞれテーマを分けて、例えば、一つは知的障害の方のグループ、二つ目に家庭環境が悪いというような、少し劣悪な環境の中で子どもさんが少し生活をして調子が悪くなっているとか、それとか、一人暮らしの身体障害者の方の事例であるとか、それとか、聴覚障害と知的障害を併せ持った方の事例であるとか、中学からひきこもり、いじめを経験して高校には行っていない。現在は成人で、広汎性発達障害の診断名を受けておられるというような方をと、それとか、この頃、多いですけども、サービスを望んでいないケース。それは我々の言葉ではセルフネグレクトというような言い方をするんですけども、サービスは要りませんというような方々のグループに分けてディスカッションをしていきます。それが終わったら、それぞれ発表して、そして、そのほかの連絡事項ということで、2回目、2か月後からには、不登校とか社会的孤立ケースをテーマに、他の職種、スクールソーシャルワーカーであるとか、コミュニティソーシャルワーカーであるとか、そういう方々を交えての事例検討を行うというような予定をして、そして解散というような形で終わっています。

そういう形で、かなり、最近では報酬改定というのがあって、3年に1回、ヘルパーさんが1回行ったら何ぼ事業者はもうかるとか、そういうようなところで、報酬改定が3年に1回ありますが、昨年の報酬改定で、今、障害者の事業所がかなりひどい目に遭っているところが出てきています。倒産が起こるとかね。そういうようなことをみんなで勉強しようとかいうの、そういうようなトピックスのときには、やったりもします。ですから、少し、時期のタイミングが合えば、そういうようなところも議論して、レベルアップを図っていこうかというようなところですね。そやから、そういうことをやっているのが、今、京阪の中では大東市と守口市ですね。守口市で、私が関わってやっております。ということで、少し、みんなで事例を出しながら、何が大事なのかなとか、それと、そういうことを併せ持った形で、例えば大東市の地域が抱える問題を集約したりとか、それに対してプロジェクトチームをつくったりとか、何かそういうことで行動に移していくということをやっております。以上です。

(会長) ありがとうございます。ネットワークの構築、それからプロジェクトチームとですか。あと、ワーキングのような形の中での取組によって人材を育成しているというようなお話であったかというふうに思います。

それでは、研究者の立場から、野口委員、お願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

(事務局) 野口先生の音声が入っておりません。しばらくお待ちください。

(会長) それでは、野口委員が入られましたらば、またお話を伺いたいというふうに思いますので、それでは、これまでのお話等、踏まえまして、市民の皆様、それから保護

者の視点からお願いしたいと思いますけれども、まず牧村委員、いかがでしょうか。

（牧村委員）すごい詳しく御説明いただいて、ありがたいなという話ですが、やはり保護者の観点からいきますと、もう先生方は大変だなと。また、その支援担とか、今まで通常の担任という形だった方が支援担を持たれるとか、逆パターンもあるかと思うんですが、もうその中で、学校の先生のほうもいろんなことやらなあかん部分で、研修のこの内容の部分も見させてもらったら、すごく事細かく何か書いてあって、年数ごとに何か課題というか、変わった課題の部分をされているというのを初めて見まして、そうなんだという部分があったんですけど、これだけのことを学校の先生がされているということを保護者は多分、気づいてない、分かっていないと思うんですよ。私もそうなんですけど、こういった研修の部分の内容を見させていただいて、こんな感じでされているんだというのをもっともっと保護者へ周知していただけたら、モンスターみたいな保護者が少しでも減るんじゃないかなと思います。もちろん保護者の気持ちも、先生に対して何か不満だとかいう声も結構聞くんですけど、やはりこういう形で先生たちも子どもたちのために勉強しているんですよというのを、多分ほとんど周知がされていないんじゃないかなというので、モンスターみたいな保護者が学校に乗り込んで来て、文句を言ったり、PTAのところに来て、話聞いてみたいな部分があるんじゃないかなと感じました。以上です。

（会長）ありがとうございます。それでは、もっと保護者の方に、こんな研修しているぞというようなアピールをというようなお話だったかと思いますが、井村委員、いかがでしょうか。

（井村委員）本当に、何かすごく、皆さん、すごく頑張ってくださいているのをありがとうございます。

まず、書類の形式というのが、決まったものしか駄目なのかどうかというところの質問、一つお願いできますか。どんな書類があるのかは知らないんですけども、例えば、うちは福祉事業をやっていて、保護者さんにこういう状況でしたよみたいにお伝えするのに、1枚、報告書みたいな用紙をつくっているんですけど、もうできる限り、書き込みを少なくするために、例えば、夕食これだけ食べましたとかというの、5段階に分けて丸つけるとか、目覚めはよかったかどうかというの5段階みたいなので丸つけるとか、夕食はばらばらですけど、でも、みそ汁と御飯は必ずつけているので、もうそれは先に書き込みしてあるとか、朝食も割とパターンを決めてあるので、そのパターンをある程度の決まっているパターンを先に書き込みして丸をつけるとか、とにかく書き込みの量をできる限り減らせる分、減らすようにしてあるんですね。それが、例えば文科省から来てる書類とかであれば、勝手に変えれないのか、それとも枚方市独自で変えられるものは、できるだけ、そういう部分に関しては、簡素化できるものはできたらいいのというの、お話聞いていて思ったんですけど、その辺り、どうですか。

(会長) 書類は、いろんな書類が。

(井村委員) あるのかも知りませんがね。でも、そこに時間を割かれるのって、何か結構、本末転倒やなと思って。

(会長) そうですね。先ほどのお話だと、どのように書けばいいのかというふうなひながた、指針みたいなものがあると、すごく助かるというふうなお話はいただいていたかと思いますけれども。何か書き込みですか、書類の書き方というようなことについての、もっと簡素化というふうなお話。これはどちらかというと、お願いという感じですかね。

(井村委員) そうですね。あまり私も言いたくないんですけど、うちもどうやって書いたらいいか分からへんわというふうなときは、ひながた、文章のひながたつくって置いてあるんですよ、スタッフが、書けるように。そんなんとかも含めてお願いしたいなと思います。

(会長) ひながたがあるとよいということが、一つは大切だろうというふうなお話ですかね。

(井村委員) はい。でも、5点ぐらいあるんですけども、武田委員がおっしゃっていたように、人権については、私自身も一番大事にしたいところなんで、そこは、基本的には本当にしっかりお願いしたいなと思っています。

ただし、子どもたちの人権を考えるということは、先生方の人権も大切にされないと、他人の人権、大切になんてできないわけですよ。なので、職場の人たち同士が一緒にどうやってこの環境をよくするかとか、どうやって働きやすいようにするかというのは、もちろん教育委員会の方もそういうつもりでの研修をしてほしいとは思いますが、先ほど奥野先生とか東野先生がどういうふうに、先生方同士でも雰囲気づくりどうのというのをおっしゃってたんですけども、それこそみんな、まずは何かどんなふうに働きやすい職場にするかというのも、何か一つの研修の時間の中につくっていてもらってもありがたいかなと思ったりはします。あくまで私の現場にいてない人間の無駄な意見ですけど。

その次が、固定観念を壊すような研修というのも年に1回ぐらいは入れてほしいなと思います。こうでなければならないに縛られてる、先生たちって多分、割と真面目で、すごく勤勉な方というか、何ていうのかな、普通の家庭環境で育ってこられている方というのがすごく多いと思うんですよ。みんながみんなそうじゃないとは思いますが、でも。そうすると、びっくりされるようなこととかというのは、きっと1年目、2年目の先生方とかはすごく多いと思いますし、古くからずっと長年働いておられる方も多分これが当たり前というのが結構、身についていると思うんですけど、うちのショーツス

テイなんかは、本当に重度の知的障害の方がたくさんおられるので、もう固定観念に縛られていると、ケアがなかなかサポートしづらいんですね。なので、そういうのをどんどん壊していくことによって、本人にもいいんですけど、自分自身が絶対、楽になるんですよ。私が何か子育てで結構パニックになって、大変な娘を育てる中で、何かでも気持ち楽なのが、割とその娘のおかげでいろんな固定観念を外してもらっているからというのがすごくあって、なおかつそれが外れていけばいくほど、いろんなアイデアが出てきやすくなっちゃうんですね。だから、本当に相乗効果で、多分いいことがいっぱい出てくると思うので、何かそういう研修も年に1回ぐらい含めていただいたらなと思っています。

その次なんですけど、1年目、一昨年に、野口委員が「ともに学び、ともに育つ」教育というのを大阪でやってきたのであれば、枚方でやってきてるのであれば、そのマニュアルとかもあればいいのにとおっしゃっていたと思うんですね。子どもそれぞれ違うので、それに対してマニュアルというのはすごく難しいと私は思っているんですけど、逆に事例集というのは、たくさん事例はあるので、その事例集をつくってもらったら、こういうときに、こんなふうに、それこそ、その発想の転換みたいなものにもなると思いますし、そういう見方をすればいいんだという学びにも、先生たち、その事例集見たら、なる人もいると思うので、何かこれまで枚方でやってきたとてもいい取組とかを、本人さんはいい取組とか、そんなことを考えずに、多分、先生たち、たくさん、OBの先生たちがたくさんおられると思うので、そういう何か事例集をつくってもらったら、それがすごく参考になるのではないかなというのを思いました。

あと、全然関係ないんですけど、ディスレクシアの文字の見えにくい方、これは学校のほうではなかなか生徒さんたちには勧めにくいと思うんですけど、眼鏡を、私が今かけている眼鏡がチャクラグラスと言うんですけど、このチャクラグラスのほうで、そういうお子さんを結構、眼鏡を変えたら、見えるようになるよって言って、大体斜視だったりするんですけど、それをするによって、黒板の字が見えなかったのが、よく見えるようになって、点数がゼロ点しか取ってなかった人が100点取れるようになった事例もあるんですね。なので、保護者に勧めたら、眼鏡を売りつけるような話、民間の企業さんの話、できないとは思いますが、知識として持っておいてもらったらいいなと思って、今ここでお話ししました。以上です。

(会長) ありがとうございます。人権の話、固定観念を壊していくということと、マニュアルをつくる、それから、私も使いたいチャクラグラスのお話をいただきました。ありがとうございます。それでは、小出委員、いかがでしょうか。

(小出委員) 私、自分の支援担の先生に支援のその研修で、何が必要かどうかとか聞いたんですけど、ほかの先生方おっしゃるみたいに、その実践的な内容が全然ないというのをおっしゃっていて、難しい言葉とかは学ぶ機会はあるけど、どんなグッズを使っているとかは少ないというのを同じようにおっしゃっていたなと思いました。山下委員も、

オンデマンドで、まずはそういう知識をつけて、実際に話したいことは集まったときに話すとかおっしゃっていたと思いますが、そういうのを今、通級では取り組まれていると思います。木曜日の午前中集まってとか。そういうのが今まで支援学級の担任の先生、なかったと思うので、時間帯とか難しい部分あるんですけど、これだったらいけそうというアイデアを考えてもらって、そのエリアごとに分けるとか、その時間で、火曜日の6時間目とか何か分けるとか調整して、月1とか、メンバー入れ替えでもいいんですけど、支援担同士も相談できる場は必要なんじゃないかなというのは思いました。

あと、支援教育のその支援担が支援教育ばかり学んでいて、担任の先生、クラス担任の先生とか、管理職とか、すみません、教育委員会の先生方も含めて、知る機会がすごく少ないなというのは思っていて、教育委員会に今おられる先生方も支援学級担任したことあるよという先生って本当にごく僅かで、しかも1年とかそういう感じで、実際の経験は多分あんまりないと思うので、もしかしたら、自分のクラスの子という認識が管理職の先生たちも含めて、その感覚が少ない。自分のクラスの子として見るという感覚が少ない先生方もまだいらっしゃるかなとも思うので、支援学級の担任の配置から、学校によって全然やり方が違って、1年目の先生を当てているとか、いろいろその学校によっても違うと思いますが、産休明けの先生とか、経験がない先生たちばかりで当てている学校とかだと、支援が安定しなくて、結構、荒れやすいというのもあるかなと思っているので、支援学級もある程度、安定できるような配置にするとか、支援学級が安定したら学校も安定するんだよという過去の事例もたくさん聞くので、それを管理職の先生とか教育委員会の中で、まず上の先生たちでしっかりと認識を持ってもらえたら、そのクラス担任の先生たちもそうなんだなって、自分の担当の子じゃないという意識も減るかなと思うので、下に見るといえるのか、いや、自分は支援じゃなかったからとか、支援じゃないからというような、枚方では少ないとはいえ、そうやって分けるみたいな考えが教員間の中でもないようにしてもらいたいなと思っています。

東野委員おっしゃっていた、自分が職員室の中でも、すごい自分から話しかけに行くという話もおっしゃっていたと思うんですけど、私の子どものいる学校でも、そういう形にすごくになっているなというのを思っています。東野委員のように支援学級の先生が自ら話しかけに行ったところからきっと始まったと思うんですけど、今はすごくもう学級担任の先生が「今日こんなやつたで、あんなやつたで」というのを、家族で夜、話しているかのように、職員室ですごく話している雰囲気があって、管理職の先生たちも、そうなんやみたいな感じで、いいことも悪いこともですけど、特にいいことも結構多くて、「いや、自分のクラスの子やし、当たり前やん」みたいな冗談も言いながら、学級担任の先生たちもすごく共有してくれているようで、ふだんから学校内でその支援の子が歩いていても、自分の担当じゃないのに、たくさん話しかけてくれて、20分休みも、みんなで一緒に遊ぶとかがすごくあるので、もう本当にクラス担任と支援担と管理職のそういう、何ていうか、分けるみたいな考えが学校事態にないのは、すごいいい事例になっているんじゃないかなと思います。

支援担の先生がおっしゃっていたのは、支援の子は繊細やから難しい部分はあるって

思うかもしれませんが、授業研修もないとおっしゃっていて、実際どうやったらいいかというのを、タブレットなどで撮影することも含めて検討もしていると聞きましたので困り感を共有して広げていってほしいです。

その「ともに学び、ともに育つ」の研修内容がどんなものなのかなというのが気になっていて、今、教育大綱とか教育振興基本計画の中身を見たときに、「ともに学び、ともに育つ」欄とかもあるんですけど、あそこを読んでいると、障害の有無にかかわらずとか、そういう言葉も出てくるんですけど、ただ、気になるのがダブルカウントという概念のところは一切出てきてなくて、研修でもきっと出てきてなくて、就学のところでも出てきてないので、自分のクラスの一員であるという意識を、そこでも共有できるのか。何かなくなっていくのかなという心配もあるので、研修でも枚方市ではこういう取組を踏まえてやっているというのをに入れてほしいなというのは、個人的に思っています。

パブリックコメントの市教委の回答で、「ともに学び、ともに育つ」のところで、「障害のある子ども一人一人の教育的ニーズに応じた教育環境の整備を進めるという部分にダブルカウントの意味が入っている」という回答があって、ダブルカウントをこの一文に込めていますという回答があるんですけど、これではダブルカウントが全然、誰も読み取れないと思うので、どこかではちゃんとつないでいってほしいなって、教育委員会の中でもつないでいってほしいなと思います。ダブルカウントをするのはずるいという感覚を今もまだお持ちの先生もいらっしゃるかもしれませんが、ずるいとかはないというのを、1年目のときにも言わせていただきましたが、他市とかと同じように、少人数学級を独自にやっているだけなので、ダブルカウントは、やっちゃいけないという概念はなくしてほしいなと思います。ずるいというのは全くなくて、他市と同じように、独自に支援の観点で少人数学級をやっているだけなので、ちゃんと引き継いでいってほしいと思っています。すみません、長くなって。以上です。

(会長) 先生たちが月に1回でも相談できるような場があるといいんじゃないかというお話と、それから授業研究であるとか、お互いにいろいろと学び合う場の設定といったようなこと、そういったお話をいただいたかというふうに思っております。

では、廣井委員、お願いします。

(廣井委員) 私も学校の先生方がたくさんの研修を受けられて、非常に熱心に取り組んでくださっているということが保護者としてもうれしいです。本当に頭が下がる思いです。だからこそ、研修や自己研鑽に先生がもっと時間を費やせるように、無駄な書類、無駄な手続、無駄な会議をできるだけ改善していける仕組みができると、もっと負担が減って、働きやすくなると感じましたので、教育委員会でも積極的に進めていただけたらうれしいなと思いました。

情報交換の場は、同業の人間と事例の話をする、すごく勉強になります。放課後デイサービスで仕事をしていますが、個人的に学びに行くときもあります。教職員のも熱心な方はきっと、自分の仕事以外で勉強に行かれたり、自己研鑽で本を買われて読ん

だりされていると思います。そういう方々がその自己負担なく、むしろスキルアップのための時間的も、資金も、報酬的な部分で還元していただけたらと思いました。

以上です。

(会長) スキルアップできる場、情報交換できる場、多くの委員からネットワーク、メーリングリスト、ドキュメントの活用、いろんなことがいただきました。

すみません、野口委員、お待たせしました。お願いいたします。

(野口委員)

これまで経験してきた中で、いろんな視点で、かつ継続的に、単に知識を得るだけでなく、経験と結びつける機会がもっとあるといいなと思いました。年次研修以外の研修でも確実に毎回、触れるということが、まず必要だと思います。

また、特別支援教育コーディネーターの先生から、素晴らしい報告がありましたが、皆さんからもあったように、学校間の情報共有の機会や、専門家から助言を受けられる機会を教育委員会で定期的に準備していただけることが、必要だと思います。例えば、学校内でのグーグルチャットだけでなく、学校を超えて、特別支援教育コーディネーター同士のグーグルチャットやグーグルドライブで共有していくのもいいのかと思います。

そのほかの視点ですと、通常の学級における具体的な授業づくりはどの学校も困っていらっしゃると思います。お勧めしているのが、特別支援学校や支援学級の先生と通常の学級の先生で、一緒にゼロベースで対等な立場として授業づくりをしていく機会というのを設けていただけるといいのではないかと助言しています。どうしても通常の学級の先生がつくった授業案に、支援学級の子たちが頑張って合わせていると思います。そうではなく、一緒に最初から作っていただけるといいと思います。

最後になりますが、やはり子どもたちも主体的に学ぶと楽しいです。先生たちも、ただ、学びなさいと言われたから学ぶというより、自ら研修を選べる、主体的に研修の内容を検討できる。例えば教育委員会と一緒に研修を企画するということも用意できるといいと思います。

ほかの自治体の例として、例えば関心のある先生が、先生が行きたい先進的な学校に視察に行ける仕組みがあります。実際に、価値観をひっくり返すような体験が必要だというお話もありました。まさに、全然違う実践をしているような自治体の視察に行けといいです。先ほどその自己研鑽という話もありましたが、箕面市では、特別支援学校の教員免許を取得する費用を支援している自治体もあります。それも含めて、先生が多様な学び方ができ、多様な選択肢がある状況が必要だと思います。

今日いろんなアイデア出てきたと思います。答申を待たずに、できることからどんどん進めていっていただけるとうれしいと思いました。私からは以上です。

(会長) 先生がある程度ネットワークをつくって、それぞれの課題で集まる機会、いわ

ゆるグループワークが行われるような機会を、ぜひ私どものこの充実審議会で、ワーキングを作った研修があるといいですね。野口委員からも、研修企画をすることについて、学校からいろいろなニーズを集めて研修をつくっていける、現場の先生たちが集まって何かを作っていく、現場の先生たちが話し合っ研修を行う。それぞれの勤務校や近隣の学校に広がっていく研修システムができるといいというような印象を持ちました。皆様、いかがでしょうか。

そのような方向での提案をこの審議会としては進めていきたいと考えますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

野口委員からのお話で、学校関係の皆さんで、特別支援学校の免許状を持っている先生はどれぐらいいらっしゃいますか。武田先生の学校、村上先生の学校、奥野先生の学校、東野先生の学校で、特別支援学校免許状を取得されている先生の人数は、どうですか。

武田委員の学校では。

(武田委員) 免許を持っておられる方、2人いらっしゃいます。取得のための研修を継続的に受けておられる方も3名ほどはいらっしゃいます。

(会長) 全体では何名の方、教員が。

(武田委員) 教員全体は、常勤の教諭は26名です。

(会長) 26名のうちの大体4名の方がその方向、あるいは取得を研修されているというような。ありがとうございます。村上委員の学校はどうですか。

(村上委員) すみません、今、手元に資料がないので、正式な数ではないですが、恐らく本校では、今のところいらっしゃらないのかなと思います。職員は、40数名はいるという状況です。

(会長) 中学校やはり教科の専門でという方がほとんどでしょうか。

(村上委員) そうですね。

(会長) 特別支援となると、なかなか難しい状況と考えます。

奥野委員の学校はどう、正確なところは分からないかもしれませんが。

(奥野委員) 30名ほどの教員がいる中で、私が知ってる限りで3名かと思ひます。

(会長) 東野委員の学校はどうですかね。

(東野委員) 40名弱ですが、私だけだと思います。

(会長) 特別支援学校の免許状は、今、放送大学などの通信や、うちの大学でも特別専攻科ということで、1年間で一種免許状が取得できるというコースがあります。そうした研修には、なかなか大阪は研修に出すことが難しいというお話も伺っています。上位免許状取得のための研修ということもあるといいと思います。

(会長) 時間になりました。教育委員会の教科担当の指導主事の先生方も、学校を回ると、この子たちにどう教えたらいいんでしょうかというような御質問をたくさん受けるというようなことがあります。教育委員会の指導主事の先生方の評価の中での指導方法や支援の必要な子どもたちの理解を進めていくということも必要かと考えるところがございしますが。

たくさんの御意見いただきましてありがとうございます。これで閉じさせていただきたいと考えております。

それでは、次回、第10回の審議会もどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、事務局からの連絡でございますでしょうか。

(事務局) 失礼します。次回、第10回枚方市支援教育充実審議会は3月26日の水曜日の開催となります。御参加のほどよろしくお願いいたします。以上です。

(会長) ありがとうございます。それでは、以上をもちまして。

(小出委員) すみません。追加してもよろしいでしょうか。

先生が選んで研修を受けることで、市教研というものがあるそうです。支援教育を選んで研修受けておられる先生がいらっしゃいます。

あと、データベースの話で、先生が何か好事例を投稿する話しになったと思いますが、保護者からもこんなやってもらってうまくいったこと、保護者に時間ある人も中にはいるので、何か読み書きでこうやったらうまくいったとか、こういう声かけしてもらってうまくいったとか、クレームとかは一切なしで、どういうやり方がよかったということを保護者からも教育委員会に投稿して、教育委員会の先生がアップすることができたら広がると思いました。以上です。すみませんでした。

(会長) ありがとうございます。それでは、以上で閉じたいと思います。皆さん、ありがとうございます。失礼いたします。

<閉会>