

様式第10（無断複製等禁止の標示）

平成29年度文部科学省委託事業「研修の一体的改革推進事業」

初任者・若手研修を軸にした  
校内での学びの体制の構築

成果報告書

平成30年3月

山 口 県 教 育 委 員 会

## 1 初任者育成の現状と課題

本県では、今後10年間で現教職員の45パーセントが退職する見込みである。それに伴い、小中学校とも若手教職員数が年々増加している。また、教員が大量に退職するということは、当然ながら経験豊富で若手のモデルとなる指導教員も不足することになる。ベテランの指導教員が少なくなってくると、比較的経験年数が浅い教員が指導教員となる学校も増えることが想定される。このような状況にありながらも、今後の山口県教育を担う教職員を、これまで同様の水準で育てていくためには、指導教員を中心とした「個による人材育成」から「チーム・組織による人材育成」へ教職員の意識や具体的な取組を転換し、将来の指導教員の育成を含めた組織的計画的な全校体制による初任者研修への移行が、喫緊の課題となっている。

課題解決に向けては、

- ・ 共通理解を図るための校内人材育成会議等の開催
- ・ 先を見通した初任者育成プランの作成及び着実な実施
- ・ 多くの教職員が初任者研修に関わるための連絡調整
- ・ 他校との好事例の積極的な情報交換
- ・ 関係教育委員会との緊密な連携 等

が必要であり、平成26・27年度の2年間、文部科学省委託事業「総合的な教師力向上のための調査研究事業」に取り組み、「山口県版初任者育成モデル」の構築を進めてきた。また、平成28年度は、「初任者研修の抜本的な改革に関する研修」を進めた。

## 2

○効果的・効率的な若手教員育成モデルを確立するために、メンター方式による初任者研修の実施体制の構築、研修内容の工夫等を行うとともに、現行方式との比較をすることにより、効果的な初任者研修の在り方を明らかにする。

○大学との連携を推進することにより、初任者研修の充実を図る。

## 3 本県重点取組事項

- 人材育成校内会議等による指導体制の構築
- コミュニティ・スクールの仕組みを活かしたユニット型研修の推進
- 小小・小中連携による研修の活性化
- 大学との連携による人材育成に係る実践力強化
- 1000日プランの効果的な活用

※1000日プラン…山口県が3年間で初任者を育成する組織体制、指導内容の充実を図る取組

## 4 調査研究の具体的な内容・取組方法

### ① 調査研究校担当者会議

- 年間3回（6月、10月、1月）実施
- 出席者：調査研究校校長、指導教員、各市教育委員会指導主事
- 協議内容
  - ・ 各校初任者の育成状況についての情報交換
  - ・ 初任者育成における校内体制、育成環境、校内研修のあり方
  - ・ 1年間の取組の成果と課題の検証

- ・メンター方式による初任者・若手教員育成体制の構築
- ・効果的な若手教員育成モデルの構築

## ② 1000日プラン担当者会議

○市教育委員会ごとに年間2回実施

○出席者：初任研担当者、各市町教育委員会指導主事、教頭・教務主任等

○協議内容

- ・調査研究校の取組についての共通理解
- ・若手教員育成における現状と課題
- ・若手教員（新採3年目まで）の育成に向け、効果的な研修の在り方についての検討

## ③ 1000日プラン対象者研修会

○出席者：初任から3年次までの教員、各市教育委員会指導主事

○講義及び事例発表、授業研究等を中心にした研修会

## ④ 初任研担当者連絡協議会

○出席者：今年度初任者が配置された学校の指導教員（約200名）

○内容

- ・調査研究事業における成果と課題
- ・効果的な若手教員育成モデルの紹介と共有
- ・調査研究校による事例発表（小学校2校）
- ・山口大学教育学部教授による講演（若手教員の人材育成）

## 5 調査研究校の取組

### 調査研究校について

○調査研究校

山口市小学校5校

- ・上郷小学校・小郡小学校・小郡南小学校・大歳小学校・白石小学校

萩市小学校3校

- ・椿西小学校・白水小学校・福栄小学校

萩市中学校1校

- ・萩西中学校

計9校

○初任者

各校に1名を配置

○加配教員（研修コーディネーター）

各市に1名を配置し、各校の初任者を含めた若手教員の効果的な育成のための、校内研修のコーディネート役を務める。

○研修コーディネーターの役割について

- ・校内人材育成会議の企画・運営
- ・メンターチーム内の情報共有の促進
- ・校内研修における効果的なメンターチームメンバーの選択
- ・効果的な取組の情報収集及び普及
- ・他校との連絡調整
- ・初任者の把握（聞き取り、児童生徒観察、授業分析等）

- ・初任者の実態に沿った校内研修計画の修正
- ・提案授業の実施

別添「調査研究校 取組事例」のとおり

## 6 成果と課題

### (1) 成果について

#### ○効果的な若手教員育成モデルの構築（別添）

- ・メンター方式による初任者研修の実施体制の構築、研修内容の工夫等を行うとともに、現行方式との比較をすることにより効果的効率的な若手教員育成モデルを確立することができた。

#### ○初任者のニーズに応じた様々な種類に研修の実施

- ・初任者は、様々な課題や悩みを抱えており、日常にかかわっている教員は、初任者の課題、悩みを把握することができた。研修コーディネーターや指導教員が、その課題、悩みに応じて、指導をすることができ、より効果的な研修を行うことができた。

#### ○学校の実態に応じた研修方法の選択

- ・複数の学校にかかわることで、その学校に適した研修の進め方で、初任者を育成することができた。実情・実態を踏まえた取組からみられた実践ができた。

#### ○メンターチーム全員の資質向上

- ・初任者だけでなく若手教員同士のつながりを深め、悩みや課題を共有し、不安の軽減や解決方法を学ぶことができた。初任研により、初任者の資質向上が図られることは当然だが、その他の教員も、初任者のメンターとなることで、教員としての資質が高まった。教える立場になることで、その教員の成長が促進された。

#### ○全校体制で若手教員を育成する意識の高まり

### (2) 課題について

#### ○効果的な若手教員育成モデル及び調査研究校の取組の普及

- ・上記成果等については、県内初任者配置校全指導教員を対象とした初任研担当者連絡協議会等を通じて普及を図ったが、十分とはいえない。構築した「山口県版若手教員育成モデル」を、多くの学校で着実に実施できるよう、今後とも様々な機会を通じて広める必要がある。

#### ○人材育成に係る教員の役割の明確化

- ・調査研究校の取組から、研修コーディネーターと各校の指導教員等との業務が重なることがあり、また教務主任や管理職との調整が非常に重要であることが明らかになった。人材育成に係る教職員の役割を整理し明確にしていくことが、教職員の人材育成に向けた取組が、より効率的組織的なものになると考えられる。

#### ○メンターチーム研修会の時間の確保

- ・調査研究校では、メンターチーム（若手教員中心）の自主研修を実施した学校が多く、その研修が日常的交流につながり成果を上げることができた。しかし、放課後時間に実施するため、時間の確保が難しく課題が残った。計画的な時間確保が必要である。

# 若手教員育成モデル

～個による人材育成からチームによる人材育成へ～

これまでの初任者育成は、経験豊かな指導教員が主に指導を担う「個による人材育成」といえます。これからは、学校全体で人材育成を担う「チームによる人材育成」を推進する必要があります。

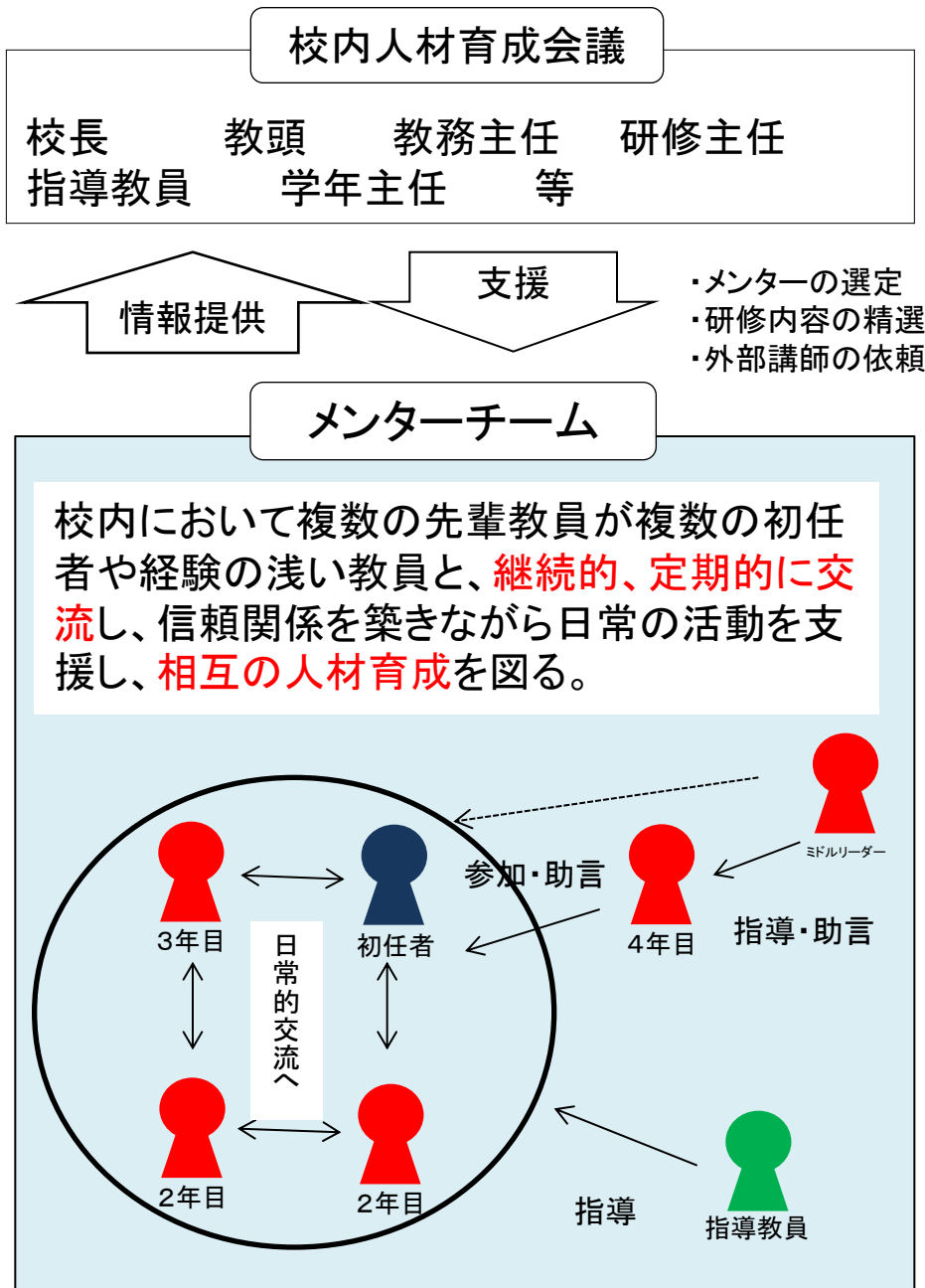
## 具体的な取組

若手教員チームのリーダーの育成  
・モデルリーダーからの指導助言  
※リーダーの育成が日常的交流につながる

若手教員チームによるミニ研修  
(短時間<30分程度>)  
※計画的な研修から自律的な研修へとつながる

長期休業中における研修  
・ベテラン教員を講師  
※先輩教員の指導により研修が深まる。

人材育成に向けたユニット型研修  
・授業研究だけでなく様々な研修  
※全校体制での育成につなげる



## 学校運営協議会

協議会委員  
地域人材 等

## 関係機関

市町教育委員会  
同一中学校内教員  
教職大学院 等

## 校内体制の整備

- 若手教員チームのリーダーの指名
- 若手教員チームによるミニ研修の時間の確保
  - ・校内研修での位置づけ
  - ・若手教員チームの発表時間の確保
- ユニット型研修
  - ・チーム編成

# 調査研究校 取組事例

# 若手教員育成に向けた取組

山口市立 白石小学校

## 1 具体的取組

### (1) 校内組織の確立

#### ①学校全体で若手教員を育てる校内体制の確立等

- ・本校の各学年部は、年齢、経験を考え、ベテラン・中堅・若手がバランスよく配置されている。これについては、授業はもとより、学級経営や行事への取組に関してOJTを意識したものである。さらに校務分掌においても同様にバランスを考えた配置が施してある。様々な行事の中で若手教員の活躍が見られ、若手の持つエネルギーとそれを支えるベテラン、中堅教員の関わりがよい雰囲気醸成している。校内研修では、全校に提案する授業を各ブロックで一つ行うことにしたのだが、どのブロックも若手教員が授業者となり、その教材研究や指導案検討を通して、ベテランや中堅教員が関わる形となった。これは、若手の授業力の育成に加えて、ベテランの学び直しにもつながり、それぞれの力の向上につながった。

### (2) 具体的な取組

#### ①メンターチームによるミニ研修

- ・若手教員（3年次まで5名）と研修主任、研修コーディネーター（以下研修 Co.）でメンターチームを編成した。週1回の研修 Co. の来校日にメンターチームの若手教員が授業を参観してもらい、放課後それぞれの授業についての指導をメンターチームみんなで受ける時間をもった。毎回、中心となる話題について、現状を話したり、それぞれの指導を紹介し合ったりした。

#### ②若手教員同士が交流する環境づくり

- ・毎月、企画委員会が行われている時間に若手が日頃の悩みを相談したり、情報交換を行ったりする場を設定した。チームの理解を深めるための交流会を行った。

#### ③一人一授業の実施

- ・研修テーマに沿った公開授業を全員が行うこととし、同学年やブロックで指導案の検討が行われるようにした。また、各ブロックから全校公開の授業を一つ提供することとした。いずれのブロックも若手、もしくは中堅教員が授業者であった。指導案検討を通して若手とベテランが関わる機会となった。

#### ④先輩教員の技を共有する校内研修の工夫

- ・「正しい姿勢の指導」「感想画の指導法」といった、先輩教員がこれまで実践してきた指導方法を紹介してもらい、みんなで共有する研修を行った。また、教室で取り組んでいるユニバーサルデザインを校内のネットに載せることで情報共有できるようにするなど、若手もすぐに実践できることを意識した。

### (3) 研修コーディネーターの役割

#### ①メンターチームへの指導

- ・採用3年目までの若手教員をメンターチームとして編成し、毎週来校日に授業を参観してもらった。採用2年目以上の若手教員は隔週で、新採は毎週で授業を見ても

らい、放課後メンターチームみんなで指導を受けるようにした。その際、研修 Co. が授業の様子を写真で提示したので、授業を行った者以外も課題や指導法を共有することができた。

## ② 細やかな初任者指導

- ・研修 Co. の来校日にはメンターチームの若手教員が授業を参観してもらうのだが、新採は授業だけでなく、朝の会や帰りの会、給食の時間等、これまで指導教員が入ることが少なかった時間においても指導を受けることができた。これにより、授業だけでなく学級経営の手法について実践を通した具体的な研修を行うことができた。

## ③ 研修の持ち方の提案

- ・若手教員育成に向けての組織的な取組について、具体的な手法を模索している中で、他校での取組を紹介してもらったり、新たな方法を提案してもらったりした。企画会が行われている時間に、企画会に参加していない若手教員が悩みや課題を語り合う場を設定したのも、研修 Co. に紹介してもらった方法である。

## 2 取組の成果と課題

### ① 若手教員の資質向上について

- ・メンターチームのメンバーの授業を素材にした指導や助言を研修 Co. から聞き、授業や学級経営においてそれらを実践したり、改善したりすることができた。そのことにより指導力の向上はもちろん、業務の時間短縮や効率化を実感できるようになってきている。また、メンターチームのメンバーの担当学年や経験年数が異なることで、発達段階の特徴や学年間のつながりを意識したり、多様な指導方法を知ることができたりすることが、さらなる指導力の向上につながっている。

### ② 研修の持ち方について

- ・若手教員を育成していくという視点を持ちながらの研修となった。それは、研究授業の教材研究や指導案の検討といった場面で見ることができる。研究授業で提案する授業を同学年のベテラン教員が自分の学級で行ってみる。それを同学年で参観しさらに教材研究を深めていくことができた。また、ベテラン教員の持っている技や指導方法の紹介を校内研修に設定することで、教育文化の継承が行われた。研修の中で、ベテラン・中堅教員は、若手教員にアドバイスをしながら自らも学び直しを行い、さらに指導力の向上を図ることができた。

### ③ 課題と次年度に向けて

- ・今年度は、研修 Co. を中心としたメンターチームの研修と従来の初任者研修、そして校内研修の三つがうまくリンクして進められなかったと言える。初任研の A 研と校内研修の一人一授業を合わせるなどの工夫の余地がある。また、メンターチームのミニ研修にベテラン教員や専門的な知識のある教員をゲスト的に取り入れるなど、より多くの教員が関わるものに発展させていけば、効果も上がると考えられる。来年度、研修 Co. は配置されない。しかし、今年度生まれた若手教員育成の取組が継続していくように、研修 Co. の働きをする教員を位置付けることも考えていくとともに、若手教員の育成が全教員の資質向上と協働的な雰囲気醸成につながるよう働きかけていきたい。



# 若手教員育成に向けた取組

山口市立 大歳小学校

## 1 具体的取組

### (1) 校内組織の確立

#### ① 学校全体で初任者・若手教員を育てる校内体制の確立

本校は29学級の大規模校である。初任者を全校体制で育てることをモットーにして、初任者1名に対して従来方式で(週2日)初任者研修を実施した。

初任者研修については、A・B・C研修とも管理職、教科・領域主任、校務分掌主任が関わる体制で研修計画を立案した。

また、初任者が所属する3年部(5学級)は、ベテラン・10年経験者・5年次教員から構成されており、OJTを中心に研修を実施していくこととした。

初任者を含む若手教員育成のためのメンターチーム「ひよっこの会」を組織した。メンバーは5年までの臨時的任用教員を含む教員6名、研修Co.、初任者指導担当で構成した。

### (2) 具体的な取組

#### ① 研修計画づくり

初任者研修は、初任者の自主性に期待し、主体性や意欲を大切にしながら計画した。メンターチームの研修は、研修Co.の来校日に合わせて「パターンA：授業研究」と「パターンB：希望研修」の2つの柱で計画することとした。

#### ② メンターチームによる研修の実際

「パターンA：授業研究」は週に1回研修Co.の来校に合わせて、初任者の授業を中心に参観した後、授業考察をした。全員が授業参観できないこともあり、紙上での考察が中心となった。「パターンB：希望研修」は、メンターチームの中から出てきた課題や興味を基にしたテーマで研修を行った。

#### ③ 若手教員研修の実際

若手の教員から研修希望のあったものについて校内の教員から指導助言を仰いだ。課題として上がったものは、図工では絵の描かせ方や助言の仕方、音楽での歌の歌わせ方や器楽の指導の仕方等である。また、日々指導を要する子どもたちへの支援の仕方、保護者への伝え方、授業評価の仕方や評価規準についても研修した。



### (3) 研修コーディネーターの役割

#### ① メンターチームへの指導

週1日、初任者の学級を中心にして他のメンバーの授業を参観し、放課後、授業を振り返り、大事なことや広めたいことをみんなで共有するようにした。質問されたことをまとめて講話することもあった。

## 2 取組の成果と課題

### (1) 成果

- 初任者研修と一人1授業を組み込んだ研修を行うことで若手教員は学年による子どもの発達の違いを感じ児童理解をすることができた。また、教材の内容を垣間見て教材を知ることができた。初任者は、年齢の近い教員の授業を見ることで自分の今とこれからの違いを感じ、研修の目的やイメージをもつことができた。
- 1授業や初任研の授業では、ベテランの教員も授業公開をすることで授業への意識を高めることができた。
- メンターのテーマで指導をした教員とメンターメンバーが話をしやすくなった。具体的な指導をしてもらったことがきっかけで、学んだことをすぐに授業に生かし、それ以後も相談して学びの場となった。
- 研修C o.には定期的に授業を参観し指導をしてもらい、指導法を学んだり個人の癖に気づいたりして、授業改善に生かすことができた。
- メンターチームで集まる前はあいさつ程度だったが、これをきっかけに会話が弾むようになった。また、同年齢の仲間が自分と同じ悩みや課題をもっていることが分かり安心する面もあった。
- 指導に関わったベテラン教員からは「自分たちが当たり前のようにやっていたことが若い教員にとっては当たり前ではないことに気づいた。具体的に一緒にやってみてわかってもらえることが多く、伝えることの重要性を改めて感じた。それが指導力や技術の向上につながると思った。」という感想が出た。また、「言葉など知識では多くのことを学んできている若手教員がどんなことに悩んでいるかを知るきっかけになった。より複雑になってきている。」と話す教員もいた。

### (2) 課題

- 初任研とメンターチーム研修と2本立てになり、初任者にとっては負担増となった。学ぶ内容について本人は満足しているが、放課後の限られた時間がさらに少なくなってしまった。学級事務、教材準備、生徒指導と多岐にわたることに時間を要し、研修の時間をどのように生み出すかが課題である。また、メンターチームの中には体育主任等学校全体に関わる校務分掌をもつ者もあり、初任者同様時間の調整が課題となった。
- メンターチームは1000日プランを中心にさらに多くの校内教員から指導の機会を得られるようにし、充実した研修を全校体制で行っていきたい。そのためには、もっと教員同士が話せる場を作っていくとよい。さらには、校内研修の体制を見直すことが必要な時期でもあると思う。初任者研修の計画に若手教員が自主的に参加できるようにすることもよいだろう。
- 今回、初任者指導担当が校内C o.をしたが、メンターチームの中で校内C o.を決めていくと、より自主的な活動ができるだろう。



# 若手教員育成に向けた取組

山口市立 小郡小学校

## 1 具体的取組

### (1) 校内組織の確立

#### ① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立

初任者指導教員は同学年の主任でもあるので、日々の指導を行った。初任者の学級の教科指導には多数の教員がかかわるようにし、初任者が他の教員の教科指導から授業改善に向けて研修できるようにした。(算数・書写・理科・体育) また週に1度研修コーディネーターが初任者の学級に入り、授業支援を行った。校長・教頭は、日々の観察やかかわる教員からの報告を基に、必要な指導を行った。

#### ② メンターチームの確立

ベテラン教員2名(教務主任・初任者指導教員)、中堅教員1名(研修主任)、若手教員5名(経験年数1～6年目)の計8名でメンターチームを構成し、年間を通して多種多様な研修を行った。

### (2) 具体的な取組

#### ① 研修計画づくり

初任者研修については初任者指導教員が中心となり、メンターチーム研修については教務主任・研修主任が中心となって計画を立てた。

#### ② メンターチームによる研修の実際

##### ○ 業務の効率化について

業務を効率的に進める方法について、メンバー各人の取組を紹介しながら、お互いのこれからの参考にした。

##### ○ 国語「うみのかくれんぼ」教材研究

研修主任が中心となり、1年生国語教材「うみのかくれんぼ」を指導者としてどのように読み、どのように捉えて授業をするかについて研修した。

##### ○ 科学作品展示見学

夏休みの校内科学作品展の展示に合わせて、作品づくりの指導のポイントについて研修した。

##### ○ 顕微鏡を使った気孔の観察

理科は専科教員が授業をすることが多いが、だれもが指導できなければならない。そこで理科器具の扱い方の研修として、6年生の理科で学習する葉の気孔の顕微鏡観察を行った。

##### ○ 学力・学習状況調査問題分析と授業への活用

本年度の学力・学習状況調査問題を実際に解いて、本校児童の課題について確認した。

##### ○ 研究授業後の意見交換会

メンターチームメンバーが行った校内研修全校授業について、授業検討会で言い足りなかったこと等の自由な意見交換を行った。

##### ○ ICT(タブレット)研修

本年度2学期より導入された校内LAN、タブレット端末の使用法についてメンターチームメンバーが他の教員への指導の役割を担い、情報教育担当・情報教育支援員の協力を得て先行研修を行った。



科学作品展示見学



研究授業後の意見交換会



ICT(タブレット)研修

- 各種版画教材の紹介  
版画の内容は、児童の発達段階に応じて紙版画、木版画、カラー版画等様々であり、指導経験のあるチーム内の教員からそれぞれの特長や指導方法を学んだ。
- 主査からの講話  
給料表の見方や教職員の福利厚生について知り、心身の健康を保つことの大切さを考えることができた。
- 外国語研修  
英語教育中核教員であるメンターチームメンバーから、外国語科・外国語活動について学んだ。
- 県版画展作品デジタル鑑賞  
撮影してきた県版画展の作品を大画面電子黒板で鑑賞することを通し、作品作りの工夫や技法について学んだ。
- 特別支援教育研修  
特別支援教育コーディネーターを講師として、特別支援学級での指導の実際を、各教室にある教具や教材を見ながら研修した。



各種版画教材の紹介



主査からの講話

### (3) 研修コーディネーターの役割

#### ① 初任者への指導

訪問日には基本的に初任者の学級に入り、初任者指導教員と共に、初任者の学習指導や生活指導、初任者研修の補助を行った。特に年度の前半は、1日の流れの中での指導も行った。放課後には、その日の指導をふり返り、指導及びアドバイスをした。

#### ② メンターチームへの指導

訪問日にメンターチーム内の若手教員の授業を参観し、授業後に指導のポイントについてアドバイスをした。メンターチーム研修を計画するベテラン教員や中堅教員には、計画の参考となる他校のメンター研修の様子や好事例を紹介した。

## 2 取組の成果と課題

### (1) 成果

- 初任者は、年齢の近いメンターチームメンバーといっしょに、リラックスして研修ができる。
- 若手教員間で日々の実践や業務改善に向けた情報交換ができる。
- ICT等、若手教員が中心となって全教員に広げられる内容の研修ができる。
- まだ担任を経験していない学年の学習内容について知ることができる。
- リーダーシップを発揮する中堅教員の育成につながる。
- ベテラン教員は自身の実践をふり返り、若手教員ならではの視点からの発言から学び直しができる。

### (2) 課題

- 行事や学級事務等多忙な中、学年の異なるメンバーが集まるため、研修のための時間の作り方が難しい。メンターチームメンバー同士の気軽な相互授業参観を考えていたが、実現できなかった。時間の確保が最大の課題であるが、わずかな時間でも定期的に回数を重ねることにより、メンバーの良好な人間関係が醸成され話しやすい環境が生まれた。来年度以降も若手教員を中心としたチームを作り、資質向上とともにサロンとしての機能ももたせたい。

# 若手教員育成に向けた取組

山口市立 上郷小学校

## 1 具体的取組

### (1) 校内組織の確立

#### ① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立等

(ア) 校内人材育成会議を企画会の中に位置づけ、若手人材育成の校内体制や進め方等を協議した。会議では、毎月1回程度、初任者の育ちの現状や課題等について、メンターと校内指導員が資料にまとめた内容を企画会のメンバーで情報共有すると共に、組織的に支援を進めた。

(イ) 管理職や研修主任と話し合い、校内研修の中に人材育成の分野を位置づけ、悉皆研修と自主研修の両輪で進めることを確認した。

### (2) 具体的な取組

#### ① 研修計画づくり

(ア) 校内研修のテーマに向かうとともに、初任者の実態やニーズなどを取り入れ、メンターや指導教員等が協力して計画づくりをおこなった。



(若手の自主研修「なぎっこ塾」)

#### ② メンターチームによる研修の実際

(ア) 若手中心の自主研修「なぎっこ塾」を月に1回程度開催した。テーマは、授業づくりやICTの活用、児童理解、生徒指導における問題対応などである。また、若手自らが希望するテーマなども取り入れ、意見交換や課題解決を図った。

(イ) 生徒指導における問題対応などは、生徒指導主任に講師を依頼し、実際場面を想定して、現実的な問題解決のあり方を学んだ。

(ウ) 授業力の向上を図り、よりよい授業のイメージをもつために、ビデオ視聴をおこなった。授業の展開や授業の見方、また教師の「出」などについて意見交換をし、明日からの自分の授業実践に役立てるよう意識を高めた。

#### ③ コミュニティ・スクールに係る取組

(ア) 夏休みに学力向上に向け、学習教室を3日間開催した。学校運営協議会の委員や大学生にも参加していただき、学習支援を促進した。その際、若手教員が中心となって、国語と算数の学習内容や進め方等について企画・運営をおこなった。

また、AFPYも取り入れ、講師を招いて子どもたちに指導してもらうとともに、教員自身もAFPYのねらいや取組を学ぶことができた。

なお、学習教室の最終日には、若手教員と大学生が輪になり、「ようこそ後輩」という座談会の場を設けた。若手教員がメンター役となり、大学生が学校体験や学習ボランティアなどで感じている課題や疑問点、また困り感などに日ごろの実践を通して答えた。

#### ④ 特色ある取組

(ア) みんなでワンポイント講師 ～わたし、こんな取組をしています～ を実施した。管理職をはじめ、全教職員がこれまでの自分の授業実践や学級づくり等についての取組を紹介し、情報を交換することで、日々の教育活動へのヒントや改善

策を探った。

⑤ 同学年でのOJT

(ア) 日々の取組について、できるだけ具体的に打合せをし、共通理解の上、同一步調で子どもたちの指導にあたった。体育や音楽などの合同練習や一斉オリエンテーション、授業の情報交換などを通して、OJTにつなげた。

(3) 研修コーディネーターの役割

① メンターチームへの指導

(ア) 若手教員のクラスにTTとして入り、それぞれの学習指導や学級経営等のよさを見い出した。そして、若手の集まり等において、写真記録などの情報提供をし、助言をおこない、よさを紹介し広げた。

(イ) 本校の研修コーディネーターは、他校の指導もおこなっている。他校における校内研修や自主研修等の情報を知ることによって、授業づくりや授業改善の幅が広がった。

② 好事例の普及

(ア) 本校や他校の授業実践を数多く参観しているため、特に板書や指導案等の資料が役立った。板書では、めあての設定や、課題解決のために比べる場面をどう表現するかなどである。また、まとめやふり返りをどう書き表すかなど。指導案は板書型で書き表し、特に課題解決に向けた子どもの思考過程をどのように表現していくかを紹介した。

2 取組の成果と課題

(1) 成果

① 初任者の育成状況

(ア) 初任者は授業力や生徒指導力、また学級経営力などあらゆる面において成長した。それは、管理職の指導のもとに、研修主任や研修コーディネーターを中心に校内研修を通じ、学校全体が組織としてともに学び合うという姿勢がたいへん効果的に働いたからだ。

② 初任者育成に関わった他の教員の変容

(ア) 中堅・ベテラン教員は、若手に授業を見せるということで、自分の指導観や教材観、また児童観などを再度見直す機会となり、とてもよい刺激となった。

(イ) 全教員が授業を実施するにあたり、同学年で初任者や若手と教材研究をおこない、教具の開発などに努め、協働実践を図り、意欲の高まりにつながった。

(2) 課題

① 全教員が継続的な授業実践に取り組むこと。

若手も、中堅も、ベテランも授業力向上に向け、授業実践に日々課題をもって取り組むことである。そのためには、校内研修で継続して発表する場が必要である。

② 子ども自らが主体的に学ぶ授業づくりをめざすこと。

組織的な取組を通じ、子ども自らが課題をつくり、調べて発表し、対話的に学び、思考するという授業構想がこれから必要だと考える。

# 若手教員育成に向けた取組

山口市立 小郡南小学校

## 1 具体的取組

### (1) 校内組織の確立

#### ① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立

- 学び合い・教え合いの日常化・・・全職員による若手教員育成
  - ・ 一人一授業 全職員協力体制の初任者研修（授業参観、指導講話）
  - ・ 交換授業 同学年で相互に行う授業研修・児童理解
  - ・ 同学年指導 板書型授業記録をもとに焦点化した、学年主任（指導担当）による具体指導 生徒指導主任による具体指導
- 若手教員のフラットな学び合いの日常化
- 研修部によるミニ研修
  - ・ ミニ研修 異なるキャリアステージの教員との交流  
（基本内容）学力向上・指導と評価の一体化  
（焦点内容）学習課題の共有・学習活動の活性化・ふり返りの充実
- コミュニティ・スクール等の仕組みを生かした、人材育成のユニット型研修
- 小郡教育ブランド化プロジェクト
  - ・ 小郡中学校区地域協育ネット協議会  
4校合同学校運営協議会 小中合同研修会
  - ・ 小郡地域小中連携プラン 知・徳・体の育成

### (2) 具体的な取組

#### ① 研修計画づくり

- ・ 初任者の実態や希望を生かしながら、管理職、研修主任、指導教員やユニットリーダーが協力して、指導計画を立案した。

#### ② メンターチームによる研修の実際

- ・ 5年次までの若手教員6名による学習会「わかば会」を、研修コーディネーター訪問日の毎週月曜日に実施した。  
（基本内容）悩み交流・手立て協議・つながりの深化  
（焦点内容）具体場面（生活・学習）を取り上げた指導のあり方協議
- ・ 「わかば会」研修は、時間を決めて30分で行うことで、負担も少なく、内容の濃いものとなった。
- ・ 研修コーディネーターが3年次までの5名の授業を一時間ずつ参観し、その記録をもとに研修資料を作成した。その資料をもとに、授業考察や教材研究を実施した。
- ・ 肩の力を抜いて、気楽な語らいの雰囲気をお大切にすることで、学び合い・支え合いの場となり、若手教員のつながりが深まった。
- ・ 初任者として1年目に学んだことの再確認の場としても有効であった。

### ③ 若手教員研修の実際

- 若手と中堅・ベテラン教員が互いに授業を見せ合うことのできる環境づくり
  - ・ 初任者研修のA研修における参観授業に、全教職員に協力していただくことで、板書型指導案作成のもと、若手教員が様々な学年や教科の指導の様子を参観できるようにした。
  - ・ 専科等、他教諭の授業を充てることで、担任学級を空けやすくした。

### ④ コミュニティ・スクールに係る取組

- 全校公開研究授業後のユニット型研修の実施
  - ・ 各ユニットでの協議の結果を若手教員が発表した。
  - ・ 校内研修時に学校運営協議会委員に研究授業を参観していただき、研究協議の最初に、授業記録用紙をもとに感想を発表していただいた。

### (3) 研修コーディネーターの役割

- ① 1～3年目までの若手教員の授業参観、授業考察、提案授業の実施
- ② 若手教員のミニ研修の企画・運営（勤務日の放課後に毎回実施）
- ③ 他校の効果的な取組の紹介、好事例の普及
- ④ 初任者のニーズに応じた適切な資料の準備、指導
- ⑤ 初任研指導教員のサポート



「わかば会」研修の様子

## 2 取組の成果と課題

### ① 成果

- ・ 初任者が指導教員（学年主任）と学年を組むことで、教材研究や児童理解、学級経営、行事の打ち合わせ、学年で作成する文書等に関して、年間を通して指導助言を受けたり相談したりしながら、業務を遂行することができた。
- ・ 全職員の協力体制のもとで初任者研修を行うことで、より深い研修となった。中堅・ベテラン教員も、授業公開をすることで、教材や指導法を吟味し、自身の授業力向上に役立った。
- ・ 研修コーディネーターが関わることで、初任者の担当学級の一日の様子について気付きや指導助言をいただくことができた。また、他校の初任者の様子や実践事例を聞くことで、参考となった。
- ・ 研修コーディネーターの訪問日に若手教員の授業参観をしていただくことで、放課後の「わかば会」研修が軌道に乗り、研修内容が充実した。
- ・ 若手教員が、「わかば会」研修で定期的に情報交換することで、他学年の取組について知ることができ、より幅広い見方を養うことができた。

### ② 課題と次年度の取組

- ・ 学年初めの慌ただしい時に、指導教員の担任学級は学級づくりを重点的に行い、週6時間の初任者研修の時間の担任不在時に児童が適応できるようにしておく必要がある。本年度は同学年に指導教員と初任者が配属されたことで、児童の安心感があったが、従来方式の初任者研修では十分な配慮が必要である。
- ・ 人材育成研修を今年度のように実施するために、研修コーディネーターの役割を校内分掌に位置づけ、計画的に取り組む必要がある。



(別紙様式)

## 若手教員育成に向けた取組

萩市立椿西小学校

### 1 具体的取組

#### (1) 校内組織の確立

##### ① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立

- 人材育成会議を企画委員会の中に位置づけ、若手教員育成に係る情報共有、指導・支援の計画、役割分担等の確認等を行った。
- 学年ブロックや校務分掌プロジェクトの主任を中心にOJTを推進した。

#### (2) 具体的な取組

##### ① 研修計画づくり

- 初任者及び1000日プラン該当者の実態やニーズを考慮し、指導教員と共に研修計画を立案した。

##### ② メンターチームによる研修の実際

- 若手教員5名（初任者1名、2年目1名、3年目1名、4年目2名）によるメンターチームを編成し、4年目教員がメンターを務めながら、ミニ研修及び情報交換を行った。

##### ③ 若手教員研修の実際

- 研修主任や学力向上推進教員を中心に、若手教員の育成を目的としたミニ研修を実施した。

##### ④ コミュニティ・スクールに係る取組

- 学校運営協議会委員による授業参観やプロジェクト会議を通じて、外部の目から気づきをいただいた。

##### ⑤ 特色ある取組

- 毎週金曜日に若手メンターチームでの情報交換の場を設け、1週間の振り返りをしながらそれぞれの課題について相談し合った、
- 企画委員会が行われている時間に若手メンターチームでの研修を設定し、メンバーのニーズに応じた研修を行った。

#### (3) 研修コーディネーターの役割

##### ① メンターチームへの指導

- 初任者研修、1000日プラン指導教員の研修計画立案に対する助言および研修情報の提供等
- A研としての授業、A、C研時の初任者の学級の授業の実施
- 若手教員（初任者を含む）の授業参観およびミニ研修の実施
- 4年目までの若手教員で編成されるメンターチームでの研修・情報交換等への助言等
- 校内人材育成会議への参加、情報提供および助言等
- 研修主任との連携による校内研修計画への助言等



## ② 好事例の普及

- 市教委主催の1000日プラン実践研修会や萩塾、他校の研修などについての情報提供を行ったり、同じテーマでの研修を行ったりした。

## 2 取組の成果と課題

### (1) 課題の共有と意識改革

- 金曜日の職員連絡会後に若手メンターチームでの情報交換の場を確保できたことで、課題を共有でき、それについての意見交換や研修を行うことができた。
- 毎月行う企画委員会の中に人材育成会議を位置づけることにより、初任者や若手教員の課題を確認し、指導支援のあり方について情報共有する体制が整ってきた。
- 若手教員の課題を人材育成会議で共有し、具体的な指導・支援に関する協議を重ねたことで、人材育成の必要性についても意識が高まってきた。

### (2) 研修の場の確保と充実

- メンターチームでの研修により、授業力の向上と、教職員全体の指導力の向上が図れた。
- メンターチームでの研修を進めていくことで、初任者が研修できる機会や相談できる教職員が増え、研修をより深めることができる。
- 初任者自身が抱えている課題や困り感を共有する場が確保できるため、初任者のニーズに合った研修を進めることができる。
- 教職員それぞれのよさを生かしながら一極集中することなく、学校全体で初任者を育てていくことが可能になる。

### (3) 課題と今後の方向性

- 「人材育成会議」や「メンターチーム」といった若手教員を育成するための体制は整ってきつつあるが、今後全教職員がチームとして協働し、お互いに向上するという意識を維持させるためには、さらにその取組を充実させることが必要である。

チームとして人材育成を行っていくために、みんなで育てていこう、ともに成長していこうという意識がもてることが不可欠である。その意味でも、人材育成の必要性を教職員が認識できるような研修の場をもつことと、それぞれの役割意識を高められる声かけや 役割を共有する場をもつことが重要であると考える。

- 校内のミニ研修や自主学習会などにおいて、校内の人材を生かす取組を広げていく必要がある。さまざまな年代の教員一人ひとりの個性や立場を生かすことで自己有用感も高まる。お互いのもつ力を波及させるための校内研修体制づくりの可能性を探りたい。若手教員にとっても、受け身の研修ばかりでなく、自らが講師となれるような場をもつことも必要ではないか。
- メンターチームでの情報交換であがってきた若手の困り感と、人材育成会議で話題になる課題や支援とをつなぐ役割を担うシステムや具体的な人の動きを作っていくべきである。学校の体制づくりや研修の進め方を客観的に見つめ、サポートする必要性を感じている。



(別紙様式)

## 若手教員育成に向けた取組

萩市立白水小学校

### 1 具体的取組

#### (1) 校内組織の確立

##### ① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立

- 人材育成会議（校長・教頭・教務主任・研修主任・初任研指導教員・研修コーディネーター）を月ごとに設け、初任者の育成に関する目標設定や進行管理、研修計画の見直し等を行った。
- 管理職や各主任を中心にOJTを推進する。
- 低学年ブロック主任や他学年の担任がサポーターとして日常の業務を行う上での相談にのったり、具体的な助言をしたりする。

#### (2) 具体的な取組

##### ① 研修計画づくり

- 指導教員を中心に、初任者の育成に係る研修計画立案・実践および情報共有を行った。

##### ② メンターチームによる研修の実際

- 全教職員によるメンターチームを編成し、ミニ研修及び情報交換を行った。

##### ③ 若手教員研修の実際

- 指導教員や研修主任を中心に、初任者の育成を目的とした校内研修を実施した。

##### ④ コミュニティ・スクールに係る取組

- 学校運営協議会委員による授業参観やプロジェクト会議を通じて、外部の目から気づきをいただいた。

##### ⑤ 特色ある取組

- 学力向上推進リーダーによる授業参観後の振り返りやミニ研修において、授業改善に向けた指導助言を行う。また、その内容について情報交換を行う。

#### (3) 研修コーディネーターの役割

##### ① メンターチームへの指導

- 初任者研修指導教員の研修計画立案に対する助言および研修情報の提供等
- A研としての授業、A、C研時の初任者の学級の授業の実施
- 若手教員（初任者を含む）の授業参観およびミニ研修の実施
- 校内人材育成会議への参加、情報提供および助言等
- 研修主任との連携による校内研修計画への助言等

##### ② 好事例の普及

- 市教委主催の1000日プラン実践研修会や萩塾、他校の研修などについての情報提供を行ったり、同じテーマでの研修を行ったりした。

### 2 取組の成果と課題

#### (1) 課題の共有と意識改革

- 初任者育成のために共通理解した課題や重点取組事項について検証し、次につなげる仕組みができつつある。定期的に行う人材育成会議の中で、初任者の課題を確認し、指導支援のあり方について情報共有する体制が整ってきた。
- 若手教員の課題を人材育成会議で共有し、具体的な指導・支援に関する協議を重ねたことで、人材育成の必要性についても意識が高まってきた。

## (2) 研修の場の確保と充実

- メンターチームでの研修により、授業力の向上と、教職員全体の指導力の向上が図れた。
- メンターチームでの研修を進めていくことで、初任者が研修できる機会や相談できる教職員が増え、研修をより深めることができる。
- 初任者自身が抱えている課題や困り感を共有する場が確保できるため、初任者のニーズに合った研修を進めることができる。
- 教職員それぞれのよさを生かしながら一極集中することなく、学校全体で初任者を育てていくことが可能になる。



## (3) 課題と今後の方向性

- 「人材育成会議」などの若手教員を育成するための体制は整ってきつつあるが、今後全教職員がチームとして協働し、お互いに向上するという意識を維持させるためには、さらにその取組を充実させることが必要である。  
チームとして人材育成を行っていくために、みんなで育てていこう、ともに成長していこうという意識がもてることが不可欠である。その意味でも、人材育成の必要性を教職員が認識できるような研修の場をもつことと、それぞれの役割意識を高められる声かけや 役割共有の場をもつことが重要であると考えます。
- 校内のミニ研修や自主学習会などにおいて、校内の人材を生かす取組を広げていく必要があると。さまざまな年代の教員一人ひとりの個性や立場を生かすことで自己有用感も高まる。お互いのもつ力を波及させるための校内研修体制づくりの可能性を探りたい。初任者にとっても、受け身の研修ばかりでなく、自らが講師となれるような場をもつことも必要ではないか。
- 初任者を育成するためにも、周囲の教職員のスキルアップが望まれる。その中で、各自の役割を自覚し、指導者として主体的に関われるような組織づくりが必要であると考えます。
- メンターチームでの情報交換であがってきた若手の困り感と、人材育成会議で話題になる課題や支援とをつなぐ役割を担うシステムや具体的な人の動きを作っていくべきである。学校の体制づくりや研修の進め方を客観的に見つめ、実際の動きにつないでいく必要性を感じている。

(別紙様式)

## 若手教員育成に向けた取組

萩市立福栄小中学校

### 1 具体的取組

#### (1) 校内組織の確立

##### ① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立

- 毎月の職員会議において、人材育成に関する共通理解の場を設けた。その際に小学部・中学部それぞれの1000日プラン担当者（小学部：指導教員、中学部：研修主任）が、月ごとの若手教員育成に係る取組シートを作成し、課題や重点取組事項、ふり返り等について、全教職員に向けて情報提供した。
- 小学部・中学部、分掌プロジェクトにおいて、各教頭やプロジェクト委員長を中心にOJTを推進した。

#### (2) 具体的な取組

##### ① 研修計画づくり

- 初任者及び1000日プラン該当者の実態やニーズを考慮し、指導教員と共に研修計画を立案した。

##### ② メンターチームによる研修の実際

- 若手教員5名（初任者1名、2年目1名、3年目2名、5年目1名）によるメンターチームを編成し、学力向上推進リーダーとの振り返りやミニ研修、情報交換を行った。5年目の教員がメンターとなり、会の進行等を担当した。

##### ③ 若手教員研修の実際

- 研修主任や学力向上推進教員を中心に、若手教員の育成を目的としたミニ研修を実施した。

##### ④ コミュニティ・スクールに係る取組

- 学校運営協議会委員や地域協育ネット協議会委員による授業参観やCSプロジェクト部会を通じて、外部の目から気づきをいただいた。

##### ⑤ 特色ある取組

- 毎週火曜日の6校時にメンターチームによる情報交換の場を設け、それぞれの課題について協議した。そして、この会を日課表に位置付けることで、確実に出来るようにした。
- 小・中研修主任を中心に、若手教員の課題をもとに、その育成を目的とした自主学習会「ふくえ塾」を月に2回実施した。



#### (3) 研修コーディネーターの役割

##### ① メンターチームへの指導

- 初任者研修、1000日プラン指導教員の研修計画立案に対する助言および研修情報の提供等
- 若手教員（初任者を含む）の授業参観およびミニ研修の実施

- 5年目までの若手教員で編成されるメンターチームでの研修・情報交換等への助言等
  - 校内人材育成会議への参加、情報提供および助言等
  - 小・中研修主任との連携による校内研修計画への助言等
- ② 好事例の普及
- 市教委主催の1000日プラン実践研修会や萩塾、他校の研修などについての情報提供を行ったり、同じテーマでの研修を行ったりした。



## 2 取組の成果と課題

### (1) 課題の共有と意識改革

- 若手メンターチームでの情報交換の場を確保できたことで、課題を共有でき、それについての意見交換や研修を行うことができた。
- 職員会議の中に人材育成に関する共通理解の場を位置づけることにより、初任者や若手教員の課題を確認し合うことができた。

### (2) 研修の場の確保と充実

- メンターチームでの研修により、授業力の向上と、教職員全体の指導力の向上を図ることができた。
- メンターチームでの研修を進めていくことで、初任者が研修できる機会や相談できる教職員が増え、研修をより深めることができる。
- 初任者自身が抱えている課題や困り感を共有する場が確保できるため、初任者のニーズに合った研修を進めることができた。
- 教職員それぞれのよさを生かしながら一極集中することなく、学校全体で初任者を育てていくことが可能になる。

### (3) 課題と今後の方向性

- 若手教員を育成するための体制は整ってきつつあるが、今後全教職員がチームとして協働し、お互いに向上するという意識を維持させるためには、さらにその取組を充実させることが必要である。

チームとして人材育成を行っていくために、みんなで育てていこう、ともに成長していこうという意識がもてることが不可欠である。その意味でも、人材育成の必要性を教職員が認識できるような研修の場をもつことと、それぞれの役割意識を高められる声かけや 役割を共有する場をもつことが重要であると考えます。

- ミニ研修や自主学習会などにおいて、校内の人材を生かす取組を広げていく必要がある。さまざまな年代の教職員一人ひとりの個性や立場を生かすことで自己有用感も高まる。お互いのもつ力を波及させるための校内研修体制づくりの可能性を探りたい。若手教員にとっても、受け身の研修ばかりでなく、自らが講師となれるような場をもつことも必要ではないか。
- メンターチームでの情報交換であがってきた若手の困り感と、周囲が考える若手教員の課題やそのために講じる支援とをつなぐシステムや具体的な人の動きを作っていくことが重要である。学校の体制づくりや研修の進め方を客観的に見つめ、実際の動きにつないでいく必要性を感じている。

(別紙様式)

## 若手教員育成に向けた取組

萩市立萩西中学校

### 1 具体的取組

#### (1) 校内組織の確立

##### ① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立

- 人材育成会議を企画委員会の中に位置づけ、若手教員育成に係る情報共有、指導・支援の計画、役割分担等の確認等を行った。
- 各学年や分掌において、教頭やサポーター（学年主任、教科主任、分掌主任）を中心にOJTを推進した。

#### (2) 具体的な取組

##### ① 研修計画づくり

- 初任者及び1000日プラン該当者の実態やニーズを考慮し、指導教員と共に研修計画を立案した。

##### ② メンターチームによる研修の実際

- 若手教員9名（初任者1名、3年目2名、4年目4名、臨採教員2名）によるメンターチームを編成し、アドバイザー（学力向上推進リーダー・研修コーディネーター）との振り返りやミニ研修、情報交換を実施した。その際に4年目教員がメンターとなって企画・運営を行った。

##### ③ 若手教員研修の実際

- 研修主任や学力向上推進リーダーを中心に、若手教員の育成を目的としたミニ研修を実施した。

##### ④ コミュニティ・スクールに係る取組

- 校運営協議会委員による授業参観やプロジェクト会議を通じて、外部の目から気づきをいただいた。

##### ⑤ 特色ある取組

- 毎週月曜日の放課後に若手メンターチームでの情報交換の場を設け、それぞれの課題について相談し合った。

#### (3) 研修コーディネーターの役割

##### ① メンターチームへの指導

- 初任者研修、1000日プラン指導教員の研修計画立案に対する助言および研修情報の提供等
- 若手教員（初任者を含む）の授業参観およびミニ研修の実施
- 4年目までの若手教員で編成されるメンターチームでの研修・情報交換等への助言等
- 校内人材育成会議への参加、情報提供および助言等
- 研修主任との連携による校内研修計画への助言等



## ② 好事例の普及

- 市教委主催の1000日プラン実践研修会や萩塾、他校の研修などについての情報提供を行ったり、同じテーマでの研修を行ったりした。

## 2 取組の成果と課題

### (1) 課題の共有と意識改革

- 月曜日の放課後に若手メンターチームでの情報交換の場を確保できたことで、課題を共有でき、それについての意見交換や研修を行うことができた。
- 毎月行う企画委員会の中に人材育成会議を位置づけることにより、初任者や若手教員の課題を確認し、指導支援のあり方について情報共有する体制が整ってきた。
- 若手教員の課題を人材育成会議で共有し、具体的な指導・支援に関する協議を重ねたことで、人材育成の必要性についても意識が高まってきた。

### (2) 研修の場の確保と充実

- メンターチームでの研修により、授業力の向上と、教職員全体の指導力の向上が図れた。
- メンターチームでの研修を進めていくことで、初任者が研修できる機会や相談できる教職員が増え、研修をより深めることができる。
- 初任者自身が抱えている課題や困り感を共有する場が確保できるため、初任者のニーズに合った研修を進めることができる。

### (3) 課題と今後の方向性

- 「人材育成会議」や「メンターチーム」といった若手教員を育成するための体制は整ってきつつあるが、今後全教職員がチームとして協働し、お互いに向上するという意識を維持させるためには、さらにその取組を充実させることが必要である。  
チームとして人材育成を行っていくために、「みんなで育てていこう」「ともに成長していこう」という意識がもてることが不可欠である。その意味でも、人材育成の必要性を教職員が認識できるような研修の場をもつことと、それぞれの役割意識を高められる声かけや 役割共有の場をもつことが重要であると考えます。
- 校内のミニ研修や自主学習会などにおいて、校内の人材を生かす取組を広げていく必要がある。様々な年代の教員一人ひとりの個性や立場を生かすことで自己有用感も高まる。お互いのもつ力を波及させるための校内研修体制づくりの可能性を探りたい。若手教員にとっても、受け身の研修ばかりでなく、自らが講師となれるような場をもつことも必要ではないか。
- メンターチームでの情報交換であがってきた若手の困り感と、人材育成会議で話題になる課題や支援とをつなぐ役割を担うシステムや具体的な人の動きを作っていくべきである。学校の体制づくりや研修の進め方を客観的に見つめ、実際の動きにつないでいく必要性を感じている。