

令和5年度発達障害のある児童生徒等に対する支援事業  
(管理職をはじめとする教員の理解啓発・専門性向上のための体制構築事業)  
成果報告書

実施機関名 (宮崎県教育委員会)

## 1. 問題意識・提案背景

本県では、平成25年度からエリアサポート体制を構築している。エリアサポート体制とは、インクルーシブ教育システムの実現を目指し、幼・保・小・中・高等学校等それぞれの校内支援体制の充実を図るとともに、それらをつなぎ、一貫した指導・支援を切れ目なく提供できるようにすることを目的として構築した地域支援体制である。その特徴としては、県内を保健福祉圏域に準じて7つのエリアに分け、エリアごとに特別支援教育推進の拠点となる拠点校を指定して、高い専門性を備えた教員を配置していることが挙げられる。本体制の中ではこれまで、経験の浅い教員への指導・助言などのサポート体制の構築（エリア巡回支援）や、教員の特別支援教育に関する研修等の機会の充実（エリア研修の実施）等、特別支援教育に関する専門性の向上を図ってきた。

令和4年度、文部科学省の調査で、小中学校の通常の学級において、特別な教育的支援が必要な児童生徒が8.8%（推定値）在籍していることが明らかになり、特別な教育的ニーズのある児童生徒が在籍していることを前提に、学級経営や教科指導を行っていくことや、通級による指導、必要な教育環境を整える等、組織的に対応していくことの重要性が示唆された。本県においても、特別な教育的ニーズのある児童生徒について、認識がより高まっている状況がある。

そのような中、本県の教職員については、大学のカリキュラムで特別支援教育について学び、十分な知識をもってキャリアをスタートする教員は少なく、教員になった後に、特別支援教育の担当を初めて経験することで学び始めるというケースが多い。また、管理職については、特別支援学級等を担当した経験がない管理職が多く、特別支援教育に対する意識の面においても個人差がある。今後、教員の経験に応じて特別支援教育の視点や専門性の向上が必要となることから、それぞれのキャリアに応じた特別支援教育に関する体系的な研修の構築が求められる。

また、特別支援教育について学ぶ機会を求めている教職員に対応するために、特別支援教育課、教育研修センター、市町村教育委員会等が、様々な場所で特別支援教育に関する研修を実施している。しかしながら、それぞれの関連性が整理されておらず、教職員が、効率的に、現在の自己のスキルやキャリアに応じた研修を選択することが困難な状況となっている。これら既存の研修を、経験や職種、ニーズに応じて整理していく必要がある。

そこで、特別支援教育に関する教員育成指標を整備し、本県の専門性の指標として活用する。また、育成指標を基にした特別支援教育に係る研修体制を構築し、専門性の向上を図る。研修を受ける機会を充実させるため、研修コンテンツを作成し、散在していた研修履歴を一元管理し、本県の教員の専門性の向上を図りたい。

## 2. 目的・目標

### ① 特別支援教育の担当者別育成指標の作成

特別支援教育に専門的に携わる教員の人材育成を図るために、県の教職員育成指標の別葉として、特別支援学級担任、通級による指導担当、特別支援教育コーディネーター等の特別支援教育の担当者別人材育成指標（以下、「特別支援教育担当者別育成指標」という。）を作成する。また、特別支援教育担当者を含め、管理職、通常の学級担任、幼・保・こども園の教諭や保育士、特別支援教育支援員、行政職員（各自治体の教育委員会、教育事務所、教育研修センターの職員等）、保護者等が身に付ける必要のある研修内容を役割ごとに作成していく。

担当者ごとの育成指標を作成することで、今後、全ての教職員等が、自分のキャリアに応じて求められる特別支援教育に係る資質について把握できるようになり、より効果的なタイミングで必要性のある研修を自主的に受けることにつながる。

### ② キャリアに応じた研修内容の整理

①の特別支援教育担当者別育成指標を基に、キャリアに応じて求められる研修内容項目をマトリクス表に整理し、初担当者から地域の小中学校等を支援する教員の育成までのそれぞれのキャリアに応じたブラッシュアップ研修を行う。また、教育研修センター、N I S E（独立行政法人国立特別支援教育総合研究所をいう。以下同じ。）、N I T S（独立行政法人教職員支援機構をいう。以下同じ。）等の特別支援教育に関わる研修講座も活用できるようにする。

これまでそれぞれで行っていた研修をマトリクス表と突合し、必要な研修に不足があれば、新たにプログラムする。特に、特別支援教育担当者のキャリアに応じた研修が必要である。また、受講した研修を履歴として管理し、教員が今後のキャリアアップのために活用できるようにするとともに、管理職が職員のフィードバックや評価に活用できるようにする。さらに大学や関係機関の講座についても、キャリアアップの手段として利活用できるようにする。

### ③ 管理職向け特別支援教育研修の実施

①・②で整理した研修体制の下、管理職等が活用する研修コンテンツを作成し、体系的に研修を受けることができるようにする。コンテンツについては、①の指標に基づいた管理職本人の資質向上のための研修に加えて、校内研修で活用できるワークショップ型・事例検討型研修の在り方についても提唱し、管理職の組織的な取組を促進する。

## 3. 実施体制

### (1) 運営協議会（宮崎県特別支援教育推進人材育成システムの構築に関する検討会）

#### ア 委員一覧

No.	所属・職名	備考
1	宮崎大学教育学部教授	大学関係者
2	日南くろしお支援学校 校長	特別支援学校 代表
3	日向市立東郷学園 校長	小中学校校長 代表
4	宮崎東高校 通級メンター	高等学校 代表

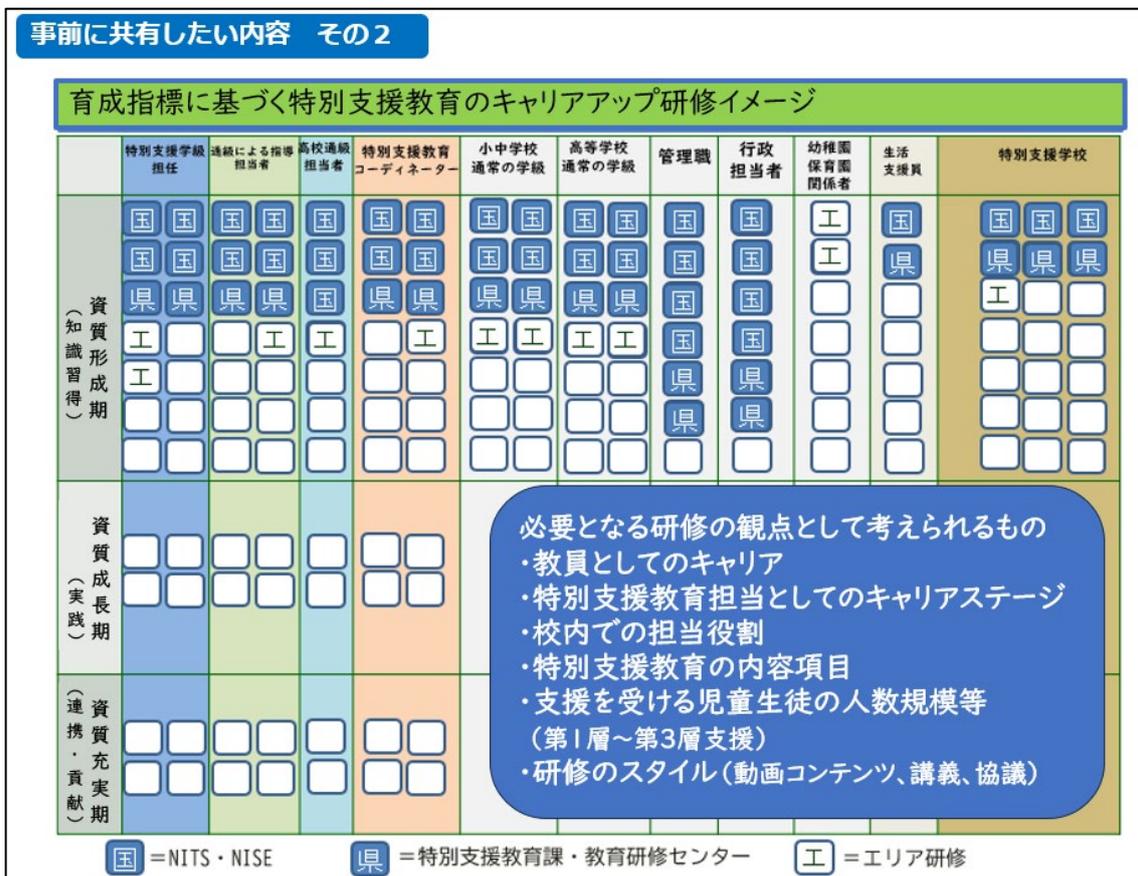
5	都城市立沖水小学校 指導教諭	小学校 特別支援教育の指導教諭
6	三股町立三股中学校 指導教諭	中学校 特別支援教育の指導教諭
7	天竜第二幼稚園 園長	幼・保・こども園 代表
8	宮崎県発達障害者支援センター長	医療・福祉の有識者

イ 宮崎県特別支援教育推進人材育成システムの構築に関する検討会の開催実績

時期	内容
令和6年 2月5日	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特別支援教育推進人材育成システムの構築の概要について</li> </ul> </li> <li>○ 協議 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特別支援教育担当者別育成指標について</li> <li>・ 特別支援教育担当者別育成指標に基づく研修について</li> </ul> </li> </ul>

本県教員等の特別支援教育に関する研修システムの在り方について、専門的な立場から意見を聴取することで、特別支援教育担当者別育成指標や指標に基づく研修システム構築の推進につなげることを目的として開催した。

N I S E の地域支援事業を活用し、専門家の助言を参考に県教育委員会にて作成した特別支援教育担当者別育成指標の素案を軸としながら、研修システム構築について協議を進めた（図1）。



( 図1 検討会資料 )

委員	協議における主な意見
宮崎大学教授	大学での学びを例にすれば、基礎では知識や総論を学び、実践では特別支援学校での実習などを行う。インプットしたものをアウトプットしていく仕組みを作り、小さなスパイラルで学ぶことが大切である。学びの場が多様化する中、教育委員会主催ではない、機関による認定講習などの修了についても、研修の履歴としていくべきである。
高校通級メンター	年齢に関わらず、特別支援教育を担当する上で必要な視点や知識が習得されているかを問えるような教員養成の仕組みが大切である。また、受講者にとって適切な研修が結びつくようなキーワード設定も必要である。
特別支援学校長	「資質形成期だが資質成長期の研修も受けない」といった先生方の主体性を尊重するようにもしたい。
小学校教諭	教員が普段実践していることの有効性・妥当性について、自ら振り返って問う機会もあると良い。
中学校教諭	通常の学校で途中から特別支援学級担当になる先生へは、特に学びのサポートが必要である。
小中学校長	困っている管理職が多いと強く感じる。特別支援教育に関わった経験がない人が多い。研修については、研修受講者がその内容を理解できたかどうかについて評価する方法も検討するべきである。
幼稚園 園長	幼稚園はそもそも「担当者別」という概念がない。支援の必要な子供がいる各クラスの担任は、それぞれで子供に向き合っている。

## (2) 連携した大学

宮崎大学 教育学研究科 教職実践開発専攻

## (3) 専門家の活用

### ア. 専門性（特別支援教育など）に関する経歴・所有資格等

- 宮崎大学 教育学研究科 教職実践開発専攻 教授  
発達障害児の適応行動や社会的スキルの研究を専門としている。学校現場の教員と連携した研究も数多い。
- N I S E 総括研究員  
N I S Eでの在職経験も長く、通級による指導や特別支援教育に係る他自治体との共同研究の実績がある。

### イ. 配置状況、活動内容

- 宮崎大学 教育学研究科 教職実践開発専攻 教授  
特別支援教育担当者別育成指標及び研修コンテンツ作成における助言、研修動画への協力及び学術側面からの監修・サポートを月1日程度行う。
- N I S E 総括研究員  
令和5年度地域支援事業として、特別支援教育担当者別育成指標等づくりに向けた支援を受けている。他県の情報提供や作成の方向性についての助言を受けている。

(4) 目標値の設定

- ・ 学校経営に特別支援教育を位置付けている学校（※）の割合（\* 令和5年調べ）

小学校： 88.6 %

中学校： 84.5 %

高等学校： 45.2 %

※ 学校経営方針や学校経営計画において、重点目標や重点取組内容等に特別支援教育を明確に位置付けている学校のことを指す。

- ・ 校長の特別支援教育に関わる教職経験状況（\* 令和5年調べ）

小学校： 21.3 %

中学校： 20.4 %

高等学校： 22.6 %

上記状況の改善を目標とする。

4. 取組概要・成果（取組全体の概要図は別途参照）

(1) 特別支援教育担当者別育成指標の作成

現在作成されている教職員育成指標にも、特別支援教育に対する指標は設けられているが、教職員としてのキャリアのスタートと専門的に特別支援教育担当としてのキャリアのスタートは必ずしも一致しないことから、教職員育成指標の別業となる特別支援教育担当者別育成指標の作成に取り組んだ。

担当者については、管理職、通常の学級担任、特別支援学級担任、通級による指導担当、特別支援教育コーディネーター、特別支援学校教員、幼稚園教諭・保育園職員等に整理した上で、特別支援教育に関する資質形成期（知識習得）、資質成長期（実践）、資質充実期（連携・貢献）の視点から、必要な資質について整理して素案を作成した（図2）。

宮崎県教職員育成指標<特別支援担当者別>素案			
実質能力 ステージ	資質形成期（知識習得）	資質成長期（実践）	資質充実期（連携・貢献）
管理職	インクルーシブ教育システム構築のために、特別支援教育を重要な学校経営方針として位置付けることや、校長自身の意思を教職員や関係者、保護者等に様々な場面で説明するなど率先して行動し、リーダーシップを示すことができる。	校内委員会の活性化・実効化を図り、全校挙げての体制作り、日常の中で児童生徒の様子を語り合う校風を育むとともに、保護者・関係者等の相談に親身に関わり、信頼関係を築き、校内での特別支援教育の理解ならびに地域での障がい等の理解推進を促し、インクルーシブ教育システム構築を進めることができる。	管理職自ら最新かつ有用な情報を学び、職務の実効をあげるために積極的に自己研鑽に励むとともに、特別支援教育の組織的な取組を地域の学校へ発信することができる。
通常の学級担任等	個々の特別な教育的ニーズに応じた指導方法を工夫し、個別的教育支援計画・個別の指導計画に基づいた指導・支援を適切に行うことができる。	個々の特別な教育的ニーズに的確に対応するとともに、障がいに応じた指導・支援が継続するよう、その評価方法を工夫し、個別的教育支援計画・個別の指導計画に基づいた指導・支援を行うことができる。	個々の特別な教育的ニーズを的確に分析し、関係機関との連携を効果的に進め、組織的・継続的な指導・支援を行うことができる。

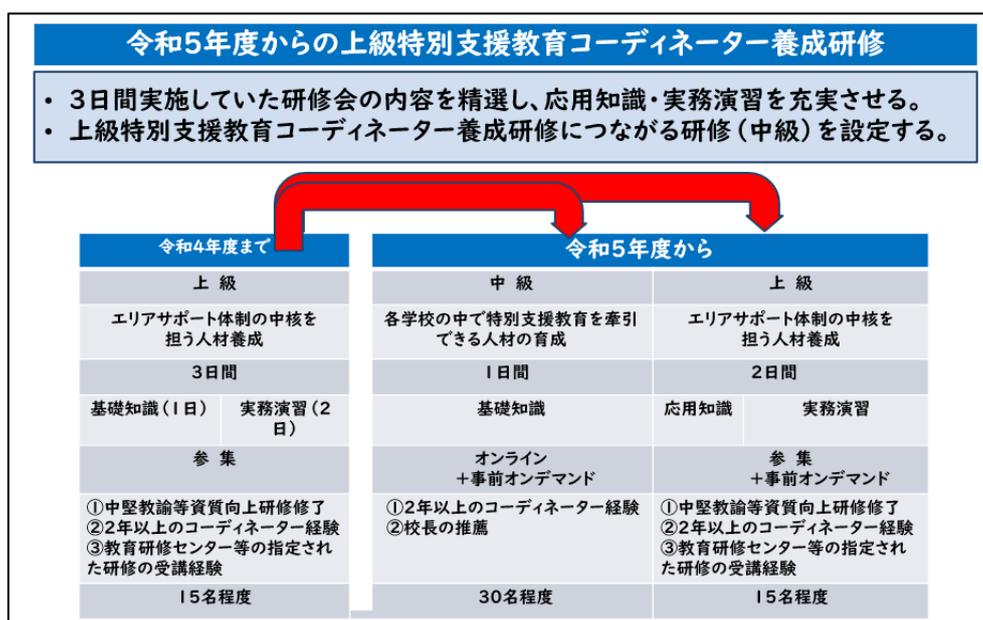
( 図2 特別支援教育担当者別育成指標 素案の一部 )

素案については、宮崎県特別支援教育推進人材育成システムの構築に関する検討会にて協議をした後、N I S Eの専門家による助言も踏まえて改訂し、県教育委員会及び関係機関との連携を図りながら、次回の検討会へ向けて整理を進めている。

連携機関・関係者等（教育センター等）（令和6年1月1日現在）

No.	機関名・所属・職名等	備考
1	宮崎県教育研修センター・教育支援課 特別支援教育担当リーダー	育成指標関係
2	宮崎県教育研修センター・学習研修課 基本・職能担当リーダー	研修モデル開発
3	宮崎県教育研修センター・教育支援課 教育情報支援担当リーダー	研修モデル開発
4	宮崎県教育委員会・教職員課 人材育成担当 リーダー	育成指標関係
5	宮崎県教育委員会・教職員課 人材育成担当 主事	研修モデル開発
6	宮崎県教育委員会・教育政策課 担当主幹	研修モデル開発
7	宮崎県教育委員会・義務教育課 学力向上第1担当リーダー	育成指標関係
8	宮崎県教育委員会・高校教育課 学力向上第1担当リーダー	育成指標関係
9	宮崎県こども政策局・こども政策課 担当指導主事	育成指標関係

特別支援教育担当者別育成指標に基づくキャリアアップ研修のモデルとして、上級特別支援教育コーディネーター養成研修を、受講者に求められる資質と研修内容について整理し直し、中級研修と上級研修に再編成して令和5年度より実施することとした(図3)。研修内容が受講者にとってより焦点化されたことで、例年よりも多くの受講者が集まり、それぞれの満足度も高いものになった。



( 図3 中級・上級特別支援教育コーディネーター養成研修 説明資料 )

(2) キャリアに応じた研修内容の整理

○ 特別支援教育担当者別育成指標に基づく特別支援教育のキャリアアップ研修の実施

新たに作成した特別支援教育担当者別育成指標を基に、初担当者や中堅といったそれぞれのキャリアに応じ、県内で行われている既存の研修を体系化する。令和5年度は既存の研修や散在する様々な研修を、特別支援教育担当者別育成指標の素案を基に整理し(図4)、県内の課題に応じ、不足する研修について動画コンテンツを新たに作成した。

## 現在、宮崎県の教員が受講できる研修

ステージ	資質能力	知識の習得
管理職	NITS	17 特別支援教育の実践～通常学級における「特別な配慮」 70 自閉症スペクトラム当事者からみた特別支援教育 77 多様な学びの支援～新学習指導要領「障害の状態等に応じた指導内容や指導方法の工夫」を実現するために～ 78 病弱教育におけるICT活用 98 特別な支援を要する児童・生徒に対する道徳教育～特別支援学級における指導の在り方：理論編 99 特別な支援を要する児童・生徒に対する道徳教育～特別支援学級における指導の在り方：実践編～ 115 学校における医療的ケアについて 119 特別支援教育総論 122 特異な才能のある児童生徒に対する指導・支援Ⅰ 123 特異な才能のある児童生徒に対する指導・支援Ⅱ
	NISE	2 インクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進（1）障害児教育の歴史 3 インクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進（2）特別支援教育の理念と基本的な考え方 4 インクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進（3）学習指導要領と教育課程 10 個別的教育支援計画と個別の指導計画の作成と活用① 学習指導要領上の位置付けと役割 15 特別支援学校の地域におけるセンター的機能① -センター的機能の考え方と内容- 17 障害のある児童生徒等に対する早期からの一貫した支援 18 合理的配慮と基礎的環境整備 21 通常の学級における個々の子供への指導や支援 24 多様な学びの場（1）特別支援学校の教育 25 多様な学びの場（2）小学校・中学校等① 26 多様な学びの場（2）小学校・中学校等② 27 「通級による指導」の成立とその意義 28 高等学校に求められる合理的配慮と基礎的環境整備

（ 図4 検討資料 一部 ）

動画コンテンツについては、特別支援教育に関わる教員だけでなく、管理職や教育行政に携わる職員、特別支援教育支援員が視聴することも想定して、教育研修センターと連携し作成した。校内支援体制の土台として県内で推進しているスクールワイドPBS（応用行動分析の理論に基づいた、学校におけるポジティブな行動支援）の動画コンテンツ作成については、特に学術的な専門性が求められる分野となるため、宮崎大学の研究協力の下、作成した。

担当	作成した研修用動画コンテンツ
県教育委員会 特別支援教育課 教育研修センター	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ エリアサポート体制について</li> <li>・ 高等学校における合理的配慮</li> <li>・ 特別支援学校のキャリア教育</li> <li>・ 医療的ケア</li> <li>・ 特別の教育課程編成の手順 等（R5年度10本作成）</li> </ul>
宮崎大学 スクールワイド PBS研究協力 教員	スクールワイドPBS推進校向け <ul style="list-style-type: none"> <li>・ データに基づく評価</li> <li>・ 自校の課題特定の進め方</li> <li>・ 実行度の評価</li> </ul> 全教職員向け <ul style="list-style-type: none"> <li>・ PBSの概要と期待される効果 等（R5年度21本作成）</li> </ul>

### (3) 管理職向け特別支援教育研修の実施

- **管理職向け特別支援教育研修内容の整備** 障害の特性や配慮等に関する基本的な内容や、「障害のある子供の教育支援の手引～子供たち一人一人のニーズを踏まえた学びの充実に向けて～」を基にした就学に関する内容について、管理職本人の資質向上を目指した研修の実施へ向け、各関係機関と協議しながら体制を整備している。

教育研修センターでは、令和5年度の組織改編において、教育支援課に特別支援教育担当が設置され、令和6年度の改編では、学習研修課に特別支援教育担当が位置付けられた。これからの研修における特別支援教育の内容の充実が一層図られることが期待される。管理職になるまでに、特別支援教育の研修を受講し、校長登用時には、特別支援教育の一定の知識が習得できるような研修体系の構築へ向け、各関係機関と連携した取組を続けていく。

- **エリアサポート体制のエリア巡回支援の活用**

既存の仕組みであるエリアサポート体制において、スーパーバイザー的存在である各エリアに配置されたエリアコーディネーターや特別支援学校のチーフコーディネーターが、エリア内の小・中学校等の要請により、校内支援体制の充実等について、具体的、実践的な助言を行った。助言の際には、管理職の同席を求め、特に経験の浅い管理職に対しては、丁寧な説明とフィードバックを行うように派遣の体制を強化している。

### (4) その他

- **全教職員を対象とした特別支援教育に関する研修会の実施**

県内の全ての教職員の基本的な知識の習得を目的として、市町村教育委員会及び教育事務所と連携を図り、教職員のニーズを整理した。そのニーズに対応した研修として、令和6年・7年度の2か年で、全教職員を対象とした研修を実施できるよう準備を行った。

- **県と自治体が共同しての特別支援教育に対する支援体制の構築**

宮崎大学との共同研究として、スクールワイドPBS推進校への実践支援に取り組んだ。学校単位での校内支援体制の構築についてモデルケースを作った令和5年度に続き、令和6年度以降は1自治体を指定し、特別支援教育を基盤とした校内体制づくりに取り組む。県・自治体の教育行政及び宮崎大学が連携することで可能となる特別支援教育に関する基盤づくりについて検証する。

## 5. 今後の課題と対応

### ○ 研修履歴システムとの接続

令和6年度中に導入予定である研修履歴システムと、現在取り組んでいる特別支援教育担当者別育成指標に基づく体系的な研修が別立ての取組とならないよう、円滑に接続することを意識する必要がある。また、キャリアアップ研修を受講した受講者の履歴を基にエリアサポート体制におけるエリアコーディネーター等の任命を行うといった、研修履歴を活用することによる地域支援人材の育成につなげる。

### ○ 特別支援教育担当者別育成指標及び研修内容の精選

特別支援教育担当者別育成指標及び研修内容は引き続き、宮崎県特別支援教育推進人材育成システムの構築に関する検討会を軸に精選を続けていく必要がある。特別支援教育担当者別育成指標の完成がゴールとならないよう、教員にとって活用のメリットが感じられること、現場での活用が進むための工夫が添えられていること等が意識された取組とする。

特に管理職に向けた研修内容についても、特別支援教育を学校経営の中心に位置付けている先進校の発表や、事例検討を含むワークショップ型の校内研修の紹介など、特別支援教育の視点を生かした学校運営につながるものを準備していく。教育行政の指導主事等については、その多くが管理職として学校へ赴任することを鑑み、指導主事等を対象とした特別支援教育の研修の在り方についても整理し、準備を進めていく。

### ○ 研修コンテンツの作成

特別支援教育担当者別育成指標の整理とともに宮崎県内の研修ニーズについても継続的に調査し、宮崎県として今後準備していくべきコンテンツについて精査した上で作成していく必要がある。令和6年度を通して連携機関関係者等各ブロック作業部会（動画コンテンツの役割分担を検討）を実施し、教育研修センターにあるスライドのコンテンツ化を進めていく。また、研修履歴システムにおける動画コンテンツの取扱いによっては、コンテンツの活用方法についても柔軟な対応を検討する。令和6年度末までにみやざき学びラボとしてオンデマンドプラットフォームを仮公開し、アンケート等にて意見を集約することで更に改善を図る。

## 6. 問合せ先

組織名：宮崎県教育庁

担当部署：特別支援教育課