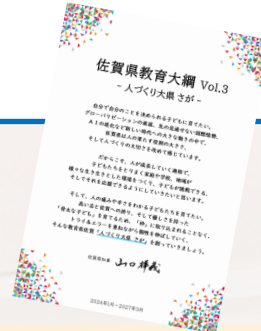


佐賀県の教職員 育成の取組



令和7年5月23日
佐賀県教育委員会

佐賀県教育大綱 Vol.3 (2024年1月～2027年3月)



「自分で自分のことを決められる子どもに育てたい」



高い志と佐賀への誇り、優しさを持った「骨太な子ども」を育てるため、トライ＆エラーを重ねながら個性を伸ばしていく

- 高い志と佐賀に誇りを持った骨太でたくましい子どもを育てる
- 豊かな感受性や人を想う優しさを持った子どもを育てる
- 佐賀の未来を担う、多様な個性を持った人材を育てる

合言葉は、「**ほめる** から、はじめる。はじまる。」

「未来のさが」を担う教員の確保

1 多様な人材の確保

- ・ 特別選考の拡充（英語スペシャリスト、UJIターン、特別支援学校など）
- ・ 第一次試験免除の要件拡大（小・中学校の講師経験60月以上）
- ・ 選考試験の早期化、複数化（6月中旬に一次選考、11月にも秋選考を実施）

2 丁寧なサポート体制の構築

- ・ 「チーム担任制」の導入（R7から9市町・9小学校でモデル的に実施）
- ・ 「悩み相談ステーション」の開設（いつでも・どこでも・気軽に相談できる窓口）
- ・ 「ペーパーティーチャー研修講座」の実施（R5から実施。年々、回数を拡充）

3 教員の魅力発信

- ・ 教員採用専用サイトの開設、SNSでの情報発信
- ・ 「大学生教職体験プログラム事業」の実施（R7新規事業。教育学部以外も対象）

教員採用選考における課題

◆ 受験率の低下

- ・ 平成16年度（約20年前）をピークに、近年の採用者数の増（約3.9倍）もあり、ほぼ右肩下がりの傾向
- ・ 特に、小学校、中学校の受験率が大幅減（R7は 小学校：1.3倍、中学校：1.6倍）

◆ 採用辞退者の増加

- ・ 複数の自治体から内定を受けている受験者の増加
- ・ 現職者が他の地方自治体の採用選考試験を受験するケースも増加

◆ 作問等にかかる負担

- ・ 校種、教科ごとに委員会を設置し、各種の調整を実施
- ・ 作問以外に、印刷や採点、その他の関連事務の処理

※ R6から作問等業務を外部委託（ただし、希少教科の調整が必要）

教員採用試験 第一次試験の共同実施に関して

自治体単独実施よりもメリットは大きいですが、今後検討すべき事項あり。

- ・多くの自治体が共同実施に参画することで、大きな効果が期待できる
- ・一方「統一試験方式」は、各自治体の現状を踏まえた制度の設計、取組の推進が必要

メリット	◎ 試験問題の質・量の均一化 ➤ 受験者数の増加が見込める（事前対策、移動などの負担減） ◎ 作問等にかかる教員等の労力、経費(予算)の削減 ➤ 児童生徒への対応、学校運営などの業務に注力 ➤ 情報発信や教員の業務支援にかかる事業予算を拡充
検討事項	採用予定者（試験合格者）の流動化 ➤ 「統一試験方式」において、一次の合格者が全国の自治体の二次試験を受験できるとした場合、現在より採用予定者を見込みにくなる可能性あり 複線化への対応 ➤ 例えば、一次の結果を秋選考等に流用できるか などの検討が必要

キャリアステージ等に応じた研修の実施

- ・ 初任、2年目（フォローアップ研）、4年目（3年経過研）、中堅（10年経過研）など、教諭の経験年数に応じた集合研修の受講が必須
- ・ 職務別や課題別の研修を必須化。教科別や中長期の研修を実施
- ・ 服務などの研修をオンデマンド化（いつでも受講が可能）

OJTによる資質向上

- ・ 「メンター制度」を導入し、主に初任者の資質向上を図る
 - 初任者や若手教員が、気軽に相談できる「メンター」を中堅教員が担当
 - 日常的な関わりと 月1回程度の「メンターミーティング」を通して、相互関係を深化
- ※ 「メンターミーティング」では、テーマ（電話対応、修学旅行、熱中症対策など）を設定して参加者同士が自由に意見交換 … 場合によっては、管理職やベテラン教員も参加
- ・ 「チーム担任制」の導入（9市町・9学校でモデル実施）

「チーム担任制」について

- ・ 学級担任を1人に固定せず、学級運営を複数の教員で分担
- ・ 月/週ごとに、担任をローテーションするなどしながら学級運営を行う仕組み

複数の教員がチームを組んで児童生徒の指導に当たること、若手教員が一人で問題を抱え込むことなく、安心して業務にあたることができる体制をつくる

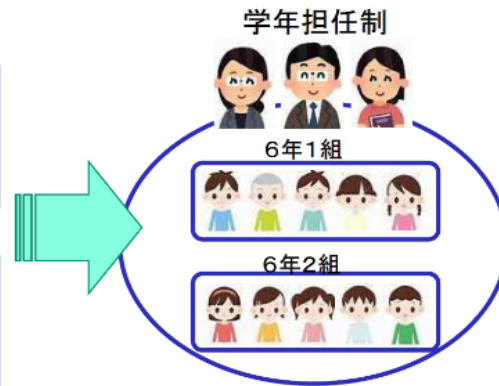
【取組例】

- ・ 得意な教科を活かし、児童生徒を指導
- ・ 若手や新任教員が主に担任を担い、ベテラン教員が担任業務をサポート

【期待される効果】

- ・ 児童生徒に複数の教員が関わることで変化等に早めに気づける
- ・ 複数の教員と関わることで児童生徒の多様な能力の伸長、成長につながる

導入イメージ



★教員がチームになり、一人一人の子供を複数の教員で指導・支援する体制をつくります。

★学年チームの教員が得意な教科を担当し、両方の学級で指導するなど質の高い授業を提供します。



教職大学院への現職教員の派遣

- ・ 例年、11名程度を佐賀大学の教職大学院へ派遣
- ・ 派遣後は、配属先に応じてリーダー的な役割で活躍
 - ＜学校＞ 研究主任や指導教諭として、学校運営への参画や若手教員の指導
 - ＜教育委員会事務局＞ 管轄する学校への指導・助言
 - ＜大学准教授＞ 教職を目指す学生の指導、新規採用教員の支援

※ 専修免許状を保有する教員は、研究や教育相談の主任、特別支援コーディネーター等で活躍

他の地方自治体への派遣

- ・ 令和7年度は、3名の教員を他の都道府県の学校へ派遣
 - ① 広島大学附属 三原小学校
 - ② // 福山中・高校
 - ③ 福岡県立 伝習館高校 } 実地研修による優れた指導方法の習得
- ・ 派遣後は、当県の研究校での指導・助言や研究発表に尽力

教職員の働き方

- ・「学校の働き方改革」では、学校の役割を明確化し、教職員の納得感を大切に。
- ・「こうあらねばならない」を手放す。「何かあったらどうする」からの脱却。
- 児童生徒の“すべて”に教職員が関わらなくてよい環境づくり
(「教員でなければできない業務」の具体化、外部との連携強化 など)
- “慣習で対応してきたこと”の見直し。“子どものため”“よかれと思って”、、、

教職員の置かれている環境の整備(制度改善や教育DXの推進など)とあわせて
教職の魅力と環境面の ポジティブな 情報発信

保護者や地域の理解と協力

教育委員会の“本気度”

御清聴 ありがとうございました。



お悩み相談も
受け付けています



ぜひフォローを
お願いします



佐賀県の先生に
インタビューを
しています

教職員採用
情報サイト



佐賀県教育委員会