

## 【文部科学省委託事業】

### 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)

# 成果報告会発表資料

～ 今年度までの事業実施状況と今後の展望 ～

令和8年1月27日(火)

【団体名】 香川県教育委員会

【発表者】 主任指導主事 岡原 昌代

# 事業背景等・事業目標

## 事業背景・自治体における課題

### 事業背景

令和5年12月の香川県教育委員会特別支援教育課の調査によると、学校経営を担う校長の特別支援教育の経験のない割合は、小学校で78.1%、中学校で77.8%という結果であった。特別支援教育の全校的な教育支援体制を確立することに向けて、本事業において全ての教員のための「特別支援教育マスター指標」の策定と、指標に基づいた研修プログラムの開発に取り組んだ。また、モデル中学校区の各校の特別支援教育コーディネーターの中から「校区リーダー」を指名し、特別支援教育の資質能力の高い地域のリーダーとして育成するとともに、未来の管理職として育成するための「校区リーダー育成プログラム」を実施した他、特別支援教育の経験のない校長に対し、経験のある管理職OBの指導のもと、特別支援教育の校内支援体制構築を進める研修を実施した。

### 課題

○現職管理職の特別支援教育の専門性向上と、特別支援教育に関する資質能力の高い管理職候補者を計画的・継続的に育成すること。

○県内小・中学校へ配布した研修プログラムの普及と活用の促進をすること。

○本事業の「校区リーダー育成プログラム」を管理職登用のキャリアパスとして組み込む体制を構築していくこと。

## 事業目標・目標値

### 事業目標

- 「特別支援教育マスター指標」を普及・活用する。
- 令和7年度までに、学校経営方針や学校経営計画における特別支援教育に関する目標設置率を小・中学校において100%達成を目指す。
- 本事業で開発する研修コンテンツの活用促進により、特別支援教育に関する校内研修実施率を小中学校で100%、高等学校では80%を目指す。
- モデル校において「未来の管理職につながる校区リーダー育成プログラム」を実施し、その終了証が管理職登用につながるキャリアパスとして位置づけられる仕組みを検討し、令和7年度に仕組みが整うことを目指す。

### 目標値

#### 学校経営方針に特別支援教育を位置づけている学校の割合

	(R5. 12月)	(R6. 12月)	R7. 12月(目標値)
小学校	90.4%	92.2%	100%
中学校	90.7%	94.0%	100%

#### 校内研修に特別支援教育を位置づけている学校の割合

	(R5. 12月)	(R6. 12月)	R7. 12月(目標値)
小学校	92.0%	90.1%	100%
中学校	87.0%	80.0%	100%
高等学校	59.3%	61.3%	80%

## 2 事業実施体制

本事業を実施するにあたり、協議会の核となる「レベルアップ検討会議」、それに関連する「管理職経験者チーム協議会」、「エリアサポーター連絡協議会」を設置した。運営協議会の構成メンバーは、大学教員や福祉分野の関係者、特別支援学校教員、教育委員会主事等、各分野の専門性の高いメンバーで構成され、研修プログラムの作成や再構成、研修資料の検討、モデル校での研究について検証等を行った。

### 運営協議会

構成人数

21名

外部専門家

9名

#### 【内 訳】

- 大学関係者： 2名
- 学校関係者： 3名
- 関係分野関係者： 4名  
(医療・福祉分野など)

開催回数

9回

(令和7年度)

#### 【開催時期】

※ 開催予定のものも含む。

- ①令和7年4月、②令和7年6月、③令和7年7月、④令和7年7月
- ⑤令和7年10月、⑥令和7年11月、⑦令和7年12月、⑧令和8年1月、
- ⑨令和8年2月(予定)

### 関係機関・専門家等との連携

連携先

7箇所

#### 連携先

- 香川大学教育学部
- 香川県教育センター
- 香川県立香川丸亀支援学校
- 発達障害者支援センター「アルプスかがわ」
- SCCMCCグループ(就労系福祉サービス事業所)
- 相談支援事業所「くすくす」
- 放課後等デイサービス「すまいる」

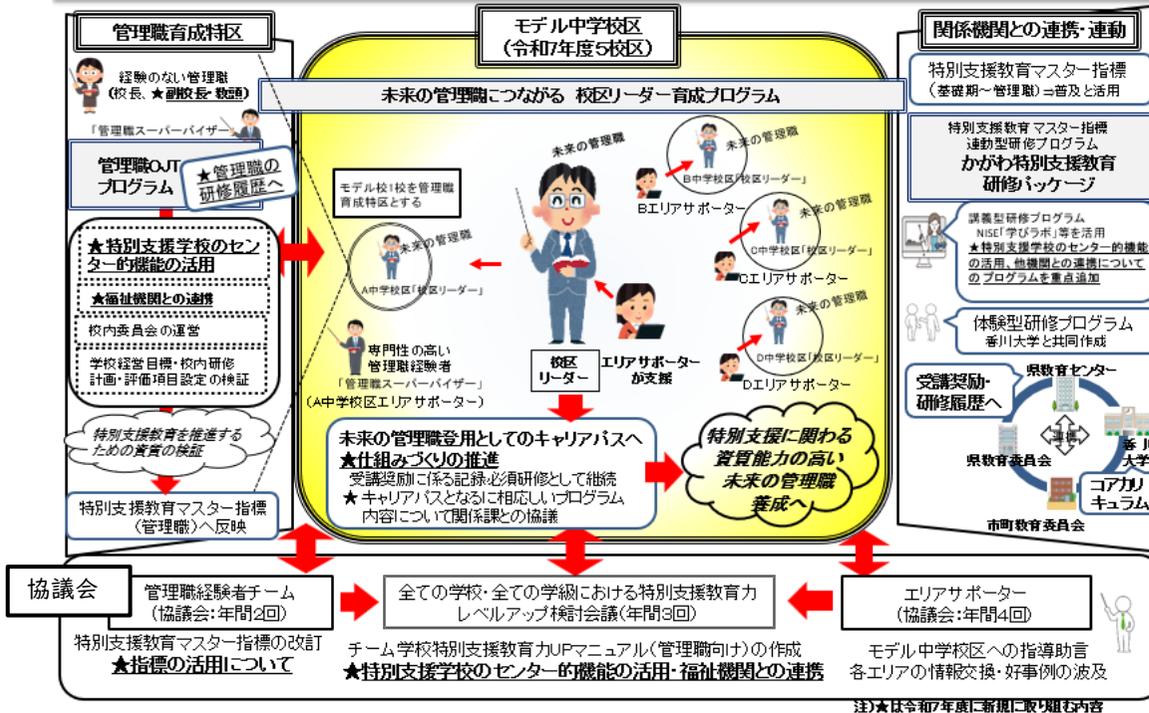
#### 連携内容

- 管理職向けの研修コンテンツの作成
- 演習スタイルで体験的に学べるプログラムの作成
- 「管理職育成特区」での特別支援学校のセンター的機能の活用や福祉制度についての研修等

# 3 取組概要・成果

管理職のリーダーシップによる全ての学校・全ての学級における特別支援教育体制構築事業  
(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)

【目的】モデル地区での未来の管理職につながる校区リーダー育成プログラムと教員育成指標である「特別支援教育マスター指標」と連動した「かがわ特別支援教育研修パッケージ」の活用により、管理職のリーダーシップによる全ての学校・全ての学級における特別支援力のレベルアップを目指す。



## 【モデル中学校区】

モデル中学校区を指定し、各中学校区に特別支援教育の専門性の高いエリアサポーターを派遣して、「未来の管理職につながる校区リーダー育成プログラム」を実施した。地域の中心となる人材の育成と地域支援体制の構築に取り組んでいる。

## 【管理職育成特区】

モデル中学校区のうち1校を、「管理職育成特区」に指定し、特別支援教育の経験のない管理職に特別支援教育の経験のある管理職OBがOJTの形で研修を行っている。本年度は、「特別支援学校のセンター的機能の活用」と「福祉機関との連携」を重点テーマに研修を進めているところである。

## 【関係機関との連携・連動】

香川大学や県センターと連携し、研修プログラムの開発等を行うとともに、研修プログラムをより具体的な活用につなぐための事例収集等を行った。

## 【協議会】

専門家からなる3つの協議会において、管理職育成特区やモデル中学校区の実践を検証し、好事例を反映させたツールや、マニュアルの作成等を行っている。

## 事業フェーズ（事業実施概要）

### 事業1年目（令和5年度）

- モデル中学校区9校区（校区リーダー育成プログラム）  
管理職育成特区1校区（管理職OJTプログラム）
- 「かがわ特別支援教育研修パッケージ」作成
- 「チーム学校特別支援教育力UPマニュアル（校内委員会マニュアル）」作成
- 「校内委員会演習プログラム」コンテンツ作成

### 事業2年目（令和6年度）

- モデル中学校区7校区、管理職育成特区1校区
- 特別支援教育マスター指標自己確認シート（校長版）（副校長・教頭版）作成
- 「かがわ特別支援教育研修パッケージ」改訂
- 「特別支援教育支援員とともに効果的な支援を行うための手引き」作成
- 「特別支援教育支援員が生きる校内支援体制づくり演習プログラム」コンテンツ作成

### 事業3年目（令和7年度）

- モデル中学校区5校区、管理職育成特区1校区
- 「活用してみよう！かがわ特別支援教育研修パッケージ演習プログラム」コンテンツ作成
- 「かがわ特別支援教育研修パッケージ」の活用促進及び好事例の収集
- 「特別支援教育における小・中学校と関係機関との効果的な連携についての手引き」作成
- 管理職向けの研修プログラム2本作成

# 3 取組概要・成果

## (1) 教員育成指標における発達障害を含む特別支援教育に関する指標の設定

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)

香川県教育委員会

県教育センターとの連携により「香川県人材育成方針」に基づき、主体的に学び続ける全ての教員を支える指標とするために、令和4年までに策定済みの「特別支援教育マスター指標（基礎期から深化期）」に加え、令和5年度に「特別支援教育マスター指標（管理職）」を作成した。令和6年度は、基礎期から管理職までの体系的な指標として見直し、改訂した。今年度は、本指標の実践的な活用に取り組んだ。

### 取組内容（詳細）

管理職としての経験を活かし、管理職（候補者）に必要な資質能力等の検証を行う「管理職経験者チーム協議会」は、大学教授や義務教育課主任管理主事、特別支援教育の経験のある管理職、管理職OBを委員としている。策定した「特別支援教育マスター指標」をより実践的に活用できるよう、「特別支援教育マスター指標自己確認シート（校長版）（教頭版）」のチェック項目と指標の観点により連動させて示すとともに、管理職が身に付けたい資質の観点に合わせた研修資料を充実させることができた。

### 特色・ポイント

障害により教育上特別の支援を必要とする子供への対応について身に付けるべき資質能力として、基礎期から深化期は

①子供理解力②学習指導力③参画・協働力  
管理職は

①マネジメント力②連携推進力③子供理解力

として、それぞれ3観点に分けてマトリクス形式で示している。

### 取組の成果

○教員のキャリアステージに応じた身に付けるべき資質や能力を観点ごとに整理でき、一覧化することができた。（～R6）

○教育委員会が行う特別支援教育に関する研修で、「特別支援教育マスター指標」を提示することで、教員一人一人が自身のキャリアステージに求められる資質や能力を意識しながら研修に参加することができた。

○「特別支援教育マスター指標」を核とすることで、指標をもとにした管理職用の校内支援体制の推進に関する自己確認シートや、教員のキャリアごとの研修プログラムを開発することができた。

特別支援教育マスター指標：

障害により教育上特別の支援を必要とする子どもへの対応観点に分けて示した。

### 【特別支援教育マスター指標】

に関して身に付けるべき資質能力について3つの観点に分けて示した。

○ キャリアステージ別の指標

① 教諭・養護教諭・栄養教諭（主幹教諭、指導教諭は深化期の資質能力が必要）

観点	キャリアステージ		
	基礎期 基本的な知識・技能習得 (目安：1～6年目)	発展期 自己研鑽意欲・専門性向上 (目安：7～20年目)	深化期 多様な豊富な経験の発信 (目安：21年目～)
子供理解力 (観察やアセスメントに基づく実態把握)	障害による困難さについて、先輩教員の助言等を参考に理解する。	障害による困難さについて、多方面からの情報を収集しながら総合的に理解する。	障害による困難さについて、確かな理解力と経験を生かし、他の教員に適切に助言できる。
学習指導力 (指導目標、内容、方法の設定)	支援の在り方について基本的な知識や技能を身に付ける。	専門的な知識や技能を高めながら、集団の中での個に応じた支援ができる。	豊富な経験を生かしながら、適切な支援の在り方を他教員に提案できる。
参画・協働力 (関係者と連携しながら行動する力)	保護者や関係機関との連携の大切さを理解し、管理職や先輩教員と相談しながら連携を進める。	保護者や関係機関と積極的に連携するとともに、協働的な支援チームの一員としての役割を果たす。	保護者や関係機関と共に報共有を図りながら、協働体制づくりにおいてリーダーシップを発揮する。

○ キャリアステージ別の指標

② 管理職（校長・副校長・教頭）

観点	キャリアステージ	
	副校長・教頭 キャリアの充実	校長 キャリアの完成
マネジメント力 (学校経営力、人材育成力)	学校経営計画の重点項目を具現化し、特別支援教育の視点を取り入れた校内研修を推進し、評価と改善に導く具体的な指導ができる。障害による困難さについて、確かな理解力と豊富な経験を生かし、就学も含めた適切な指導ができる。	学校経営計画の重点項目に特別支援教育の視点を明示し、特別支援教育力の向上を目指した実践的な校内研修や校内委員会を運営する。
連携推進力 (保護者、関係機関との連携を推進する行動力)	校内委員会の有機的な運営を推進し、できうる環境整備や合理的配慮を提案するとともに、相談窓口として保護者や関係機関との連携を一層推進する。	保護者や特別支援学校、福祉機関等とのつながりを密にした連携体制を構築し、校内外の支援体制強化の責務を果たす。
子供理解力 (観察やアセスメントに基づく実態把握)	多面的かつ適切な実態の把握と検査結果等の活用で、障害による困難さや教育的ニーズを把握し、支援の方向性を助言できる。	個別の指導計画の作成状況を確認し、適宜妥当性を評価できる。

# 3 取組概要・成果

## (1) 教員育成指標における発達障害を含む特別支援教育に関する指標の設定

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)

香川県教育委員会

### 【成果物等】

### 【特別支援教育マスター指標】



- キャリアステージ別の指標
  - ① 教諭・養護教諭・栄養教諭（主幹教諭、指導教諭は深化期の資質能力が必要）

キャリアステージ 観点	基礎期 基本的な知識・技能習得 (目安：1～6年目)	発展期 自己研鑽意欲・専門性向上 (目安：7～20年目)	深化期 多様で豊富な経験の発信 (目安：21年目～)
子供理解力 (観察やアセスメントに基づく実態把握)	障害による困難さについて、先輩教員の助言等を参考に理解する。	障害による困難さについて、多方面からの情報を収集しながら総合的に理解する。	障害による困難さについて、確かな理解力と経験を生かし、他の教員に適切に助言できる。
学習指導力 (指導目標、内容、方法の設定)	支援の在り方について基本的な知識や技能を身に付ける。	専門的な知識や技能を高めながら、集団の中での個に応じた支援ができる。	豊富な経験を生かしながら、適切な支援の在り方を他の教員に提案できる。
参画・協働力 (関係者と連携しながら行動する力)	保護者や関係機関との連携の大切さを理解し、管理職や先輩教員と相談しながら連携を進める。	保護者や関係機関と積極的に連携するとともに、協働的な支援チームの一員としての役割を果たす。	保護者や関係機関と共に情報共有を図りながら、協働体制づくりにおいてリーダーシップを発揮する。

- キャリアステージ別の指標
  - ② 管理職（校長・副校長・教頭）



キャリアステージ 観点	副校長・教頭 キャリアの充実	校長 キャリアの完成
マネジメント力 (学校経営力、人材育成力)	学校経営計画の重点項目を具現化し、特別支援教育の視点を取り入れた校内研修を推進し、評価と改善に導く具体的な指導ができる。	学校経営計画の重点項目に特別支援教育の視点を明示し、特別支援教育力の向上を目指した実践的な校内研修や校内委員会を運営する。
連携推進力 (保護者、関係機関との連携を推進する行動力)	校内委員会の有機的な運営を推進し、できうる環境整備や合理的配慮を提案するとともに、相談窓口として保護者や関係機関との連携を一層推進する。	保護者や特別支援学校、福祉機関等とのつながりを密にした連携体制を構築し、校内外の支援体制強化の責務を果たす。
子供理解力 (観察やアセスメントに基づく実態把握)	多面的かつ適切な実態の把握と検査結果等の活用で、障害による困難さと教育的ニーズを把握し、支援の方向性等を助言できる。	個別の指導計画の作成状況を確認し、適宜妥当性を評価できる。

# 3 取組概要・成果

## (2) キャリアに応じた組織的かつ体系的な研修モデル等の開発

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)  
 香川県教育委員会

昨年度改訂した「特別支援教育マスター指標連動型研修プログラム（かがわ特別支援教育研修パッケージ）」の研修プログラムを本年度も見直し、キャリアごとに学べるプログラムを新たに組み込んだ。また、「未来の管理職につながる校区リーダー育成プログラム」を管理職登用のキャリアパスとして組み込む体制づくりについて協議した。

### 取組内容（詳細）

特別支援学校教員、大学教授、福祉機関職員等、専門家を委員とした「レベルアップ検討会議」では、「かがわ特別支援教育研修パッケージ」のプログラムの追加や組み換えを行った。本年度は特別支援学校のセンター的機能の活用と学校と福祉との連携について重点を置いた。「管理職経験者チーム協議会」では、「未来の管理職につながる校区リーダー育成プログラム」について、研修内容や回数等が、管理職登用のキャリアパスとなりうるに相応しいか検証を行った。

### 特色・ポイント

「かがわ特別支援教育研修パッケージ」は、本県の人材育成指標を基にした研修プログラムとして、教員一人ひとりがキャリアに応じて主体的に専門性を高めるために活用できるようにするとともに、管理職が「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」に活用できるように作成しているものである。本年度は、外部専門家による管理職向けの2本の研修プログラムを作成して追加するとともに、香川大学と協働して「かがわ特別支援教育研修パッケージ」を教員がより効果的に活用するための演習プログラムを開発中である。開発したプログラムは県教育センターHP上に公開予定である。

### 取組の成果

- 「かがわ特別支援教育研修パッケージ」は、特別支援教育に関する研修会等で紹介したり、活用を促したりすることができた。本年度は「活用してみよう！かがわ特別支援教育研修パッケージ演習プログラム」を作成し、小・中学校へ周知することでさらなる活用を促していく。
- 本年度は外部専門家（発達障害者支援センター職員、福祉機関職員）による、子どもの将来を見据えた支援について管理職向けの研修プログラムを2本作成し、研修プログラムに追加することができた。
- 体験的に学べる演習プログラムの動画作成にあたり、教員養成課程に在籍している学生が参画することで、養成期にある大学生の特別支援教育の専門性の習得につなげることができた。演習プログラムは、幼・こ・中・高等学校・特別支援学校の全校種の特別支援コーディネーター研修で活用し、校内支援体制づくりについて役立ててもらうことができた。

演習シート① 支援の必要度チェック表 (A小学校)

	安全・介助面	行動面	学習面
高	<b>日常的に介助が必要</b> <input type="checkbox"/> 車いすの走行・乗降 <input type="checkbox"/> 教室移動時の見守り <input type="checkbox"/> 医療的ケア等	危険性や他者への影響度が高い内容を事前に知らせることへの支援が必要 <input type="checkbox"/> 教室から飛び出す <input type="checkbox"/> 授業妨害 <input type="checkbox"/> 暴言・危険行為	特別支援教育の視点を取り入れた授業やICTを含む学習が難しい教材が必要 <input type="checkbox"/> 文字を読むことがわかる <input type="checkbox"/> 一言指示では対応できない
中	<b>部分的に介助が必要</b> <input type="checkbox"/> 体育等、着替えの補助 <input type="checkbox"/> トイレ補助	特定の場面に問題となる行動を起すことへの支援が必要 <input type="checkbox"/> 休み時間に友だちとトラブルが起きる <input type="checkbox"/> 母子分離不安 <input type="checkbox"/> パニック・暴言	特別支援教育の要やICTを含む学習が難しい教材が必要 <input type="checkbox"/> 特定の教材に反応しづらい <input type="checkbox"/> 見直しをもちたい
低	<b>活動によって介助が必要</b> <input type="checkbox"/> アールの着替え・準備 <input type="checkbox"/> 校外学習・運動会	集団活動への参加が難しいことへの支援が必要 <input type="checkbox"/> 全体指示で動けない <input type="checkbox"/> 好きなことしかない	学習支援が一律に必要 <input type="checkbox"/> 調理実習・月会 <input type="checkbox"/> 道具の扱いが難しい



演習スタイルで学べる「特別新教育支援員が生きる校内支援体制づくり演習」プログラム(R6)

### 【成果物等】

#### 特別支援教育マスター指標 連動型 研修プログラム 「かがわ特別支援教育研修パッケージ」

##### ① 教諭・養護教諭・栄養教諭

###### 教諭・養護教諭・栄養教諭の「特別支援教育マスター指標」

観点	キャリアステージ		
	基礎期 基本的な知識・技能習得 (目安：1～6年目)	発展期 自己研鑽意欲・専門性向上 (目安：7～20年目)	深化期 多様な豊富な経験の発信 (目安：21年目)
子供理解力 (観察やアセスメントに基づく実態把握)	障害による困難さについて、先輩教員の助言等を参考に理解する。	障害による困難さについて、多方面からの情報を収集しながら総合的に理解する。	障害による困難さについて、かな理解力と経験を生かし、教員に適切に助言できる。
学習指導力 (指導目標、内容、方法の設定)	支援の在り方について基本的な知識や技能を身に付ける。	専門的な知識や技能を高めながら、集団の中での個に応じた支援ができる。	豊富な経験を生かしながら、適切な支援の在り方を他の教員に伝える。
参画・協働力 (関係機関と連携しながら行動する力)	保護者や関係機関との連携の大切さを理解し、管理職や先輩教員と相談しながら連携を進める。	保護者や関係機関と積極的に連携するとともに、協働的な支援チームの一員としての役割を果たす。	保護者や関係機関と共に情報を取りながら、協働体制づくりにおいてリーダーシップを発揮する。

##### 研修プログラム

<ul style="list-style-type: none"> <li>国立特別支援教育総合研究所 インターネットによる講義配信</li> <li>「NISE 学びラボ」 ・講義スタイルで、体系的に学べるサイト</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>合理的配慮と基礎的環境整備</li> <li>特別支援教育における教材教具の活用</li> <li>通常の学級における個々の子供への指導や支援</li> <li>LDのある子どもの理解と対応</li> <li>ADHDのある子どもへの理解と対応</li> <li>通常学級における自閉症スペクトラム障害(ASD)のある児童生徒の指導の対応</li> <li>自立活動の指導・指導計画の作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>インクルーシブ教育における交流及び共同学習</li> <li>個別的教育支援計画と個別の指導計画②作成と活用</li> <li>特別支援教育におけるカウンセリング法</li> <li>障害のある児童生徒のキャリア教育</li> <li>知的障害の理解と教育的対応の基本</li> <li>知的障害教育における自立活動の基本</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>発達障害のある子ども通常の学級における支援</li> <li>特別支援学校の地域におけるセンター的機能① - インター的機能の考え方と対応</li> <li>福祉・医療との連携</li> <li>情緒障害教育概論</li> <li>LD・ADHD・高機能自閉症</li> <li>LD・ADHD・高機能自閉症のある児童生徒の自立活動の指導</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>県教育センターHP</li> <li>「演習スタイルで、体験的に学べるサイト」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンライン研修サイト</li> <li>「個別の指導計画作成」演習プログラム</li> <li>①算数編</li> <li>②校外学習事前学習編</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンライン研修サイト</li> <li>「特別支援教育支援員が活躍する校内支援体制づくり」演習プログラム</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>追加コンテンツ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>国立特別支援教育総合研究所 ・(NISE)発行 特別支援教育リーフ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NISE Vol. 4 多様性の理解につながる「障害理解」</li> <li>NISE Vol. 5 このように考えよう、「合理的配慮」</li> <li>NISE Vol. 9 感情をコントロールすることが苦手な子どもの理解と支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NISE Vol. 2 障害のある子どもと共に楽しむ体育の授業</li> <li>NISE Vol. 3 学習や生活を豊かにするICT</li> <li>NISE Vol. 7 みんなの思いをことばにしよう！つなげよう！</li> <li>～個別的教育支援計画と個別の指導計画の作成と活用～</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NISE Vol. 6 活用してみよう、「センター的機能」</li> <li>NISE Vol. 1.1 「交流及び共同学習」の授業づくり</li> <li>NISE Vol. 1.4 キャリア・パスポートの作成と活用</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>主たる研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>初任者研修・教諭1年経験者研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中堅教諭等資質向上研修Ⅰ・Ⅱ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教職20年経験者研修</li> </ul>

##### ② 管理職(校長・副校長・教頭)

###### 校長・副校長・教頭の「特別支援教育マスター指標」

観点	キャリアステージ	
	副校長・教頭 キャリアの充実	校長 キャリアの完成
マネジメント力 (学校経営力、人材育成力)	学校経営計画の重点項目を具現化し、特別支援教育の視点を取り入れた校内研修を推進し、評価と改善に導く具体的な指導ができる。 障害による困難さについて、確かな理解力と豊富な経験を生かし、就学も含めた適切な指導ができる。 各種教育施策や制度を正しく理解し、学校経営において活用する。	学校経営計画の重点項目に特別支援教育の視点を明示し、特別支援教育力の向上を目指した実践的な校内研修や校内委員会を運営する。
連携推進力 (保護者、関係機関との連携を推進する行動力)	校内委員会の有機的な運営を推進し、できる環境整備や合理的配慮を提案するとともに、相談窓口として保護者や関係機関との連携を一層推進する。	保護者や特別支援学校、福祉機関等とのつながりを密にした連携体制を構築し、校内外の支援体制強化の責務を果たす。
子供理解力 (観察やアセスメントに基づく実態把握)	多面的かつ適切な実態の把握と検査結果等の活用で、障害による困難さと教育的ニーズを把握し、支援の方向性を助言できる。 個別の指導計画の作成状況を確認し、適宜妥当性を評価できる。	

##### 研修プログラム

<ul style="list-style-type: none"> <li>国立特別支援教育総合研究所 インターネットによる講義配信</li> <li>「NISE 学びラボ」 ・講義スタイルで、体系的に学べるサイト</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>インクルーシブ教育システムにおける専門性と研修</li> <li>特別支援学校の地域におけるセンター的機能② - センターの機能が有効に発揮されるために</li> <li>合理的配慮と基礎的環境整備</li> <li>多様な学びの場(2)小・中学校等②</li> <li>「通級による指導」の成立とその意義</li> <li>教育と福祉・医療等との連携</li> <li>通常の学級における個々の子供への指導や支援</li> <li>自閉症のある児童生徒の家族支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特別支援教育におけるカウンセリング法</li> <li>個別の支援計画と個別の指導計画①</li> <li>学習指導上の位置付けと役割</li> <li>特別支援教育の視点を生かした学校経営</li> <li>小学校・中学校管理職のための特別支援学級における教育課程編成</li> <li>特別支援教育コーディネーター - 役割と活動を中心に</li> <li>小・中学校に在籍する健康面への配慮が必要な児童・生徒の理解</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>県教育センターHP</li> <li>「演習スタイルで、体験的に学べるサイト」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンライン研修サイト</li> <li>「校内委員会運営」演習プログラム</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>追加コンテンツ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>国立特別支援教育総合研究所 ・(NISE)発行 特別支援教育リーフ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NISE Vol. 1～23</li> <li>例 NISE Vol. 10 前年で話すことが苦手な子供の理解と支援</li> <li>NISE Vol. 12 急な予定の変更に対応することが苦手な</li> <li>NISE Vol. 22 知的障害特別支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NIER Leaf. 35 発達障害者と生徒</li> <li>NIER Leaf. 145 不登校の予防～</li> <li>NIER Leaf. 155 「中」ギャップが</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>主たる研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新任副校長・教頭研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新任校長研修</li> </ul>

NEW! 「就労に向けた支援について」  
六車 浩氏  
「学校全体で行う特別支援教育について」  
新井 隆俊氏

##### 追加コンテンツ

### 全ての教員等のための研修等の機会の充実に向けて

例1 新任小学校教頭A  
教頭として身に付けておくべき資質能力は、何だろう?  
「特別支援教育マスター指標」(副校長・教頭)には、マネジメント力...学校経営力、人材育成力と示されている。  
「NISE 学びラボ」  
「合理的配慮と基礎的環境整備」をインターネットで視聴し、通常の学級でできる支援や保護者との連携について学び、校内での環境整備や合理的配慮を提案し、共有しよう。

例2 小学校教諭B  
特別支援教育コーディネーターとして、協働体制を構築するために必要な専門性(能力)は何だろう?  
「特別支援教育マスター指標」(深化期)には、参画・協働力...関係機関と連携しながら行動力と示されている。  
「NISE 特別支援教育リーフ Vol. 6」  
活用してみよう、「センター的機能」をサイトから閲覧し、特別支援学校のセンター的機能の有効活用について学び、整理してみよう。

例3 小学校教諭C  
個別の指導計画の作成にあたり、指導目標や具体的手立ての設定の仕方を知りたい。  
「特別支援教育マスター指標」(基礎期)に対応した研修プログラムにオンデマンドコンテンツの「個別の指導計画作成」演習プログラム  
「校外学習事前学習編」の動画配信を受講し、障害特性や困難さの理解力を深め、指導の手立てを考えよう。



校内支援体制づくりや話し合いのポイント等について、ワークシートを活用しながら演習形式で学ぶことができます。  
(出演協力：香川大学生)

本年度は「活用してみよう!かがわ特別支援教育研修パッケージ演習プログラム」を作成予定

### 未来の管理職につながる〈校区リーダー育成プログラム〉

全12回+α

研修項目	主たる研修内容
校区リーダー相談支援（年間4回）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害の特性の理解と困難さの認知</li> <li>・ 校内委員会での特C○.の役割</li> </ul>
校区特C○.連絡協議会（年間3回）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個別の指導計画、個別の教育支援計画の作成と活用</li> <li>・ 自立活動について</li> </ul>
校区オンライン研修（年間4回）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域の学校や関係機関との連携</li> <li>・ 各校の課題の共有と解決策について</li> </ul>
巡回相談サポート（年間1回）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害特性の理解と困難さの認知、合理的配慮</li> <li>・ 個別の指導計画の短期目標や具体的な手立ての評価</li> </ul>
校区教育相談（年間5回まで） ※任意研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 校区内の学校の課題に合わせた教育相談</li> </ul>

# 3 取組概要・成果

## (3) 特別支援教育に関する経験のない管理職への研修等の機会の充実

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)

香川県教育委員会

モデル中学校区のうち1校区を「管理職育成特区」として指定し、特別支援教育の経験のない管理職に対し、経験のある管理職OBを派遣し、OJT方式で研修を進めた。「特別支援教育マスター指標自己確認シート（校長版）（副校長・教頭）」を活用し、校内で管理職が特別支援教育を推進していくために必要な資質能力について明らかにしながら研修を行った。

### 取組内容（詳細）

「管理職OJTプログラム」においては、校長に加え、教頭も研修に参加した。学校経営方針や教育計画における目標や評価項目に特別支援教育を位置づけること等、全13回の研修プログラムを実施することで、特別支援教育を学校全体の課題として取り組むことの重要性について理解を深めることにつながった。

### 特色・ポイント

管理職育成特区では、本年度、地域資源の有効活用という観点から「特別支援学校のセンター的機能の活用」と「福祉機関との連携」を重点テーマとして研修を進めた。「特別支援学校のセンター的機能の活用」では、児童の進路相談や教室環境、支援の方法など、特別支援学校の専任特別支援教育コーディネーターの助言を校内支援体制に生かすことができた。「福祉機関との連携」については、相談支援専門員と放課後等デイサービス職員による福祉サービス利用や連携についての校内研修を通して、学校と福祉機関の連携の重要性について再確認し、地域資源を有効に活用することで校内支援体制を強化していくことができた。



管理職育成特区での研修  
「学校と福祉機関との連携」  
について

### 取組の成果

- 管理職育成特区では、地域資源を有効活用することで校内の支援体制を強化することにつながった。他機関と連携する上で手続きや留意点、好事例等を「特別支援教育における小・中学校と関係機関との効果的な連携について（特別支援学校のセンター的機能の活用と福祉との連携のための手引き）（仮称）」に整理することができた。（県内の小・中学校長へ配布予定）
- 管理職育成特区では、受講した管理職がリーダーシップを発揮して、全教職員で特別支援教育に取り組むことが大切であるという意識が高まった。OJT研修を通して、管理職の「マネジメント力」「連携推進力」「子供理解力」の自己評価も上がった。
- 「特別支援教育マスター指標自己確認シート（校長版）（副校長・教頭版）」で自己評価を行った後、自己研修で活用することができる資料やツールを整理することができた。（県内の小・中学校長へ配布予定）

## 管理職育成特区

## 〈管理職OJTプログラム〉

全 13回

研修項目	主たる研修内容
学校経営方針における特別支援教育の目標設定と具体的な取組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学校教育目標の設定</li> <li>・ 目指す学校像の明示</li> <li>・ 重点項目と具体的取組みの精選</li> </ul>
学校評価の項目の設定と達成目標値の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 評価項目、達成目標値の設定</li> <li>・ 半期ごとに評価・評価項目の見直し</li> </ul>
適切な人材マネジメントによる校内支援体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特別支援教育マスター指標に基づいた人材育成</li> <li>・ 管理職による研修奨励と研修の履歴</li> </ul>
校内委員会の運営の在り方と特別支援教育支援員の効果的な活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 校内委員会運営マニュアルの活用</li> <li>・ 特別支援教育支援員を効果的に活用するための校内支援体制の構築</li> </ul>
学校の課題に合わせた特別支援学校のセンター的機能の活用や福祉機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特別支援学校のセンター的機能の活用・福祉機関との連携</li> </ul> <div style="background-color: yellow; padding: 2px; display: inline-block;">重点研修</div>
モデル校教育相談	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 発達障害の困難さの認知と必要な支援について</li> </ul>

※ 管理職育成特区の校長は年間3回の「レベルアップ検討会議」に参加する。

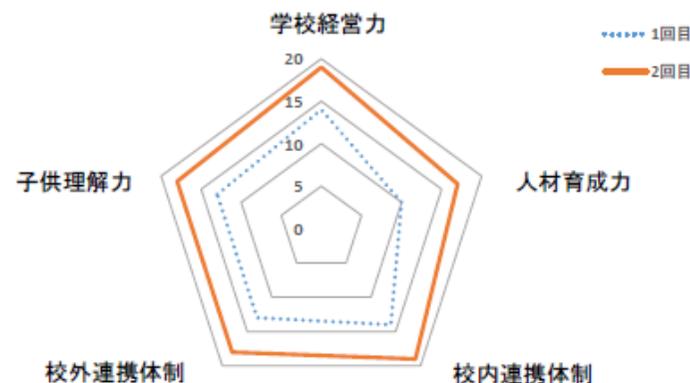
## 特別支援教育マスター指標(管理職:校長)自己確認シート

確認日(1回目)令和 7年 4月 24日  
(2回目)令和 7年12月 10日

番号	観点	自己確認項目	自己評価	
			1回目/2回目	
1	マネジメント力	学校経営方針や学校経営目標に特別支援教育に関する目標を設定する。	3	4
2		特別支援教育に関する最新の教育施策等を理解し、取り入れる。	2	3
3		特別支援学級や通級による指導の教育課程編成や就学等を正しく理解し、適切に運用する。	3	4
4		適宜校内委員会を開催し、必要な支援や特別支援教育支援員の配置等について確認・検討する。	3	4
5		「分かる」「できる」授業づくり、及び多様性を尊重した学級経営に学校全体で取り組む。	3	4
6	人材育成力	校内研修で特別支援教育の内容を推進する。	2	4
7		特別支援教育コーディネーター(以下、特Coとする)の複数指名や授業時数を配慮する等、特Coの職務が遂行しやすい体制を整える。	2	3
8		特別支援教育に関わる資質向上に必要な研修を対話により奨励する。	2	4
9		おおむね10年目までの教員が、特別支援教育に関する経験 <sup>※</sup> ができるように配慮する。 <small>※(特別支援学級担任、通級による指導の担当、特Co等)</small>	2	2
10		通常の学級担任をはじめとする全ての教員が障害特性等について理解できるよう啓発する。	2	4
11	連携推進力	保護者や本人の願いを把握し、効果的な支援内容や方法を共有する。	3	4
12		学校での支援や合理的配慮について保護者と話し合い、合意形成を図る。	4	4
13		通常の学級における個別の指導計画等の作成を促進し、連携や引継ぎ資料として有効活用するとともに、適切に管理する。	3	4
14		校内委員会等で協議した具体的な支援内容等について共有化を図り、その支援内容について評価し、改善する。	2	4
15		学校だよりや講演会、入学周知会等を活用し、保護者に特別支援教育に関する理解の啓発をする。	2	3
16	校外連携体制	福祉機関や医療機関、地域の特別支援学校等とつながりを形成する。	3	4
17		必要に応じて巡回相談や連携訪問、特別支援学校のセンター的機能等を活用する。	3	4
18		地域の福祉機関を利用する制度や手続きを知り、関係職員に適切に情報提供する。	2	4
19		関係機関とのケース会、サービス担当者会議に担当者に参加できるようにし、協議内容を共有する。	3	3
20		幼・保・こ・小・中・高等学校間の連携体制を構築し、適宜連携できるようにする。	2	3
21	子供理解力	児童生徒の強みや困難さの把握に努め、関係教職員と情報を共有する。(個別式知能検査・チェックシートの活用)	3	3
22		目標・手立てや合理的配慮を明記した個別の指導計画等の作成状況を把握する。	3	4
23		関係教職員とともに個別の指導計画等を定期的に評価し、指導する。	3	4
24		実態を多面的に把握し、支援の方向性を助言する。	2	3
25		具体的な指導支援の効果等を校内委員会や事例検討会で取り上げ、助言する。	2	4

4…できている 3…ほぼできている 2…あまりできていない 1…できていない

観 点		1回目	2回目
マネジメント力	学校経営力	14	19
	人材育成力	10	17
連携推進力	校内連携体制	14	19
	校外連携体制	13	18
子供理解力		13	18
合計		64	91



## 【振り返り】

## (1回目)

特別支援コーディネーターを中心に校内の支援体制は整えられている。また、そこから必要となる校外の関係機関との連携も取ることができている。

しかし、それはコーディネーターの力に頼っているところが大きい。校内の各先生方の資質向上へ向けての研修については十分ではなく、特に若い教員への啓発、指導は今後必要なことである。私自身が特別支援教育の最新の情報、指針等もっと勉強していかなければいけないと思う。

## (2回目)

今年度、OJTプログラムにより本校の特別支援教育に関する現状と課題の確認に始まり、①特別支援教育は、全教職員で取り組むことが大切だという意識改革と態勢の強化②気になる児童がいる学級への支援体制づくりに視点を当ててOJT研修を行い、それをもとに教職員の研修を広げたり、深めたりできるように考えてきた。指導員の方にアドバイスをいただきながら「発達障害と愛着障害」についての研修、福祉機関との連携についての研修、特別支援学校のセンター的機能を実際に利用したこと等、実践的な研修を進めることができた。管理職としてのマネジメント力を生かすことにつながっただけでなく、何より課題であった「気になる児童のニーズに応じた支援」に悩む若年教員と一緒に学んでいくことができたことがよかった。今後も、研鑽を進め、全教職員で取り組む特別支援教育を考えていきたい。

## 4 事業成果のまとめ

「特別支援教育マスター指標」は、運営協議会委員の専門的な意見を基に策定することができた。また、この指標を核とし、研修立案や研修パッケージの開発、資料の作成等につなぐことができた。研修パッケージを研修会等で周知、活用することで、校内研修率は小・高等学校において増加した。また、校区リーダー育成プログラムは管理職に求められる資質能力を身に付けるに値する研修であると評価されたが、キャリアパスにつなぐための仕組みづくりについては課題が明らかになった。

### 事業目標等

#### ① 普及・活用

「特別支援教育マスター指標」を普及・活用する。

#### ② 目標設置率

令和7年度までに、学校経営方針や学校経営計画における特別支援教育に関する目標設置率を小・中学校において100%達成を目指す。また、特別支援教育に関する校内研修実施率を小・中学校では100%、高等学校では80%を目指す。

#### ③ キャリアパスにつなぐ

「未来の管理職につながる校区リーダー育成プログラム」が管理職登用につながるキャリアパスとなる仕組みづくりを構築する。

### 事業成果（定量的成果・定性的成果）

特別支援教育に関する研修において、研修内容がマスター指標のどの資質能力の観点にあたるかを確認することで、教員が自己のキャリアステージや、身に付けるべき資質能力を意識しながら研修に臨むことができた。また、指標を核として全ての教員が活用できる「かがわ特別支援教育研修パッケージ」の開発や、管理職が校内支援体制づくりに生かすための「特別支援教育マスター指標自己確認シート」などを開発し、研修会等で周知・活用するとともに、県内の小・中学校長へ配布することができた。

令和7年12月の当課の調査によると、学校経営方針や学校経営計画等に特別支援教育に関する目標を設置している学校は小学校で94.3%（R5.12月と比較して3.9%UP）中学校で95.7%（5.0%UP）であり、それぞれ増加した。校内で特別支援教育研修を位置づけている学校は小学校で93.5%（1.4%UP）中学校で76.1%（10.9%down）高等学校で82.1%（22.8%UP）であり、小・高等学校においては事業開始時と比較して特別支援教育を校内研修で設置する学校が増加した。

「未来の管理職につながる校区リーダー育成プログラム」の研修内容が、管理職に求められる資質能力を身につけるに相応しいものになっているかについて、特別支援教育マスター指標（管理職版）と関連させてプログラムを検討した。プログラムの回数や内容については管理職に求められる資質能力を身に付けられるものと評価された一方で、校区リーダーの選出方法等、本プログラムをキャリアパスにつなぐための仕組みづくりについては課題が明らかになった。

## 5 今後の展望

本県では、人事異動に伴い、特別支援教育の経験のない管理職や、経験の少ない特別支援教育コーディネーターへの支援が引き続き必要である。今後も本事業で開発した成果物を最大限に活用し、特別支援教育コーディネーターの育成と伴走支援による校内支援体制の構築を行いたい。引き続き中学校区を単位としたモデル校区を指定し、園・学校間における切れ目ない連携に向けた支援を行う予定である。

### 事業成果の活用・普及等

#### 成果物の活用

本事業で作成した様々な成果物を、今後もモデル校区で活用したり、特別支援教育に関する研修会で紹介したりすることで、活用を促していく。

教員のキャリアごとに研修を組み込んだ「かがわ特別支援教育研修パッケージ」を短時間で効果的に校内研修等で活用することができるよう、研修パッケージの具体例な活用例を研修会等で示していく。

#### 特C o.への伴走支援

モデル中学校区の小・中学校に対して、特別支援教育の専門性の高い指導員（エリアサポーター）を派遣し、校内支援体制構築や学校間連携のための助言を行う。特別支援教育コーディネーターの育成や伴走支援を行いながら、校内研修サポート、個別の指導計画の作成や活用、教育相談等、学校の課題に合わせた支援を行う。

#### 地域の切れ目ない支援

モデル校区の幼・こ・小・中・高等学校の特別支援教育コーディネーターの集まる学校連携協議会を実施し、将来を見据えた切れ目ない支援につながる学校間連携の在り方について検討する。連携における課題や好事例を共有したり、本事業で作成した、成果物を活用したりしながらモデル校区の連携強化、連携のための基盤づくりに努める。

### 今後の課題等

○「管理職OJT研修」では、校長のリーダーシップの下、校内支援体制を構築する上で具体的な成果が得られた。研修で有効であった資料やツールを整理した冊子を毎年各小・中学校長へ周知・配布しているが、活用の状況が十分とは言えない。管理職を対象とした特別支援教育に関する研修において、実際に成果物を研修に取り入れる等の工夫が必要である。

○「未来の管理職につながる校区リーダー育成プログラム」を管理職登用のキャリアパスに位置づけるには課題が残っているが、プログラム自体は管理職としての特別支援教育の資質能力を身に付けるに相応しいものであると評価することができた。