

北海道教育委員会会議録（令和7年第7回）

1 日時 令和7年（2025年）4月10日（木）15時00分招集

2 場所 教育委員会室

3 教育長及び委員の出欠席

(1) 出席 中島教育長、青山委員、川端委員、渡辺委員、大鐘委員、清水委員

(2) 欠席 なし

4 出席した職員 猪口教育部長

川端学校教育監

伊賀総務政策局長

山崎総務課担当課長

伊藤学校教育局長

奥寺高校改革推進担当局長

小倉高校教育課高校改革推進室長、小寺教職員育成課長

山下教職員局長

江川教職員課長

5 議事

(1) 開会（15時00分）

(2) 委員の出欠席の確認

(3) 審議日程の調整

付議案件は、全て公開案件であることを確認した。

(4) 付議案件の審議（公開）

ア 報告1 令和7年度（2025年度）北海道教職員研修計画について

○ 小寺教職員育成課長から、令和7年度（2025年度）北海道教職員研修計画について報告があり、これを了承した。

報告2 令和8年度（2026年度）北海道・札幌市公立学校教員採用候補者選考検査の実施について

○ 江川教職員課長から、令和8年度（2026年度）北海道・札幌市公立学校教員採用候補者選考検査の実施について報告があり、これを了承した。

議案 北海道立高等学校学則の一部を改正する教育委員会規則の制定
について

○ 小倉高校教育課高校改革推進室長から、北海道立高等学校学則等の一部を改正する教育委員会規則案について説明があり、審議の結果、原案どおりその制定を決定した。

(5) 5月の会議の会議日程について

5月の会議は、15日（木）15時及び29日（木）15時に、それぞれ招集することとした。

(6) 閉会（15時50分）

6 審議概要

別記のとおり

北海道教育委員会会議審議概要（令和7年第7回）

1 公開案件の審議

(1) 報告1 令和7年度（2025年度）北海道教職員研修計画について

ア 説明員 小寺教職員育成課長

イ 結 論 報告を了承

ウ 審議内容

【小寺教職員育成課長】

「令和7年度（2025年度）北海道教職員研修計画」の策定について、報告します。本計画は、教育公務員特例法に基づき、毎年度、任命権者が定めるものです。

1枚ものの概要資料を御覧ください。「1 『新たな教師の学びの姿』を実現するための基本方針」に記載があるとおり、基本方針として、5つの方針を掲げており、令和7年度（2025年度）は、重点として「教職員を主語にした研修」の推進及び「日常的な校内研修の充実」に向けた支援に取り組み、研修の質的向上を目指していきます。以降、新たな取組やポイントを中心に説明します。

「2 基本研修」を御覧ください。全体として、「豊かな気付きを生む他者との対話や振り返り」、「不祥事根絶に向け、教育者としての強い使命感・倫理観の育成」に努めます。「豊かな気付きを生む他者との対話や振り返り」では、教職員が自らの実践を振り返って意味付けたり、自己の在り方を発見したり、問い直したりすることを通じて、豊かな気付きが生まれるよう、オリエンテーションや研修の振り返り等の改善・充実を図ります。「不祥事根絶に向け、教育者としての強い使命感・倫理観の育成」では、初任段階教員の1年次、3年次、中堅段階教員、新任管理職など、キャリアステージに応じた不祥事防止に関する研修の充実を図ります。初任段階では、地域に関する理解と愛着を深めるため、3年次において、道教委と連携協定を結んでいる北海道開発局との連携により、北海道の教育資源について研修する講座を設定し、地学協働の取組の充実を図ります。

「3 教育課題研修、専門研修」を御覧ください。専門研修では、教育研究所における学校経営等の講座において、探究省察型研修及び課題解決型研修の充実を図ります。

「4 校内研修への支援」を御覧ください。各学校における校内研修の活性化に向け、クラウドを効果的に活用した実践事例や、「全国教員研修プラットフォーム」の活用例等をまとめた「校内研修サポートガイド」の活用促進を図ることにより、教師の同僚性を生かした日常的な校内研修の取組を支援します。

「5 北海道教育大学・北海道教育大学教職大学院との連携・協働」を御覧ください。今年度から新たに、初任段階教員研修1年次において、北海道教育大学が開発した「教員研修用C B T」を導入し、日常の教育実践の振り返りを通して、初任段階教員の実践的指導力の育成を図ります。

研修計画の概要に関する説明は、以上です。なお、概要資料の次ページ以降は、研修計画本体となっています。事務局としては、教職員のニーズに対応した学びの機会を提供していくため、本研修計画に基づく取組を学校や市町村教育委員会、教員養成課程を有する大学など、道内の教育関係機関と一体となって進めていきます。

説明は以上です。

【中島教育長】

御質問や御意見はありますか。

【青山委員】

研修計画本体の13ページ⑥の新任の教頭や副校長の研修に関して、リーダーシップや教育資源の効果的な活用に関わる研修は良いものだと思いますが、忙しい教頭自身が働きがいややりがい、ウェルビーイングを感じるような、また、教頭が職員にウェルビーイングややりがいを伝えられるような、そういった内容を含んだ研修にしてほしいと思います。道教委では、教員の採用に本当に力を入れていると思うのですが、離職を防止するという観点でもウェルビーイングはすごく大事ではないかということを総合教育会議で発言しました。研修の内容

に、どのようにしてウェルビーイングを啓発したり広めていくことができるかについて含めていく必要があると感じます。もう少し、「楽しんで働く」ということも考えてほしいと思います。

【川端委員】

概要資料の「3 教育課程研修、専門研修」に、専門性向上ということで8つのことが書かれており、その中に「特別支援教育」、「幼少連携・接続」という項目があります。これまで、いろいろな意味で支援を必要としている子供や、特別支援学級に在籍していないが、なかなかクラスの中で自分をうまく表現できないような子供への対応について、先生方も苦戦している中で、懲戒処分にあたるような事故も発生し、実際に処分を行ってきました。

その際にも話したことですが、先生方を守るためにも、そして子供たちを守るためにも、学校体制を含め、支援が必要な子供についての研修をより広く充実させ、子供たちを理解していく中で、みんなで子供たちを支えていくようにする必要があると思っています。そして、1人の先生に負担が偏ってしまっていて最後には耐えられなくなってしまったということが起きなくなるよう、内容の充実はもちろん、教員が積極的に研修を受けられるようにしてほしいと思います。

【渡辺委員】

私は小児科の医者ですが、この前、地方の講演会に行った際、私と同じくらいの年齢の講師が、「50歳以上の言うことは聞くな」と言っていました。何を言いたいかというと、経験というものの扱い方について考えてほしいということです。

校内研修でいろいろな年代の方々が一緒に研修を受ける際、経験というものはやはり大事ですが、一方で、常に見直しが必要だろうとも思います。研修計画の6ページに、各学校における校内研修について記載があります。研修でいろいろなことに取り組む中で、下の世代の方が上の世代の方の経験をリスペクトすることは良いと思いますが、上の世代の方は、自らの経験を見直しながら進めていく姿勢がこの先とても重要になってくるのではないかと思います。

例えば、ICT機器は若い方がうまく活用しているということもあるでしょうし、各年代の方々がそれぞれの良いところを持ち上げるということがあってもよいと思っています。そういった考え方を常に持って、学校の総合的な在り方というものを実現していただきたいと思いますし、校内研修もそのように運用していただきたいと思います。

【清水委員】

参加する先生方の視点に立った研修とすることが非常に重要だと思います。研修の内容はもちろんですが、非常に忙しい中、様々な仕事をしなければならない先生方にとっては、参加のしやすさも重要だと思います。コロナ禍で普及したICTを使った研修もそうですし、実際に顔を合わせる研修も必要なのだろうと思いますが、参加してよかったと思えること、参加することによって先生方のつながりが生まれること、なども重要だと思います。

地方の小さい学校で悩みを抱えながら仕事をしている先生も多いと思います。専門性を高めるという観点では、研修そのものの内容に加え、参加者同士の対話や研修後のコミュニケーションを含め、全体として研修の在り方を考える必要があると思います。

【大鐘委員】

北海道教職員研修計画については、毎年策定されているところですが、学校が主体的に研修に取り組むための条件整備を、行政としてどこまでどのように作っていくかということが、一番のポイントだと思います。概要版の資料に記載があるとおりの、今年度は新規に日常的な校内研修の充実に向けた支援を行いますが、これは非常に効果的なものだと思います。ただし、これだけでは、学校がどのようにその研修を位置付けるかという大きな問題が残ると思います。研修計画の7ページ以降にアンケート調査の結果が掲載されていますが、8ページの最初の方に、「新たな研修制度2年目に当たり、学校全体で共通理解が進んでいること」に関する結果が掲載されています。ここでの教員の回答では、「新たな教師の学びの姿」、研修観の転換について、学校

全体で共通理解が進んでいると感じている割合は3分の1程度となっています。学校では、まだ「新たな教師の学びの姿」を目指す研修の全体像が把握できておらず、理解も進んでいないということが実態ではないかと思います。ですから、行政としては、周知徹底することはもちろん、学校で研修というものをきちんと位置付けてもらうことが重要だと思います。また、これは学校経営上の大きな問題だと思うので、道教委がどこまでどのように具体的な助言をしていくか、という問題も考える必要があると思います。教職員育成課だけではなく、庁内での横断的な仕組みや取組が必要になると思います。

教員の質の維持・確保という観点からも、研修はますます必要になっていくと思います。学校課題というものはなくなることはないと思いますので、行政主導の研修もあれば、学校主体で実施する必要がある研修もあります。学校は、自らの学校の課題をきちんと認識し、それを研修を含めた課題解決のプロセスに乗せるための仕組みやシステムを作り上げていく必要があります。単独の研修で様々なメニューがあることも大事ですが、それを学校経営上の課題解決のプロセスの一部として位置付けていくことも必要になると思いますし、道教委も、そういったところまでの具体的なイメージを学校に示していく必要があると思います。

【中島教育長】

ほかに御質問や御意見はありませんか。

《委員から質問・意見なし》

【中島教育長】

それでは、以上で本件の審議を終わり、報告を了承します。

(2) 報告 2 令和 8 年度（2026年度）北海道・札幌市公立学校教員採用候補者選考検査の実施について

ア 説明員 江川教職員課長

イ 結 論 報告を了承

ウ 審議内容

【江川教職員課長】

資料 1 を御覧ください。教員採用候補者選考検査については、近年、受検者の減少傾向が続いており、本日は、受検者の確保に向け、見直した事項を中心に説明します。

中段にある「変更内容」の欄を御覧ください。1 点目は、昨年まで 12 月に実施していた大学 3 年生等を対象とした教養検査を、6 月の選考検査と同一日に実施するというものです。合格者は、翌年の選考検査受検時に、教養検査が免除されます。2 点目は、小学校教諭特別選考の新設です。小学校での人材を確保するため、小学校教諭以外の免許状を所有している方を対象に、教養検査、面接、適性検査を実施し、合格者は小学校助教諭として臨時的に任用し、3 年の間に小学校教諭免許状を取得してもらい、その後、正式採用となるものです。なお、小学校教諭以外の校種との併願が可能です。(3) から (5) までについては、いずれも第一次検査免除の特別選考の新設です。「(3) ALT 特別選考」については、道立の高等学校において一定期間以上の勤務経験のある外国語指導助手を対象としたものです。中学校・高等学校の英語で採用し、国籍は問いません。「(4) アスリート特別選考」は、オリンピック、パラリンピック、デフリンピックの出場経験のあるアスリート人材を対象とし、教員免許状を所有していない方も受検することができます。「(5) キャリア・リターン特別選考」は、これまで、育児・介護を理由に退職された方を対象に退職教員特別選考を実施していましたが、退職の理由を問わない「キャリア・リターン特別選考」と改称して実施します。6 点目は、一般選考地域枠の拡大です。地域枠の対象地域を、従来の日高・宗谷・根室・オホーツクに加え、留萌を対象地域とします。

このほか、資料に記載はありませんが、昨年度に引き続き、「セカンドキャリア特別選考」も実施します。一定の社会人経験を有する方を対象に、一部検査を免除する特別選考を実施します。教員免許状を所有していない方も受検が可能なもので、昨年度、75名の方が受検し、45名が登録となっています。

なお、資料3として、今年度の検査案内用のパンフレット、資料4として、北海道の教員になっていただくことを目的とした教員確保用のパンフレットを添付しています。道内外の教員養成課程を有する約700の大学に配布し、選考検査の案内だけではなく、働き方改革の取組や現場で働く教員の声を幅広く伝えることにより、受検者の確保につなげていきたいと考えています。

説明は以上です。

【中島教育長】

御質問や御意見はありませんか。

【青山委員】

受付期間や採用スケジュールについては、国が統一的なものを示しているのですか。

【江川教職員課長】

はい。国は、第1次検査の標準的な実施時期を5月中旬と示しています。昨年度、国が示す時期より早く実施した自治体もありましたが、実際の状況を見ると、必ずしも受検者数が増えたといえる結果にはなりませんでした。また、北海道においては、6月中旬の実施が定着していることも含めて検討し、今年度の第1次検査の実施日を6月15日としました。

【青山委員】

いろいろ試してみた結果、ベストなものとして導き出されたスケジュールだということですね。ありがとうございます。

教員は公務員ですから、状況は少し異なりますが、今、一般企業では、通年の雇用を行っていたり、教育訓練期間のようなものを設定し、任意で幾つかの研修を受けてもらった上で、適性がありそうだとしたら本

試験に進む、といった取組を行っていたりします。例えば、訓練期間中、IT関係の仕事で研修を受けてみたが自分はITではなく営業向きだとなれば営業の方に行ってもらおうというような、内定を出すまでの訓練期間のようなものを大学生に示している企業もあります。

北海道は広域ですし、様々な地域への転勤がありますが、「地域それぞれの魅力があるよ」とか、働くことを考えるときのもっと初期の段階の、「北海道の魅力」とか、「先生ってこんなにすてきな仕事」とか、「何か自分に役立つことないかな」という気持ちを持ってもらうような取組があれば、北海道に来てみたいという人が増えると思いますので、そういった、選考検査受検の予備軍となる人を増やすためのアプローチがあればよいと思います。一般企業とは違い、様々な制約があるとは思いますが、北海道で働くことに目を向けてくれる人を増やす取組があればよいと思います。

【清水委員】

教員の確保が非常に難しいということは、日々報道等で接しており、他都府県についても、例えば、どの時期に選考検査を実施するかなど、様々な工夫をしているところだと思います。また、人材不足という点では民間との人材の取り合いになってくるので、選考検査の実施時期をどのように設定し募集をしていくのかということは、非常に悩ましいところだと思います。採用の方法については、様々なアイデアを出したり、他都府県の動向等を参考に制度を変更しているものだと思いますが、今回の新規の取組、例えば、今まで育児や介護を理由に退職した人を対象としていた採用枠を拡充することなどについて、どれほどの申込みを見込んでいるのか、制度設計の段階で予想したもの等があれば教えてください。

【江川教職員課長】

具体的な数字は持ち合わせていませんが、教員を目指している受検者の数が右肩下がりとなっている状況を踏まえ、新たな取組を開始し、また、それを周知することで、より多くの方に受検してもらえようにしていきたいと考えています。

【大鐘委員】

全国的に選考検査の受検対象を広げたりしながら、受検者を確保しようとしているというところが現状ではないかと思います。北海道ならではの施策としては、今回も入っていますが、地域枠の拡大が1つ考えられると思います。また、育成段階、一般には大学の教職課程のことを指しますが、本道では、高校から既に育成段階が始まっていると言ってもよいほどのプログラムを展開しており、それがどんどん広がっているという状況があります。高校生のうちから教員になりたいという子供たちをどうやって確保して維持していくかという課題があると思います。

大学段階では、草の根教育実習という、今では大学1年生から4年生まで年に200人ぐらいが参加している、非常に大きな成果を上げているプログラムがあります。高校段階のプログラムや大学生向けの草の根教育実習に参加した高校生・大学生をどのように選考検査の受検につなげていくかというところが一番のポイントだと思います。その辺りの連続性をもっと強めていく必要があると思います。例えば、大学生の草の根教育実習経験者のうち、どの程度の学生が北海道の教員採用選考検査を受検しているかというデータをとるなど、効果の検証を丁寧に積み重ねていくことも必要だと思います。

現在、国では、大学の教職課程の単位数の見直しなどが議論されており、そういったことを視野に入れると、これは選考検査だけの問題ではなく、連続的に採用段階から採用後の研修段階にもつなげていく必要があると思います。

また、青山委員が言われたことは、非常に面白いアイデアだと思います。今は売手市場で、大学生は簡単に就職を決めていきます。実際には、恐らく70歳ぐらいまで、50年近く正規の職員として働かなくてはいけないところですが、就職した先で今後50年勤めることを見通して応募することは難しいので、言葉は悪いですが、気楽に、今やりたいことを中心に就職先を決めていきます。そして、うまくいかなければ3年ぐらいで、退職・転職しますので、人材が流動化していると言

われています。ただし、教員の場合は、なかなかそういった気持ちではなれないところがあり、ある程度の覚悟が必要ではないかと思います。この点では、結構、今の大学生には厳しいところではないかと思うので、不謹慎な言い方かもしれませんが、「気楽にやってみようかな」、「分かった、やめようかな」ということができる、インターンのような仕組みがあってもよいのではないかと思います。

この点は、大変大きな問題で、学校だけの問題ではなく、北海道や日本社会をどうしていくかという問題でもあるので、できるだけ柔軟な思考が必要ではないかと思います。

【川端委員】

様々な施策により教員の確保に努めているところですが、全国的に同じような対応をとっているので、受検者は、様々な都府県の選考検査を受検し、合格した中で一番行きたい都道府県を選択するため、辞退者も多く、教育委員の北部ブロックでの会議の中でも、どこの県も悩ましいところであると聞いています。

これまでの議論でもあったように、一般選考のほかに、例えば、アスリート特別選考のような様々な選考がありますが、道内にはいろいろな人材がいるのではないかと思います。例えば、語学力があり、海外に行ったことがあって、ALTとして少しの時間だけなら働けるがたくさんの時間は働けないという方もいると思うので、フルタイムの教員だけではなく、いろいろな形で働けるような採用を行うことで、子供たちにとってのいろいろな学びにもつながると思います。

もちろん、夢を持って大学を出て、生徒を育てる仕事に就くわけですから、その方が、子供と向き合って悪戦苦闘する中で生じる「疲れたな」という思いや、子供との関係以外のところで「やめたい」という思いを持ったときに、私たちがどのようにサポートしていくかということも考えていく必要があると思います。

説明資料のパンフレットについては、学校等に配っているとの説明がありましたが、ある県では、いろいろなところで目にしてもらえるようコンビニエンスストアにパンフレットを置いてもらっているとい

う話を聞いたことがあります。私たちも、キャリア・リターン特別選考やアスリート特別選考、ALT特別選考など、採用の幅を広げる特別選考を設けていますので、いろいろなところに制度の周知をしてほしいと思います。

【中島教育長】

ほかに御質問や御意見はありませんか。

《委員から質問・意見なし》

【中島教育長】

それでは、以上で本件の審議を終わり、報告を了承します。

(3) 議案 北海道立高等学校学則の一部を改正する教育委員会規則の制定について

ア 説明員 小倉高校教育課高校改革推進室長

イ 結 論 原案どおり決定

ウ 審議内容

【小倉高校教育課高校改革推進室長】

北海道立高等学校学則の一部を改正する教育委員会規則の制定について説明します。資料の2ページを御覧ください。規則案要綱により改正内容を説明します。

「1 趣旨」ですが、この教育委員会規則は、令和7年度（2025年度）の北海道立高等学校の生徒定員を減員するため、制定しようとするものです。

「2 内容」ですが、今年度の入学者選抜において、第2次募集後に第1学年に40人以上の欠員が生じた、(1)に記載のある全日制の課程の学校10校、(2)に記載のある単位制による全日制の課程の学校6校の、合わせて16校について、それぞれ40人の定員減を行うものです。

「3 施行期日」は、公布の日から施行しようとするものです。

説明は以上です。

【中島教育長】

御質問や御意見はありませんか。

【青山委員】

今回、おおまかに言えば減員数が640ということですが、何年ぐらい先を見通して計画を立てているのか教えてください。

【小倉高校教育課高校改革推進室長】

生徒の進路選択や、将来を見据えた学校経営を考慮して、今後3年間の具体的な計画とその後4年間の見通しを示した計画を、毎年度策定しています。

【青山委員】

2、3年のうちにまた大きな波が来て、更に生徒数が減る可能性があると思います。ですので、やはり3、4年前から、具体的に何をし

た方がよいのか、どのようにして学校の存続をしていくのかといったことを、地域と一体となって考えなければならないと思います。

2、3年後には、子供の数が大きく減るので心配なところがあります。引き続きよろしく願いいたします。

【川端委員】

一定数、子供の数が減ってきているので、石狩管内以外の管内は、非常に厳しい状況が続いていくのではないかと考えています。しかし、石狩管内の中でも、例えば、千歳北陽高校の辺りは、大きな工場ができ、苫小牧や安平町の方から多くの方が移住してきているという状況にもかかわらず、今回、定員が減となっています。この点については、道内の他の所とは違った流れがあり、今年度受検した子供たちでも、コロナ禍の経験から集団生活になじめなくなり、フリースクールや通信制の学校に多く流れている傾向があるという話を聞いたことがあります。卒業生徒数以外の部分の、社会の流れやニーズのようなものが非常に読みづらい状況にあるのではないかと考えています。そういった意味では、子供たちの動向を正確に把握することが難しいと思いますが、引き続き、子供たちの動向を確認しつつ予測を立てていってほしいと思います。

もう1点は、私たちは現在、学校の再編統合を考えながら配置計画を進めていますが、もしかすると、根本的なところで、北海道に合った学び方や高校の在り方、小中高の連携の在り方を考えないと、将来、非常に難しい局面を迎えるのではないかと考えています。どのような施策がよいかというところではありますが、将来、大きな決断をしなくてははいけないときが来るのではないかと考えています。

【大鐘委員】

生徒定員の減員ということで、定員が増えることは歓迎ですが、学校規模が縮小するとなると、どうしてもいろいろな心配が生じてしまいます。2次募集が終わり、最終的に1名足りず、1クラス分40人を減らさなければならないという学校もこれまでにあると思います。ですので、そういった微妙な状況の中で、こういった形で数を示していかなければならないことに、計画を作る側にも受けとめる側にもそれぞれの大変さ

があると思うので、十分状況を把握し、関係者の声を聞きながら、慎重に進めてほしいと思います。

また、資料2ページ2の(2)の単位制では、総合学科の学校が2校入っています。千歳北陽高校は少し規模が大きめの学校ですが、もう一方の清水高校の方は、減員数から推測するに、クラス単位で考えると入学生が80人ということになると思います。総合学科は、ある程度の規模がないと、教員数や教育課程の編成の観点から、運営がなかなか難しく、生徒定員の減員がその学校の教育活動の縮小に直結してしまうことが予想され、非常に切ないものと感じます。この減員が教育活動の縮小に直結しないように、何らかの形でこの学校をフォローしていくような取組も必要ではないかと強く感じます。普通科にはない取組を総合学科は行っていて、それを求めて入学している生徒もいますので、そういったことを大事にしながら考えてほしいと強く思います。総合学科ですから、普通科とは違ういろいろな措置がとられているところだとは思いますが、その趣旨を損なわずに、趣旨を維持し充実させる形を考えてほしいと思います。生徒数の縮小がそのまま活動の縮小にならないということ、また、逆に生徒数が少なくなることでこういう活動ができるという見方も必要ではないかと思っています。それは、恐らく普通科の学校では普通に行われていると思います。生徒の規模が小さくなると、単純に「これができない」、「あれができない」と考えるのではなく、逆に、「こういうことができるようになるよね」という発想をいかにしていくか、ということが、今後、総合学科には更に求められていくのではないかと思います。その辺りを行政も支援してほしいと思います。

【中島教育長】

ほかに御質問や御意見はありませんか。

《委員から質問・意見なし》

【中島教育長】

それでは、以上で本件の審議を終わり、原案どおり決定したいと思います。よろしいですか。

《委員了承》

【中島教育長】

それでは、この件は決定します。