

## 1 求められる教員の資質能力

### 教員に求められる資質能力

教育基本法は、我々日本国民の願いを「たゆまぬ努力によって築いてきた民主的で文化的な国家を更に発展させるとともに、世界の平和と人類の福祉の向上に貢献すること」と示し、この理想を実現するために「個人の尊厳を重んじ、真理と正義を希求し、公共の精神を尊び、豊かな人間性と創造性を備えた人間の育成を期するとともに、伝統を継承し、新しい文化の創造を目指す教育を推進する」（教基法前文）ことを定めている。また、このような目的を実現するため、教基法第9条は、「教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。」と定めている。このような教基法の理念に則り、教員は、常に自ら資質能力の向上に努めていかなければならない。

### 教員等の資質能力の向上に向けて

京都府の教員として何が求められ、どうあるべきかということを確認するため、京都府教育委員会では、「京都府の教員に必要な5つの力」を掲げ、それぞれの力に対応させる形で「求められる京都府の教員像」として示している。

### 京都府の教員に必要な5つの力

- 気づく力
- 伸ばす力
- 挑戦する力
- つながる力
- 展望する力



### 求められる京都府の教員像

#### 児童生徒の変化に「気づく力」

- 児童生徒への教育的愛情と、教職への使命感や情熱を有している。
- 高い人権意識や多様性を尊重する姿勢を持ち、自らが人権教育の担い手であるという自覚を有している。
- 児童生徒一人一人を深く理解し、その小さな変化を見逃さず、愛情と信頼と期待とで包み込みながら、受容的・共感的に関わることができる。
- 様々な要因により困難な状況におかれている児童生徒や、特別な配慮を必要とする児童生徒の状況を理解し、適切な支援を行うことができる。

#### 児童生徒の可能性を「伸ばす力」

- 豊かな感性とコミュニケーション能力を持ち、明朗かつ健康で、人間的魅力にあふれている。
- 教科や教職に関する高い専門性と優れた指導力を有している。
- 高い授業力を有し、児童生徒に質の高い学力を身に付けさせることができる。
- 児童生徒一人一人の自己肯定感を高めながら、その個性や能力を引き出し、最大限に伸ばして、未来を切り拓く力を育むことができる。

### 自らを高め、新たな課題に「挑戦する力」

- 自律的に学ぶ姿勢を持ち続け、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を教職生涯にわたって高め、教育改革の推進や教育課題の解決に積極的に取り組むことができる。
- 探究心や学び続ける姿勢を持ち、研修やOJT等を通じて自己研鑽に不断に取り組むとともに、同僚性の構築や若手教職員の人材育成に積極的に関わることができる。
- 適切なセルフマネジメントと効率的な業務の遂行に取り組み、日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、人間性を高め、児童生徒への効果的な教育活動を行うことができる。

### 学校内外の多様な人材と「つながる力」

- 社会的良識と高いコンプライアンス意識を持ち、児童生徒や保護者、職場の同僚、地域社会から信頼される。
- 組織の一員としての自覚を有し、自らの使命を理解して、役割を積極的に果たすことにより、学校運営に貢献することができる。
- 他の教職員、保護者や地域社会、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、チームの一員として、様々な教育改革や教育課題に組織的・協働的に対応することができる。

### 広い視野で未来を「展望する力」

- 広い視野で時代や社会、環境の変化を把握しながら、情報を適切に収集・選択・活用し、知識を有機的に結び付け構造化することができる。
- 様々な教育改革や複雑化・多様化する教育課題を的確に把握し、改革の実現や課題の解決に向け適切に対応することができる。
- 次代の京都府を担う人材や国際社会で活躍する人材を育成するために、京都の自然、歴史、伝統・文化について理解を深めるとともに、多様な文化に興味・関心を持ち、地域創生やグローバル化に対応した教育を推進できる。

## 京都府教員等の資質能力の向上に関する指標



京都府教育委員会では、どのような資質能力が必要とされているかを具体的に捉えることができるよう、「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」を策定した。この指標では、「基本的資質能力」、「人権」、「学習指導」、「生徒指導」、「マネジメント」、「チーム学校」、「京都ならではの教育」の七つの観点とそれぞれの観点ごとの主な要素を示している。併せて、教員一人一人が、教職生涯にわたる自らの成長像や節目を捉えることができる視点を持ち、計画的にキャリアアップを図っていけるよう、5つのステージと目安となる採用後の経験年数を設定している。

各教員は、指標のステージを目安に、自身の経歴やキャリアを踏まえて自らが今どの位置にあるのかなどを常に省察しながら、各ステージにおいて求められる具体的な資質能力を見据えて、キャリアアップを図っていくことが必要とされる。特に、経験が浅い、早いステージにおいては、全ての観定の資質能力をバランス良く身に付けるよう努力することが大切である。

## 「心がけのススメ～新しく教職員になる皆さんへ～」

京都府総合教育センターでは、教職員である以前に社会人として自覚ある行動がとれるよう「心がけのススメ～新しく教職員になる皆さんへ～」を、本書の別冊として作成している。

### 《参考資料》

- 「教員の資質能力向上プラン～これからの時代に対応した新しい人材育成等について～」  
(京都府教育委員会 平成30年12月)
- 「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」(京都府教育委員会 平成30年3月)
- 「求められる京都府の教員像」(京都府教育委員会)
- 「心がけのススメ～新しく教職員になる皆さんへ～」(京都府総合教育センター 令和3年4月)

### 教職員の身分

公立学校の教職員は、地方公共団体の教育活動に従事する公務員であり、その者の勤務する学校を設置する地方公共団体の公務員である。市町（組合）立学校に勤務する教職員で、その給与が府によって負担され、その任命権が府教育委員会に属している者（以下「府費負担教職員」という。）についても、身分はその者の勤務する学校を設置している市町（組合）の職員である。

### 服務の根本基準

公立学校の教職員は地方公務員であるから、地公法に定められた服務の規定が適用される。さらに、教育公務員については職務の特殊性から政治的行為の制限、兼職及び他の事業等の従事などについての特例が定められている（教特法第17条、第18条を参照のこと。）。

服務とは、公務員たる地位に基づき、職務上又は職務外において公務員に課せられている規律に服する義務のことをいう。地公法第30条には、服務の根本基準として、「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と定められている（日本国憲法第15条、教基法第9条も参照のこと。）。

上記の他、教職員の服務に関しては、次の法令等により定められている。

- 日本国憲法
  - 教育基本法
  - 学校教育法
  - 地方公務員法
  - 公職選挙法
  - 教育公務員特例法
  - 地方教育行政の組織及び運営に関する法律
  - 義務教育諸学校における教育の政治的中立の確保に関する臨時措置法
- ※その他の服務等については、「京都府教育関係例規集」を参照のこと。

### 服務の内容

教職員の服務は、教職員が職務を遂行するに当たって守るべき義務（職務上の義務）と、職務の遂行の有無にかかわらず教職員たる身分を有する限り当然に守るべき義務（身分上の義務）に分けられる。

#### 教職員の服務

- |        |   |                                     |
|--------|---|-------------------------------------|
| 職務上の義務 | — | 服務の宣誓（地公法第31条）                      |
|        | — | 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（地公法第32条）        |
| 身分上の義務 | — | 職務に専念する義務（地公法第35条）                  |
|        | — | 信用失墜行為の禁止（地公法第33条）                  |
|        | — | 秘密を守る義務（地公法第34条）                    |
|        | — | 政治的行為の制限（地公法第36条、教特法第18条及び国公法第102条） |
|        | — | 争議行為等の禁止（地公法第37条）                   |
|        | — | 営利企業への従事等の制限（地公法第38条）               |

## サービス規程

府立学校の教職員については京都府立学校職員サービス規程、市町（組合）立学校の府費負担教職員については各市町（組合）教育委員会においてサービス規程がそれぞれ制定されている。サービス規程においては、日常のサービスの取扱いや具体的な手続きに関することが体系的に定められており、日々、これを守ることが義務付けられている。

## サービス監督権者

教職員のサービス監督を行うのは、府立学校教職員については京都府教育委員会、府費負担教職員については当該教職員の身分の属する市町（組合）教育委員会であるが、直接には当該教職員の属する学校の校長が行う。

## コンプライアンス意識の向上

コンプライアンスとは、一般的に「法令遵守」と訳されている。しかし、法令だけにとどまらず社会の規範やルールまで含めて遵守することをいうものであり、それによって府民の期待に応えることを意味する。

教職員には、府民の視点に立ち、教育の質を高めるために行動することが求められている。やってはいけない（法令等で禁止されている）ことをやらないのは当然であり、法令等に基づく適正な手続による職務の遂行を最低限の基礎として、その上で、法令により禁止されていなくとも「それを行うことにより府民の信頼を損ねる」行為を行わない、さらには、法令により義務化されていなくとも「それを行うことで府民の満足度が向上する」行為を行うということがコンプライアンスである。

「京都府公立学校教職員コンプライアンスハンドブック」には、教職員がとるべき行動のよりどころとして、次の13項目を指針として示している。

- |                             |                 |
|-----------------------------|-----------------|
| 1 サービスの基本                   | 8 適正な会計処理       |
| 2 人権の尊重                     | 9 府民の疑惑を招く行為の禁止 |
| 3 体罰の禁止                     | 10 交通法規の遵守      |
| 4 わいせつ行為の禁止                 | 11 個人情報の保護      |
| 5 セクシュアル・ハラスメントの禁止          | 12 情報セキュリティの確保  |
| 6 パワー・ハラスメントの禁止             | 13 知的財産権の保護     |
| 7 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの禁止 |                 |

教職員として、法令の精神を十分に汲み取り機能させながら府民の期待に応えていくためには、日常の業務を遂行する中で求められる規範を確認するとともに、コンプライアンス意識の向上のため、これら具体的な行為を日頃から当然のこととして行う職場風土を築き上げていくことが重要である。

### <ハラスメント相談窓口>

府立学校 : 電話相談 075-612-3048  
毎週火・木曜日（祝日を除く）14:00～20:00  
市町（組合）立学校 : 各市町（組合）教育委員会の相談窓口

### 《参考資料》

- リーフレット「～パワハラを防止し、良好な勤務・学習環境を～パワハラのない職場を」（京都府教育委員会 令和2年8月）
- 「京都府公立学校教職員コンプライアンスハンドブック」（京都府教育委員会 京都市町村教育委員会連合会 平成30年3月）
- 「セクシュアル・ハラスメント等の根絶に向けてー 信頼される教職員であるために ー」（京都府教育委員会 平成29年6月 平成30年5月一部改正）

**職務としての研修**

地方公務員の研修については、地公法第39条で「職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。」とされ、また、「研修は、任命権者が行うものとする」旨が規定されている。加えて、教員の研修については、教基法第9条において次のように定められている。

法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。

これに基づき教特法第21条は、「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。」とし、「研修を受ける機会が与えられなければならない。」(同法第22条)とされている。

**初任者研修**

初任者研修は、教特法第23条において、次のように定められている。

公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等（臨時的に任用された者その他の政令で指定する者を除く。）に対して、その採用の日から1年間の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修(以下「初任者研修」という。)を実施しなければならない。

また、同条では、任命権者が「初任者に対して教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項について指導及び助言を行う」指導教員を命じることが定められている。

このような規定に基づき、京都府では、初任者・新規採用者研修を次のように実施している。

<初任者研修（1年間）>

対象者	項目数・日数	
	勤務校研修	センター等研修
教諭（小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、特別支援学校）	52項目	20日

<新規採用者研修>

対象者	実施期間	項目数・日数	
		勤務校研修	センター等研修
養護教諭・栄養教諭	1年間（4月～3月）	15日（15項目必修）	16日
幼稚園教諭	1年間（4月～3月）	10日（11項目必修）	11日
実習助手・寄宿舎指導員	6箇月間（4月～9月）	6日（6項目必修）	9日
事務職員	6箇月間（4月～9月）	必要に応じて	8日
学校図書館司書	6箇月間（4月～9月）	必要に応じて	7日
学校施設管理職員	6箇月間（4月～9月）	必要に応じて	9日

なお、府費負担教職員の研修については、地教行法第45条において、「市町村委員会も行うことができる。」とされている。これに基づき、各市町（組合）教育委員会においても、地域の特色や課題に即した独自の初任者研修が実施されている。

## 教職生涯を通じた研修

**【中堅教諭等資質向上研修】** 教特法第24条において、「個々の能力、適性等に応じて、公立の小学校等における教育に関し相当の経験を有し、その教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図るために必要な事項に関する研修」の実施が義務付けられている。京都府では、京都府総合教育センターにおいて、「中堅教諭等資質向上研修」として講座を開講している。

**【単位制履修制度】** 法律で定められたこれらの研修の他、教職員は、キャリアステージに応じて、自ら課題をもって計画的・継続的に研修に取り組むことが必要である。京都府総合教育センターでは、教職員が意欲的に教職生涯を通じた研修に取り組めるよう、単位制履修制度を実施している。この制度では、1講座を1単位として、年期やキャリアステージごとに求められる履修単位が設定されており、教職員個々の研修履歴を記録していくことで、計画的に人材育成を図っている。教職員は教職生涯で60単位の履修、事務職員は30単位の履修をモデルとしながら、京都府教員等の資質能力の向上に関する指標及び教職員研修計画に基づいて、センター研修講座を受講することで、自らの課題に即して計画的に研修を積み重ねていくことができる。

**【その他の研修の機会】** 教職員は、職務としての研修の他に、「授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる」（教特法第22条）。この場合にあっては、教職員は、研修の目的、内容等を校長に申請し、研修終了後速やかに研修報告書を校長に提出しなければならない。教職員は、職務として命ぜられる研修はもちろんのこと、様々な形で研修の機会と場が与えられているので、自己の職務の重要性を認識して、積極的に研修に参加することが必要である。

### 《参考資料》

□ 「令和3年度教職員研修計画」（京都府教育委員会 令和3年3月）

### 公立学校共済組合

公立学校の教職員（任期付職員及び臨時的任用職員を含む。）として採用された場合は、公立学校共済組合（以下「共済組合」という。）の組合員となる。公立学校等の教職員によって組織される共済組合は、相互扶助の精神によって組合員とその家族（被扶養者）の生活の安定と福祉の向上を目指す組織である。

### 公立学校共済組合の事業概要

共済組合は、主に次の三つの事業を行っている。

#### ① 短期給付事業

病気・けが、出産、休業、災害、死亡などの際に、組合員とその家族に医療や現金などの必要な給付をする。

医療に関し、組合員（被扶養者）証を使用した場合の給付については、請求不要で自動給付となっている。請求が必要な給付については、その給付事由が生じた日から2年間行われぬ時は、時効によって消滅する。

#### ② 長期給付事業

組合員の退職、障害、死亡の際に、年金や一時金を給付する。

#### ③ 福祉事業

保健事業（特定健診、人間ドックなど）、貸付、医療、宿泊などの事業を実施する。

### 掛金と負担金

共済組合の事業は「組合員の保険料（掛金）」と「地方公共団体の負担金」によって運営されている。保険料（掛金）は、組合員となった月から組合員の資格を喪失した日の属する月の前月まで徴収される。

### 互助制度

一般社団法人京都府教職員互助組合（以下「互助組合」という。）は、組合員とその家族の生活の安定、福祉の増進を図り、京都府の教育文化の向上発展に寄与することを目的としている。

共済組合の制度を補完するとともに、大きく分けて短期給付、福利厚生、公益及び退職互助などの独自事業を行っている。

互助組合の被扶養者は、共済組合で被扶養者として認定された者をいう。

#### ○互助組合報

毎月発行（ただし8月は休刊）

理事会・ブロック運営委員会の報告、文化・体育事業のお知らせや、給付、貸付制度の案内の他、文化、健康関連の情報を掲載している。

#### ○ホームページ (<http://www.kyokyogo.or.jp/>)

組合員へのお知らせや互助組合事業の紹介をしている。また、互助組合報を閲覧できるほか、文化・体育事業やチケット・ガイド事業の申込・給付・貸付の各種申請用紙も入手できる。

### 心の健康の増進

心の健康づくりにおいては、まず、教職員自身が、自己のストレスに気づき、これに対処することの重要性を認識し、積極的にセルフケアを実践することにより、自らの心身の健康の保持増進に努めることが極めて大切である。



- 心身の疲労が蓄積しないよう、睡眠・休養等による疲労回復に心掛ける。
- 適度な運動や気分転換を取り入れ、規則正しい生活を送る。
- 様々な職種の人とのコミュニケーションを図り、悩みを抱え込まずに周囲の人に相談する。

**ストレスへの気付き** 心身の健康の保持増進には、自分自身のストレスへの気付きが重要であることを認識し、日頃から心身の健康状態を把握するように努める。

《参照》

- 「メンタルヘルスハンドブック」 (共済組合)
- 「こころの体温計」(Webによるセルフチェック) (共済組合)
- 「ストレスドック」 (共済組合)
- 「教職員の皆さんのためのリーフレット『こころのサイン見逃さないで』」 (京都府教育委員会)

**ストレスへの対処** 研修の受講や自己啓発により、ストレスやメンタルヘルスケアに関する基礎知識を学び、ストレスの予防・軽減あるいはこれに対処する方法を習得する。

日常生活の中で生じたストレスを蓄積させないためにも、趣味やスポーツなどによって、その解消に努める。

**相談窓口の活用** 一人で悩みごとを抱え込まず、家族、友人、同僚教職員、校長等の支援も得ながら、ストレス要因の早期解決を図る。

「心が不安定な状態になるのではないか」と感じた時は、相談窓口の利用や医療機関の受診等、適切な対応に心掛ける。

《相談窓口》

○京都府総合教育センター

教職員のためのカウンセリング (mental@kyoto-be.ne.jp)

○共済組合

「電話・面談メンタルヘルス相談」TEL 0120-783-269 (通話無料)

臨床心理士がプライバシー厳守にてカウンセリングを行います。

電話相談 月～土曜日10:00～22:00 (祝日・年末年始を除く。)

1回20分程度

面談予約 月～土曜日10:00～20:00 (祝日・年末年始を除く。)

1回50分程度

面談によるカウンセリングは一人年間5回まで無料

「こころのWeb相談」<https://www.mh-c.jp/>

ログイン番号 783269

臨床心理士が3営業日以内を目処に個別に回答

「こころの健康相談室」(府内の病院等で実施)

詳細は共済組合京都支部まで TEL 075-414-5807

《参考資料》

- 「令和3年度福利厚生のおしり」(京都府教育庁管理部福利課・公立学校共済組合京都支部)