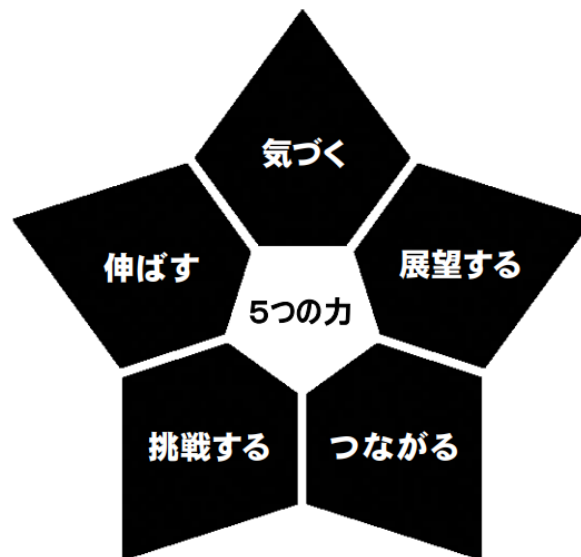


1 求められる教員の資質能力

教員に求められる資質能力の向上

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。教基法第9条では、「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。教員は、教基法の理念に則り、常に自ら資質能力の向上に努めていかななければならない。

京都府の教員に必要な5つの力



■ 気づく力

児童生徒一人一人を深く理解し、寄り添った指導ができるよう、小さな変化にも**気づくことができる力**

■ 伸ばす力

豊かな人間性と高い専門性に基づく優れた指導力を有し、児童生徒一人一人が豊かな未来を切り拓いていけるよう、それぞれの個性や能力を最大限に**伸ばすことができる力**

■ 挑戦する力

探究心や自律的に学ぶ姿勢を持ち、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高めながら、諸課題の解決に向け、**挑戦することができる力**

■ つながる力

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・分担しながら、組織的・協働的に諸課題を解決するため、チームの一員として**つながることができる力**

■ 展望する力

次代を担う人材に必要な学びを提供できるよう、広い視野で時代や社会、環境の変化を的確につかみ取り、未来を**展望することができる力**

求められる京都府の 教員像



児童生徒の変化に「気づく力」

児童生徒の可能性を「伸ばす力」

自らを高め、新たな課題に「挑戦する力」

学校内外の多様な人材と「つながる力」

広い視野で未来を「展望する力」

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」を平成30年3月に策定した。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7つの観点とそれぞれの観点ごとの主要な要素、教員等が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。

教員等の資質の向上を図ることは、児童生徒等の教育を充実することに他ならない。児童生徒等の学びと教員等の学びは相似形となることが重要であり、個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じて、「主体的・対話的で深い学び」を実現することは、児童生徒等の学びのみならず、教員等の学びにもまた求められており、教員等の学びが児童生徒等の学びのロールモデルとなることが期待される。

令和5年3月の改定では、教員等が担う役割が高度に専門的であることを改めて示した。また、研修等を通じて教員等の資質能力の向上を図る際の目安として、教職キャリア全体を俯瞰しつつ、自らが位置する段階に応じてさらに高度な段階を目指す手掛かりとなるものであり、効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起する体系として整理した。

京都府の教員等一人一人は、本指標を踏まえ、計画的かつ効果的に資質能力の向上に向けて取り組むことが期待されている。

心がけのススメ



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》

- 「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 令和5年3月改定）
- 「求められる京都府の教員像」（京都府教育委員会 平成30年3月）
- 「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)
- 「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5年4月）

2 教職員の服務

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）の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

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。

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）。

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。

資料① P157

服務監督権者

教職員の服務監督を行うのは、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。

服務規程

府立学校の教職員については京都府立学校職員服務規程、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服務規程がそれぞれ制定されている。服務規程においては、日常の服務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。

京都府の教職員に求められること

京都府の教職員は、教育公務員として公教育に課された使命と責任を自覚し、諸法令を遵守するとともに、教職に対する愛着と誇りを持ち、心身の健康管理に留意して、豊かな人間性、広い社会性及び高い専門性を基盤とした実践的指導力の向上を図り、府民の信託と期待にこたえなければならない。

しかし、教職員の不祥事が起これば、児童生徒や保護者はもちろんのこと、府民全体からの京都府の教育への信頼を著しく失墜させてしまう。そして、一旦失われた信頼を回復するためには、大変な努力と時間が必要となり、誠実に職務に取り組んでいる大多数の教職員に迷惑をかけるとともに、職場の士気を低下させ、教育活動に多大な支障を生じさせてしまう。

このような事態を未然に防止するためには、教職員がコンプライアンス意識を一層高める必要がある。

コンプライアンス意識の向上



コンプライアンス
ハンドブック

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、13項目を「コンプライアンス意識向上に向けた指針」として示している。

日常の業務を遂行する中で求められる規範を改めて確認するとともに、行動のよりどころを具体的かつ明確にする必要がある。

教職員による性暴力等の根絶



教職員による性暴力
等の根絶に向けて

学校は言うまでもなく、児童生徒一人一人の夢や希望を実現できるよう教育活動を行う場であり、まず何よりも子どもたちの安心安全や人権が尊重されなければならない。さらに、教育活動の直接の担い手である教職員が教育活動に専念できる環境が確立されなければならない。

一部の教職員による不祥事が原因で、大多数の教職員が築き上げてきた京都府の教育に対する信用が著しく失墜し、本来の教育活動に専念すべき環境が大きく損なわれることはあってはならない。

「教職員による性暴力等の根絶に向けて－信頼される教職員であるために－」では、教職員による性暴力等の根絶に向けて、最近発生した事象の傾向と分析をもとに、新たに防止に向けた実効性ある取組を示すとともに、セクシュアル・ハラスメント防止に係る資料を分かりやすくまとめている。

パワー・ハラスメントの禁止



ハラスメントの防止
等に関する要綱

「パワー・ハラスメント」とは、職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務や指導上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、教職員や児童生徒に対し精神的若しくは身体的な苦痛を与え、教職員や児童生徒の人格若しくは尊厳を害し、又は教職員や児童生徒の勤務・学習環境を害することとなるものをいう。

教職員は、教育をつかさどるという崇高な使命を深く自覚し、自らを厳しく律しなければならない。

《参考資料》

- 「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 京都府市町村教育委員会連合会 令和5年9月)
- 「教職員による性暴力等の根絶に向けて－信頼される教職員であるために－」 (京都府教育委員会 令和5年1月)
- 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)
- 「京都府立学校ハラスメントの防止等に関する要綱」 (京都府教育委員会 令和4年10月1日改正・施行)

職務としての研修

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条では、「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・保育教諭	6箇月間（4月～9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
学校事務職員	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

中堅教諭等資質向上 研修

中堅教諭等資質向上研修は、教特法第24条において、定められている。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

京都府総合教育センターの研修については、「単位制履修制度」を採用している。単位制履修制度は、教職員個々の意欲を大切に、キャリアステージに応じた研修を計画的・継続的に受講できるようにすることを基本的な考え方としている。また、研修受講履歴を活用することで、今後の研修計画に生かしたり、計画的な人材育成につなげたりしている。教諭は60単位、事務職員は30単位を生涯にわたる標準的な単位数としている。

「新たな教師の学び の姿」

高度な専門職である教師は、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る義務を負っており、学び続ける存在であることが社会からも期待されている。

「新たな教師の学びの姿」として、

- 変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという「主体的な姿勢」
- 求められる知識技能が変わっていくことを意識した「継続的な学び」
- 新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすための、一人一人の教師の個性に即した「個別最適な学び」
- 他者との対話や振り返りの機会を確保した「協働的な学び」

が示されている。

令和3年中教審答申では、「一人一人の子供を主語」にし、「全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学び」の充実を通じて、「主体的・対話的で深い学び」を実現するという学校教育の目指すべき姿を示しており、子供たちの学び（授業観・学習観）の転換を目指している。

個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じて、「主体的・対話的で深い学び」を実現することは、児童生徒の学びのみならず、教師の学びにも求められる命題である。つまり、教師の学びの姿も、子供たちの学びの相似形であるといえる。主体的に学び続ける教師の姿は、児童生徒にとっても重要なロールモデルである。

「令和の日本型学校教育」を実現するためには、子供たちの学びの転換とともに、教師自身の学び（研修観）の転換を図る必要がある。

《参考資料》

- 「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」（中央教育審議会 令和4年12月）
- 「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（答申）」（中央教育審議会 令和3年1月）
- 「令和6年度教職員研修計画」（京都府教育委員会 令和6年4月）

公立学校共済組合



〈一部ログインが必要〉

公立学校の教職員（任期付職員を含む）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。

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（医療保険）
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給付を行う。
- 2 長期給付事業（年金給付等）
厚生年金、年金払い退職給付などを決定、給付する。
- 3 福祉事業
保健事業（人間ドック、メンタルヘルス対策など）、貸付、医療、宿泊などの事業を実施する。

京都府教職員互助組合



〈一部ログインが必要〉

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。

○ホームページ (<https://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。

○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。

心の健康

心の健康状態には、家庭事情、業務に関すること、その他、様々な要因が影響を与える。そのため、常日頃から自らのストレスを予防・軽減するための「セルフケア」を実践することが大切である。

メンタルヘルス＝心の健康づくりは、教職員一人一人が、まず、自身のストレスに気付き、そのストレスに応じた「セルフケア」を行うことが大切である。

相談窓口の活用



絶対に一人で悩みを抱え込まず、家族、友人、職場の同僚・管理職や相談窓口等にまず相談することが大切である。

《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」 I T E C > 教育相談部

○公立学校共済組合京都支部

- ①「電話・面談メンタルヘルス相談」 TEL 0800-700-5680
- ②「Web相談（こころの相談）」 <https://www.mh-c.jp/>
ログイン番号 783269
- ③「LINEメンタルヘルス相談（心ほっとサポート@公立学校共済）」
※LINEアプリにて [ID:@kouritukyosai_mh] を友だち追加
- ④「教職員電話健康相談24」 0800-777-8349
- ⑤「こころの健康相談室」（府内の病院等で実施）
- ⑥「こころと暮らしの法律相談」（京都市内弁護士相談窓口で実施）
(⑤⑥)についての詳細は共済組合京都支部まで TEL 075-414-5807)