

第2回 京都府教員等の資質の向上に関する協議会（概要）

- 1 日 時 平成29年9月4日（月）午後2時から午後4時まで
- 2 場 所 ホテル ルビノ京都堀川 ひえい
- 3 出席者 委員10名
事務局
小橋教育次長、前川教育監、細野指導部長、
山本総合教育センター所長、村山教職員人事課長

4 概 要

■教育次長挨拶

皆さまにおかれましては、大変お忙しい中、本協議会に御出席いただきまして誠にありがとうございます。また、日ごろは本府の教育行政に御理解と御協力を賜っておりますことを心から感謝申し上げます。

さて、今年度は教職員に関わって、大きく2つのテーマが動いております。1つはこの教員等の資質の向上、もう1つは教職員の働き方改革でございます。昨年度までは教職員課という1つの課であった部署が、今年度から2つに分かれ、教員等の資質の向上については教職員人事課が、教職員の働き方改革については教職員企画課が、それぞれ対応しております。

この働き方改革については、国においても中教審に特別部会が設けられ、本府の橋本教育長もその委員に選ばれており、先日は緊急提言も出されております。また、次年度予算の概算要求も先日出され、この中でも働き方改革に関連して、教職員の定数増や部活動指導員等、学校の体制整備のための要求も含まれておりました。今後は文科省と財務省との折衝が行われていきますが、京都府教育委員会としましても学校現場の状況をしっかりと把握して、予算要求に繋げていきたいと思っております。

京都府でも今年4月に「教職員の働き方改革推進本部」を立ち上げ、市町村とも連携して取組を進めているところでございますが、これは単なる労務管理や健康管理のためだけではありません。業務の効率化や負担軽減を図っていく中で、教員が自らの資質能力向上のための時間を確保できるようにすることも重要でございます。現在の教員には、教材研究をする時間もなかなかないという現状もありますので、この働き方改革の中で教員の負担軽減をしっかりと図り、教員等の資質の向上に向けて取組を進めていきたいと思っております。

その中で、皆さま方に本日協議いただきます「指標」は、教員にとりまして道しるべや目標になるものでございます。そうした観点で、学校現場の状況もしっかりと踏まえたうえで、「指標」の作業を進めていこうと考えております。複数回の協議会をお世話になりますが、本日の協議会が実り多きものになりますように、また、忌憚のない御意見がいただけますようお願い申し上げます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

■報告

第1回協議会の概要等について

(事務局説明) 【資料1】

■協議（主な意見・質問） [○：委員、●：事務局]

(1) 教員のライフステージに応じて求められる資質能力について

(事務局説明) 【資料2】

【資料2】は具体的な指標を策定するにあたり、基本的な、大枠の考え方を整理して示したものである。

成長段階（ステージ）の設定について、文部科学省の指針で必ず設けることとされている、新規に採用する教員に対して任命権者（京都府教育委員会）が求める資質をステージ0（着任時）とし、ステージ1を初任期、ステージ2を中堅期、ステージ3を充実期、ステージ4を熟練期とした。なお、熟練期の中に「学校経営を担う者」の区分を設けることとした。

(各段階について、詳細は【資料2】を参照)

まず、ステージ0（着任時）は教職生涯の基盤となる資質能力で、①～⑥に挙げている。これは、大学等における教員養成の目標であるとともに、京都府教育委員会が新規に採用する教員に対して長い教職生活の出発点に当たって求める資質であり、教員採用選考においても志願者に求めるものとしている。

ステージ1（初任期）は、教職経験の目安を1年目から6年目としており、研修の受講や日々のOJT等を通して、学習指導や生徒指導等の専門性や指導技術等の基礎・基本を身に付け、教職生涯の基盤を構築する段階としている。

ステージ2（中堅期）は、教職経験の目安を7年目から15年目としており、研修や経験を通して実践的指導力を高め、ミドルリーダーとして分掌業務を遂行するとともに、先輩教職員から学びつつ若手の人材育成に関わる段階としている。

ステージ3（充実期）は、教職経験の目安を16年目から24年目としており、研修や経験を通して実践的指導力をさらに高め、主要な分掌組織の主任等として学校経営に参画し、同僚や後輩教員への助言・支援も行うなど、中核教員としての役割を担う段階としている。

ステージ4（熟練期）は、教職経験の目安は25年目以降としており、豊富な経験と継続的な自己研鑽に裏打ちされた優れた教育実践力、他の教員の模範となる安定感や信頼感を有し、さらなる工夫・改善にも不断に取り組むとともに、各分野におけるリーダーとして学校経営に積極的に参画する段階としている。この段階に副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭も含むこととしている。

そして、副校長、教頭、総括主事、主幹教諭については「学校経営を担う者」として枠を設け、ステージ4（熟練期）の資質に加えて、さらに求められる資質を挙げるものとしている。

また、校長については別の指標を設けるものとしている。

採用からの年数の目安については、初任期を新規採用からの6年間とし、中堅期と充実期については9年ずつに分け、キャリアラインが分かれる時期である40歳代半ば以降を熟練期と設定し、熟練期の中に「学校経営を担う者」の枠を設けることとしている。

この年数の目安については、大学新卒で新採となる教員の場合を示したものであるが、教員の経歴は講師経験、社会人経験等多様であり、機械的に当てはめるのではなく柔軟に捉えることが必要であると考えている。

(2) 指標について

(事務局説明) 【資料3～5】

前回の協議会でも示した枠組のとおり、職種としては「校長」「教諭」「養護教諭」「栄養教諭」の4つに分け、そのうち「教諭」の内訳は首席副校長、副校長、教頭、総括主事、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、講師である。

また、「教諭」については、小学校・中学校・義務教育学校をまとめて「義務教育諸学校」として1つの指標を策定し、他に「高等学校」と「特別支援学校」の指標を策定することとする。

【資料3】の1枚目が義務教育諸学校のもので、先ほどのライフステージに応じて求められる資質能力の整理をベースに、7つの観点を掲げて、観点毎に主要要素を挙げ、求められる資質を具体的に記載している。

観点については、1つ目に教員として求められる**基本的資質能力**を掲げている。

2つ目は、京都府として重点的に取り組んでいる**人権**を掲げ、人権尊重や人権教育の推進に加えて、ノーマライゼーション、ユニバーサルデザイン、合理的配慮の提供といったことへの対応も踏まえて、すべての教育活動に関わる要素として特別な配慮を要する児童生徒への支援についても、この観点到盛り込むこととしている。

3つ目として**学習指導**を掲げ、教育課程の実践、カリキュラムマネジメント、指導方法、指導技術、学習評価、ICT活用を主要要素としている。

4つ目として**生徒指導**を掲げ、学級経営、児童生徒理解、教育相談、カウンセリング、進路指導、キャリア教育を主要要素としている。

5つ目として**マネジメント**を掲げ、ベースとなる学校運営への関わりのほか、現在の大きな課題でもある教員の多忙化の解消など、働き方改革の取組に関することを盛り込んでいる。また、学校安全や危機管理についてもここに盛り込んでいる。

6つ目は**チーム学校**であるが、これは本来マネジメントの要素として取り扱ってもよい内容になるが、これからの教員に求められる大切な観点であることを示す意味で、様々な連携・協働や人材育成への関わりについて、あえて1つの観点として独立して設けている。

最後の**京都ならではの教育**については、京都府教育振興プランの実現、伝統・文化、グローバルの3つの要素を盛り込んだ観点を、京都府の特色として掲げている。

指標においては、各観点について、左から右へ成長段階が上がるにつれて系統性を持たせた表現となるようにしている。

【資料3】の2枚目が高等学校の教諭の指標であり、基本は義務教育諸学校の教諭と共通点が多いが、異なる部分については下線で示してある。主要部分については、**学習**

指導でより教科の専門性を求めたり、**生徒指導**でキャリア教育において進路指導を強調したりしている。

【資料3】の3枚目が特別支援学校の教諭の指標であり、同様に義務教育諸学校と異なる点は下線で示しており、主なものについては、児童生徒に加えて幼児も対象になることや、**学習指導**に障害の特性を踏まえた個別の指導や支援、**生徒指導**に自立と社会参加の要素を盛り込んだところである。

【資料3】の4枚目が養護教諭の指標であり、教諭の指標における**学習指導**と**生徒指導**の観点を**養護教諭としての専門領域**として1つにまとめ、保健管理や保健教育、保健室経営等の養護教諭に求められる専門領域の観点としている。

【資料3】の5枚目が栄養教諭の指標であり、養護教諭と同様に**栄養教諭としての専門領域**として、学校給食の管理や食に関する指導等の栄養教諭に求められる専門領域の観点としている。

【資料3】の6枚目が校長の指標であり、基本的には教諭と同じ7つの観点を設け、それぞれの観点到校長として必要な資質・能力を盛り込んでいる。

この指標は、【参考2】として配布している、京都府教育委員会が平成19年に策定をした『『教師力』向上のための指針』にある「求められる京都府の教員像」をベースに、前回いただいた御意見も踏まえて策定している。【参考2】の資質は不易のものと言えるが、平成27年12月の中教審答申で、これからの教育を担う教員に必要な資質能力として授業改善やチーム学校等の内容が挙げられたことも踏まえている。

また、第1回の協議会でいただいた御意見をどう反映させたかについては、【資料4】に簡単にまとめているので御参照いただきたい。主なものとしては、管理職の取扱いについての御意見に対しては、熟練期の中に「学校経営を担う者」という枠を設けたこと、**伝統文化・グローバル**の観点についての御意見に対しては、観点到**京都ならではの教育**として、京都府教育振興プランの実現、伝統文化、グローバルの3本柱を掲げたこと等である。

もう1つ、【資料5】を添付しているが、これは指標の7つの観点到、京都府教育振興プランの重点目標との関連をまとめたものである。

以上が資料の説明である。限られた時間の中で作業をしており、今後も引き続き精査をするが、現状で文言の精度は高くないところもある。その点については申し訳ないが、一言一句の誤字脱字についてよりは、内容について、方向性や考え方に関わる表現等を中心に様々な御意見をいただきたい。

(委員長)

いま説明のあった内容について協議をするが、進め方として、まずは (1) **ライフステージに応じて求められる資質能力** について協議して、柱となる部分を確認してから、(2) **指標** について協議することとしたい。ステージ0については大学の教員養成と教育現場で求める教員についての共通理解が非常に大切であるし、それ以降については、たとえば校長先生から見た成長段階の考え方等、様々な御意見をお願いしたい。

- 京都府の教員を希望する学生は、この指標のステージ0の資質を身に付けなければ採用してもらえないことになる。その力を養成するのは大学であるが、観点の数だけ教職課程に盛り込まないといけないならば、大学側の負担が大きい。ステージ0だけは、各観点がもう少し大きな括りにならないだろうか。
- 京都府の教員採用試験を受験する学生ばかりではないので、**京都ならではの教育**を大学の授業で取り扱うのは難しいかもしれないが、当大学の必修科目「教育実践演習」では「京都府、または京都市はこんな教員を求めている」とその観点に少し触れる必要があると思う。また、【資料3】を見るとステージ0では「基本的な知識」を有していることがポイントとなるようだ。そういう意味ではどんなに細かく観点が挙げられていたとしても、現状の大学の授業でも十分対応できる範囲ではないかと思う。
- 【資料2】のステージ0には「京都府教育振興プラン」という言葉があるが、【資料3】ではなくなっている。「着任時に京都府教育振興プランを知らないなんてありえない」という意味を込めて、【資料3】のステージ0にも書いたほうがよいのではないか。
- 京都府が策定した指標とそれ以外の都道府県等教育委員会が策定した指標について、ある程度は整合性があり、その上で京都府独自の要素があれば、大学としても学生に指導しやすい。
- 概ね、指標のステージ1から3では「学校運営」、ステージ4では「学校経営」とされている。使い分けることに厳密な規定は特にないように思うが、どういう意図があるのか。学校現場ではこの2つの言葉が混在しているので、この指標を機に定義付けができればありがたい。
- ステージ4以降では、自らがマネジメント能力を発揮して学校を動かしていく立場で関わっていくという意味で「学校経営」とし、ステージの早い段階では学校が動いている状態のところに積極的に参画するという意味で「学校運営」としているが、協議会において考え方の整理も含めて議論いただければと思う。
- 「学校経営」は、管理職などのマネジメントの役割を担う者が行うものというイメージを持つのが一般的だと思われる。私も厳密な使い分けの必要はないと思うが、「学校経営」と「学校運営」が混在して違和感があるならば、定義をして使い分けという方法もあるのではないか。
- 【参考2】が出されたことで、様々な要素が根本的なところでリンクしていることが理解できた。それをベースに【資料2】について考えると、ステージ1に教材研究や生徒理解という言葉を入れたほうがよいのではないか。また、**人権**に関わる項目がステージ0以外にない、**京都ならではの教育**もないのでせめてステージ4には入れた方がよい。

【資料2】にすべて盛り込むのは難しいかもしれないが、各観点との関連が見えるようにした方が理解しやすいのではないかな。

- ステージ毎に教職経験年数が目安として書かれているが、すべての教員がそれに当てはまるものだろうか。教員の発達段階や学校の環境も様々なので、年数が浅い段階で中堅期の役割を担う教員もいたり、逆に中堅期への移行が遅い教員もいたりするかもしれない。私のイメージでは、初任期という帯の下に少し重なるように中堅期という帯があり、その下に同じく充実期の帯…のように、重なったものである。指標の説明書きに「〇〇期は概ね教職経験〇年目から〇年目を目安とする」と書くなどすれば、すべての表に目安を書かなくても済むのではないかな。
- 年数はあくまでも目安とし、柔軟に捉えることとしている。この目安は府総合教育センターが実施している「単位制履修制度」の考え方を参考にしている。採用時の年齢や社会人経験の有無など個々の違いはあるが、この区切り方に大きな違和感がなければ、これをベースに検討していきたい。
- 現在の府総合教育センターの「単位制履修制度」では、採用からの年数で区切っている。この協議会での御意見も踏まえ、この後策定する指標を受けて、センター講座の在り方も工夫していきたい。

(委員長)

前回の協議でも年数を削除するかどうかの議論があった。目安となる年数がないと校長先生が教員に指導しにくいのではないかな、という御意見もあった。目安として年数は示すが、それにとらわれすぎないように表現を工夫することによろしいかな。

- 【資料3】に、「自己省察力」にあたる要素が書かれているが「自己を振り返り」だけではなく、改善の方向を考えたり、改善の意識を高めたりする要素が必要ではないかな。また、ステージ1にはないが、やはり触れるべきではないかな。
- 大学教員として学校訪問等の機会がある中で、法令改正や学習指導要領改訂等の際に、教員の理解が不十分ではないかと感じることもある。指標のステージ1や2から「関係法令の改正や学習指導要領等の改訂の趣旨を理解し〇〇に生かせる」など、積極的な文言を入れてほしい。
- 指標に、京都府教育振興プランでよく目にする「地方創生」という言葉を盛り込んでほしい。たとえば、【資料3】の京都ならではの教育の中にある「次代の京都府を担う…」の頭に「地方創生の意識を持ち」という文言を入れるのはどうか。教員として地方創生に積極的に関わるという姿勢を持たせるのがよいと思う。

- 小学生2人の保護者である。息子は5年生の時に今の担任の先生になってから、家でもよく勉強をするようになった。また、娘も毎日学校に行くのを楽しみにしている。担任の先生が休み時間も含めて積極的に関わり、うまく惹きつけてくれることで、授業にも興味を持って取り組むことができているようだ。興味を持って取り組むことで、勉強の面白さも感じて学習意欲も高まっている。児童生徒にとっても大人にとっても人間的に魅力のある先生が良いと思う。
- 【資料2】の、ステージ3で求められる資質能力「自己の役割と責任の自覚」の冒頭に、たとえば「中核教員としての」という文言を入れ、ステージ1や2の書き方と統一性を持たせたほうがよいのではないかと。
- 前回の協議でも一覧にすると細かくなってしまうのではと指摘したが、予想通りかなり細かくなって、すべてに目を通すのが大変である。
- ステージ0は、前回の協議の結果が反映されていてよかった。
- 「学校経営を担う者」について、校長の指標と重なる内容があるが、表現が若干異なっている。同じ内容であれば、同じ指標としてもよいのではないかと。
- 教員養成段階の学生は、「包み込まれているという感覚」という考え方に大変共感しているが、具体的な実践方法が浸透していないようだ。学生たちがイメージを持ちやすいように、ステージ0に具体的な内容が含められないか御検討いただきたい。
- 各世代の教員は、後輩への助言など、人材育成に積極的に関わってもらいたい。特にステージ4（熟練期）の教員は、世代交代も意識することが大変重要である。「学校経営を担う者」の指標には「指導」という言葉がよく使われているが、それ以外の熟練期では「助言」が多く使われ、「指導」は生徒指導の観点だけである。何か意図があって使い分けをされているのか。
- 基本的には、充実期は「支援」「助言」、熟練期はそこへ「指導」という言葉を加えるという考え方で言葉を選んでいる。「学校経営を担う者」については指導的側面が多いという理由であるが、それ以外の熟練期には指導教諭を含むなど、指導的要素が求められるので、「指導」という言葉をさらに入れることも検討していきたい。
- 管理的な立場の者が「指導」というと、上から目線のようなイメージがある。しかし、児童生徒に対する教員の「指導」のようなイメージで、自身の経験を後輩の先生方に伝えていくという意味の「指導」という言葉をもっと積極的に使ってもよいのではないかと。ステージ4（熟練期）だけでなく、ステージ2（中堅期）以降の先生方には人材育成にも尽力してほしいので、ぜひ御検討いただきたい。

- **基本的資質能力**のコミュニケーション力について、ステージ1では「円滑にコミュニケーションができる」とあり、ステージ2では「積極的なコミュニケーション」に変わる。「積極的な」と「円滑な」はどちらを先に身に付けるものなのか。表記を含めて御検討いただきたい。
- **基本的資質能力**の中のコンプライアンスに関する項目で、ステージ3で初めて「教職員としての」と出てくるが、ステージ2からでもよいのではないか。
- **基本的資質能力**のステージ4で「常に授業改善を図るなど」とあり、授業改善を例示として挙げられているが、授業改善については**学習指導**で述べ、ここでは理念などが良いのではないか。
- 全校種に共通して、**人権**でユニバーサルデザイン、合理的な配慮、特別な配慮を必要とする児童生徒への支援に関する項目を入れていただき、さらにステージ0からステージ4まで進化していくような内容となっていることが大変ありがたい。具体的でわかりやすいと思う。
- 特別支援学校の指標において**生徒指導**のステージ1のみ「特別支援教育や合理的配慮について理解している」とあるが、**人権**でこれを含めて記載されているので、敢えてステージ1だけ挙げる必要はないのではないか。
- 特別支援学校の指標の**学習指導**では、ステージ0の2つ目の○にあるように障害特性を理解して個別の指導計画などに反映させ、知識理解から具体的な支援、他の教師への援助まで含めて記載できればよいと思う。また、ステージ1から3まで順に見ると、「個別の指導計画」という文言があったりなかったりするるので、整理が必要ではないか。
- まだ文言の整理ができていないところもあるため、いただいた意見を基に今後検討し、精度を高めていきたい。
- コミュニケーションの部分で「円滑に」「積極的に」とした理由は、少しレベルの低い話かもしれないが、「円滑に」は「普通にコミュニケーションがとれる」という意味で、「積極的に」は普通を前提として「自分から進んで関わっていける」という意味である。指標を読む先生方に意味がきちんと伝わるよう、文言の整理をしたい。
- 新学習指導要領で特別な教科となる道徳について、文言としてはないが、要素としてどこかに含まれているのか。**人権**に近いとも思うが、特別な教科として**学習指導**とも考えられると思う。私は明確にここの観点にという意見までは言えないが、検討してほしい。

- **基本的資質能力**に記載されている、教職員のコミュニケーション力は大事な力で、社会性に含まれるとも思うが、「主要要素」として記載しないのか。
- 「学校経営を担う者」は調整力が大事だと思う。これに関する記述は**学習指導**にあるが、むしろ**基本的資質能力**や**マネジメント**、**チーム学校**の各観点の中に「調整力」という言葉があったほうがよいと思う。
- **【資料3】**は、指標そのものであり、具体的な内容を盛り込んでいるが、その基本的な思想部分を抜粋したものが**【資料2】**になる。**【資料2】**に全てを反映させるのは困難であるため、特に入れておくべきことをこの場でお聞きして、反映していきたい。
- 採用試験を控えた大学生がこの指標をどう読むか、という目線も必要ではないか。もし自分が学生ならば、**【資料2】**は「成長段階によって求められている資質能力が異なるんだな」とだけ理解して読み飛ばす。そして、**【資料3】**は各観点や主要要素の項目に注目し、それに自分自身がどれだけ当てはまっているのか、としっかり読む。そのため、指標の左の2列、観点と主要要素の欄の文言の有無が大変重要となる。各観点と主要要素をしっかりと書いた「説明書き」のようなものが必要になるのではないか。
- 私が非常に良いと思っているのが**【資料5】**である。指標自体は、他の都道府県のもの比較しても、観点などの項目そのものはあまり変わらないかもしれない。しかし、**【資料5】**のように、京都府教育委員会の指標は「京都府教育振興プラン」と強く連動していることを示すことで、「京都府らしさ」が出せると思う。私はこの振興プランはよくできていると思うし、それに沿ってこの指標が出来上がった、という見せ方も必要ではないか。
- 京都府教育振興プランで用いられているキーワード、例えば「貧困対策」や「質の高い学力」等を指標にも積極的に入れ込み、指標と振興プランとの整合性をきちんと図ると、おそらく他の追随を許さない優れた指標が出来上がるのではないか。
- 先の意見と同じであるが、**学習指導**の中には「学力保障」や「質の高い学力」という要素を入れていただきたい。また、学力調査の結果を踏まえて「質の高い学力」を目指す学校計画を策定するなど、学校全体で学力保障、学力向上に取り組むことを**マネジメント**でも謳っていくのはいかがか。
- 高等学校の立場から、高等学校の指標の**学習指導**に「学校の設置学科・コースの特色や教育目標」を特記してある点、それぞれの学校の特色を踏まえていただいていることが本当にありがたい。
- 高等学校の指標の**生徒指導**のステージ1、「生徒の希望進路の実現に向けた指導」の部分だけ「キャリア教育」という言葉が抜けている。文言としてきちんと入れていただ

き、ステージ2は「的確な進路指導」のようにしてステージ1との違いを出せばよいのではないかと感じた。

- 以前、橋本教育長とお話したときにも触れた点でもあるが、自尊感情や自己肯定感
はぐくむことを教育目標として高く掲げておく必要があるのではないか。
- アントレプレナー教育という問題がある。これについて指標に文言を入れるとやや突
飛な感じがするため明記はしないが、今後必要になってくる、という意味で、何かの形
で触れておく必要があるのではないか。

(委員長)

皆さまからいただいた御意見を反映したいと思う。非常に細かい指標なので見ていた
だくのも大変だが、大きな指標をつくる視点や京都府が大事にしていることをしっかりと
取り上げることなどの御意見をいただいたので、それを基に次回、10月には整理をし
てお示しをしたい。

本来は「京都府の求める教員像」を明確にしてから指標作りに入るべきであるが、大
至急、指標を作らなければならないということで前後している部分がある。また、指標
を策定すれば、それを教職員や府民に知らせておく必要がある。指標を何らかの冊子の
ような形にまとめる必要があると考えている。

また、平成19年度に「『教師力』向上のための指針」を策定した際も、冊子を製作し
て配布したが、それから既に10年経っていることを考え、不易の部分を生かしながら、
現在必要となっているものに変えていく作業も必要だと考えている。今回の指標の策定
との関係性も踏まえて議論が必要であるが、京都府が求める教員像をしっかりと示すこ
うの意味で、様々な視点から御意見をいただきたい。

今回の協議は、次回に向けて作業する上でも貴重な御意見をたくさんいただいた。第
3回の協議会に向けて事務局でもさらに精査し、作業を進めたい。案を次回に示させて
いただくので、更に意見をいただきたい。