

令和元年度 京都府教員等の資質の向上に関する協議会（概要）

1 日 時 令和2年2月13日（木）午前10時から同11時30分まで

2 場 所 京都産業大学むすびわざ館 3階 3-A教室

3 出席者（敬称略）

委 員	所属・職	氏 名
京都府教育委員会	管理部長	西村 文則
京都教育大学	教職キャリア高度化センター長	植山 俊宏
佛教大学	副学長	原 清治
立命館大学	大学院教職研究科 教授	森田 真樹
京都地区大学教職課程協議会	京都華頂大学 教授	松浦 真理
京都市市町村教育委員会連合会	精華町教育委員会 教育長	川村 智
京都府小学校校長会	京丹波町立瑞穂小学校 校長	谷 寿賀子
京都府中学校校長会	精華町立精華南中学校 校長	深田 守
京都府立高等学校校長会	府立鳥羽高等学校 校長	山埜 茂彦
京都府立特別支援学校校長会	府立向日が丘支援学校 校長	平岡 克也
京都府PTA協議会	理事	野々村 良

（事務局） 前川教育次長、木上総合教育センター所長、村山教職員人事課長、
中島総合教育センター次長 他関係職員

4 概 要

■ 挨拶（京都府教育庁 教育次長）

■ 協議（主な意見・質問）

○各委員

●事務局

(1) 教員の人材確保に向けた取組の充実について

○ 大学としては教員養成段階から指標を十分に周知することで実際の現場で力を発揮してほしいと考えているが、教育実習の際に大学附属学校の教員でこれを認識している者がほとんどいないことがわかった。そこで、昨年8月には主に附属学校教員向けの「指標の捉え方」を中心としたシンポジウムを開催し、アピールを行ったところである。今後も、大学としてどのように教員育成指標を具体化していくのか考えていきたいので、

お力添えいただきたい。

- 最近では、府や市の教育委員会から指標に関わる方を招いて勉強会を実施している。指標を意識しながら養成をするということについては、少しずつではあるものの足並みが揃ってきたように感じている。ただ、大学によって教職員養成段階での指標の扱い方にばらつきがある。
- 教師力養成講座や教員養成サポートセミナーといった取組は、特に府の教員を目指す学生たちにとっては大変有効な取組であるが、私の大学においてもこれらに参加する学生が徐々に減ってきている。3回生からスタートではなくて、2回生から始められたり、難易度を調整するなどして1回生から参加できるようなサポートセミナーがあったりすれば、さらに有効な取組になるのではないか。そして、教師力養成講座の導入として使えるようになればさらによい。
- 大学推薦特別選考において、①「『教師力養成講座』修了者特別選考」の受験者の採用率がとても高いことから、府の教員を目指そうと考える学生はまず教員養成サポートセミナーに参加し、次に教師力養成講座を受講し、さらには大学からも推薦してもらえよう努力するだろう。しかし、②「大学推薦特別選考」は、実態として手挙げ方式になってしまっている。当然のことながら大学は成績等を考慮して推薦しているが、学生はその推薦枠にさえ入ればなんとかなる、と楽観的に考えてしまうところがあるのではないか。②の枠が仮に小さくても構わないので、採用率が非常に高いものであれば大学はこれまで以上に責任をもって推薦するだろうし、場合によっては枠があったとしても府の教員に適さないと思えば推薦しないという選択をするだろう。このあたりについて、府教委と連携して工夫していければと思う。
- 他府県では、複数校種の免許を持っている受験生はそれぞれの校種の受験ができ、合格後に自分で校種を選択できるような採用制度を実施しているところがあると聞く。「どうしても府の教員になりたい」という学生が集まるような特色を出して養成することが重要であり、養成段階のスタート時からそうした情報が学生に届いていれば自覚を持ってきちんと勉強をするだろう。それは採用率の問題とは別に議論してもよいのではないか。
- 大学1・2回生については、現時点では主に学生ボランティアが対象になっているが、どうすればより効果的な方法がとれるのか検討したい。

また、採用試験の工夫については、今後、小学校における専科指導や教科担任制の議論が進められると思うので、複数校種の免許を持った方等からもたくさん応募していただけるように検討していきたい。
- 学生ボランティア、教員養成サポートセミナー、教師力養成講座といった一連の取組が、学校現場においても大変貴重な取組になっている。現場に学生の目線が入ることで教員自身も授業力を磨く姿勢が高まっており、さらに近年は指標に関する校内研修を行

っていることもあり、学校の中で後進を育成する風土というものが高まってきているように感じる。学生が実践経験を積みながらステップアップしていく様子を現場で共有するというプロセスを通じて、現場の活性化につながっている。

要望としては、学生ボランティアの段階から大学の方々と意見交換等を行い、丁寧に人材育成していくことができればありがたい。

- 本校には学生ボランティアが来ており、授業の支援をするだけでなく関係する研究会への参加も勧めている。先日、学生から「英語の研修を受けさせてもらったおかげで、ゼミが決まりました」という報告を受けた。学校としても、「ボランティアの段階から府の人材を育てていく」という気持ちで学生に声掛け等をしていくことが大事であると感じた。
- 教職課程を履修している学生たちが、必ずしも京都だけを志望しているわけではない。そこで、例えば府内の高校生に対して、府の教員になるのであれば府内の大学に進学し、教員養成サポートセミナーや教師力養成講座を修了して教員になるという道があるということ伝えるのはどうか。最初から府を目指している学生が多くいれば、大学としてもそこに焦点化した指導が可能になってくる。
- 教育学部がない大学においては、通常の学部で専門の授業を受けたうえでさらに教職を取る必要があるため、通常の学部だけを卒業する学生と比べて約1.5倍の授業を取らないといけない。さらに、サークル活動等を行っていけば2回生後半から3回生にかけては大変忙しくなるので、ボランティアや教員養成サポートセミナーにも行きたいが時間的・物理的に難しいようだ。事業の開催時期等について相談させていただき、学生ができるだけ動きやすい時期にずらしていただくことはできないものか。
- 教職を希望している生徒もいるので、そうした子どもたちと大学の教員養成課程との取組ができないかと思う。
- 講師等の一部試験免除は、とても大切である。大学で府の志願者を確保することに加えて、現在講師として勤務しながら府の教員を目指している方が合格できるよう学校現場で力をつけられるようにしていかなければならない。なかなか採用試験に合格できない状況でも、他府県に行くことなくモチベーションをしっかりと保ったままで正採用されるように各学校現場での人材育成について考えていく必要がある。
- 先日、受験に向けた面接練習をしている中で、3名の生徒が将来教員になりたいという話をしてくれた。理由は色々あったが、まず一番に自分の学校生活が非常に充実していたことを挙げていた。子どもたちが充実した学校生活を送るためには、やはり教職員による子どもへの関わり方がとても重要であると感じた。教員を目指す子どもたちを中学校から高校へ、高校から大学へ、そして採用へとつなげていくようなプログラムを一考すべきである。

- 中堅教員が講師も含めた若手教員に対して、場合によっては精神的に追い込まれるほどかなり厳しい指導をしていると聞く。中堅教員自身がコミュニケーションやコラボレーション等のいわゆる21世紀型スキルを持ち合わせているのか疑問に思う。若い先生や講師であっても最低限の資質能力を求められるが、それを無理に伸ばすような指導をすれば授業準備等に膨大な時間を要したり、自信を失ったりすることもある。そうしたことから、若い人の学校に対するブラックなイメージが生まれたのではないか。採用から間もない者やこれから教員を目指す者に対する指導の在り方について、中堅教員がもっと習熟していかなければならない。これは、管理職による学校のマネジメントの在り方にもつながっていくものと感じている。
- 教育学部のない小さな大学から教員採用試験を受験しようとする学生が増えれば、志願者の増加につながるのではないか。
- 学生が「京都府教育委員会のホームページが見にくく、教員養成サポートセミナーのページまで辿り着かない。」と言っていた。
- 学生ボランティアについては、府教委は1・2回生でも興味のある人が気軽に来てくれたらと考えておられるかもしれないが、学生ボランティアに行く時点で大変ハードルが高いと感じる学生もいる。まずは学校や授業の見学から始め、自身の通っていた学校も思い出しながらもう一度教員になりたい気持ちを確認できるような場があるとありがたい。
- 教員の多忙化等が報道されている影響で、教育実習に行くことを敬遠していた学生が、実習先の子どもたちとの触れ合いを通して先生という仕事の面白さに気付いたということもある。学校現場を経験できる機会をもう少しオープンにしていただけならありがたい。
- 私は京都の大学出身であるが、自身が学生だった頃よりも教員志望者がいないという状況に驚いている。友人の何人かは他府県の学校の先生になっているが、当時は先生になりたくてもなれないという学生がたくさんいた。大学で免許を取って京都に根付かせることを目指すのであれば、先ほどの御意見でもあったように、高校生に「京都の大学を出て、京都の先生になる」というビジョンを見せてあげることで、府の教員志望者を増やすだけでなく、子どもの夢の実現への道が開けるような大変良い取組になるのではないか。
- 以前は教員採用試験の結果が民間企業の採用試験の結果よりも先に出ていたこともあったが、現在は民間企業の採用時期がかなり早まっている。教育実習を6月にする学校が多いが、同時期に民間企業も最終面接を実施されることから、教育実習を断念して民間企業の最終面接に行く学生も少なからずおられると聞く。事務局の採用に対する意識も、以前のような強気のままではいけないと感じている。このあたりに関して御意見をいただきたい。

- 大学としては、事務局の考えられている通りであると感じる。学生も最初から教員だけを目指しているわけではなく、自分に向いている職は何かと迷いながらも「やっぱり教師になる」と決めている。教員を目指す学生には、3回生ごろから教育実習と就職活動が重なった場合は就職活動よりも教育実習を優先するよう指導をするが、その時点で教員になることを断念する学生も増えてきている。進路に迷っていたり、よい教員になる素質はあるが一步を踏み出せなかったりする学生たちをどのように留めておくのか、また教員という職業へ向かわせるのかが大学としての課題でもある。

- 公務員や民間企業も含めた就職試験の最終結果が出るタイミングとしては、教員採用試験が一番遅い。そのために、万が一、不合格だった時に次の就職試験に挑戦することが時期的に難しくなることに対して不安に思う学生もいる。

- 教員になって欲しいと思う学生が民間企業に就職していくことは、大学としても忸怩たる思いでいる。そこで、2つの提案をしたい。1つは、他府県に先駆けて採用時期を早めること。教職課程で学ぶ多くの学生に教員を目指してもらうためには、採用時期を早めるよりほかにない。

もう1つは、元々教員を志望しており教員免許を取ったものの、一度は民間企業等に就職していた社会人を府は積極的に採用するという方針を大々的に打ち出すことである。

- 例えば、6月以外に教育実習を行うとしたときに、大学や学校現場でどんな課題があるか。

- 大学としての問題はないが、現在、本学では教育実習の際に基礎資格として当該学生の履修単位数や成績等を確認したうえで送り出している。実習時期の前倒し等を行うと、まだ十分に単位履修できていない学生が参加することも懸念される。

一方で、「教育実習が4単位であれば、実習を連続して4週間行わなければならない」という発想を変えることも考えられる。例えば、インターンシップも含めて不定期にする実習を2週間分行い、集中的にすべき実習は連続した2週間で行う等の柔軟な対応が府でできるとなれば、それに合わせて大学が動き出すだろう。もし実現するのであれば、学校現場や大学との調整をしていくべきである。

- 弾力的な教育実習期間の設定という意味で、例えば教育実習を秋にするのはいかがか。

- 本学では秋に行う学生がいるので可能であるが、教育実習を全く経験していないまま採用試験に臨まなければならないことに課題を感じている。

- 本校でもここ数年は秋に教育実習生を受け入れている。また、かつて勤務していた学校では、大学からの依頼で4週間の実習期間を1週間と3週間のようにより分散して実習に来られたこともあった。

- 分散して受け入れることについてはよいのではないかと思う。ただ、実際には実習生を複数人受け入れる場合があるため、それぞれが様々な時期に分散して来られると学校行事との関係もあり、学校内が混乱することもあるのではないか。
- 概ね、どの高校でも6月初旬から中旬にかけて2週間又は3週間ほど実施していると思われる。本校の場合、受け入れる学生は例年6～8名で、そのうち1名程度は民間企業を第1志望としていることが多い。実施時期については様々なケースが考えられるが、最後は学校の年間行事等との兼ね合いではないか。どのようなことでも実施当初は混乱するものである。実施せざるを得ない状況であれば、検討する余地はある。
- 本校では既に6月を前期として、10月を後期として受け入れている。学生に実施希望時期を尋ねると、大学の授業との関係からか、後期を希望することが多い。今年度は前期6人、後期12人。実習を希望する人数が多く、面接をしてお断りすることもあることから、受入れ先が不足しているのではないかと思う。また、特別支援学校の免許を取るための教育実習の在り方にも課題を感じている。
- 現場として、実習時期を分散させることは可能であると思うが、受入れ側には価値観の変革が求められる。また、大学でも教育実習における評価の在り方と連動したシステムの見直しが必要ではないか。
- 採用試験については、行政も含めて今までとは違う枠組みや発想も持たないといけないうという危機感を持っている。今後も学校現場や保護者等、様々な立場の方からの御意見を賜りたい。

(2) 教員の資質能力の向上に向けた取組の充実について

- 「今日的教育課題への対応」については、例えば ICT 機器の活用という課題がある。現在、府の教員のうちどれくらいの人数がタブレット端末を使った授業ができるのか。SDGs 対応も含めて、今日的な教育課題へ対応できる研修講座を打ち出していくことが急務である。
- 研修の実施に当たっては働き方改革と連動させていく手法も考える必要があり、教員免許更新講習も兼ねているのは大変良い。現職の先生は、採用後9～10年目の研修量に負担感を感じているようだ。それを解消するためにも、府としてラーニングポイント制を率先して導入すべきではないか。研修受講で付与されたポイントが更新講習等にも活用できれば、教員の負担感を減らすことができる。さらに、北部地域の教員も更新講習のために何度も南部地域まで来なくてもよくなり、地域的な格差が埋められるのではないか。
- 北部地域でも質の高い教員を目指した研修ができるよう、工夫しなければならない。

- ICT 機器の活用に関しては教員の授業での活用度合いの個人差が大きすぎると感じており、センターだけでなく府教委の ICT 担当とも連携しながら、特に不得意な教員に対してどのように研修を実施していくべきか模索しているところである。
- 中堅教員研修と教員免許更新講習の受講年度が重なるのは、大学卒業後すぐに採用された者で、採用後 9～10 年目の教員のうち約 3～4 割にあたる。残りの 6～7 割の教員は免許更新時期とは重ならないため、この制度を活用できないことが課題である。
なお、来年度は教員免許更新講習に関連した講座を 10 講座予定しているが、そのうち半分を北部地域の教員の負担軽減として北部研修所で開催する。
- スマートスクール事業で電子黒板やタブレット端末が配置されたことで、教員間のモチベーションが高まり、授業が効率的なものに変わっている。先日行った公開授業では、他校の先生方も多く参加されていた。現場・本庁・センターが一体化したこうした機会を通じて一気に波及していくのではないかと。令和 4 年度にはタブレット端末を活用した授業が当たり前と感じている中学生が高校に入学することもあり、職員への研修は急務である。
- センター研修について、出前講座を増やしたり Web 講座を開設したりするなど、研修に参加しやすい工夫をしていただいていることは大変ありがたい。
- 教員の負担をいかに軽減していくかを検討する必要がある。OJT、OFF-JT、SD 等様々な研修体制があるものの、全ての研修を勤務時間中に行うことは難しい。自主研修を強制はできないが、やることが望ましいという雰囲気をもどくように醸成していくのが課題である。大まかな全体の枠組みを作り、研修の流れが明確になると負担感も減るのではないかと。
- 出前講座を実施すれば一定の成果は上げられるが、現状として、出前講座を行う学校以外の学校から参加することは難しいと聞いている。当日の学校の状況で行けないこともあるのかもしれないが、そもそもどの学校でどんな出前講座が行われるのかという情報共有ができていないのではないかと。それができる仕組みや組織作りを検討すべきである。
- 出前講座は学校からの要請が多いが教育研究会等でも実施しており、平成 30 年度に約 200 件、令和元年度は約 300 件実施したところである。ただ、御指摘があった通り、学校で実施した場合はその学校の先生しか受講していないのが現状で、同じように課題を感じている。情報共有の手法について、検討していきたい。
- Web 講座は動画を視聴後にレポートを提出し、単位認定申請をすると単位履修となるが、今年度の申請件数は少なかった。ただ、動画を視聴すること自体が少なかったのではなく、校内研修の導入時に Web 講座の動画を活用されているところもあったように聞いている。しかし、レポート提出に負担感があり、申請まで至っていないようだ。次年

度に向けて改善していきたい。

- ICT 機器を導入すれば積極的に活用してくれるものと思うが、機械に対して抵抗感を持っている者もいる。しかし、それはもう許されない。私の町ではサポーターの方において ICT 機器の取扱いを含めた研修を実施している。抵抗感という壁を取り除くためにも、人間社会と機械との関係性について基本的なところから研修を通じて指導をしていく必要性を感じている。

- 管理職の組織マネジメントの在り方について、働き方改革とも関連するが、職員に対する評価の考え方の確認が必要ではないか。深夜まで仕事をしている者には「頑張っている」という評価をし、効率的に仕事をしていても早い時間に帰宅する者には「頑張っていない」という評価をしている傾向が未だに見られる。