

# 京都府教員等の資質の向上に関する協議会

令和2年2月13日  
京都府教育委員会



# 京都府の養成・採用・研修の取組について

【担当部課】 教育庁管理部教職員人事課

## 背景

- 社会環境の急速な変化（IT や IOT 等の技術革新が一層進展、急速な少子高齢化、在留外国人の増加等）
- 学校を取り巻く環境の変化（大量退職・大量採用に伴う年齢・経験年数の不均衡）
- 学校における働き方改革の推進
- 新学習指導要領を踏まえた授業方法の改革への対応
- 新たな教育内容への対応（英語、ICT 活用、特別支援教育等）
- 複雑化・多様化する教育課題への対応（いじめ、不登校、要保護や特別な支援が必要な児童生徒の増加等）
- 「チーム学校」の推進（多様な人材の参画、地域との連携等）



## これからの時代の教員に求められる資質能力

- これまで教員として不易とされてきた資質能力に加え、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生涯にわたって高めていくことのできる力
- 情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力
- アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、道徳教育の充実、小学校における外国語教育の早期化・教科化、ICTの活用、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応などの新たな課題に対応できる力
- 「チーム学校」の考えの下、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力

### 【中教審答申】

「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」より  
(平成 27 年 12 月 21 日)

## 対応

### 教員の養成・採用・研修を通じた取組

#### 【養成】

- 学校現場等を体験させる機会の充実



学生ボランティア・  
教員養成サポートセミナー  
の実施（P 4 参照）

#### 【採用】

- 円滑な入職のための取組



京都府「教師力養成講座」  
の実施（P 4 参照）

- 選考方法の工夫  
（P 5 参照）

#### 【研修】

- 多忙化や働き方改革に  
配慮した研修体制の整備
- 校内研修やOJTの充実  
と拡充
- 今日的課題に対応した  
研修内容の充実
- 制度や運用の見直し



『教員の資質能力向上プラン』  
に基づく施策の推進  
（P 8 参照）

## 養成・採用を巡る課題

- 全国的な大量退職・大量採用
- 近年の好景気により民間企業の就職が好調
- 教員の多忙化イメージの浸透
- 若手教員の増加による産休・育休取得者の増加



### 教員の人材不足

- 教員志願者の減少
- 教員採用試験の倍率低下
- 講師不足問題

## 【参考データ】

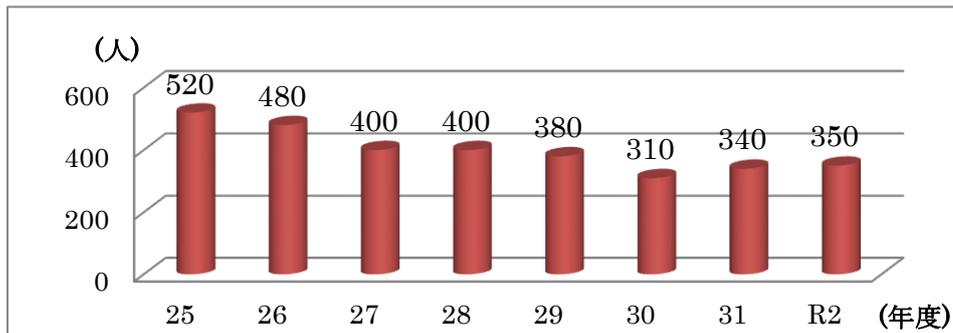
### ○ 受験者数の推移

	平成 21 年度		平成 26 年度		令和2年度
京都府	2,276 (5.6)		2,745 (6.2)		1,914 (4.3)
北海道 札幌市	6,264 (6.1)	➡	5,721 (6.3)	➡	4,288 (2.6)
山形県	1,424 (9.4)		1,287 (6.6)		891 (2.3)
富山県	997 (5.2)		1,082 (3.4)		782 (2.4)
広島県 広島市	2,963 (5.2)		3,600 (4.7)		2,763 (2.5)
北九州市	740 (6.4)		874 (3.8)		642 (2.1)

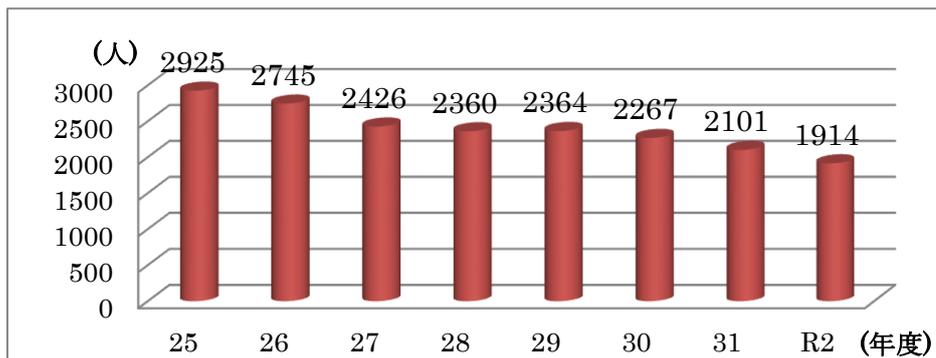
※ カッコ内は受験者倍率

※ 京都府以外は令和2年度採用（令和元年度実施）教員採用試験において、受験者倍率が2.6倍以下の府県市

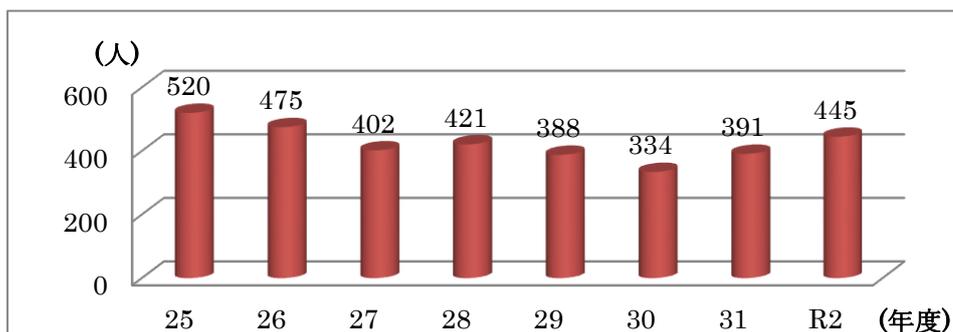
### ○ 採用予定者数の推移（京都府）



### ○ 教員採用試験受験者数の推移（京都府）



### ○ 名簿登載者数の推移（京都府）



# 1 養成・採用段階における取組

## 『教師を目指す学生』支援プログラム

### (1) 学生ボランティア

- 学校現場における授業や補習等の学習支援やクラブ活動支援
- 対象：教員志望の大学生や短大生（平成 30 年度実施状況：536 名）

### (2) 教員養成サポートセミナー（平成 16 年度開始）

- 大学と連携した約半年間のインターンシップ
- 演習校に学生指導専任の指導教員を配置し、サポート
- 対象：教員志望者で、京都府教育委員会と連携する大学の 3 回生（令和元年度実施状況：86 名）

### (3) 京都府「教師力養成講座」（平成 20 年度開始）

- 京都府の公立学校教員を志望する大学生を対象に、教師力養成のための実務研修、講義等を実施

#### ① 特別講義「夢・未来講座」

- ・ 「学級経営」「児童生徒理解」「教育課題」等学校現場の実践に基づいた特別講義
- ・ 講義だけでなく、集団討論等の演習も実施
- ・ 講師は現役教員や指導主事、市町（組合）教育委員会教育長、大学教員等

#### ② 「教育実践演習」

- ・ 演習校では、学生指導専任の指導教員がサポートし、教科、道徳、特別活動等の研究授業を実施
- ・ 授業以外の、学級活動、学校行事等、様々な場面で実践演習

#### ○ 対象

京都府の公立学校（市立を除く）の教員を志望する大学 3 回生、または大学院 1 回生（令和 2 年実施状況：第 13 期生 82 名）

#### ○ 実施期間 2 月～5 月

#### ○ 第 13 期からの取組

- ・ 教員等の資質能力の向上に関する指標の一層の活用
- ・ 総合教育センターの研修講座の講師対象講座を養成講座生が受講可能とする。
- ・ 京都府で講師（非常勤講師を含む。）として勤務している者が受講できる「夢・未来」講座数の拡大

## 採用選考試験の工夫・改善

- (1) **受験年齢の引き上げ（令和2年度採用試験（令和元年度実施）から）**  
受験可能年齢を50歳未満から60歳未満に引き上げ

令和2年度採用試験の実績  
経験豊富な50歳代の人材を6名採用予定

## (2) 特別選考の実施

- **大学推薦特別選考（平成20年度採用試験（平成19年度実施）から）**  
大学から推薦された者を対象に、筆記試験のうち一般教養を免除

### ① 「教師力養成講座」修了者特別選考

教師力養成講座を良好な成績で修了し、各大学から推薦された者が対象

令和2年度採用試験の実績  
志願者63名中53名を採用予定

### ② 大学推薦特別選考

各大学から推薦された者が対象

令和2年度採用試験の実績  
志願者67名中27名を採用予定

- **スペシャリスト特別選考（平成19年度採用試験（平成18年度実施）から）**
- ・ 高等学校（保健体育・理科・外国語（英語）・情報）の志願者で、高い専門性や知見のある者を対象に筆記試験のうち一般教養及び専門教科、実技試験を免除
  - ・ 外国語（英語）はネイティブスピーカーが対象。また全教科とも教員免許の有無は問わない（教員免許状を所持しない者には特別免許状を付与）。

令和2年度採用試験の実績  
保健体育でリオデジャネイロオリンピック出場者（水球）、アジア選手権入賞者（レスリング）を採用予定

### (3) 講師等の一部試験免除

対象者	免除内容
前年度1次試験合格者	全ての筆記試験を免除
京都府内講師等経験者	筆記試験のうち一般教養を免除
他府県現職教員	
英語資格所有者	筆記試験のうち専門教科を免除

### (4) 加点措置制度（平成31年度採用試験（平成30年度実施）から）

英語資格所有者及び国際貢献活動等経験者に対し、筆記試験のうち専門教科を5～10点加点

令和2年度採用試験の実績  
英検準1級相当以上所有者を小学校で1名、中学校で5名採用予定

### (5) 大学院進学者への特例措置（平成21年度採用試験（平成20年度実施）から）

名簿登載された校種教科の専修免許状取得を条件に、名簿登載期間を最大2年間延長

## 京都府の養成・採用段階における指標の活用

### (1) 教師力養成講座における活用

- 教師力養成講座の講座生や指導教員が使用する日誌や指導資料に、『指標』のステージ0（着任時）を掲載し、講座生が演習校で行う演習と『指標』の主な観点との対応を明示
- 「夢・未来」講座の各講座内容と『指標』の主な観点との対応を明示

### (2) 採用試験における活用

- 大学出前説明会（年2回実施）や教員採用試験公開セミナーで、『指標』のステージ0を配布し説明
- 採用試験面接官対象の説明会で、『指標』のステージ0を配布し、面接時の参考資料として活用

### (3) その他

- 新規採用者辞令交付式で、『指標』を配布し、着任時に求める資質能力を周知

## 2 研修段階における取組

### 指標の活用について

#### 基本的な考え方

校長及び教員は、それぞれのキャリアステージや経歴等を踏まえながら、指標に照らして定期的に自己の資質能力や教育実践を省察することにより、長所や得意な領域のさらなる伸長と課題の克服につながるよう、資質能力の向上に取り組む。

#### 1 面談

校長は、教員に対して、面談等の様々な機会を捉えて、それぞれのキャリアステージや経歴等を踏まえながら、指標に照らした自己の資質能力の省察を促し、教員と共通認識を図った上で、人材育成の視点から適切な指導・助言を行う。

#### 2 研修の受講

校長及び教員は、府総合教育センター等が実施する研修を受講する際に、指標のキャリアステージごとに求められる資質能力を踏まえ、単位制履修制度に基づき、必要な研修を計画的に受講することにより、資質能力の向上に取り組む。

また、研修受講後には、指標に照らして、どのような成果を得られたか、今後さらに取り組むべきことなどを振り返り、さらなる資質能力の向上につなげる。

#### 3 初任者・新規採用者研修

校長及び指導教員等は、採用時点において指標のステージ0（着任時）に掲げる資質能力に照らした初任者・新規採用者の状況を把握し、初任者・新規採用者と共通認識を図った上で、各自の個性や経歴等を踏まえながら、長所の伸長と課題の克服につながるよう研修に取り組む。

#### 4 校内研修等

指標をもとに、人材育成の場としての校内研修等を実施したり、教職員が相互に議論し、アドバイスし合う場を設けたりするなど、組織的な人材育成を活性化させる。

## 京都府教員の資質能力向上プラン

### プラン策定の趣旨

社会の急激な変化を見据えた様々な教育改革を推し進め、複雑化・多様化する教育課題に適切に対応していくため、働き方改革の観点も踏まえながら、これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上を効果的・効率的に図る方策について検討を行う。

### 施策の基本方向及び重点施策

#### (1) 環境や条件の整備

資質能力の向上を図るための前提として、「教員」を優秀な人材になりたい魅力ある「職」となるよう、また、現職の教員が、モチベーションを高め、やりがいやロマンを持って教育活動に取り組めるように環境面の整備や充実を促進

##### ① 指導體制の充実

新たな教育課題や教育改革に適切に対応できるよう、学校組織体制や研修実施体制の充実を検討

##### ○ 定数措置の充実

小学校における英語専科教員の配置拡充、特別支援教育推進体制の充実

##### ○ スクールサポートスタッフ・部活動指導員等の拡充

##### ② 働き方改革の推進

国の動きや府内の公立学校の教員の勤務実態も踏まえて、平成30年3月に策定した「教職員の働き方改革実行計画」に基づき取組を推進

##### ○ 教職員の働き方改革実行計画の推進

- ・ 評価指標に基づく取組の推進
- ・ 教育職員の勤務時間の上限に関する指針の策定
- ・ 専科教員や専門スタッフの配置拡充、部活動運営の適正化等

##### ○ 研修内容や方法の工夫・充実

詳細については、各項目で説明

③ ICT環境の整備

教員が授業や研修で活用できるようICT環境を整備

- 府立学校スマートスクール推進事業による整備

④ スペシャリストの育成

優秀な教員が海外で先進的な教育制度や施策を視察する派遣研修を実施し、グローバルな視点をもつスペシャリストを育成

- 京都府公立学校教員海外派遣研修を実施

【資料②参照】

(2) 校内研修やOJTへの支援

「教員は学校で育つ」との考えのもと、他の教員とともに支え合いながらOJTを通じて日常的に学び合う校内研修や、自ら課題を持って自律的・主体的に行う資質能力の向上のための様々な取組への支援

① 出前講座の充実

学校や教員からの依頼に基づき、講師が学校や地域に出向き、それぞれの教育課題に応じた研修を実施する「出前講座」の充実

- 出前講座の講座数を精選し充実  
前年度の15講座から27講座へ増加
- 出前講座実施可能回数の増加  
同一講座の依頼可能回数を複数回に拡充

② 授業の達人の活用

優れた指導力を有する「授業の達人」を発掘し、メンターや講師として活用できるようリストを作成

- 今後検討予定

### ③ デジタルアーカイブの整備

授業の達人等の優れた実践事例や教材等のデジタルコンテンツを作成し、教員が視聴できるよう配信するシステムを整備

○ 今後検討予定

## (3) 組織運営上の課題への対応

大量退職・大量採用に伴う年齢構成や経験年数の不均衡から生じる組織運営上の課題解決のため、若手教員や講師の人材育成に向けた支援、中核となる教員の育成を重点的に整備し、併せて熟練期教員のモチベーションの維持向上に向けた取組を推進

### ① 若手教員のコミュニティの形成促進と支援

メンターを含む若手を中心とした教員が、継続的、定期的に交流しながら授業研究等に取り組むことができるよう、学び合いのコミュニティ形成を促進し、ネットワークの構築を支援

○ 京都府若手教員学び合いのコミュニティ育成支援事業を令和2年度より実施予定

【資料③参照】

### ② エリアマネージャー（アドバイザー）の配置・充実

若手教員や学校管理職の様々な悩みや相談に応え、一緒に考えながら解決に向けて導くことができるよう、退職教員等を活用したエリアマネージャーやアドバイザーの配置・充実

○ アドバイザーの配置充実

○ アドバイザー連絡会議の開催

各教育局管内で活動しているアドバイザー（メンター）が取組内容等を交流

③ 再任用を含む熟練期教員の資質能力の維持・向上に向けた取組

再任用を含む熟練期教員が学び続けるモチベーションを維持しながら、自らの役割を認識し、これまでの経験や知識を活かすことができるよう研修受講率の向上に向けた取組を推進

○ 総合教育センター実施の研修講座において、熟練期（ステージⅣ）教員の受講可能講座を拡充

○ 総合教育センター実施の研修講座において、メンターシップ、メンタルヘルス等の講座を開講

④ 講師の資質向上に向けた取組

講師の資質向上のため、研修機会の拡大を図るとともに、研修に参加しやすい環境を整備

○ 総合教育センター実施の研修講座において、講師対象講座を計4講座開講

コンプライアンスに関わる内容の時間数を増加し、先輩教員の実践に学ぶ授業力講座を新設

※ 令和2年度から講師が受講可能な研修講座の拡充及び受講対象者となる講師の要件を緩和予定

(4) 少子化に伴う学校の小規模化や京都府の地理的特性への対応

児童生徒数の減少に伴い府北部を中心に学校の小規模化や再編・統廃合が進んでいることや、南北に長く地域ごとに特色が異なり、移動にも時間がかかる京都府の地理的特性を踏まえた支援策の検討

① 若手教員のコミュニティの形成促進と支援 【再掲】

メンターを含む若手を中心とした教員が、継続的、定期的に交流しながら授業研究等に取り組むことができるよう、学び合いのコミュニティ形成を促進し、ネットワークの構築を支援

○ 京都府若手教員学びあいのコミュニティ育成支援事業を令和2年度より実施予定

【資料③参照】

## ② エリアマネージャー（アドバイザー）の配置・充実 【再掲】

若手教員や学校管理職の様々な悩みや相談に応え、一緒に考えながら解決に向けて導くことができるよう、退職教員等を活用したエリアマネージャーやアドバイザーの配置・充実

○ アドバイザーの配置充実

○ アドバイザー連絡会議の開催

各教育局管内で活動しているアドバイザー（メンター）が取組内容等を交流

## ③ Web講座の整備・充実

教員の負担軽減を図り、研修期間を短縮するため、従来の集合型研修を見直し、Web配信により勤務校等に居ながら研修を受講できるシステムの整備・充実

○ Webコンテンツ視聴研修の実施

対象コンテンツ

●(独)教職員支援機構

「NITSのオンライン研修「校内研修シリーズ」

●(独)国立特別支援教育総合研究所

「インターネットによる講義配信」

●京都教育大学

「先生を” 究める ” Web 講義」

※ 今後コンテンツを拡充予定

【資料④参照】

## ④ 他校との協力や地域ぐるみでの育成の推進【再掲】

1校だけにとどまらず、他校と連携するなど地域ぐるみでの人材育成を推進

○ 京都府若手教員学びあいのコミュニティ育成支援事業を令和2年度より実施予定

【資料③参照】

## (5) 子育てとキャリア形成の両立への支援

近年の大量採用により、子育て世代の若手教員が増加している状況の中、育児をしながら将来を見通して自らのキャリアアップを図っていくことができるよう支援や環境整備

### ① 遠隔研修受講システムの整備

育児休業中の教員が、最新の教育課題や教育改革の動向を把握し、復帰後、円滑に教育活動にあたるよう自宅に居ながらにして研修を受講でき、単位認定もできる、Webを活用した遠隔研修の受講システムを整備

#### ○ Webコンテンツ視聴研修の実施

##### 対象コンテンツ

- (独)教職員支援機構  
「NITSのオンライン研修「校内研修シリーズ」」
- (独)国立特別支援教育総合研究所  
「インターネットによる講義配信」
- 京都教育大学  
「先生を” 究める” Web講義」

※ 今後コンテンツを拡充予定

【資料④参照】

### ② 子育てをしながら資質能力の向上が図れる環境整備

育児休業中の教員が研修を受講したり、情報交換や交流をしたりできるよう育児（保育）ルームの設置を検討

#### ○ 総合教育センター実施の研修講座の一部で育児（保育）ルームを試験的に設置（令和元年11月）

※ 令和2年度は教員免許更新講習に対応した研修講座の一部で育児ルームを設置予定

## (6) 働き方改革や負担軽減

日本の教員は校内研修等とともに学び合い、研修への参加意欲は高いが、業務多忙や費用、支援が不足しているという現状に鑑み、働き方改革や負担軽減の観点も踏まえ、研修を精選し研修形態を工夫することが必要

あわせて教員自身の働き方に対する意識改革を図り、効率的な業務の遂行に関する資質能力の向上を図るための取組を推進

### ① 教職員の働き方に関する研修の充実

管理職に対するマネジメント力の向上に向けた研修、教員に対する効率的な業務の推進やセルフマネジメントに関する研修の充実

○ 初任者研修「開講式等」講座でセルフマネジメントに関する講義を実施

○ 総合教育センター実施の研修講座において、多忙化への対応とセルフマネジメント、等働き方を考える講座を開講

### ② 出前講座の充実【再掲】

学校や教員からの依頼に基づき、講師が学校や地域に出向き、それぞれの教育課題に応じた研修を実施する「出前講座」の充実

○ 出前講座の講座数を精選し充実  
前年度の15講座から27講座へ増加

○ 出前講座実施可能回数の増加  
同一講座の依頼可能回数を複数回に拡充

### ③ Web講座の整備・充実【再掲】

教員の負担軽減を図り、研修期間を短縮するため、従来の集合型研修を見直し、Web配信により勤務校等に居ながら研修を受講できるシステムの整備・充実

○ Webコンテンツ視聴研修の実施

対象コンテンツ

●(独)教職員支援機構

「NITSのオンライン研修「校内研修シリーズ」

●(独)国立特別支援教育総合研究所

「インターネットによる講義配信」

●京都教育大学

「先生を”究める”Web講義」

※ 今後コンテンツを拡充予定

【資料④参照】

④ 教員免許更新制に対応した研修講座の開設  
免許状更新講習に換えることのできる研修講座を開設

○ 総合教育センターにおいて研修講座を開設

大学に出向いて受講する必要がある『教員免許更新講習』の一部を夏季休業中に京都府の喫緊の教育課題に対応した内容で5講座開設し、教員の負担を軽減

※ 令和2年度は講座数を10講座に拡充

2講座については、法定研修である中堅教員等資質向上研修と兼ねて実施予定

育児休業の職員が参加しやすい環境作りのため、一部の講座で育児ルームを設置予定

⑤ 研修のための自己啓発期間の設定

教員が学校を離れて自主研修や自己研鑽に取り組むことができるよう、夏季休業期間中に3週間程度の自己啓発期間を設定

○ 今後検討予定

(7) 今日的教育課題への対応

新しい学習指導要領の実施や高大接続改革などの様々な教育改革や、いじめ、不登校等の複雑化・多様化する教育課題、義務教育就学前の幼児教育との連携等に適切に対応できるよう研修内容や分野を精選するとともに体制を整備

① 研修内容の精選・重点化

今日的な教育課題に適切に対応できる知識や専門性、指導力をより高めるために、研修内容の精選・重点化を図りながら、研修内容や方法等を一層充実

○ 研修講座の精選と重点化を実施

※ 令和2年度にはSTEAM教育、SDGsに対応した研修講座を開講するなど研修講座を一層精選・重点化

## ② 大学や民間企業等との連携拡充

大学と連携した研修や、民間企業等において企業経営を学ぶことにより、幅広い視野や見識、豊かな想像力、コスト意識、府民の視点に立った発想力や行動力を養う研修の拡充

### ○ 教務主任等民間企業研修の改善

学校の中核教員が民間の手法を学ぶ研修をさらに充実

### ○ 総合教育センター実施の研修講座において民間企業等と連携した講座を10講座開講（企業連携）

### ○ 総合教育センター実施の研修講座において地元の大学等と連携した講座を37講座開講（大学連携）

## ③ 幼児教育の推進体制の整備

幼稚園・保育所・認定こども園を通して幼児教育の質の充実を図るための体制整備を検討（幼児教育支援アドバイザーの配置等）

### ○ 学校教育課へ幼児教育アドバイザーを3名配置

保育参観等による助言や研修等における講師業務、助言等を実施

### ○ 幼児教育推進拠点として『京都府幼児教育センター』を設置

## （8） 基本的資質の確立や人権教育推進のための取組

児童生徒の模範となり、地域社会や保護者からも信頼される教員であるための基本的資質の確立に向けた取組を推進

また、人権教育推進の担い手として、人権尊重の理念等についての認識を深め、高い人権意識を持つとともに、人権教育に関する実践力・指導力を向上させるための取組を推進

### ① コンプライアンス研修等の充実

教育公務員としてのコンプライアンス意識の向上を図るための研修等の充実

### ○ 総合教育センター実施の講師対象講座、初任者研修等でコンプライアンス講座を実施

### ○ 総合教育センター実施の研修講座（教育法規演習講座、学校組織マネジメント特別講座等）で、ステージに応じたコンプライアンス講座を実施

## ② 人権研修の充実

いじめ、体罰をはじめ、子どもの貧困問題や社会情勢の変化等により顕在化している課題等のあらゆる人権問題について、各学校での日常的・系統的な研修や総合教育センターの研修講座等を充実

- 初任者研修、中堅教諭等資質向上研修等の法定研修で人権教育講座を実施
- 総合教育センター実施の研修講座（子どもの貧困と学習支援講座、多様な性に対する理解講座、インクルーシブ教育システム講座等）で人権に関する講義を充実