

令和３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４年２月４日（金）午後３時から同５時まで

２ 場 所 京都産業大学むすびわざ館 ３階 ３－Ａ教室
一部の委員はオンライン参加

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	大路 達夫
京都教育大学	教職キャリア高度化センター長	高柳 真人
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	同志社大学 教授	沖田 悟傳
京都府市町村教育委員会連合会	相楽東部広域連合教育委員会 教育長	西本 吉生
京都府小学校校長会	南丹市立園部第二小学校 校長	城内 千恵美
京都府中学校校長会	京田辺市立大住中学校 校長	柳澤 彰紀
京都府立高等学校校長会	府立山城高等学校 校長	細野 吾
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	水口 敏明
京都府教育委員会	教職員人事課長	仲井 宣夫

（事務局） 木上教育次長、前川総合教育センター所長、奥田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）

■ 協議等（主な意見・質問）

○各委員 ●事務局

教員養成・採用・研修に関する取組の充実について

● 事務局から資料説明（別資料参照）

- 教員志願者の減少に関しては、資料で説明された内容以外にも、この数年の間に大学の単位の厳格化が相当すすんでいる状況が関係していると考えている。

例えば以前のように1、2回生時にたくさん単位を取得し、3、4回生で余裕を持って学生生活を送るというような状況が現在の大学ではほとんどできない。1年間に取れる単位の総数がキャップ制によって決まっていて、4年間で分散させて単位を取らせるように指導している。これは国の政策の流れに乗っている面がある。

- 以前では3、4回生になると授業がほとんどないため、例えば学校ボランティアやインターンシップ等に参加することで、教員としての資質を向上させようとする学生数が少なくなかった。しかし最近では本学においてもインターンシップ系の授業に参加する学生数が非常に少なくなっている。また単位の厳格化に伴って、教員免許が一時に比べて大変取りにくい状況になっている。

それでもなお教員になりたいという思いを持って卒業までに単位履修をしている学生は、教員となる強い思いを予め持っている学生である。

- そういった面から見ると、倍率が少なくなることはやはり問題ではあるが、教職に強い意欲を持っている学生をできるだけクールアウトさせずに、そのまま採用へ結びつけていく施策が必要になってくるだろうと考える。そういった点で教員採用試験の早期化は効果があるのではないかと考えている。

- 我々から見て優秀だと思う学生は、民間企業にとっても魅力的な学生であり、3回生の段階で民間企業に取られていってしまう可能性が非常に強い。だから、免許を取得している優秀な学生をしっかりと確保できる制度設計について、京都府教育委員会は早く緒をつけていくことが重要であると考えている。

- 大学と教育委員会との信頼関係の問題でもあるのかもしれないが、例えば京都府の教師力養成講座に参加し、大学が自信をもって推薦をして、採用試験を受験した学生が、必ずしも良い結果とならない場合がある。

学生からみて、大学推薦で不合格になってしまうと、一体何に向けて自分自身をいざなっていたらいいのかということが、ぶれてしまう可能性がある。この件については、ある種の信頼関係の中で、大学推薦の枠についての考え方をしっかりと協議していくような会議が必要かなというふうにも思っている。

- 「大学の教員養成の質を向上せよ」ということをこの間ずっと指摘があり、例えば、教職課程について、学生が何のハードルもないまま、単位を履修しているということではなく、様々な履修条件を設定することで、教職履修者の質や教職課程全体の質を担保している。しかしそれは、実は教員免許の取得が難しくなっている状況と表裏一体となっているところがあり、大学として難しいと感じている。

- 文科省の資料では、教職課程を途中でリタイアする層について指摘があるが、最初から履修しない層も増えている。途中でリタイアする層はなぜリタイアしたのか分析できるが、最初から取得していない層については分析することが難しい。今後はこの層の分析が課題となっていくのではないかと。ただ本学では、採用試験を受験する層の数はそれほどの落ち込みはない。
- 教員免許は取得するが、教員になることまでは志望していない層は減少傾向にあるが、教職を強く希望している層はほとんど変わってきていないという見方もできるかもしれない。
- 教員の養成・採用・研修の一体化が求められている中、個人的には養成と採用の間にはまだまだ大きな隔たりがあるのではと考えている。採用と研修の一体化は進んでいるが、大学と教育委員会の信頼関係を築いていく必要がある。
- 資料12ページにある「京都府若手教員の学び合いのコミュニティ育成支援事業」（以下、「コミュニティ育成支援事業」）に関して、以前私が事業について話を聞いた時は、計画段階では5コミュニティ程度の申込を想定しているとのことであった。しかし今年度は17コミュニティから申込があり、認定されている。これは主体的に学びたいと思っている若い教員が私たちの想像する以上に存在していることを表しているのではないかと。
- 現場で教員を見ていると、授業を通した学びの機会は非常に限られている。それは授業実践を伴うような研修は1日を通して実施することが難しいとか、中学校の場合だと教科別となり、校内研修で人数が少ない場合はなかなか深まりが見られないという面が影響しているのかもしれない。
- 具体的な授業を通して若い人たちが学んでいく。自分が変わった手応えがつかめるという感覚を教員がいかにもてるかというのが極めて大事だと思っている。本事業を今後も継続して行ってほしい。
- 常勤講師の中には学校運営上、担任をしている者もいる。特に学年を持ち上がって担任をしている講師は、学校にとって必要性が高い講師となっている。採用試験の際に講師の経歴がどのように反映されているかはわからないが、同じ学校で二年連続担任している講師は学校にとってものすごく魅力的である。
しかし、そういった優秀な講師は多忙により採用試験の勉強はあまりできていない傾向があった。そういった点も配慮した施策を検討していただければと思う。
- 受験者数採用者数、採用倍率については、特別支援学校でも同様に、下がっている状況があり、現場として危機感を感じているところである。

- 特別支援学校の教員に関しては、特別支援学校で学んだ経験のある者はほとんどいないということで、特別支援学校の授業や働き方というような具体的なイメージが持ちにくい状況がある。
- 大学に入学した早期の段階から、特別支援学校の体験等をできるようなフレームがあれば、もう少し教員の魅力を気づいていただけるのかなというように思っているところである。そこで提案だが、今年度、京都府で開始した「京都府はんなり教員養成プログラム」は、現在対象が高等学校となっているが、こちらに特別支援学校も組み入れていただけないか。実際にコロナの影響があって学生の受入が難しい面もあるが、大学の担当者からも一定ニーズがあることを把握している。ぜひ検討してもらいたい。
- 少子高齢化の進展やAI技術の進展等により、社会が大きく変容している現在、教育が我が国を支える根幹であり、それを担っている教員の育成は非常に大きな意味をもっていると考えている。そういった意味からも、優秀な学生をいかに優秀な教員につくりあげていくことが、大学の教員養成課程や教育委員会、それぞれの現場の学校の責務である。
- そういう中で私自身も大学の講座の中で教職の魅力について話をしているが、教員について、世の中がブラックであると言い過ぎている気がする。
- 残念なことではあるが、若手の教員の中にも、教師になったけれども、心の病になり休職したり退職する者もいる。要因はいくつか考えられるが、その中の一番の要因は、自分が大学生のときに抱いていた教員あるいは学校のイメージと実際に教師となった際の現実とでギャップが大きいことがあるのではないかと。また児童と保護者、特に保護者とうまくコミュニケーションを取れないことも要因だと思われる。
- そのため、学校の実態を正しく伝えることが重要になってくる。またこれからの教員はどういうことを担っていかなければいけないのか、どういう子どもたちを育てることが必要なのか。そういった点について、単に学生に教えるだけでなく、学生自身に考えさせながら、教員養成をしていくことが、大学の一番の課題ではないかと思っている。
- 本学において、教職を目指している学生は、本当に真面目で優秀な学生が多い印象。ただ数が減っているのも事実で、特に理科・数学の教員を目指している学生が年々減っていることは実感している。

民間企業に流れているという面に加えて、本学の場合は、私立の教員になりたいものが一定数いる。また最近多いと感じるのが、教員を最終的には目指しているが、大学を出たあと、まず社会を知りたい。一旦社会を知った上でもう1回チャレンジたいと考える学生が、特に女子学生に多いように思う。

- 教員採用試験に関して、4回生にとって採用試験が6月の終わりにある場合、教育実習が終了してすぐに採用試験が実施されることになる。早い段階から準備しておけばよいが、なかなか学生にとって難しい状況がある。先ほど3回生で受験するという試験の早期化に関する提案があったが、例えば採用試験を1本化ではなくて、複線化をするような仕組みがあれば、学生も受験しやすくなるように考える。
- 先ほども指摘があったが、常勤講師で優秀な人物は授業も補習もしっかりとこなす。さらに部活もやるので、週休日も含めて本当に勤務時間が多い状況。採用試験を勉強する時間もあまりない面もあり、考慮できないかと考えるところ。
- 本校は「教員養成サポートセミナー」等も含めて、毎日ではないが各年度10名以上の教員志望の学生を受け入れているが学生の様子をみると、忙しくて時間がなく、授業を継続的に見に行く余裕もないように感じられる。そういった面が教員志願者の減少に影響していると現場からも感じるところである。
- 「京都府教師力養成講座」では、学生が本当に熱心に学んでいる。
放課後になると、学生がその日に参観させてもらった担任のそばに行き、熱心に授業についての質問をし、それに対して担任も丁寧に答えているという姿を、放課後の職員室でみることができる。
学生はそれぞれに一生懸命学び取ろうと頑張っており、教師として教壇に立つ際に大切なことをたくさん伝えていきたいと思っている。
- 学生が学校現場で学ぶことにより、学校も活性化する。また教職員それぞれの力量の向上に確実に繋がっている。
- 教員養成大学の立場からになるが、本学の場合には入学時に9割程度の学生が教員を志望しているが、卒業時には6割程度になっていることが大きな問題となっている。
教員を強く希望する学生の多くは非常に真面目で優秀であり、おそらく彼らが大学に入るまでは素敵な大人、身近にいる大人はご両親や親族あるいは学校の先生に限られていて、そういった大人を見て教員を目指していたのではないか。
しかし大学生になり、アルバイトや様々なボランティア等、世の中に触れる機会も増えて素敵な大人がどんどん身近となり、そちらに流れてしまっているのかもしれない。
だからこそ、教職が、他の仕事にも負けない、素晴らしい仕事であるということを、教育委員会と大学が協力しながら伝えていくことも大事ではないかと思っている。
- 高校生に対する取組を京都府でも実施しているとのことだが、中学校では職業体験で5日間、職業の世界に触れ、高校では専門学科や職業学科では、職業体験を実施しているが、普通科の学生については、職業に関して考える機会は一步後退している印象がある。そんな中、高校生と教職の魅力をつなげるような取り組みは大きな意味をもつと考えている。

○ 「コミュニティ育成支援事業」に関して、本学でも若手の先生たちを応援したいという思いを持った教員がたくさんいる。また何らかの形で連携できたらと考えている。

○ 「教職の魅力」この言葉が現在、本当に気になっているところである。

魅力がないわけではないと思う。教師の魅力はある。あるが、現在の学生がその魅力を感じてくれているわけではない。学生だけではなく、家庭や地域の教師に対する思いが以前に比べて弱くなっているのではないかと感じている。

○ 京都府では教員採用選考試験の公開セミナー等で魅力を発信しているが、セミナーに参加する学生は、既に教員に魅力を感じている。そうではなくて、こういったイベントにこれまで参加していない学生に対して、魅力を伝えられるようにどんな取り組みを実施していくか。どうすれば、教員がやりがいのある仕事であることを認知してもらえるのかについて、教育委員会や学校現場は一緒になって考えていく必要があるというふうに思う。

教職の魅力を発信するだけでなく、発信の前に周囲から魅力を感じてもらえるような、そういう学校作りを行っていくことが大事ではないか。

○ 常々先生方には、コロナ渦の中で、コロナへの対応、また子供たちへの対応と色々ご苦労をいただいている事に対して御礼申し上げる。

教員の志願者が減っているということだが、私達が子供であった時代には、小学生のなりたい職業に関する調査では教員や保育士が上位に入っていたように記憶をしているが、最近あまり上位に登場していないのではないかと感じていたところであった。保護者として子どもを見ていて、教員が子どもたちにとって魅力を感じない職業になってしまっているのではないかと危惧していたところであり、本日、協議会に参加して、京都府で多岐にわたる教員養成に関わる取組等を実施していることを知ることが出来、安心するとともに、感謝申し上げます。

● 受験機会の複線化、あるいは3回生の受験を可能とするような受験の早期化について、意見が出たが、早期の段階で教員採用試験を受験したものの、不合格になったことで、教師の道をあきらめてしまうというようなことが起こらないのか懸念するところである。そういった点について意見があればいただきたい。

○ 個人的には、教員採用試験を早期受験した学生が、不合格となることで、教職への意欲を低下させてしまう可能性があることはそこまで懸念しなくていいように思う。

大学生は自己実現の方向性のある程度持っており、簡単にあきらめたりはしない。その意味においては3回生と4回生、あるいは複数回チャレンジができる方が学生に有効に機能する可能性はあると思う。例えば3回生で定員の8割がもう確保されていて、4回生だったら2割しか受からないような間口の狭い制度になってしまうと厳しいが、複数の受験機会は保証する制度であったなら有効であると思う。

- 教員採用試験の時期に関して、例えば少し早期化して5月に実施するとした場合、4月から初めて講師となった方にとって、勉強時間の確保等の面で日程上非常に厳しくなるのではないかと。学校現場から意見があればいただきたい。
- 時期的な面でいうとあまり影響はないと思う。

4月から講師を始めた方が、いきなり教員を目指すということは一般的には多くない。講師をしているということはおそらく、前年の採用試験を受験していることが想定され、一定の準備はしていると思う。講師にとって、部活動の関係等、仕事の繁忙の状況と関わって、春先よりも冬の方が勉強しやすいかもしれない。現状の7月より5月の方が、冬から春先にかけて勉強した直後に受験できるという意味でも効果的かもしれない。
- 教育実習に来る学生は、自分の授業について指摘されるだけでなく、いろいろな授業を観ている。若い教員は、授業を観られる回数と授業を観る回数に比例するかのようになり、力が伸びると捉えたとき、教師力養成講座生は現場に行って授業を観る機会はあるのだが、一般の大学の学生がどこまで学校現場の授業を観ているのか。研究指定でもいいので、いろいろな公開授業を学生たちに広くオープンにできるようになればいいのでは。
- やはり大学生が早い段階で学校現場に入って、自分が持っているイメージを現実につなげていくことが重要であると思う。

また、「教職の魅力」というのは「教師の魅力」とは少し違うような気がしている。学生たちは、福利厚生なども含めた様々な観点から就活をしている。教師としての魅力はもちろんあるのだが、他業種と比べた職業としての教職の魅力がどのように学生たちに伝わっているのか。大学の中でも教師の魅力として伝えてしまうところがあるので、違った視点での魅力発信が必要ではないか。
- 近年、教育現場の取り巻く状況、社会の状況がずいぶん変わってきている。教師力養成講座をスタートさせた時期は志願者数が非常に多く、採用者数が伸びている、ある意味資質向上に拘ろうという時代であった。
- その後10年、15年を経て、志願者が多かった時代とは異なる養成採用、そして資質向上を考えていかなければならない時代に入ったと思う。

ところが、国も我々教育委員会も大学もそれぞれが一生懸命に、より資質の高い教員を育てようと頑張った結果、それだけが理由ではないのだが、志願者数が減少している現状がある。
- 大学の先生方から御指摘があったように、教職の単位取得が厳しくなり、必要単位数が増加している状況で、教職を断念している学生もいるが、その学生の中には、例えば、体育会で部活動をやっている、部活動をやりたいがために教職をあきらめてしまう者もいる。また大学の授業で、保護者対応、生徒指導といった難しいケースを勉

強することで、自分には教員は無理と考えて教職を諦めてしまう学生もいるのではないかと思います。

それぞれが一生懸命取り組んだ結果、逆にマイナスの方向に向かってしまっている。

そういったことを踏まえれば、もっと教員養成に関するハードルを下げてもいいのではないか。

- それぞれの立場で一生懸命に取り組むするだけでなく、一つの大学一つの教育委員会ではできないが、これからの教員の養成、採用、資質向上にどう取り組むかということをお国に働きかけていかないと、おそらくこのまま志願者数が減っていくのではないか。
- 教育に携わる者が教員となる人を増やしていく、教員になりたい人が教員になれるような状況を作っていくということをもう少し考えていく必要がある。

■ 報告

○各委員 ●事務局

「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」の活用状況及び今後の方向性について

● 事務局から資料説明（別資料参照）

- 前回の会議でも発言したと思うのだが、教員になってからのことになるが、京都府の教員に必要な「5つの力」、これをもっともっと前面に出してもらいたいと思っている。

特に、今一番求められる、「気づく力」、「挑戦する力」、「つながる力」というのは今の教職員には一番大事なところだと思うので、日頃から教職員がこの5つの力を認識できるよう工夫もしていただけたらと思う。