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策について～

（第１回検討会議　資料）

平成30年８月２日

京都府教育委員会

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策について－

1　趣旨

社会の急激な変化を見据え、様々な教育改革が推し進められる一方、教育課題が複雑化・多様化する中で、働き方改革の観点も踏まえながら、新学習指導要領の趣旨を実現し、これからの時代の教育に適切に対応していくことができるよう、効果的・効率的に教員の資質能力の向上を図るための方策について検討を行う。

2　背景・課題

(1)　社会的背景

少子高齢化・グローバル化の急速な進展、人工知能の発達に伴う予測不能な社会の急激な変化

(2)　様々な教育改革への対応

新学習指導要領（授業改善、カリキュラム・マネジメント、道徳教育、外国語（英語）教育改革等)、高大接続改革　等

(3)　複雑化・多様化する教育課題への対応

いじめ、不登校、問題行動、子どもの貧困、特別支援　等

(4)　学校組織体制上の課題

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弊害

(5)　教員の多忙化

研修への参加意欲は高いが、業務多忙や費用、支援が不足

(6)　人材育成のための指標等の策定

本府教員の人材育成や資質能力の向上を図るための基本的な枠組みとして「求められる京都府の教員像」及び「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」を新たに策定（平成30年３月）

3　検討テーマ

指標を踏まえた、人材の育成や資質能力の向上を効果的・効率的に図るための方策や仕組みについて

4　論点

論点①　研修形態や手法、支援策等について

より効率的・効果的に人材育成を図るために有効な研修の形態や手法、支援策やツールの開発・活用等

【検討の観点・視点】

１ 年齢構成上の課題から生じる組織運営上の課題への対応
（若手教員の育成支援、30歳代教員の資質向上、高齢層教員のモチベーションの維持と活用）

２ 少子化に伴う学校の小規模化への対応（校内研修への支援等）
京都府の地理的特性の克服（南北に長い、北部地域の少子化・過疎化）
校内研修やOJTへの支援
人材育成を牽引するリーダーやメンターの育成

３ 子育て支援や女性教員のキャリア形成への支援（産休育休取得者の増加）

４ 働き方改革及び負担軽減のための効率化（例：WebなどICTの活用等）

５ 外部との連携（大学や民間企業等）

６ 講師の資質向上

論点②　研修内容の精選・充実について

様々な教育改革や教育課題に適切に対応できる資質能力を高めるために、今後、重点的に取り組むべき研修内容や分野について整理・充実。

【参考】

授業改善、外国語（英語）教育、道徳教育、特別支援教育、ICT活用、
高大接続改革への対応、就学前段階（幼稚園・保育所・認定こども園）との連携　等

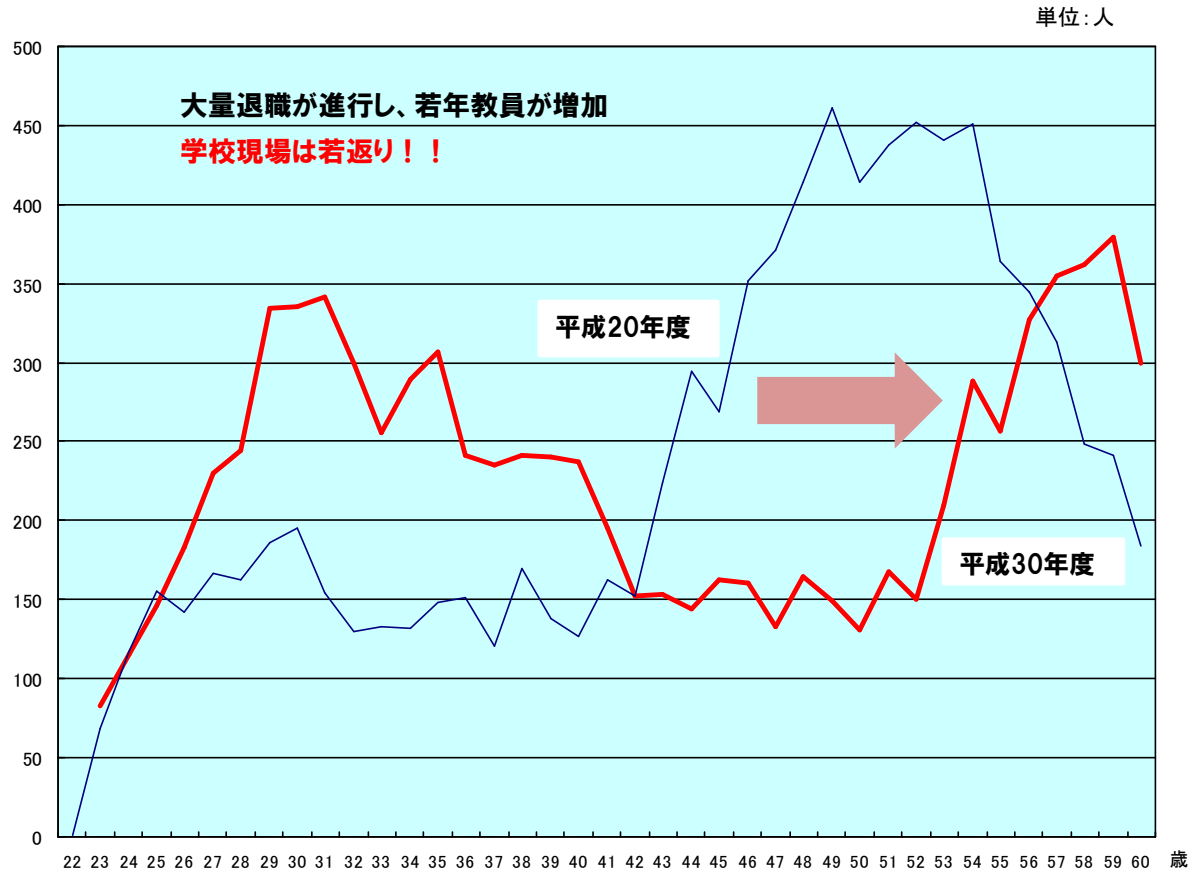
論点③　教員一人一人の働き方に関する研修の実施について

１ 管理職を対象とした働き方を意識したマネジメント能力の育成
２ 初任者から熟練期までの各段階に応じた勤務時間を意識した働き方や効率的な業務の遂行、セルフマネジメントを浸透させるための研修の実施

《　論点①　研修形態や手法、支援策等について　》

1　年齢構成上の課題から生じる組織運営上の課題

1　年齢階層別教員構成



2　京都府の教員の年齢構成（10年の動き）

現在の40代中堅教員が極端に少なく、若手教員が約半数を占めている。

平成20年度

年齢層	割合
50歳以上	42.3%
40～49歳	30.8%
30～39歳	16.0%
20～29歳	10.9%

平成30年度

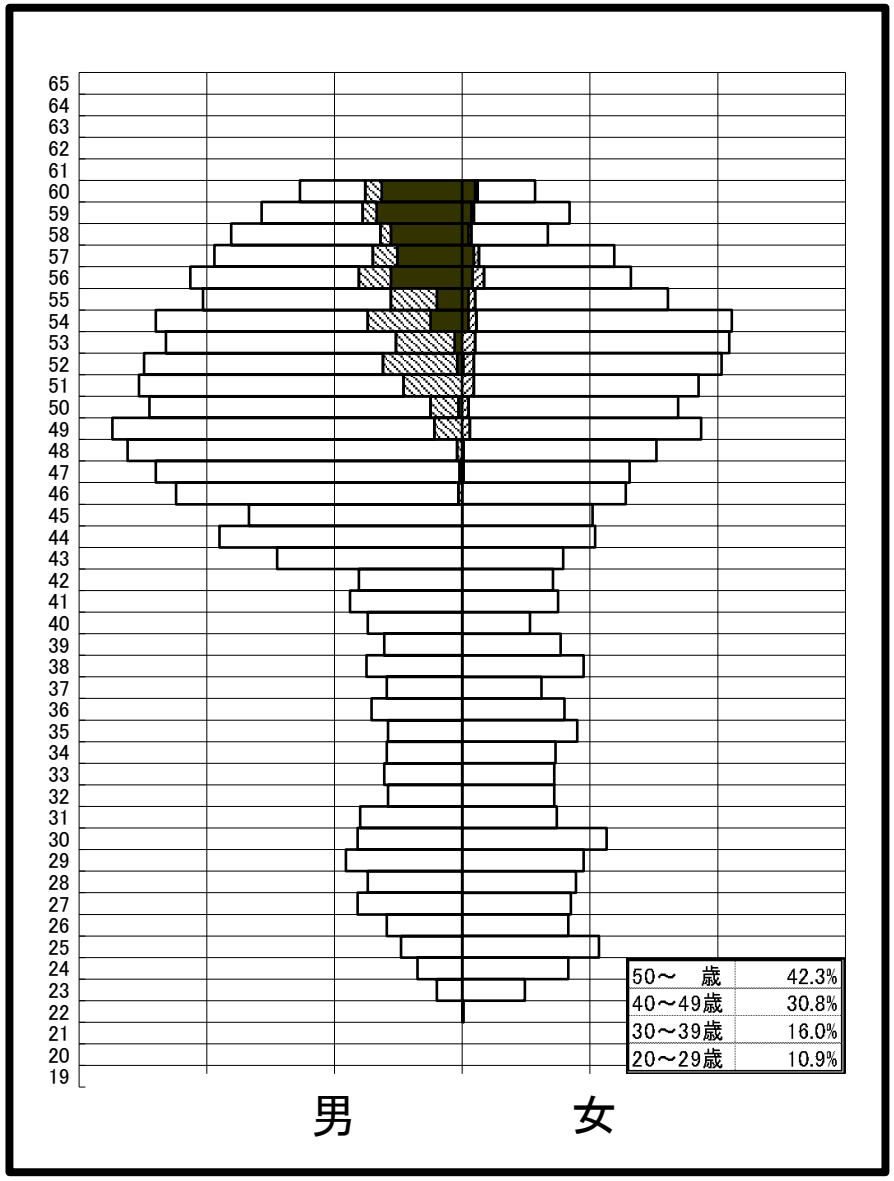
年齢層	割合
50歳以上	35.9%
40～49歳	18.4%
30～39歳	31.0%
20～29歳	14.9%

3　京都府の教員の年齢構成（10年前の平成20年度との比較）

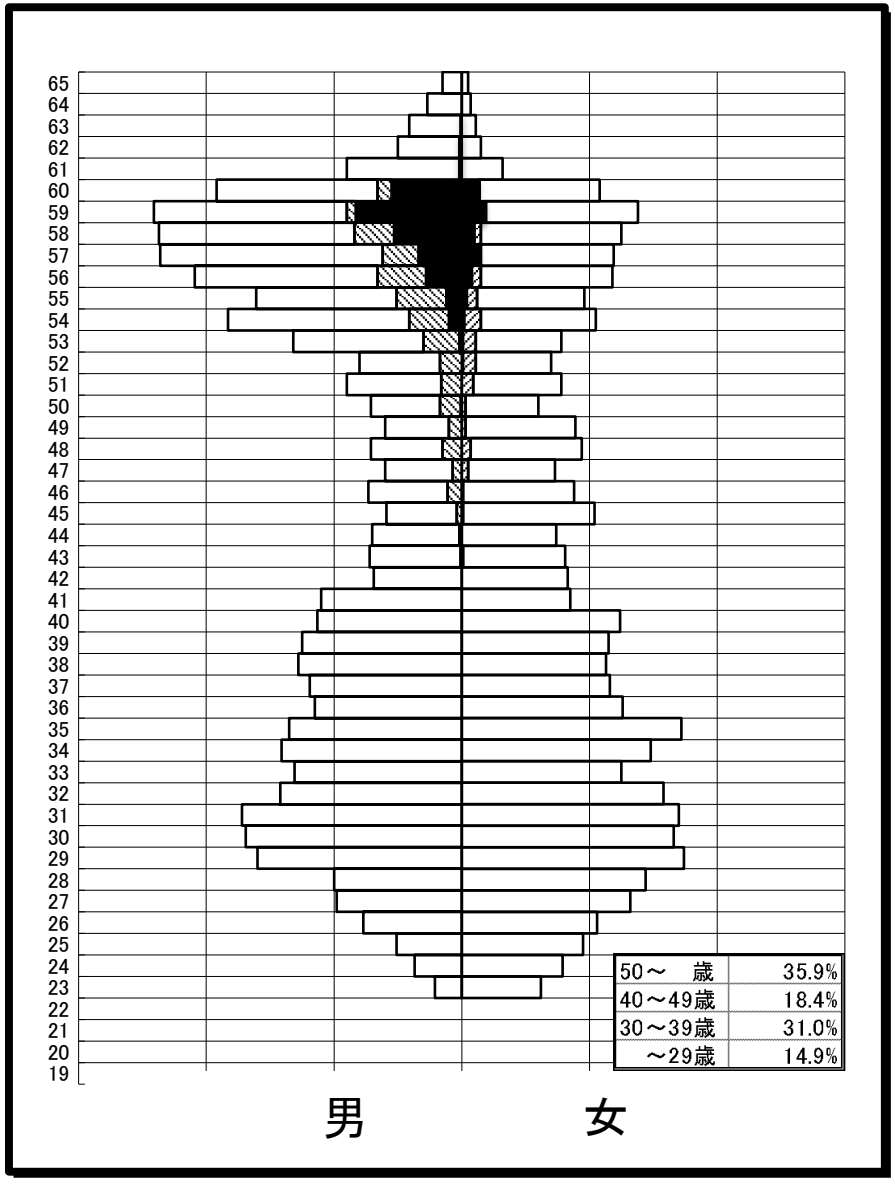
次ページのとおり、近年の教員の大量退職・大量採用の影響により、年齢構成バランスが変化

京都府の教員の年齢構成（全体）

平成20年度



平成30年度

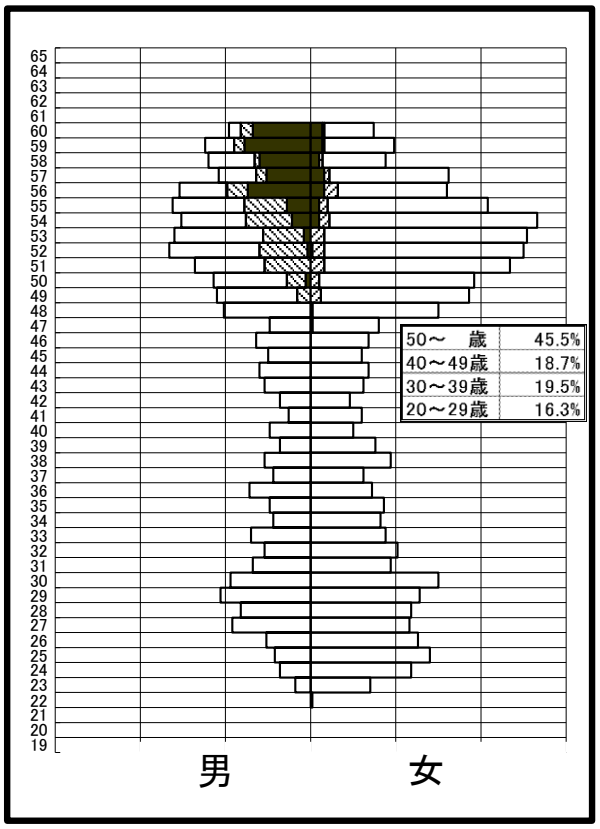


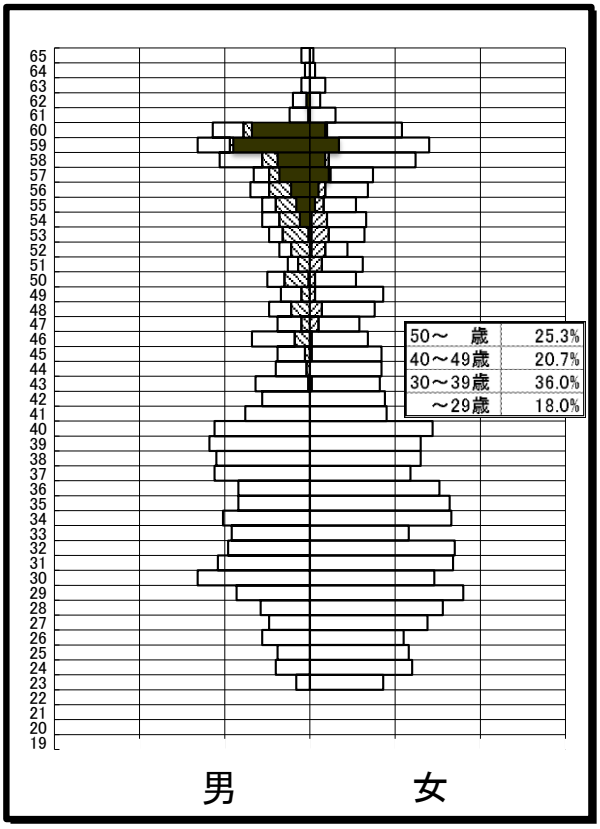
京都府の教員の年齢構成（校種別１）

平成20年度

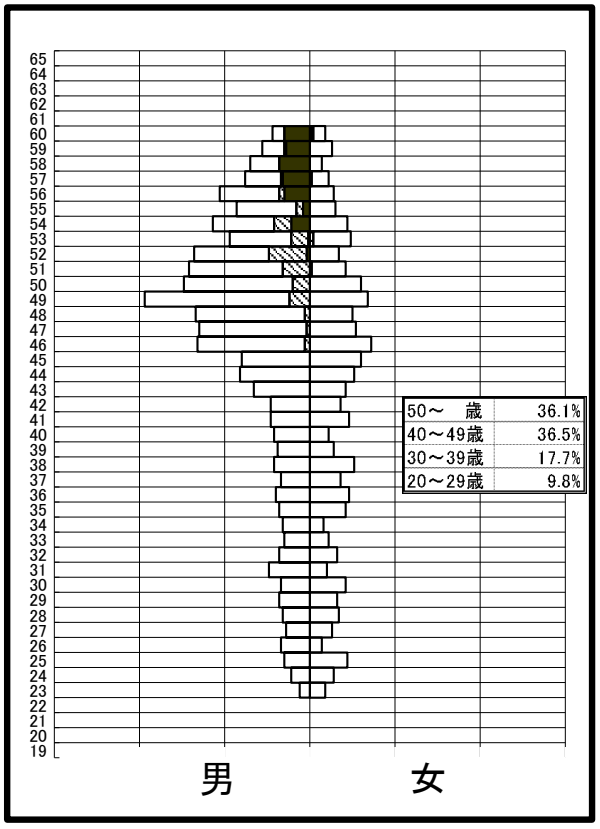
平成30年度

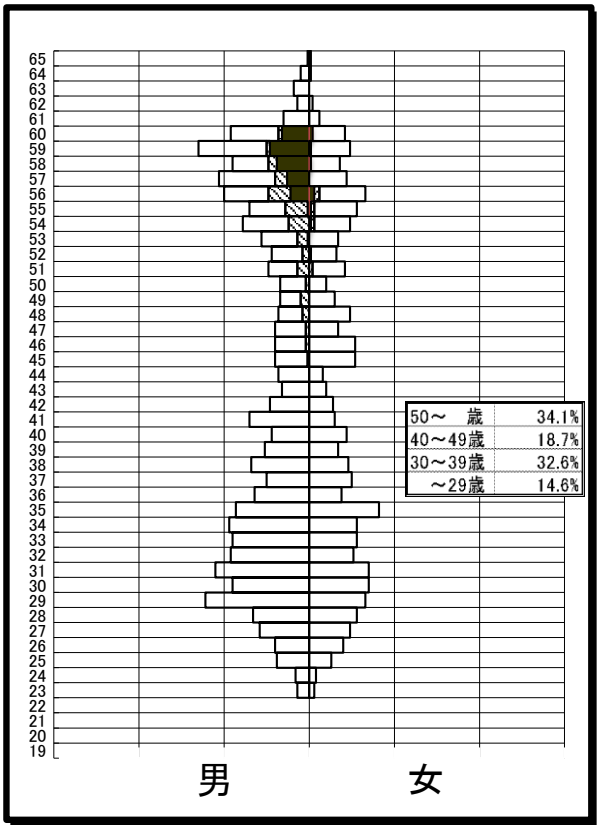
■小学校





■中学校



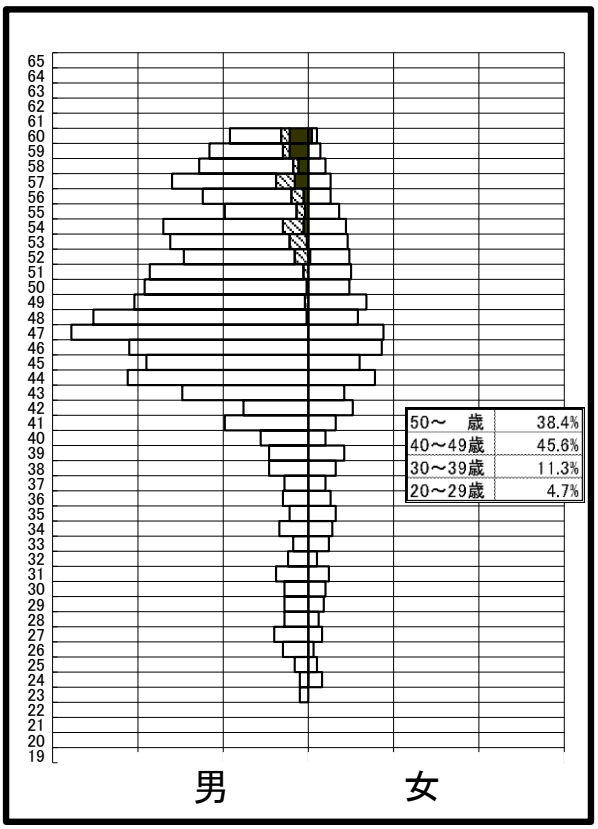


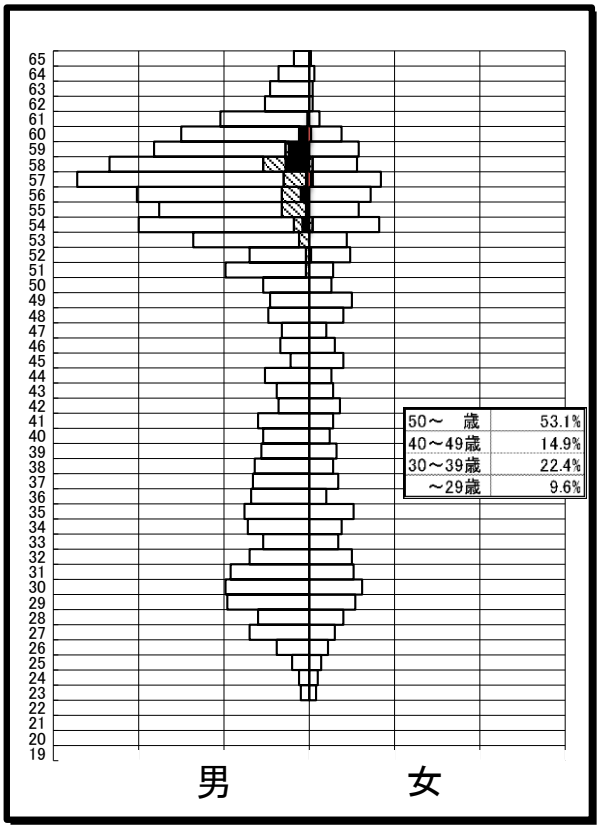
京都府の教員の年齢構成（校種別2）

平成20年度

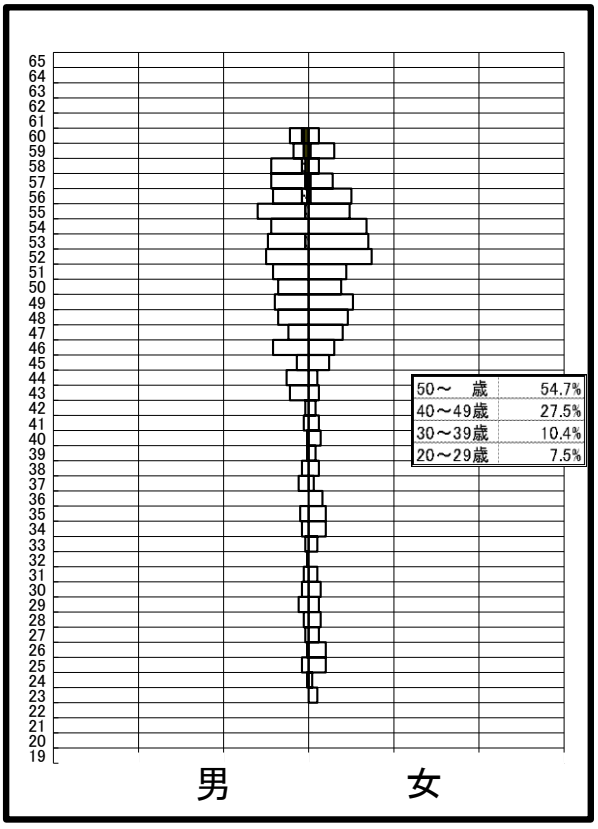
平成30年度

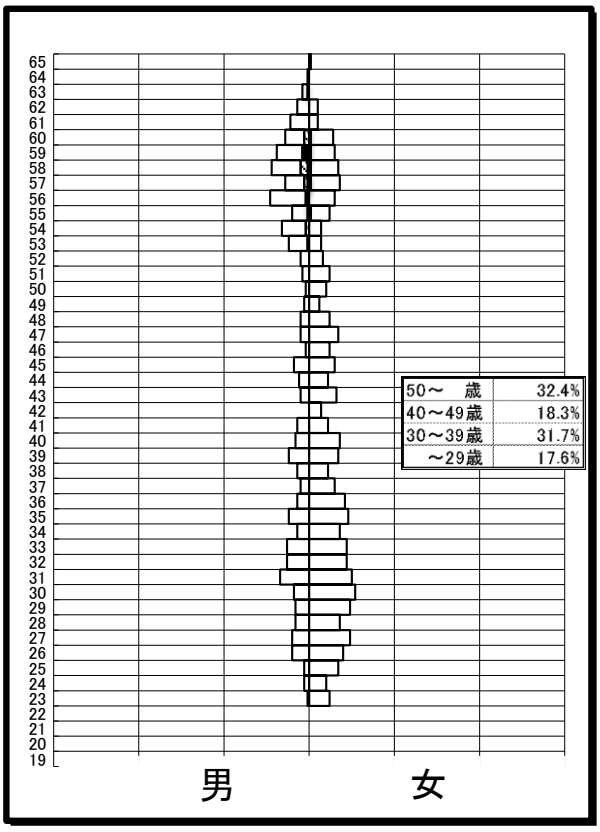
■府立高等学校





■府立特別支援学校

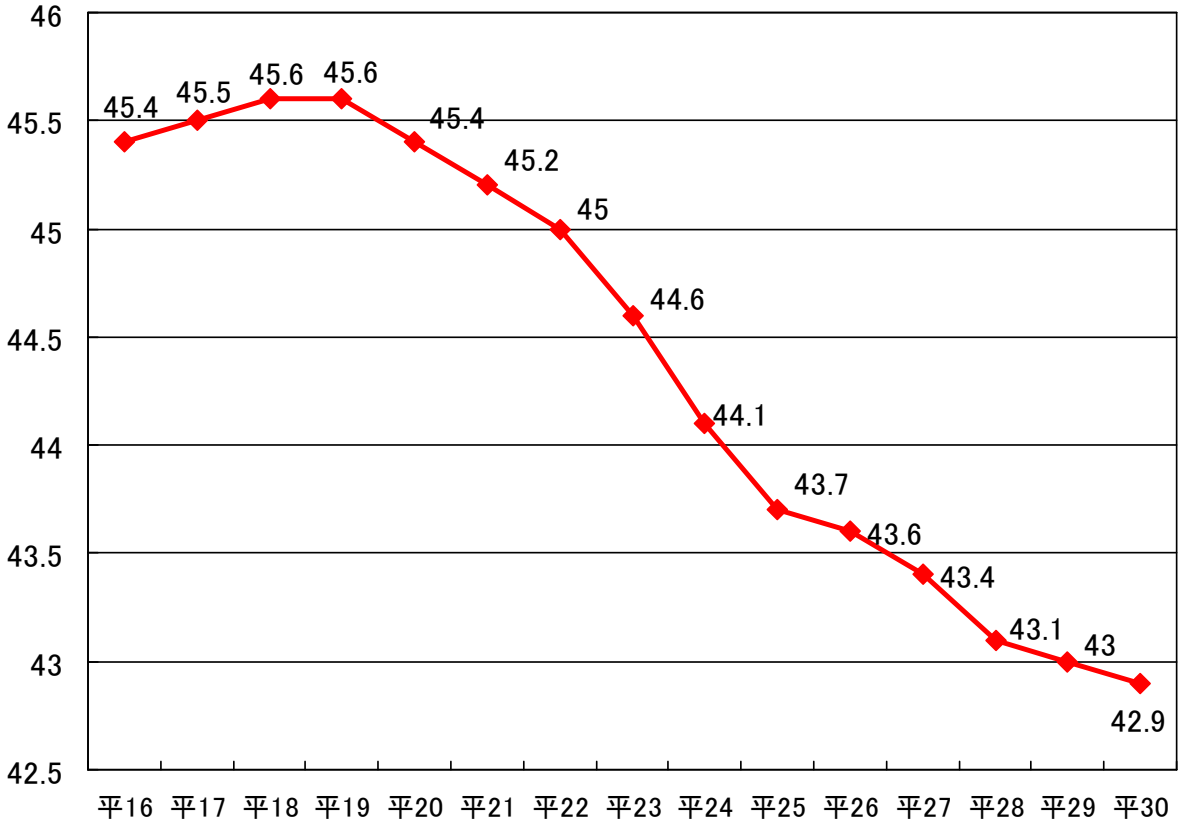




4　京都府教員の平均年齢の推移

京都府の教員の平均年齢は、平成19年度から年々低下し続けている。

単位：歳



5　京都府教員の平均年齢の変化（校種別）

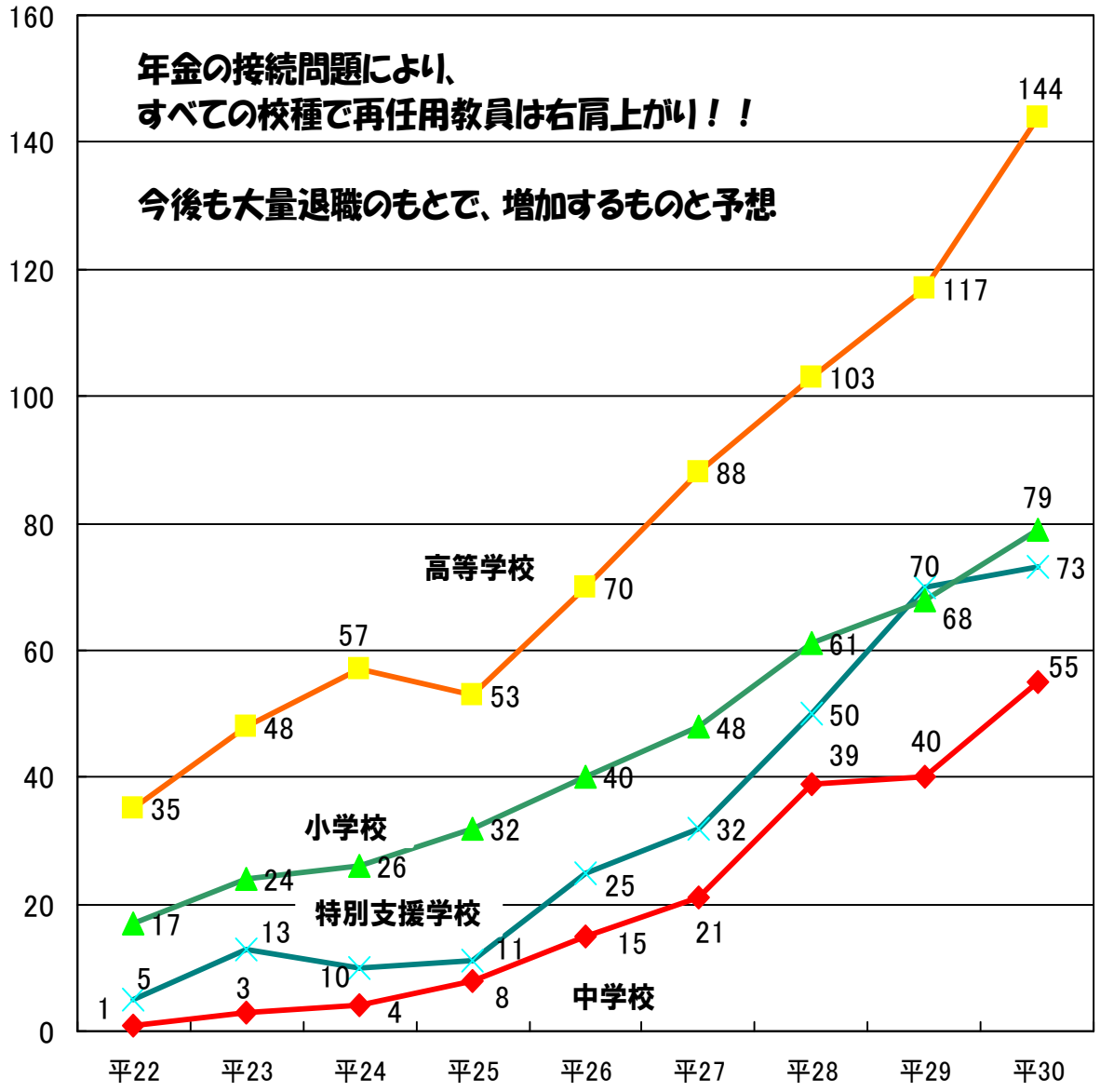
高等学校の教員のみ、大量退職の時期がズレることから、平均年齢がアップ。

校種	平成16年度		平成30年度	
小　学　校	45．1歳	⇒	40．6歳	↓
中　学　校	44．6歳		42．5歳	↓
高等学校	45．7歳		46．8歳	↑
特別支援学校	47．6歳		41．9歳	↓

６　再任用職員数の推移（再任用短時間も含む）

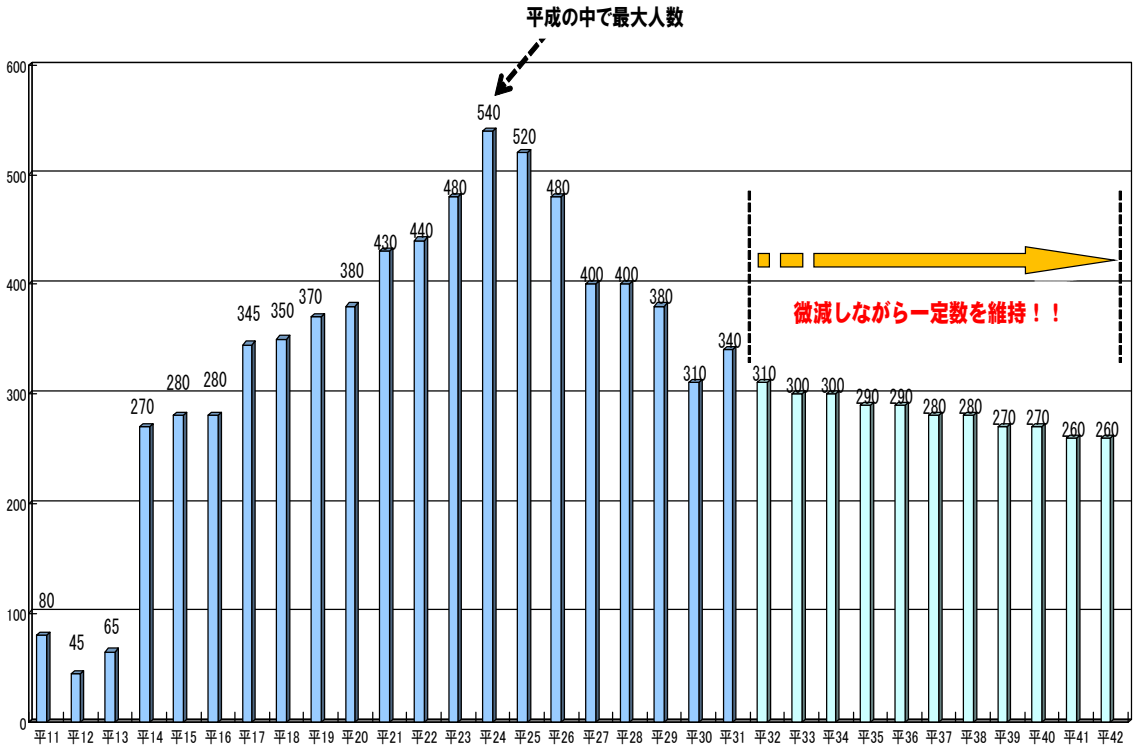
大量退職に伴い、再任用教員数も増加している。

単位：人



7　教員採用選考試験の推移と将来予測

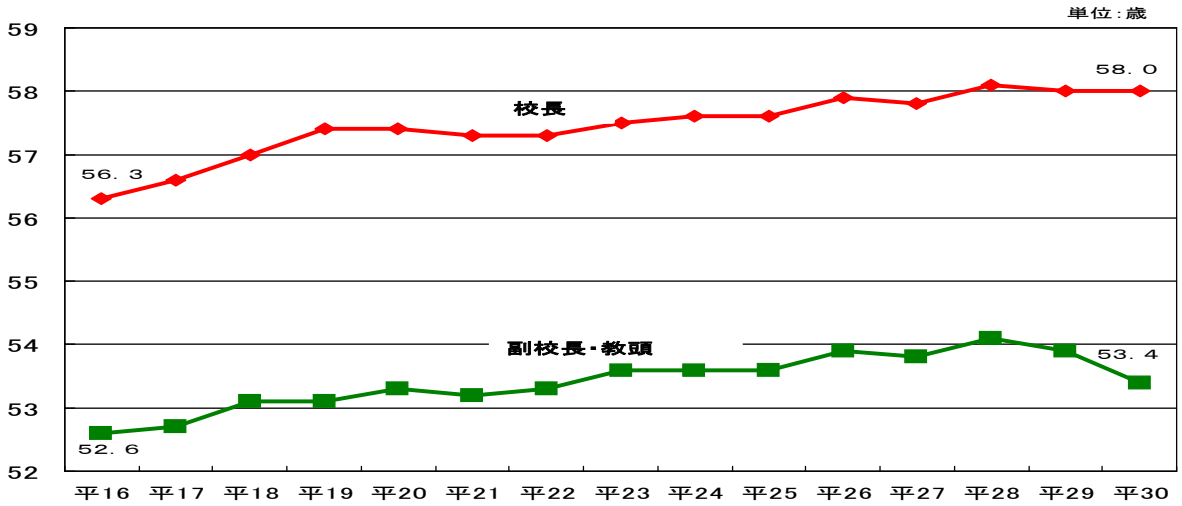
京都府では、平成14年度採用から、約300人の大量採用時代に突入し、平成17年度からは15年連続で300人以上の募集人数となっている。



採用年度	平11	平12	平13	平14	平15	平16	平17	平18	平19	平20
募集人数	80	45	65	270	280	280	345	350	370	380

採用年度	平21	平22	平23	平24	平25	平26	平27	平28	平29	平30	平31
募集人数	430	440	480	540	520	480	400	400	380	310	340

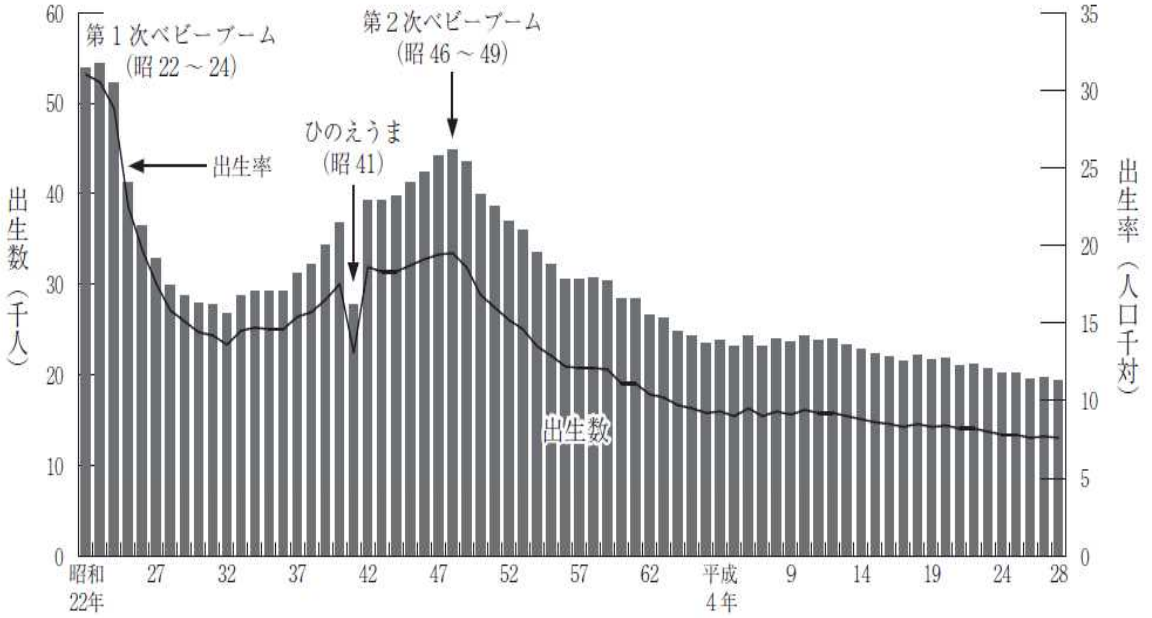
8　学校管理職の平均年齢の推移（校長、副校長・教頭）



《　論点①　研修形態や手法、支援策等について　》

２　府の地理的特性、少子化に伴う学校の小規模化 人材育成を牽引するリーダーやメンターの育成 校内研修やＯＪＴへの支援

１　京都府の出生数･出生率の年次推移



出典：府健康福祉総務課「平成 28 年人口動態統計（概数）」

２　京都府と全国の特殊出生率

年次	京都府	全国
昭和 40 年※	2.02	2.14
45 ※	2.02	2.13
50 ※	1.81	1.91
55 ※	1.67	1.75
60 ※	1.68	1.76
平成 2 年※	1.48	1.54
7 ※	1.33	1.42
12 ※	1.28	1.36
17 ※	1.18	1.26
18	1.19	1.32
19	1.18	1.34
20	1.22	1.37
21	1.20	1.37
22 ※	1.28	1.39
23	1.25	1.39
24	1.23	1.41
25	1.26	1.43
26	1.24	1.42
27 ※	1.35	1.45
28	1.34	1.44

※は国勢調査年

出典：府健康福祉総務課「平成 28 年人口動態統計（概数）」

昭和40年から全国と比較して、本府の特殊出生率は全国平均を下回っている。

3　京都府の地理的特性

京都府の南北の交通基盤が整備されてきている。

出典：府建設交通部道路計画課「府域の高速道路」

4　京都府の公立学校の学級数の推移（校種別で分校含む）

校種別の学級数の推移

年度	学級数			
	小学校	中学校	高校	特別支援学校
平17	2,834	1,063	1,028	402
平18	2,840	1,053	1,013	403
平19	2,868	1,059	989	396
平20	2,894	1,064	979	416
平21	2,909	1,080	976	415
平22	2,902	1,089	988	440
平23	2,911	1,126	992	444
平24	2,921	1,143	998	456
平25	2,881	1,142	980	458
平26	2,862	1,121	968	464

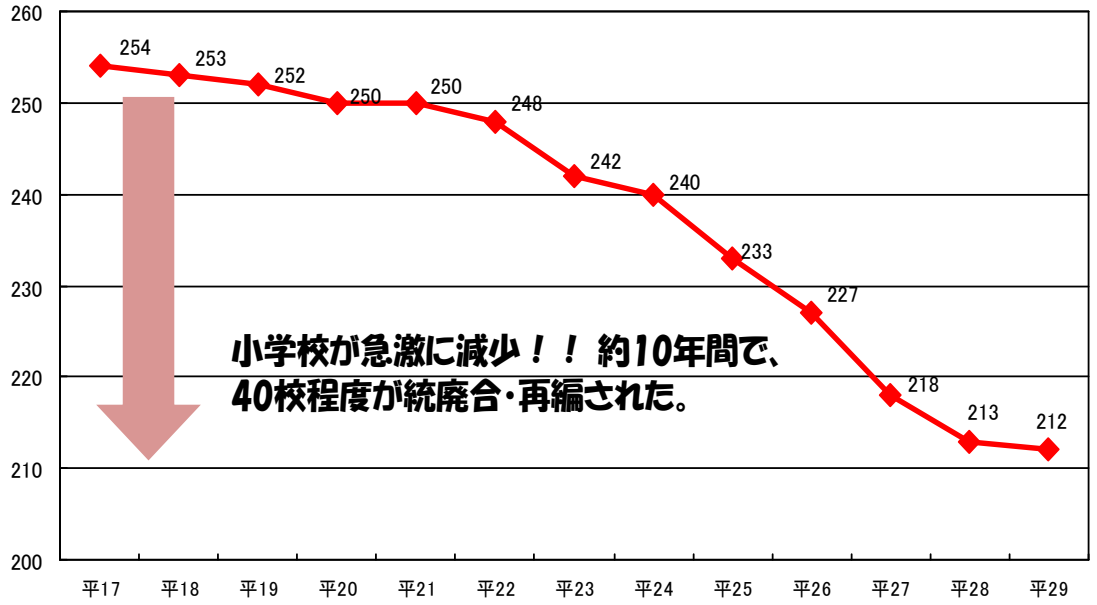
年度	学級数			
	小学校	中学校	高校	特別支援学校
平27	2,816	1,116	957	479
平28	2,776	1,113	956	481
平29	2,766	1,106	951	484

※学級数の推移は、特別支援学校以外は減少している。
- ・小学校　　平成24年度がピーク
- ・中学校　　平成24年度がピーク
- ・高　校　　平成17年度からみて、▲77学級
- ・特別支援学校　平成17年度からみて、＋82学級

5　京都府の公立学校数(京都市立除く)の推移(校種別で分校含む)

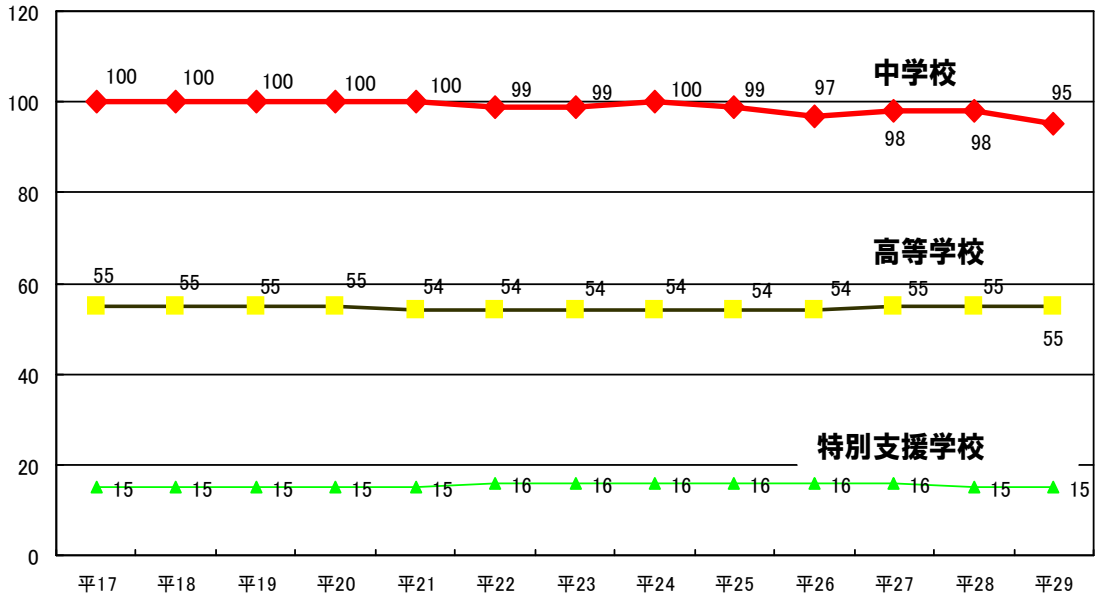
小学校

単位:校



中・高・特別支援学校

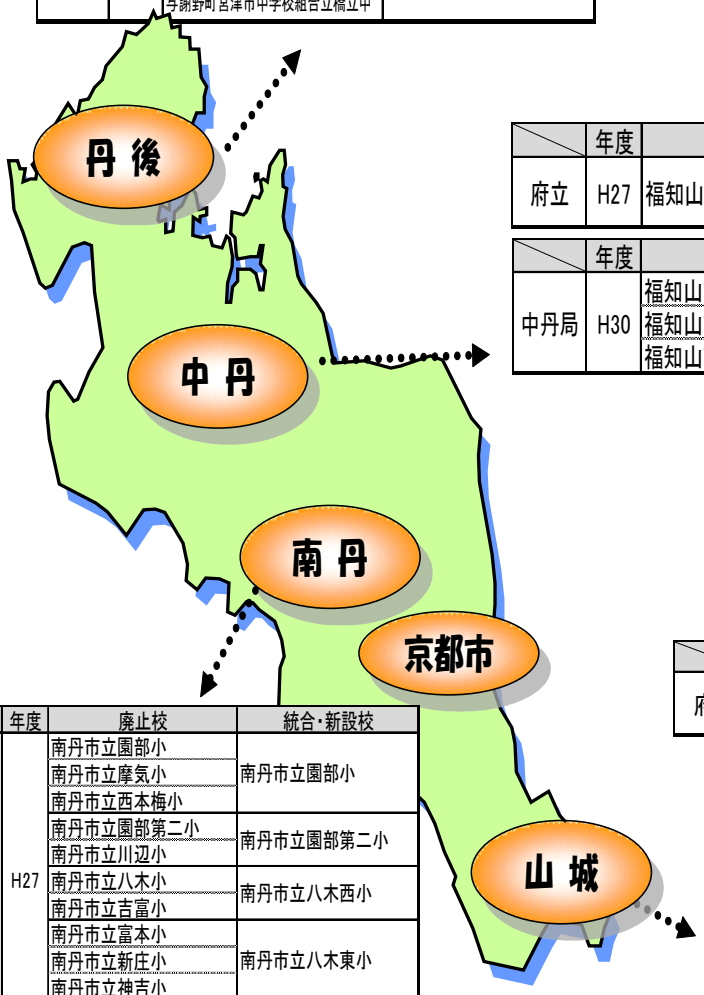
単位:校



６　京都府の公立学校（京都市立除く）の統廃合の経過

	年度	廃止校	統合・新設校
丹後局	H27	宮津市立宮津小	宮津市立宮津小
		宮津市立上宮津小	
		京丹後市立網野中	京丹後市立網野中
		京丹後市立橘中	
	H28	京丹後市立吉原小	京丹後市立いさなご小
		京丹後市立五箇小	
		与謝野町立市場小	与謝野町立市場小
		与謝野町立岩屋小（休校）	
	H29	宮津市立養老中	与謝野町宮津市中学校組合立橋立中
		与謝野町宮津市中学校組合立橋立中	

	年度	廃止校	統合・新設校
H30		京丹後市立新山小	京丹後市立しんざん小
		京丹後市立丹波小	



	年度	新設校
府立	H27	福知山高校附属中学校

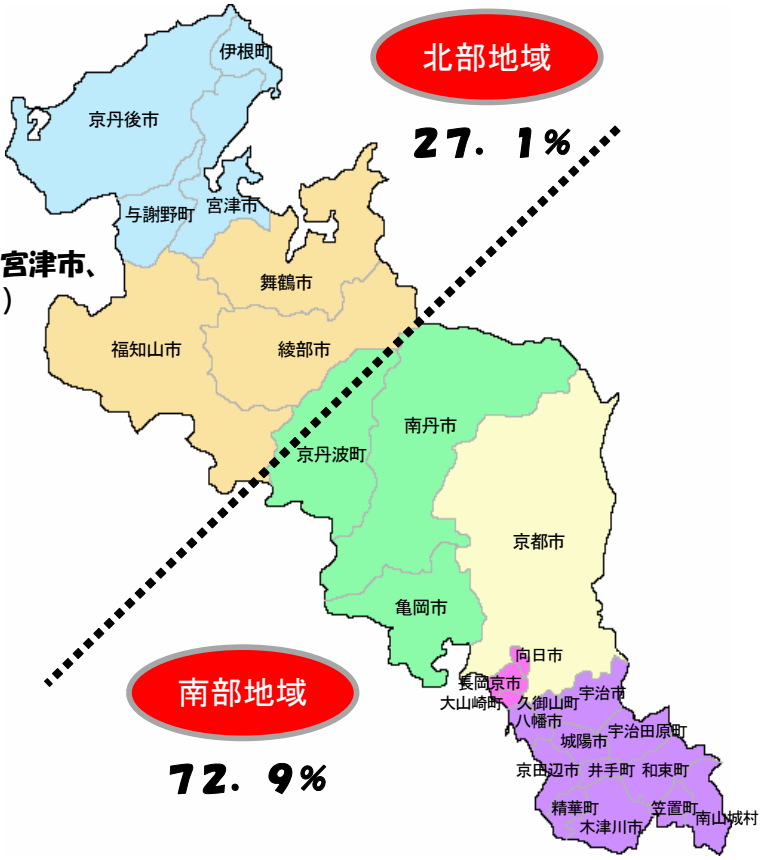
	年度	廃止校	統合・新設校
中丹局	H30	福知山市立上六人部小	福知山市立下六人部小
		福知山市立中六人部小	
		福知山市立下六人部小	

	年度	新設校
府立	H27	清明高等学校

	年度	廃止校	統合・新設校
南丹局	H27	南丹市立園部小	南丹市立園部小
		南丹市立摩気小	
		南丹市立西本梅小	
		南丹市立園部第二小	南丹市立園部第二小
		南丹市立川辺小	
		南丹市立八木小	南丹市立八木西小
		南丹市立吉富小	
		南丹市立富本小	南丹市立八木東小
		南丹市立新庄小	
		南丹市立神吉小	
		（新設）	南丹市立桜が丘中
	H28	南丹市立宮島小	南丹市立美山小
		南丹市立知井小	
		南丹市立鶴ヶ岡小	
		南丹市立大野小	
		南丹市立平屋小	
	H29	亀岡市立川東小	亀岡市立亀岡川東学園（義務教育学校）
		亀岡市立高田中	

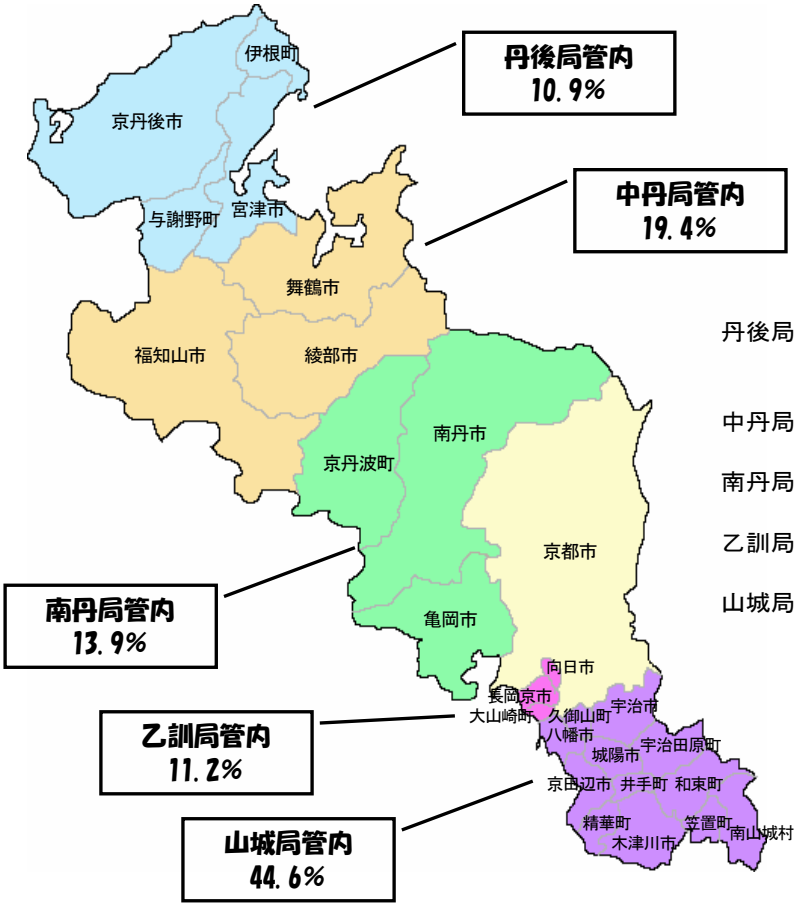
	年度	新設校
府立	H30	南陽高校附属中学校
府立	H33	井手特別支援学校（仮称）

7　京都府の全校種教員（京都市立除く）の配置割合



北部地域とは、
（綾部市、福知山市、舞鶴市、宮津市、
京丹後市、伊根町及び与謝野町）

8　京都府の小・中学校教員（京都市立除く）の局別配置割合



丹後局　【宮津市、京丹後市、伊根町、
　　与謝野町】

中丹局　【綾部市、福知山市、舞鶴市】

南丹局　【亀岡市、南丹市、京丹波町】

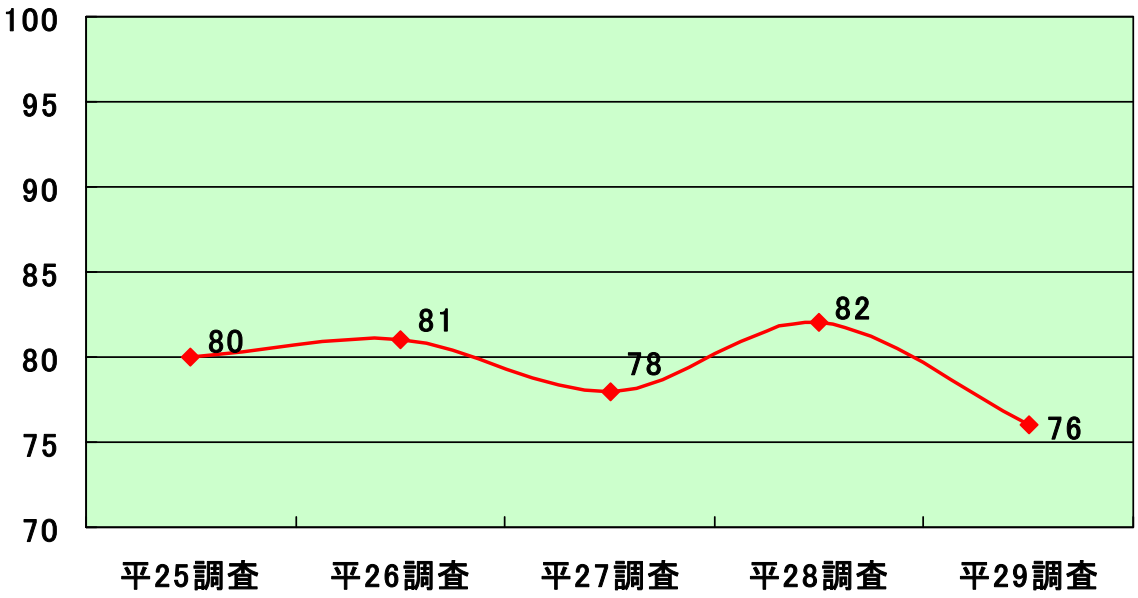
乙訓局　【向日市、長岡京市、大山崎町】

山城局　【宇治市、城陽市、八幡市、
　　京田辺市、木津川市、久御山町、
　　井手町、宇治田原町、精華町、
　　笠置町、和束町、南山城村】

９　京都府の「府民意識調査」（抜粋）

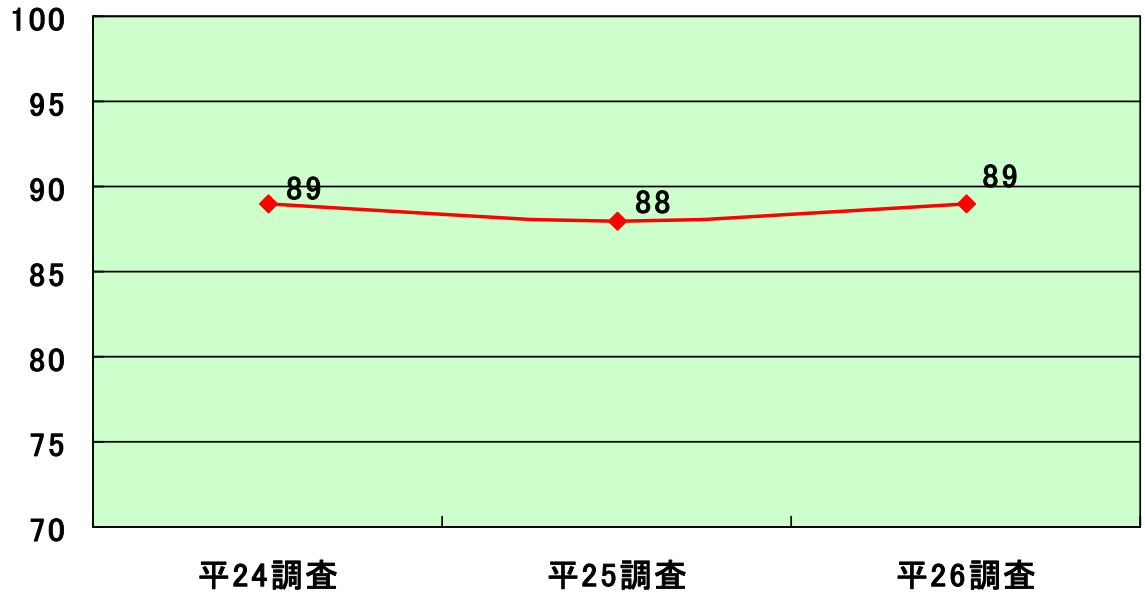
調査項目：住んでいる地域が、子どもが育つのに良い環境だと思う。

単位：％



**調査項目：子どもが、学校に行くことやそこで学ぶことに楽しさや
やりがいを感じていると思う親の割合**

単位：％



**※意識調査から京都府は、子どもが育つ環境としては評価が高く、学校現場で
子どものやる気を引き出し、意欲を高めることが、一定できていることがわかる。**

出典：府政策企画部計画推進課「京都府民の意識調査」

《　論点①　研修形態や手法、支援策等について　》

３　子育て支援や女性教員のキャリア形成への支援

１　平均初婚年齢の年次推移

	夫	妻
	歳	歳
平成　７年	２８．５	２６．３
１７年	２９．８	２８．０
２４年	３０．８	２９．２
２５年	３０．９	２９．３
２６年	３１．１	２９．４
２７年	３１．１	２９．４
２８年	３１．１ （京都府）３１．３	２９．４ ２９．６

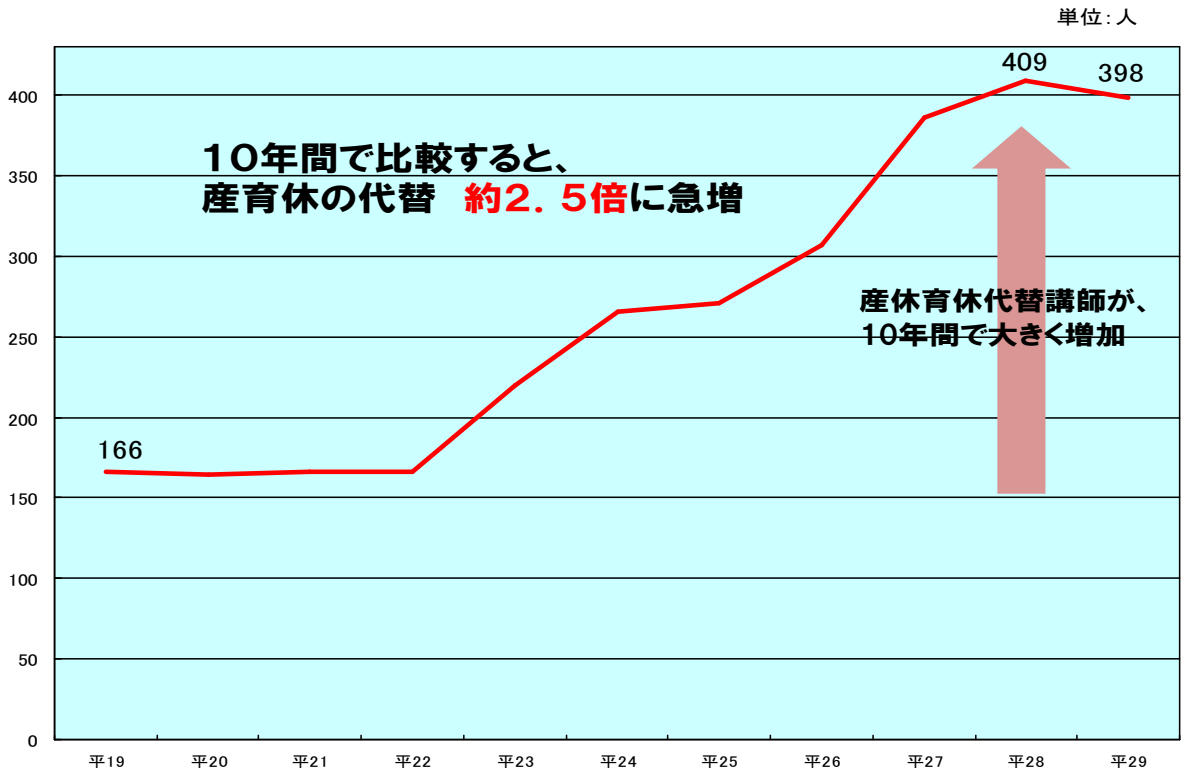
出典：平成28年　厚生労働省　人口動態統計月報年計（概数）

２　第１子出生時の母の平均年齢の年次推移

	昭和50年	60	平成7年	17	25	26	27	28
平均年齢（歳）	25.7	26.7	27.5	29.1	30.4	30.6	30.7	30.7

出典：平成28年　厚生労働省　人口動態統計月報年計（概数）

３　京都府の産育休代替講師の推移

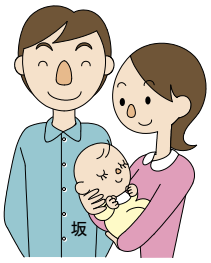


4　京都府教員の育児休業取得率

男性の育児休業取得率は、極めて低い。

（出典：平成28年　府教育委員会　女性活躍推進に係る特定事業主行動計画）

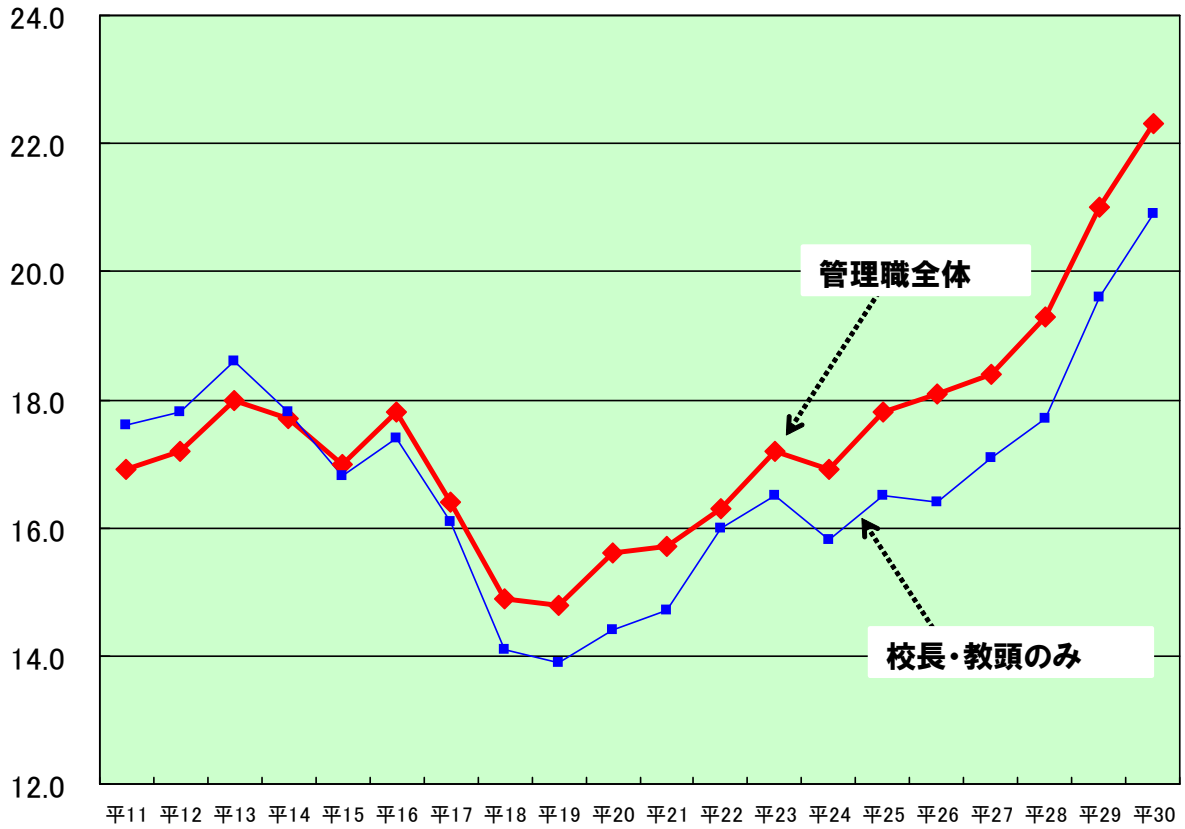
平成26年度育児休業取得率	男性	0.75%
	女性	100.00%



5　学校管理職に占める女性の割合

平成30年度は過去最高の数値（22.3%）となっている。

単位：%



《　論点①　研修形態や手法、支援策等について　》

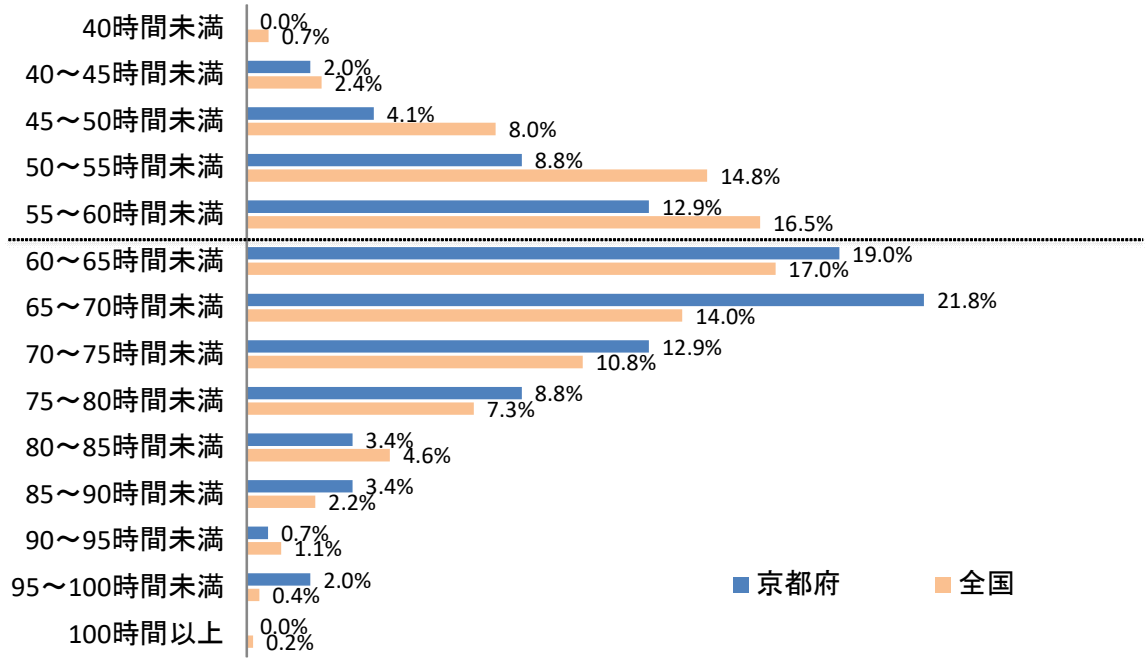
４　働き方改革及び負担軽減のための効率化

１　１週間あたりの学内総勤務時間数の分布

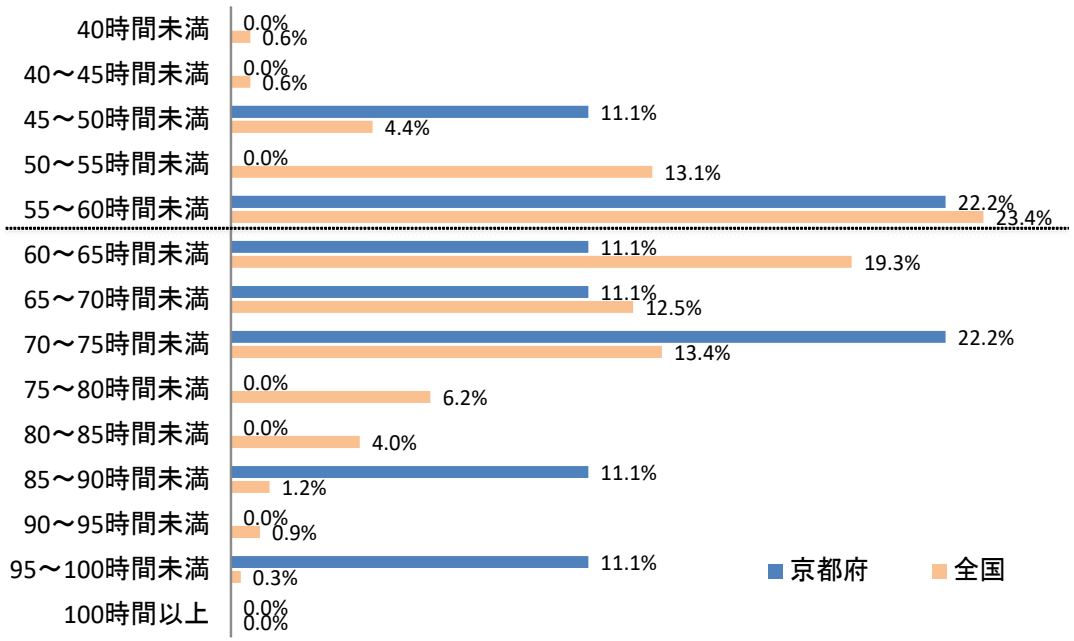
週あたり学内総勤務時間60時間以上が、月80時間以上残業相当となる。

○　中学校教諭

（出典：平成29年　府教委　公立学校教員勤務実態調査）



○　中学校副校長・教頭



2　勤務地での受講を可能とする研修

講座名	内　　容
Ｗｅｂ講座	●　京都教育大学提供のＷｅｂ講座を視聴することを講座の一部とし、時間を有効に活用することができる講座。 総合教育センターでは、14時30分に講座を開始 （例　古典の指導方法を考える、教育相談講座　等）
出前講座	●　校内組織の活性化、学校等のニーズに応え、充実した研修を支援するため出前講座を実施 ・期間　　平成30年６月１日～平成31年２月末日 ・時間帯　午前９時～午後５時までの必要な時間 ・講座数　教科・領域等　13講座 特別支援教育　１講座 教育相談　　１講座 （例　小学校道徳教育講座、 小学校外国語教育講座 プログラミング教育講座、 カリキュラム・マネジメント講座　等）

3　国際教員指導環境調査(TALIS)の結果概要　（平成25年調査）

OECD国際教員指導環境調査（TALIS：Teaching and Learning International Survey）は、学校の学習環境と教員の勤務環境に焦点を当てた国際調査。

2008年に第1回調査が実施され（参加24か国・地域、日本は不参加）、2013年（平成25年）に実施された第2回調査には日本を含む34か国・地域が参加した。結果は次ページのとおり。

（出典：文部科学省「OECD 国際教員指導環境調査」結果概要）

○34か国・地域が参加するOECD調査
○日本は中学校約200校の校長、教員（非正規含む）を対象にアンケート調査（国公立90%、私立10%）

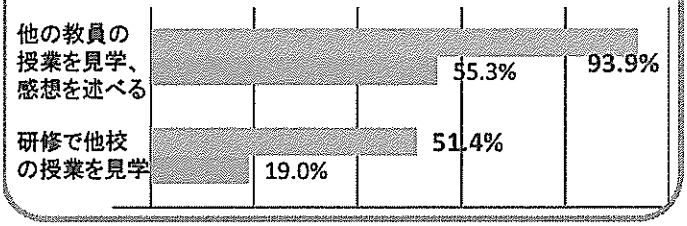
我が国の教員(前期中等教育段階)の現状と課題
－国際教員指導環境調査（TALIS）の結果概要－

日本
参加国平均

校内研修等で教員が日頃から共に学び合い、指導改善や意欲の向上につながっている

- 日本の学校には教員が学び合う校内研修、授業研究の伝統的な実践の背景があり、**組織内指導者による支援を受けている割合、校長やその他の教員からフィードバックを受けている割合が高い。**
- **教員間の授業見学や自己評価、生徒対象の授業アンケート**など多様な取組の実施割合が高い。
- これらの取組の効果として、**指導実践の改善や仕事の満足度、意欲等の面で好影響**があると回答している教員の割合が参加国平均よりも高い。

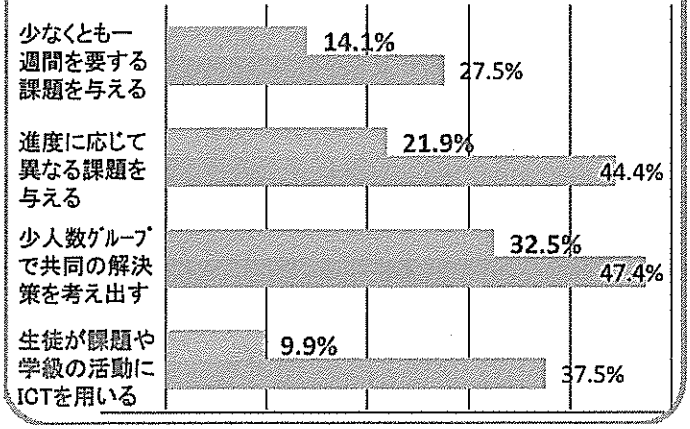
＜授業見学の実施状況＞



教員は、主体的な学びを引き出すことに対しての自信が低く、ICTの活用等の実施割合も低い

＜主体的な学びの引き出しに自信を持つ教員の割合＞

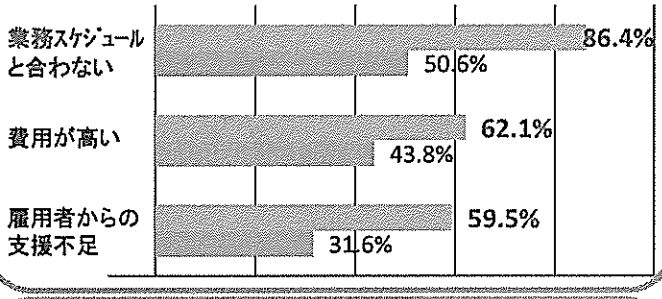
＜各指導実践を頻繁に行っている教員の割合＞



研修への参加意欲は高いが、業務多忙や費用、支援不足が課題

- 日本の教員は公式の初任者研修に参加している割合が高く、**校内研修が盛ん**に行われている。
- **日本では、研修へのニーズが全体的に高い**が、参加への障壁として業務スケジュールと合わないことを挙げる教員が特に多く、**多忙であるため参加が困難な状況**がある。

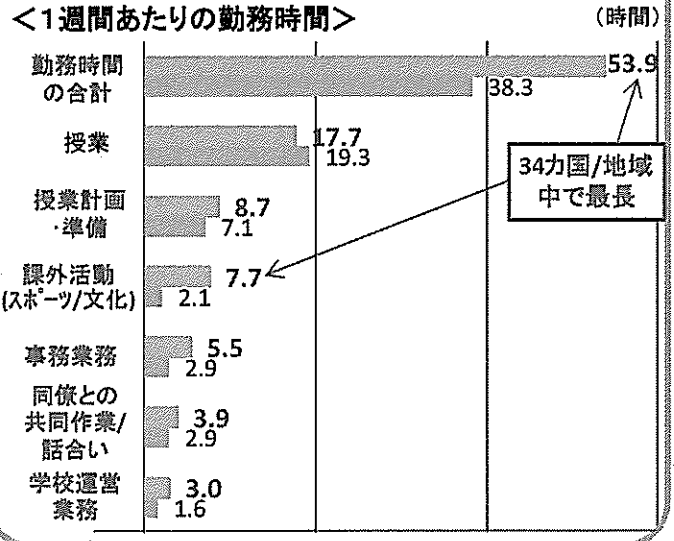
＜研修参加への妨げ＞



教員の勤務時間は参加国中で断トツに長い!人員不足感も大きい

- 教員の**1週間当たりの勤務時間は最長。**
- **授業時間は参加国平均と同程度であるが、課外活動（スポーツ・文化活動）の指導時間が特に長く、事務業務、授業の計画・準備時間も長い。**
- **教員や支援職員等の不足を指摘する校長も多い。**

＜1週間あたりの勤務時間＞



＜今後の取組の方向性＞

- ◆養成・採用・研修の抜本的改善による教員の資質向上
- ◆学習指導要領が目指す教育の推進
- ◆ICTを活用した教育の強力な推進
- ◆教職員等指導体制の充実が必要

《　論点①　研修形態や手法、支援策等について　》

５　外部との連携（大学や民間企業等）

１　大学との連携

講座名	内　　容
（再掲） Ｗｅｂ講座	●　京都教育大学提供のＷｅｂ講座を視聴することを講座の一部とし、時間を有効に活用することができる講座。 総合教育センターでは、14時30分に講座を開始 【連携先】　京都教育大学
大学連携講座	●　地元京都の大学の持つ豊富な知的・人的財産を活用し、各教科等の専門性の向上を図る研修や、いじめ問題、特別支援教育、アクティブラーニング等の最新知識を得る講座を実施 【連携先】　京都大学、京都教育大学、佛教大学等

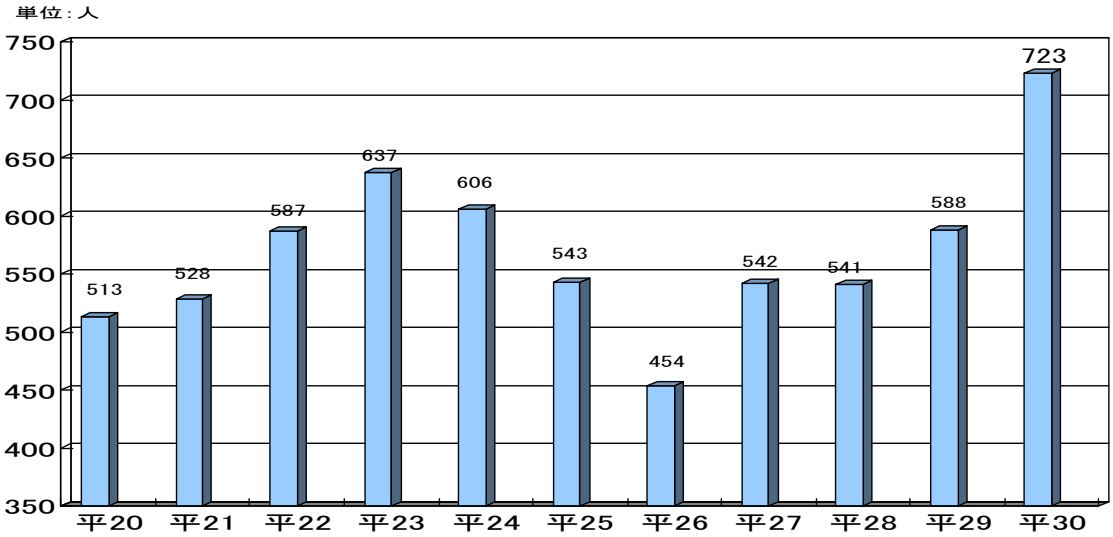
２　民間企業等との連携

講座名	内　　容
教務主任等 民間企業研修	●　民間企業における経営理念や手法について学び、様々な教育課題に対応できる学校経営のあり方を追求することにより、今後の学校運営を担うための資質能力の向上を図る。 平成18年度から実施し、約600人が受講。 ・期間　３日間 ・対象　教務主任等の中堅教員 ・人数　全校種で約50人 【連携先】　京セラ株式会社
企業連携講座	●　民間企業や民間研究機関が持つ人材育成に関する優れたノウハウを活用し、コーチングやコミュニケーション能力等の向上を図る研修を実施。 【連携先】　ＰＨＰ研究所、京都商工会議所等

《　論点①　研修形態や手法、支援策等について　》

６　講師の資質向上

１　定数内講師の推移



２　講師対象の研修

(1)　総合教育センター

講座名	概　　要
講師対象講座	●　従来、講師は研修の対象ではなかったが、平成26年度から「講師対象講座」を開講し、同じ学校現場で働く教職員として、児童生徒理解に対する認識を深めさせ、指導力の向上を図るとともに、教育公務員としての使命感や学校組織の一員としての自覚を高める。

(2)　各教育局

講座名	概　　要
講師対象講座	●　新規任用及び経験年数の少ない常勤講師に対して、今日的課題への対応や、教育公務員としての使命感、コンプライアンス、学校組織の一員としての自覚を高める。
特別支援教育非常勤講師対象研修	●　通常学級における支援の必要な児童生徒への支援の在り方や効果的な指導技術について基礎的内容を学び、質疑応答をとおして実践的指導力の向上を図る。

【参考】

京都府教育振興プラン（抜粋）及び教員像の比較

京都府教育振興プラン（抜粋）

－つながり、創る、京の知恵－

（29）教職員の資質・能力の向上

子どもの豊かな成長を支えるために、大学と連携し、強い使命感と高い実践力を持つ優秀な人材を確保するとともに、学校内外での研修を充実するなど、教職員の資質や指導力の向上を図る取組を推進します。

○　「単位制履修制度」など教員が個々のライフステージに応じて必要な研修を計画的に受講できる教員研修システムを充実するとともに、校内研修や自主的な研究活動を支援するなど、教員の資質や指導力の向上を図る取組を推進します。

○　教員の大量退職・大量採用時代における課題を見据え、教員志望の大学生に対する学校現場での実習や体験の機会の充実など、大学と協働して優秀な人材を確保するための取組を推進します。

○　「体罰防止の手引き」（平成25年４月発行）や「運動部活動指導ハンドブック」（同年11月発行）を活用した教員研修を行うなど、体罰が人権侵害であるという認識の徹底を図り、その根絶に向けた取組を推進します。

○　大学や企業などと連携して校内研修のツールやプログラムを充実するとともに、ＩＣＴを活用した教員研修講座の配信や、学校の研修に総合教育センターから講師を派遣するなど、研修の充実を図ります。

中教審答申及び京都府における教員像の比較

あるべき教師像（平成17年10月）	学び続ける教員像（平成24年８月）	これからの時代の教員に求められる資質能力（平成27年12月）	求められる京都府の教員像（平成30年３月）
１　教職に対する強い情熱 ◆教師の仕事に対する使命感・誇り ◆子どもに対する愛情や責任感 ◆変化の著しい社会や学校、子どもたちに適切に対応 ◆常に学び続ける向上心が大切	ⅰ　教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力 （使命感や責任感、教育的愛情）	◆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 ◆知識を有機的に結びつけ構造化する力	◎児童生徒の変化に「気づく力」 ◆児童生徒への教育的愛情、教職への使命感や情熱 ◆愛情と信頼と期待で包み込む
２　教育の専門家としての確かな力量 ◆子どもの理解力、児童生徒指導力 ◆集団指導の力、学級作りの力 ◆学習指導・授業作りの力、教材解釈の力	ⅱ　専門職としての高度な知識・技能 ◆教科や教職に関する高度な専門的知識（グローバル化、情報化、特別支援教育その他の新たな課題に対応できる知識・技能を含む） ◆新たな学びを展開できる実践的指導力（基礎力・基本的な知識・技能の習得に加えて思考力・判断力・表現力等を育成するため、知識・技能を活用する学習活動や課題探究型の学習、協働的学びなどをデザインできる指導力） ◆教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力	◆新たな課題に対応できる力量を高める ・アクティブラーニングの視点からの授業改善 ・道徳養育の充実 ・小学校の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	◎児童生徒の可能性を「伸ばす力」 ◆教科や教職に関する高い専門性と優れた指導力 ◆高い授業力を有し、質の高い学力を身につけさせる。 ◎広い視野で未来を「展望する力」 ◆様々な教育改革の実現や課題解決に向け適切に対応 ◆次代の京都府を担う人材、国際社会で活躍する人材を育成するため、京都の自然、歴史、伝統・文化について理解 ◆地域創生やグローバル化に対応した教育
３　総合的な人間力 ◆豊かな人間性や社会性 ◆常識と教養 ◆礼儀作法をはじめ対人関係能力、コミュニケーション能力 ◆教職員全体と同僚として協力していくことが大切	ⅲ　総合的な人間力（豊かな人間性や社会性、コミュニケーション力、同僚とチームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力）	◆「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の醸成	◎自らを高め、新たな課題に「挑戦する力」 ◆セルフマネジメントと効率的な業務の遂行に取り組み、人間性を高め、効果的な教育活動を行う。 ◎学校内外の多様な人材と「つながる力」 ◆社会的良識と高いコンプライアンス意識、同僚、地域社会から信頼 ◆チームの一員として組織的・協働的に対応

教員の資質能力向上プラン検討会議 委員名簿

（五十音順・敬称略）

氏　名	役　職　等
石井　英真	京都大学大学院教育学研究科准教授
久保　雅子	オムロンエキスパートリンク株式会社代表取締役社長
鈴木　三朗	株式会社　最上インクス相談役
毎野　正樹	兵庫教育大学大学院学校教育研究科准教授
山埜　茂彦	京都府立鳥羽高等学校長

今後の進め方・スケジュールについて

◆　平成30年８月　２日（木）　　第１回検討会議

◆　平成30年８月29日（水）　　第２回検討会議

◆　平成30年９月10日（月）　　第３回検討会議（中間案まとめ）

◆　平成30年９月　　府議会報告（中間案）

◆　平成30年10月　　パブリックコメントの実施

◆　平成30年11月　　第４回検討会議（最終案）

◆　平成30年12月　　府議会報告（最終案）、公表