

## 教員の資質能力向上プラン検討会議（概要）

1 日 時 令和元年10月17日（木）午後1時から午後3時まで

2 場 所 京都産業大学むすびわざ館 3階 301教室

### 3 出席者（敬称略）

毎野 正樹 兵庫教育大学大学院学校教育研究科 准教授〈検討会議 参与〉  
久保 雅子 オムロンエクスパートリンク株式会社 代表取締役社長  
石井 英真 京都大学大学院教育学研究科 准教授  
鈴木 三朗 株式会社 最上インクス 相談役  
山埜 茂彦 京都府立鳥羽高等学校 校長  
（事務局） 西村管理部長、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 協 議

- (1) あいさつ 京都府教育庁 管理部長
- (2) 報告事項 事務局より説明
- (3) 協議事項と主な意見 「教員の資質能力向上プランの重点施策について」

- Web コンテンツを活用した研修は、わざわざ集合型の研修に行かなくても、勤務地でできるという点で教員にとっては一番ありがたい部分である。
- スマートスクール推進事業について、効果的な教育活動ができるという点に加えて、効率的であるという点、教員の負担軽減につながることも含めて活用していくべきである。
- エストニアは人口 130 万程度の小国であるが、現在国をあげて ICT の活用を推進しており、今後より進んでいくと思われる。我が国でも国をあげてこの分野について推進していくべきである。我々民間企業でも新人研修等で Web を活用できないか検討し、トライアル版をつくっているところである、府の取組がうまくいっているのであれば、見せてもらいたい。
- 研修制度について、今回の制度設計は、個別最適化の面とネットワーク構築の面でうまくできていると思う。個別最適化にあたるのが ICT を使った Web 研修で、ネットワーク構築にあたるのが若手教員の支援施策になるが、これらがどのように機能して教員の資質向上や力量形成につながるのか考えていく必要がある。

- Web 研修に関しては、その内容が一体どういう目的でどういうコンテンツを並べているのかというところも大事になってくる。ICT 環境で人間を育てられるのか。個別のスキルの獲得は多少なりとも支援できるかもしれないが、教員の資質能力の核の部分というのは、機械とにらめっこしていてもおそらく育たない。職場の中で育つという考え方に従えば、学び合う組織の中で育っていくということがネットワーク構築の部分になる。そのように考えれば、Web 研修が教員の資質能力のどの層のどの部分を形成するのかということを経験していきながら精査していく必要がある。
- 出前講座について、個別の内容やトピックで構成してしまうともったいない。それぞれの学校の課題に対応する形でネットワーク構築の方向に持っていくほうがよい。特に現在は若い先生が増えているが、若い先生が居場所作りやネットワーク作りをし、学校改革に繋げていけるようなビジョンが必要である。
- 働き方改革によって得られた時間をどう生かすのかが重要である。すでに働き方改革に関しては企業の方でも問い直しの動きが出てきている。業務改善しても、自分自身の自己研鑽に繋がらないと生産性の向上には結びつかない。改革の先には学ぶ機会を通じて仕事に還していくという流れをどう作っていくのかを見るのが大切。
- 若手の教員というのは、実は繋がる機会がないからなかなか繋がらないという実態もある。意図的にそういう仕組みをつくることも必要。
- 若手の方が働き方改革に敏感なところがある。ライフプラン、ライフステージという部分で自分が仕事の中で今どのポイントにいるのか、あと何年働かなくてはいけないのか、という点についても考えている。「働き方改革」という言葉が出てきたので、真剣に声に出せるようになったということもある。
- 働き方改革の難しいところは、生産性の悪い部分を削減していくことが必要な一方で、日本人の特性ともいえる気遣いの部分を完全に割り切ってしまうのかというのがある。人の成長や人間形成を職場で行ってきたと思うが、それがどうなっていくのか企業も悩んでいる。
- 今、課題は、働き方改革の次にどうするのかという部分である。この部分が人によってとらえ方が異なっている。今までは企業が用意したものに従っていただけであったが、今後は自分自身どう成長していきたいのかを考えさせないといけない。
- 民間企業でも自動化が進み、庶務業務がなくなっていく中で、自分自身が何を強みに何が出来るのかという点が求められているが、教員は民間企業のように効率化だけで業務の削減やアウトソーシングできない部分があり、教育現場の葛藤を感じる。
- コミュニティづくりは必要だが、若い教員だけで形成すると愚痴を言い合うだけになってしまい有意義な場にならない恐れがあるので、中堅層の職員も参加させた方がよい。

- 部活動についてはかつて、生徒との関係構築など、生徒のためといていたが、特に 2000 年代以降は、保護者等が学校を評価する際の指標になっている。そのため働き方改革には教育の市場化・商品化という問題が根底にあると思われる。部活動が教育活動ではなく、ある種の宣伝活動の一環になっているのでやりすぎてしまう部分がある。部活動が教育活動として意味があるのであれば、教育活動としてきちんと位置付けるなどすればいい。
- 働き方改革にあたっては、人々の学校への期待が教育活動以外の部分も含めて学校に求めている状況がある。時間数をどうするかよりも、そうした社会的な姿勢を変えていくことが働き方改革につながる。ただ、学校が担うべき役割や、教師という職の魅力など外してはいけないところを考えておかないと、大事な部分まで失ってしまう。
- キャリアの個人化、個性化が進んでいるが、学びの過程を全て個別化すべきではなく、コミュニティの中で学びの共同性を重視する視点が必要。
- いろいろ予算をかけて推進しているが、効果測定をどのように行うかが重要になってくる。

#### (4) 協議事項と主な意見 「京都府の養成・採用の取組について」

- 採用倍率の状況を見ると、都市部だから地方だからという要因だけでは説明できない部分がある。倍率が高い都道府県等の成功の要因を踏まえて、そこを強化していく方がよい。
- 養成・採用をめぐる課題と教員の多忙化イメージは、メディアで取り上げられたことが大きな要因となり、教員志望者の減少に繋がっている。表面的な面白さだけではなく、子どもの成長に携われることはやりがいのある仕事であるということをしっかりと伝える必要がある。
- 先日の東須磨の事件により、一気に教育現場のイメージが悪くなった。京都府は違うと思っているが、事件の背景として昔からよく言われている教育委員会をはじめ、上に対して意見を言えないような構造があるのではないかと感じた。
- 学生に人気の高い企業は就職志願者を単純に増やせばいいとは思ってない。それよりも採用後のミスマッチをどう減らしていくのかを重視している。その点では京都府の教師力養成講座は非常に良い取組だと思う。
- 企業が大事にしているのは採用広報。志願者の数より、本当に京都府の教員になりたい人に来てもらい、そういう人がまた違う人を呼んでくるといった正のサイクルに持っていくことが大切なのではないか。

- 教員志望者が減っていること以上に教師になって欲しいと思うような人物が教員になることを途中であきらめていることが問題となっている。
- 働き方改革や教員の多忙化等が取り上げられたことをきっかけとして、職場は変わっていき、職場環境は改善されていくはず。それを実現し、対外的に発信していくことが大事である。教員の魅力を発信することも重要だが、それだけではなく働きやすい職場であることを打ち出すべき。
- 教職は専門職であり、アピールできる材料をたくさん持っているにもかかわらずアピールが弱い。
- 日本の教員の構成を見た場合、臨時採用の教員が多く、賃金は正規職員より低水準だが実際の業務は正規職員と同程度の内容で行っているというおかしなシステムになっている。この臨時採用というものは採用試験で高い倍率があって、就職浪人がたくさんいる状況においては機能したが、現状では臨時採用の教員頼みというのは問題がある。臨時採用の教員を極力、正規職員として採用するというような人事面の改善がないと魅力的には映ってこないのではないか。
- 教員の処遇面では、残業代が支払われても基本給が下がってしまうような仕組みではなく、基本給は維持していくべきである。
- 人気学部が人気であるのは親の意向がかなり大きい。広報の対象として若い人たちというよりも、親に向けて教員の魅力をアピールする必要がある。
- 今後、広報は戦略的にどのターゲットに向けてどのような人を取りたいのかを考えていくことが重要になってくる。現在の流動化する雇用状況の中で、退転職が当たり前の社会になっており、中途採用というのはこれまで以上に大きくなっている。そのため、社会人に対して教職の魅力を広報しつつ、教員にふさわしい人材をリクルートできるような工夫をしていくことが重要である。
- 自分たちにとってやりがいや働きがいがあり、人から認めてもらえるようなところに、若い人たちが就いていてくれるのが一番良い。やはり先生を好きな人が先生になってもらいたい。
- アトラクションとリテンションという考え方がある。アトラクションの面では、企業でも色々なことを打ち出しており、今後、京都府でも必要になってくるかもしれない。またリテンションの面では、流動化と言われているが、企業でもすぐに辞めてしまうことが問題になっている。現状として教職員の離職率は低いとは思いますが、今後、離職率が高まっていった場合に、リテンションの策が必要になってくるが、色々な調査から給与面の保障だけすればよいという訳ではないことが明らかになっている。どのように自分を磨き上げていくか、自分を育ててくれる環境なのかという点が若い人にとって重要になっている。