

# 「教員の資質能力向上プラン」（中間案）に対する 府民の皆さまからの御意見募集結果

平成 30 年 12 月 20 日  
京都府教育庁管理部教職員人事課  
(電話 075-414-5784)

「教員の資質能力向上プラン」（中間案）について、府民の皆さまから御意見を募集いたしましたところ、貴重な御意見をいただきありがとうございました。

お寄せいただいた御意見及びこれに対する府の考え方を下記のとおり公表します。

また、御提出いただいた府民の皆さまの御意見を十分に考慮し、「教員の資質能力向上プラン」をとりまとめましたので、あわせて公表します。

## 記

- 1 意見募集期間  
平成 30 年 10 月 9 日（火）から平成 30 年 11 月 5 日（月）まで
- 2 意見提出者数（提出意見数）  
28 名（55 件）
- 3 意見の要旨とこれに対する府の考え方  
裏面のとおり
- 4 教員の資質能力向上プラン  
別添のとおり

## 「教員の資質能力向上プラン」に係る府民意見の要旨及び これに対する府の考え方

### 1 環境や条件の整備

項目	意見の要旨	府の考え方
(1) 指導体制の充実	○ 小規模な学校では、若手教員が手本にする身近な先輩が少なく、特に中学や高校では教科担当の人数がさらに細分化されてしまう。	□ 新たな教育改革や様々な教育課題等に対応していけるよう、指導体制の充実に向けた環境整備に取り組んでいきます。
	○ 小学校で教員の空き時間を作るために、教員を多く配置して専科教員として活用すべきだと考える。	
	○ 学校の教員数が少なくなると、1人あたりの業務量が多くなるので、クラス数だけで定数を決めずに教員を増やしてほしい。	
(2) 働き方改革の推進	○ 改革に当たって、保護者や地域社会への啓発が必要である。理解なしには進められない。学校の取組に対して、教育委員会からのバックアップがあると心強い。	□ 現在、教職員の働き方改革実行計画に基づく取組を進めているところであり、引き続き取組を推進していきます。
	○ 部活動や補習授業などで、アウトソーシングできる部分はすべきだと思う。	
	○ 教育改革・働き方改革への対策は喫緊の課題であり、現場への周知徹底もさらに推し進めなくてはならない。	
	○ 教員の仕事量は膨大かつ肥大化しており、資質能力向上のための余裕がない。	

	○ 前例踏襲となっているところにはより一層の見直しと改善をお願いします。	
	○ 新学習指導要領が求める学びを実現するためにも、教員の負担軽減は必須条件だと考える。	
(3) ICT環境の整備	○ 各教員に貸与されているノートPCをタブレット端末に移行するなどの工夫も必要ではないか。	□ 授業や研修で活用できるよう、ICT環境の整備を順次進めていきます。
	○ 京都府のICT環境は他府県に比べても遅れている。電子黒板やプロジェクタ等の整備を進めてほしい。	
(4) スペシャリストの育成	○ 府内から出て研修する機会が少ない公立学校教員にとって、とても魅力的である。	□ 海外等での研修を通じて教員が視野を広げ、スペシャリストとして京都府の教育に還元できる人材の育成を目指します。
	○ 今後は外国籍の児童生徒も増えていくので、語学の能力も必要になる。	
	○ 日本の大学がアジアでナンバーワンでない現在、海外の先進的な教育の取組を勉強して、児童生徒に還元してほしい。	

## 2 校内研修やOJTへの支援

項目	意見の要旨	府の考え方
(1) 出前講座の充実 (3) デジタルアーカイブの整備	○ 既にある出前講座やデジタルアーカイブをもっと活用するべきである。	□ 出前講座等の充実を図り、広く周知していきます。
(2) 授業の達人の活用	○ 授業の達人の活用は重要だと考える。府小研の専門研究員ともタイアップできればより効果的ではないか。	
	○ 授業の達人はもっと活用されるべきである。広い周知が大切である。	□ 既存の事業や研究会等とも連携して授業の達人の活用に努めていきます。

### 3 組織運営上の課題への対応

項目	意見の要旨	府の考え方
(1)若手教員のコミュニティ形成促進と支援	○学び合いのコミュニティ形成には大いに期待したい。気軽に参加できる工夫により、OJTへの支援につながることを望む。	□ 若手教員が学び合いながら資質能力の向上を図れるような支援策を検討します。
(2)エリアマネージャー（アドバイザー）の配置・充実	○ エリアマネージャーの配置は大変良いと思う。高い効果が期待でき配置が充実すると良い。	□ 若手教員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、退職校長等を活用した支援策を進めていきます。
○ 困った時に相談できるように、職務上のアドバイスばかりでなくメンタルヘルスケア体制も構築してほしい。	○ アドバイザーとして退職校長が学校に出向き、様々な支援をして効果が上がっていると聞く。今後、校長や教頭の世代交代がますます進む中、相談できる存在として配置の充実をお願いしたい。	
○ アドバイザーとして退職校長が学校に出向き、様々な支援をして効果が上がっていると聞く。今後、校長や教頭の世代交代がますます進む中、相談できる存在として配置の充実をお願いしたい。	□ 管理職へのサポートや将来の校長、教頭としての人材を育成する観点からも、エリアマネージャーの配置に努めていきます。	
(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	○ 再任用教員は貴重な戦力であるが、指導力に課題を持っている方も少なからずいる。学校現場に配置する以上、資質能力の向上を進める手立てや人員が必要である。	□ 再任用を含む熟練期教員がモチベーションを維持しながら、経験や知識を活かしていただけるよう取組を進めます。
○ 再任用教員の資質能力を維持・向上させる取組については大いに賛成である。	○ 再任用教員については待遇も十分配慮が必要である。	
○ 定年延長もある中で、ベテラン教員への取組も同様に必要ではないか。		

(4) 講師の資質向上に向けた取組	○ 京都府では多くの講師の先生が教育を担っている現状がある。教諭と同じように教壇に立つ講師の資質能力の向上が必要ではないか。	□ 講師の力なくしては学校における教育活動は成り立たないと考えており、新たに項目として設け、講師の資質向上に取り組んでいきます。
-------------------	--	--

#### 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

項目	意見の要旨	府の考え方
(1) 若手教員のコミュニティの形成促進と支援	○ 距離や時間の問題よりも、学校が小規模化していることが最大の課題である。 高校でさえ1教科の人数が2～3人の学校が増えつつあり、そのような状況で「教員は学校で育つ」が本当に有効かというところかなり疑問。	□ 学校を越えてつながるコミュニティの形成促進や支援策の検討を進めます。
(3) Web講座の整備・充実	○ 集合型研修にも参加者の情報交換や他地域との交流などのメリットがある。 Web講座と集合型のハイブリッド型研修もあると良いと思う。 ○ Web研修が充実すれば勉強につながるので、是非進めていただきたい。	□ 研修の目的や内容に応じた適当な形態を検討し、効果的・効率的に資質能力の向上が図れるよう取組を進めます。
(4) 他校との協力や地域ぐるみでの育成の推進	○ 高校ではそれぞれの学校が特色ある学校づくりを進めてきた。学校を越えての交流・支援・連携はこれからとても重要になる。 ○ 北部地域では、高校でさえ1教科の人数が少なくなり、若手教員が育つ環境が保てなくなっていると感じる。 ○ 小学校での英語やプログラミング等の専門的な内容の授業に府立高校の専門学科の教員が協力してはどうか。	□ 学校や校種を越えた交流を推進し、小規模化や教育課題への対応も含めて、各学校の教育力の向上や教員の資質能力の向上につなげていきます。

## 5 子育てとキャリア形成の両立への支援

項目	意見の要旨	府の考え方
(1)遠隔受講研修システムの整備	○ 子育て経験をした教員が学校現場にいることは保護者にとって安心できる。育休中の研修を考えてほしい。	□ 育児休業中の教員が円滑に職場復帰できるよう、また、子育て中の教員が育児とキャリア形成を両立できるよう、体制整備や研修形態の工夫に取り組んでいきます。
	○ 育児休業で何年も現場を離れてから復帰をするのは不安が大きく、Web活用の受講システムは効果があると思う。	
(2)子育てをしながら資質能力の向上が図れる環境整備	○ 子育てをしながら就労するためには部分休業や短時間勤務は大切な権利である。そういう職員が増えた学校で学級担任の不足が起こることの無いよう、加配措置も検討いただきたい。	
	○ 子育て世帯の勤務が過度にならないような人員配置。子育て世帯の職員に配慮した働き方を推進させる事が大切である。	

## 6 働き方改革や負担軽減

項目	意見の要旨	府の考え方
(3)Web講座の整備・充実	○ Webでの研修ができれば勉強しやすくなり、若手教員自身にも強い責任感も生まれてくると思うので、是非、進めてほしい。	□ 総合教育センターで実施する研修講座において、インターネットで研修動画を視聴できる環境整備を行い、効果的・効率的な研修を実施していきます。
	○ 授業の代行の準備も不要で、移動することなく受講できるのは効率的だと思う。	
(4)教員免許更新制に対応した研修講座の開設	○ 10年毎に5日間、免許状更新講習に伴って3万円の出費が必要となる。普段からセンターの研修には参加しているので、置き換えてもらいたい。	□ 総合教育センターに免許状更新講習に換えることのできる研修講座を開設することにより、教員の負担軽減につなげていきます。

	<p>○ 免許状更新講習と10年目研修、その他の研修などが重なることもあり、免許状更新講習を受講する教員は負担も大きいので、大変ありがたい。</p> <p>○ 講座の申込みが殺到し、なかなか申し込めなかったり、遠方の大学まで受講に行かなければならなかったりすることがあるので、是非とも願います。</p>	
(5) 研修のための自己啓発期間の設定	<p>○ 日頃多忙であっても、少しゆったりできる夏季休業中に自己啓発に努める「教師」の姿で、教師への志望者が増えるのではないかと。</p>	<p>□ 教員が自らの専門性を高めるための研修の時間が確保できるよう、環境整備をしていきます。</p>

## 7 今日の教育課題への対応

項目	意見の要旨	府の考え方
(1) 研修内容の精選・重点化	<p>○ 勤務経験では得られない知識があることなど、研修受講者に学ぶ意義を十分に理解させることも大切であると考えます。</p> <p>○ 今の児童生徒や若手教員はインターネットが普及した社会で育ち、情報量が増えた一方で人間同士のコミュニケーションが不足するなどの課題があると思う。</p>	<p>□ 負担が増加しないように配慮しながらこれまでの研修を精選し、新たな教育改革や様々な教育課題に対応できるよう、研修の重点化を図ります。</p>
(2) 大学や民間企業等との連携拡充	<p>○ 教育現場で一日を過ごす教員にとって、学校外で学ぶ機会は貴重なものだと思う。</p> <p>○ いじめ問題に対する研修をしっかりとやるべきである。特に管理職や、これから管理職を目指す先生は、大学院に通って勉強することも必要。</p>	<p>□ 大学や研究機関における高度な専門知識、民間企業等における優れた人材育成や経営手法等を学び、教育現場に還元できる仕組みを整えていきます。</p>

	○ 京都府には世界に通用する企業が多いので、企業としっかり連携して、教員も民間の考え方を身に付けてもらいたい。	
--	---	--

## 8 基本的資質の確立や人権教育推進のための取組

項目	意見の要旨	府の考え方
(1) コンプライアンス研修等の充実	○ 教員の路上喫煙や吸い殻のポイ捨てなど、迷惑行為が目につくので、改善してほしい。 ○ コンプライアンスの遵守や人権教育・研修についてはさらなる充実を願う。	□ 教員のコンプライアンス意識や人権意識の向上に向け、引き続きしっかりと取り組んでいきます。

## プラン全体、その他

項目	意見の要旨
プラン全体	○ 教育への投資はすぐには成果が出にくいし、出ても見えにくい。しかし、次世代の人材を育てている学校教員の役割は大きく、その資質能力向上は非常に大事なことである。重点施策を1つでも多く実施できるよう投資してほしい。結果は必ず将来の京都府に跳ね返ってくると思う。 ○ 北部の学校に勤務しているので、中間案で京都府の地理的特性への対応を基本施策の1つに挙げていただいたのは大変ありがたい。 ○ ロードマップも示されており、実現への意欲を感じる。短期間ではやりきれないかもしれないが、少しずつでも着実に推進してほしい。 ○ 中間案は基本方向やその実現のための重点施策など、今日の教育界の動向に合致した適切な内容であると思う。 ○ 重点施策の23項目でも多いと思います。重点化したものからさらに精査したり、実施後でも効果が少なければ中止したりして、障害が少なく効果の大きいものに絞り込むべきだと考える。
その他	○ 京都府の教員に必要な5つの力は、どれもバランス良く必要とされる力であると思う。