

**令和5年度
京都府教員等の資質の向上に関する協議会**

令和5年12月
京都府教育委員会

目次

□ 協議①

「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」の学校事務職員版の策定について

- 1 「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標（以下「育成指標」）」の経緯
..... P 1
- 2 学校事務職員指標策定の経緯..... P 1
- 3 学校事務職員指標策定に対する考え方..... P 1～2
 - (1) 指標の構成
 - (2) 指標の内容
- 4 指標（案） 別紙資料「学校事務職員指標（案）」参照..... P 2
 - (1) 策定に向けたこれまでの動きについて
 - (2) 共同学校事務室の実施状況（参考）
- 5 指標の周知と活用の状況について..... P 3
 - (1) 指標改定と学びの奨励
 - (2) 学校現場での状況と意見

□ 協議②

「教員の養成・採用・研修の一体的充実について」

- 1 教員養成に関する取組について P 4～6
 - (1) 京都府はんなり教員養成プログラム
 - (2) 京都府教員養成サポートセミナー
 - (3) 京都府「教師力養成講座」
 - (4) 今後の教員志望者確保について
- 2 教員採用に関する現状と動向について P 7～9
 - (1) 教員採用に係る課題
 - (2) 教員採用試験の状況
 - (3) 教員不足の状況
 - (4) 今後の対応について
- 3 人材流動時代における教職員の豊かな学び（研修）について ... P 9～P13
 - (1) 研修に係る課題について
 - (2) 現在の研修体制について
 - (3) 今後について

協議①

「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」の学校事務職員版の策定について

1 「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標（以下「育成指標」）」の経緯

平成 29 年 4 月に改正された教育公務員特例法に基づく、京都府教員等の資質の向上に関する協議会での協議を経て平成 30 年 3 月に策定したもの。

昨年度、教育公務員特例法の改正に伴い、同法第二十二条の二第一項の規定に基づいて改正された「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」を参考に、改定を行った。

2 学校事務職員指標策定の経緯

- (1) 職位としては昇任しているが、目の前の職務には変化が無く、後進の育成に対する意識が芽生えにくい状況にある。
- (2) それぞれの職位にある者が自身の立ち位置を確認し、研鑽する姿に刺激を受け合えるような指針が必要である。
- (3) 教育効果を最大化するための環境整備等、事務職員も学校教育目標や指導の重点等を理解しながら、教員と適切に対話してその整備に努めていき、真のチーム学校を実現させることを目標に、そうした学校事務職員の人材育成を図る必要がある。
- (4) 総合教育センターにおける学校事務職員研修を指標に応じて再体系化し、昇任時の意識変革や職責理解等を促すよう、学びの奨励をしていくことが大切である。

3 学校事務職員指標策定に対する考え方

(1) 指標の構成

- ① 観点は養護・栄養教諭と同様、次の 6 観点とする。

基本的資質能力	/	人権	/	事務職員としての専門領域
マネジメント	/	チーム学校	/	京都ならではの教育

- ② キャリアステージは、教員の区分けを踏襲しつつ、昇任昇格に応じた区分とする。

ステージ 0	採用前から採用直後に求める資質能力
ステージ 1	初任から主事の職位にある者に求める資質能力
ステージ 2	主任の職位にある者に求める資質能力
ステージ 3	事務主任の職位にある者に求める資質能力
ステージ 4	専門幹の職位にある者に求める資質能力
学校経営への参画	事務長に求める資質能力

(2) 指標の内容

- ① 「基本的資質能力」と「人権」、「マネジメント」は教員に準じた内容とし、環境整備に関わる内容は事務職員としての専門領域等に移行させて記述する。
- ② 「事務職員としての専門領域」には、教育の動向に関する理解や事務職員としての企画力等を盛り込むこととする。
- ③ 「チーム学校」には、事務職員間のみならず、教員とのチーム作り等も盛り込むこととする。
- ④ 「京都ならではの教育」は、事務職員自身の理解に加え、自然や伝統を学ぶにふさわしい教育環境整備等に関する内容も盛り込むこととする。

(3) その他

策定内容にあたっては、学校教育法第 37 条、人事委員会の定める募集要項、府立学校の事務等に関する規定等を参照する。

4 指標（案） 別紙資料「学校事務職員指標（案）」参照

(1) 策定に向けたこれまでの動きについて

対 象	内 容
府立事務長会長・副会長	策定済みの教員指標との構成の違い等を説明 ↓ 指標（案）を作成し意見聴取→修正案の返し
京都府公立小中学校 事務職員研究会長	案を示して意見聴取 ↓ ・一人職のため、指標が自分の励みに繋がる。 ・教員による事務職員の職務理解が進む。
京都府公立小中学校 事務職員研究会担当校長	案を示して意見聴取 ↓ ・大枠での目標が示されておりありがたい。 ・ステップアップ時の目標設定につながる。
共同学校事務室先行市 （A市教育委員会）	案を示して意見聴取 ↓ ・市独自の指標や研修計画を考えていたため、府で策定されることは非常にありがたい。

(2) 共同学校事務室の状況（参考）

【把握している成果】

- ※ 学校ごとに異なる文書管理を市で統一して、業務の共通化を促進
- ※ 一人配置のため、他校事例等を学ぶ機会が少なかったが、人材育成が促進
- ※ 事務の効率化により、教員の事務作業を引き取ることができてきた。
- ※ 若手事務職員への指導等、緊張感を持って職務に当たることができる。

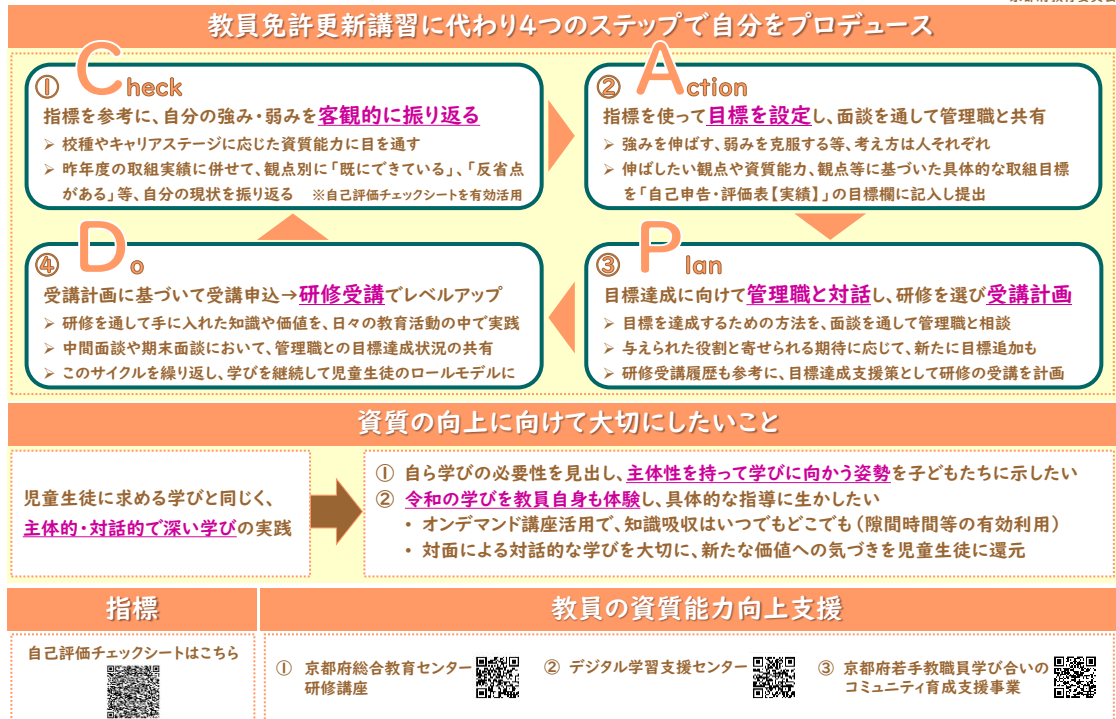
5 指標の周知と活用の状況について

(1) 指標改定と学びの奨励

○各学校への周知状況

「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」活用と研修受講

京都府教育委員会



※ 全教職員に配付し、人事評価面談における指標を軸とした振り返りの促進

※ 自己評価、管理職評価の乖離防止と学びの必要性認識による積極性の向上

(2) 学校現場での状況と意見

○改定されたこともあり、年度当初に教職員に確認を促し、個々の教員にステップアップをするよう声掛けしている。



教員が指標を意識しており、自ら「この研修に行きたい」と希望を言うようになって、研修参加者が増加した。

（これまででは、指標を基に校長が個別の声掛けをしていた）

○常にリーフレットをノートに挟み、校長として意識するように心がけている。



指標は当初面談で活用している。自己評価は、自分が見えてないときは高くなる傾向があるため、指標を基にしっかりと振り返るよう促している。

特に若手の教員は、負担が増えれば自己評価の低下とともにしんどくなり、辞める方向に向いていく。指標は自己評価が低い教員の指導にも役立つ。

協議②

教員の養成・採用・研修の一体的充実について

1 教員養成に関する取組について

(1) 京都府はんなり教員養成プログラム

①事業概要

- ・教員をこれから目指そうと考えている学生や教職課程を継続するか迷っている学生、多忙によりインターンシップ等に参加することが難しい学生等が参加
- ・1日体験をするワンデイプランから、定期的継続的に体験するロングプランまで、学生のニーズに合わせて柔軟に高等学校・特別支援学校を体験
- ・全員ではないものの、参加者の中から採用試験受験

②年別参加者一覧

令和3年度	令和4年度	令和5年度（11月末現在）
高校：36名	高校：34名・特支：2名	高校：29名・特支：5名

(2) 京都府教員養成サポートセミナー（平成16年度開始）

①事業概要

- ・大学と連携した約半年間のインターンシップ
- ・演習校23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主に3回生
- ・参加者数の推移（令和5年11月末現在）

②今年度状況

年度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5
参加者	140	116	102	128	89	78	86	61	115	76	112

(3) 京都府「教師力養成講座」（平成20年度開始）

①事業概要

- ・京都府の公立学校教員を第一志望とする大学生3回生、大学院1回生を対象に、実務研修（教育実践演習）や特別講義（「夢・未来」講座）等を実施
- ・特別講義「夢・未来講座」
- ・「教育実践演習」では、学生指導専任の指導教員がサポートし演習（教科指導（研究授業含む）、道徳、特別活動、学級経営、学校行事等を経験）
- ・期間は2月～翌年度5月末
（年度またぎの様々な取組（卒業式・入学式、学級開き、職員会議等）を経験）

②受講状況

期	10(H29)	11(H30)	12(R1)	13(R2)	14(R3)	15(R4)	16(R5)
受講者数	70	58	69	82	74	112	88

③その他

- ・ 良好な成績で修了した者は、大学推薦特別選考の対象となり、第一次試験筆記試験（令和5年度は教職教養・専門）を免除
※令和4年実施状況：第16期修了生84名のうち69名が名簿登載
- ・ 修了生へのフォローアップ実施
→採用試験不合格者で進路変更する者や他府県採用となる者が一定数おり、講師確保の面で課題となっていることへの対応として面談等を実施

④17期生に向けた一部改善

- ・ 京都府PTA協議会、京都府高等学校PTA連合会に協力を仰ぎ、保護者の本音や教育への期待を学び、適切な保護者対応を理解する機会の創設
- ・ 特別支援教育の一環として、ソーシャルスキルトレーニング等を体験

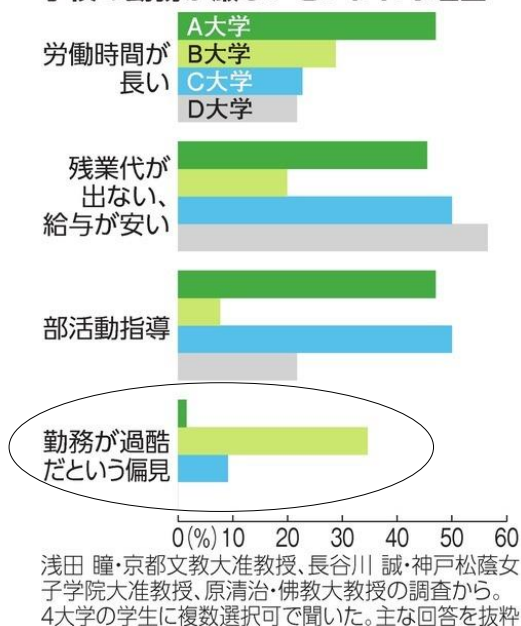
⑤今後の教員養成について

- ・ 各現場からのニーズに従って適宜改善を検討

（４）今後の教員志望者確保について

大学生の状況と対応

学校の勤務が厳しいといわれる理由



※『朝日新聞デジタル』11/7付より抜粋

左の調査結果を参考に考えると、偏見だと感じた学生は、早期から学校現場に触れ、報道等から得られる情報ほどの過酷さは無いと判断しているのではないかと推察される。

低回生時から、気軽に学校現場に教員という立場で入っていくことが重要と仮定



現取組の中では、「京都府はんなり教員養成プログラム」の有効性が高い。

②若手教員の状況について（各教育局、市町教育委員会訪問より）

- ・ これから力を身につけさせるだけでは足りず、学生段階から教員としての学び方を学ばせることも必要ではないか。
- ・ 複数の自治体、複数の学校で児童生徒が大幅に減少しており、単学級のため一人で全てを抱えざるを得なくなってきたり、精神疾患で休・退職する者が少なからずいるため、悩みを抱える者どうしが交流できる機会を作らなければならないと考えている。
- ・ 児童生徒との関係は良好だが、社会人としての成長に乏しいので、鍛える必要があると感じている。
- ・ 社会性に課題のある教員がいるため、教員養成機関（大学）とも連絡を密にした上で、しっかりと育てていかなければならないのではないか。
- ・ 最近の若い教員の指導案は、子ども支援の手立てや工夫というより、シナリオのようで、段取りよく時間通りにするという表面的な追求に終始しがちである。
- ・ 授業研究会でも、はっきりした指摘をする指導助言者が少なくなってきた。
- ・ 悩んだり叱られたりという経験に乏しく、少しの指摘でも心が折れてしまうこともある。大学や養成講座で、そうした経験を充実できないものか。

③より早い段階からの教職への興味付け

学校等	事業名	内容
A 高校	教員養成プログラム	近隣の小学校での授業見学、教員との交流 「地元小・中学校で学ぶ会」
		大学教員等を招く特別講義 「教員養成特別講座」
		教育実習生と教員志望生徒の交流会 「教育実習生との交流会」
B 高校	学習支援ボランティア	小学校の補充学習を高校生が指導補助
	小学校訪問	小学校を訪問し、授業参観、校内見学、講義聴講等を実施
	3年教育系志望者特設ガイダンス	卒業生の現任教員を招く特別講義
C 高校	まなびサポート事業	教員を志望する生徒を対象に、地元小学校での授業補助や中学校における夏期休業中学習会への参加、放課後児童会での活動を実施
D 教育局	教師を目指す 高校生応援セミナー	局管内の高校生に対し、現職教員講演や地元出身大学生とのグループ交流を通じて、教職の魅力、教職に就く道のりを知る。

※ 教員養成に関連する取組を行う高等学校に、ボランティア保険加入に係る費用を府教委が支援

※ 高校生応援セミナー（今年度初実施）の参加者は35名で、いずれの参加者も教職の魅力を改めて実感するとともに、自身の夢を叶える手立てについて、具体的にイメージすることができたと回答

2 教員採用に関する状況と動向について

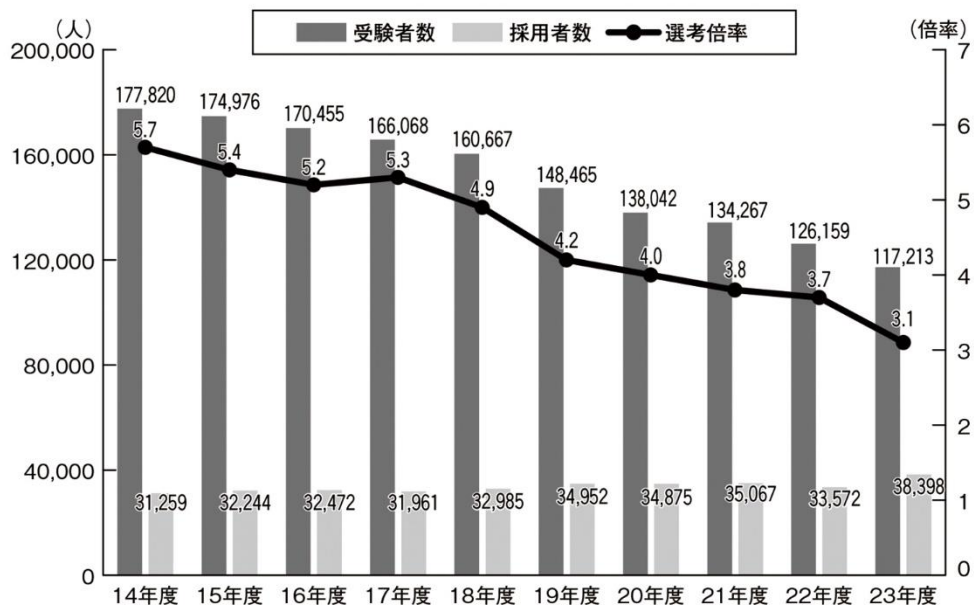
(1) 教員採用に係る課題

- ①教員採用試験の受験者の確保
- ②年度途中における休・退職者の代替講師確保

(2) 教員採用試験の状況

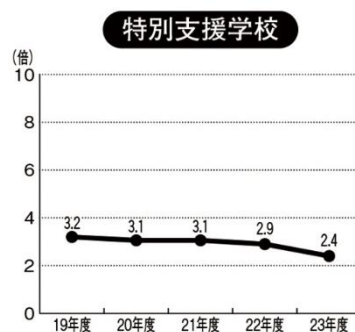
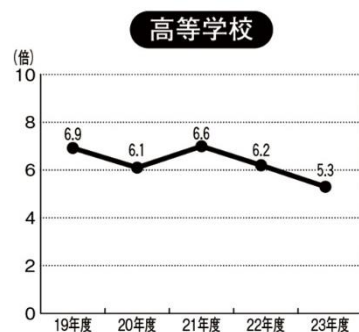
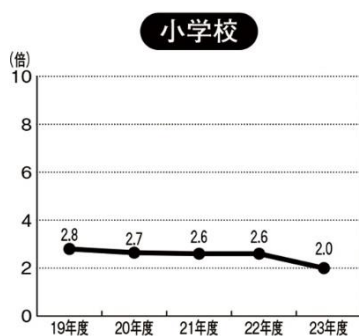
①全国の状況

■教員採用試験（全国総計）過去10年の比較



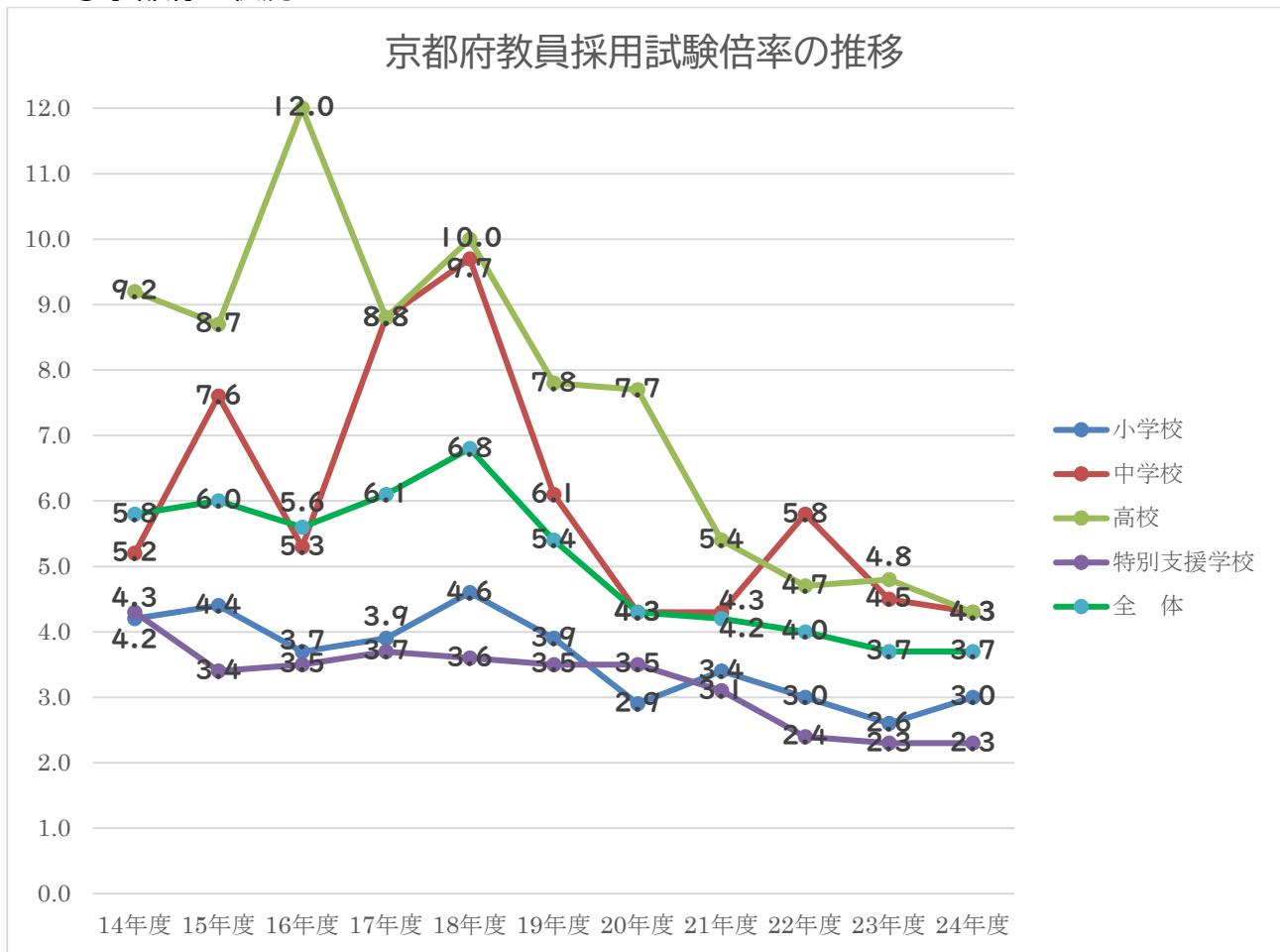
(注) 2014～2021年度は文部科学省調査「令和3年度公立学校教員採用選考試験の実施状況」、22・23年度は時事通信社調べによる。2022年度の選考倍率は受験者数と採用者数で算出。23年度の選考倍率は受験者数と2次（3次）合格者数（最終合格者数）で算出。選考倍率の算出には採用者数及び最終合格者数が未確定の自治体は計算に入れていない。

■校種別選考倍率の推移



時事通信出版局『教員採用試験対策サイト』「2023年度（2022年夏実施）教員採用試験 最終合格者数 DATA」より

②京都府の状況



(3) 教員不足の状況

①全国の令和5年度始業日時点での教員不足状況

	総計	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
改善	11	12	11	2	8
同程度	28	26	33	41	38
悪化	29	30	24	19	16

※改善した理由（抜粋）

- ・ 予定以上に採用数を増やしたことにより、正規職員の配置数を一定数確保できた
- ・ 臨時的任用教員を探す取組を早期から行った
- ・ 4年度当初に臨任の未配置が多くなった地域について、優先的に臨任の情報を共有
- ・ 採用選考の特別選考により、実業教科の新規採用教員を確保することができた
- ・ 再任用者数が増加した
- ・ 新規採用者数を増やし、教員希望者の獲得に向けた取組を行った（SNS等の広報活動、街頭での呼びかけ、相談会の実施等）
- ・ 例年よりも、早い段階から新卒者への声かけを行った

※文部科学省『「教師不足」への対応等について（アンケート結果の共有と留意点）』（R5.6.20）より

②京都府の教員不足状況

- ・ 9月1日現在の状況について

(4) 今後の対応の方向性について（検討中）

- ①各校PTA役員等で教員免許を保持している方の掘り起こしとリスクリング
- ②社会人経験者の掘り起こしとリスクリング
- ③教職大学院やNPO法人との連携

3 人材流動時代における新たな教員の学び（研修）について

(1) 研修に係る課題について

- ①人材不足の影響
 - ・講師等の不足による影響が、研修派遣等にも及んできている。
- ②地理的条件の問題
 - ・総合教育センター北部研修所はあるが、多くの学びの機会は南部に集中
 - ・丹後、中丹管内からの研修受講については、丸一日を費やすのみならず、長期の場合は居住地も変更
 - ・人材不足の状況においては、半日単位の研修に出すことも非常に厳しい状況

(2) 現在の研修体制について

- ①京都府総合教育センターにおける研修について
 - ◆「新たな教師の学び」と総合教育センターの研修について



<研修形態の最適化>

- ・ 集合研修 --- 実技・実習など**集合だからこそできる研修を通して、資質能力の向上を図る**
また、初任研・中堅研等では対面・協働を通してコミュニティを形成する
- ・ オンライン研修 --- 知識伝達だけでなく、Zoomのブレイクアウトルームを使った**協議、チャット機能を使った質疑応答**
などリアルタイムだからこそできる研修を実施
Webを活用することで、協議・演習などを通じた深い学びと受講者の負担軽減を両立
- ・ オンデマンド研修 --- 知識伝達を中心に受講者のニーズに応じた学びを動画配信により提供
e-ラーニングを活用した研修では、視聴後の確認テストを通じて自らの学びと今後の課題を確認
ニーズに合わせた個別最適な学びと受講者の勤務状況に合わせた柔軟な学びを両立
- ・ Web+研修 --- 上記の3つの研修形態を組み合わせた講座
オンデマンド研修による事前学習を活用した反転学習など**複数の研修形態を組み合わせることで**
より高い学習効果を図る
集合・オンライン研修の開講時間を減らすことで受講者の負担軽減も実現
- ・ 出前講座 --- 学校のニーズに応じた講座を実施し校内研修の充実に資する

※約50%のセンター研修講座はWebを活用した研修形態で実施

◆総合教育センターの令和5年度の主な取組について

- ア. 京都府デジタル学習支援センター（DL C）との協働
DL Cと協働した学校DX研修を実施、また、出前講座にもDL Cが担当する講座を設置
- イ. 教職員支援機構（N I T S）との連携
N I T Sと連携して「新たな教職員の学び」協働開発推進事業を実施し、「探究型」の教職員研修を開発
- ウ. 教職員の個別最適な学びを支えるe-ラーニングの導入
e-ラーニングの導入により、ニーズに合わせた個別最適な学びと受講者の勤務状況に合わせた柔軟な学びを両立
- エ. 教科教育研修において授業のI C T化を推進
教科教育にかかる全ての講座において、デジタル教科書の活用などI C Tの活用を推進
- オ. 現場のニーズに合わせた「出前講座」の新設
教育相談について、不登校など多様化する子どもに対応する「事例研究講座」を新設、事例毎のケーススタディーにより学校現場を支援
- カ. デジタルコンテンツの作成
デジタルコンテンツの充実により、コンテンツの系統化、シリーズ化を図る。

◆総合教育センターの今後の取組について

- ア. 所内wi-fi環境を整備
子どもたちの学習環境と同様に、教職員にも一人一台端末を活用した研修を実施することで、学校現場に即した実践力の向上を図る。

① 学校現場と同じ環境で実践的な研修を実施

学校現場で行われている一人一台端末を活用した個別最適な学びや協働的な学びをセンターでも実施できる。

例えば、実践発表では実際に活用している教材を提示し紹介することができ、協議ではグループの仲間と共同編集機能を活用することで考えを深めることができる。



② 教職員自身が「学ぶ側」として一人一台端末の活用を経験

学校では、「教える側」として端末を活用しているが、センター研修では、「学ぶ側」として個別最適な学びや協働的な学びの場面での活用について体験できる。

その経験を通して、様々な授業スタイルに応じた「学ぶ側」の視点に立った授業改善に繋げることができる。



③ 自らの学びを通して、一人一台端末の有効性を認識

端末を活用したセンター研修では、端末に資料をダウンロード、メモを記録、考えやデータを共有するなど、様々な活動を行う。

これらによって一人一台端末の有効性に気付き、授業改善を図る動機付けに繋がっていく。



イ. 校内研修の充実に向けた取組

(ア) 出前講座の充実

校内研修の充実、校内組織の活性化等をねらいとして、センター所員を学校へ派遣した講座を実施

令和5年度は、教育相談部による「事例研究講座」、デジタル学習支援センターによる「ICT出前レッスン講座」を新設

<実績>

令和4年度実施 224 講座 延べ受講者数 6,975 名

令和3年度実施 211 講座 延べ受講者数 5,728 名

令和2年度実施 181 講座 延べ受講者数 4,732 名

(イ) 校内研修の充実に向けた研修講座実施

令和5年度より校内研修の充実に向けた講座を実施

令和6年度も継続予定

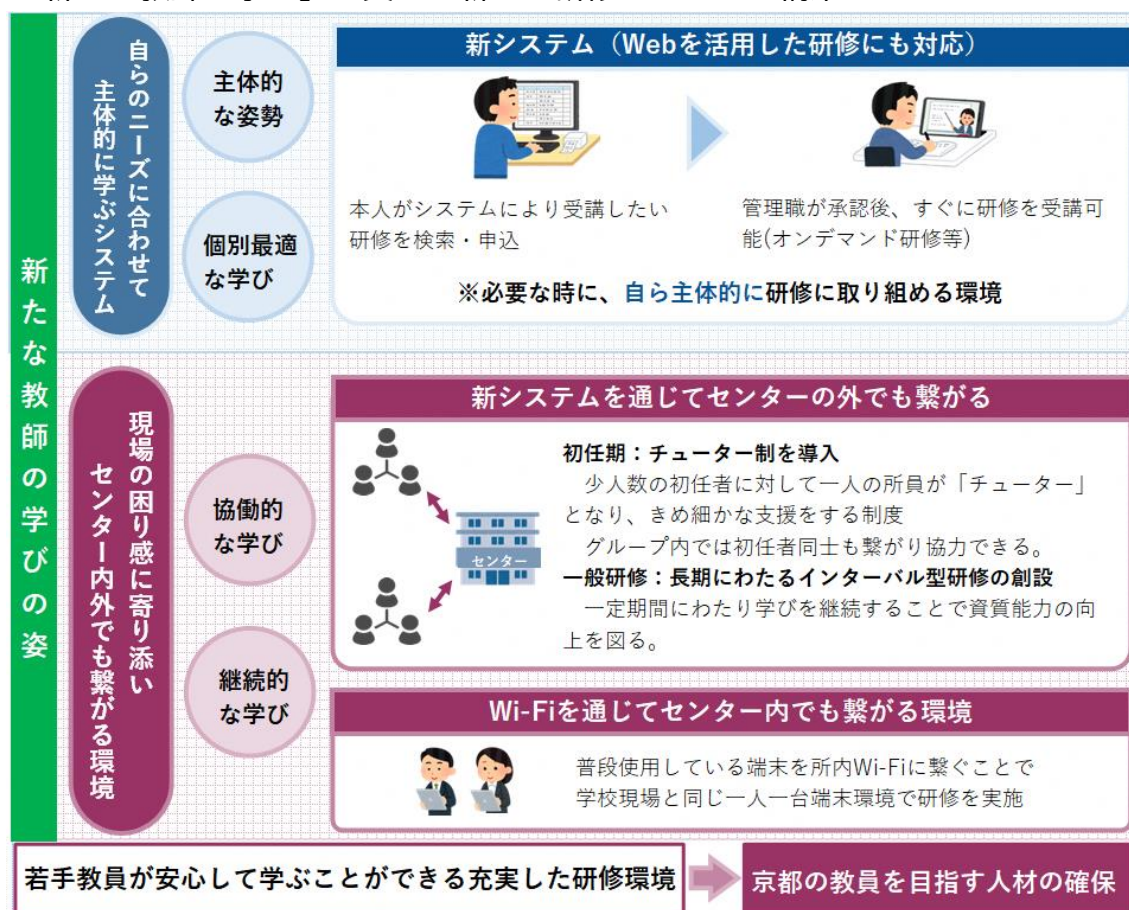
(例) 校内研修の充実講座Ⅰ～ミドルからはじめるカリキュラム・マネジメントの実践～

校内研修の充実講座Ⅱ～ICTを活用した校内研修～

(ウ) 今後の取組

令和6年度よりセンター研修の一部を校内研修で活用できるよう環境を整備

ウ.「新たな教師の学び」を支える新たな研修システムの構築



②若手教職員コミュニティ育成支援事業について

◆概要

- ・若手を中心とした教職員が継続的、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
- ・複数校の若手教職員（初任期から中堅期）が主体的に形成したコミュニティを京都府教育委員会が認定し支援（令和2年度～）
 - 学校小規模化等により学校単位や地域単位での研修が難しい状況に対応
 - 府教委が認定することにより、研修会や公開授業等の研究活動を公務として勤務時間内に実施可能となり働き方改革にも寄与
- ・テーマは学習指導要領の趣旨を踏まえた教科指導、又は生徒指導等の領域

③府立学校（高・特対象）版コミュニティ育成支援事業の新規創設（案）

◆概要

- ・教職歴10年以上を中心とし、より一層高度かつ知的興味を引き出す授業力を身につけるための研究等に取り組む学び合いのコミュニティ形成を促進し、ネットワーク構築の支援を通して府立学校の更なる教育力の向上を図る。

(3) 今後について

○大学等長期研修の在り方について

