

**令和7年度
京都府教員等の資質の向上に関する協議会**

令和8年2月
京都府教育委員会

目次

□ 報告

現指標に係る経過と教職員における指標等の活用状況について

- 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」）」の経過
..... P 2
- 2 育成指標等の活用状況について
(1) 育成指標及び教職員研修計画の活用状況について P 2
(2) 学校現場等での状況と意見 P 2、3
- 3 京都府教員の年齢構成 P 3

□ 報告・協議①

京都府における教員養成・確保に係る取組と教員採用選考試験等の状況を踏まえた今後の取組について

- 1 教員養成（入職前）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..... P 4
(2) 京都府教員養成サポートセミナー..... P 4
(3) 京都府「教師力養成講座 P 4
(4) 「教職へのとびら」講座 P 4、5
(5) 学校ボランティア P 5
(6) 民間企業等経験者のための教職リスキリング講座..... P 5
(7) 教員を目指す高校生対象キャリア事業..... P 5
(8) 今後の方向性 P 5
- 2 教職員人材の確保と定着に関わる動向について
(1) 普通免許状授与件数..... P 6
(2) 採用選考試験倍率等の推移..... P 6
(3) 京都府における教員採用試験の動向..... P 7
(4) 若いキャリアステージにおける退職者の推移..... P 7

□ 報告・協議②

研修の現状と教職員キャリアデザイン、キャリアステージに応じた人材育成について

- 1 京都府における教職員の学び（研修）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..... P 8
(2) 京都府若手教職員学び合いのコミュニティ育成支援事業..... P 9
(3) 京都府立学校授業等向上ラボイ支援事業..... P 9
(4) OJL(On the Job Learning)の促進..... P 9
- 2 教職員のキャリアデザインについて
(1) キャリアデザインの必要性..... P 9
(2) 他府県の例を参考にした京都府での取組例..... P 10
(3) キャリアパスポートに繋げるシステムの構築..... P 10、11

報告

現指標に係る経過と教職員における指標等の活用状況について

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）」の経過

【平成 30 年 3 月】

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の協議を経て策定

【令和 5 年 3 月】

教育公務員特例法の改正に伴い、同法第二十二條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

【令和 6 年 3 月】

学校事務職員の人材育成を図ることを目的に、事務職員指標を策定

【令和 7 年 3 月】

「京都府の教員に必要な 5 つの力」及び「求められる京都府の教員像」との関連性を整理

2 育成指標等の活用状況について

(1) 育成指標及び教職員研修計画の活用状況

●各学校への周知状況

- ・冊子『教員等の資質能力の向上に向けて』は令和 5 年度までは全教職員に配付していたが、令和 6 年度からは配付をやめ、京都府教育委員会教職員人事課のホームページ及び京都府総合教育センターのホームページで育成指標に係る内容を掲載
- ・人事評価面談において、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）
- ・『教職員研修計画』は全京都府公立学校に 3 冊ずつ配付
京都府総合教育センターのホームページ ITEC でも閲覧可能
- ・令和 7 年度から新たに京都府教職員研修システムを導入し、全教職員が各自の端末から研修履歴の確認や研修の申込が可能になった。

(2) 学校現場等での状況と意見

- 育成指標は面談の際の声かけの材料として活用しているが、教職員自ら活用する様子は少ないように思う。おそらく活用状況は校長次第ではないか。
- 経費削減等時代の流れでホームページへの掲載となることは仕方ないが、“手に取る”という機会が無くなった。一人一冊配付の方が確実に目に触れる。
- 教職員研修計画は職員室の誰もが見られる場所に置いている。副校長から 1 年に 1 つは研修を受講するように奨めてもらっているが、教員不足の影響が大きく、毎日の業務に追われ、自分自身を振り返ったうえで研修を選択・受講できているかは疑問。

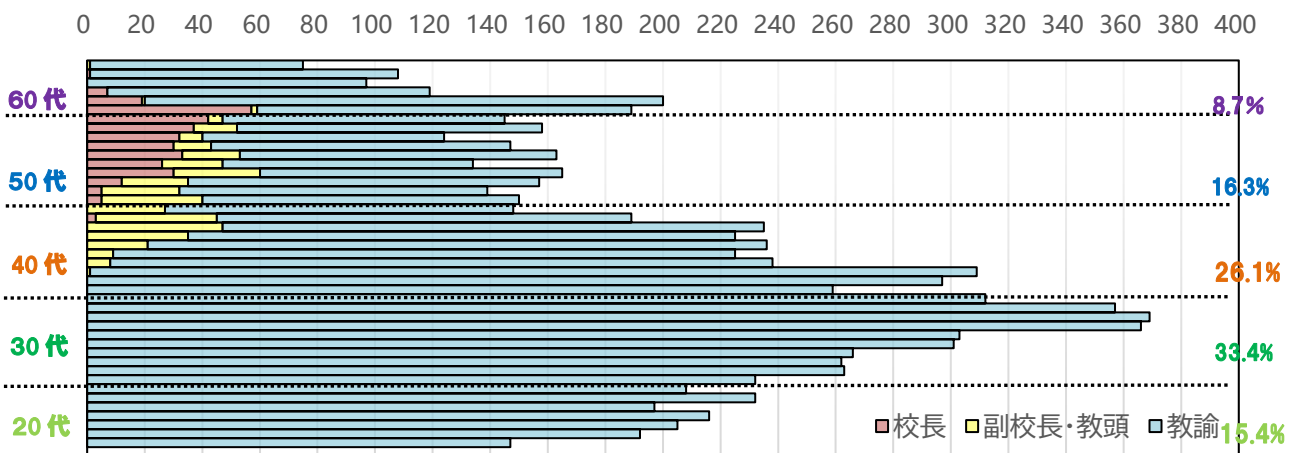
- 育成指標は積極的に活用できていないが、『指標に基づいた自己評価チェックシート』を面談時に活用し振り返りをできる機会を意識的に確保している。
- 初任者研修や中堅教諭等資質向上研修などの研修で啓発はされているが、キャリアステージが変わる段階においても、意識づけできないものか。特に人材育成の視点を持ち始める段階においては、意識的に見てほしいところ。
- 大学の採用試験説明会や大学生等を対象とした教員養成事業においてはステージ0の育成指標を配付。

参考資料1：京都府教員等の資質能力の向上に関する指標
(義務教育学校編 5つの力との関連色分け Ver.)

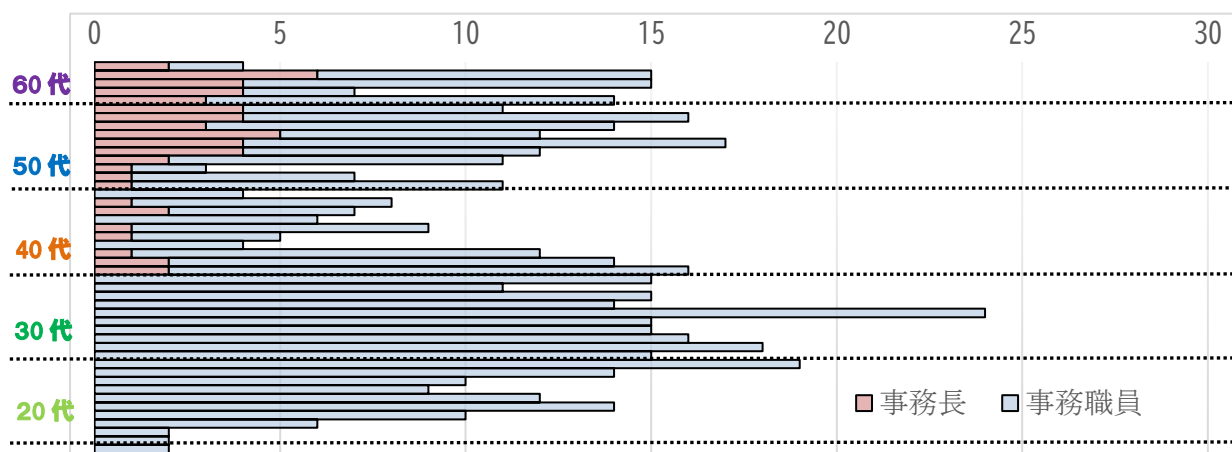
参考資料2：教員等の資質能力の向上に向けて

3 京都府教職員の年齢構成

■ 令和7年度小・中・高・特別支援学校教員 年度末年齢構成グラフ(京都市立学校を除く)



■ 令和7年度 学校事務職員年度末年齢構成グラフ(京都市立学校を除く)



報告・協議①

京都府における教員養成・確保に係る取組と教員採用選考試験等の状況を踏まえた今後の取組について

1 教員養成（入職前）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【高・特支】

①事業概要

教員を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、インターンシップ等に参加することが難しい学生等がニーズに合わせて、半日からでも参加できるプログラム。

②年別参加者一覧

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
36	32	48	39	25

(2) 京都府教員養成サポートセミナー（平成16年度開始）【全校種】

①事業概要

連携大学の学校インターンシップを京都府教育委員会が支援する事業。演習校26校に学生指導専任の指導教員を配置しサポート。

②過去10年間の年別参加者一覧

年度	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7
参加者	128	89	78	86	61	115	76	111	82	89

(3) 京都府「教師力養成講座」（平成20年度開始）【全校種】

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回生を対象として、2月～5月にかけて実務研修（教育実践演習）や特別講義（「夢・未来」講座）等を実施。

②年別受講生一覧

期	11	12	13	14	15	16	17	18	19
終了年度	(H30)	(R1)	(R2)	(R3)	(R4)	(R5)	(R6)	(R7)	(R8)
受講者	58	69	82	74	112	88	112	84	55

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8年度採用試験は教職教養・専門）を免除。

※ 令和8年実施状況

第18期修了生名簿登載者（追加合格者含む）74名

- ・修了生へのフォローアップ実施

(4) 「教職へのとびら」講座

①事業概要

3年生等チャレンジ選考試験の受験者を対象に、次年度の京都府公立学校教員採用選考試験に向けてフォローアップを実施

《内容》

ア) フォローアップ講座Ⅰ・Ⅱ

イ) ワークショップ型講座

ウ) 学校現場体験【全校種】

エ) オンデマンド講座

②受講者数

	3年チャレンジ志願者数	フォローアップⅠ	ワークショップ	学校現場体験	オンデマンド	延べ人数
R6	151	36	7	6	24	73
R7	269	33	5	11	24	73

(5) 学校ボランティア【全校種】

参加者実績

3年度 府内小中学校で 365 名(府立学校 66 名を除く。)(②比 64 名増)

4年度 府内小中学校で 359 名(府立学校 91 名を除く。)(③比6名減)

5年度 府内小中学校で 338 名(府立学校 78 名を除く。)(④比 21 名減)

6年度 府内小中学校で 261 名(府立学校 107 名を除く。)(⑤比 77 名減)

(6) 民間企業等経験者のための教職リスキリング講座

①事業概要

教職を目指す民間企業等の経験者を対象に、教職の魅力を伝え、教員として着任するまでの過ごし方や、基礎的知識の獲得方法を示し、講師・教員としてのキャリア選択を促す。

②参加人数

	第1回	第2回	第3回	第4回	延べ人数
R6	14	53	27	19	113
R7	28	2月7日実施予定	3月8日実施予定	4月25日実施予定	

(7) 教員を目指す高校生対象キャリア事業

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」
B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
C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、教職に就く道を知る。

※ 高校生応援セミナーの参加者は高校生30名、大学生10名、保護者5名、大学関係者5名、高校関係者3名。多くの学びがあり自身の進路選択に大きく影響を与えた取組となったと回答。

(8) 今後の対応の方向性について(検討中)

①通信制大学と連携した社会人向けリスキリング講座の拡大

②教職に興味をもつ高校生を対象としたキャリア教育

2 教職員人材の確保と定着に係る動向について

(1) 普通免許状授与件数

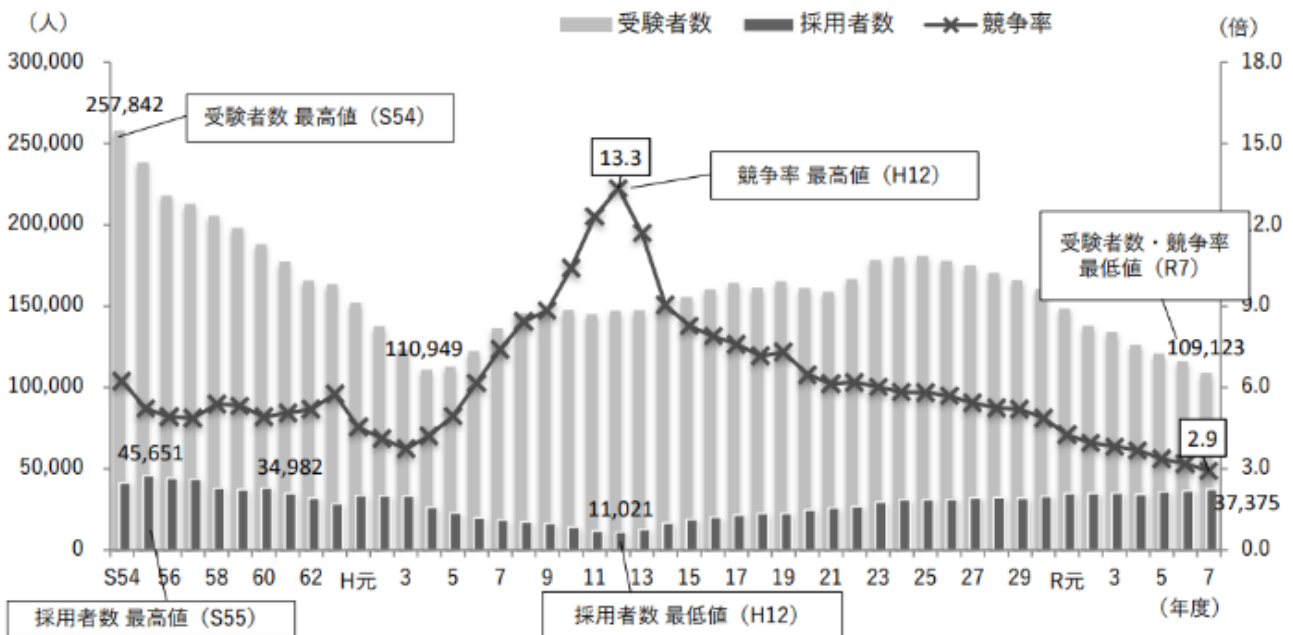
令和4年度の普通免許状需要件数は以下のとおりで、令和3年度と比較しても約1000件程度の増加となっているが、全体数としては、ほぼ横ばい状態となっている。

普通免許状	区分	幼稚園	小学校	中学校	高等学校	特支学校	養護教諭	栄養教諭	特支自立教科	計
普通免許状	専修	202	1,267	3,596	4,467	202	99	8		9,841
	一種	16,950	23,183	38,969	49,470	5,640	3,008	996	25	138,241
	二種	25,020	3,435	2,445		6,138	1,220	412	1	38,671
	合計	42,172	27,885	45,010	53,937	11,980	4,327	1,416	26	186,753
特別免許状		66	104	313					17	500
臨時免許状	207	4,888	2,195	2,518	661	150		10	10,629	
合計		42,379	32,839	47,309	56,768	12,641	4,477	1,416	53	197,882

【出展 教育委員会月報 2024年12月】

(2) 採用選考試験の倍率等推移

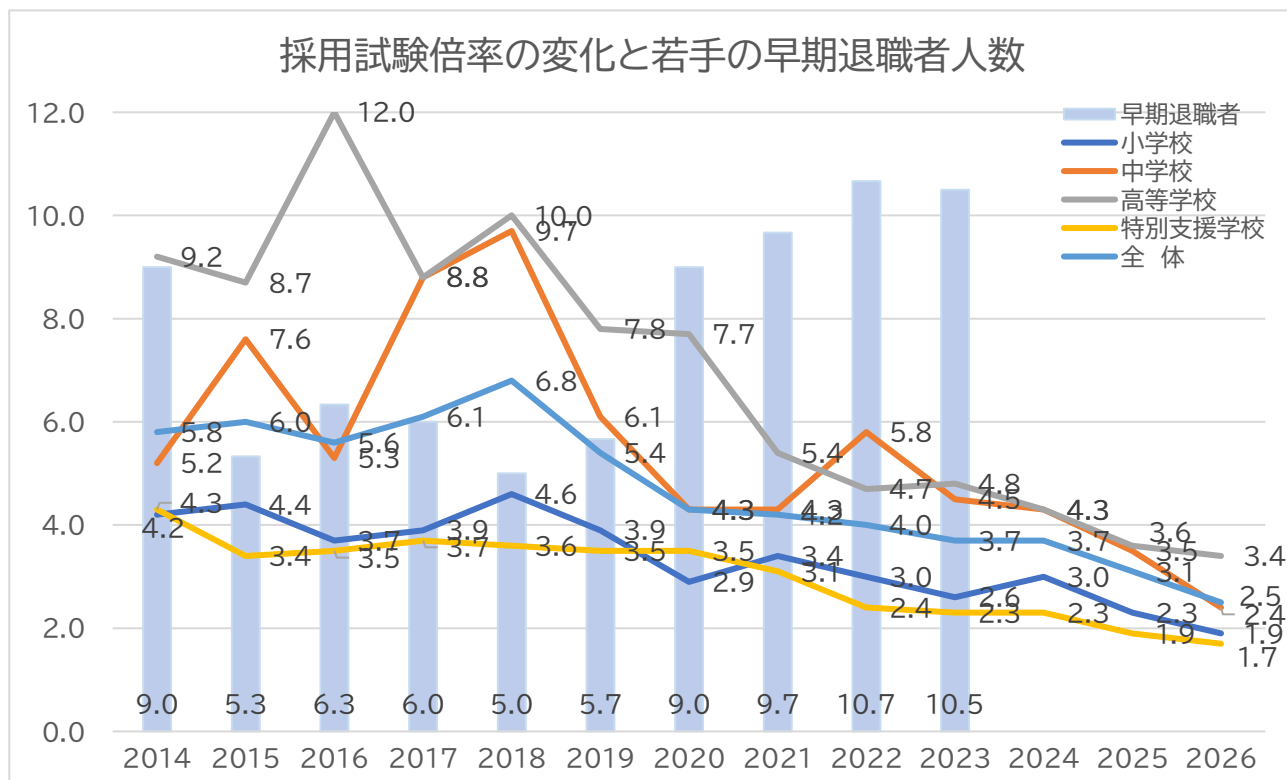
文部科学省が取りまとめている、都道府県・指定都市教育委員会等(計68)が実施した公立学校教員採用選考試験の実施状況では、全体の採用倍率は過去最低の2.9倍となっている。



(注)「総計」は小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、養護教諭、栄養教諭の合計

【出展 文部科学省 令和7年度(令和6年度実施)公立学校教員採用選考試験の実施状況等のポイント】

(3) 京都府における教員採用試験の状況

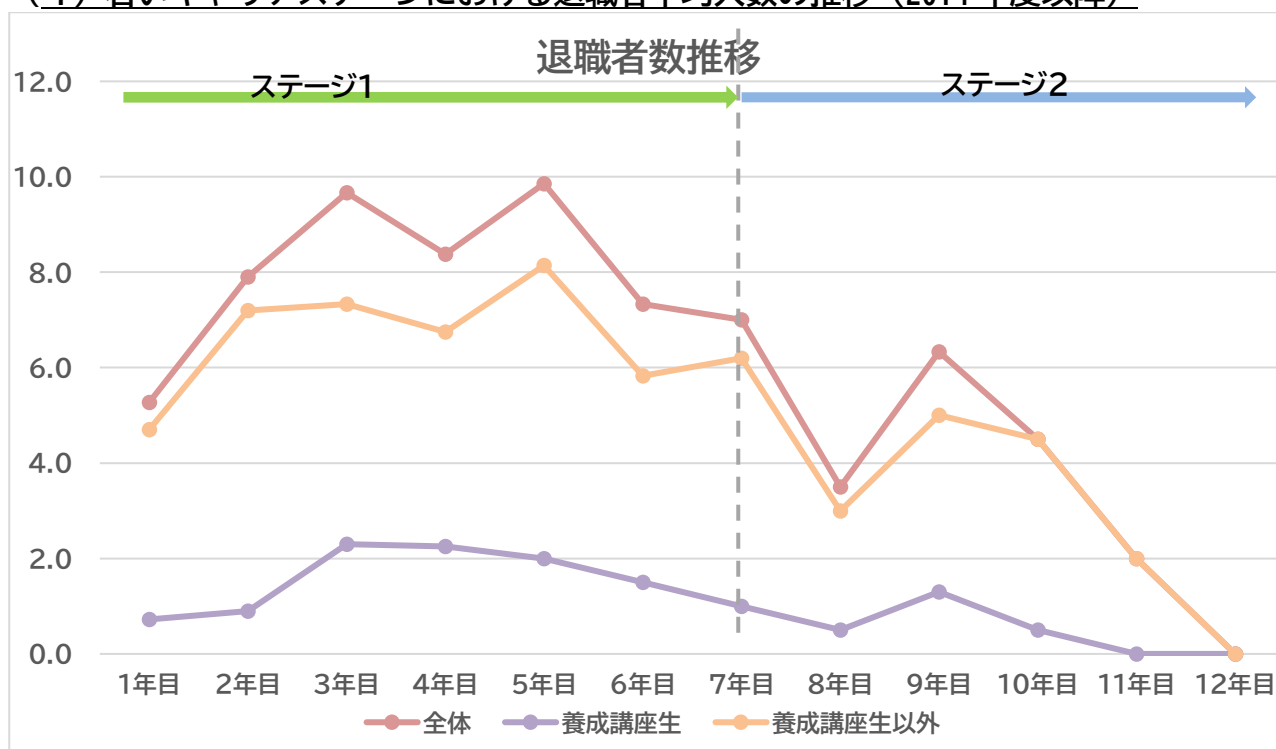


縦軸単位：折れ線グラフ（倍）、棒グラフ（人）

【参考人数：小・中・高・特支】

年度	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
人数	437	369	388	349	295	353	392	405	417	414	402	443

(4) 若いキャリアステージにおける退職者平均人数の推移（2014年度以降）



縦軸単位：折れ線グラフ（人）

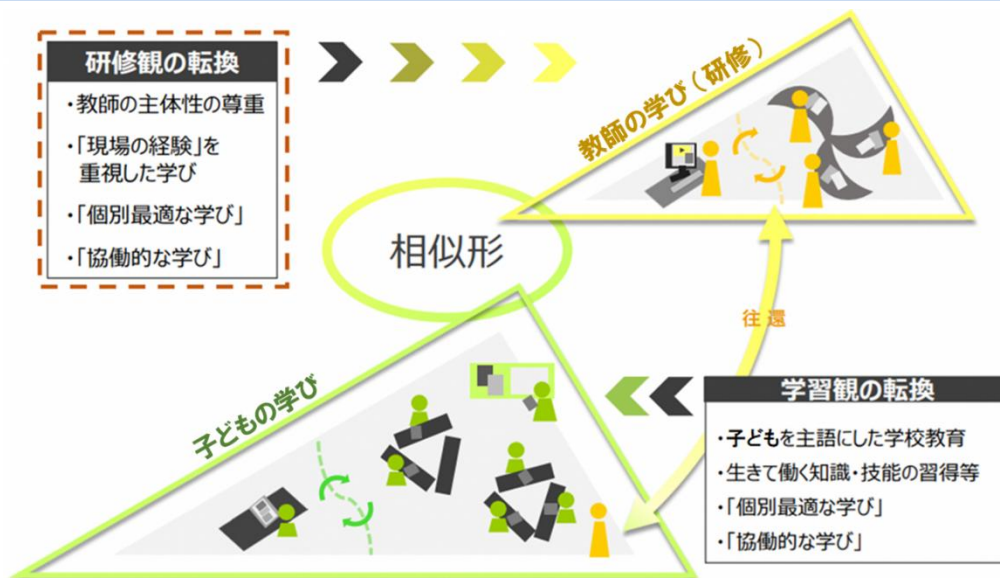
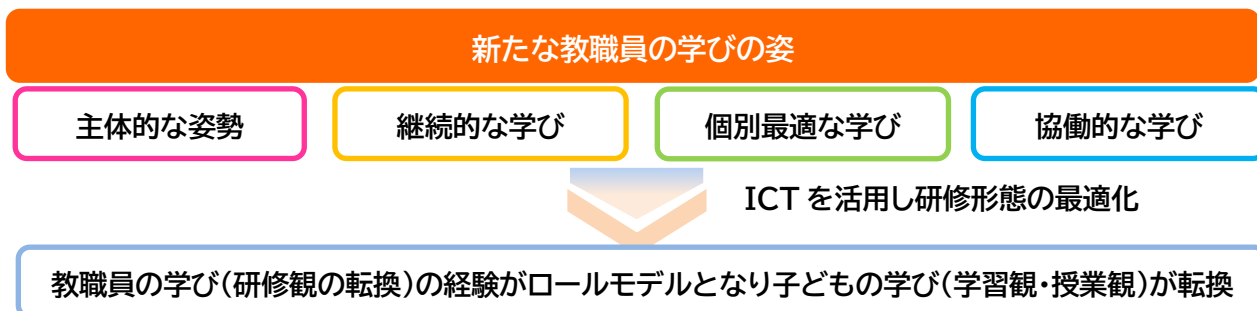
報告・協議②

研修の現状と教職員のキャリアデザイン
キャリアステージに応じた人材育成について

1 京都府における教員の学び（研修）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>

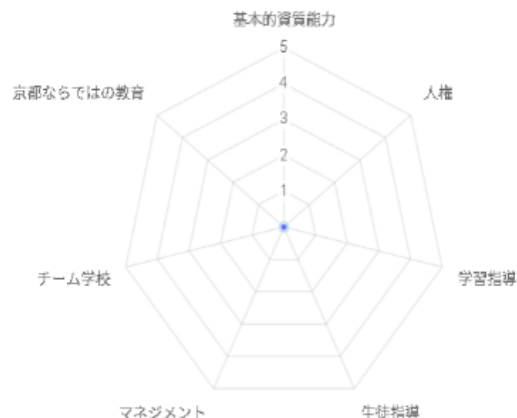
集合研修	<ul style="list-style-type: none"> ・実技・演習など集合だからこそできる研修を通して、資質能力の向上を図る。 ・初任研・中堅研修等では対面・協働を通してコミュニティを形成する。
オンライン研修	<ul style="list-style-type: none"> ・知識伝達だけでなく、Zoomのブレイクアウトルームを使った協議、チャット機能を使った質疑応答などリアルタイムだからこそできる研修を実施 ・Webを活用することで、協議・演習などを通じた深い学びと受講者の移動等に関わる時間的負担軽減を両立
オンデマンド研修	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・独立行政法人教職員支援機構（NITS）等によるWebコンテンツを多数設定し、受講者の個別最適な学びと勤務状況に合わせた柔軟な学びを両立
Web+研修	<ul style="list-style-type: none"> ・上記の3つの研修形態を組み合わせた講座 ・オンデマンド講座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に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
学校DX研修	<ul style="list-style-type: none"> ・京都府デジタル学習支援センターと協働した学校DX研修により、ICT活用指導力の向上を図るとともに、効果的なICT活用を推進
出前講座	<ul style="list-style-type: none"> ・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。

取得単位数

研修分類	必修	履修
初任者研修	20	済
ステップアップ研修	8	-
中堅教諭等資質向上研修	5	済

キャリアステージ	単位数	標準単位数
ステージ1 (教職経験1～6年・主事)		5
ステージ2 (教職経験7～15年・主任)		9
ステージ3 (教職経験16～24年・専務主任)		9
ステージ4 (教職経験25年～・専門幹)		4
取得単位数の合計		-

観点別積算単位数 (～ 年)



参考：教職員研修システム My Page より一部抜粋

(2) 京都府若手教職員学び合いのコミュニティ育成支援事業 (令和2年度～)

キャリアステージ2以下の若手教職員を中心としてコミュニティを形成し、自ら設定したテーマについて計画的・継続的に研究するための支援を京都府教育委員会が行う事業

- 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
- 書籍(2年目まで)や先進校視察に係る費用を最大10万円まで補助

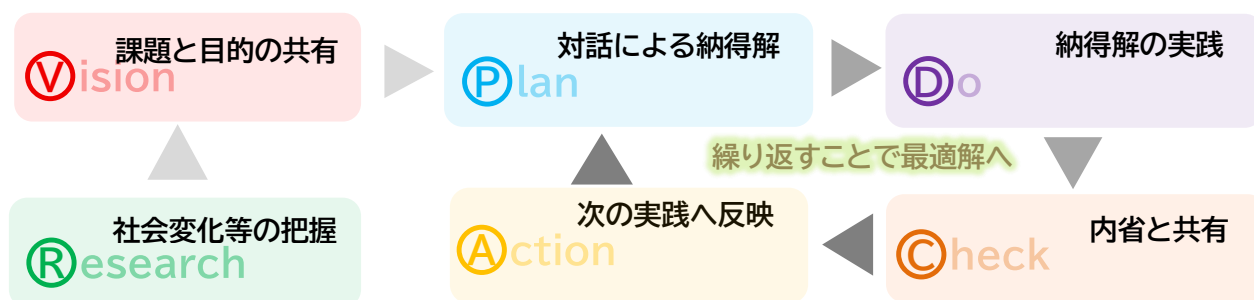
(3) 京都府立学校授業力等向上ラボ支援事業 (令和6年度～)

キャリアステージ3以上の中堅教職員を中心として、ラボを形成し、教科、領域、業務における身近な課題観等をテーマとして研究等に取り組み、新たなネットワークの構築とそれを活用した波及効果により府立学校の更なる教育力の向上を図る事業。

- 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
- 書籍や先進校視察、講演会参加に係る費用等を最大10万円まで補助

(4) OJL(On the Job Learning)の促進

従来からの off-JT や OJT に加え、目標や課題を共有する学校組織やメンバーとの対話、協働を通じ、年齢を超えて学び合う OJL を推進し、学び続ける教員の育成、学校組織の活性化を図ると同時に、自己有用性や働きがいを高める



校長等のマネジメントのもと、社会変化等の状況をリサーチし、認知・非認知両面にわたる改善課題と展望を具体的なゴールイメージとして共有しながら、対話により納得解(行動指針・手立て)を獲得

2 教職員のキャリアデザインとキャリアパスポートについて

(1) キャリアデザインの必要性

- ・学校は鍋ぶた型組織
- ・校務分掌など担当業務が毎年変わり、積み重ねが難しい
- ・業務内容が多岐にわたり、多忙感が強い

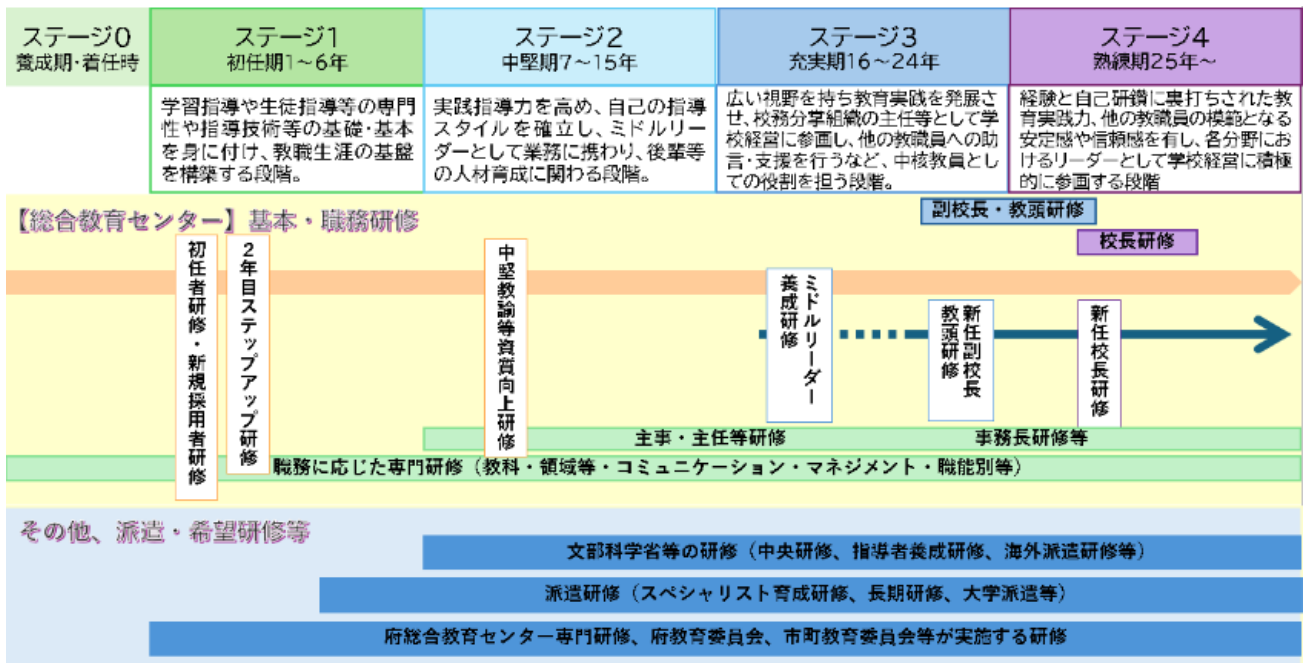
⇒将来の目標や将来像を描きにくい
・モチベーション、充実感の低下

キャリアデザインを描き見通しや目標等を定めることで、自身の学びに対しても主体的に。自己有用性や働き甲斐を高めることで、人材の育成及び離職の抑制に繋げる。

(2) 他府県の例を参考にした京都府で取組例

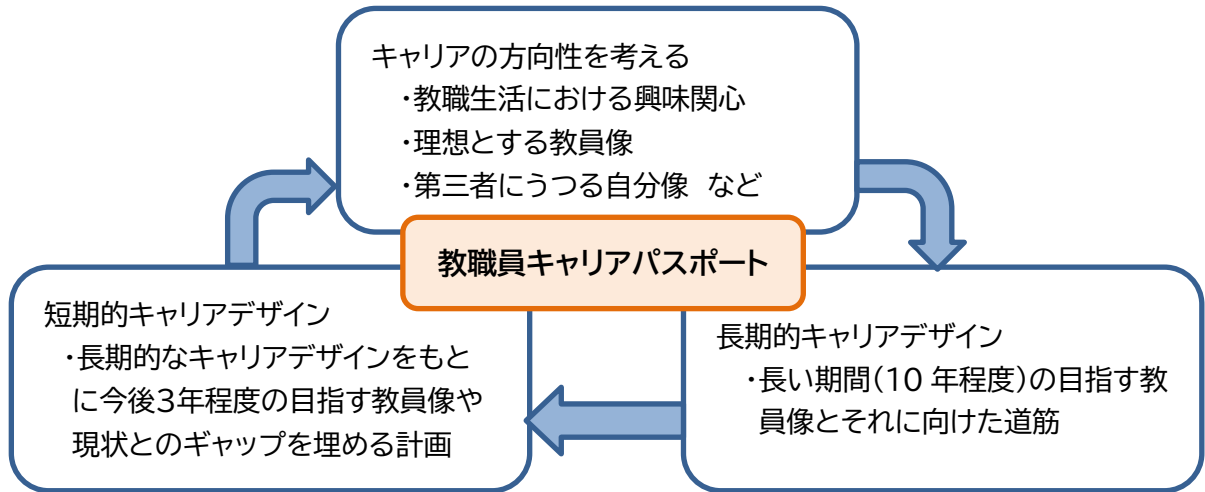
- ⇒ 鍋ぶた型組織内で、今後の見通しが持てるようなモデルプランの提示
 - ・様々な職種の紹介と採用・昇任に関する要件等
- ⇒ 「自ら学ぶ」研修の全体像の把握と計画
 - ・府総合教育センター研修以外の研修・派遣について
 - ・キャリアデザインを広げるための免許資格の取得に係る紹介
 - ・休業制度（出産・育児や自己啓発）等の紹介
- ⇒ 育成指標や振り返り等による現在地の確認
- ⇒ ライフプランに応じた休業や支援制度の紹介等

【研修の全体像】



初任者研修及び中堅教諭等資質向上研修の中で振り返りの機会があるが、キャリアデザインに繋げる振り返りの機会としては、研修時以外にも「キャリアステージが上がる」、「卒業生を送り出す」、「分掌が変わる」、結婚や出産、育休等を経て「ライフステージが変わる」、「人事異動したとき」などが挙げられる。また、「危機感」や「やり甲斐を感じたとき」、「アドバイスを受けたとき」なども見直しのタイミングとして適当である。

(3) キャリアデザインをするために



自分の強みと弱み

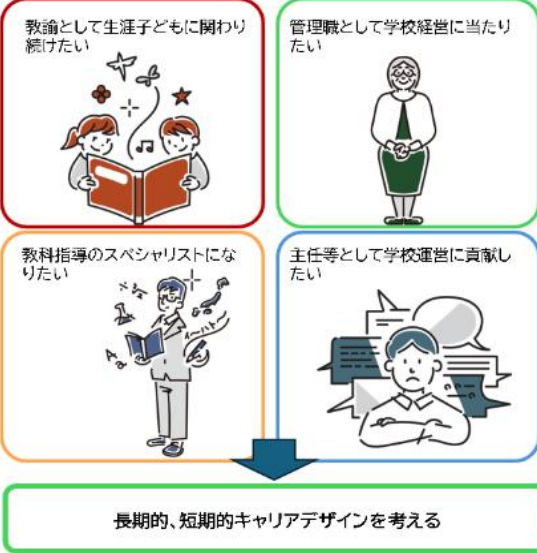
- 自分は教職員として何が得意か、何が苦手か
- 自分は教職員として何がやりたいのか
- 教職員としてやり甲斐を実感できるのはどのような時か

指標に基づいた自己評価チェックシート

経験年数や性格の内容を基に、今の自分を振り返り、成長意欲の向上に向けて今後の目標を考えてみましょう。結果を踏まえ、有効な資質能力の向上策について高感時に検討してみましょう。

自己評価の目安	観点	主な要素	自己評価
5	基本的資質能力	使命感、責任感、教育的愛情 コンピュータの活用、英語力、人際力、コミュニケーション力	7/5 0
4	人権	人権尊重 特別な配慮を必要とする児童生徒への支援	7/5 0
3	学習指導	学習指導要領等の趣旨の実現、教育課程の実践 指導方法、指導技術、ICT活用	7/5 0
2	生徒指導	学級(ホームルーム)経営 児童生徒理解、生徒指導、指導やらか教育、教育相談 進路指導、キャリア教育	7/5 0
1	マネジメント	学校運営への関わり、効率的な業務の遂行 カリキュラム・マネジメント	7/5 0
	チーム学校	学校の教職員との連携・協働 教員・地域社会・関係機関や多様な人材との連携・協働 人材育成への関わり	7/5 0
		京都府教育振興プランの実現 京都の伝統・文化の理解と発信	7/5 0
		緑ス마트社会やグローバル社会への対応	7/5 0

キャリアの方向性(例)



DXを活用したキャリアデザインと人材マネジメントのイメージ

一体化したデータを見ながら研修計

連動データを見ながら評価面談・助言

計画・助言を参考にキャリアデザイン



例) 自己申告評価表・研修管理システム・教職員キャリアパスポートの連動とDX化