令和７年度京都府教員等の資質の向上に関する協議会（概要）

１ 日　時　 令和８年２月４日(水)午前10時～正午

２ 場　所　 京都府庁第3号館 6階 教育委員室

３ 出席者（敬称略）

協議会委員等（○：協議会委員、●：オブザーバー、）		
○	山下　俊彦	京都府教育庁教育監兼学校危機管理監
○	榊原　禎宏	京都教育大学教職キャリア高度化センター長
○	原　　清治	佛教大学教授
○	森田　真樹	立命館大学大学院教職研究科教授
○	本多　千明	京都地区大学教職課程協議会　同志社大学准教授
○	川勝　哲也	京都府市町村教育委員会連合会　亀岡市教育委員会教育長
○	東山　憲行	京都府小学校校長会　宮津市立吉津小学校校長
○	岡田　隆幸	京都府中学校長会　宮津市立宮津中学校校長
○	川口　浩文	京都府立高等学校長会　府立洛北高等学校校長
○	高野　美和	京都府立特別支援学校長会　府立中丹支援学校校長
○	久世　純也	京都府 PTA 協議会　副会長　（※）
●	原田　英美子	ひとひらく株式会社　代表取締役社長
事務局職員		
山本　康一		京都府総合教育センター所長
吉岡　伴幸		京都府教育庁管理部教職員人事課長
その他関係職員		

※ 当日欠席委員

４ 概要

(1) 挨　拶 京都府教育庁教育監兼学校危機管理監

(2) 協議等（主な意見･質問）

（凡例：○･･･各委員、 ●･･･事務局）

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

● 事務局から資料説明

協議１　京都府における教員養成・確保に係る取り組みと教員採用選考試験等の状況を踏まえた今後の取組

● 事務局から資料説明（別紙資料参照）

○ 本学において、教職を目指す学生でボランティア活動等に参加する学生数自体は、以前と比べ大きく減少しているとは感じていない。しかし、活動を途中で離脱するケースが増えている。背景には、学生が自身の思いとは違うことを教員から強く指導されると、その受け止め方や対応の仕方に戸惑い、結果として活動の継続が難しくなる状況がある。

もう一つ、教員採用試験に合格し名簿登載まで進んだ学生が、採用直前になって進路を変更するケースが増えている。学生は「一度民間企業に就職し、後から教職に戻りたい」と語るが、その意志がどの程度明確で、自覚的なものなのか判断することが難しい状況にある。ただし、リスキリングの方法を工夫することで、こうした学生が将来的に教職に戻る可能性が完全に失われるわけではない。リスキリングについては、まだ十分に情報が行き届いていない部分も多いため、継続的かつ粘り強く取り組む必要がある。

採用1年目の教員を対象として実施したアンケート結果では、小学校で28%、中学校・高等学校で40%の教員が「早期離職を検討する可能性がある状態」と言える状況にあることが明らかになった。その理由としては、「自分が思い描いていたイメージと現場が異なる」「仕事内容が自分に合わない」などの声が多い。

若手教員に大きな影響を及ぼすのは、教頭や主幹教諭といったミドルリーダー層であり、特に、教頭等が若手教員をどのように評価し、どのように支えるかによって、その成長の可能性、“のびしろ”が大きく広がる場合もあれば、逆に意欲を失わせてしまうおそれもある。

こうした点を踏まえ、指標についても、校長職のみではなく主幹教諭を含むミドルリーダー層をいかに育成し、その役割のステージをどのように引き上げていくのかという点についても、視野に入れて検討すべき段階に来ていると考える。

○ 小学校では、初任者が離職してしまうケースが見られる。教員が退職しても補充できる人材が不足しており、その結果、子どもたちが十分な教育を受けられないという厳しい状況が生じかねない。学校現場では、そうした事態を避けるために組織体制を再編しながら懸命に対応している例もある。

教職を志す者には、一定の粘り強さや試行錯誤しながら取り組む姿勢が求められる。自ら解決策を探ることや、校内で協力し課題に取り組まなければならないことに対し、研修や支援に過度に頼る姿勢については、専門職として疑問を感じる場合もある。その点を上手く伝えたいが難しいが、学校で育てていきたいという強い思いが多くの学校であると思う。教育現場全体として、若手教員を支え、成長につなげるための環境づくりがより一層求められていると感じる。

● 従来は、講師として数年の経験を積んで後に採用される教員が比較的多かったが、近年では大学卒業後すぐに採用される割合が増えている。新卒であれば教員という職を意識する前の段階で現場に立つことになる。府総合教育センターでは学校等から出前講座の依頼があれば可能な限り対応し、「教え込む」という姿勢ではなく、「ともに学ぶ」という姿勢で研修をしている。

資料の8ページに記載されているとおり、センターの取組として、初任者に対するメンター的なサポートを手厚くしていく方針が示されている。学校では言いにくい悩みや不安について、受講者同士や指導主事を交えて共有できる場をつくり、モチベーションが低下しないよう支援している点が大きな特徴である。新しい受講管理システムを活用しながら、初任者支援の質を一層高めていきたいと考えている。

○ 初任者から5年目ぐらいまでの時期は、様々な現実に触れる中で、悩みが尽きない時期である。こうした思いを、受け止め、共感しながら身近で話を聞き、一緒に考えてくれる存在、メン

ターの視点から丁寧に支える体制があれば、離職を防げる部分は大きいと思われる。
　現在、初任者を支援する役割を担う方を配置してもらっているが「相談したいときにそばにいる」ことと、「決められた曜日に来る」こととでは、支援の量と質が異なる。
　やはり、校内で若手教員が困ったときに、その場で応えることができる体制が必要だと感じている。若手に丁寧に寄り添い、対話を重ねながら育てていくことが、教員の定着につながると考える。
　管理職には、「若手教員を育てる」視点と「教員志望者を育てる」という視点を持つことが求められる。若いうちから教職への興味関心を育てること、教職の魅力を伝えることが、将来の教員確保にもつながる。現場にいる私たち自身が、次世代の教員を小学校・中学校・高校の段階から育てるという視点で関わることも、大切であると感じている。

○　高校生、大学生のボランティアや若手教職員の研修は、府総合教育センターや府教委によって綿密な策を講じていただいている。しかし、「学校こそが最大の研修の場である」という意識を管理職がより強く持つ必要があると感じている。特に、教頭や主幹教諭の舵取りの幅が極めて重要で、その関わり方が若手教員の定着に大きな影響を与える。教科指導ではなく、学級経営、保護者対応、問題行動への指導など、想定以上の負荷に直面することで離職や休職を選択する者がいる。課題に直面する若手を支える上でも、教頭や主幹教諭などミドルリーダーの存在は極めて重要である。
　また、様々な場面を管理職がどのように捉え、どのような視点で関与するかも重要である。“引き出し”や“柔軟性”、いわば「オールマイティさ」の幅がそのまま学校の魅力につながり、ひいては、将来教職を目指す学生に対しても、「この学校で働いてみたい」と思わせる重要な要素となる。若手教員の育成だけではなく、教員志望者の育成という視点を管理職自身が持つことが、今後の教員確保のためにも欠かせない。

○　厚生労働省のデータで、全業種をみると、採用後3年で、中学校卒で約7割、高等学校卒で約5割、大学卒で約3割が離職しているという数字が示されている。教職の定年退職を除く中途退職は年間1％台、多くても2％程度であり、3年間の累計でも約6％にとどまっている。他産業と比較し教職の離職率はて極めて低いことを踏まえた上で、教職の現状を捉える必要がある。
　もう一点、大学で教員養成を行う理由についてであるが、学校や教育という仕事を、社会の一つのセクターとして捉え、その中で働くことの意義を理解する際には、一定の距離感を保つ視点が重要である。「教職とはこういうものだ」と直接的に教え込むことは一面では有効だが、一方で「学校とはこういう場である」といった固定的な理解を強め、“職業的保守化”につながる可能性も否定できない。
　大学においては、歴史、国際比較、教育改革の動向など、多角的な学びを通して、教育を相対化し俯瞰して考える力を育てることが重要である。今後、学習指導要領も変わり続け、それに伴って学校の在り方も大きく変化するが、教職は長期にわたって従事する専門職であり、柔軟に変化に対応する力が求められる。つまり、教職にはアンビバレントな姿勢が必要となる。一方では現場にしっかり適応しつつ、他方では現場を相対化し、一定の距離を保って客観視できる視点を持つこと。この“二つの視野の幅”こそが、これからの学校教育を支える教員にとって不可欠な資質だと考える。

○　採用担当者は、学生の「軸」を重視して判断しようとするが、それだけでは学生とのミスマッチは防げない。いつの時代も変わらないのは、“学生たちが迷い、漂流している”という現実である。そうした学生の気持ちに丁寧に向き合うことで、相互理解が深まると考え取り組んでいる。
　採用の本質は、入社後に成長してもらうことにある。そのために受け入れ教育や内定者研修、入社後のフォローアップ研修（年2回）を実施し、管理職にも学生のギャップを直接聞いてもらう仕組みを整えていた。潜在的な能力に自ら気づいていない若者も多いことから、メンター制

度を導入し、組織全体で育てる体制を整備している。
　もはや会社がキャリアを用意する時代ではなく、本人がどのようなキャリアを描きたいのかと、会社の理念や方向性を擦り合わせることが重要である。こうした細やかなコミュニケーションの積み重ねが、離職の抑制につながっていると感じている。チームで人を育てることで、個人の意識の醸成だけでなく、組織風土の形成にも寄与している。
　また、会社の魅力を発信することは重要だが学生が本当に知りたいのは、個々の企業そのものよりも“業界”に関する情報である。学生は迷いながら、「自分をその業界でどのように活かせるのか」という視点から企業を捉えている。同様に、教育現場について学生がより深く理解できれば、教職への志やエネルギーも自然と高まるのではないかと感じている。現場の実態や魅力が伝わることで、学生が自分の可能性を教育のフィールドに重ね合わせて考えられるようになるからである。

● 採用試験の説明会を各大学で行っており、京都府の教育のアピールはしているが、教育業界や公教育といった視点についての説明はあまりしていない。教育という説明はあった方がいいかもしれない。

○ 民間企業もあらゆる手段を用いて優秀な学生の確保のため、早期から採用活動を展開している。少子化がさらに加速化する時代をむかえ、以前のように高い採用倍率を維持しながら教員の質を担保するという時代は戻ってこないであろう。
　また、大学の経営も難しい時代に突入していくため、教職課程を設置する大学が減少していくことも予想される。低い採用倍率を前提にしながら、いかに力量のある教員を採用するかという発想への転換が求められる。
　一方、採用選考の共通化や早期化が進むことで課題も生じつつある。3年生から採用選考が始まるということは、採用活動の長期化を意味し、学生にとっては進路決定の早期化を迫られることになる。
　さらに、現在、中央教育審議会で審議中であるが教員免許制度そのものも今後変更される可能性がある。教育学部の学生と一般大学で条件が違うと思うが、かつて教員が取得していた単位数と比べると、現在の一般大学では卒業単位に加えて履修することになる教職に関わる科目の単位数は約 1.6 倍となっており、教職科目が大幅に増えていることで、特に理系学生にとっては履修しにくくなっている。学校現場では ICT 活用の拡充など新たな対応が求められ、最近ではメンタルヘルスなど新しい領域の学びも必要となっているが、それにともなって、教職課程での学ぶべき事項も追加で求められるようになっている。
　こういった中で、一般大学の教職履修生にとっては、さらに学校現場でのなんらかの経験も求められるようになり、教職課程もカリキュラム・オーバーロード状態となっており、教壇に立つためにどの学びを優先すべきか整理していく必要がある。保護者対応や学級経営といった実務的な力は大学では教えにくい領域もある。これらの課題を克服するためには、大学・教育委員会・現場学校が互いにアイデアを持ち寄り、優秀な教員を育成し、確保していくための議論を深めることが不可欠である。

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

● 事務局から資料説明

○ 校長は当初面談において、教員が作成した年度目標をもとに話を進める。まず「いつもありが

とう。困っていることはないか」というところから始め、教員の状況を丁寧に確認する。その中で、教員が抱えていた課題や、その中でどのように目標を設定しているかを共有し、センターの研修計画を参照しながら適切な講座を提案する。従来は管理職が講座を申し込む形式であったが、教員自身が内容を確認し、直接申し込めるようになったことは大きな利点となっている。

○　面談においては、教職員のモチベーションをいかに高められるかが重要である。些細なことであっても努力や工夫を認められることで前向きに取り組めるようになる。そのうえで、教職員が指標に示されたステージや経験年数を目安に、自身のキャリアを振り返り、現在位置と次に目指す姿を意識しながら継続的に成長につなげられることを期待している。研修を自ら選択できるようになったことで、「この研修は次にどう繋がるのか」と相談に来る職員も増えてきている。
　一方で人材育成には北部地域特有の事情もある。採用前の段階で「京都府全域での採用」を了承していても、「自分が北部に配属されるとは思っていなかった」と感じ、環境の変化に適応できず不安を抱く職員もいる。そうした職員を支え、適応を助けるかが課題となっている。
　特に新人や経験の浅い教員については、複数の担任がいる学級担任や特別支援学級に配置し、周囲の支援体制の中でフォローしている。しかし、数年かけて力がついてきても南部へ異動してしまうことも多く、北部地域では人材育成の継続性が確保しにくいという難しさを抱えている。

○　文部科学省の統計によると、校長の在任期間は平均約 2.9 年と短く、場合によっては 2 年程度にとどまることもある。短期間では十分な引き継ぎや職員理解、学校運営全般に十分取り組むことが難しく、学校改革やリーダーシップ発揮の要請とも整合しない面がある。校長研修も重要だが、それ以上に校長が適切な環境で力を発揮できる在任期間や配置の在り方が重要である。

○　自身の経験から、校長としての在任期間がたとえ 1 年であっても、先行する校長からの引き継ぎを踏まえつつ、的確に舵取りをしながら教職員とともに学校運営を行うことが校長の役割であると考えている。
　一方で、教員を取り巻く価値観は世代によって大きく変化している。かつては「困難があっても辞めずに続ける」ことが当然視されていたが、現在は職を移ることが不自然ではない価値観を持つ層が増えている。負担感や困難さから退職を選択する教員もいれば、「新たな夢」や目標に向かって転職する教員もいる。このような流動性の高い状況で、校長が学校をまとめることは容易ではない。特に、教員が途中で離職しても補充ができない場合、周囲の教員の支えに大きく依存せざるを得なくなる。初任期にソフトランディングを図ることで教職のやりがいを感じて育てていく工夫も求められている。

○　学校経営の方向性を描くにあたり、管理職が同じベクトルを向くよう意識的に働きかけ、その姿を通してミドルリーダー層に「管理職は面白い」「挑戦してみたい」と感じてもらえる環境づくりを進めている。人を大切にしながら学校経営を行うという姿勢を一貫して示しており、その影響もあって 30 代で管理職を目指す教員も現れ始めている。

●　役職定年制の導入により、校長職の終期が見通しにくい状況が生まれているとの声も聞く。学校経営の安定を図るために組織運営を工夫しつつ、負担の大きい調整を担っている校長も多い。また、管理職の希望者が減少する傾向も見られ、今後は学校経営全体を総合的な視点で考えていく必要がある。

○　管理職が身近に協働する相手として、教育委員会の役割が重要であると考えている。本市に

は小中合わせて約600名の教員が所属しているが、その一人ひとりについて、強みや弱み、将来的にどのようなキャリアを積ませたいかを含めて把握することが教育委員会に求められている。単なる履歴書情報や学校任せではなく、教育委員会自体の在り方を再考する必要がある。また、首長が教育を理解することも不可欠である。

新規採用教員に受験理由を尋ねると、京都に縁がなくても「合格したから選んだ」というケースが多く、数年後には出身地に戻る教員もいる。予想以上のスピードで価値観が変化しているなかで、教育委員会はその動向を的確に把握し、校長と連携しながら学校経営や人材育成を進めていく必要がある。

● 府教育委員会と市町(組合)教育委員会と連携し、議論を交わしながら、人材育成を含めた学校運営を総合的に考えていく必要があると感じている。大学や企業など外部との連携も視野に入れ、教員に外からの刺激を受け、モチベーション向上や将来のキャリア形成につなげていく取り組みが求められる。教職の魅力や働きがいを高め、教員自身が楽しく生き生きと働く姿を示すことが、次世代の教員に「教職の魅力」や「自分もあのような先生になりたい」という思いを抱かせるためにも重要である。

○ オンライン研修という形態が増えてきており、特に北部など地域事情を考えると、その方向性は妥当だと感じている。自身の大学でも、対面とオンラインを併用し、受講者が都合に合わせて選択できる仕組みを試行している。オンラインにはリアルタイム型とオンデマンド型があり、自由な時間に受講できる形態も導入している。

こうした状況を踏まえ、センターの研修についても、どのような形で提供することが望ましいと考えているか、その方向性をお伺いしたい。

● 従来は午前・午後あるいは終日の来所型研修を中心としていたが、現在はオンライン研修に重点を置いている。京都は南北に長く、気候条件も大きく異なるため、集合研修が難しい地域的制約もある。そのため、オンライン研修やオンデマンド配信に加え、今年度からは見逃し配信も実施している。

さらに、児童生徒が下校後の時刻を活用し、学校内でグループ受講できるオンライン講座や、大学等のコンテンツを活用した研修も開始した。令和 6 年度は 17 講座を開設し受講者は1,000 名を超え、今年度は講座数を 37 に拡大し、12 月時点で 1,900 名が受講しており、高い効果が見られている。

管理職については、若年で校長・教頭となる例が増加している一方、管理職が学校を離れて研修を受けることが難しいという現状がある。センターでは生徒指導や教育相談など多様な講座を用意し、管理職となった後でも校内や校長室で視聴でき、必要に応じて弱点補強として繰り返し学べる環境を整えている。

来年度は、従来の大学等に加えて他大学のコンテンツも導入し、短時間で必要な講座を自由なタイミングで受講できる研修をさらに拡充することで、受講率の向上を図る方針である。

○ オンラインを活用した研修形態は、地域事情にも対応できる理想的なあり方だと考えている。一方で、京都府の高校生約 5 万 2,000 人のデータ分析では、学力最上位層のコミュニケーション力が大きく低下していることが明らかになった。学力向上が進む一方で、対人関係が希薄なまま育つ生徒が増えており、その層が大学で教員養成を受けて教壇に立つ将来を見据えると、教員のコミュニケーション力低下が懸念される。オンライン中心の学びの在り方は生徒にも影響し、対話や協働の活動を促しても応じにくい状況が強まっている点は深刻である。こうした傾向の中で、教員の資質向上を京都府全体の課題として捉え直す必要がある。

実際、現職教員向けにオンライン研究会を行い、多くの教員や府教育委員会関係者が参加し、高い評価を得ている。学校現場には豊かな実践知が蓄積される一方、大学が持つ理論知をどう結びつけ、相互に高め合うスパイラルな仕組みとするかが普遍的かつ重要なテーマである。

こうした大学側の取り組みを教育委員会の正式な研修体系の一部として位置づければ、教員が参加しやすくなり、より高度な学びを現場に還元しやすくなる。大学・大学院の理論と学校現場の実践を融合する仕組みを京都府が先導的に構築すれば、価値ある研修コンテンツと環境が大きく広がる可能性があると考えている。

○ 教職に合格した学生を対象にした学内の説明会では、本日の内容のように初任者を温かく見守り、支えてくださっている現場の先生方の思いを学生にエールとして伝えたいと考えている。また、学校ボランティアの参加者が減少している状況を踏まえ、授業の中でも履修が多く多忙ではあるが、短時間であっても学校を訪れ、現場に触れてほしいと積極的にボランティア参加を勧めていきたい。

一方で、採用試験に合格しながら辞退して民間企業へ進む学生がいることに強い衝撃を受けることもある。しかし、その選択を強く否定することはできず、日頃から「学校は魅力ある場であり、教職は素晴らしい仕事である」というメッセージを伝え続けている。学生が学校現場でその魅力を実感し、心から「教員になりたい」と思えるよう、これからも継続して働きかけていく必要性を感じている。

● 本日いただいいた貴重な御意見を今後効果的に施策に生かせないか考えたいと思う。