

近畿四政令指定都市，二府二県の教員育成指標の検討を通じた 教員養成教育に関する基礎的研究

福間 拓・梶山 直美

Basic research on teacher training education through examination of "teacher training indicators" in the Kinki four ordinance-designated cities and four prefectures

Taku FUKUMA, Naomi SUGIYAMA

教職キャリア高度化センター教育実践研究紀要

第4号 (2022年1月)

Journal of Educational Research
Center for Educational Career Enhancement

No.4 (January 2022)

近畿四政令指定都市, 二府二県の教員育成指標の検討を通じた 教員養成教育に関する基礎的研究

福岡 拓・相山 直美

(京都教育大学 教職キャリア高度化センター)

Basic research on teacher training education through examination of "teacher training indicators" in the Kinki four ordinance-designated cities and four prefectures

Taku FUKUMA, Naomi SUGIYAMA

2021年8月30日受理

抄録：教員の資質能力の向上に向け、「研修」「採用」「育成」を一体化した教員育成指標が各自治体において策定されている。しかし、策定された教員育成指標がどのようなものであるのか十分な研究は行われていない。そこで、近畿二府二県、四政令指定都市の教員育成指標について取り上げ分析を行った。その結果、概ね備えているものについては似通っているところもあるが、各地域の特徴を生かした教員育成指標となっていた。今後、教員の資質の向上に向け、「研修」「採用」「育成」の一層の一体化を図るとともに、教員育成指標の効果的な活用が望まれる。

キーワード：教員育成指標, キャリアステージ, 教員研修, 近畿二府二県, 近畿四政令指定都市, OJT, 教員の資質向上

I. はじめに

平成27年12月に出された中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」では、社会環境の急速な変化による学校を取り巻く環境の変化、教員の大量退職に伴う大量採用、それによる教員の年齢構成や経験年数の不均衡による弊害などが見られ、さらに教員の資質能力の向上についても「研修」「採用」「育成」について課題があるとしている。答申では、教員育成の具体的な方策として「養成・採用・研修を通じた方策」「学び続ける教員を支えるキャリアシステムの構築のための体制整備」が示されており、その中で教員育成指標が策定されることとなった。平成28年11月の教育公務員特例法の一部改正では、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者である教育委員会に、教員の研修、採用、養成を一体化した教員育成指標の策定が義務付けられた。教員の育成は教育委員会、教育現場、その中でも特に管理職にとっては非常に重要な問題である。児童生徒への質の高い授業の実施、いじめのない安定した学級経営、教員と児童生徒間の信頼関係に基づいた生徒指導の実施、保護者との連携、膨大な校務分掌の適切な実施、地域との連携など、現場では教員が遂行する職務が重要かつ必要不可欠である。現在は情報環境の整備などで職務の効率化が進んでいるが、このような職務に対する教員の育成を目指し、資質能力を成長段階（キャリアステージ）に応じてつけることは重要かつ必要不可欠である。

近年、多忙な教員の職場環境においては、働き方改革や職務の効率化が進み、時間的に以前のように先輩教員から若手教員へ伝承的に伝わっていた教員の資質能力の育成が、学校だけ、指定された研修だけで身につくことは困難になりつつあるのが現状であり、それに替わる方策や補助的に機能する方策が重要となっている。そこで、教員育成指標がその方策となっているかを含めて考えていきたい。

本稿では、教員育成指標に着目し、近畿圏にある自治体を中心に取り上げることとする。京都市、大阪市、神戸市、堺市、豊能地区の近畿四政令指定都市、一地域の都市型の自治体に加え、京都府、大阪府、兵庫県、滋賀県の近畿二府二県の広範囲な地域型の自治体の教員育成指標の方向性、分析、研修との関わりから考えていく。尚、各自治体の教員育成指標では管理職の教員育成指標、養護教諭や栄養教諭の教員育成指標、また、自治体によっては、指導教諭や主幹教諭の教員育成指標を示しており、各職種に対しても重点を置いていることが読み取れるが、今回の分析、考察では基本、教諭を対象にした教員育成指標を取り上げることとする。

Ⅱ. 近畿四政令指定都市，一地域の教員育成指標の方向性，分析，研修との関わり

1. 近畿四政令指定都市，一地域の教員育成指標の方向性

①京都市教育委員会

平成30年3月に「京都市教員等の資質の向上に関する指標」として策定。本市教育の一層の充実に向け、本市の教員等が社会の発展や時代の変化とともに自身のキャリアステージに応じて求められる資質・指導力を生涯にわたって高めていくことができるよう、それぞれの段階や職において「目指す姿」を示している。指標の内容や種類、資質・指導力、キャリアステージについて活用例を入れ、丁寧な説明がある。また、「学校教育の重点」と教職員研修計画との関連について説明している。(一部引用)

②大阪市教育委員会

大阪市教育センター中心となり教員のニーズやキャリアステージに応じた研修の充実を掲げ、「資質の向上に関する指標」として指標が示されている。(一部引用)

③神戸市教育委員会

指標は神戸市教育委員会事務局、神戸市近隣の25大学及び校園長会等を構成員として神戸市教員育成協議会を立ち上げ、「神戸市教員育成指標～学び続ける神戸の教職員」を策定。指標の法的な根拠、作成までの経過、指標の見方が丁寧に述べられ、教員等の資質の向上を目的として職責、経験及び適性に応じて教員等が将来的に身につけていくべき資質が規定されたものとして示され、指標は教員がその職務を遂行するに当たり、これまで発揮した能力を見る観点から行われる人事評価のためのものではないことが述べられている。(一部引用)

④堺市教育委員会

平成29年4月教育公務員特例法等の一部を改正する法律の施行を受け、教育委員会と子ども青少年局が一体となり「堺市教員育成指標」を策定。指標を活用し教員が経験や職層に応じて身につける力やキャリア形成に展望をもち主体的に資質の向上に努め、学校園や管理職と共有しながら組織的な人材育成に取り組み、組織力の向上や教育・保育の課題解決を図ると述べられている。また、堺市教員人材育成基本方針の中で、指標に関して現状と課題、視点、身につける力、求める教師像、具体的な方策が丁寧に解説されている。(一部引用)

⑤大阪府豊能地区教職員人事協議会

教職員研修の項目の中で「教職員の資質の向上に関する指標（豊能地区）について」が示され、指標は大阪府教員等育成指標をもとに豊能地区での教職員がどのような資質を身につけていくのか目安にするために作成、豊能地区教職員人事協議会ではこの指標をもとに法定研修を実施すると示されている。(一部引用)

2. 近畿四政令指定都市，一地域の教員育成指標の分析

(1) 教員育成指標の内容

①京都市教育委員会

教員として磨き、高めていくべき資質・指導力の内容8項目、特に「教員への素養」「学校づくり」「授業づくり・学級づくり」の3点を重視し、京都市教育の理念である「一人一人の子どもを徹底的に大切に」「伝統と文化を受け継ぎ、次代と自らの未来を切り拓く子どもの育成」「開かれた学校づくり」の理念を重視している。「学校づくり」では基礎基本の徹底、学年や分掌等のチームリーダーとしての学校運営への参画、管理職等の補佐など具体的な姿、つけるべき能力が示され、チームとしての視点で教職員同士、保護者、地域、関係機関との協働が示され「学校づくり」に重点が置かれている。「授業づくり・学級づくり」では授業実践力等の向上に向け学習指導、生徒指導等の教育活動全般でつけるべき能力が示されている。

また、別添で校種別の留意事項として学習指導に関する校種、職務別の資質・指導力がついており、学習指導に重点を置いていること、「開かれた学校づくり」に向けて保護者や関係組織、地域との連携、周囲と円滑なコミュニケーションを図ること、多様な人材が活躍できる職場づくり、ワーク・ライフ・バランス、学校における「働き方改革」についても重点を置いていることが読み取れる。

②大阪市教育委員会

「基本的資質」「子ども理解」「学習指導」「組織の運営と参画」の4項目を基本として、計29項目が示されている。「基本的資質」の項目では「法令遵守」「人権尊重」「自己研鑽」が上位にあり、丁寧に説明され、重点を置いていることが推測される。「教育公務員」「子ども一人ひとりの特性や心身の状況」の記述が多く、法令遵守を意識していること、教員が子ども一人一人をしっかりと見ていく姿勢が読み取れる。

また、「学級経営」では、子どもとの信頼関係を大切にしたい集団作り、ルールや学習規律を重視した規律づくりに力を入れていること、「教材研究」では、「ICT等を活用した授業づくり活用」が多く示されており、ICT活用に重点を置いていること、「考え表現する学び」では、子どもの考えを引き出すことに重点を置いていることが読み取れる。協働性に関して「協働」の項目に「コミュニケーション」「情報共有」「協働意識」を示し教職員の協働性を重視していることが読み取れる。

③神戸市教育委員会

「学習指導」「児童生徒理解・学級経営」「特別支援教育」「学校運営への参画」「人材育成・自己研鑽」「神戸市の特色ある教育」の6項目を基本に細分化した計21項目が示されている。「神戸市の求める教員像」として5つの教員像が教員育成指標とリンクして示されており、その中で「実践的指導力のある教員」に関する項目が多い。「学習指導」「児童生徒理解」「学級経営」が上位に示され、丁寧に説明されていることから重点が置かれていることが推測される。

「特別支援教育」では、「インクルーシブ教育」「個別の支援」の2点に特化して示され、「特別支援教育」を重視していること、「学習指導・改善」では学習指導要領の「主体的・対話的で深い学び」を重視していること、また、神戸市の特色ある教育として「防災教育」「人権教育」「国際理解教育・多文化共生教育」「新たな教育課題への対応」を独自に示し、重視していることも読み取れる。

④堺市教育委員会

項目は「育成の視点」として「教員としての資質」「実践力」「チームの一員としてのマネジメント力」の大きく3つの項目、全17項目になっている。特に「実践力」が「授業（保育）づくり」「生徒指導（子どもへの関わり）」の2項目に分かれ、さらに、9項目に細分化されていることから「実践力」に重点を置いていることが読み取れる。「教員としての資質」では「人権」「人権感覚」「人権教育」「人権課題」の言葉が多く見られ人権を重視していること、「授業づくり」では「主体的・対話的で深い学びの実現」の項目があり、学習指導要領改訂の流れを重視していること、「教育資源の活用」ではICTについて、「配慮を要する子どもへの支援・指導」では内容について丁寧に述べられ、ICT、配慮を要する子どもへの支援・指導を重視していることが読み取れる。

また、「チームの一員としてのマネジメント力」の4項目の中に「同僚との協働」の項目があり同僚との協働を重視していること、「社会性、保護者・地域等との連携・協働」では具体的な説明があり、堺の歴史や文化を理解すること、保護者や地域等と連携協働して教育活動に取り組むことを重視していることが推測される。

⑤大阪府豊能地区教職員人事協議会

「Ⅰ教育への情熱と教育者にふさわしい基礎的素養」「Ⅱ社会人としての基礎的素養」「Ⅲ学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力」「Ⅳ子どもたちを伸ばすことができる授業力、教科の指導力」「Ⅴ自尊心を高め、集団づくりなどを指導する力」の5項目それぞれに3つずつ計15項目が示されている。「人権」について丁寧に説明されており「人権尊重の精神」に重点が置かれていること、「安全管理」や「危機管理」に関して入念に説明されており「安全管理能力」に重点を置いていること、「課題解決」に関する言葉が多く「課題解決能力」を重視していることが読み取れる。「法令遵守」の言葉が多く教育公務員として「法令遵守の態度」を重視していること、また、協働して取り組むことができる力が第0期からあり集団、組織、チーム力、組織力、学校力と発展してつける力が示されている。

(2) 教員育成指標におけるステージ、対象者

①京都市教育委員会

採用時の姿、ステージⅠ（採用1～5年目）、ステージⅡ（主に採用6～14年目）、ステージⅢ（主に採用15年以上）として、その先の位置づけとしての指導教諭、主幹教諭の丁寧な記述がある。学校組織の活性化に向けキャリアステージを踏まえ段階的に磨き高めること、その先の位置づけとして指導教諭、主幹教諭を含めた

スクールリーダーの育成にも重点を置いていることが読み取れる。

②大阪市教育委員会

0ステージ（大阪市が求める着任時の姿）、第1ステージ（初任教員期）、第2ステージ（若手教員期）、第3ステージ（中堅教員期）、第4ステージ（中核ベテラン教員期）が示されているが、各ステージの対象年齢、採用何年目かの記述はない。第1ステージと第2ステージで共通の内容があり、第3ステージを到達の目標にしていることが読み取れる。また、0ステージを大阪市が求める着任時の姿として、「～している」「～できている」の表記から具体的に着任時までにつけておくべき姿が示されていることも読み取れる。

③神戸市教育委員会

「神戸市が求める着任時の姿」「第1ステージ基礎形成期1～3年目」「第2ステージ基礎充実期4～8年目」「第3ステージ資質向上期9～16年目」「第4ステージ資質発展円熟期17年目～」として、各ステージの意味、目標やステージの違いについてチャート図やアンケートを用いてページを割き丁寧に述べている。「校内研修・OJTの項目」では「メンター」「メンティー」の表記が多くあり、ミドルリーダー育成を重視していることが推測される。

④堺市教育委員会

育成段階として、教員養成期（大学等・インターンシップ等）、基礎形成期（1年目～）、向上期（4年目～）、充実・発展期（11年目～）として示され、それぞれの期における求める教師像が示されている。教員養成期を大学等・インターンシップ等において、教員として求められる資質能力の素地を身に付けている期間と位置付けて具体的な姿を示している。

⑤大阪府豊能地区教職員人事協議会

第0期（教職に就く前の準備段階）、第1期（基礎形成期）、第2期（ミドルリーダー向上期）、第3期（ミドルリーダー深化期）、第4期（キャリア成熟期）として示されている。第0期を教職に就く前の準備段階と位置付けて、「一般常識を身につける」「提出期限を守る」など基本的なことについて、つけておくべき力が示されているが、中には「省察力を身につける」など難しい内容も見られる。

3. 近畿四政令指定都市、一地域の教員育成指標と研修との関わり

(1) 教員育成指標と研修

①京都市教育委員会

教職員研修計画の基本方針として、指標に基づき校長の明確な学校経営方針の下、ミドルリーダーを核としたOJTの推進による教職員の資質・指導力の向上、管理職を含めた教職キャリアステージに応じた研修体系の構築、教員一人一人が教職経験や職務に応じて計画的にOJTや総合教育センター等の研修、研究会活動等の自己啓発に取り組み自身の資質・指導力の向上を図ることができるように教職員研修計画を策定している。

②大阪市教育委員会

「キャリアステージに対応した教員研修体系」が幼稚園・小学校・中学校で一部、高等学校で一部ある。第1ステージ～第4ステージ、教頭・副校長、校長・園長に向けての内容で、教員基本研修と教員専門研修の内容が丁寧に示されている。指標との関連性は示されていないが指標の目指すところを踏まえていると推測する。

③神戸市教育委員会

指標に基づき研修を整理した「研修計画」が作られ、見方や活用の仕方が丁寧に述べられている。教員は必要な研修を教員育成指標に対応した研修計画で選べる。指標、研修計画、神戸市教職員研修体系がリンクしており、指標をもとにして研修計画を立てられ、実施することに重点を置いていることが推測される。

④堺市教育委員会

堺市教員人材育成基本方針の「研修」では、OJTの活性化につながる校内外研修体制の構築や研修内容の充実、支援による教員の専門性と学校力の向上、指標に基づく体系的な研修計画の策定、社会の変化に対応した研修の実施や自主研修等への支援による「自ら学び続け、ともに高め合う教員」の育成、教職大学院と積極的に連携し、教員派遣による能力の向上を図り、学校園や市全体への成果を還元・活用が示されている。

⑤大阪府豊能地区教職員人事協議会

研修一覧の指標該当項目では、研修は指標を参考に「初任者研修・新規採用者研修」「5年経験者研修（中堅教諭等資質向上研修）」「10年経験者研修（中堅教諭等資質向上研修）」「初任者（2年目）研修選択研修」「10年経験者研修選択研修」が示され、それに対応して自己成長・確認シートがある。評価項目はおおむね教員育成指標の項目とリンクしており、レーダーチャートで年間2回見直すようになっているのが特徴である。

(2) 教員育成指標とOJT

①京都市教育委員会

教職員研修計画では、研修の柱の1つとして「OJTを支援する研修体制の充実」を掲げ、京都市教職員研修体系図を作成し、OJTを効果的に進めるための4つの視点として「教職キャリアステージを意識したOJTの推進」「学校全体での組織的なOJTの推進」「学校間連携（小小連携，小中連携，支部内連携等）によるOJTの推進」「校外での学び（センター研修，研究会活動）や総合教材ポータルサイトを活用」が示され、指標に基づいたOJTの推進に力を入れていることが読み取れる。

②大阪市教育委員会

大阪市教育センター「キャリアステージに対応した教員研修体系」の内容で、OJT（若手教員育成支援）事業に関わる研修の項目「OJTグループ研修」「メンター研修」が示されている。指標との関連性については示されていないが、各ステージは教員育成指標の目指すところを踏まえていると推測する。

③神戸市教育委員会

指標では「人材育成・自己研鑽」の項目の中に「校内研修・OJT」が示され、各ステージでどのように取り組んでいくかが丁寧、具体的に述べられていることから、校内研修・OJTに重点を置いていることが読み取れる。

④堺市教育委員会

堺市教員人材育成基本方針の「研修」では、キャリアステージや校園内での役割に応じた資質能力の向上を図る研修体制やOJTの活性化につながる仕組みを構築し、「自ら学び続け、ともに高め合う教員」の育成に取り組むことが示され、指標に基づく自己チェック表が基礎形成期（1年目～3年目）、向上期（4年目から10年目）、充実・発展期（11年目～）にある。

⑤大阪府豊能地区教職員人事協議会

教員育成指標の中にOJTに関する記述は具体的にはないが、チェックシートの内容から各段階において研修や自己の成長、振り返りが教員育成指標の目指すところを踏まえていると推測する。

Ⅲ. 近畿四政令指定都市，一地域の教員育成指標の方向性に関する考察

1. 総括

近畿四政令指定都市，一地域の教員育成指標についての自治体の方向性，教員育成指標の内容，成長段階（キャリアステージ）の特徴，教員育成指標と研修やOJTとの関わりについて分析した。その結果，各自治体の地域特性や創意工夫があること，自治体の教育の一層の充実に向けて成長段階（キャリアステージ）に応じて求められる資質能力を高めていくことができるように教員育成指標が策定されていることが読み取れた。成長段階（キャリアステージ）は，各自治体とも若手から中堅，ベテランへの移行になっており，それに続く形で，大学などでの養成段階が示されおり養成段階から重点を置いていることが読み取れる。

教員育成指標の内容は，目指すべき姿やつけるべき能力が丁寧に示され，若手から中堅，ベテランへの移行に伴い，基本的な内容から専門的な内容へ移行している。若手教員の内容は，具体的な実践する姿や資質能力に関する内容が中心であるが，中堅，ベテランへの移行に伴い，校内における体制構築や企画や指導，推進する姿や資質能力に関する内容になっている。

各自治体では，中堅からベテランにかけてのミドルリーダーの育成，ミドルリーダーを核として学校運営の推進に重点を置いていることが推測できる。教員育成指標と研修との関わりは，各自治体共に教員育成指標の研修に関する提示内容や資料などは多様であるが，研修に重点をおいていることが読み取れる。特に京都市と神戸市では教員育成指標と教員研修計画が細かく関連付けられ，教員自身が教員育成指標を踏まえ成長段階

(キャリアステージ)に応じた研修内容を考えるようになっており、資質能力の育成と研修、教員育成指標の活用に重点を置いていることが推測できる。教員育成指標とOJTについては、OJTの活性化や成長段階(キャリアステージ)を意識したOJTの推進など、今後OJTを効果的に進めることに力を入れていくことが読み取れる。このように各自治体で創意工夫され作成されている教員育成指標であるが、課題は、以下の4点が考えられる。

- ① 教員へ意義、目的、活用、振り返りなどを含めた周知の徹底
- ② 大学の授業での活用、教育委員会での採用や研修での活用、学校での校内研修での活用の方法
- ③ 管理職の成長段階(キャリアステージ)に応じた面接などでの活用の方法
- ④ 教員自身の自己の振り返りなどでの活用の方法

2. 今後の展開

近年、学校現場では1970年代の第2次ベビーブーム期において大量に採用された教員の定年退職、それに伴う若手教員の大量採用の状況が続き、教員全体の中での若手教員の割合が高まっている。経験が豊かなベテラン教員の割合が低くなり、経験の少ない教員の割合が増え、学校で経験値の高いベテラン教員から若手教員への知識や技能の伝承が以前よりも減少し、困難になってきていると言える。

さらに、情報化社会に向けた社会構造の変化やグローバル化の中で、これからの教育に関わり教員の資質能力の向上は必要不可欠である。学び続ける教員として今一層内容や回数を含め教員研修が十分に行われることが必要となってくる。教職現場でのベテラン教員からの知識、技能の伝承というスタイルは次第に困難になり、減少することから、今後はこの教員育成指標を十分に活用し、それに基づいた有効な校内研修、現場でOJTが積極的に実施されることが重要となってくる。また、京都市が積極的に進める保幼小接続の推進、小中一貫教育の推進は今後特に重要であり、研修のあり方が注視される。

IV. 二府二県、地域型の自治体の教員育成指標の方向性、分析、研修との関わり

1. 近畿二府二県の教員育成指標の方向性

(1) 京都府教育委員会

教員は常にその資質能力の向上を図り続けることが求められる一方、自然に行われてきた経験豊富な教員から若手教員への知識及び技術等の伝達が困難となるなど、教員を巡る環境が大きく変化している。その中で、教員の資質能力の向上に向けた環境を整えることが不可欠であると捉えている。国において、教育公務員特例法が平成29年4月に一部改正され、教員等の資質能力の向上に関する指標を策定することとなったが、その趣旨を、教員等の資質能力の向上を担う任命権者と教員養成を担う大学等の共通認識の下、教員等が高度専門職業人として、キャリアステージに応じて身に付けるべき資質能力を明確化することを位置付けている。

指標は、教員等が担う役割が高度に専門的であることを改めて示すとともに、研修等を通じて教員等の資質能力の向上を図る際の目安として、教員等一人一人のキャリアパスが多様であるとの前提のもと、教職キャリア全体を俯瞰しつつ、自らが位置する段階に応じてさらに高度な段階を目指す手掛かりとなるものであり、効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起する体系として整理している。

(2) 大阪府教育委員会

急激な社会的変化が進む予測困難な時代を生き抜くために必要な資質・能力を児童生徒に育むための力量を高めることが教員に求められている一方で、近年の教員の大量退職、大量採用の影響により、学校現場では、先輩教員から経験の少ない教員への知識や技能の伝承が図りにくい状況も起こりつつある。こういった状況を踏まえ、平成26年(2014年)に、「OSAKA教職スタンダード」平成27年(2015年)に「スクールリーダースタンダード」が策定された。国において、平成28年度に「教育公務員特例法」が改正されたことを受け、養成・採用・研修を通じて一体的に教員の資質・能力の向上に取り組むための「指標」を明確にし、教員の計画的な研修受講に向けて平成30年に「大阪府教員等研修計画」が策定された。令和3年3月には、国のGIGAスクール構想を受け、教員のICT活用指導力を育成する必要があるとし、育成指標にICT活用指導力を反映し、

改訂がなされている。

(3) 兵庫県教育委員会

大量退職，大量採用により経験の浅い教員が増えたことや教員の年齢構成の不均衡により，知識・技能の継承が図りにくい状況を改善するため，体系的・継続的な研修を充実させるなどの環境整備を図る必要が出てきたことを背景として，教育公務員特例法の一部が改正され，平成29年4月から施行された。

これに伴い，教員等の任命権者である県教育委員会は，当該校長及び教員の職責及び適性に応じて向上を図るべき，「校長及び教員としての資質向上に関する指標」及び，これを踏まえた「教員研修計画」を策定することが義務づけられた。このことを受け，「兵庫県教員資質向上指標」，「兵庫県管理職資質向上指標」，「兵庫県教職員研修計画」を策定したとしている。

(4) 滋賀県教育委員会

社会が急激に変化し，先行き不透明な時代を生き抜くための力として，思考力・判断力・表現力や，主体的に学ぶ力などの育成の必要性が重視されており，新たな学びを支える教員の養成と，学び続ける教員像の確立が求められている。また，学力向上への対応や，いじめ・不登校への対応，また，英語教育・情報教育・特別支援教育・キャリア教育の推進等，山積する課題への早急な対応が必要である。滋賀県では，「第2期滋賀県教育振興基本計画」の重点取組の一つとして，教員の教育力を高めることを掲げている。これをうけ，平成26年（2014年）「滋賀県公立学校教員人材育成基本方針」が策定された。この基本方針と平成28年（2016年）の教育公務員特例法等の一部を改正する法律に基づき，「滋賀県教員のキャリアステージにおける人材育成指標」が策定された。公立学校教員が，自らの資質能力を把握し，キャリアアップに向けた目標設定を行うための具体的な指標として活用することを目的としている。

2. 近畿二府二県の教員育成指標の分析

(1) 教員育成指標の内容

①京都府教育委員会

京都府は，「基本的資質能力」「人権」「学習指導」「生徒指導」「マネジメント」「チーム学校」「京都ならではの教育」の7つの大きな観点で項目をたてているところが，特徴である。それぞれの項目の中に，「主な要素」としてそれぞれ示されている。その上で，各ステージにおいて観点毎に求められる具体的な資質能力について，各観点につき2つから6つの項目で示されている。中でも，「学習指導」「生徒指導」等の観点と同様に「人権」があげられているところは，京都府が人権に対して強い意識を持ち取り組んでいることの表れと読み取れる。

②大阪府教育委員会

教員に求められる5つの資質・能力（Ⅰ教育への情熱と教職員に求められる基礎的素養，Ⅱ社会人としての基礎的素養，Ⅲ学校組織の一員としての行動力や企画力，調整力，Ⅳ子どもたちを伸ばすことができる授業力，教科の指導力，Ⅴ子どもの自尊感情を高め，集団づくりなどを指導する力）は，それぞれ3項目に細分化され，それぞれに15の項目を設定している。合わせて75の各項目の中に，2ないし3の内容があるため，174もの内容が設定されていることになる。その中でも特徴的な部分としては，「社会人としての基礎的素養」で，「課題解決能力」「法令遵守の態度」「事務能力」の項目があがっているところだ。「提出書類等の趣旨を理解し，期日までに提出できる」などをみても，このような項目を教員のスタンダードとして挙げる必要があるほど，逼迫している状況なのだと思像することは難くない。

③兵庫県教育委員会

指標は，全キャリアステージに共通の項目も含め，5つの分野「教育課題への取組」「学習指導」「学級・HR経営，生徒指導」「チームで職務を担う体制づくり」「資質を高める自律性」の中に，8つの資質があり，さらに44の項目からなる。兵庫県の教育振興基本計画「ひょうご教育創造プラン」の基本理念や「兵庫県が求める教員としての素養」についても明記されており，概要を俯瞰的につかむことができるものとなっている印象である。「兵庫の教育課題への対応」として，兵庫ならではの項目を9項目掲げているところも特徴がある。兵庫型「体験教育」，「共生」の心を育む「兵庫の防災教育」などである。

⑤ 滋賀県教育委員会

「人材育成基本方針」に示した「滋賀県教員がめざす教師像」をベースとして、「教員として必要な基本的な資質・能力」が示されている。特徴的なところは、滋賀県らしい独自の教師像として、「滋賀県教員として特に磨いてほしい資質・能力」をあげているところである。「滋賀の自然や伝統・文化・環境などに関する理解」「共生社会に向けた多様な教育的ニーズに対応」「いじめや差別を許さない確かな人権感覚」等があげられている。

教員に求められる資質・能力については、「授業力」「生徒指導力・学級経営力」「組織対応力」を12の項目に分けて設定し、それぞれのステージに応じた指標が示されている。

(2) 教員育成指標におけるステージ、対象者

① 京都府教育委員会

キャリアステージは、ステージ0から4までの5つで設定されている。「ステージ0（着任時 教職経験0年）」、「ステージ1（初任期 教職経験1～6年）」、「ステージ2（中堅期 教職経験7～15年）」、「ステージ3（充実期 教職経験16～24年）」、「ステージ4（熟練期 教職経験25年～）」に分けられており、各キャリアステージの考え方についても記している。キャリアステージの捉え方として、ステージ4（熟練期25年～）の中に「学校経営への参画」という枠が設けられており、キャリアラインが分かれる時期にこの項目が示されているところが特徴的である。

② 大阪府教育委員会

共通の指標である「OSAKA 教職スタンダード」は「第0期」から「第4期」までの5段階のキャリアステージに分けて整理しているが、それぞれのキャリアステージに目安となる教職経験年数等を設定していないところが特徴的だ。「第0期 採用時（教員養成期における到達目標）」、「第1期 初任期」「第2期 ミドルリーダー発展期」「第3期 ミドルリーダー深化期」「第4期 キャリアの成熟期」の5つである。第2期、第3期とミドルリーダーにかかわるステージ名が設定され、ミドルリーダーの育成に力を注ごうとすることがうかがわれる。「大阪府教員等研修計画」の「大阪府の教員や教員組織をめぐる状況」の中では、「ミドルリーダーとなる年齢の教員不足が続いていることから、管理職等に推薦される教員の数も不足する傾向・・・」とある。教員の大量退職・大量採用に伴う教諭の年齢構成をみても、経験年数の少ない教員の占める割合が高くなってきていることが見て取れる。

③ 兵庫県教育委員会

教諭、養護教諭、栄養教諭、主幹教諭の職種ごとではなく、まとめて指標が示されているところが特徴的である。キャリアステージは、養成段階を含む4段階で設定されている。「養成段階」「第1期 採用～5年目 実践的な指導力を伸ばす」「第2期 6年目～21年目 職務に応じて専門性を伸ばす」「第3期 21年目以降 より高い力を身に付け後進の育成に生かす」である。第2期の幅が広いところが特徴的なところだ。指標の項目がキャリアステージにより異なるわけでないため、養成段階から求められているものは幅広く、難易度が高い印象である。第1期で求められている項目数が36、養成段階においても36と同数であることから、その状況が伺える。早い段階から即戦力として活躍できる人材を求めているということも受け取れるのではないかな。

④ 滋賀県教育委員会

キャリアステージは、教員の経験年数によって、「準備ステージ」から「第Ⅲステージ」までの4段階に分けられている。準備ステージ（採用前段階）は、基礎習得期として、大学等において教育全般にわたり、基礎的・基本的な知識や技能を習得する段階だとしている。同様に、第Ⅰステージ（1年目～3年目）は実践力形成期、第Ⅱステージ（4年目～15年目）は成熟発展期、第Ⅲステージ（16年目以降）は深化・応用・円熟期とし、それぞれのステージがどのような位置づけであるか示されている。第Ⅰステージが1年目～3年目で区切られており、短期間で実践力の基盤を形成すべきだという意識が表れているのではないだろうか。また、最終ステージが16年目以降であり、一定期間を越えた教員のステージについては細かく段階を設定していないところが特徴的である。

3. 近畿二府二県の教員育成指標と研修との関わり，OJT の位置づけと合わせて

(1) 京都府教育委員会

求められる京都府の教員像，指標を踏まえて京都府総合教育センターが実施する研修講座の概要等を掲載した「教職員研修計画」が作成されている。基本研修以外の研修講座が指標における観点やステージにそれぞれどのように対応しているか一覧で整理されている。早いステージにおいては，各観点の資質能力をバランスよく身に付けること，一定の経験を積んだ段階においては，興味関心や勤務校で求められる内容等に対応して受講することを促している。OJT に関しては，ステージ1 の概要説明の中に，「日々の業務遂行における OJT 等を通して」という形での位置づけである。

(2) 大阪府教育委員会

「大阪府教員等研修計画」では，「大阪の教育の現状と課題」，「大阪府教員等育成指標」，「教員一人ひとりの資質・能力の向上に向けて」等について，項立てて細やかに示している。人材育成を図る研修の体系等も含まれ，「OFF - JT 体系的な専門的知識の習得」「OJT 教職員としての知恵・暗黙知の獲得」についても詳しく取り上げている。資質・能力の向上に向けて，「ビジョンを持つためのステップ」「自己評価シート」「OFF - JT」「研修の活用」とステップを踏んで説明されており，その活用に関して具体的に示すとともに，自律した活用が求められているのだろうことがうかがわれる。

(3) 兵庫県教育委員会

兵庫県の指標は，兵庫県が求める教員としての素養や，資質能力，対象職種，キャリアステージ，重点的に研修に取り組む時期，位置付ける研修種別等，概要が一覧で示してあるところ大きな特徴である。一覧であるため，手元に置き活用することや，一覧表を職員室内に掲示すること等が容易だろう。位置付ける研修種別は，「年次研修・職務研修，担当者研修」「選択研修」「校内研修・OJT 等」とあり，OJT 等で研修していくことを求めている部分も多いといえるだろう。

(4) 滋賀県教育委員会

「滋賀県教員のキャリアステージに応じた教員研修体系」と「滋賀県教員のキャリアステージにおける人材育成指標に基づく自己評価チェックシート」が作成されており，各自が自己の状態を把握し研修計画とあわせて活用することを期待していることが読み取れる。研修体系では，示された研修が，どの部署の主管で行われているものであるか等の記載もあるところが特徴的だ。「準備ステージ（採用前段階）」のチェックシートも示されており，養成段階にある者が確認しておくことは有意義なことであろう。OJT については，研修体系の中で，「各校における OJT 研修（メンター制による研修を含む）」と，ステージ全般を横断した記載があり，集合的な研修のみならず，OJT の活用に期待していることがうかがわれる。

V. 近畿二府二県の教員育成指標の方向性に関する考察

1. 総括

近畿二府二県における教員育成指標の概要について分析をした所，地域による特色，その地域ならではの課題や大切にしたい理念等が反映されているものとなっていることが見受けられた。ここでは，3点を取り上げる。

まず，「人権」についてである。京都府では，7つの大きな観点の中に「人権」の項目を単独で立てていることがあげられる。人権に対する認識は，他の自治体においても指標の中で触れられているが，「教育への情熱と教職員に求められる基礎的素養」の中の一項目として，また，「学級 HR 経営，生徒指導」の分野の中の一部として位置付けられている。「人権」の観点の中に，人権尊重，人権教育の推進に加え，特別な配慮を必要とする児童生徒への支援が主な要素としていることも特徴的だ。京都府が人権を大切にすべきものであると強く意識して取り組んでいることが読み取れる。

次に，時代の流れに合わせた改訂について考える。大阪府は，その改訂をいち早く実施しているところに特徴の一つがある。GIGA スクール構想がコロナ禍の影響もあり急激に進む中，ICT 活用能力が教員に求められていることを踏まえ，指標の中に教員の ICT 活用能力に関する項目を反映させている。新たな課題に対応しつつ，指標に基づきながら教員の資質・能力を向上させたい意識が見て取れる。

更に，キャリアステージの捉え方についてである。内容だけでなく，キャリアステージの捉え方についても，

各自治体により違いがある。どの自治体も、養成段階から、初任期、それ以降と設定しているが、それ以降の分け方はさまざまである。「16年目以降」が最終段階の自治体もあれば、「24年目以降」が最終段階であったり、各キャリアステージに経験年数を設定していないところもあったりする。

加えて各種研修との関連、位置づけの表し方についても各自治体により様々である。OJTを強く促すように丁寧な示し方をしているのは大阪府であるが、どの自治体においても、教員の資質・能力の向上を図ることの必要度は同様なのではないだろうか。

2. 今後の展開

どの地域においても、教員の人材育成は大きな課題となっている。教員の大量退職等による年齢構成の不均衡による弊害のみならず、加速度的に時代の変化がおとずれている現在、教員が自らの資質・能力を自律的に向上させることが求められている。教員育成指標は、各自治体で地域の実情に合わせて作成されているが、作られた指標がいかに活用されるか、どう活用されるか、今後の進行を見守る必要がある。時代の要請や学校ごとの課題、その時に応じて求められるものが変わったとしても、自律的に学び続ける教員の姿は以前から変わらない。これまでのベテラン教員からの知識、技能の伝承が困難になる状況の中ではあるが、効率的かつ効果的に研修が行われることも求められる。教員育成指標を活用しながら、学校現場での効果的な校内研修等の実施が重要だろう。

また、教員に求められる資質・能力は、現場で教員になったのちに研修やOJT等を通して、日々積み上げられていくものだろうが、養成段階においても、教員育成指標について確認する中で、志望する地域の教員に求められている資質・能力を捉え、見通しを持ちつつ大学ならではの学びを深めることが望まれる。

Ⅵ. 四政令指定都市、一地域、近畿二府二県の「教員育成指標」の検討を通じた教員養成教育に関する基礎的研究の成果と課題

1. 成果

教員育成指標は各自治体共通して、研修の向上・充実を目指した指標として作成されており、養成・採用・研修の一体化を進めようとしていることが読み取れた。また、各自治体において、成長段階（キャリアステージ）でつけるべき資質能力の実態や、各自治体の地域特性や創意工夫の実態について把握することができた。

2. 課題

分析と研究を進める中で今後、学校現場、各自治体の教育委員会が連携して取り組む課題として、学校現場での教員育成指標の徹底した周知や、教員育成指標と教員研修、研修計画の一体化の推進、教員育成指標を活用したOJTの実施の具体化と推進の必要性が考えられた。

Ⅶ. 引用

- ・京都市教育委員会「京都市教員等の資質の向上に関する指標」
- ・大阪市教育委員会「資質の向上に関する指標」
- ・神戸市教育委員会「神戸市教員育成指標～学び続ける神戸の教職員」
- ・堺市教育委員会「堺市教員育成指標」
- ・大阪府豊能地区教職員人事協議会「教職員の資質の向上に関する指標（豊能地区）について」
- ・京都府教育委員会「教職員研修計画」「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」
- ・大阪府教育委員会「大阪府教員等研修計画～未来を拓く教育をめざして～」
- ・兵庫県教育委員会「兵庫県教員資質向上指標」
- ・滋賀県教育委員会「滋賀県教員のキャリアステージにおける人材育成指標」「滋賀県教員のキャリアステージに応じた教員研修体系」

I及びⅥは、福間、梶山の両名。Ⅱ、Ⅲは福間、Ⅳ、Ⅴは梶山が担当した。