

## 基本方針6 教員の力とやる気を高めます

## 【基本的方向】

- ① 採用選考方法等を工夫・改善し、熱意ある優秀な教員を最大限確保します。また、教職経験の少ない教員について研修や人事異動等を通じて資質・能力の向上を図るとともに、教員等の人権感覚の育成に努めます。
- ② ミドルリーダー育成の取組みにより、次世代の管理職養成をすすめます。
- ③ がんばった教員の実績や発揮された能力が適正に評価される評価・育成システムの実施等により、教員のやる気と能力の向上を図ります。
- ④ 指導が不適切な教員に対し厳正な対応を行います。
- ⑤ 私立学校における教員の資質向上に向けた取組みを支援します。

## 【主な取組み】

| 基本的方向 | 具体的取組（事業名）   | 実施内容  |
|-------|--|---|
| ①     | 優秀な教員の確保<br>（教職員採用選考費 <参考資料 P214～P215>）                        | 大阪、東京、愛知、岡山での受験説明会の開催（参加者約 1,800 名）や大学等（約 60 か所）の個別訪問により、教員志望者への広報活動を実施した。採用選考テストについて、中学校・高校の一部教科で併願募集を行うとともに、人物重視の選考をさらに徹底するため、特別選考区分の面接方法を集団面接から個人面接に変更するなど、選考方法の工夫・改善を行った。 |
|       | 中期的展望を見据えた初任者研修の実施<br>（<参考資料 P216>）                            | 小学校、中学校、高等学校及び支援学校教諭に対する初任者研修や、高等学校及び支援学校の2～4年目教諭に対するフォローアップ研修を実施した。  |
|       | 人事異動、校内研修によるキャリア形成・能力の向上<br>（教職員人事異動・交流 <参考資料 P217>）           | 新任4～6年目の異動にあたり、小・中学校については、市町村教育委員会との密接な連携のもと、他の市町村等への人事異動、人事交流を計画的に行った。<br>府立学校については、校種間・課程間等の異動及び人事交流を促進した。  |
|       | 教員の人権感覚の育成<br>（人権教育研修 <参考資料 P218>）<br>（いじめ防止・対応研修 <参考資料 P218>） | 人権教育担当教職員を対象とした人権教育研修や「いじめ防止・対応研修」を全ての学校を対象に実施した。   |

| 基本的方向 | 具体的取組（事業名）   | 実施内容  |
|-------|--|---|
| ②     | 首席・指導主事への若手教員の任用<br>（首席選考及び指導主事等選考 <参考資料 P222>）  | 学校でのミドルリーダーとなる人材を発掘し、これからの府の教育を支える人材を養成するため、30歳代の若手教員を首席や指導主事に積極的に登用した。   |
|       | 首席・指導主事への若手教員の任用<br>（府立学校リーダー養成研修 <参考資料 P223>）<br>（小・中学校リーディング・ティーチャー養成研修 <参考資料 P223>） | 学校経営に必要な知識や能力を育成するため、校長より推薦された府立学校の教諭・首席 88名に対し、「府立学校リーダー養成研修」を実施した。<br>また、市町村教育委員会より推薦された小・中学校の教諭・首席 56名に対し、「小・中学校リーディング・ティーチャー養成研修」を実施した。                 |
| ③     | 評価・育成システムの実施<br>（教職員の資質向上方策推進事業 <参考資料 P224>）   | 平成25年度に導入した生徒・保護者による授業アンケートを踏まえた教員評価の検証を行い、客観性・適正性をより一層確保するためシステムの改定を行い、平成27年度より実施した。4～11月にかけて評価・育成者研修を実施するとともに、市町村教育委員会からの個別の問い合わせに対応するなど適切・円滑なシステム運用を図った。 |
| ④     | 指導が不適切な教員への対応<br>（<参考資料 P225>）   | 府教育委員会及び市町村教育委員会の指導主事で構成する「教員評価支援チーム」を学校に派遣し、指導が不適切な教員の授業観察を行い、指導力の改善に向けた取組みの支援を行った。<br>また、改善が見られない者については、大阪府教員の資質向上審議会に諮り、「指導が不適切である」と認定し、指導改善研修を実施した。     |
| ⑤     | 私学団体における研修事業の支援<br>（<参考資料 P226>）   | 府教育委員会の取組みについて私立学校への情報提供を行うとともに、講師として私学団体における研修会に参加した。  |
|       | 公私間の教員の人事交流や合同研究会の実施<br>（<参考資料 P226>）  | 公私間の人事交流の継続実施に向けて公私で協議を行った。<br>また、府内公私立高等学校及び支援学校高等部の進路指導担当者を対象とした、就職差別の未然防止及び早期対応のための合同説明会を開催した。   |

## 【指標の点検結果】

| 指標   | 目標値<br>(H29年度)  | H24年度実績値<br>(計画策定時)               | H27年度実績値   | 点検結果 |   |
|--|---|-----------------------------------|--|------|---|
| ○指標 43<br>保護者向け学校教育自己診断<br>における府立学校教員の指導<br>等に関する項目における肯定<br>的な意見の比率   | 80%をめざす<br>(注1)                                       | 73.4%                             | 75.9%<br>[H26年度実績 75.0%]   | △    | 平成27年度実績は、計画策定時の<br>実績を2.5ポイント上回った。   |
| ○指標 44<br>教職員向け学校教育自己診断<br>における府立高校の教育活動<br>の改善に関する項目における<br>肯定的な意見の比率 | 80%をめざす<br>(注1)                                       | 73.0%                             | 77.3%<br>[H26年度実績 74.6%]   | ○    | 平成27年度実績は、計画策定時の<br>実績を4.3ポイント上回った。   |
| ○指標 45<br>経験の浅い教員の校種間・課<br>程間の異動・人事交流者数の<br>比率<br>(注2)                 | 比率を5%向上させる<br><br>※H30年度当初人事<br>府立学校 24%<br>小・中学校 13% | H25年度当初人事<br>府立学校 18%<br>小・中学校 8% | H28年度当初人事<br>府立学校 32%<br>小・中学校 8%<br><br>{ H27年度当初人事<br>府立学校： 26%<br>小・中学校： 8% } | △    | 平成27年度実績は、府立学校につ<br>いては計画策定時の実績を大きく<br>上回り、目標に達したが、小・中<br>学校については横ばいとなってい<br>る。 |
| ○指標 46<br>教員評価支援チームの派遣<br>回数   | 100回をめざす  | 77回                               | 74回<br>[H26年度実績 99回]   | △    | 平成27年度実績は、計画策定時の<br>実績を下回り、目標に達していな<br>い。                                       |

(注1) 平成25年度実績において目標(70%)を達成したため、目標を見直した。

(注2) 計画策定時は、「経験の浅い教員の校種間・課程間の異動者数の比率」と記載していたが、目標数値には人事交流者数も含まれていることから、「経験の浅い教員の校種間・課程間の異動・人事交流者数の比率」に修正した。

## 【自己評価】

① 採用選考方法等を工夫・改善し、熱意ある優秀な教員を最大限確保します。また、教職経験の少ない教員について研修や人事異動等を通じて資質・能力の向上を図るとともに、教員等の人権感覚の育成に努めます。

- ・熱意ある優秀な教員の確保に向け、採用選考方法の工夫・改善に取り組み、2,204名の合格者を決定した。しかしながら、近年の大量退職等を背景に一定の講師を配置せざるを得ない状況が続いていることから、引き続き、優秀な教員を計画的に確保できるよう努めていく。
- ・教職経験の少ない教員については、府立学校では校種間・課程間の異動及び人事交流の実績は伸びている。また、小・中学校では市町村間の異動及び人事交流は市町村教育委員会との密接な連携のもと計画的に取り組んだが、実績は伸び悩んでいるため、「Challenge」人事交流のさらなる活用を図るよう市町村教育委員会への働きかけを強めるなど、より一層の取り組みが必要である。

※「Challenge」人事交流・・新任4～6年目の異動基準該当者の他の市町村への人事異動

② ミドルリーダー育成の取組みにより、次世代の管理職養成をすすめます。

- ・府立学校及び小・中学校の教諭及び首席に対し、将来の管理職として必要な資質や能力の向上を図るための研修を実施し、管理職を養成した（府立学校教員88名、小・中学校教員56名の参加）。今後も、研修受講修了者の所属校での実践につながる内容を研修に多く取り入れ、実効性を高め、研修の充実を図っていく。

また、首席・指導主事への若手教員の任用についても拡充を図った結果、新たに30歳台の首席・指導主事を全校種で149名任用した。

③ がんばった教員の実績や発揮された能力が適正に評価される評価・育成システムの実施等により、教員のやる気と能力の向上を図ります。

- ・府立学校において生徒指導や学習指導の充実を図った結果、保護者による学校教育自己診断における府立学校教員の指導等に関する肯定的意見の比率は上昇しているものの、目標には達していないため、今後も研修の充実に努める等、教員の資質向上を図る。  
さらに、教職員向け同診断における教育活動の改善に関する肯定的意見の比率も、校長との学校経営計画策定面談を通して、学校の課題やミッションを明確にしながら教職員に指導・助言した結果、上昇している。
- ・平成27年度の評価結果については、教員評価における生徒又は保護者による授業アンケートを踏まえた制度の定着が伺える。今後とも、実施状況調査やヒアリング等による点検を通じ、システムの客観性・適正性をより一層確保するとともに、円滑な運用に努める。

④ 指導が不適切な教員に対し厳正な対応を行います。

- 授業アンケートの結果等を活用し、課題の的確な把握に努めるとともに、教員評価支援チームが授業観察を通して教員の課題を明らかにし、その改善に向けた指導・助言を行ったが、指導改善研修中の教員への対応が増えたため、チームの派遣回数は前年度より下回った。
- 指導が不適切な教員については、府立学校教員 11 名に対する指導改善研修の結果、1 名が分限免職、3 名が退職、2 名が研修延長、5 名が学校現場へ復帰した。
- さらに、平成 27 年度より教員の資質向上審議会内に立ち上げた医師・臨床心理士・弁護士で構成する相談部会を活用して、指導改善研修中の教員の状況を適宜相談し、専門家による具体的なアドバイスを受け、厳正に対応した。

⑤ 私立学校における教員の資質向上に向けた取組みを支援します。

- 府教育委員会の取組みについて情報提供を行うとともに、講師として私学団体における研修会に参加するなど、私学団体における研修事業を支援した。また、公私間の人事交流の継続実施に向けて公私で協議を行うとともに、進路指導の担当者を対象とした、就職差別の未然防止及び早期対応のための説明会を開催し、教員の資質向上に寄与した。

## 【評価審議会における審議結果】

○府の点検及び評価結果は、概ね妥当である。

### 【基本的方向①について】

- ・採用選考において、人物重視の選考は重要であるが、締め切りを守ることができるか、仕事を任せられるかといった基本的かつ常識的な対応も選考で押さえる必要がある。
- ・指標43「保護者向け学校教育自己診断における府立学校教員の指導等に関する項目における肯定的な意見の比率」について、平成27年度実績が75.9%であり、点検結果は△となっている。実績の数値は、保護者からの回収率に対応した比率になることに注意が必要である。平成27年度の全校平均の回収率が56%という説明であったが、府民の納得感を高めるためにも、この回収率を上げる努力をしながら、その中で肯定的な意見が増えるよう、各学校において取り組んでいく必要がある。
- ・指標45「経験の浅い教員の校種間・課程間の異動・人事交流者数の比率」について、府立学校の人事異動・人事交流は目標を上回っており、取組みを評価したい。人事異動や交流は、教員の資質向上につながるので、小中学校においても、「Challenge」人事交流制度を活用するなどにより、さらに取組みを進めていく必要がある。
- ・「中期的展望を見据えた初任者研修の実施」について、大量退職期を迎え、世代間のバランスが悪くなっている中、初任者や2～4年目の教員だけでなく、世代を超えた研修を充実させるべき。また、次期学習指導要領の改訂によって、これまでと異なる教育方法や教員の資質が求められるため、その点を踏まえて、今後研修を行っていくべきである。

### 【基本的方向②について】

- ・30歳代後半から40歳代前半の教員数が少ない現状の中、ミドルリーダーとなる人材を育成するためのビジョンが必要である。

### 【基本的方向⑤について】

- ・自己評価⑤の記述について、公私間の人事交流がなかなか進まない現状の中で、人事交流を継続・拡充していくためには、教員の資質向上に人事交流は効果的であるというメリットをしっかりと情報提供していくことが大切である。

## ○補足意見

## 【基本的方向①について】

- 具体的取組116「指導が不適切な教員への対応」について、H26年度と比較すると増加している。一見不適切な教員の対応が増えるということは、対象となる教員が増加しているともとれるが、指導力に課題のあると思われる教員を把握するシステムが機能し、改善に向けた支援ができているものと理解できる。
- 具体的取組104「優秀な教員の確保」について、大阪教志セミナーは素晴らしい制度であると考えるが、セミナーの修了者数が、年々減少してきていることは残念である。大阪教師セミナーのメリットが十分理解されるように、採用選考テストの募集要項に分かりやすい記載をする等のさらなる工夫が必要である。

## 【基本的方向①⑤について】

- 公私間の合同研修や研究会によって研修を受けた教員個人の資質が高まることも重要であるが、教員が確実に学校現場で役割を果たし、学校に広めていくことができるファシリテーターをいかに育成していくことができるかが求められている。

## (参考)

## ◆教員評価結果の分布 ※府教育庁調べ

