

基本方針6 教員の力とやる気を高めます

参考資料1

【重点取組の点検結果】

項目		目標 (目標年次)	H24 年度実績 (計画策定時)	H26 年度実績	進捗 状況	実施事業 (H26 年度)	
重点取組	具体的取組					事業名	実施内容
27 大量退職・大量採用を踏まえた教員の資質・能力の向上	104 優秀な教員の確保	優秀な教員を毎年度の必要数確保 (H25 年度～)	合格者数 2,286 名	H27 教員採用選考テスト合格者数 2,137 名	○	教職員採用選考費	<p>◆大阪、東京、愛知、岡山での受験説明会の開催 (参加者約 2,100 名) や大学等 (約 60 か所) を個別訪問により、教員志望者への広報活動を実施した。</p> <p>◆学校での教員の1日を紹介した動画を作成し、インターネットに掲載した。</p> <p>選考方法の工夫・改善を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1次選考筆答テストの出題分野の変更 ・教職経験者対象 (常勤講師経験者・実習助手・寄宿舎指導員) の選考方法・受験資格の変更 ・特別支援学校 (幼稚部・小学部共通、小学部) の受験資格に特別支援学校教諭免許状を追加 ・特別支援学校志望者のうち特別支援学校教諭免許状所有者に得点を加点

項目		目標 (目標年次)	H24 年度実績 (計画策定時)	H26 年度実績	進捗 状況	実施事業 (H26 年度)	
重点取組	具体的取組					事業名	実施内容
27 大量退職・大量採用を踏まえた教員の資質・能力の向上	104 優秀な教員の確保	優秀な教員を毎年度の必要数確保 (H25 年度～) (再掲)	合格者数 2,286 名 (再掲)	H27 教員採用選考テスト合格者数 2,137 名 (再掲)	○ (再掲)	教職員採用選考費	<p>◆教員として基礎的な指導力を育むため、大阪教志セミナー（講座：年 12 回／学校での実習：20 回）を実施した。 平成 26 年度修了者 221 名 <参考> 平成 25 年度修了者 235 名 うち、平成 27 年度教員採用選考テスト受験者 201 名、合格者 142 名</p> <p>◆教員をめざす方に対し、教員採用選考テストの計画的な受験準備を支援するため、教員チャレンジテストを実施した。 受験者 3,677 名 基準を満たした者 577 名</p> <p>※正答率 75%以上の者は平成 27 年度・28 年度に実施する教員採用選考テストで第 1 次選考・筆答テストを免除</p>

項目		目標 (目標年次)	H24 年度実績 (計画策定時)	H26 年度実績	進捗 状況	実施事業 (H26 年度)	
重点取組	具体的取組					事業名	実施内容
27 大量退職・大量採用を踏まえた教員の資質・能力の向上	105 中期的展望を見据えた初任者研修の実施	「初任者等育成プログラム」の実施 (H26 年度)	(府立学校) ・初任者研修(校外研修 25 回・校内研修 1 年間) ・2 年目教員研修(フォローアップ研修) (3 回)	(府立学校) ・初任者研修(校外研修 25 回・校内研修 1 年間) ・2～4 年目教員研修(フォローアップ研修) (3 回)	◎	初任者研修	「初任者等育成プログラム」に基づき、組織的・計画的に初任者研修を実施した。 当該年度採用の小・中・高等・支援学校教諭に対する研修を実施した。
			(市町村立小・中学校) ・初任者研修(校外研修 21 回・校内研修 1 年間) ・2 年目実施(社会体験研修) (4 回)	(市町村立小・中学校) ・初任者研修(校外研修 21 回・校内研修 1 年間) ・2 年目実施(社会体験研修) (4 回)		高等学校フォローアップ研修	高等学校の2～4年目教諭に対して、研究授業を通して、指導案作成や観点別評価に基づく授業づくりに関する研修を実施した。
						支援学校フォローアップ研修	支援学校の2～4年目教諭に対して、「授業づくり」、「個に応じた支援の在り方」、「学習評価の在り方」の3コース別に研修を実施した。

項目		目標 (目標年次)	H24 年度実績 (計画策定時)	H26 年度実績	進捗 状況	実施事業 (H26 年度)	
重点取組	具体的取組					事業名	実施内容
27 大量退職・大量採用を踏まえた教員の資質・能力の向上	106 人事異動、校内研修によるキャリア形成・能力の向上	(小・中学校) 比率を5%向上 (H29 年度) ⇒H30 年度当初 人事 13%	(小・中学校) 新任4～6年目 の異動者のうち、 他の市町村等へ の人事異動、人事 交流している人 数の割合約8%	H27 当初人事 (小・中学校) 新任4～6年目 の異動者のうち、 他の市町村等へ の人事異動、人事 交流している人 数の割合約8%	△	教職員人事異動 ・交流	(小・中学校) 新任4～6年目の異動にあたっては、様々な 教育活動を経験できるよう、他の市町村等へ の人事異動、人事交流について、市町村教育 委員会との密接な連携のもと、計画的な人事 異動を行った。
		(府立学校) 比率を5%向上 (H29 年度) ⇒H30 年度当初 人事 24%	(府立学校) 新任4～6年目 の異動者のうち、 校種間・課程間異 動、人事交流して いる人数の割合 約18%	H27 当初人事 (府立学校) 新任4～6年目 の異動者のうち、 校種間・課程間異 動、人事交流して いる人数の割合 約26%		(府立学校) 新任4～6年目の異動にあたっては、教員と しての経験を豊かにし、力量を高めるため、 校種間・課程間等の異動及び人事交流を促進 した。	
		—	—	—	—	校内研修 (校内研究支援 プロジェクト、パ ッケージ研修支 援)	小・中学校へは、校内研究支援プロジェクト により支援した(基本方針1「4 授業改善へ の支援」参照)。 また、府立学校へは、学校経営計画の実現に 向け、組織的な校内研修体制の確立とともに 教員全体の授業力向上への支援を目的に、希 望校(44校)に対し、校内全体研修から研 究授業につながるパッケージ研修支援を実 施した。

項目		目標 (目標年次)	H24 年度実績 (計画策定時)	H26 年度実績	進捗 状況	実施事業 (H26 年度)	
重点取組	具体的取組					事業名	実施内容
27 大量退職・大量採用を踏まえた教員の資質・能力の向上	107 教員の人権感覚の育成	教職員人権研修ハンドブックの内容について、引き続き毎年度更新し研修実施 (H25 年度～)	教職員人権研修ハンドブックの内容を毎年度更新	教職員人権研修ハンドブックの内容について、引き続き更新し、研修において活用 人権教育に関する研修の実施	○	教職員人権研修ハンドブックの改訂	教職員人権研修ハンドブックの内容について検討し、「人権教育リーフレット」や「障がいのある子どものより良い就学に向けて」など、平成 26 年度に新規に作成された資料や Web ページの情報を追加した。
		右記研修に加え、「いじめ対応・防止研修」をすべての学校を対象に実施 (H25 年度～)	教職員研修等における人権教育に関する研修の実施	「いじめ防止・対応研修」をすべての学校を対象に実施		人権教育研修	人権教育担当教職員 (府立は各校 1 名、小・中学校は市町村ごとに人権教育推進の中心となる教員 1 名) を対象とした人権教育研修を実施した。
	108 府立高校体育科教員に対する支援	基本方針 4 重点取組 24 「91 府立高校体育科教員に対する支援」参照				いじめ防止・対応研修	「いじめ防止・対応研修」をすべての学校を対象に実施した。
	109 教員の国際的視野の育成	教育先進事例研究海外派遣事業 (H23・24 年度) の成果を共有・普及 (H25 年度～) 国際的視野に立った講座・研修を新たに実施 (H25 年度～)	教育先進事例研究海外派遣事業 (H23・24 年度) 派遣人数 500 名 派遣国・地域 韓国、中国、台湾、シンガポール、マレーシア	— 国際的視野に立った講座・研修の企画立案	△	教員の国際的視野の育成	◆TOEFL iBT を利用した英語教育において教員研修と研究授業を行った。 ◆平成 27 年度に管理職を含む教員を対象にカリフォルニア大学サンディエゴ校教授による講演を実施する方向で調整した。

項目		目標 (目標年次)	H24 年度実績 (計画策定時)	H26 年度実績	進捗 状況	実施事業 (H26 年度)	
重点取組	具体的取組					事業名	実施内容
27 大量退職・大量採用を踏まえた教員の資質・能力の向上	109 教員の国際的視野の育成	国際教育研修の充実 (H25 年度～)	国際教育研修の実施	国際教育研修の実施 教員の海外派遣	○	国際教育研修の実施	府教育センターのカリナビ・セミナーとして、JICA 関西にて「国際教育研修」を実施した(府内の教員 19 名が参加)。 ◆文部科学省の「日韓教員訪韓研修団」へ団員として派遣した(府立学校教員 1 名)。 ◆文部科学省 REX プログラム(外国教育施設日本語指導派遣事業)により、オーストラリアへ教員を 10 ヶ月派遣した(府立高校教員 1 名)。 ◆オーストラリア・クィーンズランド大学研修により、教員を 19 日派遣した(府立高校教員 3 名)。
	110 教員の危機管理能力の育成	左記研修に加え、府立学校新リーダー養成研修において、危機管理に関する研修の実施 修了者数 150 人/年 (H25 年度～)	管理職研修等における危機管理に関する研修の実施	管理職、首席研修に加え、小中学校リーディングティチャー養成研修(受講者数 78 人、うち修了者数 78 人)及び府立学校リーダー養成研修(受講者数 99 人、うち修了者数 99 人)において危機管理に関する研修を実施	○	危機管理研修の実施	以下の各研修の中で、いじめ対応や教育法規など、危機管理に関する内容を取り入れて実施した。 (小・中学校) ・新任校長研修 ・新任教頭研修 ・新任首席研修 ・リーディング・ティチャー養成研修(府立学校) ・新任校長研修、校長研修 ・新任教頭研修、教頭研修 ・首席研修 ・リーダー養成研修

項目		目標 (目標年次)	H24 年度実績 (計画策定時)	H26 年度実績	進捗 状況	実施事業 (H26 年度)	
重点取組	具体的取組					事業名	実施内容
27 大量退職・大量採用を踏まえた教員の資質・能力の向上	111 教育センターの機能充実	カリキュラム NAVi プラザでの支援 カリナビ・セミナー 60 講座 (H26 年度) (注)	カリキュラム NAVi プラザでの支援 カリナビ・オープン講座 51 講座	カリキュラム NAVi プラザでの支援 カリナビ・セミナー 43 講座	△	カリナビ・セミナー	自主研修支援事業の「カリナビ・オープン講座」を、平成 25 年度に大阪府教育センターの研修体系に位置付け、「カリナビ・セミナー」として実施した。
		カリキュラム NAVi プラザでの支援 自主研究支援事業 30 回 (H29 年度)	カリキュラム NAVi プラザでの支援 カリナビ・サポート講座 23 回	カリキュラム NAVi プラザでの支援 自主研究支援事業 23 回	△	自主研究支援事業	教育センターの研修内容をさらに「深化」させ、実践に結び付ける目的で行われる自主研究を支援した。(支援回数 23 回) (従前の「カリナビ・サポート講座」)
		教育センター附属高等学校を活用した授業研究の充実 (H29 年度)	教育センター附属高等学校を活用した授業研究の実施	校内研修 5 回 研究授業 2 回 (6 月、11 月) 教育センター附属高校への授業支援 480 回	○	学校設定科目「探究ナビ I」 文部科学省 高等学校における「多様な学習成果の評価手法に関する調査研究」	学校設定科目「探究ナビ I」で、演劇手法を取り入れ、コミュニケーション力育成のための評価手法の開発に取り組んだ。 1 年次の必修科目で観点別学習状況評価に基づき、思考力・判断力・表現力等の育成をねらいにした研究授業を実施した。また、英語と数学ではルーブリックを用いたパフォーマンス評価を実施した。

(注) カリナビ・セミナーは、平成 27 年度より教育センターが実施する授業力向上研修等に移行したため、平成 26 年度をもって開催を終了。

項目		目標 (目標年次)	H24 年度実績 (計画策定時)	H26 年度実績	進捗 状況	実施事業 (H26 年度)	
重点取組	具体的取組					事業名	実施内容
27 大量退職・大量採用を踏まえた教員の資質・能力の向上	112 ミドルリーダー育成に向けた校内研修支援	H21 年度以降、ミドルリーダー育成のための若手教員向け校内研修支援を、全府立学校のうち 50% の学校で実施 (H29 年度)	H21 年度以降、ミドルリーダー育成のための若手教員向け校内研修支援を実施した府立学校 39 校 (全府立学校のうち 21%) (39/188)	H21 年度以降、ミドルリーダー育成のための若手教員向け校内研修支援を実施した府立学校 65 校 (全府立学校のうち 35%) (65/188)	○	「育成支援チーム事業」	ミドルリーダーの育成を支援し、学校の組織力の向上及び学校経営の円滑化を図るため、指導主事が支援対象校 9 校を訪問し、3 回程度、研修を実施した。さらに、実践内容をミドルリーダー育成プログラムとしてまとめ、ホームページ上で公表するとともに全府立学校に周知した。
		H23 年度以降、校内 OJT を通じた学校経営改善のための校内研修支援を、全府立学校のうち 25% の高校で実施 (H29 年度)	H23 年度以降、校内 OJT を通じた学校経営改善のための校内研修支援を実施した府立高校 10 校 (全府立学校のうち 5%) (10/188)	H23 年度以降、校内 OJT を通じた学校経営改善のための校内研修支援を実施した府立高校 36 校 (全府立学校のうち 19%) (36/188)		「診断支援チーム事業」	PDCA サイクルによる学校経営改善の効果的な推進を図るため、指導主事が支援対象校 6 校を訪問し、3～4 回程度、研修を実施した。また、実践の成果を府全体で共有するため、全府立学校及び市町村教育委員会に対し、研修内容を実践事例集としてまとめ、提供した。

項目		目標 (目標年次)	H24 年度実績 (計画策定時)	H26 年度実績	進捗 状況	実施事業 (H26 年度)	
重点取組	具体的取組					事業名	実施内容
27 大量退職・大量採用を踏まえた教員の資質・能力の向上	113 首席・指導主事への若手教員の任用	【首席・指導主事への若手任用】 (小・中学校) 首席・指導主事の30歳代の新規任用の拡充 (H29年度)	(小・中学校) 首席・指導主事の30歳代の新規任用数 (首席54人、指導主事23人(注)) ※政令市及び豊能地区を除く	H27当初人事 (小・中学校) 首席・指導主事の30歳代の新規任用数 (首席61人、指導主事44人) ※政令市及び豊能地区を除く	○	首席選考及び指導主事等選考	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。
		(府立学校) 首席・指導主事の30歳代の新規任用の拡充 (H29年度)	(府立学校) 首席・指導主事の30歳代の新規任用数 (首席9人、指導主事9人)	H27当初人事 (府立学校) 首席・指導主事の30歳代の新規任用数 (首席26人、指導主事8人)			

(注) 計画策定時は指導主事 31人と記載していたが、実績値に修正した。

項目		目標 (目標年次)	H24 年度実績 (計画策定時)	H26 年度実績	進捗 状況	実施事業 (H26 年度)	
重点取組	具体的取組					事業名	実施内容
27 大量退職・大量採用を踏まえた教員の資質・能力の向上	113 首席・指導主事への若手教員の任用	【リーディング・ティーチャー研修】 (小・中学校) 小・中学校リーディング・ティーチャー養成研修 受講者数 100 人 (H29 年度) (注)	リーディング・ティーチャー養成研修 (9 回) 受講者数 63 人	小・中リーディング・ティーチャー養成研修 (7 回) 受講者数 78 人	○	小・中学校リーディング・ティーチャー養成研修	市町村教育委員会より推薦された教諭・首席に対し、学校組織マネジメントについて、学校評価など、様々な課題に関する研修を行い、リーディング・ティーチャー (ミドルリーダー) を育成した。
		(府立学校) 府立学校リーダー養成研修 受講者数 190 人 (H29 年度)	リーディング・ティーチャー養成研修 (9 回) 受講者数 52 人	府立学校リーダー養成研修 (6 回) 受講者数 99 人			
					△		

(注) 平成 25 年度実績において目標 (60 人) に達したため、目標を見直した。

項目		目標 (目標年次)	H24 年度実績 (計画策定時)	H26 年度実績	進捗 状況	実施事業 (H26 年度)	
重点取組	具体的取組					事業名	実施内容
28 がんばった教員がより報われる仕組みづくり	114 評価・育成システムの実施	評価・育成システムの適切な運用 (H25 年度～)	<ul style="list-style-type: none"> ・育成(評価)者がシステムの目標設定面談等において指導育成を実施 ・評価結果を勤勉手当の成績率の判定等に活用 	<ul style="list-style-type: none"> ・評価・育成システムの適切な運用を実施 ・評価結果を勤勉手当の成績率の判定等に活用 	○	教職員の資質向上方策推進事業(教職員の評価・育成システムの実施運営費)	<ul style="list-style-type: none"> ◆年度当初に研修実施計画を策定し、4～11月にかけて評価・育成者研修を実施。評価者のシステムに対する理解度を深めた。 (研修対象者数：約 3,700 人) (府立：校長 5 回、教頭 3 回、事務長 2 回) (市町村立：校長 8 回、教頭 7 回、市町村教育委員会 5 回) ◆また、市町村教育委員会からの個別の講師派遣の依頼や問合せ等に対応するなど、円滑なシステム運用を図った。 (派遣実績：門真市 2 回)
		生徒又は保護者の授業に関する評価を踏まえた、より客観性を確保した教員評価の実施 (H25 年度～)	<ul style="list-style-type: none"> 授業アンケートを踏まえた教員評価の検証結果も踏まえ、システムの改定を実施 <p>[H26 評価結果] (%、() は H25)</p> <p>府立学校 SS : 1.1 (1.1) S : 29.1 (29.2) A : 68.2 (67.7) B : 1.6 (1.9) C : 0.02 (0.04)</p> <p>市町村立学校 SS : 0.8 (1.0) S : 35.6 (36.7) A : 61.8 (60.5) B : 1.8 (1.8) C : 0.04 (0.02)</p>	○	<ul style="list-style-type: none"> ◆「授業アンケート」に関する府立学校、市町村教育委員会からの問合せ等に的確に対応するとともに、「授業力」評価に向けた具体的な手順等について指導・助言を行った。 ◆また、授業アンケートを踏まえた教員評価が的確に行われるよう、評価・育成者研修等を通じ、府立学校に対して指示を、市町村教育委員会に対して指導・助言を行った。 ◆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について検証を行い、その結果も踏まえ、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った。 		

項目		目標 (目標年次)	H24 年度実績 (計画策定時)	H26 年度実績	進捗 状況	実施事業 (H26 年度)	
重点取組	具体的取組					事業名	実施内容
28 がんばった教員がより報われる仕組みづくり	115 優秀な教職員の表彰	教職員の職務意欲の一層の向上及び組織の活性化 (H26 年度～) (注)	表彰件数：毎年 160 件程度	表彰の実施による教職員の職務意欲の一層の向上及び組織の活性化 (参考) H26 年度 表彰件数 43 件	○	優秀な教職員等の表彰	大阪府内の公立学校において模範となる実践活動や優れた提言、提案を行った教職員等のうち、特に顕著な業績を上げたものを表彰した。

(注) 平成 26 年度より選考基準を改めた (厳格化した) ため、目標を修正した。

項目		目標 (目標年次)	H24 年度実績 (計画策定時)	H26 年度実績	進捗 状況	実施事業 (H26 年度)	
重点取組	具体的取組					事業名	実施内容
29 指導が不適切な教員への厳正な対応	116 指導が不適切な教員への対応	さらに、学校協議会を通じた保護者申出や授業アンケートの結果等を、指導に課題のある教員の把握に活用する (H25 年度～)	教員評価支援チームを積極的に派遣し、指導に課題のある教員の把握と指導力の改善を図る	教員評価チームの派遣回数 小学校 16 回 中学校 14 回 高等学校 65 回 支援学校 4 回	○	指導が不適切であると思われる教員の把握	府立学校長（市町村教育委員会）からヒアリング（調査）を行った。 指導が不適切であると思われる教員数 小学校 76名 中学校 55名 高等学校 70名 支援学校 4名
						教員評価支援チームの学校訪問	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。
						教職員の資質向上方策推進事業（大阪府教員の資質向上審議会運営費）	指導が不適切である教員に対する具体的な対応方策について専門的・多角的見地から検討を行った。 年間5回実施 諮問件数 新規：10件 継続：10件 復帰：4件
30 私立学校における教員の資質向上に向けた取組みの支援	117 私学団体における研修事業の支援	—	—	—	—	私学団体における研修事業を支援	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。
	118 公私間の教員の人事交流や合同研究会の実施	公私間の人事交流を継続して実施 (H25 年度～)	公私間の人事交流の状況4名	公私間の人事交流の状況0名	△	年度当初教職員人事異動	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。
合同研究会を継続して実施 (H25 年度～)		合同研究会の開催	進路指導担当者を対象者とした合同説明会の実施（年2回）	○	統一応募用紙等説明会	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。	