

基本方針5 教員の力を高めるとともに、指導が不適切な教員を現場からはずします

重点項目16 授業力の向上と教職経験の少ない教員への指導・育成

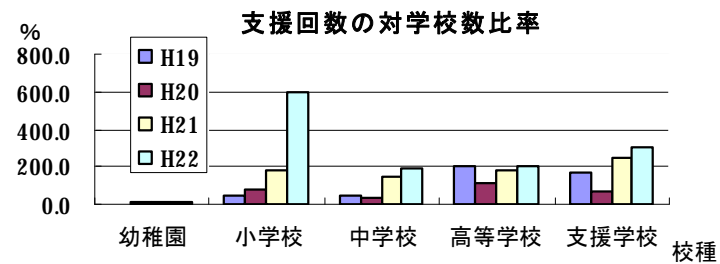
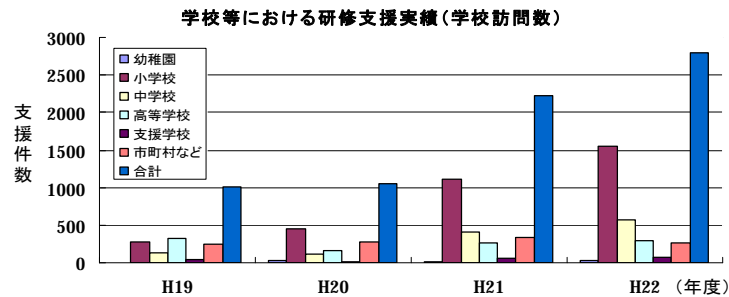
【目標】

- ・指導教諭等を活用した校内校外での研究授業や研修を一層拡大することにより、全教員の授業力の向上を図る。
- ・研修や人事異動を通じて計画的に人材育成を行うことにより、教職経験の少ない教員の育成を図る。

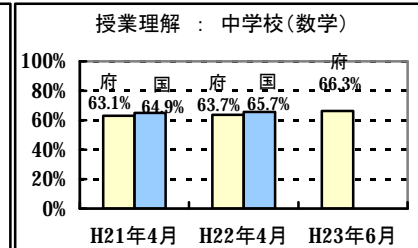
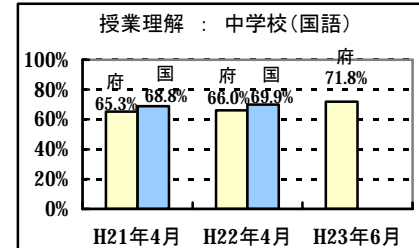
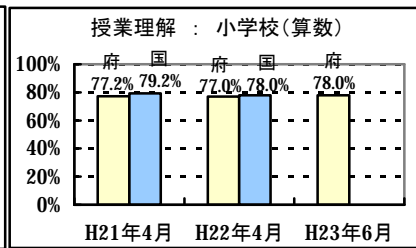
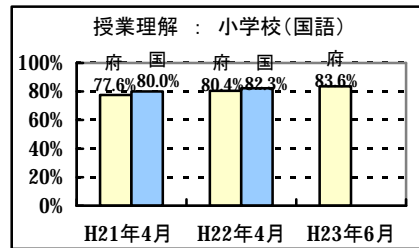
【成果（平成22年度末時点）】

○ 教員の授業力の向上

カリナビ等による全公立学校訪問（H22年度2,792件）を実施するとともに、研修への指導教諭等の活用をすすめた。（H20年度152件⇒H22年度349件）。



- ・「全国学力・学習状況調査」「大阪府学力・学習状況調査（平成23年6月実施：政令市は含まない）」の「国語、算数の授業の内容がわかりますか」の問いに対して、「当てはまる」または「どちらかといえば当てはまる」と答えた子どもの割合



H21～H22 全国調査及び H23 府調査（政令市を含まない）の経年比較

○ 人事異動の推進

◀転任数・率▶

	H22	H23
小・中学校	2,213人 (10.4%)	2,129人 (10.0%)
府立学校	956人 (9.5%)	813人 (8.0%)

◀教員の異動基準▶

- <新規採用者>
 - 府立学校 4年以上（ただし、最長6年まで） H19当初～
 - 小・中学校 4年以上6年以下 H10当初～
- <新規採用者以外>
 - 府立学校 4年以上 H19当初～
 - 小・中学校 7年以上10年以下 H10当初～

- 全小・中学校への首席の配置を目指し、首席から他校の首席への異動を可能とする制度を設計した。
- 府立学校においては、教員が多様な経験を通して力量を高められるように、採用後3校目までに、校種・課程・学科等が異なる3つのタイプの学校を経験する制度を導入した。

【課題及び対応】

- 大量退職・大量採用が続くので、引き続き教職経験の少ない教員を中心に、全教員の資質向上を図る必要がある。
 - ・ 首席、指導教諭の全校配置および定数配置や、管理職に必要な資質とスキルの向上を図るなど、将来のキャリアステージを見据えた若手教員等の育成が必要
 - ・ 教職経験年数の少ない教員の授業力向上を含め、校内における授業改善のシステムを構築するための体系的な支援
 - ・ モデル授業の配信等、webを活用した研修の充実

【主な取組み（平成22年度）】

項目		目標 (目標年次)	H20 年度実績	H22 年度実績	進捗 状況	H22 年度実施事業		
① 校内 OJT の充 実や校内 研修の体 制づくり	小・中 学校	首席の配置	全小・中学校 (H25 年度)	356 名 354/1,487 校	638 名 623/1,480 校	○	(継) 首席の計画的な配置 首席・指導教諭の配置に関わって、人事対策協議会や人事担当者会議及び人事ヒアリング等を通して、機会あるごとに周知し、積極的計画的な配置を呼びかけた。全校配置を目指し、首席から他校の首席への異動を可能とする制度を設計し、11名の異動があった。	② — ① —
		指導教諭の配置	全小・中学校 (H25 年度)	259 名 252/1,487 校	457 名 406/1,480 校	○	(継) 市町村に対する校内OJTのノウハウの提供 「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」において「次世代の教職員を育てるOJTのすすめ」の活用を図ることと記述。また、初任者研修ならびに10年経験者研修に係る校長や指導教員の連絡協議会において、OJTの活性化を積極的に図るよう指導・助言を行った。	② — ① —
	府立 学校	首席の配置	全府立学校 学校規模に 応じて2~4 名配置 (H25 年度)	351 名 170/174 校	367 名 165/167 校	○	(継) 公開授業の実施 府立学校の指導教諭による公開授業を実施した。 ・平成22年度中のべ320回	② — ① —
		指導教諭の配置	全府立学校 (H25 年度)	41 名 37/174 校	86 名 71/167 校	○	(継) 初任者研修の指導助言 府立学校の指導教諭が初任者研修において指導助言を行った。 ・平成22年度中のべ109回	② — ① —
	② 教育セ ンターの 機能強化	巡回指導の実施	全小・中・ 高・支援学校 (H25 年度)	—	小：606/623 校 中：287/291 校 高：142/142 校 支：25/25 校 (のべ2,792件)	◎	(新) 授業改革推進事業 教員の授業力の向上を図るため、府内4ヶ所のカリナビ・ブランチを拠点に、政令市を除く府内ほぼすべての小・中学校を巡回指導し、各学校の教育活動の実施状況を把握するとともに、それぞれの課題に応じた指導助言や校内研修等の充実のための支援を行った。	②67,444 千円【単】 ①16,264 千円【単】
		教育センター附属研究学校の設置	設置 (H23 年度)	—	教育内容・実施対象校の公表	○	(継) 準備委員会・作業部会の開催 P27 参照	

項目		目標 (目標年次)	H20 年度実績	H22 年度実績	進捗 状況	H22 年度実施事業			
③ 人事異動による キャリア形成・能力向上	小・中学校	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、人事交流	約 200 人 (H25 年度)	166 人	205 人	◎	(継) チャレ ンジ人事交 流の推進	教員の経験を豊かにし資質の向上を図る ため、原則 2 年を目途とした市町村を越え る人事交流を行った。 ・小・中学校 総異動数 205 人の内、 チャレンジ人事交流者 30 人	② — ① —
		他府県との 人事交流の 拡大	拡大 (H25 年度)	11 人	16 人	○	(継) 計画的 な交流人事	教員の資質向上と学校間連携を円滑に推 進するため、必要に応じ、他府県・校種間・ 市町村区域を越えた交流人事や異動を推進 した。 ・府内小・中 ⇄ 他府県小・中 16 人	② — ① —
		小・中学校間 兼務発令	全中学校区 (H25 年度)	124 / 291 校区 (275 件)	136 / 291 校区 (360 件)	○	(継) 複数校 の兼務	学校間連携が円滑に推進されるよう、必 要に応じ、複数校を兼務させるなどの方策 を講じた。 ・兼務発令数 360 件	② — ① —
		TRy システ ムの導入	導入 (H22 年度)	—	3 / 41 市町村	○	(継) TRy シス テム	府立高校で平成 15 年から導入している TRy システムを、小・中学校でも平成 21 年 度当初人事から導入し、平成 22 年度当初人 事に向け 3 市 (岸和田市、貝塚市、守口市) において実施した。 ・公募件数小 6・中 6 ・異動者数小 4・中 0	② — ① —

項目		目標 (目標年次)	H20 年度実績	H22 年度実績	進捗 状況	H22 年度実施事業	
③ 人事異動によるキャリア形成・能力向上	府立学校	新たな異動システムの導入 (H23 年度)	—	新たな異動システムの構築・導入	○	(継) 新たな異動システムの導入	平成 23 年度当初人事において、新たな異動システムを構築し、人事異動を行った。 ②① —
		校種間・課程間異動、人事交流	新任 4 年～6 年目の異動者のうち 20% (H25 年度)	約 14%	約 18%	○	(新) 新たな異動システムによる促進
					○	(継) 大阪市との期限を付した人事交流の検討	平成 22 年度当初、大阪市立学校と府立学校間の期限を付した人事交流を導入した。 (府立 2 名⇔大阪市 2 名) 平成 23 年度当初に向けて、教科の拡大を検討した。 ②① —
④ 評価・育成システムの活用	評価・育成システムの適切な運用	適切な運用 (H25 年度)	評価(育成)者研修の実施	評価(育成)者研修の実施	○	(継) 評価(育成)者研修	P79 参照

基本方針 5 教員の力を高めるとともに、指導が不適切な教員を現場からはずします

重点項目 17 将来、管理職となる教員の養成

【目標】

- ・若い年齢層の教員に対して早い時期から管理職候補者として、管理職に必要な資質とスキルを身に付けさせる。
- ・任期付任用制度など新たな校長任用システムを構築し、管理職への登用を図るとともに、教員のがんばりをもっと引き出す。

【成果（平成 22 年度末時点）】

- 管理職に必要な資質とスキルの向上
 教職経験 5～15 年の教員を対象にリーディング・ティーチャー養成研修を実施した。
 ≪リーディング・ティーチャー養成研修受講者の評価≫ 平均 4.11（最高値 5.0）

受講者価	目的合致度 (講者の期待・要望に 応えた内容である)	理解度 (内容が良く理解 できた)	充実度 (内容が充実していた)	活用度(個人) (今後の自分の職務 にいかす)	活用度(職場) (職場で報告し、広め よう思う)	平均
	4.05	4.25	4.17	4.0	3.96	4.11

- 新たな校長選考制度による選考の実施
 平成 21 年度に選考制度改革を行い、一般選考制度は受験年齢の下限を 35 歳以上、府立学校では教頭 1 年目から受験可能とした。また民間人や退職校長等も受験可能とする任期付校長特別選考、教諭・行政職等からも校長として任用する教諭・行政職校長特別選考を新設し、受験者確保と幅広い分野からの人材募集を図ることによって、リーダーシップを発揮して学校教育の課題を解決できる校長を幅広く登用した。

	一般	任期付※1	教諭・行政職	学校指定※2	計	(単位：人)
H20	246 / 428	2 / 42		3 / 29	251 / 499	
H21	186 / 407	3 / 103	2 / 12	2 / 12	193 / 534	
H22	201 / 415	4 / 58	6 / 12	1 / 9	212 / 494	(合格者数 / 受験者数)

※1 任期付は、小中はH20から、府立はH21から実施。それまでは民間人校長選考。

※2 (府立のみ)学校を指定して、教頭・指導主事等から経験年数を問わず積極的な人材を募集する校長選考。

【課題及び対応】

- 将来の管理職養成に向け、学校経営能力と教育内容編成能力をバランスよく養成する必要がある。
- 年齢構成の不均衡な状況の中で、若手教員等のミドルリーダーとしての意識向上やスキルの育成を図る必要がある。

【主な取組み（平成22年度）】

項目		目標 (目標年次)	H20 年度実績	H22 年度実績	進捗 状況	H22 年度実施事業				
①首席・指導主事への若手教員の登用	小・中学校	首席選考試験への30歳代の志願者の増加	20% (H25年度)	14.0% (22/157人)	18.1% (32/177人)	○	学校でのミドルリーダーとなる人材を若手や女性から幅広く発掘し、キャリア形成や能力向上を図れるような機会があるごとに市町村教育委員会へ働きかけた。	② —		
		指導主事選考試験への教職経験10年以内の志願者の増加	20% (H25年度)	28.4% (19/67人)	39.4% (26/66人)	◎		① —		
	府立学校	首席選考試験への30歳代の志願者の増加	20% (H25年度)	1.1% (1/89人)	8.5% (7/82人)	○		(継)出願時の指導	教頭選考・指導主事選考志願者が、出願時に首席選考に重複出願するように校長へ働きかけた。	② — ① —
		指導主事選考試験への教職経験10年以内の志願者の増加	20% (H25年度)	17.9% (5/28人)	26.1% (6/23人)	◎		(継)出願時の指導	引き続き、教職経験10年以内の志願者が増えるように、校長へ働きかけた。	② — ① —
②管理職として必要なキャリアの形成	ミドルリーダーとなる人材の養成	毎年120人 (H21年度)	—	89名	○	(継)リーディング・ティーチャー養成研修の実施	授業力向上や学校組織の活性化にむけたリーダーを養成するため、研修を実施した。 ・必修 14回実施 ・選択 8講座実施	② 796千円 【単】 ① 759千円 【単】		
③経営スキルの育成指導	重点項目21③の中の「育成支援チーム」参照									
④評価・育成システムの活用	重点項目16④、重点項目19①参照									

項目		目標 (目標年次)	H20 年度実績	H22 年度実績	進捗 状況	H22 年度実施事業		
⑤ 民間人、退職校長や行政経験者からの管理職への登用	計画的な登用	計画的な登用 (H25 年度)	小・中学校配置数		○	(継) 任期付校長予定者研修	校長としての資質・能力の向上を図るため、校長として必要な基礎的知識及び技能についての研修を実施した。 ・研修期間 平成23年1月1日～3月31日 受講者 4名	②② — ②① —
			12 人	18 人				
⑥ 若手教員からの校長への登用	制度導入	制度導入 (H22 年度)	府立学校配置数		○	(継) 多様な校長選考	①一般選考制度 受験年齢の下限を35歳以上とし、府立学校では教頭1年目からを対象として選考を実施した。 ②任期付選考制度 民間人に加えて、退職校長を対象として選考を実施した。 ③教諭・行政職等特別選考制度 教諭・行政職等を対象として、選考を実施した。	②② — ②① —
			4 人	5 人				
			—	2 人 教諭・行政職等選考から教頭に任用	○			

基本方針5 教員の力を高めるとともに、指導が不適切な教員を現場からはずします

重点項目18 熱意ある優秀な教員の確保

【目標】

教員採用における選考方法等の工夫を行うことで、大量採用時代において、優秀な教員を最大限確保する。

【成果（平成22年度末時点）】

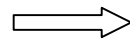
○ 教員採用試験の受験者等の一定数確保

平成22年度教員採用試験（平成21年度実施）

採用予定数 2,020人

受験者 8,896人

合格者（倍率）2,055人（4.3倍）



平成23年度教員採用試験（平成22年度実施）

採用予定数 2,290人

受験者 9,745人

合格者（倍率）2,309人（4.2倍）

○ 多様な人材の確保

平成23年度教員採用試験（平成22年度実施）

社会人 24人（1.0%）

現職教諭 41人（1.8%）

常勤講師 88人（3.8%）

大学院進学者 42人（1.8%）

特別支援教育推進 42人（1.8%）

※合格者中の内訳【（ ）内は最終合格者2,309人に占める割合】

制度創設から平成23年度教員採用試験までの合格者の累計

社会人 368人（H15採用試験（H14実施）～）

現職教諭 545人（H16採用試験（H15実施）～）

常勤講師 381人（H20採用試験（H19実施）～）

大学院進学者 116人（H20採用試験（H19実施）～）

特別支援教育推進 111人（H21採用試験（H20実施）～）

※社会人にはH23年度教員採用選考テスト「特別免許状の授与を前提とした選考」で

合格した2名を含む

【課題及び対応】

- 大阪府の求める人物像に合致した質の高いより良い人材を採用するため、受験者を確保できるよう継続的な選考方法の改善を図っていく必要がある。

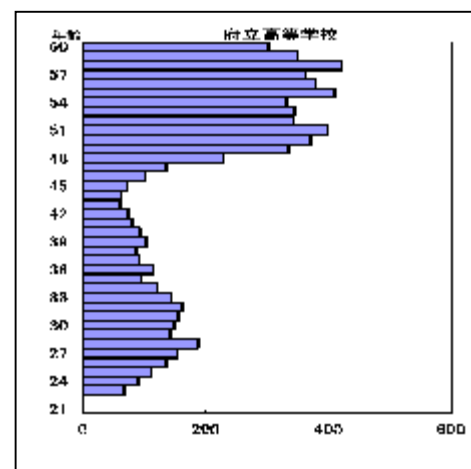
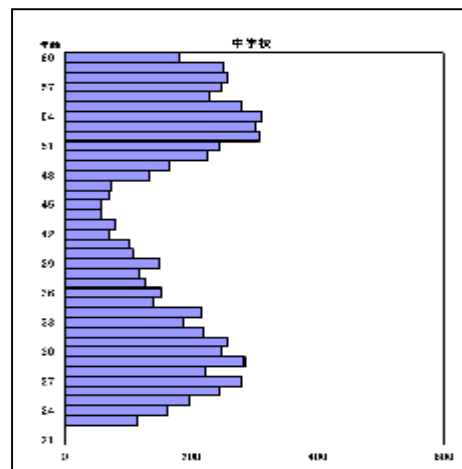
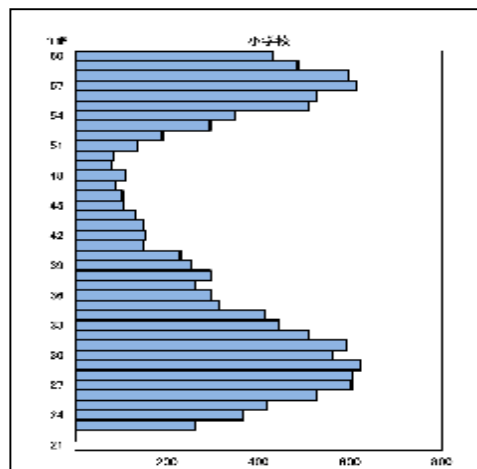
【主な取組み（平成22年度）】

項目		目標 (目標年次)	H20 年度実績	H22 年度実績	進捗 状況	H22 年度実施事業	
①選考方法 の工夫	模擬授業の実施	実施 (H21年度)	—	模擬授業を実施 (二次選考面接テスト)	○	(継)大阪府新熱中先生獲得戦略事業 大量採用時代に対応した、より良い人材確保に向けて、教員採用選考方法等について分析評価を行うとともに、これらを踏まえた選考方法の改善を行った。 ・二次選考面接テストにおいて模擬授業を実施 ・養護教諭の面接員に臨床心理士を配置 ・特別免許の交付を前提とした選考を実施 ・他府県(福岡市、名古屋市)での一次面接試験の実施 ・大阪教志セミナーの拡充	② 13,728 千円【単】 ① 17,005 千円【単】
	面接員への多様な人材の起用	起用 (H21年度)	—	養護教諭の面接員に臨床心理士を配置 (二次選考面接テスト)	○		
	特別免許の交付を前提とした選考の実施	実施 (H22年度)	—	特別免許の交付を前提とした選考を実施	○		
②意欲的な 学生を教員 採用試験受 験に結びつ ける工夫	他府県での一次面接試験の拡大	拡大 (H23年度)	福岡市で実施	名古屋市と福岡市で実施	○		
	大阪教志セミナーの募集人数の拡充	200人 (H23年度)	100人 (受講者135人)	150人 (受講者178人)	○		

【参考となる指標】

◆教員の年齢構成（H23.5.1 現在。年齢は年度末年齢。小・中学校は政令市を除く）

※府教育委員会調べ



基本方針5 教員の力を高めるとともに、指導が不適切な教員を現場からはずします

重点項目19 「がんばっている」教員への応援

【目標】

教育活動に意欲的に取り組み、他の教員の模範となるような「がんばっている」教員に対し、より意欲的な取組みが進むような応援方を充実する。

【成果（平成22年度末時点）】

- 評価結果を給与に反映するとともに、より適切に運用するため、評価・育成システムの改定（運用開始は23年度）を行った。

<昇給>

前年度 評価結果	昇給号給数
S	5号給
A	5号給
B	4号給
C	3号給
D	昇給せず

*3年連続A評価者の3年目の昇給号給数は4号給(3年連続B評価者の3年目の昇給号給数は5号給)

<勤勉手当:22年12月分>

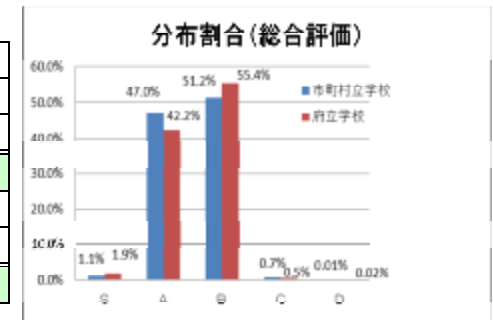
前年度 評価結果	平成22年度の 勤勉手当成績率
S	74.7/100(*)
A	69.1/100(*)
B	63.5/100
C	58.5/100
D	53.5/100

*上位2区分(S・A)の成績率は各年度ごとのS・A評価者の割合等により変動

《平成22年度評価結果分布》

		S	A	B	C	D
市町村立 学校 (大阪市、堺市を 除く)	業績評価	1.4	47.9	50.0	0.7	0.02
	能力評価	1.4	49.6	48.2	0.7	0.03
	総合評価	1.1	47.0	51.2	0.7	0.01
府立学校	業績評価	2.0	42.0	55.4	0.5	0.02
	能力評価	2.3	47.5	49.6	0.6	0.02
	総合評価	1.9	42.2	55.4	0.5	0.02

※府教育委員会調べ



- 優秀教職員等表彰制度を充実し、評価視点と評価基準を見直すことにより表彰対象を拡充。

	H15(初年度)	H21	H22
表彰件数	4	175	168

※府教育委員会調べ

【課題及び対応】

- 教員の意欲・資質の向上につながるよう、改定内容の検証を含め継続した制度の点検及びさらなる充実・改善を図っていく必要がある。

【主な取組み（平成22年度）】

項目		目標 (目標年次)	H20 年度実績	H22 年度実績	進捗 状況	H22 年度実施事業	
①評価・育成システムの活用	評価・育成システムの適切な運用	適切な運用 (H21 年度)	評価結果を 給与に反映 (H19～)	評価結果を 給与に反映 (H19～)	○	(継) 評価(育成)者研修	<p>評価者である校長・准校長・教頭・事務(部)長等の評価・育成システムに対する理解を深めるとともに、評価・育成能力の向上を図ることを目的に研修を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・校長研修 4回実施 ・教頭研修 3回実施 ・事務(部)長研修 3回実施 <p>⑳ 171千円 【単】</p> <p>㉑ 134千円 【単】</p>
						(継) 評価・育成システムの評価結果を給与に反映	<p>昇給・勤勉手当の勤務成績の判定に当たり、評価・育成システムの前年度の評価結果を活用した。</p> <p>⑳ —</p> <p>㉑ —</p>
						(新) 評価・育成システムの改定	<p>評価・育成システムをより適切に運用するための改定を行った。(運用は H23 年度から)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己申告票の提出期限の設定 ・評価基準の明確化 ・評価記号の表記変更 ・給与反映方法の変更 など <p>⑳ —</p>
②新たな研修制度の創設	ミドルリーダーとなる人材の養成	毎年 120 人 (H21 年度)	—	89 名	○	(継) リーディング・ティーチャー養成研修の実施	P74 参照
③優秀教職員等表彰制度の充実	表彰件数の拡大	毎年度 100～ 200 件程度 (H21 年度)	155 件	168 件	◎	(継) 優秀教職員等表彰制度の充実	<p>功績の内容について、学力向上、英語教育、ICT、校長のマネジメント強化など、府教委が政策課題として取り組む分野での候補者を掘り起こして表彰した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・英語教育に係る功績 11 件 ・学力向上等に係る功績 9 件 等 <p>(数字はのべ件数)</p> <p>⑳ —</p> <p>㉑ —</p>

基本方針5 教員の力を高めるとともに、指導が不適切な教員を現場からはずします

重点項目20 指導が不適切な教員への対応

【目標】

教育センターや市町村教育委員会とも連携しながら、学校訪問・授業視察を行い、指導が不適切な教員に対し、免職等の必要な措置を厳格に行う。

【成果（平成22年度末時点）】

- 文書調査やヒアリングを通じて把握した指導に課題のある教諭等：小・中学校 115名 府立学校 79名
- 把握した教諭等のうち、指導改善研修を実施した教諭等：

小・中学校	4名	府立学校	7名
年度末等に退職した教諭等	：小・中学校 20名	府立学校	8名
研修の結果改善した教諭等	：小・中学校 41名	府立学校	16名
継続して研修中の教諭等	：小・中学校 50名	府立学校	48名

【課題及び対応】

- 府立学校長と市町村教育委員会とより一層の情報の共有化を進めることで、指導に課題のある教諭の把握につとめる。
- 指導改善研修の終了時において指導の改善が不十分と認める教諭に対する免職その他の措置について検討する必要がある。
- 継続して研修中の教諭等については、府立学校長や市町村教育委員会と連携を密にして積極的に教員評価支援チームを派遣し、指導状況の把握に努めるとともに適切な指導・助言をする必要がある。

【主な取組み（平成22年度）】

項目		目標 (目標年次)	H20 年度実績	H22 年度実績	進捗 状況	H22 年度実施事業		
①指導が不適切な教員への対応のシステムの厳格な運用	「教員評価支援チーム」と教育センター・市町村教委等が連携した学校訪問・授業視察	全小・中・高・支援学校 (H25年度)	—	小：606/623校 中：287/291校 高：142/142校 支：25/25校	◎	(継) 指導に課題のある教諭の把握	府立学校長（市町村教委）からヒアリング（調査）を行った。 ② — ① —	
				教員評価支援チームが訪問した学校数		教員評価支援チームが訪問した学校数	(継) 教員評価支援チームの学校訪問	授業視察を行い、指導力の改善に向けた取組みの支援を行った。 ② — ① —
				小：20校 中：10校 高：53校 支：7校		小：13校 中：10校 高：28校 支：0校	(継) 教員の資質に関する諮問委員会の実施	指導が不適切である教諭等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4回実施 諮問件数新規：7件 継続：11件 ②300千円【単】 ①316千円【単】