

基本方針6 教員の力とやる気を高めます

【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) | H28 年度実績 | 進捗 状況 | 実施事業 (H28 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 | H29 教員採用選考テスト合格者数 1,956 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 1,780 名）や大学等（62 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> <p>受験者のさらなる確保のため、受験しやすい工夫として、出願の受付を電子申請（インターネット）のみとしたり、複雑になった特別選考を一部に限定し、その他は一般選考とすることで教職志願者にわかりやすくするとともに、一般選考（第 1 次選考・第 2 次選考）において資格や経験に応じて加点対象を拡大した。</p> <p>教職員の質の確保のため、前年度の第 1 次選考（面接・筆答）を第 1 次筆答テスト、第 2 次面接テストに分割するとともに、前年度の第 2 次選考を第 3 次選考として実施した。また、第 1 次選考筆答テストでは、新たに思考力・判断力を問う問題を出題し、第 2 次選考面接テストでは、すべての受験者に個人面接を実施した。</p> |

| 項目 | | 目標 (目標年次) | H24 年度実績 (計画策定時) | H28 年度実績 | 進捗 状況 | 実施事業 (H28 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) | H29 教員採用選考テスト合格者数 1,956 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 28 年度修了者 155 名</p> <p><参考> 平成 27 年度修了者 184 名 うち、平成 29 年度教員採用選考テスト受験者 180 名、合格者 130 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 5,532 名 基準を満たした者 61 名</p> <p>※正答率 75%以上の者は平成 29 年度・30 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) | H28 年度実績 | 進捗 状況 | 実施事業 (H28 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) (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) | H26 年度に目標達成 | ◎ | 「初任者等育成プログラム」の実施 初任者研修 高等学校フォローアップ研修 支援学校フォローアップ研修 | ◆「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・支援学校教諭に対する研修を実施した。 ◆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) | H28 年度実績 | 進捗 状況 | 実施事業 (H28 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% | H25 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% | H28 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% | H25 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18% | H28 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32% | | ◆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 (市町村研修支 援プロジェクト、 パッケージ研修 支援) | ◆小・中学校 市町村研修支援プロジェクトにより支援した(基本方針1 具体的取組4「授業改善への支援」参照)。 ◆府立学校 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(高校25校、支援6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) | H28 年度実績 | 進捗 状況 | 実施事業 (H28 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、毎年度更新し研修を実施 (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 | ○ | 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、平成 26 年度 4 月と平成 27・28 年度 3 月に改訂を行い研修会で活用した。 (参考) H27 年度活用実績校 94.7% |
| | | 「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」に関する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。 |
| | 小学校生徒指導課題研修 中・高・支援学校生徒指導課題研修 | ◆「いじめへの対応と未然防止」に関する研修をすべての学校を対象に実施した。 | | | | | |
| 108 府立高校体育科教員に対する支援 【基本方針 4 具体的取組 91 の再掲】 | 体育科教員への支援を実施 (H25 年度～) | — | [H26 年度末事業終了] (参考) H26 年度実績: 体育科教員への支援を年 2 回実施 | ◎ | — | — | |

| 項目 | | 目標 (目標年次) | H24 年度実績 (計画策定時) | H28 年度実績 | 進捗 状況 | 実施事業 (H28 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 | 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～) | 教育先進事例研究海外派遣事業 (H23・24 年度) 派遣人数 500 名 | — | △ | 教員の国際的視野の育成 | ◆TOEFL iBT を利用した英語教育について教員研修と研究授業を行った。 府立学校長研修において、カリフォルニア大学サンディエゴ校教授を講師として招へいし、研修を実施した。 |
| | | 国際的視野に立った講座・研修を新たに実施 (H25 年度～) | 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 | | | |
| | 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 | 国際教育研修の実施 | ○ | 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 25 名が参加)。 ◆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 日間派遣した (府立高校教員 5 名)。 |
| 110 教員の危機管理能力の育成 | 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を実施 修了者数 150 名/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・ティーチャー養成研修(受講者数 44 名、うち修了者数 44 名) 及び府立学校リーダー養成研修(受講者数 87 名、うち修了者数 87 名)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 |

| 項目 | | 目標 (目標年次) | H24 年度実績 (計画策定時) | H28 年度実績 | 進捗 状況 | 実施事業 (H28 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) | 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 | [H26 年度末事業 終了] (参考) H26 年度実績： 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 | △ (注) | — | — |
| | | 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 12 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。 (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 2 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 286 回 | ○ | 学校設定科目「探 究ナビ I」 高等学校初任者 研修 (授業づく り) | ◆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 (チーム ワーク) を把握するための評価手法の開発に 取り組んだ。 |

(注) 平成 26 年度時点の進捗状況を記載。

| 項目 | | 目標 (目標年次) | H24 年度実績 (計画策定時) | H28 年度実績 | 進捗 状況 | 実施事業 (H28 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 校/188 校) | 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 83 校 (全府立学校のうち 44%) (83 校/188 校) | ○ | 「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 8 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 校/188 校) | 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 47 校 (全府立学校のうち 25%) (47 校/188 校) | | 「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に出向いて 5 校、計 16 回訪問し、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) | H28 年度実績 | 進捗 状況 | 実施事業 (H28 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名、指導主事23名(注)) ※政令市及び豊能地区を除く | H29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73名、指導主事46名) ※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名、指導主事9名) | H29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18名、指導主事16名) | | | |

(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) | H28 年度実績 | 進捗 状況 | 実施事業 (H28 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 名 (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 名 | 小・中学校リーディング・ティーチャー養成研修 (6回) 受講者数 44 名 | △ | 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を基本に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 名 (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 名 | 府立学校リーダー養成研修 (6回) 受講者数 87 名 | | 府立学校リーダー養成研修 | ◆校長より推薦された府立学校教諭・首席に対し、管理職養成に焦点を当てた学校組織マネジメントについて、研修を実施した。 |

(注) 平成 25 年度実績において目標 (60 人) を達成したため、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) | H28 年度実績 | 進捗 状況 | 実施事業 (H28 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～) | ・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 | ・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) | ◆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 名) (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：箕面市・池田市・豊能町・能勢町合同研修 4 回、近畿地区特別支援学校事務長会 1 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～) | 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、システムの改定システムの改定を行い、運用を開始 〔H28 評価結果〕 (%、() は H27) 府立学校 SS：0.9 (1.1) S：28.7 (29.9) A：68.8 (67.4) B：1.6 (1.7) C：0.01 (0.02) 市町村立学校 SS：0.6 (0.7) S：34.8 (35.2) A：63.3 (62.4) B：1.3 (1.6) C：0.02 (0.04) | ○ | ◆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。(平成 27 年度より運用)平成 28 年 11 月には、システム改定による検証を実施し、一定の効果が認められた。 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。 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。 | | |

| 項目 | | 目標 (目標年次) | H24 年度実績 (計画策定時) | H28 年度実績 | 進捗 状況 | 実施事業 (H28 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) H27 年度 表彰件数 44 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。 |
| 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 | 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 22 回 中学校 13 回 高等学校 41 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 101名 中学校 64名 高等学校 96名 支援学校 12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：2 件 継続：1 件 復帰：2 件 分限：0 件 懲免：1 件 退職：0 件 |

(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) | H28 年度実績 | 進捗 状況 | 実施事業 (H28 年度) | |
|--|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------|--|----------|---|--|
| 重点取組 | 具体的取組 | | | | | 事業名 | 実施内容 |
| 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 る研修事業の支 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 | H29 当初 公私間の人事交 流の状況 2 名 | ○ | 年度当初教職員 人事異動  | ◆府立高校 1 名と私立高校 1 名の教員相互派 遣交流研修を実施した。 |
| | 【基本方針 2 (1) 具体的 取組 23 の再 掲】 | 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。 |