

## 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 （教職員採用選考費） ＜参考資料 P 219～P 220＞	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）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、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する、第1次選考筆答テストで新たに思考力・判断力を問う問題を出題する、第2次選考面接テストですべての受験者に個人面接を実施するなど、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 ＜参考資料 P 221＞	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 （教職員人事異動・交流） ＜参考資料 P 222＞	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。 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 （人権教育研修） （いじめ防止・対応研修） ＜参考資料 P 223＞ ＜参考資料 P 223＞	人権教育担当教職員を対象とした人権教育研修や「生徒指導課題研修」を全ての公立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 （首席選考及び指導主事等選考） <参考資料 P 227>	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 （府立学校リーダー養成研修） （小・中学校リーディング・ティーチャー養成研修） <参考資料 P 228>	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 87 名に対し、「府立学校リーダー養成研修」を実施した。 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 44 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 （教職員の資質向上方策推進事業） <参考資料 P 229>	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。平成 28 年 11 月には、その効果を検証し、今後のシステムに必要な充実・改善に活用することとした。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 <参考資料 P 230>	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。 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 <参考資料 P 231>	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、 相互授業見学の実施  <参考資料 P 231>	公私間の人事交流の実施に向けて公私で協議を行い、2 名交流した。 府内公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。 また、教育センターでの研修を私学へ開放したり、支援教育などに関するフォーラムに私学の教職員が参加した。公私双方の授業見学を公立・私立 4 校で公開した。

## 【指標の点検結果】

指標	目標値 (H29年度)	H24年度実績値 (計画策定時)	H28年度実績値	点検結果
○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	80%をめざす (注1)	73.4%	77.4%  [H27年度実績 75.9%]	△  平成 28 年度実績は、計画策定時の 実績を 4.0 ポイント上回った。
○指標 44 教職員向け学校教育自己診断 における府立高校の教育活動 の改善に関する項目における 肯定的な意見の比率	80%をめざす (注1)	73.0%	76.2%  [H27年度実績 77.3%]	△  平成 28 年度実績は、計画策定時の 実績を 3.2 ポイント上回った。
○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 (注2)	比率を 5%向上させる  ※H30 年度当初人事 府立学校 24% 小・中学校 13%	H25 年度当初人事 府立学校 18% 小・中学校 8%	H29 年度当初人事 府立学校 27% 小・中学校 7%  〔H28 年度当初人事 府立学校 32% 小・中学校 8%〕	△  平成 28 年度実績は、府立学校につ いては計画策定時の実績を上回 り、目標に達したが、小・中学校 については微減となっている。
○指標 46 教員評価支援チームの派遣 回数	100 回をめざす	77 回	80 回  [H27 年度実績 74 回]	△  平成 28 年度実績は、計画策定時の 実績を上回った。

(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】

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、1,956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、広報活動のさらなる推進を図るとともに、採用選考の一層の工夫・改善に取り組むなど、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。要因としては、「府立学校教員人事取扱要領」に定める異動方針について、各校で人事交流等に対する理解及び周知徹底が進んだことが挙げられる。引き続き、同要領に基づく異動・人事交流に取り組んでいく。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（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）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。

### ① ミドルリーダー育成の取り組みにより、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た（府立学校教員87名、小・中学校教員44名の参加）。受講者は、府立学校校長又は市町村教委からの推薦者であるが、数が伸びず目標値を大きく下回っている。今後は、これまで以上に府立学校校長及び市町村教委に働きかけ、推薦者の増加を図り、受講者数の向上に努める。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歳代の首席・指導主事を全校種で153名任用した。
- また、リーダー養成研修等については、自校の取組推進に向けたアクションプラン作成など、研修受講修了者の所属校での実践につながる内容を多く取り入れるなど、実効性のある研修となるよう内容の充実を図っていく。

- 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。今後は、保護者からの回収率が上がるよう啓発に努めるとともに、肯定率も上がるよう取組みのさらなる充実を図る。
- 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については、前年度より 1.1%下がっている。引き続き、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指導・助言していく。
- ・平成 28 年度の評価結果については、府立学校・市町村立学校ともに、上位二区分、下位二区分ともに減少した。引き続き、授業アンケートを踏まえた評価の仕組みの定着と評価・育成システムの適正な運用に努める。また、平成 29 年度においては、教職員の意欲・資質能力の一層の向上と学校の活性化をめざして、システムの更なる充実・改善の参考とするため、教職員に対しアンケート調査を行う。
- 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し、その改善に向けた指導・助言を行った。チームの派遣回数数は目標値には達していないが、平成 27 年度並びに計画策定時の実績値を上回っており、授業観察を通して、改善に向けた指導・助言をさらに進めていく。
  - ・指導が不適切な教員については、府立学校教員 4 名に対する指導改善研修の結果、1 名が研修延長、2 名が学校現場へ復帰し、1 名が懲戒免職になった。また指導改善研修を経て現場に戻った教員については、一定改善がみられたが、引き続き指導を行う。
- 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、指導改善研修中の教員の状況を適宜相談し、専門的で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。**
- ・公私共同の取組みについては、府教育委員会事業について私立学校に情報提供を行うとともに、私学団体における研修会に講師を派遣するなど、私学団体の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。今後も、情報提供や人事交流等を通じて、私立学校の教員の資質向上に寄与していく。 【基本方針 2（1） 基本的方向③の再掲】

### 【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】

- ・優秀な教員の確保に関して、団塊の世代が辞め、教員数が減ってきているが、年齢構成のバランスが良くなるように教員採用を進めていくことが望ましく、長期的な方針で採用計画を立てていく必要がある。
- ・採用選考において、受験者は学校で面接対策等を学び、面接だけはできる人が多くなっていると感じる。今回、採用試験において、適正検査や思考力、判断力が試される問題を入れて受験者を多面的に見られる工夫がされている。今後も、面接を含めて、人物を多面的に見られるようすべき。
- ・「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（指標45）」について、府立学校に関しては、学校種や課程間での異動になるが、小中学校に関しては、校種間はほとんどなく、地域での異動が多い。異動することによって多様な経験を積み、児童生徒の発達の段階に応じた指導方法、課題や対応などの教員の力をつけていくべき。

#### 【基本的方向②について】

- ・ミドルリーダーの育成について、年齢構成でいう中間層がおらず、市町村では20歳代後半から指導主事に採用しなければならない状況がある。採用数の動向も踏まえながら、将来を見据えて計画的にミドルリーダーの育成を進めていくべき。

#### 【基本的方向③について】

- ・「保護者向け学校教育自己診断における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（資料43）」の実績が目標に達していない。評価・育成システムについて、より客観性のある評価と校長の指導力の発揮による変容を確認できるようにした改訂は評価できるが、システムの改訂が指標43にどう影響するかが説明できればより良い。各学校の経年比較や保護者からの回収率の変化などを例えばレーダーチャートのような形で表して、変容を明らかにし、伸びが実感できるよう工夫することによって、学校評価や校長のリーダーシップの評価に反映していくことも必要である。

(参考)

◆教員評価結果の分布 ※府教育庁調べ

