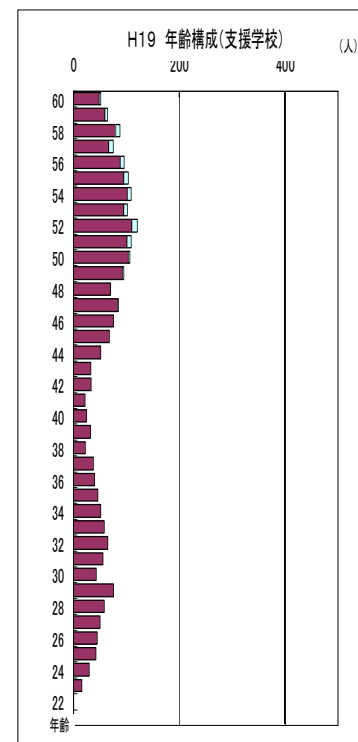
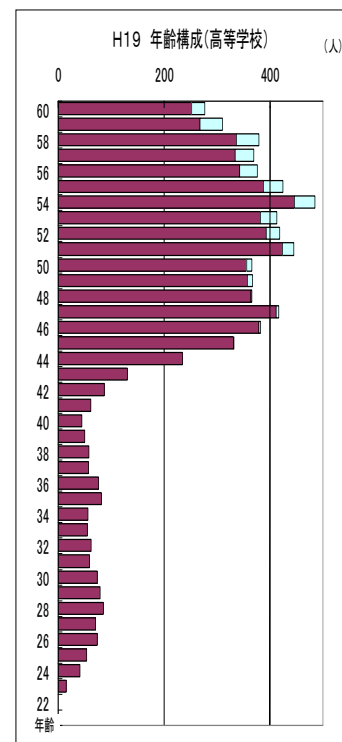
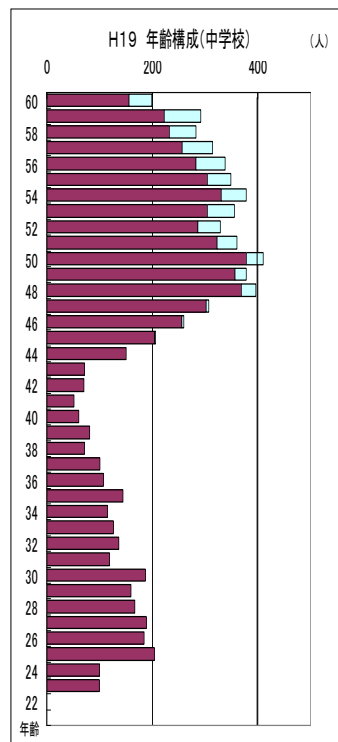
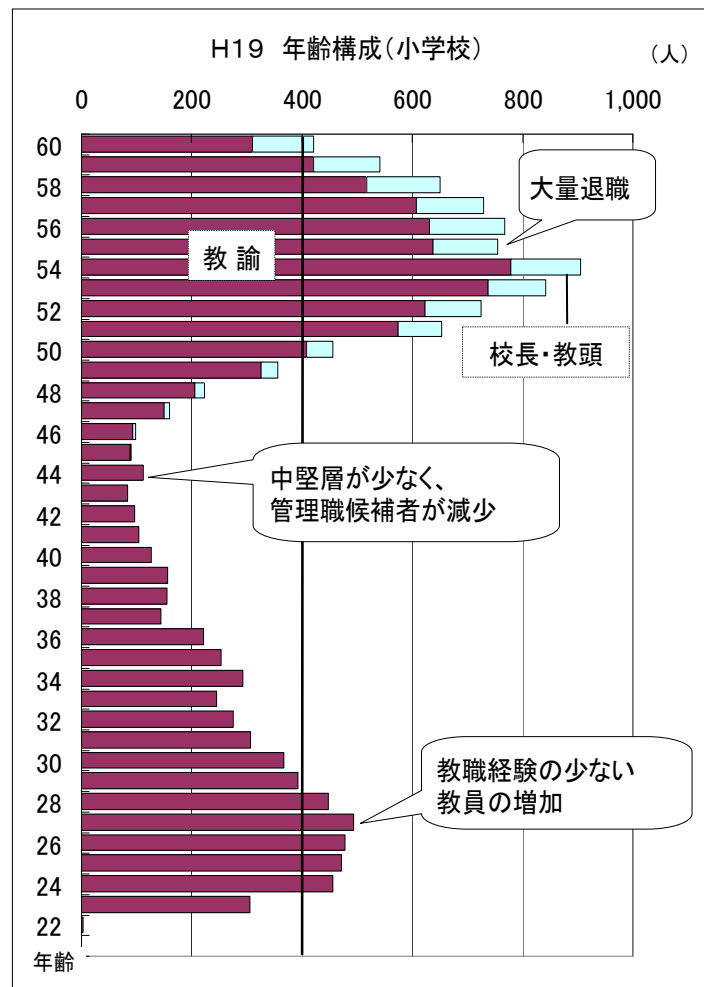


教員・学校組織をめぐる状況

I 教員の力の育成

教員の年齢構成

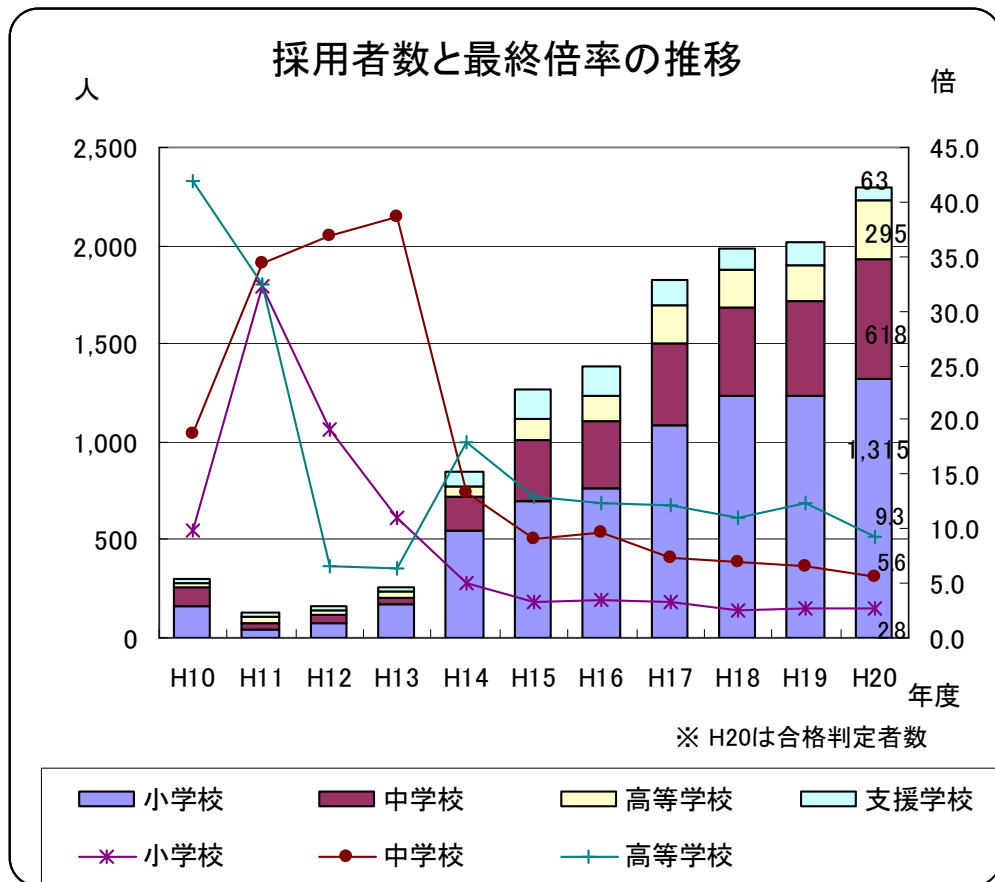


50歳以上の割合				
	小学校	中学校	高等学校	支援学校
校長	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
教頭	89.9%	80.5%	89.3%	89.6%
教諭	47.7%	42.4%	53.2%	41.8%

今後10年間で、教諭についてはおよそ半数が退職し、管理職はほとんどが退職

I 教員の力の育成

教員の採用状況



優れた人材採用に向けた取組経過

- 幅広い人材確保に向けた制度改善
 - ・ 社会人経験者対象選考の導入<H15>
 - ・ 現職教諭対象選考の導入<H16>
 - ・ 小中学校共通募集枠の新設<H16>
 - ・ 受験資格の年齢要件緩和<H17>
 - ・ 第2次選考不合格者は、翌年度の第1次選考を免除<H17>
 - ・ 大学院に進学する採用辞退者の特別選考新設<H18>
 - ・ 常勤講師経験者等の特別選考を新設<H20>
- 人物を重視した選考方法への改善
 - ・ 全出願者に対し、一次面接を実施<H16>
 - ・ 部・クラブ活動に対する考え方を面接で質問<H19>

大阪教志セミナー(仮称)の創設<H20>

人材育成・確保という観点から、教員をめざす学生を対象に、実践的指導力を身につけると共に教員としてのやりがいを感じてもらえるような教師養成講座を開設し、講座を修了した意欲的な学生を採用選考テスト受験に結びつけ、人材の確保に努める。

教員の新規採用数は、平成14年度から小学校を中心に大幅に増加
最終倍率について小学校においては、平成18年度以降3倍を切る

I 教員の力の育成

教員の人事

「異動は最大の研修なり」との理念のもとに、計画的な人事異動、適材適所の配置、積極的な人事交流を実施

【公立小中学校】 異動対象年限: 現任校7～10年 新規採用者 現任校4～6年

・この異動対象年限を参考に、各市町村教育委員会においてそれぞれの実情に応じた年限を策定
(異動率) H15 12.0% H16 11.5% H17 11.1% H18 10.5% H19 9.9%

【府立学校】 異動対象年限: 現任校4年以上、新規採用者 現任校原則4年

・異動対象年限の短縮(10年⇒7年⇒4年など)、公募制人事(TRyシステムなど)の導入

(異動率) H15 11.1% H16 10.4% H17 12.7% H18 10.9 H19 12.0% ※ 異動率 異動者数/全教員数

広域異動(市町村の区域を越えた異動)

H15 377人(13.4%) H18 224人(9.2%)

H16 358人(13.4%) H19 226人(10.9%)

H17 248人(9.8%) ※ ()は異動率 広域異動者数/全異動者数

⇒ 広域異動の異動率は、異動者全体の1割程度にとどまる。

校種間人事交流(公立の小・中・高間の異動)

(小学校⇔中学校) H14 130人 ➡ H19 374人

(中学校⇔高等学校) H18 7人 ➡ H19 11人

⇒ 中・高の間の人事交流が進まない。

積極的に人事異動を推進

《課題》

・広域異動を含め、公立小中学校教員の異動は市町村教育委員会からの内申に基づき実施

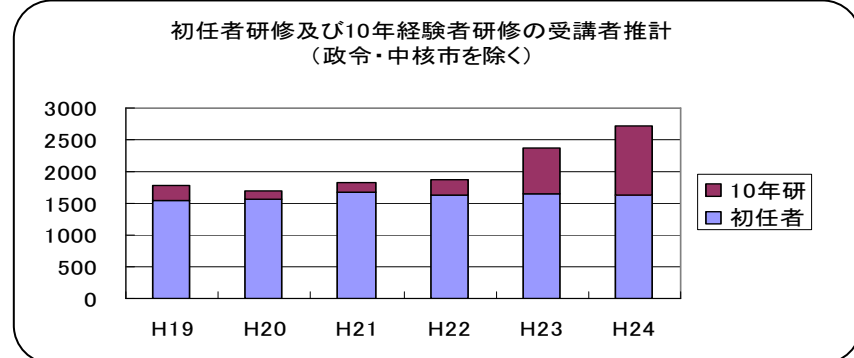
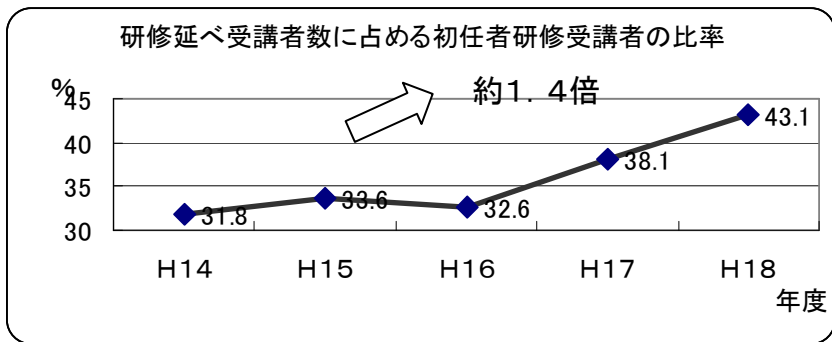
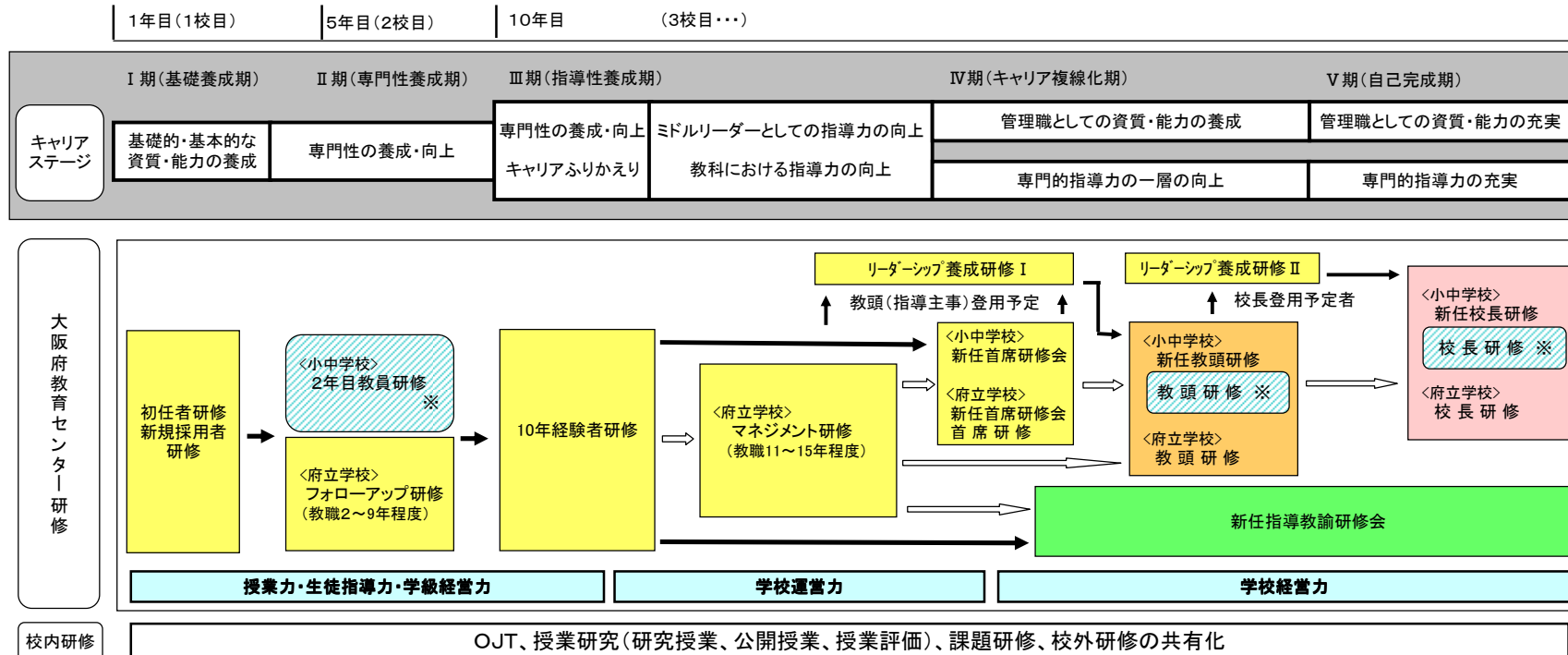
都道府県教育委員会は、内申が県費負担教職員の転任(異動)に係るものであるときは、当該内申に基づき、その転任を行うものとする。

(地方教育行政の組織及び運営に関する法律第38条第2項 H20.4.1施行)

・小中学校、高等学校で教員の給与体系が異なる。

I 教員の力の育成

研修の状況



I 教員の力の育成

授業力向上に向けた支援

○カリキュラムNAViプラザ(H19年度～)

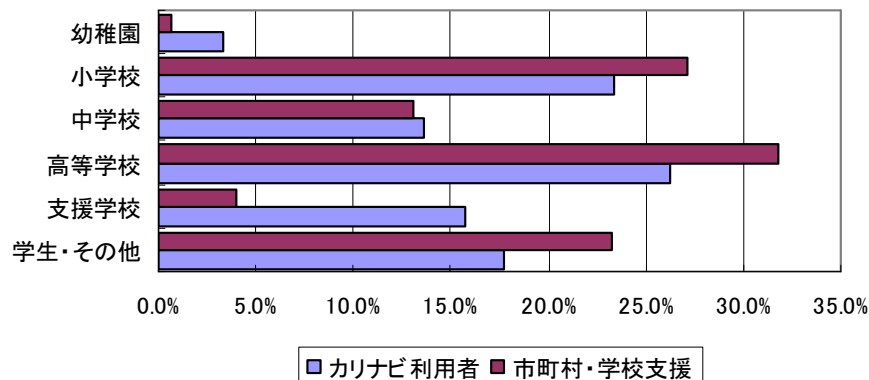
(大阪府教育センター内)

大阪府教育センターにおけるカリキュラムセンター機能の一層の充実を図るため、学校づくり、授業づくり等を支援する「カリキュラムNAViプラザ」(愛称:カリナビ)を設置した。

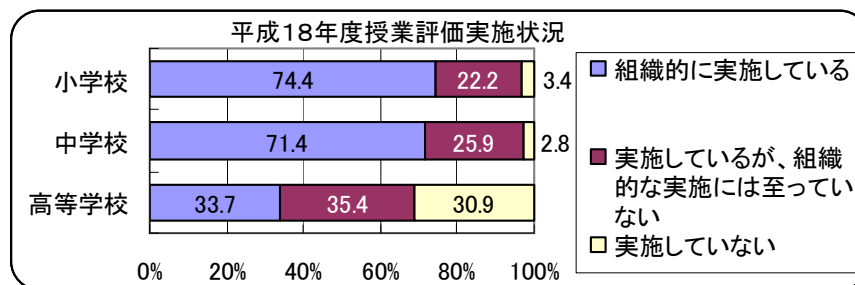
<事業内容>

- ①カリキュラムに関する研究・相談・情報提供
- ②校内研修支援のための講師紹介・派遣
(2月末現在 派遣件数1,016件)
- ③自主研修会の企画・実施への支援
- ④授業実践等の教材化・普及(2月末現在 来所者数 6,343人)
- ⑤教員採用合格者及び教職をめざす学生への対応

カリナビ利用者及び学校支援等の校種割合



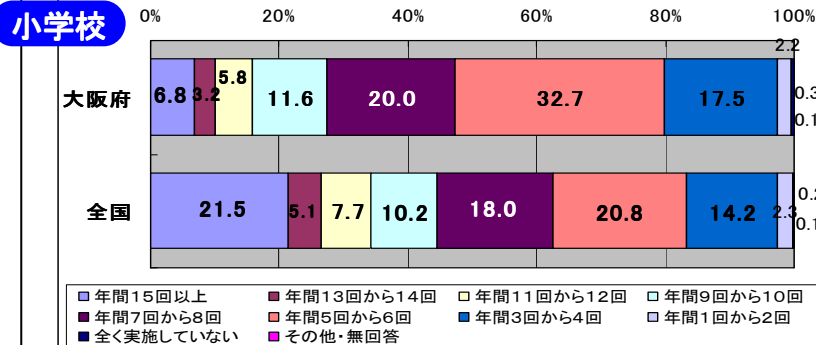
○授業評価・研究授業の状況



研究授業の状況

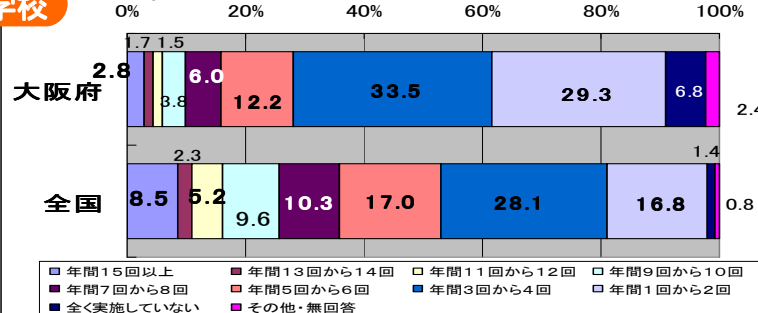
※平成19年度全国学力・学習状況調査の結果より

(94) 授業研究を伴う校内研修を前年度、何回実施しましたか



中学校

(94) 授業研究を伴う校内研修を前年度、何回実施しましたか



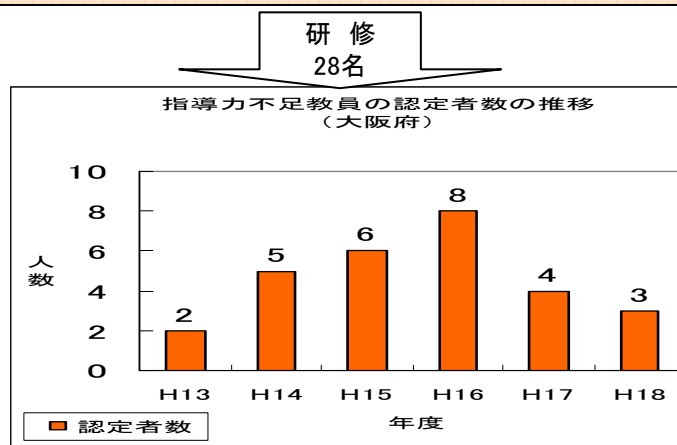
I 教員の力の育成 指導が不適切な教員への対応

○大阪府のこれまでの取組み

<大阪府の体系的な取組>

H13.7 「教員の資質に関する諮問委員会」設置

- ・校長の対応マニュアルの作成、実践活用の推進
- ・研修プログラムの作成、実施など対応システムの構築



【研修後の状況】

現場復帰・・・19名 退職・・・6名
分限免職・・・1名 休職中・・・2名

参考【指導に課題がある教員】 (人)

年度	H15	H16	H17	H18	H19
府立学校	351	309	291	242	201
うち退職等	36	19	17	16	4
小中学校	88	73	53	36	36

※小中学校は大阪市、堺市(H18～)を除く

○国の動き

<国の動き>

- 教育公務員特例法の改正(25条の2,3新設) H20.4.1施行
 - ・指導が不適切な教員に対する研修の義務化
 - ・指導改善研修の期間は1年を超えてはならない(必要がある認めるときは2年を超えない範囲で)
 - ・研修終了時の認定において、なお指導が不適切であると認定した教員に対して免職その他の必要な措置を講ずる など
- ガイドラインの作成
 - ・各教育委員会において改正法の趣旨に則った人事管理システムの整備
 - ・人事管理システムを公正かつ適正に運用するため

府・市町村の対応

◆大阪府教育委員会

【委員会規則・要綱等の制定】

事実確認の方法、その他認定の手續に関し必要な事項は教育委員会規則で定める。(H20. 3月教育委員会議審議予定)

◆市町村教育委員会

【人事管理システムの整備】

H19年9月現在設置…………… 9市町

H20年3・4月中設置予定……………31市町村

I 教員の力の育成 がんばっている教員の応援

○評価・育成システム

教職員が自ら個人目標を設定し、校長等の支援を得ながら目標達成に取り組み、自己点検と校長等による評価、取組みの改善を行うことにより、教職員の意欲・資質能力の向上を図る。

・経過

H14.11～ 試験・試行実施
H16.4～ 本格実施
H19～ 昇給、勤勉手当への反映

・対象

府立学校全教職員
市町村立学校の府費負担
教職員

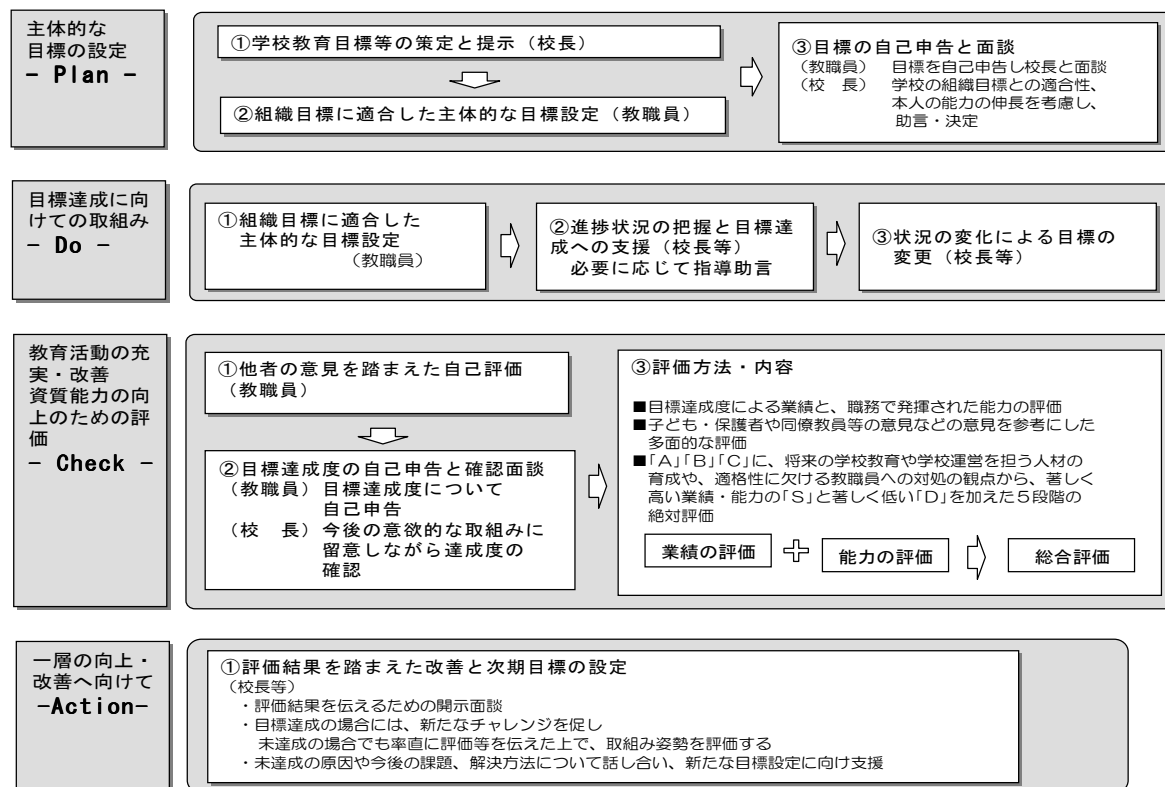
・他府県での評価結果の給与反映状況

東京都:昇給……………全職員
 勤勉手当……………管理職
神奈川県:勤勉手当……………管理職
広島県:昇給・勤勉手当…管理職
高知県:昇給……………全職員

○教職員の表彰制度

教育実践等において顕著な業績をあげた教職員等を表彰(大阪府教職員等表彰規則)

大阪府の状況 :H19 37人 2団体、H18 10人 1団体、H17 8人
(参考) H18 京都府 48人、兵庫県 38人、埼玉県 27人



Ⅱ チームの力の育成

信頼され、地域を結ぶ学校づくり

< 府の動き >

< 国の動き >

学校教育自己診断

学校教育活動が児童・生徒の実態や保護者・地域住民の学校教育に対するニーズと対応しているかどうかについて、教職員、児童生徒、保護者らが記入する診断票に基づいて学校自らが学校教育計画の達成度を点検し、学校教育改善のための方策を明らかにするもの。

- ・平成10年度 試行実施
- ・平成11年度 本格実施
- ・平成14年度までに 府立学校全校で実施
- ・平成16年度までに 公立小中学校全校で実施

学校協議会

保護者や地域住民の意向を把握し、学校運営に反映させることにより、学校改善を図るために協議する学校支援組織で、学校教育法施行規則に示す学校評議員と同趣旨である。

- ・平成12年度 モデル校に施行設置
- ・平成14年度 本格設置
- ・平成15年度 府立学校全校設置
- ・平成19年3月現在 公立小中学校87.4%で設置

平成12年

- ・学校教育法施行規則で学校評議員について規定

平成14年

- ・小学校設置基準で、学校の自己評価と結果公表を努力義務化

平成18年

- ・「義務教育諸学校における学校評価ガイドライン」を作成

平成19年

- ・学校教育法及び同施行規則で、自己評価と結果公表の義務化、学校関係者評価と結果公表の努力義務化及び自己評価の設置者への報告の義務化を法令上に位置づけ

平成20年

- ・「学校評価ガイドライン」を改訂

《これまでの取り組み》

《課題》

- ・大阪版の学校評価ガイドラインの作成(府内全公立学校)
- ・分析・公表の手法の改善
- ・学校評価を学校改善に結びつけるための学校への支援(府立学校)

II チームの力の育成 組織的な学校運営・校務の効率化

＜スクールカラーサポートプラン
（集中支援事業）（H19～）＞
校長のリーダーシップのもと、各学校におけるス
クールカラーを発揮できるよう、特色ある学校づくりを
支援。プレゼンにより、支援校を選定。
・最大500万円×10校

＜府立学校教育支援事業
（校長裁量枠）（H19～）＞
校長のリーダーシップとマネージメント能力を発揮
できるよう、学校管理費における校長裁量枠を設け、
予算面で校長の学校経営を支援。
・80万円×172校（高校147、養護25）

＜新たな職の設置＞
・副校長（H19～）、・首席、指導教諭
（府立学校H18～、市町村立学校（H19～））

＜教員の公募制人事の導入＞
・TRyシステム（H15～）
・特技・得意分野情報検索（特得）システム（H19～）

＜府立学校経営への支援について（H18）＞
＜学校組織運営に関する指針の策定（H18）＞

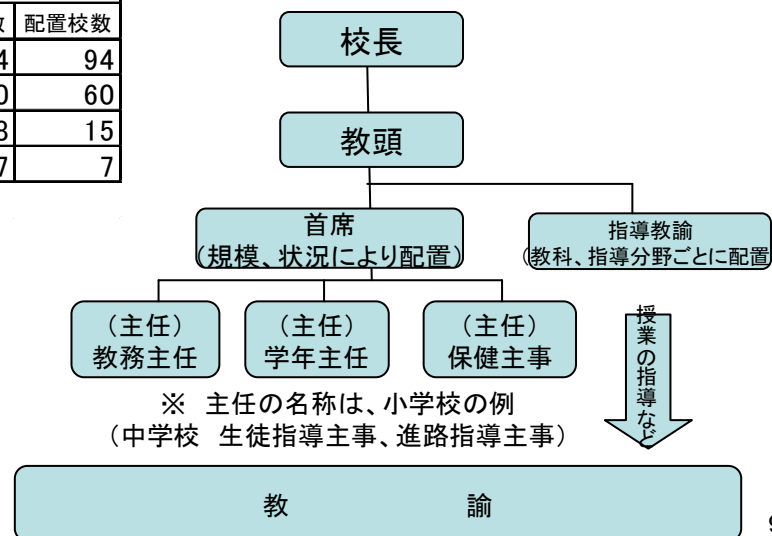
《これまでの取り組み》

○新たな職の配置状況

	学校数	副校長		首席		指導教諭	
		配置人数	配置校数	配置人数	配置校数	配置人数	配置校数
公立小学校	1,018	—	—	97	97	94	94
公立中学校	462	—	—	127	127	60	60
府立高等学校(全・定・通)	161	16	15	245	136	18	15
支援学校	25	5	5	60	23	7	7

※小・中学校は大阪市、堺市含む

○学校の組織図(小学校)



《課題》

- ・学校運営の核になるミドルリーダーの育成
- ・主任制の検討
- ・教職員の学校経営への参画意欲の高揚
- ・会議のありかた等、迅速な意思決定のための方策

Ⅱ チームの力の育成

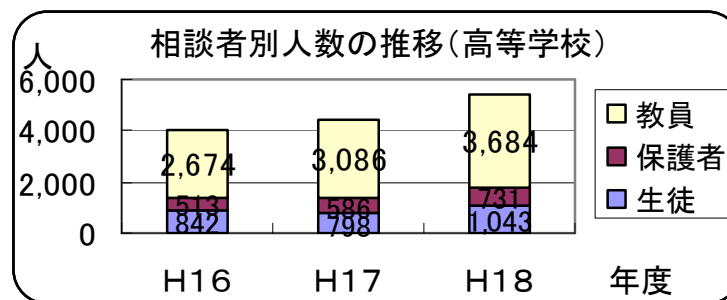
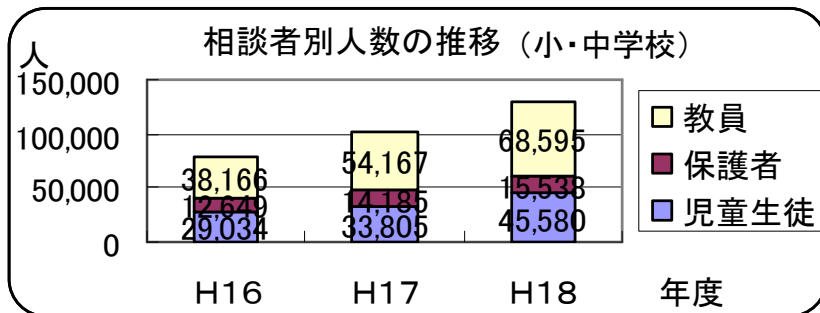
心のケアシステム ~大阪におけるスクールカウンセラーの活用状況~

○臨床心理士等の中・高校への配置の推移(政令市除く)

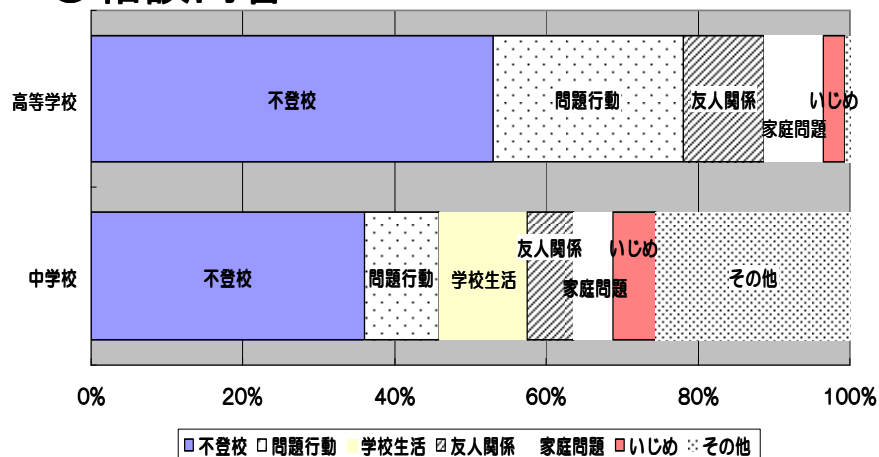
不登校・中途退学及び問題行動等に対する各学校の教育相談体制の充実を図るため、臨床心理士を、スクールカウンセラー(sc)として中学校に、スクールカウンセリングスーパーバイザー(scsv)として高等学校に拠点校方式で配置。

	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19
SC配置中学校数 (配置率)	111校 33%	156校 47%	201校 60%	317校 95%	334校 100%	290校 100%	290校 100%
SCSV配置高校数	16校	20校	20校	23校	23校	30校	30校

○相談者別人数の推移

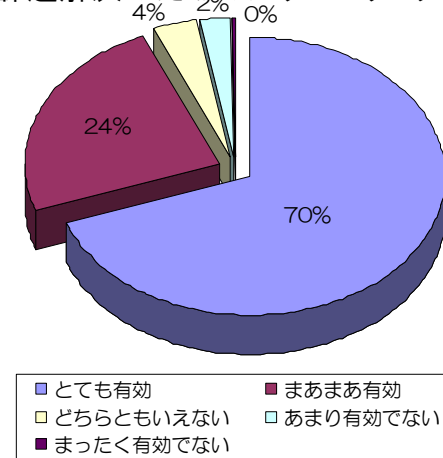
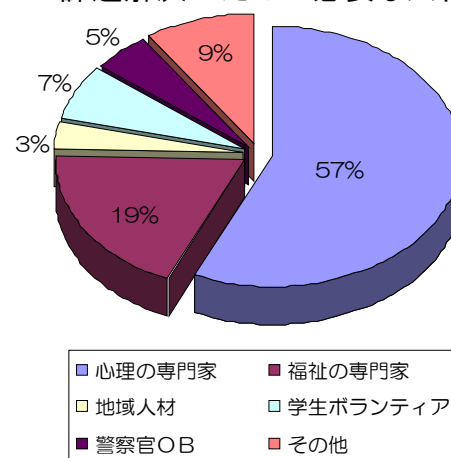


○相談内容



○スクールカウンセラーに係る学校調査結果

・課題解決のための必要な人材 ・課題解決のためのカウンセリング



Ⅱ チームの力の育成 課題・取組みに応じた 課題解決チームによる総合的支援

＜府立学校経営支援チーム(H19～)＞【府立】

府教育委員会として、校長のリーダーシップを確立するため、学校経営全般にわたり支援(府教育委員会内に学校経営支援チームを設置)

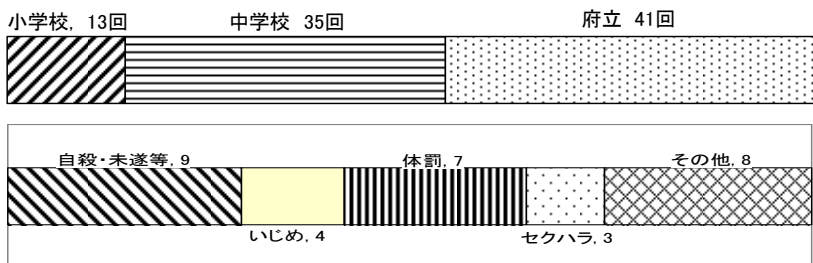
- ・学校経営支援チームへの相談件数 336件(12月24日現在)
- ・学校経営支援チームの学校訪問件数 135件(12月24日現在)

《これまでの取組み》

＜こども支援チーム＞【小・中・府立】

子どもの生命に関わるような深刻ないじめ等、緊急かつ重篤な事案に対して、市町村教育委員会及び府立学校の要請により、必要に応じて指導主事や臨床心理士、精神科医等の専門家を含めた、こども支援チームを派遣し、緊急支援を行う。

- (H19年度～府教委内に組織として位置づけ)
- ・H19年度 31件89回の支援(12月末時点)



こども支援チームによる対応(H19年度12月末現在)

＜学校サポートチーム＞【小・中】

少年非行や暴力行為等学校や市町村教委だけで対応が困難な事案に対し、市町村教委から要請を受け専門家や学生サポーター、サポーターリーダー(校長OB)からなる学校サポートチームを派遣し、相談相手や学習支援などを通じて学校を支援する。

- ・H18年度 11小中学校に対し、計293回の支援、
- ・H19年度 8小中学校に対し、207回の支援(12月末時点)
- 小5に非行防止教室の実施 96%(720校中)(1月末時点)



サポートチーム支援による効果(H18年度)

《課題》

○未然防止と早期対応のための総合的なチーム支援システムの構築

- ・効果的なチーム支援システムの構築・・・解決困難な事象に対するチーム支援、府・市町村の役割分担の明確化
- ・組織的な連携システムの構築・・・小中連携に焦点をあてた、一貫性のある生徒指導
- ・弁護士、臨床心理士等専門家との連携・ネットワークシステムの構築・・・外部人材の効果的な活用