


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。
- 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 220～P 221＞	大阪、東京、岡山での受験説明会の開催（参加者 1,913 名）や大学等（54 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、これまで一括募集してきた「中学校・支援学校中学部」と「高等学校・特別支援学校高等部」を校種・学部別で募集した。また、「中学校と中学部」「高校と高等部」を併願可能とする「特別支援学校併願」や小学校の志願者が小中いきいき連携を併願可能とする「小中いきいき連携併願」の新設、[教職経験者（常勤講師経験者・実習助手・寄宿舍指導員）]の出願資格・加点要件の緩和（講師等勤務経験 3 年→1 年）、前年度の第 1 次選考及び第 2 次選考合格者に対する試験免除制度の廃止など、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 222＞	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、小学校、中学校の 2 年次研修及び高等学校、支援学校の 2～4 年次教諭に対するインターメディアエイトセミナーを実施した。
	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 223＞	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 224＞ ＜参考資料 P 224＞	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 228>	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 229>	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 79 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 43 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 230>	平成 29 年 8 月に教職員のアンケートを実施し、調査結果を基に改善に向けた検討を行った。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い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 231>	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 232>	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講師として参加した。
	公私間の教員の合同研究会、相互授業見学の実施  <参考資料 P 232>	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 9 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)	H29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% [H28年度実績 77.4%]	△	平成29年度実績は、計画策定時の 実績を4.0ポイント上回ったが、 目標には達しなかった。
○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%	74.2% [H28年度実績 76.2%]	△	平成29年度実績は、計画策定時の 実績を1.2ポイント上回ったが、 目標には達しなかった。
○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%	H30年度当初人事 府立学校 29% 小・中学校 17% [H29年度当初人事 府立学校 27% 小・中学校 17%]	○	平成29年度実績は、府立学校及び 小・中学校共に計画策定時の実績 を上回り、目標に達した。
○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	51回 [H28年度実績 80回]	△	平成29年度実績は、計画策定時の 実績を26回下回り、目標に達しな かった。

(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】

【基本的方向①】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、1,363名の合格者を決定した。新規採用者数が減少傾向にある中、広報活動のさらなる推進を図るとともに、第1次筆答テストに資格や経験に応じた加点を行ったほか、前年度の第1次選考及び第2次選考の合格者に対する試験免除制度を平成30年度教員採用選考テスト（平成29年度実施）を最後に廃止したことにより、幅広い受験者に対して筆答テストを課し、面接と合わせて多面的に評価するなど採用選考の一層の工夫・改善に取り組み、優秀な教員を計画的に確保できるよう努めていく。
- ・教職経験の浅い教員については、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・中学校では校種間異動の実績は伸びている。一方、市町村間の異動及び人事交流は市町村教育委員会との連携のもと計画的に取り組んだものの実績は横ばいであることから「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）の成果を広く周知し、さらなる活用につなげていけるよう、市町村教育委員会への働きかけをより一層強化し、取組みを推進していく。

【基本的方向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。

- ・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79名、小・中学校教員43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た。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、受講者の追加募集を行い推薦の機会を増やすなどにより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164名任用した。また、リーダー養成研修等については、自校の取組み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、演習を毎回取り入れるなど、実効性のある研修となるよう内容の充実を図っていく。

【基本的方向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計画策定時より上昇しているものの、目標には達しなかった。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 2.0%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 29 年度の教職員の評価結果については、上位二区分の分布割合が府立学校では減少し、市町村立学校は微増となったが、近年、府立学校・市町村立学校ともに減少傾向にある。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い、その結果に基づき、今後、段階的に改善を検討する。

【基本的方向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にし、その改善に向けた指導・助言を行った。チームの派遣回数は目標値には達しておらず、平成 28 年度並びに計画策定時の実績値も下回ったが、指導改善研修を受講している研修生の授業観察を集中的に行い、授業観察を通して、改善に向けた指導・助言をさらに進めるとともに、一方で厳正な対応を行った。
- 指導が不適切な教員については、府立・市町村立学校教員 2 名に対する指導改善研修の結果、1 名が退職し、1 名を分限免職とし、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、引き続き指導を行った。

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。今後は、指導が不適切な教員に対し、早期に適切な対応を行うため、学校運営協議会等を通じた保護者からの意見を調査審議した結果なども踏まえ、課題を的確に把握するとともに個々の課題に応じた対応方策の明確化を図る。あわせて、教員評価支援チームによる学校訪問・授業観察をさらに充実させることにより校長を支援する。

【基本的方向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、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】

【基本的方向①について】

- 小中一貫校が増加している現状を踏まえ、「小中いきいき連携」の充実等、さらに優秀な教員の確保をめざしてほしい。
- 「Challenge」人事交流については、教員にとって非常に良い経験となるだけでなく、実施した市町村教育委員会においても人材育成の観点からプラスになるので、小・中学校でより広めていただきたい。

【基本的方向②について】

- リーダー養成研修の受講者数確保に関して、研修を受けることが所属校の教育活動にメリットがあることをPRすることで、受講者数の増加が見込めるのではないかと。また、教頭の過重労働は非常に大きな問題であり、価値観の変化も相まって、やりがいや使命感だけでは、優秀な教員が管理職をめざさないような時代になってきているのではないかと。学校管理の仕組みを改善しなければならない。

【基本的方向③について】

- 肯定的な意見の比率が目標には届かなかったが、77.4%は評価できる。一方で、学校教育を肯定的にとらえていない保護者がアンケートを提出し、特に不満がない保護者はアンケートを提出していないということも考えられることから、できるだけ多くの保護者の意見を学校に反映するという観点からも、回収率向上の方策として、好事例を示すなど、何か工夫が必要ではないかと。
- 教職員の評価・育成システムについて、授業力は教師の能力を測る上で重要な要素を占めている一方、教員が失敗を恐れて萎縮したり、困ったことがあった場合に評価者である管理職に相談しにくいといったマイナス面が危惧される。学校全体で安心して協働的な授業改善に取り込めるようにすることが大切ではないかと。

(参考)

◆教職員の評価結果の分布 ※府教育庁調べ

