

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。

【重点取組の点検結果】

項目		目標 (目標年次)	計画策定時	R1 年度実績	進捗 状況	実施事業 (R1 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 《基本的方向①》	100 優秀な教員の確保	優秀な教員を毎年度の必要数確保 (平成 30 年度から)	優秀な教員を最大限確保 合格者数： 1,363 名 (平成 29 年度) ※平成 30 年度教員採用選考テスト	2020 年度教員採用選考テスト合格者数： 1,189 名	◎	教職員採用選考費	<ul style="list-style-type: none"> ◆受験説明会の開催（参加者約 1,500 名）や大学等（75 か所）を個別訪問し、教員志望者への広報活動を実施した。 ◆受験者数・質の確保のため、加点制度の拡充など選考方法の工夫・改善を行った。 ・「社会福祉士」、「公認心理師」、「臨床心理士」の資格所有者を加点区分に追加 ・身体障がい者に加え、知的障がい者、精神障がい者を対象とした特別選考「障がい者対象の選考」を実施 ・特別支援学校の「中学部」、「高等部」についても、令和 2 年度実施の選考テストから特別支援学校教諭普通免許状所有（取得見込みを含む。）を出願要件化することを公表

項目		目標 (目標年次)	計画策定時	R1 年度実績	進捗 状況	実施事業 (R1 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 《基本的方向①》	101 「学び続ける教員」の育成	各研修受講者の肯定的評価： 90%以上 (平成30年度から)	キャリアステージに応じて、初任者研修、各年次研修、管理職研修や課題別研修、授業力向上研修等を実施 (平成29年度)	全研修受講者の肯定的評価の割合：93.5%	◎	教職員対象研修の実施	◆初任者・新規採用者研修、教職等経験者研修、管理職等研修、首席・指導教諭・リーダー養成等研修、職に応じた研修、人権教育研修、支援教育研修、教育相談・生徒指導研修、ICT活用研修、教育課題研修、授業づくり研修等、キャリアステージに応じた研修を実施した。
	102 初任者研修の実施	府立学校初任者研修及びインターメディアイトセミナー受講者の肯定的評価： 90%以上 (平成30年度から)	府立学校教員を対象に初任者研修(校外研修、校内研修)、インターメディアイトセミナー(2～4年目)を実施 (平成29年度)	府立学校初任者研修及びインターメディアイトセミナー受講者の肯定的評価： 94.4%	◎	「初任者等育成プログラム」の実施 初任者研修 府立学校インターメディアイトセミナー	◆「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。 ◆当該年度採用の高・支援学校教諭に対する研修を実施した。 ◆府立学校の2～4年次の教諭に対して、初任者研修の一環として「授業づくり」、「児童生徒理解を深めるために」の研修を実施した。
		初任者研修及び2年目研修受講者の肯定的評価： 90%以上 (平成30年度から)	市町村立小・中学校、義務教育学校教員を対象に初任者研修(校外研修、校内研修)、2年目研修(社会体験研修を含む)を実施 (平成29年度)	初任者研修及び2年目研修受講者の肯定的評価： 97.2%	◎	初任者研修 2年目研修	◆当該年度採用の小・中学校教諭に対する研修を実施した。 ◆小・中学校2年次の教諭に対して、初任者研修の一環として「授業づくり」、「児童生徒理解を深めるために」「セルフマネジメント」の研修を実施した。

項目		目標 (目標年次)	計画策定時	R1 年度実績	進捗 状況	実施事業 (R1 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 《基本的方向①》	103 人事異動等によるキャリア形成・能力の向上	令和4年度当初人事 【公立小・中学校】 新任4～6年目で実際に異動した者のうち、他の市町村等へ人事異動、人事交流している人数の割合： 向上させる	平成29年度当初人事 【公立小・中学校】 新任4～6年目で実際に異動した者のうち、他の市町村等へ人事異動、人事交流している人数の割合： 16.5%	令和元年度当初人事 【公立小・中学校】 新任4～6年目で実際に異動した者のうち、他の市町村等へ人事異動、人事交流している人数の割合： 14.8% 〔令和2年度当初人事：15.8%〕	△	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連携のもと、計画的な人事異動を行った。
		令和4年度当初人事 【府立学校】 新任4～6年目で実際に異動した者のうち、学科間及び課程間異動等している人数の割合： 向上させる	平成29年度当初人事 【府立学校】 新任4～6年目で実際に異動した者のうち、学科間及び課程間異動等している人数の割合： 41.1%	令和元年度当初人事 【府立学校】 新任4～6年目で実際に異動した者のうち、学科間及び課程間異動等している人数の割合： 50.9% 〔令和2年度当初人事：51.0%〕			○

項目		目標 (目標年次)	計画策定時	R1 年度実績	進捗 状況	実施事業 (R1 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 《基本的方向①》	104 教員の人権感覚の育成	教職員人権研修ハンドブックを5講座以上で活用 (平成30年度から)	教職員人権研修ハンドブックの内容を毎年度更新し、研修に活用2講座 (平成29年度)	教職員人権研修ハンドブックの内容を引き続き更新し、研修において6講座で活用	◎	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、従前の初任者への配付に加え、府立学校全校に配付することを決定した。令和元年度に更新を行い研修会で活用した。 (参考) 平成30年度活用実績校 96.1%
		人権教育に関する研修受講者の肯定的評価：90%以上 (平成30年度から)	人権教育に関する研修の実施 (平成29年度)	人権教育に関する研修受講者の肯定的評価：95.1%	◎	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名以上)を対象とした人権教育研修を実施した。
	105 教員の危機管理能力の育成	危機管理に関する研修受講者の肯定的評価：90%以上 (平成30年度から)	危機管理に関する研修を実施 (平成29年度)	管理職及びミドルリーダー等を対象とした研修において危機管理に関する研修を実施 研修受講者の肯定的評価：93.9%	◎	危機管理研修の実施	◆以下の各研修の中で、いじめ対応や教育法規など、危機管理に関する内容を取り入れて実施した。 <小・中学校> ・新任校長研修 ・新任教頭研修 ・新任首席研修 ・リーディング・ティーチャー養成研修 <府立学校> ・新任校長研修、校長研修 ・新任教頭研修、教頭研修 ・新任首席研修、首席研修 ・リーダー養成研修

項目		目標 (目標年次)	計画策定時	R1 年度実績	進捗 状況	実施事業 (R1 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 《基本的方向①》	106 授業改善への支援【基本方針1 具体的取組4の再掲】						

基本方針1(第1回審議会における議題)の再掲

項目		目標 (目標年次)	計画策定時	R1 年度実績	進捗 状況	実施事業 (R1 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 《基本的方向②》	107 ミドルリーダー育成に向けた校内研修支援	組織づくり研修受講者の肯定的評価： 90%以上 (平成 30 年度から)	ミドルリーダーに対し、組織づくり研修を実施 (平成 29 年度)	組織づくり研修受講者の肯定的評価： 86.0%	×	組織づくり研修	◆ミドルリーダー（小・中・高等・支援学校の教職経験 5～10 年目の教諭）を対象に、組織づくり（ロジカルシンキング、チームビルディング、メンタリング）に関する内容の研修を実施した。
		校長のニーズに合わせてミドルリーダーをはじめとしたあらゆる教員向けに校内研修支援を実施した府立学校：5 校以上を維持 (平成 30 年度から)	ミドルリーダー育成のための若手教員向け校内研修を府立学校で実施：5 校 (平成 29 年度)	ミドルリーダー育成のための若手教員向け校内研修を府立学校で実施：5 校		◎	育成支援チーム事業

項目		目標 (目標年次)	計画策定時	R1 年度実績	進捗 状況	実施事業 (R1 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 《基本的方向②》	108 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】 令和4年度当初人事 【公立小・中学校】 首席・指導主事の30歳代の新規任用の拡充 ※政令市及び豊能地区を除く	平成29年度当初人事 【公立小・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36名	令和元年度当初人事 【公立小・中学校】 首席・指導主事の30歳代の新規任用数： 首席86名、指導主事32名 〔令和2年度当初人事： 首席79名、指導主事33名〕	○	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。(全校種で179名)
		令和4年度当初人事 【府立学校】 首席・指導主事の30歳代の新規任用の拡充	平成29年度当初人事 【府立学校】 首席・指導主事の30歳代の新規任用数： 首席22名、指導主事16名	令和元年度当初人事 【府立学校】 首席・指導主事の30歳代の新規任用数： 首席45名、指導主事16名 〔令和2年度当初人事： 首席27名、指導主事17名〕			

項目		目標 (目標年次)	計画策定時	R1 年度実績	進捗 状況	実施事業 (R1 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 《基本的方向②》	108 首席・指導主事への若手教員の任用	【リーダー養成研修(府立)リーディング・ティーチャー養成研修(小中)】 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受講者の肯定的評価: 90%以上 (平成30年度から)	教職経験5年程度の教員で校長・准校長から推薦を受けた者を対象に、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を実施 (平成29年度)	府立学校リーダー養成研修(6回) 小・中学校リーディング・ティーチャー養成研修(6回) 両研修受講者の肯定的評価: 90.4%	◎	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	◆校長より推薦された府立学校教諭・首席等に対し、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。 ◆市町村教育委員会より推薦された教諭・首席等に対し、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。

項目		目標 (目標年次)	計画策定時	R1 年度実績	進捗 状況	実施事業 (R1 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 《基本的方向②》	109 管理職の育成に向けた支援	人材育成や組織マネジメント等研修受講者の肯定的評価：90%以上 (平成 30 年度から)	府立学校の校長・准校長と教頭が共通して選択できる研修を構築し、人材育成や組織マネジメントなど喫緊の課題に即した内容で研修を実施 (平成 29 年度)	府立学校の校長・准校長と教頭が共通して選択できる研修を設定し、人材育成や組織マネジメントなど喫緊の課題に即した内容で研修を実施 研修受講者の肯定的評価：92.1%	◎	府立学校長研修、府立学校教頭研修	◆府立学校の校長・准校長と教頭が共通して選択できる研修を設定し、管理職がニーズに応じて選択できる仕組みを整え、人材育成や組織マネジメントなど喫緊の課題に即した内容で研修を実施した。

項目		目標 (目標年次)	計画策定時	R1 年度実績	進捗 状況	実施事業 (R1 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 《基本的方向③》	110 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 (H30 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 2,600 名) (府立：校長 4 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問合せ等に対応するなど、円滑なシステム運用を図った。
		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 (H30 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、システムの改定を行い、運用を開始 〔R1 評価結果〕 (%、() は H30) 府立学校 SS : 0.6 (0.7) S : 30.2 (29.1) A : 68.4 (69.2) B : 0.8 (1.0) C : 0.02 (0.02) 市町村立学校 SS : 0.3 (0.4) S : 35.0 (35.0) A : 64.1 (63.8) B : 0.6 (0.8) C : 0.00 (0.01)			◎

項目		目標 (目標年次)	計画策定時	R1 年度実績	進捗 状況	実施事業 (R1 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 《基本的方向③》	111 優秀な教職員の表彰	—	—	—	—	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。 (令和元年度表彰件数 43 件)
29 指導が不適切な教員への厳正な対応 《基本的方向④》	112 指導が不適切な教員への対応	—	—	—	—	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 100名 中学校 50名 高等学校 65名 支援学校 28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。 教員評価チームの派遣回数 小学校 19回 中学校 13回 高等学校 12回 支援学校 36回
						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3回実施） 諮問件数 新規：0件 継続：2件 復帰：1件 分限：0件 懲免：0件 退職：0件

項目		目標 (目標年次)	計画策定時	R1 年度実績	進捗 状況	実施事業 (R1 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 《基本的方 向⑤》	113 私学団体 における研修 事業の支援					基本方針 10(第3回審議会における議題)の再掲	
	114 教員研修 や学校現場で の教員交流の 実施【基本方 針2(1)具 体的取組 22 の再掲】					基本方針2(1)(第2回審議会における議題)の再掲	

【指標の点検結果】

指標	目標値 (目標年次)	実績値					
		計画策定時	H30	R1	R2	R3	R4
○指標 39 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	70%以上の維持をめざす (平成30年度から)	77.4% (平成28年度)	77.8%	77.6%			
			◎	◎			
○指標 40 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	70%以上の維持をめざす (平成30年度から)	76.2% (平成28年度)	72.6%	75.0%			
			◎	◎			
○指標 41 経験の少ない教員の学科間及び課程間異動等の人数比率	令和4年度当初人事 新任4～6年目で実際に異動した者のうち、他の市町村等へ人事異動、人事交流している人数の割合 小・中学校： 向上させる	平成29年度当初人事 小・中学校： 16.5%	平成30年度当初人事 小・中学校： 16.6%	令和元年度当初人事 小・中学校： 14.8% [令和2年度当初人事15.8%]			
			○	△			
	令和4年度当初人事 新任4～6年目で実際に異動した者のうち、学科間及び課程間異動等をしている人数の割合 府立学校： 向上させる	平成29年度当初人事 府立学校： 41.1%	平成30年度当初人事 府立学校： 46%	令和元年度当初人事 府立学校： 50.9% [令和2年度当初人事51.0%]			
			○	○			

指標	目標値 (目標年次)	実績値					
		計画策定時	H30	R1	R2	R3	R4
○指標 42 教員評価支援チームの 派遣回数	指導に課題のある 教員について、学校 長から教員評価支援 チームの派遣要請が あれば、1回以上 派遣 (平成30年度から)	80回 (平成28年度)	55回	80回			
			◎	◎			

【自己評価】

【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。

- ・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、1,189名の合格者を決定した。社会福祉士等資格所有者の加点区分の拡大などの取組みにより専門的な知識や経験を用いて児童生徒の心のケアや相談に対応できる教員を確保した。今後、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、資格要件の改正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。
- ・教職経験の少ない教員については、府立学校では学科間・課程間異動等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、新任4～6年目で実際に異動した者のうち、他の市町村等へ人事異動、人事交流している人数の割合について、市町村教育委員会との連携のもと計画的に取り組み、令和元年度当初人事では、人数は前年度と同数であったが、総異動人数が約10%増加したため、割合は計画策定時実績を下回った。今後は、「Challenge」人事交流の成果を広く周知するとともに、人事異動等によるキャリア形成や能力向上に向けた市町村教育委員会における計画的な人材育成の取組みを促進し、本制度のさらなる活用を推進していく。

【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等に対し、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。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り、研修受講者の肯定的評価は目標とする90%以上であった。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179名任用した。
- リーダー養成研修等については、学校経営の視点に立った学校組織マネジメントやチームビルディングなどを通じて、研修受講修了者が所属校で実践できる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。**

- 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前年度より0.2ポイント下がったが、目標である70%以上を維持した。今後は、府立学校において生徒指導や学習指導の更なる充実を図り、肯定率が上がるよう取り組む。
また、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2.4ポイント上がり、目標である70%以上を維持した。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。
- 令和元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は府立学校、市町村立学校とも前年度並みとなった。引き続き、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、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。

【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。チームの派遣については校長・准校長、市町村教育委員会から要請のあった学校にはすべて派遣を行い、その回数は80回で前年度を大きく上回った。
- 指導が不適切な教員については、府立学校教員に対する指導改善研修を2年間実施した結果、学校現場に戻せる状況まで改善されたため、研修を終了し現場復帰させることとした。
- 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や校長・准校長、市町村教育委員会からの報告等を踏まえ、課題を的確に把握し、例えば、生徒対応に課題がある者に対しては、授業観察で課題を確認した後、本人との面談等において、生徒事例対応についての演習を取り入れるなど対応方策の明確化を図り、今後も引き続き学校評価支援チームによる学校訪問・授業観察を充実させることにより校長・准校長を支援する。

【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。

基本方針2(1)(第2回審議会における議題)の再掲

(参考)

◆教職員の評価結果の分布 ※府教育庁調べ

