

大分県公立学校教職員 の人材育成方針

平成23年10月
大分県教育委員会

目 次

策定の趣旨	．．．．．	P	1
現状と課題	．．．．．	P	2
求める教職員像	．．．．．	P	3
今後の施策の方向性	．．．．．	P	5
1 人材の確保	．．．．．	P	5
(1) 教員志望者の確保	．．．．．	P	5
(2) 教員採用選考試験の見直し・改善	．．．．．	P	5
(3) 多様な人材の確保	．．．．．	P	6
2 人材の育成	．．．．．	P	7
(1) 大分県が求める教員の育成	．．．．．	P	7
(2) 自己啓発の促進・支援	．．．．．	P	7
(3) 職務を通じた能力開発	．．．．．	P	8
(4) 教職員研修の充実	．．．．．	P	8
(5) 人事異動を通じた育成	．．．．．	P	9
(6) 教職員評価システムによる育成	．．．．．	P	11
(7) 勤務の状況に応じた指導と支援	．．．．．	P	11
(8) 職務に応じた処遇	．．．．．	P	12
3 人材の登用・活用	．．．．．	P	13
(1) 職能に応じた適材の任用等	．．．．．	P	13
(2) 新しい職の活用	．．．．．	P	14
4 人材育成のための支援	．．．．．	P	15
(1) 教職員が教育活動に専念できるような環境の整備	．．．．．	P	15
(2) 健康管理	．．．．．	P	16
(3) ワーク・ライフ・バランスの推進	．．．．．	P	16
終わりに	．．．．．	P	18
教員のライフステージに応じた人事異動の考え方(イメージ図)	．．．．．	P	19

策定の趣旨

県教育委員会では、平成20年の教員採用選考試験等に係る不祥事を受け、権限と責任が明確で透明性の高い教育行政システムを確立するため、各種試験制度の抜本的な見直しを始めとする教育行政の改善策を実施してきた。

また、県民の教育への信頼を回復するため、新たな教職員人事評価制度の導入、教職員研修の充実、広域人事の推進など、教職員の資質能力向上や一層の意識改革に取り組むことにより、学校における教育の質の向上に努めている。

県民の教育への信頼回復を確かなものにするには、教育の現場で着実に成果を上げ、県民共通の願いである子どもたちの学力や体力の向上、社会性や規範意識を育むことなどをしっかり実現する必要があり、学校教育の直接の担い手である教職員の一層の資質能力の向上と意識改革が不可欠である。

このため、大分県の教育を担う教職員の人材育成の在り方について、本県の教育課題等を踏まえた上で、教員養成・採用段階から、採用後の能力開発、研修体系や人事異動等教職員のライフステージ全般を通じて必要な施策を総合的、体系的に人材育成方針として整理し、今後この方針を基に各施策を市町村教育委員会とも相互に連携しながら取り組んでいくこととする。

【教育への信頼回復】

教育への信頼を回復するためには、子どもたちの学力・体力の向上等教育の現場で成果をあげ、県民の期待に応えることが必要である。

このため学力向上、体力向上に向けての様々な施策の実施と併せて人事面では教職員の採用・昇任選考等を抜本的に見直すとともに、人事・給与面での処遇や研修制度に活用できる新たな教職員人事評価制度の導入、教職員のライフステージに応じた研修の充実、人事異動方針等の見直しによる広域人事等の推進など、教職員の資質能力向上や一層の意識改革の取組を通じて教育の質の向上に努めているところである。

その結果として、現場教職員の努力により教育再生の芽は着実に現れてきたが、県民の教育への信頼を回復するには、これまでの取組をステップとし、さらなる取組が必要である。

【多様化する教育課題への対応】

また、近年の社会状況の変化や子どもの変化等を背景として、学力・体力向上への対応、生徒指導上の課題、特別の支援を必要とする児童生徒への対応、家庭や地域の教育力の問題等、教育を取り巻く環境が急激かつ複雑に変化し、さまざまな教育課題が生じている。こうした課題を克服し、保護者や地域社会から信頼される学校づくりを進めていくためには、教職員一人ひとりの高い指導力と対応力とともに、学校あげての組織的な課題解決力が今まで以上に求められている。

【大量退職時代への対応】

さらに、大量退職時代を迎え、経験豊かなベテラン教職員が大量に退職していくことから、量及び質の両面から本県の教育課題に対応できる人材を確保することが求められるとともに、経験豊かなベテラン教職員の持つ教育指導に関するノウハウの継承等、若い教職員の計画的な育成も今後の大きな課題である。

【ライフステージを通じた人材の育成】

教職員の資質能力は、採用前、初任時、中堅時等の各段階における教育や現場体験、研修等を通じて形成されていくものであり、その向上を図るための施策は、人事異動を含めて、それぞれの段階に応じたものでなければならず、あらためて、教職員のライフステージ全般を通じた総合的かつ体系的な育成策を講じることが重要である。

なお、教職員が持てる資質能力を十分に発揮するには、働きやすい職場環境の整備や心身ともに健康の維持が必要である。

このため、教職員が教育活動に専念できる環境を整備し、適切な健康管理を行うとともに、仕事と家庭生活の適度なバランスが取れた充実した教育活動を行うことができるための必要な施策についても併せて講じていく必要がある。

求める教職員像

教職員の人材育成を推進するにあたっては、あらためて本県の教職員に求められる資質能力等が何かを明らかにする必要がある。

平成17年10月26日の中央教育審議会「新しい時代の義務教育を創造する（答申）」において、「あるべき教師像の明示」として以下のように示されている。

優れた教師の条件には様々な要素があるが、大きく集約すると次の3つの要素が重要である。

教職に対する強い情熱

教師の仕事に対する使命感や誇り、子どもに対する愛情や責任感などである。

また、教師は、変化の著しい社会や学校、子どもたちに適切に対応するため、常に学び続ける向上心を持つことも大切である。

教育の専門家としての確かな力量

「教師は授業で勝負する」と言われるように、この力量が「教育のプロ」のプロたる所以である。この力量は、具体的には、子ども理解力、児童・生徒指導力、集団指導の力、学級作りの力、学習指導・授業作りの力、教材解釈の力などからなるものと言える。

総合的な人間力

教師には、子どもたちの人格形成に関わる者として、豊かな人間性や社会性、常識と教養、礼儀作法をはじめ対人関係能力、コミュニケーション能力などの人格的資質を備えていることが求められる。また、教師は、他の教師や事務職員、栄養職員など、教職員全体と同僚として協力していくことが大切である。

県教育委員会では、こうした視点を基に本県の教育課題等を踏まえた上で、平成23年度実施の教員採用選考試験で示した「大分県が求める教師像」をベースに、次のように「大分県が求める教職員像」を示すこととする。

大分県が求める教職員像

- 1 専門的知識をもち、実践的指導力のある人
- 2 使命感にあふれ、高い倫理観と豊かな人間性をもつ人
- 3 柔軟性と創造力をそなえ、未知の課題に立ち向かう人
- 4 学校組織の一員として考え行動する人

1 専門的知識をもち、実践的指導力のある人

着眼点 - 【専門性】

- ・教科等に関する専門的知識

- ・学習指導や生徒指導等に関する実践的指導力 等

2 使命感にあふれ、高い倫理観と豊かな人間性をもつ人

着眼点 - 【人間性】

- ・強い責任感や思いやりの心
- ・教育公務員としてのより高度な規範意識
- ・円滑に教育活動を進めることができる対人関係能力 等

3 柔軟性と創造力をそなえ、未知の課題に立ち向かう人

着眼点 - 【社会性・創造性・たくましさ】

- ・広い視野、柔軟な発想、企画力
- ・困難なときにこそ常に創造力を発揮し、新しい課題に果敢に取り組む姿勢 等

4 学校組織の一員として考え行動する人

着眼点 - 【組織人としての自覚】

- ・学校組織の一員として考え行動する姿勢
- ・校長のリーダーシップのもと、教育課題の解決に組織として取り組む姿勢 等

また、平成22年度から実施している教職員評価システムの「人事評価」においては、教職員の職級、職種、年齢等に基づき複数の被評価者群を設定した上で、それぞれ必要な能力等を評価項目として示している。

例えば、教諭については40歳以上と40歳未満で被評価者群を区分し、経験を積んだ40歳以上の者については、「リーダーシップ」の評価項目を設け、「職責、経験に応じたリーダーシップを発揮できるか。」「校務分掌や学校の取組に積極的に参画し、他の職員をリードしながら教育課題の解決に取り組めるか。」といった着眼点から評価を行うこととしている。

県教育委員会では、こうした大分県が求める教職員像を踏まえた上で、教職員それぞれの職責に応じた資質能力等の向上を図っていくこととする。

今後の施策の方向性

本県の教育課題や求める教職員像を踏まえ、今後の教職員の人材育成について、養成・採用段階から、採用後の能力開発、研修体系や人事異動等教職員のライフステージ全般を通じて必要な施策を次のとおり展開することとし、今後の施策の方向性に基づき、施策の具体化を図ることとする。

1 人材の確保

教員の大量退職時代を迎え、量及び質両面で本県の教育課題に対応できる人材を確保することが今後の大きな課題である。

本県での教員志望者を確保する取組を推進するほか、教員採用選考試験においては、専門性とともにも本県の教育課題に対応できる人材を確保できるよう、試験の透明性、公平性にも十分留意しながら必要な見直し等を行う。

(1) 教員志望者の確保

本県の教職をめざす者に本県の教育がより身近になるよう、教員採用選考試験や教育に関する情報を積極的に提供し、関係機関とも連携を図りながら、志望者確保に取り組む。

【具体的な取組】

教員志望者への情報提供

- ・県内外の大学、学生等に対して、本県の教育、教員採用の動向等を積極的に情報提供する。
〔説明会の実施等〕

教員志望者への支援

- ・関係機関と連携しながら、本県で教職をめざす者に大分県の教育に触れる機会を積極的に提供する。
〔指導教諭等の授業公開、学習サポーター経験等〕

(2) 教員採用選考試験の見直し・改善

教員採用選考試験については、試験の公正・公平及び透明性を確保しながら、本県の教育課題に対応できる人材確保のため、引き続き改革改善に取り組む。

また、今後の教員の大量退職に備え、採用数の確保とともに、多様な選考方法のもとで、専門性とともに本県の教育課題に対応できる人材を確保できるよう、試験制度の見直しをさらに進める。

【具体的な取組】

教員の大量退職への対応

- ・平成32年度をピークに教員の大量退職期が到来することから、向こう5年間毎の退職者数の増加を見通した前倒し採用を行い、将来の年齢構成の均てん化を図る。
- ・その際、今後の教員定数の動向を見極めながら、全県的な教育水準の維持向上の観点から臨時講師比率等も勘案し、採用計画を策定する。

試験制度の見直し・改善

- ・本県の教育課題に応じた多様で柔軟な選考方法を充実する。
〔特別支援学級の充実に向けた試験制度の改善（専門性の確保）〕
〔異校種間の人事交流活性化のため、校種をまたがる「くくり募集」等〕
- ・他県の教諭経験者について、その経験・実績等に応じた選考方法について検討を行う。
- ・本県教員志望者の受験機会を拡大するため、今後の教員採用選考試験受験者数の動向等を見ながら、県外での第1次試験実施について検討を行う。
- ・本県で教員を目指す者との意見交換を通じて必要な見直しを実施する。
〔第1次試験の合格最低点の公表、大学院修士課程又は博士前期課程1年生に対する1年間の採用猶予等〕

(3) 多様な人材の確保

保護者や地域のニーズを的確に把握し、柔軟で開放的な学校運営を推進するため、民間の経験やノウハウをもった多様な人材の確保に努める。

【具体的な取組】

民間人校長、教諭の採用と活用

- ・これまでの成果を踏まえ、引き続き多様な人材の採用及び活用に努める。

2 人材の育成

教員の育成にあたっては、ライフステージを通じてその資質能力を高めていくシステムづくりが大切である。

各種研修制度の整備等による直接的な能力開発支援のほか、人事異動等を通じた育成策を講ずるなど教員それぞれの職責に応じた能力開発を計画的・体系的に実施していく。

(1) 大分県が求める教員の育成

教員の養成段階から本県の教育課題に対応できる人材を育成していくことが重要であることから、必要な施策の実施に努める。

【具体的な取組】

- ・ 県内大学等の教員養成機関と連携し、県が求める教員の養成に資するための方策について協議・検討を行う。
- ・ 市町村教育委員会と連携し、本県で教員を目指す学生のフィールドワークの場の提供を推進する。

(2) 自己啓発の促進・支援

教員の能力開発には、一人ひとりがその職務の重要性を認識し、自己啓発に努めることが重要である。

そこで、教員個々の職務上の課題解決への意欲向上を促すとともに、研修機会・教育情報の提供機能の充実を図る。

【具体的な取組】

土曜セミナーによる研修機会の提供

- ・ 県教育センターが行う土曜セミナーにより、週休日を利用して主体的に自己研鑽し、実践力の向上を図ろうとする教職員への研修機会を提供し、自主的な研修の支援を強化する。

長期休業中の研修機会の提供

- ・ 長期休業中における教員の自己啓発促進を図るための研修の実施について検討を行う。

インターネット等を活用した研修資料の提供

- ・ 教育庁チャンネル等を利用し、優れた教員の授業映像等質の高い研修資料を提供する。

(3) 職務を通じた能力開発

職務を通じた能力開発、いわゆるOJTは、一人ひとりの教員が抱える課題等に応じて、管理職や先輩教員が持つノウハウを後輩に伝えるなど、職務遂行を通して具体的な指導を行うことにより、学校の教育力を維持・向上させる研修の方法である。

とりわけ、各学校における研究及び研修は、身近な課題意識に基づいて行われるものであり、教員の自己研鑽の意欲を高め、OJTによる資質向上を図るうえで重要な役割を持つことから、その成果が日常の教育活動へ転移、発展させる研修となるよう、内容や方法を多様性、多面性のあるものにすることが重要である。

【具体的な取組】

校内研究（研修）の充実

- ・各学校の校内研究（研修）は、教員一人ひとりの教科指導や学級経営における指導力の向上など、市町村教育委員会や各学校が抱える教育課題に対応できるようにその在り方を見直す。
- ・その際には、校内研究（研修）を初任者に対するOJTの場と位置づけるなど、学校内におけるOJTを充実するための方策について検討を行う。

出前研修の実施

- ・各学校における教育課題に対応する研修の実施にあたり、指導主事や外部講師を派遣するなどの支援を行う。

ベテラン教員のノウハウ継承の支援

- ・指導教諭の配置等を通じて、指導力の優れた教員が持つノウハウを伝承し、教員の資質向上と学校全体の組織的教育力の向上を図る。
- ・初任者の指導力向上を図るため、拠点校指導教員に職員指導力に優れた退職校長等を活用する。

(4) 教職員研修の充実

教職員は絶えず研修に努めることが求められるため、任命権者は教職員研修を積極的に推進し、教職員の資質能力の向上を図らなければならない。

平成23年度からの教職員研修は、これまで実施してきた研修の成果と課題を踏まえ、ライフステージに応じた基本研修を整備し、主体的な自己研鑽への意欲を喚起する研修の構築と研修方法の弾力化を図るとともに、学校の組織や教育課題に対応する研修の充実を図ったところである。

人事評価の指標である教職員の職級、職種、年齢等に基づく必要な能力等が身につけられるよう、引き続き教職員のライフステージに応じた継続的・体系的な研修の一層の充実を図る。

【具体的な取組】

ライフステージに応じた研修の充実

- ・教科指導及び児童生徒理解に対する研修の充実を図る。
- ・今日の教育課題を踏まえた学校運営についての研修の充実を図る。

管理職研修の充実

- ・管理職は、学校運営の重責を担う者として力量を高めていくことが必要であることから、学校全体の管理運営に係る専門知識や技能、危機管理や運営上の課題への対応力、学校のガバナンスなど、リーダーシップや組織マネジメント能力を継続的に向上させるための管理職研修の充実を図る。

主任（ミドルリーダー）研修の充実

- ・主幹教諭や指導教諭、教務主任、生徒指導主任、学年主任等に対し必要不可欠な知識や技能を身につけさせ、学校運営への参画意識などを醸成するための組織マネジメント研修等を充実することにより、各学校で指導的役割を果たすミドルリーダーの育成を図る。

事務職員研修の充実

- ・県教育センターで実施する事務職員研修のほか、知事部局職員との合同研修、課題に応じた独自研修の実施などを通じ、事務職員の研修機会の拡大と充実を図る。

臨時講師等研修の充実

- ・臨時講師等の指導力向上のため、研修機会の拡大を図るとともに研修に積極的に参加しやすい環境の整備を行う。

長期派遣研修の再構築

- ・大学等との連携強化、キャリア形成支援を目的に長期派遣研修を受講者の適性・能力や受講後のフィードバックの観点から再構築する。

教職員研修の中核市との連携

- ・教職員研修について、全県的な教育水準の維持向上のため、中核市との連携について検討を行う。

(5) 人事異動を通じた育成

人事異動は最大の研修であると言われるように、人材を効果的に育成していくためには研修制度の整備等による直接的な能力開発支援だけでなく、「人事異動」等の普

段の人事を通じた人材の育成が重要である。

教職員の大量退職が進む中、教職員としての幅広い視野と能力の伸長を図るため、採用から早い時期に異なる環境を通じて多様な経験を積ませることが必要である。さらに、将来のリーダー育成も視野においたマネジメント能力の育成に向けた職場研修（OJT）の充実のため、全県的視野に立った職員構成（年齢・免許等）の均衡を図ることも必要である。

小中学校事務では、平成22年度より事務職員の組織化による「学校支援センター」を県下17市町に30センターを設置したところであり、事務の共同実施、学校運営への一層の参画などを通じ小中学校事務職員の育成と活用を図る。

また、県立学校事務では、行政職としての知事部局との積極的な交流を開始したところであり、各種研修や人事異動等を通じて県立学校事務職員の育成と活用を図っていく。

【具体的な取組】

人事評価結果の活用

- ・人事評価結果を、教職員の人事異動や校内人事など人事全般に積極的に活用することにより、各学校の教育課題解決に向けた適材適所の人事配置をより一層推進する。

人事異動等の基準の見直し

- ・適材適所の人事配置を一層推進するために、人事異動等に係る基準のさらなる見直しを行う。
〔「行政区（県立学校）」及び「勤務拠点（市町村立学校）」の在り方等〕
- ・教員としての幅広い視野と能力の伸長を図るため、採用から早い時期に異なる環境で多様な経験を積めるような異動を行うなど、教員のライフステージに応じた人事異動を通じて育成を図る。
〔イメージ図 P19〕

広域人事の推進

- ・「教育の機会均等や教育水準の保障」及び「多様な教育現場を経験することを通じその視野を広げることで、様々な課題に柔軟に対応できる人材を育成」する観点から広域人事を一層推進する。

異校種間、行政との交流推進

- ・教職員の意欲と能力を踏まえ、異校種間（小学校・中学校間の異動、特別支援学校とそれ以外の校種）交流や、学校と行政との交流などを推進する。

指導部門と学校の人事交流の推進

- ・指導部門と学校との人事交流を積極的に推進し、教員の指導力の向上を図る。
〔指導主事経験者の指導教諭への任用等〕

事務職員の育成と活用

- ・ 県立学校事務においては、平成 23 年度より行政職事務職員の学校への人事交流を実施したが、事務職員として多様な経験を積めるよう、学校と県教育委員会・知事部局間の人事交流を一層促進する。
- ・ 小中学校事務においては、学校支援センターの円滑な立ち上げと運営が行われたことから、今後学校及び学校支援センターと県教育委員会・市町村教育委員会間の人事交流を促進することなどにより資質能力の向上を図る。
- ・ 人事交流促進の環境整備のため、採用試験の在り方について検討するとともに職制の整備や事務長や学校支援センター所長などの昇任・昇格試験の在り方を見直す。

(6) 教職員評価システムによる育成

相対評価の手法による人事評価を導入した教職員評価システムにより、教職員の能力、実績、姿勢・意欲を的確に把握し、一人ひとりの職責や役割に応じたきめ細かな人材育成や資質向上に役立てる。

また、評価の客観性、信頼性を高めるために、評価者研修等を通じ、評価者の授業観察など職務遂行状況を的確に把握するための指導を行う。

【具体的な取組】

目標管理による育成

- ・ 校長等が目標管理の手法を通じて教職員に適切な助言・指導を行うことにより、教職員の資質能力の向上を図る。

人事評価の定着と活用

- ・ 相対評価の手法による人事評価の定着を図るとともに、評価結果を分析し、それぞれの教職員の伸ばすべき点や問題点等に対する指導・助言などに、その分析結果を活用するなど、計画 - 研修・評価 - 分析 - 次の研修への活用と適正な人事評価に向けての P D C A サイクルを確立する。

評価結果の蓄積とその活用

- ・ 評価結果の蓄積を行うとともに、蓄積された評価結果を人事や研修等に全面的に活用する。

(7) 勤務の状況に応じた指導と支援

知識、技術、指導方法その他教員として求められる資質、能力に課題があるため、

日常的に児童等への指導を行わせることが適当ではない教員、あるいは何らかの原因で職務の遂行に支障を来している教職員については、当該教職員の資質能力向上のための特別の支援が必要である。

支援が必要な教職員の状況を把握するため、市町村教育委員会と連携し、指導主事等や評価者である校長との情報交換を積極的に行なうとともに、人事部門と指導部門との一層の連携を図り、教職員が抱える問題を根本から探り、その解決と資質能力向上に向けた研修などの具体的な措置を講ずる等きめ細やかな支援を実施する。

【具体的な取組】

指導が不適切な教員支援システムの活用

- ・指導が不適切な教員の認定については、これまでの「指導が不適切な教員の支援システム」における認定手続きとともに、人事評価による認定という新たな手続きを活用し、当該教員を積極的に支援する。
- ・その際には、児童生徒のために適切な評価が行われるよう校長と連携を図る。

特別支援プログラムの活用

- ・何らかの原因で職務の遂行に支障を来している教職員に対しては、人事評価結果を活用し、特別支援プログラム制度による支援を積極的に実施していく。

(8) 職務に応じた処遇

教職員の士気を高め、教育活動を活性化するには、教職員の職務と責任に応じて適切に給与が定められることも必要である。

【具体的な取組】

士気を高めるための給与上の処遇

- ・教職員の能力、実績等を的確に把握し、勤務成績を、昇給や勤勉手当等の給与上の処遇へ反映することについて引き続き検討を行う。

3 人材の登用・活用

人材の登用・活用にあたっては、教職員個々の能力、実績等を的確に把握することが重要である。このため選考試験等においては、人事評価の結果等を積極的に活用するとともに、教育課題の解決に向けて各自の資質能力を十分に発揮できる適材適所の配置を一層推進する。

また、副校長、主幹教諭、指導教諭などの新職や主任制度の活用を図り、学校を取り巻く様々な課題に対して、学校が組織として対応できる体制を構築する。

(1) 職能に応じた適材の任用等

人事評価結果を教職員の人事異動や校内人事に積極的に活用することにより、それぞれの教育課題解決に向けた適材適所の人事配置をより一層推進し、日常の教育実践活動に対する人事評価結果を選考試験に活用する。

学校の管理職には、教育に対する児童生徒や保護者のニーズを的確に把握するとともに、目標に向けて学校を適切にマネジメントする強いリーダーシップが求められている。管理職に適材を登用するため、現行の選考試験制度の工夫・改善に努めるとともに、人材の計画的な育成を図っていく。

指導主事に求められる資質能力は、学習指導等に関する専門職として、極めて重要なものと考えられる。そのため、指導主事の専門性（力量）の形成を図るとともに、学校に対して効果的に指導できる体制を確立するなどその在り方を検討する必要がある。

【具体的な取組】

管理職の登用等

- ・試験の公正・公平及び透明性を引き続き確保しながら、改革意欲や実行力に富む管理職を選考するため、試験の実施方法について工夫・改善を進める。
- ・蓄積した人事評価結果を管理職選考試験へ活用するとともに、評価結果の蓄積に伴う管理職選考試験の実施方法等についての見直しを進める。
- ・その際には、管理職選考試験を将来的に資格試験とすることについての研究も行う。
- ・学校管理の在り方、特に施設管理の在り方など、教頭の日常の業務実態について、市町村教育委員会と協議し、教頭が校長のリーダーシップの下での学校マネジメント全般にわたって補佐することに重点が置けるよう、教頭業務の在り方について見直しを進める。

指導主事の登用等

- ・指導体制の再構築や専門性（力量）の発揮などのため、指導主事業務の在り方や配置方法について検討を行う。

分掌主任の活用等

- ・校長のリーダーシップの下、能力、経験等に応じ各種主任を分掌させることにより、学校で指導的役割を果たすミドルリーダーの育成を図る。
- ・学校現場は、いわゆる「なべぶた型」の組織であることなどから、組織としての意思決定のシステムが十分機能していないなどの面が見受けられる。

このため、こうした課題を踏まえ、学校の組織的な対応力を強化し、児童生徒のいじめ、不登校などの山積する課題に迅速・的確に対応できるようにするため、主任制度の在り方について検討を行う。

管理主事の活用

- ・学校の組織運営に対し指導助言を行う管理主事を配置し、学校が抱えている教育課題の解決を図るための体制を整備する。

(2) 新しい職の活用

校長のリーダーシップの下で、組織的・機動的な学校運営が行われるように新しい職を活用する。

校長が、組織として様々な課題を解決するためのマネジメント力を発揮できるよう、人事評価を通してリーダーシップ、実践的指導力、コミュニケーション能力等に優れた教員を、副校長、主幹教諭、指導教諭に積極的に登用していく。

【具体的な取組】

副校長の活用

- ・学校運営におけるより機能的なマネジメント体制を確立するため、副校長制度を活用する。

主幹教諭の活用

- ・教育課題に対して組織的・機動的に対応するため主幹教諭制度を活用する。

指導教諭の活用

- ・教員のキャリア複線化も視野に入れ、教科指導面において組織的・機動的に対応するため、実践的指導力を有する教員を指導教諭として活用する。

4 人材育成のための支援

教職員が持てる資質能力を十分に発揮するには、働きやすい職場環境の整備、心身ともに健康であることなどが必要であることから、教職員が教育活動に専念できる環境の整備や健康管理等の必要な施策についても併せて講じていく必要がある。

(1) 教職員が教育活動に専念できるような環境の整備

教職員が子どもたちと向き合う時間を確保するとともに、その時間を効果的・効率的に活用できるよう必要な施策を講じる。

【具体的な取組】

子どもと向き合う時間の確保

- ・学校現場の負担軽減を図るため、県教育委員会内に設置している「学校現場の負担軽減プロジェクトチーム」を活用して継続的な業務の見直しを実施する。
- ・調査・照会文書の精選や各種研修・会議の精選・縮減等について市町村教育委員会や各種教員関係組織とも連携を図りながら取り組む。
- ・業務の簡素化や効率化、外部人材などの活用や学校の校務運営体制の改善例などを盛り込んだ「学校現場の負担軽減ハンドブック」を各学校で活用する。
- ・学校に成績処理システム及び校内での情報を共有できるグループウェアシステムを構築し、教職員の校務処理時間の短縮とデータ共有による指導の充実を図る。

学校問題解決支援チームの活用

- ・今日、学校に対する保護者及び地域住民等からの意見・要望は多様化しており、その対応に多くの時間が割かれ、教育活動の停滞を招くケースもある。また、これらの中には学校だけでは解決困難な事案もあるため、県教育委員会内に弁護士、医師、臨床心理士等で構成する「学校問題解決支援チーム」を設置し、学校や市町村教育委員会に対して、対応や解決策の専門的な指導、助言をしたり、場合によっては直接的な対応をしたりすることによって、学校現場の負担軽減に努める。

学校支援センターの機能強化

- ・学校支援センターが各学校の総務事務、財務事務等処理しながら、組織力を活用し学校における教育活動支援にもこれまで以上に取り組むことで、各学校において教職員が子どもと向き合う時間が確保できるように努める。

(2) 健康管理

教職員が持てる資質能力を十分に発揮するには、教職員自身が心身ともに健康で充実した教育活動を行うことが必要であり、教職員の健康状態は、児童生徒の教育活動に直接携わる学校教育に及ぼす影響も大きい。

昨今の急激な社会経済情勢の変化に伴い、様々な教育課題が山積する学校現場において、職場環境の変化により教職員の心身の負担が増大している。

教職員健康支援センターを設置し、教職員の健康管理を総合的に推進するため取り組んでいるが、精神疾患による休職者が増加傾向にあることから、メンタルヘルスの一層の推進を図る。

【具体的な取組】

メンタルヘルス対策

- ・教職員の心の問題をワンストップで受け止め、効果的な対策へと繋ぐ「こころのコンシェルジュ」による早期発見・早期支援を行う。
- ・県教育委員会の健康管理部門・人事部門・指導部門及び市町村教育委員会が連携し組織的に支援する「こころの機動班」により、現場負担の早期解消に取り組む。

定期健康診断による健康管理の充実

- ・教職員が健康状態を把握し、生活習慣病等の早期の発見・治療等が行なわれるように、県教育委員会、市町村教育委員会と校長が連携を強化し、定期健康診断及び同結果に基づく精密検査等の確実な受診が実施されるよう取組を進める。

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進

教職員一人ひとりが、仕事と家庭生活の適度なバランスを取り充実した教育活動を行うことができるよう、心身の疲労回復や子育て支援などのための各種休暇の取得促進等により、教職員の家庭生活の充実や地域活動への参加等を支援し、教職員のワーク・ライフ・バランスの確立に努めていく。

【具体的な取組】

年次有給休暇の取得促進（県立学校）

- ・「大分県特定事業主行動計画」に掲げた、教職員一人当たり年間15日の年次有給休暇取得（平成26年目標）の実現。

育児休業等の取得促進（県立学校）

- ・「大分県特定事業主行動計画」に掲げた、男性職員、女性職員とも育児休業等取得率100%（平成26年度目標）の実現。

市町村立学校教職員についても、市町村教育委員会と連携して県立学校に準じた取組を推進する。

この「教職員の人材育成方針」は、現状の教育課題等を踏まえた上での必要な施策の方向性を示したものである。

国においては、平成22年6月、中央教育審議会に、「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」諮問され、「教員の資質能力向上特別部会」において、「教員養成の在り方」、「教員免許制度の在り方」、「現職研修の在り方」などについて、現在審議がなされているところである。

この中では、教員養成の修士レベル化、初任者研修の見直し等が審議されているところであり、こうした今後の国の施策の動向を注視し、必要に応じ新たな対応や見直しを行うこととする。

