

# 1 教員の資質向上に向けた本県の取組について

## 1 あいち行革プラン 2020（人材の育成・活用と働き方改革の推進）

教員の資質向上に向けた取組については、本県の行財政改革についての中期的な目標、考え方を示すとともに、具体的な取組計画（時期、内容等）を定めた「あいち行革プラン 2020」（計画期間：2020～2024年度の5年間）における「個別取組事項」（人材の育成・活用と働き方改革の推進関連）において次のように定めている。

| 区分            | 個別取組事項                    | 取組の内容  | 実施時期                               |      |      |      |      |
|---------------|---------------------------|--|------------------------------------|------|------|------|------|
|               |                           |  | 2020                               | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 育成            | <継続><br>教員の指導力向上          | 「愛知県教員研修計画」に基づき、キャリアステージに応じて身に付けるべき資質・能力を習得するための研修を実施する。また、教科指導や生徒指導等を適切に行うことができない教員に対し、指導改善研修を実施するとともに、講師等の臨時教員に対しての研修を継続して行うなど、信頼される教員としての意識改革に取り組む。 |                                    |      |      |      |      |
|               |                           |  | ○ 指標を基にした研修体系の再構築<br>効果的・効率的な研修の運用 |      |      |      |      |
| 能力・実績に基づく人事管理 | <継続><br>教職員評価制度の改善・充実     | 教職員一人一人の意欲・努力・能力や実績等により適正に評価されるよう、教職員評価制度の改善・充実に努める。   |                                    |      |      |      |      |
|               |                           |  | 毎年度実施                              |      |      |      |      |
| モチベーションの維持・向上 | <継続><br>教職員表彰の実施          | 学校教育において、創意工夫にあふれる特色ある教育活動を実践し、顕著な成果を上げ他の模範となる教職員の愛知県教育委員会教職員表彰を継続して実施する。  |                                    |      |      |      |      |
|               |                           |  | 毎年度実施                              |      |      |      |      |
| 採用            | <継続><br>社会人特別選考による教員採用の実施 | 教員採用選考試験において、社会人特別選考を引き続き実施し、民間企業等での経験や特定の分野における優れた知識・技能を有する人材を採用する。   |                                    |      |      |      |      |
|               |                           |  | 毎年度実施                              |      |      |      |      |
|               | <継続><br>再任用職員（教員）の活用      | 退職するベテラン教員の知識・経験を、若手教員の育成に最大限活用するほか、授業研修や部活動研修などの業務に関する効果的な活用方法を検討していく。  |                                    |      |      |      |      |
|               |                           |  | 毎年度実施                              |      |      |      |      |

## 2 教員の資質の向上に関する指標の策定及び教員研修計画の再構築

教員の養成を担う大学等との共通認識の下、教員等が高度専門職としての職責、経験及び適性に応じて身につけるべき資質・能力を明確化するために、「愛知県教員育成指標」を平成29年11月に策定した。

また、この指標を踏まえて、平成30年度から毎年度「教員研修計画」を策定し、総合教育センター、教育委員会各課室・教育事務所等が主催する各種研修を整理・精選し、現行の研修体系の見直しを行うとともに、学校現場が直面している教育課題に、よりの確に対応できるよう教員研修計画を令和3年度までに再構築することとした。

## 3 教員の資質向上に関する方策等の検討

学校教育に対する県民の信頼を確保するため、教員のより一層の資質・能力の向上を図るとともに、不祥事を防止するための方策について、学校により近い視点から検討を行うことを目的に、平成30年度から「愛知県教員の資質向上に関する協議会」を設置・開催することとした。

## 4 人材の育成・活用

### (1) 指導が不適切な教員に対する「指導改善研修制度」の厳格な運用

魅力と活力ある学校づくりを推進するためには、教員一人ひとりの資質・能力の向上と、積極的な教育活動への参画が求められる。そこで、平成15年度から指導力向上を要する教員と認定された者は、当該教員の指導力不足の実態に応じた研修計画を作成し、総合教育センターを中心に研修を受講させている。

また、教育公務員特例法に基づき、「指導が不適切な教員の認定及び指導改善研修に関する規則」（平成20年教育委員会規則第7号）を制定し平成20年4月1日に施行した。

本年度は5名が指導改善研修を受講している。（昨年度からの継続3名、本年度新規2名）  
なお、指導が不適切な教員とは、①授業が適切に行えない、②生徒指導が適切に行えない、③同僚や保護者などと良好な関係が築けない、④教員として意欲に欠ける、などの者を言う。

### (2) 支援を要する教員の対策

「指導が不適切な教員」として申請するほどではないが、指導力等に問題を有し、何らかの指導や研修が必要と思われる教員を「支援を要する教員」として位置付け、教育事務所の指導のもと、学校・市町村教育委員会の研修計画により校内研修等を実施し、その資質向上を図っている。（令和元年5月現在）

|                 |  |
|-----------------|--|
| 支援を要する教員に該当する基準 | ①指導力の問題等で10年間で4回以上異動した者<br>②指導力の問題等で過去3年間、担任を持たせられていない者<br>③毎年、複数の保護者から苦情が寄せられる者<br>④不適切な指導を繰り返し、問題になることが多い者<br>⑤児童生徒、保護者、同僚とのトラブルが絶えない者 等 |
| 該当する教員数         | 8人（小学校4人、中学校0人、高等学校3人、特別支援学校1人）  |

**(3) 臨時的任用教員等の研修**

正規教員は1年間の初任者研修を行うほか、時期に応じて必要な研修を行っているが、臨時教員に対しては、各学校では、採用時に服務関係等について簡単に説明しているのみである。そこで、県教育委員会では、採用時に服務及び教育公務員のあり方等についての研修を行っている。

|      |   |
|------|---|
| 対象者  | 期限付・臨時的・任期付任用教員、非常勤講師（約1,250人）の中から、新任者を中心に毎年度概ね5分の1（約250人）を対象とする。 |
| 実施方法 | 県立学校は総合教育センター、小中学校は各教育事務所で実施（半日研修）                                |
| 研修内容 | 教職員の服務、教育公務員としてのあり方、人権教育等の教員として必要な基礎知識や児童生徒理解と学級経営、学習指導の在り方       |

**(4) 管理職員パワーアップ講座の開催**

学校がその機能を十分に果たし、機動的な学校運営が行われるようにするためには、その責任者である校長やこれを補佐する教頭などの管理職のリーダーシップが求められる。そこで、管理職としての確かなビジョンと経営戦略の実現を図り、学校現場で日々発生する管理・運営上の諸問題に対して適切に対処できる資質能力の向上を図るとともに、円滑な学校運営に資することを目的に開催している。

|      |  |
|------|--|
| 対象者  | 小中学校及び県立学校の新任校長・教頭（本年度は676人）<br><小中学校>新任校長121人・新任教頭176人<br><県立学校>新任校長 34人・教頭全員353人                   |
| 実施方法 | 総合教育センター管理職員研修（年間1日開催）の一環として実施（半日研修）   |
| 研修内容 | 不祥事防止や指導が不適切な教員、条件付採用期間にある教員、精神性疾患の教員への対応、服務・勤務時間、勤務条件等で問題となった場合の対応方法等について、具体的事例をあげて参加型・問題解決型の研修を行う。 |

**5 能力・実績に基づく人事管理（教職員評価制度）**

教員がその資質能力を向上させながら、それを最大限発揮するためには、教員一人ひとりの能力や実績等が適正に評価され、それが配置や処遇、研修等に適切に結びつけられるようにする必要がある。そこで、教職員の人材育成と能力開発、学校組織の活性化と教育活動の充実をねらいとし、目標設定、面談、自己評価を柱として、教職員評価制度を導入している。

|       |  |
|-------|--|
| 制度の概要 | 校長の経営方針に基づき教職員が主体的に目標設定し、評価者との面談を通して意思の疎通を図り、目標の達成度を自己評価し、評価者による評価を本人にフィードバックする。日常的な職務の状況や教職員として期待される特性・能力がどの程度発揮されたかについても自己点検及び評価者による評価を行い、そこから次年度の自己の課題を見出し取り組むことにより、教職員としての資質向上を図る。 |
|-------|--|

|       |  |
|-------|--|
| 評価者研修 | 小中学校については、各教育事務所長・管理主事等を対象に人事担当者会で、校長を対象に各地区校長会において毎年4～6月に実施している。<br>県立学校については、校長経験1年未満の者を対象に、管理職員パワーアップ講座において5月に実施している。 |
| 制度の検討 | 教職員一人ひとりの教育活動が適正に評価され、人材育成と能力開発並びに学校組織の活性化と教育活動の充実に資する制度として定着及び改善に向けた協議を行うため、「教職員評価制度検討協議会」を設置・開催している。                   |
| 今後の課題 | ・ 教員育成指標や多忙化解消に関する内容の評価シートへの反映<br>・ 評価の給与反映<br>・ 評価者研修のあり方 等   |

**6 職員のモチベーションの向上（教職員表彰制度）**

平成19年度から「教員表彰」として実施し、平成26年度から事務職員及び学校栄養職員を加えた「教職員表彰」としている。

|       |  |
|-------|--|
| 目的    | 優れた教育活動に取り組む教職員を顕彰することにより、教職員の意欲を高め、資質能力の向上に資するとともに、教職員の表彰を通じて教職員に対する信頼と尊敬の念が醸成されるような環境を培うことを目的とする。  |
| 対象    | 次のいずれかに該当する者<br>①地道な教育活動を継続して行い、他の模範となる者<br>②使命感を持って教育活動の改善に取り組み、信頼が厚い者<br>③創意工夫ある教育活動により、顕著な成績をあげた者   |
| 要件    | 次の該当をすべて満たす者<br>①教職員経験10年以上、かつ、35歳以上の者（管理職を除く。）<br>②上記対象者のいずれかに該当する者<br>③県立学校は校長、小中学校は市町村教育委員会が推薦する者   |
| 表彰数   | 103人（名古屋市を除く）<br>【内訳】幼稚園1人、小学校41人、中学校29人、高等学校21人、特別支援学校9人、事務2人   |
| 制度の検討 | 表彰の適正を期すため、表彰選考会議を設置して被表彰者の選考及び表彰制度の検討を行っている。  |
| 今後の課題 | ・ 教職員評価制度との関連付け<br>・ 教員育成指標の第2・第3ステージの内容と、教職員表彰の評価の方法の関連付け<br>・ 推薦状況に応じた表彰数の柔軟な対応（原則、教職員数の比率を基に各学校種、各地区の人数を決定している。）<br>・ 文部科学大臣優秀教職員表彰実施要項等の改正にともなう見直し |