

第5節 教職員の意欲を高める人事管理

学校教育の成否の鍵が教員にあるとされる中、学校全体の教育力の向上を図る観点から、適材を適所に配置するとともに、教員が意欲を持って子どもたちの教育に取り組むことができるよう、教員の意欲や努力が報われ、その成果が適正に評価されるような環境を整備する必要があります。

このため、採用時において、教育者としてふさわしい人格や能力について多面的に評価するなどの工夫を凝らした教員採用試験を実施し、優秀な人材の確保に努めるとともに、評価システムの導入をはじめとした人事管理の一層の適正化に努めます。

また、子どもとの信頼関係を築くことができない教員や精神疾患等により教壇に立つことがふさわしくない教員に対して適切な人事上の措置を講じます。

(5) 教職員の意欲を高める人事管理

教職員の人事管理の改善
 管理職人事の改善
 教職員評価システムの導入
 優秀教職員表彰制度
 指導力不足教員等への対応
 教職員の健康管理

項 目	具体的施策の方向
教職員の人事管理の改善	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 採用段階での教職員の適格性の確保 教育者としてふさわしい人格や能力を備えた教職員を確保するため、より多面的な人物評価をするなどの工夫を凝らした教員採用試験の実施に努めます。 ▶ 県全体と各学校の教職員年齢構成のバランス維持 特定の世代が少なくならないよう教職員全体の年齢構成のバランスを考慮し、社会の変化に対応できる実践的指導力を持った新採用教員の継続的一定数確保に努めます。 ▶ 教職員の適正配置 教職員の人事交流の活性化を図り、適材適所の教職員配置に努め、学校の教育力の向上を図ります。また、少人数学級を導入し、学習・生活適応支援等、児童生徒一人ひとりの個性に応じたきめ細かな指導を充実させるための教職員の適正配置に努めます。 ▶ 大学院修学休業制度の活用促進 現職教員が自らの課題意識をもとに大学院で学び、専修免許状の取得を目的とする大学院修学休業制度の活用を促進し、現職教員が大学院での専門的な研究に基づいて、より高度な実践力を身に付けることができるよう条件整備に努めます。
管理職人事の改善	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 若手登用、民間人登用 教育に関する理念や識見はもとより、組織の運営に関する経験やマネジメント能力に着目して、管理職にふさわしい人材を幅広く確保する観点から、若手教職員の中からの登用、在職期間の長期化を図るとともに、民間人からの登用について検討します。 ▶ 女性の積極的登用 女性教員が学校運営に積極的に参画できるよう、管理職への女性の積極的な登用を図ります。

<p>教職員評価システムの導入</p>	<p>▶ 一人ひとりの教職員が学校目標の実現を目指した自己の目標を達成する中で、自らの資質を向上させるとともに、その意欲や努力が適正に評価され、総体として学校組織が活性化される教職員評価システムを導入します。</p>
<p>優秀教職員表彰制度</p>	<p>▶ 学習指導や生徒指導等において、日常的に努力を積み重ね顕著な成果を上げている者を優秀教職員として積極的に称え表彰することによって、教職員全体の活性化を図ります。</p>
<p>指導力不足教員等への対応</p>	<p>▶ 条件付き採用制度の運用改善 教員としての適性や資質能力を備えているか否かを的確に判断するため、条件付き採用期間における勤務成績の評価の内容・手続き等について、より一層の改善を図ります。</p> <p>▶ 不適切教員の研修の充実 原則1年間、県教育センター等において教員としての専門的・実践的な指導力の向上及び教育公務員としての自覚・資質の向上を図る基本的及び実践的な研修を行い、自らの課題の克服を図ります。</p> <p>▶ 分限制度の的確な運用 校長・教頭を含めて適格性を欠くと認められるに至った者については、継続的な指導・研修を実施する体制を整えるとともに、本人の希望も踏まえて、降格・免職や学校教育以外の職種を選択できる等の仕組みを検討し、必要に応じて分限制度の的確な運用に努めます。</p>
<p>教職員の健康管理</p>	<p>▶ 教職員の健康管理の推進 職場における教職員の安全衛生を確保し、健康を保持増進するために、労働安全衛生法等関係法令に基づく事業を実施し、教職員の福祉の向上を図ります。</p> <p>▶ 教職員相談事業 教職員相談室等における面接・電話相談等により、職場、家庭、健康及びその他の問題等の解決を支援します。</p> <p>▶ 教職員の心身の健康保持 メンタルヘルス対策の推進により、児童生徒に対する教育活動の円滑かつ効果的推進に必要な個々の教職員の心身の健康保持に努めます。</p>

〔語注〕 (5節 教職員の意欲を高める人事管理)

<p>大学院修学休業制度</p>	<p>教員の自主的・主体的な研修活動を奨励・支援する観点から、意欲のある現職教員が、その身分を保有したまま、職務に従事せずに国内外の大学院などで長期(1, 2又は3年)にわたりフルタイムで修学することが可能となるよう創設された制度で、平成13年度から運用されている。</p>
------------------	---