

山口県らしい教職員の人材育成の在り方について

第一次報告

平成19年5月

山口県教職員人材育成検討会議

はじめに

山口県の教職員に求められる資質能力について	1
1 山口県が求める教師像について	1
2 山口県の教職員の現状と課題	2
(1) 各段階の教職員の現状と課題	2
(2) 本県教職員の年齢構成上の課題	5
3 本県の教職員に求められる資質能力	7
(1) 教職経験各段階で求められる資質能力	7
(2) 変化の時代に対応するために求められる資質能力	9
採用選考の在り方について	11
1 本県における教員採用選考の現状	11
(1) 採用者数の推移	11
(2) 改善への取組と実施内容	11
(3) 教員採用選考試験の課題	12
2 採用選考において評価すべき資質能力	13
3 採用選考の改善方策	14
養成機関との連携の在り方について	16
1 大学，県教育委員会，学校の連携	16
2 教育実習の充実を図る取組	17
(1) 教育実習についての課題	17
(2) 教育実習充実のための方策	17
教職員評価の在り方について	19
1 教職員評価の現状	19
(1) 国の動向	19
(2) 本県の取組	19
2 教職員評価の充実方策	24

参考資料

はじめに

教育を取り巻く環境や社会の動きが急速かつ複雑に変化し、子どもたちの学力の向上やいじめ、不登校など様々な教育課題の解決が求められている今日、学校教育の充実を多くの県民が期待しています。

これらの課題に的確に対応し、県民から信頼される学校づくりを進めるためには、一人ひとりの教職員が資質能力を一層高め、それらを最大限に発揮することができる学校づくりが必要です。

このため、本県ではこれまでも採用選考の改善や教職員研修の充実に取り組むとともに、教職員の資質能力や意欲の向上と学校の活性化をめざした教職員評価の導入などに取り組んでおり、平成18年10月には、学識経験者やPTA関係者等で構成する「山口県教職員人材育成検討会議」が設置されたところです。

本検討会議は、子どもたちのための教育のより一層の充実という観点から、本県の実情に即した、山口県らしい教職員の人材育成の在り方について、教職員の養成、採用、研修、評価、人事異動など、総合的に検討することとし、3年間設置されるものです。

初年度である平成18年度は、本県教職員の現状を分析するとともに、養成、採用選考さらには教職員評価の充実方策について検討し、この度、その結果を第一次報告としてとりまとめました。

教職員は、将来を担う人材を育てる極めて重要な使命や責任を担っており、また、子どもたちの人格形成に大きな影響を及ぼす存在です。検討会議においても、委員の方々から、幅広く、活発な意見が数多く出されました。このことは、教師という職責の重さ、教師に対する県民の期待の大きさを示すものであり、教職員は、今一度、子どもたちはもとより、保護者、地域社会などから大きな期待がかけられているということを一人ひとりが自覚し、自己研鑽に努め、日々の教育活動に取り組んでいただきたいと思います。

本県は、政治をはじめ、経済、科学、文化など、幅広い分野で優秀な人材を輩出し、古くから「教育県山口」として、“ひとづくり”の伝統を築いてきました。

県教育委員会をはじめ関係者、関係機関がこうした本県の伝統と教育に対する県民の熱い期待を真摯に受け止め、「子どもたち一人ひとりの夢の実現」に向けた諸施策の実施に積極的に取り組まれることを期待しています。

山口県教職員人材育成検討会議

会長 相原次男

山口県の教職員に求められる資質能力について

近年、国際化、情報化、少子・高齢化の進展など社会構造は大きな変革期を迎えており、明日の時代を担う人材を育成する学校教育の重要性はますます高まっている。

本県においては、教育ビジョンの中期目標に「一人ひとりの夢の実現」を掲げ、子どもたち一人ひとりの個性を生かし、可能性を伸ばしていく教育を進めているところであり、このためには、教員一人ひとりが、常に資質能力の向上に努め、意欲や情熱をもって教育活動を展開することが極めて重要である。

本県の教員が各々の教職生活をとおして、常に自らの資質能力の向上に努めることができるようにするためには、養成・採用段階から、研修、評価、人事管理など教員のライフステージ全般を通じた人材育成の在り方について、必要な方策を総合的に検討することが必要である。

そのためには、「本県の教員に求められ、期待される資質能力」や「本県教員の現状や課題」を明らかにすることが必要であることから、本検討会議において、検討することとした。

1 「山口県が求める教師像」について

「本県の教員に求められ、期待される資質能力」は、「山口県が求める教師像」において具体的に示されている。

この「山口県が求める教師像」は、学識経験者やP T A関係者等からなる「教員の採用選考に関する調査研究会議」の報告書（平成14年12月）を踏まえ、県教育委員会が公表したものであり、現在は、教員採用候補者選考試験の実施要項に明示されるなどしている。

<山口県が求める教師像>

豊かな人間性と人権尊重の精神を身につけた人

強い使命感と倫理観をもち続けることができる人

児童生徒を共感的に理解し、深い教育的愛情をもっている人

幅広い教養と専門的知識、技能をもっている人

豊かな社会性をもち、幅広いコミュニケーションができる人

常に自己研鑽に努める意欲とチャレンジ精神のある人

教員は常に研鑽と修養に努めなければならない、教員の資質能力は、日々の教育活動を通じた児童生徒との触れ合いや、保護者、地域社会、教員集団との関わりの中で常に向上していくものであり、「山口県が求める教師像」が示す資質能力は、長い教職生活を支える土台となるものである。

一方、教員は、教職経験の積み重ねによる学校での自己の役割の変化や子どもたちを取り巻く環境の変化に的確に対応することが求められていることから、「山口県が求める教師像」に示す資質能力をさらに深化・充実していくとともに、新たな能力や実践力を身に付けてい

くことが重要な課題となっている。

このため、本検討会議では、山口県の教員の現状や課題について、教職経験各段階ごとに整理し、それぞれの段階において求められる資質能力や変化の時代に適切に対応できる能力等について検討し、まとめることとした。

2 山口県の教職員の現状と課題

(1) 各段階の教職員の現状と課題

若手(新規採用から10年までの段階)の教職員の現状や課題

本県の多くの若手教員は、教育に対する情熱と児童生徒に対する愛情をもって、教育活動に当たっており、学校に活力を与える存在として活躍しているが、次にあげるような現状があり、課題を有していると考えられる。

児童生徒、保護者、家庭環境の多様化、変化に対するとまどい

近年、児童生徒の興味・関心、能力・適性などは極めて多様化しており、採用されたばかりの教員は、自分が育った環境とのギャップにとまどうことが多いと考えられる。

また、保護者や家庭環境の多様化、変化については、ベテランと言われる教員でさえもとまどいを感じており、若手の教員にとっては自身の経験や大学などで学んだ理論、マニュアル的なものだけでは対応できず、苦慮することもあると考えられる。

求められる指導力についての課題

現在、初任者研修をはじめとする教員としての力量を高める様々な取組が進んでいるが、教員の場合、採用後、即戦力として児童生徒の前に立つこととなるため、若手、ベテランを問わず、実践的な指導力が求められる。

特に、「わかる授業」を行うことが児童生徒の学校生活の充実に直結しており、初任者にも、児童生徒一人ひとりの実態を適切に把握し、「わかる授業」を展開する学習指導の力や教育相談を中心とした生徒指導の力が求められている。

コミュニケーション能力に関わる課題

教員には、児童生徒とはもちろんのこと、保護者や地域の人と円滑な人間関係を築くことができるコミュニケーション能力が必要である。

近年の情報化の流れの中、一般に若い教員は、パソコン等の情報機器の扱いは堪能であり、視覚に訴える伝達方法には高い能力を備えているが、簡潔に文章で伝えたり、言葉を使って相手を説得したりする力については、不十分な面も見受けられる。

新規採用教員・若手教員を取り巻く環境の変化

教員は児童生徒と接する日々の教育活動の中で、様々なことに挑戦し、子どもたち

とともに経験する成功体験を通して、自分自身の指導方法を見つけ出し、成長するものであるという意味で「教師は学校で育つ」「教師は子どもとともに育つ」といわれるが、近年では、こうした挑戦や試行錯誤が許されず、絶えず結果が求められる傾向にあると考えられる。

採用までの職歴等の多様化と採用年齢の上昇

ここ数年の新規採用教員数の減少に伴い、初任者の採用時の年齢が上昇しており、採用年齢の上昇は教員のライフプランに大きな影響を及ぼしていると考えられる。

また、臨時的任用などの教職経験や民間企業の勤務経験など、採用前の職歴も多様化している。

教員の年齢構成に起因する課題（新規採用教員数の減少に伴う影響）

児童生徒の減少に伴い新規採用教員数が減少しており、校種や教科によっては、その年度の新規採用者が1人という年度もあるため、学校にも気楽に相談できる同年代あるいは年齢が近い教員が少なくなっている。そのため、先輩教師の教育実践に触れる機会が少なく、同年代の教員同士が切磋琢磨し、指導方法等についての情報交換や議論する場が少なくなっているなど、これまでに比べ、初任者の資質能力の向上を図る体制づくりの面で課題が生じていると考えられる。

また、年齢の離れた教員集団の中で活動する初任者にとっては、自分のカラーを出しにくい状況もあるのではないかと懸念される。

中堅（10年経験者研修以降の段階）の教職員の現状や課題

中堅教員の多くは、経験と実績を積む中で、学級経営や生徒指導、または教科指導等についての高い専門性と自信を有しており、若い教員を指導するミドルリーダーとして、また、学校の要的な存在として活躍しているが、次にあげるような現状があり、課題を有していると考えられる。

意欲、姿勢の二極分化傾向

それまで勤務した学校の規模や、それらの学校でどのような教育活動を行ってきたか、また、児童生徒や先輩教師等と接する中で、どのような影響や指導を受けてきたかによって一人ひとりの専門的知識や技能の蓄積の程度や仕事に取り組む姿勢に大きな違いが生じていると考えられる。

教員のライフステージ上の分岐点

教職経験を積み重ねる中で、学習指導や生徒指導等の面での自分のスタイルができあがる一方、課題も見えてくる頃であり、この段階で、それらの課題を踏まえ、更に深く研修を積んで実力を伸ばすか、自らのスタイルに固執し、成長が止まるかの分岐

点にあたる時期であると考えられる。

こうした意味からも10年経験者研修は、中堅段階にある教員に対し、原点に立ち返って、また将来を見通して新たな取組を方向づける場となっており、今後とも充実が望まれる。

さらに、意欲も行動力もあるこの段階で、その後の成長と活躍を期して、社会体験等の研修や「適所において適材を育てる」の観点から責任ある場を与え、意識改革を図ることが必要である。

教員の年齢構成に起因する課題（採用数が多い世代であることに伴う影響）

中堅段階にある教員は、教職経験を積み重ねる中で、業績に対する評価も定着する時期にあり、本来なら教務、生徒指導、進路指導など、分掌の主任等として、学校運営に積極的に参画する立場にある。

こうした責任ある立場を幅広く経験させることにより、その資質能力をより一層、向上させることが必要な段階ではあるが、若手段階の教員とは逆に人数が多い世代であるため、十分にその力を発揮できる場を与えられないなどの現状もある。

ベテラン（学校の中核である段階）の教職員の現状や課題

豊富な経験とそれらの経験により熟成された人間味を有する多くのベテラン教員が、安定感ある授業を展開し、会議等においても、建設的で説得力のある意見を述べ、学校を牽引するとともに、若手教員の模範として活躍している。一方で、次にあげるような現状や課題を有していると考えられる。

社会のニーズや教育課題への対応

教育を取り巻く環境は常に変化しており、自分がこれまで蓄積してきた知識、技能、経験に頼るだけでは、社会のニーズや教育課題に的確に対応できないケースも生じ、時に、指導方法を見直すことも求められる。

また、児童生徒との年齢差が広がるにつれ、若さ、親しみやすさという魅力ではなく、授業や生徒指導面の魅力で児童生徒をひきつける真の指導力が問われる。

学校における立場の変化に伴う課題

校務分掌の主任等、学校運営の要としての活躍や後進の指導を期待される時期であるが、近年では、長年の実績を有するベテラン教員であっても周囲の目を意識し、若手を指導することを遠慮するなど、力を発揮しきれない状況もみられ、かつての後進を厳しく鍛える型の教員は少なくなっている。

豊かな経験を有するベテラン教員の力が十分に発揮できる環境づくりに取り組むことにより、学校運営もより活性化するものと考えられる。

教員の年齢構成に起因する課題（採用数が多い世代であることに伴う影響）

管理職または分掌の主任等の学校運営の中核的な役割を担い、指導的立場となるなど、教員一人ひとりの学校における立場や役割が多様化するため、教員それぞれの立場等に応じてモチベーションを維持させる方策が必要である。

また、管理職などの学校運営の立場ではなくても、児童生徒に対し、素晴らしい教育実践を行っている教員も多く、こうした教員を適正に評価する方策も必要である。

(2) 本県教職員の年齢構成上の課題

これまでの各段階の教員の現状と課題を検討する過程において、明らかになった共通する本県教員の課題として、「年齢構成上の課題」があげられる。若年層が薄く、中堅層が厚い本県教員の年齢構成は、教員一人ひとりの資質能力や意欲の向上、更には人材育成の在り方に大きな影響を与えていることから、ここでは、平成18年度現在の年齢構成表（[資料1](#)）から予想される今後の本県の教員の年齢構成及びその課題について示す。

本県の教員は、いわゆる団塊世代の子どもたちの学齢期に併せて大量に採用されており、現在、教員数は、小学校では50歳前半から40歳前半が最も多く、中・高校は、小学校に比べ5歳程度若い年齢層から大量世代が始まる。

今後10年程度は児童生徒数が減少する中、退職者も少ないため、新規採用者は少ない状況が続き、ベテラン層が極端に多いといった年齢構成が続くと見込まれる（10年後、小学校では50歳代が全体の約半数を占める）。

その後は、教員の大量退職時代を迎え、採用者数も増加するが、それまでの採用数が少なかった影響を受け、学校運営の中核となる中堅層が極めて薄くなることを見込まれる。

各段階の教員の現状と課題において述べてきたように、現在においても、教員の年齢構成に起因して様々な課題が生じており、今後とも、中堅層が手薄となるなど、新たな課題が生ずることも懸念される。

児童生徒に対し効果的な教育を行い、活力ある学校づくりを展開していくためには、ベテラン層の能力を十分発揮できるような環境整備や、手薄となる若手・中堅層を補う方策が必要である。

以上、本県教員の現状や課題について、教職経験各段階別に検討したが、前述した「各段階の教員が抱えている現状や課題」は、経験年数により単純に区分されるものではなく、所属している校種や学年、担当している校務や児童生徒の実態などによっても異なるものであり、ここで取り上げた内容以外にも様々な課題があると考えられる。

一方で、本県教員の現状や課題を明らかにすることは、人材育成の具体的方策を検討する上で、重要な視点であることから、本検討会議は、引き続き、本県教員の状況の把握に努めながら、養成・採用段階から、研修、評価、人事管理など教員のライフステージ全般を通じた人材育成の在り方などについて、検討していくこととした。

資料1 教員の年齢構成（平成18年度）

人数は本務者の数

小学校 4,749人

男1,772人

女2,977人

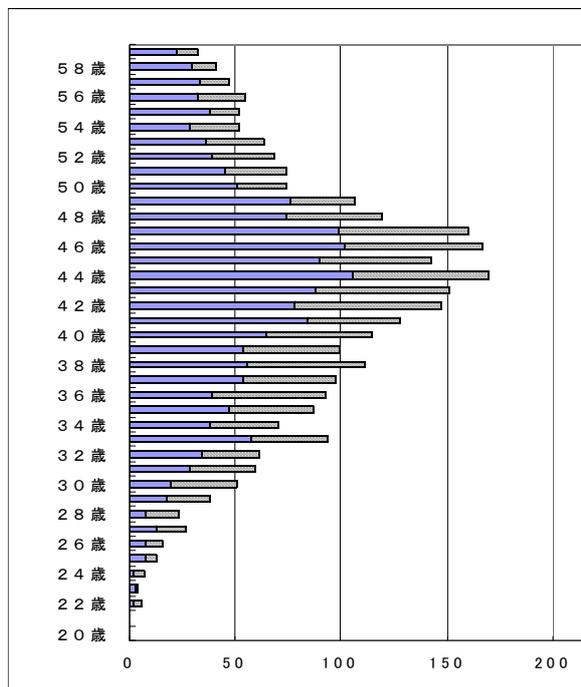
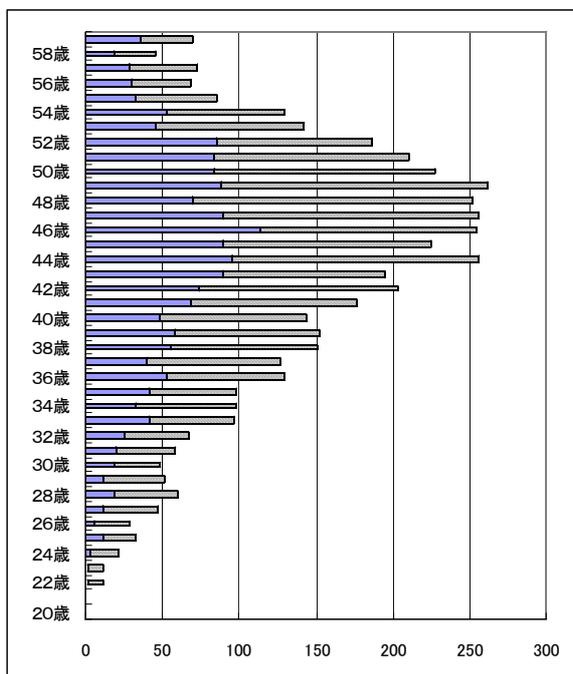
37.3%	男女比	62.7%
-------	-----	-------

中学校 2,922人

男1,703人

女1,219人

58.3%	男女比	41.7%
-------	-----	-------



高等学校 2,278人

男1,636人

女642人

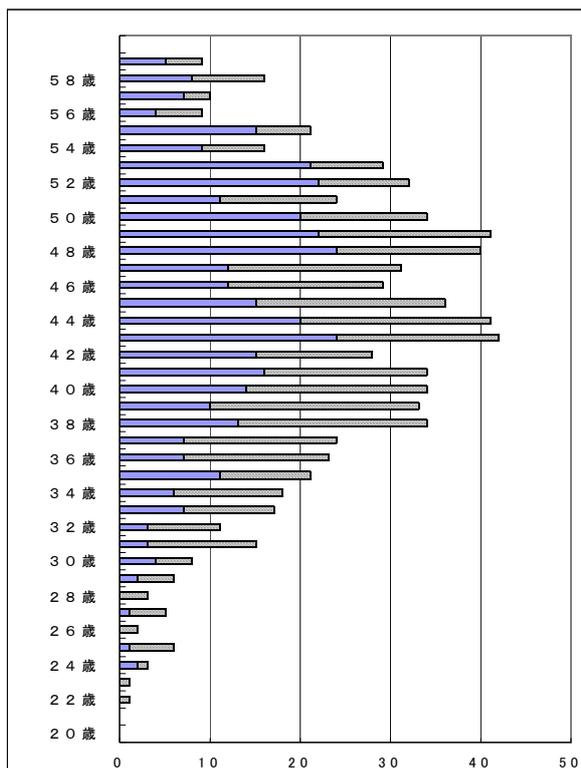
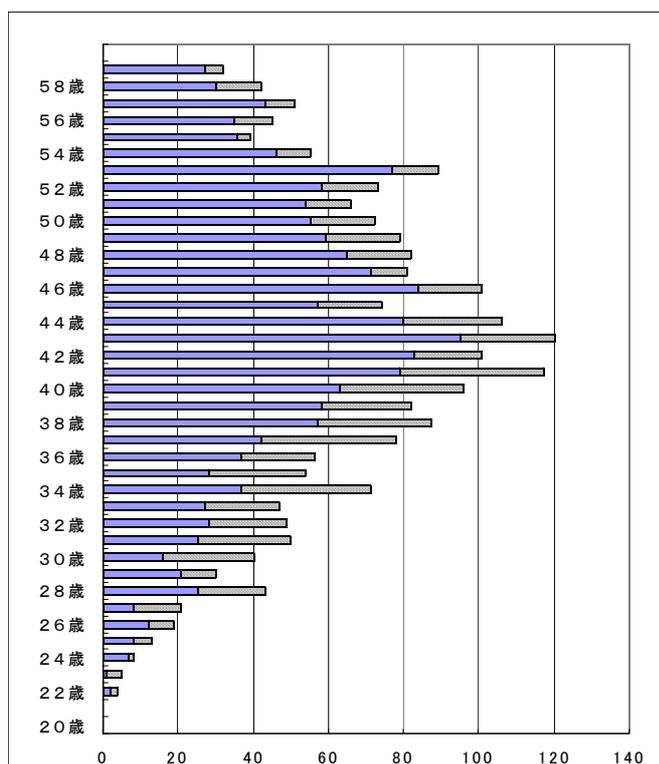
71.8%	男女比	28.2%
-------	-----	-------

盲・聾・養護学校 787人

男373人

女414人

47.4%	男女比	52.6%
-------	-----	-------



3 本県の教職員に求められる資質能力について

本県は既に、「山口県が求める教師像」を掲げ、長い教員生活を支える土台となる資質能力について示しているところであるが、これらの資質能力をより深化・充実させていくとともに、新たな能力や実践力を身に付けていくことが重要であるという観点から、本検討会議で検討・整理した「各段階の教員が抱えている現状や課題」を踏まえ、「教職経験各段階で求められる資質能力」及び「変化の時代に対応するために求められる資質能力」について、本検討会議での意見を列挙する。

(1) 教職経験各段階で求められる資質能力について

若手(新規採用から10年までの段階)の教職員に求められる資質能力等について

教育活動に必要な基礎的な知識及び技能<初任者段階>
(児童生徒の学力の的確な把握とわかる授業の実践)
学習指導、生徒指導等の幅広い知識及び技能(児童生徒の心を共感的に理解し、優しさと厳しさを併せ持つ人間関係を構築する力)
学校組織の一員としての自覚と有用感<初任者段階>
学校運営の一翼を担うことができる実践力
自己を肯定し、困難に打ち勝つ自信と行動力(活力)
将来を見通して向上しようとする意欲及び学び取る力、指導を受け入れる受容的
態度

採用当初から学習指導や生徒指導等が実践できる基礎的な資質能力が必要ではあるが、若手の教員に最も求められるものは「活力」である。若さゆえの経験不足はあっても、それを補う活力が若手の教員にはある。若者特有の発想を生かした新しい提言をし(創造力)、率先して行動を起こすことにより児童生徒や学校に活力を与え(行動力)、新しい風を送る存在となることが期待できる。

また、「子どもの成長が教師の成長」であり、一つ一つの成功経験などを子どもたちと共有する中で教師も成長していくものであることから、若い教員には将来を見通して向上していこうとする意欲や先輩教員の教育実践を学び取る姿勢、指導を受け入れる受容的態が必要であることはもとより、何事にもチャレンジする精神が求められる。

一方で、先輩教員や管理職は、若手教員のこうした取組を学校全体で支援することができるよう、職場環境を整えるとともに、自らも若手教員の取組から学ぶ姿勢をもつことも必要である。

さらには、こうした若い教員を育てていく学校内の体制づくりだけでなく、保護者を含めた地域で、子どもたちの将来を託す若い教員を育てていく環境も必要である。

中堅（10年経験者研修以降の段階）の教職員に求められる資質能力等について

学習指導，生徒指導等の専門的な知識及び技能に加え，得意分野の発見・伸長
学校運営に積極的に参加する実践力（協調性・調整力・折衝力・説得力など）
教員としての使命感など新たな意識
変化に対応する柔軟性，バランス感覚など
自己研鑽に努める意欲を持ち続けるとともに，若手に範を示し，経験を若手教員
に伝え，育てるという人材育成の役割

これからの学校は，得意分野・専門分野を有する個性豊かな教員を育成し，これらの教員の活躍によって学校の組織力を強化することにより，様々な課題に的確に対応する必要がある。このため，教員としての基礎的な資質を身に付ける若手の段階を経て，中堅段階では，学習指導，生徒指導，特別支援教育，人権教育，道徳教育などの領域で，教員一人ひとりが専門分野，得意分野を持ち，それらを伸ばすことが求められる。

また，学校という職場は，校長・教頭以外の教員が同列に並ぶ構造となっているが，こうした関係において，中堅の教員には管理職や分掌主任の補佐役として積極的に学校運営に携わるなど，ミドル・リーダーとして行動することが求められ，これまでとは異なる立場に立って新たな使命感などの新しい意識をもつことが必要とされる。

さらに，分掌事務に関して企画，運営する機会が増えることから，それまでに自分が培ってきた経験と新たな研鑽による創造性を生かし，企画提案をする力や状況に応じて改善を図ることのできるバランス感覚などが求められる。こうした資質能力をより一層身に付けるため，自己研鑽に努める意欲を持ち続けるとともに，若手に範を示し，経験を若手に伝え，育てるという人材育成の役割も求められる。

ベテランの段階（学校の中核である段階）で求められる資質能力等について

職務や学校運営に関する専門的知識及び技能（得意分野の学校組織への活用）
学校の中核を担う教員又は管理者としての教育理念，包容力など
学校運営の中核として必要な洞察力・決断力・企画力・調整力・推進力，危機管理能力・サービス監督能力など
教員として成長を続けるという意識を持ち，自己研鑽に努めるとともに，的確な把握，評価により，教員の意欲・能力を引き出し，資質能力の向上を図る指導力

ベテラン教員は，学校の教育活動を全校的視野に立ち包括的に判断し推進するリーダーであり，また，教務主任，学年主任，保健主任，生徒指導主任，進路指導主任など，一定の部門・領域に直接責任をもつ立場にある。

このため、学校の目指す方向を理解し、自己の専門分野・得意分野を活用して、学校運営・経営に積極的に参画しようとする強い意欲や、学校の中核を担う教員又は管理者としての教育理念、包容力が求められる。

また、学校運営の中核として、これまで以上に、児童生徒、保護者、地域の実情を踏まえるとともに、これらと連携した取組が必要となることから、企画力や調整力をはじめ様々な能力が必要となる。

特に管理職は学校の将来像を踏まえて経営ビジョンを掲げ、教員一人ひとりの資質能力の的確な把握、評価に基づき役割を分担することにより、全教員が同じ歩調で目標に向けて行動できるよう学校体制を整えるとともに、教員の意欲や能力を引き出し、資質能力の向上を図る指導力も求められる。

(2) 変化の時代に対応するために求められる資質能力について

学校を取り巻く社会環境は日々変化し、それに伴い、子どもたちの抱える課題やそれらの背景も複雑化・多様化しており、教員には、いじめ、問題行動、不登校、学力低下、発達障害も含めた特別支援教育などに適切かつ迅速に対応することが求められている。

こうした変化の時代に対応するためには、教員は「山口県が求める教師像」に示す資質能力を深化・充実させ、情報収集に努め、将来を予測して行動する「先見性」や「問題を発見し、解決する力」、さらには、自分で考え、自分で判断し、行動する「主体性」、そして、それらを支える精神的な強さ（たくましさ）も身に付けることが必要となってくる。さらに、常に新しい視点を持ち、変化に対応できる「柔軟性」や、自分自身を成長させる意欲・姿勢も不可欠となる。

「山口県が求める教師像」、「教職経験各段階で求められる資質能力」、「変化の時代に対応するために求められる資質能力」をイメージ図として示したのが、[資料2](#)である。

実際には、これらの教員に求められる資質能力も、経験年数だけではなく、その時に所属している校種や学年、担当している校務、児童生徒の実態などによっても異なるものであり、一人ひとりの特長や置かれている状況に応じて、より高い資質能力を身に付けることが求められる。

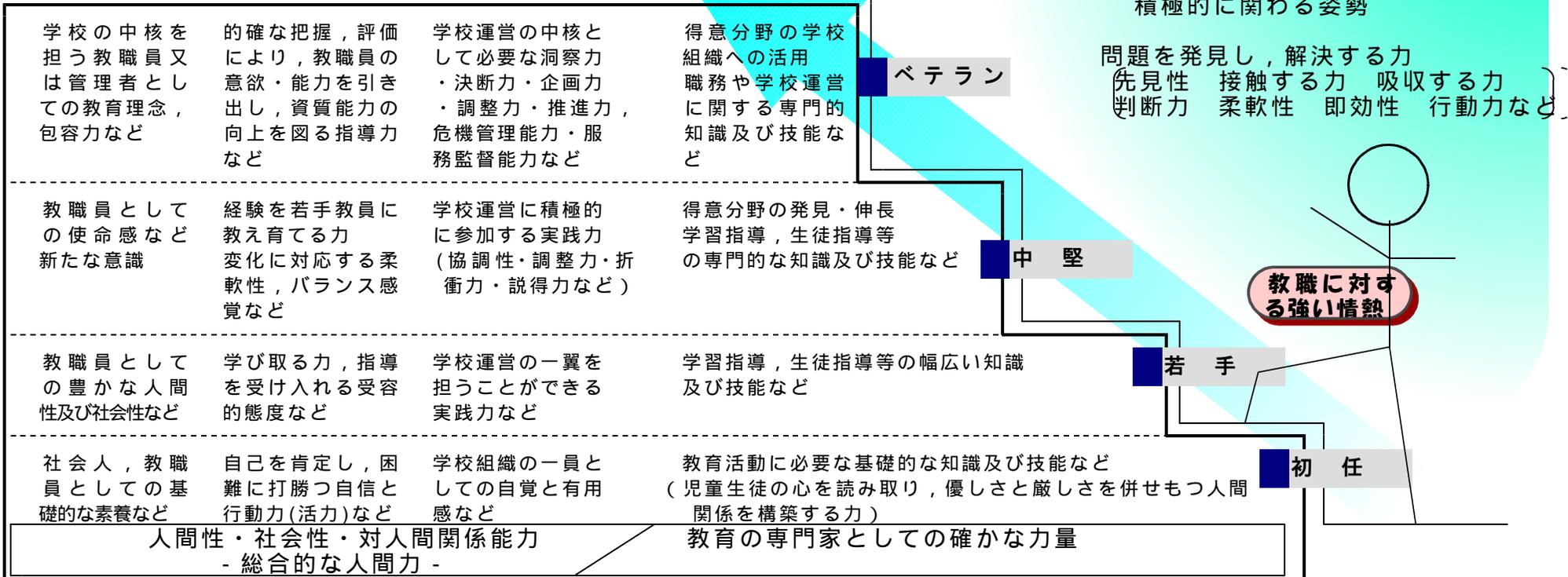
以上、本検討会議では、本県教員の人材育成の在り方を検討するに当たり、「本県教員の現状や課題」及び「本県教員に求められる資質能力」を把握することが不可欠であるという観点から、これらについて検討し、その結果を報告した。

今後、これらを踏まえ、本県教員が抱える課題を解決し、求められる資質能力を有する人材を育成するためには、養成、採用、研修の各段階において、どのような改善を行い、また評価や人事異動等についてどのような見直しを行うことが必要であるのかについて検討することとしたい。

資料2 山口県の教職員に求められる資質能力（イメージ図）

教師に対するゆるぎない信頼

教職経験各段階で求められる資質能力



変化の時代に対応するために求められる資質能力

子ども，学校，社会の変化
国際化・情報化・価値観の多様化

地域社会や環境，福祉等の問題に積極的に関わる姿勢

問題を発見し，解決する力
（先見性 接触する力 吸収する力
判断力 柔軟性 即効性 行動力など）



山口県が求める教師像

豊かな人間性と人権尊重の精神を身につけた人
強い使命感と倫理観をもち続けることができる人
児童生徒を共感的に理解し，深い教育的愛情をもっている人
幅広い教養と専門的知識，技能をもっている人
豊かな社会性と幅広いコミュニケーションができる人
常に自己研鑽に努める意欲とチャレンジ精神のある人

たくましさ
自ら育つ姿勢

養成段階の取組

採用選考の在り方について

1 本県における教員採用選考の現状

(1) 採用者数の推移

本県の公立学校の教員採用者数は、児童生徒数の減少に伴い、昭和60年度をピークに大幅に減少している（資料3参照）。

採用者数の減少は、本県の教員の年齢構成に著しい影響を与えており、20歳代が著しく少ないのに対し、小学校では、40歳代後半が最も多く、その前後の40歳代前半と50歳代前半と合わせると全体の2/3を占めている。また、中学校・高等学校・特別支援学校においても、40歳代が最も多く、全体の半数近くを占めている。

採用者数の減少は、採用者の経歴にも影響を与えている。平成19年度採用選考試験の結果をみると、採用者数全体に占める割合は、常勤講師や非常勤講師等、臨時的任用の経験（以下「教職経験」という。）を有する者が69%であるのに対して、大学院修了者を含む新規学卒者の割合は12%となっている。

資料3 近年の志願状況・採用状況（採用数が最も多かったS60と比較）

採用年度	S 60	H 15	H 16	H 17	H 18	H 19
		採用者数	596	561	618	536
小学校	246	60	70	80	90	80
中学校	1,087	740	770	848	710	653
	277	40	40	40	40	35
高校	607	549	680	855	599	558
	170	40	42	44	40	36
特殊教育	-	28	45	38	37	20
	-	8	8	7	6	2
養護教諭	174	111	123	142	118	103
	21	8	8	10	10	8
全体	2,793	2,024	2,179	2,501	2,000	1,801
	714	149	163	168	191	161
	倍率	3.9	13.6	13.7	14.9	10.5

採用者の職歴等（平成19年度採用選考試験）



(2) 改善への取組と実施内容

本県の教員採用選考試験については、これまでも時代の変化や社会の変化を踏まえながら、教員として必要な資質能力を備えた人材を確保するため、自己推薦票の導入や面接委員への民間人の起用、第二次試験における個人面接の実施、特定の資格保有者（実用英語技能検定合格等）の一部試験免除など、適宜改善が行われてきた。

平成12年度には、「山口県教育委員会が求める教師像」が公表されるとともに、社会人特別選考の導入や第二次試験の面接方法の工夫改善が図られた。

その後、平成14年度には、「教員の採用選考に関する調査研究会議」を設置し、本県が求める新たな教師像や、これに沿った教員採用の在り方について検討を重ね、県教育委員会では、その報告を踏まえ、より人物を重視した選考という観点から工夫改善に努めている（資料4参照）。

こうした工夫改善が重ねられた結果、平成18年度（平成19年度採用選考試験）には、資料5に示すような内容で試験が実施されている。

資料4 近年の工夫・改善（人物重視の採用選考）

（平成15年度実施）

- ・個人面接 に自己アピール及び場面指導導入
- ・二次試験で小論文実施
- ・英検、TOEFLの資格保有者の一部試験免除に、TOEIC資格保有者を加える

（平成16年度実施）

- ・身体障害者を対象とした選考の実施

（平成17年度実施）

- ・スポーツ・芸術特別選考の実施
- ・複数免許状所有等の考慮
- ・特例志願者制度（第二次試験A判定不合格者の翌年度第一次試験免除）
- ・選考結果情報提供（全員）

（平成18年度実施）

- ・小学校、小学部の体育実技に水泳実技を導入
- ・集団面接に模擬授業を導入
- ・特例志願者の年齢要件の緩和

資料5 採用選考試験の概要

選考区分	主な受験要件	試験内容	
		第一次試験 （7月下旬実施）	第二次試験 （8月下旬実施）
一般選考 （「身体障害者を対象とした選考」を含む）	35歳未満 （高校の一部の教科） 社会人特別選考 ... 40歳未満 他県等の現職教員 ... 45歳未満 教員免許状	教職専門 教科専門（実技含む） 個人面接	適性検査 小論文 集団面接 （模擬授業・討議） 個人面接
特別選考 （社会人特別選考 スポーツ・芸術特別選考）		個人面接A 個人面接B	

身体に障害がある志願者については、障害の状態等に応じて、実技試験の免除、車椅子の使用や点字及び拡大文字による受験等の配慮をする。

(3) 教員採用選考試験の課題

ア 志願者の多様化

先にも述べたが、児童生徒の減少などによるここ数年の採用者数の減少に伴い、志願者全体や採用者に占める臨時的任用教員などの教職経験者の割合が増加している。

一方で、採用者数の減少に伴い、採用者における新規学卒者の割合が減少し、本県の教員になることを希望しながらも採用数の多い大都市圏を受験し、採用されている例もある。

イ 学校教育における課題の複雑・多様化と採用選考試験

都市化や核家族化の進行等を背景に、家庭や地域社会の教育力低下が懸念されており、また、社会状況や子どもの変化等を背景として、学校教育における課題も、一層複雑化・多様化してきている。

特に、子どもの学ぶ意欲や学力・気力・体力が一部低下傾向にあること、様々な実体験の減少等に伴い、社会性やコミュニケーション能力等が不足していること、さらにはいじめや不登校等の問題が増加傾向にあることなどから、従来にも増して生徒指導上の課題に適切に対応する力が学校に求められている。

また、文部科学省によれば通常学級にも6%以上の「軽度発達障害児（LD（学習障害）、ADHD（注意欠陥・多動性障害）、高機能自閉症など）」が在籍しているとされており、教員には特別支援教育に関する知識や能力も求められている。

こうした学校教育における課題の複雑化・多様化に十分対応できる人材を採用することができるよう、採用選考試験においては、これまでも人物をより重視し、実践的指導力を有する者の採用に努めている。

2 採用選考において評価すべき資質能力

本県においては、教員が長い教員生活の中で身に付けておくべき、土台となる資質能力として、「山口県が求める教師像」を示しており、これまでも、この「求める教師像」に沿った教員を採用するよう、採用選考の工夫・改善に取り組んでいるところである。

今後の採用選考試験の改善に当たっては、採用選考段階で評価すべき資質能力について検討することが重要であることから、先に述べた初任者の段階にある教員の現状及び課題を踏まえた求められる資質能力と「山口県が求める教師像」とを関連付けて整理すると次のとおりである。

豊かな人間性と人権尊重の精神を身に付けた人

多様な経験を通して身に付けた豊かな人間性や、子どもをひきつけ、導いていく人間的魅力が必要であり、また、子どもを一人の人格として認め、なによりも増して大切に思う温かい心を有するなど、人権感覚を身に付けていることが必要である。

強い使命感と倫理観を持ち続けることができる人

教員は、次代を担う子どもたちを育成する立場にあることから、強い使命感と倫理観をもって行動することが求められている。

また、教育を取り巻く環境は年々厳しさを増しており、学校教育に求められるニーズに適切に対応するために、困難に打ち勝つ「たくましさ」や「自信」、教職に対する強い「信念」、生き生きと職務に取り組む「情熱・活力」が求められている。

児童生徒を共感的に理解し、深い教育的愛情をもっている人

児童生徒一人ひとりに対するきめ細かな対応が求められており、教員が子どもたちを共感的に理解し、教育的な愛情をもって接することが必要であることから、「子どもが好きで、子どもとしっかり向き合い、慕われ、人生のよき相談相手になれる人」という視点に立ち採用選考試験を実施する必要がある。

幅広い教養と専門的知識，技能をもっている人

人間の成長・発達や教育の在り方などについての幅広い教養や生徒指導の力，集団指導の力，学級づくりの力，学習指導・授業づくりの力などに加え，特別支援教育に関する知識・能力も必要である。

さらに，変化の時代を生きる社会人に求められる資質能力として，問題を発見し，探求する能力，社会の変化に適応するための知識及び技能も必要であり，最新の専門的知識や指導技術等を不断に身に付けていこうとする姿勢が必要である。

豊かな社会性をもち，幅広いコミュニケーションができる人

子どもたちの人格形成に関わる者として，豊かな人間性に加え，社会性や礼儀作法をはじめとする対人関係能力，相互理解をすすめるためのコミュニケーション能力などの資質を備えていることが求められる。

なかでも，コミュニケーション能力は，子どもたちを理解する上で不可欠な能力であるとともに，保護者や地域の人々と良好な人間関係を築くことや学校が組織として有効に機能するためにも，教員一人ひとりが身に付けなければならない能力である。

常に自己研鑽に努める意欲とチャレンジ精神のある人

教育を取り巻く環境の変化に適切に対応するために，自分で考え，自分で判断して，自分で行動できる主体性がより一層必要となる。

また，自身の経験だけでは，解決できないものも多く，常に新しいものにチャレンジし自分自身を成長させる意欲を有しているがどうかの視点も必要である。

教師は教育のプロフェッショナルであり，自分の時間で自分を育てるという積極的な姿勢が求められる。

3 採用選考の改善方策

教職志願者の経歴の多様化に対応する選考方法

大学の新規学卒者及び大学院修了者，教職経験を有する者，民間企業等での勤務経験を有する者等について，それぞれに応じた採用選考の方法及び評価基準の設定について検討することが必要である。

大学等を卒業後，臨時的任用教員として学校に勤務しながら受験する者が増加しており，また，他県等において現職の教員として勤務している本県出身者の受験もあることから，こうした教職経験を適切に評価できるよう採用選考の工夫改善に取り組むとともに，新規学卒者の受験に配慮することも必要である。例えば，新規学卒者を対象とした採用枠，教職経験を対象とした採用枠などの新たな採用枠・選考枠を設けることにより各年代ごとに一定の人数を確保する方法なども考えられる。

特に，新規学卒者を評価する際は，豊かな人間性を有し，教職に対する意欲，人間力，倫理観等に加え，優れた潜在資質など，将来伸びる可能性を考慮することも必要である。

多様な経験や得意分野の評価

志願者の多様な経験や得意分野を積極的に評価し、個性豊かで人間的魅力に溢れる人材を確保する必要がある。

これからの学校は、様々な課題に適切に対応する必要があることから、学校の組織力をより一層強化していくことが求められる。そのためには、求める教師像に示すような教員として必要な資質能力に加え、得意分野・専門分野を有する個性豊かな教員を育成することが重要となっている。

また、教員には、子どもを惹きつけ、導いていく人間的魅力が必要であり、多様な経験を通して身に付いた豊かな人間性や困難に打ち勝つ「たくましさ」や「自信」、教職に対する強い「信念」や生き生きと職務に取り組む「情熱・活力」が求められている。

本県はこれまで、出願時に自己アピール票を提出させ、志願者のこうした多様な経験や得意分野について把握してきたが、今後、より一層、スポーツ活動、文化活動、ボランティアやインターンシップ等の大学等における諸活動の実績を評価するとともに、資質能力を平均的に評価するのではなく、秀でた得意分野を積極的に評価することができるよう工夫することが望まれる。

さらに、志願者の意欲や熱意、将来性を評価するため、教師になって、実践したいことを具体的に聴取するなどの工夫も必要である。

実践的指導力を評価する選考方法への工夫

分かる授業を展開し、生徒に向かって語りかけられる力を持った人材を採用できるよう実践的指導力を評価する選考方法の工夫が望まれる。

教員が行う教育活動においては、子どもたちへの働きかけが中心となることから、採用選考においても、面接官等の大人に対してだけでなく、子どもにアピールできるか、子どもたちを説得し、指導できるか、といった「子どもたちの視点」を加えていく必要がある。

なかでも、子どもたちにとって学校が実りの多い成長の場となるためには、学校生活の大部分を占める授業が分かる楽しさを与えるものでなければならないことから、学習指導・授業づくりの力が重視されなければならない。

本県ではこれまで、平成19年度採用選考試験から集団面接の中に模擬授業を導入するなどして、子どもをひきつける力や子どもの心をつかむセンスを評価できるよう試験内容の工夫に努めているところであるが、今後より一層、分かる授業を展開し、児童生徒に向かって語りかけられる力をもった人材を採用できるよう選考方法の工夫・改善が望まれる。

バランスのとれた年齢構成の構築

中長期的な視野から退職者数や児童生徒数の推移等を的確に分析・把握した上で、計画的な採用や人事管理を行うことにより、バランスのとれた年齢構成を実現するとともに、量及び質の両面で優れた教員を確保する必要がある。

また、優れた教員を確保するためには、志願者や教員養成機関に対し、採用選考試験についての適切な情報提供に努めることも必要である。

子どもたちに対し効果的な教育を実施し、円滑な学校運営を行うためには、中長期的な視野から退職者数や児童生徒数の推移等を的確に分析・把握した上で、計画的な採用や人事管理を行いバランスのとれた年齢構成を実現する必要がある。

本県の今後の採用者数は、しばらくは現状と同規模で推移することが見込まれるものの、その後、児童生徒数の自然減を上回る退職者の数が予想されることから、教員の採用者数は増加することが見込まれる。

このため、量及び質の両面で優れた教員を確保する観点からも、採用選考の受験年齢制限の緩和や社会人経験者等、多様な人材を登用するための一層の工夫・改善を図るとともに、志願者や教員養成機関に対し、採用選考試験についての適切な情報提供に努めることも必要である。

養成機関との連携の在り方について

1 大学，県教育委員会，学校の連携

養成・採用・研修の各段階を通じて、教員の資質能力を向上するという観点から、教員養成課程を有する大学と教育委員会等との間で、組織的・継続的・相互的な交流を含めた体制づくりを図ることが必要である。

大学と教育委員会等との連携については、これまで、教員の資質向上連絡協議会等において、教育実習等に係る問題を中心に協議し、相互の連携を図るための努力がなされてきた。

教員の資質能力の向上を図るためには、教育実習などの「養成」段階だけでなく、「採用」や「研修」の各段階を通じて大学と教育委員会等が緊密に連携していくことが不可欠である。今後、こうした観点から大学と教育委員会等との間で、組織的・継続的・相互的な交流を含めた体制づくりに努めることが必要である。

また、大学と教育委員会等との連携のための協議会等については、これまでの情報交換を中心とした連携をさらに発展させ、教育実習の内容や指導方法、教育実習生に求められる資質能力などについて共通理解を図るとともに、教員の養成・採用・研修の改善を図るための具体策を策定・実施するなど、実効性のある協議の場としていくことが必要である。

2 教育実習の充実を図る取組

(1) 教育実習についての課題

教育実習生の受入体制について

養成段階における教育実習は、授業をする力や児童生徒との接し方など実践的指導力を身に付ける場として極めて重要な役割を果たしているが、実習の内容や方法などは教育実習実施校の受入体制等により差がある。

教育実習実施校においては、実習期間中は教育実習生の指導等の業務が通常業務に加わることとなり、また、一人の教員が指導できる教育実習生の人数にも限りがあることから、実習希望者が多い場合には、実習生の受入数を制限することもある。

教育実習前の準備について

児童生徒との接し方や授業立案の方法など、基本的な技術を身に付けて教育実習に臨む実習生と、事前の準備もなく教員免許状の取得だけを目的として教育実習に臨む実習生では、実習中の姿勢や取組に大きな違いが生じている。

教育実習を経て、教員への道に目覚める事例もあるが、学校現場に教育実習生として入る限りは、意欲をもって教育実習に取り組むべきであり、大学も学生に対して十分な指導を行って送り出す必要がある。

教育実習の内容について

教育実習は、指導案の作成や授業実施のための予習等をとおして、授業をする力など実践的な指導力を培う機会として極めて有効であるが、2～3週間という限られた期間で行われるために、児童生徒と触れ合う時間を十分に確保することが困難な状況にある。そのような中、教育実習生は、授業の合間や放課後の時間を活用し、児童生徒との触れ合いを通して、生徒指導の力を身に付けるとともに自分の教員としての適性を見極めるように努める必要がある。

(2) 教育実習充実のための方策

教育実習は、学校現場での教育実践を通じて、教員志願者自らの適性や進路を考える貴重な機会であり、今後とも大きな役割が期待される。

また、教育実習は、大学と学校、教育委員会が共同して次世代の教員を育成する機会であることから、より一層の連携に努め、次のような観点からの充実方策について検討する必要がある。

教育実習実施校の担当者を対象とした研修会の開催
教育実習生を円滑に受け入れていく具体的な仕組みの確立
教育実習前の事前指導の充実
学校現場を経験できる場の設定
養成段階における退職教員の活用

教育実習実施校の担当者を対象とした研修会の開催

教育実習実施校において効果的な教育実習が実施できるよう、教育実習生を受け入れる学校の教育実習担当者を対象とした研修の機会を設ける必要がある。

教育実習生を円滑に受け入れる具体的な仕組みの確立

教員を志望する学生がより充実した教育実習を受けることができるためには、大学と学校、教育委員会が緊密に連携し、実習内容や指導方法、実習生に求められる資質能力などについて検討し、教育実習生を円滑に送り出し、そして受け入れていく具体的な仕組みを確立していくことが必要である。

教育実習前の事前指導の充実

大学は、事前に学生の能力や適性、意欲等を確認するなどして、教員を志す者としてふさわしい学生を、責任をもって教育実習実施校に送り出すだけでなく、実習期間中も教育実習実施校との連携を緊密に取り合う必要がある。

また、教育実習生が実習期間中に児童生徒と触れ合う時間を十分にもつことは、教員への適性を考える上でも重要であることから、指導案作成等の基本的な技術は事前に身に付けて教育実習に臨めるよう、事前指導の充実が必要である。

学校現場を経験できる場の設定

将来、教育実習を行う学校で事前に教育ボランティアとして活動し、教員の立場でその職務を体験することは、自分自身が児童生徒の時代には見えなかった校務分掌等を理解するとともに自らの教員としての適性を知る機会となる。

また、こうした機会を活用し、例えば、中学校や高等学校の教員を志願する学生が、小学校での校種を越えた体験を積むことは、子どもの成長を理解する上でより効果的であることから、山口県独自の制度も検討することは有効と考える。

養成段階における退職教員の活用

今後、団塊の世代の大量退職が予測されるが、経験豊富な指導力を有する退職教員を養成の段階において活用し、優れた指導実践を次の世代の教員に継承していくなど、教員の指導力の向上を図る方策についても研究する必要がある。

教職員評価の在り方について

学校教育の成否は、その担い手である教職員によるところが大きく、教職員がその資質能力と意欲を高めながら、その力を最大限に発揮し、教育活動や学校運営に積極的に参画することが求められている。

このため、県教育委員会では、現在、自己目標マネジメント(PDCA)の手法を用いて、教職員一人ひとりの資質向上を図る教職員評価システムを試行しているところであるが、この教職員評価は、日々の教育活動をとおして、個々の教職員のよさや課題等について把握できることから、人材育成方策の中核をなすものとして、積極的に導入する必要がある。

そこで、本検討会議においては、現在実施している教職員評価の試行の状況を検証しつつ、導入に向けた充実方策について検討した。

1 教職員評価の現状

(1) 国の動向

平成12年の「教育改革国民会議」において、「学校教育で最も重要なのは一人ひとりの教師である。個々の教師の意欲や努力を認め、良い点を伸ばし、効果が上がるように、教師の評価をその待遇などに反映させる。」など、教師の意欲や努力が評価され報われる体制づくりに向けた提言がなされて以降、国においては、中央教育審議会等で、学校教育や教師に対する信頼を確保するため、新しい教員評価の取組について、議論が行われている。

なかでも、中央教育審議会の答申「今後の教員免許制度の在り方について」(平成14年2月21日)においては、「教員がその資質能力を向上させながら、それを最大限に発揮するためには、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付けられることが必要である。このため、各都道府県教育委員会等において教員の勤務評価について、公務員制度改革の動向を踏まえつつ、新しい評価システムの導入に向け、早急に検討を開始することを提言する。」と述べられており、こうした提言を踏まえ、文部科学省は、教員の評価システムの改善に関する実践的な調査研究を行うため、平成15年度から3年間、全都道府県・指定都市に対し「教員の評価に関する調査研究」を委嘱し、取組を進めてきた。

また、最近では、教育再生会議第一次報告「社会総がかりで教育再生を～公教育再生への第一歩～」においても、「教員の努力に報い、社会全体が教職の素晴らしさを認めることができるような環境を整えるには、教員の能力と実績の積極的評価とそれに連動した人事・給与など諸制度の改革が不可欠である。」などの提言がなされたところである。

(2) 本県の取組

ア 「教員の評価に関する調査研究会議」及び報告

本県においても、平成15年度に文部科学省の委嘱を受け、学識経験者や民間企業関

係者・P T A関係者等からなる「教員の評価に関する調査研究会議」が設置され、平成18年2月、本県における教職員評価の在り方についての報告がされた。

このなかで、「人物重視の採用選考や採用後の現職研修の充実も図られているが、重要なことは、教職員が毎日の教育活動を通して、その資質能力や意欲の向上を図ることであり、これまでの勤務評定に代え、評価に基づき組織的・継続的に職能成長を支援する新しい評価システムが必要である。」とその必要性を述べた上で、目標管理と業績評価からなる新たな評価システムの導入について提言がなされている。

イ 教職員評価の試行の概要

調査研究会議は、「新しい評価制度を効果的に実施するため、県教育委員会は、本研究協議会の提言をもとに試行を実施する中で、教職員に対する制度の周知徹底に努める必要がある。」としている。県教育委員会は、この報告を踏まえ、平成17年度には公立小中学校、県立学校の管理職を対象に試行を実施するとともに、平成18年度には、評価対象を教諭などにも拡大して試行を実施した（資料6）。

教職員評価（試行）の目的

子どもたちに対する教育の充実をめざして、教職員一人ひとりの資質能力や意欲の向上と活力ある学校づくりの実現を図ること。

以上の目的を達成するため、教職員による目標管理の取組と、評価者による教職員の職務遂行状況全般に対する業績評価とを一体的に行う。

目標管理

教職員一人ひとりが学校教育目標を踏まえ、自ら目標を立て、校長や教頭の指導助言を受けながら、その目標の達成に取り組むとともに、目標の達成状況を自己評価して、改善・向上を図る取組。

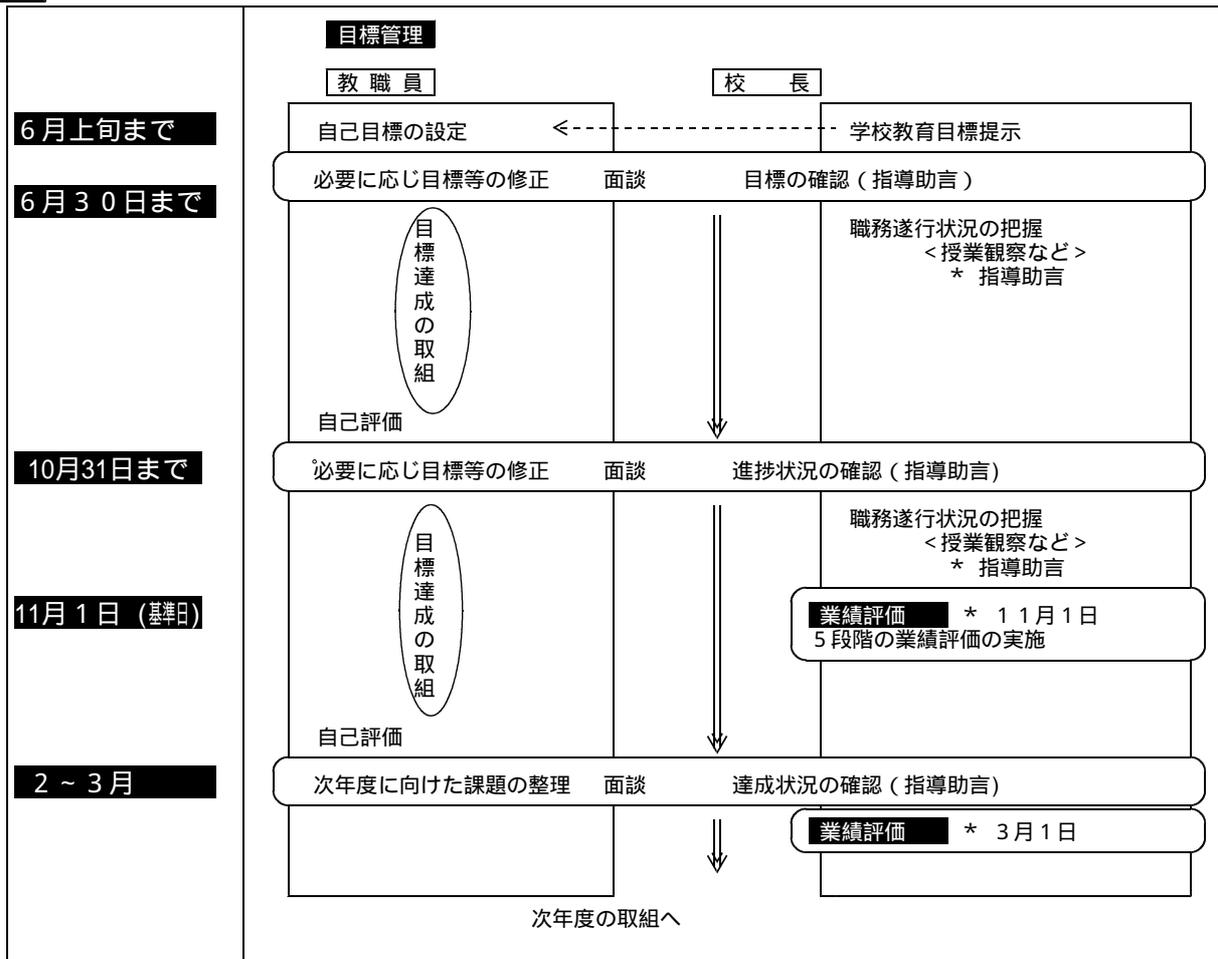
新しい教職員評価システムにおける目標管理は、計画、実践、評価、改善の一連のマネジメントサイクルを通し、教職員の資質能力の向上を図る取組である。

業績評価

評価者（校長、教頭等）が教職員による目標管理の取組やその成果も踏まえながら、職務遂行状況全般について、意欲、能力、実績の観点から評価する取組。

この業績評価により、教職員一人ひとりのさらに伸ばすべき点あるいは課題を明らかにするとともに、それらを教職員一人ひとりにフィードバックすることにより、教職員の資質能力の向上を指導、支援する。

資料6 平成18年度の年間計画（試行）



ウ 教職員評価の試行に関する調査

県教育委員会は、教職員評価の試行について検証するとともに、制度の一層の改善を図るため、実施状況や教職員の意識等について、アンケート調査を実施した。

調査の概要

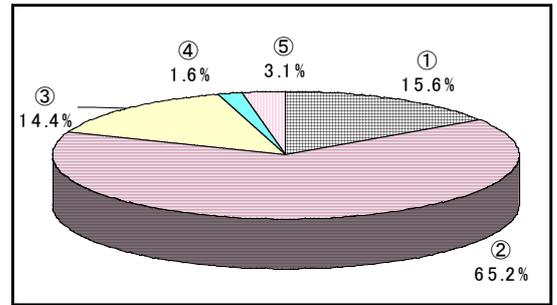
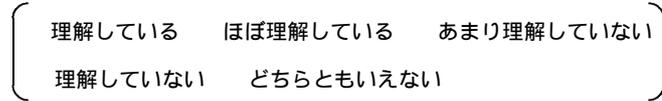
- ・ 調査期間 平成19年1月中旬
- ・ 調査対象者 市町教育委員会教育長
小中学校及び県立学校（下関商業高等学校を含む）
校長，教頭，場長，部主事……悉皆
教諭，養護教諭，栄養教諭，実習助手，寄宿舎指導員，
事務職員，学校栄養職員……4人ごとに1人無作為抽出（無記名）

調査の結果

上記に示すように、調査は、市町教育委員会教育長、小中学校及び県立学校（下関商業高等学校を含む）校長、教頭、教諭等を対象として実施したものであるが、ここでは、教諭等（養護教諭、栄養教諭、実習助手、寄宿舎指導員を含む）の回答データを示しながら、試行の検証について報告する（調査の詳細については、県教育委員会作成の「教職員評価の試行に関する調査結果」参照）。

教職員評価の目的や方法に対する教職員の理解

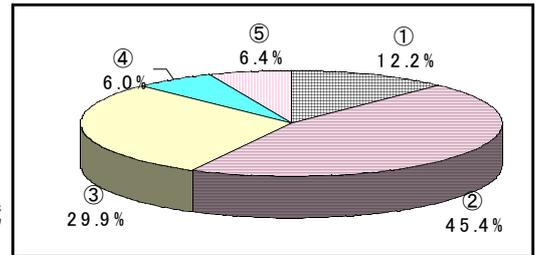
- ・ 8割の教職員が教職員評価の目的や方法を「理解している」「ほぼ理解している」と回答しており、周知は進んでいる。



教職員の意識や状況の変化

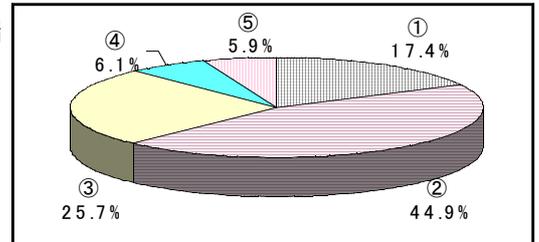
- ・ 目標管理の取組を通して、「学校目標に対する意識」や「学校の中での自己の役割についての意識」が高まった（「そう思う」「ほぼそう思う」と）概ね6割の教職員が回答しており、意識の変化が見られる。このほか、「自己の役割についての意識」については、30歳代に高い傾向がみられ、学校運営に参画する立場との境界期にある30歳代において、目標管理を通じた取組や管理職との面談を通して、自らの役割に対する意識が高まったと考えられる。

< 学校教育目標に対する意識 >

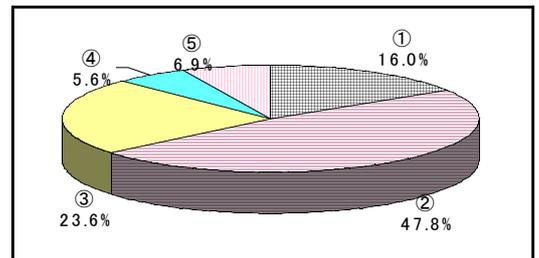


- ・ 「職務を具体的な手立てをもって取り組むようになったか」や「職務をより計画的に進めるようになったか」については、5割強から6割強の教職員が「そう思う」、または「ほぼそう思う」と回答しており、取組を通しての状況の変化がうかがえる。このほか、若い世代ほど、具体的な手立てをもって取り組むようになったと回答している割合が高くなっている。50歳代は、既に自分なりの仕事の方法が確立されているが、若い世代、特に、30歳未満の教員ほど、目標管理の取組や管理職との面談、指導助言を通して、職務の取組が具体化されたと考えられる。

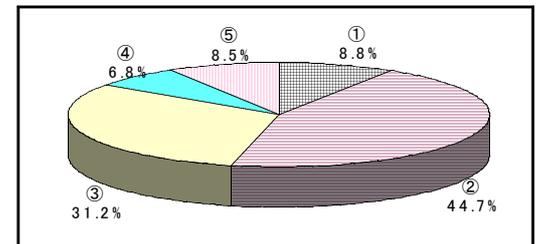
< 学校の中での自己の役割についての意識 >



< 職務を具体的な手立てをもって取り組むようになった >

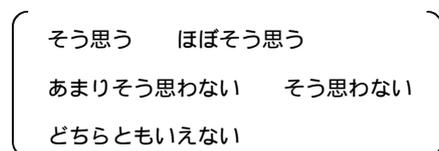
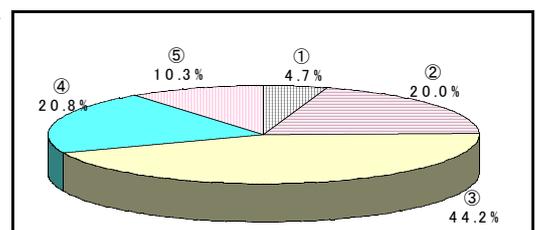


< 職務により計画的に進めるようになった >



- ・ 「職場におけるコミュニケーション」について、増えたと回答した教職員は25%程度である、65%の教職員は増えたとおかない（「あまりそう思わない」「そう思わない」と）回答している。

< 職場におけるコミュニケーション >



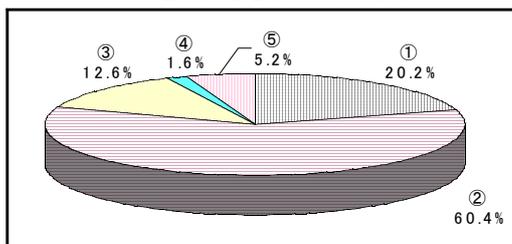
教職員の目標管理の取組について

- 「学校教育目標を踏まえた自己目標の設定」や「進捗や達成状況等が分かりやすいような自己目標や目標達成の手立ての設定」、「努力すれば実現できそうなやや高めの自己目標の設定」については、7割から8割強の教職員ができている（「そう思う」「ほぼそう思う」と回答しており、目標設定等については、着実な取組が行われていることがうかがえる。

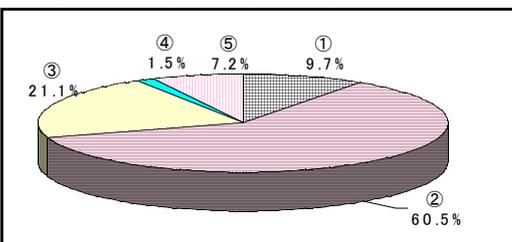
これは、自己目標設定に当たって、管理職が教職員の個々の能力を十分に把握し、面談等において、効果的な指導助言がなされたことも一因と思われる。

- 「自己評価に当たっては、取組やその成果を記録しておくなどしてそれをもとに評価を行うことができている（「そう思う」「ほぼそう思う）」と回答した者はほぼ半数、「児童生徒、保護者や同僚等の意見も参考に多面的な評価を行うことができている（「そう思う」「ほぼそう思う）」と回答した教職員は3割であり、自己評価の取組は今後の課題の一つと考えられる。

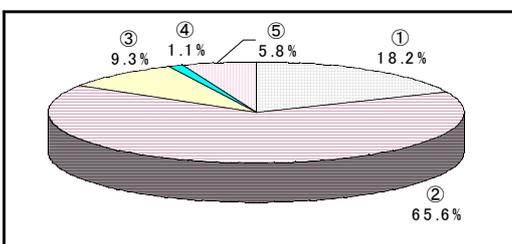
< 学校教育目標を踏まえた自己目標の設定 >



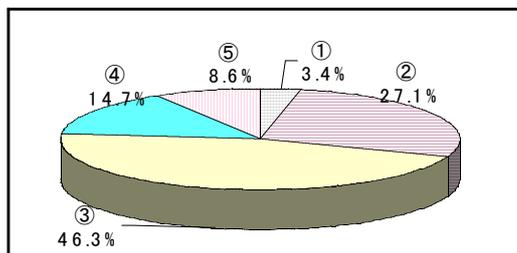
< 自己目標や目標達成の手立ての設定 >



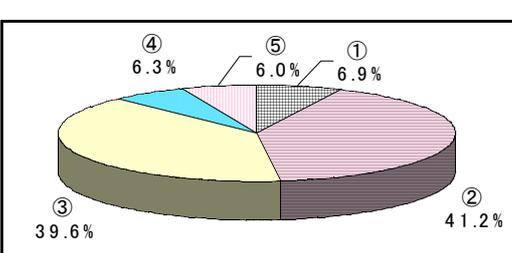
< 自己目標のレベル >



< 児童生徒等の意見も参考にした多面的な評価 >



< 自己評価における取組や成果の記録 >

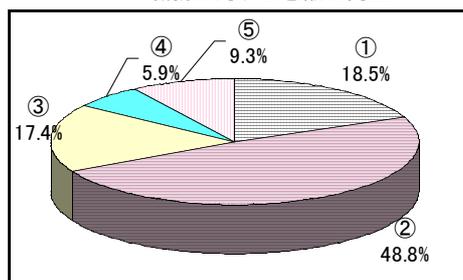


① そう思う
 ② ほぼそう思う
 ③ あまりそう思わない
 ④ そう思わない
 ⑤ どちらともいえない

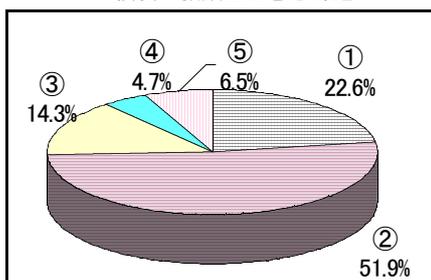
面談の実施状況について

- 面談での指導助言による「職務に対する意欲向上」や「校長・教頭との意思疎通」、「自己の伸ばす点や課題などの把握」について、約7割の教職員が図れた（「そう思う」「ほぼそう思う」と回答しており、面談の効果を実感している教職員は多いことがうかがえる。

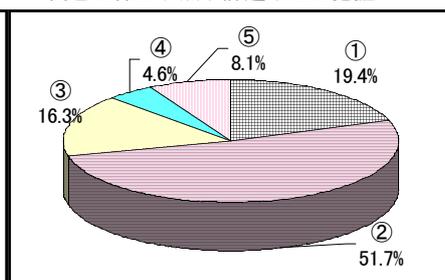
< 職務に対する意欲の向上 >



< 校長・教頭との意志疎通 >



< 自己の伸ばす点や課題などの把握 >



(① そう思う ② ほぼそう思う ③ あまりそう思わない ④ そう思わない ⑤ どちらともいえない)

なお、教職員評価の目的や方法に対する理解について、「あまり理解していない。理解していない。」と回答した教職員のうちの多くは意識や状況の変化があまりみられず、逆に、「理解している。ほぼ理解している。」と回答した者の多くに意識や状況の変化がみられることから、今後、教職員評価の目的や方法に対する教職員の理解が進むことにより、変化や効果が増すものと考えられる。

以上のデータに基づき、県教育委員会は、「教職員評価の試行」について、次のように総括している。

- ・ 試行を通して、教職員評価制度の目的や方法について概ね理解が進んでおり、制度が浸透していることがうかがえる。
- ・ 教職員評価の試行によって、学校教育目標に対する意識や学校の中での自己の役割についての意識などの教職員の意識や状況の変化がうかがえる。
- ・ 目標の設定とその達成に向けた取組については、概ね、自己目標の設定の仕方など、実施要領に示す留意点が踏まえられており円滑に実施されている。
- ・ 自己評価については、児童生徒や保護者などの意見を踏まえるなど、多面的な評価に努めることが必要である。
- ・ 面談を通して、多くの教職員が、職務に対する意欲が向上し、自己の伸ばすべき点や課題などが把握できたとしており、教職員の資質能力や意欲の向上をねらいとする教職員評価制度の効果がうかがえる。
- ・ 業績評価に関して、ほとんどの管理職が、評価基準や職務分類については、概ね妥当としている。

2 教職員評価の充実方策

教職員一人ひとりの資質能力や意欲の向上を図るための教職員評価の充実方策

教職員評価制度のより一層の周知徹底
教職員の自己目標マネジメント研修の実施
面談、指導助言の在り方についての研修の実施
指導助言者・評価者を支援する体制の整備
評価結果のフィードバック

教職員評価制度のより一層の周知徹底

「教職員評価の試行に関する調査」の結果によると、教職員の8割が教職員評価の目的や方法を概ね理解していると回答しているものの、自由記述欄には、「学校教育はすぐに結果がでるものではなく、成果主義や数値目標はそぐわない」など、教職員評価制度の導入に抵抗感を示す意見も見受けられる。

教職員評価の観点は、「意欲」、「能力」及び「実績」となっており、「実績」のみではなく「意欲」や「能力」も踏まえるなど、プロセスも重視した評価となっている。また、具体的な数値化やスケジュール化を図ることは、目標達成に向けた意欲の向上につながる、達成状況の自己評価をしやすいなどの様々な効果が期待できる。

こうしたことを十分に踏まえて取り組むことができるよう、今後とも、教職員評価制度の趣旨や方法について、教職員一人ひとりに対して、より一層の周知徹底を図る必要があると考える。

教職員の自己目標マネジメント研修の実施

自分で目標を定め、その達成に向けた努力や成果を自分で評価し、一層の改善に努めるといふ目標管理の手法は、教職員評価の中心となるものである。

「教職員評価の試行に関する調査」の結果によると、学校教育目標を踏まえた自己目標を設定することや、進捗・達成状況等が分かりやすいように自己目標や目標達成のための手立てを設定すること、さらには、自己目標は、努力すれば実現できそうな、やや高めの目標を設定することについて、多くの教職員が、「できている」または「ほぼできている」と回答している。一方で、教職員一人ひとりの経験年数や学校における立場により果たすべき職責や期待される水準も異なってくることから、これらを踏まえて、適切な自己目標をたてることも必要であるが、個人の力量や立場と目標との間に差がみられるケースもあった。

また、自己評価に当たっては、自らの取組やその成果等を記録に残すことや、児童生徒、保護者や同僚の教職員等からの意見を参考にすることなどに努め、客観的、多面的な評価を行うことが必要である。

こうしたことから、自己目標の設定や自己評価の方法などの教職員評価の中心となる目標管理の手法について、教職員一人ひとりが十分に身に付けることができるよう、教職員の自己目標マネジメントに関する研修を計画的に実施することが必要である。

面談、指導助言の在り方についての研修の実施

「教職員評価の試行に関する調査」の結果によると、多くの教職員が面談での指導助言により、校長や教頭との意志疎通が図られるとともに、職務に対する意欲の向上や自己の伸ばすべき点や課題などの把握に効果があったと回答している。

また、目標管理の取組において実施される面談は、校長が学校運営に関して自分の思いを教職員に伝えることができ、教職員も自分の考えを告げて学校運営に反映させることが可能となるなど、学校の活性化にも大きな効果が期待できる。

こうしたことから今後とも、教職員一人ひとりが自分自身の良さや課題を発見し、より一層の成長や課題の解決に取り組むことにより資質能力の向上を図るとともに、意欲や有用感を持ち積極的に学校運営に関わることが重要である。校長及び教頭は、日々の教育活動や授業の観察等を通して教職員一人ひとりの特性を的確に把握し、これらに基づいて実施する面談が十分効果を発揮するようその充実を図っていかねば

ばならない。

そのために、面談の在り方についての研究を進めるとともに、単に「聞き取る面談」ではなく、コーチングなど、「一人ひとりのよさを引き出して育てる面談」にするための研修会を開くなどして、指導助言者としての資質能力を高める必要がある。

指導助言者・評価者を支援する体制の整備

自己目標を設定する場合や自己評価の際に行う教職員と指導助言者との面談は、教職員のよさや改善すべき点を明らかにするとともに、資質能力や意欲の向上につなげることができることから、極めて重要な意味をもっている。

一方で、大規模校においては、面談対象者が多く、一人ひとりとの面談時間を制約せざるを得ない状況も生じていることから、教職員一人ひとりに対応したきめ細かな指導助言を行うため、指導助言者を支援する体制を早急に整える必要がある。

また、業績評価については、客観的で、被評価者も納得できる評価を行うため、現在、第一次評価者と第二次評価者を設け、複数の評価者が単独の評価を行っているところであるが、評価に際し、できるだけ多くの情報を集めて、多面的な評価を行う必要がある。

このため、より一層、評価の客観性、納得性、信頼性を高めるため、今後とも引き続き評価者研修を充実させるとともに、評価に際しては、教職員一人ひとりの様子を十分把握し、学校評価や授業評価など、より多くの情報等を反映した適切な評価を行うことができるよう評価者を支援する体制を整備する必要がある。

評価結果のフィードバック

業績評価は、評価すること自体が目的ではなく、評価した結果を教職員本人にフィードバックすることにより、次年度の取組に反映させるとともに、教職員の資質能力や意欲の一層の向上を図るためのものである。

このため、評価者は教職員が行う日々の教育活動を通して一人ひとりに評価結果を十分踏まえた的確な指導助言を与え、課題の克服や資質向上を支援することが重要である。

また、教職員一人ひとりの資質能力や意欲の向上に資するという観点だけでなく、評価の信頼性、納得性を高める観点からも、評価システムの実施状況を見極めながら、評価結果の開示の在り方を検討し、制度を整える必要がある。

さらに、こうした評価結果のフィードバックを契機に、評価者である管理職と教職員とが、円滑なコミュニケーションに努め、相互理解を図ることも重要である。

学校組織の活性化を図るための教職員評価の充実方策

学校教育目標等を踏まえた自己目標の設定
自己目標の共有による学校組織の活性化
学校評価の取組を踏まえた自己評価

学校教育目標等を踏まえた自己目標の設定

各学校においては、年度当初に学校教育目標を定めている。これは、その学校がめざす長期的な教育の目標を示した教育目標・教育方針やその学校の特色、課題、児童生徒の状況等を踏まえるとともに、教職員、保護者等の意見を取り入れながら、その年に重点的に取り組む目標として、校長の責任のもと定められるものである。

この学校教育目標を踏まえて、各学校の分掌組織も分掌ごとに年間目標を定め、その達成に向けて取り組むこととなる。目標管理の取組における自己目標の設定に際して、学校教育目標はもちろんのこと、こうした分掌組織等による年間目標を踏まえ立案することにより、学校の組織的な取組が可能となり、学校の活性化に資するものと考えられる。

自己目標の共有による学校組織の活性化

個人のプライバシー等に配慮しながら、場面や内容によっては、個人の自己目標を、学年や分掌単位で共有し、個人目標の達成に向けて支援し合う体制づくりに努めることは、学校組織のより一層の活性化につながるものと考えられる。

「教職員評価の試行に関する調査」の結果における意識や状況の変化のうち、「教職員評価の試行をとおして、職場におけるコミュニケーションが増えた」と回答している割合は、他の質問項目に比べて低い結果となっているが、今後、教職員評価システムが定着していくにつれて、協働意識が高まり、職場におけるコミュニケーションも増すものと考えられる。

学校評価の取組を踏まえた自己評価

学校教育目標や分掌ごとの年間目標の達成状況については、学校評価において点検・評価されることになる。教職員は、こうした学校評価の結果を、自己評価に反映させながら自己目標マネジメントを行うことも必要である。

評価の客観性、納得性、信頼性を高めるための方策

評価に当たっては、評価の信頼性を確保するため、評価者及び対象者が職務遂行上の行動を記録に残し、客観的な事実に基づいて評価することが必要であることから、次に示す内容について考える必要がある。

児童生徒・保護者からの評価

評価に異論がある場合の対応システムの構築

評価の客観性、信頼性、納得性を高めるための継続的な充実方策の検討

児童生徒・保護者からの評価

児童生徒や保護者の声に耳を傾け、必要に応じて日々の教育活動を点検し、改善していくことは、信頼される学校づくりに向けて、極めて重要な取組である。

こうしたことから、本県においては、これまでも児童生徒、保護者等による授業評価や学校評価を実施し、学校の教育活動に反映させているところであるが、教職員評価の客観性や信頼性を高める観点からも、授業評価や学校評価の結果を、自己目標マネジメントや業績評価に反映させることが重要である。

評価に異論がある場合の対応システムの構築

評価結果を教職員本人に開示するなど、評価結果をフィードバックした場合、納得性を高めるための様々な対応を行ってもなお、自己評価と評価者による評価との間に乖離がある場合も考えられる。その際には、両者で十分に話し合い、共通理解を図ることが大切であるが、同時に、客観性や公平性を確保するために、評価結果に対する被評価者の異論を取り扱う仕組みを整備することが必要である。

評価の客観性、納得性、信頼性を高めるための継続的な充実方策の検討

今後とも、評価の客観性、納得性、信頼性を高めるため、教職員評価の充実方策について継続して検討する必要がある。

その際には、次のような取組も参考にすることが必要である。

* 高い業績をあげる者の行動の特性（コンピテンシー）の明示

それぞれの分野で高い業績をあげる者の行動の特性を具体的に示し、それを基準として作成した職責ごとの水準を設定したマトリックスに基づいて評価することにより、意欲・能力といった抽象的な評価に対し客観性・信頼性を確保する取組も行っている。こうした取組も参考にし、評価の客観性、信頼性を高める。

* 「困難度」と「ウエート」の設定

高い目標を設定して、取り組む姿勢及びその成果を積極的に評価するため、担当業務における困難性を考慮し、目標設定段階で困難度を評価者と協議のうえ設定する。

また、教職員一人ひとりが様々な分野の業務に取り組んでおり、教職経験年数や学校における立場、役割の違いにより、それぞれの業務に求められるウエートが異なることから、業務量や重要度にも配慮し、ウエート付けを行う。

こうした「困難度」や「ウエート」を考慮し業績評価を行うことにより、評価の納得性を高める。

* 目標設定における、「状況目標」の考え方

目標管理の取組における自己目標は具体的なものとし、その達成の手立てについても、数値化など、具体的な内容にすることが求められているが、これらの方策として、状況目標という考え方がある。

「状況目標」とは、数値としては表せないが、「必要な状況」を達成イメージとして記すものである。例えば、「を目的としたプロジェクトを提案し(月)、社、大学との正式了解も取り付け(月)、第一回プロジェクト会議が行われている(月)」などで、設定に当たっては、誰が見ても検証・確認ができる表現とするよう努める必要がある。その表現の仕方を、評価者と被評価者が面談を通して議論する中で作り上げていく過程において、達成イメージがよりレベルアップし、具体的プロセスや組織目標との関係も明確になってくることも期待できる。

* 行動実績の自己申告

被評価者にもアカウンタビリティを求め、被評価者からの行動事例の申告（例：自分は先月は、この目標の達成に向けてこういう行動をとり、この行動はこういうレベルに該当するという申告）に基づき評価することにより、評価の納得性を確保する。

なお、こうした方法を導入することにより、従来の受け身の評価から、目標達成のためにどういう行動をとらなければならないかという意識付けにつながることを期待できる。

また、各目標ごとに、こうした達成行動事実だけでなく、改善すべき行動事実についても申告し、その妥当性について評価者と被評価者が協議することは、評価の納得性の確保のみならず、資質能力の向上という観点からも効果が期待できる。

* 継続性を担保するサブシステム

目標管理制度は、比較的短期の実績、プロセスの評価になりがちであることから、長期的なライフプランや組織目標プログラム、さらには、現在や将来の希望について自己申告する自己申告書などのサブシステムを構築することにより、長期的な取組、継続性を担保する。

* 評価の計量化・数値化

評価者による評価のばらつきを解消し評価の納得性を高めるためには、評価の計量化、数値化も必要である。

ただし、目標達成のための手立ての設定と同様に、最終的な目的は教職員一人ひとりの資質能力や意欲の向上及び組織の活性化であり、数値のみが目標ではないことを十分踏まえなければならない。

評価結果の取り扱いと活用の在り方

教職員評価による評価結果は、これまで以上に、個々の教職員のよさや課題等について適切に把握できるものであり、人材育成方策の中核をなすものとして、次に示すように、評価結果を積極的に活用する必要がある。

また、教職員評価システムは、教職員の資質能力や意欲の一層の向上を図るだけでなく、個々の教職員の努力とその成果が報われるシステムになることが必要であり、評価結果の活用にあたっては、単年度ごとに活用することも必要であるが、中長期的視点で評価結果を活用することも必要である。

人材育成のための研修への活用 学校運営・人事管理への活用

人材育成のための研修への活用

日々の教育活動において、評価結果を踏まえて、教職員の自己啓発の取組に対する支援や助言を行うとともに、個々の教職員の長所の伸長や課題の克服を図るための研修を一層充実させるなど、現行の研修制度を整え、それらの研修に教職員評価の結果を活用することが必要である。

学校運営・人事管理への活用

教職員評価を通して把握できた教職員一人ひとりのよさを生かし、学校運営上、適材適所となるよう校務分掌等の校内人事に活用し学校組織の活性化を図るとともに、全県的な人事配置や管理職の昇任など、人事管理に活用することも必要である。

なお、より一層の教職員の資質能力の向上を図るため、適所において適材を育てるという人材育成の観点からも、評価結果を活用することも必要である。

人事管理への活用については、次のような取組を参考にすることも必要である。

* ライフサイクル目標と方向性の決定

多くの役割・部署が存在する組織においては、個人能力の総和をいかに組織能力として高めていくかが常に問われている。このため、目的・目標、組織（部内）目的・目標、部署目的・目標、個人目的・目標と、段階的にブレイクダウンされ、早期にライフサイクルイメージが個々人に設定される。

この個々人が有するライフサイクルイメージに応じて、ジェネラリスト（経営マネジメント）ルート、専門職ルート等、複線型の人事ルートを準備し、育成（OJT, OFFJT）支援を行っている。

OJT（on-the-job training）職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練。

OFFJT（off-the-job training）仕事の現場を離れて行う、業務に必要な教育研修。

この際、重要なツールとなるのが、「自己申告制（本人の現在及び将来の希望）」、「目標管理制度（比較的短期の実績，プロセス評価）」である。「自己申告制」と「目標管理制度」のギャップを含め、面談やOJT，OFFJTで成果と納得性を作り出していくという方法は効果的であり、こうした取組の中で、個人能力と組織能力の調整を図りながら個人のライフサイクル目標とルートも決まっていく。

こうした中、特定の能力が秀逸している者については、SR(Special Researcher)、フェロー制と呼ばれる専門職として、高度な処遇をしているケースもある。

以上、平成18年度は、「本県の教員に求められ、期待される資質能力」や「本県教員の現状や課題」をベースに、「採用選考の在り方」、「養成機関との連携の在り方」など、人材確保の方策について検討するとともに、現在、全ての教職員を対象に試行している「教職員評価」の検証及び充実方策についての検討を行った。なかでも、教職員評価は、日々の教育活動を通して教職員一人ひとりのよさや課題等について適切に把握できるという点で、人材育成の中核をなすものであることが確認された。

平成19年度は、18年度の検討を踏まえ、研修の在り方や人事制度について検討を進めることになるが、人材育成の中心となる教職員評価を研修制度や人事制度と機能的に連動させ、教職員一人ひとりのよさについてより伸長させ、また、課題については、補填できるシステムをいかにして構築することができるかが人材育成の鍵となると考える。

今後とも、本検討会議は、教職員の資質能力の向上に向けた国の動向も注視しつつ検討を重ね、教職員一人ひとりが教育に対する使命感や情熱、専門家としての力量や豊かな人間性などの資質向上が図れるように、新しい時代に対応する体系的な人材育成システムの構築に向けた検討を進めてまいりたい。

參考資料

教員の評価に関する調査研究会議報告書（概要）（平成18年2月）

はじめに

学校教育の成否は、教職員に負うところが大きいことから、子どもたちに対する教育の充実をめざし、教職員の資質能力や意欲の向上と学校の活性化という観点から、目標管理の手法を導入する新たな評価システムについて提言した。

第1章 教職員評価システムの必要性

1 学校の教育活動に対する「評価」の現状と課題

(1) 学校教育の現状と課題

子どもたちを取り巻く環境が大きく変化する中、学校には様々な教育課題の解決とともに、変化の激しい時代に生きる子どもたちに「生きる力」を育むことが求められている。

(2) 「評価」の現状と課題

(ア) 学校の教育活動や学校運営の状況についての評価

教育活動を分析・評価し、その改善を図ることが求められており、その一環として「学校評議員制度」、「学校評価制度」、「コミュニティスクール」などの制度が導入された。

(イ) 学校評価と教職員評価

学校評価は、教育活動や学校運営の状況等について評価し、一方、学校の組織的な取組と連動した個々の教職員の個人としての取組について評価するのが教職員評価である。

(ウ) 教職員に対する現行の評価制度と課題

現行の勤務評定は、多面的な評価にはなりにくいという面や、評価結果に基づき教職員の能力や意欲の向上を図る仕組みにはなっていないという面がある。

2 新しい教職員評価の必要性

人物重視の採用選考や採用後の現職研修の充実も図られているが、重要なことは、教職員が毎日の教育活動を通して、その資質能力や意欲の向上を図ることであり、これまでの勤務評定に代え、評価に基づき組織的・継続的に職能成長を支援する新しい評価システムが必要である。

第2章 一人ひとりのよさを伸ばす教職員評価システムの在り方

1 新しい教職員評価システムの基本的な考え方

新しい評価システムは、従来の勤務評定における「校長による評価」に加え、マネジメントサイクルによって自己点検しながら改善をめざす「目標管理」の手法を導入する。

「目標管理」の手法：「目標設定(Plan)」、「目標達成の取組(Do)」、「取組状況の評価(Check)」、「評価結果を踏まえた改善(Action)」の一連の組織的・継続的な改善向上サイクル

2 本県における新しい教職員評価システムの内容・方法

(1) 評価の対象とする者

学校に勤務する者が一体となって、協働して教育活動に取り組むことが重要であるので、新しい評価システムの対象者には、教諭だけでなく事務職員等も含めることが望ましい。

(2) 評価の対象とする事項（「職務分類」・「評価項目」・「着眼点」）

職務内容を3分類した「職務分類」ごとに職務遂行状況を「意欲」「能力」「実績」の3つの「評価項目」と評価の「着眼点」により評価する。

教諭の「職務分類」の例：「学習指導」「生徒指導等」「校務分掌等」

(3) 評価の基準

評価者評価においては、各「職務分類」における3つの「評価項目」ごとに示した「着眼点の具体例」を標準的水準とし、その内容を「大幅に上回っている」場合から「著しく満たしていない」場合までの5段階絶対評価とし、自己評価においては、「目標を上回って達成した」、「ほぼ目標を達成した」及び「目標を達成していない」の3段階絶対評価とする。

(4) 「目標管理」(自己目標マネジメント)

- (ア) 自己目標の設定：年度当初に学校教育目標と連動させた自己目標と達成の手だてを設定。
- (イ) 自己評価：年度末と年度途中に目標達成状況について自己評価の実施。
- (ウ) 校長との面談：校長との面談を通し、その指導助言を受けながら目標管理の取組を実践。

(5) 「業績評価」(評価者による評価)

教職員の目標管理の取組やその成果も踏まえながら、職務遂行状況全般について評価者による評価を実施することとし、評価に当たっては職務遂行上で発揮された「能力」や「実績」だけではなく、職務遂行の「意欲」にも留意するとともに多面的な評価を行うため、複数の評価者による評価を行う必要がある。

3 評価結果の取扱と活用の在り方

(1) 本人へのフィードバック

教職員が自分のよさや課題を自覚し、次年度の取組に反映させるとともに、資質向上を図ることができるよう、評価結果を教職員にフィードバックする必要がある。
また、フィードバックを契機に評価者と教職員とが相互理解を図ることが重要である。

(2) 人材育成のための研修への活用

評価結果を踏まえて、教職員の長所の伸長や課題の克服を図るための研修を一層充実させるなど、評価と研修制度を連動させる必要がある。

(3) 学校運営・人事管理への活用

勤務評定に代わる評価システムとして制度化された場合、これまで以上に個々の教職員の資質能力や特性等について把握し、評価することになるので、評価結果を校務分掌等の校内人事をはじめ、全県的な人事配置や管理職への昇任などの人事管理に活用する必要がある。

(4) 評価に異論がある場合に対応する仕組みについて

評価結果に対する異論を想定し、小中学校の教職員の場合は、市町村教育委員会、県立学校の教職員の場合は、県教育委員会がそれぞれ対応する仕組みの整備を検討する必要がある。

4 評価の客観性・信頼性を高める方策

(1) 評価制度の周知徹底と試行の実施

新しい評価システムへの円滑な移行と確実な定着を図るため、すべての教職員を対象にした試行を行い、制度の趣旨や目的についての周知徹底を図る必要がある。

(2) 評価に係る研修の実施

客観的で公正・公平な評価となるよう、体系的な評価者研修を実施する必要がある。

(3) 校長等に対する評価の実施

校長や教頭に対しても、所管する教育委員会による適切な評価を実施する必要がある。

(4) 評価システムの継続的な改善

新しい評価導入後、その定着を図るとともに、継続的な改善に努める必要がある。

5 新しい評価システムの実施に向けて

新しい評価システムは、教職員の資質向上だけでなく、個々の教職員の努力とその成果が報われるシステムでもあるべきなので、今後、制度の成熟度や人事院勧告の趣旨や公務員制度改革の動向等も踏まえつつ、評価結果の処遇等への反映についても検討する必要がある。

おわりに

新しい評価制度を効果的に実施するため、県教委は、本研究協議会の提言をもとに試行を実施する中で、教職員に対する制度の周知徹底に努める必要がある。

山口県教職員人材育成検討会議について

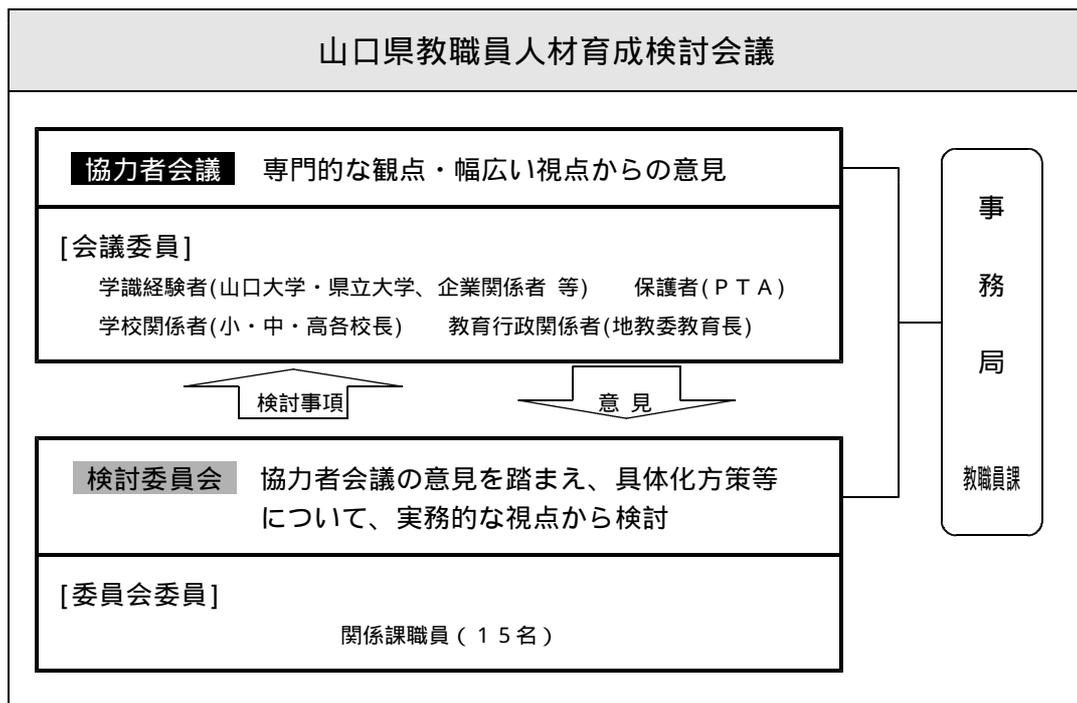
1 設置の趣旨

子どもたち一人ひとりの夢を実現する教育の充実をめざして、本県教育の担い手である教職員の人材育成の在り方等について検討する山口県教職員人材育成検討会議を設置する。

2 検討事項

- (1) 人材育成の在り方に関する事。
- (2) 採用選考（養成を含む）に関する事。
- (3) 研修に関する事。
- (4) 教職員評価に関する事。
- (5) 人事制度に関する事。
- (6) その他人材育成に関する事。

3 組織



4 検討期間

平成18年度から平成20年度まで(3年間:年3~4回開催予定)

山口県教職員人材育成検討会議 スケジュール

年度等 予定	協力者会議の検討事項等
<p>平成18年度 10月26日(金)</p> <p>12月19日(火)</p> <p>3月9日(金)</p>	<div data-bbox="488 421 818 488" style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 10px;">第1回 協力者会議</div> <p style="text-align: center;">教職員の現状と課題について 教職員に求められる資質能力について</p> <div data-bbox="488 660 818 728" style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 10px;">第2回 協力者会議</div> <p style="text-align: center;">教職員に求められる資質能力について 採用選考（養成を含む）について 教職員評価について</p> <div data-bbox="488 952 818 1019" style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 10px;">第3回 協力者会議</div> <p style="text-align: center;">教職員評価について</p> <div data-bbox="518 1097 750 1142" style="background-color: #cccccc; padding: 2px; margin-bottom: 10px;">第一次報告</div>
<p>平成19年度 (予定)</p>	<div data-bbox="488 1209 933 1276" style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 10px;">年間4回程度 会議</div> <p style="text-align: center;">研修について 学校における人材育成について 人事制度について</p> <div data-bbox="518 1489 750 1534" style="background-color: #cccccc; padding: 2px; margin-bottom: 10px;">第二次報告</div>
<p>平成20年度 (予定)</p>	<div data-bbox="488 1601 933 1668" style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 10px;">年間4回程度 会議</div> <p style="text-align: center;">人材育成の在り方について</p> <div data-bbox="518 1780 750 1825" style="background-color: #cccccc; padding: 2px; margin-bottom: 10px;">第三次報告</div>

山口県教職員人材育成検討会議設置要綱

山口県教育委員会

(設置)

第1条 子どもたち一人ひとりの夢を実現する教育の充実をめざして、本県教育の担い手である教職員の人材育成の在り方等について検討する山口県教職員人材育成検討会議(以下「会議」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 会議は、次に掲げる事項を検討する。

- (1) 人材育成の在り方に関する事。
- (2) 採用選考(養成を含む)に関する事。
- (3) 研修に関する事。
- (4) 教職員評価に関する事。
- (5) 人事制度に関する事。
- (6) その他人材育成に関する事。

(組織)

第3条 会議は、協力者会議及び検討委員会で構成する。

- 2 協力者会議は、検討事項について、専門的な観点及び幅広い視点から意見を述べる。
- 3 検討委員会は、協力者会議の意見等を踏まえ、具体化方策等について、実務的な視点から検討・協議する。
- 4 会議は、平成21年3月31日まで設置する。

(協力者会議)

第4条 協力者会議は、別表第1に掲げる委員(以下「会議委員」という。)により構成するものとし、教育長が委嘱する。

- 2 協力者会議に会長を置き、会議委員の互選によりこれを定める。
- 3 協力者会議は、会長が必要に応じて招集する。
- 4 会長に事故があるときは、会議委員のうちから、会長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。
- 5 会長が必要と認めるときは、会議委員以外の者の出席を認め、説明又は意見を求めることができる。

(検討委員会)

第5条 検討委員会は、委員長及び委員(以下「委員会委員」という。)により構成するものとし、それぞれ別表第2に掲げる職にある者をもって充てる。

- 2 検討委員会は、委員長が必要に応じて招集し、これを主宰する。
- 3 委員会委員が業務を遂行するため、ワーキング・グループを置くことができる。

(委員の任期)

第6条 会議委員及び委員会委員の任期は、会議の設置期間とする。

(庶務)

第7条 会議の庶務は、教育庁教職員課において処理する。

(その他)

第8条 この要綱の実施に関し必要な事項は、教育長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成18年10月6日から施行する。

別表第1（第4条関係）

「山口県教職員人材育成検討会議」協力者会議委員

	氏名	所属及び職名等
1	相原次男	山口県立大学大学院国際文化学研究科長
2	伊藤 實	山口県公立高等学校PTA連合会長
3	岩崎 肇	萩市教育委員会教育長
4	河口 喜美子	周南市立菊川中学校長
5	竹本 芳朗	山口県立下関工業高等学校長
6	常森 喬紀	海水化学工業株式会社代表取締役社長
7	野上 優子	山口県PTA連合会広報副委員長
8	福田 徳郎	美祢市教育委員会教育長
9	藤井 克将 (～ H18.12)	株式会社山口銀行経営管理部副部長
	嘉藤 晃玉 (H18.12～)	株式会社山口銀行経営管理部次長
10	村上 清文	山口大学教育学部教授
11	渡邊 哲郎	宇部市立上宇部小学校長

別表第2（第5条関係）

平成18年度「山口県教職員人材育成検討会議」検討委員会委員

	区分	氏名	所属及び職名等
1	委員長	田邊 恒美	教職員課長
2	委員	大谷 恒雄	教育政策課 主査（総括）
3	〃	松本 秀夫	義務教育課 教育調整監（人事班）
4	〃	今鶴 勇二	〃 教育調整監（指導班）
5	〃	田坂 祐治	高校教育課 教育調整監（人事班）
6	〃	藤井 勇夫	〃 教育調整監（普通教育班）
7	〃	大元 時頼	特別支援教育推進室 主幹
8	〃	縄中 宏明	社会教育・文化財課 調整監（地域教育班）
9	〃	上田 重郎	人権教育課 教育調整監（推進班）
10	〃	中馬 好行	学校安全・体育課 教育調整監（児童生徒支援班）
11	〃	水上 哲彦	〃 教育調整監（こども元気づくり班）
12	〃	櫻井 博史	〃 主幹（スポーツ振興班）
13	〃	清水 洋介	教育研修所 部長（総合研修部）
14	〃	小村 信	教職員課 教育調整監（学校管理班）
15	〃	原田 英明	〃 主査（学校給与班）
16	〃	松根 健治	〃 教育調整監（人事企画班）