

平成27年度 行政評価 施策カルテ

施策名	6 高い指導力と情熱をもつ教職員の育成
-----	---------------------

施策主管課	学校教育課	総合計画記載頁	113ページ
-------	-------	---------	--------

1 施策の位置付け

政策の柱	II 市民の学ぶ意欲と豊かなこころを育むために	政策名 (基本施策名)	9 信頼される学校教育を推進する	政策の達成目標 (基本施策目標)	信頼される学校教育が推進され、児童生徒が、充実した学校生活を送っています。
------	-------------------------	----------------	------------------	---------------------	---------------------------------------

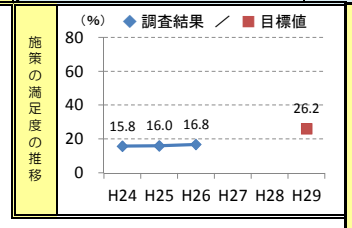
2 施策の取組状況

施策目標	教育への情熱があり、信頼される教職員が育成されています。
------	------------------------------

① 施策指標	指標名(単位)		H24	H25	H26	H27	H28	H29 (目標年)	評価	② 市民意識調査結果	指標名(単位)		H24 (現状値)	H25	H26	H27	H28	H29	評価											
	指標1	教員マスター制度(受講者)と うつつのみや授業の達人(表彰 者)の対象人数(人)	単年度 目標値	42	52	62	72	82	92		A	指標3	施策の満足度(%)	調査結果	15.8%	16.0%	16.8%					B								
実績値			41	55	66																									
目標値 (H29)			92人	単年度の 達成度	97.6%	105.8%	106.5%								前年度からの 増減		0.2%	0.8%												
指標2	「教職員は協力し、児童(生徒)のよいと ころを認め、教えるべきことをしっかりと 熱心に指導している。」と回答した全対 象者の割合	単年度 目標値	92.0%	93.0%	94.0%	95.0%	96.0%	97.0%	A	③ 主要な構成事業の進捗状況 (主要な構成事業の個別の進捗状況は、「3 施策を構成する事業の状況」を参照)										B										
		実績値	90.3%	94.2%	95.5%	95.6%																								
		目標値 (H29)	97.0%	単年度の 達成度	102.4%	102.7%	101.7%																							
① 施策指標		単年度 目標値								【参考】中核市等との水準比較																				
		実績値																												
		目標値 (H29)																												

※『①施策指標』の単年度の達成度の計算について

★ 通増型の指標(目標値が基準値より増加することが望ましいもの)	$\frac{\text{実績値}}{\text{目標値}} \times 100 (\%)$
★ 通減型の指標(目標値が基準値より減少することが望ましいもの)	$\frac{\text{目標値}}{\text{実績値}} \times 100 (\%)$



① 施策指標	A: 達成度90%超 [33点]	B: 達成度70%~90% [25点]	C: 達成度70%未満 [15点]
② 市民意識調査結果(満足度)	A: 前年度より向上 (+5pt超) [33点]	B: 前年度同水準 (±5pt以内) [25点]	C: 前年度より低下 (-5pt超) [15点]
③ 主要な構成事業の進捗状況	A: 計画以上 (主要な構成事業の2割超が計画以上) [33点]	B: 計画どおり (主要な構成事業の8割超が計画どおり) [25点]	C: 計画より遅れ (主要な構成事業の2割超が計画より遅れ) [15点]
総合評価	順調: (A評価が2つ以上 (C評価がある場合を除く。)) [90点以上]	概ね順調: (主にB評価が2つ以上) [65点以上90点未満]	やや遅れている: (C評価が2つ以上) [65点未満]

取組内容と成果・成果の要因、進捗の状況

施策を取り巻く環境等	<ul style="list-style-type: none"> 教員を取り巻く社会状況が急速に変化し、学校教育が抱える課題も複雑・多様化する現在、教員には、教職に対する強い情熱、教育の専門家としての確かな力量、総合的な人間力を兼ね備えることがこれまで以上に求められている。 今後10年間にわたる教職員の大量退職と、これに伴う大量の新規採用が見込まれており、指導的な役割を担ってきた経験豊かな多くの人材を短期間に失い、同僚性が希薄化することで、教員相互の研鑽やベテランから若手教員への指導法の継承といった、校内の人材育成機能の維持が重要な課題となってきている。
施策指標	<ul style="list-style-type: none"> 教科等の指導的役割を担う中核教員の育成を図る「教員マスター制度」や、優れた授業を実践している教員を表彰し、活用を図る「うつつのみや授業の達人表彰制度」を推進することで、順調に高い指導力と情熱をもつ教職員の育成が図られている。 これら教員を研修講師として活用するとともに、各学校へバランスよく配置し、学校内OJTの活性化を推進することにより、教員全体のレベルアップが図られている。

市民満足度	<ul style="list-style-type: none"> 本市においては、「小中一貫教育・地域学校園」をはじめ様々な事業が定着し、各学校において確実に推進されており、保護者などの関係者への情報発信はもとより、市民に対しても、市や学校が積極的に情報を発信し、周知・啓発を進めた結果、昨年度と比べ満足度が向上した。 	総合評価	83点
			概ね順調

3 施策を構成する事業の状況

※凡例 ○:「総合計画の戦略プロジェクト・主要事業」対象、★:「③ 主要な構成事業の進捗状況」対象(最大5事業選択)

No.	事業名	戦略P・主要事業※	事業が属する総合計画の構成事業名	事業内容		事業の進捗状況	H26事業費(千円)	開始年度	日本一施策事業	施策目標を達成するための取組方針
				対象者・物(誰・何に)	取組(何を)					
1	教職員研修事業	○★	・キャリア段階に応じた計画的な研修の実施 ・リーダー養成研修の充実 ・教員マイスター制度の実施 ・若手教員育成システムの充実	市立小中学校教職員	・教職員研修の実施 ・中堅教員がベテラン教員と組んでOJTを実施 ・2~4年目教員がOJTを実施	計画どおり	5,364	H12		授業力や学級経営力を高めるなど教職員の専門性や指導力の向上を図るため、本市教職員研修体系に基づく研修を実施する。特に、教職員の服務や小・中学校英語、新規採用事務職員研修の拡充など喫緊の課題に係る研修の強化や、若手教員育成システム等、若手・中堅教員の育成を図るためのセンター研修やOJTの効果的な実施に努めていく。
2	公開講座「教育なう」事業		・夜間・土曜公開講座の実施	市立小中学校教職員及び保護者等	・教職員向けの夜間公開講座の実施 ・教職員及び保護者等対象の土曜公開講座の実施	計画どおり	101	土曜:H15 夜間:H24		教職員が参加しやすい夜間や土曜に公開講座を実施し、教職員の研修ニーズに応えることは、資質の向上を図る上で有効であることから、今後とも本講座を実施していく。
3	「うつつのみや授業の達人」表彰制度	★	うつつのみや授業の達人表彰制度の実施	市立小・中学校教職員	教員の模範として推奨すべき教諭の顕彰の実施	計画どおり		H22		各教科の特定分野の授業実践に優れ、教員の模範として推奨すべき教諭を「うつつのみや授業の達人」として顕彰するとともに、受賞者の活用により、本市教員の授業力向上を図ってきたが、今後は対象を学級経営など授業以外で活躍する多くの教職員に広げるなどして、指導力や意欲の向上につながるよう制度の見直しを行う。
4	教職員ひらめき提案制度事業		教職員ひらめき提案制度の実施	市立小・中学校教職員(個人または学校単位)	教職員による業務内容や職場環境等を改善するための提案制度の実施	計画どおり		H19		これまでに寄せられた多数の提案を、広く全校に周知することで、職場環境等の改善が図られきたところである。今後は、各学校の自主的な改善活動へと移行していく。
5	いきいき学校プラン推進事業(宇都宮市学校教育推進計画)	★	学校教育スタンダードの推進	市立小・中学校(全93校)	学校教育スタンダードの推進などを通じた「学校教育推進計画」を具現化	計画どおり	5,270	H17	独自性	学校教育の充実を図るため、各種調査により達成状況を把握するとともに、学校教育推進懇談会の意見を踏まえながら、学校教育推進計画をより一層推進していく。また、学校教育スタンダードの取組について各学校の状況を確認し、次年度の重点を明確に示すことにより、各学校の学校経営等に反映させていく。
6	授業力向上プロジェクト	○★	分かる授業の展開(授業力向上プロジェクト)	本市小・中学校教職員	・研究学校への学校訪問による指導・助言 ・研究発表会の開催 ・「授業力向上プロジェクトだより」の発行	計画どおり	2,800	H21		教員の授業力向上を図るため、「一人一授業」などを通して取組を推進してきた。今後、教職員の大量退職・大量採用を踏まえ、若手教員の授業力向上が喫緊の課題となっていることから、分かる授業の基盤となる指導法について、プロジェクトだよりの配付・活用や授業研究会を通じた指導・助言等を一層推進していく。 併せて、プロジェクトだよりなどにより家庭学習の習慣化を図る取組を促進する。

4 今後の施策の取組方針

今後の方向性	
<p>課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆平成24年4月に策定した「教職員人材育成システム」に基づき、専門性・指導力を身に付け、総合的な人間力を有する教職員を育成するため、今後とも、キャリア段階や喫緊の課題に応じた研修を実施する必要がある。 ◆教職員の大量退職・大量採用の時期にあることから、昨年に引き続き、教職員の服務規律の徹底と指導力向上を目指し、教育センター研修や校内研修を計画的・継続的に実施していく必要がある。 ◆市民への理解と周知を図るため、授業の達人表彰や授業力向上のための取組について、マスコミや学校だより等をより積極的に活用していく必要がある。 	<p>方向性</p> <p>〈施策全般〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆平成24年4月に策定した「教職員人材育成システム」を着実に推進する。 ◆本市教育の現状と課題を踏まえ、児童生徒の可能性を最大限に伸長する教育を推進するため、小中学校間での交流授業や地域学校園内一人職の相互支援など小中一貫教育のよさを生かした研修の実施や、授業力の向上に関する研修の強化、及びセンター研修の充実を図る。 <p>〈主要事業〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆教職員人材育成システムに基づき、キャリア段階に対応した研修と資質や指導力向上のための専門研修の充実を図るとともに、教員マイスター制度や授業の達人表彰制度などを有効に活用しながら、中長期的な視点に立った研修と喫緊の課題に応じた研修を総合的に実施していく。特に、若手の育成については、初任者研修後も継続して行う若手教員育成システムに基づき、校内OJTを効果的に機能させながら、継続的に力量形成を図っていく。 ◆より分かりやすい授業とするための指導方法等について、各学校での研究とともに、地域学校園において義務教育9年間を見通した研究を持続可能な体制の下で一層推進し、さらなる授業力の向上を図る。また、授業力向上プロジェクトだよりやHPにより保護者への周知を図る。 <p>〈その他個別事業〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆授業の達人表彰制度などの取組や授業力向上のための取組について、マスコミや学校だより等により積極的に情報発信を行う。