

平成26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。
------	-------------------------	----------------	------------------	---------------------	---------------------------------------

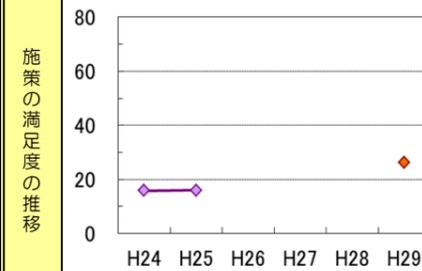
2 施策の取組状況

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	教員マイスター制度(受講者)と う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%		
	現状値	32人	実績値	41	55					目標値 (H29)	26.2%			前年度からの 増減		0.2%			
	目標値 (H29)	92人	単年度の 達成度	97.6%	105.8%					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
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	【参考】中核市等との水準比較	指標名(単位)		H24	H25	H26	H27	H28	H29	
	現状値	90.3%	実績値	94.2%	95.5%							中核市平均							
	目標値 (H29)	97.0%	単年度の 達成度	102.4%	102.7%							実績値							
			単年度 目標値								中核市での本 市の順位								
	現状値		実績値								中核市平均								
	目標値 (H29)		単年度の 達成度								実績値								

※『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)	$\frac{\text{目標値}}{\text{実績値}} \times 100 (\%)$



※評価の考え方

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割以上が計画どおり) [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	・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た。	市民満足度	・「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。」と回答した学校の様子を理解している保護者と地域住民は94.1%である一方、一般市民にとっては教職員の不祥事などの報道等の情報から、低い評価となっていると考えられる。	総合評価	83点
施策指標	・教科等の指導的役割を担う中核教員の育成を図る「教員マイスター制度」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、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。				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	H25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	宇都宮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	4,731	H12		各キャリア段階に応じた教職員としての資質能力を確実に育成するため専門性・指導力や総合的な人間力を高める研修を計画的に実施することは有効であるため、今後とも継続的に実施していく。
2	公開講座「教育なう」事業		・夜間・土曜公開講座の実施	宇都宮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	100	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	「うつのみや授業の達人」表彰制度	★	う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	0	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る。
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	200	H19		これまでに多数の提案が寄せられ、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。今後は昨年度策定した「児童生徒と向き合う時間の充実に向けた取組方針及び具体的方策」の取組の一環として、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	宇都宮市立小・中学校	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	5,129	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し、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、次年度への課題を示すことにより、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	2,860	H21		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、指導資料の配布・活用や授業研究会を通じた助言等を行い、教員が切磋琢磨しながら授業力向上に取り組んできた。今後、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っていく。

4 今後の施策の取組方針

今後の方向性	
課題	<p>◆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」、「総合的な人間力」を各種研修により資質の向上を図るため、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。</p> <p>◆体罰等の教職員の不祥事撲滅に向けて、教育センター研修や校内研修の充実を図る必要がある。</p>
方向性	<p>〈施策全般〉</p> <p>◆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。</p> <p>◆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良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、センター研修の充実を図る。</p> <p>〈主要事業〉</p> <p>◆教職員人材育成システムに基づき、教員マイスター制度や授業の達人表彰制度、若手育成システムなどを有効に活用しながら、キャリア段階や喫緊の課題に応じた研修を実施していく。また、体罰等の教職員の不祥事撲滅に向けて、教育センター研修や校内研修を充実する。その取組の中で特に、優れた授業実践を広めるため、映像化(DVD化)を進めるとともに、その効果的な活用方法等について研究を進める。</p> <p>◆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。</p> <p>〈その他個別事業〉</p>