

## 教員がより力を発揮し教育に専念できるあり方について

### 1 教員をとりまく現状

#### 児童生徒数・学級数及び教員数の推移

- ・ 児童生徒数 86,391 人 (H11)      76,351 人 (H19)      10,040 人減 ( 11.6%)
- ・ 学級数          2,704 学級 (H11)          2,480 学級 (H19)          224 学級減 ( 8.3%)
- ・ 教員数          4,037 人 (H11)          3,921 人 (H19)          116 人減 ( 2.9%)

#### 教員採用状況の推移

- ・ 採用者数      14 人 (H11)      109 人 (H20) 約 8 倍増

#### 男女別年齢構成 (平成19年度)

- ・ 男女比 …… 男性 4 割、女性 6 割
- ・ 全教職員平均年齢 …… 46.5 歳
- ・ 40 歳台後半から 50 歳台前半の教職員が多い(45 歳～54 歳:2,367 人、構成比 53.0%)
- ・ 最も多い年齢 50 歳 (278 人)
- ・ 30 歳台以下の全体に対する構成比は、2 割以下で年齢構成にばらつきが見られる。  
(30 歳台 13.1%、20 歳台 5.4%)

#### 病気休職者の推移

- ・ 40 人前後で推移 (H14 年度から H19 年度)      6 割以上が精神性疾患

#### その他

- ・ メンタルヘルス対策
- ・ 勤務時間の適正管理
- ・ 副校長などの新たな職の設置
- ・ 教員免許更新制の導入      など

### 2 教員の多忙化の現状

#### 学校、家庭、地域の連携に関する教員、保護者の意識調査 (平成17年11月実施)

- ・ ほぼ全ての教員が現行の職務が忙しいと回答
- ・ その原因は「生活指導が必要な児童生徒の増加」、「処理業務の増加」や「保護者や地域への対応の増加」など

#### 本市の生徒指導の現状

- ・ 不登校    : 出現率は全国に比べ低い (全国 1.17%    本市 0.80%)
- ・ いじめ    : 平成 18 年度は前年比 30 倍の 642 件 (21 件    642 件)  
平成 19 年度は減少傾向にある。  
平成 18 年度は、いじめの定義を見直したことにより大幅増となった。
- ・ 暴力行為 : 年間約 100 件でほぼ横ばいの傾向 (平成 18 年度実績 118 件)

### 3 現在行っている対策

#### (1) 学校運営の効率化

- ・ 各種提出書類の削減や見直し
- ・ 各種照会、調査について電子メールの活用
- ・ 会議や学校行事の見直し
- ・ 予算等における学校裁量の拡大、事務の共同処理の試行 など

#### (2) 人的措置

##### 市費講師の配置

平成11年度 フレンドリー指導員事業（問題行動の解決のため）

平成15年度 少人数・習熟度別指導推進事業（学力向上の取り組み）  
放課後教室事業（全児童生徒を対象に学習機会の拡充）

平成19年度 いじめ対策としての市費講師の配置

平成20年度 35人以下学級実施のための市費講師の配置

##### スクールヘルパーの活用

地域と学校が連携して子どもたちの「生きる力」をはぐくむことを目的に、子どもの安全対策、子どもの悩みの相談及び授業の手伝いなど市立幼・小・中・特別支援学校における教育活動を支援する。

登録者数： 5,754人（平成19年3月31日現在）

活動実績： 81,664回（平成18年度実績）

#### (3) 学校支援体制の整備

##### 学校支援ライン（H19.4設置）

学校で起こる諸問題や保護者・地域からの相談・苦情等の解決が長期化・複雑化することを防止し、学校が本来業務に専念できるよう支援する。

体制： 主幹1名、指導主事(区巡回)5名、主査2名

業務： 学校訪問による情報収集や指導・助言

緊急対応： 104校、208件、延べ355回

##### 学校支援チーム（H19.4設置）

弁護士・精神科医・臨床心理士・警察官OBで構成され、解決が困難で助言が必要な苦情等の対応について、学校長等へ助言する。

実績： 延べ30校、33件の事案に対応。（平成20年1月末現在）

##### スクールカウンセラー（H7～実施、H16～全市立中学校配置）

いじめや不登校等、児童生徒の対応のため、専門的な知識・経験を有する臨床心理士等の「心の専門家」をスクールカウンセラーとして各校に配置し、生徒指導上の諸問題の解決にあたる。

平成19年度（制度拡充：必要に応じて小学校にも対応できるよう体制を整備）

H18：週 8時間54校      H19：週12時間54校（週4時間増）

週16時間 9校              変更なし

#### (4) 教員の資質向上

教員採用試験における人物重視の取組

教員採用にあたり筆記試験に加え、民間の面接官を含めた形での面接を行い、多面的に評価を実施。

教育センターにおける研修

教職員の資質能力向上のため、教職員のライフステージを4つに分類し研修を実施。

平成19年度 基本研修 37講座 219研修

専門研修 57講座 121研修 実施

民間企業への長期社会体験研修や行政職への交流人事

平成8年度から、教員に基礎的な資質能力の向上を図るとともに社会の構成員としての視野を広げることを目的として実施。

平成19年度 派遣期間 3ヶ月間 8人

1年間 6人 派遣

教職員の人事評価制度

教員一人一人の意欲を引き出し、能力を向上させ、もって学校組織を活性化させることを目的として評価制度を導入し、自ら目標を設定する自己評価・自己申告と、評価者による評価を実施。

指導力不足教員の人事管理

教員の指導力を調査、判定し、その結果に応じて指導力向上研修等を実施し、教員の資質向上を図る人事管理システムを推進。

優れた教員の表彰制度

平成16年度から、卓越した指導力で、模範となる授業を実践している、研修・研究活動において優れた実績を上げているなど、やる気があり優れた教育活動を実践している教員を適正に評価し、その意欲や努力に報いる方策として実施した。

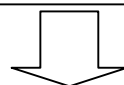
平成19年度 優秀な教員表彰 50人(うち特別表彰は 5人)

#### 5 検討の視点

教職員の負担軽減につながる施策には、どのようなものがあるか。

教員の資質向上には、今後、どのような取組が必要か。

大量退職時代を前にして、指導技術の継承はどのようにすればよいか。



優れた教員を増やし、教員のモチベーションを高めるために、どのような評価を行い、表彰や処遇をどのように行うべきか。