

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の実施に努めるとともに、評価システムについての検討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ずることができるよう体制の整備を図ります。

(5) 教職員の意欲を高める人事管理

- ① 教職員の人事管理の改善
- ② 管理職人事の改善
- ③ 教職員評価システムの検討
- ④ 指導力不足教員等への対応
- ⑤ 教職員の処遇改善

項 目	具体的施策の方向
① 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 ティーム・ティーチングや小・中・高等学校1年生の学習・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していくための教職員の適正配置に努めます。 ▶ 教職員の勤務期間等についての検討 様々な地域や学校での勤務による教職員の成長の重要性にも十分配慮しながら、教職員が学校づくりに意欲的に参画することができるよう、勤務期間等について検討します。 ▶ 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、可能な限り多くの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。 ▶ 高齢者再任用制度の活用推進 教職員の指導力向上や生徒の学習指導の充実のためのアドバ