

<p>② 管理職人事の改善</p>	<p>イザー等として学校の活性化に資するため、退職教職員の再任用制度の効果的な活用を推進します。</p> <p>▶ 若手登用、民間人登用 教育に関する理念や識見はもとより、組織の運営に関する経験やマネジメント能力に着目して、管理職にふさわしい人材を幅広く確保する観点から、若手教職員の中からの登用、在職期間の長期化、民間人の登用について検討します。</p> <p>▶ 女性の積極的登用 女性教員が学校運営に積極的に参画できるよう、管理職への女性の積極的な登用を図ります。</p>
<p>③ 教職員評価システムの検討</p>	<p>▶ 個々の教職員の努力や意欲が報われるとともに、学校組織が活性化する教職員評価システム作りについて検討します。</p>
<p>④ 指導力不足教員等への対応</p>	<p>▶ 条件附採用制度の運用改善 教員としての資質能力を備えているか否かを的確に判断するため、条件附採用期間における勤務成績の評価の内容・手続き等について、より一層の改善を図ります。</p> <p>▶ 分限制度の的確な運用 校長・教頭を含めて適格性を欠くと認められるに至った者については、継続的な指導・研修を実施する体制を整えるとともに、本人の希望も踏まえて、降格・免職や学校教育以外の職種を選択できる等の仕組みを検討し、必要に応じて分限制度の的確な運用に努めます。</p>
<p>⑤ 教職員の処遇改善</p>	<p>▶ 教育活動等の適正化 各学校における教育活動等の定期的見直しを通して、児童生徒に対する教育活動の円滑かつ効果的推進に必要な個々の教職員の心身の健康保持に努めます。</p> <p>▶ 教職員のメンタルヘルスの保持・増進 教職員相談室等における面接・電話相談等により、職場・家庭・健康上の問題等の解決を支援します。</p> <p>▶ 教職員の生涯生活設計推進 生涯生活設計セミナー開催やガイドブックの配布等を通して、教職員自らの生涯生活設計の確立に向けた取組みを支援します。</p>

語注

(第5節 教職員の意欲を高める人事管理)

大学院修学休業制度

教員の自主的・主体的な研修活動を奨励・支援する観点から、意欲ある現職教員が、その身分を保有したまま、職務に従事せずに国内外の大学院などで長期（1, 2又は3年間）にわたりフルタイムで修学することが可能となるよう創設された制度で、平成13年度から運用が開始される。