

地域との連携を担う教職員について

子供や学校の抱える課題の解決、未来を担う子供たちの豊かな成長のためには、**社会総掛かりでの教育の実現が不可欠**

- 多くの地域の人々が学校に関わるようになれば、より豊かな子どもの学びが生まれる。
- 子どもの成長とともに大人達の成長を促し、地域の絆を強めていくことは、「地域が良くなれば学校が良くなる」という好循環を生み出す。



学校における地域連携推進の業務及びその担当を明確化することにより、地域の力を生かした学校教育の充実を図るとともに、学校全体の負担を軽減し、マネジメント力の向上を図ることが重要。

地域との連携を担う教職員の役割の例

- 校内・学校間(校区内)・教育委員会との連絡・調整
- 校内教職員等の支援ニーズの把握・調整
- 学校支援活動の運営・企画・総括
- 地域との連携に係る研修の企画・実施、先進校の視察 など

この他、従来、各教員がそれぞれ携わっていた以下の業務を担うことにより、地域との連携に係る学校全体の負担軽減が図られることが期待される。



- ・地域住民、保護者、関係機関等との総合窓口
- ・地域住民等が参加する授業等の調整等(キャリア教育等の総合的な学習そのもののサポート等)
- ・地域住民・保護者アンケートの作成・集計 など

120

地域との連携を担う教職員の位置づけに関する答申等(抜粋)

今後の地方教育行政の在り方について(答申)(平成25年12月13日中央教育審議会)

3. 学校と教育行政、保護者・地域住民との関係の在り方について

(2) 地域とともにある学校づくりの推進方策

① 国の取組について

教職員等の体制を充実すべきとの意見もあり、**地域との連携・協働の担当の配置を促すなど、組織的・継続的な取組に向けた支援が必要**である。

あわせて、学校運営協議会の委員やコーディネーターとなる地域の人材の育成や確保に向けた支援も求められる。

コミュニティ・スクールを核とした地域とともにある学校づくりの一層の推進に向けて(報告)

(平成27年3月コミュニティ・スクールの推進等に関する調査研究協力者会議)

IV コミュニティ・スクールの拡大・充実のための推進方策(提言)

(2) 学校の組織としての総合的なマネジメント力の強化

○ 継続的な取組や多くの地域の人々の参画を促していくためには、学校と地域の人々が全体として目標を共有し、役割分担を進めながら、取組にふさわしい組織的な体制を構築していく必要があり、**学校組織の中で学校と地域の人々をつなぐ役割を担うコーディネート機能の充実が重要**となる。学校内の体制整備の事例として、学校と地域の連携に関する職務を担当する教職員を置く例や校務分掌に位置づける例、事務職員をコミュニティ・スクールの運営の中心的役割に位置付けている例、地域人材をコーディネーターとして校内に配置する例がある。また、社会教育主事有資格者の教員を地域連携担当に位置付けることを積極的に推進している県もある。こうした学校では、地域との協働による授業や体験活動等の調整が円滑に行われ、地域連携に関する情報の発信が積極的に行われるなど効果を発揮しており、チームとしての学校の力を発揮する観点からも有効である。

○ その際、教員が子供と向き合う時間を確保する観点や教職員がチームとして学校運営に関わるという観点等から、学校の教員と事務職員等が果たすべき役割の明確化を図った上で、事務職員等が学校運営に積極的に関わっていく視点が求められる。

【推進のための具体的方策】

<地域連携を担当する教職員の明確化等教職員体制の整備>

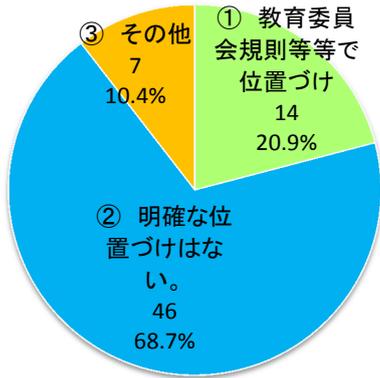
◇ **全ての学校において、地域との連携・協働の機能を校務分掌で明確に位置づけ、地域との連携・協働の中核となる教職員の配置を促したり、地域人材を地域連携推進員として校内に配置するなど、地域とともにある学校としての組織的・継続的な体制強化を促すこととし、そのために必要な制度面の検討も行う。**その際、社会教育主事有資格者の活用も促す。

◇ さらに、学校の教員と事務職員が果たすべき役割・標準職務の明確化を促進するとともに、学校事務の共同実施等を通じて、事務機能の強化を促進する。その際、事務職員の研究・研修団体等と連携し、研修プログラムモデルの開発・普及を行うなど、事務職員の育成を促す。

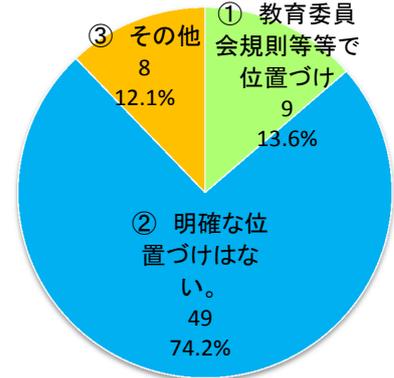
121

地域との連携を担う教職員の教育委員会規則等での位置付け

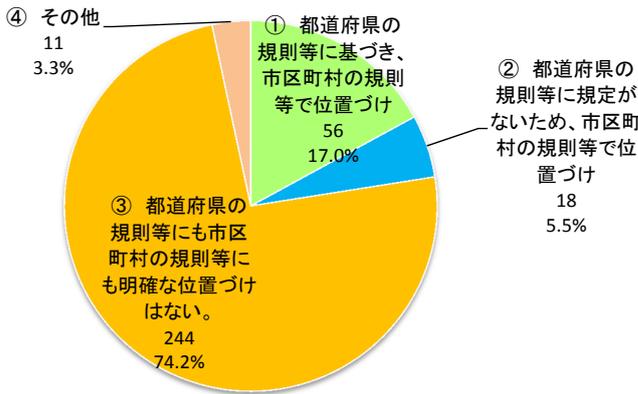
【都道府県市(小学校・中学校)(N=67)】



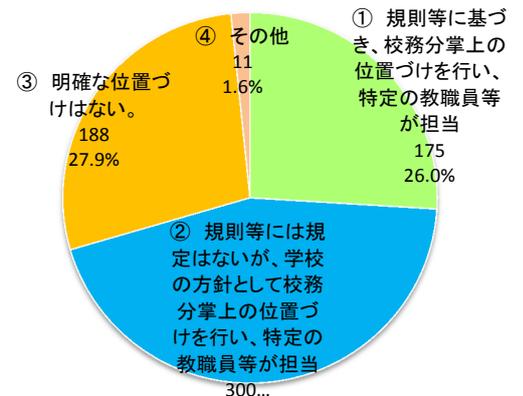
【都道府県市(高等学校・特別支援学校)(N=66)】



【調査対象市区町村(N=329)】



【調査対象学校(N=674)】



122
文部科学省調べ(H27. 5)

地域との連携担当して教員を位置づけている事例

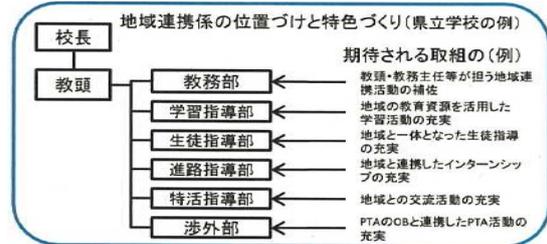
栃木県教育委員会

■ 地域の特性を生かした教育活動を生涯学習の視点から効果的・効率的に展開するため、平成26年度より、社会教育主事有資格者をはじめ、地域連携の中心となる教員を明確化。校長が指名し、校務分掌に位置づけ。

<地域連携担当教員の役割>

- 地域と連携した取組の総合調整に関すること【総合調整】
⇒ 地域連携に関する計画書の作成、研修の実施等
- 地域と連携した取組の連絡調整や情報収集等に関すること【連絡調整】
⇒ 地域人材(学校支援ボランティア等)の受け入れに関する連絡調整等
- 地域と連携した取組の充実に関すること【企画・支援】
⇒ 地域と連携した活動のプログラムの企画・運営支援等 など

<期待される取組例>



岡山県教育委員会

■ 成24年度から県内公立小・中・高・特別支援学校の校務分掌に「地域連携担当」を位置づけ、学校の窓口を明確化。県総合教育センターの研修等により、資質能力の向上を推進。

<地域連携担当教員の役割>

- 校内の地域連携情報の集約、
- 全体計画の作成・提示、校内研修計画の作成・実施、
- 地域(地域コーディネーター、学校支援ボランティア、PTA等)との情報交換 など



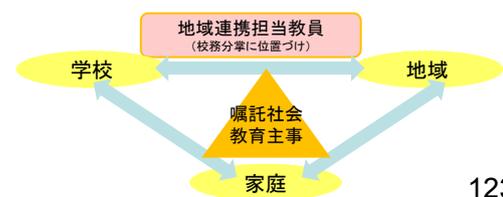
仙台市教育委員会

■ 地域住民、社会教育関係団体やボランティア団体等との連携や連絡調整に関することを担当し、学校と地域をつなぐ窓口となる地域連携担当教員を市内全小・中・中等教育学校に配置。

<地域連携担当教員の役割>

- 地域と学校の情報共有
- 地域活動への参加
- ゲストティーチャーや地域学習の実施 など

※ 市教委から委嘱された嘱託社会教育主事が、学校において地域連携担当教員をサポートし、教育活動の充実や地域の活性化を推進。



地域との連携担当として事務職員を位置づけている事例

鳥取県南部町教育委員会

■平成18年以降、コミュニティ・スクールを導入し、平成23年は、地域とともにある学校づくり推進体制が整ったことを機に、文部科学省委託事業を取り入れ、事務職員を配置し、コミュニティ・スクールの取組を推進。

<事務職員の役割>

- 教員の業務の整理
- コミュニティ・スクールの積極的な運用と学校・地域の連携促進
 - ・コミュニティ・スクール関連業務にかかる連絡調整業務のとりまとめ
 - ・学習支援ボランティアや生徒ボランティアのコーディネート
 - ・情報発信（学校だより発行、HPによる公開）
- 学校体制の見直し など

<取組による主な成果>

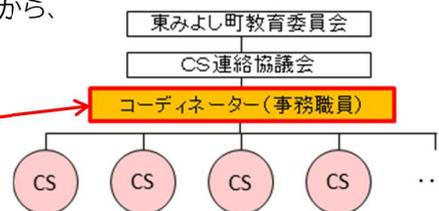
- 校間や地域との連携が円滑化
- 教員の授業準備時間の増加
- 予算確保や予算執行の円滑化
- 定期的な情報発信

徳島県東みよし町教育委員会

■クラス担任や担当教科を持つ教職員よりも、学校全体を見渡して物事に取り組みやすいという観点から、学校事務職員がコミュニティ・スクール運営における中心的役割を担当。

<事務職員の役割>

- コミュニティ・スクールに関する研修会の企画・開催
- コミュニティ・スクール連絡協議会の運営（熟議の企画・開催等）
- 地域と学校の関係性に関する調査の企画・調整 など



滋賀県長浜市湯田小学校

■学校事務職員が組織内のトータルプロデューサーとして学校運営に参画し、学校事務を組織的に進める取組を推進。

<事務職員の役割>

- 学校と地域をつなぐコーディネーター
 - ・学校運営協議会の連絡・調整、学校支援推進部の組織づくりと活動支援
 - ・ボランティア活動による学校支援コーディネート体制の構築
- 学校情報の適切な提供（自治会掲示板の活用、協議会だより等の発行） など



ボランティアのシフト表



学校情報の速やかな提供（ブログの発信）

コミュニティ・スクール（学校運営協議会）の役割



学校運営協議会の主な役割

●教職員の任用に関して教育委員会に意見が述べられます。

- ・「若手の先生、体育が得意な先生が必要」、「A校長やB先生に次年度も残って欲しい」など

●学校運営に関する意見を教育委員会又は校長に述べられます。

- ・「挨拶の指導に力を入れて欲しい」、「地域に協力を求めて欲しい」、「学校予算を増やして欲しい」など

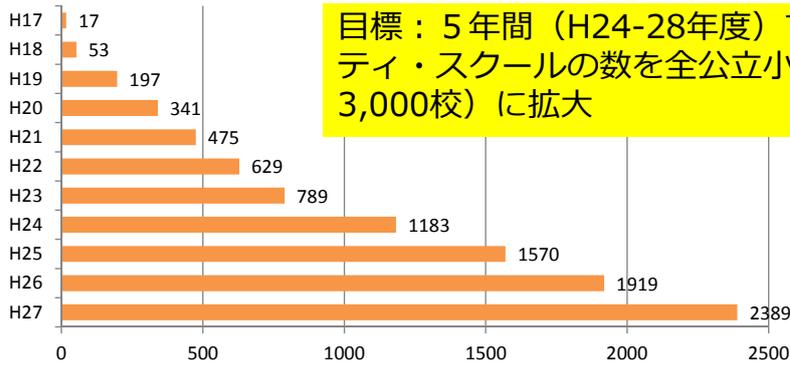
●校長の作成する学校運営の基本方針を承認します。

- ・校長と共に、保護者や地域住民等が責任をもって学校運営に参画すること、校長が作成する学校運営の基本的な方針に保護者や地域住民等の意向を反映させるために行うもの。

コミュニティ・スクールの現状

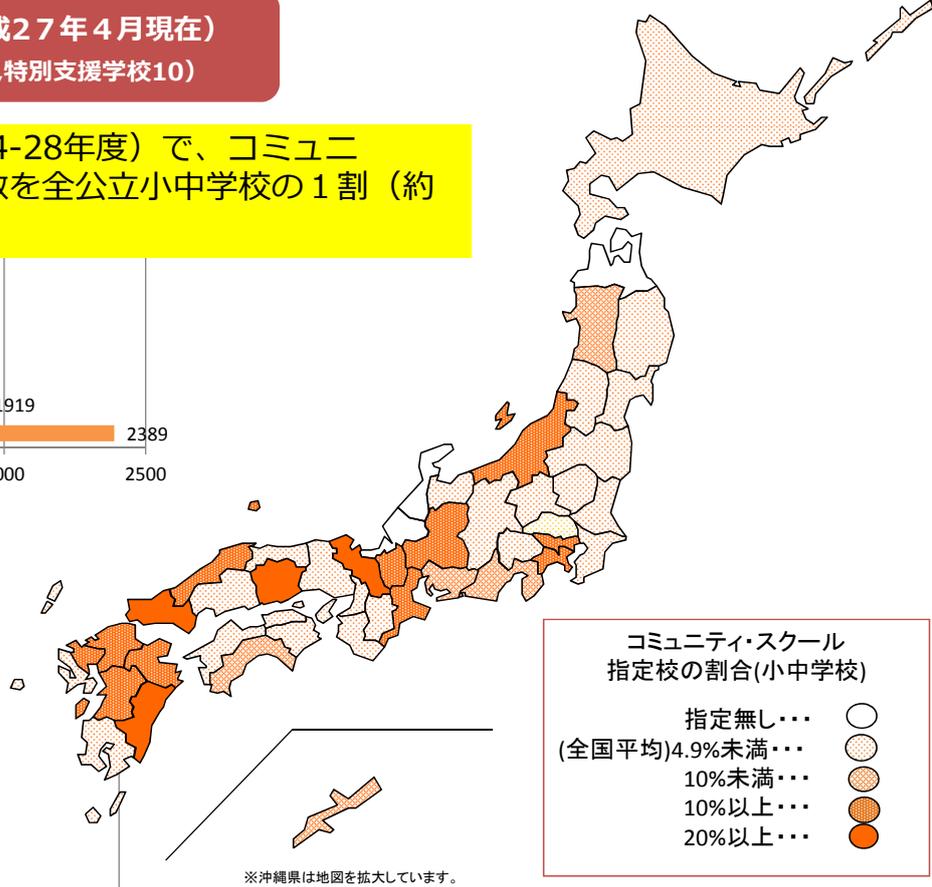
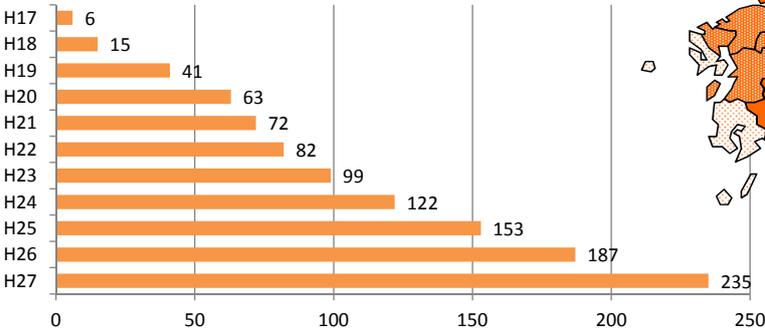
44都道府県内 2,389校 (平成27年4月現在)

(幼稚園95,小学校1564,中学校707,高等学校13,特別支援学校10)



目標：5年間（H24-28年度）で、コミュニティ・スクールの数を全公立小中学校の1割（約3,000校）に拡大

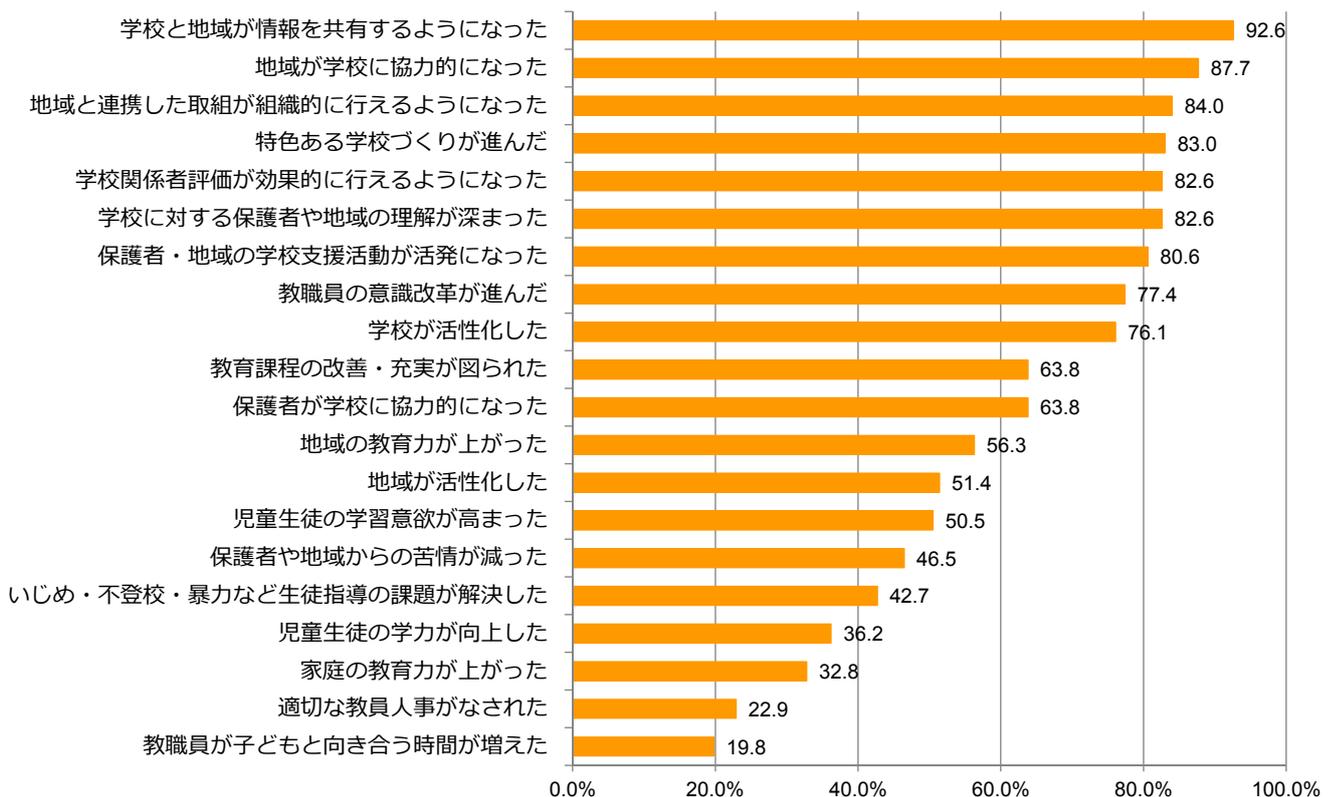
コミュニティ・スクールの学校設置者数：
5道県235市区町村



※ここでいうコミュニティ・スクールは、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」第47条の5に規定された学校運営協議会が置かれた学校を指す。

コミュニティ・スクールの成果認識（指定校）

地域連携に関する成果認識が高く、特色ある学校づくり、教職員の意識改革など学校運営に関する成果認識と続く。



※「当てはまる」「ある程度当てはまる」の合計

学校運営協議会と学校支援地域本部の一体的な推進の姿（イメージ）

学校運営協議会
地域住民等の学校運営への参画

学校支援地域本部等
地域住民等による教育活動等への支援

ともに学校・家庭・地域の連携協働により、社会全体の教育力の向上を図る仕組み。それぞれの強みを生かしながら、一体的に取組を推進することが必要。

<一体的に推進することで期待される効果(例)>

- 「学校運営の改善」と「教育支援活動等の充実」の双方向・協働型の取組の推進
- 学校・家庭・地域の組織的・継続的な連携・協働体制の確立
- 教育支援活動等を通じた、日々の教育活動や子供への理解の深まり、課題解決の実践
- 子供の教育に関する課題や目標等の共有による当事者意識の高まり
- 学校・家庭・地域において、共通したビジョンをもった取組の展開

学校運営協議会の機能と、学校支援や学校関係者評価等の機能を一体的に推進することで、学校運営の改善を果たすPDCAサイクルを確立

学校運営協議会

- ・学校運営の基本方針の承認（必須）
- ・学校運営に関する意見（任意）
- ・教職員の任用に関する意見（任意）
- + 学校支援活動等の総合的な企画・調整、学校関係者評価の基本方針の検討など、学校運営に関する全体的な協議を行う場に

学校支援地域本部等

学校と地域、学校と放課後のつなぎ役

地域コーディネーター

地域コーディネーター等が主体となり、PTAや地域人材の参画を得て、各々の組織・場で取組を実践

学校の支援活動
(学習・部活動等支援、環境整備等)

放課後の支援活動
(放課後子供教室)

家庭教育支援 等

土曜授業・学習支援 等



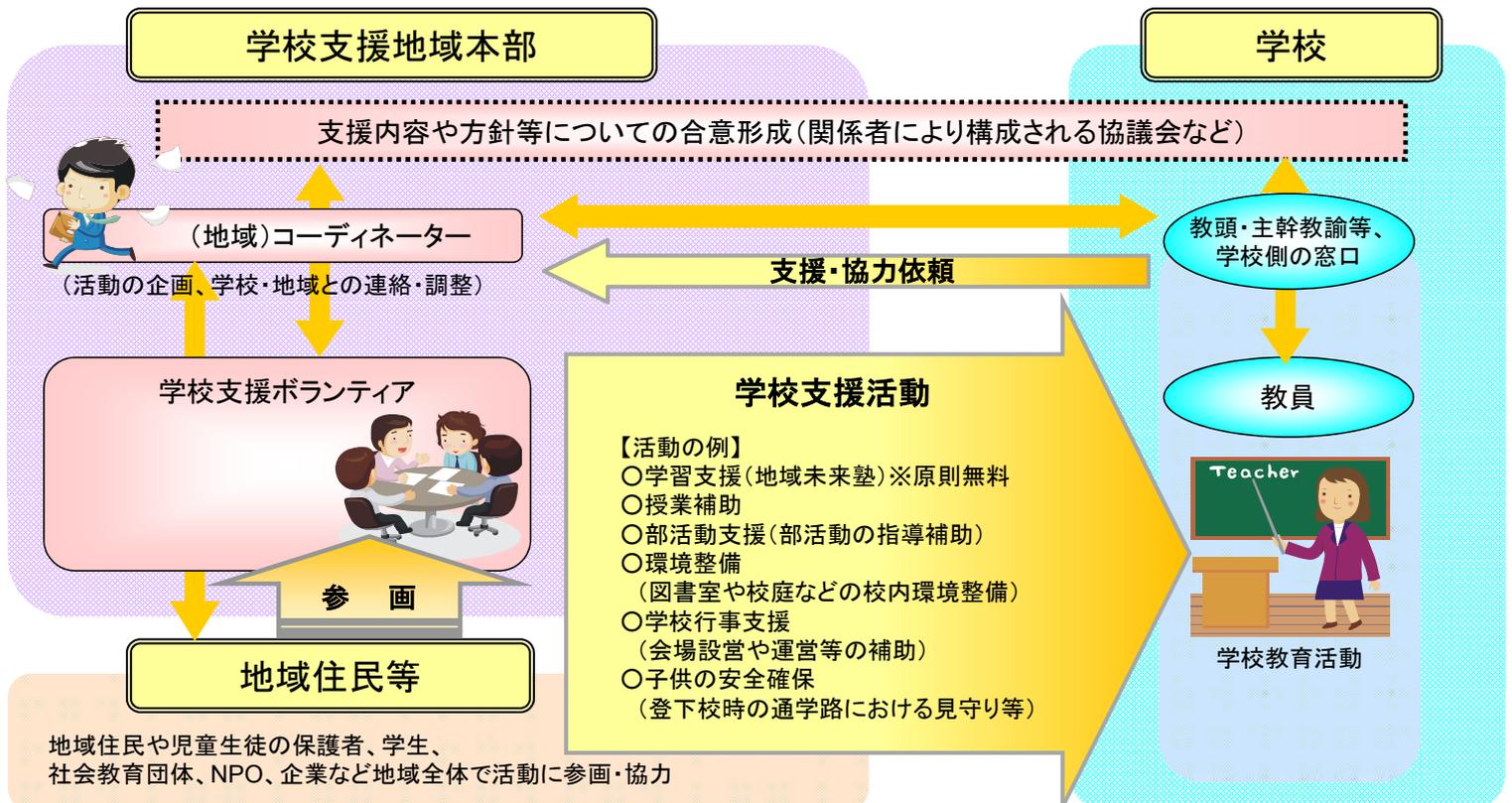
体制イメージ	学校運営協議会委員としてPTA関係者や地域コーディネーター等家庭・地域の代表が参画。子供の教育に関する課題・目標等を共有し、連携協力体制を構築。 ⇒共通したビジョンをもって、各々の組織・場で様々な支援の取組等を実践。
研修等イメージ	教職員や学校運営協議会委員、地域コーディネーター等に対する研修等を実施。 ⇒情報共有・熟議等のネットワークづくりによる一体的な取組の充実

社会総がかりの教育の充実に向けた土台を固めることで、地域とともにある学校づくり・人づくり・地域づくりを促進

学校支援地域本部

地域住民等の参画により、学校の教育活動を支援する仕組み(本部)をつくり、様々な学校支援活動を実施

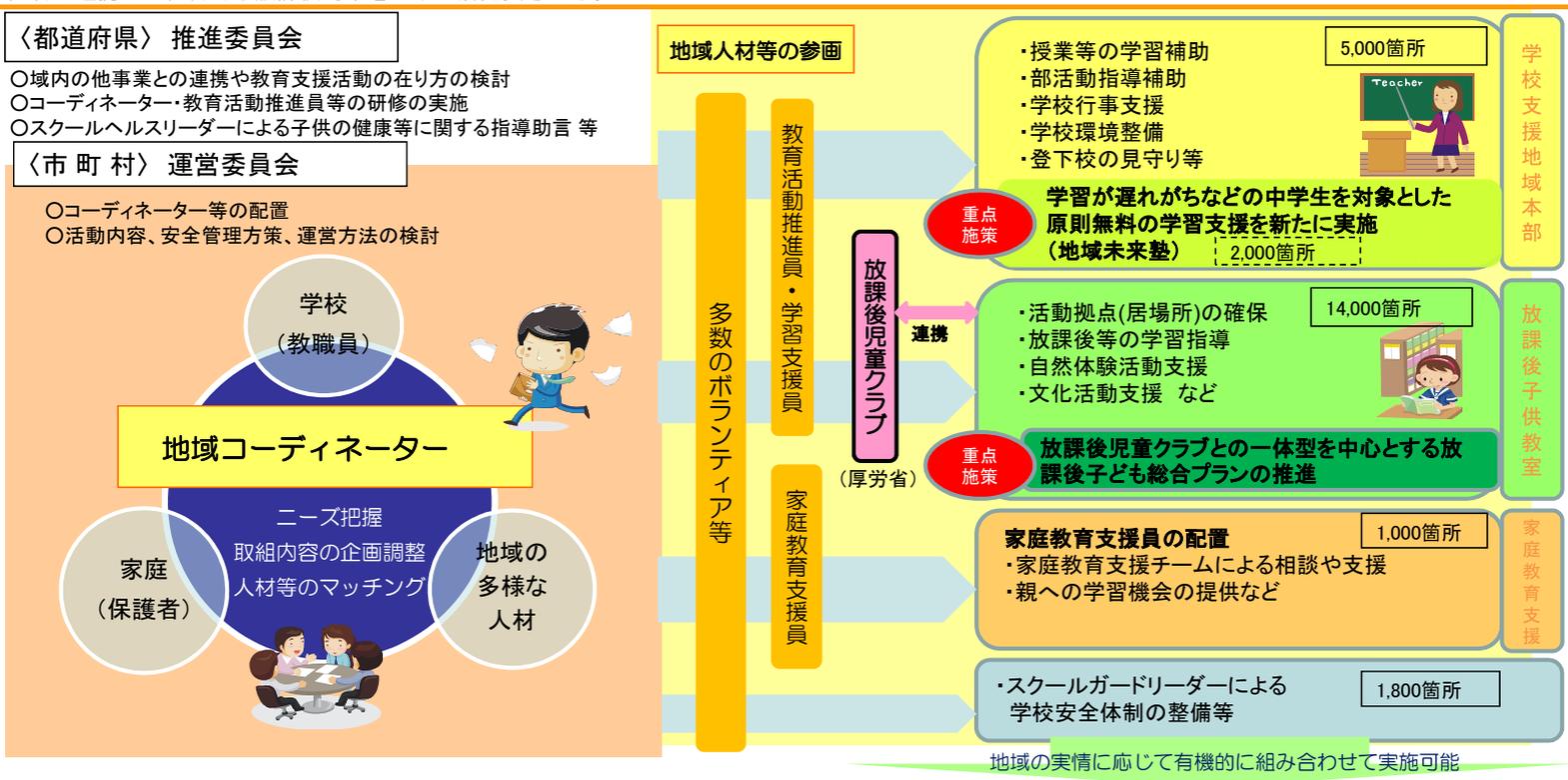
<H26年度実施状況>3,746本部 (小学校6,244校 中学校2,814校(全公立小・中学校の30%))



地域で学校を支援する仕組みづくりを促進し、子供たちの学びを支援するだけでなく、地域住民の生涯学習・自己実現に資するとともに、活動を通じて地域のつながり・絆を強化し、地域の教育力の向上を図る

近年、子供を取り巻く環境が大きく変化しており、未来を担う子供たちを健やかに育むためには、学校、家庭及び地域住民等がそれぞれの役割と責任を自覚しつつ、地域全体で教育に取り組む体制づくりを目指す必要がある。

そのため、地域住民や豊富な社会経験を持つ外部人材等の協力を得て、学校支援地域本部、放課後子供教室、家庭教育支援、地域ぐるみの学校安全体制の整備、スクールヘルスリーダー派遣などの学校・家庭・地域の連携協力による様々な取組を推進し、社会全体の教育力の向上及び地域の活性化を図る。特に、学校支援地域本部を活用し、中学生を対象に大学生や教員OBなど地域住民の協力による原則無料の学習支援（地域未来塾）を新たに実施する。また、女性の活躍推進を阻む「小1の壁」を打破するとともに、次代を担う人材を育成するため、新たに策定した放課後子ども総合プランに基づき、厚生労働省と連携した総合的な放課後対策をより一層充実させる。



学校・家庭・地域が連携して地域社会全体で教育支援活動を実施し、地域コミュニティを活性化

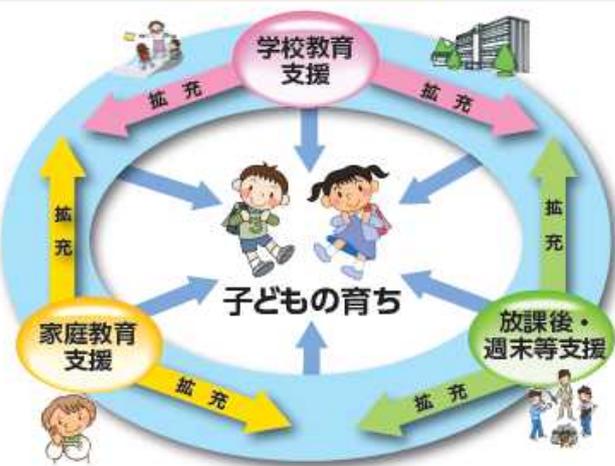
学校の教育活動と放課後の支援活動の連携事例

岡山県

○平成20年度から「学校支援地域本部」事業を実施。平成23年度からは「おかやま子ども応援事業」のメニューとして実施。

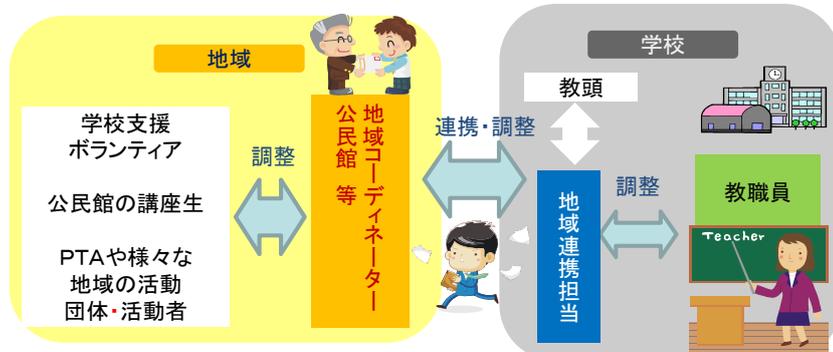
○「おかやま子ども応援事業」とは、地域住民の参画による「学校支援地域本部」、「放課後子供教室」、「家庭教育支援」の活動を有機的に組み合わせた取組を推進し、学校・家庭・地域が連携して、地域ぐるみで子供を健やかに育むとともに、学校力・地域力の向上を図る事業。

教育支援活動拡充のイメージ図



○学校と地域が連携していくためには、学校の組織的な体制整備が必要！

○平成24年度から学校に「地域連携担当」が位置づけられ、窓口が明確化



～取組事例～

【美咲町立旭小学校 学校支援地域の取組】

【学校教育支援】から【放課後・週末等支援】へ

★学校教育支援から放課後・週末等の取組を増やすことで、地域における子供への一貫した支援を充実することが可能に

★平成25年度からは保護者のニーズ等を踏まえ、小学校区を対象に町民センターを活用して「寺子屋あさひ」(放課後子供教室)を新規開設

社会教育主事について

1 職務の概要

社会教育主事は、都道府県及び市町村の教育委員会の事務局に置かれる専門的職員で社会教育を行う者に対する専門的技術的な助言・指導に当たる役割を担う(社会教育法第9条の2第1項)。

職務の例としては、教育委員会事務局が主催する社会教育事業の企画・立案・実施や、社会教育関係団体の活動に対する助言・指導などが挙げられる。

2 社会教育主事となる資格の取得要件

- (1)大学(短期大学を含む)に2年以上在学して62単位以上を修得し、又は高等専門学校を卒業し、かつ、社会教育主事補の職等の通算期間が3年以上になる者で、社会教育主事講習(4科目9単位)を修了した者
- (2)教育職員の普通免許状を有し、5年以上文部科学大臣の指定する教育に関する職にあった者で、社会教育主事講習を修了した者
- (3)大学(短期大学を含む)に2年以上在学して、62単位以上を修得し、大学において「社会教育に関する科目」の単位(4科目24単位)を修得した者で、社会教育主事補の職等の通算期間が1年以上の者
- (4)社会教育主事講習を修了した者で、相当の教養と経験があると都道府県教育委員会が認定した者

3 社会教育主事の人数

※社会教育主事として教育委員会より発令を受けた人数

	平成17年度	平成20年度	平成23年度
社会教育主事の数	4,119人	3,004人	2,518人

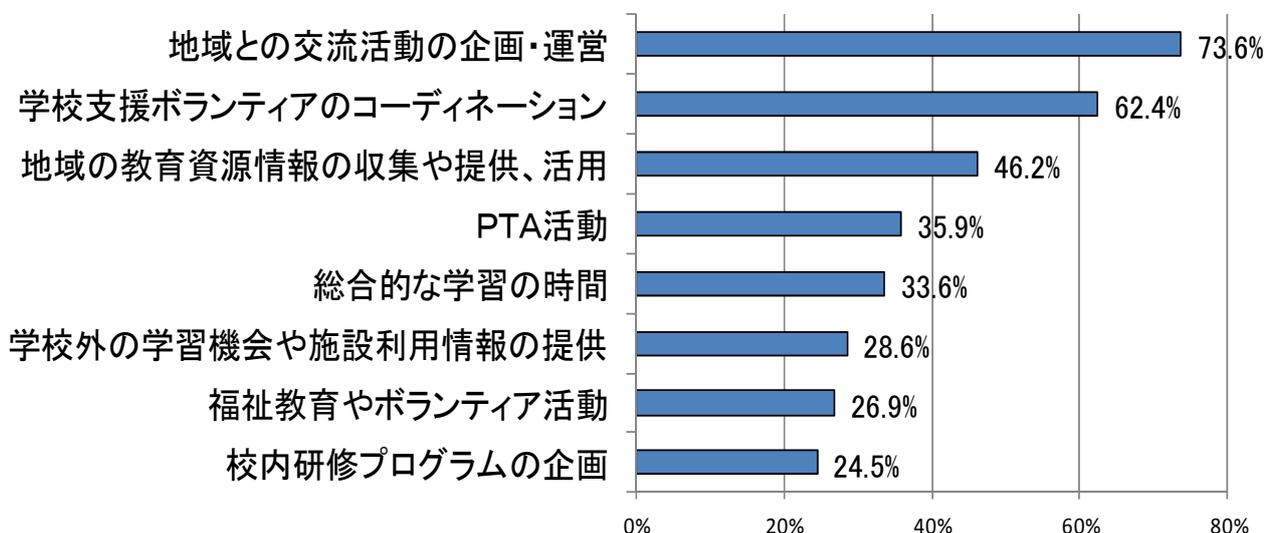
(資料)「社会教育調査報告書」
(文部科学省)

134

社会教育主事有資格者の活用（栃木県の例）

①有資格者教員の認識

学校で有資格者としての知識や経験が生かせる活動は何か
(複数回答)上位の回答を表示 (n=886)



「社会教育主事有資格者の活動に関する調査研究」報告書(H24)より

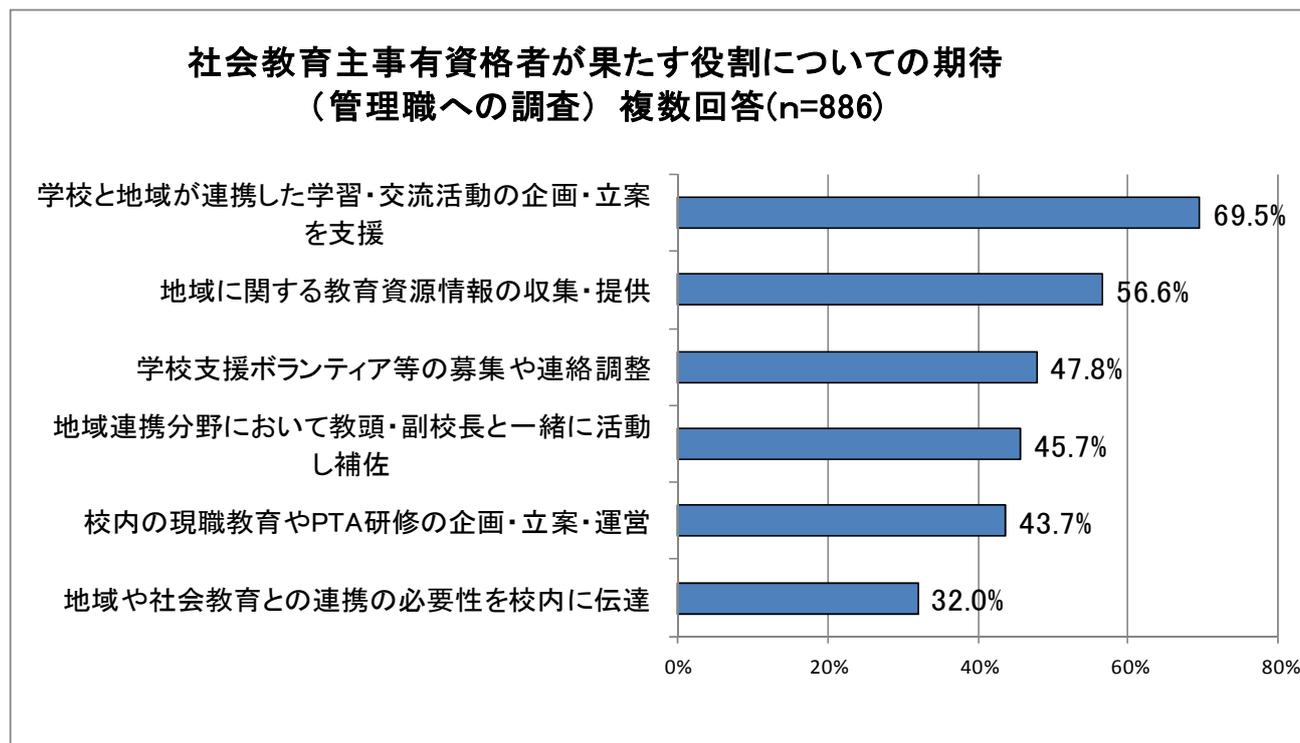
出典 : 平成27年5月25日 チーム学校作業部会

栃木県教育委員会事務局生涯学習課 湯澤課長補佐 提出資料

135

社会教育主事有資格者の活用（栃木県の例）

②管理職の認識

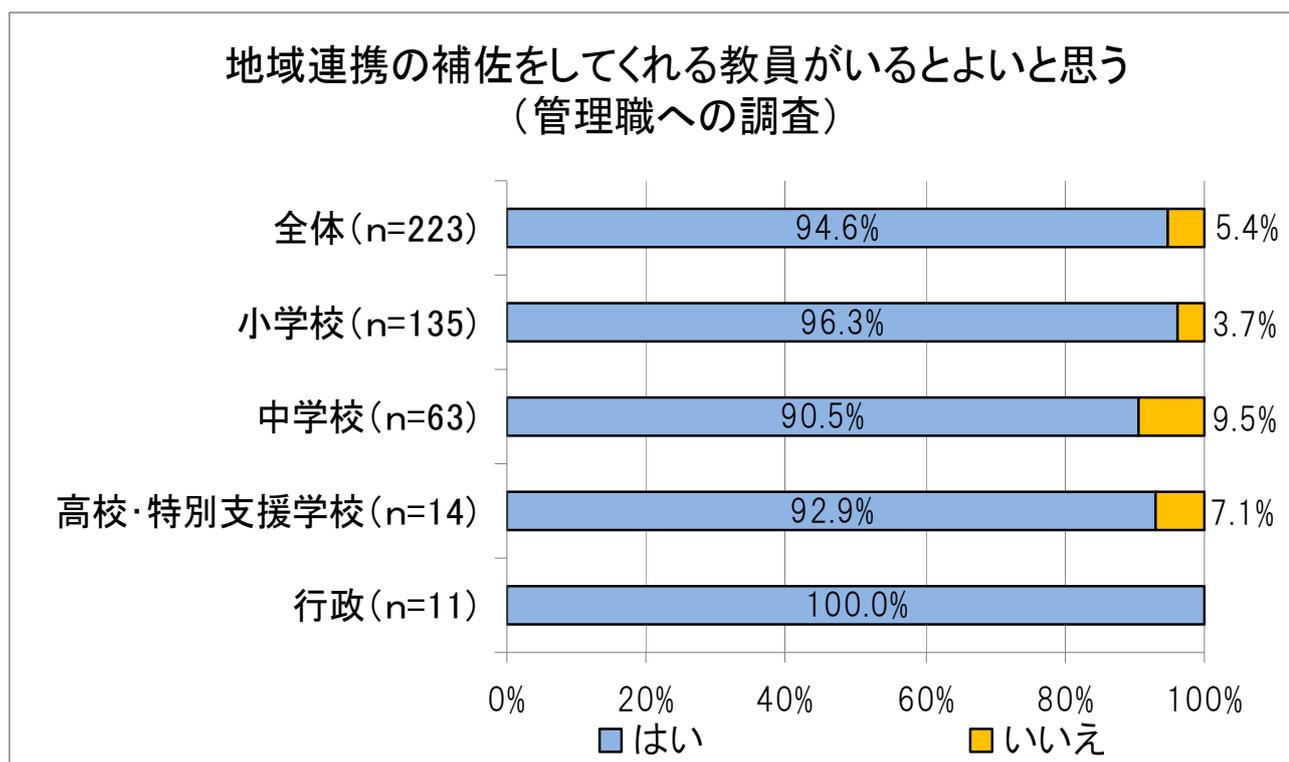


「社会教育主事有資格者の活動に関する調査研究」報告書(H24)より

出典：平成27年5月25日 チーム学校作業部会
栃木県教育委員会事務局生涯学習課 湯澤課長補佐 提出資料

社会教育主事有資格者の活用（栃木県の例）

③管理職の「地域連携補佐」への期待

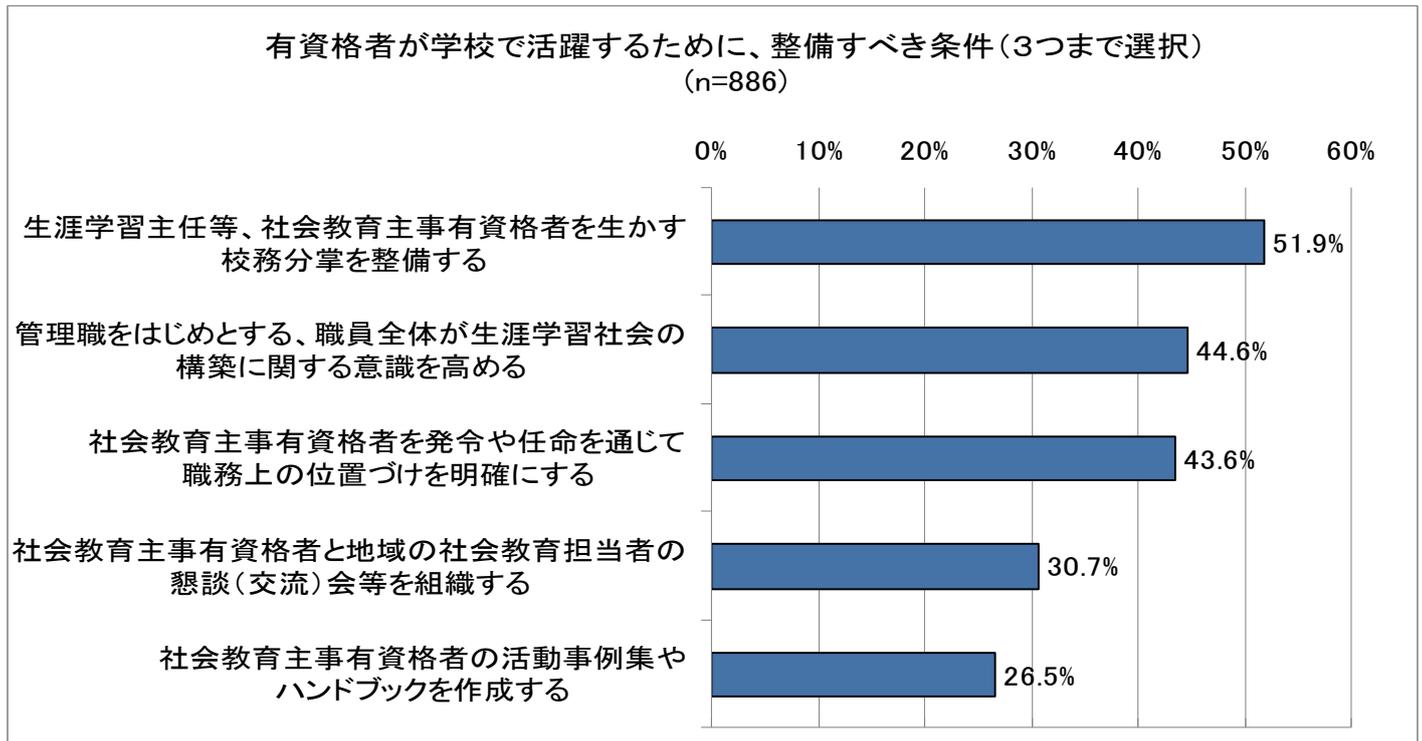


「社会教育主事有資格者の活動に関する調査研究」報告書(H24)より

出典：平成27年5月25日 チーム学校作業部会
栃木県教育委員会事務局生涯学習課 湯澤課長補佐 提出資料

社会教育主事有資格者の活用（栃木県の例）

④有資格者教員が学校で活躍するための条件整備



「社会教育主事有資格者の活動に関する調査研究」報告書(H24)より

出典：平成27年5月25日 チーム学校作業部会
栃木県教育委員会事務局生涯学習課 湯澤課長補佐 提出資料

138

地域連携教員活動支援事業の成果（栃木県の例）

『地域連携が学校経営に与える効果に関する調査研究』報告書より
H27.3: 栃木県総合教育センター・宇都宮大学地域連携教育研究センター

※市及び町立小・中学校540校並びに県立学校79校の校長及び教頭(N=1,201)

【教職員】として効果があったと思われること

- ・**地域素材を生かした幅広い教育活動を展開する教職員が増えた(61.5%)**
- ・**授業の内容が充実した(43.0%)**
- ・**積極的に学校支援ボランティアに依頼する教職員が増えた(41.2%)**
- ・家庭(保護者)との連絡をよくとる教職員が増えた(37.3%)
- ・地域の行事に参加したり、地域の様子に関心を示したりする教職員が増えた(34.8%)
- ・学校内だけでは解決できない子どもの諸問題の解決につながった(27.3%)
- ・教職員との(または教職員同士の)意思疎通がうまくいくようになった(14.75%)
- ・程よい緊張感が生まれ、教職員のモラルが向上した(14.3%)
- ・**教職員の校務の負担が軽減された(10.3%)**
- ・児童生徒に対する教師の言葉遣いがよくなった(2.0%)

出典：平成27年5月25日 チーム学校作業部会
栃木県教育委員会事務局生涯学習課 湯澤課長補佐 提出資料

139

地域連携教員活動支援事業の成果（栃木県の例）

【学校全体】として効果があったと思われること

- ・地域の住民や団体からの協力が得られやすくなった(88. 2%)
- ・学校から地域への情報発信が増えた(74. 4%)
- ・学校行事に協力的な保護者が増えた(70. 9%)
- ・学校の設備・施設が充実した(17. 2%)
- ・校内のゴミなどが減って、学校の美化が進んだ(15. 5%)
- ・教室(特別教室等)の掲示物が充実した(12. 3%)
- ・学校への苦情が減った(10. 8%)

【児童生徒】として効果があったと思われること

- ・しっかりとした挨拶ができる児童生徒が増えた(69. 9%)
- ・地域活動に参加する児童生徒が増えた(56. 3%)
- ・授業に意欲的に取り組む児童生徒が増えた(44. 2%)
- ・児童生徒の自尊心・自己肯定感が高まった(33. 7%)
- ・児童生徒の職業についての意識が向上した(31. 3%)
- ・学校のルールを守る児童生徒が増えた(17. 1%)
- ・自分の考えや意見を分かりやすく述べる児童生徒が増えた(16. 7%)
- ・乱暴な言葉を使う児童生徒が減った(7. 0%)
- ・児童生徒の学力が向上した(4. 6%)

出典 : 平成27年5月25日 チーム学校作業部会
栃木県教育委員会事務局生涯学習課 湯澤課長補佐 提出資料

140

地域連携教員活動支援事業の成果（栃木県の例）

【地域社会】として効果があったと思われること

- ・児童生徒や学校に対する理解が深まり、学校に協力的な人が増えた(69. 9%)
- ・地域の子どもたちを地域全体で育てていこうとする意識が広がった(66. 4%)
- ・地域の安全・安心が確保されるようになった(50. 5%)
- ・学校支援ボランティアの人数が増えた(38. 8%)
- ・地域づくり・まちづくりに対する機運がたかまった(18. 6%)
- ・地域にある団体の活動が活発になった(15. 2%)

出典 : 平成27年5月25日 チーム学校作業部会
栃木県教育委員会事務局生涯学習課 湯澤課長補佐 提出資料

141

人事評価・優秀教職員表彰

教職員評価の現状

- 教職員評価システムについて、全都道府県・指定都市の67教委で導入。
- 人事や給与、優秀教職員表彰、指導改善研修の認定等、教職員評価を活用した人事管理が徐々に浸透してきているものの、教育委員会において教職員評価制度を改善充実し、一層活用する必要がある。
- 学校評価の目標に基づき各教職員評価の目標が設定されるなど、教職員評価と学校評価が連動している教委が、67教委中39教委と半数を超えている。
- 指導改善研修の認定への教員評価の活用について、平成26年4月1日現在67教委中17教委が実施。
- 優秀教員表彰への教職員評価の活用について、平成26年4月1日現在67教委中21教委が実施。

教諭等(管理職を除く教育職員)に対する評価の活用状況

活用分野等	活用している教育委員会数(全67教育委員会)		
	平成24年度	平成25年度	平成26年度
昇任	23	23	25
昇給・降給	19	19	18
勤勉手当	12	16	15
免職・降任	5	8	9
配置転換	17	20	22
研修	23	28	30
人材育成・能力開発・資質向上	59	47	46
表彰	18	18	21
条件附採用期間の勤務状況判定	25	26	26
指導改善研修の認定	16	17	17
再任用の決定基準	—	1	8
その他	13	1	8

出典:平成25年度公立学校教職員の人事行政状況調査(文部科学省調べ) 144

地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律(平成26年法律第34号) 概要(平成26年5月14日公布)

(1) 能力本位の任用制度の確立

任用(採用、昇任、降任、転任)の定義を明確化するとともに、職員の任用は、職員の人事評価その他の能力の実証に基づき行うものとする。

(2) 人事評価制度の導入

職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする。

○ 勤務評定との違い

- ・勤務評定→「評価項目が明示されない」「上司からの一方的な評価で結果を知らされない」「人事管理に十分活用されない」などの問題点が指摘
- ・人事評価→能力・業績の両面から評価。評価基準の明示や自己申告、面談、評価結果の開示などの仕組みにより客観性等を確保し、人材育成にも活用

○ 人事評価の根本基準等

- ・人事評価の根本基準→職員の人事評価は、公正に行われなければならない。
- ・人事評価の実施→任命権者は、人事評価の基準及び方法を定め、これを定期的に行う。

<参考>国の人事評価制度と同様の取組(能力評価及び業績評価(目標管理))を行っている団体

(平成24年度)

都道府県: 37/47団体 (78.7%) 指定都市: 19/20団体 (95.0%)

市区町村: 563/1,722団体 (32.7%) ※一部の職位で行っている場合を含む。

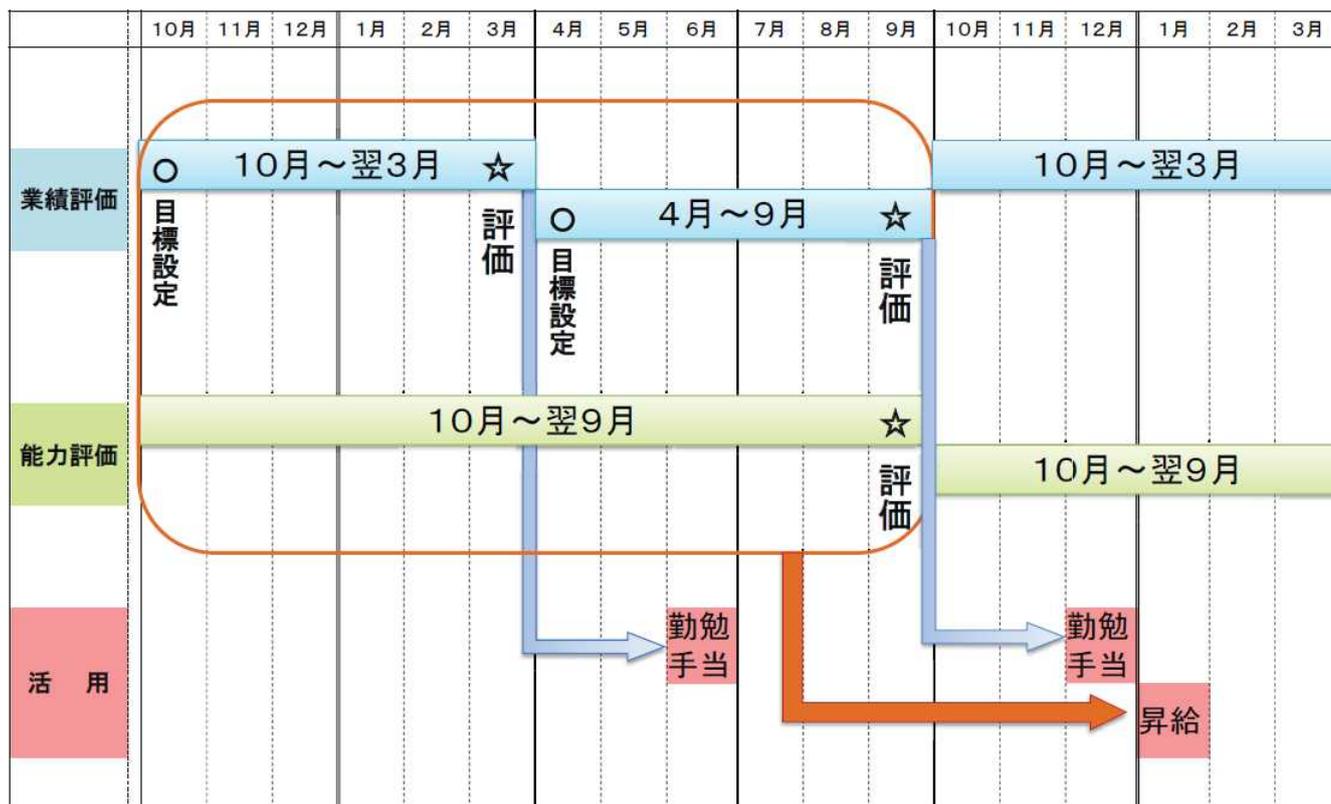
(3) 分限事由の明確化

分限事由の一つとして「人事評価又は勤務の状況を示す事実に照らして、勤務実績がよくない場合」と明確化する。

施行期日

公布日から起算して2年を超えない範囲において政令で定める日

人事評価のスケジュール例



※ 定期的に行われる活用のみを記載。他に活用される事項として、任用(昇任、降任等)、昇格等がある。

※ 国家公務員の例 人事院公表資料

人事評価制度の概要（高知県の例）

1 人事評価の目的

人事評価は、法定された勤務成績の評定として、職員の職務遂行状態を態度、能力及び成果の各観点から客観的かつ公正に評価することにより、人事管理の基礎資料とするとともに、職員の職業能力の育成を図り、もって学校組織の活性化に資することを目的とする。

2 評価の実施方法等

評価の対象者……………勤務実績がある職員

(条件付採用期間中の職員を除く。)

評価の対象期間……………4月1日から3月31日まで

評価の対象となる職務……原則として勤務時間内の職務

評価様式……………職種ごとの目標設定シート及び人事評価書により行う。

人事評価書の作成基準日…2月1日

人事評価制度の概要（高知県の例）

3 人事評価の流れ

（市町村立学校に勤務する職員が被評価者となる場合）

5月	<p>(1) 目標設定シートの提出 被評価者は、毎年5月1日を目標設定シートの作成基準日として、次の事項を目標設定シートに記入及び確認し、5月10日までに校長に提出。</p> <p>①「重点とする職務の目標」の設定 職務の目標は、学校教育目標や学校経営ビジョンを受けて設定。現在担当している職務の中から取り組むべき課題を3つ選んで記入するとともに、その課題をどのような状態へと改善していくのかについて、できるだけ具体的な手立てを記入する。 また、その目標ごとに実現の困難度について「高・普・低」を記入する。</p> <p>②「能力目標」の設定 能力目標については、職種に応じ要素ごとに必要とされる能力とその求められる水準を設定している。期待されている発揮能力のレベルについて確認を行い、特に意識して伸ばしたい要素の「今年度の重点目標」欄に◎を付けるとともに軽重に応じて○△を付ける。</p> <p>③「職務に取り組む態度」の確認 ④「市町村独自設定項目」に関する自己目標の設定 ⑤「研修に対する取組」に関する自己目標の設定</p>
5月～6月	<p>(2) 当初面談 被評価者は、評価者との面談を通して自己目標の内容や能力目標達成への手立て等を確認し、必要に応じて目標の修正等を行う。</p>
8月	<p>(3) 中間確認 中間面談は、必要に応じて行う。被評価者は、目標設定シートの中間確認欄へ進捗状況を記入する。</p>

出典：平成27年5月25日 チーム学校作業部会

高知県教育委員会教職員・福利課 笹岡課長、松本主任管理主事 提出資料

148

人事評価制度の概要（高知県の例）

1月	<p>(4) 自己評価 被評価者は、評価期間中の職務遂行状況を振り返り、自己目標の達成状況等について自己評価を行う。</p> <p>① 評価者が設定した提出日までに自己評価を実施する。 ② 被評価者は、自己目標に係る1年間の取組の成果と課題を記入するとともに、自己評価欄に評点（5・4・3・2・1）を記入する。 ③ 評価基準等については、評価者による評価及び評価基準を参照。</p>
2月	<p>(5) 評価者による評価 作成基準日2月1日 ① 教諭の場合は、教頭が一次評価者、校長が二次評価者。 ② 評価者による評価は、被評価者との最終面談前に実施する。 ③ 評価は、評価対象期間内に把握した評価事実を、評価基準及び職種ごとの評価項目に照らして、絶対評価により5・4・3・2・1の5段階で実施する。</p>
2月～3月	<p>(6) 最終面談 最終面談は、2次評価の確定後から3月31日までの間に実施する。目標設定シートに記入された「成果と課題」及び「自己評価」について、評価者が被評価者の考え方等を聴き取るとともに、評価者の評価の考え方や自己評価に対する意見等を被評価者に伝える。また、被評価者が希望する場合は、2次評価書を開示するものとする。 開示を受けなかった者のうち、最終面談終了後に開示を希望する者は、2次評価者に対して口頭で開示を求めることができる。開示期間は、最終面談終了から3月31日までとする。</p> <p>(7) 昇給内申書の提出 市町村教育長は、昇給内申書に勤務実績調書を添付し、2月28日までに県教育長に提出する。</p> <p>(8) 昇給区分の決定 県教育長は、市町村教育長から提出された昇給内申書及び校長から提出された人事評価報告書をもとに昇給区分を決定する。</p>

出典：平成27年5月25日 チーム学校作業部会

高知県教育委員会教職員・福利課 笹岡課長、松本主任管理主事 提出資料

149

文部科学大臣優秀教職員表彰について

1. 概要

学校教育における教育実践等に顕著な成果を上げた教員を文部科学大臣が表彰し、その功績を広く周知することにより、教員の意欲及び資質能力の向上に資することを目的として、平成18年度から実施。平成25年度より、表彰実施要項を改正し文部科学大臣優秀教職員表彰として実施。

平成26年度は学校における持続可能な開発のための教育(ESD)を含むユネスコ活動の重要性やグローバル化の進展への対応などを踏まえて、ユネスコ活動や国際交流等の分野を選考基準に追加。

2. 表彰対象

学校教育活動、生徒指導、部活動等において顕著な成果を上げた現職の教職員(幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校)について、各推薦者(国立:国立大学法人学長、公立:都道府県・指定都市教育委員会、私立:都道府県知事)から推薦のあった者を対象。

3. 被表彰者(過去5年分)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
国立	20	23	16	21	19
公立	817	782	772	823	777
私立	42	42	40	31	34
合計	879	847	828	875	830

(単位:人)

150

文部科学大臣優秀教職員表彰について

○教職員表彰実施要項(平成26年9月10日一部改正)(抄)

(趣旨)

第1条 この表彰は、学校教育における教育実践等に顕著な成果を上げた教職員について、その功績を表彰するとともに広く周知し、併せて我が国の教職員の意欲及び資質能力の向上に資することを目的とする。

(被表彰者)

第2条 被表彰者は、全国の国立学校、公立学校又は私立学校(大学及び高等専門学校を除く。)の教職員であって、学校教育に関し顕著な功績のあった者で次の要件を満たす者に対して行う。

- 一 現に教職員であること。
- 二 推薦年度の4月1日時点において教職員経験10年以上かつ原則として50歳未満の者であること(ただし、当面の期間は、特別の事情がある場合にはこの限りでない)。
- 三 原則として、既に推薦者による表彰を受けていること。表彰制度を設けていない推薦者においては、表彰に準じる評価を得ていること。
- 四 勤務実績良好かつ過去に懲戒処分等の罰を受けていない者であること。

(選考基準)

第3条 主として下記のような者を基準として選考する。

- 一 学習指導において、特に顕著な成果を上げた者
- 二 生徒指導、進路指導等において、特に顕著な成果を上げた者
- 三 学校体育や学校保健、学校給食において、特に顕著な成果を上げた者
- 四 部活動等において、特に顕著な成果を上げた者
- 五 特別支援教育において、特に顕著な成果を上げた者
- 六 地域との協働の推進、学校事務の機能強化など学校運営の改善において、特に顕著な成果を上げた者
- 七 ユネスコ活動や国際交流等の分野において、特に顕著な成果を上げた者
- 八 その他学校教育において、他の教職員の模範となるような実践を行い、特に顕著な成果を上げた者

151

業務改善の取組・メンタルヘルス対策

教員の勤務負担軽減の取組 主な事例

<茨城県教育委員会>

◆業務改善等による教職員の勤務負担軽減に向けた取組

- 学校における業務改善を進めるための管理職研修を実施し、管理職のマネジメント力の向上を促進。
- 実践研究をとりまとめたリーフレットを作成・配布し、教職員への普及・活用を推進。
- 文書などの作成に校務支援システムを活用。



<広島県教育委員会>

◆具体的な業務改善策の提示による勤務負担軽減の促進

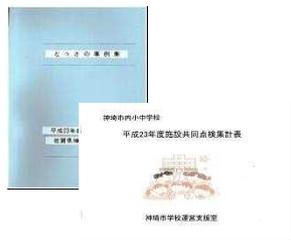
- 業務改善プロジェクトチームを設置し、事務局の業務見直しと学校の業務改善を推進。
- 学校での効果的な取組事例をとりまとめた「業務改善事例集」を作成。
- 取組事例を①業務分担の見直し、②業務の進め方の改善、③業務の精選、④ICTの活用、⑤整理整頓の工夫の5つの観点に分類して例示。



<佐賀県神崎市教育委員会>

◆事務職員を活用した事務の効率化と学校運営支援

- 学校運営支援室（共同実施）の組織力を高め、事務職員の資質向上を図ることで、学校運営への積極的な参画を促進。
- 会計事務の効率化・透明化を図るための学年会計ソフトの開発、教科書事務の効率化のためのマニュアル作成、教育委員会と事務職員による施設共同点検など、教員との協働、教員の負担軽減、安全・安心な環境づくりを推進。



<山口県教育委員会>

◆管理職のマネジメント力を高める実践研究

- 学校運営や人材育成の中核である教頭の意識啓発、マネジメント力の向上を図ることで、学校の体制づくりや教職員の意識改革を促進。
- リーフレット「組織的な学校運営による学校の総合力の向上に向けて～5つのアプローチ～」を作成し、成果を周知・共有。



ICT活用による教職員の負担軽減事例

<大阪市教育委員会>

◆プライベートクラウド構築による業務の効率化の実現

○取組例

- 全ての小中高特支学校でグループウェアとコミュニケーションサービス（HP作成等の情報発信）を、全ての小・中学校で校務支援システムを導入するとともに、事業者も含めた関係者との定例会によりPDCAサイクルを構築
- 校務支援のシステム担当者を校内のICTリーダーとして位置づけ

○成果例

- 効率化された年あたりの時間は教頭136.3時間（1日あたり34分）、クラス担任168.1時間（1日あたり42分）
- 出席簿・通知表・指導要録等の転記や検算等にかかる時間の効率化
- 職員朝礼や職員会議の回数減、会議時間の短縮



<大分県教育委員会>

◆クラウドサービス構築による情報へのアクセシビリティの向上

○取組例

- 学校ごとのサーバーを廃止し、統合サーバーを設置
- ネットワークを学校ごとにセキュリティで保護する学校総合成績管理システム（県内全て同じ）のプライベートクラウド、学外からグループウェアやメールシステムが利用可能なパブリッククラウドの構築等
- ヘルプデスク（コールセンター）の設置や現地ヘルプによる柔軟なサポートの実施
- 統一した学校情報セキュリティポリシーの策定



○成果例

- 外出先からメールやドキュメントが利用できるようになり、効率的な時間の活用が可能に
- 情報共有の効率化により会議等の準備時間の短縮、質の向上
- 高性能なサーバーにより個別のサーバー運用保守が不要となり、安定性も確保
- 成績管理システムによる集計・資料作成業務の効率化、データの蓄積

<京都府教育委員会>

◆府全体の共通ネットワークを活用した電子決済システムなどの導入

○取組例

- グループウェア機能や電子決済システムの構築
- ネットワークシステム（京都みらいネット）により、教育機関に電子メール、共有フォルダ、ホームページ、ウェブ会議等の情報通信サービスを提供



○成果例

- これまで郵便で行っていた本校・分校間（雙学校）の文書処理手続きについて、電子決済により簡素化
- 共有サーバーにおける成績処理による作業時間の短縮
- 連絡事項やスケジュール管理等が簡略化、会議資料等のスリム化
- 学校徴収金事務の整理・合理化（授業料徴収システムの活用）により教職員の負担を軽減

<徳島県東みよし町教育委員会>

◆支援員の配置などICT活用促進の支援

○取組例（小・中学校）

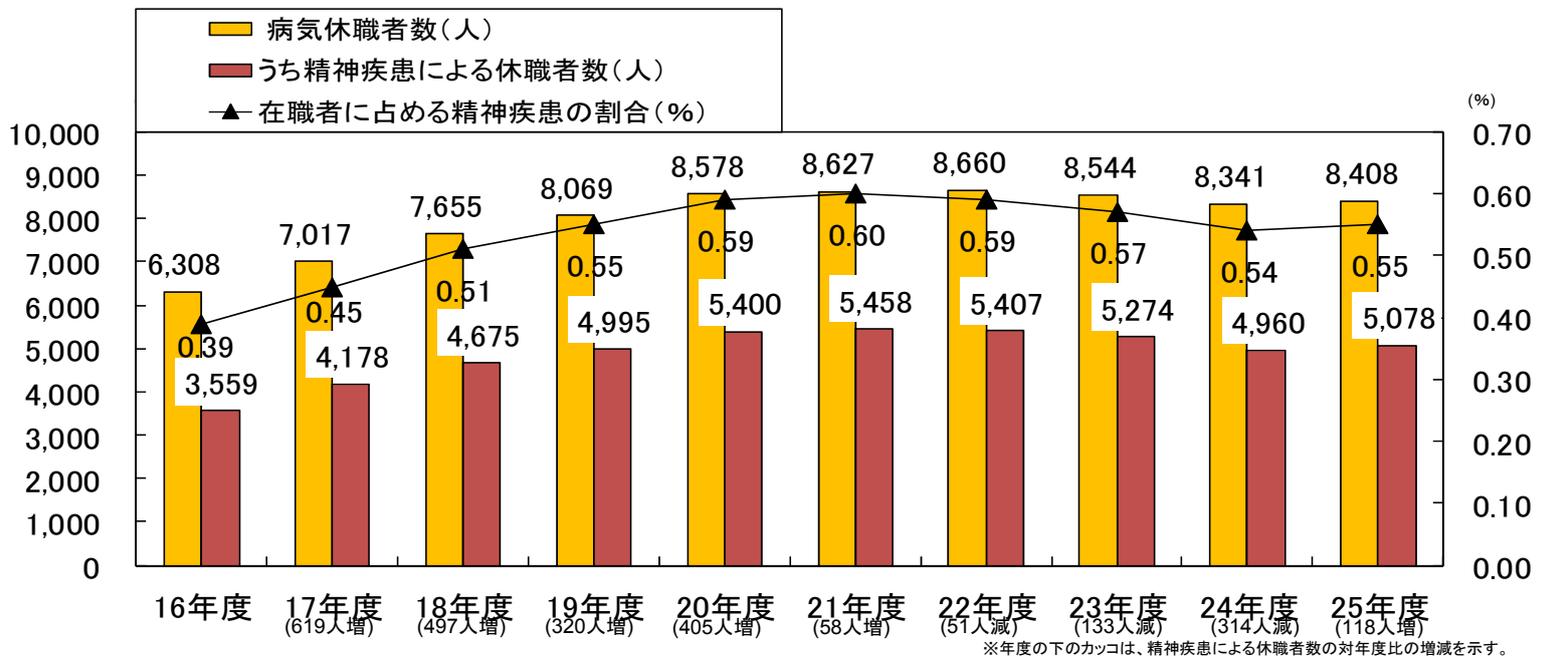
- 校務支援システムにより、通信簿、学校日誌、出席簿等の様式の標準化
- システムやデータの安全性を守るため教育専用クラウドを導入
- 教育情報化コーディネーターの配置やガイドブック、セキュリティポリシーの作成

○成果例

- 通信簿作成等の作業の効率化による授業準備時間の確保
- システムやデータの安全性の確保による教職員の心的負担軽減
- 教育コーディネーター等の活用による教職員のICT活用能力の向上

154

公立学校教育職員の病気休職者数の推移



	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
在職者数(A)	921,600	919,154	917,011	916,441	915,945	916,929	919,093	921,032	921,673	919,717
病気休職者数(B)	6,308	7,017	7,655	8,069	8,578	8,627	8,660	8,544	8,341	8,408
うち精神疾患による休職者数(C)	3,559	4,178	4,675	4,995	5,400	5,458	5,407	5,274	4,960	5,078
在職者比(%)										
(B) / (A)	0.68	0.76	0.83	0.88	0.94	0.94	0.94	0.93	0.90	0.91
(C) / (A)	0.39	0.45	0.51	0.55	0.59	0.60	0.59	0.57	0.54	0.55
(C) / (B)	56.4	59.5	61.1	61.9	63.0	63.3	62.4	61.7	59.5	60.4

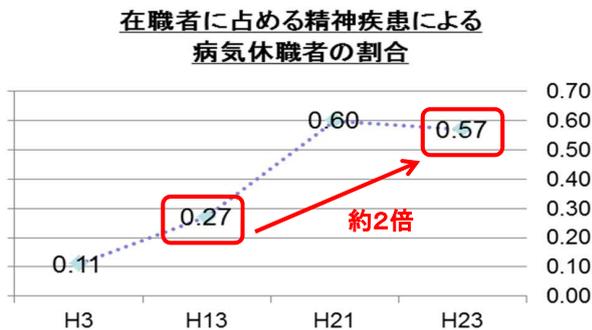
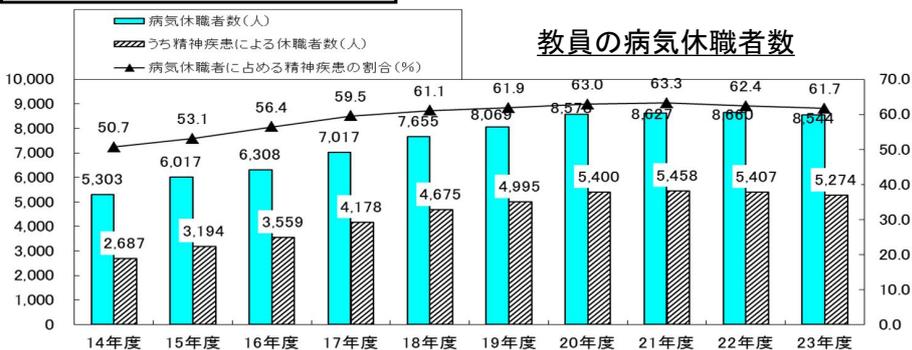
※「在職者数」は、当該年度の「学校基本統計報告書」における公立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校の校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、講師、実習助手及び寄宿舎指導員(本務者)の合計。

155

1. 教職員のメンタルヘルスに関する現状と課題

- ◆学校教育は、教職員と児童生徒との人格的な触れ合いを通じて行われるため、教職員が心身ともに健康で教育に携わることが重要。
- ◆精神疾患による教員の病欠休職者数はH23年度に約5,300名となり、依然として高水準にあり深刻な状況。
(在職者に占める割合は約0.6%となり、最近10年間で約2倍に増加)

教職員のメンタルヘルスの現状



◇年代別の割合

→ 40歳代、50歳代以上が高い

◇学校種別の割合

→ 中学校、特別支援学校が高い

◇条件付採用期間における精神疾患を理由とする離職教員数

→ 病気を理由とした依願退職者の約9割 (H23 公立103人)

◇精神疾患による休職教員数と配置期間の関係

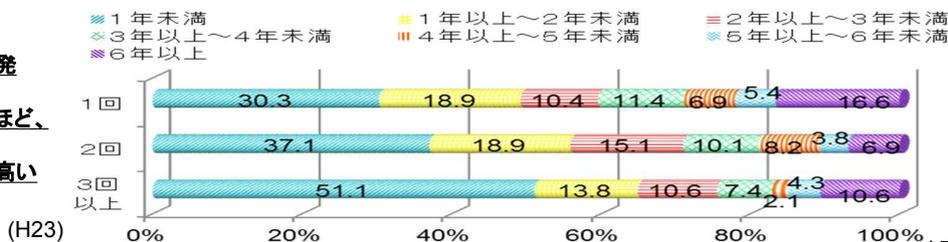
→ 精神疾患による休職教員の約半数は、所属校配置後2年以内に休職 (H23 公立2,384人)

復職支援施策の重要性

◇1年以内に精神疾患を理由として再度の休職となった者

→ 精神疾患による休職教員の11.8%を占め、減少傾向にはあるものの、依然として1割強 (H23 公立625人)

精神疾患を再発する者は、回数を重ねるほど、短期間に再発する可能性が高い



2. 教職員のメンタルヘルス不調の背景等

- ◆業務量増加や質の困難化、教諭間の残業時間のばらつき、校長等とその他の教職員との間の認識ギャップ等の傾向。
- ◆教職員の組織や業務の特徴として、いわゆる鍋蓋型組織のためメンタルヘルス対策についてラインによるケアが難しい面や、学級担任や事務職員など教職員が一人に対応するケースが多く、組織的な対応が十分ではない状況。

業務の量と質の変化、職場環境と人間関係

◇残業時間の増

S41年度調査 約 8時間(平日・休日)
H18年度調査 約 34時間(平日)、約 8時間(休日)

◇教諭間の残業時間のばらつき(H24調査)

教諭においては、平均退校時間が18時以前の者が18.7%に対し、20時以降の者が15.8%であり、ばらつきが大きい

◇業務改善に関する認識のギャップ

「業務の縮減・効率化等の改善を図る動き」の肯定的回答:
校長等は約78% ↔ 教諭等約55%、事務職員約67%

◇職場の雰囲気醸成への認識のギャップ

「教職員同士で協力しあって仕事をする雰囲気」の肯定的回答:
校長等は約96% ↔ 教諭等約87%、事務職員約84%

教職員の健康管理の現状

◇教職員の健康状態の把握状況に関する認識のギャップ

「上司→部下の健康状態の把握」の肯定的回答:
校長等約98% ↔ 教諭等約77%、事務職員約82%

◇コミュニケーションの状況への認識のギャップ

「職場におけるコミュニケーションの状況」の肯定的回答:
校長等は約95% ↔ 教諭等約86%、事務職員約86%

◇校長等による教職員のストレス状況の把握

校長の24%、副校長・教頭の約20%は、部下のストレス状況の把握が十分ではないと回答

◇教育委員会による教職員の健康管理の状況

・公立学校における労働安全衛生体制の整備状況(H24)は、特に小中学校において未だ低い水準(衛生管理者の選任率:小86.4%・中88.2%、産業医の選任率:小73.4%・中83.4%、衛生委員会の設置率:小76.3%・中82.6%)

メンタルヘルス不調の要因

◇学校規模別の特徴

・校長及び副校長・教頭は、保護者対応等に関して、一般的に学校規模が大きいほど、強いストレスが多くなる傾向

◇年代別(20～50歳代の教諭等)の特徴

・一般的に年代が高いほど、強いストレスが多くなる傾向

◇強いストレスを感じる割合が高い事項

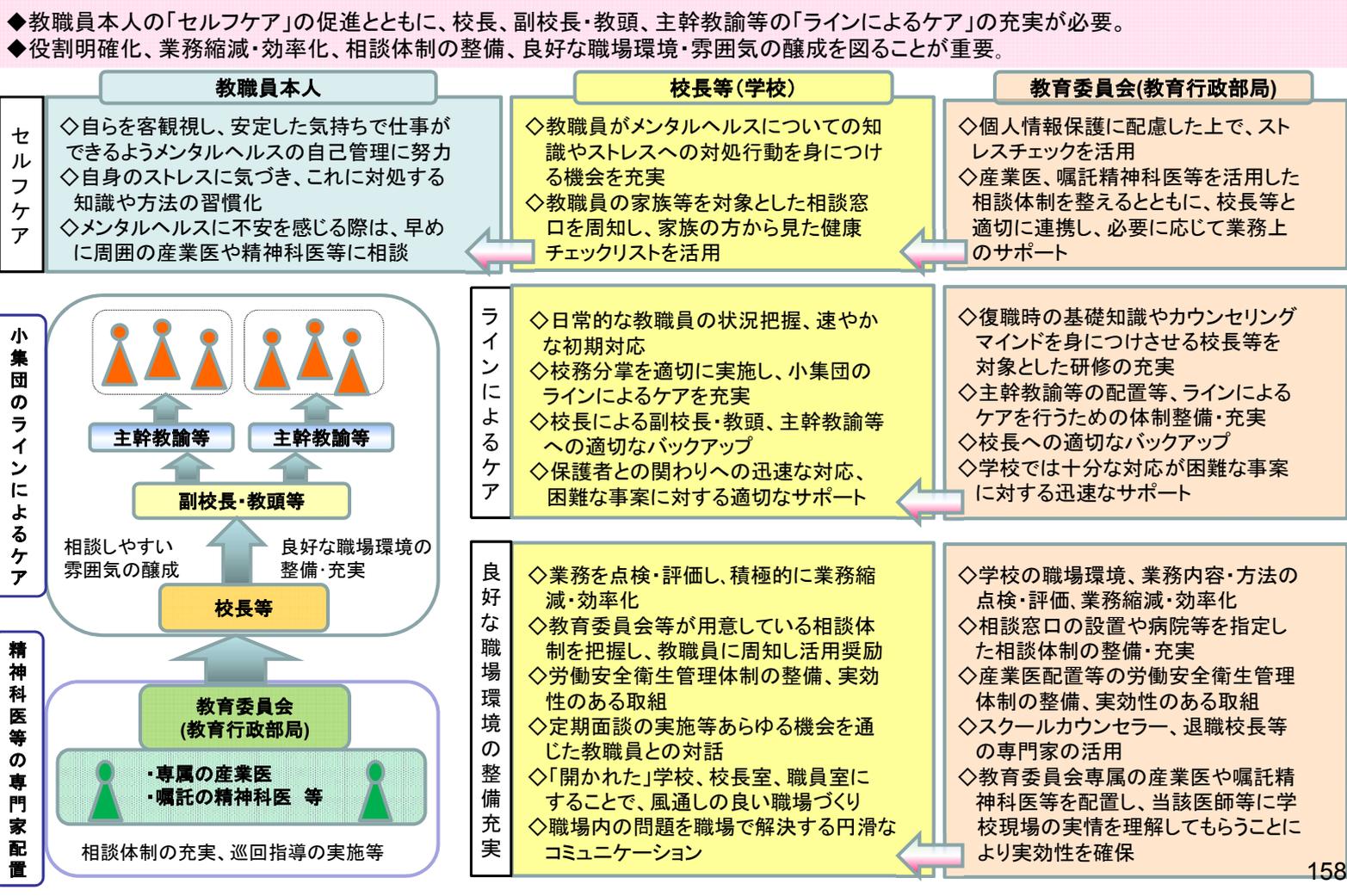
・校長:学校経営、保護者対応
・副校長・教頭:業務量、書類作成、学校経営、保護者対応
・教諭等:生徒指導、事務的な仕事、学習指導、業務の質
・事務職員:業務の質、業務の量

ストレスを軽減する要因

◇ストレス軽減に寄与する事項

・教職員としての理想像を有している
・教職員間の良好な人間関係(上司と相談しやすい雰囲気、職場を離れた同僚等とのコミュニケーションの確保)

3. 予防的取組



4. 復職支援

- ◆精神疾患を再発する者は、回数を重ねるほど短期間に再発する可能性が高くなることから、最初の復職支援が重要。
- ◆復職後の再発を防止するため、適切な経過観察、日頃からの職場の雰囲気づくり、校務分掌上の配慮、体制整備・充実が必要。

病気休暇取得から職場復帰までの主な対応

