

## 基本的方向性2 学校力・教師力の向上

いじめや不登校などの生徒指導上の課題や、貧困や児童虐待などの課題を抱えた家庭への対応、特別な支援が必要な子どもや日本語指導が必要な子どもへの対応、新型コロナウイルス感染症等への対応など、学校園を取り巻く課題は極めて多種多様であり、複雑化、困難化しています。学校や教員に求められる役割が増加するなかで、教員が新たな教育課題に対応し、教科指導や生徒指導などの教員としての本来の職務を着実に遂行していくためには、授業研究や授業準備、個別指導のための時間など、教員が子どもと向き合える時間を確保することが求められています。

こうしたことから、教職員が心理や福祉、法律などの専門家や関係機関などと連携・協働し、学校園がチームとして課題解決に取り組む組織力を強化するとともに、教職員の負担軽減を図り、子どもと向き合える時間を確保するための取組を推進します。また、「チーム学校」を実現し、保護者や地域から信頼される学校運営を進めるためには、管理職による強いリーダーシップが必要であることから、管理職のマネジメント力の向上を図ります。

本市教員の年齢構成は、教員の大量退職・大量採用により、経験豊富なベテランの教職員が少なくなる一方で、教職経験年数が少ない教員の割合が高くなっています。また、学校園の抱える課題が複雑化、困難化していることや、ICTの活用や外国語教育の教科化など、新たに対応すべき課題も年々変化していることから、教職員が学び続けることができる環境づくりに取り組み、教職員の資質能力の向上を図ります。

## 基本施策9 学校マネジメント力の向上

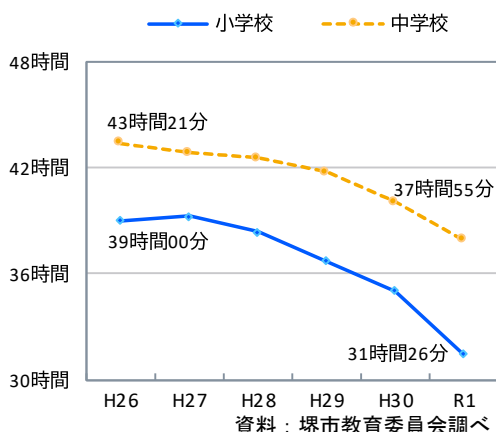
### 現状と課題

- いじめや不登校等の課題や配慮が必要な子どもへの対応など、学校が抱える課題は複雑化・困難化しており、教職員だけで課題を解決することは質的にも量的にも難しくなっています。教職員が心理や福祉、法律などの専門家や関係機関などと連携・協働できるよう支援し、チームとして課題解決に取り組む組織力を強化する必要があります。
- 複雑化・困難化する課題に適切に対応し、保護者や地域から信頼される学校運営を進めるためには、管理職が組織マネジメントにおいて、リーダーシップを発揮することが重要です。一方で、本市立学校園では、管理職の世代交代期を迎えており、ミドルリーダーの育成を通して管理職となる人材を確保するとともに、管理職の資質能力の向上を支援する取組が必要です。
- 地方教育行政の組織及び運営に関する法律の改正により、平成29（2017）年から学校運営協議会の設置が努力義務となりました。現在、全小中学校で堺版コミュニティ・スクールを実施していますが、法に基づく仕組みの検討が必要です。
- 本市教職員の勤務時間外滞在時間は、働き方改革の取組により改善が見られますが、年360時間を超える教職員の割合（令和元年度）が約50%と、依然として長時間勤務の傾向にあります。学校業務の適正化などにより、教員が自らの授業を磨き、また、ワーク・ライフ・バランスを充実させ、子どもと向き合える環境を整えることが必要です。
- 地方自治法の改正により、令和2（2020）年から地方公共団体で内部統制制度が導入され（都道府県及び政令指定都市は必須、その他の市町村は任意）、学校園においても適正な事務執行を確保することが求められています。

## 【関連データ】

教職員の勤務時間外滞在時間（月平均）

令和元年度 年間勤務時間外滞在時間（区分別割合）



校種	対象職員数 (人)	時間区分(%)			
		360時間超	540時間超	720時間超	960時間超
幼稚園	53	24.5%	0.0%	0.0%	0.0%
小学校	2,887	47.7%	17.8%	3.4%	0.1%
中学校	1,641	55.0%	32.5%	15.3%	4.4%
高等学校	127	30.7%	14.2%	7.1%	2.4%
支援学校	219	13.7%	5.5%	0.5%	0.0%
合計	4,927	47.9%	21.9%	7.3%	1.6%

資料：堺市教育委員会調べ

## ■施策の方向性

- ▶ 各学校が、児童生徒や地域の現状をふまえた目標や学校経営方針等について、教職員・地域と共有しながら、取組の検証・改善を行い、よりよい学校をめざす R-PDCA サイクルによる学校経営を推進します。また、堺版コミュニティ・スクールについて、法に基づく「コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）」の導入に向けた検討を進めます。
- ▶ 管理職の組織マネジメント力を強化し、校長をはじめとした管理職のリーダーシップのもと、カリキュラムや日々の教育活動を一体的にマネジメントし、教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員などの多様な人材が、それぞれの専門性を生かして役割分担をし、子どもたちに必要な資質・能力を身につけることができる体制づくりを進めます。管理職が教職員個々の実情を把握して適切にサポートを行い、いじめの未然防止・早期発見・早期対応、不祥事の根絶も含め、健全な学校づくりにつなげます。
- ▶ 心理や福祉、法律など多様な専門家や関係機関、地域と学校が連携・協働することで、「チーム学校」として複雑化・困難化する課題の解決に取り組むことのできる体制を整備します。
- ▶ 管理職がリーダーシップを発揮し、授業改善や校務の効率化等に積極的に ICT を活用していく学校経営を推進します。
- ▶ 学校園として、校務分掌や各種行事、部活動のあり方などについて、積極的な業務改善を進めます。また、ICT 化の推進や、専門家や地域人材等の民間活力の活用、学校給食費等の公会計化などの教育委員会の支援を通して、教職員の負担軽減を図り、学校における働き方改革を一層推進します。加えて、学校園において適正な事務執行を推進し、内部統制体制の充実を図ります。教育委員会と学校園が一体となって働き方改革に取り組むことで、教職員自身が志気を高め、いきいきと働くことができる環境づくりにつなげます。

## ■成果指標

指 標	現状値(令和元年度)	目標値(令和7年度)
「学級運営の状況や課題を全教職員の間で共有し、学校として組織的に取り組んでいる(よくしている、どちらかといえばしている)」と答えた学校の割合 (全国学力・学習状況調査)	小学校 94.6% 中学校 97.7%	小学校 100% 中学校 100%

<参考指標>年間勤務時間外在校等時間が360時間を超える教育職員の割合(堺市教育委員会調べ)  
現状値(令和元年度):47.9%

## ■主な取組

### ◇R-PDCA サイクルによる学校経営の推進

全学校園で「学校力向上プラン」を作成し、教職員が自校の目標を共有しながら取組の検証・改善を行うR-PDCAサイクルによる学校経営を推進します。

また、堺版コミュニティ・スクールを推進し、各学校で、学校と保護者や地域住民が参画して学校経営方針の共有や課題の協議、学校運営の評価を行い、地域と連携した学校改善を行うとともに、法に基づく「コミュニティ・スクール(学校運営協議会制度)」の導入に向けた検討を進めます。

### ◇管理職の人材確保と育成・支援

次期管理職候補となるミドルリーダーの育成や外部人材の管理職への登用により、管理職となる人材の確保を図ります。また、女性の活躍推進に向け、意欲と能力のある女性教職員の管理職への積極的な登用に取り組みます。

さらに、教育に関する高い識見と俯瞰的な視点から学校園経営や人材の管理・育成ができる資質能力を向上させるため、学校マネジメント等に関する管理職研修を実施します。特に、体罰やハラスメントの防止、個人情報の適正管理など、学校園における不祥事の根絶に向けた管理職のマネジメント力の更なる向上を図ります。

### ◇多様な専門家や関係機関との連携・協働

複雑化、困難化する学校の課題解決に向けて、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、スクールロイヤーなどの専門家による学校支援体制を充実します。また、区役所等の関係機関と連携し、学校のチーム力を強化します。

### ◇学校業務の効率化・適正化の推進

「堺市教職員『働き方改革』プラン“SMILE”」に基づき、学校の業務改善や、教務・校務における ICT の積極的な活用促進、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、スクールロイヤー、部活動指導員、スクール・サポート・スタッフ等の人的サポート体制の充実などを通して、教職員の長時間勤務の是正とワーク・ライフ・バランスの充実に取り組みます。

また、学校給食費等の公会計化や学校間連携型の事務実施に向けた取組、教育委員会が学校園の事務執行状況を定期的に点検し、結果を全学校園で共有することなどにより、学校事務の効率化、適正化を推進します。

### ◇教職員のメンタルヘルス対策の充実

教職員のメンタルヘルス不調の予防、早期発見・早期対応、職場復帰支援・再発防止に取り組み、教職員が心身ともに健康で、いきいきと働ける環境づくりに取り組みます。

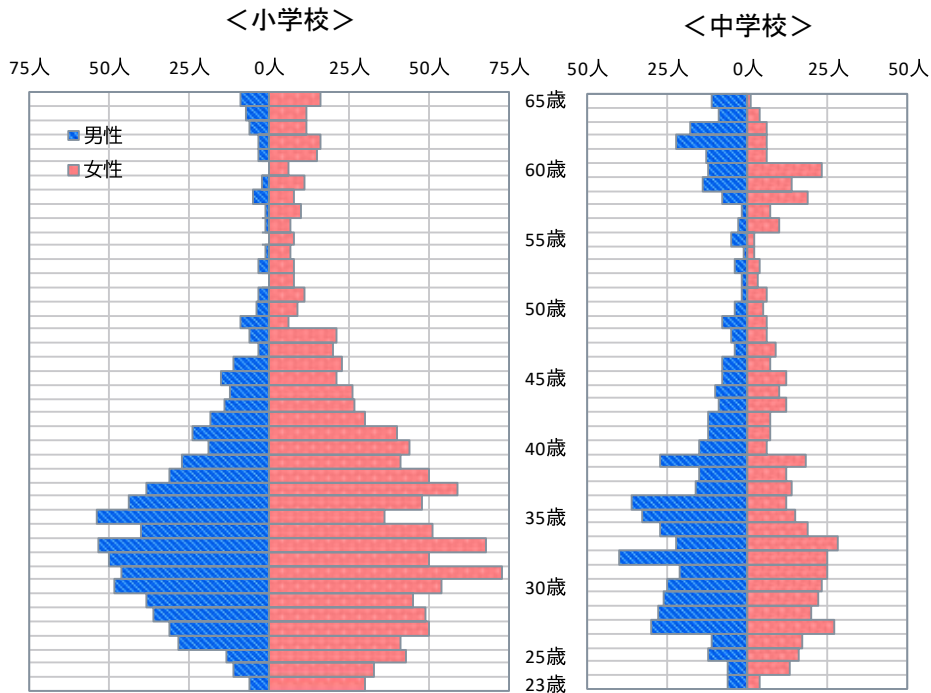
## 基本施策 10 信頼される教員の育成

### 現状と課題

- 本市の教員採用選考試験の受験倍率は、近年、小学校で4倍前後、中学校で6倍前後と一定の倍率を確保していますが、全国的に教員志願者数が減少するなかで、教員養成期からの人材育成や広報活動の工夫により、実践力や専門性を備えた優秀な人材の確保が必要です。
- 本市教員の年齢構成は、教員の大量退職・大量採用によりベテラン層が減る一方で、教職経験年数が少ない教員の割合が高くなっています。このことから、これまで培われてきた指導技術を伝承する機会が減少しており、学校内外の研修体制の充実が必要です。
- 学習指導要領がめざす「主体的・対話的で深い学び」の視点での授業改善をはじめ、外国語教育の早期化・教科化、ICTの活用、特別な支援を必要とする子どもへの対応など、新たな課題に対応できる教員の育成が必要です。
- 学校を取り巻く課題は複雑化、困難化していることから、「チーム学校」の考え方のもと、教職員が多様な専門性をもつ人材と効果的に連携し、学校の諸課題の解決のために取り組む力の醸成が必要です。
- 教員研修に参加するための時間の確保が難しい現状をふまえ、教員が参加しやすく、効果的・効率的な研修のあり方について検討する必要があります。
- 体罰やハラスメント事案など、教職員による不祥事が本市でも問題となっており、不祥事の根絶に向けた取組が必要です。

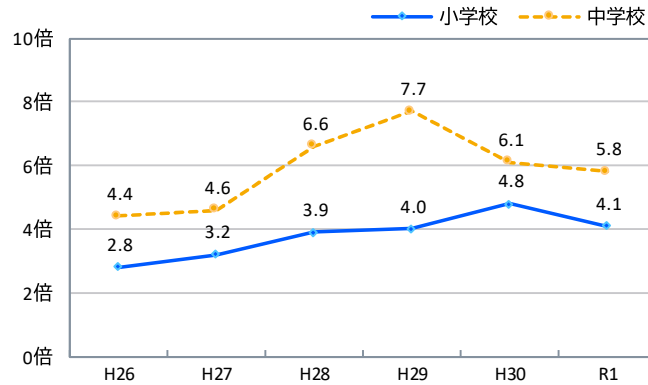
【関連データ】

本市教員の年齢構成



※令和2年度の教諭・主幹教諭・指導教員  
資料：堺市教育委員会調べ

本市教員採用選考試験の受験倍率



資料：堺市教育委員会調べ



## ■ 施策の方向性

- ▶ 教員は、愛情と使命感をもって子どもに寄り添い、確かな指導力をもって学び続けるとともに、豊かな人権感覚やコンプライアンス意識、高い危機管理意識をもち、学校組織の一員として、保護者や地域住民等とよりよい人間関係を築くことで、子どもや保護者、地域住民などから信頼されることが大切です。
- ▶ 教員養成期から教員志望者が本市の教育に関わりをもつことで、本市の教員として円滑にスタートできるよう、大学との連携による取組を進めるとともに、教員採用選考試験における工夫・改善を通じて、学校園で即戦力として活躍できる人材の確保・育成をめざします。
- ▶ 教員の資質・能力の向上に向け、堺市教員育成指標に基づく計画的・体系的な研修を実施します。探究的な学びの実現や外国語教育、ICTの活用、子ども理解、様々な課題を抱える家庭・子どもへの対応、多様な人材や関係機関との連携・協働など、社会の変化に対応して継続的に新しい知識・技能を学ぶことができるよう、新たな教育課題に対応した研修の充実を図ります。
- ▶ 研修の動画配信やオンライン研修など、ICTも活用することで、多様な形での教職員研修を推進し、教職員が個々の状況に応じて、スキルアップに取り組める環境を整備するなど、学び続ける教職員を支援します。
- ▶ 教職員による不祥事の根絶に向けては、教職員一人ひとりの倫理観や当事者意識の高揚を図り、コンプライアンス意識が醸成された学校づくりを推進します。さらに、いじめの未然防止・早期発見・早期対応に向けた全教職員の共通理解と指導力の向上を図ります。
- ▶ ベテラン教職員から教職経験年数の少ない教職員へ指導技術が継承できるよう、人材育成に注力するとともに、少人数学級編制などの国の動向もふまえながら、本市の教育課題の改善に資する人事配置を行います。

## ■ 成果指標

指 標	現状値(令和元年度)	目標値(令和7年度)
「先生は、よいところを認めてくれている(当てはまる・どちらかといえば当てはまる)」と答えた児童生徒の割合 (全国学力・学習状況調査)	小6 88.7% 中3 78.4%	小6 92% 中3 85%
「先生は、授業やテストで間違えたところや、理解していないところについて分かるまで教えてくれる(当てはまる・どちらかといえば当てはまる)」と答えた児童生徒の割合 (堺市教育委員会調べ)	小6 88.4% 中2 78.8%	小6 90% 中2 85%



## ■主な取組

### ◇優秀な教職員の確保

教員養成の段階から、大学との連携を図りながら、「堺・教師ゆめ塾セミナー」や学校インターンシップなどを通じて、学校において即戦力として活躍できる人材の養成に努め、教員養成と育成を一体的に進めます。

教員採用選考試験においては、本市教員の年齢構成の偏りをふまえ、長期的な視点に基づいた教員の需要見込みにより、計画的・継続的な採用を行います。また、広報活動を工夫し、本市の教育の魅力を広く周知するとともに、社会情勢に応じた選考方法の工夫改善や大学との連携を図りながら、優秀な人材の確保に取り組みます。

### ◇教員研修の充実

堺市教員育成指標に基づき、教員のキャリアステージに応じて身につけるべき資質・能力を育成するための研修を計画的・体系的に実施するとともに、教員が生涯にわたり学びを継続できる研修体制を確立します。また、新たなニーズや教育課題に対応した研修を実施し、教員の実践的指導力や課題対応力の向上を図るとともに、研修内容の精査を行い、研修の一部を動画配信するなど、研修のデジタルアーカイブ化を推進し、教員が受講しやすい環境を整えます。

学校園においては、校園内研修ガイドブックや堺版教師の学び合いスタンダードの効果的な活用を促し、研修主任を核とした校園内研修体制の活性化を図ります。また、ICTの効果的な活用方法を盛り込んだ堺版授業スタンダードや中学校での教科版授業スタンダードの活用等により、教員の授業力向上につなげます。

さらに、いじめの未然防止や早期発見・早期対応に向けた取組として、いじめ問題の対応力向上の研修を推進します。

### ◇コンプライアンスの徹底及び体罰・ハラスメント行為の防止

体罰やハラスメント行為などの不祥事の根絶に向け、各学校園でコンプライアンスが徹底された組織風土の醸成に取り組みます。

特に、体罰によらない指導が徹底されるよう、体罰防止に向けた研修を推進します。また、ハラスメントの問題について、教職員一人ひとりが、当事者意識をもって考え、対処し、互いの人権を尊重した行動ができるよう、ハラスメント防止に関する研修に取り組みます。

### ◇効果的な人事配置

年齢構成のバランスや人材育成の視点を重視した人事配置を進めます。また、国の動向もふまえながら、本市の教育課題の改善に資する人事配置を行います。