

1 優秀な人材の確保に向けた採用審査の実施

平成37年度まで毎年300名超の教員が定年退職を迎える中、教員採用審査の工夫により優秀な人材の確保を推進。

(1) 採用審査の応募者拡大に向けた取組

- ・関西会場の設置、第1次審査を全国一早い6月23日に設定、インターネット出願システムの導入
- ・多様なメディアを活用した周知広報、県内外での採用説明会の開催(32回)、移住相談会への参加

※応募者数(実績)

H29 1,282名 ▶ H30 1,834名 ▶ H31 2,268名

(2) 優秀な人材の確保に向けた審査方法の工夫

- ・民間・保護者、校長、行政職員、指導主事による面接審査(模擬授業、口頭試問、個別面接)で幅広い視点から人物評価を実施
- ・第1次審査においてクレベリン検査を課し、行動特性を把握
- ・多様な資質と力量を備えた人材確保のための特別選考の実施や、特定の資格に対する加点を実施

(3) 再任用制度の活用

2 教育公務員としての資質向上に向けた研修

(1) 年次別基本研修(悉皆)において服務に関する講義を実施し、服務規律を周知徹底。

- ・臨時的任用教員研修(4月、8月) 「教員としての心構え」
- ・採用前講座(3月) 「教員としての心構え」
- ・初任者研修(4月) 「教育公務員としての心構え」
- ・4年経験者研修(5月) 「教員の服務」
- ・新任用等教頭研修(6月、8月) 「教育法規Ⅰ・Ⅱ」
- ・新任用管理職研修(3月) 「服務規律の徹底について」

※新規採用実習助手、学校事務(統括主任級)、新任用事務長研修でも同内容の講座を実施

新たな
対応

服務に関する講義を実施していない年次研修にも、新たに追加

- ・2年経験者研修(8月) 「教職員の服務」
- ・3年経験者研修(7月) 「教職員の服務」
- ・中堅教諭等資質向上研修(8月) 「ミドルリーダーと服務」

今後、「信頼される学校づくりのために」もテキストとして活用

(2) 具体的な不祥事の事例とチェックリストを示したテキスト「信頼される学校づくりのために」を校内研修に活用(全教職員に配布)

新 3 新たに策定した「不祥事防止研修プログラム」の実施

◆管理職員による横領事案の発生を重く受け止め、全ての市町村立小中学校の教員一人一人が高い倫理観の確立や法令遵守の意識を高め、各学校において組織的に不祥事防止を図ることを目的に、今回の案件を事例とした実践的な研修プログラムを策定。

- ・7月に各市町村で開催される校長研修会において、校長に対して不祥事防止プログラムを実施するとともに、研修プログラムの活用方法の周知徹底を図り、7月から8月にかけて各校長が研修プログラムを活用した校内研修を実施し、不祥事の再発防止を組織的に徹底

【研修内容】 ①事案の概要把握 ②不祥事発生の変因・問題点の共有(演習) ③問題点への考察(演習)
④不祥事を断ち切るための取組を「個人」と「学校組織」の両方の立場で考え、協議する

- ・各校の研修報告を踏まえて必要に応じ改訂し、次年度の管理職研修、初任者研修、若年教員研修においても実施していく