

かわさき教育プラン-重点施策評価シート（平成17年度）その1

重点施策3 「教職員の力」を伸ばす

重点施策のめざす方向（成果）
 自己の創意工夫に基づく能力開発や多様な人材の確保によって、保護者や地域住民から信頼される、指導力の高い教職員が増えていく。

実施方法
 ・教職員の人事・評価制度を見直す
 ・教職員の採用方法の改善、管理職登用制度の見直しを図る
 ・教員研修体系を再編する
 ・教職員への直接的な支援体制を強化する
 （総合教育センターの機能強化、専門家等の支援など）

プロジェクト実施体制	
リーダー	職員部長
メンバー	教職員課長、指導課長、カリキュラムセンター室長、特別支援教育センター室長、企画課長

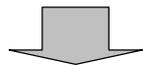
プロジェクトによる総合評価

重点施策の達成状況・総合評価

- ・教職員の採用については、人間的魅力を備え、創意と活力にあふれた人材を確保するために特別選考として3つの選考区分を設置。合格者は、区分（正規教員経験者5年以上 2年以上）が10人、区分（臨時的任用職員経験者）が15人、区分（教科専門試験免除者）が6人となった。また、第二次試験の集団討論を場面指導に変更したことにより、臨機の対応や人間性を見ることができた。
- ・保護者や地域住民から信頼される人材を管理職に登用するために公募制を実施。平成18年4月開校の土橋小学校校長については、5名の応募者から選考。チャレンジ教頭（50歳未満の市立学校現職教員から公募）については、小学校2名、中学校1名を選考（応募者9名）した。
- ・教職員が経験年数に応じて能力を高めていけるように、2年目教員研修、15年経験者研修、障害児学級等新担任2年目研修を新たに実施した。
- ・教育の研究・研修機関として中心的な役割を担う総合教育センターの機能充実を図るため、カリキュラムセンターと情報・視聴覚センターを新設した。

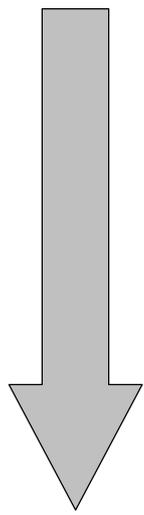
課題・問題点

- ・学校・家庭・地域の連携が進められるとともに、学校の教育力の向上が課題となっており、子どもたちのよき理解者となり、健やかな成長を支え、保護者や地域住民から信頼されるために教職員の資質や指導力の向上を図るとともに、教職員の意欲を引き出す継続的な施策の実施が求められる。
- ・団塊の世代の退職時期を迎え、いずれの自治体でも教職員数の不足が見込まれる中、教職員の採用方法を工夫改善し、優秀な教職員を確保する必要がある。



川崎市教育改革推進協議会によるコメント

- ・教員の大量採用の時代を迎え、2,3年目の教員を校内でどう育てるかという見通しを持つことが大切である。
- ・教員の育成は、組織としての問題もあるが、人（先輩）の問題も大きい。また、教科研究会なども非常に重要である。
- ・市として、教師を大切に育てるという風土を持ってほしい。
- ・管理職の公募制による人材の登用は、保護者や子ども、地域住民の視点から見て優れた人材を登用すべきである。（単に、公募をすれば、保護者や地域住民から信頼されえる人材が登用されるとは限らない。）また、そのような視点が反映されるような、評価のやり方を考えてほしい。



重点施策3

プロジェクトリーダー〔職員部長〕による見直し方針

次年度以降に向けた見直し方針

- ・教職員の意欲を引き出す施策として、優れた教育実践を表彰する職員表彰制度や学校運営に意欲ある教員を教頭職に登用するチャレンジ教頭制を継続して実施していく。
- ・優秀な教職員の確保を図るための施策として、教員養成大学からの推薦を受けた者の特別選考や受験申込の電子化などを検討していく。
- ・管理職の登用・評価については、様々な視点からその人物を判断することができる制度を検討していく。

展開する事業の進捗状況（事業目標）

事業名	人事評価制度の見直し	所管部署	教職員課
事業の概要	教職員が自らの能力を高めて、子どもたちにより効果的な指導を行い、保護者のニーズに柔軟に対応することなどにより、学校全体の教育活動の質的向上が促進されるよう、人事評価制度を見直します。		
年 度	2005年度	2006年度	2007年度
事業目標	市費負担教員の新人事評価制度の試行(平成16年度から)	実施	→
進捗状況	市費負担教員の新人事評価制度の試行2年目(実施にあたって課題を整理)		

事業名	教職員の採用方法の改善	所管部署	教職員課
事業の概要	人間的魅力を備え、創意と活力に溢れた人材を採用できるように採用試験の方法等を改善していきます。		
年 度	2005年度	2006年度	2007年度
事業目標	広報活動の充実、特別選考の実施、試験方法・内容の変更などについて検討・改善	順次改善	→
進捗状況	臨時的任用職員経験者の特別選考を実施。41人の受験者のうち、15名を採用。		

事業名	管理職登用制度の見直し	所管部署	教職員課
事業の概要	リーダーシップを発揮して学校経営や教育活動に取り組み、保護者や地域住民から信頼される人材を管理職として登用するために、登用における公平性や透明性を高めます。また、民間からの登用なども含めて検討し、活力ある人材登用に努めます。		
年 度	2005年度	2006年度	2007年度
事業目標	保護者や地域住民から信頼される管理職に登用するための制度についての検討・実施		→
進捗状況	土橋小校長を教頭職から公募選考。チャレンジ教頭は、小学校教員から2名、中学校教員から1名選考。		

重点施策3

事業名	ライフステージに応じた一貫性のある 教職員研修プログラムへの再編	所管部署	総合教育センター
事業の概要	教職員が経験年数に応じてその能力を確実に高めていけるように、計画的な研修を実施し、内容の充実を図ります。さらに、研修内容・研修成果の評価を実施し、研修プログラムの改善を図っていきます。		
年 度	2005年度	2006年度	2007年度
事業目標	2年目教員研修・近代教育研修(満15年)・障害児学級新担任者2年目研修の実施		
進捗状況	従前の研修に加え、2年目教員研修・近代教育研修(満15年)・障害児学級等新担任者2年目研修を新規に実施		

事業名	総合教育センターの機能強化	所管部署	総合教育センター
事業の概要	本市の教育の研究・研修機関として中心的な役割を担う総合教育センターの機能を一層充実します。学校教育への直接的な支援として、カリキュラムセンター機能の充実を図るとともに、教育相談や情報・視聴覚機能の充実を通して家庭や地域への支援を進め、側面からも学校を支援していくことに努めます。		
年 度	2005年度	2006年度	2007年度
事業目標	カリキュラムセンターや情報・視聴覚センターへの組織再編		
進捗状況	教科教育研究室・教育課題研究室を統合してカリキュラムセンター、情報教育研究室・生涯学習研究室の視聴覚・平和教育部門を統合して、情報・視聴覚センターを新設		

事業名	各学校・各教職員の優れた教育実践の普及	所管部署	総合教育センター
事業の概要	各学校において、自校における課題をテーマとした自主的な校内研究や研究授業の充実に努めるとともに、先進研究校等における校外研修で学んだ成果を自校の教職員に確実にフィードバックするための校内研修等の充実を図ります。また、優れた教育実践を表彰し、各学校へ普及させていきます。		
年 度	2005年度	2006年度	2007年度
事業目標	研究・研修の成果を学校の中で活かす校内研修や授業の実施		
進捗状況	各学校のカリキュラム開発支援をめざし、校内研修や研究授業等に、要請に応じて指導主事を随時派遣 優秀教員(10名)の表彰 10年経験者研修において、16年度優秀教員による教育実践報告を実施		

事業名	教職員に対する専門家等の支援	所管部署	総合教育センター
事業の概要	いわゆる学級崩壊、不登校などの多様化する教育課題に対してNPOや関係機関との連携を図るなど、専門家による支援体制の充実を図ります。		
年 度	2005年度	2006年度	2007年度
事業目標	専門の医師やカウンセラー等による支援体制の整備		
進捗状況	不登校対策推進事業(フレンドシップかわさき)を通してNPOを含めた教育相談機関・施設の連携を強化 スクールカウンセラーを市立中学校51校全校に配置		

かわさき教育プラン-重点施策評価シート(平成17年度)その2

重点施策3 「教職員の力」を伸ばす

総合計画における関連事務事業経費等

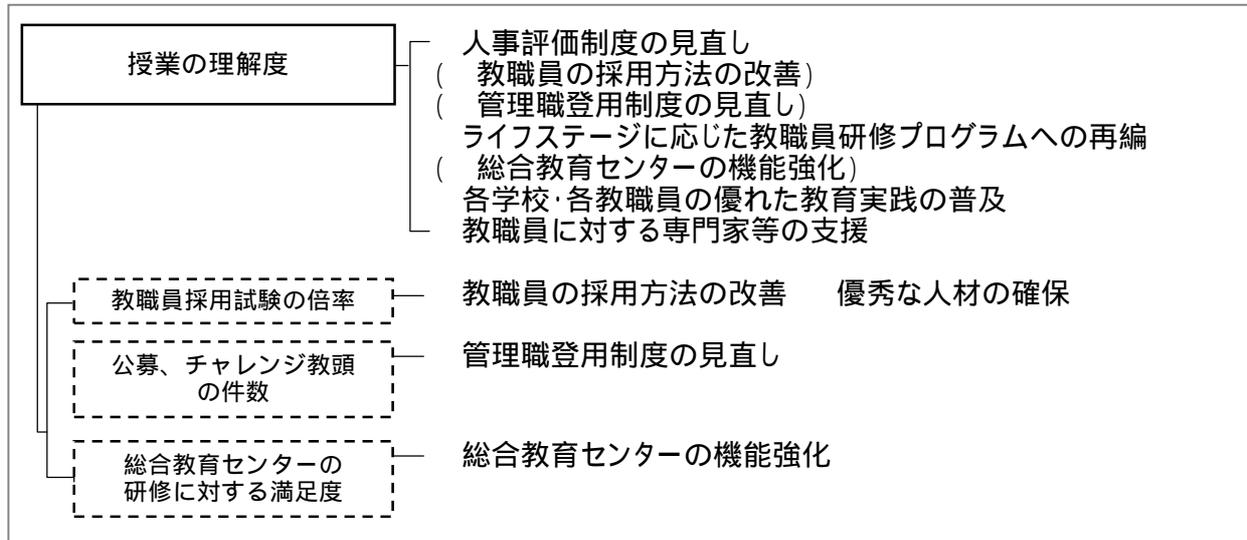
(千円)

		平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成17-19年度 合計
事業費	計画事業費	587,833	588,554	583,554	1,759,941
	予算額	587,833	547,540		
	決算額				

かわさき教育プラン-重点施策評価シート（平成17年度）その3

重点施策3 「教職員の力」を伸ばす

「指標」と「展開する事業」の関連図



実線枠の指標は、「かわさき教育プラン」に例示されている重点施策の成果指標
 破線枠の指標は、重点施策を評価するために補足設定した指標

かわさき教育プラン-重点施策評価シート（平成17年度）その4

重点施策3 「教職員の力」を伸ばす

「かわさき教育プラン」に例示されている指標の推移（上段：教育プラン値 下段：現状値）

指標名	授業の理解度		数値の出典	学習意識調査（*学習状況調査）		
指標の定義 ・指標式(単位)	学校の授業が分かると感じる児童生徒の割合		教科:国語・算数(数学)・英語			
	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成26年度	
指標名	(小5国語)					
教育プラン値	-	75%	76%	77%	85%	
修正目標値	-	-	91%	92%	95%	
現状値	-	90.2%				
指標名	(小5算数)					
教育プラン値	-	75%	76%	77%	85%	
修正目標値	-	-	85%	86%	90%	
現状値	-	84.4%				
指標名	(中2国語)					
教育プラン値	-	65%	66%	67%	75%	
修正目標値	-	-	81%	82%	85%	
現状値	-	80.4%				
指標名	(中2数学)					
教育プラン値	-	65%	66%	67%	75%	
修正目標値	-	-	62%	63%	70%	
現状値	-	61.3%				
指標名	(中2英語)					
教育プラン値	-	65%	66%	67%	75%	
修正目標値	-	-	60%	61%	65%	
現状値	-	59.5%				

重点施策を評価するために補足設定した指標の推移（上段：目標値 下段：現状値）

指標名	教職員採用試験の倍率		数値の出典	-	
指標の定義 ・指標式(単位)	採用試験受験者数 / 採用試験合格者数				
	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成26年度
目標値	-	-	-	-	-
現状値	4.45倍	3.91倍			
指標名	公募、チャレンジ教頭の件数		数値の出典	-	
指標の定義 ・指標式(単位)	校長・教頭職の公募及びチャレンジ教頭により登用した人数				
	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成26年度
目標値	-	-	3名	3名	3名
現状値	-	2名			
指標名	総合教育センターの研修に対する満足度		数値の出典	研修受講者のアンケートまとめ	
指標の定義 ・指標式(単位)	総合教育センターで実施した研修の参加者のうち、研修内容に満足した人数				
	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成26年度
目標値	-	-	-	-	-
現状値	95.30%	96.60%			