

## 5. 取組方策と今後の方向等

### (1) 採用方法のあり方

#### ア 採用選考試験の改善

本県教職員として求められる資質・能力を備えた優れた人材を確保するための方策として、採用選考試験の改善が挙げられる。

このため、平成16年度に実施する平成17年度公立学校教員採用候補者選考試験において、下記のとおり改善を行うものとする。

人物を重視した選考を一層進め、面接員数及び面接時間を確保して、多面的な評価ができるよう、従来2次までであった試験を3次まで実施する。

3次試験を受験したものの名簿に登載されなかった者については、教職員としての一定の資質能力は備えているものと判断し、翌年度の採用候補者選考試験の1次試験を免除する。

本県教育に携わる者として、優れた資質、能力を持つ人材を広く確保するため、受験に際して提出を求める願書に民間企業等での勤務やボランティア活動等、これまでの経験の中で教職に生かしたいものを記入する欄を設ける。

#### イ 条件付き採用制度の厳正な運用

新規採用教職員については、教職員としての自覚を深め、円滑な教育活動を行うための実践的指導力等教職員としての基礎を身に付ける必要があり、また、その資質・能力を高めることは極めて重要であることから、条件付き採用期間中の勤務状況を十分に把握しておく必要がある。

このため、従来の条件評定とは別に、新規採用教職員の条件付き採用期間中における指導・育成の状況を把握し、新規採用教職員に対する研修内容や指導育成方法の充実を図るために、勤務状況等の報告を求めることとする。

このことについては、平成16年度採用者から適用する。

#### ウ 正式採用後の指導体制

正式採用後の指導体制、とりわけ新任者研修後2、3年の指導体制の充実が必要であるが、教職員配置定数との関連もあることから、引き続き検討を行うこととし、できる限り早期に整備できるよう努める。

### (2) 倫理意識を高めるための研修の構築

#### ア 平成16年度研修計画

倫理意識を高めるための研修の構築について検討を進めているが、平成16年度の研修体系は、すでに教職員研修計画推進会議で決定されていることから、その内容・カリキュラムの一部改訂で対応する。

管理職研修、各主任研修及び11年目研修の充実を図る。

初任者研修及び6年目研修においても、体罰、わいせつ行為等をなくすため人権意識の高揚を図る研修カリキュラムの充実を行う。

#### イ 平成17年度研修計画

平成16年度中に研修体系全般について見直し検討を行い、その結果を平成17年度教職員研修計画に反映させる。

### (3) 相談体制やメンタルヘルスの啓発・拡充

#### ア 平成16年度新規取組

早期に拡充する必要があると考えられることから、新たに次に掲げる事項に取り組む。

##### 心の健康診断

6月に全教職員を対象として実施し、自己認識及び早期治療を促す。

##### 相談体制の充実

専門カウンセラーによる相談について、次のとおり充実を図る。

- ・医師による相談窓口を県西部においても開設する。
- ・福山市の公立学校共済組合中国中央病院相談窓口の利用促進を図る。
- ・新たに臨床心理士による相談窓口を開設する。

##### 職場における心の健康づくり対策支援

- ・職場内研修へ講師派遣（費用負担）を行う。
- ・管理的立場にある者の資格取得者を増やし（資格取得研修受講者数の増）、衛生管理体制を強化する。
- ・年度末までに管理監督者用メンタルヘルス・ハンドブックを作成・配付し、教職員への適切な対応を求める。

#### イ 平成17年度以降取組

セルフケアが最も必要とされる30歳代及び40歳代の年齢層に対するメンタルヘルス研修のあり方について検討する。

### (4) 管理職登用制度の見直し

管理職選考について、一層人物を重視した選考を進める必要があることから、次に掲げる項目について検討を行うこととし、平成16年度に行う選考試験等から、改善後の方法で実施する。

##### 面接方法、内容等の一層の改善、充実

学校での実際の場面での指導力を評価する試験方法の工夫

その他、広く管理職として適任である者を得るための様々な方法の検討

また、管理職登用前の資質向上や管理職研修等及び登用後の資質向上を図るための方策等についても、検討する。

さらに、小中学校管理職の登用については、これと並行して、管理職選考試験により候補者名簿に登載された後、当該管理職となるまでの名簿登載期間中に名簿登載者の研修を行う仕組みについて、その改善を図ることや、名簿登載希望取消制度の創設についても検討する。

### (5) 管理職希望降任制度の創設

分限処分以外での方法として、管理職希望降任制度について、平成16年度中に創設し、平成17年4月定期人事異動から反映させる。

### (6) 処分基準と処分の公表

#### ア 処分基準

先に述べたとおり、交通違反に係る処分基準については、すでに他に比べて厳しい

内容となっていること、この検討は管理を強化することが目的ではなく、不祥事防止と資質向上を図ることが最終目的であるから、特に、処分の量定を重くするための検討は行わなかった。

しかしながら、これまでわいせつ行為等に対する処分基準が明確に示されておらず、不祥事の抑止力に乏しかったことを踏まえ、これを明確化するとともに、公表することによって、不祥事の抑止を図るものとする。

交通違反に対する処分基準（標準例）

現行どおりとする。

わいせつ行為等や体罰等に対する処分基準（標準例）

新たに制定する。

服務監督者に対する処分基準（標準例）

新たに制定する。

#### イ 懲戒処分の公表基準

平成13年7月以降、懲戒処分、起訴休職処分及びこれらの被処分者の服務監督者に対する処分について、原則公表することとしていたが、知事部局の動向も踏まえ、懲戒処分に関する公表基準を明確化し公表するものとする。

#### 懲戒処分基準及び懲戒処分公表基準の明確化と公表

懲戒処分の処分基準及び公表基準について、上記ア及びイに掲げる考え方に基づき策定し、平成16年3月5日開催の教育委員会に諮って議決を得た後、直ちにその公表を行ったところである。

#### (7) 体制の整備等

体制の整備や教育行政担当側と学校現場との連携の強化を図るための対策の検討については、現行体制上の問題点を整理したうえでその解決策を講じるため、5月に視察指導班（仮称）を編制して県立学校を訪問し、県教育委員会の取組方針等に関する指導を行うとともに、問題点の把握・整理に努める。

そのうえで、その対応策を策定し、本年秋頃に再訪問を行い、直接指導等を行う。