

学力向上に向けた総合的な制度構築について

1 市長提案

大阪市の子どもたちの学力の現状に対する強い危機感

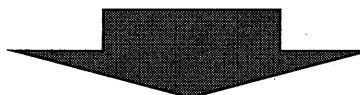


「『結果』に対して『責任』を負う制度へ」

「明確な目標設定と達成するための仕組み」

2 前回の総合教育会議(平成30年9月14日)における議論

- (1)来年度の全国学力・学習状況調査における目標の達成に向け、経年比較が可能で全国学力・学習状況調査と相関関係のある小学校学力経年調査・中学生チャレンジテストを活用した数値目標を各学校に設定
- (2)学力向上において成果を挙げた教員に報いる方策として、大森特別顧問提案内容を基に、課題整理の上、教育委員会において人事評価・給与等への反映方策を検討
- (3)2020年度より実施(給与反映は2021年度)に向け、平成31年度(2019年度)に試行実施できるよう、今年度中に制度設計を実施



・これからの子どもたちに求められる学力を身につけさせる

・学校現場が目標に向かって緊張感をもって学力向上に取り組み、成果を挙げる組織体制を構築するとともに、
頑張って学力向上において成果を上げている教員に報いる制度を導入する

3-1 子どもたちにこれから求められる学力の育成に向けて　—平成31年度全国学力・学習状況調査に向けた取組—

求められる学力

= 新しい時代に必要となる資質・能力

知識及び技能

思考力・判断力・表現力等

学びに向かう力、人間性等

語彙の理解・文章の構造を把握する力・読解力・計算力・論理的思考力等、学習の基盤となる学力

不斷の授業改善を通して、日々の授業で育成

◆「全国学力・学習状況調査」「小学校学力経年調査」「中学生チャレンジテスト」で求められる学力を検証◆

平成30年度
の取組

1 各校の「取組計画・実施状況・成果」の進捗状況の把握・確認

- ・10月提出の取組計画に基づき、各校で取組推進

2 指導主事等による学校訪問

(10月～1月 全小中学校を訪問)

- ・学力調査の結果分析による方策や取組に向けた指導助言
- ・学力向上推進モデル事業で蓄積された授業改善に向けた効果的な方法の情報提供及び教員研修の実施

3 教員研修の実施(国・算・数・理)

「全国学力・学習状況調査」の結果から明らかになった課題と成果を踏まえた授業改善の方法等を教授

4 学力向上通信の発行

(8月より発行 現在第9号)

各種学力調査の分析方法、効果的な取組情報を提供
教員一人一人に届くよう校務支援ネットワークに配信

5 振り返りプリント①～③の実施

振り返りプリント①・③…「全国学力・学習状況調査」につながるプリント

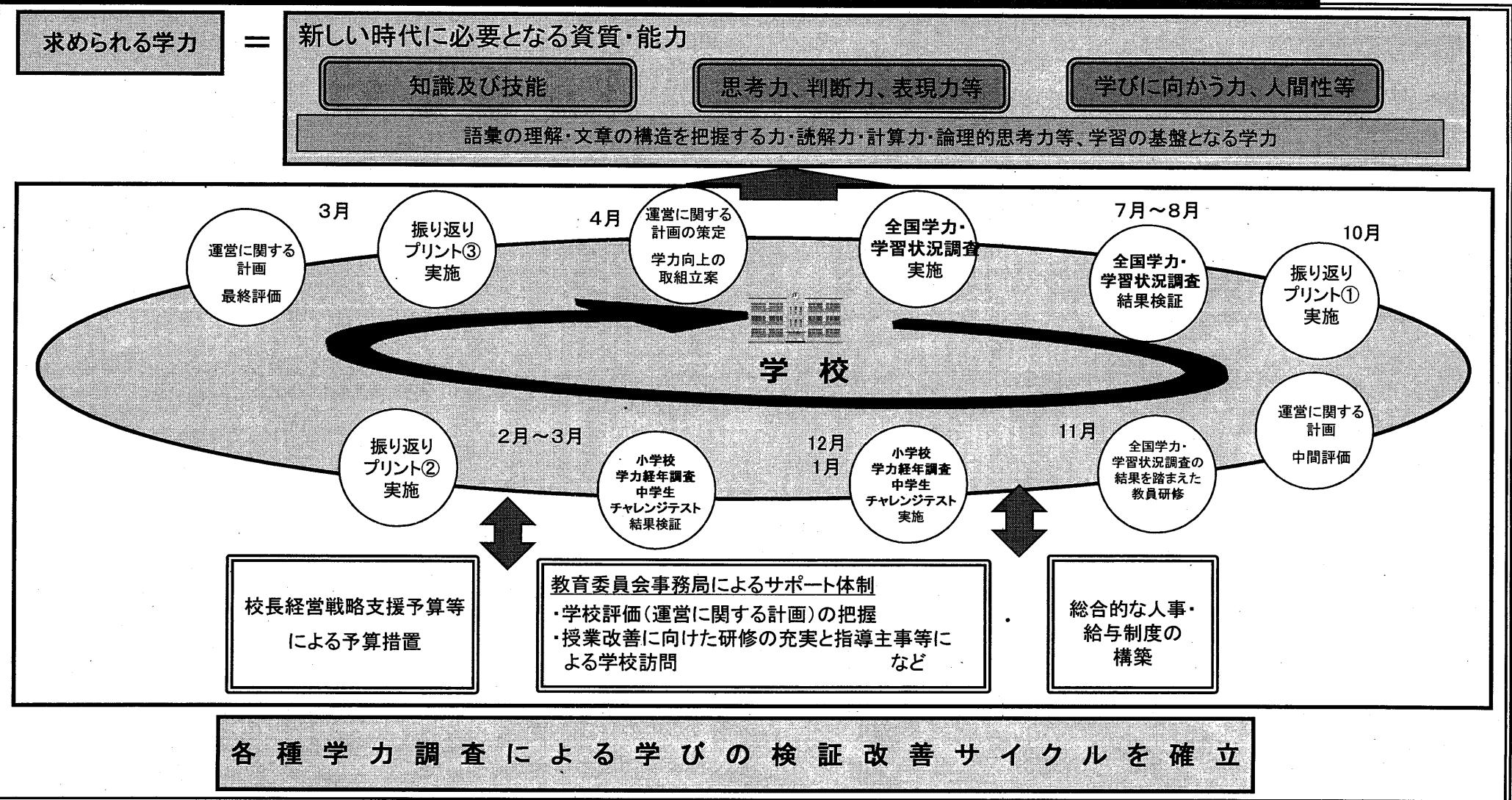
振り返りプリント②…「小学校学力経年調査」「中学生チャレンジテスト」からみえた課題に対するプリント

教育委員会
事務局

教育委員会事務局と学校現場が一体感をもった取組を推進

学校

3-2 子どもたちにこれから求められる学力の育成に向けて 一平成31年度の取組(案)一



4-1 学力向上に向けた制度の構築について－学力目標達成校へのインセンティブ方策(案)－

① 校長経営戦略予算の改編

改編ポイント

- 全国学力・学習状況調査結果をうけ、学校現場が課題を共有し、各学校が一丸となって学力向上の目標達成にむけた取組を推進するため、校長経営戦略支援予算の加算配付(約1.6億円)を原資とし、インセンティブを付与する仕組みを2020年度予算に反映。
- 今後設定する学力向上にかかる目標の達成状況等に応じてインセンティブ(校長裁量予算)を付与。
- これまでの特色ある学校づくり(加算配付)から、学力向上の取組の成果がみられた学校にインセンティブを付与する仕組みに改編し、学校の取組を支援。

改編スケジュール

加算配付

[～2018年度]

特色ある学校づくりに必要な事業を計画・実施する学校に対し、外部審査を経て配付



[2019年度]

学力向上にかかる目標・指標の達成に向けた計画に対し、外部審査を経て配付
(学校力UP校等除く)



インセンティブ

[2020年度～]

学力向上にかかる目標達成校に配付
(経年調査・チャレンジテストなど)
※使途は、原則、校長裁量

② 学校の研究活動の支援

[2020年度] 全国学力・学習状況調査の結果の向上を目指し、特に顕著な学力向上の成果がみられる学校に対して、

定額の研究活動費を支給 (※対象とする学校の基準や研究活動費の額については、今後検討)

4-2 学力向上に向けた制度の構築について ー学力向上に向けた人事・給与制度の構築ー

- ・学校現場が目標に向かって緊張感をもって学力向上に取り組み、継続的に成果を挙げる組織体制の構築
- ・誰が見ても頑張って成果を挙げている教員に報いる制度の確立



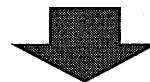
学力向上にかかる客観的数値に基づく効果的な目標の設定
人事評価制度の再構築

① 学力向上指標(付加価値)の開発にかかる検討状況

○子どもの学力に影響を与える要因は様々あり、学力向上指標(付加価値)を教員の授業指導力のみを表す指標とするには、それ以外の環境要因を排除する必要があるが、現状では下記の課題がある。

- ・国においても考慮すべき要素(経済的・家庭的要因)についてのコンセンサスがない
- ・考慮すべき要素についてのデータが収集が困難である
- ・習熟度別少人数授業における学級編成上の問題(単元ごとに学級編成を変更している学校がある) など

○テスト結果判明時期(2~3月)と、受け持つ児童生徒とを紐づけた各教員ごとのデータの収集及び付加価値の算出とのスケジュールの整理が必要



当面の間、学力向上指標(付加価値)においては、環境要因を考慮しない。

ただし、喫緊の課題である学力向上に向け、現段階における学力にかかる指標を活用する取組が必要である。

並行して、児童生徒の学力・学習履歴等のビッグデータの集積・分析及びその活用にかかる検討の中で環境要因等にかかる検討を進める。

② 具体的な方策の方向性について(案)

学力向上にかかる客観的数値に基づく効果的な目標の設定及び人事評価制度の再構築

○業績・能力に基づく総合的な人事評価を行いつつも、喫緊の課題である学力向上に重きを置いた評価制度の設計を行う

学力・体力向上に係る評価ウエイト 校長：現行 約20% → 今後 40%
教員：現行 約35% → 今後 40%

○学力向上にかかる客観的数値に基づく行政評価(組織目標)と人事評価の関連付けにより、継続的に成果を挙げることを目指す(別紙1参照)

・経年調査・チャレンジテスト結果の前年度からの向上度を学校評価の全市共通目標のひとつに位置づけ、校長のマネジメントのもとで学校全体で目標達成に向けた取組を行う。

校長：上記結果を学校運営及び組織マネジメントに責任を負う校長の人事評価に反映。(具体的には、上記の全市共通目標の目標を目標管理の一つの項目として設定。)

教員：テスト担当教員・担当外教員にかかわらず、学力・体力、安心・安全にかかる学校評価の目標を踏まえて、測定可能な指標により目標管理に位置付け、人事評価に反映(事務局から上記テスト結果の各教員の向上度を提供し、校長が各教員の授業力向上にかかる指導助言に活用するとともに、人事評価において参照)

※学校評価WGや教育ビッグデータ活用検討PTにおいて、授業手法と学力との関係分析を進め、適正な評価の根拠となる個々の教員のデータ集積を進め「教員カーレ」を構築し、完成した段階で改めて人事評価制度を設計

③ めざすスケジュールについて

2019年度 経年調査・チャレンジテスト結果の向上度等のデータ集約・分析
(平成31年度) 新たな人事評価制度の試行実施・検証(学力項目の人事評価反映状況の検証。評価分布を含む適正化の検討)

2020年度 新たな人事評価制度の本格実施

2021年度 新たな人事評価制度による評価結果を昇給及び勤勉手当に反映

テスト等の業績を人事評価に反映する仕組み(イメージ)

別紙1

学校評価

◆各校の運営に関する計画において、下記の2項目について設定
学校が独自に設定する目標
全市共通目標（学力向上）
(例) 小学校学力経年調査・中学生チャレンジテストにおける自校の標準化得点を前年度より〇〇ポイント向上させる。

9つある全市共通目標のうち、人事評価に活用する指標を今後検討

校長の人事評価への反映

校長は、自校の運営に関する計画において設定した全市共通目標(学力向上)の目標を目標管理の1つの項目として必ず設定することとする。



校長経営戦略支援予算の追加配付への反映

・制度の詳細は、2020年度からの導入に向け、今後、検討

教員への活用

- ① 校長から各教員に対して、自校の運営に関する計画に掲げた全市共通目標(学力・体力、安心・安全)を示し、校長マネジメントの下で、それを踏まえた目標を目標管理の目標として各教員に立てさせ、校長が設定目標の適否、達成状況の評価等を行う。
- ② 教育委員会から各学校へ小学校学力経年調査・中学生チャレンジテストにおける教員毎の前年度からの結果の伸びを示す差分平均を提供し、校長は、当該差分平均を各教員の授業力向上にかかる指導助言に活用するとともに、人事評価において参考とする

人事評価シートイメージ【校長分】			参考1																						
<p>総合評価 点数の高い順に第1～第5区分まで割合に基づく相対評価</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>業務領域</th> <th>着眼点(例)</th> <th>ウエイト(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">業績</td> <td>目標管理設定項目以外の業績全般(独自の取組を含む)</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>目標管理①(学力) 「運営に関する計画」において設定した全市共通目標(学力向上)の達成度を評価</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>目標管理②(安心安全) 「運営に関する計画」等を踏まえ目標設定</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>目標管理③(体力) 「運営に関する計画」において設定した全市共通目標(体力向上)の達成度を評価</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>子どもの安心安全及び成長を確保する学校経営の業務 〔i 児童生徒対応〕 〔ii 保護者・地域等対応〕 〔iii 安心安全のための体制〕</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">能⼒</td> <td>子どもの学力・体力の向上を確保する学校経営の業務 〔iv 学力向上〕 〔v 体力向上〕</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>学校経営のためのその他の業務(所属職員の育成・指導を含む) 〔vi 組織マネジメント〕 〔vii 人事管理〕 〔viii 人材育成〕 〔ix 服務・規律、文書・予算等管理〕</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td colspan="2"> 第1区分: 相対評価割合 5% 第2区分: 20% 第3区分: 60% 第4区分: 10% 第5区分: 5% </td> </tr> </tbody> </table>			業務領域	着眼点(例)	ウエイト(%)	業績	目標管理設定項目以外の業績全般(独自の取組を含む)	5	目標管理①(学力) 「運営に関する計画」において設定した全市共通目標(学力向上)の達成度を評価	20	目標管理②(安心安全) 「運営に関する計画」等を踏まえ目標設定	10	目標管理③(体力) 「運営に関する計画」において設定した全市共通目標(体力向上)の達成度を評価	5	子どもの安心安全及び成長を確保する学校経営の業務 〔i 児童生徒対応〕 〔ii 保護者・地域等対応〕 〔iii 安心安全のための体制〕	15	能⼒	子どもの学力・体力の向上を確保する学校経営の業務 〔iv 学力向上〕 〔v 体力向上〕	15	学校経営のためのその他の業務(所属職員の育成・指導を含む) 〔vi 組織マネジメント〕 〔vii 人事管理〕 〔viii 人材育成〕 〔ix 服務・規律、文書・予算等管理〕	30	第1区分: 相対評価割合 5% 第2区分: 20% 第3区分: 60% 第4区分: 10% 第5区分: 5%		学校評価結果(学力向上に寄与する指標)を反映	
業務領域	着眼点(例)	ウエイト(%)																							
業績	目標管理設定項目以外の業績全般(独自の取組を含む)	5																							
	目標管理①(学力) 「運営に関する計画」において設定した全市共通目標(学力向上)の達成度を評価	20																							
	目標管理②(安心安全) 「運営に関する計画」等を踏まえ目標設定	10																							
	目標管理③(体力) 「運営に関する計画」において設定した全市共通目標(体力向上)の達成度を評価	5																							
	子どもの安心安全及び成長を確保する学校経営の業務 〔i 児童生徒対応〕 〔ii 保護者・地域等対応〕 〔iii 安心安全のための体制〕	15																							
能⼒	子どもの学力・体力の向上を確保する学校経営の業務 〔iv 学力向上〕 〔v 体力向上〕	15																							
	学校経営のためのその他の業務(所属職員の育成・指導を含む) 〔vi 組織マネジメント〕 〔vii 人事管理〕 〔viii 人材育成〕 〔ix 服務・規律、文書・予算等管理〕	30																							
	第1区分: 相対評価割合 5% 第2区分: 20% 第3区分: 60% 第4区分: 10% 第5区分: 5%																								
人事評価シートイメージ【教員分】			平成31年1月時点 (詳細は今後検討)																						
<p>総合評価 上位(5%・20%)は点数の高い順で決定</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>業務領域</th> <th>着眼点(例)</th> <th>ウエイト(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">業績</td> <td>目標管理設定項目以外の業績全般(独自の取組を含む)</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>目標管理①(授業力) 「運営に関する計画」や自校の各種データ等を踏まえた自身に関わる目標を設定</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>目標管理②(安心安全) ※授業力部分はピッギーデータ完成時に改めて制度設計</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td colspan="3"> ※目標管理①の達成度については、設定目標内容、学校・学年・学級状況によっても異なることから学校長マネジメントのもとで決定 </td> </tr> <tr> <td rowspan="5">能⼒</td> <td>子どもの安心安全及び成長に貢献する業務 〔i 児童生徒対応〕 〔ii 保護者・地域等対応〕 〔iii 安心安全〕</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>子どもの学力・体力の向上に貢献する業務 〔iv 学力向上〕 〔v 体力向上〕</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>広く学校運営に貢献する業務(同僚への支援・協力を含む) 〔vi 校務分掌・担当校務〕 〔vii 協力・連携〕 〔viii 計画性・研鑽・育成〕 〔ix 服務・規律〕</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td colspan="2"> 第1区分: 点数の上位5% 第2区分: 上位5%につぐ、上位20% 第3区分: 第4・第5区分以外 第4区分: 合計点数が5点満点中3.0点未満 第5区分: 合計点数が5点満点中2.5点未満 </td> </tr> </tbody> </table>			業務領域	着眼点(例)	ウエイト(%)	業績	目標管理設定項目以外の業績全般(独自の取組を含む)	5	目標管理①(授業力) 「運営に関する計画」や自校の各種データ等を踏まえた自身に関わる目標を設定	15	目標管理②(安心安全) ※授業力部分はピッギーデータ完成時に改めて制度設計	10	※目標管理①の達成度については、設定目標内容、学校・学年・学級状況によっても異なることから学校長マネジメントのもとで決定			能⼒	子どもの安心安全及び成長に貢献する業務 〔i 児童生徒対応〕 〔ii 保護者・地域等対応〕 〔iii 安心安全〕	20	子どもの学力・体力の向上に貢献する業務 〔iv 学力向上〕 〔v 体力向上〕	25	広く学校運営に貢献する業務(同僚への支援・協力を含む) 〔vi 校務分掌・担当校務〕 〔vii 協力・連携〕 〔viii 計画性・研鑽・育成〕 〔ix 服務・規律〕	25	第1区分: 点数の上位5% 第2区分: 上位5%につぐ、上位20% 第3区分: 第4・第5区分以外 第4区分: 合計点数が5点満点中3.0点未満 第5区分: 合計点数が5点満点中2.5点未満		
業務領域	着眼点(例)	ウエイト(%)																							
業績	目標管理設定項目以外の業績全般(独自の取組を含む)	5																							
	目標管理①(授業力) 「運営に関する計画」や自校の各種データ等を踏まえた自身に関わる目標を設定	15																							
	目標管理②(安心安全) ※授業力部分はピッギーデータ完成時に改めて制度設計	10																							
※目標管理①の達成度については、設定目標内容、学校・学年・学級状況によっても異なることから学校長マネジメントのもとで決定																									
能⼒	子どもの安心安全及び成長に貢献する業務 〔i 児童生徒対応〕 〔ii 保護者・地域等対応〕 〔iii 安心安全〕	20																							
	子どもの学力・体力の向上に貢献する業務 〔iv 学力向上〕 〔v 体力向上〕	25																							
	広く学校運営に貢献する業務(同僚への支援・協力を含む) 〔vi 校務分掌・担当校務〕 〔vii 協力・連携〕 〔viii 計画性・研鑽・育成〕 〔ix 服務・規律〕	25																							
	第1区分: 点数の上位5% 第2区分: 上位5%につぐ、上位20% 第3区分: 第4・第5区分以外 第4区分: 合計点数が5点満点中3.0点未満 第5区分: 合計点数が5点満点中2.5点未満																								

年間スケジュールイメージ(人事評価関連)

参考2

次年度ヘフィードバック

