

平成26年度 教育委員会 第20回定例会 議案

1 日 時 平成27年1月21日（水） 午前10時

2 場 所 教育委員会議室

3 日 程

(1) 開 会

(2) 議 事

第52号議案 静岡県立学校処務規程の一部改正 … 1

第53号議案 静岡県スポーツ推進審議会への諮問 … 5

<非>第54号議案 教職員の懲戒処分 … 非

(3) 報告事項

(4) 閉 会

第 52 号議案

静岡県立学校処務規程の一部改正

静岡県立学校処務規程の一部を別紙のとおり改正する。

平成 27 年 1 月 21 日提出

静岡県教育委員会教育長

<第52号議案 概要>

静岡県立学校処務規程の一部改正について

1 改正の理由及び概要

職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則の改正により、ボランティア休暇について、対象となる活動が拡大され、時間単位での取得が可能となったことに伴い、申請の際に必要な「ボランティア活動計画書」（様式第19号の2）について所要の改正を行う。
（第18条の2 関係）

2 施行期日

- (1) 公布の日から施行する。
- (2) この施行の際現に改正前の静岡県立学校処務規程の様式により作成されている用紙は、当分の間、調整して使用することができる。

本 庁
各 教 育 事 務 所
埋蔵文化財センター
各 教 育 機 関
各 県 立 学 校

静岡県立学校処務規程（昭和41年静岡県教育委員会訓令甲第3号）の一部を次のように改正する。

平成27年1月 日

静岡県教育委員会委員長 溝 口 紀 子

改正前	改正後
<p>様式第19号の2 (略)</p> <p>ボランティア活動計画書 (略)</p> <p>1 活動期間 年 月 日から 年 月 日まで</p> <p>2 活動の種類（該当するものを○で囲む。） ア 被災者への活動 イ 社会福祉 施設等における活動 ウ その他</p> <p>(略)</p> <p>(注)</p> <p>1・2 (略)</p> <p>3 「7備考」は、支援する相手の居宅 における活動を仲介団体等を通じないで 行う場合に、その者の状態について記入 する。</p>	<p>様式第19号の2 (略)</p> <p>ボランティア活動計画書 (略)</p> <p>1 活動期間 年 月 日 () 時 分から 年 月 日 () 時 分まで</p> <p>2 活動の種類（該当するものを○で囲む。） ア 被災者への活動 イ 社会福祉 施設等における活動 ウ 環境保全 活動 エ 文化・スポーツ振興活動 オ 子どもの健全育成活動 カ そ の他 ()</p> <p>(略)</p> <p>(注)</p> <p>1 「1活動期間」に記入する時間は、ボ ランティア活動の活動時間を記入する。</p> <p>2・3 (略)</p> <p>4 「7備考」は、支援する相手の居宅 における活動を仲介団体等を通じないで 行う場合に、その者の状態について記入 する。また、ウ又はエの活動を行う場合 には、主催、共催、協賛又は後援する団 体名を記入する。</p>

備考 改正箇所は、下線が引かれた部分である。

附 則

- 1 この訓令甲は、公布の日から施行する。
- 2 この訓令甲の施行の際現に改正前の静岡県立学校処務規程の様式により作成されている用紙は、当分の間、調整して使用することができる。

第 53 号議案

静岡県スポーツ推進審議会への諮問

静岡県スポーツ推進審議会条例（平成 23 年静岡県条例第 51 号）第 2 条の規定に基づき、次のとおり静岡県スポーツ推進審議会へ諮問する。

- 1 生涯スポーツの推進に関すること
- 2 競技力向上に関すること

※具体的諮問内容は、別紙のとおり

平成 27 年 1 月 21 日

静岡県教育委員会教育長

第20回定例会 報告事項

番号	項 目	Page
1	ハラスメントの防止等に関する指針	1
2	第6回学力向上対策本部会	11
3	静岡県総合計画後期アクションプラン評価	12
4	教師用指導資料「よりよい自分をつくっていくためにIV」の配布	14
5	平成27年度全国学力・学習状況調査への参加及び協力の確認調査について	15
6	第28期 青少年問題協議会協議題及び委員の選定方針	16
配付 のみ	平成27年2月の主要行事予定	18
	平成27年度船舶職員採用試験の結果	19
	日中青年代表交流報告	20

ハラスメントの防止等に関する指針

(教育総務課)

1 指針策定の目的

静岡県人事委員会「職員の給与等に関する報告及び勧告」（平成26年10月17日）は、職員の勤務条件等に関する諸課題の1つとしてメンタルヘルス対策を取り上げ、「職員の心身の健康の保持・増進については、職員がその能力を十分に発揮し、質の高い行政を継続していく上で極めて重要である」にもかかわらず、「職員の精神疾患の要因の1つともなるハラスメントについては、近年顕在化し、苦情相談にも現れている状況にある」と分析した上で、「上司から部下だけでなく、働く人の誰もが当事者となり得るものであることから、管理職のみに対象を限定することなく、機会あるごとに幅広く職員の意識向上に努める必要がある」と指摘している。

教育総務課の集計においても、平成25年度に教職員倫理ヘルプライン及び教職員倫理110番に通報された案件の約3分の1が、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、不適切な言動に関するものであり、各学校の相談員への相談内容に至ってはその比率が8割近くに上った。

更には、平成25年度に休職又は30日以上の特例休暇を取得した475人のうち、精神疾患を原因とする者が201人、割合にして42.3%となっているが、これは、平成15年度の実績（132人・28.9%）と比較して、10ポイント以上、約1.5倍の増加である。

以上のような状況に鑑み、学校や職場におけるハラスメントを防止することが喫緊の課題であると捉え、児童生徒、教職員、保護者の人格が尊重され、その能力を十分に発揮できるような良好な学習環境づくり、執務環境づくりを促進するために、本指針を策定する。

2 本指針で取り扱うハラスメントの範囲

本指針においては、ハラスメントを「学校や職場において、人権意識の欠如により発生する、あらゆるいじめや嫌がらせ」と捉え、「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「その他のハラスメント」の3つに分けて取り扱う。

3 ハラスメントの定義

本指針において取り扱う「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「その他のハラスメント」の定義は、次のとおりとする。

セクシュアル・ハラスメント	相手に不快感を与える、性的な言動。 悪意がない場合でも、受け手や周囲の者が不快だと感じればセクシュアル・ハラスメントであり、同性間でも、セクシュアル・ハラスメントとなる場合がある。
パワー・ハラスメント	職務上の権限や地位等を背景にした、本来の校務や指導の範囲を超えて人格の否定や個人の尊厳を侵害する、一過性ではなく繰り返し行われる言動。
その他のハラスメント	パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント以外の、言葉や態度によって行なわれるいじめや嫌がらせで、相手に精神的苦痛や不快感を与える可能性のある言動。

4 ハラスメントを未然に防ぐための留意事項

ハラスメントを未然に防ぐため、次の点を十分に理解しておく。

(自らがハラスメントをしないために) ○ハラスメントか否かは、相手の判断であること。 ○相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。 ○相手からいつも明確な拒否の意思表示があるとは限らないこと。
(自分の所属でハラスメントが発生することを防ぐために) ○ハラスメントをしている側に、「自分がハラスメントをしている」という自覚がない場合があること。 ○職場だけでなく、職場の人間関係がそのまま持続する酒席などの勤務時外においても、ハラスメントが起こることがあると自覚すること。 ○職員間だけでなく、保護者や地域の方などとの関係においても、ハラスメントが起こることがあると自覚すること。

5 ハラスメントとなり得る言動の例

【セクシュアル・ハラスメント】

性的な発言	<ul style="list-style-type: none"> ○スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする。 ○卑猥な冗談を交わす。 ○体調が悪そうな女性に対して、生理や更年期を理由にして冷やかす。 ○性的な経験や性生活について質問する。 ○性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象としたりする。 	
性的な行動	<p>(主に職場で)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ヌードポスター等を職場に貼る。 ○雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりする。 ○身体を執拗に眺め回す。 ○食事やデートにしつこく誘う。 ○性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の電子メールを送ったりする。 ○身体に不必要に接触する。 	<p>(主に職場外で)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○職場関係を利用して、性的な関係を強要する。 ○緊急用務以外で、執拗に自宅に電話する。 ○通勤時などの同行を強要する。
性差別	<p>(主に職場で)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」「女は職場の花でありさえすればいい」などと発言する。 ○「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。 ○女性であるというだけで、お茶くみ、掃除、私用等を強要する。 	<p>(主に職場外で)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○カラオケでのデュエットを強要する。 ○酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要したりする。

【パワー・ハラスメント】

攻撃	<p>(暴言)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「こんな間違いをするやつは死んでしまえ」、「おまえは給料泥棒だ」などと、指導レベルを超えた叱責をする。 ○「だからお前はダメなんだ」「お前のようなアホはいない」「お前の顔は見たくない」等と人格を否定する。
	<p>(執拗な非難)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○一つの些細なミスを何度も非難する。 ○長時間大声でどなりつける。
	<p>(威圧)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○椅子を蹴飛ばす、書類を投げつける。 ○長時間大声でどなりつける。(再掲)
	<p>(見せしめ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○児童・生徒や他の教職員の前で大声で命令する。 ○職員室で声高に叱る。
否定	<p>(拒絶)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○特定の者だけ声をかけない、役割を与えない等、組織から孤立させる。 ○校務を進めるにあたり、担当者を無視する。
	<p>(不適切評価)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○個人に対するマイナス評価を他の教職員や保護者に言いふらす。
強要	<p>(過度の要求)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校の方針や共通理解した内容とは違う、独善的なやり方・考え方を教職員に無理矢理押し付ける。 ○合理性がないのに、理由も言わず要望や提案文書を握りつぶしたり、やり直しを何度も命じたり、故意に仕事の指示を変更する。
	<p>(公私混同)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○私物の買い物や、校務とは関係のない雑用等を強要する。
	<p>(プライバシーの侵害)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○合理的な理由がないにもかかわらず、一身上の問題など仕事以外のこと <p>に執拗に干渉する。</p>

【その他のハラスメント】

人間関係からの切り離し	業務に関連した個人攻撃
<ul style="list-style-type: none"> ○特定の者だけ雑談の輪に加えさせない、業務上の資料や情報を与えない等、組織から孤立させる。 ○連絡事項等を、直接会話で伝えるのではなく、メモやメールなど書いたものだけで済ませる。 ○相手の発言を禁じ、意見に耳を貸さない。 ○同僚や後輩からの相談等を拒絶する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○新規採用者など経験の浅い教職員に過大な業務を与えておいて、「こんなこともできないのか!」と罵倒する。 ○後輩の質問に対し、「言わなくても分かるでしょう?」等の悪意ある言葉でわざとあいまいに答える。 ○チームで行なった業務であるにもかかわらず、特定の個人だけを責め、相手の言い分に耳を貸さない。 ○同僚や後輩のミスに対し、ため息をつき、馬鹿にしたような態度を見せたり、繰り返して非難したりする。
言葉や態度による人格攻撃	
<ul style="list-style-type: none"> ○身体的な特徴や障害をからかったり、その真似をしたりする。 	

6 管理監督者の責務

(1) 自身の言動への注意

ハラスメントに対する正しい認識を持った上で、自らの言動がハラスメントに該当しないか、十分注意を払う。

(2) 良好な職場環境の確保

職場研修等を通じ、日ごろから所属教職員の意識啓発に努めるとともに、職場環境を乱す、又はそのおそれがある言動を見逃さないよう十分に注意を払う。

苦情・相談を受けたときは、迅速かつ適切に対応する。

(3) 苦情申出者の保護

ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情に係る調査への協力等を行った教職員が、それに起因して、職場において不利益を受けることがないように配慮する。

(4) 教職員の育成

ハラスメントの防止に努めつつ、育成するという意識を持ち、業務の方向性を示し、状況に応じて適切な指導や助言を行って、教職員の育成に努める。

7 教職員の責務

(1) ハラスメントを見聞きした場合の対応

加害者とされる教職員に速やかに注意するとともに、被害者に積極的に声をかけ、必要な場合は、その状況を学校長や相談窓口等に相談する。

(2) ハラスメントを受けたと感じた場合の対応

一人で我慢せず、所属長等管理職員や職場の同僚、知人等身近な信頼できる人に相談し、職場内で解決することが困難な場合には、苦情相談制度を活用する。

ハラスメントが発生した日時、内容等について具体的に記録しておく。

8 相談先

ハラスメントに関する相談に対応するため、次の相談先を設置する。

①各学校長が決定する相談員	
②県教育委員会義務教育課	054-221-3151
③県教育委員会高校教育課	054-221-3117
④県教育委員会特別支援教育課	054-221-3150
⑤静岡県教職員倫理ヘルプライン	054-221-2842 (FAX兼用)
	メール: kyoiku-tuho@pref.shizuoka.lg.jp

特に、「各学校長が決定する相談員」については、管理職に加え、女性教職員や養護教諭等を含む複数の教職員を指名し、相談しやすい体制づくりに努める。

9 相談員の責務

(1) 相談への対応

各所属において相談に対応する際の、基本的な考え方を次に示す。ただし、具体的な相談体制等については、各所属で定めるものとする。

ア 苦情相談事務を進めるにあたっての留意事項

(7) 基本的な心構え

- 「被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応は何か」という視点を常に持つこと。
- 事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること。
- 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。

(4) 苦情相談を受ける際の体制

- 苦情相談を受ける際には、原則として2人の職員で対応すること。
- 苦情相談を受ける際は、同性の職員が同席するよう努めること。
- 相談を受ける職員は、苦情相談に適切に対応するために、相互に連携し、協力すること。
- 実際に苦情相談を受けるに当たっては、その内容を相談を受ける職員以外の者に見聞きされないよう周りから遮断した場所で行うこと。

イ 事実関係等の聴取

(7) 相談者からの聴取

- 将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるか、又は喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるかについて把握する。
- 相談者の心身の状態を鑑み、苦情相談への対応に当たりどの程度の時間的余裕があるのかを把握する。
- 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聞く。特に相談者が被害者の場合、ハラスメントを受けた心理的な影響から必ずしも理路整然と話すとは限らない。むしろ脱線することも十分想定されるが、事実関係を把握することは極めて重要であるので、忍耐強く聞くよう努める。
- 事実関係については、次の事項を把握する。
 - ・当事者（被害者及び加害者とされる者）間の関係
 - ・問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。
 - ・相談者は、加害者とされる者に対してどのように対応したか。

・監督者等に対する相談を行っているか。

これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者がいるのかを把握する。

○聞き間違いの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充を可能とするために、聴取事項を書面で示したり、復唱したりするなどして相談者に確認する。

○聴取した事実関係については、必ず記録にしてとっておく。

(イ) 加害者とされる職員からの聴取

○原則として、加害者とされる職員から事実関係を聴取する必要があるがハラスメントが職場内で行われ比較的軽微なものであり、対応に時間的な余裕がある場合などは、監督者の観察、指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応する。

○加害者とされる職員に対して十分な弁明の余地を与える。

○加害者とされる職員の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聞くなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

(ウ) 第三者からの聴取

職場内で行われたとされるハラスメントについて当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合などは、第三者から事実関係を聴取することも必要である。

この場合、相談者から事実関係を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

ウ 相談者に対する説明

苦情相談に関し、具体的にとられた対応については、相談者に誠実に説明する。

(2) 問題処理のための具体的な対応例

相談員が苦情相談に対応するに当たっては、事例に応じて次のような対応が方策として考えられる。

ア ハラスメントを受けたとする職員からの苦情相談

(ア) 職員の監督者等に対し、加害者とされる職員への指導を要請する。

(例) 職場内で行われるハラスメントのうち、その対応に時間的な余裕があると判断されるものについては、職場の監督者等に状況を観察するよう要請し、加害者とされる職員のうち問題があると認められるものを適宜中止させる。

(イ) 加害者に対して直接注意する。

(例) ハラスメントと見なされる行為を頻繁に行うことが問題にされている場合において、加害者とされる者に、それがハラスメントであるとの意識がない場合には、相談員が加害者とされる者に対し、その言動がハラスメントに該当することを直接注意する。

(ロ) 被害者に対して指導、助言をする。

(例) 職場の同僚から好意を抱かれ食事やデートにしつこく誘われるが、相談者がそれを苦痛に感じている場合については、相談者自身が相手の職員に対して明確に意思表示するよう助言する。

(ハ) 当事者間のあっせんを行う。

(例) 被害者がハラスメントを行った加害者に謝罪を求めている場合において、加害者も自らの言動について反省しているときには、被害者の要求を加害者に伝え、加害者に対し謝罪を促すようあっせんする。

(ニ) 人事上必要な措置を講じるため、人事当局との連携をとる。

(例) ハラスメントの内容がかなり深刻な場合で被害者と加害者と同じ職場で勤務させることが適当でないと判断される場合などには、人事当局との十分な連携のもとに、当事者の人事異動等の措置をとることも必要となる。

イ 加害者とされる職員からの、セクシュアル・ハラスメントであるとの指摘に納得がいかない旨の相談

(例) 昼休みに自席で週刊誌のグラビアのヌード写真を周辺の目に触れるように眺めていたところ、隣に座っている同僚の女性職員から、他の職員の目に触れるのはセクシュアル・ハラスメントであるとの指摘を受けたが、納得がいかない旨の相談があった場合には、相談者に対し、周囲の職員が不快に感じる以上はセクシュアル・ハラスメントに当たる旨注意喚起する。

ウ 同僚がパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントを受けているのを目撃した第三者からの苦情相談

(例) 同僚の職員が、その上司から威圧的な言動を日常的に繰り返し受けているのを見て不快に思う職員から相談があった場合には、同僚の職員及びその上司から事情を聞き、その事実がパワー・ハラスメントであると認められる場合には、その上司に対して監督者を通じ、又は相談員が直接に注意を促す。

(例) 非常勤職員に執拗につきまったり、その身体に不必要に触れたりする職員がいるが、非常勤職員である本人は、立場が弱いため苦情を申し出ることをしないような場合について第三者から相談があったときには、本人から事情を聞き、事情が認められる場合には、本人の意向を踏まえた上で、監督者を通じ、又は相談員が直接に加害者とされる職員から事情を聞き、注意する。

エ 児童生徒からの又は児童生徒に係る苦情相談

児童生徒からの又は児童生徒に係る苦情相談への対応については、上記事項に留意するとともに、当該児童生徒の心身の発達段階等を十分に考慮する。

10 懲戒処分

ハラスメントの態様等により、信用失墜行為や全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当する場合には、懲戒処分に付されることがある。

第6回学力向上対策本部会

(教育政策課)

第6回目となる学力向上対策本部会を以下のとおり開催し、本年度の学力向上推進協議会から提出された報告書を踏まえて、各課等の平成27年度の実施について、情報共有と意見交換を行った。

1 日時 平成27年1月8日(木) 午前10時30分から11時30分まで

2 場所 県庁本館4階403会議室

3 参加者 教育監 水元 敏夫(本部長)
教育総務課長 池田 和久
教育政策課長 山本 知成
義務教育課参事 奥村 篤
社会教育課長 北川 清美
総合教育センター所長 杉本 寿久

4 内容

(1) 各課等の平成27年度の実施について

ア 教育政策課

- ・「確かな学力」を育むための授業改善等に取り組む好事例を広報紙「Eジャーナルしずおか」の二面記事の「実践ノート」として、掲載を継続していく。

イ 義務教育課

- ・学力向上推進協議会において、本年度実施した小学校学び方支援事業を中心に教育施策の検証を行っていく。
- ・全国学力・学習状況調査結果を活用した早期対応策については、本年度同様実施する。
- ・学習支援事業について、支援員等を本年度並みの配置を行う。

ウ 社会教育課

- ・「本とともだち」のあかちゃん版、小学生版、中学生版に加え、未就学児版を作成し、切れ目のない読書活動推進を行う予定。
- ・学校支援地域本部の活動の中で行う放課後の学習支援(地域未来塾)と「地域の豊かな社会資源を活用した土曜日の教育支援体制等構築事業」による休日の学習支援を推進予定。

エ 総合教育センター

- ・各教科においてチア・アップシートを追加し、総合教育センターHPに掲載するとともに研修等で活用推進を図る。
- ・これまでの授業改善モデルプランに加え、新たな単元においてモデルプランを作成するとともに、総合教育センター研修等で活用する。

(2) 意見交換の主な内容について

- ・これまでの全国学力・学習状況調査に対応するための短期的な取組から、授業改善を中心とした中長期的な取組を重視していく。
- ・学校現場の多忙化解消も兼ねて、子どもの教育のためには地域とともに実践するということが課題となる。そのためには教育委員会だけでなく、知事部局と連携を取っていくことが大事。

静岡県総合計画後期アクションプラン評価

(教育政策課)

1 趣旨

平成26年3月に策定した県総合計画後期アクションプランにおける平成26年度の総括評価を全庁体制で実施したので、報告する。

2 総合計画の総括評価

(1) 教育委員会所管部分の評価の状況

ア 評価内容

- 施策の進捗状況について、成果指標や参考指標に示した数値目標と現状値との比較や推移により評価
- 主な取組について、工程表に示した進捗状況により評価
- 施策の方向性や具体的な取組に関する課題や今後の方向性の明確化

イ 評価の概要

- 大柱2-1「有徳の人」づくり

※詳細は資料1参照

戦略の柱	数値目標の達成区分						取組の進捗状況		
	目標値以上	A	B	C	基準値以下	—	◎	○	●
1 心と体の調和した人間形成の基礎づくり		1	1		1	1		3	
2 「文・武・芸」三道の鼎立を目指した学校づくり		2	3	6	3	1		28	
4 生涯学習を支える社会づくり		1	3	2	1			9	
計		4	7	8	5	2		40	

A：「全国規模の学力調査で、全国平均を上回る科目の割合」「児童生徒の年間交通事故死傷者数」「『青少年の健やかな育成のための環境が整備されている』と感じる人の割合」など

基準値以下：「特別支援教育に関する校内研修を実施した割合」「学校関係者評価を公表している学校の割合」「県立中央図書館の年間利用者数」など

- 大柱2-2「憧れ」を呼ぶ“ふじのくに”づくり

※詳細は資料2参照

戦略の柱	数値目標の達成区分						取組の進捗状況		
	目標値以上	A	B	C	基準値以下	—	◎	○	●
1 多彩な文化の創出と継承	1				1			4	
2 スポーツに親しみ技量を高める環境づくり			1		5			5	
計	1		1		6			9	

目標値以上：「国・県指定文化財の新指定件数」

基準値以下：「成人の週1回以上のスポーツ実施率」「国民体育大会における総合順位」など

【参考資料】

<推移状況区分>

区分		内容
目標値以上		「現状値」が「目標値」以上の推移のもの
目標値 〜 基準値	A	「現状値」が「期待値」の推移の30%以上のもの
	B	「現状値」が「期待値」の推移の±30%の範囲内のもの
	C	「現状値」が「期待値」の推移の-30%以下のもの
基準値以下		「現状値」が「基準値」以下の推移のもの
—		統計値等発表前、当該年度に調査なし等

(2) 見直しの方向性等

社会経済情勢等の変化と評価を踏まえた後期アクションプランの見直しを行っている。

大柱	主な見直しの方向性等
2-1 「有徳の人」づくり	修正なし
2-2 「憧れ」を呼ぶ“ふじのくに”づくり	○伝統・歴史に培われた文化の継承 ・「国・県指定文化財の新指定件数」の目標値の上方修正を検討

教師用指導資料「よりよい自分をつくっていくためにⅣ」の配布

(義務教育課)

1 作成及び配布の趣旨

本県の学校(園)及び子どもの実態から、本県として目指す子どもの姿を明らかにした上で、学校教育の指針となる指導資料を作成、配布することを通して、各学校における魅力ある授業づくりを一層推進する。

2 配布物及び配布部数

教師用指導資料「よりよい自分をつくっていくためにⅣ」 20,000冊

3 主な配布対象

- (1) 県内公立小中学校、特別支援学校のすべての教職員
- (2) 県立中学校
- (3) 県立、公立高等学校
- (4) 公立幼稚園
- (5) 静岡大学附属幼稚園、小学校、中学校、特別支援学校
- (6) 各市町教育委員会(政令市を含む)

4 教師用指導資料「よりよい自分をつくっていくためにⅣ」の主な内容

(1) 静岡県の教育

本県がこれまで大切にしてきた教育と学びの実感を積み重ねることによりどの子どもにも「確かな学力」を育むことの大切さについて示した。

(2) 大切にしたい授業づくりの基本要素

今後、若手教員の割合が高まっていくことを鑑み、授業づくりの基本要素として、「観(教育観、子ども観等)」と「学習指導の基本的な技術」について示した。

(3) 教師の授業づくりを支える学校体制

組織的な授業改善に取り組むことの大切さとともに、学校体制で授業づくりに取り組む幼稚園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の事例を示した。

(4) 資料(各種調査結果等)

学力に関する国際的な調査(PISA2012、TIMSS2011)の結果や平成26年度全国学力・学習状況調査(質問紙調査)の結果等について示した。

5 その他

(1) これまでの教師用指導資料発行

平成20年度「よりよい自分をつくっていくために」

平成22年度「よりよい自分をつくっていくためにⅡ」

平成24年度「よりよい自分をつくっていくためにⅢ」

(2) 発行後の活用

- ・経年研修、研修主任研修会、教科等指導リーダー研修会等で、内容を周知する。
- ・教育事務所地域支援課の定期訪問において、本冊子の内容を基に指導・助言を行い、各学校の授業改善、校内研修の充実を図る。

平成27年度全国学力・学習状況調査への参加及び協力の確認調査について

(義務教育課)

1 確認調査の概要

平成27年度全国学力・学習状況調査（以下「本調査」）の実施要領に基づく各市町教育委員会と県教育委員会所管の中学校及び特別支援学校の参加及び協力についての確認。

2 確認調査実施までの流れ

10月22日	○本調査に関する準備のための学校基本情報の確認
12月9日	○本調査の実施について（通知）（実施要領決定） ○本調査への参加と協力※確認調査
1月16日	○確認調査の文部科学省への報告締切

3 参加市町教育委員会及び公立学校数

- ・ 全市町教育委員会（政令指定都市を除く）が参加
- ・ 参加学校数

	市町立 小学校	県立特別支援学校 (小学部)	市町立 中学校	県立特別支援学校 (中学部)	県立中学校
参加数	319	9	170	9	2

☆ 調査対象学年児童がないため参加しない公立学校 1校

(御殿場市立高根小学校上小林分校)

4 マスコミへの提供

平成27年1月16日午後5時に記者提供資料として配布

5 その他

参加状況についてのマスコミ提供の可否は、文部科学省へ確認済み

(件名)

第28期 青少年問題協議会協議題及び委員の選定方針

(社会教育課)

1 期間

平成27年3月1日～平成29年2月28日（7回の会議を予定）

2 協議題**「ICT社会における子ども・若者の人間関係づくりへの支援」**

地域社会の活性化を図り、人口減少社会に対応するためには、青少年の社会参加・社会参画が欠かせず、そのためには、青少年と地域の人々との関わりが鍵となる。しかし、現状では、実生活における人間関係が希薄化する一方で、ケータイ・スマホ等の普及により、狭い範囲での閉鎖的なコミュニケーションが肥大化し、その中で青少年があがいている。こうした問題を解決し、青少年の人間関係をより広げていくためには、家庭任せ、学校任せではなく、社会全体で取り組む必要がある。

そこで、ICT社会を前提とした中で、子ども・若者の人間関係づくりについて、社会総ぐるみで取り組むための方策を検討する。

※ICT (Information and Communication Technology) : 情報通信技術

3 設定理由**(1) これまでの青少年問題協議会における審議**

- ・ 第27期：「私^{わたくし}」を拡張した「共^{きょう}」の創造により若者の社会参加と社会参画を図る。人間関係づくりがポイントになる。
- ・ 第26期：人間関係が、就職・離職や、地域活動への参加に影響を与える

(2) ケータイ・スマホ等による青少年の人間関係の問題点

- ・ 多くの青少年は、無料通信アプリを気の合う人のみで閉鎖的に使用しており、いじめなどにつながることもある。
- ・ クラスや職場などの所属や、地域で社会性を育む経験が減少する中、ICTの使用が青少年の人間関係に影響を与えている。
- ・ 家庭だけ、あるいは、学校での情報モラル教育だけでは対応が難しく、社会的な支援も必要とされている。

4 委員の選定方針

「静岡県青少年問題協議会設置条例」第3条に基づき、議会の議員、関係行政機関の職員及び学識経験者の中から、子ども・若者の現状について詳しい者、ICTに詳しい者から選定し、委嘱する。(選定理由は別紙のとおり)

	役職等	選定理由
県議会	文教警察委員長	地方青少年問題協議会法第3条3項で規定。毎期文教警察委員長に依頼をしてきた。県議会議長の推薦。
大学	学識経験者1	県内大学
	学識経験者2	県内大学
学校	小中学校関係者	生徒指導担当教頭など小中学生の生活や意識等に詳しい者
	高校関係者	生徒指導担当教頭など高校生の生活や意識等に詳しい者
	教育行政関係者	市町教育委員会生徒指導担当指導主事など生徒指導事例を多く把握している者
	静岡県PTA連絡協議代表	小中学生の生活や意識等に詳しく、子どもを持つ親の立場にある者
	県高等学校PTA連絡協議代表	高校生の生活や意識等に詳しく、子どもを持つ親の立場にある者
報道	報道関係者	世論を含め豊富な取材経験からの知見がある者
健全育成活動	NPO代表1 (静岡県ネット安全・安心協議会委員)	携帯などICTに詳しく、子どものICT使用に関して支援活動経験のある者
	NPO代表2 (サポート校の運営者など)	サポート校の運営経験から、子どもの実態、ICTの活用した取組について詳しい者
	青少年育成会議	子ども・若者の実態と人間関係のトラブルに対する支援に詳しい者
民間	企業代表1 (企業の新人研修委託先など)	最近の若者の生活や意識などについて詳しい者
	企業代表2 (ICT関連企業など)	機器の使用、ICTに関する現状等について詳しい者
	青少年代表1	ICTを活用し社会参画している県内大学生(1、2年生)など若者の実態とICTの活用術、社会参加・社会参画等について若者の立場から話すことができる者
	青少年代表2	県内大学生(1、2年生)で若者の実態とICTの活用術、社会参加・社会参画等について若者の立場から話すことができる者
委員合計		16人

(件名)

平成 27 年 2 月の主要行事予定

(教育総務課)

日 時	行 事 名	会 場 等
2 / 2 (月) 13:30～	◎教育委員会定例会 (2月第1回)	県庁西館 8階教育委員会議室
2 / 6 (金) 14:00～16:30	○静岡県就学前教育シンポジウム 【加藤委員】	しずぎんホールユーフォニア
2 / 16 (月) 9:30～ 午後	◎教育委員会定例会 (2月第2回) ◎静東教育事務所訪問	県庁西館 8階教育委員会議室 静東教育事務所

◎ 全委員 ☆委員長のみ ○該当委員のみ

【県議会 2 月定例会】

2 月 13 日 (金) 開会

2 月 18 日 (水)・19 日 (木)・20 日 (金)・24 日 (火)・25 日 (水)・26 日 (木)

本会議

3 月 2 日 (月)・3 日 (火)・4 日 (水)・5 日 (木) 常任委員会

3 月 11 日 (水) 閉会

(会期 27 日間)

(件 名)

平成 27 年度船舶職員採用試験の結果

(高校教育課)

1 試験の実施概要

試験区分、日程	試験内容	主な評価項目
第 1 次 試 験 10 月 24 日 (金)	筆記試験 (専門)	必要な知識
	個人面接	資質、適性
発 表 : 11 月 17 日 (月)		
試験区分、日程	試験内容	主な評価項目
第 2 次 試 験 12 月 18 日 (木)	個人面接	資質、適性
発 表 : 1 月 8 日 (木)		

2 志願者数及び合格者数

職 種	志願者数	第 1 次試験 合格者数	第 2 次試験 受験者数	第 2 次試験 合格者数
技術職員 (機関)	1	1	1	1
技能労務職員 (甲板)	1	1	1	1

日中青年代表交流報告

(社会教育課)

県と中国浙江省の友好交流と相互発展の促進を目的として、静岡県内の各分野の青年代表が、中国浙江省の青年代表と浙江省及び県内にて、ホームステイや意見交換等を通じて、相互理解と信頼関係を深める交流を行った。

1 事業概要

- (1) 参加者 中国に関心があり、日中の友好交流の促進や相互発展への取組に参加する意志のある、県内各分野の20代から40代の青年。
- (2) 参加人数 静岡県青年22人・中国浙江省青年41人 計63人(役員は除く)
※浙江省交流と静岡県交流には、異なる浙江省青年が参加した。
- (3) 実施内容

交流・セミナー	月 日	内 容
第1回セミナー	7月5日(土)	開講式、オリエンテーション、グループワーク等
第2回セミナー	8月2日(土)	中国事情講座、浙江省交流ガイダンス等
浙江省交流 【7泊8日】	8月15日(金) ～22日(金)	杭州市内視察、ホームステイ、歓迎レセプション、グループ別研修、現地・日系企業視察、上海市内視察等
第3回セミナー	10月4日(土)	静岡県交流ガイダンス、グループワーク等
静岡県交流 【3泊4日】	11月28日(金) ～12月1日(金)	ホームステイ、歓迎レセプション、青年意見交換会、静岡県内(施設・学校等)視察等
第4回セミナー	12月20日(土)	交流報告会、閉講式

2 相互交流について

(1) 浙江省交流

ア 日 時 平成26年8月15日(金)～8月22日(金) 7泊8日

イ 場 所 中国浙江省杭州市他省内各地、上海市

ウ 訪中者 静岡県青年交流代表団27人

〔内訳〕 団長 栗原 績 日中青年代表交流実行委員会会長
県内青年22人、事務局員4人



エ 日 程

	8/16(土)	8/17(日)	8/18(月)	8/19(火)	8/20(水)	8/21(木)
午前	西湖遊覧 茶葉博物館	ホームステイ	現地企業研修 (中国移動通信)	現地企業 コース別研修 (アリババ、伝化集団)	日系企業研修 (杭州ヤマハ)	上海 グループ ワーキング
午後	対面式 ホームステイ	歓迎レセプション	グループ別 現地企業等研修	杭州 グループ ワーキング	日系企業研修 (グイスマやまざき) 交流夕食会	

オ 参加者アンケートより(抜粋)

- ・「中国という国に接することで、日本にはない向上心や野心を感じ、自分の生き方自体を考えるきっかけになった。」(製造業)
- ・「中国で行われている学校教育も『国際化』というキーワードがあり、将来、世界で活躍できる人づくりを国家レベルで重点的に行っていると感じた。また、そこに向う先生たちの情熱も感じた。」(教員)
- ・「中国に対する意識が180度変わり、中国がとても好きになった。」(警備業)

- ・「自分の子どもや孫の代まで、素晴らしいこの出会いを大切に、良好な関係を続けていきたい。」（教育行政）

(2) 静岡県交流

ア 日 時 平成 26 年 11 月 28 日(金)～12 月 1 日 (月) 3 泊 4 日

イ 場 所 静岡市内、他県内各地

ウ 来静者 浙江青年友好代表団 22 人

〔内訳〕 団 長 楼 向平 浙江省青年連合会副主席
副団長 王 炜 浙江省青年研究会副秘書長
浙江省青年 19 人、通訳 1 人



エ 日 程

	11/28 (金)	11/29 (土)	11/30 (日)	12/1 (月)
午前	上海浦東空港 →静岡空港	県内施設視察 (県地震防災センター、紅葉山庭園)	ホームステイ	県内学校視察 (静岡市立竜南小学校)
午後	歓迎レセプション	青年意見交換会 ホームステイ		

オ 参加者アンケート結果より（抜粋）

- ・「受け入れる側になって、改めて「中国」「中国人」の考え方や文化の違いを随所で実感することができました。」（団体職員）
- ・「中国のことは当然ですが、日本の文化、良さも伝えることができ、大変有意義な交流でした。」（警備業）
- ・「自分がおもてなしをすることで、前回以上に中国の方と仲良くなれたように思いました。」（教員）
- ・「中国に対する印象が全く変わったため、海外赴任への意識が高まりました。今後は積極的に海外赴任できるように日々勉強したいです。」（物流業）

(3) 交流の満足度（平成 26 年度実施アンケートより）

浙江省交流に対する満足度			静岡県交流に対する満足度		
ホームステイ	現地企業研修	グループワーク	上海交流夕食会	ホームステイ	青年意見交換会
91%	95%	100%	100%	100%	100%

※ 満足度は「よかった」「どちらかといえばよかった」と回答した割合を算出。

3 事業の成果（県内参加者の視点から）

- ・中国の現地企業研修や日系企業の研修、異業種の県内青年との交流から視野を広げ、自身の生き方を見直す機会となっている。
- ・浙江省青年をはじめ、中国人通訳や留学生等との交流を通して、相互の経済、社会、文化等に対する理解が深まった。また、SNSを利用した中国との人的ネットワークを構築するなど、今後も友好関係を継続する環境が整いつつある。
- ・中国駐在員として派遣される等、中国関連業務に従事することで、日中の発展的な協力関係を築いている。
- ・参加者の半数以上が、職場や居住市の国際交流イベント等で、事業参加で得た体験や知見について報告し、体感した中国の現状を伝えることで、中国に対する県民理解の推進に貢献している。
- ・実質 15 日間のセミナーや交流を通して、県内各分野からの青年に強い絆が生まれ、異業種交流が図られている。
- ・過去の参加者が浙江省・静岡県の交流や事前・事後セミナーに参加する等、交流の輪は参加年度を越えた広がりとなっている。