

平成29年度 教育委員会 第13回定例会 議案

1 日 時 平成29年10月2日(月) 午後1時30分

2 場 所 教育委員会議室

3 日 程

(1) 開 会

(2) 議 事

第17号議案 静岡県教員等育成指標の策定(継続審議)

…1

(3) 報告事項

(4) 閉 会

第 17 号議案（継続審議）

静岡県教員等育成指標の策定

教育公務員特例法（昭和 24 年法律第 1 号）第 22 条の 3 第 2 項の規定に基づき、別紙のとおり校長及び教員としての資質向上に関する指標を策定する。

平成 29 年 10 月 2 日提出

“ふじのくに”の未来を担う「有徳の人」を育むために、学び続ける教員の育成を目指す

静岡県教員育成指標（案）（副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭等）

キャリア ステージ	採用時	基礎・向上期	充実・発展期	深化・熟練期
	<p>○教育に対する真摯な姿勢を持つとともに、求められる資質能力の基盤を形成しようと努める。</p>	<p>○他者との関わりや仕事上の経験を経て、教員としての資質能力の向上を目指す。 ○様々な学校の異動を経験する中で、視野を広げる。</p>	<p>基礎・向上期に身に付けた力に加え、 ○自らの立場や役割を自覚して学校運営に参画し、ミドルリーダーとしての資質能力の向上を目指す。 ○教員としての幅をさらに広げ、自己の強みを確かなものにする。</p>	<p>充実・発展期に身に付けた力に加え、 ○指導的な立場として、学校運営のサポート役や校内の人材育成の推進役を務めるとともに、専門性をより深め、自らの描いた理想とする教員像の実現を目指す。 ○学校運営をリードする立場として、組織的に教育活動を推進する体制を構築する。</p>
<p>キャリアステージに応じて、実践・改善を繰り返しながら、必要な資質能力を身に付ける。</p>				
教育的素養	<p>教職人生を通して、教育に対する誇り、教育的愛情、教育者としての使命感、倫理観の維持・向上を図っている。</p>			
総合的人間力	<p>教職人生を通して真摯に学び続ける姿勢を持ち、地域社会との関わりの中で豊かな人間性の向上を図っている。また、「有徳の人」づくりを担う一人として、常に児童生徒の模範となるよう行動している。</p>			
<p>授業力</p> <p>授業づくりに関わる力 ○教壇領域専門性 ○児童生徒の実態把握 ○授業構想・授業展開 ○個に応じた指導 ○評価・改善 など</p>	<p>学習指導要領の趣旨を踏まえ、指導内容や指導方法について理解し、実践しようとしている。</p>	<p>児童生徒の実態把握や実態に即した目標設定、教材研究、評価、学習環境の整備などを行っている。 主体的・対話的で深い学びを実現する授業や、幼小中高の学びの継続性及び教科横断的な視点を持った授業を計画し、実践・評価・改善している。また、各教科等と地域の人的・物的資源をつなげ、学習の成果を高める授業構想、授業展開を行っている。</p>	<p>自己の専門性を高めるために得意分野の伸長を図るとともに、同僚等に対する指導・助言を行っている。 主体的・対話的で深い学びを実現する授業や、幼小中高の学びの継続性及び教科横断的な視点を持った授業について、実践を深め、同僚等に対する指導・助言を行っている。また、各教科等と地域の人的・物的資源を有効に活用し、高い学習効果を上げる授業構想、授業展開を推進している。</p>	<p>授業力向上のための体制づくりに参画するとともに、自己の確かな実践に基づき、的確な指導・助言を行っている。 学校・家庭・地域の実態・特性等を踏まえ、児童生徒の資質能力を伸ばすために必要な指導計画策定とその実践をリードし、効果を上げている。</p>
<p>生徒指導力</p> <p>児童生徒理解を深め、健全な成長を支援する力。 ○児童生徒理解 ○生徒指導 ○学級経営 ○人権教育 ○キャリア教育 ○特別支援教育 など</p>	<p>児童生徒の発達等に関する知識を得ることや、多様な児童生徒と接する経験を持つことなどを通して、児童生徒理解に努めている。</p>	<p>児童生徒一人一人に寄り添い、発達段階に即して好ましい人間関係をつくれるよう支援している。 保護者等との信頼関係を基盤にした連携や協働を行うとともに、個に応じた指導に取り組んでいる。 特別支援教育の対象となる児童生徒一人一人に応じた指導計画を作成するとともに、合理的配慮を踏まえた的確な指導を行っている。</p>	<p>児童生徒一人一人を取り巻く環境を的確に捉え、理解を深めるとともに、よりよい集団づくりを促進している。 外部機関等と連携し、組織的に生徒指導に取り組んでいる。</p>	<p>児童生徒一人一人について、教職員相互の理解・支援を促進するために組織に働き掛け生徒指導機能の充実を図っている。 外部機関等との連携した生徒指導に主体的に取り組み、組織的な生徒指導を推進し、指導・助言を行っている。 児童生徒の社会的自立を目指す特別支援教育について、組織的に教育活動の改善を図っている。</p>
<p>教育業務遂行力</p> <p>授業力、生徒指導力以外の専門的な力。 ○様々な教育課題（グローバル教育、ICT、効率的な事務処理等）への対応 ○管理（危機管理、保健管理、栄養・衛生管理） など</p>	<p>教員の仕事の全体像を把握し、教育に携わる者として、社会の変化や様々な教育課題等について関心と知識を持っている。</p>	<p>様々な教育課題に対応するために必要な知識・技能を習得し、実践している。 安全に配慮した環境等の整備をするとともに、危険を察知した際の報告・連絡・相談、事故等への対応、再発防止の実施等が、迅速にできている。</p>	<p>様々な教育課題に対して協働して改善・解決するとともに、同僚等への指導・助言を行っている。 危険を予測した未然防止の取組、事故等への適切な対応、事後の検証と再発防止が、同僚と協働して組織的にできている。</p>	<p>様々な教育課題に対して模範となる実践を行うとともに、魅力ある学校づくりを推進している。 危険の未然防止や事故等の再発防止のための体制整備を組織的に推進するとともに、適切な指導・助言を行っている。</p>
<p>組織運営力</p> <p>組織目標を達成するために必要な力。 ○対話・協働 ○課題解決 ○コミュニケーション ○人材育成 など</p>	<p>組織の一員としての自覚と責任、自ら進んで課題を発見し解決しようとする姿勢、コミュニケーション力を身に付けている。</p>	<p>組織の一員として、学校経営計画の実現を意識し、自らの役割に課せられた責任を果たすとともに、組織運営について先輩教員から学ぶことができている。</p>	<p>学校経営計画の実現のための取組を、ミドルリーダーとして同僚等に働き掛けて協働的に進めるとともに、多様な意見を尊重して組織的な学校改善を推進している。</p>	<p>学校運営上の課題を分析し、その解決のために ○指導的な立場として、積極的に学校運営に参画している。 ○学校運営をリードする立場として、協働できる組織体制の構築を推進している。</p>

「学校の最高責任者として、魅力ある学校づくりを推進する校長」の育成を目指す

静岡県校長育成指標 一校長に求められる専門的力量— (案)

資質 能力	項目	具体的行動例
学校経営の （分析・企画・検証する力）	教職員、児童生徒、保護者、地域等に共有される学校経営のビジョンを示し、その実現のために、社会に開かれた教育課程を編成し、魅力ある学校づくりに取り組んでいる。	
	情報の収集と課題等の把握	○学校の実態（児童生徒の学習・生活、保護者・地域からの期待、地域社会の環境等）に関する情報を広く収集し、学校経営に関する課題等を把握している。
	ビジョンの構築と共有	○社会の動向や国、県、市町の教育施策及び地域の期待や児童生徒の実態を踏まえ、学校経営のビジョン（例：グランドデザイン、経営計画等）を構築し、校内外（全ての教職員、児童生徒、保護者、及び地域等）と共有している。
	必要な諸資源の把握とその活用	○教育内容や時間を適切に配分し、地域の教育力をカリキュラムに取り入れた魅力ある教育活動を計画的に推進している。 ○必要な人的・物的な資源を活用するために、地域や他機関と渉外・調整を行っている。
	ビジョンの評価・点検及び改善	○学校全体でPDCAサイクルを確立して教育活動に取り組み、ビジョンの改善を図っている。
管理運営力	児童生徒の実態や個々の教職員の状況を把握しながら、校務分掌等の組織をチームとして編成し、教育活動が計画的・効果的に行われるようにしている。	
	学校運営体制の確立	○チーム学校としての考え方を踏まえ、学校業務の合理化、外部機関との連携・外部人材の活用を図る等、教育活動が計画的・効果的に行われる体制を構築している。
	危機管理体制の確立	○幅広い危機管理の認識の下、児童生徒と教職員が、安全・安心な環境の中で教育活動に取り組めるように、現状を分析し、その後の予測を立てた上で、適切に判断を下している。 ○教職員と児童生徒が、「命を守る教育」や危機管理を意識した組織的な活動を推進できるような体制を構築している。
	事務管理	○施設・設備の管理、会計処理、事務手続き等、学校事務に関して適切に指導をしている。
	教職員の勤務・サービスの管理・監督	○教職員の勤務状況及び健康状態等を的確に把握し、適切なサービス監督と人事管理に努めている。
人材育成力	教職員が互いに協力しながら教職員としての資質向上を支援するための体制づくり、環境づくり、人づくりを行っている。	
	教育活動活性化への体制づくり	○より質の高い教育活動を実現するために、教職員が意欲的に新たな指導方法等を学び続けることができる体制を構築している。
	働きやすい職場環境づくり	○教職員の間、公正・公平の姿勢・態度、信頼・協働の関係が定着するような環境をつくっている。
	各教職員に対する理解・支援・育成	○教職員一人一人の資質能力やキャリア形成等を的確に把握し、指導・助言をしている。 ○教職員のキャリアステージを考慮し、校内での適材適所の人材配置をしている。

静岡県教員等育成指標

(教育政策課)

1 背景

- ・学校現場における教員の大量退職・大量採用等の影響による年齢構成や経験年数の不均衡等、教員をめぐる環境の大きな変化
- ・次期学習指導要領の趣旨を実現するための環境整備の必要

中央教育審議会答申【平成 27 年 12 月 21 日】

「『これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について』
 ～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（中教審第 184 号）」
 ⇒ 「国は、教育委員会と大学等が相互に議論し、養成や研修の内容を調整するための制度として『教員育成協議会』を創設する」
 ⇒ 「教員がキャリアステージに応じて身に付けるべき資質や能力の明確化のため、各都道府県等は『教員育成指標』を整備し、教員育成指標を踏まえ、体系的な『教員研修計画』を策定し研修を実施する」

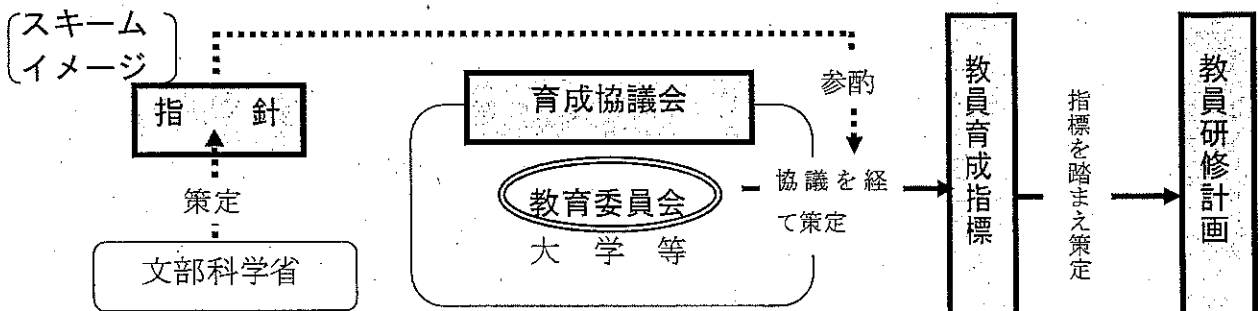
教育公務員特例法の一部改正(平成 28 年 11 月 28 日)

【校長及び教員の資質の向上に関する指標の全国的整備】

- ・文部科学大臣は、以下に述べる教員の資質の向上に関する指標を定めるための必要な指針を策定する。
- ・教員等の任命権者は、教育委員会と関係大学等とで構成する協議会を組織し、指標に関する協議等を行い、指針を参酌しつつ、校長及び教員の職責、経験及び適性に応じてその資質の向上を図るための必要な指標を定めるとともに、指標を踏まえた教員研修計画を定めるものとする。

文部科学大臣指針（文部科学省告示第 55 号 平成 29 年 3 月 31 日）

教員等の資質向上を担う任命権者と教員養成を担う大学等が共通認識の下、教員の育成に教員等が高度専門職としての職責、経験、適性に応じて身に付けるべき資質を明確化する



2 静岡県教員育成協議会の設置

(1) 構成員

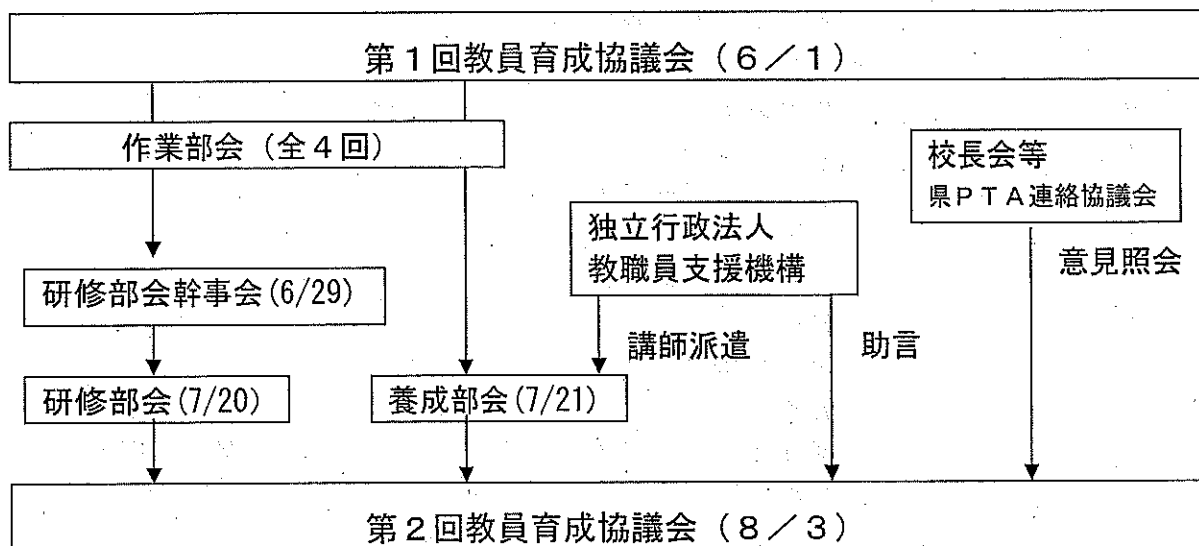
区 分	構 成 員 案
県教育委員会関係者	教育長（会長）、教育次長、教育監、理事（人材育成担当）、総合教育センター所長
大学関係者	静岡大学、常葉大学 ※研修に協力する大学（教職大学院を有する大学）
市町教育委員会関係者	静岡県都市教育長協議会代表、静岡県町教育長会代表
公立学校関係者	静岡県高等学校長協会代表、静岡県校長会代表（小・中各1名）、静岡県特別支援学校校長会代表

※静岡大学、常葉大学以外の教職課程を置く県内大学については「養成部会」に参画

(2) 部会の設置

静岡県教員育成協議会の円滑な協議に資するため、養成、採用、研修に特化した部会を置き、政令市や就学前教育関係者とも連携して協議する。

3 指標策定に向けたこれまでの取組



4 静岡県教員等育成指標の概要

(1) 学校種の範囲

小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校が同一の指標を用いる。

(2) 教員等の職種の範囲

- ・教員育成指標における職種の範囲は以下のとおり
副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭及び講師（非常勤講師及び臨時的任用教育職員は除く）
- ・校長育成指標と教員育成指標は分ける

(3) 教員等育成指標の定義

教員等がキャリアステージに応じて標準的に修得することが求められる資質能力を明確化したもの（到達目標）

(4) 教員等育成指標の概要

ア 静岡県教員育成指標 (案)

・キャリアステージを4つに区分

①採用時、②基礎・向上期、③充実・発展期、④深化・熟練期

・教員に求められる6つの資質能力を規定

①教育的素養、②総合的人間力、③授業力、④生徒指導力、⑤教育業務遂行力、⑥組織運営力

※現場の教員が分かりやすいよう表記を工夫 (具体的に求められる力など)

イ 静岡県校長育成指標 (案)

・校長に求められる3つの資質能力を規定

①学校経営のビジョンを実現する力 (分析・企画・検証・改善)、

②管理運営力、③人材育成力

※現場の校長が分かりやすいよう資質能力の項目及び具体的行動例を明記

5 教員等育成指標の活用方法

静岡県教員育成指標・静岡県校長育成指標策定後 (平成30年度以降)



教員 育成 指標	学校	教員 ・自己の成長を確認するための目安、自己目標を立てる際の参考 管理職等 ・学校経営ビジョンに基づく、組織的な人材育成のための目安 ・キャリアステージに応じた個々の教員への指導助言の参考
	教育委員会	・教員育成指標に基づく研修計画の策定 ・教員採用試験への反映 ・人事異動方針への反映 ・研修内容等への反映、活用の促進 ・学校訪問での周知、活用の促進
	大学	・教員養成カリキュラム、教職大学院のカリキュラムの改善の参考 ・教育委員会と協働した研修プログラム等の開発・研究 ・教職志願者への指導・情報提供 (求められる教員像の把握、自己の学修の方向を設定する際の参考)

校長 育成 指標	学校	校長 ・自校の学校経営を振り返るための目安 ・副校長や教頭等と共有し、校内で管理職を育成するための参考 登用試験受験者 ・校長に必要な資質能力を把握するための参考
	教育委員会	・校長育成指標に基づく研修計画の策定 ・管理職登用試験とのリンク ・研修内容等への反映、活用の促進
	大学	・教職大学院派遣研修の参考 ・教育委員会と協働した研修プログラム等の開発・研究

6 教員等育成指標の管理

指標の改善及び更新については、社会や学校を取り巻く状況変化や学校現場での意見等を踏まえ、教員育成協議会の場において、必要に応じて検討していく。

(参考) 教育公務員特例法等の一部を改正する法律 抜粋

(校長及び教員としての資質の向上に関する指標)

- 第二十二條の三 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指針を参酌し、その地域の実情に応じ、当該校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標（以下「指標」という。）を定めるものとする。
- 2 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ第二十二條の五第一項に規定する協議会において協議するものとする。
 - 3 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表するよう努めるものとする。
 - 4 独立行政法人教職員支援機構は、指標を策定する者に対して、当該指標の策定に関する専門的な助言を行うものとする。

(教員研修計画)

- 第二十二條の四 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を踏まえ、当該校長及び教員の研修について、毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画（以下この条において「教育研修計画」という。）を定めるものとする。
- 第二十二條の四 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を踏まえ、当該校長及び教員の研修について、毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画（以下この条において「教育研修計画」という。）を定めるものとする。
- 2 教員研修計画においては、おおむね次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 任命権者が実施する第二十三條第一項に規定する初任者研修、第二十四條第一項に規定する中堅教諭等資質向上研修その他の研修（以下この項において「任命権者実施研修」という。）に関する基本的な方針
 - 二 任命権者実施研修の体系に関する事項
 - 三 任命権者実施研修の時期、方法及び施設に関する事項
 - 四 研修を奨励するための方途に関する事項
 - 五 前各号に掲げるもののほか、研修の実施に関し必要な事項として文部科学省令で定める事項
 - 3 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、教員研修計画を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表するよう努めるものとする。

(協議会)

- 第二十二條の五 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標の策定に関する協議並びに当該指標に基づく当該校長及び教員の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うための協議会（以下「協議会」という。）を組織するものとする。
- 2 協議会は、次に掲げる者をもって構成する。
 - 一 指標を策定する任命権者
 - 二 公立の小学校等の校長及び教員の研修に協力する大学その他の当該校長及び教員の資質の向上に関係する大学として文部科学省令で定める者
 - 三 その他当該任命権者が必要と認める者
 - 3 協議会において協議が調った事項については、協議会の構成員は、その協議の結果を尊重しなければならない。
 - 4 前三項に定めるもののほか、協議会の運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

○文部科学省告示第五十五号

教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第二十二條の二第一項の規定に基づき、公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針を次のように定めたので、同条第三項の規定に基づき告示する。

平成二十九年三月三十一日

文部科学大臣松野博一

公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針

一 背景及び趣旨

およそ全ての教員は、教育を受ける子供たちの人格の完成を目指し、その資質の向上を促すという非常に重要な職責を担っている高度専門職であり、学校教育の成否は、教員の資質によるところが極めて大きい。教育基本法（平成十八年法律第二十号）第九条第一項において、教員は、絶えず研究と修養に励むこと、同条第二項において、教員の養成と研修の充実が図られなければならないことが規定されているように、これまでも常にその資質の向上が図られるよう、法令上、特別な配慮がなされているところである。子供たちの成長を担う教員に求められるのは、いかに時代が変化しようとも、その時代の背景や要請を踏まえつつ、自らが子供たちの道しるべとなるべく、常にその資質の向上を図り続けることである。

一方、学校現場においては、教員の大量退職・大量採用等の影響によって、年齢構成や経験年数の不均衡が生じ、従来の学校組織において自然に行われてきた経験豊富な教員から若手教員への知識及び技術等の伝達が困難となるなど、教員を巡る環境が大きく変化している。

また、グローバル化、情報化の進展等、社会が急速に変化する中であって、こうした状況の変化を踏まえた新しい時代の教育に対応できるよう、小学校学習指導要領（平成二十九年文部科学省告示第六十三号）、中学校学習指導要領（平成二十九年文部科学省告示第六十四号）、高等学校学習指導要領（平成二十一年文部科学省告示第三十四号）、幼稚園教育要領（平成二十九年文部科学省告示第六十二号）、幼保連携型認定こども園教育・保育要領（平成二十九年内閣府・文部科学省・厚生労働省告示第一号）、特別支援学校幼稚部教育要領（平成二十一年文部科学省告示第三十五号）、特別支援学校小学部・中学部学習指導要領（平成二十一年文部科学省告示第三十六号）及び特別支援学校高等部学習指導要領（平成二十一年文部科学省告示第三十七号）（以下「学習指導要領等」という。）の趣旨を実現するための教員の資質の向上に向けた環境を整えることが不可欠である。

こうした状況を踏まえ、教員の養成・採用・研修を通じた新たな体制の構築等のため、教育公務員特例法等の一部を改正する法律（平成二十八年法律第八十七号。以下「改正法」という。）が、第九十二回国会において成立したところである。

このうち、改正法による改正後の教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号。以下「法」という。）において、法第二十一条第二項の公立の小学校等の校長及び教員（以下「教員等」という。）の任命権者（以下「任命権者」という。）は、法第二十二條の二第一項の指針（以下「指針」という。）を参酌しつつ、その地域の実情に応じ、法第二十二條の三の指標（以下「指標」という。）を策定することとし、その際、法第二十二條の五の協議会（以下「協議会」という。）における協議を経ることとするなどの新たな制度が創設されたところである。

任命権者が指標を策定することとする趣旨は、教員等の資質の向上を担う任命権者と教員養成を担う大学等の共通認識の下、教員等が高度専門職としての職責、経験及び適性に応じて身に付けるべき資質を明確化することである。

また、指標は、教員等が担う役割が高度に専門的であることを改めて示すとともに、研修等を通じて教員等の資質の向上を図る際の目安として、教員等一人一人のキャリアパスが多様であるとの前提の下、教職生活全体を俯瞰（ふかん）しつつ、自らの職責、経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指す手掛かりとなるものであり、効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起することを可能とする体系的なものである必要がある。

この指針は、こうしたことを踏まえつつ、教員等の計画的・効果的な資質の向上を図るため、法第二十二條の二第一項の規定に基づき策定されるものである。

二 公立の小学校等の教員等としての資質の向上に関する基本的な事項

1 基本理念

教員等の資質の向上を図るに当たっては、大学における教員養成の状況を踏まえるとともに、中長期的視点から教員等を育成する視点を重視しつつ、法のほか、教育基本法、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）及び地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）その他の関係法令並びに教育振興基本計画（平成二十五年六月十四日閣議決定）及び学習指導要領等の理念及び趣旨を十分に踏まえなければならない。とりわけ、以下に示す学習指導要領等の趣旨を実現するために、それぞれの学校種の特性や幼児、児童及び生徒の発達の段階や特性等を踏まえ、教員等に必要とされる資質の向上を図ることが求められる。

(1) 幼児、児童及び生徒に生きる力を育むことを目指すに当たっては、学校教育全体や各教科、道徳科、外国語活動、総合的な学習の時間及び特別活動（以下「各教科等」という。）の指導を通してどのような資質・能力の育成を目指すのかを明確にしなが、教育活動の充実を図るものとする。その際、幼児、児童及び生徒の発達の段階や特性等を踏まえつつ、次に掲げることが偏りなく実現できるようにするものとする。

ア 知識及び技能が習得されるようにすること。

イ 思考力、判断力、表現力等を育成すること。

ウ 学びに向かう力、人間性等を涵（かん）養すること。

(2) 各学校においては、幼児、児童及び生徒や学校及び地域の実態を適切に把握し、教育の目的や目標の実現に必要な教育の内容等を教科等横断的な視点で組み立てていくこと、教育課程の実施状況を評価してその改善を図っていくこと、教育課程の実施に必要な人的又は物的な体制を確保するとともにその改善を図っていくことなどを通して、教育課程に基づき組織的かつ計画的に各学校の教育活動の質の向上を図っていくこと（以下「カリキュラム・マネジメント」という。）に努めるものとする。

(3) 学校段階等間の円滑な接続が図られるよう工夫すること。

(4) 各教科等の指導に当たっては、(1)のアからウまでに示すことが偏りなく実現されるよう、単元や題材など内容や時間のまとまりを見通しながら、幼児、児童及び生徒の主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善を行うこと。

特に、各教科等において身に付けた知識及び技能を活用したり、思考力、判断力、表現力等や学びに向かう力、人間性等を発揮させたりして、学習の対象となる物事を捉え思考することにより、

各教科等の特質に応じた物事を捉える視点や考え方（以下「見方・考え方」という。）が鍛えられていくことに留意し、幼児、児童及び生徒が各教科等の特質に応じた見方・考え方を働かせながら、知識を相互に関連付けてより深く理解したり、情報を精査して考えを形成したり、問題を見いだして解決策を考えたり、思いや考えを基に創造したりすることに向かう学習の過程を重視すること。

（５）学習評価の充実を図ること。

また、教員等は、社会人としての基本的な素養を備え、地方公務員として法令を遵守するとともに、服務規律を徹底し、確固たる倫理観をもつことは当然として、「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」（平成二十七年十二月中央教育審議会答申）においても掲げられているとおり、使命感、責任感、教育的愛情、教科や教職に関する専門的知識、実践的指導力、総合的な人間性、コミュニケーション力といった教員等として普遍的な資質を備えることが期待されていることを踏まえる必要がある。さらに、今後は、これらに加えて、自律的に学び続ける意識や姿勢、探究心、時代の変化や自らの職責、経験及び適性に応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力、情報を適切に収集・選択・活用し、知識を有機的に結び付け構造化する力を身に付けることが期待されている。

２ 公立の小学校等の教員等としての資質の向上を図るに当たり踏まえるべき基本的な視点

公立の小学校等の教員等としての資質の向上を図るに当たっては、以下の（１）から（５）までの視点を踏まえる必要がある。

（１）社会変化の視点

情報通信技術（以下「ICT」という。）の発展、社会・経済のグローバル化、少子化・高齢化の進展、人工知能に関する研究の進化、雇用環境の変容等、社会が急激に変化していることや、子供たちが職業に就く等により将来的に社会で活躍する時期には、現在より一層大きい状況の変化が起こり得るといったこと。また、近年、特に都市部を中心に、地域社会等のつながりや支え合いによるセーフティネット機能の低下が指摘されているとともに、子供の貧困や格差の再生産・固定化が課題として指摘されていること。

（２）近年の学校を取り巻く状況の変化の視点

いじめ・不登校などの生徒指導上の課題への対応や貧困・虐待などの課題を抱えた家庭の児童生徒等への対応、インクルーシブ教育システムの理念を踏まえた発達障害を有する児童生徒等を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応、外国人児童生徒等への対応、主体的・対話的で深い学びの実現、道徳教育の充実、小学校における外国語教育の早期化・教科化、ICTの活用、進路指導及びキャリア教育への対応、学校安全への対応、幼小接続、小中一貫教育及び中高一貫教育等の学校段階間接続等への対応、保護者や地域との協力関係の構築など、学校を取り巻く課題等は非常に多種多様であること。こうした状況に対応できる教員等を育成するためには、限られた時間や資源の中で、教員等の多忙化にも配慮しつつ、効果的・効率的な資質の向上が図られるよう配慮する必要があること。

（３）家庭・地域との連携・協働の視点

信頼される学校づくりのためには、保護者はもとより、地域住民からの信頼を得ることが不可欠であること。このため、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号。以下「地教行法」という。）第四十七条の五の学校運営協議会等を通じて、保護者や地域住民の意見や要望を学校運営に的確に反映させるとともに、家庭や地域社会による支援・協力を得ながら、学校運営を改善していくことが求められていること。

(4) 各教員等の成長の視点

初任者であっても経験豊富な教員であっても、常に社会状況が変化中、現状に満足することなく、自ら学び続ける教員であるべきとの理念の下、常に教員等が成長し続けることが重要であること。また、教員等の資質の向上は必ずしも任命権者が行う研修のみにより図られるものではなく、学校におけるOJT（オンザジョブトレーニング）等の中で資質の向上が図られる側面も大きいことから、教職生活を通じた継続的な資質の向上の視点を持ち、研修以外のあらゆる成長の手段も考慮しつつ、教員等一人一人の資質の向上が図られることが重要であること。また、画一的な教員像を求めるのではなく、各教員の長所や個性の伸長を図る視点を考慮することが重要であること。

(5) 学校組織の改善の視点

教員等一人一人が学校現場で生じる様々な課題に対応できる力量を高めていくことは重要であるが、それら全ての課題を教員等が一人で解決することは困難であり、学校の教職員等がそれぞれの専門的な知識及び技能を活用しつつ、チームとして連携し、協働するというチーム学校の理念の下、教員等が多様な専門性をもつ人材と効果的に連携し、校務を分担するとともに、保護者や地域住民の力を学校運営に生かしながら、他の教員等と協働し、チームとして組織的に諸課題に対応することができるようになることが求められていること。また、校内における教員同士の学び合いや学校外の資源を活用した教員の学びなど他者との協働を通じて、学校組織全体の改善を図ることが重要であること。

三 公立の小学校等の教員等としての資質の向上に関する指標の内容に関する事項

指標については、教員等の年齢構成や経験年数の状況など、様々な状況が各地域によって異なっていることを踏まえ、各地域の実情に応じたものとなるよう留意し、以下の1から4までを踏まえて策定するものとする。

1 学校種・教員等の職等の範囲

指標の対象とする公立の小学校等の教員等の範囲は以下のとおりである。

- (1) 公立の小学校等の範囲は、公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園及び幼保連携型認定こども園である。
- (2) 教員等の範囲は、校長（園長を含む。）、副校長（副園長を含む。）、教頭、主幹教諭（幼保連携型認定こども園の主幹養護教諭及び主幹栄養教諭を含む。）、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師（常時勤務の者及び地方公務員法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。）である（教育公務員特例法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令（平成二十九年政令第二十二号）による改正後の教育公務員特例法施行令（昭和二十四年政令第六号）第二条に規定する臨時的に任用された者等を除く。）。

指標の策定に際しては、必ずしも全ての学校種ごとに個別の指標を策定することを要するものではなく、それぞれの学校種の特性を踏まえつつ、複数の学校種について共通の指標を策定することが可能である。例えば、小学校、中学校及び義務教育学校の教員について共通の指標を策定し、特に小学校の教員に必要な事項について留意事項を付すこと等が可能である。

また、必ずしも全ての職ごとに個別の指標を策定することを要するものではなく、それぞれの職の特性を踏まえつつ、複数の職について共通の指標を策定することが可能である。例えば、複数の職に共通の指標として策定し、そのうちの特定の職に必要な事項について留意事項を付すこと等が可能である。

とりわけ、校務をつかさどる校長は、学校組織のリーダーとして、教員の人材育成について、大きな

責任と役割を担っており、教員の自律的な成長を促すべき存在である。また、校長は教育者としての資質のほか、的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理を含む組織のマネジメント力が求められるものである。こうしたことを踏まえ、校長については、個別の指標を策定することを検討するなど他の職とは明確に区別できるよう留意する必要がある。

加えて、同じ教諭の職であっても、特別支援学級や通級による指導の担当教諭については、特別支援教育に関する専門性が特に求められることに鑑み、個別の指標を策定することや、特に必要な事項について留意事項を付すこと等の取扱いも考えられる。

さらに、教員等のキャリアパスは単一のものではなく、例えば、教諭から主幹教諭を経て管理職に至り学校運営を担う者、教諭から指導教諭に至り学校内において他の教員の指導を担う者、生涯にわたって教諭としての職務を全うし、特定の分野において高度に専門的な知識及び技能を有する者等、様々な者が存在することを踏まえ、同一の職について複数の指標を策定することも可能である。

2 職責、経験及び適性に応じた成長段階の設定

指標においては、教員等の成長段階に応じた資質の向上の目安とするため、学校種や職の指標ごとに複数の成長に関する段階を設けることとする。その際、必ず、新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質を第一の段階として設けることとする。その他の段階は、各地域における教員等の年齢構成や経験年数の状況等といった地域の実情に応じ、例えば、経験年数が一年から五年まで、六年から十年までといったように経験年数に着目した設定のほか、「向上・発展期、充実・円熟期」、「第一ステージ（第一期）、第二ステージ（第二期）」、「初任、中堅、ベテラン」等、必ずしも経験年数のみに着目しない設定が考えられる。

3 指標の内容を定める際の観点

教員等が次に掲げる事項を適切に修得又は実施するとともに、各事項に係る資質を2の成長段階ごとに更に向上させる観点をもちつつ、指標の内容を定めることとする。

- (1) 教職を担うに当たり必要となる素養に関する事項（倫理観、使命感、責任感、教育的愛情、総合的な人間性、コミュニケーション力、想像力、自ら学び続ける意欲及び研究能力を含む。）
- (2) 教育課程の編成、教育又は保育の方法及び技術に関する事項（各学校の特色を生かしたカリキュラム・マネジメントの実施、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善、情報機器及び教材の活用に関する事項を含む。）
- (3) 学級経営、ガイダンス及びカウンセリングに関する事項
- (4) 幼児、児童及び生徒に対する理解、生徒指導、教育相談、進路指導及びキャリア教育等に関する事項（いじめ等児童生徒の問題行動への対応、不登校児童生徒への支援、情報モラルについての理解に関する事項を含む。）
- (5) 特別な配慮を必要とする幼児、児童及び生徒への指導に関する事項（障害のある幼児、児童及び生徒等への指導に関する事項を含む。）
- (6) 学校運営に関する事項（学校安全への対応、家庭や地域社会、関係機関との連携及び協働、学校間の連携に関する事項を含む。）
- (7) 他の教職員との連携及び協働の在り方に関する事項（若手教員の育成に係る連携及び協働に関する事項を含む。）

ただし、これらの事項を中心としつつも、各職の特性を踏まえ、必要な事項を加えたり、不必要な事項を除いたりすることが可能である。例えば、養護教諭にあつては保健管理、健康相談や保健室経営に関する事項、栄養教諭にあつては食に関する指導と学校給食の管理に関する事項等を適宜加えることが可能である。また、例えば、校長にあつては、教育又は保育の方法及び技術に関する事項等を除くといったことが考えられる。

4 その他

各地域の実情を踏まえ、必要に応じて教科等ごとの指標を策定することも可能である。

四 その他公立の小学校等の教員等の資質の向上を図るに際し配慮すべき事項

1 指標の策定に当たって必要とされる手続

指標の策定に当たっては、法第二十二条の三第二項の規定に基づき、協議会における協議をあらかじめ経る必要がある。また、協議会においては、指標の策定に関する協議のほか、法第二十二条の五第一項の規定に基づき、指標に基づく教員等の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うこととなっており、教員等の資質の向上を図るに当たっては、協議会を有効に活用することが極めて重要である。また、協議会における協議を通じて、その地域における課題や学校現場の状況を指標の内容に反映させることが重要である。

とりわけ新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質については、大学が行う教員養成の目標であるとともに、教員等の任命権者が行う資質の向上の前提となるものであり、当該資質について、協議会で明確な共通理解を確立することが極めて重要である。そのため、新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質について協議する際には、教員養成を主たる目的とする大学・学部以外の大学・学部においても広く教員免許状の取得が認められていることを踏まえるとともに、協議会の構成員である大学が行う教員養成の改善をも目的としつつ、今後、国が策定する「教職課程コアカリキュラム」の内容や大学における教員養成の実態を踏まえ、十分議論を尽くすことが重要である。

また、任命権者が行う研修は、指標を踏まえて策定されることとなる法第二十二条の四の教員研修計画に基づき実施されるものであることから、教員等の資質の向上が指標を基にして図られていくものであることを十分踏まえる必要がある。

加えて、協議会における協議を経た上で策定される指標及び当該指標を踏まえて策定される教員研修計画については、法第二十二条の三及び第二十二条の四の規定により、策定後遅滞なく公表するよう努めることとされているところ、指標や教員研修計画のみではなく、指標策定の過程等、協議会における協議に関する情報を積極的に公開することが望ましい。

さらに、地教行法第三十七条第一項に規定する県費負担教職員の任命権者である都道府県教育委員会が、その県費負担教職員に関する指標を策定するに当たっては、協議会の運営に際して、関係する市町村教育委員会との間で学校現場の現状等について十分意見交換を行い、協働して学校現場の状況を反映することが重要である。とりわけ、地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百五十二条の二十二第一項の中核市（以下「中核市」という。）については、中核市の教育委員会が教員研修計画の策定を担うことを踏まえ、可能な限り、当該教育委員会を協議会の構成員に含める等、特段の配慮が必要である。

なお、地方自治法第二百五十二条の十九第一項に規定する指定都市（以下「指定都市」という。）以外の市町村の設置する幼稚園、高等学校、中等教育学校及び幼保連携型認定こども園等の教員等の指標

の作成に当たっては、法附則第四条の規定により協議会における協議を要さないこととされている。この場合、教員等の資質の向上に向け指標の内容を充実させるよう、その内容について必要に応じ大学等の意見を聴取するとともに、法第二十三条に規定する初任者研修及び法第二十四条に規定する中堅教諭等資質向上研修（以下「中堅教諭等資質向上研修」という。）を実施する都道府県教育委員会等とも連携を図りながら指標を作成することが望ましい。

また、改正法による改正後の独立行政法人教職員支援機構法（平成十二年法律第八十八号）第十条第二号の規定に基づき、独立行政法人教職員支援機構が指標の策定に関する専門的な助言を行うこととなっており、必要に応じてこれを有効に活用することが考えられる。

2 指標に基づく教員等の資質の向上の推進体制の整備及び指標の改善等

(1) 推進体制

指標の策定後、協議会の構成員のみならず、協議会の構成員となっていない教育関係者や民間企業等も含めて幅広い関係者の協力を得ながら、指標に基づく教員等の資質の向上を推進する体制を整備することが重要である。

(2) 指標の改善及び更新

社会の状況や学校を取り巻く状況は常に変化するものであり、指標についても、様々な状況の変化に応じて不断の見直しを図ることが重要である。また、指標の内容を踏まえ、教員研修計画を策定し、実際に研修を実施する中で、実態に応じた、より実効性の高い指標に改善していくことが必要である。そのため、各地域の実情に応じ、定期的に指標を更新するなど、指標を中心とした教員等の資質の向上策に係る PDCA サイクルを機能させることが重要である。

(3) 他の計画等との関係

指標の策定や指標に基づく教員等の資質の向上を図るに際しては、地教行法第一条の三に規定する大綱、教育基本法第十七条第二項に規定する教育委員会が策定する基本的な計画等の各種計画との整合性を図ることが必要である。また、必要に応じて、地教行法第一条の四に規定する総合教育会議を活用することも考えられる。

第13回定例会 報告事項

番号	項 目	Page
1	監査結果に関する報告	1
配付 報告	条件付採用職員（6か月）の正式採用	3

監査結果に関する報告

(財務課)

1 監査の結果

平成 29 年 9 月 28 日に、今年度、第 2 回目の監査結果の報告があった。

今回は、平成 29 年 6 月 9 日から 8 月 28 日までに実施した本庁及び県立学校等の監査についての報告で、教育委員会については、23 所属のうち 1 件の指摘、2 件の意見が付された。

<指摘 1 件>

監査箇所	指 摘 等 事 項	
教育総務課	件 名	交通違反（酒気帯び運転）の発生
	内 容	教育総務課の職員は、平成 29 年 4 月、公務外において酒気帯びの状態で乗用車を運転し、交差点で一時停止していた前方車両に追突する物損事故を起こした

<意見 2 件>

監査箇所	指 摘 等 事 項	
教育総務課 義務教育課 高校教育課 特別支援教育課	件 名	教職員の不祥事根絶への取組
	内 容	<p>県教育委員会では、教職員の不祥事根絶に向けた多角的な取組を実施していますが、依然として、酒気帯び運転などの不祥事が多発しています。</p> <p>平成 28 年度の懲戒処分件数は昨年度から 9 件増加して 24 件となり、県教育委員会の記録が残る平成 8 年度以降で最多となっています。また、校種別に見ると、小中学校合計の懲戒処分件数も過去 5 年間で最多の 13 件です。</p> <p>県教育委員会が一丸となり、市町教育委員会とも連携・協力をしながら、昨年度の取組を総点検の上で、原因分析に基づく実効性のある対策の徹底を図り、個々の教職員のコンプライアンス意識を高めるとともに、不祥事を許さない組織風土の浸透に努めてください。</p>

監査箇所	指摘等事項	
健康体育課	件名	子どもの体力向上の推進
	内容	<p>スポーツ庁が公表した平成28年度全国体力テストの結果を見ると、県内公立小学校5年生男子は、8種目中5種目で全国平均を下回り、体力合計点も調査開始の平成20年度以降初めて全国平均を下回りました。また、体力合計点と5種目において、過去のワースト記録を更新しています。</p> <p>さらに、新体力テストで全国平均を上回る種目の割合が、後期アクションプランの数値目標に設定されていますが、その目標値100%（平成29年度）に対して、平成28年度の小学生の結果が51%と大きな乖離が生じており、平成27年度の80.2%からも下降しています。</p> <p>学童期等のスポーツは、生涯にわたる健全な心と身体を培い、豊かな人間性を育む基礎となるものです。昨年度の取組を総点検し、原因分析に基づく実効性のある対策を取り入れるなど、市町教育委員会と連携・協力して、子どもの体力向上の推進に努めてください。</p>

2 今後の対応

監査結果に対する措置状況は、平成29年12月28日までに監査委員へ報告する。

条件付採用職員（6か月）の正式採用

(教育総務課)(義務教育課)
(高校教育課)(特別支援教育課)

1 要 旨

条件付採用職員90名を平成29年10月1日付けで正式採用することとした。

2 条件付採用職員（6か月）対象者数

項 目	事務職員	養護教諭	実習助手	寄宿舎指導員	栄養士	技能労務職員	計
小中学校	22	14			3		39
高等学校	29	2	13			1	45
特別支援学校	1	2		2			5
事務局	1						1
採用者数 (A)	53	18	13	2	3	1	90
中途退職者 (B)	0	0	0	0	0	0	0
対象者 (A-B)	53	18	13	2	3	1	90

3 条件付採用制度

- ・ 職員の採用は条件付のものとし、採用後6か月間、その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用となる。
- ・ ただし、公立学校の教諭は法律上の特例としてその期間は1年間としている。

職 種	条件付期間	正式採用日	根拠法令
事務職員、養護教諭、実習助手、 栄養士、技能労務職員等	6か月	10月1日	地公法第22条
教諭等	1年	4月1日	教特法第12条

【地方公務員法】

(条件付採用及び臨時的任用)

第二十二條 臨時的任用又は非常勤職員の任用の場合を除き、職員の採用は、すべて条件付のものとし、その職員がその職において六月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。

【教育公務員特例法】

(条件付採用)

第十二條 公立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び幼稚園(以下「小学校等」という。)の教諭、助教諭及び講師(以下「教諭等」という。)に係る地方公務員法第二十二條第一項に規定する採用については、同項中「六月」とあるのは「一年」として同項の規定を適用する。

