

令和 8 年度第 1 回静岡県教員育成協議会 資料

令和 8 年 6 月 9 日（火）
県庁別館 2 階第一会議室 A

静岡県教員育成協議会

1 概要

「静岡県教員育成協議会」は、教育公務員特例法の一部改正に伴い、平成 29 年 6 月に設置。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法定機関である。

教育公務員特例法（抜粋）

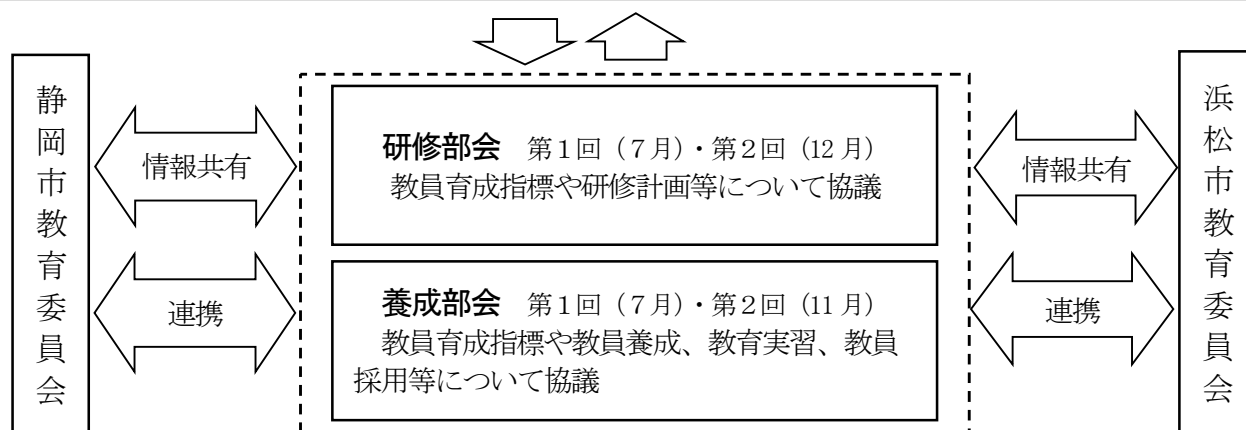
第二十二條の七 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標の策定に関する協議並びに当該指標に基づく当該校長及び教員の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うための協議会を組織するものとする。

静岡県教員育成協議会 第1回（6月）・第2回（1月）

〔委員構成〕

教育長、教育部長、教育監、総合教育センター所長、静岡県校長会代表、静岡県女性校長会代表、静岡県高等学校長協会代表、静岡県特別支援学校長会代表、静岡県都市教育長協議会代表、静岡県町教育長会代表、静岡大学代表、常葉大学代表

＊民間企業アドバイザー（業務改善・人材育成）が出席



会議等名	役割
教員育成協議会	研修部会、養成部会の各案について協議し、決定する会議
研修部会	教員育成協議会に上程する案を策定する会議 〔委員構成〕 教育監、教育政策課長、関係課・所代表（課長代理、人事監、指導監、副所長） ＊静岡市、浜松市教育委員会の研修担当が連携のため出席 ＊静岡大学、常葉大学の教職大学院代表がオブザーバーとして出席
（幹事会）	（担当者等により事前調整を行う会議）
養成部会	教員育成協議会に上程する案を策定する会議 〔委員構成〕 教育監、静岡市教育委員会関係者、浜松市教育委員会関係者、県総合教育センター副所長、静岡大学、常葉大学、教員の養成に関係する大学の関係者
（幹事会）	（担当者等により事前調整を行う会議）

2 令和7年度協議事項（令和8年度対応状況を含む）

(1) 研修に関する事

- ア 静岡県校長育成指標及び静岡県教員育成指標の改訂
- イ 「令和8年度静岡県教員研修計画」の策定（別添資料）

(2) 養成・採用に関する事

- ア 養成段階における「共生・共育」の理念を理解するための取組

〔第1回教員育成協議会での主な意見〕

- ・多様な児童生徒と接する経験を持つことが非常に重要である。介護等体験において、障害のあるこどもたちがいる幼児期の教育現場での経験も、非常に有益である。

〔第1回養成部会での主な意見〕

- ・理論と実践の往還が大切である。実際に支援を必要とする児童生徒に接するため、特別支援学校でのボランティアを行っている。
- ・介護等体験は、特別支援学校や特別支援学級での体験日数を増やしてもいいのではないかな。

- イ 障害のある教師等の教育関係職員の活躍推進に向けた取組

〔第2回養成部会での主な意見〕

- ・障害のある学生の教員免許取得者を増やすための支援として、障害のある教師の学校現場での働き方や受けられる支援について情報提供があるとよい。
- ・教師以外の学校現場にかかわる職種についてもっと周知されるとよい。
 - 養成部会での意見を第2回教員育成協議会に報告

静岡県教員育成協議会設置要綱

(設置)

第1条 教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第22条の7第1項の規定に基づき、静岡県教員育成協議会（以下「協議会」という。）を置く。

(所掌事項)

第2条 協議会は、次に掲げる事項について協議する。

- (1) 公立の小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の校長及び教員（以下「校長及び教員」という。）の資質の向上に関する指標に関すること。
- (2) 校長及び教員の資質の向上に関して必要なこと。

(組織)

第3条 協議会の委員は、次に掲げる者で構成し、静岡県教育委員会が委嘱する。

- (1) 静岡県教育委員会教育長（以下「教育長」という。）
 - (2) 校長及び教員の研修に協力する大学並びに当該校長及び教員の資質の向上に関係する大学の関係者
 - (3) 市町教育委員会の関係者
 - (4) 公立学校の関係者
 - (5) 静岡県教育委員会の関係者
- 2 静岡県教育委員会が必要と認めるときは、前項各号に掲げる者以外の者を委員とすることができる。

(任期)

第4条 委員の任期は、委嘱した日から委嘱した日の属する年度の末日までとし、委員の再任は妨げない。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長)

第5条 協議会に会長を置く。

- 2 会長は、教育長をもって充てる。
- 3 会長は、会務を総理する。
- 4 会長に事故があるときは、あらかじめ会長が指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第6条 協議会は、会長が招集する。

- 2 協議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

(部会)

第7条 協議会は、必要があると認めるときは、部会を置くことができる。

(意見の聴取等)

第8条 会長は、必要があると認めるときは、校長及び教員の資質の向上に関し専門的な知識を有する者及び関係者に対し、協議会への出席を求め、その意見を聴取し、又は説明を求めることができる。

(庶務)

第9条 協議会の庶務は、静岡県教育委員会教育政策課において処理する。

(委任)

第10条 この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は、教育長が定める。

附 則

この要綱は、平成 29 年 6 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、平成 30 年 6 月 1 日から施行する。

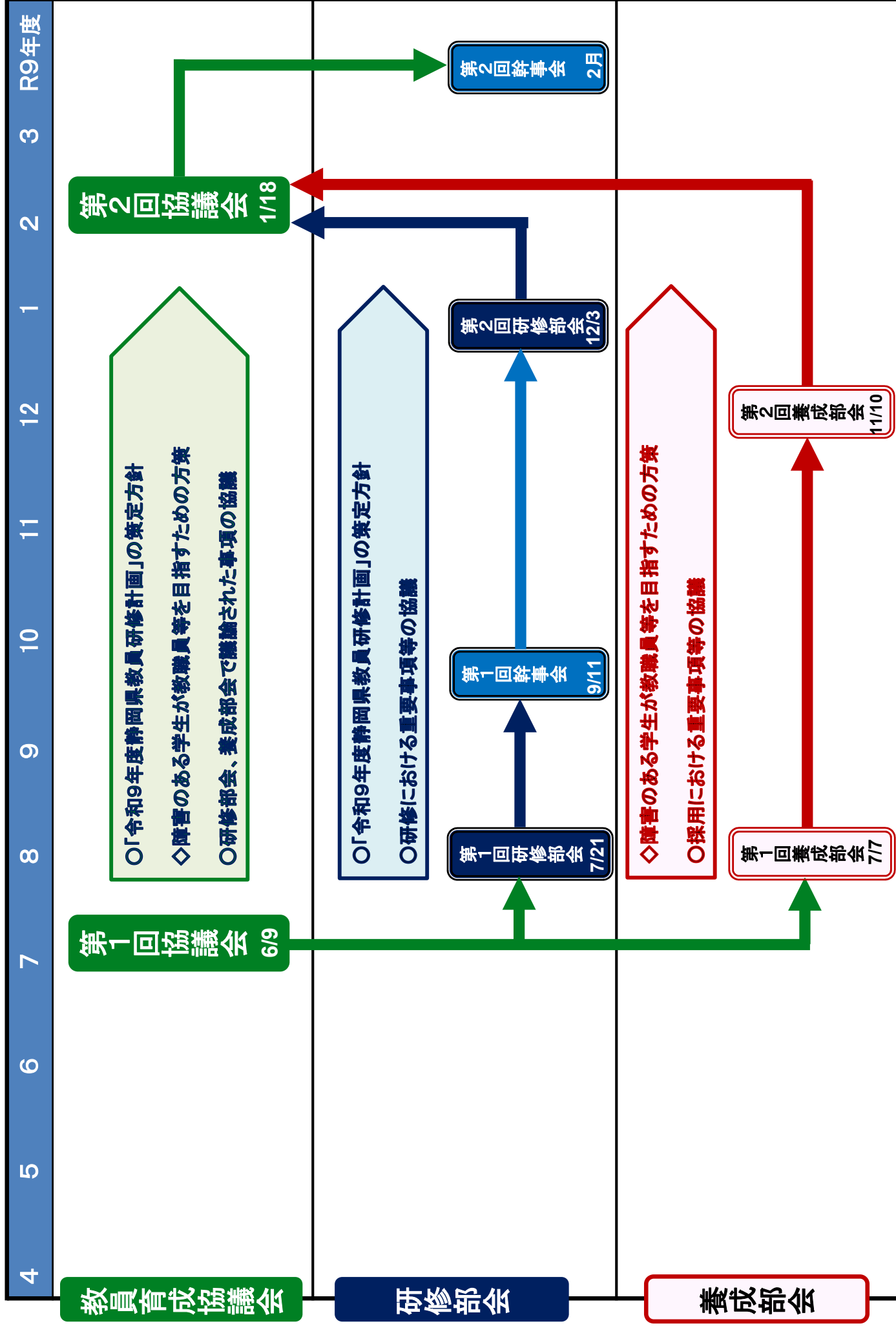
附 則

この改正は、令和元年 6 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、令和 2 年 6 月 18 日から施行する。

令和8年度静岡県教員育成協議会関係スケジュール



静岡県教員育成指標・静岡県校長育成指標

1 本県の指標

(1) 定義

教員のキャリアステージ（成長段階）に応じて、身に付けるべき資質能力を目標の形で示した。平成28年の教育公務員特例法の一部改正に伴い、任命権者に策定が義務付けられた。

本県では平成29年度に策定し、その後、学習指導要領の改訂や中教審答申、「静岡県教育振興基本計画」の改訂などを踏まえ、令和4年に1度目の、令和4年8月及び令和7年2月の指針の改訂、令和7年3月の『静岡県教育大綱（2025年度～2028年度）の策定などを踏まえ、令和8年に2度目の改訂を行った。

(2) 教員等育成指標の範囲

小学校、中学校、義務教育学校、高等学校及び特別支援学校が同一の指標を用いる。

(3) 静岡県校長育成指標（以下、「校長の指標」と略す。）

校長に求められる3つの資質能力を規定（学校経営のビジョンを実現する力、管理運営力、人材育成力）

(4) 静岡県教員育成指標（以下、「教員の指標」と略す。）

- ・対象は、副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭及び講師（教育公務員特例法施行令（昭和24年政令第6号）第2条に規定する臨時的に任用された者等を除く）
- ・キャリアステージを4つに区分（採用時、基礎・向上期、充実・発展期、深化・熟練期）
- ・教員に求められる6つの資質能力を規定（教育的素養・総合的人間力、学習指導力、生徒指導力、多様な教育ニーズへの対応力、組織運営力、教育業務遂行力）
- ・養護教諭・栄養教諭に求められている専門領域における資質能力を、教員の指標の別紙として示した。

2 指標の活用

「静岡県教員育成指標」の活用方法（%）（「学校対象調査」より）

活用方法	校種	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
管理職が面談時に教員へ助言や支援をする際に参考にした	小学校	88.1	91.1	89.3	91.6
	中学校	82.5	88.0	86.1	89.6
	高等学校	73.6	79.8	81.7	76.1
	特別支援学校	84.2	87.2	80.0	80.0
教員が自己目標を立てる際に参考にした	小学校	79.8	77.6	78.3	75.1
	中学校	75.3	76.5	75.8	68.7
	高等学校	47.3	45.9	50.5	49.5
	特別支援学校	81.6	82.1	87.5	85.0
校内研修の内容等を考える際に参考にした	小学校	9.0	9.9	10.0	9.1
	中学校	13.9	16.3	15.2	9.2
	高等学校	20.0	22.0	23.9	23.9
	特別支援学校	23.7	17.9	12.5	22.5

その他学校独自の方法 で活用した	小 学 校	1.3	1.0	1.0	0.0
	中 学 校	3.6	1.8	0.6	1.2
	高 等 学 校	8.2	2.8	2.8	2.8
	特別支援学校	10.5	2.6	5.0	5.0

3 指標の改訂について

教育公務員特例法第22条の3第1項に任命権者は、指針を参酌し、その地域の実情に応じて指標を策定することとしていることから、本県では教育大綱や教育振興基本計画の改訂のサイクルに合わせ、静岡県教員育成協議会において指標の改訂を行っている。

参考「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」（令和7年2月）

○職責、経験及び適性に応じた成長段階の設定

- ・経験年数が1年から5年まで、6年から10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1ステージ（第1期）、第2ステージ（第2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。

○全ての教員等が備えるべき普遍的な資質

- ・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や研究能力など

○校長の指標

- ・学校経営方針の提示、組織づくり及び学校外とのコミュニケーション
- ・学校における働き方改革を具体的に進めることも課題意識の一つとして持つことが重要
- ・教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等のマネジメント能力
- ・様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有すること（アセスメント）
- ・学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと（ファシリテーション）

○教員の指標

- ・教職に必要な素養、学習指導、生徒指導、特別な配慮や支援を必要とする子供への対応、ICTや情報・教育データの利活用

静岡県校長育成指標

～児童生徒と教職員のウェルビーイングの向上を目指した学校経営を実現するために～

「未来を切り拓く人材の育成と社会を生き抜く力を育む教育の実現」に向け、学校の最高責任者として変化を恐れない積極性とリーダーシップを発揮し、人権の尊重を土台とした魅力ある学校づくりを推進する校長の育成を目指す

資質能力	項目	具体的行動例
学校経営のビジョンを実現する力 (分析・企画・検証・改善)	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効果的に提示し、その実現のために、社会に開かれた教育課程を編成し、人権の尊重を土台とした魅力ある学校づくりにリーダーシップを発揮し取り組んでいる。	
	情報の収集と課題等の把握 (アセスメント能力)	○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的確かつ継続的に把握している。
	ビジョンの構築と共有	○人権の尊重、社会動向や国、県、市町の教育施策及び地域の期待や学校の実態を踏まえ、学校経営のビジョン（例：スクール・ポリシー、グランドデザイン等）を構築し、カリキュラム・マネジメントに反映させ、校内外（全ての教職員、児童生徒、保護者及び地域等）と共有できるように効果的に提示している。
	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。 ○コミュニティ・スクール等を通して、地域、他機関や家庭と渉外・調整を行い、ファシリテーション能力を発揮して協働体制を構築している。
	ビジョンの実現に向けた評価・点検及び改善	○ビジョンを明確に示し、実現に向かって、目標を具現化し、共有を図っている。学校全体でPDCAサイクルを確立し、教育効果を高めようと努めている。
管理運営力	児童生徒の実態や地域の特色、個々の教職員の状況の把握に基づく的確な判断により、校務分掌等の組織をチームとして編成し、学校全体の安全・安心を確保しながら、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、リーダーとして学校業務の改革・改善、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、リスクマネジメント及びクライシスマネジメントの徹底に努めている。 ○児童生徒と教職員が、人権が尊重された安全・安心な環境の中で教育活動に取り組めるように、情報収集力を高め、現状の分析に基づいて判断し、その後の予測を立てた上で、関係機関と連携し、適切に決断している。 ○「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。
	施設管理・事務管理	○施設・設備の管理、会計処理、事務手続き等、学校事務に関する的確に把握するとともに適切に指導をしている。
	教職員の勤務・サービスの管理・監督及び働き方改革の推進	○教職員の勤務状況及び心身の健康状態等を的確に把握し、適切な服務監督と人事管理に努めるとともに、業務改善を組織的に進めるなどして、働き方改革を推進している。
人材育成力	教職員と適切にコミュニケーションをとりながら、心理的安全性の高い環境をつくるよう、相互の協力を促し、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。
	ウェルビーイングを実現する職場環境づくり	○教職員の間に、人権の尊重を意識した、心理的安全性の高い信頼・協働の関係が定着するような環境をつくっている。 ○働きやすさと働きがいと両立した職場づくりに取り組んでいる。
	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するとともに、それぞれの背景・個性・考え方を理解した上で、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。

静岡県教員育成指標（副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭）

～児童生徒のウェルビーイングの向上を目指して～

「未来を切り拓く人材の育成と社会を生き抜く力を育む教育の実現」に向け、
生涯を通じて学び続け、児童生徒一人一人の夢の実現を支えていくことのできる教員の育成を目指す

キャリア ステージ		採用時 辞令交付される4月1日				基礎・向上期		充実・発展期		深化・熟練期 退職する日まで				
		○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。		○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。		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。		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。						
キャリアステージに応じて、実践・省察・改善を繰り返しながら、必要な資質能力を身に付ける														
○教職人生を通して、教育者としての使命感、倫理観・人権意識、社会性、教育に対する誇りを持ち、新しい知識・技能を学び続け、児童生徒への共感・理解や教育的愛情の涵養、信頼関係の構築を図っている。 ○教職人生を通して、真摯に学び続ける姿勢と自律心、変化を恐れない積極性とリーダーシップを持ち、広い視野と社会環境への理解を基に地域社会と関わり、豊かな人間性の向上を図っている。 ○未来を切り拓く人材の育成を担う者として、常に児童生徒の模範となるよう行動している。 ○「ワークライフバランス」を良好に保ち、心身ともに健康的で職務に専念できるよう自己管理に努めている。														
教育業務遂行力 学習指導力・生徒指導力・多様な教育ニーズへの対応力・組織運営力以外の専門的な力	組織運営力 組織目標を達成するために必要な力	多様な教育ニーズへの対応力 一人一人の教育ニーズに応じた支援を実践する力	学習指導力 授業づくりに関わる力		○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。		○「個別最適な学び」と「協働的な学び」を一体的に充実させるとともに、「学びに向かう力、人間性等」の育成を基盤とした学習者中心の授業を実践している。		○基礎・向上期に身に付けた力を深めることに加え、同僚に対する指導・助言を行っている。		○充実・発展期に身に付けた力に加え、学習指導力向上のための体制づくりに参画している。			
			・学習者を中心とした授業づくり ・探究的な学びの充実 ・指導と評価の一体化による授業改善 ・教科・領域に関する専門性の向上 ・カリキュラム・マネジメントの充実 ・「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善 ・非認知能力を育成する力		○幼小中高の学びの連続性及び教科等横断的な視点を持った授業を実践している。		○各教科等と地域の人的・物的資源を有効活用し、高い学習効果をもたせる授業を構想している。		○基礎・向上期に身に付けた力を深めている。		○充実・発展期に身に付けた力に加え、学校・家庭・地域の実態や特色等を把握した上で教育課程を改善し、組織的かつ計画的に教育活動の質の向上を図るカリキュラム・マネジメントに取り組んでいる。			
			・「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善 ・非認知能力を育成する力		○各教科等の特質に応じた見方・考え方を理解した上で、必要な専門的知識を身に付けている。		○専門性を高めるために得意分野の伸長を図り、同僚に対する指導・助言を行っている。		○自己の確かな実践に基づき、同僚に的確な指導・助言を行い、効果を上げている。		○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、組織や地域・外部関係者に働き掛け、学年・学校全体として児童生徒を支援する機能の充実を図っている。			
			生徒指導力 児童生徒の自発的・主体的な発達を支援する力		○生徒指導は、的確な児童生徒理解に基づいて行われることを理解しているとともに、人権尊重の意識を深めている。		○児童生徒一人一人に寄り添い、個々の特性に応じた発達を促すとともに、発達段階に即して好ましい人間関係をつくれるよう、地域や外部関係者と連携して支援している。		○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、個々の資質・能力を最大限発揮させるための環境づくりに努めている。		○基礎・向上期に身に付けた力を深めることに加え、同僚に対する指導・助言を行っている。		○充実・発展期に身に付けた力に加え、チーム学校として組織的に実践するよう努めている。	
			・児童生徒理解に基づく指導 ・児童生徒の自己指導能力の育成 ・人権教育の推進 ・キャリア教育の推進 ・保護者・地域・外部機関との連携 ・不登校の児童生徒への対応 ・非認知能力を育成する力		○児童生徒が深い自己理解に基づき、他者を尊重しながら、主体的な選択・決定ができる自己指導能力を育成する教育活動を実践している。		○保護者等との信頼関係を基盤とした個に応じた指導・支援に取り組んでいる。		○特別支援教育に関わる専門性を高めるとともに、自らの実践を通して、同僚への指導・助言を行っている。		○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、組織的に教育活動の改善を図っている。		○外部機関と連携して組織的な生徒指導を推進し、指導・助言を行っている。	
			・児童生徒の実態把握 ・指導の個別化 ・合理的配慮の提供 ・UDの視点を取り入れた生活づくり・授業づくり ・外国につながる児童生徒への対応 ・「共生・共育」の理念に基づく教育		○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、児童生徒の多様な教育ニーズへの対応に関する理解を深めている。		○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。		○外国につながる児童生徒の実態や特有の課題を的確に把握し、必要な支援を行うとともに、全ての児童生徒が広い視野を持って異文化を理解し共に生きていこうとする姿勢を育んでいる。		○基礎・向上期に身に付けた力を深めるとともに、自らの実践を通して、同僚への指導・助言を行っている。		○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、組織的に教育活動の改善を図っている。	
新しい教育課題への対応 業務改善 危機管理（クライシスマネジメント） ICT機器とデジタルツールの活用	組織運営力 組織目標を達成するために必要な力	多様な教育ニーズへの対応力 一人一人の教育ニーズに応じた支援を実践する力	○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、聴く力や読み解く力などコミュニケーション力を身に付けている。		○組織の一員として、学校経営計画の実現に向け、他の教職員と協働して自らの役割に課せられた責任を果たしている。		○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に働き掛けて協働的に進めている。		○学校運営上の課題を適時・的確に分析し、その解決のために指導的な立場で参画している。		○チーム学校として協働的な組織体制・信頼体制の構築を主導的に推進している。			
			・コミュニケーション ・ファシリテーション ・心理的安全性の醸成 ・協働による課題解決 ・人材育成 ・危機管理（リスクマネジメント）		○組織運営について先輩教職員から学ぶとともに、メンターとして後輩のよき相談役となっている。		○同僚への指導・助言を行うなど、人材育成の経験を積むことで、その重要性を理解している。		○学校運営上の課題を適時・的確に分析し、その解決のために指導的な立場で参画している。		○チーム学校として協働的な組織体制・信頼体制の構築を主導的に推進している。			
			○危険を予測し、未然に防止するための取組を、意識して行っている。		○危険を予測し、未然に防止するための取組を、同僚と協働して組織的に行っている。		○危険を予測し、未然に防止するための取組を、同僚と協働して組織的に行っている。		○危険を予測し、未然に防止するための取組を、同僚と協働して組織的に行っている。		○危険を予測し、未然に防止するための取組を、同僚と協働して組織的に行っている。			
			○教員の仕事の全体像を認識し、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。		○様々な教育課題に対応するため必要な知識・技能を習得し、実践するとともに、常に改善意識を持って取り組んでいる。		○様々な教育課題を速やかに把握し、率先・協働して改善・解決するとともに、同僚への指導・助言を行っている。		○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、学校全体を見据えて、魅力ある学校づくりを推進している。		○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、学校全体を見据えて、魅力ある学校づくりを推進している。		○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、学校全体を見据えて、魅力ある学校づくりを推進している。	
			○常に安全確保に取り組み、危険を察知した際の報告・連絡・相談、事故等への対応、再発防止のための対策が迅速にできている。		○様々な教育課題を速やかに把握し、率先・協働して改善・解決するとともに、同僚への指導・助言を行っている。		○様々な教育課題を速やかに把握し、率先・協働して改善・解決するとともに、同僚への指導・助言を行っている。		○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、学校全体を見据えて、魅力ある学校づくりを推進している。		○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、学校全体を見据えて、魅力ある学校づくりを推進している。		○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、学校全体を見据えて、魅力ある学校づくりを推進している。	
			○ICT機器や情報・教育データ、生成AIの活用能力が、教員の業務全般において必要となる力であるとともに、その使用にはリスク管理が必要であることを理解している。		○児童生徒の情報活用能力（情報モラル、生成AIを含む）を育成する指導を行っている。		○ICT機器や情報・教育データ、生成AIを適切に活用し、指導や支援を充実させたり、児童生徒の学習改善を図ったりしている。		○ICT機器や情報・教育データ、生成AIを適切に活用し、指導や支援を充実させたり、児童生徒の学習改善を図ったりしている。		○ICT機器や情報・教育データ、生成AIを適切に活用し、指導や支援を充実させたり、児童生徒の学習改善を図ったりしている。		○ICT機器や情報・教育データ、生成AIを適切に活用し、指導や支援を充実させたり、児童生徒の学習改善を図ったりしている。	

- 上記表では教員に求められる資質能力の関係性を示しているが、順位性があるものではない。資質能力はバランス良く育成することが肝要である。
- 養護教諭及び栄養教諭は、本指標に加え、専門領域における資質能力について示した別紙を参照すること。
- 特別支援学校幼稚部の教諭も、本指標を準用する。
- 深化・熟練期には、再任用教諭を含める。

養護教諭の専門領域における資質能力

(静岡県教員育成指標を補完する養護教諭に固有の専門領域に関する資質能力)

キャリア ステージ		採用時 辞令交付される4月1日		基礎・向上期	充実・発展期	深化・熟練期 退職する日まで
		○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。	○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。	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。	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。	
		キャリアステージに応じて、実践・省察・改善を繰り返しながら、必要な資質能力を身に付ける				
教育業務遂行力 学習指導力・生徒指導力・多様な教育ニーズへの対応力・組織運営能力	多様な教育ニーズへの対応力 組織運営能力 組織目標を達成するために必要な力	学習指導力 授業づくりに関わる力 (保健教育)	○学習指導要領・教育課程を理解し、児童生徒の実態に応じた保健教育の必要性を理解している。	○学級担任や教科担任等と連携し、養護教諭の専門性を生かした保健教育に参画・実施している。	○学校教育活動全体を視野に入れた保健教育について、PDCAサイクルに基づき効果的に推進している。	○保健教育の推進にあたり、地域や多職種、他機関と連携した取組をしている。
		・各教科における指導への参画など	○児童生徒の実態に応じた個別の保健指導の必要性を理解している。	○児童生徒の実態や健康課題を把握し、その解決のために発達段階に応じた個別の保健指導を実施している。 ○保健だより等を作成し、家庭、地域に情報発信している。	○保健教育を組織的に展開している。	○保健教育の推進にあたり、専門的な立場から地域や多職種、他機関へ指導・助言を行っている。
		一人一人の教育ニーズに応じた支援を実践する力 (健康相談・健康相談活動)	○学校保健安全法による健康相談・教育職員免許法による健康相談活動の位置づけ及び内容を理解している。	○発達障がい、慢性疾患等、配慮を必要とする児童生徒の実態と背景の把握をもとに、保護者や他の教職員等と協力しながら個に応じたアセスメントや対応をしている。	○適時かつ的確に健康相談・健康相談活動を行うとともに、PDCAサイクルに基づき課題解決に向けた対応をしている。	○保護者・地域・関係機関と連携し、計画的・組織的な対応を行うにあたり、コーディネーター的役割を果たしている。
		・心身の健康課題に関する児童生徒等への健康相談 ・健康相談・健康相談活動を踏まえた個別の保健指導など	○健康相談・健康相談活動の基本的なプロセス対応を理解している。	○本人・保護者の思いを受け止めながら、地域・関係機関と連携し、健康相談・健康相談活動を実施している。	○健康相談・健康相談活動を組織的に展開している。	○地域、市町、県等の専門職研修・研究会等において指導的な役割を担っている。 ○研究的な視点を持ち、根拠に基づいた実践をしている。
			○養護教諭の職務の特性や、児童生徒の心身の健康課題に関して理解している。	○配慮を要する児童生徒の個別の指導計画等の作成に参画している。	○健康相談・健康相談活動について、これまでの実践の蓄積をさらに深化させ、より良い方法を探究している。	
			○児童生徒の心身の健康に関する課題を適切に把握し、管理職への報告及び関係者と連携を図り、学校生活によりよく適応していけるよう、課題解決に向け、教育活動全体を通じて組織的に支援・対応をしている。			
		(保健室経営)	○養護教諭の役割、保健室の機能に関する基礎的知識を身に付けている。	○保健室経営計画を基に、保健管理、保健教育、健康相談、保健組織活動等について実践し、その過程や結果を評価し、改善している。	○保健室経営計画について、これまでの実践の蓄積をさらに深化させ、効果的な保健室経営を推進している。	○保健室経営の視点から、学校教育目標達成のために学校運営に参画し、効果的・組織的な指導・助言をしている。
		・保健室の設備・備品の管理 ・保健室経営計画の作成、実施、評価、改善など	○課題解決型の保健室経営計画の必要性を理解している。	○学校教育目標の実現に向けた保健室経営を工夫している。		○地域、市町、県等の専門職研修・研究会等において指導的な役割を担っている。 ○研究的な視点を持ち、根拠に基づいた実践をしている。
			○保健室の備品や薬品、文書管理等の基礎が身に付いている。	○学校教育目標、学校保健目標の具現化のための保健室経営計画を立て、校内で共有し、計画的・組織的に実践している。		
		(保健組織活動)	○保健組織活動の意義と学校・家庭・地域等の協力・連携の重要性を理解している。	○保健組織活動の企画・運営に積極的に取り組んでいる。	○保健組織活動が効果的に実践できる内容の工夫や改善を図っている。	○地域や他校・他機関と協働した企画等を地域レベルで推進している。
・学校保健委員会や教職員の保健組織等への参画 ・地域社会との連携など	○学校保健計画、学校安全計画の内容を理解している。	○保健組織活動を実践し、その過程や結果を評価し、改善している。 ○学校保健計画・学校安全計画等の策定に参画している。	○保健組織活動について、これまでの実践の蓄積をさらに深化させ、活性化するような取組を推進している。	○地域、市町、県等の専門職研修・研究会等において、自らの実践を率先して伝える等、指導的な役割を担っている。 ○研究的な視点を持ち、根拠に基づいた実践をしている。		
(保健管理)	○保健情報の収集・管理・発信方法について基礎知識及び重要性を理解している。	○保健情報の収集・管理について、対象に応じた発信方法を工夫している。	○保健情報の収集・管理について、対象に応じた発信方法の評価・改善を行い効果的に実践している。	○児童生徒の健康課題に適切に対応するため、保健管理に関わる校内の運営組織での助言等、指導的役割を果たしている。		
・応急処置 ・健康診断 ・健康観察 ・疾病の管理・予防 ・学校環境衛生管理など	○健康診断や救急処置、疾病予防、健康観察、学校環境衛生等の基礎的知識を身に付けている。	○児童生徒の実態や健康課題を把握し、その解決のために発達段階・個に応じた対応をしている。	○校内における保健管理の指導的な役割を担い、児童生徒の健康課題の解決に向け、組織的に対応している。	○地域、市町、県等の専門職研修・研究会等において指導的な役割を担っている。		
	○学校保健安全法や関連法規を理解している。	○PDCAサイクルに基づいた保健管理を実施している。	○校内外における関係者と連携しながら、PDCAサイクルに基づき効果的な保健管理を行っている。			
○救急処置や疾病予防等、常に最新の知識・技術を身に付け、的確かつ迅速に対応している。						

●上記表では教員に求められる資質能力の関係性を示しているが、順位性があるものではない。資質能力はバランス良く育成することが肝要である。

栄養教諭の専門領域における資質能力

(静岡県教員育成指標を補完する栄養教諭に固有の専門領域に関する資質能力)

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		
		辞令交付される4月1日			退職する日まで		
資質 能力		○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。	○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。	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。	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。		
		キャリアステージに応じて、実践・省察・改善を繰り返しながら、必要な資質能力を身に付ける					
教育業務遂行力 学習指導力・生徒指導力・多様な教育ニーズへの対応力・組織運営力以外の専門的な力	組織運営力 多様な教育ニーズへの対応力 組織目標を達成するために必要な力	学習指導力 授業づくりに関わる力 (給食の時間の指導) ・生きた教材としての学校給食の活用 ・教職員との連携 など (教科等の指導) ・食育の推進 ・食に関する指導に係る全体計画の立案と推進 ・教科等への授業参画 ・教職員・保護者・地域・関係機関との連携 など 一人一人の教育ニーズに応じた支援を実践する力 (個別の相談指導) ・実態に応じた相談指導 など ・校内体制整備 ・教職員・保護者・地域・関係機関との連携 ※多様な教育ニーズへの対応力と組織運営力の双方に係る	○給食の時間の指導の基礎・基本を理解している。	○校内の給食指導の運営や指導方法について組織的に取り組んでいる。 ○学校給食を生きた教材とし、教職員と連携して児童生徒の実態を踏まえた給食の時間における食に関する指導を計画的に実践している。	○教科等と連携した給食の時間における食に関する指導を実践している。 ○給食の時間の指導の計画、実施内容等について評価・改善を行っている。	○栄養教諭の専門性を生かし、周りにある教育資源や新しい指導方法を効果的に取り入れている。 ○同僚に的確な指導・助言を行い、効果を上げている。	
			食に関する指導	○学校教育活動全体を通じて食育を組織的・計画的に推進することの重要性を理解している。 ○栄養教諭が食に関する指導において学校・家庭・地域等の連携・調整等の中核的な役割を担うことを理解している。	○児童生徒の実態を踏まえ、食に関する指導に係る全体計画の策定に参画している。 ○食育の推進において校内で組織的に取り組んでいる。	○食に関する指導に係る全体計画に基づいて実践し、評価・改善を行い、効果的に推進している。 ○食育の推進において教職員・保護者・地域等と連携・調整等を図り、組織的に取り組んでいる。	○保護者・地域・関係機関と連携し、食育の推進において中核的な役割を果たしている。 ○同僚に的確な指導・助言を行い、効果を上げている。
			○児童生徒の実態を踏まえ、各教科の学習指導要領に基づいた食に関する指導を行うことを理解している。	○児童生徒の実態を踏まえ、教職員と連携し、学校教育目標や学習指導要領に基づいた食に関する指導を実践している。	○栄養教諭の専門性を生かした食に関する指導を実践・調整している。また、教科等横断的な視点を持った授業を実践し、評価・改善を行っている。	○栄養教諭の専門性を生かし、周りにある教育資源や新しい指導方法を効果的に取り入れている。 ○同僚に的確な指導・助言を行い、効果を上げている。	
	学校給食の管理	(栄養管理)	○学校給食の栄養管理や献立作成に関する基礎・基本を理解している。	○学校給食実施基準に基づき、児童生徒の実態や栄養摂取状況を把握し、地場産物や地域の資源を活用した魅力ある献立を作成している。 ○校内組織や家庭への積極的な情報提供を行っている。	○栄養管理に関する高い専門性を生かし、同僚に的確な指導・助言を行っている。		
		(衛生管理)	○学校給食の衛生管理に関する基礎・基本を理解している。	○学校給食衛生管理基準に基づき、安全や衛生に配慮した環境整備を行うとともに課題について適切な提案を行っている。また、調理従事者に適切な指導・助言を行い、改善している。 ○校内の衛生管理に係る指導について、専門的な立場から指導助言を行っている。	○衛生管理に関する高い専門性を生かし、同僚に的確な指導・助言を行っている。		

- 上記表では教員に求められる資質能力の関係性を示しているが、順位性があるものではない。資質能力はバランス良く育成することが肝要である。
- 教育上の高い相乗効果をもたらすために、「食に関する指導」と「学校給食の管理」は一体のものとして行うこと。
- 学校栄養職員も本紙を準用する。

「令和 9 年度静岡県教員研修計画」の策定方針（案）

1 基本方針

社会全体のウェルビーイングの実現に向けて、児童生徒に、他者と協調して新たな価値を創造する力を育むことのできる教員を育成するため、令和 8 年改訂の「静岡県校長育成指標」・「静岡県教員育成指標」で示す資質能力の育成に資する計画を策定する。

2 策定の方向性（研修実施方針）

(1) キャリアステージに応じた資質能力の向上

学校教育におけるニーズが多様化しており、高い専門性や指導力、意欲等を持った教員の育成が求められている。「静岡県校長育成指標」及び「静岡県教員育成指標」を踏まえ、教員のキャリアステージに応じた研修を効果的、効率的に実施し、資質能力の確実な向上を図る。

(2) 時代や環境の変化に応じた知識・技能及び指導方法への確実な転換

個別最適な学び、協働的な学びの充実のために ICT を活用し、「主体的・対話的で深い学び」を実現したり、変化の激しい社会に対応して、よりよく課題を解決し、自己の生き方を考えていくための資質・能力を育成する「探究的な学び」を実現したりするため、子どもたちの学び（授業観・学習観）の転換が求められている。また、生徒指導提要在改訂され、生徒指導の基本的な進め方や考え方等が再整理されるとともに、こども基本法の制定により、子どもの権利擁護や意見を表明する機会の確保等が法律上位置付けられた。そのほか、各教科の学習場面だけでなく、特別活動や総合的な学習（探究）の時間などのほか、教育課程外の活動も含め、あらゆる教育活動を通して育まれる非認知能力への注目が高まっている。

これらを踏まえ、時代や環境の変化に応じた知識・技能及び指導方法の転換について、研修主催者において研修の目的や内容に応じて留意する。

(3) 研修観の転換

校長や教員の資質能力の向上のため、校外研修や校内研修において、校長や教員自身の学び（研修観）の転換を図り、個別最適な学びと協働的な学びの充実を通じた「主体的・対話的で深い学び」の実現に留意する。その際、研修主催者において、教員が自ら問いを立て、実践の振り返りや協働的な対話、知識の習得を重ねながら、自他の価値観に気付き、実践的な力を磨く研修の在り方を意識する。

(4) 研修の成果の確認

受講者が研修の成果を職務に生かすことができるようにするため、研修の成果の確認方法を明確化することの必要性が指摘されている。そのため、研修主催者において、研修の性質に応じて、テストの実施やレポート・実践報告書の作成等により、当該研修によって身に付いた知識・技能を確認したり、学んだ理論や得られた課題意識、他者との対話を手がかりに自らの実践内容を省察したりする方策を講じる。

特に、オンデマンド配信型の研修動画については、振り返りの実施など、受講者が確実に研修の成果を確認できるように配慮する。

なお、これらの成果の確認に当たっては、受講者の負担に留意するものとする。

(5) 校内研修の充実

校内研修は、それぞれの学校の教育課題に対応した協働的な学びを学校組織全体で行い、その成果を教職員間で共有することにより、学校の組織力を高め、効果的な学校教育活動の実施にも資するものである。よって、その重要性に鑑み、県教育委員会主催研修を充実させるとともに、学校等支援研修、定期訪問等を通じて、各学校における校内研修を支援する。

(6) 実施方法の最適化、効果的・効率的な方法による実施

研修効果の最大化が図られるよう、集合（対面）型の研修だけでなく、リアルタイム配信型（同時双方向型）やオンデマンド配信型の研修を組み合わせるなど、実施方法の最適化を図る。また、校長及び教員の多忙化や、研修の実施・受講に要する時間や資源を考慮しつつ、校外研修における研修内容の重点化や精選なども含め、効果的・効率的な研修の実施に留意する。

【例】

- ・オンライン研修（リアルタイム配信型・オンデマンド配信型）の拡充
- ・Plant や教職員支援機構、特別支援教育総合研究所などが公開しているオンデマンド配信型の研修動画の活用
- ・東部地区における研修会場の設定
- ・高等教育機関、民間企業、行政機関との連携

(7) 研修の評価

研修主催者が研修実施の妥当性や研修内容及び方法の改善点を確認するため、受講者に対するアンケート調査を実施し、研修を評価する。アンケート調査の項目は「目標達成度」、「内容満足度」、「講師の妥当性」等とし、6 件法により実施する。上記項目以外に、研修主催者において必要な事項を追加することができる。

また、所属校における研修成果の反映状況を確認し、研修の改善を図るため、一定期間経過後に受講者や学校長に対して追跡調査を実施する。追跡調査は、学校の負担感を考慮し、新規研修や主な充実・改善研修等、必要性の高い研修のみとする。

(8) 研修を奨励するための方途

「全国教員研修プラットフォーム（Plant）」を活用することにより、研修を一元管理して情報を提供するとともに、研修受講履歴の記録や多種多様な研修動画コンテンツの活用を推奨し、校長及び教員の資質向上を支援する。

また、研修ガイドブック（電子版）を作成し、研修について周知するとともに、総合教育センターウェブサイトや静岡県教育委員会 Facebook 等を通じて、研修情報を発信する。

併せて、総合教育センターの研究事業の成果を学校に還元し、教育に関する諸課題の解決に向けた学校や教職員の取組を支援するため、研究報告会を開催する。

3 新規研修の企画及び既存研修の充実、改善及び精選の方針

令和 8 年 4 月改訂の「静岡県教員育成指標」・「静岡県校長育成指標」に示した資質能力を育成するため、時代や環境の変化に対応する新規研修を企画するほか、既存研修についても充実、改善及び精選を行う。

研修観の転換

1 趣旨

令和3年の中央教育審議会答申は、児童生徒に『個別最適な学び』と『協働的な学び』の一体的な充実を通して、「主体的・対話的で深い学び」の実現を求めている。このような学びを実現するために、教員自身も自ら問いを立て、実践の振り返り（省察）や協働的な対話、知識の習得を重ねながら、自他の価値観に気付き、実践的な力を磨く研修の在り方、すなわち「研修観の転換」が求められている。

こうした探究的な研修の過程は、教員自身の非認知能力を高め、児童生徒の非認知能力の育成にも貢献するものと考えられる。

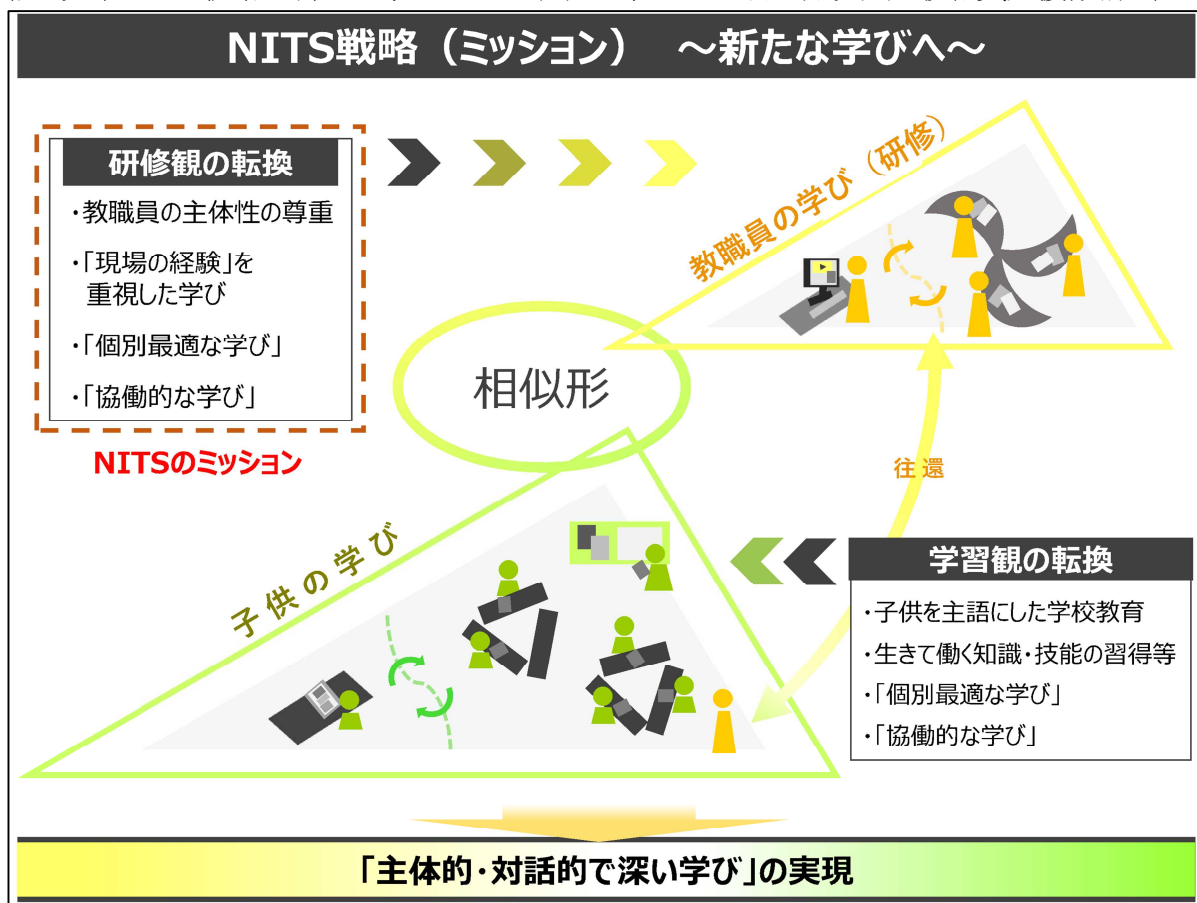
2 現状と課題

本県では、総合教育センターの研修主催者を中心に教員研修の充実・改善に努めている。教育委員会各課の研修主催者、ひいては学校における校内研修の策定者にまでは、「研修観の転換」の理解が十分に浸透しているとは言い難い状況にある。

本会を開催するに当たり、研修部会幹事会委員にアンケートを実施したところ、講義や動画の視聴のみではなく、実践の振り返りや対話の機会を意識的に設けようとするなど、一定の進展が見られる傾向にあった。その一方で、深い省察を重ねながら自他の価値観に気付き、実践的な力を主体的に磨き上げるような、真の「研修観の転換」を体現する研修にまでは至っていないのが現状である。今後、「研修観の転換」を広く浸透・定着させるためには、センター主催研修、本庁主催研修、そして校内研修へと、重層的に研修をアップデートしていく必要がある。

3 協議の論点

「研修観の転換」を踏まえ、教員一人一人に豊かな気付きが醸成され、実践へとつながる研修をつくるために、どのような方策が考えられるか。



(参考2) 令和4年の中央教育審議会答申

個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じて、「主体的・対話的で深い学び」を実現することは、児童生徒の学びのみならず、教師の学びにも求められる命題である。つまり、教師の学びの姿も、子供たちの学びの相似形であるといえる。

(参考3) 研修観の転換に向けた NITS からの提案（第一次）～豊かな気づきの醸成～

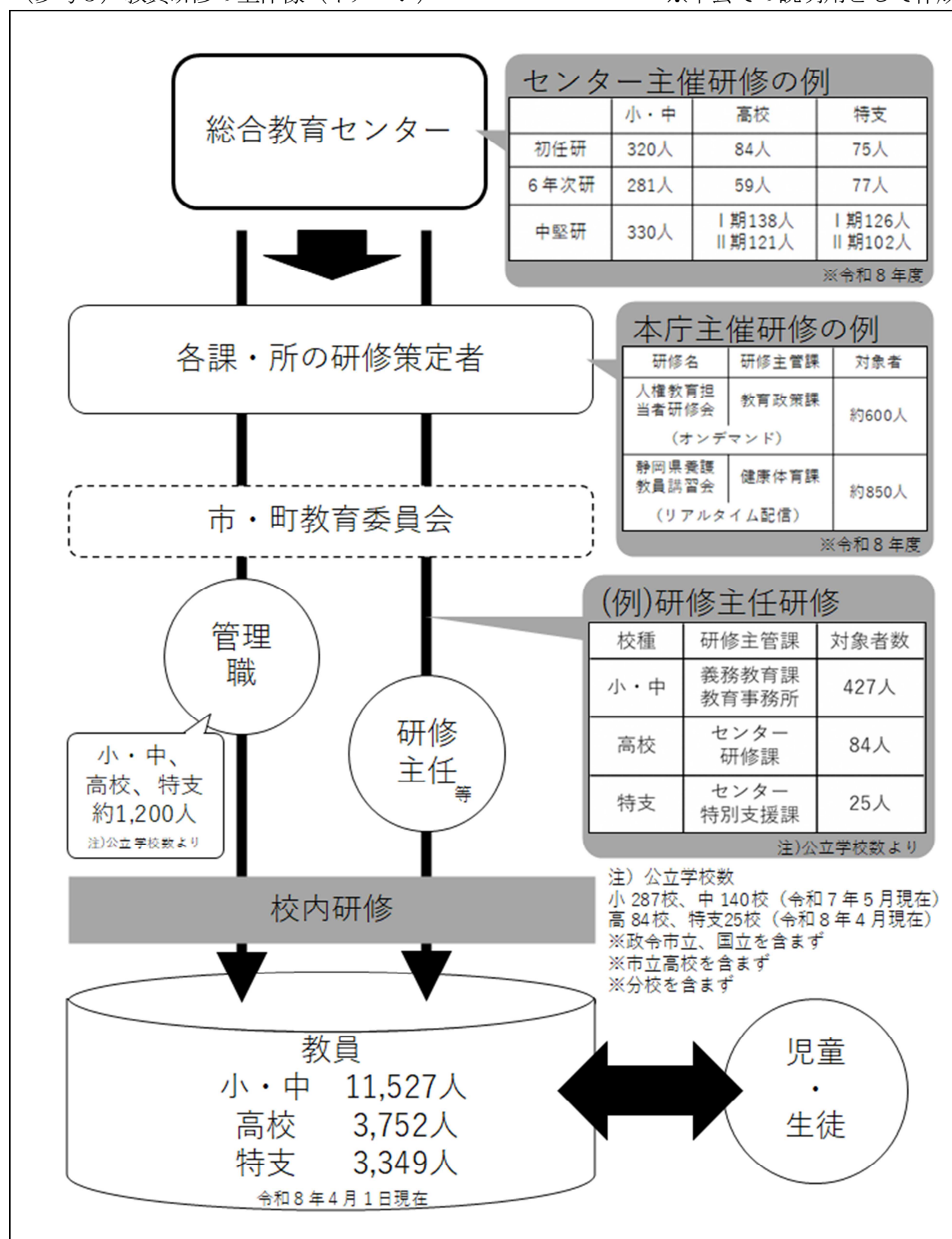
< 「研修目標の3要素」 >

- 知識やスキルについて、新しく知る
- 自らの教育実践の特徴や考えの枠組みについて、気づきがある（深まる）
- 自己の「在り方」について、気づきがある（深まる）。

(参考4) 研修観の転換に関するアンケート（抜粋） 対象：研修部会幹事会委員

「研修観の転換」を進める上で感じた課題（自由記述）

- ・多くの情報を短時間で伝達するためには講義型の研修にならざるを得ないところがある。
- ・正規採用されるまでの経験年数が様々であるため、全ての研修参加者が気づきを得ることができる内容とすることが難しい。
- ・話し合いのグループ間で議論の深まりに差があり、情報共有に留まるケースも見られる。
- ・主体的・対話的な研修を支えるファシリテーション力や実践化の仕組みが必要である。
- ・研修担当者が考えた枠組みの中で学んでいるように感じる。単発の研修が多いため、長期的なスパンで自らの課題を探究していくことが難しい。
- ・自分の学びを振り返る場面を必ず用意するが、その後本人がどのように研修を深めているかを見取ることが難しい。



教員育成指標の活用に資する取組

1 趣旨

令和 7 年 3 月の『静岡県教育大綱（2025 年度～2028 年度）』の策定などを踏まえ、令和 8 年に「静岡県校長育成指標」「静岡県教員育成指標」を改訂した。今後はこれらの指標に基づき、教員一人一人が資質能力を向上させ、大綱の基本理念を実現する必要がある。

（参考）令和 7 年度第 2 回教員育成協議会

[主な意見]

- ・ 育成指標は本来、成長のための「道しるべ」であるという点だ。懸念されるのは、これが「評価ツール」となりがちなことである。否定的な評価の根拠にするのではなく、校長がどのように教職員を支援し、自らも成長していくかという目安にすべきである。
- ・ 指標を自らの成長のためにどう活用してもらうか、という視点が極めて重要である。今後はこれをいかに教職員の成長支援に繋げるかという「活用のあり方」について、ぜひ議論を深めていただきたい。
- ・ 指標に照らして点数を付けること自体に意味があるのではない。本人が進みたい方向性と照らし合わせ、足りない部分をどう伸ばしていくかを対話するための、まさに「道しるべ」として機能させるべきである。

2 現状と課題

令和 7 年度「学校対象調査」によると、教員育成指標を「管理職が面談時に助言・支援の参考にした」と回答した学校は全校種で 80%を超え、管理職による活用は着実に浸透している。一方で、「教員が自己目標の設定に活用した」との回答は校種間で大きな開きがあり、教員個人による活用には依然として課題が残る。（6 ページ参照）

これについて、令和 7 年度第 2 回研修部会幹事会（書面開催）では、教員個人による活用について以下の意見が寄せられた。

[主な意見]

- ・ 指標に記された力を、項目ごとに自分で点数化して、レーダーチャートなどを作ることで、キャリアステージに応じた自分の力の現状と課題を客観的に把握するツールを作成し、それを研修、自己目標シートの作成、面談等の場で活用するよう促す。
- ・ 評価制度の目標設定時に指標を参考に考えるようにする。
- ・ 教員個人が日常的に活用するには、より簡潔でわかりやすい構成とする工夫も必要であると考えられる。

3 協議の論点

教員個人による活用を促進していくために、どのような方策が考えられるか。
レーダーチャートは有効と考えられるか。

障害のある学生が教職員等を目指すための方策

1 趣旨

静岡県教育委員会では、令和7年4月に策定された「静岡県教育委員会障害者活躍推進計画〈第2期〉」において、令和12年までの計画期間内に法定雇用率以上の雇用を確保することを目標とし、体制整備や職務の選定や創出、環境整備・人事管理における取組が計画している。令和7年6月の「障害のある教師等の教育関係職員の活躍推進に向けて」（文科省）では、教職課程を有する大学等と教育委員会との連携においても、障害者の活躍推進に向けた取組を推進していくよう通知された。

これらの状況を踏まえ、令和7年度教員育成協議会養成部会において、養成段階における障害のある教師等の教育関係職員の活躍推進に向けた取組について意見交換を行った。

今年度、障害のある学生が進路選択の幅を増やし、教職員等を目指すための具体的な方策を講じることにより、障害のある教師等の活躍推進や障害のない学生にも、「共生・共育」や多様性を尊重する教育を推進する。

2 現状と課題

令和7年度第2回養成部会において、手帳や診断書があり修学支援を受けている障害のある学生の在籍は少ないが、その他に授業や教育実習等において配慮事項を自己申告する学生が多く存在し、中には教職課程の履修や教育実習を断念してしまう学生も存在することが報告された。（参考1）

学校現場で働くことを目指した障害のある学生に対して、教員採用試験における障害者を対象とした選考については、県教委 HP で周知されているが、教員以外の職種での募集は大学で周知されていない。

3 意見交換の視点

障害のある学生が進路選択の幅を増やし教職員等を目指すための方策

（参考1）令和7年度静岡県教員育成協議会 第2回養成部会

＜障害のある学生の在籍状況＞（一部抜粋）

- ・修学支援を受けている学生に加え、教育実習において配慮の自己申告をする学生がいる。
- ・教職課程を履修していないが、障害のある学生は在籍している。精神障害が最も多く、次いで発達障害である。
- ・精神障害、病弱の学生が在籍している。

＜事例＞（一部抜粋）

- ・教育実習中に抑鬱症状を発したり、不安神経症のような症状を発したり、あるいは睡眠障害に陥ってしまったりといった例が散見された。
- ・（発達障害を疑われる学生が）生徒役の学生とコミュニケーションが取れず、双方向的に授業をできない学生が、教育実習を実施できなかった。
- ・睡眠障害や ADHD の学生が、2回目の実習を断られることがあり、別の実習校で配慮いただきながら行った。

- ・教育実習においても、実習校に特性を理解していただき配慮を受けている。
- ＜意見交換＞障害のある教師等の教育関係職員の活躍推進に向けて、教職課程における障害のある学生の支援等に関し、養成段階でどのような取組が考えられるか。
- ・障害のある教員が、どういう働き方をされていて、どういった支援を受けられているのか、もっと情報提供があると障害のある学生は、イメージしやすい。
 - ・教員としてではなく、学校現場に関わる実習助手や用務員、学校事務などの職種もあることを学生に周知し、就職のところで支援したい。
 - ・障害のある教員の活躍が、障害のあるこどものモデルとなり、夢となる。静岡県が目指す共生社会となるのではないか。
 - ・教職課程を履修するか決断する際に、可能性を捨てていた学生がいなかったとは言い切れない。できる配慮や対応を考えたい。

(参考2) 教育委員会における障害者雇用に関する実態調査(令和7年6月文部科学省)

＜県市別の公立学校教員採用選考試験における障害のある者の受験者数・採用者数＞

		R4	R5	R6	実雇用率 (R6 教職員)
埼玉県	受験者数	49	42	53	2.71%
	採用数	6	3	5	
大阪府	受験者数	49	38	40	2.11%
	採用数	5	3	6	
静岡県	受験者数	12	7	5	2.32%
	採用数	6	1	2	

(参考3) 他県の取組

- 埼玉県
- ・障害者特別選考(一次試験免除、必要に応じ二次試験の実技試験の一部を免除又は内容を変更)
 - ・障害のある教員の声(採用試験パンフレット及びHP、説明会で周知)
 - ・合理的配慮(HPに簡易版、ルビ付き、読み上げ)
- 大阪府
- ・障がい者対象の選考(一次選考免除、必要に応じ二次試験の実技試験の一部を免除又は内容を変更)
- 障害のある者を対象とした大学・大学院推薦による特別選考実施
 神奈川県、長野県、愛知県、川崎市、神戸市、岡山市
 相談ネットワーク(障害のある教員志望の学生と現場で働く障害のある教員をつなぐ)
 「全国障害学生支援ならネット」(奈良県教育委員会)

(参考4) 静岡県の公立学校教員採用選考試験

- 障害者特別選考(全校種で実施)
- 一次選考試験: 教職・一般教養なし→課題作文(経験に基づくテーマ)
 教科等専門、面接試験
- * 障害の程度に応じて受験上の配慮を行う。

(参考 5) R6「静岡県教育委員会障害者活躍推進計画」に基づく取組の実施状況より

①令和 6 年 12 月実施「障害のある教職員を対象にした職場等の満足度調査」

「大変満足」「やや満足」と回答した者の割合 88.1%

②障害のある教職員の活躍を推進するための環境整備

職務環境	・ 障害者職業生活相談員への相談体制の周知に努め、障害のある教職員が安心して働くことができる体制を確立 ・ 障害の特性に応じた施設の環境整備や就労支援機器の購入を検討・管理職による定期的な面談や声掛けにより、必要な配慮や体調を把握し、継続的に必要な措置を実施 ・ 「教職員向け行動マニュアル」を活用し、障害に関する理解を深め、障害のある教職員が安心して働くことができる環境を整備
募集・採用	・ 就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に実施 ・ 採用選考時における障害の特性に応じた配慮を実施 ・ 募集に当たって職場見学や職場体験の機会を設けるなど、障害者と業務の適切なマッチングを実施
働き方	・ 在宅勤務や時差勤務の活用など、希望に応じた短時間労働による就業を可能な範囲内で促進 ・ 時間単位の年次休暇や特別休暇などの各種休暇・休業制度の利用を促進
キャリア形成	・ 研修の実施に当たり必要な配慮事項を確認し、受講しやすい環境作りを実施 ・ 会計年度任用職員等の期間雇用の職員について、人事評価を実施する過程で、中長期的なキャリア形成に関する希望を把握し、希望を踏まえた職務選定を検討
人事管理	・ 障害特性に配慮した職場介助や通勤配慮の実施 ・ 中途障害者の円滑な職場復帰のために必要な職務の選定や職場環境の整備を実施 ・ 「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と連携して適切な支援や配慮を実施