

## 令和3年度 教育委員会 第15回定例会 議案

1 日 時 令和4年1月25日（火） 午後1時30分

2 場 所 教育委員会議室

3 日 程

(1) 開 会

(2) 議 案

<非>第28号議案 令和3年度静岡県教育委員会優秀教職員表彰被表彰者の決定 … 非

<非>第29号議案 静岡県立夜間中学（ナイト・スクール・プログラム）の  
校名決定 … 非

<非>第30号議案 伊東地区新構想高校の校名決定 … 非

<非>第31号議案 教職員の懲戒処分 … 非

(3) 報告事項

(4) 閉 会



## 第15回定例会 報告事項

番号	項 目	Page
報 告 事項 1	静岡県教員育成指標・校長育成指標の改訂（案）	P 1
配 付 報告 1	静岡県市町立学校職員の退職手当に関する規則の一部改正	P15
配 付 報告 2	監査結果に関する措置状況報告	P17
報 告 事項 2	<非> 特別支援学校分校の校名	非



静岡県教員育成指標・校長育成指標の改訂（案）

（教育政策課）

静岡県教員育成指標・校長育成指標の改訂について教員育成協議会で協議したため、その内容について報告する。

1 静岡県教員育成協議会（位置づけ）

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。教員の人材育成について協議を行う法定機関

【参考】教育公務員特例法 抜粋  
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。

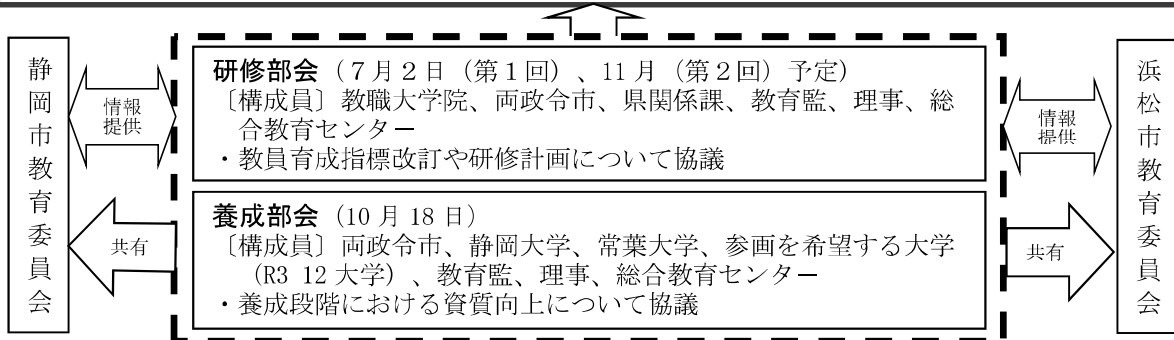
静岡県教員育成協議会（7月26日（第1回）、12月27日（第2回））

〔構成員〕

教育長、教育部長、教育監、理事（総括担当）、理事、総合教育センター所長、静岡県高等学校長協会代表、静岡県校長会代表、静岡県女性校長会代表、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、常葉大学

〔アドバイザー〕

富士通株式会社 シニアフィールド・イノベータ 小林 正典 《県業務改善アドバイザー》  
ヤマハ発動機株式会社 人事戦略部長 河合 多真美 氏



【教員育成指標等改訂の経過】

	日程	項目	内容
令和3年度	5月19日	教育委員会定例会	教員育成協議会委員選定
	6月16日、7月2日	第1回教員育成協議会幹事会・研修部会	原案協議
	7月26日	第1回教員育成協議会	原案協議
	8月18日	教育委員会定例会	原案報告・協議
	8月～10月	校長会、校長協会等	説明・意見聴取
	10月18日	教員育成協議会養成部会	原案協議
	11月15日	第2回教員育成協議会幹事会・研修部会	最終案作成
	12月27日	第2回教員育成協議会	最終案協議
	1月25日	教育委員会定例会	最終案報告・協議
	3月8日	県議会2月定例会常任委員会	最終案報告
3月中旬	県立学校、市町教育委員会（小・中学校、幼稚園等）、県内大学、政令市教育委員会等	周知	

## 2 令和3年度静岡県教員育成協議会（協議事項）

### 【第1回協議事項】

- 【協議1】静岡県教員育成指標等の改訂の方向性  
 (1) 静岡県教員育成指標の改訂の方向性（案）  
 (2) 校長育成指標の見直しの方向性（案）  
 【協議2】令和4年度静岡県教員研修計画の方向性（案）

### 【第2回協議事項】

- 【協議1】静岡県教員育成指標等の改訂（案）  
 (1) 静岡県教員育成指標の改訂（案）  
 (2) 静岡県校長育成指標の改訂（案）  
 【協議2】令和4年度静岡県教員研修計画（案）  
 【協議3】養成段階における現状等（アンケート調査）

## 3 【協議1】

### (1) 静岡県教員育成指標の改訂（案）

#### <静岡県教員育成指標>

「教員のキャリアステージ（成長段階）に応じて、教員が身に付けるべき資質能力を目標の形で示したもの」である。平成28年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、静岡県では平成29年に策定した。

現状と課題	対応
・ <u>状況の変化</u> に合わせた内容のブラッシュアップが必要 （新学習指導要領、令和の日本型学校教育の構築を目指して（答申）、教育振興基本計画の改訂、現場の意見等の反映が必要）	○新学習指導要領や令和の日本型学校教育の構築を目指して（答申）、教育振興基本計画の改定（R4）等を踏まえ現行の教員育成指標に反映  ○静岡県教員育成協議会、教育委員会定例会、（R3教員育成協議会研修部会・養成部会等での意見等の反映

- ① 第1回教員育成協議会（R3.7.27）後の課題点  
 （養成部会（R3.10.18）、研修部会（R3.11.15））⇒ 第2回教員育成協議会（R3.12.27）

課題点	
1	静岡県が目指す教員像（静岡県の特色）
2	「新学習指導要領」、「令和の日本型学校教育」の視点 （伴走者、コミュニティ・スクール 等）

② 主な改訂箇所 (参考資料1・参考資料2)

<静岡県の教員育成指標改訂の方向性>  
 「大きくくり」であることが基本。キャリアステージや資質能力の区分については、「大きくくり」であることよき（現場の教員が状況に応じて読み替えることができる）を継続し、現在の構成を基本とする。また、これ以上の詳細化はしない。

	改訂箇所	課題	対応
1 静岡県が目指す教員像（静岡県の特色）	A	静岡県が目指す教員の育成について広めていきたい。	教育振興基本計画(案)の趣旨を踏まえた表題とする。
		静岡県が目指す教員の育成について広めていきたい。	一文追加し、「才徳兼備の人づくり」を記載
	B	教育的素養の内容、総合的人間力の内容には共通している部分が多いため、統合したらどうか。	「教育的素養・総合的人間力」とし、資質能力を統合する。
	D	ICTや教育データを活用し効果的に行うことが求められている。	全ての資質能力に「ICT・教育データ活用」を追記する。
	E	特別支援教育の理念のユニバーサルデザインに関する記述を盛り込んでどうか。静岡県の特色が出るのではないか。	「ユニバーサルデザインの視点の共有」を項目として追記し、全てのキャリアステージを通して必要な資質とする。
	ゴシック体表記	使いやすい、使える教員育成指標にするために、強調すべき内容、キーワードをゴシック体にしたい。	キーワードをゴシック体等で表記する。
2 「新学習指導要領」 「令和の日本型学校教育」の視点 その他	A	教職員の姿にある「伴走者」のとらえ方は重要である。	表題に「子供たちの伴走者として」を記載した。
	G F	・教育者として、必要な資質能力として、倫理観とは別に「人権意識」、「社会性」も示されている。 ・必要な資質を身に付けて、「新しい知識・技能を学び続ける」としたい。	「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」に修正
	H	ICT活用については、その他の資質能力と異なり、新しい内容であり、キャリアステージに応じて向上させていくのは困難である。	キャリアステージそれぞれに、ICTを効果的に活用した授業力（授業改善）が必要である。
	K	ファシリテーションスキルとコミュニケーションスキルというのが「伴走者」としての大事な一つの資質能力となる。	「組織運営力」項目にファシリテーション追記
	L	コミュニティ・スクールの視点を入れたい。	「コミュニティ・スクール活用」を追記
	I	「チームとしての学校」（中教審答申の表現）が校長育成指標には入っているので、教員育成指標にも入れたい。	「組織運営力」の深化・熟練期に「チームとしての学校」を追記
	J	「自らの経験・スキルを率先して後進に伝えている」は危険である。不祥事を起こした教員から聞くのは問題である。	文頭に「人材育成の重要性を踏まえ」を追記
その他	M, N, P	文言修正	

## (2) 静岡県校長育成指標の改訂（案）

### <静岡県校長育成指標>

校長が身に付けるべき資質能力を示したものである。平成28年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、静岡県では平成29年に策定した。

現状と課題	対応
<ul style="list-style-type: none"> <li>・状況の変化に合わせた内容のブラッシュアップが必要 (新学習指導要領、令和の日本型学校教育の構築を目指して(答申)、教育振興基本計画の改訂、現場の意見等の反映が必要)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○校長育成指標の課題点を踏まえ改訂案に反映</li> <li>○静岡県教員育成協議会、教育委員会定例会、教員育成協議会研修部会・養成部会等での御意見、校長会(県立・小中)への校長育成指標に関するアンケート等の反映</li> </ul>

- ① 第1回教員育成協議会(R3.7.27)後の課題点  
(校長会等(県立・小中:意見聴取)、研修部会(R3.11.15)) ⇒ 第2回教員育成協議会(R3.12.27)

課題点
1 静岡県が目指す校長像(静岡県の特色)
2 「新学習指導要領」、「令和の日本型学校教育」、「令和の日本型学校教育を担う教師の在り方」等の視点

形式については、「大きくくり」であることの良さを生かし、これ以上項目や内容を増やさない方向で検討してほしいとの意見が多くあり、必要な語句を加える等の修正とし、  
→ **現在の構成を基本とする**

### ② 主な改訂箇所 (参考資料4・参考資料5)

	改訂箇所	課題	対応
1 静岡県が目指す教員像(静岡県の特色)	A	「静岡県」の育成指標として強調する必要がある。	教育振興基本計画の趣旨を踏まえた表題とする。
		校長育成指標には、副校長、教頭も意識すべき言葉を含めたほうが良い。	「校長育成指標～校長に求められる資質能力～」とする。
	D	校長自身が「社会の動向をしっかりと学ぶ」ことが重要である。校長自身が学び続けるのだという意欲、姿勢などが表現されるとよい。	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」と修正する。
	F	高校は3つの方針(いわゆる「スクールポリシー」)の策定・公表が義務付けられたため、例に追記する。	(例:スクールポリシー、グランドデザイン等)と変更する
	G	「カリキュラムマネジメント」を盛り込む。	「カリキュラムマネジメントを反映させ」を挿入する
M	ビジョンは、「成し遂げたい姿や将来目指したい像」である。必要なのは、ビジョンの実現に向けてその過程、方法の見直し、その軌道修正力である。	「ビジョンの実現に向けた評価・点検及び改善」とする	



	L	ビジョンは実現できるとは限らない。必要なのはビジョンを明確に示し、実現に向けて目標を具体化し、共有を図ることである。文末は努めている表現がよいのではないか。	「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。」と修正
	N	学校運営体制の確立には校長のリーダーシップが重要。	「リーダーとして」を追記
	O	合理化というが無機的な印象である。働き方改革を含めた意味としたい。	「学校業務の改革・改善」として文言修正
	P	校長はリーダーとして、あらゆるリスクマネジメントの徹底を図る必要がある。	「幅広い危機管理の認識の下、リスクマネジメントの徹底に努めている。」とし一文追加
	U	「事務管理」は、施設・設備の管理についても記載があるため「施設管理・事務管理」とした方が良い。	「施設管理・事務管理」とする。
	V	管理職のチェック体制が問われているため。	「的確に把握するとともに」を追記
	W	教職員のメンタル面での早期の気付き・対応が必要である。	「健康状態等」の前に「心身の」を追記
	Y	・企業では、心理的安全性をしっかりと確保することがリーダーの責務だとされている。 ・「心理的安全性」はとても大切であり、これが担保された職場環境をつくるのが校長の使命である。	「教職員の間に、心理的安全性の高い公正・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。」と修正する。
	Z	不祥事対応は課題である。管理職が教職員の思いを受け止め、精神的に安定できるようにする能力が大切。管理職自身が若い頃に経験していない点への配慮も重要で「相談に乗る力」も必要。	それぞれの背景・個性・考え方を理解した上で指導・助言している と修正し、教職員の個々の心身の状況や思い等を理解する姿勢について追記した。
2「新学習指導要領」 「令和の日本型学校教育」の視点	B	「変化を恐れない積極性、リーダーシップ（を發揮し）」という言葉はいい言葉。管理職としてもこの言葉は必要。 コロナを通して重要だった「リーダーシップ」を入れたい。	「リーダーシップを發揮し」を追記
	C	「令和の日本型学校教育」において、学校管理職(特に校長)に求められる資質能力として、「アセスメント能力」や「ファシリテーション能力」が示されている。「アセスメント能力」は、項目「情報の収集と課題等の把握」と捉えられる。「ファシリテーション能力」は、項目「必要な諸資源の把握とその活用」と捉えられると考える。	・情報の収集と課題等の把握の後に「アセスメント能力」を追記 ・必要な諸資源の把握とその活用の後に「ファシリテーション能力」を追記
	H		
	I	コミュニティ・スクールを意識した表現が必要。	「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、必要な人的・物的な資源を活用し、協働体制を構築している。」と修正
	J K	「ファシリテーション能力」については、もう少し強化したい。項目の具体的行動例に「調整を行っている」という記載があるが、「調整」だけでは弱い。	
	E, Q, R, S, T, X	文言修正	

(参考)

4【協議2】令和4年度静岡県教員研修計画(案)

現状と課題	対応
<ul style="list-style-type: none"> <li>静岡県教育振興基本計画等を参考に教員研修計画に数値目標を設定し、研修計画の達成度を評価する必要がある。</li> <li>教員育成指標等に基づいた研修や時代の変化や現場のニーズに対応した研修の立案が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○教員研修計画に目標値を設定し、客観的な効果測定ができるような計画を策定 ・・・①</li> <li>○教員育成指標等の資質能力を基に、新規研修(既存の研修含む)等の企画立案を検討(効果的・効率的な研修の実施、現場のニーズに応じた研修の実施等) ・・・②</li> </ul>

(1) 令和4年度静岡県教員研修計画(案) \*作成中(教員育成協議会での意見を踏まえて)  
ア 対応案 教員研修計画項目等の見直し(案) (下線は新規追加項目)

項目	関連
<p>【第1章 静岡県の教員に求められる資質能力】</p> <p>1 教育の基本目標</p> <p>2 教育の現状と課題</p> <p>3 求める教員像</p> <p>(1) 教員等育成指標の改訂のポイント</p> <p>(2) 教員育成指標</p> <p>(3) 校長育成指標</p>	
<p>【第2章 教員研修の実施方針】</p> <p>1 研修実施の基本方針</p> <p>(1) 基本的な考え方</p> <p>(2) 具体的な方策</p> <p>ア 個別最適な学び・協働的な学び、時代の変化に対応した学びの実現</p> <p>イ キャリアステージに応じた資質能力の向上</p> <p>ウ 効果的・効率的な研修の実施</p> <p>エ 関係機関との連携・協働</p> <p>2 研修区分</p> <p>3 研修体系</p> <p>4 研修の評価</p> <p>(1) 効果測定の目的</p> <p>(2) 目的と目標設定上の留意点</p> <p>(3) 研修員へのアンケート調査</p> <p>(4) 主催者による研修成果の評価</p> <p>(5) 追跡調査の実施</p> <p>5 研修を奨励するための方途</p> <p>(1) 研修管理システムの活用</p> <p>(2) 私立学校、市立高校との協定</p>	<p>(1) イ 指標及び目標値を設定</p> <p>⇒ 客観的な効果測定の実施</p>
<p>【第3章 静岡県の令和4年度実施研修】</p> <p>1 令和4年度の重点取組</p> <p>(1) 子供たちに信頼され、一人一人の夢の実現へと導く力(教育的素養・総合的人間力)の向上</p> <p>(2) 一人一人の子供たちに個別最適な学びと協働的な学びを提供するために必要な資質能力(授業力・生徒指導力)の向上</p> <p>(3) 社会環境の変化に適時適切・柔軟に対応する資質能力(授業力、生徒指導力、教育業務遂行力)の向上</p> <p>(4) 安定的かつ持続可能な組織運営を実現するために必要な資質能力(組織運営力)の向上</p> <p>2 令和4年度実施研修一覧</p>	<p>(2) 令和4年度の重点取組を研修に反映</p>

イ 客観的な効果測定を実施するための教員研修計画に指標及び目標値の設定  
 指標及び目標値の案は以下のとおり

成果指標		
内容	現状値	R 7 目標
「学校生活が楽しい」と答える児童生徒の割合	86.6%	100%
「学校に信頼できる先生がいる」と答える児童生徒の割合	81.0%	100%
「授業の内容がよく分かる」と答える児童生徒の割合	小：90.0%	小：93.0%
	中：85.4%	中：92.0%
	高：79.9%	高：90.0%
	特：92.3%	特：100%
研修の成果を授業改善や学校運営に役立てた教員の割合	小：97.2%	100%
	中：92.0%	
	高：81.0%	
	特：95.5%	
活動指標		
内容	現状値	R 7 目標
「児童生徒一人一人に応じた指導ができる」と回答した教員の割合	—	100%
「教育活動（部活動を含む）において、地域人材や民間企業と連携・協働した」と回答した学校の割合	67.0% (地) 38.7% (企)	80% (地) 50% (企)
「授業にICTを活用して指導することができる」と答えた教員の割合	65.7%	100%
「児童生徒のICT活用を指導することができる」と答えた教員の割合	68.4%	100%
「情報活用の基盤となる知識や態度を指導することができる」と答えた教員の割合	81.1%	100%
本県教員等指標に示された資質能力を意識して資質向上に努めている教員の割合	—	100%
大学、教職大学院、研究機関、民間企業、在外教育施設等への派遣者数	96 人	100 人
オンライン研修数（リアルタイム配信型、オンデマンド型、eコンテンツを含む）【eコンテンツ数】	65【25】研修	75【30】研修
集合とオンラインのハイブリッド型研修数	7 研修	20 研修
東部地区に会場を設定した研修数	19 研修	25 研修
学校等支援研修実施件数	95 件	250 件
教職大学院等の高等教育機関所属職員が講師を務める研修数	42 研修	50 研修
民間企業の職員が講師を務める研修数	15 研修	20 研修
行政機関の職員が講師を務める研修数	15 研修	20 研修

(2) 「教員研修計画」重点取組を基にした令和4年度の主な研修（○は新規研修）

令和4年度重点取組	研修名 ※(e)・・・eラーニング
<p>【教育的素養】 【総合的人間力】 子供たちに信頼され一人一人の夢の実現へと導く</p> <p>非認知能力、EQ、メタ認知（自己管理能力）、コーチングスキル、メンタルヘルス、レジリエンス、人権教育【ICTモラル含む。】、コンプライアンス、学び続ける教職員（自主研修メニューの開発等）</p>	<p>○子どもの「学びに向かう力」を支える非認知能力涵養研修(e)</p> <p>○新時代のリーダーとなる高校教員育成研修</p> <p>・「学びに向かう力、人間性等」実践研修</p> <p>・不登校の未然防止-子どもたちのレジリエンスに着目して-</p> <p>・情報モラル教育実践研修</p> <p>・人権教育指導者研修会</p> <p>・コンプライアンス研修(e)</p> <p>・若手教職員メンタルヘルス研修</p>
<p>【授業力】 【生徒指導力】 一人一人の子供たちに個別最適な学びと協働的な学びを提供</p> <p>・ICT活用による教育の質の向上、地域との連携</p> <p>・コーディネート、ファシリテートスキル、特別支援教育、主体的・対話的で深い学びを引き出す授業改善、学習科学、海外への派遣研修（グローバル）、SDGs、環境教育</p>	<p>○「主体的・対話的で深い学び」を支える授業研究</p> <p>○GIGA スクール構想と ICT 機器を活用した授業実践研修（発展編）</p> <p>○小学校理科教材づくり研修</p> <p>○幼児理解研修</p> <p>○乳幼児保育研修</p> <p>○中学校英語科教員のための英語指導力向上研修(e)</p> <p>○SDGs 関連研修 ※検討中</p> <p>○ヤングケアラー関連研修 ※検討中</p> <p>・GIGA スクール構想と ICT 機器を活用した授業実践研修（基礎編）</p> <p>・小学校におけるプログラミング教育実践研</p> <p>・小中学校におけるGIGAスクールサポート研修</p> <p>・ICT活用授業力向上研修(高校・特支)</p> <p>・ICT活用研修</p> <p>・STEAM教育基礎研修</p> <p>・集団における「気になる子」の理解と効果的な支援</p> <p>・障害のある子どもの保護者支援</p> <p>・外国人児童生徒担当教員等研修 等</p>
<p>【授業力】 【生徒指導力】 【教育業務遂行力】 社会環境の変化に適時適切・柔軟に対応</p>	<p>○個別最適な学びに向けたICTの活用（基礎編）(e)</p> <p>○探究指導者養成研修</p> <p>○小学校外国語授業づくり研修</p> <p>○新規採用自立活動教諭研修</p> <p>○栄養教諭2年次研修</p> <p>・マネジメント講座8-会議・話し合いを促進するファシリテーターの役割-</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個別的な課題に対応した研修 【ICT含む。】</li> <li>・ 派遣研修（民間、行政、大学、総合教育センター等）</li> <li>・ 大学との連携による専門的研修</li> <li>・ 働き方改革、業務改善（DX 含む）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害のある子どもの保護者支援</li> <li>・ 新学習指導要領に基づく特別支援学校のキャリア教育</li> <li>・ 業務改善「夢」コーディネーター研修</li> <li>・ 働き方改革推進研修（e）</li> <li>・ 民間企業等長期派遣研修</li> <li>・ 大学・大学院派遣</li> <li>・ 静岡大学・常葉大学教職大学院連携研修 等</li> </ul>
<p>【組織運営力】 安定的かつ持続可能な組織運営を実現</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 危機管理 ・ 中堅期以降の研修</li> <li>・ 働き方改革、業務改善（DX 含む）</li> <li>・ カリキュラムマネジメント・学校事務職員の学校経営参画</li> <li>・ 個別課題に対応した学校組織の在り方（いじめ対応等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ キャリアデザイン研修Ⅱ</li> <li>○ 学校マネジメント強化研修(e)</li> <li>○ マネジメント講座6</li> <li>○ 幼児教育マネジメント研修</li> </ul> <hr style="border-top: 1px dashed #ccc;"/> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ キャリアデザイン研修Ⅰ</li> <li>・ マネジメント講座（労務管理と危機管理、組織の活性化と管理者の役割、職場における人材育成、リーダーシップ開発、知っておきたい学校事故と情報公開）</li> <li>・ 静岡大学・常葉大学教職大学院連携研修 等</li> </ul>

### (3) 教職大学院との連携研修

研修名	内容
静岡大学教職大学院連携研修	静岡大学教職大学院講義（eラーニング含む）への参加 （組織マネジメント、特別支援教育、ICT活用、地域との連携（コーディネーター育成）等）
常葉大学教職大学院連携研修	教職員支援機構地域センター研修への参加 （カリキュラム・マネジメント、組織マネジメント、フィジカルアセスメント、教職員評価、地域防災 等）

(4) 既存研修における研修内容及び形態のブラッシュアップ及び精選

研修形態【効果的・効率的な研修の実施方法】	
対応	研修名
e ラーニング等	
e ラーニング（オンデマンド）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育振興基本計画に係る教員向け研修（若手職員による内容検討）</li> <li>・教職員のためのマネジメント講座 2</li> <li>・ライフプラン講習会</li> <li>・自然体験活動における教員向け危機管理研修</li> </ul>
集合研修の講義の一部の e ラーニング化（リアルタイム及びオンデマンド）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・幼児教育マネジメント研修 ※再掲</li> <li>・幼児理解研修～エピソード記録と保育※再掲</li> </ul>
集合及び e ラーニング（ハイブリッド）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新任主幹教諭研修</li> <li>・「学びに向かう力、人間性」等実践研修</li> <li>・中堅教諭等資質向上研修（小中）</li> <li>・経験 3 年職員研修（小中）</li> </ul>
I C T 機器等の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小中学校における GIGA スクールサポート研修</li> <li>・アプリケーションの使用方法</li> </ul>
宿泊研修（2 日以上連続する研修）や日程等の見直し	
2 日連続 ⇒内容を精査し 1 日の研修に変更	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小学校理科授業づくり研修</li> <li>・「主体的・対話的で深い学び」を支える授業研究</li> </ul>
2 日目を東部会場開催に変更し宿泊を解消	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中堅教諭等資質向上研修（小中）</li> <li>・新任校長研修（小中）</li> <li>・新任教頭研修（小中）</li> </ul>
2 日連続 ⇒1 日ずつ研修日を分散へ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規採用養護教員研修【悉皆】</li> <li>・経験 3 年職員研修（小・中）【悉皆】※再掲</li> </ul>
2 日または 3 日連続 ⇒希望者のみの宿泊へ ・開始・終了時間に配慮 ・研修参加者全員が、研修管理システムの「宿泊に関するアンケート」に回答し、希望者のみ宿泊する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・初任者研修（幼・小・中・高・特）</li> <li>・新規採用等学校栄養教諭研修</li> <li>・中堅教諭等資質向上研修 I 期（高・特・養護教員）</li> <li>・マネジメント研修</li> <li>・生徒指導総合研修</li> <li>・S T E A M 教育基礎研修</li> </ul>

## 5【協議3】養成段階における現状等（アンケート調査）

現状と課題	対応案
<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童生徒の個別最適な学びと協働的な学びを実現するため、教員養成段階からICT活用指導力の育成が必須</li> <li>・教員採用選考試験の倍率は低下傾向。学生が教員から志望を変更する契機の一つである教育実習の魅力化が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「静岡県教員育成指標」の改訂を踏まえた教員養成段階におけるICT活用指導力の充実・・・①</li> <li>○「教育実習に関するアンケート」の結果を踏まえた「静岡県が目指す教育実習」の実現による教育実習の魅力化の推進・・・②</li> </ul>

### (1) 教員養成段階におけるICT活用指導力の充実

<ICT活用指導力の指導に関するアンケートの実施>

調査対象等 令和3年度静岡県教員育成協議会養成部会参画大学（14件）

#### ① 調査結果

##### ア ICTに関する知識及び操作に関すること

項目	ほぼすべての学生に実施している	一部の学生に実施している	ほとんどの学生に実施していない
(ア) 情報端末やプロジェクタ、実物投影機の接続方法及び操作方法に関する講義（講義の一部で取扱う場合を含む）	9	5	0
(イ) 授業や学級運営、校務分掌等の業務を効果的かつ効率的に進めるためのアプリケーションソフトの理解と操作方法に関する講義（講義の一部で取扱う場合を含む）*アプリケーションソフト… グーグルワークスペース、オフィス365など	9	2	3
(ウ) オンデマンド型の遠隔授業を行うためのアプリケーションの理解と操作方法、オンデマンド教材の作成方法に関する講義（講義の一部で取扱う場合を含む）	7	5	2
(エ) 同時双方向型の遠隔授業や保護者等との面談を行うためのアプリケーションの理解と操作方法に関する講義（講義の一部で取扱う場合を含む）	6	4	4

##### イ 児童生徒の学習におけるICTの活用に関すること

項目	ほぼすべての学生に実施している	一部の学生に実施している	ほとんどの学生に実施していない
□一人一台端末の基本操作 (ア) 児童生徒が一人一台端末の基本操作（操作方法やアプリケーションソフトの理解、タイピング等）について理解することに関する講義（講義の一部で取扱う場合を含む）	6	5	3
□個別最適な学び (カ) 児童生徒が一人一台端末を活用して、学習用ソフトウェア（AIドリル等）で学ぶことに関する講義（講義の一部で取扱う場合を含む）	5	3	6
□個別最適な学び (キ) LMS（学習管理システム）を活用して得られた児童生徒の学習状況や学習履歴を基に、教員が個別の目標設定や必要な学習支援等を行うことに関する講義（講義の一部で取扱う場合を含む）	4	4	6
□協働的な学び (ク) 児童生徒がICTを活用しながらグループで話し合っって考えをまとめたり、協働してレポートや作品等を制作したりすることに関する講義（講義の一部で取扱う場合を含む）	6	5	3

### ウ 情報モラルに関すること

項目	ほぼすべての学生に実施している	一部の学生に実施している	ほとんどの学生に実施していない
(ク) 学生自身が情報セキュリティの基本的な知識や、インターネットの安全な利用（ネット犯罪等の回避や個人情報の保護など）及び健康面への配慮（ネット依存など）について学ぶ講義（講義の一部で取扱う場合を含む）	9	5	0
(コ) 学生自身が情報社会への参画に当たり、著作権や肖像権を含む自他の権利を尊重しながら、情報を集めたり発信したりすることについて学ぶ講義（講義の一部で取扱う場合を含む）	8	6	0
(ケ) 児童生徒に情報モラルを育むための指導法に関する講義（講義の一部で取扱う場合を含む）	7	6	1

### ② 「ICT活用指導力の指導に関するアンケート」を踏まえた養成部会における 協議

#### 【協議】

「静岡県教員育成指標」の改訂を踏まえた大学における学生のICT活用指導力の充実について

#### [論点]

- ・（ア～ウの資質能力を育むために）どのような指導の工夫や指導体制の整備等が考えられるか。

- ア ICTに関する知識及び操作に関すること
- イ 児童生徒の学習におけるICTの活用に関すること
- ウ 情報モラルに関すること

#### [主な意見]

- ・令和4年度より、文部科学省の方針（1年生：データサイエンスの学習、2・3年生：教科指導を含むICT機器の活用能力の育成、4年生：教職実践演習で活用能力の確認等）により、学生のICT活用能力の向上を図るための指導を実施する予定。
- ・県の重点や他大学の状況についても共通理解を図り、より効果的な学生への指導等を実施したい。
- ・情報モラルの育成は、養成段階から地域や家庭との連携を考えていくことが重要。学校から家庭に積極的に情報を提供し、共に考えていくことが必要である。

### ③ 今後の方向性

- ・養成部会において、文部科学省作成の教職課程コアカリキュラムと教員育成指標等の県の重点方針との関係を整理し、各大学におけるICT活用能力・人権教育等のカリキュラムの構成等について協議していく。
  - ・養成部会で、各大学における養成段階での課題や成果等について共通理解を図ることにより、学生のICT活用指導力向上を図る。
- ⇒ 養成部会の複数回開催を検討



## (2) 教育実習の魅力化

### ① <教育実習に関するアンケート（学生対象）の実施>

#### ア 調査結果

調査対象等 令和3年度に県内の学校で教育実習を行った養成部会参画大学の学生 232件（小学校116件、中学校88件、高等学校18件、特別支援学校10件）

項目	肯定的に回答した学生の割合
教職を目指すに当たり、自分自身の課題が明確になりましたか。	97.8%
子どもとの触れ合いをとおして、改めて教職の魅力を感じることができましたか。	95.2%
実習先の学校の先生方に相談しやすい雰囲気や環境がありましたか。	92.2%
実習先の学校に将来教員を目指す上でモデルとなるような教員がいましたか。	93.5%
実習先の学校の勤務時間内に退校できましたか。	61.6%

項目	とても強くなった	強くなった	変わらない	弱くなった	とても弱くなった
あなたの教職を目指す気持ちはどのように変化しましたか。	31.9%	34.5%	22.0%	6.9%	4.7%

### ② <学校体験活動に関するアンケートの実施>

#### ア 調査結果（複数回答可）

調査対象等 大学在学中に県内の学校で学校体験活動（学校の教育活動を見学したり 体験したりすること。学校インターンシップ、学校ボランティア等）に参加した養成部会参画大学の学生 126件（小学校72件、中学校38件、高等学校5件、特別支援学校11件）

項目	回答数
教員の仕事について理解が深まった。	80.2%
当該校種の児童生徒について理解が深まった。	78.6%
教職を目指すに当たり、自分自身の課題が明確になった。	57.9%
教職を目指す気持ちが強くなった。	54.8%
特になかった。	2.4%

### ③ 「教育実習に関するアンケート（学生対象）」を踏まえた養成部会における協議

#### 【協議】

「教育実習に関するアンケート」等の結果を踏まえた「静岡県が目指す教育実習」（参考）の実現について

#### 〔論点〕

・大学及び実習先の学校において、どのような指導の工夫や学生への配慮が考えられるか。

#### 〔主な意見〕

- ・教育実習は、学生が教職の魅力を知るとともに、自己の適性を判断する貴重な機会。学校体験活動を含め、子どもとの関わりの場を増やすことが重要。
- ・教育実習を負担軽減の観点でのみ捉えることは、採用後のリアリティショックに繋がる。採用後を見据え、教員の実態を知ることが必要。併せて、教員の働き方改革の推進も必要。
- ・学校体験活動は、学校の実態や課題を知るとともに、理想とする教員との出会いも期待できる。教育実習との連動が効果的。

④ 今後の方向性

- ・教育実習及び学校体験活動に関するアンケート結果を伝達（各市町教育委員会、市町立学校、県立学校）し、「静岡県が目指す教育実習」（通知済）を参考に、魅力ある教育実習の実施を依頼する。
- ・引き続き教育実習の実態把握に努めるとともに、市町教育委員会等と魅力的な教育実習の実施について、継続的に協議を行う。

(参考)

## 静岡県が目指す教育実習

### 1 静岡県が目指す教育実習

- (1) 採用時の教員に必要な資質能力の向上を図る教育実習
- (2) 子どもとともに学び、子どもと触れ合うことで教員の魅力を感じ、学生の教職への思いを確かなものとする教育実習
- (3) ロールモデル（先輩教員）に接することで、実習生が職業としての教員の魅力に気付く教育実習

### 2 静岡県の目指す教育実習を実現するための方針

- (1) 静岡県教員育成指標の採用時の姿を参照し、実習計画を作成する。
- (2) 子どもと触れ合う時間を十分に確保する。
- (3) 教員の魅力を実習生に伝える時間を確保するとともに、生き生きと働くことで実習生に教員の魅力を伝える。

### 3 留意点

- (1) 実習後に大学で教職課程の総仕上げとなるカリキュラムが用意されているため、実習ではその時点における課題の明確化を目的とする。
- (2) 書類作成を簡略化し、子どもと触れ合う時間を確保する。  
(例：指導案（略案）や板書計画の活用、箇条書きによる実習記録の作成など)
- (3) 指導教員が1人で抱え込まず、チームで指導する。また、実習生に適切な指導を行うため、指導教員1人が担当する学生数は最大3人までを目安とする。
- (4) 実習生が相談しやすい雰囲気・環境を作る。
- (5) 実習生とは担当する単元、教材等について事前に打合せを行い、実習の準備ができるようにする。
- (6) 教育実習は、実習生に対する指導も含めて、原則として勤務時間内に行う。

### 4 その他

- (1) 教育実習以外にも学校体験活動に参加する学生を積極的に受け入れ、子どもと触れ合う機会を確保する。
- (2) 大学と協働し、初めて実習生の指導教員になる若手教員用に教育実習の留意事項をまとめたeラーニングコンテンツを静岡県教育委員会が作成し、支援する。

## 静岡県市町立学校職員の退職手当に関する規則の一部改正

---

(教育総務課)

専決処理により、静岡県市町立学校職員の退職手当に関する規則を改正した。

### ◎ 趣旨

- 国家公務員を対象とした失業者の退職手当支給規則の改正により、人事委員会は静岡県職員の退職手当に関する規則（以下「県退手規則」という。）の見直しを行い、改正を行った。
- 県退手規則の改正に準じて、押印、性別欄の廃止等の必要な改正を行った。
- その他、様式について所要の改正を行った。
- なお、市町立学校職員以外の職員の退職手当については、県退手規則（人事委員会規則）でその取扱いが定められており、静岡県市町立学校職員の退職手当に関する規則は、県退手規則と同様の取扱いとしているため、県退手規則の改正と連動させて行うこととしている。

白  
紙

監査結果に関する措置状況報告

(財務課)

1 概要

令和 3 年度第 2 回監査結果は以下のとおりで、指摘等事項についての改善措置状況を監査委員に報告した。

項目	監査結果	対象期間	監査方法	対象	結果内容
第 2 回	R 3. 10. 4	R 3. 7. 6 ～ R 3. 9. 13	定期監査	22所属	注意 1 件 意見 3 件

2 監査結果の区分

(1) 指 摘

次に掲げる事項に該当し、その程度が著しいもの及びその他指摘すべき重大な事例

- ア 法令・条例・規則に違反している事項
- イ 収入確保に適切な措置を要する事項
- ウ 予算を目的外に支出している事項
- エ 著しく不経済な支出又は著しい損害を生じている事項
- オ 既に注意したもので是正又は改善されていない事項

(2) 注 意

指摘に掲げる事項に該当し、その程度が軽微なもの、既に指導したもので是正されていない事項及びその他特に注意すべき事項

(3) 意 見

組織及び運営の合理化や事務・事業の適正化など多様な観点から必要があると認める事項

### 3 指摘等一覧

(1) 令和3年度第2回 監査結果

ア 定期監査

<注意>

対 象 機 関	件 名	詳細
沼津東高等学校	会計年度任用職員の社会保険に係る不適切な事務処理	1

<意見>

対 象 機 関	件 名	詳細
教育政策課	I C T教育の推進	2
教育総務課、教育政策課、 教育厚生課、義務教育課、 高校教育課、特別支援教育課	教職員の健康の保持増進	3
教育総務課	不祥事根絶に向けた取組	4

監 査 対 象 機 関	監 査 結 果 報 告 年 月 日
沼津東高等学校	令和3年10月4日
<p><b>【監査の結果】</b></p> <p>1 監査結果の区分 注意</p> <p>2 件 名 会計年度任用職員の社会保険に係る不適切な事務処理</p> <p>3 内 容 沼津東高等学校は、令和2年4月1日に任用した会計年度任用職員が、健康保険及び厚生年金保険の被保険者に該当するにもかかわらず、全国健康保険協会及び日本年金機構に必要な届出を行っていなかった。</p>	
<p><b>【措置の内容】</b></p> <p>① 事案発生の原因</p> <p>当該職員は、令和2年2月時点では令和元年度末に再任用職員を退職、その後の就職予定なしとして、公立学校共済組合への任意継続加入手続きを行いました。同年3月に会計年度任用職員として採用が決定しましたが、共済組合の任意継続加入手続き済みだったことから、同年4月任用の時に社会保険への加入手続きを行いませんでした。社会保険の加入要件と、任意継続制度の双方について理解が不十分だったため、正しい手続きができませんでした。</p> <p>② 改善措置</p> <p>令和3年6月予備監査時に上記の誤りが判明、直ちに当該職員に対して状況の経緯と今後の対応について説明と謝罪を行い、了承を得ました。その後、令和2年4月に遡って社会保険への資格取得届と共済組合任意継続資格喪失届を提出し、本人負担分の社会保険料は7月7日納付、共済掛金は7月30日に還付されたことを確認しました。</p> <p>③ 再発防止策</p> <p>学校が特定事業所であるため、会計年度任用職員は原則として社会保険に加入することを理解したうえで、対象の職員ごとに加入要件該当の有無について確認を徹底します。</p>	

監 査 対 象 機 関	監 査 結 果 報 告 年 月 日
教育委員会事務局教育政策課	令和3年10月4日
<p><b>【監査の結果】</b></p> <p>1 監査結果の区分 意見</p> <p>2 件 名 I C T教育の推進</p> <p>3 内 容 教育委員会では「主体的・対話的で深い学び」の視点から授業改善を推進し、新しい時代に必要な言語能力、情報活用能力、問題発見・解決能力を有する人材を育成するため、I C Tを効果的に活用した授業の実現に向けた取組を推進しており、その一環として県立学校への各種機器の整備が進められています。</p> <p>国のG I G Aスクール構想による補助により原則的に全普通科教室に無線LANアクセスポイントが整備されたことを受け、アクセスポイントが整備されなかった学校との間に整備環境の不均衡が生じていますので、どの学校においても同様の環境となるよう、かかる状況の早期の解消に努めてください。</p> <p>また、学習系ネットワークの通信速度向上のため、ローカルブレイクアウト（以下「L B O」という。）への切り替えが進められていますが、学校においてL B Oによる通信が円滑に行われるよう、端末の設定の支援等に努めるとともに、データセンターを経由している校務系の回線のL B O化についても検討を進めてください。</p> <p>またI C Tを活用する環境整備が概ね終了し、これからはI C Tを授業で有効に活用することが求められます。新ビジョン等で目標に掲げている「授業中にI C Tを活用して指導できる教員の割合」は令和2年度の速報値で65.7%と、目標値の75%に比べて低い状況にありますので、早期に目標を達成するよう取り組んでください。</p>	



#### 【措置の内容】

I C T教育を円滑に実施できるよう、平成30年度までに全県立学校に対し、普通教室の3クラスに1台の割合で移動式無線LANアクセスポイントの整備を進めてきました。令和2年度に国のG I G Aスクール構想による補助により全ての普通教室へ固定式アクセスポイントを整備することとしましたが、校舎の大規模改修等が予定されている学校については、国庫補助対象外につき改修時に併せて整備することとしました。このため、平成30年度までに整備した移動式アクセスポイントのうち、令和2年度に固定式アクセスポイントを整備したことで余剰となったものを回収し、未整備校への配付を進めています。現状では、回収した96台から未整備校1校に14台を配布したところですが、引き続き、未整備校の必要台数を精査し、令和4年3月までの配付の完了に努めます。

学習系ネットワークの通信速度向上については、L B Oによる通信が円滑に行われるよう、I C T支援員等による端末及びネットワークの設定支援を継続するとともに、校務系ネットワークについても、L B O化の検討も含め、データセンターの機器更新や教育委員会の所管するネットワーク全体の構成の見直しなど学校における快適かつ安全に利用できる通信環境の改善を計画的に進めます。

また、令和3年度は、全ての小中学校を対象とした「G I G Aスクールサポート研修」や県立学校を対象とした「I C T活用指導力向上研修」など各種研修を幅広く実施しました。今後は、I C T教育の指導方法に関する新たな研修や授業動画の共有などにより、引き続き、教職員のI C Tを活用した指導力の向上を図っていきます。

監 査 対 象 機 関	監 査 結 果 報 告 年 月 日
教育委員会事務局教育総務課、教育政策課、 教育厚生課、義務教育課、高校教育課、 特別支援教育課	令和3年10月4日
<p><b>【監査の結果】</b></p> <p>1 監査結果の区分 意見</p> <p>2 件 名 教職員の健康の保持増進</p> <p>3 内 容 教育委員会では令和元年度から3年度を期間とする学校における業務改革プランにおいて、長時間勤務を是正することによる「教職員の心身の健康の保持増進」を目指しています。同プランにおける目標指標のひとつである「精神疾患による30日以上の特例休暇及び休職者の在職者比率」について見ると、令和2年度の各校種における実績値が期間最終年度である令和3年度の目標値である0.6%を上回っていますので、目標が達成されるよう努めてください。</p> <p>また、令和2年度から校務用パソコンのログイン・ログアウト時刻等を出勤簿に反映する勤務時間管理システムが全ての県立学校で運用開始されました。これにより客観的に勤務時間を把握することが可能となり、長時間勤務削減の効果が現れているところですが、1か月当たりの時間外労働が80時間を超えた教職員で、医師による面接指導を受けたものが28名と少数にとどまっています。本データを活用し、より多くの職員が適切な指導を受け、心身の健康を保持できるよう取組を強化してください。</p>	
<p><b>【措置の内容】</b></p> <p>令和2年度における精神疾患による30日以上の特例休暇及び休職者の在職者比率は、令和元年度との比較で、小学校、中学校、特別支援学校で増加、高等学校で減少しています。</p> <p>年代別では、キャリアステージに応じた研修や管理者研修等により、中堅層が減少していますが、依然20歳代の在職者比率が高いことから、若手教職員メンタルヘルス研修におけるグループワークの実施等、今後も若手教職員への支援を積極的に行っていきます。</p> <p>また、令和4年度から稼働する健康管理システムにおいて、健康情報や長時間勤務・休職者等の情報を一元管理し、各研修の実施方法等を見直します。</p> <p>長時間勤務者に対する医師による面接指導については、本人の申出により行うことになっていますが、長時間にわたる過重な労働は健康に障害を及ぼすリスクが高いということが浸透していないこともあり、面接希望の申出が極めて少ない状況にあります。</p> <p>勤務時間管理システムにより、長時間勤務者の特定が容易にできることから、医師による面接の申出をしない場合は、管理職から面接指導を促しているところです。</p> <p>今後も、管理職に対する管理者研修等を通じて面接指導の必要性・重要性を訴え、教職員への適切な指導や面談の機会確保に努めます。</p>	

監 査 対 象 機 関	監 査 結 果 報 告 年 月 日
教育委員会事務局教育総務課	令和3年10月4日
<p><b>【監査の結果】</b></p> <p>1 監査結果の区分 意見</p> <p>2 件 名 不祥事根絶に向けた取組</p> <p>3 内 容 令和2年度の懲戒処分は25件となり記録が残る平成8年度以降最多となっています。特に児童生徒に対するわいせつ・セクハラ行為は平成29年度に1件だったものが平成30年度に6件、令和元年度および令和2年度に7件と高止まり傾向にあり、教育委員会では児童生徒に対するわいせつ・セクハラ行為の防止を最重要課題として対策に取り組んでいるところです。</p> <p>その一環として生徒との携帯電話やメール、SNSでの連絡や生徒との面談・相談といった生徒指導に係るルールを各学校が自ら定め、教職員や児童生徒、保護者に周知することとしています。学校現場における取組が不十分などところも見受けられます。不祥事を根絶するには学校現場の教員の意識改革が大事ですので、各学校に対し当該取組を徹底するよう指導し、教育委員会が一体となって不祥事防止に取り組んでください。</p> <p>また、酒酔い・酒気帯び運転、無免許運転、著しい速度超過等の「交通事犯」で懲戒処分となったものが平成30年度に8件、令和元年度に10件、令和2年度に8件となっています。これらは教職員に対する県民の信用を失墜させるものですので、交通事犯の根絶についても継続して取り組んでください。</p>	
<p><b>【措置の内容】</b></p> <p>児童生徒に対するわいせつ・セクハラ行為を防止するため、私的なやり取りの禁止、面談時の単独対応禁止、自家用車への同乗禁止など、生徒指導に係る共通ルールを示すとともに、学校ごとに具体的にルールを定め、教職員、児童生徒、保護者の共通の認識とするよう令和2年4月、令和3年4月の2回にわたり通知しました。</p> <p>不祥事案の根絶に向け、ルールの明文化を徹底するとともに、毎年度実施する内部監査において、策定状況、ルール違反の有無や、その違反行為に対する管理職の対応状況などを確認し、必要な指導を行っていきます。</p> <p>交通事故・事犯については、機会あるごとに交通三悪（飲酒運転、速度超過、無免許運転）の注意喚起のメッセージを発信しています。また、交通ルールに関する自己点検やヒヤリハット動画を盛り込んだ事故削減プログラムの研修、交通事故ゼロボードを使った所属全体での交通事故・事犯防止の意識を高める取組などに加え、令和3年度には、民間保険会社と協力して現実的な交通事故リスクを学ぶ研修を導入しました。</p> <p>こうした取り組みを継続して行い、交通事故の根絶に努めます。</p>	

白  
紙