

教職員としての在り方

教育は、一人一人の子供がそれぞれに自己を懸命に開拓しながら、未来に向かってたくましく生き抜く力を身に付けさせることを目指した限りなく連続的な営みであり、日本の将来をあずかる大切なものである。

したがって、教育に携わる者がその職責を遂行するためには、社会人として法律・法令等を遵守することに加え、教職員としての高い識見と専門的知識、豊かな人間性と深い教育愛や強い使命感が求められる。

とりわけ、本県においては、「広島で学んで良かったと思える日本一の教育県の実現」を目標に掲げ、広島版「学びの変革」アクション・プランに基づく「主体的な学び」の推進など、教育の「中身づくり」を積極的に推進しているところであり、そのためには、教育の「中身づくり」の直接の担い手である教職員の資質・能力の向上に取り組むことが重要である。

教職員の目指すべき姿として、「『人材育成の基本方針』及び『求められる教職員像』」（平成17年3月）、「教職員に期待される役割と具体的な行動例」（平成18年3月）を、さらに広島県教員等資質向上指標（令和3年3月）を策定しており、これらに基づいて、教職員には資質・能力の向上に努めることが求められる。

引き続き、これらを踏まえて、教職員研修の改善・充実を図るなど、保護者・県民の期待にこたえる学校教育の実現に向け、各市町教育委員会・各学校における人材育成の取組や教職員一人一人の自発的な能力開発を推進することが期待されている。

広島県教員等資質向上指標の策定及び活用

1 はじめに

これまで広島県教育委員会においては、平成16年9月に「教職員人材育成等検討会議」を設置し、人材育成の在り方や教職員研修の改善・充実等について検討を行ってきた。この検討会議における検討・協議を踏まえ、平成17年3月に『人材育成の基本方針』及び『求められる教職員像』を策定・公表するとともに、各市町教育委員会・各学校における人材育成の取組や教職員の自発的な能力開発をより一層推進するために「求められる教職員像」をより具現化した「教職員に期待される役割と具体的な行動例」を平成18年3月に定め、教職員の資質・能力の向上に努めてきた。

しかしながら、「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（答申）」（令和3年1月26日中央教育審議会）にあるように、人工知能（AI）、ビッグデータ、Internet of Things（IoT）、ロボティクス等の先端技術が高度化してあらゆる産業や社会生活に取り入れられた Society5.0 時代が到来しつつあり、社会の在り方そのものがこれまでとは「非連続」と言えるほど劇的に変わる状況が生じつつある。

このように急激に変化する時代の中で、我が国の学校教育には、一人一人の児童生徒が、自分のよさや可能性を認識するとともに、あらゆる他者を価値のある存在

として尊重し、多様な人々と協働しながら様々な社会的変化を乗り越え、豊かな人生を切り拓き、持続可能な社会の創り手となることができるよう、その資質・能力を育成することが求められている。

広島県では、平成 22 年 10 月に「将来にわたって『広島に生まれ、育ち、住み、働いて良かった』と心から思える広島県の実現」を基本理念とした「ひろしま未来チャレンジビジョン」を策定した。このビジョンに基づき、広島県教育委員会では、平成 26 年 12 月に、グローバル化する社会を生き抜くための新しい教育モデルの構築を目指して「広島版『学びの変革』アクション・プラン」を策定し、これからの社会で活躍するために必要な資質・能力の育成を目指した主体的な学びを促す教育活動を積極的に推進することとした。

また、広島県が平成 28 年 2 月に策定した「広島県教育に関する大綱」においても、「幼児期から大学・社会人まで」を見据え、学校・家庭・地域、更には経済界や産業界も含めた「オール広島県」で、「生涯にわたって主体的に学び続け、多様な人々と協働して新たな価値を創造することができる人材」の育成に取り組むこととした。

今後、更に教育の充実を図り、「広島で学んで良かったと思える日本一の教育県」を実現するためには、全ての子供の能力と可能性を最大限高める教育の実現を推進していくことが重要である。全ての子供たちは本来「～できるようになりたい」、「～が分かるようになりたい」といった願いや希望をもっており、それに対し、教育のプロである教員は、保護者や地域、関係機関等との連携・協働を図りながら全力で応えていく必要がある。子供たちが自らの主体的な選択と納得によって自ら学ぶように支援するのが教員であり、教育のプロとして真剣に考えていく必要がある。

そのような中、新しい時代の教育に対応できるよう、教員等の資質の向上を国全体で確実に進めることが必要であることから、平成 28 年 11 月に教育公務員特例法が改正され、「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」【第 22 条の 3 第 1 項】とともに、「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（中略）協議会において協議するものとする」【第 22 条の 3 第 2 項】こととされた。

この法改正を受け、広島県教育委員会では、平成 29 年 8 月に「広島県教員等資質向上協議会」を設置し、指標についての協議を行ってきた。広島県教育委員会の指標は、文部科学大臣の定める指針を参酌しつつ、既存の『『人材育成の基本方針』及び『求められる教職員像』及び「教職員に期待される役割と具体的な行動例」を踏まえ、現在取り組んでいる「広島版『学びの変革』アクション・プラン」を含む「広島県教育に関する大綱」の要素も加えることとした。

また、広島県では、先述の「ひろしま未来チャレンジビジョン」を令和 2 年 10 月に「安心・誇り・挑戦 ひろしまビジョン」と改定し、未来を担う次の世代にしっかりとバトンを託すため、概ね 30 年後の「あるべき姿」を構想し、10 年後の「目指

す姿」とその実現に向けた取組の方向性を示した。

さらに、教育については、幼児児童生徒一人一人が主体的に学び続けられるよう個別最適な学びを更に推進するとともに、あらゆる教育活動において日常的にデジタル機器を活用する環境を整え、デジタル対アナログといった二項対立に陥ることなく、状況に応じてデジタル技術を効果的に活用するベストミックスを進めていくこととしている。

なお、広島県教育委員会では、平成 28 年 11 月の教育公務員特例法改正を好機と捉え、指標に明記した資質・能力を系統的に育成するための研修体系の再構築を図っている。また、大学と指標を共有するとともに一層緊密な連携を図ることにより養成・採用・研修を一体的に充実させることで、教員等の資質・能力の向上を図っていく。

2 広島県教員等資質向上指標の基本的な考え方

(1) 指標策定の目的

- 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。
- 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指標を示すことにより、効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起すること。

(2) 普遍的な事項

広島県教育委員会では、「求められる教職員像」の中で、本県の学校教育に携わる者に求められる「普遍的な事項」として、次のように整理している。この「普遍的な事項」を踏まえて、指標に明記した資質・能力の向上を図ることが求められる。

- 高い倫理観と豊かな人間性をもっている。
子供たちに社会のルールや基本的なモラルなどの倫理観、他人を思いやる心や感動する心などの豊かな人間性を身に付けさせるためには、教職員自らが社会人としても高い倫理観をもつとともに、幅広い教養や人間尊重の精神などに裏付けられた豊かな人間性を身に付けていることが求められる。
- 子供に対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。
子供たちの人格形成に携わるといふ職責から、教職員には、子供の成長と発達を十分理解しつつ、喜びや悲しみを共有し悩みや思いを受けとめて指導できることなどの教育的愛情と、子供を教え育てるといふ仕事に対する使命感をもっていることが求められる。
- 専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。
各学校が、子供や地域の状況等を踏まえ、創意工夫を凝らした特色ある教育活動を展開し、子供たち一人一人の個性を生かす教育を行うためには、職種や経験年数、得意分野等が異なる教職員一人一人が、それぞれの専門性を発揮するとともに、自らの職責を自覚し、職務を的確に遂行することが求められる。
- 社会や子供の変化に柔軟に対応できる。
国際化、情報化の急速な進展など変化の激しい社会にあっては、教職員一人一人が社会の変化や動向を踏まえながら、今日的な課題に対応するための知識・技能等を習得するなど、常に資質能力の向上に努める必要がある。
また、子供たちに「確かな学力」を身に付けさせるために、子供の変化やニーズを幅広い視野から的確に把握し、柔軟に対応することなどにより、個に応じたきめ細かな指導を行うことが求められる。

(3) 校種及び職種

- 各指標は、全校種に共通して求められる基礎的・基本的な資質・能力を示している。
- 「教員等」の範囲については、文部科学大臣の定める指針において「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 28 条の 5 第 1 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 29 年政令第 22 号）による改正後の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。）」とされていることから、校長、教頭、部主事¹、主幹教諭、指導教諭、教諭・講師、養護教諭及び栄養教諭の指標を作成した。²

(4) キャリアステージの設定（教諭・講師、養護教諭及び栄養教諭）

ア 文部科学大臣の定める指針に示されている「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」を踏まえ、教諭・講師、養護教諭及び栄養教諭については、「採用期」、「充実期」及び「発展期」の三つの期を設定した。

(ア) 採用期

文部科学大臣の定める指針に示されている「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」に相当するものを採用期に示している。

したがって、採用期に示された事項は、教員養成段階における学生が、教員になったときに目指す姿として受け止め、学修に努めることが求められる。加えて、採用後の教員等が、初任時において自身の課題を把握したり、今後の目標を設定する際に活用したりするためのものである。

(イ) 充実期

採用期に示された事項をおおむね身に付けた教員等が、次に身に付ける資質・能力を示している。

したがって、まずは採用期に示された事項の達成状況を自身で確認し、自ら

¹ 広島県においては、部主事に主幹教諭を充てている。主幹教諭の職務は、「校長及び教頭を助け、命を受けて校務の一部を整理し、並びに幼児、児童又は生徒の教育をつかさどる【広島県立高等学校等管理規則第 10 条第 7 項】」とされていることに対し、部主事の職務は、「校長の監督を受け、部に関する校務をつかさどる【広島県立高等学校等管理規則第 12 条】」とされていることから、特別支援学校の部主事は他の主幹教諭と職務内容が異なっているため、主幹教諭の指標に加え、部主事の指標を別途策定した。

² 実習助手、寄宿舎指導員、学校栄養職員及び事務職員並びに臨時的任用職員及び会計年度任用職員については、「校長」、「教諭・講師」等の各指標を参考にし、自らの職責、経験及び適性に応じて資質・能力の向上を図ること。

の現状を把握することが求められる。充実期に示された事項は、採用期に示された事項の達成現状を踏まえ、次の目標を設定する際に活用できるよう定めており、自身の伸長を図ったり、所属校の教育活動の充実に向けて自らが検討したりする際に活用するためのものである。

(ウ) 発展期

充実期に示された事項をおおむね身に付けた教員等が、次に身に付ける資質・能力を示している。

したがって、まずは充実期に示された事項の達成状況を自身で確認し、自らの現状を把握することが求められる。発展期に示された事項は、充実期に示された事項の達成現状を踏まえ、次の目標を設定する際に活用できるよう定めており、自身が行う研究の充実を図ったり、所属校の教育活動の充実に向け、その中心として取り組んだりする際に活用するためのものである。

イ 勤務校の実態等により経験する校務分掌等が異なることに加え、区分ごとの指標の達成状況については個人ごとに異なるため、自らの現状を指標に照らして自己評価し、自らがどの期に位置付き、今後何ができるようになるかを区分ごとに定めることとしている。

自己評価の結果を踏まえ、全ての教員等が、自らの資質・能力の向上に向けて主体的に研究と修養に励む際、指標を参考とすることができるようにしている。

(5) 資質・能力の区分

○ 区分の名称は、既存の「教職員に期待される役割と具体的な行動例」を職務内容で分類し、分類されたそれぞれの内容を踏まえたものである。

○ 区分は、広島県の特色を踏まえて表現したものである。

具体的には、校長・教頭・部主事の区分「カリキュラム・マネジメント」は、学習指導要領において重視されていることに加え、全国に先駆けて取り組んできた「広島版『学びの変革』アクション・プラン」の内容を含め、広島県の特色を出す項目として設定している。主幹教諭、指導教諭、教諭・講師、養護教諭及び栄養教諭については、区分「授業」、「学校保健」又は「食に関する指導」の中に、「カリキュラム・マネジメント」に係る内容を定めた。また、区分「保護者・地域・関係機関等との協働」については、学習指導要領において、今後社会との連携及び協働が更に求められるようになることとされていることに加え、「広島県教育に関する大綱」にある「地域とともにある学校づくり」の推進を目指していくことを表現している。

○ 各区分の内容は、それぞれ独立したものではなく相互に関連しているため、指標の中には複数の区分に当てはまるものもある。

例えば、校長の区分「人材育成」の指標「授業観察・面談等を通して、教職員の人事評価を適切に行うことにより、教職員の意欲や資質の向上、使命感の高揚、能力開発を図ることができる。」は、区分「カリキュラム・マネジメント」

にも関連する。

3 指標の活用

(1) 広島県教育委員会及び市町教育委員会

- 指標に基づき、キャリアステージに応じた人材育成に取り組む。
- 指標に基づいた体系的な研修計画を整備することで、より効率的・効果的な研修への改善を図る。
- 研修の実施に当たり、指標を踏まえた内容となるよう工夫する。
- 大学等と緊密な連携を図り、教員等としての資質・能力の向上に関する指標を共有し、教員養成段階における履修内容と初任者研修等の研修内容の系統性を持たせるようにする。

(2) 幼稚園，小学校，中学校，義務教育学校，高等学校及び特別支援学校

指標を活用する際には、次のア、イに示す事項を踏まえ取り組んでいくことが求められる。その際、指標に示す内容を自身に当てはめたときに、どのような姿が達成した具体的な姿であるかを念頭においておくことが必要である。

ア 管理職

- 自校の教員等の人材育成計画や研修計画の作成に当たり、指標を踏まえた内容となるよう工夫するなどし、人材育成に取り組む。
- 自校の教員等の職務の遂行に際して、指標に示された内容を達成できるよう指導助言を行う。
- 自校の状況や課題等を踏まえた独自の指標を追加するなどの工夫を行い、積極的に教員等の人材育成に取り組む。
- 資質・能力の向上を図るため、指標に照らして自己評価を行い、自らの課題等を明らかにした上で、意欲を持って職務に取り組む。

イ 教諭等

- 資質・能力の向上を図るため、指標に照らして自己評価を行い、自らの課題等を明らかにした上で、意欲を持って職務に取り組む。
- 他の教員等の職務の遂行に際して、指標に示された内容を達成できるよう助言及び支援を行う。

(3) 大学

- 教職志望者は、広島県の求める教員像を把握し、自己の学修の目標を設定する際の参考にする。
- 教職課程や教職大学院のカリキュラム、大学等が提供する教員研修プログラム等を改善・開発する際に参照する。

4 指標の見直し

今後は、様々な状況の変化に応じて指標の見直しを図るために、必要に応じて広島県教員等資質向上協議会を開催する。

広島県教員等資質向上指標（校長）

区分※1	
学校経営ビジョンの構築・実現	国や県・市町の教育改革の動向や行政施策等を踏まえ、幼児児童生徒や学校、地域等の実態を的確に把握して、学校の使命及び課題を明示することができる。
	学校の実態や課題を踏まえて特色ある学校経営ビジョンを構築し、その実現に向けた手段や方法を学校内外に対して分かりやすく説明することができる。
	学校の自己評価と学校関係者評価等により、学校経営ビジョンの実現に向けた取組の成果と課題を保護者や地域と共有し、教職員一人一人がその評価の結果を踏まえて学校の改善につなげるよう方向付けることができる。
カリキュラム・マネジメント	広島版「学びの変革」※2アクション・プランを踏まえ、新しい時代に必要となる資質・能力を身に付けさせるために必要な教育の内容等を、各教職員の果たすべき役割を明確にし相互に連携させながら、教科等横断的な視点で組織的に組み立て、学校の実態に合った教育課程を編成することができる。
	学校全体で教育課程の実施状況を評価しその改善を図っていくことを通して、子供主体の授業づくり等を推進し、組織的・計画的に教育活動の質の向上を図ることができる。
	適正かつ円滑に教育課程が実施されるよう、地域等の外部の人的・物的資源等を把握しながら、教育課程の実施に必要な体制を整備することができる。
人材育成	「学びの変革」の推進を通して、文化や価値観の違いを認識し、様々な人材と協働して、失敗を恐れず果敢に挑戦し続け、新たな価値を創造する人材を育成することができる。
	授業観察・面談等を通して、教職員の人事評価を適切に行うことにより、教職員の意欲や資質の向上、使命感の高揚、能力開発を図ることができる。
	国や県・市町が実施する研修の目的・内容等を把握し、教職員個々に応じたO f f - J T（研修の受講等）や組織的なO J Tの実施を促すことにより、教職員の学び続ける意欲を高めることができる。
組織・環境づくり	教職員の能力・適性や職務遂行状況等を把握し、適切な校務分掌の仕組みをつくることができる。
	教職員一人一人が持っている力を最大限に発揮し、自由闊達な明るい雰囲気の中で生き生きと教育活動に取り組める環境づくりを行うことができる。
	学校における働き方改革の推進の視点から校務を捉え、改革の推進に向けた体制を構築することができる。
保護者・地域・関係機関等との協働	保護者や地域、関係機関等との良好な関係を維持し、相互に情報交換等を行うことができる。
	保護者や地域、関係機関等に、学校の立場や方針、学校経営等に係る根拠等を分かりやすく伝え、学校経営目標を共有することができる。
	学校と地域がパートナーとして連携・協働する体制を構築し、「地域とともにある学校づくり」を推進することができる。
危機管理	法令等を遵守するとともに、教職員の服務管理を適切に行い、規律を確保することができる。
	幼児児童生徒の安全を確保するために、生徒指導体制の整備や学校安全（生活安全・交通安全・災害安全）に関する教育を推進することができる。
	教職員の危機管理に対する意識を高め、生じた事案に対して組織的に取り組む体制を整備するとともに、未然防止のための取組を評価、改善することができる。

※1 各区分は、相互に結び付いている。

※2 「学びの変革」…広島県教育委員会では、県内全ての幼児児童生徒に対し、これからの社会で活躍するために必要な資質・能力の育成を目指した「主体的な学び」を促す教育活動を推進するため、「広島版『学びの変革』アクション・プラン」に基づいた取組を進めている。

広島県教員等資質向上指標（教頭）

区分※1	
学校経営ビジョン の構築・実現	国や県・市町の教育改革の動向や行政施策等を踏まえ、幼児児童生徒や学校、地域等の実態を的確に把握して、学校の使命及び課題を明確にすることができる。それを校長に進言するとともに、教職員と共有することができる。
	校長の経営方針を踏まえ、学校経営ビジョンの実現に向けて、校内体制を整えるとともに、教職員や保護者、地域、関係機関等と適切にコミュニケーションを取りながら、協働関係をつくるなどのリーダーシップを発揮することができる。
	校長の方針のもと、学校の自己評価と学校関係者評価等により、学校経営ビジョンの実現に向けた取組の成果と課題を保護者や地域と共有し、教職員一人一人がその評価の結果を学校の改善につなげられるよう指導助言することができる。
カリキュラム・ マネジメント	校長の方針のもと、広島版「学びの変革」※2アクション・プランを踏まえ、新しい時代に必要となる資質・能力を身に付けさせるために必要な教育の内容等を、学校教育目標の達成に向けた教科等横断的な視点で組織的に組み立て、学校の実態に合った教育課程となるよう教職員に対して指導助言することができる。
	子供主体の授業づくり等を目指した教育活動の質の向上に向けて、編成した教育課程を実施し評価して改善を図る一連のPDCAサイクルを教職員を巻き込んで展開するよう、教職員に対して指導助言することができる。
	適正かつ円滑に教育課程が実施されるよう、地域等の外部の人的・物的資源等を把握し活用を図るなど、教職員に対して指導助言することができる。
人 材 育 成	「学びの変革」の推進を通して、文化や価値観の違いを認識し、様々な人材と協働して、失敗を恐れず果敢に挑戦し続け、新たな価値を創造するよう、人材育成を計画的に進めることができる。
	教職員の主体性が発揮されるよう、適宜適切な指導助言を行いながら、人事評価を行うことにより、教職員の意欲や資質の向上、使命感の高揚、能力開発を図ることができる。
	教職員個々の能力・適性等を的確に把握するとともに、それぞれに応じたOff-JT（研修の受講等）や組織的なOJTの実施を促すことにより、教職員の学び続ける意欲を高めるための働き掛けを行うことができる。
組織・環境づくり	教職員の能力・適性や職務遂行状況等を把握するとともに、教職員と適切にコミュニケーションを図り、主任層を中心とした主体的かつ円滑な校務分掌業務の遂行を促すことができる。
	校長の方針のもと、教職員一人一人が持っている力を最大限に発揮し、自由闊達な明るい雰囲気の中で生き生きと教育活動に取り組める環境を整えることができる。
	学校における働き方改革の推進の視点から校務を捉え、改革の推進に向けた具体的な取組を整理・調整し、実施することができる。
保護者・地域・ 関係機関等との協働	校長の方針のもと、保護者や地域、関係機関等との良好な関係を維持し、相互に情報交換等を行うことができる。
	保護者や地域、関係機関等に、学校の立場や方針、学校経営等に係る根拠等を分かりやすく伝え、学校経営目標を踏まえた取組となるよう働き掛けを行うことができる。
	学校や地域の実態を踏まえ、学校と地域がパートナーとして連携・協働する体制を維持できるよう調整し、「地域とともにある学校づくり」を推進することができる。
危 機 管 理	法令等を遵守するとともに、教職員の服務についての適切な指導・監督を行い、規律を確保することができる。
	幼児児童生徒の安全を確保するために、生徒指導体制の整備や学校安全（生活安全・交通安全・災害安全）に関する教育を円滑に進めることができる。
	教職員の危機管理に対する意識を高め、生じた事案に対して組織的に取り組む体制を整備するとともに、未然防止のための取組を推進することができる。

※1 各区分は、相互に結び付いている。

※2 「学びの変革」…広島県教育委員会では、県内全ての幼児児童生徒に対し、これからの社会で活躍するために必要な資質・能力の育成を目指した「主体的な学び」を促す教育活動を推進するため、「広島版『学びの変革』アクション・プラン」に基づいた取組を進めている。

広島県教員等資質向上指標（部主事）

区分※1	
学校経営ビジョンの構築・実現	国や県・市町の教育改革の動向や行政施策等を踏まえ、幼児児童生徒や学校、地域等の実態を的確に把握して、学校及び部の使命及び課題を明確にすることができる。それを校長・教頭に進言するとともに、教職員と共有することができる。
	校長の経営方針を踏まえ、学校経営ビジョンの実現に向けて、校内体制を整えるとともに、教職員や保護者・地域・関係機関等と適切にコミュニケーションを取りながら、協働関係をつくるなどのリーダーシップを発揮することができる。
	校長の方針のもと、学校の自己評価と学校関係者評価等により、学校経営ビジョンの実現に向けた取組の成果と課題を保護者や地域と共有し、部の教職員一人一人がその評価の結果を学校の改善につなげられるよう指導助言することができる。
カリキュラム・マネジメント	校長の方針のもと、広島版「学びの変革」※2アクション・プランを踏まえ、新しい時代に必要となる資質・能力を身に付けさせるために必要な教育の内容等を、学校教育目標の達成に向けた教科等横断的な視点や学部間の系統性の視点で組織的に組み立て、学校の実態に合った教育課程となるよう教職員に対して指導助言することができる。
	子供主体の授業づくり等を目指した教育活動の質の向上に向けて、編成した教育課程を実施し評価して個別の指導計画も含めて改善を図る一連の PDCA サイクルを教職員を巻き込んで展開するよう、教職員に対して指導助言することができる。
	適正かつ円滑に教育課程が実施されるよう、地域等の外部の人的・物的資源等を把握し活用を図るなど、教職員に対して指導助言することができる。
人材育成	「学びの変革」の推進を通して、文化や価値観の違いを認識し、様々な人材と協働して、失敗を恐れず果敢に挑戦し続け、新たな価値を創造するよう、人材育成を計画的に進めることができる。
	教職員の主体性が発揮されるよう、適宜適切な指導助言を行い、教職員の意欲や資質の向上、使命感の高揚、能力開発を図ることができる。
	部の教職員個々の能力・適性等を的確に把握するとともに、それぞれに応じた Off-J T (研修の受講等) や組織的な O J T の実施を促すことにより、教職員の学び続ける意欲を高めるための働き掛けを行うことができる。
組織・環境づくり	部の教職員の能力・適性や職務遂行状況等を把握するとともに、教職員と適切にコミュニケーションを図り、主任層を中心とした主体的かつ円滑な校務分掌業務の遂行を促すことができる。
	校長の方針のもと、教職員一人一人が持っている力を最大限に発揮し、自由闊達な明るい雰囲気の中で生き生きと教育活動に取り組める環境を整えることができる。
	学校における働き方改革の推進の視点から校務を捉え、改革の推進に向けた具体的な取組を整理・調整し、実施することができる。
保護者・地域・関係機関等との協働	校長の方針のもと、保護者や地域、関係機関等との良好な関係を維持し、相互に情報交換等を行うことができる。
	保護者や地域、関係機関等に、学校の立場や方針、学校経営等に係る根拠等を分かりやすく伝え、学校経営目標を踏まえた取組となるよう働き掛けを行うことができる。
	学校や地域の実態を踏まえ、学校と地域がパートナーとして連携・協働する体制を維持できるよう調整し、「地域とともにある学校づくり」を推進することができる。
危機管理	法令等を遵守するとともに、教職員の服務についての適切な指導・監督を行い、規律を確保することができる。
	幼児児童生徒の安全を確保するために、生徒指導体制の整備や学校安全（生活安全・交通安全・災害安全）に関する教育を円滑に進めることができる。
	教職員の危機管理に対する意識を高め、生じた事案に対して組織的に取り組む体制を整備するとともに、未然防止のための取組を推進することができる。

※1 各区分は、相互に結び付いている。

※2 「学びの変革」…広島県教育委員会では、県内全ての幼児児童生徒に対し、これからの社会で活躍するために必要な資質・能力の育成を目指した「主体的な学び」を促す教育活動を推進するため、「広島版『学びの変革』アクション・プラン」に基づいた取組を進めている。

広島県教員等資質向上指標（主幹教諭）

区分※ ¹	
※ ²	教諭・講師指標【授業】、養護教諭指標【学校保健】及び栄養教諭指標【食に関する指導】【学校給食の管理】のそれぞれの発展期と共通。
生徒指導	教諭・講師指標、養護教諭指標及び栄養教諭指標の発展期と共通。
人材育成	「学びの変革」の推進を通して、文化や価値観の違いを認識し、様々な人材と協働して、失敗を恐れず果敢に挑戦し続ける新たな価値を創造するよう、主任等に人材育成に向けた働き掛けについて助言ができる。
	教職員の主体性が発揮されるよう、適宜適切な指導助言を行いながら、教職員の意欲や資質の向上、使命感の高揚、能力開発を図ることができる。
	教職員個々の能力・適性等を的確に把握し、教職員の学び続ける意欲を高め、新たな実践につなげるための指導助言を行うことができる。
組織・環境づくり	教職員の能力・適性や職務遂行状況等を把握するとともに、教職員と適切にコミュニケーションを図り、校務の一部を整理し、主任等を取りまとめ、校務分掌間の調整をすることができる。
	校長の方針のもと、教職員一人一人が持っている力を最大限に発揮し、自由闊達な明るい雰囲気の中で生き生きと教育活動に取り組むことのできる環境づくりについて調整することができる。
	学校における働き方改革推進の視点から校務を捉え、改革の推進に向けた具体的な取組を企画・立案することができる。
	命を受けた校務における当該学校の課題を把握し、改善のための方策を企画・立案し、主任等に組織的・計画的な校務の運営について助言することができる。
	教職員の意見等を取りまとめ、改善策等を管理職に提案することができる。
保護者・地域・関係機関等との協働	校長の方針のもと、保護者や地域、関係機関等との良好な関係を維持するための具体的な方策を企画・立案することができる。
	「地域とともにある学校づくり」を推進するため、学校や地域の実態を踏まえ、学校と地域が連携・協働する体制を維持できるよう関係機関等との調整について進行管理をすることができる。
危機管理	法令等を遵守するとともに、教職員のサービス管理が適切に行われるよう、規律確保に向けた取組を推進することができる。
	幼児児童生徒の安全を確保するために、生徒指導体制の整備や学校安全（生活安全・交通安全・災害安全）に関する教育を円滑に進めるための取組についての調整・進行管理をすることができる。
	教職員の危機管理に対する意識を高め、生じた事案に対して組織的に取り組む体制を整備するための取組及び未然防止のための取組についての調整・進行管理を行うことができる。

※¹ 各区分は、相互に結び付いている。

※² 区分名は、教諭については授業、養護教諭については学校保健、栄養教諭については食に関する指導及び学校給食の管理。

広島県教員等資質向上指標（指導教諭）

区分※		
授業	計画	<ul style="list-style-type: none"> ・当該学校において育成すべき資質・能力を適切に設定できるよう、関係教職員への指導助言を行うことができる。 ・当該学校の幼児児童生徒の的確な実態把握に基づき、カリキュラム・マネジメントの視点を踏まえた指導計画となるよう、関係教職員への指導助言を行うことができる。 ・当該学校の年間指導計画等の改善に向けて、管理職に対して具体的な提言を行うことができる。
	指導	<ul style="list-style-type: none"> ・高い専門性に裏付けられた実践的指導力に基づき、主体的な学びを実現する授業を実践するとともに、授業公開や示範授業等を積極的に行うことができる。 ・当該学校及び近隣校の授業力向上に向け、授業観察等を通して、より良い指導方法となるよう指導助言を行うことができる。
	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な評価方法を活用して幼児児童生徒の学習状況を的確に評価できるよう、関係教職員への指導助言を行うことができる。 ・当該学校及び近隣校の授業研究等において、組織全体の授業力向上につながる視点から指導助言を行うことができる。
生徒指導	生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> ・学校教育全般を見通す視野や見識を持ち、管理職と関係教職員との連携を図ることができる。 ・生徒指導上の課題について、適切な実態把握を行い、方針を明確にした取組を進めることができる。 ・関係教職員及び相談機関等との連携を通して、教育相談体制の充実を進めることができる。 ・生徒指導の充実及び改善に必要な事項について、優れた実践的指導力と専門的知識に基づき、指導助言を行うことができる。
	学級経営	<ul style="list-style-type: none"> ・専門的知識を生かし、多様な場面において、幼児児童生徒を指導することができる。 ・学級経営において、学校全体の高揚を視点に取り組みむことができる。 ・当該学校における学級経営について、学校全体を俯瞰する視点から適切に指導助言を行い、管理職に対して具体的な提言を行うことができる。
	特別な支援	<ul style="list-style-type: none"> ・学校内の協力体制を構築するとともに、保護者や学校間、関係機関との連携協力体制の整備を推進することができる。 ・特別支援教育に関する法令、教育課程及び指導方法についての豊かな知識を基に、関係教職員に指導助言を行うことができる。
	進路教育・指導	<ul style="list-style-type: none"> ・当該学校のキャリア教育・進路指導の成果と課題を的確に把握することができる。 ・当該学校の状況を踏まえ、キャリア教育・進路指導に係る研修を企画・運営することができる。 ・関係教職員に全ての学年の状況を踏まえた指導助言を行うことができる。
組織マネジメント	組織・環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・学校経営に必要な事項について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。 ・学校経営上の諸課題を把握し、改善策を管理職に提言することができる。 ・教職員が持っている力を引き出すことができる。 ・自由闊達な雰囲気づくりを行うことができる。 ・意見が対立する場合においても、関係教職員にきちんとした説明をするなど、具体的な方策により指導助言を行うことができる。
	関係機関等との協働	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者、地域、関係機関との連携の在り方について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。 ・保護者、地域、関係機関との連携について、関係教職員への指導助言を行うことができる。 ・保護者、地域、関係機関との連携について、管理職に対して具体的な提言を行うことができる。
	危機管理	<ul style="list-style-type: none"> ・法令等や危機管理に関わることについて研究を行い、関係教職員に情報提供することができる。 ・法令等や危機管理に関わることについて、研修を企画・立案することができる。

※ 各区分は、相互に結び付いている。

広島県教員等資質向上指標（教諭・講師）

区分※		採用期	充実期	発展期
授業	計画	・教科等における育成すべき資質・能力を理解している。 ・教科等の指導内容についての知識・技能を身に付けている。 ・幼児児童生徒の発達段階を理解している。	・当該学校における育成すべき資質・能力を理解している。 ・幼児児童生徒の実態を理解している。	・育成すべき資質・能力について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、提案することができる。 ・幼児児童生徒の実態やカリキュラム・マネジメントの視点を踏まえた指導計画となるよう助言、支援を行うことができる。
		・カリキュラム・マネジメントの意義や重要性を理解し、主体的な学びの充実につながる各単元の学習指導計画及び学習指導案を作成することができる。	・カリキュラム・マネジメントに係る役割を認識し、実態に応じて主体的な学びの充実につながる年間指導計画、各単元の学習指導計画及び学習指導案を作成することができる。	
	指導	・主体的な学びを意識した授業を展開することができる。 ・指導のねらいを達成することができる。 ・デジタル機器を活用することができる。	・実態に応じてファシリテートする等、主体的な学びの授業を展開することができる。 ・指導の手立てを工夫するなど、幼児児童生徒の学習状況に対応することができる。 ・授業のねらいを達成するために、デジタル機器を効果的に活用したり、幼児児童生徒に活用させたりすることができる。	・主体的な学びを広めるために、授業力向上につながる授業公開を積極的に行うことができる。 ・授業力向上に向け、授業観察を積極的に行い、より良い指導方法を助言できる。
		・幼児児童生徒の発達段階を理解し、学習状況を評価することができる。 ・主要な学習評価の方法を理解し、学習評価を踏まえた授業につなげることができる。	・幼児児童生徒の学習状況及び自己の授業の評価を授業改善につなげることができる。 ・様々な学習評価の方法を活用し、適切に幼児児童生徒の学習状況及び自己の授業を評価することができる。	・幼児児童生徒の学習状況及び授業の評価方法について、研究を行い、より良い評価方法を提案することができる。 ・当該学校の授業力向上の取組に対して、適切に助言することができる。 ・授業研究等において、適切な助言を行うことができる。
	評価	・幼児児童生徒の発達段階を理解し、学習状況を評価することができる。 ・主要な学習評価の方法を理解し、学習評価を踏まえた授業につなげることができる。	・幼児児童生徒の学習状況及び自己の授業の評価を授業改善につなげることができる。 ・様々な学習評価の方法を活用し、適切に幼児児童生徒の学習状況及び自己の授業を評価することができる。	・幼児児童生徒の学習状況及び授業の評価方法について、研究を行い、より良い評価方法を提案することができる。 ・当該学校の授業力向上の取組に対して、適切に助言することができる。 ・授業研究等において、適切な助言を行うことができる。
		・生徒指導の意義を理解している。 ・生徒指導を進めるために必要な知識・技能や素養を身に付けている。 ・幼児児童生徒の発達段階を理解している。 ・幼児児童生徒の悩みや思いを受け止めることができる。	・幼児児童生徒の自己指導能力を育成することができる。 ・生徒指導の三つの機能を生かした指導を行うことができる。 ・個々の幼児児童生徒の成長や発達を理解している。 ・幼児児童生徒の悩みや思いに寄り添った指導を行うことができる。	・生徒指導に必要な事項について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。 ・当該学校における生徒指導を組織的・計画的に運営することができる。 ・学校教育全般を見通す視野や見識を持ち、管理職と関係教職員との連携を図ることができる。 ・生徒指導上の課題について、適切な実態把握を行い、方針を明確にした取組を進めることができる。 ・関係教職員及び相談機関等との連携を通して、教育相談体制の充実を進めることができる。
生徒指導	学級経営	・学級経営の内容を理解している。 ・学級経営の計画を作成し、指導することができる。	・幼児児童生徒の実態を理解している。 ・幼児児童生徒の個性を生かしつつ、役割意識や規範意識を醸成する学級経営を行うことができる。 ・幼児児童生徒同士で課題発見・解決に主体的に取り組み、高め合う力を育成することができる。	・専門的知識を生かし、多様な場面において、幼児児童生徒を指導することができる。 ・学級経営において、学年全体の高揚を視点に取り組むことができる。 ・当該学年の学級経営について、適切に助言・支援することができる。
		・特別な支援を必要とする幼児児童生徒の障害の特性及び心身の発達を理解している。 ・特別の教育的ニーズのある幼児児童生徒の学習上又は生活上の困難とその対応を理解している。 ・特別な支援を必要とする幼児児童生徒の個別の指導計画を作成する意義と方法を理解している。 ・合理的配慮や基礎的環境整備について理解している。	・幼児児童生徒の多様性を教育的ニーズとして丁寧に見取り、そのニーズに応じた指導を計画的に進めていくことができる。 ・特別な支援を必要とする幼児児童生徒を含め、全ての幼児児童生徒の持てる能力を高めることができる。	・学校内の協力体制を構築するとともに、保護者や学校間、関係機関との連携協力体制の整備を図ることができる。 ・特別支援教育に関する法令、教育課程及び指導方針についての知識を基に、関係教職員に助言、支援することができる。
	キャリア教育・進路指導	・キャリア教育の意義や効果を理解している。 ・当該学校のキャリア教育全体計画を理解している。 ・幼児児童生徒が抱える個別のキャリア教育・進路指導上の課題に向き合う指導の考え方や在り方を理解している。 ・全ての幼児児童生徒を対象としたキャリア教育・進路指導の考え方や指導の在り方を理解している。	・個性・能力の伸長や自己を生かしていく態度の育成を図る指導を行うことができる。 ・組織的な指導体制のもと、キャリア教育の視点に立った進路指導を行うことができる。 ・体系的にキャリア教育を推進するために、関係機関等と連携し、組織的に進めることができる。	・当該学校のキャリア教育・進路指導の成果と課題を的確に把握することができる。 ・当該学校の状況を踏まえ、キャリア教育・進路指導に係る研修を企画・運営することができる。 ・関係教職員に全ての学年の状況を踏まえた助言・支援を行うことができる。
		・学校及び教員の役割及び職務内容を理解している。 ・学校経営計画を理解している。 ・何事に対しても、自律し挑戦することができる。 ・他者と協働・協調して職務に携わることができる。 ・職務を遂行するために、生涯にわたって学び続けることの必要性を理解している。 ・各学校の実情に合わせた学校経営を行うことの意義を理解している。	・学校経営計画及び校内における役割を理解し、組織の一員としてのアイデンティティを持っている。 ・学校経営計画の実行において、職務を適切に遂行するとともに、自律し挑戦し続けることができる。	・学校経営に必要な事項について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。 ・学校経営上の諸課題を把握し、専門的な知識に基づき改善策を提案することができる。 ・教職員が持っている力を引き出すことができる。 ・自由闊達な雰囲気づくりを行うことができる。 ・意見が対立する場合においても、関係教職員にきちんとした説明をするなど、具体的な方策により助言・支援を行うことができる。
組織マネジメント	組織・環境づくり	・保護者、地域、関係機関との連携や協働による教育活動の意義及び方法について理解している。 ・保護者、地域、関係機関との連携を基とする開かれた学校づくりが進められてきた経緯を理解している。	・保護者、地域、関係機関と連携し、「地域とともにある学校づくり」に参画することができる。 ・保護者や地域の意見や要望等を把握している。	・保護者、地域、関係機関との連携の在り方について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。 ・保護者、地域、関係機関との連携について、関係教職員に助言・支援を行うことができる。 ・保護者、地域、関係機関との連携について、管理職に適切に意見を述べるることができる。
		・学校安全の目的や、学校の管理下で起こることへの対応について、具体的な取組を理解している。 ・教員に課せられる職務上・身分上の義務を理解し、教員としての自覚を持ち、法令等を遵守することができる。	・学校の管理下で起こることについて、学校安全の観点等から予想されることを想定し行動をとることができる。 ・当該学校の教育活動について、根拠となる法令等を踏まえて、組織的に進めることができる。	・法令等や危機管理に関することについて研究を行い、関係教職員に情報提供することができる。 ・法令等や危機管理に関することについて、研修を企画・立案することができる。
	危機管理	・学校安全の目的や、学校の管理下で起こることへの対応について、具体的な取組を理解している。 ・教員に課せられる職務上・身分上の義務を理解し、教員としての自覚を持ち、法令等を遵守することができる。	・学校の管理下で起こることについて、学校安全の観点等から予想されることを想定し行動をとることができる。 ・当該学校の教育活動について、根拠となる法令等を踏まえて、組織的に進めることができる。	・法令等や危機管理に関することについて研究を行い、関係教職員に情報提供することができる。 ・法令等や危機管理に関することについて、研修を企画・立案することができる。

※ 各区分は、相互に結び付いている。

広島県教員等資質向上指標（養護教諭）

区分※		採用期	充実期	発展期
学校保健	保健管理	<ul style="list-style-type: none"> 学校保健安全法を理解し、救急処置、健康診断、疾病予防などの保健管理に関する基礎的な知識と技術を身に付けている。 救急処置や疾病予防などの校内体制に基づき、けがや疾病に対する的確に判断し、迅速に対応することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 積極的に健康に関する情報を収集し、幼児児童生徒の健康状態の把握に努め、実態に応じた保健管理を適切に実施することができる。 快適な環境整備や適切な衛生管理を行うための助言や提案をすることができる。 保健管理について、中心的役割を果たすとともに、組織的に対応することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 幼児児童生徒の健康課題を予防的な視点で捉え、学校、家庭及び地域と連携した取組ができる。 専門的知識や技能を生かし、学校保健の危機予測を行い、未然防止、危機対応及び再発防止に向けた保健管理ができる。 心身の健康問題や事故の発見、対応に向けた校内及び地域社会との協体制を確立することができる。
	保健教育	<ul style="list-style-type: none"> 学校における保健教育は、学習指導要領に基づき行われることを理解している。 専門的な立場から、幼児児童生徒の健康課題を把握し、保健指導計画等の作成に参画し、実践することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 発達段階に応じた保健指導計画等の企画・立案ができる。 学習指導要領等に基づき、幼児児童生徒の実態に応じ、主体的な学びを促す保健教育を学級担任等と連携し、実践することができる。 実践を評価、改善し、効果的に保健教育を推進することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学級担任等が行う保健教育への専門的な助言、資料提供を適切に行うことができる。 教育課程の編成、実践、評価を通して、学校保健計画を作成することができる。 教材等の創意工夫や指導方法の改善を行い、主体的な学びの実現など、魅力ある保健教育の実施に参画することができる。
	健康相談	<ul style="list-style-type: none"> 学校保健安全法による健康相談の位置付けを理解している。 健康相談の基本的なプロセスを理解し、関係者と連携し、実施することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 校内組織との連携を図り、幼児児童生徒の実態を把握している。 幼児児童生徒の実態に応じた相談、支援方法を検討することができる。 幼児児童生徒の発するサインを見逃すことなく対応することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校、保護者及び関係機関等をつなぐコーディネートの一助を果たすことができる。 教職員が行う健康相談に対して、組織的な対応ができるよう、指導的役割を果たすことができる。 健康相談の支援体制を確立し、学校組織全体の支援体制づくりに貢献することができる。
	保健室経営	<ul style="list-style-type: none"> 養護教諭の役割と保健室の機能を理解している。 学校経営目標及び学校保健目標を理解している。 学校経営目標等及び児童生徒の実態等を踏まえた保健室経営計画を作成することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健室経営計画に基づいた適切な進行管理ができる。 保健室経営計画の評価を行い、日常的に保健室経営の工夫・改善を図ることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 教職員と連携し、保健室経営を計画的、組織的に運営することができる。 学校運営に積極的に参画し、学校保健に関する教育活動を活性化させることができる。
	保健組織	<ul style="list-style-type: none"> 保健組織活動の意義を理解している。 幼児児童生徒及び地域の健康課題を把握し、保健組織活動の企画、運営に参画している。 学校保健計画に基づき、保健主事等と連携を図りながら保健組織活動を進めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健組織活動に教職員などが主体的に参加するよう、校内研修などを計画し、啓発を図ることができる。 保健組織活動の企画、運営に参画し、学校の健康課題解決に向けて、効果的に取り組むことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 教職員の保健組織活動が機能できるように、支援することができる。 幼児児童生徒の課題解決を図るために、地域社会と連携する協体制を確立することができる。
生徒指導	生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> 生徒指導の意義を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 幼児児童生徒の自己指導能力を育成することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 生徒指導に必要な事項について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。 当該学校における生徒指導を組織的・計画的に運営することができる。 学校教育全般を見通す視野や見識を持ち、管理職と関係教職員との連携を図ることができる。 生徒指導上の課題について、適切な実態把握を行い、方針を明確にした取組を進めることができる。 関係教職員及び相談機関等との連携を通して、教育相談体制の充実を進めることができる。
		<ul style="list-style-type: none"> 生徒指導を進めるために必要な知識・技能や素養を身に付けている。 	<ul style="list-style-type: none"> 生徒指導の三つの機能を生かした指導を行うことができる。 	
		<ul style="list-style-type: none"> 幼児児童生徒の発達段階を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 個々の幼児児童生徒の成長や発達を理解している。 	
		<ul style="list-style-type: none"> 幼児児童生徒の悩みや思いを受け止めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 幼児児童生徒の悩みや思いに寄り添った指導を行うことができる。 	
特別支援	特別な支援	<ul style="list-style-type: none"> 特別な支援を必要とする幼児児童生徒の障害の特性及び心身の発達を理解している。 特別の教育的ニーズのある幼児児童生徒の学習上又は生活上の困難とその対応を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 幼児児童生徒の多様性を教育的ニーズとして丁寧に見取り、そのニーズに応じた指導を計画的に進めていくことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校内の協体制を構築するとともに、保護者や学校間、関係機関との連携協体制の整備を図ることができる。 特別支援教育に関する法令、教育課程及び指導方法についての知識を基に、関係教職員に助言、支援することができる。
		<ul style="list-style-type: none"> 特別な支援を必要とする幼児児童生徒の個別の指導計画を作成する意義と方法を理解している。 合理的配慮や基礎的環境整備について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 特別な支援を必要とする幼児児童生徒を含め、全ての幼児児童生徒の持てる能力を高めることができる。 	
		<ul style="list-style-type: none"> キャリア教育の意義や効果を理解している。 当該学校のキャリア教育全体計画を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 個性・能力の伸長や自己を生かしていく態度の育成を図る指導を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 当該学校のキャリア教育・進路指導の成果と課題を的確に把握することができる。 当該学校の状況を踏まえ、キャリア教育・進路指導に係る研修を企画・運営することができる。 関係教職員に全ての学年の状況を踏まえた助言・支援を行うことができる。
<ul style="list-style-type: none"> 幼児児童生徒が抱える個別のキャリア教育・進路指導上の課題に向き合う指導の考え方や在り方を理解している。 全ての幼児児童生徒を対象としたキャリア教育・進路指導の考え方や指導の在り方を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 組織的な指導体制のもと、キャリア教育の視点に立った進路指導を行うことができる。 			
<ul style="list-style-type: none"> 体系的にキャリア教育を推進するために、関係機関等と連携し、組織的に進めることができる。 				
組織マネジメント	組織・環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> 学校及び教員の役割及び職務内容を理解している。 学校経営計画を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校経営計画及び校内における役割を理解し、組織の一員としてのアイデンティティを持っている。 学校経営計画の実行において、職務を適切に遂行するとともに、自律し挑戦し続けることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校経営に必要な事項について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。 学校経営上の諸課題を把握し、専門的な知識に基づき改善策を提案することができる。 教職員が持っている力を引き出すことができる。 自由闊達な雰囲気づくりを行うことができる。 意見が対立する場合においても、関係教職員にきちんとした説明をするなど、具体的な方策により助言・支援を行うことができる。
		<ul style="list-style-type: none"> 何事に対しても、自律し挑戦することができる。 他者と協働・協調して職務に携わることができる。 職務を遂行するために、生涯にわたって学び続けることの必要性を理解している。 各学校の実情に合わせた学校経営を行うことの意義を理解している。 		
		<ul style="list-style-type: none"> 保護者、地域、関係機関との連携や協働による教育活動の意義及び方法について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 保護者、地域、関係機関と連携し、「地域とともにある学校づくり」に参画することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保護者、地域、関係機関との連携の在り方について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。 保護者、地域、関係機関との連携について、関係教職員に助言・支援を行うことができる。 保護者、地域、関係機関との連携について、管理職に適切に意見を述べるすることができる。
		<ul style="list-style-type: none"> 保護者、地域、関係機関との連携を基とする開かれた学校づくりが進められてきた経緯を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 保護者や地域の意見や要望等を把握している。 	
危機管理	危機管理	<ul style="list-style-type: none"> 学校安全の目的や、学校の管理下で起こることへの対応について、具体的な取組を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校の管理下で起こることについて、学校安全の観点等から予想されることを想定し行動をとることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 法令等や危機管理に関わることについて研究を行い、関係教職員に情報提供することができる。 法令等や危機管理に関わることについて、研修を企画・立案することができる。
		<ul style="list-style-type: none"> 教員に課せられる職務上・身分上の義務を理解し、教員としての自覚を持ち、法令等を遵守することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 当該学校の教育活動について、根拠となる法令等を踏まえて、組織的に進めることができる。 	

※ 各区分は、相互に結び付いている。

広島県教員等資質向上指標（栄養教諭）

区分※		採用期	充実期	発展期
食に関する指導	教科食等の時間や指導	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児児童生徒の発達と食生活の課題を理解している。 ・学校の全教育活動を通じて行う食育について、食に関する指導の目標を踏まえた内容について理解している。 ・学習指導要領の内容に基づいた食に関する指導を行うことができる。 ・食に関する指導の全体計画を作成することの意義や作成の手順・方法などを理解している。 ・食に関する指導におけるカリキュラムや年間指導計画を作成することの意義や作成の手順・方法などについて理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・食に関する幼児児童生徒の実態を把握している。 ・学習指導要領に基づいた食に関する指導の内容を企画・調整することができる。 ・栄養教諭の専門性を生かして、学校給食の献立計画と関連付けながら指導を実施することができる。 ・担任や保護者などと連携を図った、主体的な学びを促す食に関する指導を行うことができる。 ・幼児児童生徒の学習状況を把握し、食生活の改善等の状況について評価することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児児童生徒や学校の実態を踏まえ、食育のねらいの達成に向けた、主体的な学びにつながる指導を実施することができる。 ・幼児児童生徒の実態や家庭・地域の状況を踏まえた成果指標に基づき、食生活の改善等の状況について適切に評価することができる。 ・食に関する指導を、教科等横断的な視点から計画、実施、評価、改善することができる。 ・家庭・地域及び近隣の学校（園）などと連携し、市町の食育の推進に関して主体的に関わることができる。
	個別的な相談指導	<ul style="list-style-type: none"> ・個別的な相談指導の内容及び方法について理解し、助言や指導を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・食に関する健康課題を有する幼児児童生徒の実態を把握している。 ・課題を有する幼児児童生徒に対して、関係する教職員や学校医と連携し、共通理解を図ることができる。 ・幼児児童生徒の実態を踏まえ、個別的な相談指導を適切に実施することができる。 ・幼児児童生徒の健康課題の改善の状況を評価することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・校内の相談指導体制を整備し、教職員の共通理解を促した上で、個別的な相談指導を進めることができる。 ・食に関する健康課題等について、主治医や専門医等とも連携を図りながら、組織的に対応している。
学校給食の管理	栄養管理	<ul style="list-style-type: none"> ・学校給食の教育的意義と役割を理解している。 ・学校給食実施基準について理解している。 ・学校給食実施基準に基づき、学校給食の献立を作成することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校給食実施基準に基づき、幼児児童生徒の給食の状況把握や献立作成を行うなど、幼児児童生徒の栄養管理を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の幼児児童生徒の健康及び生活活動等の実態並びに地域の実情等に十分配慮して献立作成を行うことができる。 ・地域等の食に関する情報を積極的に収集して、献立の工夫を行うことができる。 ・栄養管理の内容を指導に生かせるよう、教職員への情報提供や指導助言を行い、栄養管理と食に関する指導を一体的に進めることができる。 ・栄養管理に関して、学校や地域において指導的役割を果たすことができる。
	衛生管理	<ul style="list-style-type: none"> ・学校給食衛生管理基準について理解している。 ・学校給食衛生管理基準に基づき、調理場における衛生管理や衛生指導を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校給食衛生管理基準に基づき、衛生管理等に関する点検や記録、保存食の管理、給食用物資の管理を行うことができる。 ・学校給食調理員や調理場等の衛生管理について日常的に評価・改善を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学級担任等が行う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うことができる。 ・学校医や学校薬剤師等と連携し、学校給食の衛生管理を徹底することができる。 ・衛生管理に関して、学校や地域において指導的役割を果たすことができる。
生徒指導	生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> ・生徒指導の意義を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児児童生徒の自己指導能力を育成することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・生徒指導に必要な事項について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。
		<ul style="list-style-type: none"> ・生徒指導を進めるために必要な知識・技能や素養を身に付けている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・生徒指導の三つの機能を生かした指導を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・当該学校における生徒指導を組織的・計画的に運営することができる。 ・学校教育全般を見通す視野や見識を持ち、管理職と関係教職員との連携を図ることができる。 ・生徒指導上の課題について、適切な実態把握を行い、方針を明確にした取組を進めることができる。
		<ul style="list-style-type: none"> ・幼児児童生徒の発達段階を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の幼児児童生徒の成長や発達を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・関係教職員及び相談機関等との連携を通して、教育相談体制の充実を進めることができる。
		<ul style="list-style-type: none"> ・幼児児童生徒の悩みや思いを受け止めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児児童生徒の悩みや思いに寄り添った指導を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校内の協力体制を構築するとともに、保護者や学校間、関係機関との連携協力体制の整備を図ることができる。 ・特別支援教育に関係する法令、教育課程及び指導方法についての知識を基に、関係教職員に助言、支援を行うことができる。
	特別な支援	<ul style="list-style-type: none"> ・特別な支援を必要とする幼児児童生徒の障害の特性及び心身の発達を理解している。 ・特別な教育的ニーズのある幼児児童生徒の学習上又は生活上の困難とその対応を理解している。 ・特別な支援を必要とする幼児児童生徒の個別の指導計画を作成する意義と方法を理解している。 ・合理的配慮や基礎的環境整備について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児児童生徒の多様性を教育的ニーズとして丁寧に見取り、そのニーズに応じた指導を計画的に進めていくことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援教育に関係する法令、教育課程及び指導方法についての知識を基に、関係教職員に助言、支援を行うことができる。
		<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア教育の意義や効果を理解している。 ・当該学校のキャリア教育全体計画を理解している。 ・幼児児童生徒が抱える個別のキャリア教育・進路指導上の課題に向き合う指導の考え方や在り方を理解している。 ・全ての幼児児童生徒を対象としたキャリア教育・進路指導の考え方や指導の在り方を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・個性・能力の伸長や自己を生かしていく態度の育成を図る指導を行うことができる。 ・組織的な指導体制のもと、キャリア教育の視点に立った進路指導を行うことができる。 ・体系的にキャリア教育を推進するために、関係機関等と連携し、組織的に進めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・当該学校のキャリア教育・進路指導の成果と課題を的確に把握することができる。 ・当該学校の状況を踏まえ、キャリア教育・進路指導に係る研修を企画・運営することができる。 ・関係教職員に全ての学年の状況を踏まえた助言・支援を行うことができる。
組織マネジメント	組織・環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・学校及び教員の役割及び職務内容を理解している。 ・学校経営計画を理解している。 ・何事に対しても、自律し挑戦することができる。 ・他者と協働・協調して職務に携わることができる。 ・職務を遂行するために、生涯にわたって学び続けることの必要性を理解している。 ・各学校の実情に合わせた学校経営を行うことの意義を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校経営計画及び校内における役割を理解し、組織の一員としてのアイデンティティを持っている。 ・学校経営計画の実行において、職務を適切に遂行するとともに、自律し挑戦し続けることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校経営に必要な事項について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。 ・学校経営上の諸課題を把握し、専門的な知識に基づき改善策を提案することができる。 ・教職員が持っている力を引き出すことができる。 ・自由闊達な雰囲気づくりを行うことができる。 ・意見が対立する場合においても、関係教職員にきちんとした説明をするなど、具体的な方策により助言・支援を行うことができる。
	保護者・地域・関係機関等との協働	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者、地域、関係機関との連携や協働による教育活動の意義及び方法について理解している。 ・保護者、地域、関係機関との連携を基とする開かれた学校づくりが進められてきた経緯を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者、地域、関係機関と連携し、「地域とともにある学校づくり」に参画することができる。 ・保護者や地域の意見や要望等を把握している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者、地域、関係機関との連携の在り方について研究を行い、当該学校の状況を踏まえ、より良い取組を提案することができる。 ・保護者、地域、関係機関との連携について、関係教職員に助言・支援を行うことができる。 ・保護者、地域、関係機関との連携について、管理職に適切に意見を述べるすることができる。
	危機管理	<ul style="list-style-type: none"> ・学校安全の目的や、学校の管理下で起こることへの対応について、具体的な取組を理解している。 ・教員に課せられる職務上・身分上の義務を理解し、教員としての自覚を持ち、法令等を遵守することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校の管理下で起こることについて、学校安全の観点から予想されることを想定し行動をとることができる。 ・当該学校の教育活動について、根拠となる法令等を踏まえて、組織的に進めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・法令等や危機管理に関わることについて研究を行い、関係教職員に情報提供することができる。 ・法令等や危機管理に関わることについて、研修を企画・立案することができる。

※ 各区分は、相互に結び付いている。

広島県教員等資質向上指標の活用に向けて

広島県教育委員会

幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校及び特別支援学校の管理職及び教諭等には、資質・能力の向上を図るため、指標に照らして自己評価を行い、自らの課題等を明らかにした上で、意欲を持って職務に取り組むことが求められます。

このことは、何も教職員が完璧でなければいけないということではなく、時には失敗をしながらも一生懸命物事に取り組む姿勢が大切であるということです。

そして、幼児児童生徒も、そういった教職員の挑戦する姿勢に学び、自分たちも失敗を恐れず、挑戦してみたいと思うようになっていきます。

教職員が挑戦していくためには、何をどのように学び続け、挑戦していくのかについて、具体的に考えておくことが大切です。

ここでは、他の管理職や教職員の範となるべく、学校の長である校長の指標を活用した具体的な姿を一例として示しています。



《 校長の指標に基づく具体的な姿（例）の見方 》

指標に基づく実際の姿は多岐にわたりますが、ここでは、あくまで校長として土台となる姿のみを例示しています。この土台となる例を基本として、学校の実態に応じて各自で具体的な姿を設定し、取り組んでいくことが求められます。

なお、「○」は、広島県教員等資質向上指標（校長）に示す順に具体的な姿の例を挙げています。また、「◇」は、当該区分全体に関わって、必要と考える姿の例を示しています。

校長の指標に基づく具体的な姿（例）

「学校経営ビジョンの構築・実現」

○幼児児童生徒の生き生きと活動する姿や教職員の活躍する姿をイメージして、学校経営ビジョンを構築している。また、中長期的な視点で学校経営ビジョンを描いている。

○学校の取組を改善するため、集中的に取り組むことを3つに焦点化し、月ごと、学期ごとといった時間軸で短期目標を設定し振り返るとともに、教頭、事務長等と共有している。

○学校経営ビジョンを保護者、地域と共有するため、保護者、地域と繰り返し対話を行っている。

◇幼児児童生徒の実態を踏まえ、不登校や生徒指導上の諸課題等を校長自身が自分事として捉えたり、合理的配慮を常に心掛けたりしている。また、子供たちの「居場所」となる、安心できる環境をつくっている。

「カリキュラム・マネジメント」

○教科等横断的な視点を持ち、全教職員の授業を一単位時間観察した記録を基に、各教職員を生かした教育内容の編成・実践・改善を図っている。

○教育活動の質の向上を図るため、授業観察記録などの事実に基づいて協議するなど、「深い学び」を実現するための校内研修を実施している。

○人的・物的資源の活用のために、地域等の外部の資源を掘り起こし、それらを教育内容に効果的に組み入れる方策を見いだしている。

「人材育成」

○校長自ら、失敗を恐れず果敢に挑戦し続ける姿や、教職員と協働する姿を教職員に示している。
○教職員の意欲や資質・能力の向上を図るため、全教職員の授業を一単位時間観察した後に、コーチングの手法（話を聴く、認める、質問するなどして教職員が自ら答えを創り出す方法）を使った面談を実施している。

○教職員の学び続ける意欲を高めるため、教職員個々の職能成長につながる研修への参加を促したり、日々のコミュニケーションを通して、意図的・継続的なOJTを実施したりしている。

◇ジョブローテーションや経験に寄らない主任配置等、個々の職能成長を図るための人事配置を行っている。

「組織・環境づくり」

○適切な校務分掌の仕組みを作るため、複数の分掌にまたがる業務を見える化する等して、改善を図っている。

○一人一人の持っている力を引き出すため、全教職員と日頃からコミュニケーションを図ったり、親身になって相談に応じたりしている。その際、時には言いづらいことも言い、嫌われることを恐れず向き合っている。

○学校における働き方改革の推進のため、校内研修を実施するとともに、学校・教職員の業務を整理し、劣後順位をつける等、具体的な取組を企画・実施している。

「保護者・地域・関係機関等との協働」

○保護者や地域、関係機関等との深い信頼関係を築くため、相互に情報交換等を行うつなぎ役として行動している。

○学校経営目標を共有し、目標達成に向け協働するために、保護者や地域、関係機関等と具体的な手立てを検討できる場を設けている。

○日頃から他校の校長と相談し合える関係を築くとともに、近隣の異校種の校長とも地域との協働に関わる連携を密にしている。

「危機管理」

○教職員の服務管理を適切に行うため、不祥事防止に向けた校内研修の進め方として、行為別及び原因別で考えさせ、他人事ではなく自分事として捉えさせる工夫をしている。

○学校安全に関する教育を推進するため、学校内にとどまらず、保護者や地域等の協力を仰ぎ、工夫のある取組を行っている。

○幼児児童生徒が安全・安心に学習活動や施設利用ができるよう、学校におけるあらゆる危機を未然に防止するための取組を推進するため、あらかじめ未然防止の取組を評価する項目を作成し、改善につなげている。



他の職においても、ここに示す校長の具体的な姿（例）を参考とし、自身の状況に応じて指標から導き出した具体的な姿を念頭におき、具体的に資質・能力の向上が図れるよう指標を活用してください。

「期待される役割と具体的な行動例」の活用例

1 市町教育委員会

- 所管する学校が人材育成計画や研修計画を作成するに当たり、「期待される役割と具体的な行動例」を踏まえた指導・助言を行う。
- 所管する学校の教職員を対象にした研修の実施に当たり、「期待される役割と具体的な行動例」を踏まえた内容となるよう工夫する。

2 校長、教頭及び事務部長等

- 自校の教職員の人材育成計画や研修計画の作成に当たり、「期待される役割と具体的な行動例」を踏まえた内容となるよう工夫する。
- 自校の教職員の職務の遂行に際して、「期待される役割と具体的な行動例」を達成できるよう指導・助言を行う。
- 自校の状況や課題等を踏まえた独自の「行動例」を追加するなどの工夫を行い、積極的に教職員の人材育成に取り組む。

3 部主事及び主幹教諭

- 組織的かつ効率的な校務運営を推進するに当たり、「期待される役割と具体的な行動例」を踏まえた内容となるよう工夫する。
- 自校の教職員の職務の遂行に際して、「期待される役割と具体的な行動例」を達成できるよう指導・助言を行う。

4 指導教諭

- 所属校や近隣校において、指導助言を行うに当たり、「期待される役割と具体的な行動例」を踏まえた内容となるよう工夫する。
- 他の教職員の職務の遂行に際して、「期待される役割と具体的な行動例」を達成できるよう指導・助言を行う。

5 主任等

- 校内研修等の実施に当たり、「期待される役割と具体的な行動例」を踏まえた内容となるよう工夫する。
- 他の教職員の職務の遂行に際して、「期待される役割と具体的な行動例」を達成できるよう指導・助言を行う。

6 教職員

- 資質・能力の向上を図るため、「期待される役割と具体的な行動例」に照らして自己評価を行い、自らの課題等を明らかにした上で、意欲をもって研修等に取り組む。

教職員に期待される役割と具体的な行動例

校長に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像		<ul style="list-style-type: none"> ● 学校の責任者として、教育及び学校経営に関して高い識見を有し、教職員の監督を適切に行うことができる。 ● 学校経営目標を立て、教職員に対して指導力・統率力を発揮しつつ、自らが掲げた目標を達成するとともに、保護者等に対し説明責任を果たすことができる。
普遍的な事項	高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 校長としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、教職員の服務管理を適切に行い、規律を確保している。 ○ 日ごろから教職員と意思疎通を図り、教職員からの相談に応じるなど、信頼関係を築いている。
	子どもに対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受けとめて指導するよう教職員に指導・助言を行っている。 ○ 困難な課題に対しても、教職員が意欲や責任をもってやり遂げることができるよう、解決に向けた適切な指示や方針を示している。 ○ 保護者等からの意見等に対する対応について教職員を指導するとともに、自らも責任をもって対処している。
	専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校教育全般に関する幅広い知識を有し、教職員に適切な指導・助言を行っている。 ○ 教育の動向や学校の実態等を踏まえた明確な経営ビジョンを有し、学校経営目標を教職員や保護者等に明示している。 ○ 学校経営目標の実現に向けた手段や方法を教職員に明示している。 ○ 予算の効率的な執行や公金の適正管理、学校安全等に配慮し、学校経営を行っている。
	社会や子どもの変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国や県、市町の行政施策等に関心を払い、自校の教育実践に与える影響等を分析し、方針の決定に活かしている。 ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を積極的に把握し、学校経営に活かしている。 ○ 教職員の危機管理に対する意識を高め、トラブルに対して組織的に取り組む体制を整備するとともに、未然防止のための取組を行っている。
新たな「教育県ひろしま」の創造に向けて特に求められる事項	確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研修や授業研究を計画的に実施するなど、教職員の授業力向上に向けた取組を行っている。 ○ 授業観察や研修等を通じ、教職員に授業改善に関する的確な指導・助言を行っている。
	豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員のコミュニケーション能力の向上のための発表・説明の機会を計画的に設定するなどの取組を行っている。 ○ 学校経営目標や学校状況等について、保護者等に説明し、理解と協力を得ながら学校経営を行っている。 ○ 意見が対立するような場合でも、相手に学校の立場や方針、根拠等を分かりやすく伝え、学校経営目標に沿った方向に導いている。 ○ 地域住民や保護者、関係機関等との良好な関係を維持し、相互に情報交換等を行っている。
	新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員の職務能力の発揮のための動機付けを行うなど、その士気を高めている。 ○ 既存の方法に常に工夫や改善を加えて、業務の遂行や問題の解決を図っている。 ○ 教育改革の動向や学校を取り巻く状況等に応じて、自らの方針をもち、行動している。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図っている。
	他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員の能力や実績、意欲を的確に把握し、公正に評価している。 ○ 教職員の能力・適性や職務遂行状況等を把握し、適切な校務分掌の仕組みを整えている。 ○ 学校経営目標の達成に向け、教職員の能力や組織の活力が十分発揮できるよう指導・助言を行っている。 ○ 長期的な視点に立って計画的に教職員を育成している。

教頭に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像		<ul style="list-style-type: none"> ● 学校経営目標の達成に向け、校長を補佐し、校務全般にわたって指導力を発揮することができる。 ● 部主事や主幹教諭、指導教諭、主任等の育成を積極的に行うことができる。
普 遍 的 な 事 項	高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教頭としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、教職員の服務管理を適切に行い、規律の確保に努めている。 ○ 日ごろから教職員と意思疎通を図り、教職員からの相談に応じるなど、信頼関係を築いている。
	子どもに対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受けとめて指導するよう教職員に指導・助言を行っている。 ○ 困難な課題に対しても、教職員が意欲や責任をもってやり遂げることができるよう、解決に向けた適切な指示や方針を示している。 ○ 保護者等からの意見等に対する対応について教職員を指導するとともに、自らの確に対処している。
	専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校教育全般に関する幅広い知識を有し、教職員に適切な指導・助言を行っている。 ○ 教育課程の編成や実施、学校行事の企画等について、幅広い視点から柔軟に思考し、部主事や主幹教諭、指導教諭、主任等に指導・助言を行っている。 ○ 幼児児童生徒の実態等を踏まえて、年間指導計画等に基づいた指導が適切に行われるよう部主事や主幹教諭、指導教諭、主任等に指導・助言を行っている。 ○ 予算の効率的な執行や公金の適正管理、学校安全等に配慮している。
	社会や子どもの変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国や県、市町の行政施策等に関心を払い、自校の教育実践に与える影響等を分析し、対応策の検討や教職員への指示・指導等を行っている。 ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を積極的に把握し、適切に対応している。 ○ 教職員の危機管理に対する意識を高め、トラブルに対して組織的に取り組む体制を整備するとともに、未然防止のための取組を行っている。
新 た な 「 教 育 県 ひ ろ し ま 」 の 創 造 に 向 け て 特 に 求 め ら れ る 事 項	確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研修や授業研究を計画的に実施するなど、教職員の授業力向上に向けた取組を行っている。 ○ 授業観察や研修等を通じ、教職員に授業改善に関する的確な指導・助言を行っている。
	豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員のコミュニケーション能力の向上のための発表・説明の機会を計画的に設定するなどの取組を行っている。 ○ 学校経営目標や学校状況等について、保護者等に説明し、理解と協力を得ながら校長を補佐している。 ○ 意見が対立するような場合でも、相手に学校の立場や方針、根拠等を分かりやすく伝え、理解を得ている。 ○ 地域住民や保護者、関係機関等との良好な関係を維持し、相互に情報交換等を行っている。
	新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員の職務能力の発揮のための動機付けを行うなど、その士気を高めている。 ○ 既存の方法に常に工夫や改善を加えて、業務の遂行や問題の解決を図っている。 ○ 教育改革の動向や学校を取り巻く状況等に応じて、自らの方針をもち、行動している。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図っている。
	他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員の能力や実績、意欲を的確に把握し、公正に評価している。 ○ 学校全体を把握し、学校経営等に関して、校長に的確な意見を述べている。 ○ 学校経営目標の達成に向け、教職員の能力や組織の活力が十分発揮できるよう指導・助言を行っている。 ○ 仕事の進め方や解決の仕方等について、人材育成を意識して指導・助言を行っている。

事務部長等に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像		<ul style="list-style-type: none"> ● 学校経営目標の達成に向け、校長を補佐し、学校事務全般にわたって指導力を発揮することができる。 ● 事務職員や技術員等の育成を積極的に行うことができる。
普 遍 的 な 事 項	高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事務部長等としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、教職員の服務管理を適切に行い、規律の確保に努めている。 ○ 日ごろから教職員と意思疎通を図り、教職員からの相談に応じるなど、信頼関係を築いている。
	子どもに対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受けとめて対応するよう教職員に指導・助言を行っている。 ○ 困難な課題に対しても、教職員が意欲や責任をもってやり遂げることができるよう、解決に向けた適切な指示や方針を示している。 ○ 保護者等からの意見等に対する対応について教職員を指導するとともに、自らの的確に対処している。
	専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校事務全般に関する幅広い知識を有し、教職員に適切な指導・助言を行っている。 ○ 勤務時間制度や休暇制度、給与制度等に精通し、正確な処理を行っている。予算の効率的な執行や公金の適正管理、施設・設備の維持・管理等に熟知し、職務の遂行に活かしている。
	社会や子どもの変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国や県、市町の行政施策等に関心を払い、自校の教育実践に与える影響等を分析し、対応策の検討や教職員への指示・指導等を行っている。 ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を積極的に把握し、適切に対応している。 ○ 教職員の危機管理に対する意識を高め、トラブルに対して組織的に取り組む体制を整備するとともに、未然防止のための取組を行っている。
新 た な 「 教 育 県 ひ ろ し ま 」 の 創 造 に 向 け て 特 に 求 め ら れ る 事 項	確かな授業力を身に付けている。	
	豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員のコミュニケーション能力の向上のための発表・説明の機会を計画的に設定するなどの取組を行っている。 ○ 学校経営目標や学校状況等について、保護者等に説明し、理解と協力を得ながら校長を補佐している。 ○ 意見が対立するような場合でも、相手に学校の立場や方針、根拠等を分かりやすく伝え、理解を得ている。 ○ 地域住民や保護者、関係機関等との良好な関係を維持し、相互に情報交換等を行っている。
	新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員の職務能力の発揮のための動機付けを行うなど、その士気を高めている。 ○ 既存の方法に常に工夫や改善を加えて、業務の遂行や問題の解決を図っている。 ○ 教育改革の動向や学校を取り巻く状況等に応じて、自らの方針をもち、行動している。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図っている。
	他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員の能力や実績、意欲を的確に把握し、公正に評価している。 ○ 学校全体を把握し、学校経営等に関して、校長に的確な意見を述べている。 ○ 学校経営目標の達成に向け、教職員の能力や組織の活力が十分発揮できるよう指導・助言を行っている。 ○ 仕事の進め方や解決の仕方等について、人材育成を意識して指導・助言を行っている。

注) 事務部長等とは、事務部長、総括事務長及び事務長をいう。

部主事に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像		● 学校経営目標の達成に向け、部の責任者として、校長及び教頭を補佐し、部の校務に関する企画・立案、指導教諭、各主任等への指導・助言、校務分掌間の総合調整及び進行管理を行うことができる。
普 遍 的 な 事 項	高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 部主事としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組み、他の教職員の模範となる言動をしている。 ○ 人との関わりを大切にし、他の教職員からの相談等に応じるなど、円滑な人間関係を築いている。
	子どもに対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の障害の状態等を理解し、悩みや思いを深く受けとめて効果的に指導するよう、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 困難な課題に対しても、校長等の指示や方針を踏まえ、解決に向け粘り強く取り組んでいる。 ○ 保護者等からの意見等に対して、誠実に対応している。
	専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教科指導、生徒指導等に関して専門的な知識・技能を有し、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 障害のある幼児児童生徒の教育に関して専門的な知識・技能を有し、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 学校経営目標や幼児児童生徒の障害の状態等を踏まえ、学級経営や校務分掌等の計画を作成し指導するよう、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 計画性をもって正確、迅速、効率的に職務を遂行している。
	社会や子どもの変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒理解のための情報収集を積極的に行うとともに、情報を共有化し、障害の状態等に応じた指導方法の工夫・改善について、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を積極的に把握し、適切に対応している。 ○ 予想されるトラブルを想定し、未然防止のための工夫や準備を行っている。
新 た な 「 教 育 具 ひ ろ し ま 」 の 創 造 に 向 け て 特 に 求 め ら れ る 事 項	確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の障害の状態等を踏まえ、個別の指導計画や年間指導計画等の作成について、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 幼児児童生徒の学習状況に応じて、学習指導案等に沿った授業を展開し、指導のねらいを達成できるよう、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 多様な評価方法を適切に活用し、幼児児童生徒一人一人の学習状況を把握し、指導に活かすよう、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 授業研究の機会等を活用し、授業改善に関して、他の教職員に指導・助言を行っている。
	豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりしている。 ○ 日ごろから幼児児童生徒への指導方針や状況等について、保護者等に説明するなど、保護者等と十分連携を図っている。 ○ 校長や教職員との意思疎通を図り、教職員間の協調性を高めるとともに、信頼関係を築くよう努めている。 ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に活かしている。
	新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校経営上の諸課題に対し、建設的な改善策を提案するなど、学校経営に積極的に参画している。 ○ 幼児児童生徒の障害の状態等を踏まえ、個性や能力の伸長を図るため、意欲をもって指導に当たるよう、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図っている。 ○ 研修の機会等を積極的に活用し、新たに必要とされる知識や技能の習得に取り組んでいる。
	他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当する部全体を把握し、企画・立案をするとともに、手段や方法を工夫し計画的に職務を遂行している。 ○ 学校経営目標の達成に向け、学校全体を視野に入れ、部や校務分掌間の総合調整や進行管理を行うとともに、校長等へ意見を述べている。 ○ 他の教職員の相談に気軽に応じ、課題解決の方法等について、具体的に指導・助言を行っている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、指導教諭、主任等を指導している。

主幹教諭に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像		● 学校経営目標の達成に向けて、担当する校務に関する企画・立案に参画し、組織的かつ効率的な校務運営を推進するとともに、教育指導上の課題に対して、他の教職員への指導・助言や機動的な対応をすることができる。
普 遍 的 な 事 項	高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 主幹教諭としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組み、他の教職員の模範となる言動をしている。 ○ 人との関わりを大切にし、他の教職員からの相談等に応じるなど、円滑な人間関係を築いている。
	子どもに対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを深く受けとめて効果的に指導するとともに、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 困難な課題に対しても、校長等の指示や方針を踏まえ、解決に向け粘り強く取り組んでいる。 ○ 保護者等からの意見等に対する対応について教職員を指導するとともに、自らも誠実に対処している。
	専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教科指導、生徒指導等に関して専門的な知識・技能を有し、教科指導等に活かしている。(＃) ○ 担当する校務に関して専門的な知識・技能を有し、企画・立案を行い関係者間の調整・進行管理を行うとともに、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 学校経営目標や幼児児童生徒の実態等を踏まえ、校務分掌等の計画を作成し指導するよう、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 計画性をもって正確、迅速、効率的に職務を遂行している。
	社会や子どもの変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国や県、市町の行政施策等に関心を払い、情報収集を積極的に行って情報を共有化するとともに、対応策の検討や教職員への指導・助言を行っている。 ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を積極的に把握し、適切に対応している。 ○ 教職員の危機管理に対する意識を高め、トラブルに対して組織的に取り組むとともに、未然防止のための工夫や準備を行っている。
新 た な 「 教 育 県 ひ ろ し ま 」 の 創 造 に 向 け て 特 に 求 め ら れ る 事 項	確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の実態を踏まえ、年間指導計画や各単元の学習指導計画、学習指導案を作成している。(＃) ○ 幼児児童生徒の学習状況に応じて、学習指導案等に沿った授業を展開し、指導のねらいを達成している。(＃) ○ 多様な評価方法を適切に活用し、幼児児童生徒一人一人の学習状況を把握し、指導に活かしている。(＃) ○ 授業研究の機会等を活用し、授業改善に関して他の教職員に指導・助言を行っている。
	豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりしている。 ○ 日ごろから幼児児童生徒への指導方針や状況等について、地域住民や保護者等に説明するなど、地域住民や保護者等と十分連携を図るとともに、連携の促進に努めている。 ○ 校長や教職員との意思疎通を図り、教職員間の協調性を高めるとともに、信頼関係を築くよう努めている。 ○ 幼児児童生徒の考えや意見を受け止めつつ、教える内容を幼児児童生徒に分かりやすく伝えている。(＃) ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に活かしている。
	新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校経営上の諸課題に対し、建設的な改善策を提案するなど、学校経営に積極的に参画している。 ○ 幼児児童生徒の実態を踏まえ、個性や能力の伸長を図るため、意欲をもって指導に当たるとともに、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図っている。 ○ 研修の機会等を積極的に活用し、新たに必要とされる知識や技能の習得に取り組んでいる。
	他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当する校務全体を把握し、企画・立案をするとともに、手段や方法を工夫し計画的に職務を遂行している。 ○ 学校経営目標の達成に向け、学校全体を視野に入れ、調査・報告書の作成・処理を行い、校務分掌間の調整や進行管理を行うとともに、校長等へ意見を述べている。 ○ 他の教職員の相談に気軽に応じ、課題解決の方法等について具体的に指導・助言を行っている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、主任等を指導している。

注) 養護又は栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭に係る具体的な行動例については、この表の＃印で示す行動例は用いないこととし、「養護教諭に期待される役割と具体的な行動例」又は「栄養教諭に期待される役割と具体的な行動例」の＃印で示す行動例を加えて用いることとする。

指導教諭に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像		● 高い専門性に裏付けられた実践的指導力を有し、優れた教育活動を行うとともに、教科指導等の教育指導の改善及び充実のために、他の教職員への指導・助言ができる。
普 遍 的 な 事 項	高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 指導教諭としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組み、他の教職員の模範となる言動をしている。 ○ 人との関わりを大切にし、他の教職員からの相談等に応じるなど、円滑な人間関係を築いている。
	子どもに対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを深く受けとめて効果的に指導するとともに、関係教職員に積極的に指導・助言を行っている。 ○ 困難な課題に対しても、校長等の指示や方針を踏まえ、解決に向けて、粘り強く取り組むとともに、関係教職員に指導・助言している。 ○ 保護者等からの意見等に対して、誠実に対応している。
	専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教科指導、生徒指導等に関して高度の専門的な知識・技能を有し、教科指導等に活かすとともに、関係教職員に必要な指導・助言を行っている。 ○ 学校経営目標や幼児児童生徒の実態等を踏まえ、教科指導等の計画を作成し指導するとともに、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 教育指導の改善・充実のために必要な指導・助言を組織的・計画的に行っている。 ○ 計画性をもって正確、迅速、効率的に職務を遂行している。
	社会や子どもの変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒理解のための情報収集を積極的に行い、情報を共有化して、幼児児童生徒の実態等に応じた指導方法の工夫・改善を行うとともに、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を積極的に把握し、適切に対応している。 ○ 予想されるトラブルを想定し、未然防止のための工夫や準備を行っている。
新 た な 「 教 育 県 ひ ろ し ま 」 の 創 造 に 向 け て 特 に 求 め ら れ る 事 項	確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の実態を踏まえ、年間指導計画や各単元の学習指導計画等を作成するとともに、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 幼児児童生徒の学習状況に応じて、学習指導案等に沿った授業を展開し、指導のねらいを達成するとともに、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 多様な評価方法を適切に活用し、幼児児童生徒一人一人の学習状況を把握し、指導に活かすとともに、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 授業公開や研修、授業観察を積極的に行い、授業研究の機会等を活用し、授業改善・授業力向上に向けて、他の教職員に必要な指導・助言を行っている。
	豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりするとともに、他の教職員に指導・助言を行っている。 ○ 日ごろから幼児児童生徒への指導方針や状況等について、保護者等に説明するなど、保護者等と十分連携を図るとともに、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 校長や教職員との意思疎通を図り、教職員間の協調性を高めるとともに、信頼関係を築くよう努めている。 ○ 幼児児童生徒の考えや意見を受け止めつつ、教える内容を幼児児童生徒に分かりやすく伝えるとともに、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に活かしている。
	新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教科指導等の改善・充実に向け、具体的な方策を提案するなど、改善の意識を持って積極的に取り組んでいる。 ○ 幼児児童生徒の実態を踏まえ、個性や能力の伸長を図るため、意欲をもって指導に当たるとともに、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図っている。 ○ 研修の機会等を活用し、新たに必要とされる知識や技能の習得に積極的に取り組んでいる。
	他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教科指導等の実態を把握し、主任等に指導・助言しながら、手段や方法を工夫し計画的に職務を遂行している。 ○ 職務を遂行する上で生じた課題等について、時機を逸することなく管理職や主幹教諭に報告、連絡及び相談している。 ○ 他の教職員の相談に気軽に応じ、課題解決の方法等について、具体的に指導・助言を行っている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、他の教職員を指導している。

主任等に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像		● 担当する校務分掌の責任者として、優れた専門的知識・技能を有し、計画の立案、関係教職員に対する指導・助言及び連絡調整を行うことができる。
普 遍 的 な 事 項	高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 主任等としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組み、他の教職員の模範となる言動をしている。 ○ 人との関わりを大切に、他の教職員からの相談等に応じるなど、円滑な人間関係を築いている。
	子どもに対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを深く受けとめて効果的に指導している。 ○ 困難な課題に対しても、校長等の指示や方針を踏まえ、解決に向け粘り強く取り組んでいる。 ○ 保護者等からの意見等に対して、誠実に対応している。
	専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教科指導、生徒指導等に関して専門的な知識・技能を有し、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 担当する校務分掌に関して専門的な知識・技能を有し、関係教職員に指導・助言を行っている。 ○ 学校経営目標や幼児児童生徒の実態等を踏まえ、長期的視点に立ち、学級経営や校務分掌等の計画を作成し指導している。 ○ 計画性をもって正確かつ迅速に職務を遂行している。
	社会や子どもの変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒理解のための情報収集を積極的に行うとともに、情報を共有化し、指導方法の工夫・改善を行っている。 ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を積極的に把握し、適切に対応している。 ○ 予想されるトラブルを想定し、未然防止のための工夫や準備を行っている。
新 た な 「 教 育 県 ひ ろ し ま 」 の 創 造 に 向 け て 特 に 求 め ら れ る 事 項	確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の実態を踏まえ、年間指導計画や各単元の学習指導計画、学習指導案を作成している。 ○ 幼児児童生徒の学習状況に応じて、学習指導案等に沿った授業を展開し、指導のねらいを達成している。 ○ 多様な評価方法を適切に活用し、幼児児童生徒一人一人の学習状況を把握し、指導に活かしている。 ○ 授業研究の機会等を活用し、授業改善に関して、他の教職員に指導・助言を行っている。
	豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりしている。 ○ 日ごろから幼児児童生徒への指導方針や状況等について、保護者等に説明するなど、保護者等と十分連携を図っている。 ○ 幼児児童生徒の考えや意見を受け止めつつ、教える内容を幼児児童生徒に分かりやすく伝えている。 ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に活かしている。
	新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校経営目標の実現に向け、担当する校務分掌等の諸課題に対し、改善策を提案している。 ○ 幼児児童生徒の実態を踏まえ、個性や能力の伸長を図るため、意欲をもって指導に当たっている。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図っている。 ○ 研修の機会等を積極的に活用し、新たに必要とされる知識や技能の習得に取り組んでいる。
	他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当する校務分掌全体を把握し、企画・立案をするとともに、手段や方法を工夫し計画的に職務を遂行している。 ○ 学校経営目標の達成に向け、関係教職員をまとめ、仕事の進め方等についての指導・助言を行うとともに、管理職や主幹教諭へ意見を述べている。 ○ 他の教職員の相談に気軽に応じ、課題解決の方法等について、具体的に指導・助言を行っている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、他の教職員を指導している。

注) 主任等とは、教務主任、学年主任、保健主事、生徒指導主事、進路指導主事、学科主任、農場長、寮務主任及び校長が必要に応じ置く校務を分担する主任等をいう。

教諭・講師に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像		<ul style="list-style-type: none"> ● 教科指導、生徒指導等に関する専門的知識・技能を有し、教科指導や生徒指導、学級経営等を適切に行うことができる。 ● 組織の一員として、学校経営目標の達成に向け、担当する校務を適切に遂行することができる。
普遍的な事項	高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教諭・講師としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組んでいる。 ○ 人との関わりを大切にし、円滑な人間関係を築いている。
	子どもに対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受けとめて指導している。 ○ 困難な課題に対しても安易に回避することなく、責任をもって取り組んでいる。 ○ 保護者等からの意見等に対して、誠実に対応している。
	専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教科指導、生徒指導等に関して専門的な知識・技能を有し、教科指導等に活かしている。 ○ 担当する校務分掌を適切に遂行している。 ○ 学校経営目標や幼児児童生徒の実態等を踏まえ、学級経営や校務分掌等の計画を作成し指導している。 ○ 計画性をもって正確かつ迅速に職務を遂行している。
	社会や子どもの変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒理解のための情報収集を積極的に行うとともに、指導方法の工夫・改善を行っている。 ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を把握し、適切に対応している。 ○ 予想されるトラブルを想定し、未然防止のための工夫や準備を行っている。
新たな「教育県ひろしま」の創造に向けて特に求められる事項	確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の実態を踏まえ、年間指導計画や各単元の学習指導計画、学習指導案を作成している。 ○ 幼児児童生徒の学習状況に応じて、学習指導案等に沿った授業を展開し、指導のねらいを達成している。 ○ 多様な評価方法を適切に活用し、幼児児童生徒一人一人の学習状況を把握し、指導に活かしている。
	豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりしている。 ○ 日ごろから幼児児童生徒への指導方針や状況等について、保護者等に説明するなど、保護者等と十分連携を図っている。 ○ 幼児児童生徒の考えや意見を受け止めつつ、教える内容を幼児児童生徒に分かりやすく伝えている。 ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に活かしている。
	新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校経営目標の実現に向け、担当する校務分掌等について、改善の意識をもって参画している。 ○ 幼児児童生徒の実態を踏まえ、個性や能力の伸長を図るため、意欲をもって指導に当たっている。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図ろうとしている。 ○ 研修の機会等を積極的に活用し、新たに必要とされる知識や技能の習得に取り組んでいる。
	他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当する校務について、年間計画に基づき、主任等と連携を図りながら計画的に遂行している。 ○ 職務を遂行する上で生じた課題等について、時機を逸することなく管理職や主幹教諭、指導教諭、主任等に報告、連絡及び相談している。 ○ 他の教職員と積極的にコミュニケーションを図るとともに、相談に気軽に応じている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、改善に活かしている。

養護教諭に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像		<ul style="list-style-type: none"> ● 学校保健に関する専門的知識・技能を有し、保健教育や保健管理等を適切に行うことができる。 ● 組織の一員として、学校経営目標の達成に向け、担当する校務を適切に遂行することができる。
普遍的な事項	高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 養護教諭としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組んでいる。 ○ 人との関わりを大切に、円滑な人間関係を築いている。
	子どもに対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受けとめて指導している。 ○ 困難な課題に対しても安易に回避することなく、責任をもって取り組んでいる。 ○ 保護者等からの意見等に対して、誠実に対応している。
	専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 保健教育や保健管理に関して専門的な知識・技能を有し、保健教育等に活かしている。(＃) ○ 学校経営目標や幼児児童生徒の実態等を踏まえた保健室経営計画を作成するとともに、日常的に保健室経営の工夫・改善を行っている。(＃) ○ 保健主事と連携し、学校保健年間計画等の作成に参画している。(＃) ○ 計画性をもって正確かつ迅速に職務を遂行している。
	社会や子どもの変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各種調査の実施等により、幼児児童生徒の心身の健康情報の収集に努めるとともに、健康状態を的確に把握している。(＃) ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を把握し、適切に対応している。 ○ 予想されるトラブルを想定し、未然防止のための工夫や準備を行っている。
新たな「教育県ひろしま」の創造に向けて特に求められる事項	確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 保健学習や総合的な学習の時間等の年間指導計画の作成に参画している。(＃) ○ 幼児児童生徒の学習状況に応じて、学級担任等と連携・協力し、指導のねらいを達成しようとするとともに、多様な評価方法を適切に活用し、幼児児童生徒一人一人の学習状況を把握し、指導に活かしている。(＃)
	豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりしている。 ○ 日ごろから幼児児童生徒の健康状態や指導方針等について、保護者等に説明するなど、保護者等と十分連携を図っている。 ○ 医師や関係機関等と連携・協力し、学校保健活動を行っている。(＃) ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に活かしている。
	新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校経営目標の実現に向け、担当する校務分掌等について、改善の意識をもって参画している。 ○ 幼児児童生徒の健康の保持増進、安全確保等について、意欲をもって指導に当たっている。(＃) ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図ろうとしている。 ○ 研修の機会等を積極的に活用し、新たに必要とされる知識や技能の習得に取り組んでいる。
	他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当する校務について、年間計画に基づき、主任等と連携を図りながら計画的に遂行している。 ○ 職務を遂行する上で生じた課題等について、時機を逸することなく管理職や主幹教諭、指導教諭、主任等に報告、連絡及び相談している。 ○ 他の教職員と積極的にコミュニケーションを図るとともに、相談に気軽に応じている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、改善に活かしている。

注) #印で示す行動例は、養護をつかさどる主幹教諭の行動例としても用いるもの。(主幹教諭に期待される役割と具体的な行動例の注を参照)

栄養教諭に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像		<ul style="list-style-type: none"> ● 教育及び栄養に関する専門的知識・技能を有し、食に関する指導や給食管理を適切に行うことができる。 ● 組織の一員として、学校経営目標の達成に向け、担当する校務を適切に遂行することができる。
普遍的な事項	高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 栄養教諭としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組んでいる。 ○ 人との関わりを大切に、円滑な人間関係を築いている。
	子どもに対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受けとめて指導している。 ○ 困難な課題に対しても安易に回避することなく、責任をもって取り組んでいる。 ○ 保護者等からの意見等に対して、誠実に対応している。
	専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 食に関する指導や給食管理に関して専門的な知識・技能を有し、食に関する指導等に活かしている。(＃) ○ 学校経営目標や幼児児童生徒の実態等を踏まえ、食に関する指導の計画を作成し、学級担任等と連携しながら指導している。(＃) ○ 「学校給食衛生管理の基準」に基づいた、学校給食調理員に対する適切な指導・助言などの衛生管理や安全管理等を行っている。(＃) ○ 計画性を持って正確かつ迅速に職務を遂行している。
	社会や子どもの変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の食に関する情報収集を積極的に行うとともに、指導方法の工夫・改善を行っている。(＃) ○ 幼児児童生徒の食生活や食に関する実態を把握し、その実態に応じた食事内容を工夫するなど、年間献立計画の工夫や改善に努めている。(＃) ○ 予想されるトラブルを想定し、未然防止のための工夫や準備を行っている。
新たな「教育県ひろしま」の創造に向けて特に求められる事項	確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学級担任等と連携・協力しながら、幼児児童生徒の学習状況や発達段階に応じた食に関する指導を行っている。(＃) ○ 幼児児童生徒の学習状況に応じて、学級担任等と連携・協力し、指導のねらいを達成しようとするとともに、多様な評価方法を適切に活用し、幼児児童生徒一人一人の学習状況を把握し、指導に活かしている。(＃)
	豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりしている。 ○ 食に関する課題を抱える幼児児童生徒の個別の実態に応じた相談指導を行っている。(＃) ○ 「食の自己管理能力」や「望ましい食習慣」に関して、教職員や保護者に説明するとともに、教職員や家庭・地域と連携を図り、食に関する指導を推進している。(＃) ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に活かしている。
	新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校経営目標の実現に向け、担当する校務分掌等について、改善の意識をもって参画している。 ○ 幼児児童生徒の食に関する指導の推進について意欲をもって指導に当たるとともに、学校給食の安全衛生等に積極的に取り組んでいる。(＃) ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図ろうとしている。 ○ 研修の機会等を積極的に活用し、新たに必要とされる知識や技能の習得に取り組んでいる。
	他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当する校務について、年間計画に基づき、主任等と連携を図りながら計画的に遂行している。 ○ 職務を遂行する上で生じた課題等について、時機を逸することなく管理職や主幹教諭、指導教諭、主任等に報告、連絡及び相談している。 ○ 他の教職員と積極的にコミュニケーションを図るとともに、相談に気軽に応じている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、改善に活かしている。

注) #印で示す行動例は、栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭の行動例としても用いるもの。(主幹教諭に期待される役割と具体的な行動例の注を参照)

実習助手に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像		<ul style="list-style-type: none"> ● 実験又は実習に関する知識・技能を有し、実験又は実習等を適切に行うことができる。 ● 組織の一員として、学校経営目標の達成に向け、担当する校務を適切に遂行することができる。
普遍的な事項	高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 実習助手としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組んでいる。 ○ 人との関わりを大切に、円滑な人間関係を築いている。
	子どもに対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受けとめて指導している。 ○ 困難な課題に対しても安易に回避することなく、責任をもって取り組んでいる。 ○ 保護者等からの意見等に対して、誠実に対応している。
	専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 実験又は実習に関して必要な知識・技能を有し、実験等に活かしている。 ○ 担当する校務分掌を適切に遂行している。 ○ 学校経営目標や生徒の実態等を踏まえ、校務分掌等の計画に基づき指導している。 ○ 計画性をもって正確かつ迅速に職務を遂行している。
	社会や子どもの変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 生徒理解のための情報収集を積極的に行うとともに、担当教諭等と連携して、指導方法の工夫・改善を行っている。 ○ 地域住民や保護者、生徒等の学校に対する要望等を把握し、適切に対応している。 ○ 予想されるトラブルを想定し、未然防止のための工夫や準備を行っている。
新たな「教育県ひろしま」の創造に向けて特に求められる事項	確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当教諭と連携しながら、生徒の学習状況等に応じて、実験又は実習等を適切に行うとともに、多様な評価方法を適切に活用し、生徒一人一人の学習状況を把握し、指導に活かしている。 ○ 年間指導計画等の作成の際、実習等に係る部分について、生徒の実態や施設・設備等の状況を踏まえ、適切に教諭等に助言している。
	豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりしている。 ○ 日ごろから生徒への指導方針や状況等について、担当教諭等と十分連携を図っている。 ○ 生徒の考えや意見を受け止めつつ、教える内容を生徒に分かりやすく伝えている。 ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に活かしている。
	新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校経営目標の実現に向け、担当する校務分掌等について、改善の意識をもって参画している。 ○ 生徒の実態を踏まえ、個性や能力の伸長を図るため、意欲をもって指導に当たっている。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図ろうとしている。 ○ 研修の機会等を積極的に活用し、新たに必要とされる知識や技能の習得に取り組んでいる。
	他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当する校務について、年間計画に基づき、主任等と連携を図りながら計画的に遂行している。 ○ 職務を遂行する上で生じた課題等について、時機を逸することなく管理職や主幹教諭、指導教諭、主任等に報告、連絡及び相談している。 ○ 他の教職員と積極的にコミュニケーションを図るとともに、相談に気軽に応じている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、改善に活かしている。

寄宿舎指導員に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像		<ul style="list-style-type: none"> ● 日常生活上の世話及び生活指導に関する知識・技能を有し、幼児児童生徒の障害の状態等に応じて、寄宿舎における生活指導等を適切に行うことができる。 ● 組織の一員として、学校経営目標の達成に向け、担当する校務を適切に遂行することができる。
普 遍 的 な 事 項	高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 寄宿舎指導員としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組んでいる。 ○ 人との関わりを大切に、円滑な人間関係を築いている。
	子どもに対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の障害の状態等を理解し、悩みや思いを受けとめて寄宿舎における生活指導等を行っている。 ○ 困難な課題に対しても安易に回避することなく、責任をもって取り組んでいる。 ○ 保護者等からの意見等に対して、誠実に対応している。
	専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の日常生活上の世話及び生活指導等に関して必要な知識・技能を有し、寄宿舎における生活指導等に活かしている。 ○ 担当する校務分掌を適切に遂行している。 ○ 学校経営目標や幼児児童生徒の障害の状態等を踏まえ、寄宿舎における生活指導等を行っている。 ○ 計画性をもって正確かつ迅速に職務を遂行している。
	社会や子どもの変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒理解のための情報収集を積極的に行うとともに、職務に活かしている。 ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を把握し、適切に対応している。 ○ 予想されるトラブルを想定し、未然防止のための工夫や準備を行っている。
新 た な 「 教 育 県 ひ ろ し ま 」 の 創 造 に 向 け て 特 に 求 め ら れ る 事 項	確かな授業力を身に付けている。	
	豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりしている。 ○ 日ごろから寄宿舎における生活指導等について、保護者等に方針や状況等を説明するなど、保護者等と十分連携を図っている。 ○ 幼児児童生徒の考えや意見を受け止めつつ、幼児児童生徒の障害の状態等に応じて、適切にコミュニケーションをとっている。 ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に活かしている。
	新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校経営目標の実現に向け、担当する校務分掌等について、改善の意識をもって参画している。 ○ 幼児児童生徒の障害の状態等を踏まえ、個性や能力の伸長を図るため、意欲をもって職務に取り組んでいる。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図ろうとしている。 ○ 研修の機会等を積極的に活用し、新たに必要とされる知識や技能の習得に取り組んでいる。
	他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当する校務について、年間計画に基づき、主任等と連携を図りながら計画的に遂行している。 ○ 職務を遂行する上で生じた課題等について、時機を逸することなく管理職や主幹教諭、主任等に報告、連絡及び相談している。 ○ 他の教職員と積極的にコミュニケーションを図るとともに、相談に気軽に応じている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、改善に活かしている。

学校栄養職員に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像		<ul style="list-style-type: none"> ● 学校給食に関する専門的知識・技能を有し、給食管理や給食指導等を適切に行うことができる。 ● 組織の一員として、学校経営目標の達成に向け、担当する校務を適切に遂行することができる。
普遍的な事項	高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校栄養職員としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組んでいる。 ○ 人との関わりを大切に、円滑な人間関係を築いている。
	子どもに対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受けとめて対応している。 ○ 困難な課題に対しても安易に回避することなく、責任をもって取り組んでいる。 ○ 保護者等からの意見等に対して、誠実に対応している。
	専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 給食管理や給食指導等に関して専門的な知識・技能を有し、給食管理等に活かしている。 ○ 学校経営目標等を踏まえ、学校給食目標等を作成し、学校給食活動を計画的に行うとともに、年間を通じた食に関する指導計画の作成に参画している。 ○ 「学校給食衛生管理の基準」に基づいた、学校給食調理員に対する適切な指導・助言などの衛生管理や安全管理等を行っている。 ○ 計画性をもって正確かつ迅速に職務を遂行している。
	社会や子どもの変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の家庭における食生活実態調査や残食調査を行うなど、成長発達に必要な栄養所要量の確保に努めている。 ○ 幼児児童生徒の食生活や食に関する実態を把握し、その実態に応じた食事内容を工夫するなど、年間献立計画の工夫や改善に努めている。 ○ 予想されるトラブルを想定し、未然防止のための工夫や準備を行っている。
新たな「教育県ひろしま」の創造に向けて特に求められる事項	確かな授業力を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学級担任等と連携・協力しながら、幼児児童生徒の学習状況や発達段階に応じた食に関する指導を行っている。
	豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりしている。 ○ 関係保健機関等と連携・協力し、学校給食活動を行っている。 ○ 教職員や保護者に対し健康や食生活に関する情報等を提供するとともに、家庭・地域との連携を図った取組を行っている。 ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に活かしている。
	新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校経営目標の実現に向け、担当する校務分掌等について、改善の意識をもって参画している。 ○ 幼児児童生徒の食生活の改善や学校給食の安全衛生、食事内容の向上等に積極的に取り組んでいる。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図ろうとしている。 ○ 研修の機会等を積極的に活用し、新たに必要とされる知識や技能の習得に取り組んでいる。
	他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当する校務について、年間計画に基づき、管理職等と連携を図りながら計画的に遂行している。 ○ 職務を遂行する上で生じた課題等について、時機を逸することなく管理職や主幹教諭等に報告、連絡及び相談している。 ○ 他の教職員と積極的にコミュニケーションを図るとともに、相談に気軽に応じている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、改善に活かしている。

事務職員に期待される役割と具体的な行動例

期待される役割 求められる 教職員像		<ul style="list-style-type: none"> ● 学校事務に関する知識・技能を有し、学校事務の運営や処理等を適切に行うことができる。 ● 組織の一員として、学校経営目標の達成に向け、担当する校務を適切に遂行することができる。
普遍的な事項	高い倫理観と豊かな人間性をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事務職員としての職責や義務を自覚して職務に取り組んでいる。 ○ 法令等を遵守するとともに、誠実かつ真摯な態度で職務に取り組んでいる。 ○ 人との関わりを大切に、円滑な人間関係を築いている。
	子どもに対する教育的愛情と教育に対する使命感をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受けとめて対応している。 ○ 困難な課題に対しても安易に回避することなく、責任をもって取り組んでいる。 ○ 保護者等からの意見等に対して、誠実に対応している。
	専門性を発揮し、的確に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校事務に関して必要な知識・技能を有し、事務処理等に活かしている。 ○ 勤務時間制度や休暇制度、給与制度等を正しく理解し、適切に事務処理を行っている。 ○ 法令・規則等に基づき、庶務・会計・管財に係る事務を正確に処理している。 ○ 計画性をもって正確かつ迅速に職務を遂行している。
	社会や子どもの変化に柔軟に対応できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児児童生徒理解のための情報収集を積極的に行うとともに、職務に活かしている。 ○ 地域住民や保護者、幼児児童生徒等の学校に対する要望等を把握し、教育活動の充実に向けた条件整備に取り組んでいる。 ○ 予想されるトラブルを想定し、未然防止のための工夫や準備を行っている。
新たな「教育県ひろしま」の創造に向けて特に求められる事項	確かな授業力を身に付けている。	
	豊かなコミュニケーション能力を有している。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や場面に応じた正しい言葉遣いで簡潔に説明したり、指示したりしている。 ○ 関係機関や業者等と連絡調整を行いながら適切に事務処理を行っている。 ○ 学校事務に関する情報等について、学校内外から幅広く収集し、職務に活かしている。 ○ 他者の意見や考え方も柔軟に受け入れ、職務の遂行に活かしている。
	新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校経営目標の実現に向け、担当する校務分掌等について、改善の意識をもって参画している。 ○ 新しい発想や方法を積極的に取り入れ、創意工夫しながら事務の改善等に取り組んでいる。 ○ 新たな課題や困難な課題にも常に意欲的に取り組み、解決を図ろうとしている。 ○ 研修の機会等を積極的に活用し、新たに必要とされる知識や技能の習得に取り組んでいる。
他の教職員と連携・協働し、組織的に職務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当する校務について、年間計画に基づき、管理職等と連携を図りながら計画的に遂行している。 ○ 職務を遂行する上で生じた課題等について、時機を逸することなく管理職等に報告、連絡、相談及び対応を協議している。 ○ 他の教職員と積極的にコミュニケーションを図るとともに、相談に気軽に応じている。 ○ 自らの実践や研修成果を積極的に示し、改善に活かしている。 	

2 公務員としての基本理念

公立の学校及び共同調理場の教職員は、その勤務する学校等を設置する地方公共団体の公務員、すなわち、地方公務員である。

日本国憲法や地方公務員法に示されているように、教職員は住民全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、全力を挙げて職務に専念すべきことが服務の大原則である。

また、教職員は、教育基本法、学校教育法はもとより、関係の法令、省令、条例、規則、学習指導要領等に則って、教育の営みをたゆみなく創造していくことが求められ、このことによって「信頼される公教育」の確立が果たせるものと確信する。

教職員は、公務員として、「全体の奉仕者」でなければならず、この本質に基づいた各種の義務が定められている。

すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない。 (憲法 § 15②)

すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。 (地公法 § 30)

… 教育を通じて国民全体に奉仕する教育公務員の職務 (教特法 § 1)

3 教育公務員の身分取扱い等

教育公務員は、その職務と責任の特殊性から、地方公務員法の特別法である教育公務員特例法によって、任免、給与、分限、懲戒、服務及び研修等について特別な規定がされている。

(1) 採用及び昇任

公立学校の校長の採用並びに教員の採用及び昇任は、選考によるものとし、その選考は、… 任命権者である教育委員会の教育長が行う。 (教特法 § 11)

(2) 条件付任用期間

養護教諭、養護助教諭及び栄養教諭の条件付任用期間は6月間とする。(地公法 § 22①)

会計年度任用職員の条件付任用期間は1月間とする。(地公法 § 22の2⑦)

教諭、助教諭及び講師の条件付任用期間は1年間とする。(教特法 § 12①)

(3) 研修

教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。任命権者(県教委)は研修計画を立て実施に努めなければならない。また、教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。(教特法 § 21①, 21②, 22①)

教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。(教特法 § 22②)

ただし、中核市である福山市及び呉市の県費負担教職員の研修(次の(4)初任者研修も含む)は、福山市教育委員会及び呉市教育委員会がそれぞれ行う。(地教行法 § 59)

(4) 初任者研修

教諭等の任命権者は、採用の日から1年間のその職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修を実施しなければならない。(教特法 § 23①)

(5) 兼職・兼業

教育公務員は、本務の遂行に支障がないと任命権者において認める場合には、教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業若しくは事務に従事することができる。

(教特法 § 17①)

4 教職員の義務

教職員の義務は、職務の遂行に伴う義務と公務員としての身分の保有に伴う義務の二つに大別することができる。

(1) 職務遂行上の義務

ア 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務

教職員は、その職務を遂行するに当たって、法令、条例等に従い、かつ、上司の職務上の命令に従うべきことを規定したものである。

職員は、… 法令、条例、地方公共団体の規則及び… 規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

(地公法 § 32)

イ 職務に専念する義務

教職員は、勤務時間中においては、その全力を挙げて職務に従事すべきことを規定したものである。ただし、法律又は条例に特別の定めがある場合には、職務専念義務が免除されることがある（休日、休暇、普通研修、職専免）。

職員は、法律又は条例に特別の定めがある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い… なければならない。

(地公法 § 35)

(2) 身分上の義務

ア 信用失墜行為の禁止

教職員は、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行によって公務に対する住民の信頼を裏切らないよう、信用を保つべきことを規定したものである。

職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(地公法 § 33)

イ 秘密を守る義務

秘密を公表することによって、公益を害したり、住民の個人的利益を損ねたりするおそれがあると同時に、そのことが行政全体に対する住民の信頼を損ねる結果にもなることから規定されたものである。

職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。

(地公法 § 34①)

ウ 政治的行為の制限

教職員には、一定の政治的行為を行うことが禁止されている。これは、全体の奉仕者としての性格を守ること、教育の政治的中立性と安全性を守ること、職員を政治的影響力から保護することなどの見地から要請されているものである。

職員は、特定の政党その他の政治的団体又は特定の内閣若しくは地方公共団体の執行機関を支持し、又はこれに反対する目的をもって、あるいは公の選挙又は投票において特定の
人又は事件を支持し、又はこれに反対する目的をもって、… 政治的行為をしてはならない。

(地公法 § 36②)

… 地方公務員法第 36 条の規定にかかわらず、国家公務員の例による。(教特法 § 18①)

職員は、政党又は政治的目的のために、寄附金その他の利益を求め、若しくは受領し、又は
何らの方法を以てするを問わず、これらの行為に関与し、… 人事院規則で定める政治的行為
をしてはならない。

(国公法 § 102①)

[内容省略]

(人規 14-7)

エ 争議行為の禁止

労働基本権（団結権・団体交渉権・争議権）について、教職員は「全体の奉仕者」であることから、一定の制限が設けられ規定されたものである。

職員は、… 同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は地方公共団体の機関の活動能
率を低下させる怠業的行為をしてはならない。

(地公法 § 37①)

オ 営利企業への従事等の制限

教職員は、全体の奉仕者であること、また、職務専念義務を課せられている
ことから、教育委員会の許可を受けた場合を除き、営利企業等に従事すること
を禁止されている。

職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする
… 会社その他の団体の役員その他 … 地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報
酬を得ていかなる事業 … にも従事してはならない。

(地公法 § 38①)

5 分限と懲戒

(1) 分限処分

職員がその職責を十分果たすことができない場合に、公務の能率を維持向上す
るため、本人の意思に反して、一定の処分が行われることを「分限処分」という（地
公法 § 28）。

分限処分には、「免職」「降任」「休職」「降給」がある。

(2) 懲戒処分

職員の義務違反に対して、本人の道義的責任を明らかにすることにより公務の
規律と秩序を維持するための処分を「懲戒処分」という（地公法 § 29）。

懲戒処分には、「免職」「停職」「減給」「戒告」がある。

これらの処分は、法令の定める事由による場合のみについて、客観的な事実
に基づいて公正に行われることとされている。

教職員の不祥事は学校教育に対する県民の信頼を大きく損なうことから、県教
育委員会では、職員の公務員としての自覚を促し、非違行為の再発防止を図るとと
もに、処分の透明性を高めるため、平成 17 年 4 月「懲戒処分の指針」を策定し、
平成 18 年 12 月 20 日、平成 24 年 4 月 1 日、平成 30 年 8 月 10 日及び令和 2 年 6 月
1 日には、職員に、より一層の自覚を促し、非違行為の発生・再発の抑止効果を高
める等のために、その一部について改正を行っている。

6 県費負担教職員制度

公務員は、その身分の属する地方公共団体により、給与が支弁されるのが原則で

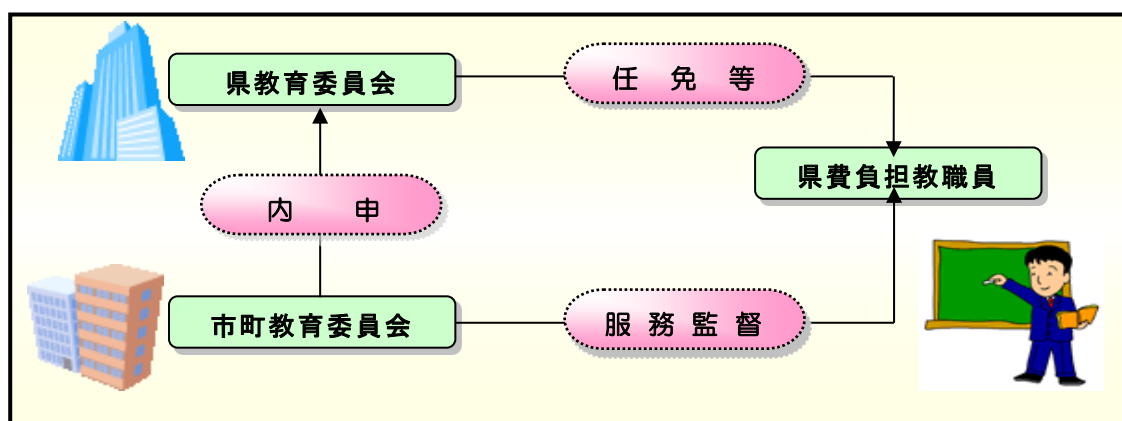
ある。

公立の小・中・義務教育学校（共同調理場を含む。）は、市町が設置し管理している教育施設であり、その教職員は市町の公務員である。この場合、一般的には、職員の採用，給与負担，服務管理等は、その職員が所属する市町で行うべきものである。

しかし、公立小・中・義務教育学校の教職員については、個々の市町における人材・財政状況に左右されることなく、県内全てで一定の教育水準を保持するために、「市町村立学校職員給与負担法」、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」などの法令によって、次のような特別な人事制度が定められている。

- 指定都市である広島市を除く市町立小中学校の教職員の給与等は、原則として県が負担する（県費負担教職員）。（市町村立学校職員給与負担法 § 1）
- 県費負担教職員の任命，異動，離職等の人事は、市町教育委員会の内申をまっけて、県教育委員会が行う。ただし、同一市町の転任については、市町教育委員会の内申に基づき、県教育委員会が行う。（地教行法 § 38）
- 県費負担教職員の勤務条件に関する事項は、県の条例で定める。（地教行法 § 42）
- 県費負担教職員の日常の服務監督は、市町教育委員会が行う。（地教行法 § 43）

これらの関係を図示すると次のようになる。



7 条件付採用制度

公務員の新規採用に当たっては、全て条件付という形で任用することが法律で定められている。

これは、採用後一定の期間（原則6月間）を「試用期間」とし、この期間を良好な成績で勤務したときに正式採用になるという制度である（地公法 § 22①）。

これらは、競争試験や選考により、一定の能力等の把握はなされているものの、職務遂行能力があるか否かは、実務に携わってはじめて明確になるとの判断から、一定期間、実務に従事させることにより能力等の実証を得て正式採用をしようとするものである。

特に、教諭，助教諭及び常勤講師の場合については、その採用の日から1年間の初任者研修を実施するため、条件付の期間が1年間とされている（教特法 § 12①）。また、地公法第22条の2第1項の規定により採用された会計年度任用職員の条件付の期間は、1月とされている（地公法 § 22の2⑦）。

なお、条件付採用期間内においても、給与，休暇等の勤務条件については、正式採用の職員と変わることはない。

8 人事評価制度

(1) 能力評価と業績評価

広島県の人事評価制度は、意欲や資質の向上、能力開発といった人材育成や、適材適所の配置などの適正な人事管理を実現し、学校が活力ある組織としての総合力を発揮することを目的として、「能力評価」（発揮した能力を把握）及び「業績評価」（挙げた業績をプロセスを踏まえて把握）を二つの柱として評価を実施する。

「能力評価」は、教職員一人一人の能力、実績及び意欲を的確に把握し評価することにより、意欲や資質あるいは指導力を高める研修等様々な場面での指導に生かすとともに、適材適所の配置等を進めるための人事上の資料として活用するものである。

「業績評価」は、指導・助言者である校長等と教職員の面談を通じて組織目標と自己目標の整合性を図り、全ての教職員の意識改革を促し、組織目標の達成を図ろうとするものであり、個人目標の達成度や達成に向けたプロセスを評価し、次の目標に反映させ、仕事のレベルアップと職能成長を図ろうとするものである。

なお、令和2年4月から臨時的任用職員及び会計年度任用職員（以下「臨時的任用職員等」という。）については、任用形態や学校の実情を考慮し、総合的な評価による人事評価を別途実施している。

(2) 実施方法（臨時的任用職員等を除く）

ア 能力評価

校長等は、4月から3月までの1年間の各教職員の取組について、授業観察等を行うことなどにより、業務遂行中に顕在化した能力、実績、意欲について評価を行い、教職員との面談を通じて評価結果を開示する。

イ 業績評価

各教職員は、職務・職責や役割に応じて、4月から3月までの1年間の目標を設定し、自己評価を行う。それに対して、指導・助言者である校長等が指導・助言及び評価を行う。

自己目標は、組織目標を踏まえて自己申告（業績評価）書に記入し、校長等との面談を通じて追加・修正を行い設定する。

校長等は、教職員について授業観察や職務遂行状況の把握を適切に行い、必要な指導・助言を行う。

各教職員は、年度の間中期に上半期の自己評価を行い、校長等が指導・助言及び評価を行う。

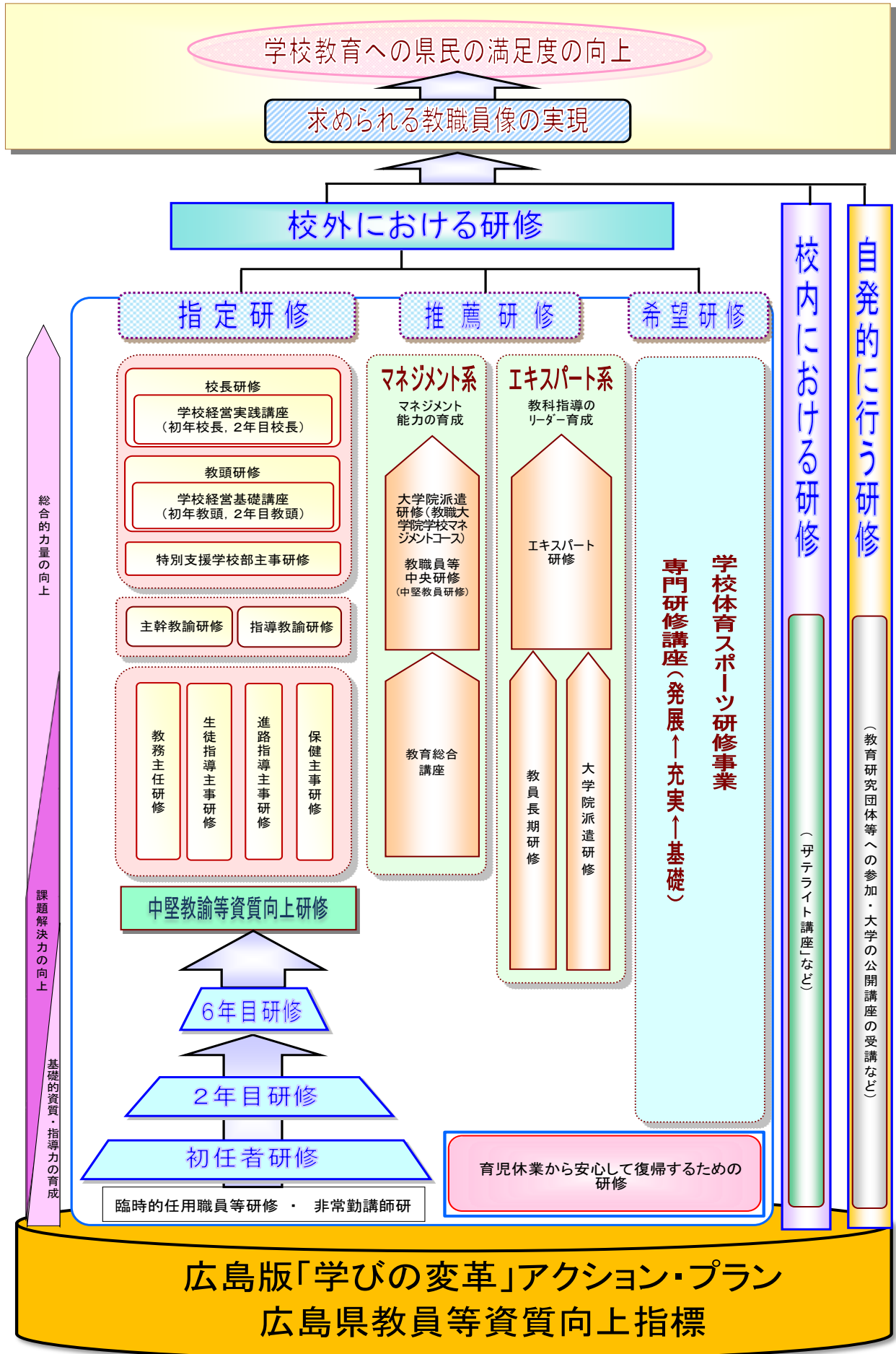
各教職員は、年度末には下半期の自己評価を行い、校長等が指導・助言及び評価を行う。

(3) 基準日及び面談実施期間（臨時的任用職員等を除く）

区 分	基準日	面談実施期間※
当初面談 (業績評価：年間目標設定)	4月1日	4月～5月
中間面談 (業績評価：上半期評価)	9月30日	9月中旬～10月
最終面談 (能力評価) (業績評価：下半期評価)	3月31日	1月～2月中旬

※面談開始時期は、学校の実態に応じて早まる場合がある。

広島県教職員研修体系

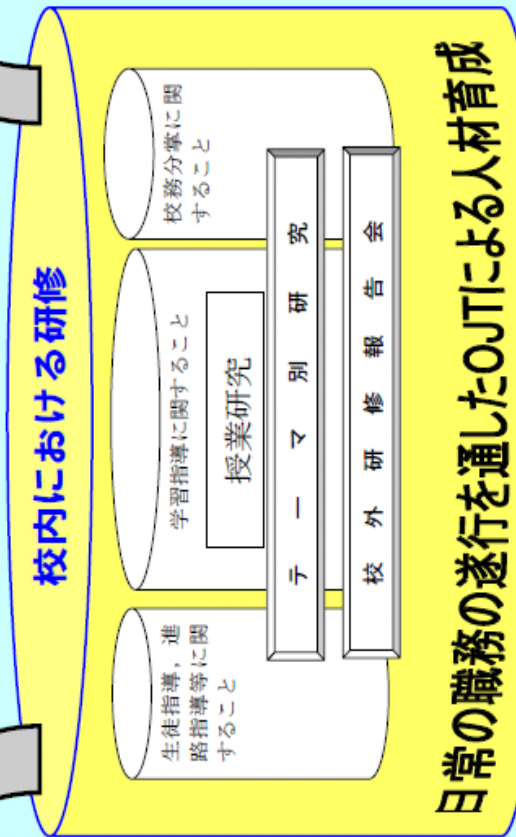


広島県における教職員研修の推進

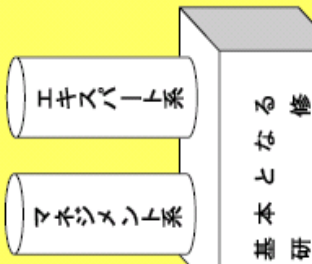
求められる教職員像

校長による人材育成
[教職員一人一人の人材育成計画]

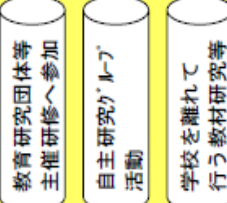
校内における研修



校外における研修



自発的に行う研修



企画・実施
教職経験者研修等の企画・実施
研修の効果測定の研究
研修評価の研究 など

校長への指導・助言・支援
OJTに関する内容に力点を置いた管理職研修の実施
校内研修の活性化支援（校内研修の推進役となる人材の育成、サテライト研修の実施）
研修情報の提供・研修歴の整理 など

支援
教育研究団体等への支援
自主研究グループ活動への支援

広島県教育委員会

9 教職員の研修

学校教育の直接の担い手である教職員の活動は、子供たちの成長に関わるものであり、とりわけ、その人格形成に大きな影響を及ぼすものである。

このような専門職としての教職員の職責の重要性を踏まえるならば、教職員は自らの資質・能力の向上を図るため、常に研修に努めることが必要である。

デジタル技術の進展・高度化をはじめ、社会環境や国際情勢等が急速かつダイナミックに変化していくことが想定される中、このような変化にも柔軟に対応し、活躍できる人材を確実に育成していくため、教職員には、多様でかつ高度な資質・能力が求められている。

また、これからの学校においては、各学校の自主性・自律性を確保するとともに、創意工夫を凝らした特色ある学校づくりを進めるため、校長をはじめとする教職員一人一人が、自由闊達な雰囲気の中で、そのもてる能力を最大限に発揮し、組織的、一体的に教育活動を行うことが必要である。

こうしたことから、一人一人の教職員が自ら主体的に日々研修に努め、自己の資質能力の向上を図ることが期待されている。

(1) 研修と法令

教職員各自が資質向上を目的として自主的・主体的に研修し、能力を開発することは責務であるが、より一層の研修効果を発揮し、職務の効率的執行を図るため、任命権者による職務としての研修が法律により定められている。

ア 期待される役割

地方公務員である公立学校教職員の研修について、「地方公務員法」では、次のとおり定められており、この規定に基づき任命権者である県教育委員会は、教職員を対象に各種の研修を企画・実施している。

【地方公務員法】

(研修)

第39条 職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。

2 前項の研修は、任命権者が行うものとする。

任命権者である県教育委員会は、この規定に基づき、経験年数に応じた研修や専門分野ごとの研修などを企画・実施している。

参考：本誌 資料「広島県教職員研修体系」P5-36

なお、中核市である福山市及び呉市の県費負担教職員の研修(初任者研修も含む。)は、この規定の特例として、福山市教育委員会及び呉市教育委員会がそれぞれ行うこととなっている(地教行法 §59)。

イ 教育公務員の特例

学校教育の場における教員の職務については、教員の自発性と創造性に期待する面が大きいことや、児童生徒との人格的なふれあいを通じ、個性・能力に応じて適切な指導を行わなくてはならないなど、一般の公務員とは異なった性格を有している。

教育基本法においては、教員の使命と職責の重要性を踏まえ、教員は研究と修養に励み、研修の充実が図られるべきことが規定されている。

【教育基本法】

(教員)

第9条 法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。

2 前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない。

さらに、教職員の中でも教諭、養護教諭などの教育公務員は、研修に関し、地方公務員法の適用に加えて「教育公務員特例法」により特例が定められている。

【教育公務員特例法】（※一部抜粋）

（研修）

第21条 教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

2 教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。

（研修の機会）

第22条 教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。

2 教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

3 教育公務員は、任命権者の定めるところにより、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる。

（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）

第22条の2 文部科学大臣は、公立の小学校等の校長及び教員の計画的かつ効果的な資質の向上を図るため、次条第一項に規定する指標の策定に関する指針（以下「指針」という。）を定めなければならない。

（校長及び教員としての資質の向上に関する指標）

第22条の3 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、その地域の实情に応じ、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。

（教員研修計画）

第22条の4 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を定めるものとする。

（初任者研修）

第23条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等に対して、その採用の日から1年間の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修（以下「初任者研修」という。）を実施しなければならない。

2 任命権者は、初任者研修を受ける者（次項において「初任者」という。）の所属する学校の副校長、教頭、主幹教諭（養護又は栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭を除く。）、指導教諭、教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師のうちから、指導教員を命じるものとする。

3 指導教員は、初任者に対して教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項について指導及び助言を行うものとする。

（中堅教諭等資質向上研修）

第24条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等に対して、個々の能力、適性等に応じて、公立の小学校等における教育に関し相当の経験を有し、その教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図るために必要な事項に関する研修（以下「中堅教諭等資質向上研修」という。）を実施しなければならない。

2 任命権者は、中堅教諭等資質向上研修を実施するに当たり、中堅教諭等資質向上研修を受ける者の能力、適性等について評価を行い、その結果に基づき、当該者ごとに中堅教諭等資質向上研修に関する計画書を作成しなければならない。

第21条では、教育公務員の研修は「職責を遂行するために」として、職務遂行上不可欠なものと位置付けられるとともに、「絶えず研究と修養に努めなければならない」とされ、主体的な研修の期待とともに、継続的な研修努力義務が課されている。

第22条第2項では、職務に専念する義務の免除（職専免）による研修が定められている。条文では「授業に支障のない限り」とあるが、これは、授業がなければ研修に参加できるということではない。教員の中核的職務である「授業」に支

障がある限りは承認できないものとして所属長の承認権限を拘束することが趣旨である。

したがって、所属長が授業を含めて校務運営上支障がなく、研修内容が職務に専念する義務を免除するにふさわしい内容と認めた場合に研修に参加できることになる。

第23条では、初任者研修について定められている。初任者研修は、新任の教諭等が教職への自覚を高めるとともに、円滑に、かつ、自立した教育活動を展開していく素地を養うことを目的として実施するものである。

そのため、新任の教諭等は、県教育委員会が計画・実施する初任者研修を受講することが義務付けられており、校長の監督の下、指導教員を中心として校内全体で初任者を育てるという体制をつくり、初任者が研修に専念できるよう配慮する必要がある。

第24条では、中堅教諭等資質向上研修について定められている。平成29年度からは、教育公務員特例法等の一部を改正する法律により、10年経験者研修を中堅教諭等資質向上研修に改め、中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図るための研修とすることとなった。

(2) 研修の分類とサービスの取扱いなど

研修に参加する場合、その研修内容などにより、「職務としての研修」、「職務専念義務免除（職専免）の研修」、「自主的な研修」に分類することができる。

その分類とサービスなどを整理すると、次のとおりとなる。

分類	職務としての研修	職務専念義務を免除されての研修	自主的な研修
研修例	<ul style="list-style-type: none"> 初任者研修などの経験者研修 エキスパート研修などの推薦研修 管理職等研修 ・ 主任等研修 県立教育センター専門研修 所属長が命じる校内研修 など 	<ul style="list-style-type: none"> 所属長の承認を受けて参加する研修 	<ul style="list-style-type: none"> 勤務時間外における自主研修
サービス	<ul style="list-style-type: none"> 研修参加自体が職務（校外の場合は公務出張） 	<ul style="list-style-type: none"> 職務専念義務免除（職専免） 	
根拠	<ul style="list-style-type: none"> 地公法第39条 教育公務員は、教特法第21条第1項、第2項、第22条第1項なども適用 	<ul style="list-style-type: none"> 職専免条例第2条 教育公務員は、教特法第22条第2項 	<ul style="list-style-type: none"> 教育公務員は、教特法第21条

なお、職員団体が主催する教育研究集会（教研集会）については、集会が職員団体活動の一環として行われていることから、これに参加することは、職員団体活動としての集会の成立と運営に関与することになる。そのため、公務出張や職務専念義務免除により教研集会に参加することは、地方公務員法第55条の2第6項の「職員は、条例で定める場合を除き、給与を受けながら、職員団体のためその業務を行い、又は活動してはならない。」とした規定に違反することになる。

したがって、勤務時間中に教研集会へ参加する際のサービスは「年次有給休暇」で対応すべきものといえる。

10 教職員の健康管理

(1) 定期健康診断

学校における教職員の健康管理は、教職員の健康の保持増進を図るとともに、学校教育の円滑な実施に資することを目的として行われるものである。

教職員の健康の保持増進を図るためには、校長は、教職員の健康状態を把握することが必要であり、教職員は自らの健康管理について関心を深め、学校における安全・衛生の推進に協力しなければならない。

定期健康診断は、次に掲げる法に基づき、教職員の健康状態を把握し、潜在する疾病を早期に発見するために行うものであることから、必ず受診することが必要である。

事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない。
(労働安全衛生法 § 66①)

労働者は、前各項の規定により事業者が行う健康診断を受けなければならない。

(労働安全衛生法 § 66⑤)

学校の設置者は、毎学年定期に、学校の職員の健康診断を行わなければならない。

(学校保健安全法 § 15①)

(2) 過重労働による健康障害の防止

学校における教職員は、近年、教育を取り巻く環境の変化、授業・課外活動のほか児童生徒や保護者への対応等により、業務が複雑多岐にわたっており、多忙感とともに精神的負荷が増大している傾向がうかがえる。このような職場環境を鑑み、現在、教職員の心身の不調を予防し、健康の保持増進を図る対策が重要な課題となっている。

過重労働による健康障害防止のため、各学校において、法令に基づき、長時間労働者に対して医師による面接指導等を実施する制度が整備されており、利用を推進している。

(3) メンタルヘルスケア

教職員が、業務上の精神的負荷だけでなくその他の様々な要因からストレスや不安に悩み、それが元で内科的な疾病や精神疾患の発症により、教育活動に専念できない状況に陥る場合もある。

メンタルヘルス不調の未然防止を図るため、法令に基づき、ストレスチェックを実施している。ストレスチェックにより、教職員のセルフケアの促進及び職場のストレス要因の軽減など職場環境改善の取組を進めている。

公立学校共済組合広島支部（以下「広島支部」という。）では、専門医及び産業カウンセラーによるメンタルヘルス相談窓口を開設している。心身の不調に気付いたときは、次の連絡先に公立学校共済組合員であることを告げ、直接予約すること。秘密は厳守となっており、一人で悩まず気軽に相談することが大切である。

このほか、広島支部から「こころの健康心理相談員」として派遣される臨床心理士（スクールカウンセラー経験者）に、所属において相談することもできる。この場合は、校長を通じて申込みを行うこと。

また、広島支部が県内に開設する一日相談所において「こころの健康心理相談員」に対面やオンライン・電話で相談することもできる。この場合は、原則として、事前に広島支部へ電話で申込みをすること。現在、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策として、連絡先を確認している。詳細は広島支部ホームページ等に掲載している。

公立学校共済組合広島支部が実施するメンタルヘルス相談

(令和4年4月1日現在)

対象者は、公立学校共済組合広島支部組合員（任意継続組合員・被扶養者を除く）

<p>■ メンタルヘルス相談事業（臨床心理士による相談）</p>		
<p>① 一日相談所＜要予約（当日利用も可）、無料（利用制限なし）＞ 県内7か所で、臨床心理士による面接相談を実施する。一部の相談日にはオンライン又は電話による相談も可能となっている。 相談を希望する場合、電話で公立学校共済組合広島支部に申し込むこと。 匿名による相談が可能である。 相談日は、福利ひろしま、公立学校共済組合広島支部HPに掲載する。</p> <p>② 所属所訪問相談＜事前申し込み、無料＞ 各所属に臨床心理士を派遣し、面接相談を実施することができる。 所属長を通じて公立学校共済組合広島支部に申し込むこと。</p> <p>【問合せ先】公立学校共済組合広島支部 電話番号 082-513-4956</p>		
<p>■ 専門医面接相談 ＜要予約，年間2回まで無料＞</p> <p>※電話で希望する病院に直接予約を行い，予約日に受診すること。</p>		
医療機関名	所在地	相談予約 電話番号
清川神経科内科クリニック	広島市中区八丁堀4-15	082-227-5111
神人クリニック	広島市東区若草町18-46	082-261-0600
よこがわ駅前クリニック	広島市西区横川町二丁目7-19 横川メディカルプラザ6階	082-294-8811
森岡神経内科	広島市安佐北区可部南四丁目9-17	082-819-0006
瀬野川病院	広島市安芸区中野東四丁目11-13	082-892-1055
心療内科村岡クリニック	呉市中央二丁目6-10 村上ビルII 4階	0823-32-2223
わかみやメンタルクリニック	東広島市西条上市町5-5 総合不動産ビル3階	082-431-6110
押尾クリニック	三原市城町一丁目12-23-1	0848-67-8766
馬野神経科クリニック	福山市野上町三丁目1-29	084-928-0088
三次病院	三次市栗屋町1731	0824-62-2888
<p>■ 産業カウンセラー相談（面接・電話） ＜要予約，無料（利用回数制限なし）＞</p> <p>※電話で希望する事務所に直接予約を行い，予約日にカウンセリングルームへ行くこと。 ※電話での相談を希望する場合は，予約時にそのことを事務所へ伝えること。</p>		
<p>① 一般社団法人日本産業カウンセラー協会中国支部広島事務所【カウンセリングルーム】 広島市中区鞆町3-1 第3山県ビル5階 082-223-7470 ※ 福山，三次市内でカウンセリングを希望する場合，広島事務所に連絡すると，同市内でカウンセリングを受けることができる。</p> <p>② 一般社団法人日本産業カウンセラー協会中国支部岡山事務所【カウンセリングルーム】 岡山市北区野田屋町二丁目11-13 旧岡山あおば生命ビル4階 086-224-4050</p>		

※相談機関等は変更する場合がある。

11 セクシュアル・ハラスメントの防止

男女雇用機会均等法の改正を受け、県教育委員会は、「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する基本方針」及び同要綱を制定した（平成 11 年 6 月 17 日施行）。

しかし、わいせつ、セクシュアル・ハラスメント事案が後を絶たないため、懲戒処分の指針を改正し、特にわいせつ、セクシュアル・ハラスメント事案についての具体的な量定の決定に当たっては、処分権者として、より厳しい姿勢で臨むこととした（平成 30 年 8 月 10 日施行）。

（1）職員の基本的な心構え

職員は、職場等におけるセクシュアル・ハラスメントが、個人の尊厳を不当に傷付け、就業環境を害することにより、就業意欲の低下や人間関係の悪化を招くということを知覚し、職員一人一人がお互いの人格を尊重し、お互いが大切なパートナーであるという意識の下に業務を遂行するよう努めなければならない。

また、教育の場におけるセクシュアル・ハラスメントとして、幼児児童生徒への対応にも十分注意しなければならない。特に、幼児児童生徒はセクシュアル・ハラスメントに対し、明確な意思表示が困難な場合があることを、十分に認識しておく必要がある。

（2）セクシュアル・ハラスメント（通称セクハラ）とは

職場等（公務のための旅行先や職務上の人間関係がそのまま持続する宴席なども含む。）において行われる他の職員を不快にさせる性的な言動又はその言動に対する職員の対応により当該職員の就業環境が害されることをいう。

また、職員による幼児児童生徒に対する性的な言動に起因して、当該幼児児童生徒が一定の不利益な取扱いを受けたり、学習環境が著しく害されたりすることをいう。

（3）セクシュアル・ハラスメントをしないために

次の点に留意する必要がある。

ア セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かは、受け手の判断が重要であること。

イ 受け手がノーと言ったら、決して繰り返さないこと。

ウ 不快な性的言動であるか否かについて、いつも受け手から明確な意思表示がある（嫌だと拒否する）とは限らないこと。

エ 「職場」における言動だけでなく、勤務時間外における言動にも十分注意する必要があること。

オ 「職員」の間の言動だけ注意するのは不十分で、教育の場における幼児児童生徒やその保護者、行政サービスの相手方との関係についても気を付けること。

（4）体罰、セクシュアル・ハラスメント相談窓口

学校における体罰やセクシュアル・ハラスメントの問題を早い段階で把握し適切な対応を行うことで、その後の被害の拡大の防止を図るために、県教育委員会事務局、県立教育センター及び各学校に「体罰、セクシュアル・ハラスメント相談窓口」を設置している。

電話等での相談を受け付けています（プライバシー厳守）。

県教育委員会事務局 : (082) 513-4919, 4918, 4917, (082) 224-3161

県立教育センター : (082) 427-3076

12 パワー・ハラスメントの防止

職員一人一人が互いに多様性を認め、相手の人格を尊重しつつ、適度なコミュニケーションを心がけ、学校における働き方改革を推進することにより、ストレスの軽減や職場環境改善を図っていくことが重要であり、職員全員が一体となって「パワー・ハラスメントをしない、させない、許さない、そして見逃さない」ために取組を徹底する必要がある。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の改正を受け、県教育委員会は、セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児休業、介護休暇等に関するハラスメントの防止等に関する基本方針にパワー・ハラスメントの防止を加える改正を行った（令和2年6月1日施行）。また、合わせて、懲戒処分の指針にパワー・ハラスメント行為を行った者への処分量定を規定する改正を行った（令和2年6月1日施行）。

（1）パワー・ハラスメント（通称パワハラ）とは

パワー・ハラスメントとは、職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。

（2）パワー・ハラスメントに該当し得る例

あくまで一例であるが、身体的な攻撃（暴行・傷害）、精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）、人間関係からの切り離し（隔離・仲間はずし・無視）、過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）、過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）、個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）などが考えられる。

（3）パワー・ハラスメントに関する相談窓口

パワー・ハラスメントに該当し得る言動を受けた場合には、我慢したりせず、まずは相手に対して拒否や抗議等の明確な意思表示を行うとともに、一人で悩まず早めに信頼できる上司・同僚や相談窓口にご相談するとよい。相談窓口では、秘密はもちろん厳守され、相談したことで不利益をこうむることはない。また、パワー・ハラスメントを受けた人から相談を受けた場合や、周囲でパワハラ・セクハラまがいの職場環境を害する状況を見かけた場合は、見て見ぬふりをせず、相談者等を孤立させないよう努めるとともに、必要に応じ、上司等に報告をし、組織的に対応していくべきである。

（4）パワー・ハラスメントに関する相談窓口

学校におけるパワー・ハラスメントに関する相談窓口を、県教育委員会事務局内に設置し、相談を受け付けている。

県教育委員会事務局 : (082)513-4985, (082)427-3076 (082)513-4919, 4918, 4917
