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。

本県においては，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，また，平成 18 年３月には，「求められる教職員像」をより具体化した「教職員に期待される役割と具体的な行動例」を策定・公表している。

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。

１　「人材育成の基本方針」及び「求められる教職員像」等

（１）人材育成の基本方針

新たな「教育県ひろしま」の創造に向け，
教職員一人一人の能力と意欲の向上を図り，
学校の教育力を高める人材を育成する。

今日，国際化や情報化，少子化など社会構造の急速かつ大きな変化や，人々の意識や価値観の多様化などに伴い，学校教育に対する要請が，これまで以上に多様で高度なものとなっている。

こうした中，各学校が自らの判断と責任で教育活動を展開し，保護者や地域住民の期待にこたえていくためには，個人の力量と組織としての力を高めることが重要である。

このため，教職員一人一人の能力や適性等に応じた研修を行うとともに，教職員自らが具体的な目標を掲げ主体的に能力開発に取り組むことなどにより，個々の教職員の能力と意欲の一層の向上を図る必要がある。

併せて，校長のリーダーシップの下，多様な得意分野をもつ教職員一人一人が，それぞれの能力を最大限に発揮するとともに，学校経営目標の実現に向け一致協力して教育活動に取り組み，組織として力を発揮し，学校の教育力を高める必要がある。

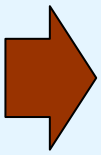
（２）求められる教職員像

普遍的な事項

- ○　高い倫理観と豊かな人間性をもっている。
- ○　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。
- ○　専門性を発揮し，的確に職務を遂行できる。
- ○　社会や子供の変化に柔軟に対応できる。

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

確かな学力
豊かな心
信頼される学校



- ○　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。
- ○　新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。
- ○　他の教職員と連携・協働し，組織的に職務を遂行できる。

求められる教職員像については，職種や校種，校内での役割，更には学校の状況等によって求められるところや強調されるところは様々であると考えるが，ここでは，本県の学校教育に携わる者として一般的に求められる事項を，「普遍的な事項」と「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」に分けて整理した。

ア　普遍的な事項

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などの倫理観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う職責から，教職員には，子供に対する教育的愛情と，子供を教え育てるという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，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。

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，常に資質能力の向上に努めるとともに，子供の変化やニーズを的確に把握し，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。

イ　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。

子供たちに確かな学力や豊かな心などの「生きる力」を育むためには，学校教育活動の中心である日々の授業を，より質の高いものとする必要があることから，確かな授業力を身に付けていることが求められる。

豊かなコミュニケーション能力を有している。

本県では，相手に分かりやすく伝える，感受性を働かせ豊かに表現するなどの「ことばの力」を子供たちに育むために，「ことばの教育県づくり」に取り組んでおり，この取組を推進するためにも，豊かなコミュニケーション能力を有していることが求められる。

新たなものに積極的に挑戦する意欲をもっている。

新たな「教育県ひろしま」の創造に向け，教育の「中身づくり」を推進するためには，教職員一人一人が，新たな課題に積極的に挑戦する意欲をもち，その解決に向けて取り組むことが求められる。

他の教職員と連携・協働し，組織的に職務を遂行できる。

各学校において，地域の状況等に応じて特色ある学校づくりを推進するためには，組織的な連携の下，教職員一人一人が意欲と自覚をもって学校運営に参画し，連携・協働し一丸となって教育活動を展開することが求められる。

（３）教職員に期待される役割と具体的な行動例

本県が，新たな「教育県ひろしま」の創造に向けて教育改革を進める中で，学校が直面する複雑かつ多様な課題に迅速かつ的確に対応し，保護者や地域住民が望む質の高い教育を提供していくためには，教職員一人一人が，自らの役割を自覚し，責任をもって職務を遂行することが不可欠である。

ア　期待される役割

「期待される役割」については，次の点を考慮して作成している。

○　校長，教頭及び事務部長等については，管理職として，信頼される学校づくりに向け，保護者や地域住民に説明責任を果たしつつ適切に学校経営を行うとともに，教職員の育成に力を注ぐことが期待されていること。

○　部主事及び主幹教諭については，校長の学校経営方針を踏まえて教職員に指導助言を行う一方，教職員の意見等を取りまとめて校長に提案するなど，組織の協働性を高めていくことが期待されていること。

○　指導教諭は，高い専門性に裏付けられた実践的指導力に基づき，教育指導に関して，教職員への指導助言を適切に行うことが期待されていること。

○　主任等については，教職員に対し，模範となる実践を示すとともに，担当する校務分掌の責任者として，関係教職員に指導助言を行うことが期待されていること。

○　教諭・講師，養護教諭，栄養教諭，実習助手，寄宿舎指導員，学校栄養職員及び事務職員については，それぞれの職等に求められる職務を適切に遂行するとともに，連携・協働しながら一致協力して教育活動を展開するなど，学校経営に積極的に参画していくことが期待されていること。

イ　具体的な行動例

「具体的な行動例」については，それぞれの職等の「期待される役割」を踏まえ，一般的に期待される行動を「求められる教職員像」の８項目に照らし具体的に示している。

ウ　活用に当たって

「期待される役割と具体的な行動例」の活用例としては，次に示すようなことが考えられるが，各市町教育委員会や各学校，教職員一人一人においては，「期待される役割と具体的な行動例」の作成の趣旨や内容を十分理解し，積極的に活用されることを期待している。

「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		● 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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		● 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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		● 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。	○ 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。	○ 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，自らも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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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

求められる教職員像 ＼ 期待される役割		● 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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		● 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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

求められる教職員像 ＼ 期待される役割		● 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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		● 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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		● 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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

求められる教職員像 ＼ 期待される役割		● 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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		● 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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。	○ 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，職務の遂行に当つては，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）条件附任用期間

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

教諭，助教諭及び講師の条件附任用期間は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ず，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日及び平成 30 年８月 10 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。

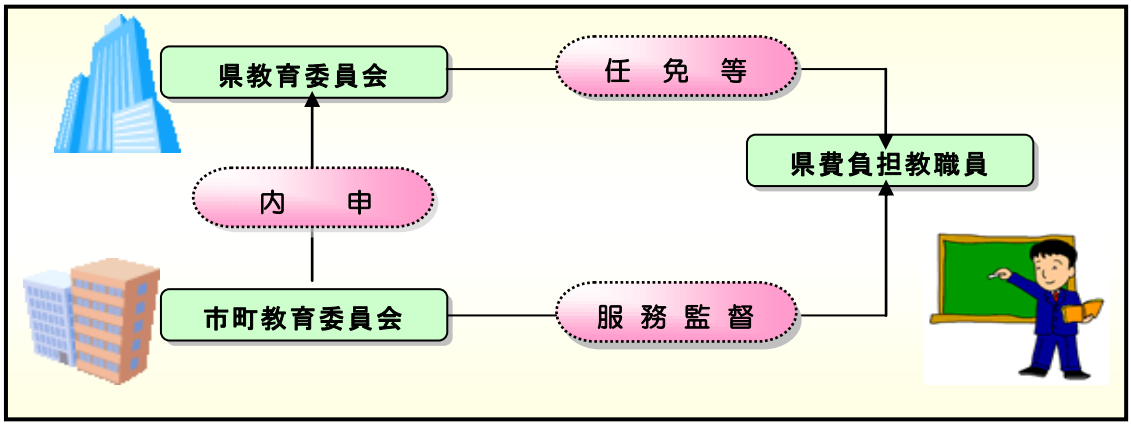
６　県費負担教職員制度

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　条件附採用制度

公務員の新規採用に当たっては，臨時的任用又は非常勤職員の任用を除き，全て条件附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，条件附の期間が１年間とされている（教特法§12①）。
なお，条件附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。

（２）実施方法

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，年度の中間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。

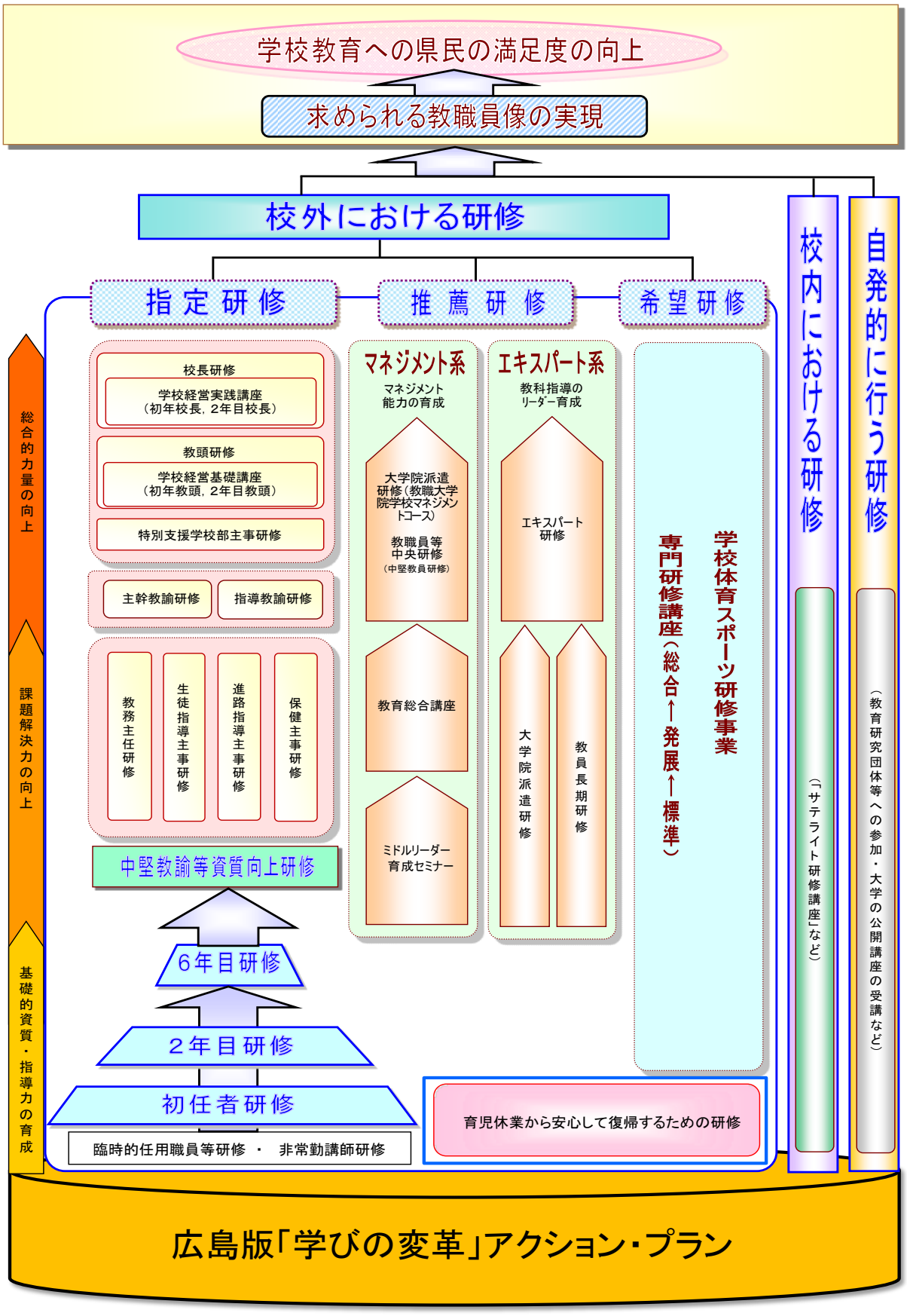
各教職員は，年度末には下半期の自己評価を行い，校長等が指導・助言及び評価を行う。

（３）基準日及び面談実施期間

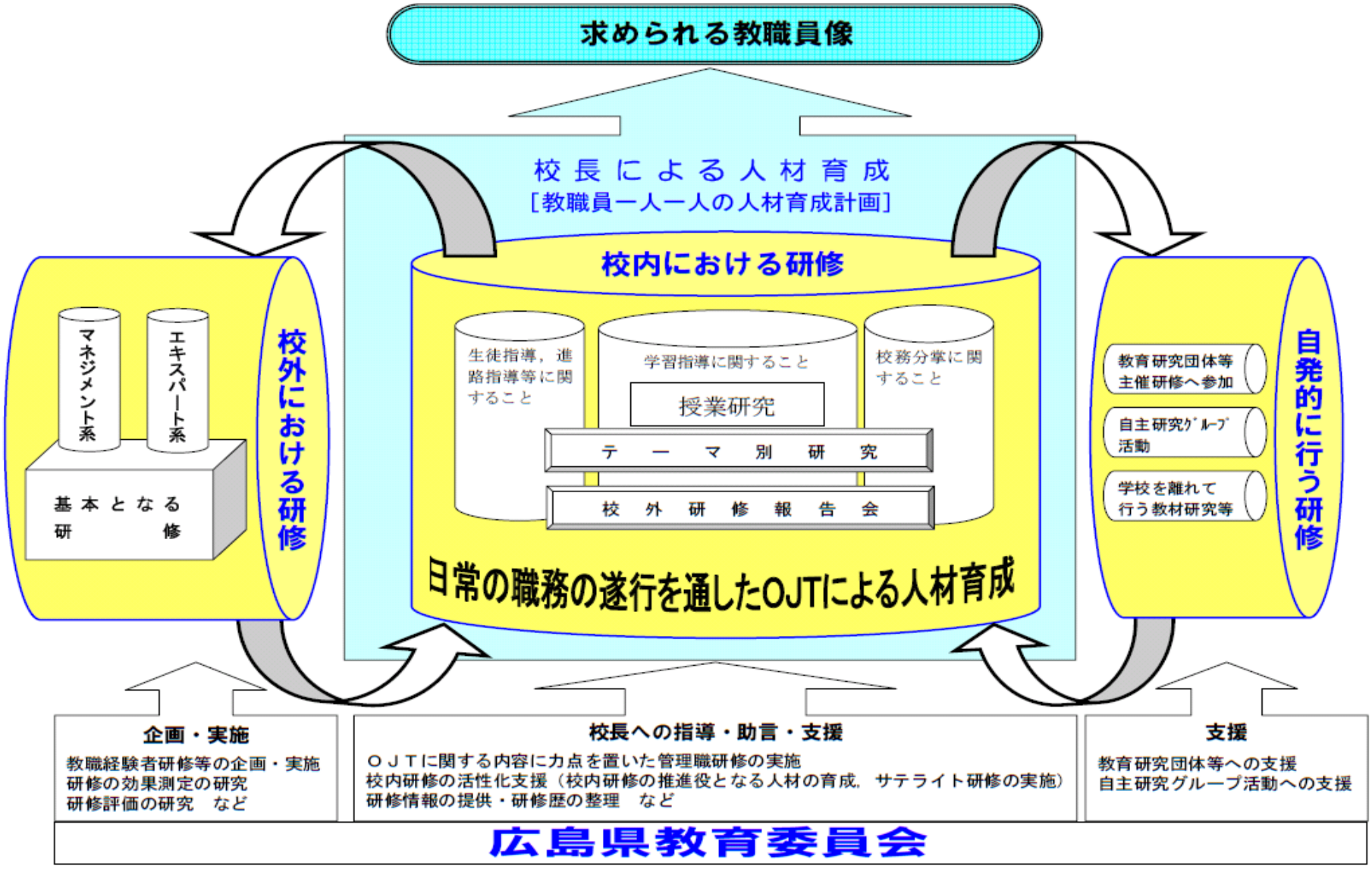
区　　分	基準日	面談実施期間※
当初面談 （業績評価：年間目標設定）	４月１日	４月～５月
中間面談 （業績評価：上半期評価）	９月30日	９月中旬～10月
最終面談 （能力評価） （業績評価：下半期評価）	３月31日	１月～２月中旬

※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


学校教育への県民の満足度の向上
求められる教職員像の実現
校外における研修
校内における研修
自発的に行う研修
指 定 研 修
推 薦 研 修
希 望 研 修
校長研修
学校経営実践講座
（初年校長，2年目校長）
教頭研修
学校経営基礎講座
（初年教頭，2年目教頭）
特別支援学校部主事研修
主幹教諭研修
指導教諭研修
教務主任研修
生徒指導主事研修
進路指導主事研修
保健主事研修
中堅教諭等資質向上研修
6年目研修
2年目研修
初任者研修
臨時的任用職員等研修 ・ 非常勤講師研修
マネジメント系
マネジメント
能力の育成
大学院派遣
研修（教職大学
院学校マネジメ
ントコース）
教職員等
中央研修
（中堅教員研修）
教育総合講座
ミドルリーダー
育成セミナー
エキスパート系
教科指導の
リーダー育成
エキスパート
研修
大学院派遣研修
教員長期研修
学校体育スポーツ研修事業
専門研修講座（総合→発展→標準）
育児休業から安心して復帰するための研修
（「サテライト研修講座」など）
（教育研究団体等への参加・大学の公開講座の受講など）
総合的力量の向上
課題解決力の向上
基礎的資質・指導力の育成
広島版「学びの変革」アクション・プラン

広島県における教職員研修の推進



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。

とりわけ，国際化や情報化の進展等変化の激しい今日，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（Ｐ64 参照）。

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。

（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）研修の分類と服務の取扱いなどについて

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。

その分類と服務などを整理すると，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	・ 初任者研修などの経験者研修 ・ 民間企業等派遣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	・ 所属長の承認を受けて参加する研修	・勤務時間外における自主研修
服務	・ 研修参加自体が職務 （校外の場合は公務出張）	・ 職務専念義務免除 （職専免）	
根拠	・ 地公法第 39 条 ・ 教育公務員は，教育公務員特例法第 21 条第１項，第２項，第 22 条第１項なども適用	・ 職専免条例第２条 ・ 教育公務員は，教育公務員特例法第 22 条第２項	・ 教育公務員は，教育公務員特例法第 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服務は「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。

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（匿名可）。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

（平成 31 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）

■ メンタルヘルス相談事業（臨床心理士による相談）

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６か所で，臨床心理士による面接相談を実施する。
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。
匿名による相談も可能である。
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。

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。

【問合先】公立学校共済組合広島支部　電話番号　082-513-4956

■ 専門医面接相談　＜ 要予約，年間２回まで無料 ＞

※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。

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
森岡神経内科	広島市安佐北区可部南四丁目９－17	082-819-0006
心療内科村岡クリニック	呉市中央二丁目６－10 村上ビルⅡ４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	三次市粟屋町 1731	0824-62-2888

■ 産業カウンセラー面接相談　＜ 要予約，無料（利用回数制限なし）＞

※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。

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】
広島市中区幟町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。

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

※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自覚し，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)513-4917,4918,4919，(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

近年，パワー・ハラスメントについては，報道等で大きく取り上げられるなど，社会的関心が高まる中，県教育委員会においても，パワー・ハラスメントが勤務環境や教育環境を悪化させたり，周囲の職員の士気を低下させたりするなどの弊害を起こすものとして，組織全体で解決すべき問題と捉えている。

（１）パワー・ハラスメント（通称パワハラ）とは

法令上の定義はないが，一般的に，「①職権などのパワーを背景にして，②本来の業務の範疇を超えて，③継続的に，④人格と尊厳を侵害する言動を行い，⑤それを受けた就業者の働く環境を悪化させ，あるいは雇用について不安を与えること」を指すといわれている（人事院職員福祉局（平成 21 年７月）「管理監督者のためのガイドブック　国家公務員とメンタルヘルス」）。

なお，①業務上必要な注意叱責，②正当な指示命令，③具体的なハラスメント行為が見当たらない（被害妄想的）ケースは，パワー・ハラスメントではないが，何らかのきっかけでパワー・ハラスメントにエスカレートする危険性もあるので注意が必要である。

（２）パワー・ハラスメントに該当し得る言動例

人事院職員福祉局（平成 21 年７月）「管理監督者のためのガイドブック　国家公務員とメンタルヘルス」）

- 「死んでしまえ」「給料泥棒」などの暴言を吐く。
- 身体や性格の特徴を取り上げてなじる。
- 些細な失敗を執拗に非難する。
- 「お前はどうしようもない」「無能だ」などと皆の前で叱責し続ける。
- 机を激しく叩いたり，書類を投げつけたりするなどの威圧的な行為をする。
- 無理な締切りの設定など，明らかに実現不可能な業務を強要する。
- 合理的な理由もないのに，仕事を全く与えない。
- 発言を無視したり，会議に参加させないなどして，職場内で孤立させる。
- 合理的な理由もないのに，プライベートな事項を執拗に詮索する。
- 私的な買い物など，仕事と関係ないことを強要する。

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

学校におけるパワー・ハラスメントに関する相談窓口については，県教育委員会事務局（教職員課）内に設置し，受け付けている。

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)513-4985，(082)224-3161
(082)513-4917,4918,4919