

令和5年2月8日

青森県教育委員会第889回定例会

期 日 令和5年2月8日(水)  
場 所 教育庁教育委員会室

## 会 議 次 第

### 1 開 会

### 2 その他

- 校長及び教員の資質の向上に関する指標及び青森県教職員  
研修計画の一部改訂について ..... 1
- 職員の懲戒処分の状況について ..... 19

### 3 閉 会

# [その他]

## 校長及び教員の資質の向上に関する指標及び 青森県教職員研修計画の一部改訂について

### 1 経緯

令和4年5月18日に公布された教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律に基づき、「新たな教師の学びの姿」を実現するため、文部科学省が定める公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標作成に関する指針が改正された。

このことから、県教育委員会では、教育公務員特例法第22条の5に基づく青森県教員等資質向上推進協議会の協議を経て、本県の校長及び教員の資質向上に関する指標及び青森県教職員研修計画を見直したものの。

### 2 改訂内容

#### (1) 校長及び教員の資質の向上に関する指標

- ① 指標の観点に「ICT、情報・教育データ活用力」を追加
- ② 「教員としての素養」に関する観点「人間力」の1つ目に「子どもの権利への理解」を追加
- ③ 「指導力」「教科等に関する指導」における「主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業づくり」について、授業づくりの具体を示すよう、「計画・実践・評価・省察・改善」を追加
- ④ 児童生徒の実態把握や各教科等の目標に基づいた授業改善に係る指標を追加

#### (2) 青森県教職員研修計画

研修体系に、令和3年度から弘前大学教職大学院が実施している「充実期研修」を明記

別紙1

		研修体系		
		形成期	向上・発展期	充実期
		初任からおおむね採用5年目まで	おおむね採用6年目～15年目	おおむね採用16年目以降
	OJT	日常的な職場内研修		
	基本研修等	初任者研修 (新規採用者研修)	中堅教諭等資質 向上研修(前期)	中堅教諭等資質 向上研修(後期)
		フォローアップ 研修		充実期研修
	職務研修	新任主任等に関する研修 新任管理職に関する研修		
		職務に関する研修		主任等に関する研修
	専門研修	教科指導に関する研修		
		領域に関する指導、生徒指導・教育相談、特別支援教育等に関する研修		
	特別研修	喫緊の教育課題、資格取得等に関する研修		
	派遣研修	海外、文部科学省、大学、関係機関等への派遣研修		
	指導改善	指導改善研修		

## 校長及び教員の資質の向上に関する指標について

平成30年2月14日  
令和5年2月1日一部改訂  
青森県教育委員会

### I 背景・趣旨等

#### 1 背景

教員は、児童生徒（特別支援学校の幼児を含む。以下同じ。）の人格の完成を目指し、その資質の向上を促すという非常に重要な職責を担っている高度専門職であり、学校教育の成否は、教員の資質によるところが極めて大きい。児童生徒の成長を担う教員には、いかに時代が変化しようとも、その時代の背景や要請を踏まえつつ、自らが児童生徒の道しるべとなるべく、常にその資質の向上を図り続けることが求められる。

また、グローバル化や情報化の進展により、教育を巡る状況の変化も速度を増している中で、教員自身も高度な専門職として新たな知識技能の修得に継続的に取り組んでいく必要が高まっているとともに、オンライン研修の拡大や研修の体系化の進展など、教員の研修を取り巻く環境も大きく変化してきた。

このような社会的変化、学びの環境の変化を受け、令和の日本型学校教育を実現するこれからの本県の「新たな教師の学びの姿」は、「児童生徒一人一人の学びを最大限に引き出す役割を果たすとともに、児童生徒の主体的な学びを支援する伴走者となるよう、そのキャリアや経験に応じて、探究心を持ちつつ、自律的かつ継続的に新しい知識技能を学び続けている姿」である。その姿を実現するためには、一人一人の教員の個性に即した個別最適な学びの提供、校内研修等の教員同士の学び合いなどを通じた協働的な学びの機会確保が重要となる。

これらを踏まえ、教員の養成・採用・研修を通じた新たな体制の構築等のため、教育公務員特例法の一部を改正する法律が平成29年4月1日に施行され、校長及び教員の任命権者に校長及び教員としての資質の向上に関する指標（以下「指標」という。）及びそれを踏まえた教員研修計画の策定等が義務付けられた。

そして、令和4年5月18日に公布された教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律では、「新たな教師の学びの姿」を実現するため、公立の小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の校長及び教員の任命権者等による研修等に関する記録の作成並びに資質の向上に関する指導及び助言等に関する規定が整備されるとともに、普通免許状及び特別免許状の更新制を発展的に解消する等の措置を講ずるものとされた。

以上のことから、県教育委員会では、教育公務員特例法第22条の5に基づく青森県教員等資質向上推進協議会の協議を経て、指標の内容等を再検討し、見直すこととした。

#### 「新たな教師の学びの姿」

- 変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという「主体的な姿勢」
- 求められる知識技能が変わっていくことを意識した「継続的な学び」
- 新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすための、一人一人の教師の個性に即した「個別最適な学び」
- 他者との対話や振り返りの機会を確保した「協働的な学び」

※『「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて（審議まとめ）』令和3年11月 中央教育審議会

## 2 本県を取り巻く主な教育課題

本県の教員は、真摯に児童生徒に向き合い、粘り強くその指導に当たってきた。児童生徒を大切にしている態度や指導技術は、校内外の研修等を通じて継承されてきたところである。

このような中、公立の小学校、中学校及び高等学校においては46歳以上の教員が半数を超えていること、特に小学校及び中学校においては学校の小規模化が進んでいること等を考えると、これまでの教育実践の蓄積をスムーズに継承していくことが課題の一つと考えられる。

また、令和2年度から小学校、令和3年度から中学校、令和4年度から高等学校で全面実施（高等学校では段階的实施）された学習指導要領への対応とともに、いじめ防止対策をはじめとする児童生徒を守り支え安心して学ぶことができる教育環境づくり、健康長寿県を目指した児童生徒の健康づくり、インクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育や持続可能な青森県づくりの担い手となる人財育成等の課題に対応していく必要がある。

## 3 本県のめざす教員像

- 教育者としての使命感や誇り、責任感をもち、教育活動に当たる教員
- 豊かな人間性や社会性をもち、多様な他者と関わることができる教員
- 学び続ける向上心をもち、常により良い実践を追い求める教員
- 児童生徒が生きていく未来社会を見据え、教育課題に挑戦し続ける教員
- 高度専門職としての高い知識や技能、指導力を身に付けている教員
- 家庭・地域社会との連携を図り、学校としての組織的対応ができる教員

## 4 指標策定の趣旨等

指標策定の趣旨は、校長及び教員（以下「教員等」という。）が高度専門職としての職責、経験及び適性に応じて身に付けるべき資質を明確化することである。

教員等一人一人の成長の道筋は多様であることは言うまでもない。指標は、県教育委員会等が主催する校外での研修や日常的な職場内研修等を通じて教員等の資質の向上を図る際の目安であり、教員等一人一人が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ための手がかりとなるものである。加えて、教員等の自発的かつ効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起するものである。

## II 校長及び教員の資質の向上に関する指標

### 1 指標の対象

指標の対象は、県教育委員会が任命する公立の小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の校長、教頭、教諭、助教諭、養護教諭及び栄養教諭とする。

### 2 指標

(1) 教諭、助教諭、養護教諭及び栄養教諭（以下「教諭等」という。）の指標（全校種共通）

別紙1「教員の資質の向上に関する指標」のとおり。

(2) 校長及び教頭の指標（全校種共通）

別紙2「校長及び教頭の資質の向上に関する指標」のとおり。

ただし、教頭については、IIの2の(1)に示す指導力の観点にも留意する。

### 3 職責、経験及び適性に応じたキャリアステージの設定

教諭等の指標については、次に示す(1)～(4)のキャリアステージを設定する。

なお、採用後の年数については一つの目安であり、教諭等個々の職責、経験及び適性に応じて、柔軟に捉えるものとする。

(1) 採用時

・本県の教員として採用される段階

(2) 形成期（初任からおおむね採用5年目までを想定）

- ・教員としての基礎的な力、教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける段階
- (3) 向上・発展期（おおむね採用6年目から15年目までを想定）
  - ・実践力を高め、初任者等へ助言する段階
  - ・分掌組織の一員として貢献できる力を身に付ける段階
- (4) 充実期（おおむね採用16年目以降を想定）
  - ・専門性を高め、他の教員への助言・支援等、指導的役割を担う段階
  - ・校務分掌等の運営における中心的な役割を担う段階

#### 4 指標の観点

指標の内容を次に示す（1）～（4）の観点で整理する。

なお、これら4つの観点は相互に深く関連し合っており、資質の向上に当たっては総合的な視点をもつことが重要である。

##### (1) 人間力

「教員としての素養」に関する観点である。この観点は、いずれのキャリアステージにおいても求められるものであり、教員として、また社会人としての経験を積むことによって、その深まりや広がり期待される。この観点では、社会人としての基本的な素養、子どもの権利への理解、確固たる倫理観、教員として求められる普遍的な資質、自律的に学び続ける意識や姿勢等に関する指標を設定している。

なお、校長及び教頭については、管理職としての高い素養が求められることから、教諭等とは別に「管理職としての素養」の観点を示している。

##### (2) 指導力

「教科等に関する指導」、「生徒指導」、「多様性への理解と教育支援」に関する観点である。この観点では、多様な教育活動や場面において、児童生徒の人格の完成のために必要な教育の方法や技術を用いて児童生徒の指導に当たるとともに、必要な協働体制の構築や関係機関との連携を進めることができる資質等に関する指標を設定している。

「教科等に関する指導」では、計画・実践・評価・省察・改善のPDCAサイクルに基づく主体的・対話的で深い学びの視点による授業づくりに自ら取り組むとともに、教員相互の学び合いを通して教育の方法や技術をより一層高めていくことができる資質等に関する指標を設定している。

「生徒指導」では、児童生徒の健やかな成長のため、児童生徒の発達の段階や個々の状況を適切に理解するとともに、日常生活の指導、問題行動への対応、教育相談等の様々な場面に応じた適切かつ積極的な指導に当たることができる資質等に関する指標を設定している。

「多様性への理解と教育支援」では、生徒指導上の課題の増加、外国人児童生徒数の増加、通常の学級に在籍する発達障害のある児童生徒、子供の貧困の問題等により多様化する児童生徒に対応して個別最適な学びを実現しながら、学校の多様性と包摂性を高めるとともに、必要な体制の構築や関係機関との連携を進めることができる資質等に関する指標を設定している。

併せて、養護教諭には「保健管理」、「保健教育」、「健康相談」に関する観点を、栄養教諭には「給食の時間や各教科等における教育指導」、「個別的な相談指導」に関する観点を、それぞれの職の特性に応じて加えている。

##### (3) マネジメント力

「学級・学年経営及び学校運営」、「同僚との連携・協働」、「地域社会との連携・協働」に関する観点である。この観点では、同僚や地域社会と連携・協働しつつ、教育活動を組織的かつ計画的に行うことができる資質等に関する指標を設定している。

「学級・学年経営及び学校運営」では、教員がそれぞれの職務において、児童生徒の実態や学校課題に応じた学級・学年・分掌経営等の立案・参画に当たるとともに、学校安全の確保や危機の未然防止に当たることができる資質等に関する指標を

設定している。

「同僚との連携・協働」では、組織の一員としての自覚をもち、相互の学び合いや支援など同僚との連携・協働を進めるとともに、組織全体を考慮した計画立案や体制づくりに参画することができる資質等に関する指標を設定している。

「地域社会との連携・協働」では、家庭や地域社会、学校間の連携・協働を進めるとともに、地域の人的・物的資源など教育資源を活用した教育活動を進めることができる資質等に関する指標を設定している。

併せて、養護教諭には「保健室経営」、「保健組織活動」に関する観点を、栄養教諭には「栄養管理及び衛生管理」に関する観点を、それぞれの職の特性に応じて加えている。

なお、校長及び教頭については、管理職としてのマネジメントの資質が求められることから、教諭等とは別に「学校経営ビジョン構築」、「教育課程の管理」、「人材育成」、「組織運営・経営資源の活用」、「危機管理」、「連携・協働」の観点を示している。

#### (4) ICT、情報・教育データ活用力

授業の充実及び校務の効率化に向けたICT活用力に関する観点である。

「ICT活用力」では、教員が、全ての児童生徒の可能性を引き出す個別最適な学びと協働的な学びを実現する上で必要不可欠であるICTとこれまでの実践を組み合わせて、授業の質を向上させることに関する指標を設定している。

「情報・教育データ活用力」では、ICT活用スキルのみならず、教員等、様々な教育データを生かして児童生徒の学びを把握したり、各種教育データを分析し、その結果を学級経営等に生かすことに関する指標を設定している。

また、情報化が加速度的に進むSociety 5.0時代を生き、情報活用能力など学習の基盤となる資質能力を児童生徒に育む必要があることから、情報モラル教育に留まらず、より広い概念としてデジタル・シティズンシップ（※）教育に関する指標も設定している。

#### ※デジタル・シティズンシップ

デジタル技術の利用を通じて、社会に積極的に関与し、参加する能力のこと

#### 【出典】

文部科学省 GIGAスクール構想に基づく1人1台端末の円滑な利活用に関する調査協力者会議資料 国際大学GLOCOM 豊福晋平（2021/8/30）

### 5 指標の活用

#### (1) 県教育委員会

- ・教育公務員特例法第22条の4に基づいて、指標を踏まえた教員研修計画を策定する。
- ・県教育委員会（県総合学校教育センター、教育事務所等）は、主催する研修等の構築に当たり、指標や教員研修計画を踏まえるとともに、県内の学校や教員等の状況に応じて、不断の見直しを行う。
- ・各市町村教育委員会、各学校に対して、指標の趣旨や内容を周知する。また、県教育委員会ホームページで公開する。

#### (2) 市町村教育委員会

- ・各学校に対して、指標の趣旨や内容を周知する。
- ・市町村教育委員会は、主催する研修等の構築に当たり、指標や教員研修計画を踏まえるとともに、個々の教員等に応じた指導・助言や支援等を行う。

#### (3) 教員等

- ・校長及び教頭は、指標を踏まえて、個々の教員に応じた指導・助言や支援、校内研修の充実等に努めるとともに、研修履歴を活用して、対話に基づき教員等の資

質向上に関する指導助言等を行う。

- ・教員等は自らの職責、経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指すための手がかりとして指標を活用するとともに、研修履歴から自らの学びを俯瞰し、客観視した上で、更に伸ばしていきたい分野・領域や新たに能力開発したい分野・領域を見出しながら資質の向上に努める。
- ・教員等は、指標を踏まえて、互いに学び合い、互いの成長を支援し合いながら、自身の「主体的・対話的で深い学び」の実践に努める。

### Ⅲ 資質の向上を図るに際し配慮すべき事項

#### 1 指標の改善について

社会の状況や学校を取り巻く状況は常に変化するものであり、指標についても、様々な状況の変化に応じて、より実効性の高い指標に改善していくため、不断の見直しを図ることが重要である。

県教育委員会は、指標及び教員研修計画を検証し、改善を図るため、青森県教員等資質向上推進協議会を定期的に開催することとする。

#### 2 指標と人事評価について

指標と人事評価については、いずれも教員等の人材育成を目指すものであるが、指標は、教員等の資質の向上を目的として、職責、経験及び適性に応じて、教員等が将来的に身に付けていくべき資質を明らかにするものである。一方で、人事評価は、教職員の資質能力の向上及び学校組織の活性化を図ることを主な目的として、職務全般についての取組姿勢、遂行状況を適切に把握して、人材育成・能力開発につなげるため、意欲、能力及び業績の三つの評価要素を設定して、評価を実施するものである。

したがって両者はその目的も趣旨も異なるものであり、その趣旨を踏まえてそれぞれに取り組むことが求められる。

#### 3 講師等の臨時職員の資質の向上について

講師等の臨時職員については、教諭等と同様に児童生徒の成長を担っており、Ⅱの2の(1)に示す指標を参考にし、資質の向上を図る必要があることから、県教育委員会は、臨時職員の研修機会の確保等に努める。

なお、市町村教育委員会や学校においては、学校訪問や校内研修を通じた指導・助言及び支援等に努める。

本県のめざす教員像

- 教育者としての使命感や誇り、責任感をもち、教育活動に当たる教員
- 学び続ける向上心をもち、常により良い実践を追い求める教員
- 高度専門職としての高い知識や技能、指導力を身に付けている教員
- 豊かな人間性や社会性をもち、多様な他者と関わることができる教員
- 児童生徒が生きていく未来社会を見据え、教育課題に挑戦し続ける教員
- 家庭・地域社会との連携を図り、学校としての組織的対応ができる教員

教員の資質の向上に関する指標

キャリア ステージ	採用時	形成期 初任からおおむね採用5年目まで		向上・発展期 おおむね採用6年目から15年目まで		充実期 おおむね採用16年目以降		
		教員としての基礎的な力、教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける。		実践力を高め、初任者等へ助言する。分掌組織の一員として貢献できる力を身に付ける。		専門性を高め、他の教員への助言・支援等、指導的役割を担う。校務分掌等の運営における中心的な役割を担う。		
人間力	教員としての素養	2 (1) ・教育的愛情と責任感、子どもの権利 <sup>※1</sup> への理解と高い倫理観、教職に対する使命感や誇り ・豊かな人間性と社会性、コミュニケーション能力 ・社会の変化や本県の教育課題に対応し、常に学び続ける探究心及び向上心						
指導力	教科等に関する指導	2 (1) ・主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業づくり(計画・実践・評価・省察・改善)		2 (1) ・専門的知識や技術の活用、児童生徒の学習の状況に応じた指導 ・児童生徒に身に付けさせる資質能力の設定と評価方法の工夫及び実態把握に基づいた授業の改善		2 (1) ・高い専門性と多様な教育資源の活用、児童生徒の思考の展開に応じた指導 ・授業に関する深い省察と継続的な新しい知識・技能の習得に基づく授業の改善		
		・教科等に関する基礎的・基本的な知識・技能		・児童生徒の学びの実態把握と各教科等の目標に基づいた授業の改善		・児童生徒の学びの実態把握と各教科等の目標に基づいた授業の改善		
	保健管理 保健教育 【養護教諭】	・保健管理に関する基礎的・基本的な知識・技能 ・保健教育に関する基礎的・基本的な知識・技能		・児童生徒の心身の状態把握、健康課題を明確にした対応 ・学級担任等と連携した保健教育		・保健情報を活用した健康課題の解決に向けた組織的な対応 ・児童生徒の実態に基づいた保健教育や啓発活動の推進		
	食に関する指導 【栄養教諭】	・給食の時間や各教科等における教育指導に関する基礎的・基本的な知識・技能 ・個別的な相談指導に関する基礎的・基本的な知識・技能		・学校給食を生きた教材として活用した食に関する指導、全体計画作成への参画 ・食に関する健康課題を有する児童生徒への個別的な相談指導		・学校給食を生きた教材として活用するための技術・指導力の向上、全体計画等の見直し ・発達段階や現代的な健康課題を踏まえた個別的な相談指導、校内の支援体制づくり		
	生徒指導	・児童生徒の成長や発達についての理解 ・生徒指導上の課題及びキャリア教育についての理解		・児童生徒の現状や背景に対する理解と個性や能力の伸長を促す指導 ・児童生徒のコミュニケーション能力や社会性を育む指導 ・保護者や他の教職員と連携した継続的な指導や支援		・児童生徒に関する多面的な情報収集と学年・分掌の連携による取組の推進 ・児童生徒の社会性を育むための教育活動全体を通じた取組の推進 ・保護者や関係機関等と連携した継続的な指導や支援		
		健康相談 【養護教諭】	・健康相談に関する基礎的・基本的な知識・技能		・児童生徒の心身の健康課題を捉え、養護教諭の専門性を生かした健康相談		・児童生徒の心身の健康課題の早期発見及び学校医等の専門職と連携した健康相談 ・組織的な健康相談の体制づくりと健康課題の早期解決	
	多様性への理解と教育支援	・児童生徒の多様性と特別な教育的ニーズを有する児童生徒への理解 ・特別な支援及び配慮を必要とする児童生徒についての理解		・実践を踏まえた児童生徒の多様性と個々のニーズ <sup>※2</sup> についての理解 ・児童生徒個々の特性等に応じた適切な指導と必要な支援、他の教職員や保護者との連携		・児童生徒の多様性と個々のニーズ <sup>※2</sup> に応じた教育活動の推進 ・児童生徒個々の特性等や状況を踏まえ、保護者や関係機関と連携した指導や支援 ・児童生徒の多様性と個々のニーズ <sup>※2</sup> に応じた教育活動に関する他の教職員に対する指導や支援 ・児童生徒個々の特性等や状況を踏まえた組織的・継続的な取組を可能にする校内体制づくり及び関係機関との連携の推進		
	マネジメント力	学級・学年経営及び学校運営	・学級経営等に関する基礎的・基本的な知識・技能		・学校教育目標の理解と児童生徒の実態に応じた学級経営 ・学年主任、分掌主任、他の教職員との連携・協力 ・安全に配慮した環境整備と危機に対する報告・連絡・相談の徹底		・学校教育目標の実現に向けた学年・分掌経営への参画 ・学年・分掌経営における課題整理と活性化に向けた工夫改善 ・学校安全に向けた点検の励行と危機の未然防止、早期発見のための組織的な取組	
		保健室経営 保健組織活動 【養護教諭】	・保健室経営に関する基礎的・基本的な知識・技能 ・保健組織活動に関する基礎的・基本的な知識・技能		・学校教育目標を理解した保健室経営計画の作成と基礎的な保健室経営 ・保健主事等と協力した保健組織活動の企画運営への参画		・健康課題解決のための的確な保健室経営計画の作成と保健室経営 ・活動の内容を工夫した、保健組織活動の企画運営	
		学校給食の管理 【栄養教諭】	・栄養管理及び衛生管理に関する基礎的・基本的な知識・技能		・栄養管理及び衛生管理の重要性の理解と実践		・実態に基づいた栄養管理及び学校給食衛生管理基準に準拠した組織的な対応 ・栄養管理及び衛生管理に関する指導的役割	
同僚との連携・協働		・組織の一員として求められる役割の理解		・積極的なコミュニケーションによる良好な人間関係づくりと指導力の向上 ・自らの役割の理解と他の教職員と連携・協働した取組		・学年や分掌における提案や立案の課題整理と事前調整 ・経験に応じた役割の理解と指導や助言		
地域社会との連携・協働		・家庭や地域社会との連携の必要性に関する理解 ・郷土の歴史や文化、自然等に対する理解		・家庭や地域社会との情報共有、連携・協働		・家庭や地域社会、学校間の連携・協働 ・地域の人的・物的資源を活用した協働的な取組や学校間連携の推進		
ICT、情報・教育データ活用	2 (1) ・情報・教育データの利活用に関する基礎知識 ・デジタル・シテイズンシップ教育に関する基礎知識		2 (1) ・ICTを活用した授業づくり ・情報・教育データを活用した個々の児童生徒の学習の改善 ・デジタル・シテイズンシップ教育の理解と実践 ・校務の効率化に向けたICT活用の提案		2 (1) ・ICTを活用した授業改善に関する組織的な取組の推進 ・情報・教育データを活用した学校全体の教育活動の改善 ・デジタル・シテイズンシップ教育の体系的な推進と充実 ・校務の効率化に向けたICT活用の組織的な取組の推進			

※1 子どもの権利…個人の尊重、差別の禁止、教育を受ける権利、福祉に係る権利、意見表明権・社会的活動への参画権、最善の利益の優先など  
※3 基礎的スキル…端末やソフトウェア・アプリ等が更新された場合でも対応するための技術的能力

※2 個々のニーズ…発達障害を含む障害のある児童生徒、外国につながる児童生徒、子どもの貧困、ヤングケアラー、不登校児童生徒、性的マイノリティの児童生徒等

## 校長及び教頭の資質の向上に関する指標

職 観点		校長	教頭
人間力	管理職としての素養	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業倫理の垂範、法令の理解や遵守、誠実・公正な職務の遂行</li> <li>・教育や自校を取り巻く状況の把握、的確かつ迅速な判断</li> <li>・リーダーシップの発揮と自ら学び続ける向上心</li> </ul>	
	学校経営ビジョン構築、教育課程の管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校課題を基にした中・長期的な視点による学校経営ビジョンの設定と課題に対する的確な対応策の明示</li> <li>・特色ある教育課程の編成と進行状況の管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校経営ビジョンの理解と学校課題の適切な把握</li> <li>・特色ある教育課程の編成・実施・評価・改善のための情報収集と整理・分析</li> </ul>
マネジメント力	人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員の現状把握、OJT（日常的な職場内研修）の推進による人材育成と必要な支援・助言、的確な評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員の同僚性を育む組織風土の醸成、OJTの体制整備</li> </ul>
	組織運営・経営資源の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校の効率的な経営、検証・改善</li> <li>・組織の活性化、業務の負担軽減のための基本方針の明示</li> <li>・個々の能力や適性に応じた校務分掌の配置、適切な労務管理</li> <li>・効果を高める施設管理や設備の充実、計画的・効率的な予算執行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校の効率的な運営に向けた調整、検証・改善</li> <li>・組織の活性化、業務の負担軽減に向けた具体策の提示</li> <li>・教職員の職務や健康面・メンタル面の把握と対応</li> <li>・日常的な施設・設備の点検と効率的な補修・修繕計画</li> </ul>
	危機管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校安全マニュアルの作成と見直し、学校内外への周知</li> <li>・危機管理体制に基づく迅速で的確な判断・指示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校安全マニュアルの作成に向けた情報収集と整理</li> <li>・学校安全マニュアルの周知・徹底</li> <li>・危機管理体制に基づく組織的な取組の推進</li> </ul>
	連携・協働	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家庭や地域社会、関係機関等と連携・協力した学校経営</li> <li>・経営者としての説明責任</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家庭や地域社会、関係機関等との適切な対応・交渉</li> <li>・家庭等に対する学校の教育方針や現状の発信</li> </ul>

# 青森県教職員研修計画

平成30年3月28日  
令和5年2月1日一部改訂  
青森県教育委員会

## 1 はじめに

平成29年4月1日、教員の資質の向上に向けた養成・採用・研修を通じた新たな体制の構築等のため、教育公務員特例法等が改正され、校長及び教員の任命権者に校長及び教員としての資質の向上に関する指標及びそれを踏まえた教員研修計画の策定等が義務付けられた。

このため、県教育委員会では、平成30年2月に指標（「教員の資質の向上に関する指標」及び「校長及び教頭の資質の向上に関する指標」をいう。以下同じ。）を策定したところであり、指標及び教職員研修体系（平成17年9月16日教育長決裁）等を踏まえ、教職員の資質の更なる向上や、本県教育の質的水準の向上を目指して、新たに青森県教職員研修計画を策定することとした。

また、「新たな教師の学びの姿」を実現するため、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者等による研修等に関する記録の作成並びに資質の向上に関する指導及び助言等に関する規定を整備するとともに、普通免許状及び特別免許状の更新制を発展的に解消する等の措置を講ずるために、令和4年5月18日に公布された教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律を踏まえ、本研修計画を再検討し、見直すこととした。

### 「新たな教師の学びの姿」

- 変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという「主体的な姿勢」
  - 求められる知識技能が変わっていくことを意識した「継続的な学び」
  - 新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすための、一人一人の教師の個性に即した「個別最適な学び」
  - 他者との対話や振り返りの機会を確保した「協働的な学び」
- ※『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて（審議まとめ）令和3年11月 中央教育審議会

## 2 研修に関する基本方針

学校教育の充実には、校長及び教員（以下「教員等」という。）の資質の向上が不可欠であり、指標を踏まえ、本県教員等に求める「教員としての素養」としての「人間力」、「教科等に関する指導」、「生徒指導」、「多様性への理解と教育支援」で構成される「指導力」、「学級・学年経営及び学校運営」、「同僚との連携・協働」及び「地域社会との連携・協働」で構成される「マネジメント力」、「ICT、情報・教育データの活用力」に係る研修を体系的かつ効果的に実施する必要がある。

そこで、県教育委員会が実施する研修に関する基本方針として、次のように定める。

- 指標を踏まえ、教員等の資質向上に資する研修を計画的に実施する。
- 社会の変化や本県の教育課題等に応じた研修内容及び方法の改善・充実を図る。
- 研修の充実を図るため、大学、市町村教育委員会等、関係機関との連携を図る。

## 3 研修体系

県教育委員会が実施する研修の体系は、別紙1のとおりとする。

なお、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の教諭及び助教諭、養護教諭並びに栄養教諭の研修と指標に示す観点との関連を整理すると、それぞれ別紙2-1～2-3のようになる。

#### 4 研修の時期、方法及び施設

##### (1) 基本研修

…経験年数に応じて、職務遂行に必要な知識技能等の習得を図るための必修研修

【対象者…小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の教諭、助教諭】

研修名	時期	研修内容及び方法	施設
初任者研修	新規採用時	学級経営や学習指導等の教育活動全般について、基礎的・基本的な理論を核にして、講義、演習、協議、体験を通じた実践的な研修を行う。	学セ 事務所 学校等
フォローアップ研修	採用2年目	学習指導について、課題解決のための方法を核にした講義、演習、協議を通じた実践的な研修を行う。	学セ
中堅教諭等 資質向上研修 (前期)	採用5～7年目	中堅教諭として必要な学習指導や組織的対応の在り方、また、受講者の課題に応じた内容について、講義、演習、協議を通じた実践的な研修を行う。	学セ 社セ 学校等
中堅教諭等 資質向上研修 (後期)	採用12～15年目	中堅教諭として必要な組織マネジメントの基礎的理論や実践の在り方、また、受講者の課題に応じた内容について、講義、演習、協議、体験を通じた実践的な研修を行う。	学セ 社セ 事務所 学校等

※学セ…県総合学校教育センター、社セ…県総合社会教育センター、事務所…教育事務所、市町村…市町村教育委員会と表記している。以下、同様である。

【対象者…幼稚園の教諭、保育教諭】

研修名	時期	研修内容及び方法	施設
初任者研修	新規採用時	幼児期における教育活動全般について、基礎的・基本的な理論や事例を基にした講義、演習、協議、体験を通じた実践的な研修を行う。	学セ 園
中堅教諭等 資質向上研修	採用12～15年目	中堅教諭として必要な組織マネジメントの基礎的理論や実践の在り方、また、受講者の課題に応じた内容について、講義、演習、協議、体験を通じた実践的な研修を行う。	学セ 園

※園…幼稚園、幼保連携型認定こども園と表記している。以下、同様である。

【対象者…養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員】

研修名	時期	研修内容及び方法	施設
新規採用者 研修	新規採用時	養護教諭及び栄養教諭（又は学校栄養職員）として必要な教育活動全般について、基礎的・基本的な理論を核にして、講義、演習、協議、体験を通じた実践的な研修を行う。	学セ 事務所 学校

中堅教諭等 資質向上研 修（前期）	採用 5～7 年目	中堅教諭等として必要な教育活動や組織的対応の在り方、また、受講者の課題に応じた内容について、講義、演習、協議を通じた実践的な研修を行う。	学セ 学校
中堅教諭等 資質向上研 修（後期）	採用 12～15 年目	中堅教諭等として必要な組織マネジメントの基礎的理論や実践の在り方、また、受講者の課題に応じた内容について、講義、演習、協議を通じた実践的な研修を行う。	学セ 学校

【対象者…事務職員等】

研修名	時期	対象者	研修内容及び方法	施設
新規採用者 研修	新規 採用時	事務職員、実習助手、寄宿舎指導員、技能職員	学校職員として、それぞれの職務遂行に必要な職務全般について、基礎的・基本的な理論を核にして、講義、演習を通じた実践的な研修を行う。	学セ
中堅職員資 質向上研修 （前期）	採用 5～7 年目	事務職員	中堅職員として必要な職務内容や組織的対応の在り方について、講義、演習、協議を通じた実践的な研修を行う。	学セ
中堅職員資 質向上研修 （後期）	採用 12～15 年目	事務職員	中堅職員として必要な組織マネジメントの基礎的理論や実践の在り方について、講義、演習、協議を通じた実践的な研修を行う。	学セ

(2) 職務研修

…職責・職能に応じた知識技能等を習得させ、職務遂行能力の向上を図るための研修

研修名	時期	対象者	研修内容及び方法	施設
職務研修Ⅰ	新任時	校長、教頭、事務長、教諭	新たな職務に応じたマネジメントの理論や実践の在り方について、講義、演習、協議を通じた実践的な研修を行う。	学セ
職務研修Ⅱ	随時	校長、教頭、教諭、助教諭、養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員、事務職員、実習助手、寄宿舎指導員、技能職員、園長、臨時講師、養護助教諭	校務分掌等の職務に応じた教育活動やマネジメントの理論や実践の在り方について、講義、演習、協議を通じた実践的な研修を行う。	学セ 事務所

臨時講師等 研修	随時	臨時講師 養護助教諭	臨時講師等として必要な学習指導等の基礎的理論や実践の在り方について、講義、演習、協議を通じた実践的な研修を行う。	学セ 事務所
-------------	----	---------------	--	-----------

### (3) 充実期研修

…おおむね県指標における充実期にある当該教員の資質向上を図るための研修

研修名	時期	対象者	研修内容及び方法	施設
充実期研修	おおむね充実期	30代後半～40代の教諭、養護教諭、栄養教諭で校長の推薦を受けた者	最新の教育事情を学び、よりよい学校づくりに向かって協議を重ねながら、勤務校に合ったアクション・プランを考え、実践するとともに、講義、演習、協議を通じた実践的な研修を行う。	学校 弘前大学

### (4) 専門研修

…教員を対象に教科及び教科以外の領域等を中心とする専門的知識技能等を習得させ、実践的指導力の向上を図るための研修

研修名	時期	対象者	研修内容及び方法	施設
教科研修	随時	教頭、教諭、助教諭、養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員、実習助手、臨時講師、養護助教諭	教科指導における専門的理論や実践の在り方について、講義、演習・実習、協議を通じた実践的な研修を行う。	学セ 事務所
教科外研修	随時	校長、教頭、教諭、助教諭、養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員、実習助手、寄宿舎指導員、臨時講師、養護助教諭	教科以外の領域、生徒指導・教育相談、特別支援教育等における専門的理論や実践の在り方について、講義、演習・実習、協議を通じた実践的な研修を行う。	学セ 社セ 事務所

(5) 特別研修

…緊急性の高い事項についての研修、資格取得講習等及び研究推進にかかわる教員の養成を図るための研修

研修名	時期	対象者	研修内容及び方法	施設
特別研修	随時	校長、教頭、教諭、助教諭、養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員、臨時講師、養護助教諭	喫緊の教育課題や資格取得等に係る内容について、講義、演習等を通じた実践的な研修を行う。	随時設定する

(6) 派遣研修

…海外、文部科学省、大学、大学院、教職大学院、関係機関及び学校以外の施設等に派遣し、職務上必要な専門的知識技能の習得及び社会の構成員としての視野の拡大を図るための研修

研修名	時期	対象者	研修内容及び方法	施設
派遣研修	随時	校長、教頭、教諭、助教諭、養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員、事務職員、実習助手、寄宿舍指導員、園長	派遣先の研修プログラムの内容及び方法による。	派遣先

(7) 指導改善研修

…当該教員の課題の状況に応じたプログラムを基に、指導の改善を図るための研修

研修名	時期	対象者	研修内容及び方法施設	施設
指導改善研修	認定時	指導改善研修対象教員	教科指導や生徒指導等について、当該教員の課題の状況に応じた理論や実践の在り方について、講義、演習・実習、協議を通じた実践的な研修を行う。	学セ学校

5 研修を奨励するための方途

県教育委員会は、研修を奨励するために、次に掲げる事項に努める。

- ・研修開催についての積極的な周知
- ・研修内容及び方法等の改善・充実

また、「教員は学校で育つ」と言われるように、日常的な職場内研修（以下「OJT」という。）が教員等の資質の向上に重要な役割を果たすことから、「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて、各学校のOJTの充実に向けた支援に努める。

○J Tとは、日常の業務を遂行する中で、教員としての資質能力を、意図的・計画的・継続的な視点を持ち、高めるための取組である。職場において研修の時間を新たに設定して取り組むものではなく、研修者自身が、研修の目的意識をもちながら、自ら調べたり、同僚に相談したり、先輩や管理職に具体的な指導・助言を仰いだりしながら、日常の業務を遂行する中で、資質能力を高めていく活動である。

#### 6 関係機関との連携

県教育委員会は、大学、市町村教育委員会等の関係機関との連携を促進するため、次に掲げる事項に努める。

- ・青森県教員等資質向上推進協議会の定期的な開催
- ・研修講師等の相互交流の促進
- ・研修内容及び方法等の情報共有並びに協働による実践の促進

#### 7 研修の効率的な実施に当たって配慮すべき事項

県教育委員会は、研修の効率的な実施に当たり、次に掲げる事項に配慮する。

- ・研修内容、方法、対象等の重複を避けること。
- ・県教育委員会が主催する研修が、各学校の○J Tや教員等一人一人の自己研修につながる内容となるようにすること。
- ・研修に係る会議においては、円滑かつ効率的な研修の実施のため、県教育委員会と学校、関係機関等との情報共有を図ること。

#### 8 研修の効果を検証するための方途

県教育委員会は、研修の効果を検証するため、次に掲げる事項に努める。

- ・各研修における、参加者からの意見の集約及び研修の効果の検証
- ・青森県教員等資質向上推進協議会等における研修の効果等に関する協議の実施

# 研修体系

	<p>形成期 初任からおおむね採用5年目まで</p>	<p>向上・発展期 おおむね採用6年目～15年目</p>	<p>充実期 おおむね採用16年目以降</p>
OJT	<p>日常的な職場内研修</p>		
基本研修等	<p>初任者研修 (新規採用者研修)</p>	<p>フォローアップ研修</p>	<p>中堅教諭等資質向上研修(前期)</p>
		<p>中堅教諭等資質向上研修(後期)</p>	<p>充実期研修</p>
職務研修	<p>新任主任等に関する研修 新任管理職に関する研修</p>		
	<p>職務に関する研修</p>		
主任等に関する研修	<p>主任等に関する研修</p>		
教科研修	<p>教科指導に関する研修</p>		
専門研修	<p>領域に関する指導、生徒指導・教育相談、特別支援教育等に関する研修</p>		
特別研修	<p>喫緊の教育課題、資格取得等に関する研修</p>		
派遣研修	<p>海外、文部科学省、大学、関係機関等への派遣研修</p>		
指導改善研修	<p>指導改善研修</p>		

# 研修と指標の関連(教諭、助教諭)

	形成期	向上・発展期	充実期
OJT	<p>日常的な職場内研修                      人間力・・・教員としての素養                      マネジメント力・・・学級・学年経営及び学校運営・同僚との連携・協働・地域社会との連携・協働                      ICT、情報・教育データ活用力・・・授業の充実及び校務の効率化に向けたICT活用力</p>		
基本研修等	<p><b>初任者研修</b>                      ・教員としての素養                      ・教科等に関する指導                      ・生徒指導                      ・多様性への理解と教育支援                      ・学級・学年経営及び学校運営                      ・同僚との連携・協働                      ・地域社会との連携・協働</p>	<p><b>中堅教諭等資質向上                      研修(前期・共通講座)</b>                      ・教員としての素養                      ・教科等に関する指導</p>	<p><b>中堅教諭等資質向上研修                      (後期・共通講座)</b>                      ・教員としての素養                      ・教科等に関する指導                      ・生徒指導                      ・多様性への理解と教育支援                      ・学級・学年経営及び学校運営                      ・同僚との連携・協働</p>
職務研修			<p><b>充実期研修</b>                      ・教員としての素養                      ・教科等に関する指導                      ・生徒指導                      ・多様性への理解と教育支援                      ・学級・学年経営及び学校運営                      ・同僚との連携・協働                      ・地域社会との連携・協働</p>
教科研修			
専門研修		<p>・教科等に関する指導</p>	
教科外研修		<p>・生徒指導                      ・学級・学年経営及び学校運営                      ・同僚との連携・協働                      ・地域社会との連携・協働</p>	
特別研修		<p>・教科等に関する指導                      ・学級・学年経営及び学校運営                      ・同僚との連携・協働                      ・地域社会との連携・協働</p>	
派遣研修		<p>・教員としての素養                      ・学級・学年経営及び学校運営                      ・同僚との連携・協働                      ・地域社会との連携・協働</p>	

# 研修と指標の関連(養護教諭)

	形成期	向上・発展期	充実期	
OUT	<p>日常的な職場内研修                      人間力・・・教員としての素養                      指導力・・・保健管理、保健教育、健康相談、生徒指導、多様性への理解と支援                      マネジメント力・・・保健室経営、保健組織活動、同僚との連携・協働、地域社会との連携・協働                      ICT、情報・教育データ活用力・・・授業の充実及び校務の効率化に向けたICT活用力</p>			
基本研修等	<p><b>新規採用者研修</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員としての素養</li> <li>・保健管理、保健教育</li> <li>・健康相談、生徒指導</li> <li>・多様性への理解と教育支援</li> <li>・保健室経営、保健組織活動</li> <li>・同僚との連携・協働</li> <li>・地域社会との連携・協働</li> </ul>	<p><b>中堅教諭等資質向上研修(前期)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員としての素養</li> <li>・保健管理、保健教育</li> <li>・健康相談、生徒指導</li> <li>・多様性への理解と教育支援</li> <li>・保健室経営、保健組織活動</li> <li>・同僚との連携・協働</li> <li>・地域社会との連携・協働</li> </ul>	<p><b>中堅教諭等資質向上研修(後期)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員としての素養</li> <li>・保健管理、保健教育</li> <li>・健康相談、生徒指導</li> <li>・多様性への理解と教育支援</li> <li>・保健室経営、保健組織活動</li> <li>・同僚との連携・協働</li> <li>・地域社会との連携・協働</li> </ul>	<p><b>充実期研修</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員としての素養</li> <li>・保健管理、保健教育</li> <li>・健康相談、生徒指導</li> <li>・多様性への理解と教育支援</li> <li>・保健室経営、保健組織活動</li> <li>・同僚との連携・協働</li> <li>・地域社会との連携・協働</li> </ul>
職務研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員としての素養</li> <li>・保健管理、保健教育</li> <li>・健康相談、生徒指導</li> <li>・多様性への理解と教育支援</li> <li>・保健室経営、保健組織活動</li> <li>・同僚との連携・協働</li> <li>・地域社会との連携・協働</li> </ul>			
教科研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教科等に関する指導</li> </ul>			
専門研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保健管理、保健教育</li> <li>・健康相談、生徒指導</li> <li>・多様性への理解と教育支援</li> <li>・保健室経営、保健組織活動</li> <li>・同僚との連携・協働</li> <li>・地域社会との連携・協働</li> </ul>			
教科外研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保健管理、保健教育</li> <li>・健康相談、生徒指導</li> <li>・多様性への理解と教育支援</li> <li>・保健室経営、保健組織活動</li> <li>・同僚との連携・協働</li> <li>・地域社会との連携・協働</li> </ul>			
特別研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保健管理、保健教育</li> <li>・健康相談、生徒指導</li> <li>・多様性への理解と教育支援</li> <li>・保健室経営、保健組織活動</li> <li>・同僚との連携・協働</li> <li>・地域社会との連携・協働</li> </ul>			
派遣研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員としての素養</li> <li>・保健管理、保健教育</li> <li>・健康相談、生徒指導</li> <li>・多様性への理解と教育支援</li> <li>・保健室経営、保健組織活動</li> <li>・同僚との連携・協働</li> <li>・地域社会との連携・協働</li> </ul>			

# 研修と指標の関連(栄養教諭)

	形成期	向上・発展期	充実期	
OJT	<p>日常的な職場内研修                      人間力・・・教員としての素養                      マネジメント力・・・学校給食の管理、同僚との連携・協働、地域社会との連携・協働                      ICT、情報・教育データ活用力・・・授業の充実及び校務の効率化に向けたICT活用力</p> <p>指導力・・・食に関する指導、生徒指導、多様性への理解と支援</p>			
基本研修等	<p><b>新規採用者研修</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員としての素養</li> <li>・食に関する指導</li> <li>・生徒指導</li> <li>・多様性への理解と教育支援</li> <li>・学校給食の管理</li> <li>・同僚との連携・協働</li> <li>・地域社会との連携・協働</li> </ul>	<p><b>中堅教諭等資質向上研修(前期)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員としての素養</li> <li>・食に関する指導</li> <li>・生徒指導</li> <li>・多様性への理解と教育支援</li> <li>・学校給食の管理</li> <li>・同僚との連携・協働</li> <li>・地域社会との連携・協働</li> </ul>	<p><b>中堅教諭等資質向上研修(後期)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員としての素養</li> <li>・食に関する指導</li> <li>・生徒指導</li> <li>・多様性への理解と教育支援</li> <li>・学校給食の管理</li> <li>・同僚との連携・協働</li> <li>・地域社会との連携・協働</li> </ul>	<p><b>充実期研修</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員としての素養</li> <li>・食に関する指導</li> <li>・生徒指導</li> <li>・多様性への理解と教育支援</li> <li>・学校給食の管理</li> <li>・同僚との連携・協働</li> <li>・地域社会との連携・協働</li> </ul>
職務研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員としての素養</li> <li>・食に関する指導</li> <li>・生徒指導</li> <li>・多様性への理解と教育支援</li> <li>・学校給食の管理</li> <li>・同僚との連携・協働</li> <li>・地域社会との連携・協働</li> </ul>			
教科研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教科等に関する指導</li> </ul>			
専門研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・食に関する指導</li> <li>・学校給食の管理</li> <li>・生徒指導</li> <li>・同僚との連携・協働</li> <li>・多様性への理解と教育支援</li> <li>・地域社会との連携・協働</li> </ul>			
教科外研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・食に関する指導</li> <li>・学校給食の管理</li> <li>・同僚との連携・協働</li> <li>・多様性への理解と教育支援</li> <li>・地域社会との連携・協働</li> </ul>			
特別研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・食に関する指導</li> <li>・学校給食の管理</li> <li>・同僚との連携・協働</li> <li>・多様性への理解と教育支援</li> <li>・地域社会との連携・協働</li> </ul>			
派遣研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員としての素養</li> <li>・食に関する指導</li> <li>・学校給食の管理</li> <li>・同僚との連携・協働</li> <li>・多様性への理解と教育支援</li> <li>・地域社会との連携・協働</li> </ul>			

## [その他]

### 職員の懲戒処分の状況について 令和5年2月（1月1日～1月31日分）

青森県教育委員会

- 事案1 ①被処分者 三八地域の高等学校 教諭（56歳 男性）
- ②事件の概要等 虚偽報告
- ・ 令和2年1月7日（火）、当該教諭は自動車を運転中、上北郡横浜町内において、最高速度40km/hのところ約55km/hで走行し、速度超過で警察による取締りを受けたが、管理職への報告を怠った。
  - ・ 令和4年2月24日（木）午前8時2分頃、当該教諭は自動車を運転中、三沢市内の交差点でスリップし、他の自動車と衝突する物損事故を起こした。
  - ・ 当該教諭は、事故について報告する際、令和2年1月の速度超過による違反が未報告であったことに気づき、運転記録証明書に違反の事実が記載されないよう、3度にわたり証明期間が異なる当該証明書を組み合わせて切り貼りし、違反の事実を隠して虚偽報告をした。
- ③処分内容 停職1月
- ④処分年月日 令和5年1月26日