

はじめに

～ワクワクしながら新たな知識・技能の修得に継続的に取り組んでいきましょう～

令和4年12月19日、中央教育審議会により『「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）』が取りまとめられました。その本文の中に次のような記述があります。

明治5年に我が国最初の全国規模の近代教育法令である「学制」が公布されてから、令和4年9月4日で150年を迎えた。当時の文部省は、学制公布に先立ち明治5年5月に東京に直轄の師範学校を創設し、同年9月開校した。つまり、計画的な教師の養成が開始されてから、150年を迎えたとも言える。この間、教師の養成や免許に関する制度は大きく変化した。どの時代においても、教師が公教育の要であることには変わりはない。

教育基本法第9条にもあるように、教師は、「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」ることが求められている。教育の本質は、教師と児童生徒の人格的な触れ合いにあり、知識、技術の伝達とともに、教育を受ける者の人格の完成を目指してその成長を促す営みである。いかなる過程を経て教職に従事することになるかに依らず、教育の直接の担い手である教師には、絶えず研究と人格の修養に努めることが求められる。

教育の力もあって我が国は150年で今日の繁栄を成し遂げました。日本の75年先、あるいは150年先の未来を創造していくのは目の前にいる子どもたちやその子孫たちです。未来を担う子どもたちをどう育てるかが示されている令和4年の答申には、

「新たな教師の学び」や「教師の学びと生徒の学びは相似形」といった内容が盛り込まれています。「教師の学びと生徒の学びは相似形」という点については、NITS（独立行政法人教職員支援機構）が右図のように示しています。子どもたちが主体的に



個別最適な学びや協働的な学びに向かう（NITS戦略～新たな学びへ～令和4年7月 独立行政法人教職員支援機構）による）ためには、われわれ教員も主体的に個別最適な学びや協働的な学びに向かう必要があります。子どもたちがワクワクしながら学び続けるためには、われわれ教員もワクワクしながら学び続ける必要があるでしょう。

島根県教育委員会は昨年4月に5年ぶりに育成指標を改定しました。また、教員免許更新制度の発展的解消によって研修履歴を活用した人材育成がスタートしたことを受けて、島根県教育センター研修情報システムの運用を開始しました。「学び続ける教職員の育成と校内のOJTを支援する教育センター」を基本姿勢とする島根県教育センターが作成するこの冊子も、図表を増やしてビジュアル化したり、二次元コードで発展的な情報につなげられるようにしたりなど、リニューアルを実施しています。子どもたちに学び続ける背中を見せるため、島根県教育センター研修情報システムを駆使し、ワクワクしながら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きましょう。

令和6年4月

島根県教育委員会
(島根県教育センター)

目次

第1章 島根がめざす教育	
1 教育の魅力化	2
2 基本理念	3
3 育成したい人間像 育成したい力	3
第2章 教職員の職務と研修	
1 教職員に求められる資質能力	
1 豊かな人間性と職務に対する使命感	8
2 子どもの発達の支援に対する理解と対応	8
3 職務にかかわる専門的知識・技能及び態度	9
4 学校組織の一員として考え行動する意欲・能力	9
5 よりよい社会をつくるための意欲・能力	9
2 教職員としての心構え	
1 やりがいのある教職員のつとめ	10
2 学び続ける教職員	10
3 授業づくりに励む教職員	10
4 教育環境を整える教職員	10
5 教職員の温かさと厳しさ	11
6 先輩や同僚に学ぶ素直さ	11
7 地域社会とともに子どもを育む教職員	11
8 組織の一員としての教職員	11
3 教職員と研修	
1 研修の意義	12
2 人材育成の機会	12
3 研修の種類	13
第3章 学校の教育活動の計画と組織運営	
1 教育課程	
1 教育課程の捉え方	16
2 学習指導要領	16
3 教育課程の編成・実施に当たって	16
2 児童（生徒）指導要録と通信票	
1 児童（生徒）指導要録	17
2 通信票	17
3 学級経営	
1 学級経営の基本	18
2 学級経営案の作成と活用	19
3 家庭との連携	20
4 日常の指導および支援	21
4 学校評価	
1 学校評価の目的	22
2 学校評価と情報提供に関する規定	22
3 学校評価の種類・位置付けとPDCAサイクルに基づいた学校評価システム	22
4 手段としての学校評価	23
5 実効性の高い学校評価の推進	23
5 学校組織マネジメント	
1 学校組織マネジメントとは	24
2 学校組織マネジメントの仕組み	24
3 学校組織マネジメントと他者との連携・協働	24
6 カリキュラム・マネジメント	
1 カリキュラム・マネジメントとは	26
2 カリキュラム・マネジメントの全体像	26
3 カリキュラム・マネジメントの充実に向けて	27
4 教育課程の編成や改善に取り組む手順（例）	27
7 教職員のメンタルヘルス	
1 教職員のメンタルヘルスの現状と課題	28
2 予防的取組	28
3 復職支援	30
8 危機管理	
1 学校における危機管理	31
2 学校安全	32
3 学校保健・学校給食	35
4 教職員における危機管理	38
第4章 各教育活動	
1 学力を育む	40
2 授業づくり	
1 学力・学習状況に係る本県の状況	41
2 課題解決のための授業改善の視点	42
3 学習評価	43
3 言語活動の充実	
1 なぜ言語活動の充実か	45
2 言語活動を充実するために	45
4 「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善	
1 「主体的・対話的で深い学び」とは	47
2 「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けての留意点	47
5 道徳教育	
1 「特別の教科 道徳」について	49
2 教育活動全体を通じて行う道徳教育	49
3 道徳科の目標	49
4 道徳科の評価	50
5 高等学校における道徳教育	51
6 特別支援学校における道徳教育	51
6 特別活動	
1 特別活動を充実させる	52
2 小・中学校における特別活動	52
3 高等学校における特別活動	53
7 総合的な学習の時間・総合的な探究の時間	
1 総合的な学習の時間・総合的な探究の時間の目標及び内容	55
2 総合的な学習の時間・総合的な探究の時間の評価	55
3 総合的な学習の時間・総合的な探究の時間の学習指導	55
8 学校図書館活用教育	
1 学校図書館活用の指導計画への位置づけ	57
2 学校図書館を活用した学習の充実による情報活用能力の育成	57
3 計画的な読書活動指導の推進	57
9 主権者教育	
1 主権者教育の必要性	58
2 主権者として求められる資質・能力	58
3 実践的な学習活動	58
4 実践的な教育活動を行うに当たっての留意点	58
10 ICTの活用の推進	
1 社会の変化と Society 5.0	59
2 教育の情報化	59
3 情報教育：子供たちの情報活用能力の育成	60

- 4 教科指導における ICT 活用：ICT を効果的に活用した分かりやすく深まる授業の実現等 …… 62
- 5 校務の情報化：教職員が ICT を活用した情報共有によりきめ細やかな指導を行うことや、校務の負担軽減等 …… 64

11 ものづくり活動

- 1 小・中学校におけるものづくり活動の推進 …… 65
- 2 高等学校におけるものづくり教育の推進 …… 65

12 持続可能な開発のための教育 (ESD)・持続可能な開発目標 (SDGs)

- 1 持続可能な開発のための教育 (ESD) とは …… 66
- 2 持続可能な開発目標 (SDGs) とは …… 66
- 3 学校における取組 (国立教育政策研究所の提案から) …… 67
- 4 ユネスコスクール …… 67

13 国際理解教育

- 1 国際理解教育の充実 …… 68
- 2 国際化に対応するための言語能力の育成 …… 69
- 3 小学校外国語教育 …… 70
- 4 竹島に関する学習 …… 70

14 竹島に関する学習

- 1 竹島が日本固有の領土であることは、歴史的にも国際法上も明らかである …… 71
- 2 学習指導要領及び学習指導要領解説に示されている内容を踏まえ、竹島に関する学習の一層の充実を図る必要がある …… 71
- 3 竹島に関する学習を通して、どのような子どもを育てようとしているか …… 71
- 4 指導者に求められること …… 72

15 ふるさと教育

- 1 ふるさと教育とは …… 73
- 2 主な取組 …… 73
- 3 ふるさと教育を支える学校・家庭・地域の連携・協働 …… 75

16 「しまねのふるまい」

- 1 「ふるまい」定着のめざすところ …… 76
- 2 具体的な取組 …… 76
- 3 学校教育活動における「ふるまい」定着の推進 …… 76

17 へき地教育・複式教育

- 1 島根県の現状など …… 77
- 2 へき地教育・複式教育を推進するにあたって …… 77
- 3 へき地教育・複式教育のとらえ …… 77
- 4 へき地教育・複式教育における留意点 …… 78

第5章 基盤となる指導

1 人権教育

- 1 「しまねがめざす人権教育」 …… 80
- 2 「大人が子どもを大切に実践」 …… 80
- 3 人権教育の進め方 …… 81
- 4 人権教育の推進にあたって大切にしたいこと …… 82

2 特別支援教育

- 1 全ての学校・全ての学級で行う特別支援教育 …… 84
- 2 障がいの捉え方 …… 84
- 3 インクルーシブ教育システムの構築のための特別支援教育の推進 …… 85
- 4 特別支援教育における教育課程と留意点 …… 86
- 5 特別支援教育を行うための体制の整備と必要な取組 …… 88
- 6 特別支援教育に係る支援体制 …… 89
- 7 「しまね特別支援教育魅力化ビジョン」の推進 …… 90

3 生徒指導

- 1 生徒指導の意義 (定義と目的及び実践上の視点) …… 91
- 2 生徒指導の構造 …… 91
- 3 生徒指導の方法と基盤及び取組上の留意点 …… 92
- 4 生徒指導と教育課程 …… 93
- 5 チーム学校における生徒指導体制 …… 94
- 6 個別の課題に対する生徒指導 …… 97

4 幼小の連携・接続

- 1 幼児教育の充実 …… 101
- 2 幼小の連携 …… 101
- 3 幼小の接続 …… 101

5 健康教育 (学校保健)

- 1 学校における健康教育の位置づけ …… 102
- 2 学校保健の構造 …… 102
- 3 学校保健の推進にあたって …… 104
- 4 「学校保健計画策定の手引～しまねっ子元気プラン～」について …… 104

6 食育

- 1 学校における食育の推進 …… 106
- 2 「生きた教材」としての学校給食 …… 106

7 体力づくり

- 1 島根県の児童生徒の体力の現状 …… 108
- 2 体力向上に向けて …… 109

8 キャリア教育

- 1 キャリア教育の必要性 …… 110
- 2 キャリア教育と職業教育 …… 111
- 3 キャリア教育の推進 …… 111

第6章 社会教育

- 1 社会教育とは …… 114
- 2 社会教育を進める社会教育主事・社会教育士 …… 114
- 3 社会教育の拠点である社会教育施設 …… 114

第7章 教職員の服務

1 教職員の服務と勤務等

- 1 教職員の身分 …… 116
- 2 教職員の服務 …… 116
- 3 勤務 …… 118
- 4 休日・休暇 …… 120
- 5 教育活動に係る事務の種類と実際 …… 122

2 教職員評価

- 1 評価制度の基本的な考え方 …… 124
- 2 教職員の評価システムの構成 …… 124

3 教職員の働き方改革

- 1 教職員の働き方改革を進める目的 …… 125
- 2 「教職員の働き方改革プラン」基本方針 …… 125
- 3 プラン達成に向けた数値目標 …… 125
- 4 プランを達成するための主な手立て …… 125
- 5 プランにおける数値目標の達成状況 …… 126
- 6 今後の対応の方向性 …… 127

4 教員免許更新制の発展的解消と「新たな教師の学びの姿」

- 1 ねらい …… 128
- 2 要点 …… 128
- 3 留意点 …… 129

第1章

島根がめざす教育

島根がめざす教育

令和2年1月の「今後を見通した島根県の教育の在り方について」（島根県総合教育審議会答申）を受け、令和2年3月に県の教育振興基本計画である「しまね教育魅力化ビジョン」（以下「教育ビジョン」という）が策定され、さらに令和3年3月には、「教育ビジョン」で示す「自ら課題や展望を見だし、粘り強く挑戦し学ぶ人」づくりを具体的に推進するため、「しまねの学力育成推進プラン」（以下「推進プラン」という）が策定されている。

次に示す教育ビジョン・推進プランの「教育の魅力化」「基本理念」及び「育成したい人間像 育成したい力」に基づき、本県教職員として教育の充実発展に努めることが必要である（詳細については教育ビジョン・推進プランを参照のこと）。

しまねの教育情報 Web(EIOS)

〔教育ビジョン〕

〔推進プラン〕



1 教育の魅力化

(1) 「教育の魅力化」とは

島根の子どもたち一人一人に、自らの人生と地域や社会の未来を切り拓くために必要となる「生きる力」を育むため、学校・家庭・地域がその目標を共有し、協働を図りながら、島根の教育をよりよいものに高めていくこと

(2) 誰にとっての魅力なのか

なにより、子どもたちにとっての魅力であり、保護者、教職員、そして子どもたちや学校を支える地域の人々にとっての魅力でもある。「子どもたちがもっと学びたい教育、保護者が学ばせたい教育、地域が応援したい教育、教職員の個性や主体性・多様性が生かされる教育」となることを目指す

(3) 島根らしい魅力ある教育とは

豊かな自然、歴史・伝統、文化といった地域それぞれの魅力や教育資源（ひと・もの・こと）を生かす、地域に開かれた教育

学校・家庭・地域が一体となり、子どもたち一人一人の魅力や個性を伸ばし、自己実現を支援する、主体性と多様性を尊重する教育

温かな人のつながりや勤勉で粘り強い県民性を生かし、子どもも大人も共に学び続ける、対話的・探究的な教育

(4) 「教育の魅力化」推進のポイント

教育目標
の明確化

地域社会や世界の状況を幅広く視野に入れ、対話を通して地域の子どもたちに育成したい力（資質・能力）や教育の目標を明確にし、学校・家庭・地域が共有すること

基礎学力
の充実

発達の段階に応じた知識・技能を習得・活用する過程で、子ども自身が自分なりの試行錯誤を繰り返すことにより、必要に応じて使いこなせる基礎学力を確実に定着させること

学校と地域
の協働

子どもたちの育ちを学校内に閉じず、地域の人的・物的資源を活用したり、社会教育との連携を図ったりし、学校と地域が連携・協働しながらよりよい教育環境を実現すること

異校種間
の連携

保育所、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校等を貫いた一体的・系統的な教育活動を実現し、一人一人の成長・発達に応じた校種間の連携を確実に行うこと

2 基本理念

ふるさと島根を学びの原点に 未来にはばたく 心豊かな人づくり

グローバル化の進んだ現代社会は、身近な日々の暮らしが世界の課題と直結した社会でもある。環境、貧困、人権、平和、開発などの諸問題に対して「世界的な視野で考え、身近なところから取り組む（think globally, act locally）」ことが求められており、2030年までに持続可能な社会を目指す世界のマスタープランとして国連が掲げるSDGsを教育の中心に置く取組も進められている。

- ・このような時代を生き抜くため、子どもたちが自身の生まれ育った地域との確かな絆を原点として主体的な学びを立ち上げようとする本県の「教育の魅力化」の取組は、「ふるさと島根を学びの原点にもつ」という視点から捉えることに教育上の意義や重要性がある。
- ・家族に愛され、地域の人々から大切にされて育つこと、また豊かな自然、歴史・伝統、文化、産業など地域の資産を直接経験することの中から、周囲の人々や生まれ育った地域を好きだと感じ誇りに思う気持ちが育つ。それが自分の存在への感じ方に反映された結果、自分を肯定的に捉えようとする気持ち（自己肯定感）が育ち、そこを原点として、自分のしたいこと、すべきことを発見し、地域社会や日本の将来、あるいは世界の未来に羽ばたこうとする心豊かな人を育てたい。
- ・そのために必要な教育として、地域社会のよい面ばかりではなく、人口問題をはじめとする深刻な状況、厳しい現実と向き合う力を育てることが重要である。
- ・また、外から与えられる問題を解くばかりではなく、今後の社会では、自ら問題を発見したり解くべき課題を創ったりする力を育てる必要がある。
- ・ふるさと島根での学びを自らの原点にもつ人は、県内に留まり島根の未来を創る人や、どこにいても島根を想う人、あるいは世界を島根に呼び込もうとする人に育つと考える。

3 育成したい人間像 育成したい力

平成26年7月に策定された第2期しまね教育ビジョン21では、3つの教育目標とそのような力を備えた人間像を、次のように示してきた。

1. 向かっていく学力（夢や希望に向かって主体的に学ぼうとする人を育てます）
2. 広がっていく社会力（多様な人と積極的に関わり、社会に役立とうとする人を育てます）
3. 高まっていく人間力（自他を等しく大切に、共に生きようとする人を育てます）

教育ビジョンでも基本的な方向性は継承しつつ、学力を育む、社会力を育む、人間力を育むの3つの観点から、子どもの育ってほしい姿（今後の社会を生き抜く上で育成することが望まれる人間像）と、それぞれの人間像に必要な力を示している。

また、これらの「育成したい人間像」や「育成したい力」は、子どもたちだけに必要なものではなく、大人たちにも必要なことであると考えている。

人間像 1 自ら課題や展望を見だし、粘り強く挑戦し学ぶ人

学力を育む（より広くは学びの力を育む）観点からの人間像。

- ・複雑化・多様化した現代社会の課題の解決は、既存の知識・技能を習得し応用することに加え、未知の問題を発見して課題を組立て直したり、独自の視点から解決に至る道筋や手法を開発したりすることが求められる。
- ・受け身の学習ではなく、自らの目標をもって、難しい課題に粘り強く取り組んだり、誰も取り組もうとしない課題に挑戦したりする学びの開拓者であってほしい。

【育成したい力】

〔学びの支えを築く〕
基礎的な知識・技能を
身に付け、生かす力

- ・基礎学力（基礎的な知識・技能）
- ・学びを支える基礎体力や基本的生活習慣
- ・情報や情報通信技術（ICT）を学びに生かす力

〔深め広げ豊かにする〕
自分の考えや意見を構
築し、伝える力

- ・未知の課題を発見し探究しようとする力
- ・他者との対話や協同の中から、自らの思考を深める力
- ・自分の考えや意見を構築し、伝わるように表現する力

〔人生や社会に生かす〕
夢や志を形成し、やり遂
げようとする力

- ・学びを支える自分の夢や志を形成する力
- ・失敗や挫折を恐れず試行錯誤を繰り返し、やり遂げようとする力

人間像 2 人とのかかわりやつながりを大切に、新たな社会を創造する人

社会力を育む（これからの社会の形成者を育成する）観点からの人間像。

- ・基準・規範が曖昧化する現代社会においては、渾然とした価値観が整理されないまま交錯・混在し、わかってもらえるはず、通じるはず、といった安易な前提が通用しなくなっている。わかったふりや通じたつもりが、後に大きな対立や不信につながることもさもある。
- ・多様な価値観をもつ他者とのコミュニケーションに対して積極的に開かれた心を持ち、わかりにくいことをわかつてもらう気持ちをもつとともに、国際的な感覚やコミュニケーション力を身に付け、積極的に社会を創造しようとする人になってほしい。

【育成したい力】

〔学びの支えを築く〕
人々との交流から、自分
の世界を広げる力

- ・家庭や地域で育まれる基礎的コミュニケーション力
- ・家庭生活や地域の人々との交流から育まれる基本的な社会性
- ・グローバル化の時代を生き抜く国際感覚とコミュニケーション力

〔深め広げ豊かにする〕
多様な人と合意形成を図
り、物事を進めていく力

- ・自分とは異なる見方や意見をもつ多様な人との交流に柔軟かく開かれた心
- ・経験のないことにも、しなやかに向き合う力
- ・学校生活、集団生活の中で育まれるリーダーシップとフォロアーシップ

〔人生や社会に生かす〕
相違や対立を乗り越え、
新たな価値を見いだす力

- ・意見の相違や対立の向こうに、新たな解決を見いだそうとする力
- ・家庭や学校、地域での自己の社会的役割を自覚し、人と力を合わせて協働する力

人間像3 自然や文化を愛し、自他を共に大切にする優しく強い人

人間力を育む（心豊かに生きる力を育む）観点からの人間像。

- ・島根の豊かな自然や文化を、子ども時代に身体に染み込ませるように体感しながら育つことは、やがて地球環境を守り異文化を尊重する気持ちにもつながっていく。
- ・人と人との関係の希薄化が大きな問題として指摘される現代社会において、島根の各地域に残る相互に助け合う社会のよさを家庭や学校の教育に取り入れていくことから、自分を大切にし他者を思いやる心が育つ。
- ・相互に理解を深め、多様性を認めあうバリアフリーでインクルーシブなセンスをもった、人間性豊かな人に育ってほしい。

【育成したい力】

〔学びの支えを築く〕
多様な自然や文化を、知ろうとする力

- ・日本や世界の多様な自然や文化を、積極的に知ろうとする力

〔深め広げ豊かにする〕
見えにくいことにも気づき、考え行動する力

- ・自然や文化を享受するだけでなく、守り継承していく力
- ・島根のよさや課題を自分のことばで表現し、人に伝えていく力
- ・困っている人やうまくいかなさを抱えている人に気づき、理解しようとする力

〔人生や社会に生かす〕
人々や地域に感謝し、誰もが心地よい居場所を作ろうとする力

- ・豊かな自然や文化を味わうことのできる感性
- ・自分を取り巻く人々や地域への愛情と感謝、ふるさとを誇りに思う気持ち
- ・家庭や地域で愛されて育つことを通じて育まれる自尊感情
- ・時代に沿った新たな規範を模索し、誰もが心地よい居場所を作ろうとする力

以上のように、教育ビジョンでは、教育の魅力化の基本理念について示された上で、「教育を通じて目指す地域社会の姿」「家庭・地域と連携・協働した学校教育の展開」「教育環境の充実」についても述べられている。それぞれの内容についても参照されたい。

また、教育ビジョンで示された基本理念に基づき、推進プランでは、人間像1「自ら課題や展望を見だし、粘り強く挑戦し学ぶ人」づくりを具体的に推進するための取組について、「授業の質の充実」、「家庭学習の充実」、「地域に関わる学習の充実」を3つの柱として、次のように示している（詳細については推進プランを参照のこと）。

しまねの教育情報 Web(EIOS)

〔推進プラン〕



授業の質の充実

- 学ぶ意欲を高め、確かな学力を育む授業の展開
 - ・主体的・対話的で深い学びを実現する授業の推進
 - ・ICTの効果的な活用
 - ・指導と評価の一体化の重要性に係る理解促進
 - ・学力と学習状況の分析に基づく授業の改善
 - ・各教科等の特質に応じたキャリア教育の充実
- 教職員の指導力向上
 - ・教育情報の発信
 - ・学校マネジメントの強化
 - ・教育センター研修講座の充実
 - ・小中高合同授業研修会の開催
- 評価（各種の学力・学習状況調査、高校魅力化評価システム等による分析）

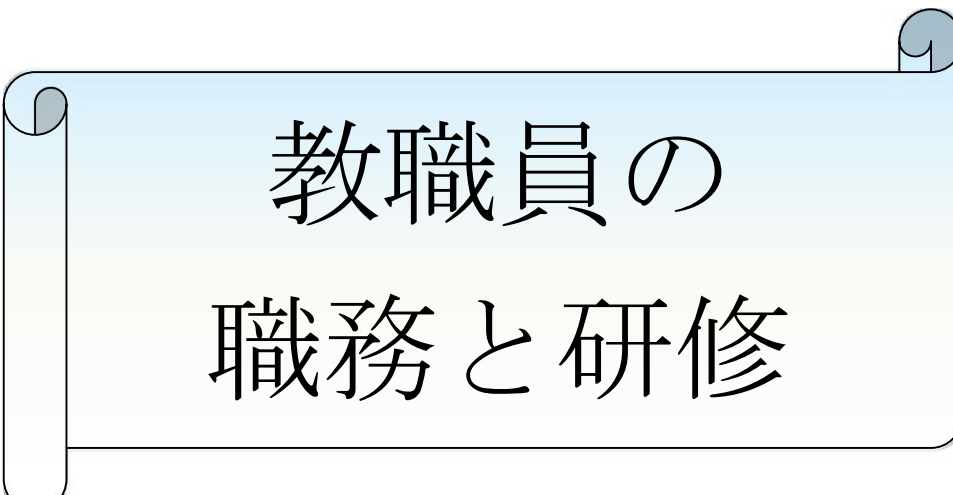
家庭学習の充実

- 学校・家庭・地域での家庭学習の意義の共有
 - ・意義の発信
 - ・好事例の収集・発信
- 家庭学習の充実に向けた取組の推進
 - ・家庭学習を見通した授業の在り方の研究
 - ・ICTを活用した家庭学習の在り方の研究
 - ・子どもたちに自主性を育む「家庭学習計画表・確認表」の作成
 - ・子どもの居場所との連携
- 評価（各種の学力・学習状況調査、高校魅力化評価システム等による分析）

地域に関わる学習の充実

- 総合的な学習（探究）の時間の充実
 - ・「総合的な学習（探究）の時間」ガイドブックの作成及び研修の実施
 - ・オンラインによる探究学習推進担当者の学び合いの場の提供
- 小中高の連携及び一貫性をもった取組の展開
 - ・ガイドブックを活用した研修の実施
 - ・小中高が連携した総合的な学習（探究）の時間の成果発表会の検討・実施
- 評価（各種の学力・学習状況調査、高校魅力化評価システム等による分析）

第2章



教職員の 職務と研修

1 教職員に求められる資質能力

教職員として求められる基本的な資質能力は、普遍的でいつの時代にも求められるものと、時代の変化に対応してその時代時代に求められるものがある。社会の変化や時代のニーズに応える学校教育の実現には、教職員の職務に応じた資質能力の向上が不可欠である。職務に関わる専門的知識・技能の他、様々な課題に対応するための実践的指導力の向上を図るためには、常に探究心を持ち自主的に学び続ける力が求められている。また、学校組織の一員としてのコミュニケーション能力、他者と連携・協働する力も大切である。

島根県の教職員として求められる基本的な資質能力

- 豊かな人間性と職務に対する使命感
- 子どもの発達の支援に対する理解と対応
- 職務にかかわる専門的知識・技能及び態度
- 学校組織の一員として考え行動する意欲・能力
- よりよい社会をつくるための意欲・能力

1 豊かな人間性と職務に対する使命感

子どもたちの教育に直接携わる教職員には、生命尊重・人権尊重の精神はもとより、教育的愛情、総合的な人間性、幅広い視野・知識、多様な価値観を尊重する態度、自己評価能力、豊かな感性を身に付けていることが極めて大切である。また、当然ながら、教職員としての職務に対する使命感や責任感、探究心をもち学び続ける意識と自律的に学ぶ姿勢、そして求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことができる力、更には服務規律と法令遵守の意識が不可欠である。ふるさとを愛し、地域を担う人材を育成するという観点からは、教職員自らがふるさとを愛する気持ちをもつとともに、島根県や学校が所在する地域の自然・歴史・伝統・文化をよく理解し、地域の「ひと・もの・こと」を積極的に活用する態度もまた大切である。

2 子どもの発達の支援に対する理解と対応

いじめ、不登校、問題行動等、様々な行動の内に潜む子どもの微妙な心の動きに対し、教職員は子どもを共感的に理解できる観察力や感受性ととともに、行動と背景についての洞察力、個に応じた指導力や集団を理解する力が求められる。そこで教職員は、子どもの心の動きを的確に理解し、発達の段階に応じた成長を支援するため、カウンセリングをはじめ、様々な子ども理解の手法についての知識や技法を身に付ける必要がある。また、全ての教職員が特別支援教育に関する基礎的な知識・技能を身に付けることも必要である。そして、障がいのあるすべての子どもに対して、自立や社会参加に向けた主体的な取組を支援するため、学習上及び生活上の困難を適切に把握し、その改善・克服のための共通理解とインクルーシブ教育システム構築の理念を踏まえた児童生徒等への対応力をもつことが大切である。

3 職務にかかわる専門的知識・技能及び態度

学校教育においては、教科指導の占める割合は大きく、教員は教科や教職に関する高度な専門的知識や実践的指導力をもつとともに、教科等を越えた「カリキュラム・マネジメント」の実現に必要な力、「主体的・対話的で深い学び」を実現するための授業改善や教材研究及び学習評価の改善・充実に必要な力、新たな学びや教育課題（道徳教育、小学校における外国語教育、ICTの活用等）に対応できる力量、へき地・複式教育の指導に関する知識・技能を身に付けることが大切である。

ICT や情報の利活用については、一人一人の教職員が学校における ICT の活用の意義を理解し、授業や校務等に ICT を効果的に活用するとともに、児童生徒等の情報活用能力（情報モラルを含む。）を育成するための授業実践等を行うことや、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現に向け、児童生徒等の学習の改善を図るため、教育データを適切に活用することが求められる。

学校事務職員は、学校組織における唯一の総務・財務等に通じる専門職として、その専門性を生かして、主体的・積極的に校務運営に参画することが求められている。この職務を遂行するため、迅速・正確な事務処理能力、コミュニケーション能力、課題を主体的に解決するための実践力、学校内外における資源をつなげる調整力、指導力等が求められる。

4 学校組織の一員として考え行動する意欲・能力

学校組織マネジメントとは、学校の有している能力・資源を開発・活用し、学校に関与する人たちのニーズに適応させながら、学校教育目標を達成していく過程（活動）である。学校組織の一員として、学校教育目標に沿った自己目標を立ててその達成に取り組み、学校の課題に対しては企画力や調整力を発揮し、教育活動を円滑に進めることができる能力が求められる。またチームの一員として、コミュニケーション能力を向上させ、先輩や同僚から学び後進を支援するなど、他者と連携・協働する力を身に付ける必要がある。

5 よりよい社会をつくるための意欲・能力

「社会に開かれた教育課程」の実現に向け、よりよい学校教育を通じてよりよい社会をつくるという目標を持ち、地域社会と学校が協働して取り組むことが必要である。そのためには、自身が地域貢献に対する意欲を持ち、地域の人的・物的資源を活用したり、学校教育活動と効果的に結び付けたりすることができる能力が必要である。また、現実の社会と地域との関わりを意識しながら、子ども同士が議論をしたり、合意形成を図ったりできるようファシリテートする力も必要である。

2 教職員としての心構え

1 やりがいのある教職員のつとめ

自分の身近なところに子どもたちの息吹を感じながら教職員としての仕事ができることはすばらしいことである。いくつもの瞳が、自分を待ち望んでいてくれるような職場は、そうどこにもあるものではない。

日々の授業の進め方、生徒指導上の複雑な問題など、教職員の毎日は多忙で悩みも多い。それにもかかわらず、それが喜びや生きがいになっていくところに教職のすばらしさがある。

日頃あまり発言しない子どもが発表したり、授業で目を輝かせたりしたとき、また、子どもと本当にうちとけて語り合うことができたときなど、教職員はやりがいを感じるのである。

2 学び続ける教職員

子どもたちはもちろんのこと、保護者、地域は教職員に対して期待を抱いている。子どもにとって、日々共に過ごす教職員の影響ははかり知れないものがある。自分の言動が子どもたちの人格形成に関わるとなると、改めてその職責の重さに身が引き締まる思いである。どんなに優れた教職員でも完璧な人間であるわけではないが、この責任の重さを感じるとき、教職員は自分の良心にかけて自己形成（研修）に努めていこうという気持ちになる。

社会は急速に進展し続けているにもかかわらず、旧態依然とした指導方法に安閑としたり、自らの知識・技能が陳腐化したりしないように、教職員は絶えず自ら学び続けなければならない。共に伸びようとする者のみが子どもたちに最もよい影響を与え、保護者・地域からの信頼を得ることができるのである。

3 授業づくりに励む教職員

教師にとって授業はその職の中心に位置付けられ、だれもが「よい授業」を実践したいという強い願いをもっている。ただし、子どもたちは多様であり、指導案どおりにはいかないことも決してめずらしいことではない。授業の主役は教師ではなく、あくまでも子どもたちである。子どもたちが学習意欲を高め、資質・能力を着実に身に付けていくにはどうすればよいかを求め、絶えず子ども理解に努めながら、教材研究、授業実践を積んでいきたいものである。

4 教育環境を整える教職員

教職員の日々の行動をはじめとして、授業以外の要素が、子どもたちに大きな影響を及ぼしている。教室をはじめ、校内の整理・整頓、掲示物の配置や内容はもちろん、教職員の服装、言葉遣い、話しぶりは教職員の人柄をそのまま表すものであり、子どもたちの最も身近な教育環境として重要な役割をもっている。

とりわけ、常にコミュニケーションの手段として用いる教職員の「言葉」については、日頃から研鑽を積み重ねていく心掛けが必要である。

5 教職員の温かさと厳しさ

子どもたちをよく理解し、受容的な態度で接することは大切だが、ものわかりのよい教職員になろうとして、子どものわがままや甘えを許すようなことがあると、一貫した指導を行うことができなくなる。

教職員は、子どもと心からうちとけて話し合える温かさと寛大さ、関係性をもつことが必要である。同時に、子どもが自分自身を見つめ直すことができるような確かな指導力を身に付けることが不可欠である。

6 先輩や同僚に学ぶ素直さ

授業の進め方、学級経営、分掌業務などが思うようにいかないときがある。その時は先輩や同僚に相談することを心がけたい。豊富な体験から有益な助言を得ることができるばかりではなく、相談された側にとっても貴重な財産となる。また、相談しようとする相手がたとえ後輩だとしても、教えられることは少なくないはずである。あらゆる立場の人たちからの助言に素直に耳を傾け、自らの実践を改善していきたい。

7 地域社会とともに子どもを育む教職員

教職員はともすると、教職員という立場のみでものを見たり考えたりしがちである。しかしながら、子どもたちは学校のみで育つものではない。教職員は地域の人々と交わり、地域の活動にも可能な限り参加して視野を広めたいものである。

学習指導要領改訂の柱として「社会に開かれた教育課程」が挙げられる。その実現のためには、地域社会に何かを「してもらおう」だけでなく、「学校は地域社会のために何ができるか」という視点を持ち、その実現に向けて歩もうとする姿勢が重要である。このことではじめて地域社会の信頼を得ることができ、地域の人材の協力を得たり、地域の産業、伝統文化、自然環境等を生かした教育活動が展開できたりする。

8 組織の一員としての教職員

学校は、保護者や地域からの信頼に応え、地域に開かれた学校づくりをめざしている。そのためには、教職員一人一人が組織の一員であることを自覚し、学校教育目標達成に向け全教職員が一丸となって学校改善に取り組む必要がある。

全ての教職員が、自らの役割を自覚するとともに学校教育目標をきちんと理解し、その達成に向け努力することが重要である。また、教職員自らが学校教育目標に基づいた自己目標を持ち折々に自らの実践を振り返ることによって自己の取組の改善を図り続ける姿勢が必要である。

明るい職場の雰囲気をつくりあげ、学校という組織の中で温かい人間関係を保ちながら仕事を進めていきたい。

3 教職員と研修

1 研修の意義

児童生徒は、教職員の指導力や情熱を敏感に見抜くものである。平素の学習指導や生徒指導上の問題の解決等に真剣に取り組んでいる教職員の姿が、児童生徒に及ぼす影響は極めて大きい。教育公務員は、次に示す通り一般公務員よりも強く研修の義務と権利が定められている。

- 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。【教育公務員特例法第 21 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。【同第 22 条】
- 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。【同第 22 条第 2 項】

上の第 22 条第 2 項により、教員は研修を行う場合、職務専念義務（地方公務員法第 35 条）を免除される。

また、次のように法律で定められた研修があり、該当者に対して必ず実施されなければならないことになっている。

- 公立の小学校等の教諭等の研修実施者は、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（次項において「初任者研修」という。）を実施しなければならない。【教育公務員特例法第 23 条】
- 公立の小学校等の教諭等の研修実施者は、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（次項において「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。【同第 24 条】
- 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、児童、生徒又は幼児（以下「児童等」という。）に対する指導が不適切であると認定した教諭等に対して、その能力、適性等に応じて、当該指導の改善を図るために必要な事項に関する研修（以下この条において「指導改善研修」という。）を実施しなければならない。【同第 25 条】

さらに、中央教育審議会の「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」（平成 27 年 12 月）では、次のように求められる資質能力について示されている。

- ◆ これまで教員として不易とされてきた資質能力に加え、自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力や、情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力などが必要である。
- ◆ アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、道徳教育の充実、小学校における外国語教育の早期化・教科化、ICT の活用、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応などの新たな課題に対応できる力量を高めることが必要である。
- ◆ 「チーム学校」の考えの下、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力の醸成が必要である。

（本県の教職員として求められる基本的な資質能力については、P8「教職員に求められる資質能力」を参照。）

2 人材育成の機会

教職員の資質向上を図るための機会はさまざまである。人材育成の手段として、次の 3 つが挙

げられる。

(1) 校外研修 (O f f - J T 「Off the Job Training」)

一般的な「集合型研修」のイメージであり、通常、あるテーマを設定して、講師やファシリテーターなどが中心となって行う講義や演習等を通して、研修のために集まった参加者が知識を習得したり、理解を深めたりする活動である。

教育センターや市町村教育委員会、教育研究団体等が開催する研修はこれに当たる。

(2) 校内人材育成 (O J T 「On the Job Training」)

校内における研修並びに管理職等による指導、同僚間による学び合い、教え合い等を通して職務遂行に必要な資質能力の向上を図ることである。会議資料の作成、業務に関する他への相談などもこれに含まれる。

教員に対してのアンケート調査や先行研究では、力量形成の契機として「校内の優れた先輩や指導者との出会い」「研究校への赴任」「研究授業」「教育実践上の経験」などが挙げられており、これらの契機のほとんどは学校内で提供されるものである。

すなわち、教職員の資質能力向上に最も影響を与える機会は、校内人材育成であると言える。

(3) 自己啓発 (S D 「Self Development」)

教職員が課題意識を持って、様々な研修や研鑽に自ら励むことを示している。

教科における指導法の研究、研究会や学会等に参加したり、文献を読んだりすることなどが当てはまる。

以上の3つの要素が相互に関連して、教職員の人材育成は図られている。これらの機会を積極的にバランスよく機能させ、校長と対話しながら自ら研修を深めることが求められている。

3 研修の種類

「島根県教職員研修計画」では、県教育委員会が行う研修を次のように位置づけている。

教職経験年数に応じた研修	教職員研修の基幹として、教職員としての生涯にわたる研究と修養の観点にたち、教職経験年数に応じて、専門職としての職務遂行に必要な知識・技能・態度を習得させるために行う新任教職員研修（初任者研修及び新規採用教職員研修）、フォローアップ研修及び教職経験者研修。
管理職等研修	各学校の管理職等に対し、経験年数に応じた学校運営上必要な知識・技能の習得及び自覚の向上等を目的として行う研修。
職務研修	職務遂行上必要な知識・技能の習得や校内のリーダーとしての自覚の向上等を目的として、職務や分掌上の校務に応じて行う研修。
テーマ研修	社会の変化に対応するための教育課題や、県教育委員会の喫緊の課題を解決するために行う研修。
能力開発研修	社会の変化に対応した教育を行うために、教職員が自発的に参加し、資質能力の向上を図る研修。

その他、県教育委員会が参加者を指定したり推薦したりする派遣研修や、学校や教育研究団体・市町村教育委員会等が実施する研修など、さまざまな形態で行われている。それぞれ自己の研修の目的を明確にして、積極的かつ意欲的に研修に臨むことが大切である。

第3章

学校の教育活動の 計画と組織運営

1 教育課程

1 教育課程の捉え方

「教育課程」は、学校教育の目的や目標を達成するために、教育の内容を児童生徒の心身の発達に応じ、授業時数との関連において総合的に組織した学校の教育計画である。

各学校は、自校の教育によってどのような児童生徒を育成しようとするのかを示す学校教育目標を明確に設定し、その具現化を目指して教育効果の高い教育課程を編成することが大切である。また、「社会に開かれた教育課程」の理念に基づき、編成の基本方針を家庭や地域と共有することが必要である。

2 学習指導要領

学習指導要領は、全国的に一定の教育水準を確保するなどの観点から、各学校が編成する教育課程の基準として、学校教育法等の法令に基づき各教科の目標や内容を文部科学大臣が告示として定めているものであり、法的拘束力がある。

学習指導要領には、小・中学校等の義務教育諸学校においてすべての児童生徒が学ぶ内容と学び方が、高等学校等については該当科目を履修するすべての生徒が学ぶ内容と学び方が、それぞれ示されている。各学校においては、まずは児童生徒に学習指導要領の各教科等及び各学年等に示された内容の確実な定着を図ることが求められる。各学校は、この指導を十分に行った上で、特に必要がある場合には、児童生徒の実態に応じ、学習指導要領に示されていない内容を加えて指導することができる。

現行の学習指導要領は、令和2年度から小学校、令和3年度から中学校で全面実施され、高等学校等においても令和4年度から年次進行での実施が進んでいる。また、特別支援学校についても、平成29年に幼稚部及び小学部・中学部について、平成31年に高等部についてそれぞれ改訂告示が公示されている。教育課程の円滑かつ確実な実施に向け、趣旨の理解に努めることが必要である。

3 教育課程の編成・実施に当たって

しまね教育魅力化ビジョンは、令和2年度から5年間の教育方針を定めたものであり、「ふるさと島根を学びの原点に 未来にはばたく 心豊かな人づくり」を基本理念としている。育成したい人間像を「自ら課題や展望を見だし、粘り強く挑戦し学ぶ人」「人とのかかわりやつながりを大切にし、新たな社会を創造する人」「自然や文化を愛し、自他を共に大切にす優しく強い人」とし、育成したい力を9つ掲げている。

しまね教育魅力化ビジョンで示す「自ら課題や展望を見だし、粘り強く挑戦し学ぶ人」づくりを具体的に推進するため、令和3年3月にしまねの学力育成推進プランが策定された。教育課程の編成・実施に当たっては、学習指導要領および解説、しまね教育魅力化ビジョンをはじめ、以下の参考資料等を踏まえることが大切である。

【参考資料】

○島根県教育委員会 発行

- 「令和6年度 各教科等の指導の重点」（令和6年）
- 「小学校・中学校教育課程の編成・実施の手引」（平成30年）
- 「高等学校 教育課程編成の手引」（平成22年、令和元年）
- 「特別支援教育 教育課程編成の手引き」（令和2年）

○国立教育政策研究所 発行

- 「「指導と評価の一体化」のための学習評価に関する参考資料」
【小学校編】【中学校編】（令和2年）【高等学校編】（令和3年）
- 「学習評価の在り方ハンドブック」【小・中学校編】【高等学校編】（令和元年）
- 「特別活動指導資料」【小学校編】（平成30年）【中学校・高等学校編】（令和5年）

○文部科学省 発行

- 「特別支援学校小学部・中学部 学習評価参考資料」（令和2年）

参考資料は下記の二次元コード先に集約しておりますのでご活用ください。

EIOS内
教育課程の編成
へのリンク



2 児童（生徒）指導要録と通信票

1 児童（生徒）指導要録

児童（生徒）指導要録（以下「指導要録」という。）は、学校が備え付けなければならない表簿の1つで、校長が作成義務を負っている。児童（生徒）の学籍と指導の過程及び結果の要約を記録し、その後の指導及び外部に対する証明等に役立たせるための原簿であり、各学校で学習評価を計画的に進めていくうえで重要な表簿である。したがって、その作成や取扱いに当たっては、特に慎重を期さなければならない。

① 証明機能

指導要録は、社会的・公共的性格をもつ法規的な学籍の証明であり、入学・転学・卒業等の証明機能をもっている。

② 指導機能

指導要録は、担任する児童（生徒）の学業・性格・行動等について、過去の情報を得て指導の効果をあげるとともに、現在の評価情報を累加記録し、その児童（生徒）に対する将来の指導の効果を高めるという機能をもっている。

③ 記入・取扱いの留意点

ア 指導要録は、重要な公簿なので、適切な記入時期に正確な資料に基づき、厳正に吟味し、明確に記入すること。

イ 電子化する場合には、以下の事項にも留意する必要があること。

（a）内容の真正性の確保のため、電子署名などを活用する手法、内容の機密性の確保のため、表簿のデータへのパスワード設定や暗号化する手法、又はそれらを組み合わせる手法など、様々なものが考えられること。

（b）あらかじめ学校におけるセキュリティポリシーに必要な事項を定め、教職員間で共有しておくことが重要であること。

ウ 部外秘として慎重に取り扱い、外部からの問い合わせに対しては守秘義務に留意し、管理職が対応することが望ましい。

エ 指導要録及び転入学の際送付を受けた写しのうち、様式1（学籍に関する記録）は20年間、様式2（指導に関する記録）は5年間保存し、保存期間終了後は適切に廃棄する。

2 通信票

通信票（通知表・連絡票など）は、法定表簿ではなく、児童（生徒）の平素の学習状況やその結果、生活の様子などの状況を定期的に保護者に伝え、学校と家庭との連携協力に役立てようとするものである。したがって、指導要録とはその性格や機能が異なっており、指導要録の内容を通信票にそのまま書き写すことは望ましくない。

通信票は、学校によってその様式や内容はさまざまであるが、児童（生徒）への指導や家庭との連絡の重要な資料となるものであり、児童（生徒）や家庭の関心は大変高い。そのため、適切かつ効果的な情報提供が必要であり、記入に当たっては、次のような点に留意する必要がある。

① 児童（生徒）に対する励ましや、児童（生徒）や保護者が希望をもつような記述であること。

② 個人のよさや能力の可能性を見いだすような表現を工夫すること。

③ 所見は、教科の評価のみにとらわれず、さまざまな観点から記述するようにすること。

④ 記載内容は、家庭における指導の手がかりにもなるよう心がけること。

⑤ 専門的な用語を避け、簡潔で理解しやすい表現を用いること。

⑥ 記述した事柄については、その根拠が示せるようにしておくこと。

3 学級経営

1 学級経営の基本

学級経営は「教育目標の実現をめざして、よりよい集団としての学級をつくっていかこうとするすべての教育活動及び教育的配慮である」といわれる。学級経営には、学級担任のみならず、学年部教員・教科担当教員・その他の教職員が連携して取り組むことが大切である。

なぜなら、各教科・特別の教科道徳・外国語活動・総合的な学習の時間・総合的な探究の時間・特別活動及び教育の効果を上げるための諸条件（児童生徒理解・生徒指導上の諸課題への対応・教室環境づくり・学級事務・保護者との連携等）を整備するために極めて広範な業務内容をもち、チームとしての対応が不可欠となっているからである。このように、多岐にわたる学級経営の取組を進めるにあたり、特に大切にすべき視点について以下に示す。

(1) 児童生徒理解を基盤として

「生徒指導は児童生徒理解に始まる」と言われているように、生徒指導では児童生徒理解の重要性が説かれている。学級経営もそのことを踏まえ、確かな児童生徒理解を基盤として進めていかなければならない。児童生徒理解は、観察・諸検査・日記・面談等いろいろな方法によって進めることになるが、何よりも教職員と児童生徒との日常のふれ合いを基盤として行うことが大切である。授業の場面ではもちろんのこと、休憩時間等の会話・清掃活動や勤労体験的な活動等とともにする中で、児童生徒の様々な姿を発見したり、より具体的に児童生徒を理解したりすることができる。また、児童生徒理解は、児童生徒とともに活動し、受容的な態度で接していく中で深められていくものであり、これが学級経営の大きな基盤となる。

(2) 児童生徒との信頼関係の上に

学級経営では、児童生徒との信頼関係を築き、教室が安心して過ごせる居場所となるようにしていくことが重要である。児童生徒との間に信頼関係が成り立っていない場合、たとえそれが正しい指導であっても、児童生徒の心に響いていかない。児童生徒は教職員との信頼関係をもとに、安心感を感じることで、よりよい学校生活を送ろうという前向きな気持ちをもち、自らの願いや目標に向かって主体的に活動していかこうとする意欲を高めることができる。加えて、児童生徒同士が好ましい人間関係を築いていく雰囲気をつくり、互いに理解し、存在を認め合えるよう、心の通った人間関係を育むためのはたらきかけを行っていく必要がある。そのことが、よりよい学級集団をつくることにつながっていく。

(3) 整えられた教室環境

教室は、児童生徒にとって毎日の生活の場であり、望ましい生活習慣の確立、学習意欲の喚起、情緒の安定等に大きく影響する場所である。学級担任は、さまざまな視点をもって教室環境の整備に努めたい。

- ① 学習と生活の場としての教室環境
- ② 安全と健康に配慮された心の安らぐ教室環境
- ③ 創造性を刺激し楽しさの満ちあふれる教室環境

(4) 他学級との連携を大切にした学級経営

学級経営は、学校経営・学年経営の方針にもとづき、学級間の連携を密に協力し合い、他の学級のよさを学ぶとともに、自分の学級の取組も積極的に紹介し、お互いの学級経営がよりよいものになるように努める。

(5) 迅速・的確な学級事務処理

学級事務の内容は ①公簿の記入整理と保管（指導要録・出席簿・健康診断票等） ②報告文書の処理 ③学級備品の管理 ④学級会計 ⑤指導事務（学級経営案・週案等）など、多岐にわたる。それらの事務処理にあたっては合理化・能率化を図るための工夫をする。また、会計事務など、金銭の取り扱いが適正に行い、教員としての信用を失う行為があってはならない。

2 学級経営案の作成と活用

学級経営案は、学校や学年の経営方針を踏まえ、学級担任が作成する学級経営の計画書であると言える。その作成に当たって、学級担任は学級の実態に応じた明確な目標や手立てを設定する等、よりよい学級づくりに向けて、具体的で実践可能な計画にすることが大切である。

(1) 学級経営案の項目例

- ①学校教育目標
- ②学年の重点目標
- ③学級の指導目標
- ④学級の実態（在籍児童生徒数・学習活動・性格・行動・配慮が必要な児童生徒 等）
- ⑤指導の重点（教室経営・学習指導・生活指導・健康教育・人権教育 等）
- ⑥家庭との連携
- ⑦学級活動年間計画
- ⑧実践の反省 等

(2) 学級経営案を作成するための資料収集

- ① 学校の経営方針（教育目標・経営方針・経営の重点 等）
- ② 学校の教育計画（教育課程・年間行事計画・年間指導計画 等）
- ③ 児童生徒の実態
 - 指導要録や健康診断票等から、各教科及び特別活動等の学習の様子・性格・行動の様子・健康の状態・出欠の状況等を把握する。
 - 日常の観察や日記等から、児童生徒の内面や人間関係等の変化に気を配る。
 - 保護者との面談等から、児童生徒の家庭・地域社会における様子を把握する。

(3) 学級経営案の活用と改善

学級経営案は学級経営の方針を示すものであり、常に活用し、その見直しを図ることが大切である。折にふれ学級の状況について評価し、改善を加えながら学級経営の充実に資することが重要である。

3 家庭との連携

一人一人の児童生徒が学校生活において学力や社会性を伸ばしたり、個々のもつ課題を自ら解決したりして成長していくためには、家庭との連携が不可欠である。保護者が、学校や学級担任に対してどのような支援や指導を期待し、我が子のどのような成長を願っているのか等、保護者の思いや願いを受け止めた上で、学校教育に対する関心や理解が深まるように工夫する必要がある。日頃から関係づくりに努め、基盤となる信頼関係や協力関係を築いていくことが大切である。

また、生徒指導上の事案や事故等の問題が発生した際は、早期に対応を検討し、保護者の思いを受け止めながら誠意をもって対応することが大切である。担任個人の判断で対応することがないようにし、学年部や校内組織で情報共有と対応についての検討を行っていく必要がある。

(1) 授業公開や保護者懇談

授業公開や保護者懇談は、学校や学級担任の考えを理解してもらう大切な機会であり、以下の点に留意しながら進めていく必要がある。

- 保護者に、授業の様子や学級の状況がよく伝わるように工夫する。
- 懇談会においては、保護者同士が安心して語り合えるような話題提供や雰囲気づくりを心がける。
- 開催日・時刻等の設定は、保護者が出席しやすい日時となるように配慮する。
- 欠席した保護者には、懇談会の概要を伝えるようにする。
特に、次の2つについては、学校としての考えを保護者に伝え協力を求めることも必要である。
 - ・家庭でのしつけや生活指導についての協力を求める。（基本的な生活習慣の確立・家庭学習・手伝い・読書・ゲーム等の遊び・SNS利用をはじめとした情報モラル 等）
 - ・人権教育に対する理解が深まるよう、内容や伝え方を工夫する。

(2) 家庭への連絡および訪問

直接的な方法（保護者面談・授業公開・学校行事への参加・家庭訪問・電話連絡等）や間接的な方法（学級通信・学校だより・通信票・連絡ノート等）により、家庭と学校が相互の情報を適切に伝え合うようにする。また、問題が発生したときだけでなく、日頃から児童生徒の取組や良さについても積極的に情報を発信し、保護者とよりよい関係を築くよう努めることが大切である。そして、状況に応じて家庭訪問を行う際には、学校に対する保護者の願いや考えを丁寧に聞くとともに真摯に受け入れることで、保護者との信頼関係を深めることが重要である。必要に応じて、児童生徒の「成育歴」「生活習慣」「家庭学習の状況」「交友の状況」「遊びの傾向」等、教育上参考になることからや配慮を要することがらについて、話していただける範囲で把握に努めることも重要である。

〈家庭への連絡事項および訪問時について：例〉

- 学校や学級の経営方針について
- 学校行事・学級活動等について
- 児童生徒の学校での学習や生活の様子について

- 学校や家庭における学習への取組状況や進路情報等の共有について
- 心身の健康にかかわることについて
- 休日・休業日の過ごし方及び校外生活について
- 情報モラルについて 等

4 日常の指導および支援

(1) 朝の会・終わりの会（朝礼・終礼）

朝の会・終わりの会は、教育活動の中に位置付けられるものである。これらの時間は学校によっても異なるが、10～15分間程度であり、円滑な運営が必要である。

朝の会の内容としては、「朝のあいさつ」「健康観察」「係からの伝達」「日程の確認」「学級担任からの連絡」等が考えられる。

終わりの会の内容としては、「学習や生活等について一日の振り返り」「翌日の連絡」「人間関係づくり・仲間づくり」等が考えられる。また、危険防止、交通安全や帰宅後の過ごし方についての指導も大切である。

朝の会・終わりの会では、必要な連絡事項を伝えたり、生活の指導を行ったりすることに加え、児童生徒の人間関係を深めたり、主体的な活動を育んだりする場としても適しているため、内容や会の進め方については、十分に配慮した上で児童生徒にゆだねることも必要である。

また、朝の会・終わりの会は、学級担任と児童生徒との心の交流のための重要な場でもあり、学級経営上の大切な時間であるという認識をもち、創意工夫し、充実した時間となるよう心がけることが大切である。

(2) 給食時の指導および支援

学校給食や食に関する指導・支援は、主として給食時に行うことになるが、必要に応じて学級活動の時間でも取り上げ、栄養教諭等と連携し計画的に実施することが望まれる。

小学校においては、食育の観点を踏まえ、楽しく食事をすること、健康によい食事のとり方、給食時の清潔、食事環境の整備等望ましい食習慣の形成を図るとともに、望ましい人間関係の形成を図ることを目的として行う。

中学校においては、生徒の実態に即して、小学校における指導を引き継ぎ、基本的な習慣や態度を発展させる。また、健康と食習慣、食事のマナーと楽しさ、バランスのとれた食生活等について指導・支援し、生涯にわたって自己の健康に配慮した食生活が営めるようにすることを目的として行う。

(3) 清掃時の指導および支援

清掃活動は、児童生徒に教室等の身近な環境の整備に関心をもたせ、清潔で落ち着いた環境をつくる態度と習慣を養うとともに、集団活動を通して、協力・責任・奉仕等の好ましい社会的態度を育成しようとするものである。また、清掃時には担当場所に行き、児童生徒への指導に併せ、ともに活動するなど協働する姿勢を大切にすることで、児童生徒理解をさらに深めることにもつながる。

4 学校評価

1 学校評価の目的

学校評価は、以下の3つを目的として実施するものであり、これにより子どもたちがより良い学校生活を送ることができるよう、学校運営の改善と発展を目指す取組である。

- ① 各学校が、自らの教育活動その他の学校運営について、目指すべき目標を設定し、その達成状況や達成に向けた取組の適切さ等について評価することにより、学校として組織的・継続的な改善を図ること。
- ② 各学校が、自己評価及び保護者など学校関係者等による評価の実施とその結果の公表・説明により、適切に説明責任を果たすとともに、保護者、地域住民等から理解と参画を得て、学校・家庭・地域の連携協力による学校づくりを進めること。
- ③ 各学校の設置者等が、学校評価の結果に応じて、学校に対する支援や条件整備等の改善措置を講じることにより、一定水準の教育の質を保障し、その向上を図ること。
(「学校評価ガイドライン」〔改訂〕文部科学省、平成28年3月より抜粋)

2 学校評価と情報提供に関する規定

学校評価については、平成19年6月の学校教育法、同年10月の学校教育法施行規則の改正により、次のように規定されている。

- 学校教育法施行規則（平成19年12月施行）
- 第66条** 小学校は、当該小学校の教育活動その他の学校運営の状況について、自ら評価を行い、その結果を公表するものとする。
- 2 前項の評価を行うに当たっては、小学校は、その実情に応じ、適切な項目を設定して行うものとする。
- 第67条** 小学校は、前条第1項の規定による評価の結果を踏まえた当該小学校の児童の保護者その他の当該小学校の関係者（当該小学校の職員を除く。）による評価を行い、その結果を公表するよう努めるものとする。
- 第68条** 小学校は、第66条第1項の規定による評価の結果及び前条の規定により評価を行った場合はその結果を、当該小学校の設置者に報告するものとする。
- ※幼稚園、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校等にもそれぞれ準用。

3 学校評価の種類・位置付けとPDCAサイクルに基づいた学校評価システム

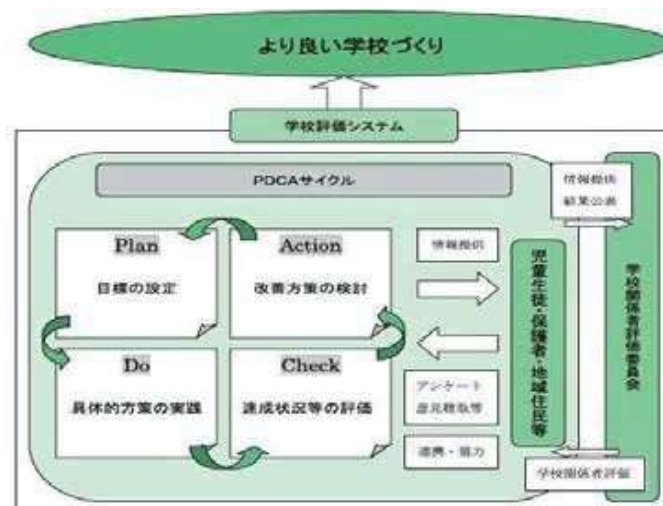
学校評価の具体的な進め方については、「学校評価ガイドライン」〔改訂〕（文部科学省平成28年3月）や「信頼・協働 ひとみ輝く学校づくり 学校評価ガイドブック」（島根県教育委員会 平成20年3月）、リーフレット「信頼・協働 ひとみ輝く 笑顔あふれる 学校づくり」（学校評価を子どもたちのために）（島根県教育委員会 平成21年3月）を参照し、全教職員が関わるができるような組織としての評価システムを確立することが大切である。

学校評価の種類・位置付けは右表のようになっている。島根県内の学校関係者評価実施率は小学校・中学校・県立学校ともに100%となっている。

	実施	公表	設置者への報告
自己評価	義務	義務	義務
学校関係者評価	努力義務	実施した場合義務	
第三者評価	(特段の規定はありません。)		

「信頼・協働 ひとみ輝く学校づくり 学校評価ガイドブック」より

学校評価は、PDCAのそれぞれの段階が互いに関連しながらサイクルとして機能していくことが大切である。また、子どもや保護者、地域住民等の意見を学校の目標や方策に反映させるとともに、学校関係者評価を学校と保護者・地域住民をつなぐコミュニケーションツールとして活用し、保護者、地域住民等と連携協力した学校づくりを推進していくことが重要である。



「信頼・協働 ひとみ輝く 笑顔あふれる 学校づくり」(学校評価を子どもたちのために)より

4 手段としての学校評価

(1) 学校評価は手段(ツール)であり、それ自体が目的ではない

- ① 学校経営の改善による教育水準の向上を図るための手段。
- ② 学校関係者の適切な学校運営の参画を促し、開かれた学校づくりを行う。
(コミュニケーションツール)

(2) 過剰な負担なく、実施効果の高い評価を心がける

過剰な負担はマイナス。全教職員が「やって意味があった」と思えるような評価の仕組みづくりが大事。

(3) 日常的な学校情報の整理・活用がカギ

自己評価で収集する学校情報は教職員や保護者のアンケートだけではない。学力調査や定期テスト、体力テスト等の結果など多様なデータをどのように使うかがポイント。

(4) 組織としての評価システムを確立する

全教職員が評価に関わり、学校評価における目標と教職員の目標を系統化する。

参考：平成25年度学校評価指導者養成研修関係資料、平成25年度学校評価フォーラム資料

5 実効性の高い学校評価の推進

島根県内において、多くの学校で学校評価の形が整いつつある。今後は、より実効性の高い学校評価を行っていくことが求められる。

「実効性の高い学校評価」とは

「学校、学校関係者及び設置者のそれぞれにとって、学校運営の改善や教育水準の向上、子どもの成長につながっているという有用感のある取組」

(「学校評価の在り方に関するWG報告」文部科学省 平成24年3月 より抜粋)

【基本的考え方】

- 学校評価を、教育活動その他の学校運営の改善のための組織的な取組により進める。
- 学校評価の実施や学校からの情報提供を学校と地域の人々との関係づくりととらえて、積極的に進める。
- 設置者や国は、全ての学校において実効性の高い学校評価が行われるよう支援する。

[参考]「信頼・協働 ひとみ輝く学校づくり 学校評価ガイドブック」

(平成20年3月 島根県教育委員会)

5 学校組織マネジメント

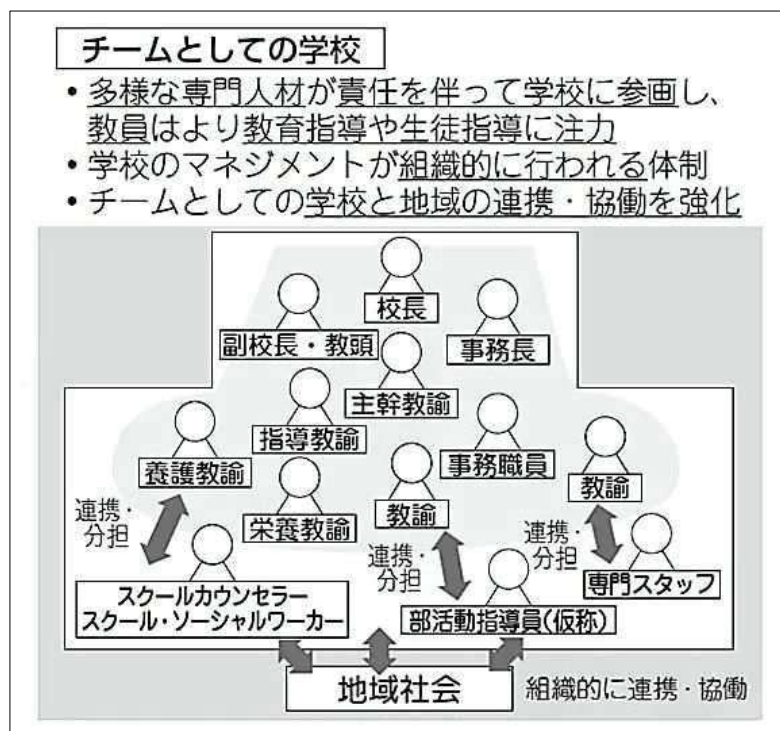
1 学校組織マネジメントとは

学校組織マネジメントとは「学校の有している能力・資源を開発・活用し、学校に関与する人たちのニーズに適応させながら、学校教育目標を達成していく過程（活動）」である。

学校を取り巻く教育課題は日々多様化・複雑化、困難化が進み、個人の努力だけでは解決に限界があり、教職員が一体となった「協働型」組織への転換が求められている。また、「チームとしての学校」「地域とともにある学校」という新しい学校像が求められる今日、学校だけでなく、学校外も含めたマネジメントによる組織力向上がこれまで以上に必要となってきた。

2 学校組織マネジメントの仕組み

- (1) 学校組織マネジメントの目的は、児童生徒の確かな成長を保障することであり、そのために質の高い教育を提供することである。
- (2) (1)の目的達成のために、学校組織マネジメントは単なる学校運営だけでなく、教育課程、生徒指導から人材育成にいたるまで学校運営に影響を与える要素・要因のすべてを対象としている。
- (3) 学校組織マネジメントは、校長・教頭等の管理職だけでなく、全教職員で取り組んでいくべきものである。
- (4) 教職員だけでなく、他の専門性を有した専門スタッフも対象としている。



〔「チームとしての学校」像（イメージ図）中央教育審議会作業部会事務局作成より抜粋〕

3 学校組織マネジメントと他者との連携・協働

- (1) キャリアステージごとに身につけたい力

「島根県教育職員人材育成基本方針 育成指標」「島根県公立小・中・義務教育学校事務職員人材育成基本方針 育成指標」「学校管理職等育成プログラム 育成指標」参照

(2)「チームとしての学校」におけるそれぞれに期待される役割

学校が目指す教育活動の実現のため「チームとしての学校」においては、教職員一人一人が学校の教育課題や教育目標、カリキュラム等について理解・納得して、自律的に業務に当たる必要がある。そのためにはミドルリーダーの活用が効果的である。管理職には中堅教職員を新人教職員の指導的立場に立つ教職員として、また次代の学校経営を担うミドルリーダーとして育成していくことが期待されている。さらには、「チームとしての学校」が効率的・効果的に機能していくためには、リーダーによるリーダーシップはもちろんだが、リーダーを支えるフォロワーの役割も重要である。組織を構成する教職員がフォロワーとして学校組織マネジメントへ主体的に参画していくことが大切である。

①フォロワーに期待される役割

- ・組織の目的・目標を理解している
- ・リーダー（上司）の意図を理解している
- ・自分の（得意）能力を把握している
- ・上記3点を踏まえて、自分のすべきことを考え、主体的に行動できる
- ・行動する際に、他のメンバーと協働して業務に当たることができる

②ミドルリーダーに期待される役割

- ・「自分と若手教職員」「自分と管理職」「若手教職員と管理職」などの個人をつなぐこと
- ・個々の活動を組織としての活動として取り組む体制（巻き込み力）の構築
- ・学校内外の環境や状況変化を視野に入れながら、各部門の課題や問題点への気づき
- ・課題や問題解決のために達成の手立ての構築と実践
- ・自分発の情報の創造とその発信

③校長に期待される役割

- ・学校や地域の実態を把握し、学校経営ビジョンを提示
- ・学校経営ビジョンの共有化による校内協働体制の構築
- ・多様な専門性を活かした教職員の活用や学校文化（協働文化）の構築
- ・教育的リーダーシップの発揮
- ・学校組織で求められるマネジメント力と組織一般で有効なマネジメント力の獲得
- ・管理職もチームで対応するチームマネジメント力の獲得・向上
- ・保護者や地域住民等が学校運営に参画するコミュニティ・スクール等の仕組みの活用による「チームとしての学校」の力の一層の向上を図るマネジメント

学校組織マネジメントにおける過程でPlan（計画）、Do（実行）、Check（評価）、Action（改善）を繰り返す、いわゆるPDCAサイクルを回すことにより自己目標の達成および教育活動全体の質的な充実につながっていく。それは、チーム内での衝突と葛藤の過程でもあり、コミュニケーションのあり方が目標達成に大きく影響してくる。常に同じ方向に向かって学校教育活動を進めていくためには、時間、メンバー、内容等の工夫をし、意識的に話し合いの場を設定していくことが必要である。また普段の職員室内で大いに授業や児童生徒の話が飛び交う雰囲気づくりも大切である。そうやって一人一人が常に意識を持ち、全教職員で学校組織マネジメントに取り組んでいくことが重要である。

【参考】

採用10年目までに学んでおきたい「学校マネジメント研修」テキスト[ダイジェスト版]
(2013年3月 (株)学習調査エデュフロント)
学校組織マネジメント指導者養成研修(令和2年度配布資料)

6 カリキュラム・マネジメント

1 カリキュラム・マネジメントとは

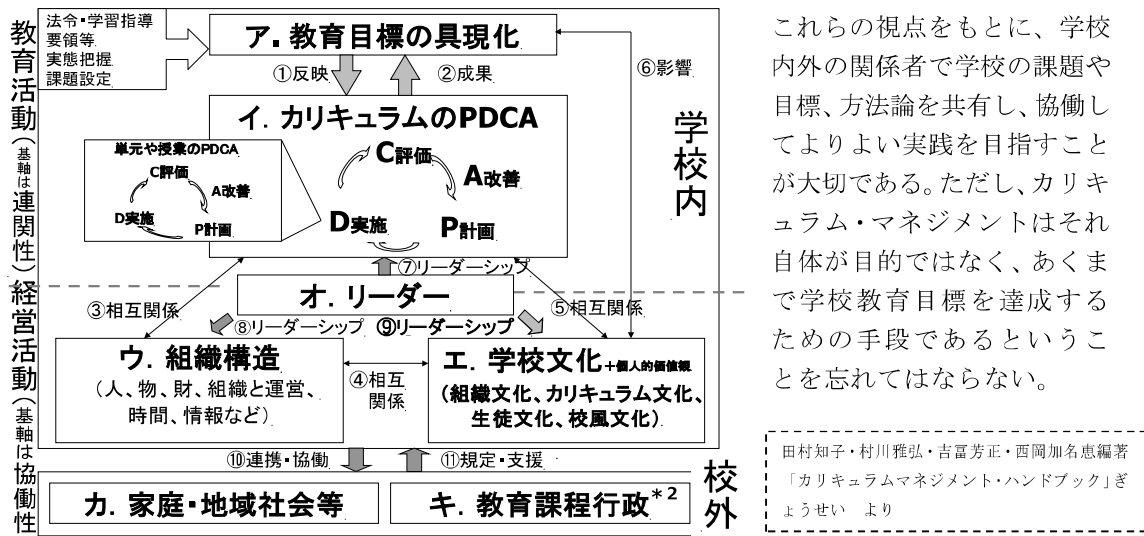
カリキュラム・マネジメントは、学校教育に関わる様々な取組を、教育課程を中心に据えながら組織的かつ計画的に実施し、教育活動の質の向上につなげていくことであり、学習指導要領*1には、三つの側面（以下①～③）から次のように記載されている。（番号及び下線は担当者による）

各学校においては、児童（生徒）や学校、地域の実態を適切に把握し、①教育の目的や目標の実現に必要な教育の内容等を教科横断的な視点で組み立てていくこと、②教育課程の実施状況を評価してその改善を図っていくこと、③教育課程の実施に必要な人的又は物的な体制を確保するとともにその改善を図っていくことなどを通して、教育課程に基づき組織的かつ計画的に各学校の教育活動の質の向上を図っていくこと（以下「カリキュラム・マネジメント」という。）に努めるものとする。

2 カリキュラム・マネジメントの全体像

下の図は、カリキュラム・マネジメントの全体像をモデル化したものである。カリキュラム・マネジメントを進める上で、次の4つの視点が大切である。

- 学校は児童生徒の「どんな成長」を目指し、どこまで実現するのか（図中ア）
- そのためにどんなカリキュラムをつくるのか（図中イ）
- 教職員はどのように協働するのか、組織はどうするのか（図中ウ、エ、オ）
- 保護者、地域住民、行政とはどのように連携・協働するのか（図中カ、キ）



(1) 図中の要素（ア～キ）について

ア 教育目標の具現化

カリキュラム・マネジメントの目的は、各学校の教育目標の具現化である。各学校は、児童生徒や学校、地域の実態を踏まえて、児童生徒のどのような教育的成長を目指すのかを学校教育目標に定める。

イ カリキュラムのPDCA

目標を具体化するための具体的な手段（教育の内容・方法）がカリキュラムのPDCAである。目標と手立てを連関させ、常に見直し、よりよいものへ発展させるマネジメントサイクルをつくる。

*1 小学校及び中学校：学習指導要領（平成29年3月告示）第1章総則第1の4 高等学校：学習指導要領（平成30年3月告示）第1章総則第1款の5 特別支援学校：幼稚部教育要領（平成29年4月告示）第1章総則第4の1 小学部・中学部学習指導要領（平成29年4月告示）第1章総則第2節の4 高等部学習指導要領（平成31年2月告示）第1章第2節第1款の5

ウ 組織構造

組織構造とは、カリキュラムを実際につくり動かしていくために必要な「人（人材育成含む）、物（時間や情報含む）、財、組織と運営」のことである。よりよいカリキュラムのための条件整備活動と捉えることができる。

エ 学校文化

ここでいう学校文化は、その学校の教職員が共有している組織文化と児童生徒が共有している生徒文化、学校に定着した校風文化の集合である。目に見えにくいものだが、カリキュラムに関わる決定や実施、評価に当たって重要な規定要因である。

オ リーダー

全教職員が主体的・自律的にマネジメントできるようにするために、リーダーには、教育的リーダーシップ（矢印⑦）や管理・技術的リーダーシップ（矢印⑧）、文化的リーダーシップ（矢印⑨）が求められる。

カ 家庭・地域社会等

「社会に開かれた教育課程」の実現のためには、外部関係者との連携は不可欠である。積極的にコミュニケーションを図ることや双方に利益のある関係を構築することが大切である。

キ 教育課程行政*2

特色ある学校づくりを行うためにも教育課程行政による支援を積極的に活用していくべきである。

3 カリキュラム・マネジメントの充実に向けて

(1) 児童生徒や学校、地域の実態を適切に把握すること

教育課程は、児童生徒の心身の発達の段階や特性及び学校や地域の実態を十分考慮して編成されることが必要である。各種調査結果やデータ等に基づき、児童生徒の姿や学校及び地域の現状を定期的に把握したり、保護者や地域住民の意向等を的確に把握したりした上で、教育目標など教育課程の編成の基本となる事項を定めていくことが求められる。

(2) カリキュラム・マネジメントの三つの側面を通して、教育課程に基づき組織的かつ計画的に各学校の教育活動の質の向上を図っていくこと

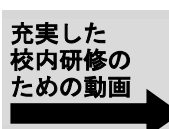
校長の方針の下に、校務分掌に基づき教職員が適切に役割を分担しつつ、相互に連携しながら、各学校の特色を生かしたカリキュラム・マネジメントを行うことが必要である。組織的かつ計画的に取組を進めるためには、カリキュラム・マネジメントに関わる取組を学校の組織全体の中に明確に位置付け、具体的な組織や日程を決定していくことが重要となる。

また、教育課程の編成の基本となる学校の経営方針や教育目標を明確にし、家庭や地域とも共有していくことが求められる。

4 教育課程の編成や改善に取り組む手順（例）

- (1) 教育課程の編成に対する学校の基本方針を明確にする。
- (2) 教育課程の編成・実施のための組織と日程を決める。
- (3) 教育課程の編成のための事前の研究や調査をする。
- (4) 学校の教育目標など教育課程の編成の基本となる事項を定める。
- (5) 教育課程を編成する。
- (6) 教育課程を評価し改善する。

教育課程の編成や改善の手順は必ずしも一律であるべきではなく、それぞれの学校が学習指導要領等の関連の規定を踏まえつつ、その実態に即して、創意工夫を重ねながら具体的な手順を考えるべきものである。



「個別とカリキュラム・マネジメント」



「カリキュラム・マネジメントとは」



「カリキュラム・マネジメント～新学習指導要領とこれからの授業づくり」



独立行政法人教職員支援機構
校内研修シリーズより

*2 「キ、教育課程行政」：文部科学省や教育委員会を指す。行政からの規制もあるが、予算措置や加配、指導主事の訪問といった支援もあるはずである。学校として、どのような支援が必要なのか明らかにして、積極的に支援を得たい。そのような双方向の関係性を矢印⑩で示している。

7 教職員のメンタルヘルス

メンタルヘルスとは、「こころの健康」のことである。業務の困難化や多忙化等でストレスを感じる事が多い中で、教職員が心身ともに健康で教育に携わることが重要である。

教職員一人一人がストレスや心の健康について理解し対処するとともに、組織として取り組む必要がある。

1 教職員のメンタルヘルスの現状と課題

公立学校教職員の人事行政状況調査結果（文部科学省）によると図1のとおり教育職員の病気休職者に占める精神疾患割合は増加し、令和4年度は過去最多である。島根県の状況についても、

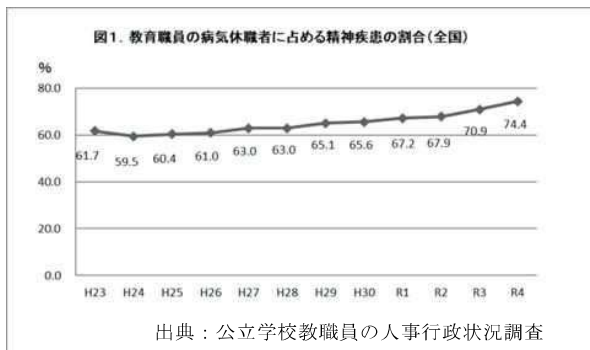


図2のとおり病気休職者の約半数以上を占めており、メンタルヘルス対策は重要な課題である。労働安全衛生法の改正（平成27年12月1日施行）により、自身のストレスへの気づきを促し、職場環境改善につなげることにより、メンタルヘルス不調を未然に防止するストレスチェック制度が創設された。制度の実施に取り組み、一次予防の充実を図る必要がある。



2 予防的取組

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成27年11月30日、労働者の心の健康の保持増進のための指針公示第6号）によれば、メンタルヘルスキアの基本的な考え方について、『ストレスの原因となる要因（以下「ストレス要因」という。）は、仕事、職業生活、家庭、地域等に存在している。心の健康づくりは、労働者自身がストレスに気づき、これに対処する（セルフケア）の必要性を認識することが重要である。』としている。メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」及びメンタル不調を早期に発見し、適切な措置を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者に職場復帰の支援等を行う「三次予防」が円滑に行われるようにする必要があり、島根県教育委員会では、指針に示された4つのケアについて次のように推進している。

①セルフケア ストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減、対処するケア（管理監督者も含む）

- 【内容】
- ・ストレスへの気づき
 - ・ストレスへの対処
 - ・自発的な相談

メンタルヘルス研修会

【対象】 全教職員対象研修（常勤講師等を含む）

【実施内容】 セルフケアを中心とした内容で、精神科医師及び臨床心理士等による講演

心とからだの健康相談等の利用

各所属における職員研修

【事業者が取り組むこと】

- ・セルフケアに関する教育研修・情報提供
- ・相談体制の整備
- ・セルフチェックを行う機会の提供

厚生労働省 HP「こころの耳」

（5分でできる職場のストレスチェック）等

公立学校共済組合本部 HP

「心のセルフチェックシステム（ストレスチェック）」

ストレスチェック制度の実施（H28年度～）年1回程度

②ラインによるケア 管理監督者が心の健康に関して職場環境等の改善や、部下に対する相談に対応するケア

- 【内容】
- ・職場環境等の把握と改善
 - ・部下からの相談対応

メンタルヘルスマネジメント研修

【対象】 各所属で管理監督の立場にある者

【実施内容】 ラインによるケアを推進するため、精神科医等による講演及び演習

【事業者が取り組むこと】

- ・ラインによるケアに関する教育研修・情報提供（相談対応・職場復帰への支援等含む）

- ・職場復帰支援プログラム利用者への受け入れ体制の整備、利用者への支援

各所属の衛生委員会等での調査審議を受けた職場環境改善等

③事業場内産業保健スタッフ等によるケア

教職員健康管理センター等による心の健康づくり対策の推進と教職員及び管理監督者を支援するケア

- 【内容】
- ・教職員及び管理監督者への支援
 - ・事業場外資源とのネットワークの形成とその窓口相談

心とからだの健康相談

① 専門カウンセラー（精神科医）による相談

【実施内容】 1回/月、県内3カ所で開催（松江・出雲・浜田）

② 保健師による相談 随時の対応（来所・電話・E-mail等）

③ 臨床心理士等による巡回相談（対象：県立学校）

【事業者が取り組むこと】

- ・セルフケア及びラインによるケアの支援
- ・教育研修の企画・実施
- ・職場環境の評価と改善
- ・相談対応、保健指導等

職場復帰支援プログラム利用者への支援、関係機関との調整等

衛生管理者等研修会の開催

長時間労働者の医師による面接指導

保健師による県立学校訪問

④事業場外資源を利用したケア 事業場外の機関及び専門家を活用し、その支援を受けるケア

【公立学校共済組合事業】

- ・教職員電話健康相談 24/・電話・面談メンタルヘルス相談/・介護電話相談/・女性医師電話相談
- ・Web相談（こころの相談）/・心のセルフチェックシステム/・LINEによるメンタルヘルス相談
- ・元気いきいきリフレッシュセミナー（公立学校共済組合島根支部）
- ・メンタルヘルス相談/・こころの悩みホットライン/・セカンドオピニオン外来（公立学校共済組合中国中央病院）

3 復職支援

島根県教育委員会では「管理監督者のためのメンタルヘルスハンドブック」（平成17年3月）を作成し、管理監督者の役割を示すとともに、心の病気により長期に療養していた教育職員が円滑に職場復帰できるよう職場復帰支援プログラムを実施している。

職場復帰支援プログラムは、本人からの希望に基づいて行っており、復職等のために必須ではない。

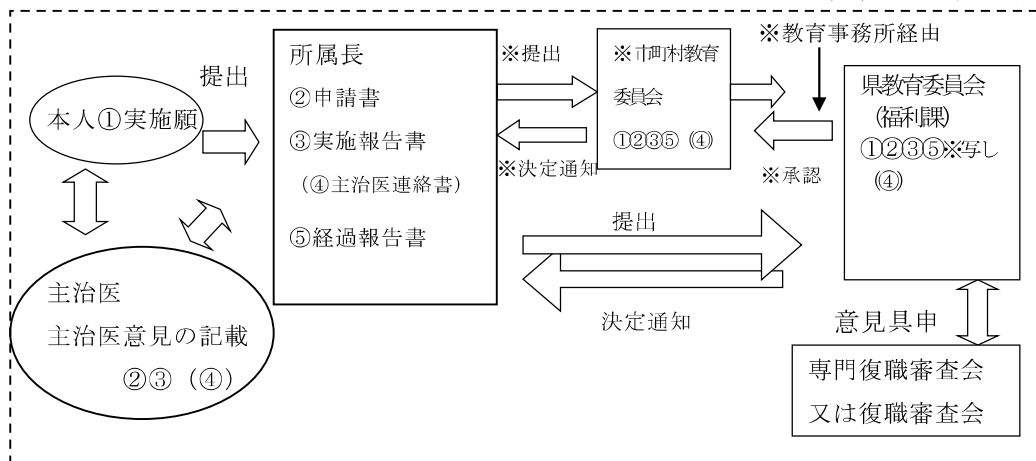
<職場復帰支援プログラムの実施と職場復帰までの流れ>

病気休暇・休職中

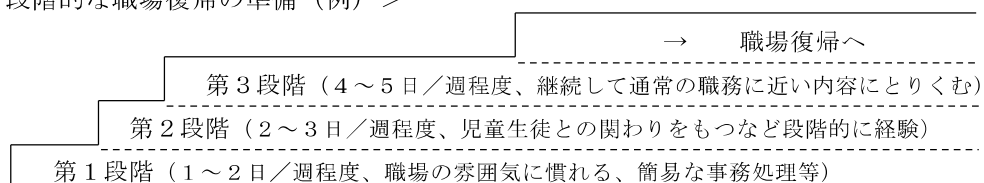
- 1 所属長は、支援プログラムの概要について、本人、家族へ説明
- 2 主治医による職場復帰の可能な判断と本人の希望確認
- 3 支援プログラムの実施

<手続きの流れ> ※の部分は市町村立小中学校、義務教育学校教職員の場合のみ

() は必要時のみ



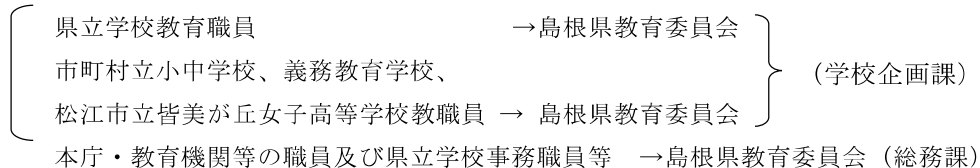
<段階的な職場復帰の準備(例)>



4 職場復帰の可否の判定 専門復職審査会又は復職審査会

5 最終的な職場復帰の可否に係る決定

分限処分所轄庁



職 場 復 帰

8 危機管理

1 学校における危機管理

危機管理とは、生命や心身等に危害をもたらす様々な危険の防止に努めることであり、万が一、事件・事故が発生した場合には、被害を最小限に適切かつ迅速に対処することである。

(1) 学校における危機管理

① 学校における危機管理の目的

学校における危機管理の目的は、次の3項目に整理される。

- ・ 児童生徒や教職員の命や身体を守り、安全を確保すること
- ・ 児童生徒や保護者との信頼関係を保つこと
- ・ 児童生徒の心理的動揺を防ぎ、学校を安定した状態にすること

② 危機管理の取組

危機管理の取組は、事前・発生時・事後の3段階に分け具体的に示すことが大切である。

- ・ 未然防止に向けた取組（事前の危機管理）
- ・ 危機発生時の対応（発生時の危機管理）
- ・ 対応の評価と再発防止に向けた取組（事後の危機管理）

(2) 危機管理マニュアルの整備

① 危機管理マニュアルへの記載事項

マニュアルの作成・見直しにあたっては、「学校危機管理の手引」（島根県教育委員会令和5年10月）を踏まえるとともに、文部科学省等が作成したマニュアル等を参考にし、随時最新の情報に更新する。

その際、犯罪の発生状況等を含む学校や地域の安全に関する実態、児童生徒の実態、学校規模、地域の関係機関・団体などの協力体制、学校施設の状況等を考慮する。

② 危機管理マニュアル作成上の留意

危機管理マニュアルの作成については、次の項目に考慮し具体的に示すことが重要である。

- ・ 最悪の状況を想定すること
- ・ 必要な対応、手順を明示すること
- ・ 関係機関等の連絡先を明示すること
- ・ 関係機関等から助言を得ること
- ・ 関係機関等との連携を図ること

③ 危機管理の体制

学校の危機管理は、学校内外における学習時はもちろん、通学時、休憩時間、給食の時間、学校行事等における危機管理や、校長、教頭、あるいは安全担当の教職員が不在の場合の危機管理など、様々な場面を想定しておく必要がある。

④ 危機発生時の対応

危機発生時の対応は、次の項目に従って組織的にかつ迅速に行うことが必要である。

- ・ 冷静な初動対応

危機発生時、限られた時間・人員の中で、可能な限り客観的で正確な事実を把握するよう努め、最優先課題は何かを見極め、応急対応に取り組むなど、冷静な対応を心掛ける。

- ・ 組織的な対応
 - 校長のリーダーシップのもと、早急に危機管理の体制を確立し、必要な人員の確保、役割分担の明確化、適切な情報管理、児童生徒等への対応に努める。
 - ・ 記録の作成・保存
 - 時系列で正確かつ詳細な記録の作成・保存を行う。
 - ・ 報道機関への対応
 - 報道機関への対応は、説明する事実の整理、個人情報の保護、誠意ある対応が求められる。
 - ・ 心のケア
 - 心の健康問題については、児童生徒の発達段階、危機発生時の状況の程度や危機が生じてからの時間経過によって、その内容と特徴に差がみられる。これらを正しく理解するとともに、学校と家庭が協力して専門家や専門機関等と連携を図りつつ、注意深く教育的な配慮を行っていく必要がある。
- (3) 対応の評価と再発防止に向けた取組
- ① 危機管理対応の評価
 - 事態の収束後、危機発生時に行った対応について、作成した記録等から、評価・分析を行い、問題点、改善点を抽出する。
 - ② 再発防止に向けた取組
 - 評価・分析等によって得た問題点、要改善点等に基づき、再発防止策を検討する。
- (4) その他留意すべき事項
- ① 情報公開等への対応
 - 学校の教育方針・教育活動などの情報を普段から保護者・地域に提供することは、学校に対する理解と協力を得るためだけでなく、保護者・地域と共に問題解決に当たるためにも重要な取組である。

2 学校安全

学校安全上の危機管理に関係する問題は、風水害・地震・火災・防犯など数多くの事案がある。これについての未然防止のポイントや発生時以降の対応のポイント及び情報収集等については、「学校危機管理の手引」（令和5年10月）を参照されたい。この頁では、学校安全の基本的な内容や考え方について解説する。

- (1) 学校における安全管理の考え方
- 学校における安全管理は、事故の要因や危険を早期に発見し、速やかに除去するとともに、万が一、事故が発生した場合には、適切な応急手当や安全措置ができるような体制を確立して、児童生徒等の安全の確保を図るようにすることである。
- 安全管理は、安全教育と一体的な活動を展開することによって、初めて学校における安全が確保できるため、学校安全計画や危機管理マニュアル作成時には十分留意し、実践的なものとする必要がある。
- (2) 事故等の未然防止のための安全管理
- ① 学校環境の安全管理
 - 学校環境の安全管理の方法としては、安全点検の実施と改善措置が考えられる。
 - 学校環境の安全を保つためには校舎内外の施設・設備を点検し、危険を事前に発見す

るとともに、それらの危険の除去等の改善措置を講じなければならない。

② 学校生活の安全管理

学校生活の安全管理は、休み時間、各教科等の学習時、クラブ活動等、学校行事、その他学校における全ての教育活動を対象として、主に児童生徒等の行動により生じる危険を早期に発見し、事故を未然に防止するために行うものである。学校生活の安全管理を効果的なものにするには、安全管理の観点と方法と適切に定め、全校の教職員で共通に理解を図る必要がある。

③ 通学の安全管理

通学の安全管理は、児童生徒等の通学時における安全の確保を目的とするもので、通学路の設定とその安全確保及び通学的手段に応じた安全管理が主な対象となる。安全な通学路の設定、通学路による登下校の徹底、定期的な通学路の点検、危険箇所・要注意箇所の周知・対策などを行う必要がある。

(3) 事故等の発生に備えた安全管理

事故等が発生した場合、児童生徒等の生命と健康を最優先に迅速かつ適切な対応を行うことが重要である。そのため、組織として機動的に対応できる救急及び緊急連絡体制を整えておくとともに、迅速かつ適切な手当ができるよう、日頃から全ての職員がその手順について理解し、身につけておくことが大切である。さらに、学校への不審者侵入時や登下校時・校外活動時における事故発生時、地域・学校の実情を踏まえて起こり得る危険が発生したときなど、個別の場面を想定し、できる限り具体的に手順を定め、教職員のみならず関係者等にも共有しておくことが重要である。

(4) 災害発生時の対応（火災、地震・津波災害、火山災害、風水（雪）害等の気象災害、原子力災害等発生時）

① 緊急連絡体制の整備

災害発生時等に実際に機能するよう、様々な場面・状況（授業中、休み時間や放課後、登下校中、校外学習中、休日の課外活動中等）における児童生徒等の安全確保や連絡体制を明確にして危機管理マニュアルに盛り込むとともに、訓練等を行う。

② 緊急対応体制の整備

災害対応のための組織（学校防災本部）を設置し、通報連絡、初期消火、避難誘導、搬出、警備、救護などの役割分担に応じて、全教職員が対応できるようにしなければならない。教職員の出張や休日中の非常配備の場合や管理職、防災担当者が不在の場合にも対応できるように、当初人数が少ない場合には複数班に所属し役割を兼務したり、代行順位を明らかにしたりしておくことが必要である。

③ 避難が必要な場合

教職員は、避難方法を習熟し、災害発生時には児童生徒の安全を最優先としながら教職員自らの安全も確保することが求められる。避難の際に必要な物品等はすぐに携行できるように準備しておき、訓練で実際に活用してみる。また、停電時を考え放送以外の方法でも全ての児童生徒等に情報を周知できるよう体制を整えておく。

(5) 事後の対応と学校事故対応

危機がいったんおさまった後、速やかに児童生徒の安否確認、必要に応じて学校での待機・保護者への引渡しを行うとともに、教育活動の再開に向けて動き出す。これらをスムーズに行うためには、ルールづくりなど事前の準備が必要である。また、必要に応じて児童生徒等への心のケアを十分に実施することが重要である。さらに、事故等については、

必要に応じて、その背景や要因について、調査・検証を行い、適切に関係者に情報を共有するとともに、再発防止につなげることが重要である。

(6) 幼稚園、特別支援学校等における主な留意点

幼稚園等は、幼児が身体発育や精神的機能の発達が十分でないこと、登降園時間、通園方法、教育活動の場や内容、教職員の職種や勤務時間が多様であることなどの特徴があり、各園における特徴に留意した上で取り組む必要がある。

障がいのある児童生徒等の安全を確保するためには、一人一人の障がいを理解し把握するとともに、障がいのある児童生徒等も、自分の障がいの状態や特性等を理解し、安全に留意して学校生活が送れるように指導することが大切である。

(7) 安全管理の評価

安全管理の評価の意義は、安全管理の実態を把握することにより、より有効な安全管理のための改善策を明らかにすることにある。評価の観点、児童生徒等の生命や身体の安全を確保し、安心して生活できるようにするという立場から、できるだけ具体的にしておく必要がある。評価の客観性、信頼性を高めるためには、計画的な評価、量的な評価、質的な評価、組織的な評価が必要である。



3 学校保健・学校給食

学校保健・学校給食の危機管理のポイントは未然防止にある。ここでは学校における未然防止について記載する。なお、危機発生時は、校内の危機管理マニュアルに基づき、①状況の把握とその対応、②処置・報告、③児童生徒・保護者への連絡等を行う。

(1) 感染症、食中毒

① 児童生徒の健康観察

教職員は、日頃から連携して児童生徒の健康観察に努める。特に朝の健康観察や学校給食実施前の給食当番の健康観察は、感染症や食中毒を未然に防止する機会となるため、全教職員がその意義と重要性を理解し、共通認識のもとに実施する。

② 情報収集・緊急対応時の体制の整備

- ア) 日頃から、感染症情報収集システムを活用するなどして、域内や近隣市町村の感染症の発生状況の情報収集に努めるとともに、児童生徒への感染症や食中毒の予防などの保健教育の充実を図る。
- イ) 全ての保護者に対し、児童生徒が感染性の疾患や食中毒にかかったと判明した場合には、早急に学校へ連絡することを徹底する。

(2) 食物アレルギー

○食物アレルギーの発症が想定される場合

学校給食、食にかかわる行事、食事を伴う部活動や宿泊行事等
食物摂取後の運動（食物依存性運動誘発アナフィラキシー）

① 児童生徒の実態把握

- ア) 入学前及び転入前の通園施設や学校との連携をとり、児童生徒の食物アレルギーの有無や程度、医療的管理状況等について把握する。
- イ) 対応が必要な児童生徒には「学校生活管理指導表（アレルギー疾患用）」の提出を求め、これに基づいて保護者と協議する。また、保護者の同意を得て児童生徒のアレルギー等の情報を教職員間で共有するとともに、アレルギー対応委員会等の組織を校内に設置・開催し、個別の取組プランを作成する。
- ウ) 児童生徒のアレルギーの状態について、常に最新の情報を得ることができるよう保護者との連携を密にする。

② 学校における管理

- ア) アレルギー対応委員会等で、児童生徒等のアレルギー疾患に関する情報を把握し、食物アレルギー発症時の対応について教職員間で共有する。（症状の確認、校内体制、応急手当、緊急時連絡先の確認等）
- イ) 「学校生活管理指導表（アレルギー疾患用）」は緊急時に教職員の誰もが閲覧できるように一括して管理する。
- ウ) 教職員は研修などを通して、食物アレルギーやアナフィラキシー等の基本的事項、心肺蘇生（AEDの使用を含む）、エピペン[®]の使用法、応急手当について知識や技術などを習得しておく。
- エ) 担任等による献立の確認事項及び、食事の配膳やおかわりの際の留意事項について、教職員全員に周知する。
- オ) エピペン[®]を処方されている児童生徒がいる場合には、保護者の同意を得たうえで、事前に地域

の消防機関に当該児童生徒の情報提供をし、迅速な対処や搬送のための体制をつくる等、日頃から地域の関係機関と連携する。

(3) 学校給食への異物（危険な異物）混入

○危険な異物

金属類、ガラス、石、薬品など児童生徒へ健康被害を与える危険性が高い異物または異臭の場合

① 学校等における危機管理体制の確立

ア) 校長は学校給食での異物混入を想定し、校内体制を確立しておく。

※教室で危険な異物発見時の初期対応

- i) 速やかに給食の喫食を中止し、児童生徒の健康被害の確認、現状保存する。
- ii) 管理職へ報告し、他の学級の給食への異物の有無の確認と喫食の中止を指示し、児童生徒の健康被害の確認をする。
- iii) 管理職は、教育委員会、共同調理場に第1報を入れるとともに、学校全体の状況を取りまとめる。

イ) 配膳室等保管場所は施錠ができる構造とし、衛生面について十分に配慮するとともに、配膳室から配食までの管理を徹底する。

② 連絡体制の整備

異物混入の判明時期としては、ア) 配送前、イ) 配送後調理場での検食時、ウ) 各学校での検食時、エ) 各学級での配食時、オ) 喫食時等が考えられるため、それぞれに対応できる連絡体制を整備し、できるだけ早急に連絡できるようにしておく。

③ 検食の事前実施の徹底

学校では、責任者（校長等）が、原則児童生徒の給食 30 分前までに検食を行い、結果を記録する。

(4) 熱中症

① 暑さ指数計（WBGT 計）の指数に基づき、適切な処置を講ずる。

危険 31 以上 … 特別な場合以外は運動を中止する。

特に子どもの場合には中止すべき。

厳重警戒 28～31 … 激しい運動や持久走は避ける。

暑さに弱い人は運動を軽減または中止する。

警戒 25～28 … 積極的に休息をとり、適宜水分・塩分の補給をする。

注意 25 未満 … 熱中症の兆候に注意する。

運動の合間に積極的に水分・塩分を補給する。

② からだが暑さに慣れていない時期に発生しやすいため、個人差には十分注意し、不調があれば休ませるようにする。児童生徒には体調不良の場合にはすぐに申し出るよう指導する。

③ WBGT 計を昇降口などに設置し、日頃から暑さ指数に触れる機会を設けたり、対策マニュアルを配布したりするなどして、児童生徒の意識や関心を高める。

④ 行事等は、計画にはとらわれず状況に応じて柔軟に計画の修正を行う。暑さ指数が 31 以上の中で活動しなければならない特別な場合の判断は、管理職を中心に学校全体で行う。

⑤ プールの中では、いつの間にか発汗により脱水症状を起し、熱中症の原因となることもある。外気温に加え水温が高温の場合は発症の危険性が高くなるため、中止など適切な措置をとる。

⑥ 熱中症予防情報・熱中症警戒アラートを活用する。

【発表基準】

- ・ 県予報区内の暑さ指数(WBGT)予測地点のいずれかにおいて、翌日の日最高暑さ指数(WBGT)を 33 以上と予想した日(前日)の 17 時頃に「第 1 号」が発表され、当日 5 時頃に「第 2 号」が発表されている。

【発表時の予防行動】

- ・ 熱中症の危険性が極めて高くなると予想される日の前日または当日に発表されるため、日頃から実施している予防対策を普段以上に徹底することが重要である。

4 教職員における危機管理

以下のような事案が発生しないよう未然防止に努めるとともに、発生時の対応についても共通理解しておくことが重要である。(詳細は『学校危機管理の手引～危機管理マニュアル作成のために～(改訂版)』参照)

(1) 体罰

① 未然防止のポイント

- ア 体罰根絶の徹底 人権尊重の教育の重要性について、研修会等を通じて十分に認識を深める。
- イ 協力体制の確立 学校全体として体罰を戒め合う雰囲気をつくる。
- ウ 法的責任の認識 学校事故において教職員が責任を問われる場合があることを認識する。

② 体罰発生時の対応

- ア 管理職への報告 イ 負傷児童生徒の救護
- ウ 保護者への連絡、誠意ある対応 エ 再発防止

(2) 性暴力

① 未然防止のポイント

- ア 防止に関する施策 イ 早期発見及び対処に関する施策

② 性暴力発生・把握時の対応

- ア 管理職への報告 イ 関係者による被害児童生徒へのカウンセリング、経過観察
- ウ 被害児童生徒のプライバシー保護 エ 児童生徒、保護者への誠意ある対応、家庭訪問の実施

(3) 教職員の交通事故

① 未然防止のポイント

- ア 教育公務員としての自覚の高揚

② 教職員の交通事故発生時の対応

- ア 負傷者の救護 イ 管理職への報告 ウ 警察への届出 エ 相手方への対応

(4) 個人情報の管理上のトラブル

① 未然防止のポイント

- ア 個人情報の管理に関する教職員の意識向上 イ 諸帳簿の取扱いに関する規定の整備
- ウ 電子情報の管理方法の明確化

② 個人情報管理上のトラブル発生時の対応

- ア 管理職への報告 イ 警察への連絡 ウ 児童生徒、保護者への対応

(5) ハラスメント(セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等)

① 未然防止のポイント

- ア 人権意識高揚のための研修や意識啓発の充実 イ 組織体制づくり

② ハラスメント発生時の対応

- ア 事実関係聴取 イ 校内ハラスメント委員会等の開催 ウ 事情聴取及び指導 エ 相談者に説明

(6) メンタルヘルスへの対応

① 未然防止のポイント

- ア セルフケア イ 管理監督者のラインによるケア ウ 保健スタッフ等によるケア

② メンタルヘルスへの対応

- ア 管理職等に相談 イ 医療機関等を受診 ウ 療養開始 エ 復帰支援プログラム オ 職場復帰

島根県教育委員会教育指導課
HP (学校危機管理の手引)
<https://www.pref.shimane.lg.jp/education/kyoiku/anzen/anzen/anzenkeikaku.html>

