

令和5年

第4回教育委員会会議

報告第2号

秋田県教育委員会

報告第 2 号

議会の議決を経るべき教育関係議案に対する意見についての専決処分報告

議会の議決を経るべき教育関係議案に対する意見について、秋田県教育委員会の事務委任及び臨時代理等に関する規則（昭和 31 年秋田県教育委員会規則第 10 号）第 4 条第 1 項の規定により専決処分を行ったので、同条第 2 項の規定に基づき教育委員会に報告し、その承認を求めるものとする。

令和 5 年 3 月 13 日

秋田県教育委員会教育長 安 田 浩 幸

理 由

議会の議決を経るべき教育関係議案に対する意見について、教育委員会を開くいとまがなく専決処分を行ったので、これについて教育委員会に報告し、その承認を求めるものである。

報告第 2 号参考資料

専 決 処 分 書

秋田県教育委員会の事務委任及び臨時代理等に関する規則（昭和31年秋田県教育委員会規則第10号）第4条第1項の規定に基づき、議会の議決を経るべき教育関係議案に対する意見について専決処分する。

令和5年2月27日

秋田県教育委員会教育長 安 田 浩 幸

議会の議決を経るべき教育関係議案に対する意見について

令和5年2月27日付け財－441により、次の議案について意見を求められたが、原案のとおり同意する。

- 1 令和4年度秋田県一般会計補正予算（第10号）（教育委員会に関する事項）
- 2 秋田県認定こども園の認定の要件に関する条例の一部を改正する条例案
- 3 秋田県幼保連携型認定こども園の学級の編成、職員、設備及び運営に関する基準を定める条例の一部を改正する条例案

教総——— 2038

令和5年2月27日

秋田県知事 佐 竹 敬 久 様

秋田県教育委員会

教育長 安 田 浩 幸

(公印省略)

意見の聴取について (回答)

令和5年2月27日付け財-441で照会のあったことについては、原案のとおり同意します。

担 当

教育庁総務課企画班 石塚

内線 5112

令和5年2月27日

秋田県教育委員会

教育長 安 田 浩 幸 様

秋田県知事 佐 竹 敬 久

(公 印 省 略)

意見の聴取について (照会)

令和5年秋田県議会第1回定例会(2月議会)に次の議案を提出する予定ですので、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第29条の規定により貴委員会の意見を聴取し、2月27日(月)まで回答してください。

- 1 令和4年度秋田県一般会計補正予算(第10号)(教育委員会に関する事項)
- 2 秋田県認定こども園の認定の要件に関する条例の一部を改正する条例案
- 3 秋田県幼保連携型認定こども園の学級の編成、職員、設備及び運営に関する基準を定める条例の一部を改正する条例案



担 当 : 総務部財政課

調整・予算第一班 工藤

電 話 : 018-860-1105

一般会計

幼保推進課
(単位：千円)

番 号			科 目 名	事 業 名		予 算 額	財 源 内 訳		備 考
款	項	目					特 定	一 般	
3			民生費			△44,446	国 △32,933	△11,513	
	2		児童福祉費			△44,446	国 △32,933	△11,513	
		1	児童福祉総務費			△44,446	国 △32,933	△11,513	
				保育振興事業費	01 保育所等新型コロナウイルス感染症対策関連事業	△39,276	国 △27,763	△11,513	決算見込みによる補正
					02 保育所等物価高騰対策事業	△5,170	国 △5,170		決算見込みによる補正
合計						△44,446	国 △32,933	△11,513	

議案第百十四号

秋田県認定こども園の認定の要件に関する条例の一部を改正する条例案

秋田県認定こども園の認定の要件に関する条例の一部を改正する条例

秋田県認定こども園の認定の要件に関する条例（平成十八年秋田県条例第七十九号）の一部を次のように改正する。

第七条第一項に次の一号を加える。

四 職員が、当該認定こども園を利用する子どもに対し、児童福祉法第三十三条の十各号に掲げる行為その他当該子どもの心身に有害な影響を与える行為をしないこと。

附則第五項中「第九項」を「第十項」に改める。

附則第六項中「附則第九項」を「附則第十項」に改める。

附則第九項の表に次のように加える。

附則第九項	第四条第二項第一号の規定により教育保育従事職員となることのできる登録を受けた者	保健師等
-------	---	------

附則中第九項を第十項とし、第八項の次に次の一項を加える。

- 9 第四条第二項第一号の規定により教育保育従事職員となることのできる登録を受けた者は、当分の間、一人に限って、当該認定こども園に勤務する保健師、看護師又は准看護師（以下この項及び次項において「保健師等」という。）をもって代えることができる。ただし、満一歳未満の子どもの数が四人未満である認定こども園については、子育てに関する知識及び経験を有する保健師等を配置し、かつ、当該保健師等が保育を行うに当たって当該認定こども園の登録を受けた者による支援を受けることができる体制を確保しなければならない。

附 則

この条例は、令和五年四月一日から施行する。

令和五年二月二十八日提出

秋田県知事 佐 竹 敬 久

理 由

就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律第三条第二項及び第四項の規定に基づき内閣総理大臣、文部科学大臣及び厚生労働大臣が定める施設の設備及び運営に関する基準（平成二十六年内閣府・文部科学省・厚生労働省告示第二号）の一部改正により、認定こども園の認定に係る教育及び保育に係る要件を定める等の必要がある。これが、この条例案を提出する理由である。

秋田県認定こども園の認定の要件に関する条例の一部を改正する条例 案要綱

1 改正理由

就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律第3条第2項及び第4項の規定に基づき内閣総理大臣、文部科学大臣及び厚生労働大臣が定める施設の設備及び運営に関する基準（平成26年内閣府・文部科学省・厚生労働省告示第2号）の一部改正により、認定こども園の認定に係る教育及び保育に係る要件を定める等の必要がある。

2 改正内容

- (1) 認定こども園の認定に係る教育及び保育に係る要件に、職員が、当該認定こども園を利用する子どもに対し、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第33条の10各号に掲げる行為その他当該子どもの心身に有害な影響を与える行為をしないことを加えることとする。（第7条関係）
- (2) 認定こども園の満3歳未満の子どもに係る教育保育従事職員の員数の算定については、当分の間、1人に限って、当該認定こども園に勤務する保健師、看護師又は准看護師をもって当該認定こども園の教育保育従事職員のうち保育士の登録を受けた者に代えることができることとする。（附則第9項関係）
- (3) その他所要の規定の整備を行うこととする。

3 施行期日

この条例は、令和5年4月1日から施行することとする。

秋田県認定こども園の認定の要件に関する条例の一部を改正する条例案新旧対照表

新	旧
(教育及び保育等) 第七条 認定こども園は、次に掲げる要件に適合する教育及び保育を行うとともに、小学校等における教育への円滑な接続に向け、当該教育との連携を図らなければならない。 一 三 略 四 職員が、当該認定こども園を利用する子どもに対し、児童福祉法第三十三条の十各号に掲げる行為その他当該子どもの心身に有害な影響を与える行為をしないこと。 2・3 略 1 4 略 附 則 (職員に係る特例) 5 子どもの登園又は降園の時間帯及びその他の子どもが少数である時間帯において、第三条第二項前段の規定により置かなければならない教育保育従事職員の人数が一人となる場合には、当分の間、同項の規定により置かなければならない教育保育従事職員のうち一人は、第四条第二項第一号及び第二号(附則第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)並びに附則第二項の規定にかかわらず、知事が幼稚園の教員の免許状又は保育士の資格(児童福祉法第十八条の六に規定する資格をいう。)を有する者と同等の知識及び経験を有すると認める者(附則第八項及び第十項において「知事が認める者」という。)とすることができる。 6 第四条第二項第一号又は附則第三項の規定により読み替えて適用する同条第二項第二号(同号中「者」を「者又は登録を受けた者(当該認定こども園が次条第一項第三号に規定する幼稚園型認	(教育及び保育等) 第七条 認定こども園は、次に掲げる要件に適合する教育及び保育を行うとともに、小学校等における教育への円滑な接続に向け、当該教育との連携を図らなければならない。 一 三 略 2・3 略 1 4 略 附 則 (職員に係る特例) 5 子どもの登園又は降園の時間帯及びその他の子どもが少数である時間帯において、第三条第二項前段の規定により置かなければならない教育保育従事職員の人数が一人となる場合には、当分の間、同項の規定により置かなければならない教育保育従事職員のうち一人は、第四条第二項第一号及び第二号(附則第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)並びに附則第二項の規定にかかわらず、知事が幼稚園の教員の免許状又は保育士の資格(児童福祉法第十八条の六に規定する資格をいう。)を有する者と同等の知識及び経験を有すると認める者(附則第八項及び第九項において「知事が認める者」という。)とすることができる。 6 第四条第二項第一号又は附則第三項の規定により読み替えて適用する同条第二項第二号(同号中「者」を「者又は登録を受けた者(当該認定こども園が次条第一項第三号に規定する幼稚園型認

定こども園又は同項第一号に規定する地方裁量型認定こども園である場合にあつては、幼稚園の教員の免許状を有し、かつ、登録を受けた者又は登録を受けた者」と読み替える部分に限る。）の規定により教育保育従事職員となることができる登録を受けた者は、当分の間、幼稚園の教員の免許状を有する者又は小学校の教諭若しくは養護教諭の普通免許状を有する者（現に当該認定こども園において養護をつかさどる主幹教諭又は養護教諭として従事している者を除く。次項及び附則第十項において「小学校教諭等免許状所持者」という。）をもって代えることができる。

7・8 略

9 第四条第二項第一号の規定により教育保育従事職員となることのできる登録を受けた者は、当分の間、一人に限って、当該認定こども園に勤務する保健師、看護師又は准看護師（以下この項及び次項において「保健師等」という。）をもって代えることができる。ただし、満一歳未満の子どもの数が四人未満である認定こども園については、子育てに関する知識及び経験を有する保健師等を配置し、かつ、当該保健師等が保育を行うに当たって当該認定こども園の登録を受けた者による支援を受けることができる体制を確保しなければならない。

10 次の表の上欄に掲げる規定により同表の中欄に掲げる者について同表の下欄に掲げる者をもつて代える場合においては、同表の下欄に掲げる者の総数は、第三条第二項の規定により置かなければならない教育保育従事職員の人数の三分の一を超えてはならない。

略	略	略
附則第九項	第四条第二項第一号の規定により教育保育従事職員となることができる登録を受けた者	保健師等

定こども園又は同項第一号に規定する地方裁量型認定こども園である場合にあつては、幼稚園の教員の免許状を有し、かつ、登録を受けた者又は登録を受けた者」と読み替える部分に限る。）の規定により教育保育従事職員となることができる登録を受けた者は、当分の間、幼稚園の教員の免許状を有する者又は小学校の教諭若しくは養護教諭の普通免許状を有する者（現に当該認定こども園において養護をつかさどる主幹教諭又は養護教諭として従事している者を除く。次項及び附則第九項において「小学校教諭等免許状所持者」という。）をもって代えることができる。

7・8 略

9 次の表の上欄に掲げる規定により同表の中欄に掲げる者について同表の下欄に掲げる者をもつて代える場合においては、同表の下欄に掲げる者の総数は、第三条第二項の規定により置かなければならない教育保育従事職員の人数の三分の一を超えてはならない。

略	略	略
---	---	---

議案第百十五号

秋田県幼保連携型認定こども園の学級の編制、職員、設備及び運営に関する基準を定める条例の一部を改正する条例案

秋田県幼保連携型認定こども園の学級の編制、職員、設備及び運営に関する基準を定める条例の一部を改正する条例

秋田県幼保連携型認定こども園の学級の編制、職員、設備及び運営に関する基準を定める条例（平成二十六年秋田県条例第百十号）の一部を次のように改正する。

第四条第一項中「以下」の下に「この項において」を加え、同条第二項中「及び第八項」を削り、「その保育」の下に「。第十四条第一項において同じ。」を加え、「この項及び」を「この項、」に、「まで」を「まで及び第十項」に改める。

第六条ただし書を削り、同条に次の一項を加える。

2 前項の規定は、園児の保育に直接従事する職員については、適用しない。ただし、他の社会福祉施設の職員に兼ねる場合であつて、その行う保育に支障がないときは、この限りでない。

第十一条ただし書を削り、同条に次の一項を加える。

2 前項の規定は、乳児室等については、適用しない。ただし、他の社会福祉施設の設備に兼ねる場合であつて、その行う保育に支障がないときは、この限りでない。

第十四条を次のように改める。

（業務継続計画の策定等）

第十四条 幼保連携型認定こども園は、感染症又は非常災害の発生時において、園児の教育及び保育を継続的に実施し、並びに非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画（以下この条において「業務継続計画」という。）を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2 幼保連携型認定こども園は、職員に対し、業務継続計画について周知するとともに、必要な研修及び訓練を定期的に実施するよう努めなければならない。

3 幼保連携型認定こども園は、定期的に業務継続計画の見直しを行い、必要に応じて当該業務継続計画の変更を行うよう努めるものとする。
附則第五項中「第八項」を「第十項」に改める。

附則第六項中「附則第八項」を「附則第十項」に、「次項」を「次項及び附則第九項」に改める。

附則中第十二項を第十四項とし、第十一項を第十三項とし、第十項を第十二項とする。

附則第九項の前の見出しを削り、同項を附則第十一項とし、同項の前の見出しとして「（幼保連携型認定こども園の設置に係る特例）」を付する。

附則第八項中「前二項」を「附則第六項から前項まで」に、「又は知事が認める者」を「知事が認める者又は保健師等」に、「及び知事が認める者」を「知事が認める者及び保健師等」に改め、同項を附則第十項とする。

附則第七項の次に次の二項を加える。

8 職員は、当分の間、一人に限って、当該幼保連携型認定こども園に勤務する保健師、看護師又は准看護師（以下この項から附則第十項までにおいて「保健師等」という。）をもって代えることができる。ただし、満一歳未満の園児の数が四人未満である幼保連携型認定こども園については、子育てに関する知識及び経験を有する保健師等を配置し、かつ、当該保健師等が保育を行うに当たって、職員による支援を受けることができる体制を確保しなければならない。

9 前項の場合において、保健師等は、補助者として従事する場合を除き、教育課程に基づく教育に従事してはならない。

附 則

この条例は、令和五年四月一日から施行する。

令和五年二月二十八日提出

秋田県知事 佐 竹 敬 久

理 由

幼保連携型認定こども園の学級の編制、職員、設備及び運営に関する基準の一部を改正する命令（令和五年内閣府・文部科学省・厚生労働省令第一号）の施行により、幼保連携型認定こども園の職員、設備及び運営に関する基準について所要の規定の整備を行う必要がある。これが、この条例案を提出する理由である。

秋田県幼保連携型認定こども園の学級の編制、職員、設備及び運営に関する基準を定める条例の一部を改正する条例案要綱

1 改正理由

幼保連携型認定こども園の学級の編制、職員、設備及び運営に関する基準の一部を改正する命令（令和5年内閣府・文部科学省・厚生労働省令第1号）の施行により、幼保連携型認定こども園の職員、設備及び運営に関する基準について所要の規定の整備を行う必要がある。

2 改正内容

- (1) 幼保連携型認定こども園の園児の保育に直接従事する職員について、他の社会福祉施設の職員に兼ねる場合であって、その行う保育に支障がないときは、当該他の社会福祉施設の職員に兼ねることができることとする。（第6条関係）
- (2) 幼保連携型認定こども園の乳児室等について、他の社会福祉施設の設備に兼ねる場合であって、その行う保育に支障がないときは、当該他の社会福祉施設の設備に兼ねることができることとする。（第11条関係）
- (3) 幼保連携型認定こども園は、業務継続計画を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講ずるよう努めなければならないこととする。（第14条関係）
- (4) 幼保連携型認定こども園の職員の員数の算定については、当分の間、1人に限って、当該幼保連携型認定こども園に勤務する保健師、看護師又は准看護師をもって代えることができることとする。（附則第8項関係）
- (5) その他所要の規定の整備を行うこととする。

3 施行期日

この条例は、令和5年4月1日から施行することとする。

新	旧
(職員) 第四条 幼保連携型認定こども園には、学級ごとに担当する専任の主幹保育教諭、指導保育教諭又は保育教諭（以下この項において「保育教諭等」という。）を一人以上置かなければならない。ただし、特別の事情があるときは、保育教諭等は、専任の副園長若しくは教頭が兼ね、又は当該幼保連携型認定こども園の学級の数の三分の一の範囲内で、専任の助保育教諭若しくは講師をもって代えることができる。 2 幼保連携型認定こども園に置く職員（副園長若しくは教頭（いづれも幼稚園の教諭の普通免許状（教育職員免許法（昭和二十四年法律第百四十七号）第四条第二項に規定する普通免許状をいう。附則第六項において同じ。）を有し、かつ、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第十八条の十八第一項の登録を受けた者に限る。）主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭又は講師であつて、園児の教育及び保育（満三歳未満の園児については、その保育。第十四条第一項において同じ。）に直接従事する者をいう。以下この項、附則第五項から第八項まで及び第十項において同じ。）の員数の基準は、次のとおりとする。 一 三 略 3・4 略 （他の学校又は社会福祉施設の職員を兼ねる場合の特例） 第六条 幼保連携型認定こども園は、その運営上必要と認められる場合は、当該幼保連携型認定こども園の職員の一部を他の学校又は社会福祉施設の職員に兼ねることができる。	(職員) 第四条 幼保連携型認定こども園には、学級ごとに担当する専任の主幹保育教諭、指導保育教諭又は保育教諭（以下「保育教諭等」という。）を一人以上置かなければならない。ただし、特別の事情があるときは、保育教諭等は、専任の副園長若しくは教頭が兼ね、又は当該幼保連携型認定こども園の学級の数の三分の一の範囲内で、専任の助保育教諭若しくは講師をもって代えることができる。 2 幼保連携型認定こども園に置く職員（副園長若しくは教頭（いづれも幼稚園の教諭の普通免許状（教育職員免許法（昭和二十四年法律第百四十七号）第四条第二項に規定する普通免許状をいう。附則第六項及び第八項において同じ。）を有し、かつ、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第十八条の十八第一項の登録を受けた者に限る。）主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭又は講師であつて、園児の教育及び保育（満三歳未満の園児については、その保育（ ）に直接従事する者をいう。以下この項及び附則第五項から第八項までにおいて同じ。）の員数の基準は、次のとおりとする。 一 三 略 3・4 略 （他の学校又は社会福祉施設の職員を兼ねる場合の特例） 第六条 幼保連携型認定こども園は、その運営上必要と認められる場合は、当該幼保連携型認定こども園の職員の一部を他の学校又は社会福祉施設の職員に兼ねることができる。ただし、園児の保

2	前項の規定は、園児の保育に直接従事する職員については、適用しない。ただし、他の社会福祉施設の職員に兼ねる場合であつて、その行う保育に支障がないときは、この限りでない。
	(他の学校、社会福祉施設等の設備を兼ねる場合の特例)
第十一条	幼保連携型認定こども園は、その運営上必要と認められる場合は、当該幼保連携型認定こども園の設備の一部を他の学校、社会福祉施設等の設備に兼ねることができる。
2	前項の規定は、乳児室等については、適用しない。ただし、他の社会福祉施設の設備に兼ねる場合であつて、その行う保育に支障がないときは、この限りでない。
	(業務継続計画の策定等)
第十四条	幼保連携型認定こども園は、感染症又は非常災害の発生時において、園児の教育及び保育を継続的に実施し、並びに非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画（以下この条において「業務継続計画」という。）を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
2	幼保連携型認定こども園は、職員に対し、業務継続計画について周知するとともに、必要な研修及び訓練を定期的に実施するよう努めなければならない。
3	幼保連携型認定こども園は、定期的に業務継続計画の見直しを行い、必要に応じて当該業務継続計画の変更を行うよう努めるものとする。
1 4	略
附 則	
5	園児の登園又は降園の時間帯その他の園児が少数である時間帯

育に直接従事する職員については、この限りでない。	
(他の学校、社会福祉施設等の設備を兼ねる場合の特例)	
第十一条	幼保連携型認定こども園は、その運営上必要と認められる場合は、当該幼保連携型認定こども園の設備の一部を他の学校、社会福祉施設等の設備に兼ねることができる。ただし、乳児室等については、この限りでない。
第十四条	削除
1 4	略
附 則	
5	園児の登園又は降園の時間帯その他の園児が少数である時間帯

において、第四条第二項第一号本文の規定により置かなければならない職員の員数が一人となる場合には、当分の間、同項（各号列記以外の部分に限る。）の規定にかかわらず、同項第一号の規定により置かなければならない職員のうち一人は、知事が保育教諭と同等の知識及び経験を有すると認める者（附則第七項及び第十項において「知事が認める者」という。）とすることができる。

6 職員は、当分の間、小学校の教諭又は養護教諭の普通免許状を有する者（現に当該幼保連携型認定こども園において主幹養護教諭又は養護教諭として従事している者を除く。以下この項及び附則第十項において「小学校教諭等免許状所持者」という。）をもって代えることができる。この場合において、当該小学校教諭等免許状所持者は、補助者（第四条第一項の規定により置かなければならない者以外の者をいう。次項及び附則第九項において同じ。）として従事する場合を除き、教育課程に基づく教育に従事してはならない。

7 略

8 職員は、当分の間、一人に限って、当該幼保連携型認定こども園に勤務する保健師、看護師又は准看護師（以下この項から附則第十項までにおいて「保健師等」という。）をもって代えることができる。ただし、満一歳未満の園児の数が四人未満である幼保連携型認定こども園については、子育てに関する知識及び経験を有する保健師等を配置し、かつ、当該保健師等が保育を行うに当たって、職員による支援を受けることができる体制を確保しなければならぬ。

9 前項の場合において、保健師等は、補助者として従事する場合を除き、教育課程に基づく教育に従事してはならない。

10 附則第六項から前項までの規定により小学校教諭等免許状所持者、知事が認める者又は保健師等をもって職員に代える場合においては、当該小学校教諭等免許状所持者、知事が認める者及び保

において、第四条第二項第一号本文の規定により置かなければならない職員の員数が一人となる場合には、当分の間、同項（各号列記以外の部分に限る。）の規定にかかわらず、同項第一号の規定により置かなければならない職員のうち一人は、知事が保育教諭と同等の知識及び経験を有すると認める者（附則第七項及び第八項において「知事が認める者」という。）とすることができる。

6 職員は、当分の間、小学校の教諭又は養護教諭の普通免許状を有する者（現に当該幼保連携型認定こども園において主幹養護教諭又は養護教諭として従事している者を除く。以下この項及び附則第八項において「小学校教諭等免許状所持者」という。）をもって代えることができる。この場合において、当該小学校教諭等免許状所持者は、補助者（第四条第一項の規定により置かなければならない者以外の者をいう。次項において同じ。）として従事する場合を除き、教育課程に基づく教育に従事してはならない。

7 略

8 前二項の規定により小学校教諭等免許状所持者又は知事が認める者をもって職員に代える場合においては、当該小学校教諭等免許状所持者及び知事が認める者

12 11 ↳ 14 略 略	健師等の総数は、第四条第二項第一号の規定により置かなければならない職員の員数の三分の一を超えてはならない。 (幼保連携型認定こども園の設置に係る特例)
10 9 ↳ 12 略 略	の総数は、第四条第二項第一号の規定により置かなければならない職員の員数の三分の一を超えてはならない。 (幼保連携型認定こども園の設置に係る特例)

令和4年度2月補正予算（追加提案）の概要

1 教育委員会関係補正予算の規模

現 計 予 算 額	1, 0 8 1 億 5 3 5 万円
今 回 補 正 額	△ 4, 4 4 4 万 6 千円
補 正 後 の 予 算 額	1, 0 8 0 億 6, 0 9 0 万 4 千円

2 補正予算の主な内容

決算見込による補正 幼保推進課 △44,446千円（ 国 △32,933 $\ominus$ △11,513）

※補足説明：財源について

国 国庫支出金 （国庫負担金、国庫補助金、国庫委託金等）
 $\ominus$ 一般財源

3 補正予算を除く提出案件

（1）条例案

- ・議案第114号 秋田県認定こども園の認定の要件に関する条例の一部を改正する条例案
 就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律第3条第2項及び第4項の規定に基づき内閣総理大臣、文部科学大臣及び厚生労働大臣が定める施設の設備及び運営に関する基準の一部改正により、認定こども園の認定に係る教育及び保育に係る要件を定める等の必要がある。
- ・議案第115号 秋田県幼保連携型認定こども園の学級の編制、職員、設備及び運営に関する基準を定める条例の一部を改正する条例案
 幼保連携型認定こども園の学級の編制、職員、設備及び運営に関する基準の一部を改正する命令の施行により、幼保連携型認定こども園の職員、設備及び運営に関する基準について所要の規定の整備を行う必要がある。

令和5年

第4回教育委員会会議

議案第5号

秋田県教育委員会

議案第五号

市町村立学校職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則案

市町村立学校職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則

市町村立学校職員の給与等に関する規則（昭和三十二年秋田県教育委員会規則第十三号）の一部を次のように改正する。
次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に傍線で示すように改正する。

改正後	改正前
（住居手当支給に係る権衡職員の範囲） 第五十七条の八の三 条例第十五条の三第一項第二号の規則で定める職員は、第五十八条の五第三項に該当する職員（職員の定年等に関する条例（昭和五十九年秋田県条例第一号）第十三条の規定により採用された職員を除く。）で、同項第三号に規定する満十八歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子が居住するための住宅として、同号に規定する異動又は公署の移転（一般職の職員の給与に関する条例（昭和二十八年秋田県条例第二十二号）の適用職員であつた者その他同条第一項に規定する者から引き続き職員となつた者にあつては、当該職員となつたとき、外国派遣条例第二条第一項の規定による派遣若しくは公益的法人等派遣条例第二条第二項の規定による派遣から職務に復帰した職員、公益的法人等派遣法第十条第一項の規定により採用された職員又は休職条例第二条第一号の規定による休職から復職した職員にあつては当該復帰、採用又は復職）の直前の住居であつた住宅（前条に規定する職員宿舍及び住宅を除く。）又はこれに準ずるものとして教育委員会が人事委員会と協議して定める住宅を借り受け、月額一万二千円を超える家賃を支払っているものとする。 （単身赴任手当支給に係る権衡職員の範囲等） 第五十八条の五 略	（住居手当支給に係る権衡職員の範囲） 第五十七条の八の三 条例第十五条の三第一項第二号の規則で定める職員は、第五十八条の五第三項に該当する職員（地公法第二十八條の四第一項、第二十八條の五第一項又は第二十八條の六第一項若しくは第二項の規定により採用された職員を除く。）で、同項第三号に規定する満十八歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子が居住するための住宅として、同号に規定する異動又は公署の移転（一般職の職員の給与に関する条例（昭和二十八年秋田県条例第二十二号）の適用職員であつた者その他同条第一項に規定する者から引き続き職員となつた者にあつては、当該職員となつたとき、外国派遣条例第二条第一項の規定による派遣若しくは公益的法人等派遣条例第二条第二項の規定による派遣から職務に復帰した職員、公益的法人等派遣法第十条第一項の規定により採用された職員又は休職条例第二条第一号の規定による休職から復職した職員にあつては当該復帰、採用又は復職）の直前の住居であつた住宅（前条に規定する職員宿舍及び住宅を除く。）又はこれに準ずるものとして教育委員会が人事委員会と協議して定める住宅を借り受け、月額一万二千円を超える家賃を支払っているものとする。 （単身赴任手当支給に係る権衡職員の範囲等） 第五十八条の五 略

2 略

3 条例第十六条の二第三項の同条第一項の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

一 次に掲げる事由の発生（以下「事由発生」という。）に伴い、住居を移転し、第五十八条の二に規定するやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該事由発生の直前の住居から当該事由発生の直後に在勤する公署に通勤することが第五十八条の三に規定する基準に照らして困難であると認められるものうち、単身で生活することを常況とする職員

イ 職員の定年等に関する条例第十三条

の規定による採用（

退職した日

の翌日におけるもの

に限る。）をされたこと。

ロ 二 略

二 八 略

附 則

（施行期日）

1 この規則は、令和五年四月一日から施行する。

（暫定再任用職員に関する経過措置）

2 次に掲げる事由の発生に伴い、住居を移転し、市町村立学校職員の給与等に関する規則第五十八条の二に規定するやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員であつて、当該事由の発生の直前の住居から当該事由の発生の直後に在勤する公署に通勤することが同規則第五十八条の三に規定する基準に照らして困難であると認められるものうち、単身で生活することを常況とするものとなった暫定再任用職員（職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例（令和四年秋田県条例第三十一号。以下この項及び次項において「改正定年条例」という。）附則第十三項に規定する暫定再任用職員をいう。）は、市町村立学校職員の給与等に関する条例（昭和二十八年秋田県条例第五十九号）第十六条の二第三項の同条第一項の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認め

2 略

3 条例第十六条の二第三項の同条第一項の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

一 次に掲げる事由の発生（以下「事由発生」という。）に伴い、住居を移転し、第五十八条の二に規定するやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該事由発生の直前の住居から当該事由発生の直後に在勤する公署に通勤することが第五十八条の三に規定する基準に照らして困難であると認められるものうち、単身で生活することを常況とする職員

イ 地公法第二十八条の四第一項、第二十八条の五第一項又は

第二十八条の六第一項若しくは第二項の規定による採用（地

公法第二十八条の二第二項の規定により退職した日（地公法

第二十八条の三の規定により勤務した後退職した日及び当該

採用に係る任期が満了した日を含む。）の翌日におけるもの

に限る。）をされたこと。

ロ 二 略

二 八 略

られるものとして規則で定める職員とする。

- 一 改正定年条例附則第八項又は第十項の規定による採用（職員の定年等に関する条例（昭和五十九年秋田県条例第一号。以下この項及び次項において「定年条例」という。）第二条の規定により退職した日（地方公務員法の一部を改正する法律（令和三年法律第六十三号。以下この号において「改正地公法」という。）による改正前の地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号。以下この号において「旧地公法」という。）第二十八条の四第一項若しくは第二十八条の五第一項、改正地公法附則第三条第五項又は改正定年条例附則第二項の規定により勤務した後退職した日及び旧地公法第二十八条の四第一項若しくは第二十八条の五第一項又は改正定年条例附則第八項若しくは第十項の規定による採用に係る任期が満了した日を含む。）の翌日におけるものに限る。）をされたこと。
 - 二 改正定年条例附則第九項又は第十一項の規定による採用（定年条例第二条の規定により退職した日（定年条例第四条第一項又は第二項の規定により勤務した後退職した日及び定年条例第十三条又は改正定年条例附則第九項若しくは第十一項の規定による採用に係る任期が満了した日を含む。）の翌日におけるものに限る。）をされたこと。
 - 三 改正定年条例附則第九項又は第十一項の規定により採用され勤務した後退職した日の翌日に定年条例第十三条の規定により採用された職員に対するこの規則による改正後の市町村立学校職員の給与等に関する規則第五十八条の五第三項の規定の適用については、同項第一号イ中「退職した日」とあるのは、「退職した日（職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例（令和四年秋田県条例第三十一号）附則第九項又は第十一項の規定により採用され勤務した後退職した日を含む。）とする。
 - 四 この規則の施行日前に、この規則による改正前の市町村立学校職員の給与等に関する規則第五十八条の五第三項第一号イに該当する採用をされた職員については、同項の規定は、この規則の施行後も、なおその効力を有する。
- 令和五年三月十三日提出

理 由

秋田県教育委員会教育長 安 田 浩 幸

職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例（令和四年秋田県条例第三十一号）の施行に伴い、六十歳を超える職員の住居手当及び単身赴任手当に関し必要な事項を定める等の必要がある。これが、この規則案を提出する理由である。

市町村立学校職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則案要綱

1 改正理由

職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例（令和４年秋田県条例第３１号）の施行に伴い、６０歳を超える職員の住居手当及び単身赴任手当に関し必要な事項を定める等の必要がある。

2 改正内容

- (1) 単身赴任手当が支給される職員で、別居する１８歳未満の子が居住する住居に係る住居手当が支給されることとなる権衡職員から定年前再任用短時間勤務職員を除くこととする。（第５７条の８の３関係）
- (2) 定年前再任用短時間勤務職員のうち、退職した日の翌日に採用された者については、手当を支給される職員との権衡上必要がある職員と認めることとする。（第５８条の５第３項第１号イ関係）
- (3) 暫定再任用職員に支給する単身赴任手当について所要の経過措置を規定することとする。（附則第２項から第４項まで関係）

3 施行期日

この規則は、令和５年４月１日から施行することとする。

令和5年

第4回 教育委員会会議

議案第6号

秋田県教育委員会

議案第六号

市町村立学校職員の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則案

市町村立学校職員の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則

市町村立学校職員の通勤手当に関する規則（昭和三十三年秋田県教育委員会規則第十号）の一部を次のように改正する。
次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に傍線で示すように改正する。

改正後	改正前
（支給単位期間） 第十六条 略 2 前項第一号に掲げる普通交通機関等又は特別急行列車等について、次の各号のいずれかに掲げる事由（前条第一項各号に掲げる事由に該当するものに限る。）が前項第一号に定める期間に係る最後の月の前月以前に生ずることが当該期間に係る最初の月の初日において明らかである場合には、当該事由が生ずることとなる日の属する月（その日が月の初日である場合にあっては、その日の属する月の前月）までの期間について、同項の規定にかかわらず、同項の規定に準じて支給単位期間を定めることができる。 一 職員の定年等に関する条例（昭和五十九年秋田県条例第一号） 第二条の規定による退職その他の離職をすること。 二 五 略	（支給単位期間） 第十六条 略 2 前項第一号に掲げる普通交通機関等又は特別急行列車等について、次の各号のいずれかに掲げる事由（前条第一項各号に掲げる事由に該当するものに限る。）が前項第一号に定める期間に係る最後の月の前月以前に生ずることが当該期間に係る最初の月の初日において明らかである場合には、当該事由が生ずることとなる日の属する月（その日が月の初日である場合にあっては、その日の属する月の前月）までの期間について、同項の規定にかかわらず、同項の規定に準じて支給単位期間を定めることができる。 一 法第二十八条の二第一項 の規定による退職その他の離職をすること。 二 五 略

附 則

この規則は、令和五年四月一日から施行する。

令和五年三月十三日提出

理 由
秋田県教育委員会教育長 安 田 浩 幸

職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例（令和四年秋田県条例第三十一号）の施行に伴い、所要の規定の整理を行う必要がある。
これが、この規則案を提出する理由である。

市町村立学校職員の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則案要綱

1 改正理由

職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例（令和４年秋田県条例第３１号）の施行に伴い、所要の規定の整理を行う必要がある。

2 改正内容

引用している「地方公務員法（昭和２５年法律第２６１号）」の条項を改めることとする。（第１６条第２項第１号関係）

3 施行期日

この規則は、令和５年４月１日から施行することとする。

令和5年

第4回教育委員会会議

議案第8号

秋田県教育委員会

議案第8号

秋田県指定文化財の指定について

秋田県文化財保護条例（昭和50年秋田県条例第41号）第4条第1項の規定により、次の有形文化財を秋田県指定有形文化財（考古資料）に指定する。

名 称	員数	所在地	所有者
天戸森遺跡出土品	705点	鹿角市十和田大湯字万座13番地 鹿角市出土文化財管理センター 秋田市金足鳩崎字後山52 秋田県立博物館	鹿角市

秋田県文化財保護条例（昭和50年秋田県条例第41号）第20条第1項の規定により、次の無形文化財を秋田県指定無形文化財に指定する。

左 欄	右 欄	
秋田県指定無形文化財	秋田県指定無形文化財の保持者	
名 称	氏 名	住 所
杓目金	林 美光 千貝 弘	秋田市 秋田市

秋田県文化財保護条例（昭和50年秋田県条例第41号）第26条第1項の規定により、次の無形の民俗文化財を秋田県指定無形民俗文化財に指定する。

名 称	所在地	保護団体
東由利のしめ張り	由利本荘市東由利	東由利のしめ張り保存協議会

令和5年3月13日提出

秋田県教育委員会教育長 安 田 浩 幸

第98回秋田県文化財保護審議会において、「天戸森遺跡出土品」「杓目金」「東由利のしめ張り」の計3件を秋田県指定文化財に指定することが適当であることの答申があった。この指定については、秋田県教育委員会の議決を得る必要がある。これがこの議案を提出する理由である。

てん ともり い せきしゅつ ど ひん
天戸森遺跡出土品

- 1 種 別 有形文化財（考古資料）
- 2 名称及び員数 天戸森遺跡出土品 705点
(内訳) 土器92点、土製品78点、石器481点、石製品54点
- 3 所 在 地 鹿角市十和田大湯字万座13番地
鹿角市出土文化財管理センター（701点）
秋田市金足鳩崎字後山52
秋田県立博物館（4点）
- 4 所 有 者 鹿角市
- 5 時 代 縄文時代中期後半
- 6 出 土 地 鹿角市花輪字陣場142番地ほか 天戸森遺跡
- 7 説 明

天戸森遺跡は、鹿角市花輪に所在する縄文時代中期後半（約4,500～4,000年前）の集落跡である。昭和57年(1982)に鹿角市教育委員会、平成5年(1993)に秋田県教育委員会によって発掘調査が行われ、遺跡の全容がほぼ明らかになっている。約500年の間に繰り返し建て替えられた竪穴住居跡が156軒見つかри、長期間継続した拠点的な集落の跡であることがわかっている。

天戸森遺跡から出土した遺物のうち、全体の形状が明確なものを中心に抽出した。土器は深鉢形土器を主体とし、鉢形土器、注口土器などで構成され、当該期の代表的な器種を網羅している。石器は石鏃^{せきぞく}、石錘^{せきすい}などの狩猟具や漁撈具、磨石^{すりいし}、石皿^{いしざら}のような加工具が揃っている。土製品、石製品には耳飾りなどの装身具や石棒^{せきぼう}などの祭祀具がある。これら各種の道具類は、集落における生活や生業の実態にせまることができる好資料である。中でも、斧状土製品や十字形の土偶、有脚の石皿、大形石棒は、当該期にみられる特徴的な遺物群である。

また、縄文土器は形や文様に変化が出やすいため、時期別、地域別にグループとして捉えることで、相対的な時間のものさしを作ることができる。このものさしは縄文時代研究の基盤となる重要な指標である。縄文時代中期の東北地方では概ね北緯40度を境にして、北に円筒土器、南に大木式土器が分布している。しかし、中期後半になると次第に円筒土器は作られなくなり、代わりに北の地域でも、大木式土器もしくはその影響を受けた土器が作られるようになる。天戸森遺跡出土の土器群は、円筒土器の終わりから大木式土器へ移り変わる約500年間の変化を一遺跡の出土土器群のみでうかがうことができる。

本出土品は、縄文時代中期後半の米代川上流域における遺物群の様相を知ることができる上に、集落における生活や生業の実態を示す良好な資料群である。また、約500年間の土器の変遷がわかることから貴重である。

参 考

鹿角市指定有形文化財（考古資料）「天戸森遺跡出土土器 4点」 平成10年(1998)4月15日指定

参考文献

鹿角市教育委員会 『天戸森遺跡発掘調査報告書』 鹿角市文化財調査資料26 昭和59年(1984) 3月

鹿角市教育委員会 『天戸森の土器－天戸森遺跡出土縄文土器図録－』 鹿角市文化財調査資料41

平成2年(1990) 3月

秋田県教育委員会 『県道田山・花輪線関係遺跡発掘調査報告書Ⅱ－天戸森遺跡－』 秋田県文化財調査報告書第248集 平成6年(1994) 3月



天戸森遺跡出土品



土器類

もくめがね 杢目金

- | | | | |
|---|----------|---|-------|
| 1 | 種 | 別 | 無形文化財 |
| 2 | 名 | 称 | 杢目金 |
| 3 | 保持者の氏名及び | 住 | 所 |
| | | 住 | 所 |
| 4 | 説 | 明 | |

杢目金は、色味の異なる金属を重ねて融着し、表面を削ることで現れる杢目の模様を活かした金工技法である。

制作は、はじめに銅や赤銅、銀、金などの金属板を同じ大きさに整えてから研磨し、交互に重ねて加熱し融着させる。冷却後、模様を出すための削り取り、ハンマーによる鍛圧、熱を加えて金属の柔軟性や弾力性を回復させる焼鈍を繰り返して板状に打ち延ばし、色味の重なりを活かした地金となる。こうして得られた地金を様々な技法を用いて必要な形に加工していくが、極限まで鍛圧した地金は剥離することもあり、より慎重な作業が求められる。最後に十分に研磨した後、薬液の中で煮込む煮色仕上げによって独特な発色の表面に仕上げる。また、作品によっては成形してから表面を削って模様を表出させる場合もある。杢目金の制作工程では融着がもっとも難しいといわれる。これは金属によって融点異なるため、経験に裏打ちされた高度な技術が必要とされる。杢目金を持つ模様や深い色彩は、効果的に使用することで他では得られない独自の魅力を生み出すことができる。このため、現在多くの分野で注目されている。

杢目金は、3代秋田藩主佐竹義処に仕えた正阿弥伝兵衛（鈴木重吉、1651～1727）が考案したとされ、江戸時代には刀装具の制作に用いられた。その後は途絶えていたとされるが、後に秋田の進藤鐵治（1894～1983）により復元され、秋田ゆかりの技術として継承されている。現在は林美光氏、千貝弘氏らが長年の研究と研鑽によって技術を修得し、花器や茶道具、飾り箱などの作品を制作している。林氏は伝統工芸日本金工展において受賞を重ねた他、三井ゴールデン匠賞で審査員特別賞を受賞するなどその技量は高く評価されている。同じく千貝氏も伝統工芸日本金工展で受賞、技術を公開して後進の指導にも尽力している。

深みのある色彩を複雑に組み合わせる杢目金は、芸術的にも価値のある高度な工芸技術として貴重である。

参考文献

- 秋田県教育委員会 秋田県文化財調査報告書第105集 『秋田の工芸技術』 昭和58年(1983) 3月31日
秋田市立赤れんが郷土館 平成十年度学習講座集録『秋田の金属工芸』 平成11年(1999) 3月
秋田県教育委員会 『お宝発見ハンドブック～工芸技術編～あきたの工芸』 平成19年(2007) 3月
公益社団法人日本工芸会金工部会 『金属工芸 伝統工芸作家の仕事』 里文出版 令和4年(2022) 4月27日



林 美光氏



千貝 弘氏



林 美光作



千貝 弘作

ひがし ゆ り は 東 由利のしめ張り

- 1 種 別 無形民俗文化財
- 2 名 称 東由利のしめ張り
- 3 所 在 地 由利本荘市東由利
- 4 保 護 団 体 東由利のしめ張り保存協議会
- 5 説 明

東由利のしめ張りは、疫病や災厄の侵入を防ぐために、ワラを素材とした蛇や鬼の形を模したものなどを共同で作し、集落の境に掲げる行事である。

東由利地域は、秋田県の沿岸部と内陸部をつなぐ中継地であり、信仰の山である鳥海山と保呂羽山に接していることから、修験者によって伝わった様々な文化や風習などの一つにしめ張りの行事があった可能性が考えられる。この地域では、聞き取りにより少なくとも昭和の初めにはしめ張りが行われていたと確認できる。ただ、その開始時期については明らかではない。かつては10か所ほどの集落で行われていたと伝わるが、昭和の初めごろと同様の形態で、現在まで継続している地域は山間部の集落5か所である。^{むぐらさわ}葎沢集落では、以前は小正月に行っていたが、現在は2月3日に近い日曜日に行っている。当番を中心に地区の会館でワラ蛇を作り、神事の後に集落の境にある御嶽神社に奉納した後、すぐ近くに設置した支柱に横木を渡したものに巻き付ける。神事の際、桶に入れた水も祈祷を受け、火災除けの水としている。このことから時期的に^{はつうま}初午行事との関連が大きいと考えられる。^{すこう}須郷集落では、以前は8月15日か16日に行っていたが、現在はお盆明けの日曜日に行っている。当番の作業小屋で全長約10mほどのワラ蛇2体を作り、集落内の熊野神社に奉納した後、「カミ」と「シモ」に設置する。「カミ」は県道と合流する三叉路で、「シモ」は隣の集落との境である。集落の出入り口に巨大なワラ蛇を掲げることで、災厄の侵入を防いでいる。^{すこうだ}須郷田集落では、お盆明けの日曜日に「鬼のしめ」と呼ばれるワラの飾りを日吉神社の鳥居や集落の境など4か所に掲げる。^{どばさわ}土場沢集落や^{ごかいほ}五海保集落でも、8月前後にワラ蛇や鬼の形を模したものを掲げている。

災厄の侵入を防ぐために、神社や集落の境などにワラ蛇を掲げる習俗は、「辻切り」や「道切り」という名称で関東地方でも行われている。東由利地域では、辻切りの習俗と初午の時期における火伏の信仰とが習合したと考えられる。現在8月に実施する集落と2月に実施する集落があることは、類似する行事を半年ごとに繰り返すという年中行事の二重構造について考察する上でも意義を持つ。ワラ蛇を使用する習俗は、男鹿市、大仙市等でも行われているが、百万遍や綱引きなどの年中行事との関連で製作されていることから、東由利地域とは異なる。また、鬼の形を模したものは、東由利地域以外では確認できていない。

東由利のしめ張りは、行事の目的は共通するが、集落ごとに実施日や形態が異なっている。また、辻切りの要素や火伏の信仰を含み、まとまって継承されている地域は、県内では他にないことから貴重である。

参考

秋田県記録作成等の措置を講ずべき無形の民俗文化財「東由利のしめ張り」平成23年(2011)3月17日

参考文献

由利本荘市教育委員会『東由利のしめ張り』令和4年(2022)3月



須郷集落のワラ蛇

令和 5 年

第 4 回 教 育 委 員 会 会 議

報告事項（１）

秋田県教職キャリア指標及び教職員研修体系の改定について

秋田県教育委員会

秋田県教職キャリア指標及び教職員研修体系の改訂について

教育庁総務課

1 秋田県教職キャリア指標について

(校長)

- ・ 学校組織のリーダーであり、教員の人材育成において、これから研修履歴等を活用した指導助言等を行う立場となる「校長」に求められる資質能力や基本的な役割について、「教員」の指標とは別に個別の指標を策定した。

(特別支援教育の推進)

- ・ 教職員は、様々な勤務経験がその後の成長に大きく影響することから、特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応に関する資質を得られるよう、指標の「本県の共通教育課題」に「特別支援教育の推進」を追加し、全てのキャリアステージにおいて目指すべき項目を設定した。

2 秋田県教職員研修体系について

- ・ 教員免許更新制の廃止に伴い、令和5年度からは、各教職員が主体的に自らの学びのマネジメントを行うとともに、学校管理職がその方向性等について指導助言を行う仕組みを通して、教職員の資質向上を図っていく旨を明記した。
- ・ 教職員の自主的・主体的な研修受講を推進するため、総合教育センターのB講座(学校割当て所属長推薦者が受講する研修)を廃止し、年次や職種・職務別研修(A講座)及び希望制の専門研修(C講座)に大別するなど研修の枠組みを見直した。
- ・ 管理職等に求められる資質能力の向上に資する講座や教職員が自らのタイミングで受講できるe-ラーニング研修を新たに開設することとした。

3 その他

- ・ 教職員が、できるだけ早期に容易に研修受講計画を立案できるよう、県教育委員会が実施する研修講座の情報を一元化するとともに、前年度中に美の国あきたネットに「秋田県総合研修講座案内」として掲載することとした。

秋田県教職キャリア指標(校長) ～秋田の 未来 と 教育 を支える人材の育成を目指して～

	求められる役割と能力	トップリーダーとして目指す姿
学 校 経 営 者 と し て の 資 質	学校経営ビジョンの構築・実現	【学校経営方針の策定】 学校の実態や課題を踏まえ、特色ある学校経営方針（スクールポリシー、グランドデザイン等）を策定し、その実現に向けた具体的手段・方法を明らかにし、具現化に努める。
		【人権教育やインクルーシブ教育等の視点】 経営方針の策定及び実現に当たり、人権に対する高い見識をもち、人権教育やインクルーシブ教育、多文化共生など、多様性に配慮した学校運営を推進する。
	人材育成・組織運営	【個々の資質向上と組織活性化】 授業観察や分掌業務等の遂行状況に基づき、教職員の個性・特徴を的確に把握し、適切な人事評価及び校務分掌配置を行うとともに、具体的な指導助言により教職員の資質向上と組織の活性化を図る。
		【校内研修の充実】 様々な研修の目的・内容等を的確に把握した上で、授業力等の向上に資する研修の受講や効果的な校内研修の実施を促し、教職員の学び続ける意欲を高める。
		【次世代を担う教員の育成】 多様なキャリアの在り方や職務の専門性・能力等を理解し、必要な知識・技術について指導助言することにより、次世代を担う実践的な人材を育成する。
		【職場環境への配慮】 副校長・教頭や教職員とコミュニケーションを図り、様々なハラスメントを防止し、「働き方改革」推進の視点から、風通しのよい働きやすい職場環境を整える。
	経営資源の活用 ～サービス・財務・環境整備～	【教職員の安全安心への支援】 服務監督者としての自覚をもち、教職員の適正な勤務時間管理や休暇の取得促進のほか、メンタルヘルスを含めた健康・安全・ワークライフバランスに配慮するなど、職員の豊かな暮らしの実現を支援する。
		【適切な予算の確保と執行】 児童生徒の安全確保や教育環境整備のため、事務職員と連携し、教職員に学校予算の執行方針を示すとともに、円滑な執行に努め、備品・消耗品等の整備・充実により、教育的効果の向上を図る。
		【校務環境の確保】 施設・設備の点検・管理を適切に行い、教育活動が効率的かつ円滑に推進されるよう校務環境を整える。
	経営判断・決断	【迅速な判断・決断】 学校の責任者として、常に幅広く情報収集に努め、状況を的確に把握し、適切な判断や決断を迅速に行う。
		【明確な意思やビジョンの発信】 教職員・児童生徒・保護者・地域住民に対して、説得力をもった明確な意思の伝達やビジョンの発信を行う。
	危機管理	【危機管理体制の整備】 危機を予測した未然防止の取組に努め、緊急時に適切に対応できるよう、保護者・地域・関係機関との連携体制を構築するほか、危機管理マニュアルを作成・周知し、組織としての危機管理体制を整える。
		【必要な知識と適切な対応】 いじめへの対応や児童生徒の特性への配慮等に関する知識を有し、事象発生時には正確な情報収集を行い、迅速かつ適切な対応を図る。
		【校内への啓発と組織整備】 教職員の危機管理と不祥事防止に向けた意識啓発を図る校内研修を実施し、事象発生時には児童生徒の安全確保を最優先に、臨機応変に対応できる組織体制を整備する。
		【個人情報の管理】 児童生徒に関するデータを適正に管理するなど、個人情報の取扱いについて教職員を指導する。
	アセスメント ～課題把握・分析～	【教育行政施策の具現化】 国や県・市町村の教育改革の動向や行政施策等に関する情報収集・分析・評価を行い、本県教育のあるべき姿や施策等の具現化に向けた取組を学校経営に反映させる。
		【目的・目標の実現に向けた教育の質の向上】 児童生徒や学校、地域の実態を適切に把握し、目的・目標の実現に必要な教育について教科横断的な視点を取り入れつつ、その実施状況の評価・改善を図り、組織的かつ計画的に教育活動の質の向上を図る。
		【評価に基づく課題の改善】 自校の実態や評価（児童生徒の学習・生活状況、保護者・地域からの期待等）に関する情報収集を継続的にを行い、学校経営上の課題を的確に把握し、改善につなげる方向付けを図る。
	ファシリテーション ～包括的連携・協働～	【社会との連携による学校運営の推進】 社会性と高いコミュニケーション能力を身に付け、民間企業や関係機関等との信頼関係を構築し、多様な知識・経験を有する外部人材を積極的に活用しながら、学校運営に取り組む。
		【保護者や地域との関係構築】 保護者や地域に対して、学校の教育方針や教育活動等を積極的に公開するなど、地域に開かれた学校教育を目指すことにより、信頼関係を構築し、家庭や地域等の学校運営への積極的な参画を促進する。
		【教職員との連携・協働】 教職員間のコミュニケーションを活性化し、相互理解と連携を深めるとともに、教職員一人一人が組織の一員として責任感をもち、課題解決や合意形成を協働的に行うよう指導する。

秋田県教職キャリア指標(園長) ～秋田の 未来 と 教育 を支える人材の育成を目指して～

	求められる役割と能力	トップリーダーとして目指す姿
園 経 営 者 と し て の 資 質	園経営ビジョンの構築・実現	【園経営方針の策定】 園の実態や課題を踏まえ、特色ある園経営方針（グランドデザイン等）を策定し、その実現に向けた具体的な手段・方法を明らかにし、具現化に努める。
		【人権教育やインクルーシブ教育等の視点】 経営方針の策定及び実現に当たり、人権に対する高い見識をもち、人権教育やインクルーシブ教育、多文化共生など、多様性に配慮した園運営を推進する。
	人材育成・組織運営	【個々の資質向上と組織活性化】 保育の観察や分掌業務等の遂行状況に基づき、教職員の個性・特徴を的確に把握し、適切な人事評価及び園務分掌配置を行うとともに、具体的な指導助言により教職員の資質向上と組織の活性化を図る。
		【園内研修の充実】 様々な研修の目的・内容等を的確に把握した上で、保育力等の向上に資する研修の受講や効果的な園内研修の実施を促し、教職員の学び続ける意欲を高める。
		【次世代を担う教員の育成】 多様なキャリアの在り方や職務の専門性・能力等を理解し、必要な知識・技術について指導助言することにより、次世代を担う実践的な人材を育成する。
		【職場環境への配慮】 副園長・主任や教職員とコミュニケーションを図り、様々なハラスメントを防止し、「働き方改革」推進の視点から、風通しのよい働きやすい職場環境を整える。
	経営資源の活用 ～サービス・財務・環境整備～	【教職員の安全安心への支援】 サービス監督者としての自覚をもち、教職員の適正な勤務時間管理や休暇の取得促進のほか、メンタルヘルスを含めた健康・安全・ワークライフバランスに配慮するなど、教職員の豊かな暮らしの実現を支援する。
		【適切な予算の確保と執行】 園児の安全確保や環境整備のため、事務担当者と連携し、教職員に園予算の執行方針を示すとともに、円滑な執行に努め、備品・消耗品等の整備・充実により、教育・保育的効果の向上を図る。
		【園務環境の確保】 施設・設備の点検・管理を適切に行い、教育・保育活動が効率的かつ円滑に推進されるよう園務環境を整える。
	経営判断・決断	【迅速な判断・決断】 園の責任者として、常に幅広く情報収集に努め、状況を的確に把握し、適切な判断や決断を迅速に行う。
		【明確な意思やビジョンの発信】 教職員・園児・保護者・地域住民に対して、説得力をもった明確な意思の伝達やビジョンの発信を行う。
園 経 営 者 と し て の 資 質	危機管理	【危機管理体制の整備】 危機を予測した未然防止の取組に努め、緊急時に適切に対応できるよう、保護者・地域・関係機関との連携体制を構築するほか、危機管理マニュアルを作成・周知し、組織としての危機管理体制を整える。
		【必要な知識と適切な対応】 様々な困難を抱える園児や家庭に対する包括的支援、園児の特性への配慮等に関する知識を有し、事象発生時には正確な情報収集を行い、迅速かつ適切な対応を図る。
		【園内への啓発と組織整備】 教職員の危機管理と不祥事防止に向けた意識啓発を図る実践的な園内研修を実施し、事象発生時には園児の安全確保を最優先に、臨機応変に対応できる組織体制を整備する。
		【個人情報の管理】 園児に関するデータを適正に管理するなど、個人情報の取扱いについて教職員を指導する。
		【教育行政施策の具現化】 国や県・市町村の教育改革の動向や行政施策等に関する情報収集・分析・評価を行い、本県教育のあるべき姿や施策等の具現化に向けた取組を園経営に反映させる。
	アセスメント ～課題把握・分析～	【目的・目標の実現に向けた教育・保育の質の向上】 園児や園、地域の実態を適切に把握し、目的・目標の実現に必要な教育・保育について「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」の視点を取り入れつつ、その実施状況の評価・改善を図り、組織的かつ計画的に教育・保育活動の質の向上を図る。
		【評価に基づく課題の改善】 自園の実態や評価（園児の育ち、保護者・地域からの期待等）に関する情報収集を継続的にを行い、園経営上の課題を的確に把握し、改善につなげる方向付けを図る。
		【社会との連携による園運営の推進】 社会性が高いコミュニケーション能力を身に付け、民間企業や関係機関等との信頼関係を構築し、多様な知識・経験を有する外部人材を積極的に活用しながら、園運営に取り組む。
	ファシリテーション ～包括的連携・協働～	【保護者や地域との関係構築】 保護者や地域に対して、園の教育・保育方針や特色ある活動等を積極的に公開するなど、地域に開かれた園を目指すことにより、信頼関係を構築し、家庭や地域等の園運営への積極的な参画を促進する。
		【教職員との連携・協働】 教職員間のコミュニケーションを活性化し、相互理解と連携を深めるとともに、教職員一人一人が組織の一員として責任感をもち、課題解決や合意形成を協働的に行うよう指導する。

秋田県教職キャリア指標（教員） ～秋田の 未来 と教育 を支える人材の育成を目指して～

◇学校経営ビジョンの理解と教職員の積極的な参画を支えるフォローアップの発揮 ◇評価システムを活用した学校運営状況の適切な評価と結果の分析 ◇管理職との連携による効果的な学校情報の発信と適切な情報収集 ◇地域人材・地域資源の有効活用のための連絡調整と工夫 ◇よりよい働き方を旨とする校務分掌への提言・調整 ◇同僚性を育むベテラン教員としてのメンターの役割の理解と実践 ◇地域と連携した学校の安全な教育環境の整備 ◇危機管理体制に基づく自校の教育課題への迅速な対応	組織運営力	学校マネジメント力	学校経営力	◇学校経営ビジョンの実現と組織を動かすリーダーシップの発揮 ◇学校運営状況の適切な評価、結果を踏まえた施策の改善及び人事評価の実施 ◇自校の特色や教育課題の解決に資する柔軟なカリキュラムの編成と実施 ◇校務に関する情報の収集・分析・活用と情報セキュリティシステムの構築 ◇よりよい働き方を旨とする校務分掌の改善・整備 ◇教職員の勤務やメンタルヘルスに関する日常的な状況把握と校内ケア体制の確立 ◇地域との連携を通じた安全で安心な学校づくりと危機管理体制の確立 ◇ICTの積極的・効果的活用 に資する情報化推進体制の構築 ◇インクルーシブ教育システムの理念の共有と実現に向けた組織的取組の推進
◇カリキュラム・マネジメントを軸にした授業改善についての指導・助言 ◇探究型授業を組織的に推進するためのロールモデルの提示	教科等指導力		外部折衝力	◇地域と学校との信頼関係の確立 ◇家庭や地域、関係機関との素早い連携と適切な対応の判断 ◇地域と学校相互の活性化を目指した地域人材・地域資源の有効活用
◇生徒指導におけるロールモデルの提示と指導・助言 ◇家庭や地域、関係機関との連携のロールモデルの提示と指導・助言 ◇自校の生徒指導やキャリア教育の課題を踏まえた改善策の提示と実施	生徒指導力 進路指導力		人材育成力	◇実践的なリーダーの育成を可能にする人材育成システムの構築 ◇適切な校務分掌による教職員の資質能力の向上 ◇授業観察や職務の実績に応じた適切な評価と指導・助言 ◇授業力等の向上に資する効果的な校内研修の充実 ◇教員の資質向上に向けた主体的な研修受講への指導・助言
◇校務分掌の効果的な活用による若手教員の育成 ◇自校の課題解決やICTの活用 に資する研修等の企画・運営による教職員のスキルアップ	人材育成力			◇校内支援体制の整備・充実にに向けたリーダーシップの発揮 ◇家庭や地域、関係機関との連携推進に向けた調整と教職員への指導・助言
◇特別支援教育におけるロールモデルの提示と指導・助言 ◇自校の特別支援教育の課題を踏まえた改善策の提示と実施	特別支援教育の 推進力		特別支援教育の 推進力	
教職経験活用・発展期【ベテラン教員】		第4ステージ		学校経営推進・充実期【副校長・教頭】
ベテラン教員としての自覚と責任をもち、多様な指導経験と広い視点から同僚・若手教員に指導及び助言をし、積極的に組織運営の改善に取り組む				管理職としての強い責任と自覚をもち、大局的な視点から特色ある教育活動を推進するとともに、直面する喫緊の教育課題に対応するマネジメント能力を発揮する

第3ステージ (目安:11年目～)	① ◇教育活動全体を通じた系統的・組織的なふるさと教育やキャリア教育の推進と充実 ◇体験的な活動の充実に向けた校種間連携と地域連携の推進と充実	① ◇学年・学級経営案に基づいた運営 ◇学年・学級経営の多面的な評価と改善 ◇家庭や関係機関との連携に関するマネジメント	① ◇児童生徒一人一人の課題に対する指導・支援に係る校内組織等のマネジメント	① ◇周りの教員に対する専門的な指導・助言の充実 ◇自校の取組の課題の明確化と年間指導計画等の改善と推進
実践的指導力充実期	② ◇「問い」を発する力を育成するための教育活動全体を見通した組織的な取組の推進と充実 ◇「問い」を発する力を育成し質を高めるための言語活動の推進と充実及び言語環境の整備と充実	② ◇学校経営方針に対する建設的な具申	② ◇児童生徒同士のコミュニケーションの促進を通じたより望ましい学級集団づくり	② ◇児童生徒の主体性や学習状況に応じた多様な単元(題材)構想や柔軟性のある授業展開
中堅教員としての自覚をもち、積極的に学校経営に参画するとともに、主任等の分掌に必要な役割・職務に関して理解を深め、組織マネジメント能力を身に付ける 【推進と充実】	③ ◇教科指導や生徒指導、学級経営などの自身の実践をもとにした適切な指導・助言 ④ ◇一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育支援計画(合理的配慮を含む)及び個別の指導計画の作成・活用推進と適切な指導・助言 ⑤ ◇学校全体のICT活用及び情報モラル教育に関する適切な指導・助言並びに体系的な推進と充実	③ ◇内外環境の把握・改善と学校の特色づくり ④ ◇危機管理マネジメントの実行と評価 ⑤ ◇他校種との接続を踏まえた各種連携の工夫 ⑥ ◇特別支援教育の学年・学級経営への反映の評価・改善と特別的教育課程の理解推進 ◇交流及び共同学習の推進と充実	③ ◇家庭や地域等との積極的な連携・協働を生かした生徒指導 ④ ◇特別な支援を必要とする児童生徒の特性等の理解に基づく組織的な実践の充実と、家庭や地域、関係機関との連携推進と助言	③ ◇各種研究会における中核教員としての企画・運営 ④ ◇特別な支援を必要とする児童生徒の各教科・科目等において生じる学習上の困難さに応じた授業実践の充実と助言

第2ステージ (目安:4年目～10年目)	① ◇教育活動全体を通じたふるさと教育やキャリア教育の充実に向けた実践と改善 ◇キャリア発達の段階を踏まえた体験的な活動の充実に向けた実践と改善	① ◇学年経営の理解と学級経営への反映 ◇学級経営、家庭との関わり等に対する他の教職員への助言 ◇保護者への啓発活動	① ◇児童生徒一人一人の内面や背景の理解と全職員の連携による適切な指導・支援	① ◇授業評価による継続的な授業改善 ◇児童生徒の実態を踏まえた補充的・発展的学習の適切な計画と実践
実践的指導力向上期	② ◇「問い」を発する力を育成するための教育活動全体を見通した実践と改善 ◇「問い」を発する力を育成するための言語活動の実践と改善及び言語環境の整備	② ◇学校経営方針に対する建設的な具申 ③ ◇コーチングの視点を生かした職務の協働的な遂行 ④ ◇学校危機の洗い出しと未然防止策の策定と実践 ⑤ ◇カリキュラム・マネジメントの視点に立った資源の活用 ⑥ ◇特別支援教育の学年・学級経営への反映と特別的教育課程の理解 ◇交流及び共同学習の実践と改善	② ◇児童生徒が互いに高め合おうとする学級集団づくりのための指導 ③ ◇家庭との積極的な連携を生かした生徒指導の実践	② ◇問題解決のプロセスを重視した多様な学習過程の構築 ◇主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善 ③ ◇各種研究会の企画・運営と改善及び研究会への参加による多様な視点からの授業改善 ④ ◇特別な支援を必要とする児童生徒の各教科・科目等において生じる学習上の困難さに応じた授業実践と改善
積極的に学年経営に参画しようとする姿勢をもち、個々の個性・適性・分掌等に応じた資質能力を向上させる 【実践と改善】	③ ◇若手教員同士による生徒指導や授業分析などの実践的な研修を通じた助言 ④ ◇一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育支援計画(合理的配慮を含む)及び個別の指導計画の作成・活用と改善 ⑤ ◇授業改善や校務の効率化に向けたICTの活用推進及び情報モラル教育の実践と改善			

第1ステージ (目安:初任～3年目)	① ◇キャリア教育の視点を生かしたふるさと教育の基本的な理解と実践 ◇地域に根ざしたキャリア教育の基本的な理解と実践	① ◇学級担任としての責任の自覚 ◇学級経営の基本的な理解と運営 ◇保護者への共感的理解に基づく対応	① ◇児童生徒の内面の理解と個々の問題に対する組織の一員としての対応	① ◇学習指導要領の基本理念に基づく授業の工夫 ◇単元(題材)及び単位時間の授業構想と実践 ◇教材研究と教材開発の工夫
実践的指導力習得期	② ◇“「問い」を発する子ども”を育成する取組についての基本的理解と実践 ◇「問い」を発する力の育成の基盤となる言語活動の理解と実践	② ◇学校・学年経営方針の理解と学級経営への反映 ③ ◇学校組織における校務分掌の役割等の理解と職務の協働的な遂行 ④ ◇担当学級や校内分掌における安全管理への意識付け ⑤ ◇地域人材と資源の把握と活用 ⑥ ◇特別支援教育の学級経営への反映と特別的教育課程の理解 ◇交流及び共同学習の理解と実践	② ◇学級づくりにおける基本的な生活習慣の確立のための指導 ③ ◇家庭との連携を生かした生徒指導の推進	② ◇問題解決のプロセスを重視した探究型授業の理解と推進 ◇主体的・対話的で深い学びの視点からの授業づくり ③ ◇校内研究会の重要性の理解と活用 ◇校内研究の成果と課題を生かした授業改善 ④ ◇特別な支援を必要とする児童生徒の各教科・科目等において生じる学習上の困難さの理解と授業実践
教員としての心構えや公務員としてのモラル、学習指導要領や教育課程についての基礎的知識及び指導力を身に付ける 【理解と実践】	③ ◇児童生徒理解や授業づくり・授業改善などにおける自己の諸課題を解決する手段・方法の確認と実践 ④ ◇一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育支援計画(合理的配慮を含む)及び個別の指導計画の理解と作成・活用 ⑤ ◇授業等におけるICTを効果的に活用した指導及び情報モラル教育の理解と実践			

研修段階 各キャリアステージで求められる資質能力	本県の教育課題への対応 【本県の共通教育課題】 ①ふるさと教育・キャリア教育の推進 ②“「問い」を発する子ども”の育成 ③若手教員の指導力向上 ④特別支援教育の推進 ⑤教員のICT活用指導力の定着	マネジメント能力 ①教育課程の理解と実践 ②教育目標の学級・学年経営への反映 ③学校経営への参画 ④危機に対応できる管理能力 ⑤地域人材や資源の活用 生徒指導力 ①個に応じて指導・支援する力 ②集団に対して指導・支援する力 ③家庭と共に課題を克服する力 教科等指導力 ①教科等指導の基本的な指導力 ②秋田の探究型授業の実践力 ③授業研究・授業改善を推進する実行力 特別な支援を必要とする児童生徒一人一人の教育的ニーズに応じて指導・支援する力 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(モラル)を育成する力
-----------------------------	--	---

全てのキャリアステージで求められる教員としての基礎的素養

ふるさとを愛し支える自覚と志	教員としての使命感・倫理観・責任感	豊かな人間性と教育への情熱	課題を追究する創造的探究力
----------------	-------------------	---------------	---------------

採用段階 採用段階で求められる人材像	使命感・倫理観 教育者としての強い使命感と高い倫理観を身に付けている	人間関係形成力 協調性と豊かなコミュニケーション能力を有している	教育的愛情と共感的理解 教育的愛情にあふれ、特別な支援を必要とする児童生徒を含め全ての児童生徒の心身の状況を踏まえ、受容的・共感的に理解ができる	豊かな人間性と探究力 個性豊かでたくましく、常に学び続ける探究力を有している	教科等指導の専門的知識 ICT活用を含め教科等に関する深い専門的知識と広く豊かな教養を身に付けている
養成段階 育成する教員の資質能力の基盤	専門職としての自覚と責任 □教師としての使命感と倫理観 □教育力の向上への心構え □自己管理と心身の健康	協働性と開かれた学校づくり □円滑な意思疎通や関係性の構築 □組織の一員としての自覚と協力 □家庭や地域社会との連携	子どもへの共感的理解と学級づくり □子どもと集団の理解 □個と集団のバランスの取れた学級経営 □子どもの個性の伸長と自立心の育成 □特別な教育的ニーズと支援に関する理解	授業づくりと豊かな学びの創造 □教育課程の編成に関する理解 □教育内容・教材に関する理解 □ICT活用も含めた効果的な指導方法と授業デザイン	豊かな人間性と社会性 教師の専門性～子ども理解と授業づくりの基礎～

高等学校段階からの教員養成の取組	ミニミニ教育実習の実施	教員養成系大学附属校における研究会の参観	地域の小・中学校での教職職場体験や学習ボランティア活動の実施
------------------	-------------	----------------------	--------------------------------

学び続ける秋田の教師
◆学校経営推進・充実期 ○副校長研修・教頭研修 ◆教職経験活用・発展期 ○実践的指導力発展研修
人事交流を活用した資質能力の向上 Ⅰ 他県等の人事交流 Ⅱ 校種間の人事交流 Ⅲ 大学附属学校園との人事交流 Ⅳ 一般行政部門との人事交流

◆実践的指導力充実期 ○各分掌・主任等による研修 ○中堅教諭等資質向上研修(採用11年目以降) ○各主任研修

◆実践的指導力向上期 ○実践的指導力向上研修(採用8年目) ○教職5年目研修(採用5年目)

◆実践的指導力習得期 ○実践的指導力習得研修(採用2、3年目) ○初任者研修
--

教員養成系大学と秋田県教育委員会との連携 Ⅰ 秋田県教職キャリア協議会の開催 Ⅱ 県主催事業への参加や総合教育センターの公開講演等の聴講・研究発表会等 Ⅲ 各大学が行っている事業を活用した相互交流 ・あきたの教師力高度化フォーラムへの参加等
--

関連する研修・事業等

秋田県教職キャリア指標(養護教諭)～秋田の 未来 と 教育 を支える人材の育成を目指して～

◇学校経営ビジョンの理解と教職員の積極的な参画を支えるフォローアップの発揮 ◇評価システムを活用した学校運営状況の適切な評価と結果の分析 ◇管理職との連携による効果的な学校情報の発信と適切な情報収集 ◇地域人材・地域資源の有効活用のための連絡調整と工夫 ◇よりよい働き方を目指す校務分掌への提言・調整 ◇同僚性を育むベテラン教員としてのメンターの役割の理解と実践 ◇地域と連携した学校の安全な教育環境の整備 ◇危機管理体制に基づく自校の教育課題への迅速な対応	組織運営力	学校 マ ネ ジ メ ン ト 力	学校経営力	◇学校経営ビジョンの実現と組織を動かすリーダーシップの発揮 ◇学校運営状況の適切な評価、結果を踏まえた施策の改善及び人事評価の実施 ◇自校の特色や教育課題の解決に資する柔軟なカリキュラムの編成と実施 ◇校務に関する情報の収集・分析・活用と情報セキュリティシステムの構築 ◇よりよい働き方を目指す校務分掌の改善・整備 ◇教職員の勤務やメンタルヘルスに関する日常的な状況把握と校内ケア体制の確立 ◇地域との連携を通じた安全で安心な学校づくりと危機管理体制の確立 ◇インクルーシブ教育システムの理念の共有と実現に向けた組織的取組の推進
◇カリキュラム・マネジメントを軸にした学校保健についての指導・助言 ◇学校保健を組織的に推進するためのロールモデルの提示	専門的指導力		外部折衝力	◇地域と学校との信頼関係の確立 ◇家庭や地域、関係機関との素早い連携と適切な対処の判断 ◇地域と学校相互の活性化を目指した地域人材・地域資源の有効活用
◇生徒指導におけるロールモデルの提示と指導・助言 ◇家庭や地域、関係機関との連携のロールモデルの提示と指導・助言 ◇自校の生徒指導やキャリア教育の課題を踏まえた改善策の提示と実施	生徒指導力 進路指導力		人材育成力	◇実践的なリーダーの育成を可能にする人材育成システムの構築 ◇適切な校務分掌による教職員の資質能力の向上 ◇授業観察や職務の実績に応じた適切な評価と指導・助言 ◇授業力等の向上に資する教員同士による効果的な校内研修の充実 ◇教員の資質向上に向けた主体的な研修受講への指導・助言
◇校務分掌の効果的な活用による若手教員の育成 ◇自校の教育課題の解決に資する研修等の企画・運営による教職員のスキルアップ	人材育成力			
◇特別支援教育におけるロールモデルの提示と指導・助言 ◇自校の特別支援教育の課題を踏まえた改善策の提示と実施	特別支援教育の 推進力		特別支援教育の 推進力	◇校内支援体制の整備・充実に向けたリーダーシップの発揮 ◇家庭や地域、関係機関との連携推進に向けた調整と教職員への指導・助言
教職経験活用・発展期【ベテラン教員】			学校経営推進・充実期【副校長・教頭】	
ベテラン教員としての自覚と責任をもち、多様な指導経験と広い視点から同僚・若手教員に指導及び助言をし、積極的に組織運営の改善に取り組む		第4ステージ	管理職としての強い責任と自覚をもち、大局的な視点から特色ある教育活動を推進するとともに、直面する喫緊の教育課題に対応するマネジメント能力を発揮する	

第3ステージ (目安:11年目～)	◇教育活動全体を通じた系統的・組織的なふるさと教育やキャリア教育の推進と充実 ◇体験的な活動の充実に向けた校種間連携と地域連携の推進と充実	① ◇学校保健計画・保健室経営計画に基づいた運営 ◇学校保健・保健室経営の多面的な評価と改善 ◇家庭や関係機関との連携に関するマネジメント	① ◇児童生徒一人一人の課題に対する指導・支援に係る校内組織等のマネジメント	① ◇各種情報の積極的な提供と校内外の関係者との連携・協働 ◇計画的・効果的な保健管理の実践と評価
実践的指導力充実期	◇「問い」を発する力を育成するための教育活動全体を見通した組織的な取組の推進と充実 ◇「問い」を発する力を育成し質を高めるための言語活動の推進と充実及び言語環境の整備と充実	② ◇学校経営方針に対する建設的な具申	② ◇児童生徒同士のコミュニケーションの促進を通じたより望ましい集団づくり	② ◇児童生徒の健康課題解決を目指した指導計画の立案、実践、評価及び改善
中堅教員としての自覚をもち、積極的に学校経営に参画するとともに、主任等の分掌に必要な役割・職務に関し理解を深め、組織マネジメント能力を身に付ける	◇学校教育目標の達成や学校保健の課題解決に向けた組織体制の推進と適切な指導・助言	③ ◇内外環境の把握・改善と学校の特色づくり	③ ◇家庭や地域等との積極的な連携・協働を生かした生徒指導	③ ◇早期発見・早期対応に向けた心身の健康課題の把握 ◇コーディネーター的な役割を果たした校内外の支援体制の充実
【推進と充実】	◇一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育支援計画(合理的配慮を含む)及び個別の指導計画の活用推進と適切な指導・助言	④ ◇危機管理マネジメントの実行と評価	④ ◇特別な支援を必要とする児童生徒への組織的な支援と、関係機関との連携	④ ◇教職員、保護者及び地域の関係機関への保健室経営計画の周知 ◇課題解決型保健室経営の組織的な実践と評価、改善
		⑤ ◇他校種との接続を踏まえた各種連携の工夫 ◇情報教育の体系的なアプローチ	⑤ ◇特別な支援を必要とする児童生徒への組織的な支援と、関係機関との連携	⑤ ◇児童生徒の健康課題解決に向けた体制づくりの推進 ◇学校保健マネジメントの実行と評価

第2ステージ (目安:4年目～10年目)	◇教育活動全体を通じたふるさと教育やキャリア教育の充実に向けた実践と改善 ◇キャリア発達段階を踏まえた体験的な活動の充実に向けた実践と改善	① ◇学校経営の理解と保健室経営への反映 ① ◇学校保健に関する他の教職員への助言 ◇保護者への啓発活動	① ◇児童生徒一人一人の内面や背景の理解と全職員の連携による適切な指導・支援	① ◇情報の収集や分析、具体的計画の策定から事後措置までの計画的な保健管理の実践と改善
実践的指導力向上期	◇「問い」を発する力を育成するための教育活動全体を見通した実践と改善 ◇「問い」を発する力を育成するための言語活動の実践と改善及び言語環境の整備	② ◇学校保健計画への参画	② ◇児童生徒が互いに高め合おうとする集団づくりのための指導	② ◇学習指導要領、児童生徒の実態や発達の段階に応じた保健教育の実践、評価、改善と効果的な推進
積極的に学校保健経営に参画しようとする姿勢をもち、個々の個性・適性・分掌等に応じた資質能力を向上させる	◇若手教員への学校保健や生徒指導などの実践的な研修を通じた助言	③ ◇コーチングの視点を生かした職務の協働的な遂行	③ ◇家庭との積極的な連携を生かした生徒指導の実践	③ ◇健康課題の背景の把握、支援方針・支援方法の検討、校内外の連携・協働というプロセスを踏まえた健康相談の実施
【実践と改善】	◇一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育支援計画(合理的配慮を含む)及び個別の指導計画の活用と改善	④ ◇学校危機の洗い出しと未然防止策の策定と実践	④ ◇特別な支援を必要とする児童生徒の多様性の理解と、適切な指導・支援	④ ◇学校教育目標の具現化を図るための保健室経営計画の作成と目標達成に向けた実践
		⑤ ◇カリキュラム・マネジメントの視点に立った資源の活用 ◇情報モラルの理解とモラル教育の実践及び改善	⑤ ◇特別な支援を必要とする児童生徒の多様性の理解と、適切な指導・支援	⑤ ◇保健組織活動の企画運営への参画

第1ステージ (目安:初任～3年目)	◇キャリア教育の視点を生かしたふるさと教育の基本的な理解と実践 ◇地域に根ざしたキャリア教育の基本的な理解と実践	① ◇養護教諭としての責任の自覚 ◇保健室経営の基本的な理解と運営 ◇保護者への共感的理解に基づく対応	① ◇児童生徒の内面の理解と個々の問題に対する組織の一員としての対応	① ◇救急処置、健康診断、健康観察、疾病管理と予防、環境衛生等の保健管理に関する知識・技能の習得
実践的指導力習得期	◇「問い」を発する子どもを育成する取組についての基本的理解と実践 ◇「問い」を発する力の育成の基盤となる言語活動の理解と実践	② ◇学校経営方針の理解と保健室経営への反映	② ◇基本的な生活習慣の確立のための指導	② ◇学習指導要領の内容の把握と専門性を生かした指導の理解
教員としての心構えや公務員としてのモラル、学校保健、学習指導要領や教育課程についての基礎的知識及び指導力を身に付ける	◇児童生徒理解や健康づくりにおける自己の諸課題を解決する手段・方法の確認と実践	③ ◇学校組織における校務分掌の役割等の理解と職務の協働的な遂行	③ ◇家庭との連携を生かした生徒指導の推進	③ ◇学校保健安全法による健康相談の位置付けの理解と対応
【理解と実践】	◇一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育支援計画(合理的配慮を含む)及び個別の指導計画の理解と活用	④ ◇学校安全管理への意識付け	④ ◇特別な支援を必要とする児童生徒の特性の理解と把握	④ ◇学校教育目標の理解と児童生徒の健康課題等を踏まえた、保健室経営計画の立案と実施
		⑤ ◇地域人材と資源の把握と活用 ◇ICT活用の基本的理解と技能の習得	⑤ ◇特別な支援を必要とする児童生徒の特性の理解と把握	⑤ ◇保健組織活動の意義の理解

研修段階 各キャリアステージで求められる資質能力	本県の教育課題への対応 【本県の共通教育課題】 ①ふるさと教育・キャリア教育の推進 ②「問い」を発する子どもを育成 ③若手教員の指導力向上 ④特別支援教育の推進	マネジメント能力 ①教育課程の理解と実践 ②教育目標の保健室経営への反映 ③学校経営への参画 ④危機に対応できる管理能力 ⑤地域人材や資源、情報の活用	生徒指導力 ①個に応じて指導・支援する力 ②集団に対して指導・支援する力 ③家庭と共に課題を克服する力	専門的指導力 ①保健管理の実践力 ②保健教育の推進力 ③児童生徒理解に基づく健康相談実践力 ④保健室経営の実践力 ⑤保健組織活動の推進力
特別な支援を必要とする児童生徒一人一人の教育的ニーズに応じて指導・支援する力				

全てのキャリアステージで求められる教員としての基礎的素養

ふるさとを愛し支える自覚と志	教員としての使命感・倫理観・責任感	豊かな人間性と教育への情熱	課題を追究する創造的探究力
----------------	-------------------	---------------	---------------

採用段階 採用段階で求められる人材像	使命感・倫理観 教育者としての強い使命感と高い倫理観を身に付けている	教育的愛情と共感的理解 協調性と豊かなコミュニケーション能力を有している	教育的愛情と共感的理解 教育的愛情にあふれ、特別な支援を必要とする児童生徒を含め全ての児童生徒の心身の状況を踏まえ、受容的・共感的に理解ができる	豊かな人間性と探究力 個性豊かでたくましく、常に学び続ける探究力を有している	専門的知識 学校保健等に関する深い専門的知識と広く豊かな教養をICT活用も含め身に付けている
県内各大学と県教育委員会の連携による人材育成					
□インターンシップの制度化の検討 □教職大学院生に対する優遇制度		□「教師塾」等への支援 □県が求める教員の資質能力のビジョンの共有			
養成段階 育成する教員の資質能力の基盤	専門職としての自覚と責任 □教師としての使命感と倫理観 □教育力の向上への心構え □自己管理と心身の健康	協働性と開かれた学校づくり □円滑な意思疎通や関係性の構築 □組織の一員としての自覚と協力 □家庭や地域社会との連携	子どもへの共感的理解と集団づくり □子どもと集団の理解 □個と集団のバランスの取れた保健室経営 □子どもの個性の伸長と自立心の育成 □特別な教育的ニーズと支援に関する理解	健康づくりと豊かな学びの創造 □教育課程の編成に関する理解 □教育内容・教材に関する理解 □ICT活用も含め効果的な指導方法に関する理解	
豊かな人間性と社会性			教師の専門性～子ども理解と学校保健の基礎～		

高等学校段階からの教員養成の取組

ミニミニ教育実習の実施

教員養成系大学附属校における研究会の参観

地域の小・中学校での教職職場体験や学習ボランティア活動の実施

関連する研修・事業等

学び続ける秋田の教師

◆学校経営推進・充実期

○副校長研修・教頭研修

◆教職経験活用・発展期

○実践的指導力発展研修

人事交流を活用した資質能力の向上

- I 他県等の人事交流
- II 校種間の人事交流
- III 大学附属学校園との人事交流
- IV 一般行政部門との人事交流

◆実践的指導力充実期

○各分掌・主任等による研修

○中堅教諭等資質向上研修(採用11年目以降)

○各主任研修

◆実践的指導力向上期

○実践的指導力向上研修(採用8年目)

○教職5年目研修(採用5年目)

◆実践的指導力習得期

○実践的指導力習得研修(採用2年目)

○新規採用者研修

教員(養護教諭)養成系大学と秋田県教育委員会との連携

- I 秋田県教職キャリア協議会の開催
- II 県主催事業への参加や総合教育センターの公開講演等の聴講・研究発表会等
- III 各大学が行っている事業を活用した相互交流・あきたの教師力高度化フォーラムへの参加等

秋田県教職キャリア指標(栄養教諭)～秋田の 未来 と 教育 を支える人材の育成を目指して～

学び続ける
秋田の教師

- ◆学校経営推進・充実期
- 副校長研修・教頭研修
- ◆教職経験活用・発展期
- 実践的指導力発展研修

人事交流を活用した
資質能力の向上
Ⅰ 他県等の人事交流
Ⅱ 校種間の人事交流
Ⅲ 大学附属学校園との
人事交流
Ⅳ 一般行政部門との
人事交流

◆実践的指導力充実期

- 各分掌・主任等による研修
- 中堅教諭等資質向上研修
(採用11年目以降)
- 各主任研修
※栄養教諭研修会(年1回)
※栄養教諭・学校栄養職員研修
(年1回)

◆実践的指導力向上期

- 実践的指導力向上研修
(採用8年目)
- 教職5年目研修
(採用5年目)
- ※栄養教諭研修会(年1回)
※栄養教諭・学校栄養職員研修
(年1回)

◆実践的指導力習得期

- 実践的指導力習得研修
(採用2年目)
- 新規採用者研修
- ※栄養教諭研修会(年1回)
※栄養教諭・学校栄養職員研修
(年1回)

◇学校経営ビジョンの理解と教職員の積極的な参画を支えるフォローアップの発揮 ◇評価システムを活用した学校運営状況の適切な評価と結果の分析 ◇管理職との連携による効果的な学校情報の発信と適切な情報収集 ◇地域人材・地域資源の有効活用のための連絡調整と工夫 ◇よりよい働き方を旨とする校務分掌への提言・調整 ◇同僚性を育むベテラン教員としてのメンターの役割の理解と実践 ◇地域と連携した学校の安全な教育環境の整備 ◇危機管理体制に基づく自校の教育課題への迅速な対応	組織運営力	学校 マ ネ ジ メ ン ト 力	学校経営力	◇学校経営ビジョンの実現と組織を動かすリーダーシップの発揮 ◇学校運営状況の適切な評価、結果を踏まえた施策の改善及び人事評価の実施 ◇自校の特色や教育課題の解決に資する柔軟なカリキュラムの編成と実施 ◇校務に関する情報の収集・分析・活用と情報セキュリティシステムの構築 ◇よりよい働き方を旨とする校務分掌の改善・整備 ◇教職員の勤務やメンタルヘルスに関する日常的な状況把握と校内ケア体制の確立 ◇地域との連携を通じた安全で安心な学校づくりと危機管理体制の確立 ◇インクルーシブ教育システムの理念の共有と実現に向けた組織的取組の推進	
◇カリキュラム・マネジメントを軸にした授業改善についての指導・助言 ◇食に関する指導(学校給食の管理を含む)における探究型授業を組織的に推進するための ロールモデルの提示	専門的指導力		外部折衝力	◇地域と学校との信頼関係の確立 ◇家庭や地域、関係機関との素早い連携と適切な対応の判断 ◇地域と学校相互の活性化を目指した地域人材・地域資源の有効活用	
◇生徒指導におけるロールモデルの提示と指導・助言 ◇家庭や地域、関係機関との連携のロールモデルの提示と指導・助言 ◇自校の生徒指導やキャリア教育の課題を踏まえた改善策の提示と実施	生徒指導力 進路指導力		人材育成力	◇実践的なリーダーの育成を可能にする人材育成システムの構築 ◇適切な校務分掌による教職員の資質能力の向上 ◇授業観察や職務の実績に応じた適切な評価と指導・助言 ◇授業力等の向上に資する教員同士による効果的な校内研修の充実 ◇教員の資質向上に向けた主体的な研修受講への指導・助言	
◇校務分掌の効果的な活用による若手教員の育成 ◇自校の教育課題の解決に資する研修等の企画・運営による教職員のスキルアップ	人材育成力			特別支援教育の 推進力	◇校内支援体制の整備・充実に向けたリーダーシップの発揮 ◇家庭や地域、関係機関との連携推進に向けた調整と教職員への指導・助言
◇特別支援教育におけるロールモデルの提示と指導・助言 ◇自校の特別支援教育の課題を踏まえた改善策の提示と実施	特別支援教育の 推進力				
教職経験活用・発展期【ベテラン教員】			第4ステージ	学校経営推進・充実期【副校長・教頭】	
ベテラン教員としての自覚と責任をもち、多様な指導経験と広い視点から同僚・若手教員に指導及び助言をし、積極的に組織運営の改善に取り組む		管理職としての強い責任と自覚をもち、大局的な視点から特色ある教育活動を推進するとともに、直面する喫緊の教育課題に対応するマネジメント能力を発揮する			

第3ステージ (目安:11年目～)	◇教育活動全体を通じた系統的・組織的なふるさと教育やキャリア教育の推進と充実 ◇体験的な活動の充実に向けた校種間連携と地域連携の推進と充実	①	◇学校経営案に基づいた食に関する指導及び学校給食の管理と運営 ◇食に関する指導及び学校給食の管理の多面的な評価と改善 ◇家庭や関係機関との連携に関するマネジメント	①	◇児童生徒一人一人の課題に対する指導・支援に係る校内組織等のマネジメント	①	◇児童生徒の実態や学校・地域の特色に応じた献立作成と調理方法の指導・助言
実践的指導力充実期	◇「問い」を発する力を育成するための教育活動全体を見通した組織的な取組の推進と充実 ◇「問い」を発する力を育成し質を高めるための言語活動の推進と充実及び言語環境の整備と充実	②	◇学校経営方針に対する建設的な具申	②	◇児童生徒同士のコミュニケーションの促進を通じたより望ましい学級集団づくりへの指導・助言	②	◇学校生活全般における衛生管理の実施と教職員や調理員に対する適切な指導・助言及び課題の改善
中堅教員としての自覚をもち、積極的に学校経営に参画するとともに、主任等の分掌に必要な役割・職務に関して理解を深め、組織マネジメント能力を身に付ける 【推進と充実】	◇教科等の指導における食に関する指導の実践をもとにした適切な指導・助言	③	◇内外環境の把握・改善と学校の特色づくり	③	◇家庭や地域等との積極的な連携・協働	③	◇教職員と連携した教科等における食に関する指導の充実と評価指標に基づいた評価と改善
	◇一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育支援計画(合理的配慮を含む)及び個別の指導計画の活用推進と適切な指導・助言	④	◇食の安全等危機管理マネジメントの実行と評価	④	◇特別な支援を必要とする児童生徒への組織的な支援と、関係機関との連携	④	◇教職員、保護者及び関係機関と連携した健康課題に対する個別的な相談指導等の対応や指導の適切な実施

第2ステージ (目安:4年目～10年目)	◇教育活動全体を通じたふるさと教育やキャリア教育の充実に向けた実践と改善 ◇キャリア発達の段階を踏まえた体験的な活動の充実に向けた実践と改善	①	◇学校経営の理解と食に関する指導及び学校給食の管理への反映 ◇食に関する指導について、家庭との関わり等に対する他の教職員への助言 ◇保護者への啓発活動	①	◇児童生徒一人一人の内面や背景の理解と全職員の連携による適切な指導・支援	①	◇児童生徒の実態把握と学校給食実施基準等を配慮した献立作成や調理指導(地場産物の活用)
実践的指導力向上期	◇「問い」を発する力を育成するための教育活動全体を見通した実践と改善 ◇「問い」を発する力を育成するための言語活動の実践と改善及び言語環境の整備	②	◇食に関する指導に係る全体計画に対する建設的な具申	②	◇児童生徒が互いに高め合うための学級集団づくりへの指導・助言	②	◇学校給食施設・設備や調理作業及び学校の課題を的確に捉えた指導・助言
積極的に学校経営に参画しようとする姿勢をもち、個々の個性・適性・分掌等に応じた資質能力を向上させる 【実践と改善】	◇若手教員同士による生徒指導や授業分析などの実践的な研修を通じた助言	③	◇コーチングの視点を生かした職務の協働的な遂行	③	◇家庭との積極的な連携を生かした生徒指導の実践	③	◇教職員と連携した学校給食の教材化と発達の段階に応じた教科等での食に関する指導の計画作成と実施
	◇一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育支援計画(合理的配慮を含む)及び個別の指導計画の活用と改善	④	◇学校危機の洗い出しと未然防止策の策定と実践	④	◇特別な支援を必要とする児童生徒の多様性の理解と、適切な指導・支援	④	◇教職員や保護者と連携した健康課題に対する個別的な相談指導等への対応と指導

第1ステージ (目安:初任～3年目)	◇キャリア教育の視点を生かしたふるさと教育の基本的な理解と実践 ◇地域に根ざしたキャリア教育の基本的な理解と実践	①	◇栄養教諭としての責任の自覚 ◇食に関する指導と学校給食の管理への基本的な理解と運営 ◇保護者への共感的理解に基づく対応	①	◇児童生徒の内面の理解と個々の問題に対する組織の一員としての対応	①	◇成長期の栄養を理解し、学校給食実施基準に基づいた献立作成
実践的指導力習得期	◇“「問い」を発する子ども”を育成する取組についての基本的理解と実践 ◇「問い」を発する力の育成の基盤となる言語活動の理解と実践	②	◇学校・学年経営方針の理解と食に関する指導と学校給食の管理への反映	②	◇基本的な生活習慣の確立のための指導・助言	②	◇学校給食衛生管理基準の理解(調理員への指導含む)
教員としての心構えや公務員としてのモラル、学習指導要領、教育課程、食に関する指導、学校給食の管理についての基礎的知識及び指導力を身に付ける 【理解と実践】	◇児童生徒理解や食に関する指導における自己の諸課題を解決する手段・方法の確認と実践	③	◇学校組織における校務分掌の役割等の理解と職務の協働的な遂行	③	◇家庭との連携を生かした生徒指導の推進	③	◇教育活動全体を通じた食に関する指導を推進する重要性への理解
	◇一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育支援計画(合理的配慮を含む)及び個別の指導計画の理解と活用	④	◇校内分掌における安全管理への意識付け	④	◇特別な支援を必要とする児童生徒の特性の理解と把握	④	◇児童生徒の健康課題に対する実態把握と教職員や保護者と連携した対応

研修段階 各キャリアステージで求められる 資質能力	本県の教育課題への対応	マネジメント能力	生徒指導力	専門的指導力
	【本県の共通教育課題】 ①ふるさと教育・キャリア教育の推進 ②“「問い」を発する子ども”の育成 ③若手教員の指導力向上 ④特別支援教育の推進	①教育課程の理解と実践 ②教育目標の食に関する指導への反映 ③学校経営への参画 ④危機に対応できる管理能力 ⑤地域人材や資源、情報の活用	①個に応じて指導・支援する力 ②集団に対して指導・支援する力 ③家庭と共に課題を克服する力	①学校給食実施基準に基づいた栄養管理の実践力 ②学校給食衛生管理基準に基づいた衛生管理の実践力 ③給食の時間や教科等における食に関する指導の推進力 ④食に関する健康課題(食物アレルギー、肥満・痩身、スポーツ栄養等)を有する児童生徒に対する個別的な指導の推進力
		特別な支援を必要とする児童生徒一人一人の教育的ニーズに応じて指導・支援する力		

全てのキャリアステージで求められる教員としての基礎的素養

ふるさとを愛し支える自覚と志 教員としての使命感・倫理観・責任感 豊かな人間性と教育への情熱 課題を追究する創造的探究力

採用

採用段階 採用段階で求められる 人材像	使命感・倫理観 教育者としての強い使命感と高い倫理観を身に付けている	教育的愛情と共感的理解 協調性と豊かなコミュニケーション能力を有している	教育的愛情と共感的理解 教育的愛情にあふれ、特別な支援を必要とする児童生徒を含め全ての児童生徒の心身の状況を踏まえ、受容的・共感的に理解ができる	豊かな人間性と探究力 個性豊かでたくましく、常に学び続ける探究力を有している	専門的知識 食に関する指導と学校給食の管理に関する深い専門的知識や広く豊かな教養をICT活用も含め身に付けている
---------------------------	---------------------------------------	---	---	---	---

- インターンシップの制度化の検討
- 教職大学院生に対する優遇制度

県内各大学と県教育委員会の連携
による人材育成

- 「教師塾」等への支援
- 県が求める教員の資質能力のビジョンの共有

養成段階 育成する教員の 資質能力の 基盤	専門職としての自覚と責任 □教師としての使命感と倫理観 □教育力の向上への心構え □自己管理と心身の健康	協働性と開かれた学校づくり □円滑な意思疎通や関係性の構築 □組織の一員としての自覚と協力 □家庭や地域社会との連携	子どもへの共感的理解 □子どもと集団の理解 □個と集団のバランスの取れた学級経営への理解 □子どもの個性の伸長と自立心の育成 □特別な教育的ニーズと支援に関する理解	食育推進と豊かな学びの創造 □教育課程における食に関する指導の位置付けの理解 □ICT活用も含め食に関する指導の内容及び教材についての理解 □学校給食の管理に関する理解
	豊かな人間性と社会性		教師の専門性～子ども理解と授業づくりの基礎～	

高等学校段階からの
教員養成の取組

ミニミニ教育実習の実施

教員養成系大学附属校における
研究会の参観

地域の小・中学校での教職職場体験や
学習ボランティア活動の実施

関連する研修・事業等

※学校栄養職員の研修等については、本指標を活用してください。

教員(栄養教諭)養成系大学と
秋田県教育委員会
との連携

- Ⅰ 秋田県教職キャリア協議会の
開催
- Ⅱ 県主催事業への参加や総合
教育センターの公開講演等
の聴講
・研究発表会等
- Ⅲ 各大学が行っている事業を
活用した相互交流
・あきたの教師力高度化
フォーラムへの参加等

秋田県教職キャリア指標(保育者)～秋田の 未来 と教育・保育 を支える人材の育成を目指して～

学び続ける
秋田の保育者

◇園経営ビジョンの理解と保育者の積極的な参画を支えるフォローアップの発揮 ◇評価システムを活用した園運営状況の適切な評価と結果の分析 ◇管理職との連携による効果的な園情報の発信と適切な情報収集 ◇地域人材・地域資源の有効活用のための連絡調整と工夫 ◇よりよい働き方を目指す園務分掌システムへの提言・調整 ◇同僚性を育むベテラン保育者としてのメンターの役割の理解と実践 ◇地域と連携した園の安全な環境の整備 ◇地域の学校・園との連携に関わる計画・実践の推進 ◇危機管理体制に基づく自園の教育・保育の課題への迅速な対応	組織運営力	園のマネジメント力	園経営力	◇園経営ビジョンの実現と組織を動かすリーダーシップの発揮 ◇園運営状況の適切な評価、結果を踏まえた施策の改善及び人事評価の実施 ◇自園の特色や教育・保育の課題の解決に資する柔軟なカリキュラムの編成と実施 ◇園務に関する情報の収集・分析・活用と情報セキュリティシステムの構築 ◇よりよい働き方を目指す園務分掌の改善・整備 ◇全職員の勤務やメンタルヘルスに関する日常的な状況把握と園内ケア体制の確立 ◇地域との連携を通じた安全で安心な園づくりと危機管理体制の確立 ◇インクルーシブ教育システムの理念の共有と実現に向けた組織的取組の推進
◇カリキュラム・マネジメントを軸にした保育の改善についての指導・助言 ◇好奇心や探究心を育む保育を組織的に推進するためのロールモデルの提示	保育実践力		外部折衝力	◇地域と園との信頼関係の確立 ◇家庭や地域、関係機関との素早い連携と適切な対処の判断 ◇地域と園相互の活性化を目指した地域人材・地域資源の有効活用 ◇地域の学校・園との連携の推進及び園内体制の構築
◇専門的指導における保育者の在り方の提示と指導・助言 ◇家庭や地域、関係機関との連携のロールモデルの提示と指導・助言 ◇自園の個の実態に応じた指導やキャリア教育の課題を踏まえた改善策の提示と実施	専門的指導力		人材育成力	◇実践的なリーダーの育成を可能にする人材育成システムの構築 ◇適切な園務分掌による全職員の資質能力の向上 ◇保育の観察や職務の実績に応じた適切な評価と指導・助言 ◇保育力等の向上に資する全職員による効果的な園内研修の充実 ◇職員の資質向上に向けた主体的な研修受講への指導・助言
◇園務分掌システムの効果的な活用による若手保育者の育成 ◇自園の課題の解決に資する研修等の企画・運営による教職員のスキルアップ	人材育成力			
◇特別支援教育についての自己研鑽と他の保育者への適切な指導・助言 ◇自園の特別支援教育の課題を踏まえた改善策の提示と実施	特別支援教育の推進力		特別支援教育の推進力	◇園内支援体制の整備・充実にに向けたリーダーシップの発揮 ◇家庭や地域、関係機関との連携推進に向けた調整と保育者への指導・助言
保育経験活用・発展期【ベテラン保育者】		第4ステージ		園運営推進・充実期【教頭・主任等】
ベテラン保育者としての自覚と責任をもち、多様な保育経験と広い視点から同僚・若手保育者に指導及び助言をし、積極的に組織運営の改善に取り組む				管理職としての強い責任と自覚をもち、大局的な視点から特色ある教育・保育活動を推進するとともに、直面する喫緊の教育・保育の課題に対応するマネジメント能力を発揮する

◆園運営推進・充実期

◆教職経験活用・発展期

○教頭・主任等研修会

研修段階 各キャリアステージで求められる資質能力	第3ステージ (目安:11年目～)	① ◇教育・保育活動全体を通じた系統的・組織的なふるさと教育やキャリア教育の推進と充実 ◇直接的・具体的な体験の充実に向けた地域連携の推進と充実	① ◇園の教育・保育活動全体の多面的な評価と園運営に係る各種計画の改善への参画	① ◇乳幼児一人一人の発達の特성에応じた指導・支援に係る園内組織等のマネジメント ◇子どもが集団生活の中で互いに関わりを深め、育ち合うための適切な指導・支援	① ◇多様な保育経験を生かした周りの保育者に対する専門的な指導・助言の充実 ◇自園の取組の課題の明確化及び年間指導計画等の改善と実践の推進
	実践的指導力充実期	② ◇「問い」を発する力を育成し、資質能力を育むための教育・保育活動全体を見通した組織的な取組の推進と充実	② ◇園運営に対する評価の客観的分析と改善への提案	② ◇家庭、地域、関係機関等との積極的な連携・協働による子育て支援の推進	② ◇乳幼児の主体性、生活や遊び等の状況に応じた多様な保育の構想や柔軟性のある展開
	中堅保育者としての自覚をもち、多様な保育経験を生かした指導・助言や、積極的な園運営への参画とともに、主任等の分掌に必要な役割・職務に関して理解を深め、組織マネジメント能力を身に付ける【推進と充実】	③ ◇専門的指導や保育実践、クラス経営などの実践をもとにした適切な助言・援助	③ ◇小学校教育との学びや育ちの連続性を意識した互恵性のある交流・連携の推進	③ ◇特別な配慮を必要とする子どもの特性等の理解に基づく組織的な支援の充実と、家庭や地域、関係機関との連携・推進と助言	③ ◇各種研修会（研究会）における中核保育者としての企画・運営
第2ステージ (目安:4年目～10年目)	④ ◇一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育・保育支援計画（合理的配慮を含む）及び個別の指導計画の作成・活用推進及び指導・助言	④ ◇一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育・保育支援計画（合理的配慮を含む）及び個別の指導計画の作成・活用と改善	④ ◇地域、関係機関等との連携の工夫及び推進 ◇情報モラル、情報セキュリティの整備、指導助言	④ ◇特別な配慮を必要とする子どもの特性や背景の把握、家庭との連携及び個に応じた適切な指導・支援	④ ◇特別な配慮を必要とする子どもの、学習上又は生活上の困難さに応じた保育実践の充実と助言
	実践的指導力向上期	⑤ ◇「問い」を発する力を育成するための教育・保育活動全体を見通した実践と改善 ◇「問い」を発する力を育成するための言語活動の実践と改善及び言語環境の充実	⑤ ◇園全体の危機の洗い出しと未然防止策の提案と実践	⑤ ◇家庭との信頼関係を基盤とした積極的な連携による子育て支援の実践	⑤ ◇乳幼児の主体的な活動としての遊びの過程を重視した多様な保育の展開 ◇主体的・対話的で深い学びの視点からの保育の改善
	積極的に学年経営に参画しようとする姿勢をもち、個々の個性・適性・分掌等に応じた資質能力を向上させる【実践と改善】	⑥ ◇若手保育者同士による保育実践などの実践的な研修を通じた学び合い	⑥ ◇小学校教育との育ちのつながりを意識した保育や交流活動等の実施	⑥ ◇特別な配慮を必要とする子どもへの個に応じた適切な指導内容や指導方法の工夫・改善と、家庭や地域、関係機関との連携	⑥ ◇園内外の研修会（研究会）の企画・運営への参画 ◇研究会への参加による多様な視点からの保育の改善
第1ステージ (目安:初任～3年目)	⑦ ◇一貫した支援や適切な指導に向けた、個別的教育・保育支援計画（合理的配慮を含む）及び個別の指導計画の作成・活用と改善	⑦ ◇特別な配慮を必要とする子どもの特性や背景の把握、家庭との連携及び個に応じた適切な指導・支援	⑦ ◇特別な配慮を必要とする子どもへの個に応じた適切な指導内容や指導方法の工夫・改善と、家庭や地域、関係機関との連携	⑦ ◇特別な配慮を必要とする子どもの特性や背景の把握、家庭との連携及び個に応じた適切な指導・支援	⑦ ◇特別な配慮を必要とする子どもの、学習上又は生活上の困難さに応じた保育実践と改善
	実践的指導力習得期	⑧ ◇「問い」を発する子どもを育成する取組についての基本的理解 ◇「問い」を発する力の育成の基盤となる環境を通じた遊びの理解と実践	⑧ ◇園全体の危機の洗い出しと未然防止策の提案と実践	⑧ ◇家庭との信頼関係を基盤とした積極的な連携による子育て支援の実践	⑧ ◇乳幼児の主体的な活動としての遊びの過程を重視した多様な保育の展開 ◇主体的・対話的で深い学びの視点からの保育の改善
	管理職や先輩保育者等の助言の下、保育者としての心構えやモラル、各要領・指針や全体的な計画等についての基礎的知識及び保育力を身に付ける【理解と実践】	⑨ ◇乳幼児理解や保育の構想・保育改善などにおける自己の諸課題を解決する手段・方法の確認と実践	⑨ ◇小学校教育との円滑な接続の意義の理解と保育や交流活動等の実施	⑨ ◇特別な配慮を必要とする子どもの特性や背景の把握、家庭との連携及び個に応じた適切な指導・支援	⑨ ◇園内外の研修会（研究会）の重要性の理解と活用 ◇研修会（研究会）の成果と課題を生かした保育の改善

◆実践的指導力充実期

○中堅教諭等資質向上研修
(採用11年目以降)

○保育士等キャリアアップ研修

◆実践的指導力向上期

○5年経験者研修

◆実践的指導力習得期

○保育実践力習得研修
(採用3年目)

○新規採用者研修

本県の教育課題への対応			
【本県の共通教育課題】 ①ふるさと教育・キャリア教育の推進 (ふるさと教育：ふるさとの自然や文化、人材等に恵まれていることに気付かせ、それらと直接触れ合い、豊かな心や態度を育てること) (キャリア教育：ありのままの自分が受容され、安心して自己発揮する中で、自分のよさに気付く、好きなことや得意なこと、できることを増やし、様々な活動に意欲と自信をもって自ら取り組む姿勢を育むこと) ②“「問い」を発する子ども”の育成 (「遊びや生活の中で身近な環境に主体的に関わり、環境との関わり方や意味に気付く、これらを取り込もうと、試行錯誤したり、考えたりする姿」を大切にすること) ③若手保育者の保育力向上			
④特別支援教育の推進			
全てのキャリアステージで求められる保育者としての基礎的素養			
ふるさとを愛し支える自覚と志	保育者としての使命感・倫理観・責任感	豊かな人間性と教育・保育への情熱	課題を追究する創造的探究力

採用

求められる保育者像

採用段階 採用段階で求められる人材像	使命感・倫理観 保育者としての強い使命感と高い倫理観を身に付けている	人間関係形成力 協調性と豊かなコミュニケーション能力を有している	教育的愛情と共感的理解 教育的愛情にあふれ、特別な支援を必要とする乳幼児及び児童を含め全ての乳幼児及び児童の心身の状況を踏まえ、受容的・共感的に理解ができる	豊かな人間性と探究力 個性豊かでたくましく、常に学び続ける探究心を有している	保育における指導の専門的知識 保育等に関する深い専門的知識と広く豊かな教養をICT活用も含め身に付けている
養成段階 育成する保育者の資質能力の基盤	子ども理解と保育に関する専門性の基礎			専門職としての自覚と責任	

教員養成系大学と秋田県教育委員会との連携

I 秋田県教職キャリア協議会の開催

II 県主催事業への参加や総合教育センターの公開講座等の受講

III 各大学が行っている事業等を活用した相互交流

関連する研修・事業等

高等学校段階からの乳幼児との触れ合いの取組

地域の就学前施設での保育体験やインターンシップの実施

秋田県教職キャリア指標(学校事務職員)～秋田の 未来 と 教育 を支える人材の育成を目指して～

◇学校経営ビジョンの理解と教職員の積極的な参画を支えるフォローアップの発揮 ◇評価システムを活用した学校運営状況の適切な評価と結果の分析 ◇同僚性を育むベテラン事務職員としてのメンターの役割の理解と実践 ◇地域人材・地域資源の有効活用のための連絡調整と工夫 ◇管理職との連携による効果的な学校情報の発信と適切な情報収集 ◇地域と連携した学校の安全な教育環境の整備 ◇危機管理体制に基づく自校の教育課題への迅速な対応 ◇よりよい働き方を目指す校務分掌システムへの提言・調整	組織運営力	学校マネジメント力	学校経営力 ◇学校経営ビジョンの明確な提示と組織を動かすリーダーシップの発揮 ◇学校運営状況の適切な評価、結果を踏まえた施策の改善及び人事評価の実施 ◇教職員の勤務やメンタルヘルスに関する日常的な状況把握と校内ケア体制の確立 ◇よりよい働き方を目指す校務分掌システムモデルの構築 ◇地域との連携を通した安全で安心な学校づくりと危機管理体制の確立 ◇校務に関する情報の収集・分析・活用と情報セキュリティシステムの構築
◇校務分掌システムの効果的な活用による若手事務職員の育成 ◇自校の運営課題の解決に資する研修等の企画・運営による事務職員のスキルアップ	人材育成力	外部折衝力 ◇地域と学校との信頼関係の確立 ◇家庭や地域、関係機関との素早い連携と適切な対処の判断 ◇地域と学校相互の活性化を目指した地域人材・地域資源の有効活用	人材育成力 ◇実践的なリーダーの育成を可能にする人材育成システムの構築 ◇職務の実績に応じた適切な評価と指導・助言
◇学校運営課題の解決に向けた企画・実践 ◇地域や保護者の教育的ニーズの集約・分析	管理職・ベテラン事務職員として求められる素養	◇教育課題の解決に向けた適切な判断と実行 ◇地域や保護者の教育的ニーズに応える学校経営の推進	
事務職経験活用・発展期【ベテラン事務職員】 ベテラン事務職員としての自覚と責任をもち、多様な経験と広い視点から同僚・若手事務職員に指導及び助言をし、積極的に組織運営の改善に取り組む	第4ステージ		学校経営推進・充実期【管理職】 管理職としての強い責任と自覚をもち、大局的な視点から特色ある学校運営を推進するとともに、直面する喫緊の課題に対応するマネジメント能力を発揮する

第3ステージ (目安:役付職員)	① 定型的業務	② 調整的業務	③ 企画業務	④ 地域協働業務	専門的知識・技能 ◇学校事務に関する企画・提案 ◇高度な知識・技能と経験を生かした事務執行 ◇他の教職員に対する適切な指導・助言	チーム学校を支えるマネジメント力 ◇学校教育全般に関する幅広い知識の活用 ◇危機の未然防止のための学校環境の改善や再発防止 ◇円滑な学校運営のための提案と実践	学校の内外をつなぐ力 ◇学校教育目標の達成に向けた学校事務職員の専門職としての参画 ◇学校と家庭や地域等との良好で協力的な関係構築に向けた実践 ◇学校からの的確な情報発信
実務処理能力充実期 中堅職員としての自覚をもち、積極的に学校経営に参画するとともに、組織マネジメント能力を身に付ける【推進と充実】							

第2ステージ (目安:主任)	① 定型的業務	② 調整的業務	③ 企画業務	④ 地域協働業務	専門的知識・技能 ◇学校における課題の把握 ◇経験を生かした知識・技能の活用 ◇事務処理の更なる改善	チーム学校を支えるマネジメント力 ◇学校教育全般に関する幅広い知識の習得 ◇担当する校務分掌の積極的な取組と効率的な実施 ◇円滑な学校運営のための貢献	学校の内外をつなぐ力 ◇学校教育目標の達成に向けた教職員との協働 ◇地域と学校との連携への貢献 ◇家庭と学校との良好な関係構築への貢献
実務処理能力向上期 積極的に実務能力を向上させようとする姿勢をもち、個々の個性・適性・分掌等に応じた資質能力を向上させる【実践と改善】							

第1ステージ (目安:主事)	① 定型的業務	② 調整的業務	③ 企画業務	④ 地域協働業務	専門的知識・技能 ◇基本的な知識・技能の習得と仕事の進め方の理解 ◇正確で迅速な事務処理 ◇年間を通した計画的な事務処理	チーム学校を支えるマネジメント力 ◇学校教育に関する制度等の把握 ◇学校組織や校務分掌に関する理解 ◇学校事務職員の役割と職務内容の理解と実践	学校の内外をつなぐ力 ◇学校教育目標達成に向けた教職員との連携 ◇地域における様々な事情や環境等の把握 ◇家庭と学校との連絡調整
実務処理能力習得期 事務職員としての心構えや公務員としてのモラル、学校事務についての基礎的知識及び正確・迅速な処理能力を身に付ける【理解と実践】							

研修段階 各キャリアステージで求められる資質能力	事務をつかさどる専門職 ① 定型的業務 ② 調整的業務 ③ 企画業務 ④ 地域協働業務	専門的知識・技能 業務に必要とされる総務・財務会計等に関する専門的能力	チーム学校を支えるマネジメント力 信頼できる確かな情報に基づいて現状を捉え、解決すべき課題や問題点を理解する能力	学校の内外をつなぐ力 学校と家庭や地域等、あるいは教員と他の専門職員をスムーズにつなぐ能力、情報収集能力と情報発信能力、コミュニケーション能力
-----------------------------	---	--	---	--

全てのキャリアステージで求められる事務職員としての基礎的素養

正確で迅速な事務処理能力	広い視野と思考力	多様性への理解と対応力	適切な状況分析と危機管理能力
--------------	----------	-------------	----------------

採用

採用段階 採用段階で求められる人材像	使命感・倫理観 公務員としての強い使命感と高い倫理観を身に付けている	人間関係形成力 協調性と豊かなコミュニケーション能力を有している	教育的愛情と共感的理解 教育的愛情にあふれ、児童生徒の心身の状況を踏まえ、受容的・共感的に理解ができる	豊かな人間性と探究力 個性豊かでたくましく、常に学び続ける探究力を有している	ふるさとを愛する心 地域の歴史・文化や風土を理解し、ふるさとを愛する人材育成への意欲を有している
-----------------------	---------------------------------------	-------------------------------------	--	---	---

学び続ける
秋田の事務職員

- ◆学校経営推進・充実期
- ◆事務職経験活用・発展期
- 教職員等中央研修
- 事務長研修

- ◆実務処理能力充実期
- 共同実施グループリーダー研修
- 副主幹級選択研修
- 職員選択研修
- 役付職員選択研修

- ◆実務処理能力向上期
- キャリア開発研修
- 選択研修

人事交流を活用した
資質能力の向上
Ⅰ 中央省庁への派遣
Ⅱ 校種間の人事交流
Ⅲ 知事部局との人事交流

- ◆実務処理能力習得期
- 3年目職員研修
- 実務研修
- 初任者研修
- 新規採用職員の学校事務研修
- 新規採用職員研修(前期・後期)

関連する研修

令和5年度 研修用

秋田県教職員研修体系

～ キャリアステージに応じた主体的な研修受講と
指導助言による資質能力の向上～

秋田県教育委員会
令和5年2月

目 次

I	教職員研修体系の策定趣旨等	1
II	教職員研修体系における基本方針	2
III	教職員研修の実施方針等	3
IV	教職員研修の構成	4
V	校内研修の充実	5
VI	研修履歴を活用した資質能力の向上に関する指導助言等	6
VII	教職員研修体系の全体構造	12
VIII	研修講座一覧	13
1	基本研修の構成・一覧	13
2	専門研修の一覧	19
3	各課の施策に伴う研修等一覧	21
4	e-ラーニング研修コース一覧	22
5	事務職員研修一覧	23

※ 秋田県教職員研修体系において、「小・中学校」は義務教育学校、「小学校」は義務教育学校の前期課程、「中学校」は義務教育学校の後期課程をそれぞれ含んでいます。

I 教職員研修体系の策定趣旨等

1 教職員研修体系の策定趣旨

- 「秋田県教職員研修体系」は、昭和60年3月、教職員の人格的資質の向上及びライフステージに応じた職能成長を期して策定されたものであり、以後、学習指導要領や関係法令の改正等に伴い、改訂を行い、本県教職員の資質能力の向上に資する研修内容の充実を図ってきたところである。
- 令和3年3月、国の中央教育審議会が示した「「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」では、新たな教員の学びの姿として、一人一人の教職員が自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りを持って主体的に研修に打ち込むことが求められている。
- その後、上記の提言を踏まえ、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（令和4年法律第40号）により、令和4年7月1日以降、教員免許更新制が廃止となるとともに、令和5年4月1日から、教職員の研修履歴記録と当該履歴を活用した対話に基づく指導助言等の組み合わせにより、教職員の資質能力の向上を図っていくこととなった。

2 令和5年度の主な改正点

令和5年度は、教員免許更新制に代わり、新たに各教職員の自主的・主体的な研修受講とそれに対する学校管理職の指導助言（対話に基づく受講奨励）により、教職員の資質能力の向上を図る仕組みがスタートするなど、教育公務員特例法（以下「教特法」という。）の一部改正に伴い、本体系の構成も全面的な見直しを図ったところである。

主な改正点は次のとおり

- (1) 各教職員が自ら受講計画を立て、自身の資質能力の向上を目指すとともに、学校管理職がその方向性等について指導助言を行う仕組みとする。
- (2) 令和5年度は、暫定的に各教職員が自らの受講履歴を記録管理することとする。
- (3) 教職員の自主的・主体的な研修受講を推進するため、総合教育センターのB講座（学校割当て・所属長推薦者が受講する研修）を廃止し、A講座（経験年数及び職務別研修）及びC講座（希望製の専門研修）に大別するなど研修の枠組みを見直した。
- (4) 各教職員が、研修受講計画を作成しやすいよう、県教育委員会が実施する研修講座の情報を一元化し、秋田県美の国あきたネット上に「秋田県総合研修講座案内」として掲載する。
- (5) 管理職等に求められる資質能力の向上に資する能力開発研修4講座と教職員が受講できるeラーニング研修を新たに開設する。

Ⅱ 教職員研修体系における基本方針

～キャリアステージに応じた主体的な研修受講と

指導助言による資質能力の向上～

1 基本方針

- 国では、教員免許更新制の廃止を含む教特法の一部改正に伴い、教職員一人一人の主体的な研修受講と学校管理職の指導助言の組合せにより、教職員の資質能力の向上を図ることを基本方針として示しており、各教職員が自らの意思をもって、自主的・主体的に研修を選択受講し、資質を高めていくことが求められている。
- 県教育委員会は、教職員在職の全期間を通して計画的・継続的にキャリアステージに応じた研修を進められるよう体系を整備するとともに、各教職員は、日常的にそれぞれの教育技術を学び合い資質能力を高め合うことを目指す。
- 学校管理職は、研修機会の設定について、一定年次への校外研修の集中を緩和するとともに、関係機関による公開研究会等への参加機会を促進するなど、各教職員の資質能力の向上に対する研修推進体制を整備する。

2 教職員の資質能力の向上に関する考え方について

- 教職員の資質能力の向上を図ることは、児童生徒等の教育を充実することに直結するものであり、個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた、「主体的・対話的で深い学び」を実現することで、児童生徒等の学びのロールモデルになることが期待される。
- 主体的に研修に臨むに当たっては、教職員がキャリアステージに応じて求められている資質能力を確認した上で、自己評価を行い、身に付けたい又は高めたい資質能力について目標を設定する必要がある。また、研修受講後には、学んだ内容を振り返りながら自らの実践内容を省察し、その後の教育活動において実践していくことが重要である。

Ⅲ 教職員研修の実施方針等

研修体系に位置付ける研修は、秋田県教職キャリア指標に基づき、教職員一人一人のキャリアステージに応じた資質能力の向上を目指す研修を推進する。

1 実施形態

受講者が主体的に実践的指導力を高め合うことができるよう、「演習」、「協議」、「実習」の参加型・体験型の研修を積極的に取り入れて実施する。その際、受講者のニーズや課題に応じて選択できる研修内容の導入についても考慮する。また、研修の目的やねらい等に応じてオンライン研修を実施する。

2 実施方法

- (1) 複数の課題を解決しながら総合的に資質能力を高め合う方法や、特定の課題に一定期間集中して取り組む方法、一つの課題に継続的に取り組む方法等により実施する。研修時間は、研修内容や方法等に応じて柔軟に設定する。
- (2) 集合型研修を基本としつつ、オンライン研修を取り入れるなど、教職員の働き方に合わせた効率的・効果的な研修を実施する。
- (3) 近年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策として実施を見送っているものの、宿泊研修については、全県各地から集う教職員が、研修課題等についてじっくり語り合うことで、人的ネットワークを広げることができる等の効果も含め、状況を勘案しつつ、実施する。

3 実施場所

研修は主に県総合教育センターで実施するが、学校と連携し、受講者が受入校の児童生徒に対して授業を行ったり、指導主事等が要請に応じて各地域の教育機関や学校に出向いたりする研修を実施する。また、大学や企業等との連携・協力による研修も実施する。

4 研修指導者

教育庁各課、教育事務所及び県総合教育センター指導主事等のほか、研修の効果が高めるため、より専門性を有する外部の人材（教職経験者、大学教員、専門機関の人材）が指導に当たる。

IV 教職員研修の構成

1 基本研修

キャリアステージや職務の種類に応じた総合的な実践力を高めることを主なねらいとして、次の研修を実施する。

(1) 年次別研修

初任者研修を起点として、指標に照らし、キャリアステージに応じて必要とされる実践的指導力や学校運営の推進者としての資質能力を高めることを目指した研修

(2) 職種・職務別研修

職種や職務段階に応じて必要とされる能力や職務遂行に必要な指導力、学校運営参画能力などの向上を目指した研修

2 専門研修

各分野の専門性を高めることを主なねらいとして、各キャリアステージで求められる「マネジメント能力」、「生徒指導力」、「教科等指導力」等を高め、今日的課題への対応や本県の教育課題の解決に向けた専門的内容の研修を実施する。

3 特別研修

大学や企業等と連携し、専門分野の研究や幅広い知見等の習得のため、外部機関等へ教職員を一定期間派遣して研修を実施する。

(1) 教職員としての専門性や実践的指導力を高めるための派遣研修

教職大学院派遣研修、総合教育センター研修員派遣研修

(2) 豊かな人間性や広い視野に支えられた教育力を高めるための派遣研修

企業派遣研修、長期社会体験研修

4 校(園)内研修

教職員研修の基盤となるOJT（職場での業務を通じた研修）を通して、教育目標の具現化や研究テーマについての実践的研究・研修を実施する。

V 校内研修の充実

「新たな教師の学びの姿」の実現を図るためにも、研修機関等での校外研修のほかに、自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視したスタイルの学びが求められており、次の観点に留意しながら、各学校においては日常的な校内研修や授業研究等の充実を図る必要がある。

1 日常的な校内研修等の充実

自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視した学びが一層求められていることを踏まえ、校内研修や授業研究・保育研究をはじめとする学校等における様々な機会や場面を、教職員の学びとして位置付け、活用していくなど、日常的な校内研修等を充実させる必要がある。

その上で、教職員が互いの授業等を参観し合い、批評し合うことも含め、日々の学校教育活動を通じて、「経験を振り返ることを基礎とした学び」と「他者との対話から得られる学び」を蓄積し、組織力を高めていくことが望ましい。

また、教科指導に関しては、個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実させ、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善につなげるため、教科等を越えた教職員同士の学び合いの機会を設定することも有効である。

主な実施内容は次のとおり

- (1) 協議及び演習等による授業（保育）改善に向けた教科指導力向上研修
- (2) 事例検討会等による児童生徒理解を深める生徒指導等研修
- (3) 学級・学年・教科経営等の改善に資する学校組織マネジメント研修

2 学校管理職のマネジメントによる全校での主体的・自律的な研修推進体制

教職員の資質能力の向上に当たっては、校長のリーダーシップの下、職場における心理的安全性が確保されつつ、多様な教職員同士の関わり合いを軸に学校が直面する教育課題を組織的に解決することができるよう、学校組織全体として主体的かつ自律的な研修を推進する体制や教職員が学びに向き合うことができる研修環境を整えることが重要である。

その際、研修主任等の研修に関する中核的な役割を担う教職員の位置付けをはじめとして、当該学校の教職員集団の年齢構成等に適した校内体制が整えられるような校務分掌に留意する必要がある。

主な留意点は次のとおり

- (1) 「学年や教科の枠を超えた研究の推進」、「研究体制への外部人材の有効活用」、「近隣の学校（園）との連携による研究」等、明確な目的や共有された意思に基づく取組の推進
- (2) 高度な専門的実践力を身に付けた中堅以上の教職員の教育財産を共有するための研修の充実
- (3) 初任者研修及び中堅教諭等資質向上研修に関する全教職員の理解と、それに基づく校（園）内推進体制の整備と研修の実施

VI 研修履歴を活用した資質能力の向上に関する指導助言等

教員免許更新制の廃止とともに、令和5年4月より、教特法にて、研修履歴の記録及びそれに基づく指導助言など、教職員の資質能力の向上に関する新たな取組が設けられた。

これにより、各教職員は、「自主的・主体的な研修受講」を基本としつつ、学校管理職の指導助言等を踏まえ、指標に示す各ステージに応じた研修を受講し、資質能力の向上を図っていく必要がある。

※ 次に示す研修履歴の記録の方法等は、令和5年度の措置であり、システム稼働後の記録内容及び方法等は、改めて本体系の改訂により定めるものである。

1 研修受講計画の作成から指導助言・受講決定までの流れ

本項において、次に示す流れについては、推奨モデルであり、各学校の教職員数等を勘案し、学校管理職の判断に基づき、適宜、設定するよう留意されたい。

研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言（対話に基づく受講奨励）は、回数を定めるものではなく、学校管理職が各教職員に対し、適切な指導助言を行う体制を整えることが肝要である。

(1) 指導助言の実施・・・令和4年度・期末面談等を活用

学校管理職は、別途定める「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」に基づき、各教職員と面談を行い、教職員の資質能力の向上に向けた指導助言等を行う。

(2) 総合研修講座案内の公開・・・令和4年度3月

県教育委員会は、令和5年度に実施する研修について、令和4年度末までに公開し、学校管理職は教職員への周知を図る。

(3) 研修受講計画の作成・・・4月20日まで

各教職員は(1)を受け、令和5年度に自己の資質能力の向上を図るために必要な研修を(2)を基に検討し、受講を希望する講座について、4月20日まで研修受講記録カードに記入し、学校管理職へ提出する。

学校管理職は、提出のあった各教職員の研修受講計画について、研修担当者と年間の学校行事や校務分掌等との調整・確認を行い、受講可能な研修について、学校として申込みを行う。
(調整が付かない場合は、各教職員へその旨を速やかに伝えること。)

(4) 指導助言の実施・・・令和5年度・期首面談等を活用

学校管理職は、別途定める「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」に基づき、教職員と面談を行い、教職員の資質能力の向上に向けた指導助言を行う。

2 研修履歴の記録の範囲

教特法第22条の5第1項により、研修等に関する記録を作成するに当たり、本県における研修履歴の記録の範囲等は、次のとおりとする。

記録すべき範囲は、教職キャリア指標に示す教職員としての基礎的素養や本県教育課題への対応、マネジメント能力、生徒指導力、教科等指導力等、各教職員の資質能力の向上に寄与すると認められる研修とするべきである。

なお、校外での自主的な研修については、主な事例及び考え方を示したものであり、掲げた以外に、各教職員が自らの資質能力の向上に必要と考え、記録したものについては、学校管理職が認める場合は履歴とすることができる。

また、校内研修については、「経験を振り返ることを基礎とした学び」と「他者との対話から得られる学び」を蓄積し、個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実させ、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善につなげるため、教科等を越えた教職員同士の学び合いの機会を充実させていくことが重要である。

しかしながら、こうした考えに基づく校内研修については、日々の学校教育活動の一環として実施すべき職務の必須的な内容として、本県の学校においては、充実した校内研修が定期的かつ継続的に実施されていることから、教職員の記録の煩雑化を軽減するため、記録の範囲外とする。

(1) 機関研修

研修分類		対象者
(a) 研修実施者が実施する研修		
	県教育委員会（総合教育センター、教育事務所、教育庁各課室）が主催する研修	県立学校教職員 秋田市立高等学校教職員 秋田市以外の市町村立学校の県費負担教職員
	秋田市教育委員会が実施する研修	秋田市立の小・中学校に勤務する県費負担教職員
(b) 教職員支援機構や大学等が提供する研修（校長が認める場合に限る）		全ての教職員
(c) 大学院修学休業により履修した大学院の課程等		全ての教職員
(d) 県教育委員会が開設した免許法認定講習及び認定通信教育による単位の修得		全ての教職員
(e) 職務研修として市町村教育委員会が実施する研修		当該市町村立学校の教職員 県立中学校教職員
(f) 承認研修（校長が認める職専免研修）		全ての教職員

(2) 校外での自主的な研修

各教職員が個人の意思で参加する研修であることから、勤務時間外の研修も含む。

研修分類
(a) 大学・学会等が実施する研修
(b) 任意団体(会員は教職員が基本)が主催
・ 県内教職員有志による教科研修会
・ 教科、領域ごとの研究協議会
(c) 組合等の研修会
・ 教職員組合等が主催する研修会等

※ 次に掲げる研修は、記録の範囲外とする。

- ・ 有志等が私的に組織した研究団体による研修会等

3 研修履歴を記録する対象となる教職員の範囲

教特法第22条の5の規定による研修履歴の記録及び同法第22条の6の規定による対話に基づく受講奨励の対象となる「公立の小学校等の校長及び教職員」の範囲は、次のとおりとする。

- ① 「公立の小学校等」とは、公立の小学校、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、幼稚園及び幼保連携型認定こども園
- ② 「校長及び教職員」とは、校長（園長を含む。）、副校長（副園長を含む。）、教頭、教育専門監、主幹教諭（幼保連携型認定こども園の主幹養護教諭及び主幹栄養教諭を含む。）、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師

上記の他、服務監督責任者の判断により、寄宿舍指導員や実習助手等の教職員についても、受講奨励対象の範囲に含めることを可能とする。

（臨時的任用教員等）

- 臨時講師や非常勤講師等（以下、「臨時的任用教員等」という。）については、法律に基づく研修履歴の記録及び対話に基づく受講奨励の対象ではないものの、教特法第21条第2項の規定により、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ことから、正規の教職員と同様に研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の対象とする。
その際の受講奨励については、必ずしも研修履歴の活用を前提としないとともに、対話に基づく受講奨励も、学校管理職または指名された教職員が行うことも可能とする。
- 臨時的任用教員等は、基本的に任期を定めて任用されるため、複数年継続して同一学校の教職員として任用される場合も、任期ごとの新たな任用と整理されるものの、教諭等として採用された場合には、臨時的任用教員等として受講した研修を含めた受講履歴を可能な限り作成する。

4 研修履歴の記録の内容

教職員は受講後、研修受講記録カードに、次の事項を記録する。

- (1) 受講年度
- (2) 在職公署名
- (3) 研修名
- (4) 研修実施主体

5 研修履歴の記録の方法

記録は、面談時には最新の状況が記載されていることを基本とし、各教職員は受講後、速やかに自ら記録する。

なお、校外での自主的な研修については、多様な学びの形や内容が想定されることから、記録については教職員自らの判断により行い、学校管理職は指導助言の際に、各教職員の研修受講記録カードを確認し、教職員としての資質能力の向上に資すると認められる場合は記録として残すことを基本としつつ、当該教職員に履歴希望がある場合は、その意思を優先するものとする。

6 研修履歴の記録の提供・閲覧

研修履歴の記録は、教職員と学校管理職が行う対話に基づく受講奨励において活用するため、教職員本人と所属する学校管理職が閲覧することができる。

また、教職員個人による日常的な振り返りや学校管理職、服務監督権者である市町村教育委員会による校務分掌の整備・決定などに活用されることも想定されるため、任命権者、服務監督権者も記録を閲覧することができる。

VII 教職員研修体系の全体構造

VIII 研修講座一覧

Ⅶ 教職員研修体系の全体構造

		基本研修						職種・職務別研修	専門研修	特別研修	その他研修
		年次別研修									
		教諭等		養護	栄養	実助	寄宿舎				
		幼保	小中高特								
校長								校長研修 園長研修			
第4ステージ	学校経営 推進・充実期							副校長・ 教頭研修	各キャリアステージで求められる「マネジメント能力」、 今日的課題への対応や本県の教育課題の解決に向けた専門的内容の研修	教科等指導における実践的指導力を育成し、授業（保育）改善を図ることをねらいとする研修	教職大学院派遣研修、総合教育センター研修員派遣研修、企業派遣研修、長期社会体験研修
	教職経験 活用・発展期	実践的指導力 発展研修					教育専門監 研修				
第3ステージ	実践的指導力充実期 目安…11年目	中堅教諭等 資質向上研修 （11年目）						教務主任 研究主任 学年主任 特別支援教育 コーディネーター 生徒指導主事 進路指導主事 等研修			校内（園内）研修及び自己啓発への支援・OJTの推進等
第2ステージ	実践的指導力向上期 目安…4年目～10年目	5年経験者 研修 （6年目）	実践的指導力 向上研修 （8年目）		教職5年目研修 （5年目）	校種間連携 研修 ※小中のみ					
第1ステージ	実践的指導力習得期 目安…初任～3年目	保育実践力 習得研修 （3年目）	実践的指導力 習得研修 （3年目）		実践的指導力 習得研修 （2年目）						
		新規 採用者 研修	初任者 研修	新規採用 教職員等研修							

Ⅷ 研修講座一覧

1 基本研修 ― 年次別研修の構成

単位（日）

キャリア ステージ	目 安	研 修 名	研 修 対 象	高めたい資質能力と主な研修内容 ●…主に「本県教育課題への対応」に関わる内容 ○…主に「マネジメント能力」に関わる内容 ◇…主に「生徒指導力」に関わる内容 ■…主に「教科等指導力」に関わる内容 □…主に「基礎的素養」に関わる内容	機 関 研 修							校 内・ 園内 研修等
					教 育 庁 幼保推進課	各 課 義務教育課 高校教育課 特別支援教育課	保 健 体 育 課 総合教育セン ター	教 育 事 務 所	市 町 村 教 育 委 員 会			
第1 ス テ ー ジ	1 年 目	新規採用者研修	幼稚園教諭・保育教諭等	◇乳幼児理解 ■指導計画の作成と保育の実際	7							10h
		初任者研修	小学校教諭	□教育公務員の服務 ○安全教育と応急手当 ○生き生きとした学級経営【小・中】		1			9	3	1～2	120h
			中学校教諭	●キャリア教育の充実 ◇学校における教育相談 ■学習指導要領の要点【中・高】		1			9	3	1～2	120h
			高等学校教諭	■教科における基本的な指導技術と授業展開 ■各障害種における教育の実際【特】			4		10			120h
			特別支援学校教諭				6		8			120h
		新規採用 教職員等研修	養護教諭	■学校保健の基礎的・専門的研修 ■教職教養					9			32h
			栄養教諭	□教育公務員の服務 ■学校給食・食育の基礎的・専門的研修					8			22h
			特別支援学校高等部実習助手	□教育公務員としての心構え ■職務の基礎的・専門的研修				8				12h
	特別支援学校寄宿舎指導員		□教育公務員としての心構え ■職務の基礎的・専門的研修				8				12h	
	2 年 目	実践的指導力 習得研修	小学校教諭	○学校教育目標と学級・ホームルーム経営【小・中・高・特】 ○学校教育目標と保健室経営【養】 ◇保護者対応と連携【小・中・高・特・養】 ◇児童生徒理解と人間関係づくり【養】 ■学校教育目標に基づいた学習指導【小・中・高】 ■教材研究と教材開発の実際【小・中・特】 ■グループ別授業分析【小・中・高・特】 ■学校給食・食育の専門的研修【栄】 ■児童虐待への対応【養】					2			15h
			中学校教諭						2			15h
			高等学校教諭						2			15h
			特別支援学校教諭						2			15h
			養護教諭						2			
			栄養教諭						3.5			
3 年 目			保育実践力 習得研修	幼稚園教諭・保育教諭等	■保育の記録と保育指導案の作成 ◇特別な配慮を要する乳幼児の理解と支援	2						
	実践的指導力 習得研修	小学校教諭 中学校教諭 高等学校教諭 特別支援学校教諭	○学校教育目標と組織・運営 ◇生徒指導の推進 ■教材研究の実際								15h	
第2 ス テ ー ジ	5 年 目	校種間連携研修	小学校教諭	●生徒児童へのキャリア教育の推進【小・中】 ※令和元年度に採用され、5年目を迎える者が対象		1						
			中学校教諭		1							
	5 年 目	教職5年目研修	小学校教諭	○マネジメントの視点 ◇教育相談と人間関係づくり【小・中・高】 ■児童・生徒の実態を踏まえた授業改善【小・中・高・特】 ■学校における緊急時の対応【養】 ■発達障害のある児童生徒の理解と支援【養】 ■学校給食・食育の専門的研修【栄】 ■衛生管理徹底の技能研修【栄】 ◇気になる児童・生徒の事例を通した具体的対応の理解【栄】					2			
			中学校教諭					2				
			高等学校教諭					2				
			特別支援学校教諭					2				
			養護教諭					2				
			栄養教諭					1	1			
								4.5				
	6 年 目	5年経験者研修	幼稚園教諭・保育教諭等	◇保護者理解 ■幼児の主体的活動と環境構成 ◇特別な配慮を必要とする子どもの理解と支援	3							
	8 年 目	実践的指導力 向上研修	小学校教諭	●学校全体で取り組む情報教育【養・栄】 ●コーチングの基礎【養】 ○自己理解に基づく目標設定 ◇不登校の未然防止と対応【小・中・高・養・栄】 ■カリキュラム・マネジメントを軸にした授業改善【小・中・高】 ■授業評価による継続的な授業改善【小・中・高】 ■授業改善と教育課程【特】 ■学校給食・食育の専門的研修【栄】					2			
			中学校教諭					2				
高等学校教諭							2					
特別支援学校教諭							2					
養護教諭							2					
栄養教諭等							3.5					
第3 ス テ ー ジ	11 年 目	中堅教諭等 資質向上研修	幼稚園教諭・保育教諭等	○危機管理 ○学校（園）評価 ○幼小連携 ○園内研修・研究 ◇子育て支援 ●就学前教育・保育の方向性	10							10h
			小学校教諭	●教育活動全体を通じたキャリア教育【小・中・高・特】 ●これからの学校教育 ○学校の危機管理 ○キャリアデザイン ◇教育相談の考え方・進め方【特】 ◇気になる児童生徒の事例を通した具体的対応の理解 【小・中・高・養・栄】 ■指導計画立案のためのアセスメント【特】 ■教科指導の充実と推進【小】 ■高い専門性に基づく教科指導の充実と推進【中・高】 ■健康相談【養】 ■学校給食・食育の実践的研修【栄】 ■衛生管理徹底の技能研修【栄】					5	5		20h
			中学校教諭						5	5		20h
			高等学校教諭				5		5		20h	
			特別支援学校教諭				5		5		20h	
			養護教諭					2	4		8h	
			栄養教諭等					6.5			8h	
第4 ス テ ー ジ	ベ テ ラ ン （ ★ ）	実践的指導力 発展研修	小学校教諭 中学校教諭 高等学校教諭 特別支援学校教諭	●キャリアアップの進め方 ○学校運営への参画 ●若手教員支援					1		1h	

(*)秋田県総合研修講座案内(美の国あきたHP)及び総合教育センター研修講座案内参照

注 「初任者研修」と「実践的指導力習得研修」の校内研修について、教職大学院修了者と条件を満たした講師経験者の研修時間は異なります。

1 基本研修 ― 年次別研修一覧

1 基本研修 ― 年次別研修一覧											指 標			
ステージ	目 安	研修 コード	実施 課所	幼 保 認	小	中	高	特	研 修 名	研 修 対 象	● 本 県 教 育 課 題 への 対応	○ マ ネ ジ メ ン ト 能力	◇ 生 徒 指 導 力	■ 専 門 的 指 導 力
第1ステージ	1 年 目	D01-101	幼	7					新規採用者研修	幼稚園教諭、保育教諭			◇	■
		D01-201	セ		9				初任者研修講座（A-01）	教諭	●	○	◇	■
		D01-202	セ			9			初任者研修講座（A-02）	教諭	●	○	◇	■
		D01-203	義		1	1			小・中学校及び義務教育学校 初任者研修 義務教育課研修	教諭		○		
		D01-204	北		1	1			北管内小・中学校初任者研修 事務所研修Ⅰ	教諭	●	○	◇	■
		D01-205	北		1	1			北管内小・中学校初任者研修 事務所研修Ⅱ	教諭	●	○	◇	■
		D01-206	北		1	1			北管内小・中学校初任者研修 事務所研修 P A 研修	教諭	●	○	◇	
		D01-207	中		1	1			初任者研修事務所研修Ⅰ	教諭	●	○	◇	■
		D01-208	中		1	1			初任者研修事務所研修Ⅱ	教諭	●	○	◇	■
		D01-209	中		1	1			初任者研修 P A 研修	教諭	●	○	◇	
		D01-210	南		1	1			初任者研修事務所研修Ⅰ	教諭	●	○	◇	■
		D01-211	南		1	1			初任者研修事務所研修Ⅱ	教諭	●	○	◇	■
		D01-212	南		1	1			初任者研修 P A 研修	教諭	●	○	◇	
		D01-301	セ				10		初任者研修講座（A-03）	教諭	●	○	◇	■
		D01-302	高				1		高等学校初任者研修 教職基礎	教諭	●	○		
		D01-303	高				1		高等学校初任者研修 特別支援学校訪問	教諭	●	○		
		D01-304	高				1		高等学校初任者研修 授業研修	教諭	●	○	◇	■
		D01-305	高				1		高等学校初任者研修 P A 研修	教諭	●	○	◇	
		D01-401	セ					8	初任者研修講座（A-04）	教諭	●	○	◇	■
		D01-402	特					1	特別支援学校初任者研修 教職基礎	教諭	●	○		
		D01-403	特					4	特別支援学校初任者研修 授業研修	教諭	●	○	◇	■
		D01-404	特					1	特別支援学校初任者研修 P A 研修	教諭	●	○	◇	
		D01-501	保		9	9	9	9	新規採用教職員等研修	養護教諭	●	○		■
		D01-502	保	R 5 年度は実施せず					新規採用教職員等研修	栄養教諭	●	○		■
		D01-601	特					8	新規採用教職員等研修	実習助手				
		D01-602	特					8	新規採用教職員等研修	寄宿舎指導員				
	2 年 目	D02-201	セ		2				実践的指導力習得研修講座（2 年目：A-05）	教諭		○	◇	■
		D02-202	セ			2			実践的指導力習得研修講座（2 年目：A-06）	教諭		○	◇	■
		D02-301	セ				2		実践的指導力習得研修講座（2 年目：A-07）	教諭		○	◇	■
		D02-401	セ					2	実践的指導力習得研修講座（2 年目：A-08）	教諭		○	◇	■
		D02-501	セ		2	2	2	2	実践的指導力習得研修講座（2 年目：A-09）	養護教諭		○	◇	
		D02-502	保		3.5	3.5	3.5	3.5	実践的指導力習得研修（2 年目）	栄養教諭			◇	■
	3 年 目	D03-101	幼	2					保育実践力習得研修（3 年目）	幼稚園教諭、保育教諭			◇	■
		*****	義高特		-	-	-	-	実践的指導力習得研修（3 年目）※校内研修のみ	教諭		○	◇	■

※実施課所について

セ：総合教育センター 幼：幼保推進課 義：義務教育課 高：高校教育課 特：特別支援教育課 生：生涯学習課 保：保健体育課
北：北教育事務所 中：中央教育事務所 南：南教育事務所 由：中央教育事務所由利出張所 総：教育庁総務課

※総合教育センター実施の講座名について

センター実施講座名の末尾にあるコード（A-XX 等）は、センターの講座番号を示す。

1 基本研修 ― 年次別研修一覧

1 基本研修 ― 年次別研修一覧											指 標				
ステージ	目 安	研修 コード	実施課 所	幼 保 認	小	中	高	特	研 修 名	研 修 対 象	● 本 県 教 育 課 題 へ の 対 応	○ マ ネ ジ メ ン ト 能 力	◇ 生 徒 指 導 力	■ 専 門 的 指 導 力 教 科 等 指 導 力	
第2ステージ	5 年 目	D05-201	義高		1	1			新・校種間連携研修（令和元年度採用者対象）	教諭	●	○			
		D05-202	セ		2				教職5年目研修講座（A-10）	教諭		○	◇	■	
		D05-203	セ			2			教職5年目研修講座（A-11）	教諭		○	◇	■	
		D05-301	セ				2		教職5年目研修講座（A-12）	教諭		○	◇	■	
		D05-401	セ					2	教職5年目研修講座（A-13）	教諭		○	◇	■	
		D05-501	セ		1	1	1	1	教職5年目研修講座（A-14）	養護教諭		○	◇		
		D05-502	保		1	1	1	1	教職5年目研修	養護教諭				■	
		D05-503	保		4.5	4.5	4.5	4.5	教職5年目研修	栄養教諭	●	○	◇	■	
	6	D06-101	幼	3					5年経験者研修	幼稚園教諭、保育教諭			◇	■	
	8 年 目	D08-201	セ		2				実践の指導力向上研修講座（8年目：A-15）	教諭		○	◇	■	
		D08-202	セ			2			実践の指導力向上研修講座（8年目：A-16）	教諭		○	◇	■	
		D08-301	セ				2		実践の指導力向上研修講座（8年目：A-17）	教諭		○	◇	■	
		D08-401	セ					2	実践の指導力向上研修講座（8年目：A-18）	教諭		○	◇	■	
		D08-501	セ		2	2	2	2	実践の指導力向上研修講座（8年目：A-19）	養護教諭	●	○	◇	■	
		D08-502	保		3.5	3.5	3.5	3.5	実践の指導力向上研修（8年目）	栄養教諭	●	○	◇	■	
	第3ステージ	11 年 目	D11-101	幼	10					中堅教諭等資質向上研修	幼稚園教諭、保育教諭	●	○	◇	
			D11-201	セ		5				中堅教諭等資質向上研修講座（A-20）	教諭	●	○	◇	■
			D11-202	セ			5			中堅教諭等資質向上研修講座（A-21）	教諭	●	○	◇	■
D11-203			北		1	1			中堅教諭等資質向上研修 事務所研修Ⅰ	教諭	●	○	◇	■	
D11-204			北		1	1			中堅教諭等資質向上研修 事務所研修Ⅱ	教諭	●	○	◇	■	
D11-205			北		3	3			中堅教諭等資質向上研修 選択研修	教諭		○	◇		
D11-206			中		1	1			中堅教諭等資質向上研修 事務所教科指導等研修Ⅰ	教諭	●	○	◇	■	
D11-207			中		1	1			中堅教諭等資質向上研修 事務所教科指導等研修Ⅱ	教諭	●	○	◇	■	
D11-208			中		3	3			中堅教諭等資質向上研修 選択研修	教諭		○	◇		
D11-209			南		1	1			中堅教諭等資質向上研修 事務所研修Ⅰ	教諭	●	○	◇	■	
D11-210			南		1	1			中堅教諭等資質向上研修 事務所研修Ⅱ	教諭	●	○	◇	■	
D11-211			南		3	3			中堅教諭等資質向上研修 選択研修	教諭		○	◇		
D11-301			セ				5		中堅教諭等資質向上研修講座（A-22）	教諭	●	○	◇	■	
D11-302			高				1		中堅教諭等資質向上研修 基礎研修	教諭	●	○			
D11-303			高				1		中堅教諭等資質向上研修 授業研修	教諭	●	○	◇	■	
D11-304			高				3		中堅教諭等資質向上研修 選択研修	教諭	●				
D11-401			セ					5	中堅教諭等資質向上研修講座（A-23）	教諭	●	○	◇	■	
D11-402			特					1	中堅教諭等資質向上研修 教科指導等研修Ⅰ	教諭	●	○	◇	■	
D11-403			特					1	中堅教諭等資質向上研修 教科指導等研修Ⅱ	教諭	●	○	◇	■	
D11-404			特					3	中堅教諭等資質向上研修 選択研修	教諭	●				
D11-501			セ		4	4	4	4	中堅教諭等資質向上研修講座（A-24）	養護教諭	●	○	◇	■	
D11-502			保		2	2	2	2	中堅教諭等資質向上研修 保健室経営・保健教育	養護教諭				■	
D11-503			保		6.5	6.5	6.5	6.5	中堅教諭等資質向上研修	栄養教諭等	●	○	◇	■	
第4	20	D20-001	セ		1	1	1	1	実践の指導力発展研修講座（A-25）	教諭		○			

1 基本研修 ― 職種・職務別研修一覧									ステージ					指 標				
研修コード	実施課所	幼保認	小	中	高	特	研 修 名	研 修 対 象	1S	2S	3S	4S	校長及び園長	●本県教育課題への対応	○マネジメント能力	◇生徒指導力	■専門的指導力 教科等指導力	
E01-101	幼	2					園長等運営管理協議会	園長等					◎	●	○			
E01-102	保	1	1	1	1	1	安全管理指導者研修会	園長、副園長、 校長、副校長・教頭				☆	◎	●	○			
E01-201	セ		3	3			小・中学校新任校長研修講座（A-26）	校長					◎	●	○			
E01-202	義		1	1			秋田県公立小・中学校長等連絡協議会（北・中央・南）	校長等					◎	●	○			
E01-203	北		1	1			第1回北管内初任者研修校長等連絡協議会	校長					◎		○			
E01-204	北		1	1			第2回北管内初任者研修校長等連絡協議会	校長					◎		○			
E01-205	北		1	1			中堅教諭等資質向上研修校長等連絡協議会	校長					◎		○			
E01-206	中		1	1			第1回初任者研修校長等連絡協議会	校長					◎		○			
E01-207	中		1	1			第2回初任者研修校長等連絡協議会	校長					◎		○			
E01-208	中		1	1			中堅教諭等資質向上研修校長等連絡協議会	校長					◎		○			
E01-209	南		1	1			初任者研修校長等連絡協議会	校長					◎		○			
E01-210	南		1	1			中堅教諭等資質向上研修校長等連絡協議会	校長					◎		○			
E01-211	保		1	1	1	1	学校給食に関する危機管理・食育研修会	校長、副校長・教頭				☆	◎		○			
E01-301	セ				3	3	県立学校新任校長研修講座（A-27）	校長					◎	●	○			
E01-302	高				2		校長会議	校長					◎	●	○			
E01-303	特					2	校長会議	校長					◎	●	○			
E02-101	幼	2					教頭・主任等研修会	副園長、主幹保育教諭等				☆			○			
E02-201	セ		2	2			小・中学校新任教頭研修講座（A-28）	副校長・教頭					☆		○			
E02-202	中		1	1			中央地区小・中学校等教頭連絡協議会	教頭					☆		○			
E02-301	セ				2	2	県立学校新任教頭研修講座（A-29）	副校長・教頭					☆		○			
E02-302	高				2		副校長・教頭会議	副校長・教頭					☆	●	○			
E02-303	特					2	教頭会議	副校長・教頭					☆	●	○			
E02-304	高				1		いじめの防止等に係る研修会	教頭					☆	●	○	◇		
E03-101	幼	1					就学前教育理解推進研究協議会	幼稚園教諭、保育教諭		☆	☆	☆				◇	■	
E03-102	幼	2					園内研修リーダー養成講座	幼稚園教諭、保育教諭				☆	☆	●	○		■	
E03-103	幼	1	1				就学前・小学校等地区別合同研修会（北・中央・南）	幼稚園教諭、保育教諭		☆	☆			●	○			
E03-104	特	2	2	2	2	2	新任特別支援教育コーディネーター研修会（北・中央・南）	教諭等、幼稚園教諭、 保育教諭等				☆	☆	●	○	◇		
E04-001	義高特		1	1	1	1	新規認定教育専門監研修会	教諭（兼）教育専門監				☆	☆		○		■	
E04-002	義高特		1	1	1	1	教育専門監研修会	教諭（兼）教育専門監				☆	☆	●	○	◇	■	
E04-201	セ		2	2			小・中学校新任教務主任研修講座（A-30）	教諭					☆		○			
E04-202	セ		2	2		2	小・中学校新任研究主任研修講座（A-32）	教諭				☆					■	
E04-203	セ		2			2	小学校新任生徒指導主事研修講座（A-35）	教諭				☆				◇		
E04-204	セ		2	2		公	小・中学校新任道徳教育推進教師研修講座（A-39）	教諭				☆					■	
E04-205	セ		2	2			小・中学校特別支援学級新担任研修講座（A-41）	教諭				☆			○	◇	■	

1 基本研修 ― 職種・職務別研修一覧									ステージ				指 標				
研修コード	実施課所	幼保認	小	中	高	特	研 修 名	研 修 対 象	1S	2S	3S	4S	校長及び園長	●本県教育課題への対応	○マネジメント能力	◇生徒指導力	■専門的指導力 教科等指導力
E04-206	北		1	1			第1回初任者研修指導教員研修会	教諭			☆	☆			○		
E04-207	北		1	1			第2回初任者研修指導教員研修会	教諭			☆	☆			○		
E04-208	中		1	1			第1回初任者研修指導教員研修会	教諭等			☆	☆			○		
E04-209	中		1	1			第2回初任者研修指導教員研修会	教諭等			☆	☆			○		
E04-210	南		1	1			第1回初任者研修指導教員研修会	教諭			☆	☆			○		
E04-211	南		1	1			第2回初任者研修指導教員研修会	教諭			☆	☆			○		
E04-212	北		1	1			北管内学力向上推進協議会	教諭		☆	☆	☆		●	○		■
E04-213	中		1	1			授業力向上推進協議会	教諭		☆	☆	☆		●	○		■
E04-214	南		1	1			「確かな学力」向上推進協議会Ⅰ	教諭			☆	☆		●	○		■
E04-215	南		1	1			「確かな学力」向上推進協議会Ⅱ	教諭			☆	☆		●	○		■
E04-216	北南		1	1			小・中学校等特別支援教育コーディネーター連絡協議会（北・南）	教諭等		☆	☆	☆		●	○	◇	■
E04-217	特		1	1			特別支援学級実践研修（新担任・希望者）	教諭等		☆	☆	☆		●	○	◇	■
E04-218	特		1	1			通級による指導実践研修（新担当・希望者）	教諭等		☆	☆	☆		●	○	◇	■
E04-219	セ		1	1	1	新	通級指導教室新担当者研修講座（A-42）	教諭			☆				○	◇	■
E04-220	特		1	1	1		通級指導教室担当者連絡協議会	教諭等			☆	☆		●	○	◇	■
E04-221	セ			1			中学校新任進路指導主事研修講座（A-38）	教諭			☆			●		◇	
E04-222	セ			2			中学校新任学年主任研修講座（A-33）	教諭			☆				○	◇	
E04-223	セ			2		2	中学校新任生徒指導主事研修講座（A-36）	教諭			☆					◇	
E04-301	セ				2		高等学校新任学年主任研修講座（A-34）	教諭			☆				○	◇	
E04-302	セ				1	公	高等学校新任道德教育推進教師研修講座（A-40）	教諭			☆						■
E04-303	高				1		教務主任研究協議会	教諭			☆	☆		●	○		
E04-304	高				1		生徒指導研究協議会	教諭			☆	☆		●	○	◇	
E04-305	高				1		キャリア教育推進協議会	教諭			☆	☆		●	○		
E04-306	高				1		教育課程研究協議会	教諭			☆	☆		●	○		■
E04-307	特				1		高等学校特別支援教育コーディネーター連絡協議会	教諭等			☆	☆		●	○	◇	■
E04-308	セ				2	2	県立学校新任教務主任研修講座（A-31）	教諭				☆			○		
E04-309	セ				2	2	高等学校新任生徒指導主事研修講座（A-37）	教諭			☆					◇	
E04-310	特					2	I C T活用推進リーダー連絡協議会	教諭		☆					○	◇	■
E04-311	特					1	教務主任研修会	教諭			☆	☆		●	○		■
E04-312	特					1	教務主任連絡協議会	教諭			☆	☆		●	○		■
E04-313	特					1	研究主任連絡協議会	教諭			☆	☆		●	○		■
E04-314	特					2	生徒指導主事連絡協議会	教諭			☆	☆		●	○	◇	
E04-315	特					1	進路指導主事連絡協議会	教諭			☆	☆		●	○	◇	
E04-316	特					2	情報教育担当者連絡協議会	教諭			☆	☆		●	○	◇	■
E04-317	特					2	センターの機能推進協議会	教諭			☆	☆		●	○	◇	■
E04-318	特					1	医療的ケア学校間連絡協議会	教諭			☆	☆		●	○	◇	■
E04-319	特					1	特別支援学校教育課程研修会	教諭			☆	☆		●	○	◇	■
E04-320	特					2	訪問教育担当教員研修会	教諭等			☆			●	○	◇	■

1 基本研修 ― 職種・職務別研修一覧									ステージ					指 標			
研修コード	実施課所	幼保認	小	中	高	特	研 修 名	研 修 対 象	1S	2S	3S	4S	校長及び園長	●本県教育課題への対応	○マネジメント能力	◇生徒指導力	■専門的指導力 ■教科等指導力
E05-201	保		1	1	1	1	栄養教諭・学校栄養職員研修会	栄養教諭、学校栄養職員	☆	☆	☆						■
E05-202	保		1	1	1	1	学校食育推進リーダー研修会（兼栄養教諭研修会）（北・中央・南）	栄養教諭、教諭、管理職	☆	☆	☆	☆	◎				■
E06-301	特					1	特別支援学校実習助手研修会	実習助手									
E06-302	特					1	主任寄宿舎指導員連絡協議会	寄宿舎指導員									
E06-303	特					1	特別支援学校寄宿舎指導員研修会	寄宿舎指導員									
E08-201	セ		1				小学校講師研修講座A（A-43）	講師									
E08-202	中		1	1			小・中学校等講師（臨時）研修会	講師（臨時）									
E08-203	由利		1	1			小・中学校講師（臨時）等研修会	講師（臨時）、非常勤講師									
E08-204	セ			1			中学校講師研修講座A（A-44）	講師									
E08-301	セ				1		高等学校講師等研修講座A（A-45）	講師、実習助手									
E08-302	セ					1	特別支援学校講師等研修講座A（A-46）	講師、実習助手、寄宿舎指導員									
E08-303	セ		1	1	1	1	養護教諭（臨時）研修講座A（A-47）	養護教諭（臨時）									
E09-301	特					1	医療的ケア学校看護職員研修会（看護師）	学校看護職員									
E09-302	特		1	1			特別支援教育支援員研修会（北・中央・南）	支援員									

2 専門研修

2 専門研修							ステージ				指 標			
研修コード	実施課所	幼保認	小	中	高	特	研 修 名	研 修 対 象	1S	2S	3S	4S	校長及び園長	●本県教育課題への対応 ○マネジメント能力 ◇生徒指導力 ■専門的指導力
F00-001	セ		1	1	1	1	国語科における「書く力」を育む指導の工夫 (C-01)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-002	セ		1	1	1	1	国語科における「読む力」を育む指導の工夫 (C-02)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-003	セ		1	1	1	1	国語科における「話す力・聞く力」を育む指導の工夫 (C-03)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-004	セ		1			1	児童が主体的・対話的に学ぶ小学校社会科の授業づくり (C-04)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-005	セ			1		1	生徒が主体的・対話的に学ぶ中学校社会科の授業づくり (C-05)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-006	セ				1		生徒が主体的・対話的に学ぶ高等学校地歴・公民科の授業づくり (C-06)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-007	セ		1			1	児童が主体的・対話的に学ぶ小学校算数科の授業づくり (C-07)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-008	セ			1	1		生徒が主体的・対話的に学ぶ中学校数学科の授業づくり (C-08)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-009	セ		2			2	児童が問題を科学的に解決する小学校理科の授業づくり (C-09)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-010	セ			1		1	生徒が科学的に探究する中学校理科の授業づくり (C-10)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-011	セ				1		生徒が科学的に探究する高等学校理科の授業づくり (C-11)	教諭、講師、 実習助手	☆	☆	☆	☆		■
F00-012	セ		1				気付きの質を高める生活科の授業づくり (C-12)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-013	セ		1	1		1	伝え合う力の素地・基礎を養う小学校外国語教育 (C-13)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-014	セ		1	1	1	1	J T E E n g l i s h W o r k s h o p (C-14)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-015	セ		1				子どもが創意工夫して表現する音楽科の授業づくりー小学校音楽科ー (C-15)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-016	セ	1	1			1	子どもの思いを大切に作る造形活動 (C-16)	教諭、講師、 保育士、保育教諭	☆	☆	☆	☆		■
F00-017	セ		1				育成する資質・能力から考える図画工作科の授業 (C-17)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-018	セ			1	1		育成する資質・能力から考える美術科の授業 (C-18)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-019	セ	1	1			1	幼児児童の基本的な動きづくりの指導ー子どもの体力向上につながる授業づくりー (C-19)	教諭、養護教諭、栄養教諭、 講師、実習助手、寄宿舎指導員、保育士、保育教諭	☆	☆	☆	☆		■
F00-020	セ			1	1		保健体育科授業（武道）の充実 (C-20)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-021	セ			1	1		保健体育科授業（ダンス）の充実 (C-21)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-022	セ			1			「生活を工夫し創造する資質・能力」の育成に向けた授業づくりー中学校技術・家庭科（技術分野）ー (C-22)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-023	セ			1			「生活を工夫し創造する資質・能力」の育成に向けた授業づくりー中学校技術・家庭科（家庭分野）ー (C-23)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-024	セ				1	新	「家庭や地域の生活を創造する資質・能力」の育成に向けた授業づくりー高等学校家庭科ー (C-24)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-025	セ			1			中学校免許外教科担任研修講座 (C-25)	教諭	☆	☆	☆	☆		■
F00-026	セ		1	1		新	「主体的・対話的で深い学び」のある道徳科の授業づくり (C-26)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-027	セ		1	1		公	魅力ある学級活動を目指してー一小・中学校特別活動研修講座ー (C-27)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-028	セ		1	1		公	キャリア教育の視点を踏まえた授業づくり (C-28)	教諭	☆	☆	☆	☆	●	
F00-029	セ	1	1	1	1	1	救急に役立つ応急手当 (C-29)	教諭、養護教諭、栄養教諭、 講師、実習助手、寄宿舎指導員、保育士、保育教諭	☆	☆	☆	☆	○	
F00-030	セ	1	1	1	1	1	発達段階に応じた情報モラル教育の理解と実践 (C-30)	教諭、養護教諭、栄養教諭、 講師、実習助手、寄宿舎指導員、保育士、保育教諭	☆	☆	☆	☆	●	
F00-031	セ	1	1	1	1	1	プレゼンテーションソフトによるデジタル教材の作成 (C-31)	教諭、養護教諭、栄養教諭、 講師、実習助手、寄宿舎指導員、保育士、保育教諭	☆	☆	☆	☆		■
F00-032	セ		1			1	論理的思考力を育む小学校プログラミング教育 (C-32)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-033	セ				1	1	高等学校におけるプログラミング演習 (C-33)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■
F00-034	セ	1	1	1	1	1	学校における I C T 活用の基礎 (C-34)	教諭、養護教諭、栄養教諭、 講師、実習助手、寄宿舎指導員、保育士、保育教諭	☆	☆	☆	☆	●	
F00-035	セ				1	1	高等学校情報 I における指導の充実 (C-35)	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		■

2 専門研修

2 専門研修									ステージ				指 標				
研修コード	実施課所	幼保認	小	中	高	特	研 修 名	研 修 対 象	1S	2S	3S	4S	校長及び園長	●本県教育課題への対応	○マネジメント能力	◇生徒指導力	■専門的指導力
F00-036	セ		1	1	1		いじめの理解と対応（C-36）	教諭、養護教諭、栄養教諭、実習助手、寄宿舎指導員、講師	☆	☆	☆	☆				◇	
F00-037	セ		1	1	1	1	不登校や集団不適応の悩みを抱えた児童生徒の支援（C-37）	教諭、養護教諭、栄養教諭、実習助手、寄宿舎指導員、講師	☆	☆	☆	☆				◇	
F00-038	セ		1	1	1	1	児童生徒理解に生かすアドラー心理学（C-38）	教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員	☆	☆	☆	☆				◇	
F00-039	セ	1	1	1	1	1	人間関係づくりに生かす構成的グループエンカウンター（C-39）	教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員、保育士、保育教諭	☆	☆	☆	☆				◇	
F00-040	セ		1	1	1	1	教育相談に生かすカウンセリングの技法（C-40）	教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員	☆	☆	☆	☆				◇	
F00-041	セ		1	1	1	1	主体的・対話的で深い学びを実現する授業づくりー知的障害のある児童生徒への「教科別の指導」と授業改善ー（C-41）	教諭、講師	☆	☆	☆	☆					■
F00-042	セ		1	1	1	1	アセスメントの方法と指導の実践（C-42）	教頭、教諭、養護教諭	☆	☆	☆	☆				◇	
F00-043	セ		1	1	1	1	公立校におけるインクルーシブ教育の推進（C-43）	教頭、教諭、養護教諭、講師	☆	☆	☆	☆				◇	
F00-044	セ	1	1			1	発達に気がかりな子どもと保護者の支援（C-44）	教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員、保育士、保育教諭	☆	☆	☆	☆		○	◇		
F00-045	セ		2				小学校講師研修講座C（C-45）	講師									
F00-046	セ			2			中学校講師研修講座C（C-46）	講師									
F00-047	セ				2		高等学校講師等研修講座C（C-47）	講師、実習助手									
F00-048	セ					2	特別支援学校講師等研修講座C（C-48）	講師、実習助手									
F00-049	セ		1	1	1	1	養護教諭（臨時）研修講座C（C-49）	養護教諭（臨時）									
F00-050	総	1	1	1	1	1	新 折衝・交渉力強化	管理職等				☆ ◎		○			
F00-051	総	2	2	2	2	2	新 コーチング	管理職等			☆	☆ ◎		● ○ ◇			
F00-052	総	1	1	1	1	1	新 働き方改革のための業務マネジメント	管理職等				☆ ◎		● ○			
F00-053	総	1	1	1	1	1	新 リスクマネジメント	管理職等				☆ ◎		○			
F00-054	総	1	1	1	1	1	新 e-ラーニング研修（p22 参照）	管理職、教諭	☆	☆	☆	☆ ◎		● ○ ◇			
F01-001	幼	1					障害児保育研修（e-ラーニング）	幼稚園教諭、保育教諭		☆	☆			● ○ ◇			■
F01-002	幼	1					食育・アレルギー対応研修（e-ラーニング）	幼稚園教諭、保育教諭		☆	☆			○			
F01-003	幼	1					乳児保育研修（e-ラーニング）	幼稚園教諭、保育教諭		☆	☆				◇		■
F01-004	幼	1					保健衛生・安全対策研修（e-ラーニング）	幼稚園教諭、保育教諭		☆	☆			○			
F01-005	幼	1					保護者支援・子育て支援研修（e-ラーニング）	幼稚園教諭、保育教諭		☆	☆				◇		
F01-006	幼	1					幼児保育研修（e-ラーニング）	幼稚園教諭、保育教諭		☆	☆				◇		■
F01-007	幼	1					マネジメント研修（e-ラーニング）	幼稚園教諭、保育教諭			☆			○			
F01-008	特	1	1	1	1	1	障害理解研修会（秋田総合支援エリアかがやきの丘3校主管）	教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員、保育士、保育教諭	☆	☆	☆	☆		● ○ ◇		■	
F01-009	北中南	1	1	1	1	1	障害理解研修会（北・中・南）	教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員、保育士、保育教諭、管理職	☆	☆	☆	☆ ◎		● ○ ◇		■	
F02-001	中		1	1			小・中学校等特別支援教育コーディネーター連絡協議会（中）	教諭等			☆	☆		● ○ ◇			■
F02-002	南		1	1			県南地区講師研修会	講師（臨時）、非常勤講師									
F04-001	特		1	1			通常の学級実践研修	教諭等	☆	☆	☆	☆		● ○ ◇			■
F04-002	特		1	1	1	1	新 トライアングル研修会（家庭、教育、福祉の連携）	教諭等、管理職	☆	☆	☆	☆ ◎		● ○ ◇			■
F04-003	特				1		高等学校特別支援教育研修会（北・中・南）	教諭等	☆	☆	☆	☆		● ○ ◇			■
F04-004	特					1	特別支援学校教諭等採用候補者名簿登載者事前研修会	講師									

2 専門研修									ステージ				指 標				
研修コード	実施課所	幼保認	小	中	高	特	研 修 名	研 修 対 象	1S	2S	3S	4S	校長及び園長	●本県教育課題への対応	○マネジメント能力	◇生徒指導力	■専門的指導力
F05-001	保	1	1	1	1	1	食物アレルギー対応研修会（北・中央・南）	教諭等、保育士、 保育教諭、幼稚園教諭	☆	☆	☆	☆			○	◇	■
F05-002	保		1	1	1	1	保健主事研究協議会（東北大会として開催）	教諭等			☆					◇	
F05-003	保		1	1			心の健康づくり相談会（北・中央・南）	教諭等	☆	☆	☆	☆				◇	
F05-004	保			1	1		秋田型競技力向上指導者サミット	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		●		◇	
F05-005	保			1	1		望ましい運動部活動経営研修会Ⅱ	教諭、講師	☆	☆	☆	☆		●	○	◇	
F05-006	保		1	1	1		食で創るスポーツ選手の育成講演会	運動部活動顧問等	☆	☆	☆	☆			○	◇	
F05-007	保		1	1	1		野球を科学する講演会	野球部顧問等	☆	☆	☆	☆			○	◇	
F06-001	生	1	1	1	1	1	第1回学校・家庭・地域連携協議会	管理職、教諭	☆	☆	☆	☆	◎	●	○		
F06-002	生	1	1	1	1	1	第2回学校・家庭・地域連携協議会	管理職、教諭	☆	☆	☆	☆	◎	●	○		
F06-003	生	1	1	1	1	1	地域学校協働活動推進員・地域連携担当教職員等研修会①	管理職、教諭	☆	☆	☆	☆	◎	●	○		
F06-004	生	1	1	1	1	1	地域学校協働活動推進員・地域連携担当教職員等研修会②	管理職、教諭	☆	☆	☆	☆	◎	●	○		
F06-005	生	1	1	1	1	1	教員のための博物館の日	教諭、保育士等	☆	☆	☆						■
F06-006	生				1	1	学校図書館職員等研修会	教諭等	☆	☆	☆						■

注1） 研修名の「新」は、新規研修、「公」は、研修（公開講演）の一部について、受講者以外も希望により聴講できる研修

注2） 能力開発研修（F00-050～F00-053）において、管理職等とは、校長（園長）、副校長（副園長）・教頭の他、各主任等を含む

3 各課の施策に伴う研修等一覧

各課で教育施策を推進する上で実施する研修等です。追って各課より実施に関する指示があります。なお、研修受講履歴記録カード「◇その他研修」に記載し、研修履歴として残してください。

実 施 課 名	事 業 名
義務教育課	道徳教育パワーアップ協議会
義務教育課	新 ICT活用リーダー研修
義務教育課	生徒指導総合支援事業連絡協議会
義務教育課	キャリア教育実践研究協議会
義務教育課	小・中学校教育課程研究協議会（北・中央・南）
義務教育課	生徒指導推進会議（北・中央・南）
義務教育課	小学校生徒指導研究協議会
高校教育課	外国語指導助手の指導力等向上研修
高校教育課	小学校外国語教育集中実践セミナー
高校教育課	中高連携授業改善セミナー
高校教育課	英語担当教員授業力向上研修（中学校）
高校教育課	英語担当教員授業力向上研修（高等学校）
保健体育課	交通安全指導者研修会
保健体育課	災害安全指導者研修会
保健体育課	生活安全指導者研修会
保健体育課	「性に関する指導」指導者研修会
保健体育課	がん教育指導者研修会
保健体育課	薬物乱用防止教育研修会
保健体育課	小・中・高等学校学校体育担当者連絡協議会（北・中央・南）
保健体育課	体育・保健体育指導者研修会（北・中央・南）
保健体育課	新 武道（柔道）における安全を重視した授業の在り方
保健体育課	新 望ましい運動部活動経営研修会Ⅰ
生涯学習課	インターネット健全利用啓発事業 教職員を対象としたオンライン研修

4 e-ラーニング研修（F00-054）コース一覧（教職員向け推奨研修）

コース分類	コース名	研修対象（想定）
マネジメント全般	マネジメントの基本コース	管理職
	リーダーシップ発揮のための7ステップ	管理職
	上級管理者コース	管理職
組織	チームマネジメント基本コース	管理職
	ケースで学ぶ組織・人材マネジメントコース	管理職、教諭
目標管理・人事評価	メンバーのための目標管理基本コース	教諭
	目標によるマネジメント基本コース	管理職
SDGs	SDGs入門シリーズ「SDGsを理解しよう編」	管理職、教諭
	SDGs入門シリーズ「身の回りのSDGsを楽しもう編」	管理職、教諭
	SDGs入門シリーズ「SDGsでシゴトを見直そう編」	管理職、教諭
CSR・コンプライアンス	女性活躍の推進を通じて学ぶダイバーシティコース	管理職、教諭
	多様な働き方を考えるダイバーシティ実践コース	管理職、教諭
	LGBTから考えるダイバーシティ推進コース	管理職、教諭
	事例から学ぶリスクマネジメントコース	管理職、教諭
	リスクマネジメントコース	管理職、教諭
労務・メンタルヘルス	職場ハラスメント対応コース	管理職、教諭
	セクシュアル・ハラスメント防止コース	管理職、教諭
	マタニティハラスメント防止コース	管理職、教諭
	パワー・ハラスメント防止コース	管理職
	職場のメンタルヘルスケア基本コース	管理職
	自分のためのメンタルヘルスケア基本コース	管理職、教諭
	事例で学ぶ「すぐに使える声かけ編」	管理職、教諭
	事例で学ぶ「上手な聴き方編」	管理職、教諭
	心の健康を守る組織のコミュニケーション	管理職、教諭
CS（顧客満足）・営業	クレーム対応基本コース	管理職、教諭
	クレーム対応実践コース	管理職、教諭
キャリア	今からはじめるキャリアベーシックコース	管理職、教諭
	未来を創るキャリアデザインコース	管理職、教諭
ビジネス基礎・マナー	仕事の心がまえコース	教諭
	ビジネスマナー基本コース	教諭
	仕事の基本シリーズ「電話応対編」/「敬語編」/「訪問・応対編」 「文書作成編」/「ホウ・レン・ソウ編」「時間管理編」/「PDCA編」	教諭
	「仕事の覚え方」基本コース	教諭
	人を動かすプラン&プレゼンテーション基本コース	教諭
	事務ミスゼロのための仕事の小ワザ20のスキル	管理職、教諭
	テレワーク時代のチームで業務効率をあげる仕事術	管理職、教諭
	オンラインでの「自分の見せ方」スキルアップコース	管理職、教諭
	定時に帰る!15の仕事術	管理職、教諭
育成	「仕事の教え方」基本コース	管理職、教諭
	メンタリング入門コース	管理職、教諭
	ビジネス・コーチング基本コース	管理職
問題・課題解決	ロジカル・シンキング基本コース	管理職、教諭
	論理的思考力ステップアップコース	管理職、教諭
	問題解決の基本コース	管理職、教諭
	ゲーム理論の基本がわかるコース	管理職、教諭
	リーダー・マネジャーのための課題解決基本コース	管理職
	コンフリクト・マネジメント入門コース	管理職、教諭
ヒューマンスキル	「伝える力」スキルアップコース	管理職、教諭
	「自己アピールする力」スキルアップコース	管理職、教諭
	自分らしさを活かした対人能力向上コース	管理職、教諭
	ファシリテーション基本コース	管理職、教諭
	実践!「やる気」アップ15のスイッチ	管理職、教諭
	レジリエンスの鍛え方基本コース	管理職、教諭
	アンガーマネジメント基本コース	管理職、教諭

5 事務職員（年次別・職務別・専門）研修

ステージ	実施機関	実施日数	研修名	研修対象	高めたい資質能力と主な研修内容	指標		
						専門的知能・技能	チームマネジメント力 マネジメント力 学校の内外をつなぐ力	学校の内外をつなぐ力
第1ステージ	自	5	新規採用職員研修 （前期・後期）	新規採用 学校事務職員	秋田県職員として職務を行う上で必要となる公務員倫理を始めとする文書事務・給与・旅費・福利厚生・財務会計制度・会計事務等の基本 ※ 一部の講習枠を教育委員会独自の講習に振替	○	○	○
	庁	1	新規採用職員の 学校事務研修	新規採用 学校事務職員	教育委員会の制度、基本的な心がまえ	○	○	
	庁	1	初任者研修会	新規採用学校事務職員 知事部局出向職員	服務、給与、旅費、文書、就学援助、学校徴収金等の学校事務に特有な事務処理	○		
	庁	1	実務研修	学校事務採用職員 知事部局出向職員	グループワーク等により事務処理上の課題解決、効率化など実務能力の向上を図る。	○		
第2ステージ	自	2	3年目職員研修	採用3年目の職員	今までの「常識」や「固定観念」では潜在化して”隠れている問題”を発見する力を養い、担当業務の改善策を提起できる力を身に付ける。	○	○	
	庁	4	新 マネジメント研修	採用4年目の職員	対面課題の解決を通し、情報収集から実行・判断に関する知識・技能を習得する。		○	○
	自	2	一般職員 選択必修研修	4月1日時点で 24歳の職員 27歳の職員	特定の年齢に達した職員を指定し、それぞれに求められる能力の開発に必要な知識・技能を習得するため、1科目を選択して受講する。	○	○	○
	自	2	キャリア開発研修	4月1日時点で 29歳の職員	メンタルヘルスの基礎知識やセルフケアを学ぶとともに、自らの能力の現状や仕事観・志向性を把握し、5年後、10年後の仕事生活での目指す姿（キャリア）を描く。	○		
第3ステージ	自	2	役付職員 選択必修研修	新任主査級職員	新たな役職段階（主査級）に達した職員を指定し、求められる能力開発（フォロアアップ）に必要な知識・技能を習得する。	○		
	自	2	主査3年目 職員選択必修研修	主査3年目の職員	特定の年齢に達した職員を指定し、それぞれに求められる能力の開発に必要な知識・技能を習得するため、1科目を選択して受講する。	○		
	庁	1	共同実施グループ リーダー研修	グループリーダー	共同実施のグループリーダーとして必要な知識・技能を習得する。		○	○
	庁	4	新 マネジメント研修	事務長補佐昇任者	対面課題の解決を通し、情報収集から実行・判断に関する知識・技能を習得する。		○	○
第4ステージ	庁	2	管理監督職員研修		新たな役職段階（事務長）に達した職員を指定し、求められる能力（目標による管理）の開発に必要な知識・技能を習得する。		○	○
	庁	1	人事評価者研修	新任事務長 新任統括事務長	人事評価者として必要な人事評価技法を習得する。	○		
	庁	1	新任事務長研修		学校運営において事務長・統括事務長として求められる知識・技能を習得する。	○	○	○
	N	5	教職員等中央研修	主任主査、事務長 3年目の職員	学校経営力向上のための高度で専門的な知識等を習得させ、各地域の中核となる事務職員を育成する。	○	○	○
組織力向上研修	自	2	女性職員キャリア デザイン研修	40歳代の女性職員	これまでの働き方やライフスタイルを見つめ直し、いきいきと働くために、自らのキャリアアップについて考察する。	○		

※実施機関について

庁：教育庁各課 自：自治研修所 N：教職員支援機構 が主催する研修

令和 5 年

第 4 回 教 育 委 員 会 会 議

報告事項

- (2) 令和 5 年 3 月高等学校卒業予定者の就職内定状況について
- (3) 令和 6 年度秋田県立特別支援学校入学者選考に係る日程等について

秋田県教育委員会

令和5年3月卒業予定者の就職内定状況について(公務員を除く)

令和5年2月28日現在

高 校 教 育 課

(公立全日制)

- 1 卒業予定者数 6,151 人
- 2 就職内定状況 (公務員を除く)

地 区		卒業者数	就職 希望者数	就職 内定者数	就職 内定率	県内就職			県外就職			未内定者 数
						希望者数	内定者数	内定率	希望者数	内定者数	内定率	
県 北	今年度	1,390	361	359	99.4%	254	253	99.6%	107	106	99.1%	2
	前年度	1,510	425	422	99.3%	311	309	99.4%	114	113	99.1%	3
中 央	今年度	2,815	616	608	98.7%	497	492	99.0%	119	116	97.5%	8
	前年度	2,858	626	625	99.8%	509	508	99.8%	117	117	100.0%	1
県 南	今年度	1,946	469	468	99.8%	336	335	99.7%	133	133	100.0%	1
	前年度	1,919	470	468	99.6%	364	364	100.0%	106	104	98.1%	2
県全体	今年度	6,151	1,446	1,435	99.2%	1,087	1,080	99.4%	359	355	98.9%	11
	前年度	6,287	1,521	1,515	99.6%	1,184	1,181	99.7%	337	334	99.1%	6
	増減	-136	-75	-80	-0.4	-97	-101	-0.3	+22	+21	-0.2	+5

- ① 公立全日制就職内定率

99.2%

(前年同期比

-0.4ポイント)
- 県内就職内定率

99.4%

(前年同期比

-0.3ポイント)
- 県外就職内定率

98.9%

(前年同期比

-0.2ポイント)
- ② 地区別就職内定率等

県内就職内定率は、県北地区は前年同期比 +0.2ポイント 中央地区は -0.8ポイント 県南地区 -0.3ポイント

県外就職内定率は、県北地区は前年同期比 ±0.0ポイント 中央地区は -2.5ポイント 県南地区 +1.9ポイント
- ③ 就職希望者数は、

1,446人であり、前年同期比で

-75人

就職内定者数は、

1,435人であり、前年同期比で

-80人

(公立全日制＋公立定時制＋私立高校)

		卒業者数	就職 希望者数	就職 内定者数	就職 内定率	県内就職			県外就職			未内定者 数
						希望者数	内定者数	内定率	希望者数	内定者数	内定率	
全 日 制		6,151	1,446	1,435	99.2%	1,087	1,080	99.4%	359	355	98.9%	11
定 時 制		154	67	62	92.5%	53	49	92.5%	14	13	92.9%	5
私 立		696	102	95	93.1%	86	79	91.9%	16	16	100.0%	7
全県総計	今年度	7,001	1,615	1,592	98.6%	1,226	1,208	98.5%	389	384	98.7%	23
	前年度	7,075	1,678	1,659	98.9%	1,326	1,311	98.9%	352	348	98.9%	19
	増減	-74	-63	-67	-0.3	-100	-103	-0.4	+37	+36	-0.2	+4

令和5年3月卒業の就職内定状況について(公務員を含む)

令和5年2月28日現在

高 校 教 育 課

①公立高校全日制

	希望者	内定者	内定率	未内定者	未内定者前年度比
県内民間	1,087	1,080	99.4%	7	+4
県外民間	359	355	98.9%	4	+1
小計	1,446	1,435	99.2%	11	+5
県内公務員	165	164	99.4%	1	-3
県外公務員	111	110	99.1%	1	±0
小計	276	274	99.3%	2	-3
合計	1,722	1,709	99.2%	13	+2

(前年同期比 -0.2ポイント)

②公立高校定時制

	希望者	内定者	内定率	未内定者	未内定者前年度比
県内民間	53	49	92.5%	4	-1
県外民間	14	13	92.9%	1	±0
小計	67	62	92.5%	5	-1
県内公務員	2	2	100.0%	0	±0
県外公務員	0	0	—	0	±0
小計	2	2	100.0%	0	±0
合計	69	64	92.8%	5	-1

(前年同期比 +2.8ポイント)

③私立高校

	希望者	内定者	内定率	未内定者	未内定者前年度比
県内民間	86	79	91.9%	7	±0
県外民間	16	16	100.0%	0	±0
小計	102	95	93.1%	7	±0
県内公務員	15	15	100.0%	0	±0
県外公務員	3	3	100.0%	0	±0
小計	18	18	100.0%	0	±0
合計	120	113	94.2%	7	±0

(前年同期比 +0.1ポイント)

①+②+③県全体

	希望者	内定者	内定率	未内定者	未内定者前年度比
県内民間	1,226	1,208	98.5%	18	+3
県外民間	389	384	98.7%	5	+1
小計	1,615	1,592	98.6%	23	+4
県内公務員	182	181	99.5%	1	-3
県外公務員	114	113	99.1%	1	±0
小計	296	294	99.3%	2	-3
合計	1,911	1,886	98.7%	25	+1

(前年同期比 -0.1ポイント)

県内就職希望割合 73.7% 1,408 / 1,911 人 (前年同期比-1.7ポイント)

[

内訳 男 71.8% 872 / 1,214 人
女 76.9% 536 / 697 人
]

県内就職の割合 73.6% 1,389 / 1,886 人 (前年同期比-1.7ポイント)

[

内訳 男 71.7% 860 / 1,200 人
女 77.1% 529 / 686 人
]

令和6年度秋田県立特別支援学校入学者選考に係る日程等について

特別支援教育課

1 入学者選考の期日

○ 視覚支援学校・聴覚支援学校幼稚部、特別支援学校高等部及び高等部専攻科

選 考 日 令和6年3月 1日（金）

合格発表日 令和6年3月12日（火）

○ 栗田支援学校高等部総合サービス科

選 考 日 令和6年2月 1日（木）

合格発表日 令和6年2月13日（火）

2 選考方法

教育相談での観察及び在籍（出身）学校からの調査書に基づく面接を基本とし、各学校の実情に応じて学力検査、作業能力検査等を行う。

3 その他

入学者選考に関する募集人員その他必要な事項は、令和5年9月中旬に公告する予定である。