

教員の資質向上に関する指標に係るパブリックコメント及び意見照会の結果

平成29年9月

愛知県教育委員会教職員課

番号	意見元	区分	項目	意見概要	県の考え方
1	パブコメ	教諭版	ステージ	ステージの「行」と「列」が斜め線となっており「指導力」項目の「列」のどこを指しているのかわかりにくい。直線とすべきである。	本県の案（斜線）は、キャリアステージを経験年数や年齢で明確に区切っていないことを示しています。
2	パブコメ	教諭版	素養	ステージ毎に示すべきである。	素養は、全ステージに関わるものと考えています。
3	パブコメ	教諭版	素養	「地域社会（住民・企業）とのコミュニケーション能力を身に付け、協力関係を築けるようにする」を追加。	素養の「コミュニケーション力」や素養以外の項目（「地域社会との連携・折衝」）にすでに記載しています。
4	パブコメ	教諭版	児童生徒理解	第1ステージから第3ステージにおいて児童生徒が集団移動（部活の大会や行事などで移動する場合は必ず引率を行い、児童生徒一人ひとりの特徴や変化を見逃さないようにする。また、校門前だけでなく登下校時の状況確認するなど校内では把握できない生徒の状況を確認及び理解し、いじめを根絶することが必要。	指標は大まかな方向性を示すものであるため、個々の具体的な例示は指標にそぐわないと考えました。
5	パブコメ	教諭版	学習指導	第1ステージ：毎年同じ教材を利用するのではなく、個々の生徒に応じた教材を毎年開発し、常に改善を行う。 他の教員だけでなく、塾講師や小中高間や企業の人材育成担当者など幅広く指導法を学ぶ努力をし、理解しやすい指導方法を身につけ、毎年改善する。	学習指導の指標に「個に応じた指導」という表現があります。
6	パブコメ	教諭版	学習指導	第2ステージ：高校→中学、中学→高校と異動を頻繁に行い、中学から高校に進学した生徒が落伍者となって退学しないように人事異動を行う。また、他教科での学習指導状況のありかたも勉強し、自分が受け持つ学習指導方法を幅広いものとする。	内容が人事に関わるものなので、指標にそぐわないと考えます。
7	パブコメ	教諭版	学習指導	第3ステージ：他の教諭に対する指導的立場のみならず、謙虚な気持ちで第1ステージの教諭たちの意見に耳を傾け、再度学び直しをする。	「新しい指導方法を効果的に取り入れ」という表現があります。
8	パブコメ	教諭版	生徒指導	第1ステージ：「キャリア教育」→「教師以外のキャリア経験を積ませることや民間経験者積極的に採用する。」 経験が無い教師がキャリア教育を行っても説得力がない。民間経験者を優先的に採用すべきである。	内容が人事に関わるものなので、指標にそぐわないと考えます。
9	パブコメ	教諭版	生徒指導	第2ステージ：中学→高校、高校→中学への異動を頻繁に行い、生徒指導の幅を広げる。また、中学校教師経験の高校教師を短期間に様々な高校に異動させることで第1ステージの教師たちの指導的立場として活躍が期待できる。	内容が人事に関わるものなので、指標にそぐわないと考えます。
10	パブコメ	教諭版	生徒指導	第3ステージ：経験が浅い教師の規範となるだけでなく、自ら学び直しを行い、生徒指導方法を改善し、完成させていく。	「新しい指導方法を効果的に取り入れ」という表現があります。
11	パブコメ	教諭版	多様性への理解と教育支援	第1ステージにおいては障害者等へのボランティア活動を体験すること。特別支援学校との人事交流を行う。	内容が人事に関わるものなので、指標にそぐわないと考えます。
12	パブコメ	教諭版	多様性への理解と教育支援	第2、第3ステージにおいて高校教諭は不登校生徒が多い定時制（特に昼間定時制高校）を必ず経験すること。また、外国人生徒への理解を深めるために専門教科に関係なく中国語やポルトガル語などを身につけさせる。J A I C A派遣も有効である。 特にJ A I C A経験者は様々な学校間を短いスパンで異動させ、高校→中学、中学→高校、小学→中学、中学→小学と異動させ、多様性への理解について助言ができるようにし、他の教師の理解を深めることに活用する。実体験が無いと難しい。	内容が人事に関わるものなので、指標にそぐわないと考えます。

番号	意見元	区分	項目	意見概要	県の考え方
13	パプコメ	教諭版	学級経営・学年経営・学校運営	第1ステージ：「一貫性のある指導」→「児童生徒個々の個性や理解度に配慮した指導」	御意見の内容は「児童生徒理解」の項目に記載されています。
14	パプコメ	教諭版	学級経営・学年経営・学校運営	第2ステージ：「経験の浅い教職員に積極的にアドバイス」→「経験の浅い教職員に積極的かつ平等に丁寧にアドバイス」	御意見の内容は「児童生徒理解」の項目に記載されています。
15	パプコメ	教諭版	学級経営・学年経営・学校運営	第3ステージ：他校での状況について積極的に情報収集を行い、常に改善を行う。また、家庭、地域が求めているものが何か把握しながら計画立案しながら実行していく。教員委員会・校長・教頭等の意図をくみながら学校、学年の実情と整合させながら計画立案をし、実行することに心掛ける。	具体的な対応内容は指標にそぐわないと考えております。
16	パプコメ	教諭版	学校安全・危機管理	第1ステージ：警備会社や警察などから講師を招き危機管理方法及び対処方法について学ぶ。また、児童生徒を守るために護身術を身につけさせることも必要である。いじめについては隠蔽するのではなく、迅速に管理職に情報提供及び指示を受ける。	具体的な対応内容であり、指標の『「報告・連絡・相談」を確実に行う』という記載に含まれていると考えます。
17	パプコメ	教諭版	学校安全・危機管理	第2ステージ：施設の老朽化における危険性を把握し、未然に事故を防ぐために用務員との連携や応急措置方法を学ぶ。	指標の「危険を予見するとともに対処する」との記載に含まれていると考えています。
18	パプコメ	教諭版	学校安全・危機管理	第3ステージ：不審者情報、いじめ情報について警察、他校や地域からの情報収集を行い校内で情報共有及び管理職へ整理された適切な対応案をもって情報提供を行う。また、民法や刑法など一般的な法律を理解法に基づき危機管理できるよう勉強することも求められる。	素養の「倫理観」の中の「法令を遵守し」との記載に含まれていると考えています。
19	パプコメ	教諭版	同僚との連携・協働	第1ステージ：「他の教職員と積極的に関わり」→「他の教職員と平等に相手の気持ちを思いやりながら積極的に関わり」	素養の「コミュニケーション力」の「周囲の状況や相手の思いを踏まえ、共通理解を図りながら、協働的に行動する。」との記載に含まれていると考えています。
20	パプコメ	教諭版	同僚との連携・協働	第2ステージ：「経験の浅い教職員を積極的に支援する」→「経験の浅い教職員をシニアリーダーの意見も参考にしながら積極的に関わり」	第1ステージに「他の教職員と積極的に関わり、疑問点や悩みを相談したり、共有したりしながら」との記載があります。
21	パプコメ	教諭版	同僚との連携・協働	第3ステージ：「教育委員会、管理職の意向を踏まえ、後輩教職員の意見にも耳を傾け、学校運営の向上をはかるための調整役として期待に応える。」	当該ステージには「役割分担を調整する」との記載があります。
22	パプコメ	教諭版	地域社会との連携・折衝	第1ステージ：全体の奉仕者という公務員の立場を弁えながら地域社会の手本として振る舞いながら連携できるようになる。地域・関係諸機関と必要な連携のみならず、何を期待されているのか情報収集を行い、期待に迅速に応えるようにする。また、消防団やボランティア活動、国際協力隊などに積極的に参加し、地域社会との調整能力を身に付ける。接遇方法も学ぶ。	内容が詳細過ぎて指標にそぐわないと考えます。
23	パプコメ	教諭版	地域社会との連携・折衝	第2ステージ：「他校・異校種への異動体験（中学⇄高校）により連携・協力体制を構築する。」	内容が人事に関わるものなので、指標にそぐわないと考えます。
24	パプコメ	教諭版	地域社会との連携・折衝	第3ステージ：「市町村の市民講座や休日に学校にて市民講座をボランティアとして行い、自らが持つ専門能力を地域に還元する。」 「過去に教えた卒業生などの人脈を常に構築し、情報発信のみならず、教育活動への協力体制を整える。」 「教えることだけでなく地域社会から学ぶ姿勢を維持し、地域社会や後輩教職員の規範となる。」	ボランティア活動は、勤務として行うものではないので、指標にはなりづらいと考えます。

番号	意見元	区分	項目	意見概要	県の考え方
25	パブコメ	教諭版	地域社会との連携・折衝 または、学校経営 (教育公務員としての自覚をもち～というところ。) (地域資源の活用というところ)	指標は新しく考えられたものかとは思いますが、実際に現在でもこのように運営されていると思います。改善されるべきは内容だと思います。特に人事を担当する方は社会とのつながりを意識するという言葉よりももう一步踏み込んだ表現が必要かと思われます。具体例で申し上げますと、非常勤職員であっても、わずかな年休を使う権利があるのですが、実際の取り方について市町村の教育委員会に問い合わせたところ、県の派遣なので県にというので問い合わせたところ、小学校は市町村の管理なので市へと回され、結局誰がわかっているのかわからないという事例が最近ありました。また、現場の上司は実際の稼働時間が減るので取れませんがとまで言います。社会とのつながりは大切ですが、それは同時に教育法だけではなく、労働法などの法規についても遵守してのことだと思います。辞令についても、週に10時間というものなのに、そのまま稼働すると年間の総時数を上回るため3月まで働けないという事態になっています。辞令通りに現場で働けないような辞令の作成についても疑問が多いです。法律に詳しい方にマネジメントの監修をしていただくなども、必要なのではないかと思います。非常勤講師は立場が低く意見をいえる場所もありません。非正規のための環境整備もお願いしたいです。感謝の言葉はいただくものの、待遇は冷遇ともいえるものです。また、地域資源の活用という部分については、学校本位でいいように使うだけという意味での資源の活用だけでない活用法を希望します。	御意見として承りました。
26	パブコメ	教諭版	倫理観・人間性・行動力 「児童生徒が憧れる魅力的な人間の姿を追求する」 自己教育力・創造的思考力 「自ら学び続ける」「創意工夫」	これらは大事なことだと思います。しかし、改めて指標に書くことなのかという気がします。また、書く以上は実現させるための手だても必要です。現在、多忙化で仕事に追われる状況の中で、このようなことを指標に入られてもそんな余裕がないというのが現状です。	御意見として承りました。
27	パブコメ	教諭版	児童生徒理解 「児童生徒一人ひとりに愛情を持って」「個々に応じた成長を促す」 生徒指導 「児童生徒一人ひとりの課題を捉え」 多様性への理解と教育支援 「児童生徒の個性を尊重し」	これも今更書かれなくても、40人学級という現状の中で教師たちが日々努力していることです。少人数学級の実現なしに努力だけを求められても反感を抱くだけです。	御意見として承りました。
28	パブコメ	教諭版	児童生徒理解 「集団をリードする」 学習指導 「主体的な学びを導く指導技術」 「他に教員の模範となる授業」 生徒指導 「指導の取組方針を的確に示し、具体的に指導する」 学級経営・学年経営・学校運営 「児童生徒のコミュニケーションを促進する」 地域社会との連携・折衝 「地域に貢献する活動を企画・調整する」	キャリアステージが上がると指標が要求するものもかなりレベルが高くなります。私たち教師は目の前の生徒をみながら、常に授業し、課題を解決する努力をしています。この時点ですでに完成された教員像を求められることには抵抗があります。完璧さを求めるよりは課題を前にしたとき「これまでの経験を生かし」周囲と協力して解決する姿勢こそが重要だと思います。	たとえば、「生徒指導」の第2ステージに「経験を踏まえて問題提起や情報提供をしながら、経験の浅い教職員に適切な助言をする。」との記載があり、ご意見の趣旨は反映されていると考えております。
29	パブコメ	校長版	倫理観・人間性・行動力	「法令を遵守し」→「あらゆる法令を理解し身につけたうえで遵守し」 「地域等」→「関係機関、地域等と校長自ら信頼関係を築こうとする」	指標は、概略的な表現にしています。
30	パブコメ	校長版	コミュニケーション力	「関係諸機関」→「関係諸機関、地域住民等」	「地域、関係諸機関等」に修正しました。

番号	意見元	区分	項目	意見概要	県の考え方
31	パブコメ	校長版	教育課題の把握・学校経営ビジョンの明示	「国や県、市町村」→「国や県及び他県、市町村及び他市町村」 「ビジョンを示す」→「ビジョンを毎年学校HPなどや保護者、住民説明会にて丁寧に表示す」	指標は、概略的な表現にしています。
32	パブコメ	校長版	企画・構想力	「市民感覚・民間経営感覚に学び」→「市民や民間事業者を訪れたり、招いて直接その感覚を謙虚な気持ちをもって肌で学び」	具体的な対応内容であるため、指標にそぐわないと考えました。
33	パブコメ	校長版	教職員理解・人材育成	「人材育成のため、様々な経験する機会を与えるよう学校間（中から高など）の異動を2、3年で異動させる。そのため、他校や小中高間での情報共有をする」を追加。	内容が人事に関わるものなので、指標にそぐわないと考えます。
34	パブコメ	校長版	教職員理解・人材育成	「教師が経験していない仕事や担当をさせて、苦手なことを自ら学ばせることにより学ぶ大変さ、大切さを学ばせることにより成長させる。特に中高間異動をさせることにより幅広く人材育成を達成。」を追加	内容が人事に関わるものなので、指標にそぐわないと考えます。
35	パブコメ	校長版	組織運営・人材活用	「組織を運営する」→「組織を運営し、その状況について自らの目でチェックする」	具体的な対応内容であるため、指標にそぐわないと考えました。
36	パブコメ	校長版	組織運営・人材活用	「能力・適正を的確に把握し、能力・適正が偏らないよう苦手なこともチャレンジさせる人材活用をする」 (本文のようでは教師を甘やかすことになり組織運営上そのときによいが将来支障が出る。)	御意見として承りました。
37	パブコメ	校長版	財務管理	「節約に努め効率的な予算執行に務める」を追加	「予算の計画的・効率的な執行に努める」に修正しました。
38	パブコメ	校長版	財務管理	「状況把握に務める」→「実際に校長も事務職員の仕事を自らも経験することで状況把握ができる能力を高めること」 (報告が誤りにより問題が生じることを未然に防ぐため)	校長の職務は状況把握に努めるまでとします。
39	パブコメ	校長版	学校安全・危機管理	「必要に応じてシュミレーションなど」→「必要に応じてシュミレーションを行い、最後は自らの目で確認する現場主事をとること」	具体的な対応内容であるため、指標にそぐわないと考えました。
40	パブコメ	校長版	学校安全・危機管理	「関係諸機関との調整を図り」→「関係諸機関との調整を迅速に図り」	御意見のとおり、「迅速に」の文言を追加しました。
41	パブコメ	校長版	学校安全・危機管理	「教職員の不祥事を根絶する」を追加 「個人情報の管理の徹底：書類だけでなく内容の漏洩を未然に防ぐ」を追加	素養の「倫理観」に「高い倫理観を持ち、法令を遵守し」という記載があります。
42	パブコメ	校長版	学校安全・危機管理	「書類等の紛失、第三者への個人情報の漏洩、事故を防ぐために教職員の机まわりや準備室の整理整頓を指示及びチェックする」 「内申書のミスが無いよう教頭だけでなく自らも最高責任者がチェックする」	具体的な対応内容であるため、指標にそぐわないと考えました。
43	パブコメ	校長版	地域社会との連携・折衝	「自ら足を運んで地域に対して学校運営状況について説明会を行い、学校に対する要望を吸い上げる努力をすること」を追加	「要望を的確に把握し」との記載があります。
44	パブコメ	養護教諭版	ステージ	・第1ステージは「教員としての基礎を固める」ではなく、「養護教諭としての・・・」がよいのでは？	養護教諭版は全文養護教諭の指標として書かれています。
45	パブコメ	養護教諭版	児童生徒理解	・第1ステージ・・・愛情を持って接し→愛情を持って寄り添い（養護教諭の職務上） ・第2ステージ・・・学級・学年などの集団を→集団を（養護教諭の職務上）	他の教諭版と揃える必要があると考えております。

番号	意見元	区分	項目	意見概要	県の考え方
46	パブコメ	養護教諭版	生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> ・第2ステージ・・・経験を踏まえて→養護教諭としての経験を踏まえて ・第3ステージ・・・関係諸機関と連携を深め、問題解決のための体制づくりをする→体制づくりを助ける（養護教諭の職務上） 	第2ステージについては、養護教諭であることは明らかであると考えます。第3ステージについては、「関係諸機関と連携を深め、問題解決のための体制づくりをする。」を削除し、「健康相談」の項目の第3ステージに追加することにしました。
47	パブコメ	養護教諭版	多様性への理解と教育支援	<ul style="list-style-type: none"> ・2つ目の・に特別支援や外国人だけでなく性同一性障害も入れてはどうか？ ・第1ステージ・・・2つめの・計画を作成するとともに→作成を助けるとともに（養護教諭の職務上） 	性同一性障害については具体的対応内容であるため、指標にそぐわないと考えます。「多様性への理解と教育支援」の「計画を作成するとともに」を「計画作成に参画するとともに」に修正しました。
48	パブコメ	養護教諭版	保健室経営	<ul style="list-style-type: none"> ・第1ステージ・・・学級経営や保健室経営の方針を立て→学級経営方針の作成を助け、保健室経営方針を立て 	保健室経営の第1ステージについては、全体的に修正をしました。
49	パブコメ		指標をもとに研修計画が立てられることについて	これらの指標をもとに研修計画が立てられるということですが、危惧するのはこれらの項目を網羅するために研修計画が立てられることです。もともと10年目研修などの時期を弾力化にし、教員の負担を軽減するという目的もあつたはずです。押しつけられた官制研修ではなく、自分の課題を考え、選択し主体的にできる研修にして欲しいと思います。	御意見として承ります。
50	パブコメ		まとめ	指標を設けるなら、少しでも指標に近づけるように、定数の改善、教員の持ち時間を減らす、30人学級を実現するなどの条件整備なども一緒に考える必要があります。それらを抜きにして、指標だけが押しつけられれば学校はますます息苦しいところとなり、病んでいく教員が増えるばかりです。また、上から指標を押しつけて枠にはめてしまつては、かえって教員の自主性ややる気を萎縮させてしまうことになります。そもそも私たち教員は教員免許を持った専門家です。今、求められていることは、細かい制限をかけることよりのびのびと教育に向かうことと、教員に向かう時間をしっかりと与えられることだと思います。	御意見として承ります。
51	大学	教諭版	素養	「愛情をもって寄り添い、支え続け・・・」単なる「愛情」ではなく、すべて「教育的愛情」と記した方が誤解が少なくなるのではないのでしょうか？近年、セクハラが問題となる中で単に「愛情をもって寄り添い」と表現すると高校生（女子生徒）に対して熱意のあまり深みにはまってしまう教員が出ることを恐れます。	「素養」の項目は「教育的愛情」になっております。
52	大学	教諭版	学習指導	「愛知が求める着任時の姿」ここに記載された内容からは「どのように教えるのか」だけが強調されすぎており、大学教職課程で強調すべき「目の前の生徒に対して、何故教えなければならないのか？何を教えたいのか？」が伝わってこない。「素養」の使命感・責任感、人間性・行動力、及び創造的思考力に記載された文言から読み取れるはずだが、大学の養成課程では十分に涵養しておくべき観点であると考え。さらには、模擬授業等を通して感得する学生の大きな関心は「どのように教えるのか」にある。教師として伸びしろを担保するという意味で、「どのように」という観点よりはるかに重要な要素である「何故、何を」の観点に、一言も触れられていないのは残念で仕方ない。	御意見として承ります。

番号	意見元	区分	項目	意見概要	県の考え方
53	大学	教諭版	学習指導	<p>第1ステージ「他の教員から学ぶ」について、「生徒指導」の項目には、はっきりと「他の教職員と協力しながら」と明記されている。これは、問題をいつまでも自分一人で抱え込まずに、という意味合いが強いと想像する。</p> <p>このことは、学習指導面でも同様で、「素養」欄で表現されている「学び続ける教師」を強く意識されるのであれば、学習指導にこそ、「(互いの授業を通して)指導のスキルを高めていく」という表現を取り入れるべきではないでしょうか。</p> <p>私自身のこれまでの経験から、高校・大学を通じて、最もバリアフリーが進んでいないのは、「授業公開・授業参観」であると感じております。</p> <p>であるからこそ、「学習指導」欄にも記載されることを、切望いたします。</p>	御意見として承ります。
54	大学	教諭版	マネジメント力	<p>「理想とする児童生徒の姿」めざす「あいちの人間像」のように、より明確にした方が分かりやすいのではないのでしょうか？</p> <p>教員をめざす学生一人一人の理想とする児童生徒の姿には、かなりの幅があります。</p>	学生一人一人が自らの理想を描いてもらいたいと考えています。
55	大学		全体について	<p>全体として抑制の利いた指標（案）であり、大学における教員養成及び学校における教員研修に関して、それぞれの主体性が尊重されている点は高く評価したい。</p> <p>特に大学における教員養成は、学生が将来様々な都道府県で勤務することを想定しているため、特定の都道府県の指標だけに対応するものであれば適当でない。提示された指針（案）は、この点から見ても適当なものであると考える。</p> <p>8月9日に開催された大学関係者向けの説明会では、複数の大学関係者から、教員のライフコースの段階区分の細分化や、各段階における研修課題の詳細化を求める意見が出された。</p> <p>しかし、それらには、①研修プログラムの硬直化、②勤務校の特質や新しい教育課題に応ずる研修の軽視、③主体的研修の取り組みへの否定的影響等、をもたらす可能性への配慮を欠くものであると言わざるを得ない。提示された指針（案）の基本を維持していただきたい。</p> <p>指針（案）には、新任教員が入職時に備えるべき資質・能力の姿が示されているが、それが今後、大学における教員養成の自主性を制約することのないよう、指針を運用していただきたい。</p>	御意見ありがとうございます。
56	A市			<p>校長版はあるが、副校長、教頭、（主幹教諭）といった職の指標はあえて策定しないのか。策定しないとすれば、特に教頭については、指標があってもよいのではと思う。</p>	教頭については、「校長版」と「教員向けのメッセージ」に説明を追加しました。
57	B町		第1ステージ及び第2ステージの指標	<p>本指標を教員の資質向上に向けた実効性のあるものにするためには、もっと簡潔に表記されていた方が良いと思います。このままで各校へ配付すると、多くの学校において経験値の少ない教員の理解は深まらず、第1ステージ（もしかすると第2ステージまで）に示されている指標を、指導的立場の教員がかみ砕いて伝える必要が出てしまうと考えます。ステージが上がるごとに理解力も高まると思いますが、せめて第1ステージは多くの教員がすぐに意識したり行動に移したりできるような表記にさせていただけることを望みます。</p>	簡潔な内容に心がけてまいります。

番号	意見元	区分	項目	意見概要	県の考え方
58	C市			この取り組みの目的は「県の教員の資質向上」であり、対象は正式採用になった皆さんだと思います。そういう方が先の目的をもって進むことは必要であり大切なことであります。大変良い取り組みであることは言うまでもありません。 ところが、正式採用でない一部の講師の資質とか言動が現場やニュースで問題になっています。これは本プロジェクトと目的が異なるかもしれませんが、そういった方々も「県の教員」として担任を持つなど、「教員」という立場で勤務をしています。 この叡智が集積された「指標」が何らな形で活用できるとよいと考えます。少なくとも「県の教員」という立場にあるうちは、正規採用教員の皆さんはこうした指標をもとに努力していることを意識し、同じように目標をもって務めていただくことが肝要と考えます。目標を意識すれば、不適切言動および不祥事抑制に少しは供するのではと思います。一つの意見です。	まず、正規教員に理解を求めるものですが、こうした趣旨は非常勤講師等にも伝わるようにしたいと考えています。
59	D市			・校長、教諭、養護教諭、栄養教諭と、職種ごとに指標が作成されていることが大変良い。それぞれの職能に応じた記載がされており、大変参考になる。	御意見ありがとうございます。
60	D市			・ライフステージを「基盤」「ミドルリーダー」「シニアリーダー」と3段階に分けるだけでなく、「愛知県が求める着任時に姿」があることが大変良い。スタート地点の姿がはっきりとすることで、その後のステージの歩みが確かなものとなっている。	御意見ありがとうございます。
61	E市	教諭版	学習指導／着任時の姿	・着任時において、「学習指導要領を理解し、発問や板書、環境の構成などの基礎的な指導技術を身に付け、指導計画に従い、実践しようとする。」という姿は、求める者として高すぎないか。 着任時にこの姿を求めるならば、採用決定から着任までの間に何らかな手引きを作成して周知徹底を図ったり、事前の研修などを行ったりしていく必要があると考える。	指標として着任時に期待する目標を設定しております。
62	F市	教諭版		めざす「あいちの人間像」と「愛知が求める教師像」と「資質・能力」が構造的に見えるとうわかりやすいと思います。	該当の図を修正しました。
63	F市	教諭版	学習指導	「授業力」に絞られているが、これで「健やかな体」が育てられるのでしょうか。	「学習指導」の項目は、心身の健康も含め教育活動全般にわたるものと考えております。
64	F市	教諭版	生徒指導	温かい「豊かな心」を育てる視点が加わるとよいと思います。	指標は、あくまでも教員の育成の観点で示しております。
65	F市	教諭版	学校安全・危機管理	「着任時の姿」が学生には難しいと思います。	指標として着任時に期待する目標を設定しております。
66	F市	教諭版	地域社会との連携・折衝	「第3ステージ」では、ケース会議等を念頭に、コーディネート力の視点が明確になるといいと思います。	第3ステージには、「地域資源（ひと・もの・こと）の活用」、「協働」、「企画・調整」という表現があります。
67	F市	教諭版	マネジメント力	タイムマネジメント等、自己の業務をマネジメントする視点があるといいと思います。	「学級経営・学年経営・学校運営」の第1ステージの「責任をもって担う」を「計画的に自らの職務を遂行する」に修正しました。
68	F市	校長版	教育的愛情・使命感・責任感	「未来」というだけでなく、「生命」「安全・安心」「幸福」等の具体的なキーワードがあった方がよいと思います。（他の教諭版も）	広い範囲の意味を含む言葉として「未来」という言葉を使用しております。

番号	意見元	区分	項目	意見概要	県の考え方
69	F市	校長版	教職員理解・人材育成	次の視点が見えると良いと思います。 校内人事、研修、中堅活用、不祥事防止、教職員評価制度	御意見の内容は、指標の内容に含まれていると考えております。
70	F市	教諭版	財務管理	法令に則った執行という視点が増えるとよいと思います。	素養に「高い倫理観」「法令を遵守し」の文言があります。
71	F市	養護教諭版	保健教育	「改善し」→「改善をし」 脱字です。	御意見のとおり「改善をし」に修正しました。
72	F市	養護教諭版	生徒指導	「第1ステージ」が一般教諭向けの内容に感じるので、養護教諭に絞った視点が増えるとよいと思います。	養護教諭も教諭と同様の生徒指導に関する指導力が必要であると考えております。
73	F市	養護教諭版	保健室経営	「第2ステージ」に「保健室経営に積極的に」とありますが、必ずやることだと思います。	「保健室経営」の第2ステージについては、全体的に修正しました。
74	F市	養護教諭版	保健管理	学校薬剤師との連携について増えるとよいと思います。	「保健管理」についても各ステージを全体的に修正しました。
75	F市	栄養教諭版		市によって栄養教諭の業務に違いがあると思います。岡崎市では、給食センターの業務にも重点が置かれています。それぞれの市で、この「指標」が活用しづらいかもしれません。	栄養教諭は、学校の食育に関わる中核的立場にあるので、指標に書かれている役割は担ってほしいと考えています。
76	G市		多様性への理解と教員支援 第3ステージ 地域社会との連携・折衝 第1ステージ (校長版) 教職員力・人材育成 組織運営・人材活用	「○○など」という表現、例示が一つの場合は、「など」として言い切るか、表現を変える、あるいは例示を複数あげるとよいと感じました。	例示として一つだけあげてあると考えています。
77	G市	校長	自己教育力・創造的 思考力 企画・構想力	「囚われず」「とらわれない」漢字・かな表記を統一するとよいと思いました。	御意見のとおり修正しました。
78	H市			教頭は、管理職として重要なポストなので、「教頭版」があるとよい。または「管理職版」として、校長・教頭共通のものを作成する。	教頭については、「校長版」と「教員向けのメッセージ」に説明を追加しました。
79	H市		「愛知県教員の資質向上に関する指標について(案)」の2行目(教員向け案内)	「どのような資質・能力を発揮し・・・」を、「どのような資質・能力を身につけ、伸ばし、発揮し・・・」とする。	簡潔な表現としました。
80	H市		同上 「一人一人の個性や適性を生かすために」	文中や文末に、「なってもらいたい」「考えています」「ほしいと思います」など、曖昧な表現が目立つ。「です。」と言いきらないと、思いが伝わらず形骸化する。	柔らかい表現にするよう努めています。

番号	意見元	区分	項目	意見概要	県の考え方
81	H市	教諭版	多様性への理解と教育支援	特別支援教育、外国人児童生徒教育についても、保護者理解・保護者の協力は不可欠であるので、生徒指導にある「保護者の思いを理解し、保護者や他の教職員と協力しながら組織的・継続的に児童生徒に対応する。」等の文言が必要である。	御意見の内容は「児童生徒理解」や「生徒指導」の項目に記載しております。
82	H市			<ul style="list-style-type: none"> ・ 素養の項目は、簡潔にまとめられており、読みやすく分かりやすい。 ・ 指導力、マネジメント力の項目の内容は精選すべき。 ・ ステージごとの指標が見づらい。 	御意見の趣旨を取り入れて、見やすくなるようデザインを変えました。
83	H市		愛知が求める教師像	<ul style="list-style-type: none"> ・ 左から3つ目の楕円中の文章が、途中で切れている。 ・ 6つの教師像が示されているが、7つ目として、「保護者の思いをくみ取り、連携・調整ができる人」のような教師像を加えるべき。 	図の表現を修正しました。「愛知が求める教師像」は既存の目標です。
84	I市		愛知が求める教師像	「高い倫理観をもち、円満で調和のとれた人」(←の欠落)	修正しました。
85	I市		愛知が求める教師像	「明るく、心身ともに健康な人」 他の要素については「素養」「マネジメント力」等で、その内容を関連付けて示しているものの、「明るく～」に関する記載はない。素養にどこか示す必要はないか。	広い意味では「コミュニケーション力」に含まれていると考えております。
86	I市			表記の仕方について <ul style="list-style-type: none"> ・ めざす「あいちの人間像」 ・ 愛知が求める人間像 ・ 愛知県が求める着任時の姿 愛知（あいち）の表記に複数の種類が見られる。出典元が異なるため、やむを得ないか。	やむをえないと考えます。
87	I市		ステージ	第1ステージ、第2ステージ、第3ステージの段階が分かりにくい。ミドルステージは具体的には、経験年数が何年ぐらいを指しているのか、それにより第1・第3の期間設定が変わってくる。経験年数とその教師のステージはあえて関連付けないという考えととらえるべきか。豊田市では12年目以降をミドルリーダーとして位置づけている。	ステージの区分を経験年数で明確に分けることは考えていません。
88	I市		めざす「あいちの人間像」	【 】が5つあるが関連が分からない。教師の育成指標に必要か疑問である。かえってわかりにくくならないか。	めざす「あいちの人間像」は、「愛知が求める教師像」の基になるものと考えています。
89	A高校長			教頭版がないが、教頭は、教諭とも校長とも異なるので、別に作成が必要ではないか。学校がうまく回るかどうかは教頭によることを実感しているが、教頭の指標があれば、校長がそれをつくる必要がなくなり助かる。	教頭については、「校長版」と「教員向けのメッセージ」に説明を追加しました。
90	A高校長	教諭版	ステージ	第2ステージのミドルリーダーと第3ステージのシニアリーダーという言葉が分かりにくい。一般には、主任層をミドルリーダーという言い方をすることが多いが、内容をみると第3ステージに主任に求める能力が書かれたりする。 10年研の前に主任にならなければならない年齢構成の中で、どのような使い方をすればよいか、戸惑う指標である。	ステージの区分を年齢で明確に分けることは考えておりません。

番号	意見元	区分	項目	意見概要	県の考え方
91	A 高校長	教諭版	児童生徒理解 学習指導	初任者を含めた全教員に求める資質・能力が第3ステージに書かれているので困る。授業など生徒に直接関わる部分については、初任者もベテランも必要なことができれば学校は成り立たない。 基本的に、児童生徒理解や学習指導、生徒指導などは、第1ステージでしっかりやれるようになること、第2ステージでは同僚と協力し合い、後輩を指導できるようになること、第3ステージでは学校全体を見据えた上で他学年、他教科など他のチームとの調整・協働を企画できることを求めたい。 とりわけ、学習指導の第3ステージの1つ目、2つ目などは、自分の教授法を模索している初任者の方が取り組みやすい内容であると考えている。	ステージが上がるごとにレベルも上がるよう配慮しております。
92	B 高校長		「愛知県教員の資質向上に関する指標について（案）」の下から8行目（教員向け案内）	・また、校長は・・・を また、校長・教頭は・・・と教頭を入れる。 ・教頭・部主事を別に指標を作るべきである。 ・教頭の育成指標については、原則、校長に近いものと考えていただきたい。今後の管理職登用を考えると、教頭から校長に昇任できるように教頭の育成に力を入れるべきと思います。	教頭については、「校長版」と「教員向けのメッセージ」に説明を追加しました。
93	B 高校長	校長版	組織運営・人材活用	・組織運営の項目の中で、多忙化解消に絡めて、組織運営を適切に行うことにより職員の健康管理をを求める項目が欲しい。職場環境の改善、適正な運営と言った項目でも良いかと思います。	御意見を取り入れて、「組織運営を適切に行うことにより、職場環境を適正に保ち。教職員の心身の健康に留意する。」を追加しました。
94	B 高校長			・指標の設定については、法律の改正により策定されることについては、全く問題ありません。 問題は、若年教員の大量採用と、ミドルリーダーの不足、厳しい指導をを好まない若手と言えない中堅などの現場のOJT力の低下により、本当に効果のある研修が必要であり、その研修の形態・内容が大変重要であること、それと同様にその時間の確保が重要となってきます。 是非、実質的な研修が、徹底してできる環境と的確な研修内容の選定をお願いします。	御意見ありがとうございます。
95	C 高校長	校長版	自己教育力 創造的思考力	「自ら学び続ける意欲をもっている」→「自ら学び続けている」 校長は、さまざまな研究会を担当したり、参加したりすることが求められているため。	同様の趣旨と考えております。
96	C 高校長	校長版	教育課題の把握・ 学校経営ビジョンの明示	「校外」に限定する必要なし。校内を含め、「自校を取り巻く環境の特性」にするべきではないか。	御意見のとおり、「自校を取り巻く環境の特性」に修正しました。
97	C 高校長	校長版	財務管理	「事務職員との日常的な連携に取り組み、状況把握に努める。」 校長はかいの長でもあり、状況把握に努めるだけでなく、「予算に効率的な運用に心掛ける。」を加えるべきではないか。	「状況把握」を「情報交換」に修正しました。
98	C 高校長	校長版	地域社会との連携・折衝	「地域・家庭からのさまざまな要望」 要望は、地域・家庭に限らないことから、「家庭や地域等からのさまざまな要望」とするべきではないか。	範囲を広げすぎるのは適当ではないと考えました。

番号	意見元	区分	項目	意見概要	県の考え方
99	C 高校長	教諭版	生徒指導	第3ステージ 「関係諸機関との連携を深め、問題解決のための体制づくりをする。」 「関係諸機関との体制づくり」となると、校長の了解を得る必要も出てくると考えられるので、「協力関係づくり」にすべきではないか。	対外的な関係については、校長の了解は必要であると考えます。
100	C 高校長	教諭版	学校安全・危機管理	第3ステージ 「学校を取り巻く環境の危機管理について、学校、家庭、地域などとの協力体制を確立する。」 「学校、家庭、地域など」の学校は、本校のことか、他校のことか、分かりづらい。誤解のない表現にしたい。	御意見の趣旨を踏まえて、「学校、家庭、地域など」を「学校と家庭や地域など」に修正しました。
101	事務局	校長版	財務管理	「児童生徒の安全確保という視点から施設管理に努める。また、児童生徒のための教育環境整備という視点から備品等の充実に努める。そのために予算の計画的な執行に努める。」「事務職員との日常的な連携に取り組み、状況把握に努める。」 ↓ 「学校の施設・設備、の適切な維持管理に努める。」 「学校運営に関する経費の予算について、計画的な執行に努める。」 ※財務管理に関して特に視点は求めなくてもよいのではないか。 ※教育環境整備は、備品等の充実に限らないので、取り出さなくてもよいのではないか。	特に修正はしません。
102	事務局	校長版	教職員理解・人材育成	「教職員に対する面談や授業観察とともに、教頭などの情報交換を常に行い、教職員の現状把握に努める。」 「分担した教職員の業務を見守り、教職員のメンタルヘルスに留意するとともに、状況を把握し、・・・」 何の現状(状況)を把握するか具体的に記載した方がいいのではないか。	広く含んでいると考えています。
103	事務局	校長版	財務管理	「児童生徒の安全確保という・・・。また、・・・。そのために予算の計画的な執行に努める」 予算の計画的・効率的な執行に努めるとした方がいいのではないか。	御意見のとおり「予算の計画的・効率的な執行に努める。」に修正しました。
104	事務局	校長版	財務管理	「事務職員との日常的な連携に取り組み、状況把握に努める」 何の状況把握をするのか、具体的に入れたらどうか。	御意見の趣旨を取り入れて、「状況把握」を「情報交換」に修正しました。
105	事務局	校長版	財務管理	不祥事経理の未然防止の観点を入れたらどうか。	素養の「高い倫理観」や「法令を遵守し」に含まれていると考えています。
106	事務局	校長版	教職員理解・人材育成 ↓ 組織運営・人材活用	・「教職員のメンタルヘルスに留意するとともに、」を削除 ↓ 「・教職員の疾病の予防及び健康の保持増進に努める。」を追加	御意見の趣旨を取り入れて、「組織運営・人材活用」の項目に「組織運営を適切に行うことにより、職場環境を適正に保ち、教職員の心身の健康に留意する。」を追加しました。