

平成30年2月22日

青森県教育委員会第314回臨時会

期 日 平成30年2月22日（木）
場 所 教育庁教育委員会室

会 議 次 第

1 開 会

2 報 告

- 報告第1号 三内丸山遺跡センターの設置について …………… 1
- 報告第2号 議案に対する意見について …………… 2

3 議 案

- 議案第1号 青森県教育委員会事務局及び教育機関（学校を除く。）の職員の人事について ……………（非公開の会議）
- 議案第2号 市町村立学校職員の人事について ……………（非公開の会議）
- 議案第3号 県立学校職員の人事について ……………（非公開の会議）
- 議案第4号 青森県立学校における学校運営協議会の設置等に関する規則案について …………… 3
- 議案第5号 青森県教育職員免許状に関する規則の一部を改正する規則案について …………… 7

4 その他

- 校長及び教員の資質の向上に関する指標について …………… 11

5 閉 会

報告第 1 号

三内丸山遺跡センターの設置について

三内丸山遺跡センターの設置について、緊急を要するため、青森県教育委員会の事務の委任等に関する規則第 4 条第 1 項の規定に基づき、教育長において臨時に代理し、次のとおり決定したので報告します。

1 設置の目的

三内丸山遺跡の保存及び活用を行うことにより、県民の文化の振興に資する。

2 名称

三内丸山遺跡センター

3 位置

青森市大字三内字丸山地内

4 設置の時期

平成 31 年 4 月 1 日

報告第2号

議案に対する意見について

知事から意見を求められた下記議案について、緊急を要するため、青森県教育委員会の事務の委任等に関する規則第4条第1項の規定に基づき、教育長において臨時に代理し、原案に同意したので、ここに報告します。

記

- 1 平成30年度青森県一般会計予算案（教育委員会所管分）
- 2 青森県三内丸山遺跡センター条例案
- 3 特別職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例案
- 4 常勤の特別職の職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例案
- 5 職員の退職手当に関する条例等の一部を改正する条例案
- 6 青森県行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律施行条例の一部を改正する条例案
- 7 青森県都市公園条例の一部を改正する条例案
- 8 青森県学校職員定数条例の一部を改正する条例案
- 9 平成29年度青森県一般会計補正予算（第5号）案（教育委員会所管分）

議案第4号

青森県立学校における学校運営協議会の設置等に関する規則案について

1 提案理由

地方教育行政の組織及び運営に関する法律第47条の6の規定に基づき、青森県立学校における学校運営協議会（以下「協議会」という。）の設置等に関し必要な事項を定めるものである。

2 概要

- (1) 協議会は、学校運営及び当該運営への必要な支援に関して協議する機関として、青森県教育委員会及び校長の権限と責任の下、地域住民等の学校運営への参画や、地域住民等による学校運営への支援及び協力を促進することにより、学校と地域住民等との間の信頼関係を深め、学校運営の改善及び児童生徒の健全育成を図ることを目的とする。【第2条関係】
- (2) 教育委員会は、協議会の設置が適当と認める学校に協議会を置くものとする。【第3条関係】
- (3) 対象学校の校長は、毎年度学校運営に関する基本的な方針を作成し、協議会の承認を得るものとする。【第4条関係】
- (4) 協議会は、対象学校の運営に関する事項について、教育委員会又は対象学校の校長に対して、意見を述べることができる。【第5条関係】
- (5) 協議会の委員は10人以内とし、教育委員会が任命する。【第8条関係】
- (6) 委員の任期は1年以内とし、再任を妨げない。【第10条関係】

3 規則案

別紙のとおり

4 施行期日

公布の日から施行する。

青森県立学校における学校運営協議会の設置等に関する規則案
青森県立学校における学校運営協議会の設置等に関する規則を次のとおり定める。

青森県立学校における学校運営協議会の設置等に関する規則
(趣旨)

第一条 この規則は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第四十七条の六の規定に基づき、青森県立学校における学校運営協議会（以下「協議会」という。）の設置等に関し、必要な事項を定めるものとする。

(協議会の目的)

第二条 協議会は、学校運営及び当該運営への必要な支援に関して協議する機関として、青森県教育委員会（以下「教育委員会」という。）及び校長の権限と責任の下、地域住民等（地域住民、保護者及び学校運営に資する活動を行う者をいう。以下この条において同じ。）の学校運営への参画や、地域住民等による学校運営への支援及び協力を促進することにより、学校と地域住民等との間の信頼関係を深め、学校運営の改善及び児童生徒の健全育成を図ることを目的とする。

(設置)

第三条 教育委員会は、協議会の設置が適当と認める学校（以下「対象学校」という。）に協議会を置くものとする。

2 教育委員会は、協議会を置こうとするときは、対象学校の所在する地域の住民（以下「地域住民」という。）、対象学校に在籍する生徒、児童又は幼児の保護者（以下「保護者」という。）及び対象学校の校長の意見を聴くものとする。

(学校運営に関する基本的な方針の承認)

第四条 対象学校の校長は、次の各号に掲げる事項について毎年度基本的な方針を作成し、協議会の承認を得るものとする。

- 一 学校経営計画に関すること。
- 二 教育課程の編成に関すること。
- 三 組織編制に関すること。

2 対象学校の校長は、前項において承認された基本的な方針に従って学校運営を行うものとする。

(学校運営に関する意見の申し出)

第五条 協議会は、対象学校の運営に関する事項（次項に規定する事項を除く。）について、教育委員会又は対象学校の校長に対して、意見を述べることができる。

2 協議会は、対象学校の職員の採用その他の任用に関して、学校運営の基本的な方針の実現に資する事項（特定の個人に係るものを除く。）について、教育委員会に対して、意見を述べることができる。

3 協議会は、前二項の規定により教育委員会に対して意見を述べるときは、あらかじめ、対象学校の校長の意見を聴くものとする。

(学校運営に関する評価)

第六条 協議会は、毎年度一回以上、対象学校の運営状況について評価を行うものとする。

る。

(住民の参画の促進等のための情報提供)

第七条 協議会は、対象学校の運営について、地域住民、保護者及び対象学校の運営に資する活動を行う者の理解、協力、参画等が促進されるよう努めるものとする。

2 協議会は、対象学校の運営及び当該運営への必要な支援に関する協議の結果について、前項に掲げる者に積極的に情報を提供するよう努めるものとする。

(委員の任命)

第八条 協議会の委員は、十人以内とし、次の各号に掲げる者のうちから、教育委員会が任命する。

- 一 地域住民
- 二 保護者
- 三 対象学校の運営に資する活動を行う者
- 四 対象学校の校長
- 五 その他、教育委員会が適当と認める者

2 教育委員会は、委員を任命しようとするときは、対象学校の校長から意見を聴くものとする。

(守秘義務等)

第九条 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

2 前項に定めるもののほか、委員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 一 委員たるにふさわしくない非行を行うこと。
- 二 委員としての地位を営利行為、政治活動、宗教活動等に不当に利用すること。
- 三 その他、協議会及び対象学校の運営を妨げる言動を行うこと。

(任期)

第十条 委員の任期は、一年以内とし、再任を妨げない。

(会長等)

第十一条 協議会に会長及び副会長を置く。

2 会長及び副会長は、委員の互選によって定める。

3 会長は、協議会を代表し、会務を総理する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を行う。

(会議)

第十二条 協議会の会議は、会長が招集する。ただし、会長及び副会長が選出されていないときは、対象学校の校長が招集する。

2 会議は、委員の半数以上の出席がなければ開くことができない。

3 会議の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(会議の公開)

第十三条 会議は、公開するものとする。ただし、協議会が認めるときは、公開しない

ことができる。

- 2 会議を傍聴しようとする者は、あらかじめ会長に申し出なければならない。
- 3 傍聴人は、会議の進行を妨げる行為をしてはならない。

(協議会の適正な運営を確保するために必要な措置)

第十四条 教育委員会は、協議会の運営状況についての的確な把握を行い、必要に応じて指導及び助言を行うとともに、協議会の運営が適正を欠くことによって対象学校の運営に現に支障が生じ、又は生ずるおそれがあると認められる場合には、協議会の適正な運営を確保するための措置を講ずるものとする。

- 2 教育委員会及び対象学校の校長は、協議会が適切な合意形成を行うことができるよう必要な情報提供に努めなければならない。

(委員の解任)

第十五条 教育委員会は、次の各号のいずれかに該当する場合は、委員を解任することができる。

- 一 本人から辞任の申出があった場合
- 二 第九条に違反した場合
- 三 その他解任が相当であると認められる場合

- 2 教育委員会は、委員を解任する場合には、その理由を示さなければならない。

(委任)

第十六条 この規則で定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は、教育長が定める。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

議案第5号

青森県教育職員免許状に関する規則の一部を 改正する規則案について

1 提案理由

特別免許状に係る教育職員検定の実施に関し、教育長において要綱を制定できることとするほか、所要の整備を行うため、青森県教育職員免許状に関する規則の一部を改正するものである。

2 概要

- (1) 特別免許状に係る教育職員検定の実施に関し必要な事項を定める要綱について、教育長において制定するための改正

特別免許状に係る教育職員検定を実施するに当たり、特別免許状の授与に係る教育職員検定等に関する指針(平成26年6月19日文科省策定)を踏まえ、本県における検定基準や実施方法等について、詳細に規定を定める必要があることから、他県の取扱いに倣い、教育長において要綱を制定することができるよう、教育長への委任規定を追加するものである。

- (2) その他所要の整備

有効期間更新申請書及び更新講習修了確認申請書の様式において、申請者が記載する必要がない項目を設けていることが判明したことから、当該項目を削除するものである。

3 改正案及び新旧対照表

別紙のとおり

4 施行期日

公布の日から施行する。

青森県教育職員免許状に関する規則の一部を改正する規則案
青森県教育職員免許状に関する規則の一部を改正する規則を次のように定める。

青森県教育職員免許状に関する規則の一部を改正する規則
青森県教育職員免許状に関する規則（昭和四十三年八月青森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。

第三十条の次に次の一条を加える。

（委任）

第三十一条 この規則の施行に関し必要な事項は、教育長が定める。

第十号様式及び第十三号様式中

「

選択必修領域		年 月 日	教・養・栄
--------	--	-------	-------

」

を

「

選択必修領域		年 月 日	
--------	--	-------	--

」

に改める。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

○青森県教育職員免許状に関する規則 新旧対照表

傍線部は改正部分

改 正 後	改 正 前
<p><u>(委任)</u> <u>第三十一条 この規則の施行に関し必要な事項は、教育長が定める。</u></p>	<p>(新設)</p>

改正後

第10号様式（第21条関係）

有効期間更新申請書

青森県教育委員会殿

年 月 日



2 修了又は履修した免許状更新講習

領 域	開設者	修了(履修)年月日	対象免許種
必修領域		年 月 日	教・養・栄
選択必修領域		年 月 日	教・養・栄
選択領域		年 月 日	教・養・栄
		年 月 日	教・養・栄
		年 月 日	教・養・栄

改正前

第10号様式（第21条関係）

有効期間更新申請書

青森県教育委員会殿

年 月 日



2 修了又は履修した免許状更新講習

領 域	開設者	修了(履修)年月日	対象免許種
必修領域		年 月 日	教・養・栄
選択必修領域		年 月 日	教・養・栄
選択領域		年 月 日	教・養・栄
		年 月 日	教・養・栄
		年 月 日	教・養・栄

第13号様式（第23条関係）

更新講習修了確認申請書

青森県教育委員会殿

年 月 日



2 修了又は履修した免許状更新講習

領 域	開設者	修了(履修)年月日	対象免許種
必修領域		年 月 日	教・養・栄
選択必修領域		年 月 日	教・養・栄
選択領域		年 月 日	教・養・栄
		年 月 日	教・養・栄
		年 月 日	教・養・栄

第13号様式（第23条関係）

更新講習修了確認申請書

青森県教育委員会殿

年 月 日



2 修了又は履修した免許状更新講習

領 域	開設者	修了(履修)年月日	対象免許種
必修領域		年 月 日	教・養・栄
選択必修領域		年 月 日	教・養・栄
選択領域		年 月 日	教・養・栄
		年 月 日	教・養・栄
		年 月 日	教・養・栄

[その他]

校長及び教員の資質の向上に関する指標について

平成30年2月14日

青森県教育委員会

I 背景・趣旨等

1 背景

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

また、グローバル化、情報化の進展等、社会が急速に変化する中であって、新しい時代の教育に対応できるよう、教員の資質の向上に向けた環境を整えることが求められている。

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

このため、県教育委員会では、教育公務員特例法第22条の5に基づく青森県教員等資質向上推進協議会の協議を経て、指標を策定することとした。

2 本県を取り巻く主な教育課題

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

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

また、平成32年度以降全面実施される学習指導要領への対応とともに、いじめ防止対策をはじめとする児童生徒を守り支え安心して学ぶことができる教育環境づくり、健康長寿県を目指した児童生徒の健康づくり、インクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育や地域資源を生かした環境教育の推進等の課題に対応していく必要がある。

3 本県のめざす教員像

- 教育者としての使命感や誇り、責任感をもち、教育活動に当たる教員
- 豊かな人間性や社会性をもち、多様な他者と関わることができる教員
- 学び続ける向上心をもち、常により良い実践を追い求める教員

- 児童生徒が生きていく未来社会を見据え、教育課題に挑戦し続ける教員
- 高度専門職としての高い知識や技能、指導力を身に付けている教員
- 家庭・地域社会との連携を図り、学校としての組織的対応ができる教員

4 指標策定の趣旨等

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

教員等一人一人の成長の道筋は多様であることは言うまでもない。指標は、県教育委員会等が主催する校外での研修や日常的な職場内研修等を通じて教員等の資質の向上を図る際の目安であり、教員等一人一人が教職生活全体を俯瞰しつつ、自らの職責、経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指すための手がかりとなるものである。さらに、教員等の自発的かつ効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起するものである。

II 校長及び教員の資質の向上に関する指標

1 指標の対象

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

2 指標

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

別紙1「教員の資質の向上に関する指標」のとおり。

- (2) 校長及び教頭の指標（全校種共通）

別紙2「校長及び教頭の資質の向上に関する指標」のとおり。

ただし、教頭については、IIの2の(1)に示す指導力の観点にも留意する。

3 職責、経験及び適性に応じたキャリアステージの設定

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

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

- (1) 採用時

- ・本県の教員として採用される段階

- (2) 形成期（初任から概ね採用5年目までを想定）

- ・教員としての基礎的な力、教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける段階

- (3) 向上・発展期（概ね採用6年目から15年目までを想定）

- ・実践力を高め、初任者等へ助言する段階
- ・分掌組織の一員として貢献できる力を身に付ける段階

- (4) 充実期（概ね採用16年目以降を想定）

- ・専門性を高め、他の教員への助言・支援等、指導的役割を担う段階
- ・校務分掌等の運営における中心的な役割を担う段階

4 指標の観点

指標の内容を次に示す（１）～（３）の観点で整理する。

なお、これら３つの観点は相互に深く関連し合っており、資質の向上に当たっては総合的な視点をもつことが重要である。

（１）人間力

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

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

（２）指導力

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

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

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

「多様性への理解と教育支援」では、特別な支援や配慮を必要とする児童生徒の多様性を理解した上で、特性等に応じた適切な教育支援に当たるとともに、必要な体制の構築や関係機関との連携を進めることができる資質等に関する指標を設定している。

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

（３）マネジメント力

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

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

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

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

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

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

5 指標の活用

(1) 県教育委員会

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

(2) 市町村教育委員会

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

(3) 教員等

- ・校長及び教頭は、指標を踏まえて、個々の教員に応じた指導・助言や支援、校内研修の充実等に努める。
- ・教員等は自らの職責、経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指すための手がかりとして指標を活用しながら、資質の向上に努める。
- ・教員等は、指標を踏まえて、互いに学び合い、互いの成長を支援し合うよう努める。

Ⅲ 資質の向上を図るに際し配慮すべき事項

1 指標の改善について

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

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

2 指標と人事評価について

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

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

3 講師等の臨時職員の資質の向上について

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

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

本県のめざす教員像

○教育者としての使命感や誇り、責任感をもち、教育活動に当たる教員
○豊かな人間性や社会性をもち、多様な他者と関わることができる教員

○学び続ける向上心をもち、常により良い実践を追い求める教員
○児童生徒が生きていく未来社会を見据え、教育課題に挑戦し続ける教員

○高度専門職としての高い知識や技能、指導力を身に付けている教員
○家庭・地域社会との連携を図り、学校としての組織的対応ができる教員

教員の資質の向上に関する指標

キャリア ステージ	採用時	形成期 初任から概ね採用5年目まで		向上・発展期 概ね採用6年目から15年目まで		充実期 概ね採用16年目以降	
		説明		説明		説明	
観点		教員としての基礎的な力、教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける。		実践力を高め、初任者等へ助言する。分掌組織の一員として貢献できる力を身に付ける。		専門性を高め、他の教員への助言・支援等、指導的役割を担う。校務分掌等の運営における中心的な役割を担う。	
人間力	教員としての素養	<ul style="list-style-type: none"> ・教育的愛情と責任感、高い倫理観、教職に対する使命感や誇り ・豊かな人間性と社会性、コミュニケーション能力 ・社会の変化や本県の教育課題に対応し、常に学び続ける探究心及び向上心 					
	教科等に関する指導	<ul style="list-style-type: none"> ・教科等に関する基礎的・基本的な知識・技能 	<ul style="list-style-type: none"> ・主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業づくり ・教材・教具の工夫、児童生徒の学習意欲を高める指導 ・他の教員からの学びを生かした授業改善 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門的知識や技術の活用、児童生徒の学習の状況に応じた指導 ・自らの授業改善や指導力向上への取組と、初任者等への適切な助言 	<ul style="list-style-type: none"> ・高い専門性と多様な教育資源の活用、児童生徒の思考の展開に応じた指導 ・学校全体の授業力向上につながる取組の推進と指導的役割 		
指導力	保健管理 保健教育 【養護教諭】	<ul style="list-style-type: none"> ・保健管理に関する基礎的・基本的な知識・技能 ・保健教育に関する基礎的・基本的な知識・技能 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒の心身の状態把握、健康課題を明確にした対応 ・学級担任等と連携した保健教育 	<ul style="list-style-type: none"> ・保健情報を活用した健康課題の解決に向けた組織的な対応 ・児童生徒の実態に基づいた保健教育や啓発活動の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・緊急時の救急体制や心のケアの支援体制づくり、保健管理に関する指導的役割 ・学校全体に関わる保健教育の計画の作成、実践、評価、改善への参画 		
	食に関する指導 【栄養教諭】	<ul style="list-style-type: none"> ・給食の時間や各教科等における教育指導に関する基礎的・基本的な知識・技能 ・個別的な相談指導に関する基礎的・基本的な知識・技能 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校給食を生きた教材として活用した食に関する指導、全体計画作成への参画 ・食に関する健康課題を有する児童生徒への個別的な相談指導 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校給食を生きた教材として活用するための技術・指導力の向上、全体計画等の見直し ・発達段階や現代的な健康課題を踏まえた個別的な相談指導、校内の支援体制づくり 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校給食を生きた教材として組織的に活用する際の指導・助言 ・関係機関等と連携した対応、専門性を生かした指導・助言 		
	生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒の成長や発達についての理解 ・生徒指導上の課題及びキャリア教育についての理解 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒の現状や背景に対する理解と個性や能力の伸長を促す指導 ・児童生徒のコミュニケーション能力や社会性を育む指導 ・保護者や他の教職員と連携した継続的な指導や支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒に関する多面的な情報収集と学年・分掌の連携による取組の推進 ・児童生徒の社会性を育むための教育活動全体を通じた取組の推進 ・保護者や関係機関等と連携した継続的な指導や支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校全体の生徒指導及びキャリア教育の充実に向けた組織的な取組の推進 ・教育活動全体を通じた取組を推進するための体制づくりと指導的役割 ・関係機関等と連携した指導や支援のための体制づくりと指導的役割 		
	健康相談 【養護教諭】	<ul style="list-style-type: none"> ・健康相談に関する基礎的・基本的な知識・技能 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒の心身の健康課題を捉え、養護教諭の専門性等を生かした健康相談 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒の心身の健康課題の早期発見及び学校医等の専門職と連携した健康相談 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織的な健康相談の体制づくりと健康課題の早期解決 		
	多様性への理解と教育支援	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒の多様性に関する理解 ・特別な支援及び配慮を必要とする児童生徒についての理解 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒の多様性を踏まえた教育活動の実践 ・児童生徒個々の特性等に応じた適切な指導と必要な支援、他の教職員や保護者との連携 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒の多様性や個々のニーズに応じた教育活動の推進 ・児童生徒個々の特性等や状況を踏まえ、保護者や関係機関と連携した指導や支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒の多様性や個々のニーズに応じた教育活動の推進及び他の教職員に対する指導や支援 ・組織的・継続的な指導や支援に向けた体制づくり及び関係機関との積極的な連携の推進 		
	学級・学年経営及び学校運営	<ul style="list-style-type: none"> ・学級経営等に関する基礎的・基本的な知識・技能 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校教育目標の理解と児童生徒の実態に応じた学級経営 ・学年主任、分掌主任、他の教職員との連携・協力 ・安全に配慮した環境整備と危機に対する報告・連絡・相談の徹底 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校教育目標の実現に向けた学年・分掌経営への参画 ・学年・分掌経営における課題整理と活性化に向けた工夫改善 ・学校安全に向けた点検の励行と危機の未然防止、早期発見のための組織的な取組 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校教育目標の実現に向けた学年・分掌経営における指導や支援 ・学校運営全般への参画と教育活動の活性化 ・学校安全の確保と危機の未然防止、再発防止に向けた組織的な取組の推進 		
マネジメント力	保健室経営 保健組織活動 【養護教諭】	<ul style="list-style-type: none"> ・保健室経営に関する基礎的・基本的な知識・技能 ・保健組織活動に関する基礎的・基本的な知識・技能 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校教育目標を理解した保健室経営計画の作成と基礎的な保健室経営 ・保健主事等と協力した保健組織活動の企画運営への参画 	<ul style="list-style-type: none"> ・健康課題解決のための的確な保健室経営計画の作成と保健室経営 ・活動の内容を工夫した、保健組織活動の企画運営 	<ul style="list-style-type: none"> ・保健室経営を通じた学校教育目標の実現に向けた教育活動の活性化 ・保護者や関係機関と連携した保健組織活動の展開 		
	学校給食の管理 【栄養教諭】	<ul style="list-style-type: none"> ・栄養管理及び衛生管理に関する基礎的・基本的な知識・技能 	<ul style="list-style-type: none"> ・栄養管理及び衛生管理の重要性の理解と実践 	<ul style="list-style-type: none"> ・実態に基づいた栄養管理及び学校給食衛生管理基準に準拠した組織的な対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・栄養管理及び衛生管理に関する指導的役割 		
	同僚との連携・協働	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の一員として求められる役割の理解 	<ul style="list-style-type: none"> ・積極的なコミュニケーションによる良好な人間関係づくりと指導力の向上 ・自らの役割の理解と他の教職員と連携・協働した取組 	<ul style="list-style-type: none"> ・学年や分掌における提案や立案の課題整理と事前調整 ・経験に応じた役割の理解と指導や助言 	<ul style="list-style-type: none"> ・他の学年や分掌との連絡調整 ・OJT（日常的な職場内研修）の推進を図る体制づくりと指導的役割 		
	地域社会との連携・協働	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭や地域社会との連携の必要性に関する理解 ・郷土の歴史や文化、自然等に対する理解 	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭や地域社会との情報共有、連携・協働 	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭や地域社会、学校間の連携・協働 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の人的・物的資源を活用した協働的な取組や学校間連携の推進 		

※ 児童生徒については、特別支援学校の幼児を含む。

校長及び教頭の資質の向上に関する指標

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

参 考 資 料

第 3 1 4 回臨時会（平成 3 0 年 2 月）

- 報告第 1 号
三内丸山遺跡センターの設置について P 1
- 報告第 2 号
議案に対する意見について P 2 ~ 12

三内丸山遺跡センターの設置について

1 設置の経緯

三内丸山遺跡魅力づくり検討委員会からの提言（平成29年10月）を踏まえ、三内丸山遺跡を積極的に保存・活用するため、縄文時遊館の新展示・収蔵施設の本格オープン（平成31年4月）の機会を捉え、所長の設置や学芸部門の充実等による確固たる組織体制を構築し、教育、学術及び文化に関する事業に取り組む教育機関として位置付ける。

2 設置の目的

三内丸山遺跡の保存及び活用を行うことにより、県民の文化の振興に資する。

3 名称

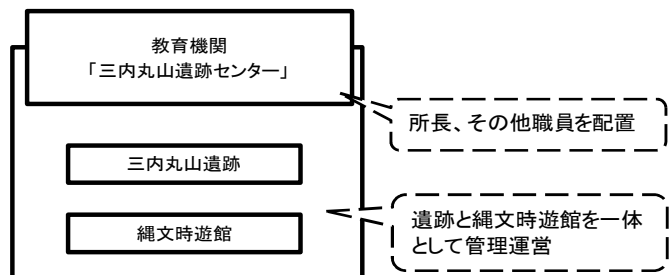
三内丸山遺跡センター
(遺跡及び縄文時遊館から構成される)

4 位置

青森市大字三内字丸山地内

5 設置の時期

平成31年4月1日



(参考)

1 三内丸山遺跡魅力づくり検討委員会からの提言項目

- ① 縄文時遊館の活用
- ② 縄文のむらの風景づくりの推進
- ③ 来場者サービスの充実
- ④ 管理運営体制の充実

2 縄文時遊館の新展示・収蔵施設の概要

構造等 鉄筋コンクリート造 地上1階地下1階 延床面積 3,037 m²

諸 室 企画展示室、展示準備室、特別収蔵庫、一般収蔵庫、整理作業室、ギャラリー等

3 三内丸山遺跡センターの主な業務

- ① 遺跡に関する調査及び研究
- ② 遺跡及び遺跡の出土品の保存
- ③ 遺跡に関する資料の展示
- ④ 遺跡に関する学習の機会及び情報の提供

青森県教育委員会関係予算案の概要

平成30年度当初予算における青森県教育委員会関係予算額は、**1,303億3,273万9千円**となり、平成29年度当初予算額との比較では、**92億6,311万9千円**の減額、その伸び率は**6.6パーセントの減**となる。

また、国の補正予算等関連の平成29年度2月補正予算額は、**9億3,295万7千円**となっている。

(1) 当初予算額 (単位:千円、%)

区 分	平成30年度		平成29年度		前年度との比較	
	予算額 A		予算額 B		増減額(A-B)	伸び率
教 育 費 (教育委員会所管分)	130,332,739		139,595,858		△ 9,263,119	△ 6.6

(2) 予算目的別内訳 (単位:千円、%)

区 分	平成30年度		平成29年度		前年度との比較		
	予算額 A	構成割合	予算額 B	構成割合	増減額(A-B)	伸び率	
入 歳	使用料及び手数料	3,129,730	2.4	3,203,123	2.3	△ 73,393	△ 2.3
	国庫支出金	23,187,172	17.8	23,260,515	16.7	△ 73,343	△ 0.3
	財産収入	249,347	0.2	252,696	0.2	△ 3,349	△ 1.3
	寄附金	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	繰入金	290,345	0.2	2,074,650	1.5	△ 1,784,305	△ 86.0
	諸収入	429,418	0.3	449,944	0.3	△ 20,526	△ 4.6
	県債	3,232,000	2.5	2,171,000	1.5	1,061,000	48.9
	一般財源	99,814,727	76.6	108,183,930	77.5	△ 8,369,203	△ 7.7
計	130,332,739	100.0	139,595,858	100.0	△ 9,263,119	△ 6.6	
出 歳	教育総務費	4,913,851	3.8	5,095,620	3.6	△ 181,769	△ 3.6
	小学校費	46,182,208	35.4	45,735,183	32.8	447,025	1.0
	中学校費	28,959,061	22.2	29,218,650	20.9	△ 259,589	△ 0.9
	高等学校費	32,644,734	25.1	33,109,448	23.7	△ 464,714	△ 1.4
	特別支援学校費	12,963,853	9.9	11,963,120	8.6	1,000,733	8.4
	社会教育費	2,879,493	2.2	4,832,829	3.5	△ 1,953,336	△ 40.4
	保健体育費	1,789,539	1.4	9,641,008	6.9	△ 7,851,469	△ 81.4
計	130,332,739	100.0	139,595,858	100.0	△ 9,263,119	△ 6.6	

(3) 課(室)別予算内訳 (単位:千円、%)

区 分	平成30年度		平成29年度		前年度との比較	
	予算額 A	構成割合	予算額 B	構成割合	増減額(A-B)	伸び率
教育政策課	69,103	0.1	71,133	0.1	△ 2,030	△ 2.9
職員福利課	112,699,261	86.4	112,864,906	80.8	△ 165,645	△ 0.1
学校教育課	1,569,189	1.2	1,623,372	1.1	△ 54,183	△ 3.3
教職員課	67,096	0.1	68,222	0.1	△ 1,126	△ 1.7
学校施設課	11,251,857	8.6	10,486,410	7.5	765,447	7.3
生涯学習課	1,652,784	1.2	1,654,273	1.2	△ 1,489	△ 0.1
スポーツ健康課	1,789,539	1.4	9,641,008	6.9	△ 7,851,469	△ 81.4
文化財保護課	1,226,709	0.9	3,178,556	2.2	△ 1,951,847	△ 61.4
高等学校教育改革推進室	7,201	0.1	7,978	0.1	△ 777	△ 9.7
計	130,332,739	100.0	139,595,858	100.0	△ 9,263,119	△ 6.6

平成30年度 青森県教育委員会の「施策の柱」

1 学ぶ意欲や主体的に探究する力の向上



将来の予測が難しい社会の中でも、伝統や文化に立脚した広い視野を持ち、志高く未来を創り出していくために必要な資質・能力を身に付けた子どもたちを育てることが求められる。

このため、よりきめ細かな教育環境を整備しつつ、基礎的な知識・技能の習得とともに、主体的・対話的で深い学びの実践をとおして、意欲的に学ぶ姿勢や、自ら課題を発見し、その解決に向けて主体的に探究する力、発信する力の向上等に取り組む。

- 継続** 新しい時代を主体的に切り拓く小・中学生育成支援事業
- 継続** 深い学びにより主体的に未来を切り拓く高校生育成事業
- 継続** 小・中学生英語力向上推進事業
- 新規** 青森県の将来を担うグローバル人材育成事業
- 継続** ドリカム人づくり推進事業
- 継続** 学校図書館活動支援事業
- 継続** あおもりっ子育みプラン21
- 新規** 外部人材活用によるスクールサポートスタッフ配置事業

2 子どもを守り支え安心して学べる教育環境づくり



経済的な事情などに関わらず、学ぶ意思のある子どもたちが必要な教育の機会を得ることができる環境づくりを進めるとともに、いじめや不登校など問題行動への対策、特別な教育的ニーズのある児童生徒の学びと就労への支援の充実を通じて、子どもを守り支え安心して学べる教育環境を整備する必要がある。

このため、高校生に対する修学支援、小・中・高等学校におけるいじめ等の対策、特別支援教育の充実等に取り組む。

- 拡充** 奨学のための給付金事業（国公立）
- 継続** 県立高等学校等就学支援金交付金
- 新規** みんなで考えるいじめ防止対策推進事業
- 拡充** スクールカウンセラー配置・派遣事業
- 拡充** スクールソーシャルワーカー配置事業
- 継続** いじめ防止キャンペーン推進事業
- 継続** スクールライフサポーター配置事業
- 新規** 高等学校における特別支援教育体制強化事業
- 新規** 高等学校における通級による指導
- 継続** 特別支援学校技能検定事業
- 継続** 特別支援学校生徒の夢や志を支援する就労促進事業

3 地域の多様な教育資源の活用による 地方創生



少子高齢化と人口減少の進展に伴い地域活力の衰退が懸念される中、個性豊かで魅力と活力ある地域を創出し維持していくためには、学校・家庭・地域の連携・協働した仕組みの下で多様な教育資源を戦略的に活用し、ふるさと青森の地で活躍する人財の育成や、幼少期からの生活習慣の好循環とスポーツによる「健康長寿県」づくりの推進、かけがえのない文化財の保存・活用による次代への着実な継承が求められる。

このため、児童生徒の将来の県内定着を図るための学校と地域企業等のネットワークの強化や、高等学校におけるキャリア教育の充実に取り組むとともに、高校生が中心となって地域の魅力を発信する取組や、学校・家庭・地域の連携による教育活動等を推進する。

また、子どもの運動・栄養・休養を総合的に捉えた生活習慣の改善や、国民体育大会の本県開催に向けた取組等を進める。

さらに、三内丸山遺跡の適切な保存と積極的な活用・情報発信とともに、郷土を知り、魅力を発信できる人財の育成に取り組む。

【ふるさと青森の地で活躍する人財の育成】

- 継続** 高校と県内企業の連携ネットワーク強化事業
- 継続** 高校生の就職総合支援プロジェクト事業
- 継続** 地域を支えるモノづくり・人づくりプロジェクト事業
- 新規** 地域の産業とビジネスを支える人づくり事業
- 新規** 「地域のお宝」を学び地域活動を担う高校生育成事業
- 新規** 特別支援学校におけるコミュニティ・スクール導入モデル事業
- 新規** 子どもたちの成長を支える「地域のチカラ結集」推進事業
- 新規** 公民館等の防災・減災教育機能強化事業

【健康長寿県の実現に向けた 健康づくり・スポーツ振興】



- 新規** 子どもの健康づくり体制支援事業
- 新規** 学校における運動部活動・スポーツ活動推進事業
- 継続** スポーツでいきいき！生涯健康力アップ事業
- 拡充** 第80回国民体育大会開催準備事業
- 新規** 競技力向上対策特別事業

【かけがえのない文化財の保存・活用】



- 新規** さんまる魅力まるごと発信事業
- 新規** 三内丸山遺跡史跡整備検討事業
- 継続** 高校生文化財魅力発信事業

青森県三内丸山遺跡センター条例案について

1 三内丸山遺跡センターの設置

三内丸山遺跡（以下「遺跡」という。）の保存及び活用を行うことにより、県民の文化の振興に資するため、青森市に三内丸山遺跡センターを設置する。

2 業務内容

- (1) 遺跡に関する調査及び研究に関すること
- (2) 遺跡及び遺跡の出土品の保存に関すること
- (3) 遺跡に関する資料の展示に関すること
- (4) 遺跡に関する学習の機会及び情報の提供に関すること
- (5) その他遺跡の保存及び活用に関し必要な業務

3 職員の配置

所長その他必要な職員を置く。

4 施設の有料化

遺跡を人類共通の財産として積極的に保存・活用し、次世代へ着実に継承していくため、有料化を実施する。

(1) 有料化の範囲

遺跡と常設展示を併せて見学することが、遺跡の価値の理解に不可欠であることから、遺跡と縄文時遊館の全体を有料範囲とし、企画展示室で実施する特別展においては、企画内容に応じた観覧料を徴収する。

(2) 料 金

区 分	遺跡観覧料	特別展観覧料
一般	4 1 0 円（3 3 0 円）	特別展の内容に応じて、 その都度定める。
高校生・大学生等	2 0 0 円（1 6 0 円）	
中学生以下	無 料	

※（ ）は20名以上の団体

5 施 行

平成31年4月1日

特別職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例案について

1 改正の理由

青森県特別職報酬等審議会の答申に基づき知事の給料の額を改正し、併せて教育長及び常勤監査委員の給料の額について所要の改正を行うものである。

また、知事、副知事、病院事業管理者、教育長及び常勤監査委員（以下「知事等」という。）の給料の額の規定方式について、上限額規定方式から、定額規定方式に改めるものである。

2 改正内容

(1) 給料等の額の改正

＜改正の考え方＞

- ・ 知事及び副知事の給料については、審議会の答申通り、引下げ及び据置きとする。
- ・ 病院事業管理者、教育長及び常勤監査委員については、知事及び副知事の改定の考え方を踏まえ、他団体の額が本県よりも高い又は同程度の場合には据置きとし、他団体の額が本県よりも低い場合には他団体の額及び知事の給料の引下げ幅を考慮した額に引き下げる。
（なお、常勤監査委員の給料については、他団体の状況を踏まえ万単位となるように引き下げる。）
- ・ 附属機関の委員等の特別職については、今回の知事の給料の引下げ幅が小さく、また、人材確保がより困難になることの影響等を考慮し、据置きとする。

ア 知事及び副知事の給料（審議会の答申に基づく改正）

職	現 行	改正後	改正の考え方						
知 事	1,270,000	<u>1,260,000</u> (△10,000)	<p>他団体の状況が1～2万円程度低い状況であること のほか、現在の経済状況等を踏まえ、<u>1万円引下げ</u>とする。</p> <table border="1"> <tr> <td>東 北</td> <td>1,241千円 (△29千円)</td> </tr> <tr> <td>人口類似</td> <td>1,246千円 (△24千円)</td> </tr> <tr> <td>財政規模類似</td> <td>1,258千円 (△12千円)</td> </tr> </table>	東 北	1,241千円 (△29千円)	人口類似	1,246千円 (△24千円)	財政規模類似	1,258千円 (△12千円)
東 北	1,241千円 (△29千円)								
人口類似	1,246千円 (△24千円)								
財政規模類似	1,258千円 (△12千円)								
副知事	970,000	(改正なし)	<p>知事の給料は引下げとなるが、他団体の状況が本県よりも1～2万円程度高い傾向にあることから、<u>据置き</u>とする。</p> <table border="1"> <tr> <td>東 北</td> <td>958千円 (△12千円)</td> </tr> <tr> <td>人口類似</td> <td>976千円 (+ 6千円)</td> </tr> <tr> <td>財政規模類似</td> <td>988千円 (+ 18千円)</td> </tr> </table>	東 北	958千円 (△12千円)	人口類似	976千円 (+ 6千円)	財政規模類似	988千円 (+ 18千円)
東 北	958千円 (△12千円)								
人口類似	976千円 (+ 6千円)								
財政規模類似	988千円 (+ 18千円)								

イ 病院事業管理者、教育長及び常勤監査委員の給料（知事及び副知事の給料の改正を踏まえた改正）

職	現 行	改正後	改正の考え方						
病院事業 管理者	930,000	(改正なし)	知事の給料は引下げとなるが、医師が病院事業管理者である他団体の平均額は、本県とほぼ同額であることから、 据置き とする。 <table border="1" data-bbox="735 416 1481 510"> <tr> <td>医師が病院事業管理者 15団体の平均</td> <td>926千円 (△ 4千円)</td> </tr> </table>	医師が病院事業管理者 15団体の平均	926千円 (△ 4千円)				
医師が病院事業管理者 15団体の平均	926千円 (△ 4千円)								
教育長	<u>820,000</u>	<u>810,000</u> (△10,000)	東北各県及び人口・財政規模類似団体の教育長の給料も本県よりも1～2万円程度低いことから、このような他団体の状況及び知事の給料の引下げ幅を考慮し、 1万円引下げ とする。 <table border="1" data-bbox="944 757 1481 893"> <tr> <td>東 北</td> <td>802千円 (△18千円)</td> </tr> <tr> <td>人口類似</td> <td>795千円 (△25千円)</td> </tr> <tr> <td>財政規模類似</td> <td>801千円 (△19千円)</td> </tr> </table>	東 北	802千円 (△18千円)	人口類似	795千円 (△25千円)	財政規模類似	801千円 (△19千円)
東 北	802千円 (△18千円)								
人口類似	795千円 (△25千円)								
財政規模類似	801千円 (△19千円)								
常勤監査 委員	<u>661,000</u>	<u>650,000</u> (△11,000)	東北各県及び人口・財政規模類似団体の常勤監査委員の給料も本県よりも1～4万円程度低いことから、このような他団体の状況及び知事の給料の引下げ幅を考慮し、 1万1千円引下げ とする。(他団体の状況等を踏まえ万単位の額とする) <table border="1" data-bbox="944 1189 1481 1326"> <tr> <td>東 北</td> <td>644千円 (△17千円)</td> </tr> <tr> <td>人口類似</td> <td>618千円 (△43千円)</td> </tr> <tr> <td>財政規模類似</td> <td>636千円 (△25千円)</td> </tr> </table>	東 北	644千円 (△17千円)	人口類似	618千円 (△43千円)	財政規模類似	636千円 (△25千円)
東 北	644千円 (△17千円)								
人口類似	618千円 (△43千円)								
財政規模類似	636千円 (△25千円)								

ウ 附属機関の委員等の特別職の報酬

職	現 行	改正後
行政委員会委員	月額が支給される委員(月額・日額併用) 〈月額〉98,000～23,000 〈日額〉20,000～18,000 日額のみ委員 〈日額〉10,700～ 9,800	(改正なし)
上記以外の委員等	〈日額〉11,300～ 9,800	

(2)知事等の給料の額の規定方式の改正（上限額規定方式→定額規定方式）

<改正の考え方>

知事等の給料の額については、現行の規定では、「条例で定める額の範囲内で知事が定める額」とし、条例で定める額を減額して支給する必要がある場合には、知事が減額後の額を定めることとしていたが、

- ① 知事等の給料の額は、条例で定額を定めた方がよりわかりやすいこと
- ② 特別職報酬等審議会の委員から、答申の額を支給すべきとの意見があったこと
- ③ 他のすべての都道府県において、知事等の給料の額は条例で定額を定めていることから、条例において定額を定めることとする。

現 行	改 正 後
知事等の給料月額は、別表第一に掲げる額の範囲内で、知事が定める。	知事等の給料月額は、別表第一に掲げる額による。

3 施行期日

平成30年4月1日

常勤の特別職の職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例案について

1 改正の理由

青森県特別職報酬等審議会の意見を踏まえ、知事及び副知事の退職手当の支給割合を改正し、併せて病院事業管理者、教育長及び常勤監査委員（以下「その他の常勤の特別職」という。）の退職手当の支給割合について所要の改正を行うものである。

また、知事、副知事及びその他の常勤の特別職の退職手当の支給方法について、任期単位支給方式から、任期単位・任期通算選択支給方式に改めるものである。

$\text{退職手当額} = \text{退職日の給料月額} \times \text{在職月数} \times \text{支給割合}$
--

2 改正内容

(1) 退職手当の支給割合の改正

<改正の考え方>

- ・ 知事及び副知事の退職手当の支給割合については、審議会の意見を踏まえ、他団体の支給割合を考慮した水準に引き下げる。
- ・ その他の常勤の特別職については、知事及び副知事の改定の考え方を踏まえ、他団体の支給割合を考慮した水準に引き下げる。

ア 知事及び副知事の退職手当（審議会の意見を踏まえた改正）

職	現 行	改正後	改正の考え方										
知 事	<u>0. 8 0</u> <手当額> 1,016,000×0.80×48 = 39,014,400 ※特例減額後	<u>0. 5 5</u> (△0. 2 5) <手当額> 1,260,000×0.55×48 = 33,264,000 (△ 5,750,400)	<p>人口・財政規模類似団体の平均支給割合が0.55であり、東北各県の支給割合の範囲にあることから、<u>0.55に引下げる</u>こととする。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">人口類似団体</td> <td style="width: 15%;">0.550</td> <td rowspan="2" style="width: 10%; text-align: center;">} 0.545 → 0.55</td> <td rowspan="2" style="width: 45%;"></td> </tr> <tr> <td>財政規模類似団体</td> <td>0.540</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">東北各県の支給割合</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">0.53～0.70</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">※H29年度内改正予定の内容も含む</p>	人口類似団体	0.550	} 0.545 → 0.55		財政規模類似団体	0.540	東北各県の支給割合		0.53～0.70	
人口類似団体	0.550	} 0.545 → 0.55											
財政規模類似団体	0.540												
東北各県の支給割合		0.53～0.70											
副知事	<u>0. 5 0</u> <手当額> 873,000×0.50×48 = 20,952,000 ※特例減額後	<u>0. 4 0</u> (△0. 1 0) <手当額> 970,000×0.40×48 = 18,624,000 (△ 2,328,000)	<p>人口・財政規模類似団体の平均支給割合が0.40であり、東北各県の支給割合の範囲にあることから、<u>0.40に引下げる</u>こととする。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">人口類似団体</td> <td style="width: 15%;">0.406</td> <td rowspan="2" style="width: 10%; text-align: center;">} 0.403 → 0.40</td> <td rowspan="2" style="width: 45%;"></td> </tr> <tr> <td>財政規模類似団体</td> <td>0.399</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">東北各県の支給割合</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">0.38～0.45</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">※H29年度内改正予定の内容も含む</p>	人口類似団体	0.406	} 0.403 → 0.40		財政規模類似団体	0.399	東北各県の支給割合		0.38～0.45	
人口類似団体	0.406	} 0.403 → 0.40											
財政規模類似団体	0.399												
東北各県の支給割合		0.38～0.45											

(備考1) 退職手当額の算定基礎は、特例減額の継続の有無にかかわらず、特例減額前の給料月額とするよう見直す（その他の常勤の特別職も同様）。

(備考2) 支給割合の最小単位は、他団体の状況等を踏まえて0.01とする（その他の常勤の特別職も同様）。

イ その他の常勤の特別職の退職手当（知事及び副知事の退職手当の改正を踏まえた改正）

職	現 行	改正後	改正の考え方								
病院事業 管理者	<u>0. 3 5</u> <手当額> 837,000×0.35×48 = 14,061,600 ※特例減額後	<u>0. 2 8</u> (△0. 0 7) <手当額> 930,000×0.28×48 = 12,499,200 (△ 1,562,400)	医師が病院事業管理者である他団体の平均支給割合が0.28であることから、 <u>0.28に引下げる</u> こととする。 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td colspan="2">医師が病院事業管理者である15団体の平均</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">0.284 → 0.28</td> </tr> </table> ※H29年度内改正予定の内容も含む	医師が病院事業管理者である15団体の平均		0.284 → 0.28					
医師が病院事業管理者である15団体の平均											
0.284 → 0.28											
教育長	<u>0. 3 5</u> <手当額> 738,000×0.35×36 = 9,298,800 ※特例減額後	<u>0. 2 6</u> (△0. 0 9) <手当額> 810,000×0.26×36 = 7,581,600 (△ 1,717,200)	人口・財政規模類似団体の平均支給割合が0.26であり、東北各県の支給割合の範囲にあることから、 <u>0.26に引下げる</u> こととする。 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>人口類似団体</td> <td>0.261</td> <td rowspan="2">} 0.263 → 0.26</td> </tr> <tr> <td>財政規模類似団体</td> <td>0.264</td> </tr> <tr> <td colspan="2">東北各県の支給割合</td> <td>0.25～0.30</td> </tr> </table> ※H29年度内改正予定の内容も含む	人口類似団体	0.261	} 0.263 → 0.26	財政規模類似団体	0.264	東北各県の支給割合		0.25～0.30
人口類似団体	0.261	} 0.263 → 0.26									
財政規模類似団体	0.264										
東北各県の支給割合		0.25～0.30									
常勤監査 委員	<u>0. 2 0</u> <手当額> 594,900×0.20×48 = 5,711,040 ※特例減額後	<u>0. 1 6</u> (△0. 0 4) <手当額> 650,000×0.16×48 = 4,992,000 (△ 719,040)	人口・財政規模類似団体の平均支給割合が0.15であるが、東北各県との均衡を考慮し、 <u>0.16に引下げる</u> こととする。 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>人口類似団体</td> <td>0.155</td> <td rowspan="2">} 0.1495 → 0.15</td> </tr> <tr> <td>財政規模類似団体</td> <td>0.144</td> </tr> <tr> <td colspan="2">東北各県の支給割合</td> <td>0.16～0.20</td> </tr> </table> ※H29年度内改正予定の内容も含む	人口類似団体	0.155	} 0.1495 → 0.15	財政規模類似団体	0.144	東北各県の支給割合		0.16～0.20
人口類似団体	0.155	} 0.1495 → 0.15									
財政規模類似団体	0.144										
東北各県の支給割合		0.16～0.20									

(2) 退職手当の支給方法の改正（任期単位支給方式→任期通算・任期単位選択支給方式）

退職手当の支給方法については、任期単位で支給する方式（任期単位方式）と、任期を通算して最終の任期終了時に支給する方式（任期通算方式）があるとされており、本県では任期単位方式としているが、

- ① 退職とは、職員たる身分を引き、職を離れる場合をいうものとされており、一般的には、最終の任期の終了時が退職に該当すると考えられること
- ② 他県においては、多数の団体が任期単位方式としているが、近年、任期通算方式を基本とし、任期単位方式を選択できる制度とする団体が増えている（7団体、東北では宮城・福島）こと

から、本県においても、任期通算・任期単位選択支給方式とすることとする。

3 施行期日

平成30年4月1日

職員の退職手当に関する条例等の一部を改正する条例案について

1 改正の理由

国家公務員退職手当法の改正に準じ、退職手当の調整率を改めるものである。

$\begin{aligned} \text{退職手当額} &= \text{〔基本額〕} && + && \text{〔調整額〕} \\ &= \text{〔退職時給料月額} \times \text{退職事由等別の支給率} \times \text{調整率〕} && + && \text{〔退職前5年の職位に応じた額〕} \end{aligned}$
--

2 改正内容

本県の職員の退職手当制度は、国家公務員の退職手当制度に準じて措置しており、地方公務員法の趣旨を踏まえ、国との均衡を図る必要があること、他の都道府県においても国と同様の改正を行う予定であること等から、退職手当の支給水準を調整するために条例上設けられている調整率を、87/100 から83.7/100 に引き下げる。調整率は、退職理由及び勤続年数にかかわらず、全ての退職者に適用する。

期 間		調整率
現行	[H29年度末退職者]	87/100
H30.4.1以降	[H30年度末退職者]	83.7/100(▲3.3/100)

3 施行期日

平成30年4月1日

【参考】国家公務員退職手当法の改正

1 人事院の調査結果の概要

企業年金（使用者拠出分）、退職一時金を合わせた退職給付額での官民比較において、公務が民間を781千円（3.08%）上回っている。（民間 24,596千円、公務員 25,377千円）（同職種の者について、退職事由及び勤続年数を合わせて比較）

2 退職手当の支給水準の引下げ（施行期日：平成30年1月1日）

退職給付水準の比較結果において公務が民間を781千円上回っており、見直しを行うことが適切との見解が人事院から示されたことを踏まえ、国家公務員の退職手当の調整率を引き下げる。

期 間		調整率
改正前		87/100
H30.1.1以降	[H29年度末退職者]	83.7/100(▲3.3/100)

平成29年度一般会計補正予算（第5号・国補正等）について（教育委員会所管分）

2月補正予算額	932,957千円
現計予算額	140,250,715千円
補正後の予算額	141,183,672千円

◎計上の主なもの

学校建設費 384,551千円

- 大規模改修費 384,551千円
〔 高等学校5校の設備改修及び三沢高校運動場改修を行う。 〕

特別支援学校費 548,406千円

- 大規模改修 308,550千円
〔 国庫補助金を活用し、特別支援学校4校の校舎等改修を行う。 〕
- 校舎等建築 102,927千円
〔 国庫補助金を活用し、弘前第一養護学校高等部の移転に向けた旧岩木高校の校舎転用改修を行う。 〕
- 県立盲学校校舎等改修 136,929千円
〔 国庫補助金を活用し、県立盲学校の長寿命化・重点改良に係る校舎等改修を行う。 〕