

# 浜松市教育委員会会議次第

令和4年11月22日(火)

14時00分

教育委員会室

1 開 会

2 前回会議録の報告及び承認

3 会議録署名人の決定(黒柳委員、鈴木委員)

4 会期の決定

5 議 事

(1) 議 案

【議決案件】

第45号議案 浜松市教育職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部改正について  
(教職員課)

第46号議案 浜松市校長及び教員育成指標の改正(案)について (教育センター)

第47号議案 ※非公開

第48号議案 ※非公開

(2) 報 告

ア 移動教育委員会「語り合おう!はままつの教育」“外国人児童生徒への支援充実に  
向けて“の意見交換結果について (教育総務課)

イ 文化財サポーター事業について (文化財課)

6 閉 会



第 4 5 号 議 案

令和 4 年 1 1 月 2 2 日 提出

浜松市教育職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部改正について

浜松市教育職員の期末手当及び勤勉手当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。

教育長 宮 崎 正

浜松市教育職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を改正する規則（案）

（浜松市教育職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部改正）

第 1 条 浜松市教育職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則（平成 2 9 年浜松市教育委員会規則第 1 6 号）の一部を次のように改正する。

改正前	改正後
<p>（勤勉手当の成績率）</p> <p>第 2 0 条 再任用職員以外の職員の成績率は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、教育委員会が定めるものとする。ただし、教育委員会は、その所属の給与条例第 3 6 条第 1 項の職員が著しく少数であること等の事情により、第 1 号及び第 2 号に定める成績率によることが著しく困難であると認める場合には、別段の取扱いをすることができる。</p> <p>(1) 勤務の成績が特に優秀な職員 1 0 0 分の 1 1 5 以上 1 0 0 分の 1 9 0 以下</p>	<p>（勤勉手当の成績率）</p> <p>第 2 0 条 再任用職員以外の職員の成績率は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、教育委員会が定めるものとする。ただし、教育委員会は、その所属の給与条例第 3 6 条第 1 項の職員が著しく少数であること等の事情により、第 1 号及び第 2 号に定める成績率によることが著しく困難であると認める場合には、別段の取扱いをすることができる。</p> <p>(1) 勤務の成績が特に優秀な職員 <u>6 月に支給する場合には 1 0 0 分の 1 1 5 以上 1 0 0 分の 1 9 0 以下、1 2 月に支給する場合には 1 0 0 分の 1 2 5 以上 1 0 0 分の 2 1 0 以下</u></p>

(2) 勤務の成績が優秀な職員 100分の  
103.5以上100分の115未満

(3) 勤務の成績が良好な職員 100分の  
92

(4) 勤務の成績が良好でない職員及び基準  
日以前6箇月以内の期間において懲戒処  
分を受けた職員その他の教育委員会の定  
める職員 100分の92未満

2・3 (略)

第21条 再任用職員の成績率は、当該職員の  
職務について監督する地位にある者による  
勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各  
号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に  
定める割合の範囲内において、教育委員会が  
定めるものとする。

(1) 勤務の成績が優秀な職員 100分の  
47以上

(2) 勤務の成績が良好な職員 100分の  
43.5

(3) 勤務の成績が良好でない職員及び基準  
日以前6箇月以内の期間において懲戒処  
分を受けた職員その他の教育委員会の定  
める職員 100分の43.5未満

(2) 勤務の成績が優秀な職員 6月に支給  
する場合には100分の103.5以上  
100分の115未満、12月に支給する  
場合には100分の113.5以上100  
分の125未満

(3) 勤務の成績が良好な職員 6月に支給  
する場合には100分の92、12月に支  
給する場合には100分の102

(4) 勤務の成績が良好でない職員及び基準  
日以前6箇月以内の期間において懲戒処  
分を受けた職員その他の教育委員会の定  
める職員 6月に支給する場合には  
100分の92未満、12月に支給する場  
合には100分の102未満

2・3 (略)

第21条 再任用職員の成績率は、当該職員の  
職務について監督する地位にある者による  
勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各  
号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に  
定める割合の範囲内において、教育委員会が  
定めるものとする。

(1) 勤務の成績が優秀な職員 6月に支給  
する場合には100分の47以上、12月  
に支給する場合には100分の52以上

(2) 勤務の成績が良好な職員 6月に支給  
する場合には100分の43.5、12月  
に支給する場合には100分の48.5

(3) 勤務の成績が良好でない職員及び基準  
日以前6箇月以内の期間において懲戒処  
分を受けた職員その他の教育委員会の定  
める職員 6月に支給する場合には  
100分の43.5未満、12月に支給す  
る場合には100分の48.5未満

<p>2 (略)</p> <p>附 則</p> <p>4 (略)</p> <p>(<u>勤勉手当の成績率に係る特例</u>)</p> <p>5 勤勉手当の成績率については、第20条から第22条までの規定にかかわらず、当分の間、別に定める。</p>	<p>2 (略)</p> <p>附 則</p> <p>4 (略)</p> <p>(<u>勤勉手当の成績率に係る特例</u>)</p> <p>5 <u>浜松市教育職員の給与に関する規則(平成29年浜松市教育委員会規則第13号)第15条に規定する特定職員(再任用職員を除く。次項において「特定職員」という。)、再任用職員及び任期を定めて任用される常勤の職員以外の職員に関する第20条第1項第3号及び第4号の規定の適用については、当分の間、これらの規定中「100分の92」とあるのは「100分の94」と、「100分の102」とあるのは「100分の104」とする。</u></p> <p>6 <u>特定職員及び前項の規定の適用を受ける職員以外の職員に支給する勤勉手当の成績率については、第20条から第22条までの規定にかかわらず、当分の間、別に定める。</u></p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

備考 改正箇所は、下線が引かれた部分である。

第2条 浜松市教育職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を次のように改正する。

改正前	改正後
<p>(勤勉手当の成績率)</p> <p>第20条 定年前再任用短時間勤務職員以外の職員の成績率は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、教育委員会が定めるものとする。ただし、教育委員会は、その所属の給</p>	<p>(勤勉手当の成績率)</p> <p>第20条 定年前再任用短時間勤務職員以外の職員の成績率は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、教育委員会が定めるものとする。ただし、教育委員会は、その所属の給</p>

与条例第36条第1項の職員が著しく少数であること等の事情により、第1号及び第2号に定める成績率によることが著しく困難であると認める場合には、別段の取扱いをすることができる。

(1) 勤務の成績が特に優秀な職員 6月に支給する場合には100分の115以上100分の190以下、12月に支給する場合には100分の125以上100分の210以下

(2) 勤務の成績が優秀な職員 6月に支給する場合には100分の103.5以上100分の115未満、12月に支給する場合には100分の113.5以上100分の125未満

(3) 勤務の成績が良好な職員 6月に支給する場合には100分の92、12月に支給する場合には100分の102

(4) 勤務の成績が良好でない職員及び基準日以前6箇月以内の期間において懲戒処分を受けた職員その他の教育委員会の定める職員 6月に支給する場合には100分の92未満、12月に支給する場合には100分の102未満

2・3 (略)

第21条 定年前再任用短時間勤務職員の成績率は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、教育委員会が定めるものとする。

(1) 勤務の成績が優秀な職員 6月に支給する場合には100分の47以上、12月

与条例第36条第1項の職員が著しく少数であること等の事情により、第1号及び第2号に定める成績率によることが著しく困難であると認める場合には、別段の取扱いをすることができる。

(1) 勤務の成績が特に優秀な職員 100分の120以上100分の200以下

(2) 勤務の成績が優秀な職員 100分の108.5以上100分の120未満

(3) 勤務の成績が良好な職員 100分の97

(4) 勤務の成績が良好でない職員及び基準日以前6箇月以内の期間において懲戒処分を受けた職員その他の教育委員会の定める職員 100分の97未満

2・3 (略)

第21条 定年前再任用短時間勤務職員の成績率は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、教育委員会が定めるものとする。

(1) 勤務の成績が優秀な職員 100分の49.5以上

<p>に支給する場合には<u>100分の52以上</u></p> <p>(2) 勤務の成績が良好な職員 <u>6月に支給する場合には100分の43.5、12月に支給する場合には100分の48.5</u></p> <p>(3) 勤務の成績が良好でない職員及び基準日以前6箇月以内の期間において懲戒処分を受けた職員その他の教育委員会の定める職員 <u>6月に支給する場合には100分の43.5未満、12月に支給する場合には100分の48.5未満</u></p> <p>2 (略)</p> <p>附 則</p> <p>(勤勉手当の成績率に係る特例)</p> <p>3 浜松市教育職員の給与に関する規則(平成29年浜松市教育委員会規則第13号)第15条に規定する特定職員(定年前再任用短時間勤務職員を除く。次項において「特定職員」という。)、定年前再任用短時間勤務職員及び任期を定めて任用される常勤の職員以外の職員に関する第20条第1項第3号及び第4号の規定の適用については、当分の間、これらの規定中「<u>100分の92</u>」とあるのは「<u>100分の94</u>」と、「<u>100分の102</u>」とあるのは「<u>100分の104</u>」とする。</p>	<p>(2) 勤務の成績が良好な職員 <u>100分の46</u></p> <p>(3) 勤務の成績が良好でない職員及び基準日以前6箇月以内の期間において懲戒処分を受けた職員その他の教育委員会の定める職員 <u>100分の46未満</u></p> <p>2 (略)</p> <p>附 則</p> <p>(勤勉手当の成績率に係る特例)</p> <p>3 浜松市教育職員の給与に関する規則(平成29年浜松市教育委員会規則第13号)第15条に規定する特定職員(定年前再任用短時間勤務職員を除く。次項において「特定職員」という。)、定年前再任用短時間勤務職員及び任期を定めて任用される常勤の職員以外の職員に関する第20条第1項第3号及び第4号の規定の適用については、当分の間、これらの規定中「<u>100分の97</u>」とあるのは、「<u>100分の99</u>」とする。</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

備考 改正箇所は、下線が引かれた部分である。

附 則

- 1 この規則は、令和4年12月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、令和5年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定による改正後の浜松市教育職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の規定は、令和4年4月1日から適用する。

3 浜松市立小学校、中学校及び高等学校の教職員の人事評価に関する規則等の一部を改正する規則（令和4年浜松市教育委員会規則第7号）の一部を次のように改正する。

第3条の表中

<p>(勤勉手当の成績率に係る特例)</p> <p><u>5</u> (略)</p>	<p>(勤勉手当の成績率に係る特例)</p> <p><u>3</u> (略)</p>	を
<p>(勤勉手当の成績率に係る特例)</p> <p><u>5</u> 浜松市教育職員の給与に関する規則（平成29年浜松市教育委員会規則第13号）第15条に規定する特定職員（<u>再任用職員</u>を除く。次項において「特定職員」という。）、<u>再任用職員</u>及び任期を定めて任用される常勤の職員以外の職員に関する第20条第1項第3号及び第4号の規定の適用については、当分の間、これらの規定中「100分の92」とあるのは「100分の94」と、「100分の102」とあるのは「100分の104」とする。</p> <p><u>6</u> (略)</p>	<p>(勤勉手当の成績率に係る特例)</p> <p><u>3</u> 浜松市教育職員の給与に関する規則（平成29年浜松市教育委員会規則第13号）第15条に規定する特定職員（<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>を除く。次項において「特定職員」という。）、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期を定めて任用される常勤の職員以外の職員に関する第20条第1項第3号及び第4号の規定の適用については、当分の間、これらの規定中「100分の92」とあるのは「100分の94」と、「100分の102」とあるのは「100分の104」とする。</p> <p><u>4</u> (略)</p>	に

改める。



## 浜松市教育職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部改正について

## (提案理由)

人事委員会による職員の給与等に関する報告及び勧告（令和4年9月29日）を踏まえた浜松市教育職員の給与に関する条例の一部改正に伴い、勤勉手当の成績率について改正を行うほか所要の整備を行うものです。

## (改正内容)

## 1 勤勉手当の成績率

条例改正による勤勉手当の支給割合の改定に伴い、勤勉手当の成績率を改定するものです。

## (1) 職員

区分	勤勉手当の成績率		
	現行	改正案	
		令和4年12月	令和5年度以降
勤務成績が特に優秀な職員	100分の115以上 100分の190以下	100分の125以上 100分の210以下	100分の120以上 100分の200以下
勤務成績が優秀な職員	100分の103.5以上 100分の115未満	100分の113.5以上 100分の125未満	100分の108.5以上 100分の120未満
勤務成績が良好な職員	100分の92	100分の102	100分の97
勤務成績が良好でない職員	100分の92未満	100分の102未満	100分の97未満

## (2) 再任用職員及び定年前再任用短時間勤務職員

区分	勤勉手当の成績率		
	現行	改正案	
		令和4年12月	令和5年度以降
勤務成績が優秀な職員	100分の47以上	100分の52以上	100分の49.5以上
勤務成績が良好な職員	100分の43.5	100分の48.5	100分の46
勤務成績が良好でない職員	100分の43.5未満	100分の48.5未満	100分の46未満

## 2 その他

浜松市職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の規定に合わせ、規定の表記を改めるほか、浜松市立小学校、中学校及び高等学校の教職員の人事評価に関する規則等の一部を改正する規則の勤勉手当に関する表記を改める所要の整備を行うものです。

(施行期日等)

この規則は、令和4年12月1日から施行するものです。ただし、第2条の規定は、令和5年4月1日から施行するものです。

なお、第1条の規定については、令和4年4月1日から適用するものです。

第 4 6 号 議 案

令和 4 年 1 1 月 2 2 日 提 出

浜松市校長及び教員育成指標の改正（案）について

浜松市校長及び教員育成指標の改正（案）を次のとおり策定する。

教育長 宮 崎 正



(第46号議案の説明資料)

教育センター

浜松市校長及び教員育成指標の改正(案)について

(提案理由)

本年5月、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)が国会において成立し、改正後の教育公務員特例法第22条の2第1項に基づく大臣指針が策定されたことに伴い、浜松市校長及び教員育成指標を改正するものです。

(改正内容)

別紙資料のとおり

(施行期日)

令和5年4月1日から施行するものです。



## 浜松市校長及び教員育成指標の改正について

教育センター

### 1 趣旨

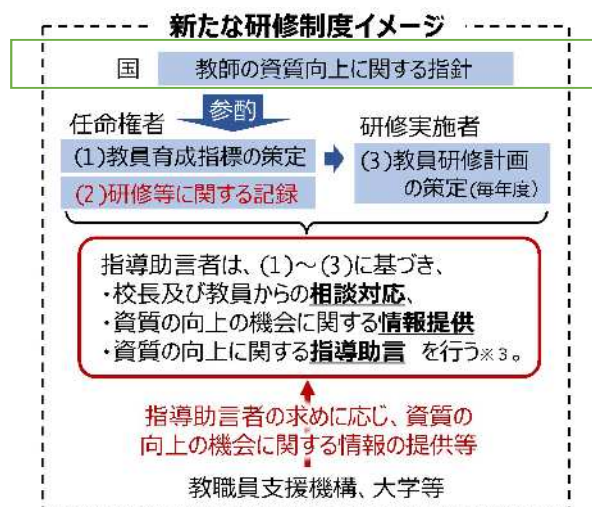
- ・中央教育審議会答申では、令和3年1月、2020年代を通じて実現を目指す「令和の日本型学校教育」のなかで、実現すべき教職員の姿が示され、令和3年11月の審議まとめには、教員免許更新制の発展的解消や新たな研修制度の在り方が示された。
- ・本年5月、教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律が国会において成立し、改正後の教育公務員特例法第22条の2第1項に基づく大臣指針が策定されたことに伴い、浜松市校長及び教員育成指標を改正するもの。

### 2 経緯（国の動向）

#### （1）教育公務員特例法及び教育免許法の一部改正〔令和4年5月18日公布〕

- ア 研修記録の作成及び資質の向上に関する指導助言等（令和5年4月1日施行）
- イ 普通免許状及び特別免許状の更新制に関する規定の削除等（令和4年7月1日施行）

#### （2）公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針（令和4年8月31日）



### 3 浜松市教員育成指標（別紙）の概要

#### （1）浜松市校長育成指標 改正の方針

- ア 目指す校長像の設定
- イ 資質能力の項目の再整理
- ウ 行動例の見直し

#### （2）浜松市教員育成指標 改正の方針

- ア 指標の構造（観点の位置付け）
- イ 資質能力の内容

## 4 主な内容

### (1) 浜松市校長育成指標

ア 浜松市が目指す校長像の設定

- 安全・安心で持続可能な学校づくりに努める校長
- 学校や地域の強みを活かした創造的な学校経営を進める校長

イ 指針等をもとにした資質能力の項目の再整理

- 「学校運営体制の構築の推進」「外部人材の活用・関係機関との連携」の項目追加

ウ 行動例の見直し

- アセスメント能力、ファシリテーション能力を行動例に含む

### (2) 浜松市教員育成指標

ア 指標の構造

- 教職員に必要な素養は、観点の基盤として2分化

「A 教育的素養」「F よりよい教育を進め・高める力」

- 「D 特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」

「B 学習指導」「C 生徒指導」を個別最適に行うものとして位置付け

- 「E ICTや情報・教育データの利活用」

「B 学習指導」「C 生徒指導」「D 特別な配慮や支援を必要とする子供の対応」

をより効果的に行うための手段として位置付け

イ 資質能力の内容

- A 教育的素養の要素を表記

①豊かな人間性と社会性 ②教育への情熱・愛情

③たゆまぬ自己改革 ④コンプライアンス

- E ICTや情報・教育データの利活用

基礎期から深化・貢献期までの共通の資質能力

### (3) その他

ア 幼稚園長は、校長育成指標をもとに園長補助資料を、幼稚園教諭は、教員育成指標をもとに幼稚園教諭補助資料を活用する。

イ 養護教諭、栄養教諭等は、教員育成指標と職固有の資質能力を示した補助資料を活用する。

ウ 学校事務職員は、育成指標策定の義務付けはないが、学校事務職員育成指標を作成した。



## 浜松市校長育成指標 新旧対照表

現行			新		
資質能力	項目	具体的な行動例	資質能力	項目	具体的な行動例
学校経営力	情報収集と実態把握	学校の実態(児童生徒の学習・生活、保護者・地域からの期待、地域社会の環境等)に関する情報を収集し、課題等を把握している。	学校経営力	情報収集・分析	学校や学校を取り巻く状況に関する様々な情報を収集し、整理・分析をしながら、課題等を的確に把握している。
	ビジョンの構築と共有	社会の動向や国、市の教育施策を踏まえつつ、学校のビジョン(目標、経営計画等も含む)を構築し、校内外(全ての教職員、児童生徒、保護者及び地域社会等)と共有する。		ビジョンの構築と共有	社会の動向や喫緊の教育課題を踏まえ、ビジョン(目標、経営計画等も含む)を構築し、校内外(全ての教職員、児童生徒、保護者及び地域等)と共有している。
	ビジョンの実現	ビジョンを実現するための教育課程をつくり、教育内容や時間の適切な配分、必要な人的・物的な資源を把握し、必要に応じて外部に働き掛けてそれらを整えている。		ビジョンの実現	教育課程の実施状況を的確に把握しながら、組織的かつ計画的に教育活動の質の向上に取り組んでいる。
	ビジョンの検証	学校全体でPDCAサイクルを確立して教育活動に取り組むことで、ビジョンを検証しつつ、未来創造への人づくり・市民協働による人づくりを進める。		ビジョンの検証	学校全体でPDCAサイクルを確立して教育活動に取り組むことで、ビジョンを評価・検証し、改善を図っている。
管理運営力			管理運営力	学校運営体制の構築と推進	チーム学校としての考え方を踏まえ、 <u>教職員の役割や校内外の協力体制を明確にした校内組織を構築し、教育活動が計画的・効果的に行われる体制を推進している。</u>
	学校全体の業務改善の推進	チーム学校の考え方を踏まえ、外部機関との連携・外部人材の活用や学校業務の合理化を図る等、教育活動が計画的・効果的に行われる体制を構築している。		業務改善の推進	ICT活用による業務の効率化や適材適所の人的配置等の合理化を図り、組織的な業務改善に努めている。
	危機管理体制の推進	児童生徒と教職員が、安心・安全な環境のもとで教育活動に取り組めるように、危機管理に関する組織的な活動を推進している。		危機管理体制の確立と推進	<u>関係法令の趣旨等を理解し、リスク・マネジメントの徹底及びクライシス・マネジメントを有効に機能させることに努め、「命を守る教育」や危機管理に関する組織的な活動を推進している。</u>
	教職員の管理・監督	教職員の能力・適性・勤務状況・健康状態等を把握し、適切な指導助言を行うとともに、現場規律を確保して信用失墜行為の根絶を推進する。		教職員の管理・監督	教職員の能力・適性・勤務状況・健康状態等を把握し、適切な指導助言を行うとともに現場規律を確保して、信用失墜行為の根絶に努めている。
人材育成力	教育活動活性化への体制づくり	より質の高い教育活動を実現するために、教職員が意欲的に能力向上に向けて学び続けることができる体制を構築している。	人材育成力	教育活動活性化への体制づくり	<u>校内研修等の充実を図るとともに、教職員が主体的・自律的かつ継続的に能力向上に向けて学び続けることができる体制を構築している。</u>
	働きやすい環境づくり	教職員の間、協働、信頼の関係、公正、公平の姿勢・態度が定着するような環境をつくっている。		働きやすい環境づくり	教職員の勤務状況・健康状態等を把握し、メンタルヘルスケアやハラスメント防止に努め、 <u>協働性・心理的安全性を確保した職場環境づくりに努めている。</u>
	教職員に対する理解・支援	育成指標に示されたキャリア段階における教職員一人一人の資質能力の現状を的確に把握し、指導助言を行うとともに、適材適所の人材配置をしている。		教職員に対する理解・支援	育成指標に示されたキャリア段階における一人一人の資質能力の現状を把握し、職務状況の <u>的確な評価に基づき、具体的な指導助言を行っている。</u>
連携協働力	実態の発信と市民協働意識の強化	様々な方法、機会を用いて、教育活動の成果と課題を発信し、家庭・地域社会からの信頼感と協働して人づくりを進める意識を強化する。	連携協働力	協働意識の醸成	様々な方法・機会を捉えて、教育活動の成果と課題を発信し、家庭や地域からの信頼を得るとともに、 <u>協働意識の醸成に努めている。</u>
	「地域とともにある学校」づくり	地域の人々と目標やビジョンを共有し、地域と一体となって子供たちを育む「地域とともにある学校」づくりを推進する。		「地域とともにある学校」づくり	学校運営協議会(コミュニティ・スクール)等を通して、 <u>学校の課題等やビジョンを家庭や地域と共有し、「地域とともにある学校」づくりを推進している。</u>
				外部人材の活用・関係機関との連携	積極的に社会と関わり、 <u>多様な外部人材の活用</u> を図った教育活動の推進するとともに、関係機関等と適切に <u>連携し、課題解決</u> につなげている。

現行		新	
教育的素養	教職人生を通して、豊かな人間性、教育に対する情熱・誇り、教育的愛情、教育者としての使命感の維持・向上を図りながら、たゆまぬ自己改革に努めている。	<p>① 豊かな人間性と社会性</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子供や同僚、保護者、地域住民と良好な人間関係を築くためのコミュニケーション能力を身に付けている。【コミュニケーション】</li> <li>・一人一人の多様性を認め尊重する人権意識を持っている。【多様性の尊重】</li> </ul> <p>A</p> <p>教育的素養</p> <p>② 教育への情熱・愛情</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教育に対する意欲や情熱、子供への深い教育的愛情を持っている。【情熱・愛情】</li> </ul> <p>③ たゆまぬ自己改革</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・常に変化を受け止め、探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に学び続け、新しい知識・技能の習得に努めている。【自己研鑽、高度な知識・技能、実践的指導力】</li> <li>・「ワーク・ライフ・バランス」を良好に保ち、心身ともに健康的で職務に専念できるよう自己管理に努めている。【自己管理】</li> </ul> <p>④ コンプライアンス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教育公務員としての使命感や責任感を自覚し、高い倫理観を持っている。【法令遵守、使命感、責任感、倫理観】</li> </ul>	
	<p>【養成期】</p> <p>特別な配慮を必要とする子供の支援について理解する。</p> <p>B</p> <p>子供と関わる力</p> <p>【基礎期】</p> <p>先輩教員の助言を得ながら個別の教育支援計画を作成し、それに基づいて適切な支援・指導を行う。</p> <p>③ 発達支援教育</p> <p>【向上期】</p> <p>校内組織や関係機関等との連携を推進することで、より効果的な支援・指導を行う。</p> <p>【充実・発展期】</p> <p>特別な配慮を必要とする子供に対する支援・指導について、組織においてリーダーシップを発揮する。</p> <p>【深化・発展期】</p> <p>関係機関等と連携して子供を支援する体制を確立する。また、校内組織等に対し、適切な指導・助言を行う。</p>	<p>D</p> <p>特別な配慮や支援を必要とする子供への対応</p> <p>【養成期】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特別な配慮や支援を必要とする子供の特性や支援方法について理解する。</li> </ul> <p>【基礎期】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害の特性についての理解を深め、教育的ニーズを把握するとともに、合理的配慮について考える。</li> <li>・専門性の高い教員の助言を得ながら、個別の教育支援計画や個別の指導計画を作成し、支援・指導を行う。</li> <li>・不登校児童生徒、外国人児童生徒等への支援について理解する。</li> </ul> <p>【向上期】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・校内組織や関係機関等との連携を推進し、より効果的な支援・指導を行う。</li> </ul> <p>【充実・発展期】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特別な配慮を必要とする子供に対する支援・指導についての専門性を高め、校内組織においてリーダーシップを発揮する。</li> </ul> <p>【深化・発展期】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・関係機関等と連携して、支援体制の構築に参画する。また、関係教職員に対し、適切な指導・助言を行う。</li> </ul>	
		E	<p>ICTや情報・教育データの利活用</p> <p>【養成期】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ICTを用いた指導や校務について理解する。</li> <li>・情報活用能力(情報モラルを含む)を育成するための指導法について理解する。</li> </ul> <p>【基礎期～深化・貢献期】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教材研究・指導の準備・評価・校務等にICTを効果的に活用する。</li> <li>・各教科等の指導において、単元の中で計画的にICTを活用して指導する。</li> <li>・子供の情報活用能力(情報モラルを含む)を育成するために「浜松市情報活用能力育成目標」に基づいて指導を行う。</li> <li>・一人一人の力を最大限に引き出すきめ細やかな支援を行うために、様々な教育データを蓄積・分析・利活用する。</li> </ul>

## 浜松市校長(園長)育成指標(案)

浜松市が目指す校長像

- ・ 安全・安心で持続可能な学校づくりに努める校長
- ・ 学校や地域の強みを活かした創造的な学校経営を進める校長

校長に求められる専門的力

資質能力	項目	具体的な行動例
学校経営力	情報収集・分析	学校や学校を取り巻く状況に関する様々な情報を収集し、整理・分析をしながら、課題等を的確に把握している。
	ビジョンの構築と共有	社会の動向や喫緊の教育課題を踏まえ、ビジョン(目標、経営計画等を含む)を構築し、校内外(全ての教職員、児童生徒、保護者及び地域等)と共有している。
	ビジョンの実現	教育課程の実施状況を的確に把握しながら、組織的かつ計画的に教育活動の質の向上に取り組んでいる。
	ビジョンの検証	学校全体でPDCAサイクルを確立して教育活動に取り組むことで、ビジョンを評価・検証し、改善を図っている。
管理運営力	学校運営体制の構築と推進	チーム学校としての考え方を踏まえ、教職員の役割や校内外の協力体制を明確にした校内組織を構築し、教育活動が計画的・効果的に行われる体制を推進している。
	業務改善の推進	ICT活用による業務の効率化や適材適所の人的配置等の合理化を図り、組織的な業務改善に努めている。
	危機管理体制の確立と推進	関係法令の趣旨等を理解し、リスク・マネジメントの徹底及びクライシス・マネジメントを有効に機能させることに努め、「命を守る教育」や危機管理に関する組織的な活動を推進している。
	教職員の管理・監督	教職員の能力・適性、勤務状況・健康状態等を把握し、適切な指導助言を行うとともに現場規律を確保して、信用失墜行為の根絶に努めている。
人材育成力	教育活動活性化への体制づくり	校内研修等の充実を図るとともに、教職員が主体的・自律的かつ継続的に資質能力向上に向けて学び続けることができる体制を構築している。
	働きやすい環境づくり	日常のコミュニケーションを通して信頼関係を築くとともに、メンタルヘルスケアやハラスメント防止に努め、協働性・心理的安全性を確保した職場環境づくりを推進している。
	教職員に対する理解・支援	育成指標に示されたキャリア段階における一人一人の資質能力の現状を把握し、職務状況の的確な評価に基づき、具体的な指導助言を行っている。
連携協働力	協働意識の醸成	様々な方法・機会を捉えて、教育活動の成果と課題を発信し、家庭や地域からの信頼を得るとともに、協働意識の醸成に努めている。
	「地域とともにある学校」づくり	学校運営協議会(コミュニティ・スクール)等を通して、学校の課題等やビジョンを家庭や地域と共有し、「地域とともにある学校」づくりを推進している。
	外部人材の活用・関係機関との連携	積極的に社会と関わり、多様な外部人材の活用を図った教育活動の推進するとともに、関係機関等と適切に連携し、課題解決につなげている。



浜松市が目指す教職員の姿		愛情と情熱を持ち続ける教職員			専門性と指導力を磨き続ける教職員		
キャリア段階（経験年数(目安)）	0 段階	1 段階	2 段階	3 段階	4 段階		
	養成期（大学）	基礎期（1～3年）	向上期（4～10年）	充実・発展期（11～20年）	深化・貢献期（21年～）		
教育センターにおける主な研修		●先生のためご講座 ●赴任前講座	●初任者研修 ●2年目研修 ●3年目研修	●6年目研修 ●中堅教諭等資質向上研修	●キャリアデザイン研修		
キャリア人になる自覚を持つとともに、求められる資質の基礎を形成しようと努める。		教育活動に必要な基礎的な知識及び指導技術を習得し、組織の一員として行動する実践的指導力をつける。	学習指導や生徒指導の専門的な知識及び技能を習得し、自立した教員として学校運営の一翼を担う力をつける。	学校運営・経営等に関する知識及び技能を習得し、自身の得意分野の伸長を図るとともに、リーダーとして学校運営のための調整力をつける。	学校運営上重要な役割を担い、他の職員への指導・助言など指導的役割や、学校や地域の教育力向上に貢献できる力をつける。		
A 教育的素養 ① 豊かな人間性と社会性 ② 教育への情熱・愛情 ③ たゆまぬ自己改革 ④ コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>子供や同僚、保護者、地域住民と良好な人間関係を築くためのコミュニケーション能力を身に付けている。【コミュニケーション】</li> <li>一人一人の多様性を認め尊重する人権意識を持っている。【多様性の尊重】</li> <li>教育に対する意欲や情熱、子供への深い教育的愛情を持っている。【情熱・愛情】</li> <li>常に変化を受け止め、探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に学び続け、新しい知識・技能の習得に努めている。【自己研鑽、高度な知識・技能、実践的指導力】</li> <li>「ワーク・ライフ・バランス」を良好に保ち、心身ともに健康的で職務に専念できるような自己管理に努めている。【自己管理】</li> <li>教育公務員としての使命感や責任感を自覚し、高い倫理観を持っている。【法令遵守、使命感、責任感、倫理観】</li> </ul>						
	B 授業を創る力 ① 授業構想 ② 指導技能 ③ 省察	B0	B1	B2	B3	B4	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>子供の発達を踏まえた学習を支える指導について基本的な考え方を理解する。</li> <li>授業の目標や内容、学習評価の考え方について理解する。</li> <li>学習指導の方法(基礎的な学習指導理論、授業設計、指導技術等)について理解する。</li> <li>カリキュラム・マネジメントの意義や重要性について理解する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学習指導要領を基に、各教科等の特質を理解し、本時の目標・指導・評価が一体となった学習計画を立てるとともに、先輩教員の助言を得ながら単元計画や評価計画を立てる。</li> <li>「主体的・対話的で深い学び」を実現する中で、子供の発言や机間指導等により、理解度を確かめながら授業を実践するとともに、評価規準により子供の学びを評価する。</li> <li>日々の授業実践を振り返り、自身の課題を把握・分析し、授業改善を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>子供の実態を踏まえ、付けたい力を明確にするとともに、見方・考え方を意識し、見通しを持った単元計画や評価計画を立てる。</li> <li>「個別最適な学び」「協働的な学び」を充実する中で、子供の発言や反応に対応して授業を実践するとともに、適切な評価を行う。</li> <li>自ら課題意識を持ち、進んで授業を参観したり、公開したりすることで、学んだことを授業改善に活かす。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①②③ 子供の実態や地域の特色を生かした授業を実践するとともに適切な評価・支援を行う。</li> <li>①②③ 自身の専門性を磨くとともに、校内研修の充実を図り、若手教員等に適切な指導・助言を行い、学校の授業力向上を牽引する。</li> <li>①②③ 組織のリーダーとして、カリキュラム・マネジメントの推進を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①②③ 子供の実態や地域の特色を生かした模範となる授業を実践するとともに適切な評価・支援を行う。</li> <li>①②③ 若手教員や中堅教員の授業力向上や学校教育目標達成に貢献する。</li> <li>①②③ 全教職員によるカリキュラム・マネジメントを推進できるように組織の体制を活性化させる。</li> </ul>	
		C 子供と関わる力 ① 児童生徒理解 ② 生徒指導	C0	C1	C2	C3	C4
		<ul style="list-style-type: none"> <li>子供の心身の発達について理解する。</li> <li>生徒指導や教育相談の意義、重要性等について理解する。</li> <li>生徒指導や教育相談の進め方について理解する。</li> <li>キャリア教育の理論及び方法について理解する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 子供の内面を共感的に理解し、先輩教員等の助言を得ながら、一人一人の教育的ニーズに応じた支援・指導を行う。</li> <li>② 子供は集団との関わりの中でより成長することを理解し、先輩教員等の助言を得ながら規律と温かさがある望ましい集団づくりを行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 子供を取り巻く環境を的確に把握した上で子供理解を深め、他の教職員や関係機関等と連携を図りながら、自己実現(自分らしさ)につながっていくような適切な支援・指導を行う。</li> <li>② 子供同士が高め合おうとする集団へ成長することができるように、他の教職員と連携を図りながら、適切な支援・指導を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①② 個や集団に対する支援・指導について、組織においてリーダーシップを発揮する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①② 教職員相互で生徒指導に関する情報の共有化・指導の一体化を図られるように、組織の連携を強化する。</li> </ul>	
	D 特別な配慮や支援を必要とする子供への対応	D0	D1	D2	D3	D4	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>特別な配慮や支援を必要とする子供の特性や支援方法について理解する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>D1 障害の特性についての理解を深め、教育的ニーズを把握するとともに、合理的配慮について考える。</li> <li>専門性の高い教員の助言を得ながら、個別的教育支援計画や個別の指導計画を作成し、支援・指導を行う。</li> <li>不登校児童生徒、外国人児童生徒等への支援について理解する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>E2 校内組織や関係機関等との連携を推進し、より効果的な支援・指導を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>E3 特別な配慮を必要とする子供に対する支援・指導についての専門性を高め、校内組織においてリーダーシップを発揮する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>E4 関係機関等と連携して、支援体制の構築に参画する。また、関係教職員に対し、適切な指導・助言を行う。</li> </ul>		
	E ICTや情報・教育データの利活用	E0	E1	E2	E3	E4	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ICTを用いた指導や校務について理解する。</li> <li>情報活用能力(情報モラルを含む)を育成するための指導法について理解する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>E1 教材研究・指導の準備・評価・校務等にICTを効果的に活用する。</li> <li>各教科等の指導において、単元の中で計画的にICTを活用して指導する。</li> <li>子供の情報活用能力(情報モラルを含む)を育成するために「浜松市情報活用能力育成目標」に基づいて指導を行う。</li> <li>一人一人の力を最大限に引き出すきめ細やかな支援を行うために、様々な教育データを蓄積・分析・利活用する。</li> </ul>					
	F よりよい教育を進め、高める力 ① 経営能力 ② 危機管理(情報管理を含む) ③ 組織力 ④ 家庭・地域等との連携・協働	F0	F1	F2	F3	F4	
<ul style="list-style-type: none"> <li>① 学級経営の仕組みと効果的な方法を理解する。</li> <li>危機管理や事故対応を含む学校安全の必要性について理解する。</li> <li>教職の意義、教員の役割・資質能力・職務内容等について理解する。</li> <li>多様な人材と連携・分担し、チームとして組織的に諸課題に対応することの重要性を理解する。</li> <li>連携・協働による開かれた学校づくりの意義を理解する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 学級担任の役割と職務内容について理解し、学級経営方針を策定し、実践する。</li> <li>② 危機管理の重要性を理解し、安全指導・安全管理をする。</li> <li>③ 組織の一員として、与えられた役割について報告・連絡・相談を行うとともに、諸課題について、組織として迅速に対応する。</li> <li>④ 家庭、地域、関係機関等と積極的に関わり、連携・協働した教育活動を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 学校教育目標と教育計画を踏まえて、学年経営、学級経営及び教科等の経営方針を策定し、実践する。</li> <li>② 様々な教育活動での危険・危機について把握し、課題に応じて指導するとともに環境を整備する。</li> <li>③ 求められている役割を理解して積極的に対応する。</li> <li>④ 家庭、地域、関係機関等との関わりを深め、連携・協働した教育活動を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 学校教育目標の実現に向けて指導の重点を定め、教育活動の活性化を図る。</li> <li>② 様々な教育活動での危険・危機を予測し、未然防止を図るとともに、早期発見、早期対応に努める。</li> <li>③ 組織のリーダーとして、互いのよさを認め合い、主体的に学校運営に参画する。</li> <li>④ リーダーシップを発揮し、家庭、地域、関係機関等とのネットワークを形成する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 経営方針を受け、学校運営について、ビジョンの構想やプランの構築に参画する。</li> <li>② 様々な教育活動での危険・危機を予測し、未然防止や抜本的改善、再発防止を組織的に推進する。</li> <li>③ 学校教育目標達成のために、組織の特性を見極め、組織力を高める指導・助言を行う。</li> <li>④ 家庭、地域、関係機関等とのネットワークを形成し、環境の整備や指導・助言等を行い、連携・協働ができる組織体制の構築を推進する。</li> </ul>			

## 移動教育委員会「語り合おう！はままつの教育」

### “外国人児童生徒への支援充実に向けて”の意見交換結果について

教育総務課

#### 1. 意見交換で抽出された課題

- (1) 外国人児童生徒への人的支援及び取り出し指導における設備・機器が不足している。
- (2) 江南教室の在籍期間延長や、教室設置場所または通学方法の検討が必要である。
- (3) 外国人児童生徒の進学・進路に対する支援の充実が必要である。

#### 2. 課題に対する主な意見・対応策

※参考 意見交換のグループ

A：教育長、B：安田委員、C：黒柳委員、D：田中委員、E：神谷委員、F：鈴木委員

- (1) 外国人児童生徒への人的支援及び取り出し指導における設備・機器が不足している。

意見 ※A～Fは意見がでたグループ	現状及び対応案	担当課
① 通訳・支援員の派遣回数が少ない。 特に在籍人数に対してベトナム人への支援が不足している。 (A・B・C・D・E・F)	言語能力が不十分な就学して2年以内の児童生徒に対し、通訳・支援員を派遣しているが、 <u>より困難度の高い子供への支援を優先しており、すべての外国人児童生徒へ通訳・支援員を派遣できない状況である。</u> また、ベトナム語の支援員は現在4人だが新たな支援者の確保が困難であることから、 <u>ポケトークや動画の活用等の支援充実に努めている。</u>	指導課
② 日本語・学習支援を行う委託者との連携が図られていない。(A)	委託者は、80時間程度の日本語基礎指導(取り出し及び授業への入り込み支援)の <u>指導記録を学校に提出している。記録を基に日本語の定着度や学習への取組状況等を把握し校内支援につなげるよう指導していく。</u>	指導課
③ 外国人児童生徒の支援に使用する部屋が他支援と共用であり、教室が不足している。(A)	支援対象人数の変動や地域事情等を考慮し、学校施設整備適正化推進本部での協議において設置方針を定めている。 ①在籍人数18人以上の学校 ⇒多目的室の1つを占有教室として使用。 ②在籍人数18人未満の学校 ⇒多目的室を校内で兼用。	教育施設課

外国人児童生徒の取り出し学習を行う支援教室の整備（エアコン・大型TVなど）が必要（F）	上記③設置方針を踏まえ、今後多目的室の <u>適正配置や、教室同等の設備整備を進めていく予定</u> である。	教育 施設課
意見 ※A～Fは意見がでたグループ	現状及び対応案	担当課
⑤ タブレット端末の持ち帰りを可能としてほしい。（A）	緊急時に備えた持ち帰り訓練や、やむを得ず学校に登校できない児童生徒等、 <u>学びの保障手段の一つとして学校長の判断により持ち帰りは可能</u> としている。	教育 施設課
⑤ 教科指導員のタブレット端末が配備されていない。（F）	教育委員会で定める PC 等配備基準では、 <u>「外国人児童生徒教科指導員」に対して共有機（2人に1台）を配備</u> している。また、 <u>Chromebookの予備機を教職員が使用することも可能</u> である。	教育 施設課
⑥ 災害時等、さくら連絡網の緊急連絡用翻訳テンプレートが必要である。（B）	全校共通の <u>標準的な緊急連絡用テンプレート</u> を作成する。 ただし、災害時は学校ごとに状況が異なることが想定されるため、すべてのケースに対応できるとは限らない。	健康 安全課

（2）江南教室の在籍期間延長や、教室設置場所または通学方法の検討が必要である。

意見 ※A～Fは意見がでたグループ	現状及び対応案	担当課
① 江南教室を卒業した後のギャップが大きいため、在籍期間の延長はできないか。（B）	江南教室は、生活に必要な言語や学び方の素地を身に付けるなど、 <u>在籍校における適応を目的</u> としていることから、 <u>期間の延長は現時点では考えていない</u> 。	指導課
② 江南教室への送迎は保護者負担である。通学費の支援はできないか。（E）	今後、計画的に <u>初期日本語指導拠点校を増設し、通級エリアを整えること</u> で保護者負担を軽減していく。	指導課

<p>市内の各地域から通学しやすいよう中心地に教室を設置できないか。(C)</p>	<p>今後も編入生徒の増加が予想されることから、部内各課と連携し、<u>通級のしやすさを条件の一つとした開設場所を検討する。</u></p>	<p>指導課</p>
-------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	------------

(3) 外国人児童生徒の進学・進路に対する支援の充実が必要である。

意見 ※A～Fは意見がでたグループ	現状及び対応案	担当課
<p>① 作文指導やふりがなのないテストなど、受験を踏まえた支援が必要である。 (C・E)</p>	<p>外国人生徒枠を設けている高校があることや、ルビ付き問題による受験は可能であることから、<u>受験対策に限らず生徒の理解度や習熟度に応じた校内支援が重要</u>であると考えている。</p>	<p>指導課</p>
<p>② 進路指導において、受験に対する文化が異なるため、保護者に理解を得ることが難しい。(B・E)</p>	<p>早期段階から進路情報を保護者に発信していく必要があると考えており、毎年「<u>進路について語る会</u>」を開催している。 高校教育制度の説明やロールモデルの講話など、中学生だけでなく小学生とその保護者の参加も可能としている。</p>	<p>指導課</p>
<p>③ 外国人児童生徒が、将来に希望がもてるような取組が必要である。 社会で働く外国人ロールモデルの姿を早期に知ることが重要ではないか。(B)</p>	<p>ライフコース（成長の道筋）を見据え、市内・県西部で働く外国人と触れ合う機会をつくる、「<u>ロールモデル派遣事業</u>」を実施している。外国人ロールモデルの姿を通して将来に夢や希望をもって生きていくことができるよう今後も支援していく。</p>	<p>指導課</p>





# 文化財サポーター事業について

市民部文化財課

## 1 浜松市文化財サポーターの登録開始について

### (1) 概要

- ・高校生世代以上で文化財に興味を持ち、市内での活動を自らの意志でできる人を対象に文化財サポーターを募集し、登録する。
- ・旧来の文化財防災ボランティア養成を発展的に解消し、大規模災害時に限らず、日常的に文化財保護に取り組む担い手の育成を進める。また、市が行うイベント等の普及活動への支援や、文化財に関する情報発信にも期待。地域全体で文化財保護に取り組む体制を整えるための第一歩とする。

### (2) 登録開始日および登録方法

令和4年12月1日（木）から

市ホームページから入力または登録申込書を直接、郵送、FAXで文化財課へ

## 2 文化財サポーターガイダンス講座の開催について

### (1) 概要

- ・浜松市文化財サポーター制度のガイダンス(制度の説明など)と浜松市の文化財を取り巻く状況などをより深く理解するための講演会を実施する。

### (2) 内容

- ・文化財サポーター制度および浜松市文化財保存活用地域計画の概要について
- ・講演会「市民が支える文化財—その保存と活用の未来—」宗田好史 関西国際大学教授
- ・日時 令和5年1月8日（日） 13:30~16:00
- ・会場 浜松市地域情報センター（浜松市中区中央一丁目12-7）
- ・対象 文化財サポーターに興味がある人（未登録者も可）
- ・定員 100人（応募多数の場合は抽選）
- ・申込方法 インターネットまたは往復はがきにて。令和4年12月20日（火）必着

## 3 文化財サポーター向け講座・学習会について

### (1) 概要

知識・技能のレベルアップを図るとともに、文化財に関わる様々な機会と、その情報、交流の場を提供するため、文化財サポーター登録者を対象とした講座・学習会を開催する。

### (2) 内容

- ・文化財救済ボランティア講座  
静岡県文化財等救済支援員制度と連携して、大規模災害時の文化財救済活動とそれに携わる文化財防災ボランティアを育成する講座を開催する。定員30人程度。全2回。
- ・歴史文化学習会  
地域に所在する文化財を継承していく機運を高めるため、その歴史文化を学ぶ学習会を開催する。定員30人程度。全2回。