

指導力向上を要する教員にかかる

フォローアップシステムの構築を目指して

(報 告)

平成16年2月

「指導力向上を要する教員」にかかる
フォローアップシステム検討委員会

はじめに

文部科学省は、「教育改革国民会議報告」を踏まえ、平成13年(2001年)1月に「21世紀教育新生プラン」を策定し、今後の教育改革の全体像を示すとともに、「学校が良くなる、教育が変わる」ための具体的な施策、課題及び実行するためのスケジュールを明らかにした。そのプランの一つである児童生徒との適切な関係を築くことができない等指導が不適切な教員への対応については、平成13年(2001年)7月に地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正し、教員以外の職に配置換えできる法整備を行うとともに、指導が不適切な教員に対応するためのシステム作りを促進していくための調査研究事業を全国的に展開しているところである。

兵庫県教育委員会においても、平成13年(2001年)9月の「中国自動車道女子中学生放置死事件」を契機に設置した「教職員の資質向上に関する懇話会」から、教職員の採用や研修の在り方など教職員の資質能力と指導力向上にかかる全般的な提言を受けて、平成14年(2002年)5月に「美しい兵庫の教育を担う教職員のパワーアッププラン」を策定し、学校現場において管理職をはじめ教職員が、新しい教育課題の解決のために果敢に挑戦し、資質能力や指導力の向上を図っていくための具体的な諸施策を展開している。

本検討委員会は、兵庫県教育委員会の要請を受けて、パワーアッププランの推進計画の中にも位置づけられている指導が不適切な教員への対応の在り方について、検討を行うこととなった。

検討にあたっては、指導が不適切な教員等を「指導力向上を要する教員」と定め、これら教員を単に排除するのではなく、立ち直る機会を、さらには研修を重ねることによって職場復帰ができるよう可能な限りの支援を第一義とし、そうした支援にもかかわらずなお回復できない場合にあっては、より適切な対応が必要であるとの考え方にたって、具体的な対応システムの在り方について集中的に検討することとした。

本検討委員会では、「指導力向上を要する教員」の定義や判断基準、研修や処遇の在り方等対応策に留まらず、教員が日々の勤めの中でつまずき、悩みを抱えることとなった場合、どうすれば再び生き生きと職務に専念できるようエンパワーメントできるのかといった面からも議論を深め具体的方策について提言をおこなった。

兵庫県教育委員会にあっては、本提言を踏まえて、児童生徒の学習を保障し県民各界の幅広い理解と協力が得られるよう、指導力向上を要する教員のフォローアップシステムを立ち上げるとともに、兵庫の21世紀の教育改革の担い手である教員の資質向上に資するために、市郡町組合教育委員会と連携協力し、それぞれの責任を担いながら効果的な運用が図られるよう一層の努力をお願いしたい。

「指導力向上を要する教員」にかかるフォローアップシステム検討委員会
委員長 横山 利弘

目 次

	頁
はじめに	
「指導力向上を要する教員」への対応にかかる経緯	1
1 国の主な動向	
2 兵庫県におけるこれまでの取組	
「指導力向上を要する教員」の定義と概念	6
1 「指導力向上を要する教員」の定義及び区分	
2 「指導力向上を要する教員」を判断するための基準	
「指導力向上を要する教員」への対応システム	8
1 対応システムの流れ	
2 判断及び支援にあたっての対応	
3 「指導力向上を要する教員」にかかる校外研修	
4 校外研修後の処遇	
5 システム運用にかかる留意事項	
「指導力向上を要する教員」を生じさせないために	18
1 校外研修が必要と判断されなかった教員への対応	
2 「心の病」に悩む教員に関する対応	
資料編	

「指導力向上を要する教員」への対応にかかる経緯

1 国の主な動向

適格性を欠く教員等への対応については、教員の資質向上策の一環として位置づけ、各審議会等から相次いで提言がなされてきた。

まず、昭和61年（1986年）4月の臨時教育審議会「第二次答申」において、「適格性を欠く教員への対応」については放置することができない問題とし、「適切な分限等の措置」が必要であると提言された。

この答申では、「適格性を欠く教員への対応」について、「教員の職に必要な適格性を欠く者については、分限処分等の措置が行われることが必要」とされている。また、答申には反映されなかったが、「教職適性審議会（仮称）」の設置構想も示された。

平成10年（1998年）9月の中央教育審議会答申において、「適格性を欠く教員への対応」として、「子どもの指導にあたることのないよう適切な人事上の措置をとる」こと並びに「学校に対する支援措置を講じる」ことが提言された。

また、教員としての適格性を欠く者については、「教育委員会において、継続的に観察、指導、研修を行う体制を整えるとともに、必要に応じて『地方公務員法』第28条に定める分限制度の的確な運用に努める」ことも提言されている。

このような中で、いじめ・不登校・校内暴力・学級崩壊など、「学校を取り巻く深刻で複雑な問題状況に適切に対応できない教員の存在」への関心が高まってきたことから、さきの「教員の適格性の確保」の考え方が、中央教育審議会に継承される形となった。

さらに、平成11年（1999年）12月の教育職員養成審議会「第三次答申」においては、「教員の適格性の確保」に関し、「条件附採用期間経過後の分限制度の的確な運用」として、「教員としての適格性を欠くと認められるに至った者については、教育委員会において、継続的に観察、指導を実施し、適切に研修を行う体制を整えるとともに、他に適切な職種があれば本人の希望も踏まえて転職について配慮することも検討し、必要に応じて分限制度の適切な運用に努めることが求められる」と提言されている。

これらの提言を受けて、文部省（現文部科学省）は平成12年（2000年）度に、「新しい教員の人事管理の在り方に関する調査研究」の研究項目の一つとして「指導力不足教員に関する人事管理」の調査研究事業を14府県2指定都市に委嘱した。

そして、平成12年（2000年）12月の教育改革国民会議報告では、「教育を変える17の提案」の中で「効果的な授業や学級運営ができないという評価が繰り返しあっても改善されないと判断された教師」について、「他職種への配置換え」や「最終的

には免職などの措置を講ずる」ことが提案された。

文部科学省は、このような教育改革国民会議からの提案の実現を目指して、平成13年(2001年)1月に策定した「21世紀教育新生プラン」の中で、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律の改正」と「不適格教員に対応する人事管理システムづくりの促進」を重要な施策の一つとして示した。

これによって、平成13年(2001年)7月に「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」が一部改正され、児童生徒に対する指導が不適切である県費負担教職員を免職し、引き続いて都道府県の教員以外の職に採用することができることとし、具体的な手続きについては都道府県教育委員会規則で定めることとなった。

さらに、文部科学省は、さきの調査研究事業について、平成13年(2001年)度からすべての都道府県・指定都市に委嘱していくこととした。

こういった国のレベルで制度化に向けての取組が進められるにしたがって、「指導が不適切な教員への対応」について、先行実施している各都道府県以外でも取組が進められていくこととなった。

2 兵庫県におけるこれまでの取組

(1) 教職員の資質向上に向けての取組

県教育委員会では、平成7年(1995年)1月の阪神・淡路大震災の体験及び平成9年(1997年)の神戸市須磨区における児童連続殺傷事件などから、教育の基調を「教える」教育から「育む」教育へと大きく転換させた。これに基づいて、児童生徒の「心の教育」の充実を図るとともに「生きる力」を育む教育を推進してきた。

このような中で、平成13年(2001年)9月に「中国自動車道女子中学生放置死事件」が起こり、失われた教育に対する信頼を回復すべく「教職員の資質向上に関する懇話会」が設置され、その中で、教職員の資質能力と指導力の向上を目指す取組の方向性が示されることとなった。

県教育委員会では、上記「懇話会」の提言を受け、平成14年(2002年)5月に「教職員のパワーアッププラン」(P.3「パワーアッププランの基本課題等」参照)を策定し、採用、研修、リーダー育成、メンタルヘルス等支援体制など五つの基本課題とそれぞれの基本的な方向を定め、教職員の資質能力と指導力の向上に向けて、具体的な取組を展開している。

例えば、教員採用の在り方の改善では、教員採用試験の面接試験でロールプレイングを採り入れたり、面接官にスクールカウンセラーや民間人を登用することなど多面的な人物評価による意欲ある優秀な人材を確保するための方策を採っている。

さらに、教育現場の状況等を早期に理解させるために、採用前ガイダンス研修を計画するなどの取組も行っている。

また、管理職研修や初任者研修においてカウンセリングマインド研修やメンタルヘルス研修を採り入れたたり、自主研究グループ活動推進事業や県立教育研修所の指導主事を学校等に派遣する訪問研修を実施したり、さらには、10年経験者研修、15年経験者研修の中で個々の課題に対応したり、社会性を培うための研修の充実を図っている。

このようにパワーアッププランに基づく諸施策の展開の中で、指導につまずき、悩みを抱える教員を支援するとともに、教員一人一人の指導力向上を図るため様々な取組を行っている。

さらに、校内等での研修や支援にもかかわらず指導が不適切な教員への対応についても、パワーアッププランの具体的な方策の一つとして位置づけている（資料編 P.8「資料6 パワーアッププラン概要 - 6 主な実施事業及び検討内容 - 」参照）。

【パワーアッププランの基本課題等】

基本課題	基本的な方向
教職員の養成教育や採用及び初任者教育の在り方の改善	1 養成教育の改善 2 教員採用の在り方の改善 3 初任者研修の充実
教職員のモラル及び社会性、指導力の向上	1 教職員のモラル及び社会性の向上推進 2 学校活性化のための体制等の整備 3 指導力を高めるための研修の充実 4 意欲を引き出すための交流人事等の推進
新しい教育に柔軟に対応できるリーダー等の育成	1 管理職の登用システムの改善 2 リーダー育成の推進
教職員のメンタルヘルス体制の整備・充実	1 ゆとりある職場環境の整備 2 教職員間の連携・支援体制の充実 3 メンタルヘルスに対応する組織・制度等の整備と研修等の充実 4 精神疾患等の対策の整備充実
家庭や地域社会等と連携した学校支援体制の充実	1 家庭の教育力、地域の教育力の充実 2 地域社会等と学校との連携推進による学校支援の充実 3 児童生徒の健全育成方策の推進

(2) 「指導力向上を要する教員にかかるフォローアップシステム」構築に向けての取組

県教育委員会では、指導が不適切な教員については、支援し指導力を向上させることを第一義と考えて、「指導力向上を要する教員」と呼称することとした。

これまで、このような教員に対しては、校内における管理職による指導、校務分掌上の配慮など校長を中心に課題解決に向けた様々な取組が行われてきた。また、環境の変化という機会を与えるために、転任などの人事異動も行ってきた。

しかし、学校においては十分な支援体制が整わないために、他の教員が過重な負担を強いられたり、その対応のために学校全体のエネルギーが多く費やされたりする状況もみられる。こうした状況が、本来の教育活動に支障をきたす要因になるとともに、保護者や地域社会からの信頼を失うといった、いわゆる学校不信を招く一つの要因にもなっている。

このような実情から、「指導力向上を要する教員」についての対応が喫緊の課題となっているため、その対応システムの構築に向けて、以下のような取組を行ってきた。

平成14年度までの取組

ア 「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」(以下「法」という。)の一部改正により、都道府県教育委員会が県費負担教職員(以下「教職員」という。)で法第47条の2第1項各号のいずれにも該当するものを免職し、引き続いて当該都道府県の常時勤務を要する職に採用することができることとなり、当該教職員が同項各号に該当するかどうかを判断するための手続きに関して必要な事項は、都道府県の教育委員会規則で定めるものとされた。

それに基づいて、県教育委員会では、「指導力向上を要する教員」の職種変更を可能にするため、「県費負担教職員の免職及び県の常時勤務を要する職への採用に係る要件の判断手続に関する規則」を制定し、整備を行った。(資料編 P.6 「資料5 職種変更資料」参照)

イ システム構築に向けての取組として「指導力向上を要する教員へのフォローアップシステム検討委員会」を設置し、学校現場における「指導力向上を要する教員」にかかる聞き取り調査を行うとともに、「指導力向上を要する教員」の定義を策定した。(P.6 『指導力向上を要する教員』の定義及び区分)参照)

平成15年度の取組

本年度は、システムを構築すべく「指導力向上を要する教員にかかるフォローアップシステム検討委員会」において、次の三つの事項を主な柱として検討を重ねてきた。

ア 「指導力向上を要する教員」にかかるフォローアップシステムの在り方に関すること

イ 「指導力向上を要する教員」への支援・対応の在り方及び研修後の処遇等の在り方に関すること

ウ 「指導力向上を要する教員」を生じさせないための対応等に関すること

アの柱においては、「指導力向上を要する教員」にかかる実態等を明らかにするとともに、これらの課題等に効果的に対応するためのシステム全体の在り方、判断するための観点（基準）や判断の在り方、判定委員会の役割等について検討を行った。

イの柱においては、「指導力向上を要する教員」と判断された者の校外研修プログラムなど支援・対応の在り方、研修後の処遇（職務復帰、研修継続、職種変更、分限処分等）の在り方について検討を行った。

ウの柱においては、「指導力向上を要する教員」を生じさせないために、校内での支援や学校への支援の在り方について、また、このフォローアップシステム外ではあるが、教育現場でも重要な課題となっている精神疾患（心の病）で悩む教員への取組についても検討を行った。

「指導力向上を要する教員」については、指導力が不足している状況や程度、その原因の表れる態様に関して、様々なケースが想定される。また、複数の要因によって指導力不足等の状況を生み出しているケースも多い。

そのため、対応策の検討にあたっては、「指導力向上を要する教員」を生じさせる原因等を多面的に把握することや個々の教員に応じた多様な支援策を講じることに留意する必要がある。また、その判断の在り方については、それぞれの状況を客観的・総合的にとらえた上で、恣意的・意図的にならないような仕組みづくりに努めなければならない。

このようなことを踏まえ、本検討委員会においては、学校、市郡町組合教育委員会、県教育委員会が連携協力しながら実施する「指導力向上を要する教員にかかる対応システム」を組織的かつ体系的に構築するための方策について検討を行うこととした。

この対応システムを実施することは、児童生徒に対する学習を保障し、学校教育に対する家庭や地域社会からの信頼性を高めることにつながると思う。

以下、本検討委員会において検討した定義や対応システム等について提起することとする。

「指導力向上を要する教員」の定義と概念

「指導力向上を要する教員」を以下のとおり定義し、児童生徒を指導する技術的な面と人間関係能力の面から「指導力向上を要する教員」の区分を定めた。

さらに、「指導力向上を要する教員」を判断するための基準を示した。

1 「指導力向上を要する教員」の定義及び区分

「指導力向上を要する教員」とは

児童生徒の学習指導、学級経営、生徒指導、あるいは児童生徒・保護者等との人間関係において著しく適切さを欠くため、教育活動に支障をきたし、研修等必要な措置を講ずる必要がある者。

ただし、病気休暇中の者及び健康管理審査会の管理下にある者は除く。

区 分	態 様
A 指導力向上に著しく努力を要する教員	1 教科等に関する専門的知識や指導技術等が著しく不足しており、指導方法にも極めて不適切となる面もあることから、学習指導に問題を抱える者 2 児童生徒の心身の状態を正しく理解する力や意欲等が著しく欠けており、保護者や地域等との対応も極めて不適切なため、学級経営や生徒指導、進路指導等に問題を抱える者
B 教員としての在り方に改善を要する教員	3 勤務態度やサービス上で著しい問題がある者 4 教員として、また公務員として、極めてふさわしくない言動がみられる等の問題がある者

2 「指導力向上を要する教員」を判断するための基準

次頁の観点は、「指導力向上を要する教員」を判断するための基準である。システムの適正な運用を図るためには、判断に際して決して恣意的にならないよう、この観点を基準として活用する必要がある。

内容は、「指導力向上を要する教員」を4つの態様に区分し、それぞれの区分ごとに現場の実態から具体的な例を示したものである。当然のことながら、非違行為等の問題に係る事項については除いている。

なお、この基準については、教員に対して周知しておくことが必要である。

「指導力向上を要する教員」を判断するための観点

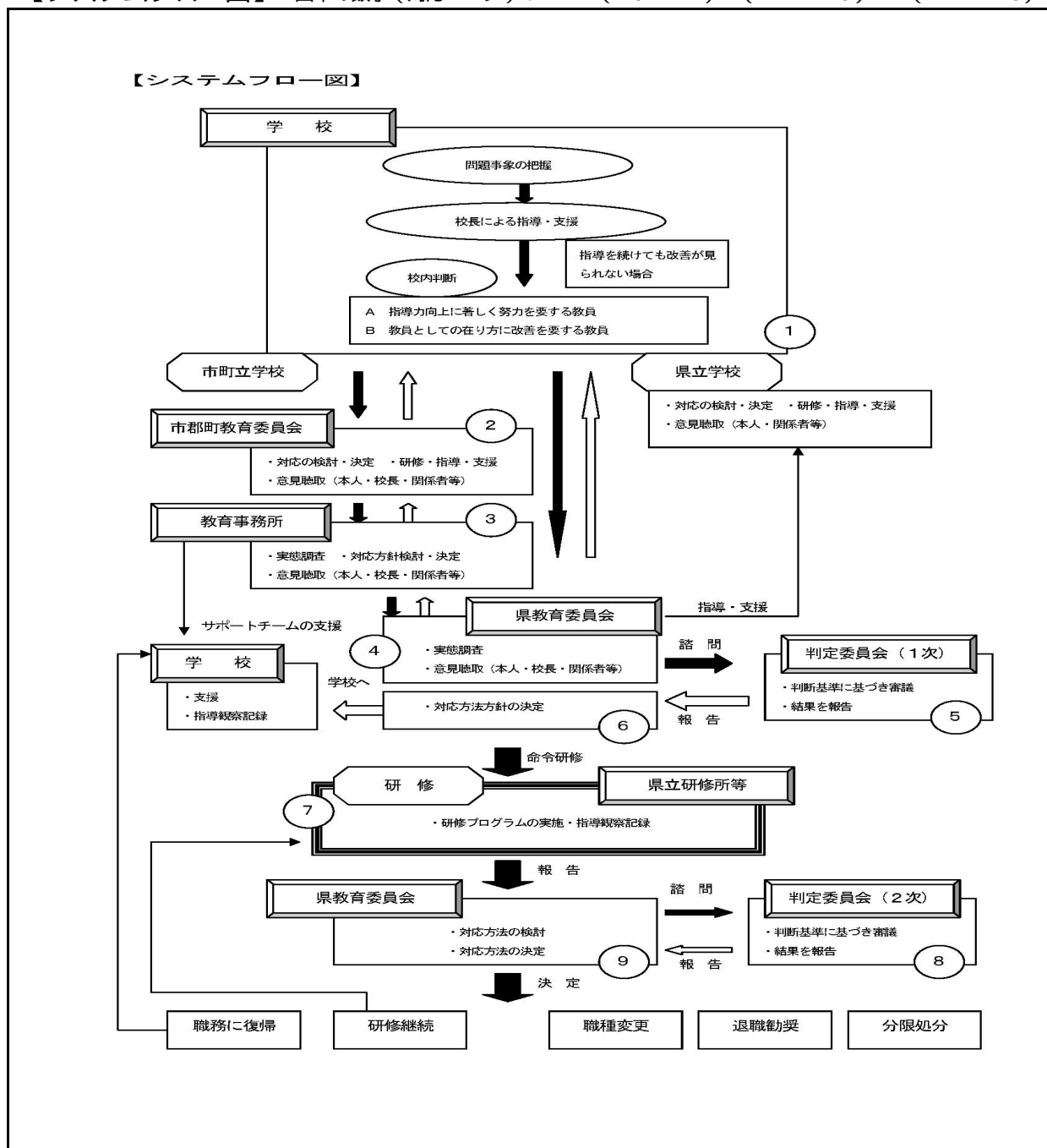
態 様	項目	観 点 例
1 教科等に関する専門的知識や指導技術等が著しく不足しており、指導方法にも極めて不適切となる面もあることから、学習指導に問題を抱える者	学習指導 学習規律 学習評価等	1 教科・科目に対する専門的知識に著しく欠ける。
		2 教科・科目に対する指導技術に著しく欠ける。
		3 指導計画が極めて不十分である。
		4 授業の準備を全くしない。
		5 教材研究を全くしない。
		6 児童生徒の学力や能力、理解の度合いを無視して授業を行う。
		7 教える内容に誤りが多い。
		8 学習規律についての基本的な指導ができない。
		9 授業中の私語や授業を妨害したり、参加しない児童生徒の指導ができない
		10 試験問題等が作成できない。
		11 児童生徒の学習意欲、関心、態度等を含めた適正な評価ができない。
		12 児童生徒の学力を十分に把握することができない。
2 児童生徒の心身の状態を正しく理解する力や意欲が著しく欠けており、保護者や地域等との対応も極めて不適切なため、学級経営や生徒指導、進路指導等に問題を抱える者	対人関係 学級経営 生徒指導 進路指導等	1 児童生徒の悩みや相談を聞こうとしない。
		2 一方的な指導が多く、反発を受けることが多い。
		3 児童生徒との人間関係を築くことができない。
		4 事故や問題行動の発生にも対応できない。
		5 事故や問題行動の発生に際して報告、連絡、相談ができない。
		6 高圧的な指導で、児童生徒をおびえさせる。
		7 児童生徒一人一人の個性や特徴を把握しようとしていない。
		8 児童生徒の学級集団として行う活動を組織することができない。
		9 基本的な生活態度について指導ができない
		10 学級全体が騒がしくても指導ができない。
		11 学級担任をすることができない。
		12 児童生徒を正しく評価したうえでの進路指導を行うことができない。
		13 問題行動を起こす児童生徒の保護者等との連携を図ることができない。
		14 指導にあたって、他の教員との連携を図ることができない。
		15 教育的愛情に欠け、よく保護者とトラブルを起こす。
3 勤務態度や服務上で著しい問題がある者	勤勞意欲 組織理解 校務処理等	1 無断で遅刻、早退を繰り返し、なかなか改善ができない。
		2 正当な理由もなく、予告や連絡も無しに欠勤を繰り返す。
		3 勤務時間中、無断で職場を離れることが多い。
		4 公簿類の整理及び処理ができない。
		5 仕事を他人に押しつけることが多い。
		6 協調性に欠け、他の教職員と頻繁にトラブルを起こす。
		7 管理職の指示や指導、同僚の忠告を無視して、常に勝手な行動をとる。
		8 管理職への報告、連絡、相談をしない。
		9 他の教員の信頼を無くす言動が頻繁にみられる。
		10 学校組織の基本的なルールが守れない。
		11 校務分掌上の仕事をしないなど、責任を持って職務を遂行できない。
		12 必要書類等の作成ができない。
		13 提出物や各種届出書類等の提出期限が守れない。
		14 公金や備品等の管理が極めて不十分である。
4 教員として、また公務員として、極めてふさわしくない言動がみられる等の問題がある者	人権意識 信頼・信用 資質等	1 児童生徒等に対して、人権無視や人権意識に欠ける言動がみられる。
		2 プライバシー保護の配慮に欠けることが多い。
		3 態度や言葉使いが横柄、乱暴でよく苦情がある。
		4 金銭問題等のトラブルで勤務に支障がある。
		5 異性問題等のトラブルで勤務に支障がある。
		6 私生活等のトラブルで勤務に支障がある。
		7 社会常識を逸脱すると思われる言動がみられる。
		8 保護者、地域住民等と常にトラブルを起こし、苦情がある。
		9 自己中心的で、他人の考えを全く聞かない。

「指導力向上を要する教員」への対応システム

1 対応システムの流れ

学校において「指導力向上を要する教員」と思われる教員（以下「対象教員」という。）が在職する場合は、どのように判断し判定していくのか、さらにはどのように研修等を実施し、その後の処遇を決定していくのか等についての具体的な流れを以下のとおり図示する。

【システムフロー図】 図中の数字（対応ページ）： ～ （P.9～P.11） （P.11～P.13） （P.14～P.15）



2 判断及び支援にあたっての対応

(1) 学校において

学校において対象教員が在職する場合、多面的な状況把握や分析を行うとともに、校長を中心として早期に支援できる体制を整備し、指導・支援・経過観察を行う必要がある。その判断と支援にあたっての対応等は、以下のとおりである。

判断にあたって

対象教員の判断にあたっては、人権・プライバシーに配慮するとともに、公正・公平性、客観性の確保のために、管理職は以下のような点に留意しなければならない。

ア 問題事象を的確に把握するための記録をとる

さきに示した判断基準を参考にしながら保護者の苦情や児童生徒の状況に対して、対象教員が行った言動・指導の内容・日時等を克明に記録し、客観的な事実を積み上げておく必要がある。

イ 対象教員に認識を促す

日頃の客観的な事実に基づき、対象教員に問題事象について認識させることに努めなければならない。

ただし、事象によっては、対象教員が自身の問題を認めない場合もあるため、管理職の判断と対象教員の認識が異なる場合については、両論併記で報告することとする。

ウ 恣意的・意図的な判断を避ける

判断基準に照らしながら対応を考えていく際に、恣意的・意図的な判断を避けるためには、管理職だけの判断ではなく、必要に応じて教職員や保護者、医療関係者などの専門家等の関係者からも意見を聴取することが大切である。

なお、校内において支援・指導を継続しても改善がみられない場合は、市町立学校は市郡町組合教育委員会へ、県立学校は県教育委員会へ報告するものとする。

支援にあたって

学習指導や生徒指導、校務処理や対人関係などさまざまな観点からみて指導が必要と判断した場合には、対象教員の状況を十分に勘案して、自覚を促すような適切な支援・指導を行わなければならない。

また、県立学校の場合、県教育委員会に直接報告することになることから、県教育委員会は学校と連携協力し支援・指導の体制を整備することが大切である。

例えば、県教育委員会の管理主事や指導主事、県立教育研修所の指導主事などを派遣して対象教員を指導・支援するなどの取組が必要である。

(2) 市郡町組合教育委員会において

判断にあたって

市郡町組合教育委員会は、学校の管理職と連携協力して対象教員に対する経過観察や実態調査を行うとともに、その対応について検討する。その上で、それぞれの状況に応じた指導・支援を重ねても改善がみられない場合には、教育事務所へ報告書等を提出する。

教育事務所への報告にあたっては、市郡町組合教育委員会において内部検討委員会等を設置し、慎重に検討しなければならない。すべての事案を教育事務所へ報告するのではなく、事案によっては学校での対応に委ねたり、市郡町組合教育委員会において対応したりするなどそれぞれの状況に応じて主体的な判断に努める必要がある。

支援にあたって

市郡町組合教育委員会は、学校の管理職と連携協力して対象教員に十分な指導・支援を行わなければならない。また、その責任において、対象教員への研修を実施するなどの取組が必要である。

(3) 教育事務所において

判断にあたって

教育事務所は、市郡町組合教育委員会と連携して対象教員に対する実態調査を行うとともに、その対応について検討する。その上で、それぞれの状況に応じた支援を重ねてもなお改善がみられない場合には、教育事務所内で検討し、県教育委員会へ報告書等を提出する。

支援にあたって

教育事務所においては、市郡町組合教育委員会の要請を受けて、各教育事務所において生徒指導等に関して活動している現行の学校サポートチーム（資料編 P.9「資料7 学校サポートチーム」参照）を拡充し、対象教員に対して必要な支援を行う。また、対象教員の相談窓口を設置するなどの取組を行うこととする。

(4) 県教育委員会の諮問

県教育委員会は、市町立学校にあつては教育事務所から、県立学校にあつては校長からの報告を受け、報告書に基づき指導・支援の経過等について精査するとともに、必要に応じて対象教員及び関係者等から意見聴取を行い、対象教員が「指導力向上を要する教員」かどうか等について判定委員会へ諮問を行うこととする。

(5) 判定委員会の在り方とその役割等

判定委員会の在り方

県教育委員会は、公正・公平性、客観性を確保する観点から第三者機関として判定委員会を設置する必要がある。

委員会の性質上、第三者評価という観点とともに、対象教員の身分や処遇に関わる問題やメンタルな部分に関わる問題等を扱うため、高度に専門的な判断を行う必要があることから、それにふさわしい専門家（医療、法律、教育学、心理学等）を中心に構成し、その選任にあたっては、特に透明性の確保に留意すべきである。具体的には、精神科医、弁護士、教育関係者、カウンセラー、学識経験者等が考えられる。

判定委員会（1次）の役割等

判定委員会（1次）は、県教育委員会の諮問に対し、様々な角度から状況等を客観的に検討し、「指導力向上を要する教員」に該当するかどうかを判断するとともに、対象教員の克服すべき課題や研修の内容について審議し、その結果を県教育委員会に報告するものとする。

また、判定委員会（1次）の開催時期については、基本的には、対象教員が年度当初から校外研修を実施できるよう配慮することが必要である。

(6) 県教育委員会における「指導力向上を要する教員」の判定

県教育委員会は、判定委員会（1次）の報告を受け、内容等を慎重に検討した上で、対象教員に対して「指導力向上を要する教員」の判定を行うとともに、判定した教員に対しては校外研修を命じる。

3 「指導力向上を要する教員」にかかる校外研修

県教育委員会は、「指導力向上を要する教員」と判定された教員（以下「該当教員」という。）に対しては、支援方策の一つとして校外研修を行う。校外研修の内容は、県立教育研修所において原則として1年間、研修プログラムによる研修を実施し、該当教員の指導力の向上に向けた支援を行うというものである。（P.8フロー図）

また、県立教育研修所は該当教員の所属する校長等と協議し、該当教員の研修期間終了後に、研修の結果等について県教育委員会に報告する。

なお、該当教員が在職する学校に対しては、必要な人的措置に努め、円滑な学校運営及び児童生徒への学習保障等を支援していく必要がある。

校外研修の方法等については、次のとおりとする。

(1) 研修期間 原則として1年間(4月開始)

(2) 研修場所 県立教育研修所

(3) 研修概要(例示)

期間	区 分	内 容
2ヶ月	次(基本研修)	自身の課題認識
2ヶ月	次(課題研修)	個人の課題に応じてプログラムを組み合わせた内容
5ヶ月	次(個別研修)	次・次研修の成果や課題をふまえた実践的な内容
3ヶ月	次(総括研修)	研修のまとめ

(4) 研修プログラムの考え方

該当教員に対しては、自身の問題点を認識させるということから研修を始め、最後に教員の使命等を総括するという流れが効果的である。

校外研修にかかる具体的なイメージを次頁に例示する。

(5) 研修内容・方法

該当教員の課題に応じた研修の内容や方法が基本となるとともに弾力的な対応が要求されることから、個に応じた研修プログラムの開発が必要である。

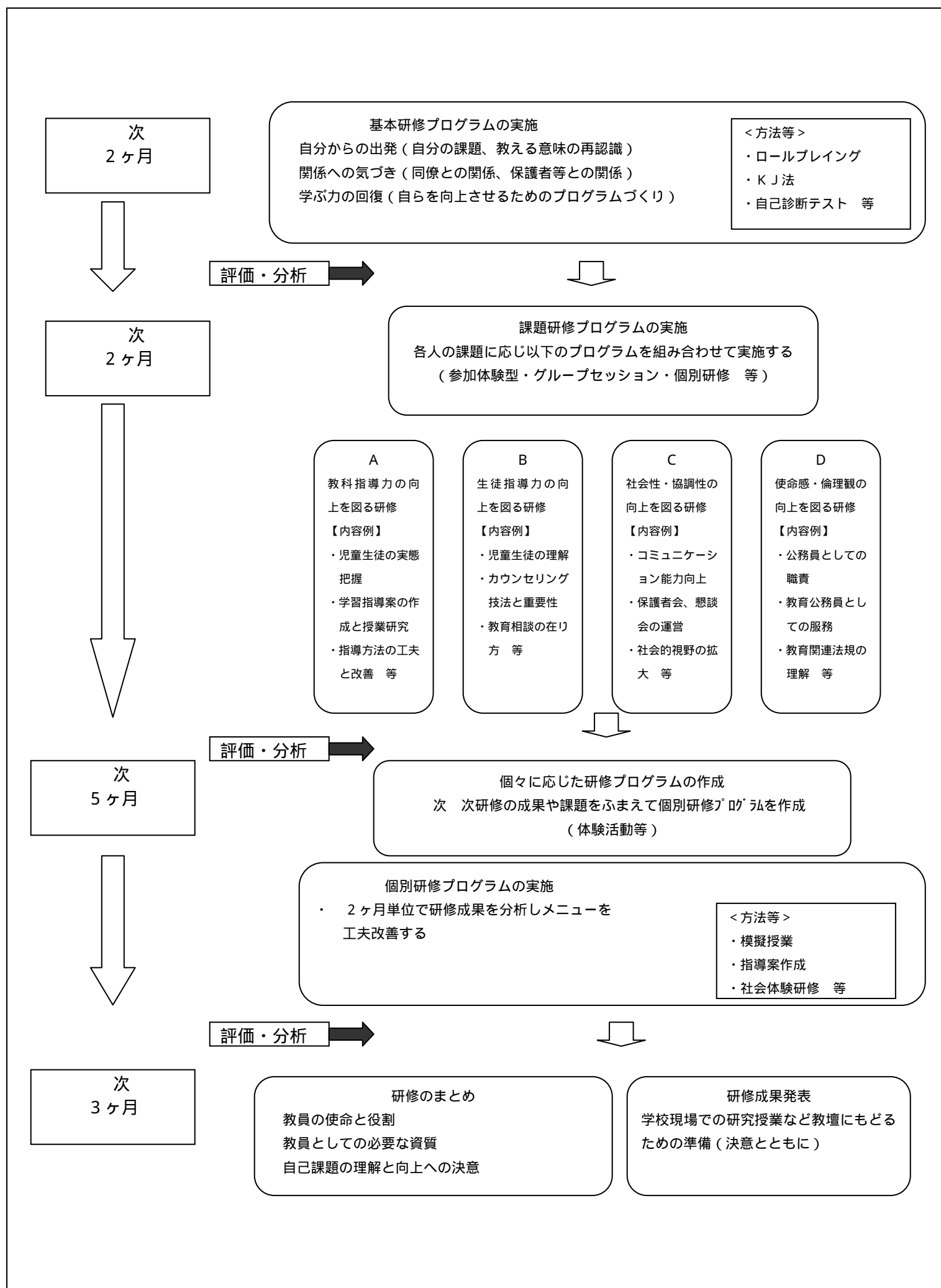
特に 次(基本研修)の段階においては、自己課題の認識を促すことや該当教員の意欲の喚起が大切であることから、内容や方法には工夫が必要になる。

具体的には、手法として、K J法や自己診断テスト、参加体験型等の研修、ロールプレイング、該当教員が教師を志した頃のことを思い出させるようなカウンセリングなどを用いることも効果がある。

(6) 研修継続の場合のプログラム

研修終了後さらに研修継続と判断された場合、該当教員の状況を勘案しながら、個別のプログラムの作成に努めることとする。

【校外研修にかかるイメージ図】



4 校外研修後の処遇

(1) 判定委員会(2次)の役割等

判定委員会(2次)は、県教育委員会の諮問に対し、県立教育研修所での研修成果について様々な角度から検討した上で、該当教員の処遇等について審議し、その結果を県教育委員会に報告することとする。(P.8 フロー図)

(2) 県教育委員会における処遇の決定

県教育委員会は、判定委員会(2次)の報告に基づき、該当教員の状況によって、次のような処遇を行うこととする。(P.8 フロー図)

職務に復帰
研修継続
職種変更
退職勧奨
分限処分

研修後の処遇に関しては、以下のようなことに留意する必要がある。

学校での職務への復帰

研修の成果が認められ、職務に復帰することが可能と判断した教員については、通常どおりの職務に復帰させる。

復帰した場合に、問題事象が繰り返されることも想定されるので、引き続き管理職を中心に指導・支援を行うとともに、必要に応じて学校サポートチームや指導主事が支援するというような形での支援体制が必要である。

さらに、復帰させる場合に、新たなスタートを切ることができるように配置換の措置をとるなどの配慮も必要である。

「指導力向上を要する教員」として研修継続

研修の結果、まだ職務に復帰させることは無理であるものの、研修により一定の成果がみられ、さらに新たな研修を行うことによって改善が見込める教員について、継続して研修を行う。

ただし、継続して研修を認めることについては回数や期間について上限を設けておく必要がある。

また、次項の職種変更も視野に入れた研修を考えることも一方法である。

職種変更

該当教員が、研修期間中に教員以外の職種に興味をもったり、他の職種において力量の発揮が見込める場合などは、職種変更の処遇決定の対応が考えられる。

この場合は、平成14年(2002年)4月に制定した「県費負担教職員の免職及び県の常時勤務を要する職への採用に係る要件の判断手続に関する規則」に則り行うこととなる。

この職種変更に際しては、職種変更先の定数内の採用であり、あらたな定数措置がなされないことや、変更先で十分な力量が発揮できるか能力が備わっているかの実証を行うことが前提となる。職種変更が可能と考えられる職種としては、県教育委員会が所管する機関等の職種が想定されるが、採用にあたっては、県教育委員会内の定数の状況や職務内容を確認の上、人事委員会と調整・協議が必要である。

このように職種変更については、受け入れ先の有無や該当教員の能力実証の在り方など克服すべき課題があることから、今後十分に方策を考えておく必要がある。

なお、市町立学校教員の職種変更については、県教育委員会だけでなく市郡町組合教育委員会もその責任において、所管の機関等にも受け入れ先を設けるなど体制づくりが必要である。

さらに、職種変更の場合は、該当教員にとって不利益になることも予想されることから、該当教員と十分に協議し、理解を得なければならない。

退職勧奨

該当教員に研修の成果が認められず、職種変更が困難であるなどと判断される場合や本人が職種変更を望まない場合には、退職の勧奨を行う。

ただし、該当教員に退職の意志がない場合などにおいては、退職の勧奨を必要以上に継続して行うことは適切でない。

分限処分

該当教員に研修の成果が認められず、職種変更、退職勧奨に該当しない場合には、分限免職を検討する。

ただし、分限免職については、前述のとおり該当教員の身分に関わる重大な問題であることから、校長、市郡町組合教育委員会、県教育委員会それぞれが責任をもって対処するとともに、公正・公平性、客観性の確保に努めなければならない。そのため、処分にあたっては、該当教員及び関係者等の意見を聴取する機会を与える必要がある。

5 システム運用にかかる留意事項

(1) 意見聴取の必要性

システムの各段階における指導力についての判断に際しては、公正・公平性、客観性という観点から、必要に応じて本人を含めた複数の関係者から意見聴取をしていく仕組みを整えておかなければならない。

本人のその後の状況等によっては、前述のとおり分限処分等にもつながる重大な問題であり、ケースによっては訴訟にも発展することが予想されることから、意見聴取は極めて重要なことである。

(2) 管理職への対応等

県教育委員会は、「指導力向上を要する教員にかかるフォローアップシステム手引き書」を作成し、学校等に周知することによって、校長による判断、報告が適正に行われるように努めなければならない。

市郡町組合教育委員会及び県教育委員会は、問題事象にかかる対応について、管理職の相談窓口を設置しておく。

指導力の回復・向上を図れるか否かは、管理職の指導の在り方等に大きく左右されることから、市郡町組合教育委員会及び県教育委員会においては、本システムの効果的な運用の一要素として、管理職に対して必要な研修等を実施し、管理職としての指導力の向上を図っていく必要がある。

(3) 「心の病」と思われるが医療機関に受診しない教員の判断等の在り方

「心の病」と思われる教員については、医療機関での受診を勧め、一日も早く病気を完治させ、職務に専念できることが大切なことである。しかしながら、どうしても医療機関で受診しない場合、校長や市郡町組合教育委員会及び県教育委員会は、以下のような対応を行う必要がある。

校長は、本人に対して一定期間、指導・支援を行い、勤務及び教育活動の状況を的確かつ客観的に把握するとともに、その原因が「心の病」ではないかと考えられる場合、本人の人権・プライバシーに十分に配慮しながら、精神科医、スクールカウンセラー等に対応の在り方等について相談を行う。

市郡町組合教育委員会は、学校を支援するため、指導主事等を派遣し、管理職とともに指導助言等にあたる。また、県教育委員会は、学校サポートチームの構成員である精神科医や指導主事等を派遣し、支援等を行う。

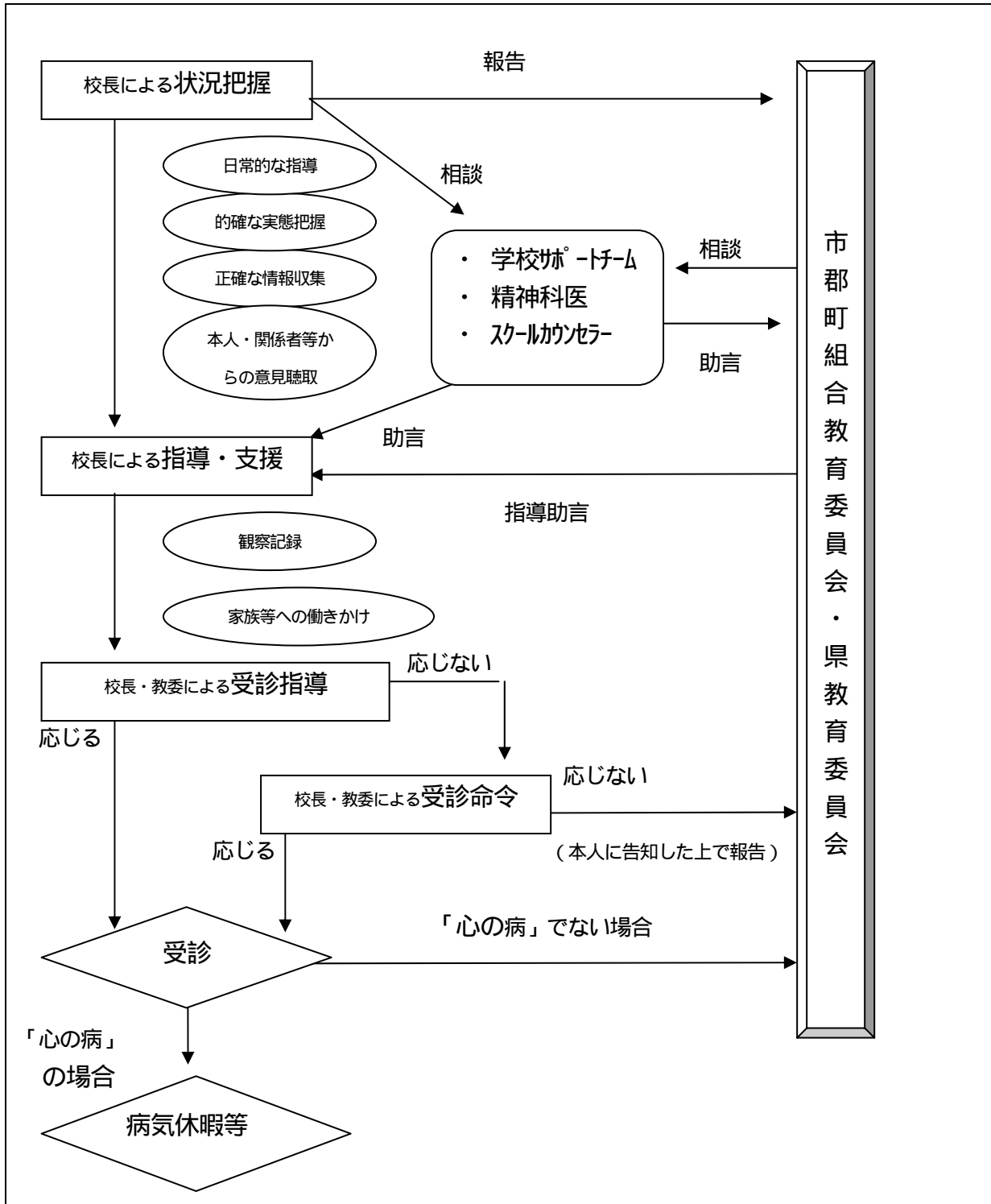
校長は、専門家等から専門的な医療機関での受診が必要であると助言を得た場合、本人に対して受診を勧めるとともに、家族に対しても受診への働きかけを依頼するなど、ねばり強く説得を行う。

校長は、対応の状況を随時、教育委員会（市町立学校においては市郡町組合教育委員会、県立学校においては県教育委員会）に報告しておくとともに、必要に応じて教育委員会の支援、指示等を要請する。

本人が継続的な受診指導にも応じない場合、市町立学校教員にあっては市郡町組合教育委員会または校長が、県立学校教員にあっては校長が、文書で受診命令を行う。

本人が受診命令に応じない場合は、「指導力向上を要する教員」にかかる事案として、校長は本人に告知した上で、県教育委員会に報告する。

【「心の病」と思われるが医療機関に受診しない教員への対応イメージ図】



「指導力向上を要する教員」を生じさせないために

1 校外研修が必要と判断されなかった教員への対応

「指導力向上を要する教員」と判断されないで校内研修に委ねる場合、校内において対象教員を支える観点と外部から学校や対象教員を支える観点からそれぞれの仕組みを考えるべきである。

(1) 校内において支援体制を確立する

校内において、対象教員の資質や指導力を高めるための環境を整備することが必要である。

例えば、管理職が対象教員へ個別支援指導を行う、教師間相互での支援を行う、学校サポートチームやスクールカウンセラー等を活用するなど、職場での支援体制を構築することが重要である。

また、県教育委員会は、校内における支え合う環境づくりについて研究を行い、その成果を各学校に情報発信するなどの取組も一方策である。

(2) 外部から学校等を支援する

外部から学校の取組を支えるために、相談・支援の体制を充実させる必要がある。

例えば、現行の学校サポートチームを拡充して相談・支援等を行うことや、市郡町組合教育委員会の指導主事、県立教育研修所の指導主事等を活用するなどの方策も必要である。

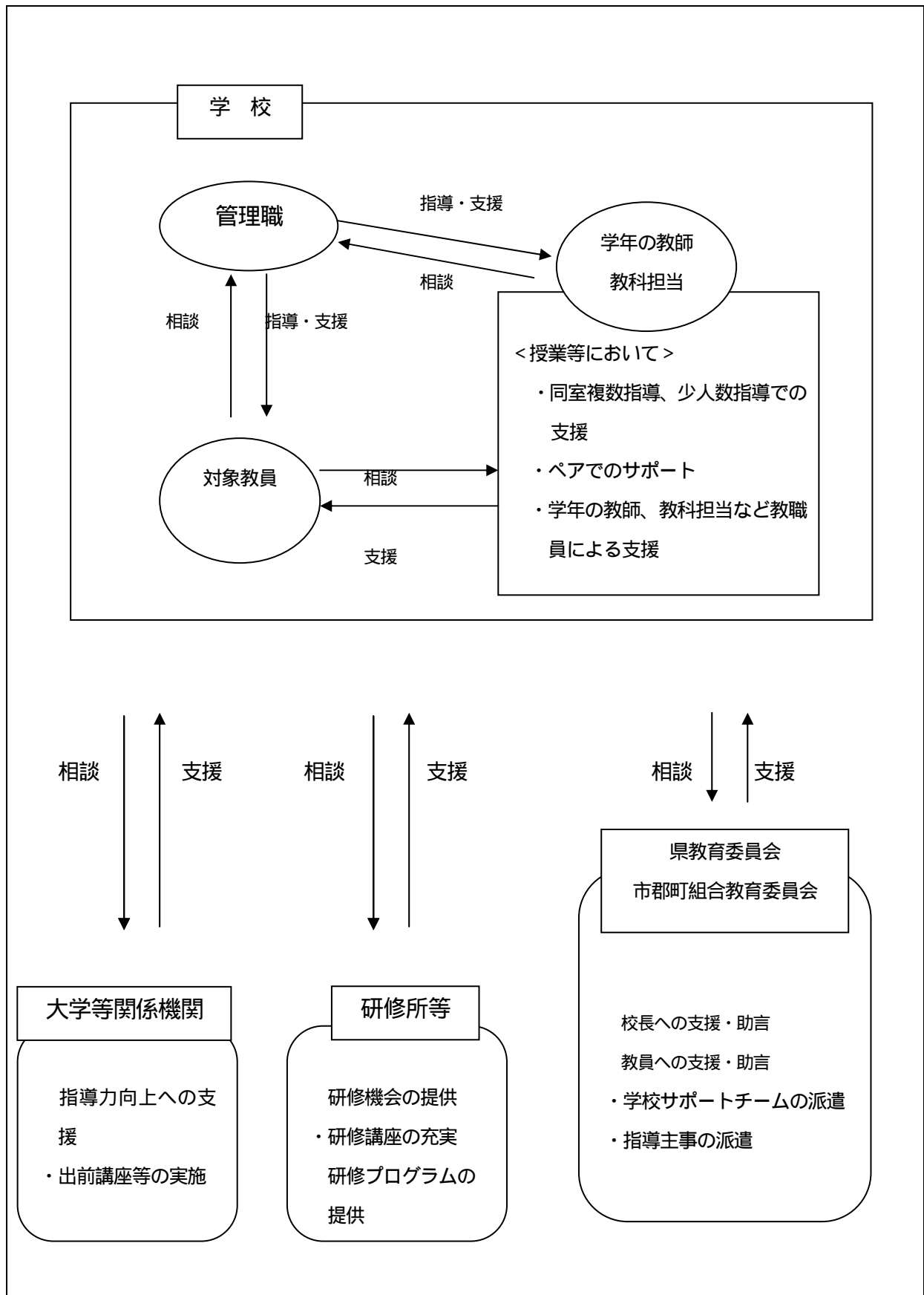
また、県立教育研修所での研修実績等を踏まえながら、校内研修プログラムについてのモデルを示すなどの方法で、学校を支援していくことも検討すべきである。

さらに、県立教育研修所や各市郡町組合教育委員会の教育研修所等での研修を充実させたり、大学等との連携を図ったりする方法も考えていく必要がある。

長期研修休業制度やチャレンジ研修等、現行の研修制度の積極的な活用も有効である。

なお、校内における体制をより支援するために、非常勤職員の配置等、人的支援も必要な取組である。

【校内での支援イメージ図】



2 「心の病」に悩む教員に関する対応

「指導力向上を要する教員にかかるフォローアップシステム」の対象外となるが、「心の病」に悩む教員への対応については、次のような取組を進める必要がある。

(1) 日常のメンタルヘルス対策の充実

管理職は、教員にかかる日常のメンタルヘルス対策を充実させるために、次のことに心がける必要がある。

教員が悩みを相談しやすい環境を整備する。

希薄になりがちな教職員同士の人間関係づくりに向けた方策を検討する。

例えば、研修や児童生徒の指導等において、ペアやチームなどでサポートする体制等を整えるなどの方法をとることも有効である。

児童生徒にかかる情報交換が積極的に行える場づくり等を整備していく。

教員の病状等の早期発見、早期対応の重要性に鑑み、迅速にサポートできる体制の整備を図っていく。

例えば、メンタルヘルスチェックを実施するとともに、スクールカウンセラーなどに相談が可能な体制を整備することも有効である。

メンタルヘルス研修に積極的に参加し、その対応の在り方を学ぶことが大切である。

(2) 「心の病」と思われる教員への管理職の対応

管理職は、「心の病」と思われる教員に対して、まず第一に病状を把握するとともに、必要と認められた場合は、医療機関等での受診を勧め、さらには、日常における実態や指導状況等を正確かつ客観的に記録し、指導・支援等を行うことが効果的である。また、必要に応じて、主治医とも面談し十分な支援を行っていく必要がある。

(3) 「心の病」と思われる教員への支援や学校へのサポート

現在、近畿中央病院において医師及び臨床心理士によるメンタルヘルス相談を実施しているところであるが、関係者に十分に周知されていない実態もあることから、積極的に活用できるよう再度、周知を図っていく。

さらには、状況に応じて、学校サポートチームの精神科医等を派遣するなど、学校を支援する体制を充実していくべきである。

(4) 「心の病」により病気休暇・休職中の教員の職場復帰に向けての対応

管理職は、病気休暇及び休職期間中においても、状況を絶えず確認しておくこと

もに、状況に応じて主治医とも面談し、病状等の把握に努めなければならない。

また、復職後、再発を繰り返すという状況を起こさないようにするために、管理職は、面談等を通じて職務遂行能力を見極めるように努めなければならない。

さらに、県教育委員会における「健康管理審査会(精神科部会)」の在り方については、医学的な見地からだけでなく、復帰後の職務遂行能力の観点からも十分な判断がなされるよう、管理職等からの意見聴取を適切に行うなど、改善を図っていく。

なお、近畿中央病院において現在実施している職場復帰トレーニングの事業の周知を図るとともに積極的な参加を促すことが重要である。

【対応イメージ図】

