

資料1 検討委員会設置要綱

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設置要綱

兵庫県教育委員会

(設置)

第1条 「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」について検討を行うため、「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(以下「委員会」という。)」を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、次に掲げる事項について意見を述べ、必要な提言を行う。

- (1) 指導力向上を要する教員の状態・態様の分析・分類及び判断基準に関すること
- (2) 指導力向上を要する教員への具体的な対応に関すること
- (3) 指導力向上を要する教員に対する研修の在り方に関すること
- (4) 疾病等により指導が発揮できない教員に対する対応の在り方に関すること
- (5) その他、教育委員会が必要と認める事項

(組織)

第3条 委員会は、有識者等20名以内の委員で構成する。

(委員長)

第4条 委員会に委員長を置く。

- 2 委員長は、委員の互選により決定する。
- 3 委員長は、会務を総括し、委員会を代表する。
- 4 委員長に事故あるとき、又は委員長が欠けたときは、あらかじめ委員長が指名する委員がその職務を代行する。

(会議)

第5条 会議は委員長が招集し、委員長がその議長となる。

- 2 委員長が必要と認めるときは、会議に委員以外の者の出席を求めることができる。

(専門委員会)

第6条 委員会は、会務の運営上必要があるときは、専門委員会を置くことができる。

- 2 専門委員会に、委員長を置く。
- 3 委員長は、専門委員会に属する委員の互選によって選出する。
- 4 専門委員会の会議については、第4条第3項及び前条の規定を準用する。

(庶務)

第7条 検討委員会及び専門委員会の庶務は、教職員課において処理する。

(補則)

第8条 この要綱に定めるもののほか、検討委員会等の運営に関して必要な事項は、別に定める。

附則

この要綱は、平成15年9月30日から施行する。

資料2 検討委員委員名簿

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名簿
(順不同・敬称略)

領域		氏名	所属等
教育関係	1	横山 利弘	関西学院大学教授 (関西学院大学教職教育研究センター所長)
	2	桂 正孝	宝塚造形芸術大学教授 (教職員の資質向上に関する懇話会副座長)
	3	高倉 翔	明海大学学長 (教育職員養成審議会委員) (中央教育審議会委員)
	4	加治佐 哲也	兵庫教育大学教授 (日本教育行政学会理事) (教育行政支援研究センター幹事)
	5	高岡 保宏	姫路市教育長(都市教育長会副会長)
	6	桑村 寛	中町教育長(町村教育長会会長)
法律関係	7	岸本 洋子	神戸シーサイド法律事務所弁護士
経済・労働関係	8	永友 節雄	兵庫県経営者協会専務理事
	9	田治米 政美	日本労働組合総連合会兵庫県連合会副会長
精神・保健関係	10	中島 一憲	社団法人東京都教職員互助会三楽病院精神神経科部長 (東京都教育庁委嘱医)
学校関係	11	市村 允正	県立長田高等学校校長(県立高等学校校長会代表)
	12	神原 吉三郎	県立神戸養護学校校長(県立盲・聾・養護学校校長会代表)
	13	楠 武人	神戸市立上野中学校校長(県中学校校長会代表)
	14	中田 光子	三原町立市小学校校長(県小学校校長会代表)
	15	諏訪 清二	県立舞子高等学校教諭(県立学校教員代表)
	16	平井 正彦	赤穂市立赤穂中学校教諭(中学校教員代表)
	17	藪下 稚陽子	三田市立小野小学校教諭(小学校教員代表)
	18	小寺 俊彦	県立盲学校教諭(養護学校教員代表)
保護者関係	19	若松 妙子	明石市立貴崎小学校PTA会長(兵庫県PTA協議会代表)

：委員長 ：副委員長

検討委員会における協議のテーマについて

回	期日	テーマ等
第1回	平成15年10月24日	<p>「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</p> <p>「指導力向上を要する教員」にかかるシステムの概要について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他府県のシステムの事例等から <p>「指導力向上を要する教員」の判断の在り方について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他府県の観点表の事例等から
第2回	平成15年11月24日	<p>「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</p> <p>「指導力向上を要する教員」と判断された教員への支援・対応の在り方について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他府県の支援・対応等の事例から ・他府県の研修プログラムの事例から <p>「指導力向上を要する教員」の研修後の処遇について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他府県の研修後の処遇事例から（職種変更等について）
第3回	平成15年12月23日	<p>「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</p> <p>「指導力向上を要する教員」を生じさせないための対応について</p> <p>「疾病等（心の病）を抱える教員」か「指導力向上を要する教員」かの判断が困難な場合の対応について</p> <p>疾病等（心の病）に悩む教員の対応について</p> <p>その他、対応策等について</p>

国の動向について

1 昭和61年(1986年)4月 臨時教育審議会第二次答申(一部抜粋)

適格性を欠く教員への対応

多くの教員が真摯に日々の教育に努力しているなかにあつて、教員の職に必要な適格性を欠く者がいることは、児童・生徒に与える影響の重大性を考えれば、放置できない問題である。

このような教員の職に必要な適格性を欠く者については、適切な分限処分等の措置が行われることが必要である。

このためには、都道府県教育委員会の任命権、市町村教育委員会の内申権、校長の具申権がそれぞれの責任の下に有機的な連携をもち、本来の機能が発揮されることがまず肝要である。

これに関連して、都道府県教育委員会は、すでに置かれている健康審査会等の機能の充実など、様々な仕組みについて工夫に努める必要がある。その際、地域の実情に即し、必要に応じ、都道府県教育委員会が、教育専門家、法律家、医師などの幅広い分野の学識経験者を構成員とし、教員の職に必要な適格性を欠く者について、都道府県教育委員会がとるべき措置を調査・審議し、意見を提出する機能をもつ、諮問機関を設置することも考えられる。

なお、非行などにより懲戒処分の対象者とみられる教員に対し、厳正かつ早急な措置が責任をもってなされなければならないことは言うまでもない。

2 平成10年(1998年)9月 中央教育審議会答申(一部抜粋)

子どもとの信頼関係を築くことができないなど教員としての適格性を欠く者や精神上的疾患により教壇に立つことがふさわしくない者が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とともに、他の教員に過重な負担がかかることのないよう非常勤講師を任用するなど学校に対する支援措置を講じるよう努めること。

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確な運用に努めること。

3 平成11年(1999年)12月 教育職員養成審議会第三次答申(一部抜粋)

b. 条件附採用期間経過後の分限制度の的確な運用

条件附採用期間経過後に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的確な運用に努めることが求められる。

4 平成12年(2000年)12月 教育改革国民会議報告「17の提案」(一部抜粋)

提言

- (1) 努力を積み重ね、顕著な効果を上げている教師には、「特別手当」などの金銭的な処遇、準管理職扱いなどの人事上の措置、表彰などによって、努力に報いる。
- (2) すべての教師が、退職するまで児童・生徒に直接接し、教える仕事に就くことが望ましいとは限らない。学校内でも適性によって異なる役割を負い、また、必要に応じて学校教育以外の職種を選択できるようにする。
- (3) 専門知識を獲得する研修や企業などでの長期社会体験研修の機会を充実させる。
- (4) 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つても改善されないと判断された教師については、他職種への配置換えを命ずることを可能にする途を拡げ、最終的には免職などの措置を講じる。

5 平成13年(2001年)1月 文部科学省 「21世紀教育新生プラン」(一部抜粋)

教える「プロ」としての教師の育成

- 優秀な教員に対する表彰制度とそれに連動した特別昇給等の実施
「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」の改正
 - ・ 指導力が不足し十分な適格性を有しないと認める教員を教員以外の職員へ円滑に異動させるための方途の創設等
- 不適格教員に対応する人事管理システムづくりの促進

6 平成13年(2001年)7月 「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する法律(地教行法第47条の2第1項)(一部抜粋)

児童又は生徒に対する指導が不適切であること、研修等必要な措置が講じられたとしてもなお児童又は生徒に対する指導を適切に行うことができないと認められること、のいずれにも該当する者を免職し、引き続いて当該都道府県の教員以外の職に採用することができるようにした。

7 平成13年(2001年)8月 文部科学省事務次官 「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する法律の施行について(通知)」(法改正の趣旨や留意事項の通知)(一部抜粋)

- (3) 法第47条の2第1項第1号「児童又は生徒に対する指導が不適切であること」について
- 教科に関する専門的知識、技術等が不足しているため、学習指導を適切に行うことができない場合
 - 指導方法が不適切であるため、学習指導を適切に行うことができない場合
 - 児童生徒の心を理解する能力や意欲に欠け、学級経営や生徒指導を適切に行うことができない場合
- (4) 分限免職・分限休職との関係について
- ・・・(略)・・・
 - 指導を適切に行うことができない原因が、精神疾患に基づく場合には、本措置の対象にはならないものであって、医療的観点に立った措置や分限処分等によって対応すべきものであること。

8 平成14年(2002年)6月 「教育公務員特例法の一部を改正する法律」(一部抜粋)

(十年経験者研修)

第二十条の三 小学校等の教諭等の任命権者は、小学校等の教諭等に対して、その在職期間(私立の小学校等の教諭等としての在職期間を含む。)が十年(特別の事情がある場合には、十年を標準として任命権者が定める年数)に達した後相当の期間内に、個々の能力、適性等に応じて、教諭等としての資質の向上を図るために必要な事項に関する研修(以下「十年経験者研修」という。)を実施しなければならない。

資料5 職種変更資料

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

(趣旨)

第1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31年法律第162号。以下「法」という。）第47条の2第2項の規定に基づき、同条第1項に規定する県費負担教職員（以下「教職員」という。）が同項各号に該当するかどうかを判断するための手続に関し、必要な事項を定めるものとする。

(事実の確認)

第2条 兵庫県教育委員会（以下「県委員会」という。）は、教職員が法第47条の2第1項各号に該当するかどうかを判断するための事実の確認を、市町組合教育委員会を通じて提出される次の各号に掲げるものの一部又は全部により行うものとする。

- (1) 校長が作成する教職員の教育活動等の状況並びに教職員に対して行った指導事項及び内容を記載した書面
- (2) 教職員による意見申立ての書面
- (3) 校長が作成する教職員に対する必要な措置の実施内容及びその結果等を記載した書面
- (4) その他兵庫県教育長（以下「教育長」という。）が必要と認めたもの

2 県委員会は、前項に規定する事実の確認を行うに当たり、必要に応じて、県委員会事務局の指導主事その他の職員を市町組合教育委員会、学校等に派遣し、直接事実の確認をすることができる。

(判定委員会)

第3条 県委員会は、教職員が法第47条の2第1項各号に該当するかどうかの判断をするために、判定委員会を設置する。

(判断に関する手続)

第4条 県委員会は、教職員が法第47条の2第1項各号に該当するかどうかの判断をするに当たっては、判定委員会による審議の結果の報告を受けて判断するものとする。

- 2 判定委員会は、審議に当たり、必要に応じて、校長等から教職員の授業状況等の報告を求めることができる。
- 3 判定委員会は、審議に当たり、教職員に意見を述べる機会を与えなければならない。ただし、当該教職員が辞退又は拒否した場合は、この限りではない。

(補則)

第5条 この規則の施行に関し必要な事項は、教育長が定める。

附 則

この規則は、平成14年4月1日から施行する。

資料6 パワーアッププラン概要

美しい兵庫の教育を担う「教職員のパワーアッププラン」について

1 プラン策定の趣旨

- (1) 平成13年9月8日に、休職中の公立学校教員が「中国自動車道女子中学生放置死事件」の被疑者として逮捕される事件を機に、県教委は、事件の経緯、県下各地の状況の把握につとめるとともに、元神戸大学学長新野幸次郎氏を座長とする各界の学識者等からなる「教職員の資質向上に関する懇話会」を設置し、本年1月末に提言をいただいた。
- (2) 本プランは、同懇話会からの提言を踏まえて定めたものであり、教職員の採用、研修、人事、管理職のリーダーシップの発揮、教職員のメンタルヘルスの保持・増進を含む健康管理面の対応等、更には学校、家庭、地域社会等の連携の在り方についても取り上げるなど窓口の広い多岐にわたった内容となっている。また、夢を持って教職について教職員が日々の勤めの中でつまずき、深い悩みを抱くこととなった場合、どうすれば生き生きと活力を持って職務に専念できるようエンパワーメントできるのかなどの具体的方策についても取り上げた。

2 プランの性格

- (1) プラン策定の趣旨を踏まえ、これまでの諸施策の成果を発展させ、兵庫の教育改革を前進させるとともに、教職員にかかる新たな課題に的確に対応していくためのものである。
- (2) 課題解決に向けては、県教育委員会のみならず、市町、学校、地域社会等が連携して推進していくことを必要としている。
- (3) このため、教職員の資質向上に関する施策・事業を課題別に体系化し、総合的な推進を図るとともに、各市町、学校、地域社会等が各々の役割分担に従い、課題解決に向けての取り組みを期待するものである。

3 プランの実施期間

プランの実施期間は、平成14年度から平成16年度までの三ヶ年とし、経済情勢やニーズの変化が生じた場合は、必要に応じて見直しを行う。

4 プラン推進のための基本課題と基本的な方向

「教職員の資質向上に関する懇話会」からの提言を整理、分類し、教職員の資質向上を図るための具体的方策を示すために、以下の五つの基本課題を掲げ、それぞれに基本的な方向を示し、具体的な施策展開を行うこととした。

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あり方の改善	1 養成教育の改善 2 教員採用のあり方の改善 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 精神科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

5 プランの推進体制

プランの推進にあたっては、県教育委員会、市郡町教育委員会、教育関係機関等が密接に連携を図るとともに、教職員の資質能力と指導力の向上を図るために兵庫県教育委員会事務局内に以下の通りの「教職員のパワーアッププラン推進会議」を設置して、プランの進行管理等を行う。

教 職 員 の パ ワ ー ア ッ プ プ ラ ン 推 進 会 議 (構成：県教育長、教育次長、各課室長及び県立教育研修所長)
<目 的> 「教職員のパワーアッププラン」にかかる各課室等の施策化及び全事業の進行管理を行う。
<主な協議内容> 1 推進体制のあり方について 2 「教職員のパワーアッププラン」にかかる進捗状況等について ・学校を活性化させ、教職員の意欲を高めるための取組状況と今後のあり方 ・教職員の研修充実に向けての取組状況と今後のあり方 ・家庭や地域の教育力の充実に向けての取組状況と今後のあり方 ・学校ボランティア活動等の奨励・支援に向けての取組状況と今後のあり方 3 教職員パワーアッププランの施策化について 等々

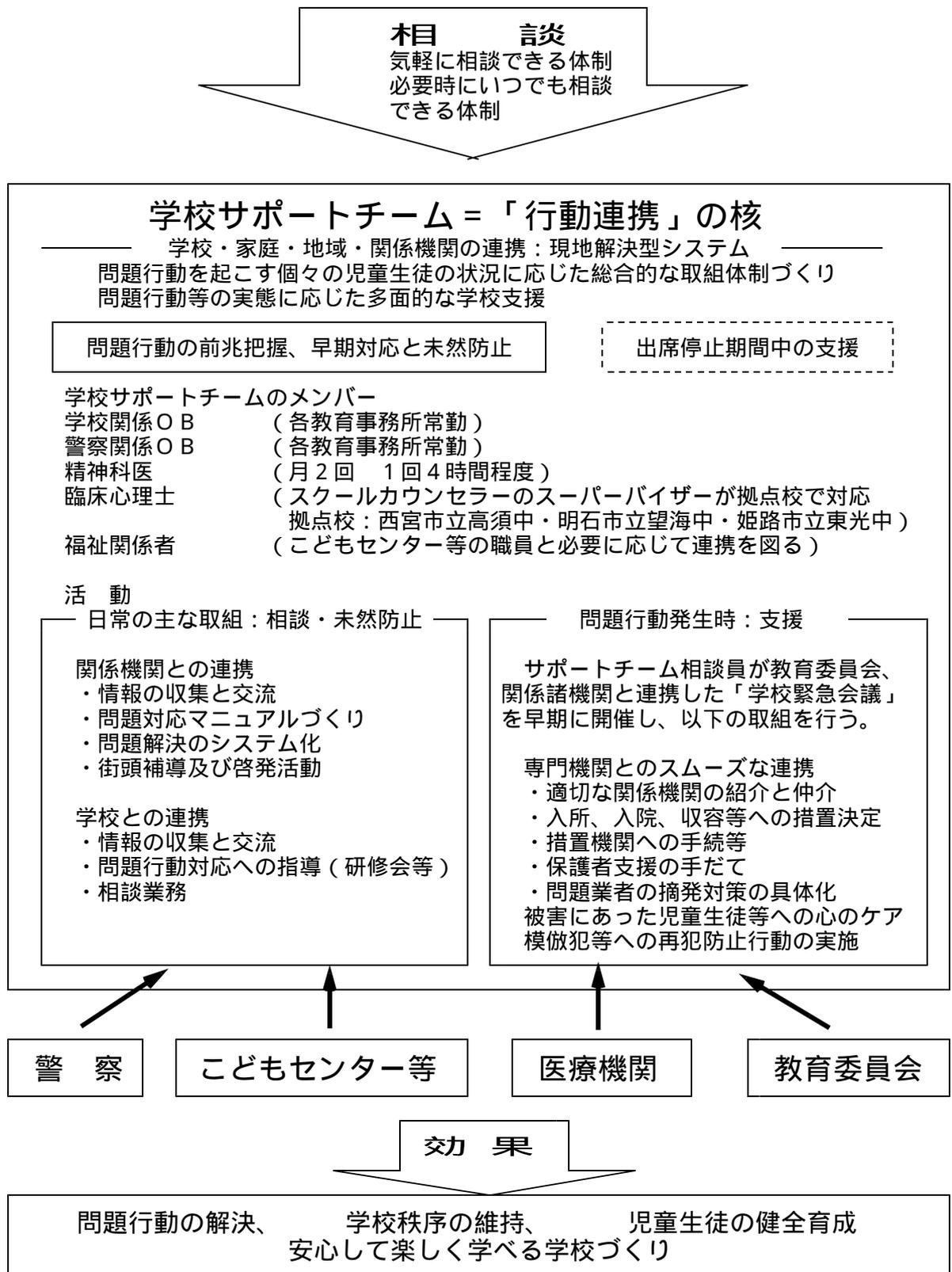
6 主な実施事業及び検討内容

基 本 課 題	14年度実施事項	15年度以降実施事項
教職員の養成教育や採用及び初任者教育のあり方の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・教員採用試験の工夫・改善 ・初任者研修プログラムの充実改善(メンタルヘルス研修等の導入) 	<ul style="list-style-type: none"> ・大学との連携による新しい養成教育のあり方検討協議会設置 ・採用前ガイダンス研修の実施 ・校内で先輩教員が初任者をサポートし育くむしくみづくり
教職員のモラル及び社会性、指導力の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員の処分に係る公表基準の策定 ・コミュニケーション能力向上等人間関係づくりに関する講座の新設 ・自主研究グループ活動推進事業の実施 ・訪問研修の新設(学校における研修の支援) ・教科等の指導力アップのための専門講座の実施 ・「指導が不適切な教員(仮称)」への対応のあり方の研究 	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員のSOSホットラインの検討 ・教職員の意欲を高める表彰のあり方研究 ・スクールカウンセラー、サポートチーム等ネットワークの構築 ・校内研修の充実に向けた研究 ・職種を越えた人事交流の実施
新しい教育に柔軟に対応できるリーダー等の育成	<ul style="list-style-type: none"> ・県立学校・市町立学校管理職研修の充実(兵庫の教育改革の推進、教職員の意欲を高めるためのリーダーシップのあり方、効果的なカウンセリング研修等の導入) 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職のための学校マネジメント研修の実施 ・民間企業の管理職と校長、教頭の交流研修の実施 ・教科指導等教育リーダー制度の導入
教職員のメンタルヘルス体制の整備・充実	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員のためのストレスマネジメント講座の開設 ・キャンパスカウンセラーの配置 ・学校サポートチームの設置 ・メンタルヘルスチェックの実施 ・メンタルヘルス啓発冊子の配布 ・管理職のメンタルヘルス研修の実施 ・職場復帰トレーニングの実施事業 	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員の多忙化対策の実施 ・ゆとりを生み出す学校組織運営のあり方研究 ・近畿中央病院を中核としたメンタルヘルスネットワーク構築にむけて研究 ・指定病院の制度化の研究 ・職場復帰に向けての受入体制の研究
家庭や地域社会等と連携した学校支援体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭教育力活性化支援協議会の開催 ・ひょうご親学習セミナーの開設支援 ・テレクラ携帯電話に関する保護者用啓発リーフレット作成・配布 ・生活指導補助員の配置 ・部活動指導補助員の配置 ・高等学校地域オープン講座の開設 ・「いきいき学校」応援推進事業の実施 ・教育における意見等を受け入れ生かすしくみの整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員、保護者、地域の人々との研修等の実施 ・地域でのボランティア等への参加奨励策の推進 ・地域の人材を活用した合同部活動実施へのシステムの構築 ・教職員の居住地域学校サポート活動への積極的な参画の促進

学校サポートチームについて

学校・家庭・地域・関係機関の連携で現地解決型システムのチームを設置

課題解決のために必要な組織と効果



(記者発表資料から一部抜粋)

資料8 職場復帰トレーニング

兵庫県公立学校教員職場復帰トレーニング制度について

1 職場復帰トレーニング制度導入の経緯

学校現場における教師は児童・生徒、保護者をはじめ、管理職、同僚、さらには地域住民など複雑な人間関係に取り巻かれており、心身共に大きなストレスにさらされています。

近年、こうしたストレス等が原因でやむなく長期間病気休暇、休職する教職員が増加しています。

また、長期間休職していた教員が職場に復帰した際、直ちに正規の教員として教壇に立たなければならないことから、職場環境に慣れることができずに病気が再発し、再び休職することになってしまう場合も多く見受けられます。

そこで、病気休暇、休職している教員ができる限り早期に職場に復帰・復職できるようにするとともに、復帰・復職にあたって再発することなく円滑に職場復帰ができるよう、医療機関において専門家チームによる指導を行い、教員としての適性や意欲の回復を目的とした職場復帰トレーニングを実施します。

2 職場復帰トレーニングの概要

(1) 目的

ストレス等により病気休暇、休職している教員ができる限り早期に職場に復帰・復職できるようにするとともに、復帰・復職にあたって再発を防止し、円滑な職場復帰を目指します。

教員としての適性を回復し、教員としての意欲・自覚を取り戻します。

専門医による面接を通して、復帰・復職後の適切な対応を図ります。

(2) 対象者

ストレス等により病気休暇・休職中の県立学校教員及び県費負担教員（神戸市を除く）で職場復帰トレーニング参加を希望する者。

(3) 内容

精神科医、臨床心理士ほか専門家チームによるカウンセリングやスポーツ活動等を通して、再び教員として職場に戻るために必要な意欲や自覚の回復を図ります。

（例）

集団精神療法

模擬授業

各種グループワーク（院内ボランティア、音楽活動、スポーツ等）

(4) 実施場所

公立学校共済組合 近畿中央病院（伊丹市車塚3-1）

(5) トレーニング実施期間及び人数

トレーニングの期間は1期約3ヶ月とし、年間3期実施します。

1期：10人程度

(6) トレーニングにかかる費用負担

トレーニングにかかる受講者の費用負担は必要としません。

トレーニングに参加する際の交通費については、自己負担とします。

(7) その他

トレーニングは病気休暇・休職中に行われるため、トレーニング参加中に事故が起きても公務災害には該当しません。