



教員の資質向上をめざして

— 「指導が不適切である」教員への
支援及び指導の手引き—

平成31年4月

大阪府教育委員会

目 次

はじめに

第1章 府教育委員会の支援	1
1 「指導が不適切である」教員への支援及び対応システム	1
(1) 「指導が不適切である」教員の定義	1
(2) 「指導が不適切である」教員への支援及び対応システムの概要	1
(3) 「教員の資質向上審議会」の設置	2
2 府教育委員会の支援体制	2
(1) 「教員評価支援チーム」の設置	2
(2) 「教員評価支援チーム」の役割	2
「指導が不適切である」教員への府教育委員会の支援体制	3
「指導が不適切である」教員への支援・対応フロー図	4
第2章 職場環境づくりと日々の指導育成	5
1 働きやすい職場環境づくり	5
2 状況把握と日々の指導育成	5
(1) 情報の収集	5
(2) 状況の把握と日々の指導育成	6
第3章 改善に向けての校内指導	7
1 経過観察と改善に向けた指導	7
(1) 早期発見・早期対応	7
(2) 経過観察と指導	7
2 府教育委員会の支援・対応	8
(1) 校長・准校長による指導状況の把握	8
(2) 「教員評価支援チーム」による授業観察	9
(3) 授業観察後の対応	9
3 校内での研修	9
(1) 校内のサポート体制の整備	9
(2) 校内での研修	9
4 改善が見られた教員への対応	11
第4章 改善が見られない教員への対応	12
1 府教育委員会との連携	12
(1) 府教育委員会との連携	12
(2) 府教育委員会への報告・申請	12

(3) 府教育委員会の支援	13
2 「指導が不適切である」教員の認定に当たって	13
(1) 認定の方法	13
(2) 当該教員への説明事項	13
3 指導改善研修の実施	13
(1) 指導改善研修への対応	13
(2) 研修期間	14
(3) 指導改善研修終了時の認定	14
(4) 指導改善研修の決定に伴う人的支援の要請	14
4 指導改善研修後の措置	15
(1) 学校へ復帰	15
(2) 再受講	15
(3) 指導改善研修後の措置	15
<参考> 本手引き策定の経緯	16

<様式集>

- (様式1-1) 校内研修における指導等の記録
- (様式1-2) 支援・指導等のメモ
- (様式1-3) 該当教員に関する記録
- (様式2-1) 授業等の評価<チェックシート>
- (様式2-2) 自己評価<チェックシート>
- (様式3) 観点項目(着眼点)の例示
- (様式4) 意見書
- (様式5) 申請書
- (様式6) 「指導が不適切である」教員に関する報告書

<資料集>

- (参考1) 教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)<抄>等
- (参考2) 大阪府教育行政基本条例(大阪府条例第八十八号)
- (参考3) 大阪府立学校条例(大阪府条例第八十九号)
- (参考4) 教育公務員特例法第25条の指導改善研修等に係る認定等の手続きに関する規則
(大阪府教育委員会規則第三十七号)

はじめに

本冊子は、「指導が不適切である」教員への支援及び指導について、平成21年4月、府教育委員会の支援体制、校長・准校長と教育委員会との連携、教員の指導力の維持・向上のための取り組みなどの対応方法を取りまとめたものです。

平成24年4月1日に「大阪府教育行政基本条例」「大阪府立学校条例」が施行され、指導改善研修等終了時の認定において改善が不十分でなお児童等に対する指導を適切に行うことができないと認める教員に対しては、免職その他の必要な措置について厳正に講じなければならないと規定されました。

校長・准校長は、日頃の教育活動の状況などを踏まえて教員に対する指導等を行い、改善が見られない場合、府教育委員会は、各学校や市町村教育委員会と連携しながら、指導改善研修その他の指導の改善を図る措置を講ずるものとされています。

また、平成24年11月、「大阪府附属機関条例」が改正されたことに伴い、「大阪府教員の資質向上審議会」が設置されたことなどを踏まえ、平成25年3月に本手引きを改定いたしました。

さらに、これまでの「指導が不適切である」教員への支援及び指導の取組を踏まえ、様式集における課題の状況についての「具体例」や、状況を把握するための観点項目（着眼点）等の修正、追記をするとともに、平成28年11月に教育公務員特例法が一部改正（平成29年4月1日施行）、平成30年3月には大阪府立学校条例（平成30年4月1日施行）が改正され、平成30年5月に本手引きを改定しました。そして、平成31年4月に様式のみを改めました。

本冊子が積極的に活用され、「指導が不適切である」教員の一日も早い改善を願うとともに、学校運営が円滑に行われることを期待しています。

第1章 府教育委員会の支援

- ☆ 府教育委員会は、学校と連携して、「指導が不適切である」教員の問題に対応していくため、「教員評価支援チーム」を設置する。
- ☆ 「教員評価支援チーム」は、授業観察等を行うことにより、当該教員の指導における課題を明確にし、校内研修など当該教員の指導改善に向けた取り組みへの支援を行う。さらに、当該教員に改善が見られない場合、「指導が不適切である」教員として認定するための前提として、校長・准校長（市町村教委）が当該教員の指導力を評価するための支援を行う。

1 「指導が不適切である」教員への支援及び対応システム

(1) 「指導が不適切である」教員の定義

「指導が不適切である」教員とは、知識、技術、指導方法その他教員として求められる資質、能力に課題があるため、日常的に児童等への指導を行わせることが適当でない者のうち、研修によって指導の改善が見込まれる者をいう。

具体的には、次の各号等の状況にある者をいう。

- ① 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。（教える内容に誤りが多かったり、児童等の質問に正確に答え得ることができない等）
- ② 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。（ほとんど授業内容を板書するだけで、児童等の質問を受け付けない等）
- ③ 児童等の心理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。（児童等の意見に耳を傾けない、声をかけることもなく、児童等とのコミュニケーションをとろうとしない等）

(2) 「指導が不適切である」教員への支援及び対応システムの概要

校長・准校長・市町村教委（以下「校長等」という。）は、指導が不適切であると思われる教員について、授業観察等を通じ課題を把握し、校内での指導・研修により改善を図る。校長等から要請があれば、府教委は「教員評価支援チーム」を派遣し、課題解決に向け支援を行う。

校内の指導・研修では改善が見られない者については、校長等からの申請に基づき、後述する「教員の資質向上審議会（以下「資質向上審議会」という。）に諮り、「指導が不適切である」教員と認定した者に対して、府教育センターにおいて指導改善研修を行う。指導改善研修では、当該教員の能力、適性に応じた研修プログラムを実施し、改善を図る。

対応システムの概要を4頁のフロー図に示している。

(3)「教員の資質向上審議会」の設置

「指導が不適切である」教員に対する具体的な対応方策等について、専門的・多角的見地から検討を行い、府民に信頼される学校教育や学校運営に資することを目的として資質向上審議会を設置する。

学校において、校長等を中心とした度重なる支援・指導にもかかわらず、改善が見られない教員について、府教育委員会は具体的な対応案を作成し、資質向上審議会に諮問する。資質向上審議会は、当該教員に対する府教育委員会の具体的な対応案について意見を述べる。また、指導改善研修終了時に、府教育委員会は、当該教員に対して「指導の改善の程度に関する認定」を行うが、その際に、府教育委員会の案について意見を述べる。

2 府教育委員会の支援体制

(1)「教員評価支援チーム」の設置

府教育委員会では、学校と連携して「指導が不適切である」教員の問題に対応していくため、「教員評価支援チーム」を設置する。

構成メンバーは次の通りである。

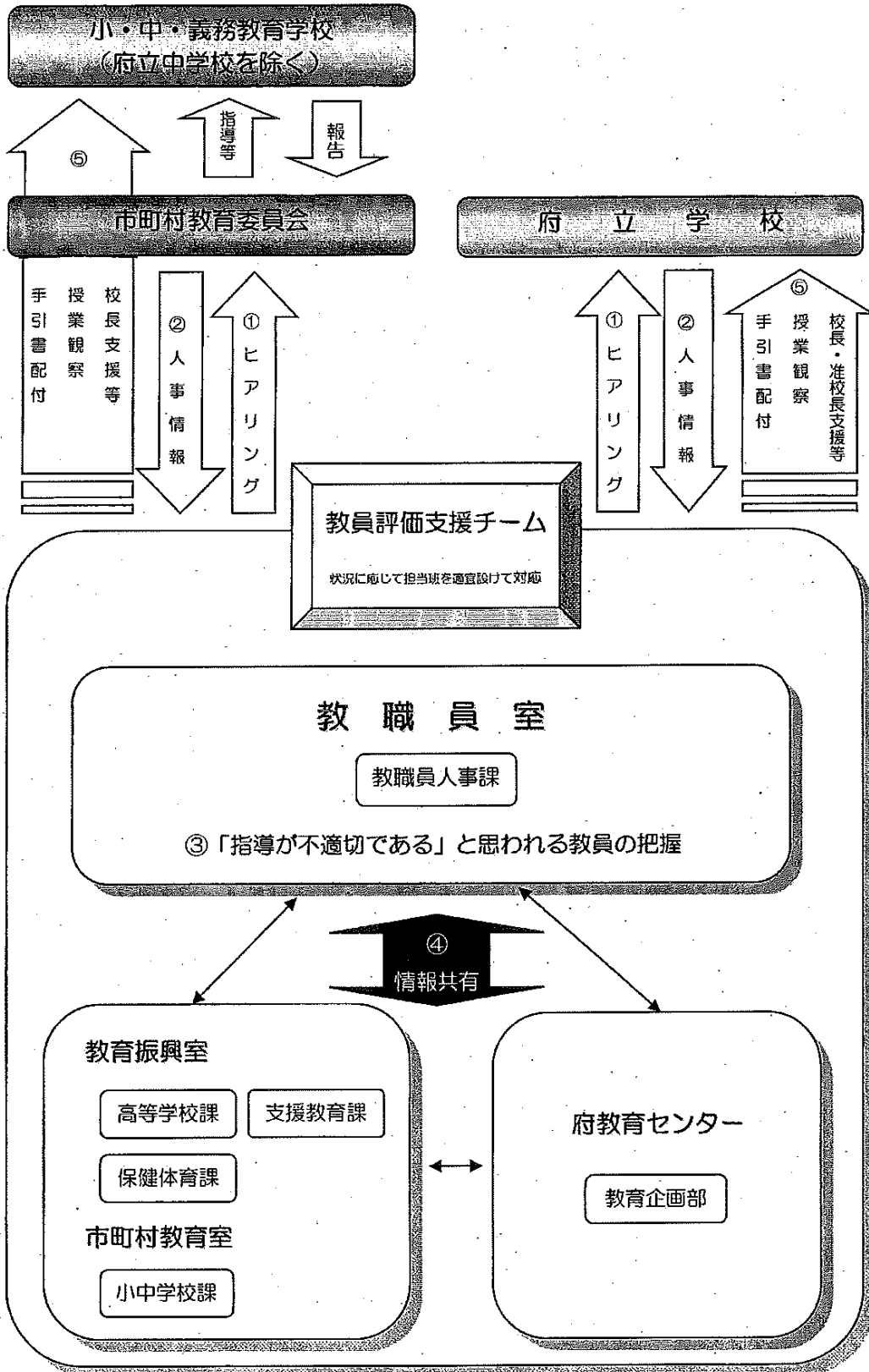
- ① 教職員室
教職員人事課
- ② 教育振興室
高等学校課、支援教育課、保健体育課
- ③ 市町村教育室
小中学校課
- ④ 府教育センター
教育企画部

(2)「教員評価支援チーム」の役割

校長等の要請に基づき、授業観察等を行うことにより、教員の課題を明確にし、校内研修などの当該教員の指導改善に向けた取り組み等を支援するとともに、「指導が不適切である」教員として認定するための前提となる指導力の評価を校長等が行うための支援を行う。

また、必要な場合には、「教員評価支援チーム」は、校長等に対し、上記取り組みを提案する。

「指導が不適切である」教員への府教育委員会の支援体制



第2章 職場環境づくりと日々の指導育成

- ☆ 校長・准校長及び教頭は、率先して職場の人間関係づくりに努め、教職員が相互に資質を高めあうことができるような職場環境づくりを推進することが大切である。
- ☆ 個々の教職員の多角的で正確な情報収集と実態把握によって、本人の優れた資質や指導力を認めるとともに、本人の自覚を促すような支援・指導が必要である。

1 働きやすい職場環境づくり

学校において、校長等のリーダーシップのもと、個々の教職員が多様な個性や能力を生かしつつ、集団として協力し、補い、高めあうことにより、学校全体が生き生きと運営され、一層充実した教育活動が展開されることが望まれる。

また、個々の教職員が、教育の専門家としての誇りと情熱を抱き続け、子どもと向き合いながら、主体的・自律的に教育活動に当たること、また、学校の教育目標を共有し、お互いの持ち味を生かしつつ同僚と高め合い、学び続ける姿勢が求められている。

しかし、教職員同士が協力・協働関係を築けず、孤立して教育活動に当たっているケースもみられる。校長・准校長及び教頭は、日ごろから教職員とのきめ細かなコミュニケーションを積み重ねることにより、個々の教職員の置かれている状況や考えを十分把握するなど、率先して職場の人間関係づくりに努め、教職員が相互に資質を高めあうことができる職場環境づくりを行うことが大切である。また、あらゆる機会を通じて、学校経営の責任者として、学校の教育目標や運営方針等について所属教職員に対し周知徹底を図ることも重要である。

2 状況把握と日々の指導育成

(1) 情報の収集

教職員一人ひとりの教育活動における情報は、意図的に収集しなければ、集まりにくいのが現状である。校長・准校長及び教頭は、多方面から正確な情報を積極的に収集する必要がある。このための工夫として

- ① 教職員が校長・准校長や教頭と相談しやすい雰囲気作りを行うなど働きやすい職場環境の整備
- ② 評価・育成システムの目標設定面談や授業観察の機会を活用
- ③ 首席、指導教諭、事務長（事務部長）との日常的な連絡・調整に加え、定期的な情報交換の場の設定

- ④ 学校のスクールリーダーが集まる運営委員会等の機能の活用
- ⑤ 児童・生徒・保護者等による授業アンケートの活用
- ⑥ 府立学校における学校運営協議会の意見を踏まえた情報活用
- ⑦ 「開かれた学校づくり」をすすめるとともに、PTAの役員会・総会等での地域の人々や保護者からの情報収集

等を行うことにより、様々な観点から学校運営全般にわたる情報を収集する中で、教職員一人ひとりの情報も的確に把握することができる。また、校長等が異動したときの引継ぎを綿密にし、情報の伝達を行うことも大切である。

(2) 状況の把握と日々の指導育成

校長・准校長及び教頭が的確な支援・指導を行い、個々の教職員の資質を向上させるためには、正確な情報をもとに、本人の優れた資質や指導力を把握するとともに、どういう点に課題を有するかということについて、経過観察をしながら常に把握しておく必要がある。

学習指導や生徒指導、校務処理や対人関係など様々な観点からみて指導が必要であると判断した場合には、現在の本人の状況を十分に勘案して、本人の自覚を促すような適切な支援・指導・助言が必要である。とりわけ、初任者をはじめ経験年数の少ない教員に対する、授業力を含めた資質向上のための指導育成が重要である。

第3章 改善に向けての校内指導

- ☆ 日々の教育活動の中で、教員の「つまづき」や「悩み」が「指導が不適切」な状態の原因にならないよう、早期発見・早期対応に努める必要がある。
- ☆ 「指導が不適切である」と思われる教員に対しては、継続的な観察と支援・指導が必要である。その際、指導・観察記録を作成し、「教員評価支援チーム」に相談・報告する。
- ☆ 校内での研修が必要な場合は、校内のサポート体制を整備して、本人及び他の教員の理解を得ることが大切である。
- ☆ 校長・准校長及び教頭は、当該教員のよき相談相手となり、本人の意欲を喚起するような研修計画を策定する必要がある。
- ☆ 改善が見られた教員に対しては、子どもたちへの影響に配慮するとともに、通常業務へ円滑に復帰できるよう校内の協力体制を整えておく必要がある。

1 経過観察と改善に向けた指導

(1) 早期発見・早期対応

多くの教員は、自己啓発を中心として、同僚教員からの支援、さらには校長・准校長及び教頭からの指導・助言などによって資質向上が図られている。また、指導力に課題がある状態となっても、同僚や校長・准校長及び教頭が早期に発見し、早期に対応することによって、改善がみられる場合も多い。したがって、早期発見・早期対応は「指導が不適切である」状態にならないための予防策ともなるので、教員が相互に啓発し合い自己啓発が促される職場環境や、校長・准校長及び教頭が日ごろから情報の収集と実態把握を着実に行える体制を整えておく必要がある。

(2) 経過観察と指導

学習指導や生徒指導などが適切に行えず、児童等や保護者から苦情が寄せられている教員など「指導が不適切である」と思われる教員に対しては、経過を観察するとともに、本人の自覚・自省を促し、指導・助言を行う必要がある。また、問題事象の記録にとどまらず、指導・助言内容や指導後の状況についても記録を取り、今後の指導に生かしていくことが重要である。さらに、度重なる指導にもかかわらず改善が見られない教員については、この間に行った指導・観察記録を資料として、様々な対応方法の検討を行う。

① 経過観察と指導記録の作成

経過観察や指導に当たっては、本人に対して課題を的確に伝え、その自覚を促すことが重要である。そのうえで、当該教員の指導力改善のため、校内における指導を行い、その個別の内容を「支援・指導等のメモ（様式1-2）」に記録しておく。

【記録のための留意点】

ア 経過観察や指導の内容について、いつ、どこで、誰が、誰に、何を、どのように行ったかを具体的に記入する。

イ 児童等の様子、学習への反応、指導内容等の状況を把握する。

ウ 問題点及び課題を明らかにしながら、支援・指導・助言の内容を記入する。

エ 当該教員が現状をどう認識しているかを十分に意見聴取する。

オ 特に問題点や課題が見られる場合は、それらの課題を認識し、解決に向けた具体的な手立てがとられているかを記入する。

② 府教育委員会との連携

これまでの経過観察や支援・指導の内容について、「教員評価支援チーム」に報告し、今後の指導方針や指導方法を相談する。

また、子どもへの影響等を考慮し、迅速な対応が求められる場合に、問題事象が重大な事態に発展する可能性も踏まえ、適宜判断し、電話やメモ等により、ただちに「教員評価支援チーム」に相談・報告する。

2 府教育委員会の支援・対応

(1) 校長・准校長による指導状況の把握

校長・准校長は、日常の授業等の観察や児童等及び保護者等の授業アンケート、学校運営協議会の意見を踏まえた情報等の活用により、所属する教員の指導状況の把握に努めなければならない。

校長・准校長は所属する教員の指導に課題があると認めた場合には、早期に当該教員に対し、指導・助言その他の支援を行うことが重要である。また、指導上の課題を明確にし、当該教員と共通理解をもち、「指導が不適切である」状態に至らないようその自覚を促すとともに、校内における指導によって、当該教員の指導力の改善に努めなければならない。

その際、校長等は、「教員評価支援チーム」の授業観察等による支援を要請することができる。

また、市町村立学校の校長にあっては、当該市町村教育委員会と十分に連携を図るものとする。

(2) 「教員評価支援チーム」による授業観察

「教員評価支援チーム」は、校長等の要請に応じ、授業観察を行うことにより、校長等が当該教員の指導における課題を明確にし、校内における研修など当該教員の指導力改善に向けた取り組みへの支援を行う。

- ① 授業観察は、学校ごとに「教員評価支援チーム」の中で担当班を編成し実施する。
- ② 担当班には、班長を置き、班長は「教員評価支援チーム」の中から選任する。
- ③ 授業観察の実施上、必要あるときは、校長等から、指導経過報告書・シラバス等その他資料を提出させ、または事情を聴取することができる。
- ④ 班長は、授業観察終了後、当該教員に対し課題を的確に伝え、その自覚を促すとともに、校長等に対し校内における研修などによって、当該教員の指導力の改善を図るための校内体制の整備に努めるよう、適切な指導・助言を行う。
- ⑤ 授業観察を実施するときは、あらかじめ校長等に実施日、その他所要の事項を連絡する。

(3) 授業観察後の対応

「教員評価支援チーム」は、授業観察の結果をもとに当該教員の今後の対応を校長等とともに協議する。

3 校内での研修

(1) 校内のサポート体制の整備

当該教員に校内での研修を行うことにより、本人の課題の改善が促され、子どもにも良い影響が与えられると判断した場合に研修を実施する。その際、支援体制の必要性等について教職員の共通理解を求め、校内のサポート体制を整備することが必要である。

< 校内のサポート体制整備のための留意事項 >

- ア 関係する教職員に指導方針・指導内容を明らかにし、共通理解を得る。
- イ 当該教員にサポート体制の内容を説明し、理解させる。

(2) 校内での研修

① 研修計画の作成

当該教員が抱える課題を明確にし、研修の意義・目標を理解し得るよう研修計画を作成する。その際、府教育センターの研修を参考にするなど、府教育センターと十分な連携を図る。

ア 研修のねらい

「指導が不適切である」と思われる教員は、多くの課題を抱えている場合が多いので、それらの課題を整理し研修のねらいを明確にする。

授業観察を行う場合には、観察者が「授業等の評価<チェックシート>（様式2-1）」により評価することで指導力の改善を図り、また、授業者自らが「自己評価<チェックシート>（様式2-2）」により自己評価することで、自己の課題を明確にし、本人の自覚を促すような適切な支援・指導を行う。

※ 個々の教員の状況を把握するための観点項目を資料集（様式3）に例示する。

③ 府教育委員会との連携

校長等は、「該当教員に関する記録（様式1-3）」を用いて課題の状況を報告し、校内での指導や研修の内容について府教育委員会に相談するなど連携しその充実を図る。

さらに、研修の状況に応じて、「教員評価支援チーム」による授業観察など府教育委員会に支援を依頼する。

「教員評価支援チーム」による授業観察の結果、必要と判断される場合は、継続して複数回の授業観察を行い、改善を図る。一定の改善がみられた後も、校内における研修を支援するため定期的な授業観察を行う。

4 改善が見られた教員への対応

校内における研修の結果、改善が見られた教員に対して、通常の業務への円滑な復帰が図られるよう支援を行う必要がある。

その際には、校長・准校長及び教頭や校内指導者は、他の教職員の協力も得て、当該教員を支援しながら段階的に本来業務に就けるよう配慮を行うとともに、継続的に当該教員の相談相手となることが大切である。

また、当該教員に対する子どもたちの意識の悪化や学習意欲の低下につながることはないよう、学校運営全般を通じ十分な配慮を行う必要がある。

第4章 改善が見られない教員への対応

- ☆ 度重なる指導にもかかわらず改善が見られない教員に対しては、校長・准校長及び教頭は毅然とした態度で対応する必要がある。その際、府教育委員会と十分に協議し、具体的な対応方策を検討する。
- ☆ 資質向上審議会に諮る対象は、校内の対応等では改善が見られない者とする。
- ☆ 資質向上審議会に諮る場合は、本人に事前に事実確認を行った上で、資質向上審議会の概要について十分に説明するとともに、本人から口頭又は書面による意見を聴取する機会を設けるものとする。
- ☆ 当該教員に対する府教育委員会の具体的な対応が、指導改善研修その他の指導の改善を図る措置を講ずる（以下「指導改善研修」という。）という決定であった場合、教育センターと連携を密にして当該教員の対応に当たる。

1 府教育委員会との連携

(1) 府教育委員会との連携

改善に向け努力する者に対しては支援に努める一方で、校長等の度重なる指導や校内での研修の実施にもかかわらず、教員として求められる資質、能力に課題があるため、日常的に児童等への指導を行わせることが適当でない者については、府教育委員会と連携してその対応方法について十分な協議を行う。

(2) 府教育委員会への報告・申請

校長等は、校内での対応だけでは十分な課題の改善が見込まれないと判断し、「指導が不適切である」教員に該当すると考える場合には、任命権者である府教育委員会に報告・申請する。その際、当該教員に対して、「指導が不適切である」と判断する理由を伝え、指導改善研修を受講させる目的を明確にするとともに、本人から口頭又は書面により意見「意見書（様式4）」を聴取する機会を設ける。

- ① 府立学校においては、教育委員会に指導改善研修の実施が必要かどうかの認定を行うよう「申請書（様式5）」及び「指導が不適切である教員に関する報告書（様式6）」で申請する。
- ② 市町村立学校においては、校長が、当該市町村教育委員会に、「指導が不適切である教員に関する報告書（様式6）」により報告する。

上記の報告を受けた市町村教育委員会は、必要な指導・助言を行うとともに、必要な要件を満たしていると考えられる場合には、当該市町村教育委員会が府教育委員会に対して「申請書（様式5）」で申請する。

(3) 府教育委員会の支援

「教員評価支援チーム」は、「指導が不適切である」教員の認定に係る報告・申請を行うに当たり、校長等に負担がかからないよう配慮し、適切かつ速やかに報告・申請がなされるよう、認定に必要となる観点や評価項目を示し、あらかじめ評価のポイントとなる点や記入例、記録の目安等を整理して明示するなど、校長等と一体となって取り組む。

2 「指導が不適切である」教員の認定に当たって

(1) 認定の方法

「指導が不適切である」状態にあるか否かは、単に指導が不適切であると認められる事象の数のみによって機械的に判断されるものではない。公正かつ適正な判定のためには、申請書に示された様々な情報から総合的に判断することが必要である。児童等の授業における理解の程度や反応等を含め、「観点項目（着眼点）の例示（様式3）」を活用するなど、多様な観点から判断し、客観性を高めるようにしなければならない。

(2) 当該教員への説明事項

- ① 当該教員に対して、今まで指導を行ってきた「校内研修における指導等の記録（様式1-1）」の文書を教頭立会いのもとに示し本人に事実確認をする。
- ② 当該教員に対して、「指導が不適切である」と判断する理由を伝え、指導改善研修を受講させる目的を明確にしておく。
- ③ 府教育委員会は、当該教員から口頭又は書面により意見を聴取する機会を設ける。
- ④ 府教育委員会は、当該教員のヒアリング調書及び意見書を資質向上審議会の資料として提出する。
- ⑤ 資質向上審議会は、当該教員のプライバシーに十分配慮する。

3 指導改善研修の実施

資質向上審議会の意見を踏まえて、府教育委員会は当該教員の具体的対応を決定する。

(1) 指導改善研修への対応

- ① 研修命令の発令
府教育委員会は、当該教員に指導改善研修の研修命令を発令する。
- ② 研修プログラムの作成
指導改善研修の計画は、当該教員の指導力に関する課題と能力、適性にに応じて作成する。その際、効果的な研修プログラム策定について府教育センターと綿密な協議を行う。

③ 当該教員への指導

ア 府教育センターでの研修に当たって、当該教員に研修の意味と意義、研修の心構えなどについて十分に納得させる。

イ 「指導が不適切である」状態を改善するためには、指導改善研修の中で、当該教員本人に自らが「指導が不適切である」状態にあることを気づかせることが重要である。また、個別面接の実施等、「気づき」の機会を設けることが望まれる。

ウ 校長等に対し、定期的に府教育センターを訪問して当該教員の改善状況を把握し、研修プログラムに沿って面談指導や所外研修等に参加して本人を指導することを求める。

④ 研修状況の評価への関与

研修内容や進捗状況を共有するため、校長等を含めて「校長（市町村教委）連絡会」を開催し、校長等に対して研修状況の評価の策定や研修後の対応の決定に参画を求める。

⑤ 復帰に向けての校内体制の整備

研修終了後においては、当該教員がスムーズに職場復帰するため、教職員の共通理解を得よう配慮する。あわせて、児童等への配慮にも留意する。

(2) 研修期間

研修期間は、研修を開始した日から、1年を超えない範囲（延長して2年を超えない範囲）で、府教育委員会が定める。

(3) 指導改善研修終了時の認定

指導改善研修終了時に、「指導の改善の程度に関する認定」を行わなければならない。

① 指導が改善し、児童等に対して、適切に指導を行える程度

② 児童等に対する指導が不適切であるが、指導改善研修を行えば、適切に指導を行える程度までの改善が見込まれる程度（指導改善研修を開始した日から延長して2年を超えない範囲内）

③ 児童等に対する指導が不適切で、適切に指導を行える程度まで改善する余地が無い程度

のいずれかに認定することを原則とする。

(4) 指導改善研修の決定に伴う人的支援の要請

当該教員に対し指導改善研修の措置を取る場合には、府教育委員会に対して代替措置を要請することができる。

4 指導改善研修後の措置

(1) 学校へ復帰

「指導が不適切である」状態が改善され、児童等に対する指導を適切に行うことができると認定された場合等は、学校へ復帰させる。

(2) 再受講

未だ「指導が不適切である」状態が改善されていないが、指導改善研修を延長すれば、児童等に対する指導を適切に行うことができる程度にまで改善すると見込まれると認定された場合は、再受講の措置をとる。ただし、指導改善研修の延長は、当該研修を開始した日から2年を超えない範囲に限る。

(3) 指導改善研修後の措置

指導改善研修終了時の判定において、指導の改善の見込みがないと認定された教員に対しては、分限免職等の措置を行う。

① 免職その他の措置（教育公務員特例法第25条の2）

第25条の2 任命権者は、前条第4項の認定において指導の改善が不十分でなお児童等に対する指導を適切に行うことができないと認める教諭等に対して、免職その他の必要な措置を講ずるものとする。

免職その他の措置（大阪府教育行政基本条例第9条第4項）
（大阪府立学校条例第21条第3項）

委員会は、教育公務員特例法第25条第4項の認定その他の判定において指導の改善が不十分でなお幼児、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る教員に対して、免職その他の措置を厳正に講じなければならない。

② 分限免職（地方公務員法第28条第1項）

第28条 職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

- 一 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合
- 二 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- 三 前二号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合
- 四 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

〈参考〉本手引き策定の経緯

- 平成 12 年 7 月 「教職員の資質向上に関する検討委員会」設置
- 平成 13 年 3 月 上記委員会より「指導力不足等教員の資質向上方策について」の報告
- 平成 13 年 7 月 「教員の資質に関する諮問委員会」設置
- 平成 17 年 10 月 中央教育審議会答申（指導が不適切である教員に対して毅然と対処することが重要であるとの提言）
- 平成 18 年 12 月 教育基本法改正、第 9 条で教員の使命や職責、待遇の適性等に加え、教員の養成と研修の充実等について規定
- 平成 19 年 3 月 中央教育審議会答申（指導が不適切な教員の人事管理の厳格化に関する提言）
- 平成 19 年 6 月 教育公務員特例法一部改正、「指導が不適切である」と認定した教諭等に対する、指導改善研修の実施の義務づけ
- 平成 20 年 3 月 文部科学省が「指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドライン」を策定
- 平成 20 年 4 月 府教育委員会として、『教員の資質向上をめざして－「指導が不適切である」教諭等への支援及び指導の手引き－』を発行
- 平成 21 年 4 月 上記改訂版を発行
- 平成 24 年 4 月 「大阪府教育行政基本条例」、「大阪府立学校条例」施行
- 平成 24 年 11 月 「大阪府教員の資質向上審議会」設置（「大阪府附属機関条例」改正）
- 平成 25 年 3 月 『教員の資質向上をめざして－「指導が不適切である」教員への支援及び指導の手引き－』を発行
- 平成 28 年 11 月 教育公務員特例法一部改正（平成 29 年 4 月 1 日施行）
- 平成 30 年 4 月 「大阪府立学校条例」改正施行
- 平成 30 年 4 月 『教員の資質向上をめざして－「指導が不適切である」教員への支援及び指導の手引き－』改訂版を発行
- 平成 31 年 4 月 『教員の資質向上をめざして－「指導が不適切である」教員への支援及び指導の手引き－』改訂版を発行

資料編

＜様式集＞

- (様式1-1) 校内研修における指導等の記録
- (様式1-2) 支援・指導等のメモ
- (様式1-3) 該当教員に関する記録
- (様式2-1) 授業等の評価<チェックシート>
- (様式2-2) 自己評価<チェックシート>
- (様式3) 観点項目(着眼点)の例示
- (様式4) 意見書
- (様式5) 申請書
- (様式6) 「指導が不適切である」教員に関する報告書

(様式1-1) 校内研修の総括記録用

研修責任者(校長等)が、該当教員の指導等の記録をまとめ、改善状況の経過を確認し、研修プログラムや手法の工夫改善に活用する。(10,13 ページ参照)

(様式1-2) 校内における個別の支援・指導の記録用

指導者が該当教員の指導力の改善のために行った校内の支援・指導について個別に記録する。(8ページ参照)

(様式1-3) 該当教員の課題の状況報告用

校長等が、校内での指導や研修の内容、改善状況について府教委に報告する際に使用する。(11 ページ参照)

(様式2-1)・(様式2-2) 授業観察者の評価用・授業者の自己評価用

授業観察の際に利用し、該当教員の課題を明確にし、本人の自覚を促すような適切な支援・指導に活用する。(11 ページ参照)

(様式3) 個々の教員の状況把握用

個々の教員の状況を把握するための着眼点を例示している。(11,13 ページ参照)

(様式4~6) 「指導が不適切である」教員の報告・申請用

校長等が、「指導が不適切である」教員に該当するとして、申請する際に使用する。(12 ページ参照)

＜資料集＞

- (参考1) 教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)<抄>等
- (参考2) 大阪府教育行政基本条例(大阪府条例第八十八号)
- (参考3) 大阪府立学校条例(大阪府条例第八十九号)
- (参考4) 教育公務員特例法第25条の指導改善研修等に係る認定等の手続きに関する規則(大阪府教育委員会規則第三十七号)

校内研修における指導等の記録

学校名 _____ 研修責任者(校長・准校長) _____ 印

教科・対象教員(氏名) _____ (_____ 歳) _____ 職員番号 _____

年・月・日	指導等の内容	本人の対応状況	関係者による確認内容	関係者の氏名
・				
・				
・				
・				

関係者・・・その時の校内研修に関わっていた教職員(教頭・首席等)

支援・指導等のメモ (年度)

No. _____

学 校 名	学 校	職員番号 教員氏名	(歳	教科等
-------	-----	--------------	-----	-----

授業観察等 支援・指導 を行った日	年 月 日 () 時限 教科 () その他 ()
-------------------------	--------------------------------

児童・生徒等の状況 及び指導状況	
---------------------	--

問題点及び課題	
---------	--

支援・指導 ・助言内容 (具体的な手立て)	
-----------------------------	--

本人の考え (現状認識)	
-----------------	--

備 考	
-----	--

年 月 日

指導者(職名)

(氏名)

〈留意点〉

- ①授業等を通して、学級の雰囲気や児童・生徒等の様子、学習への反応、教員の指導内容等の状況を把握する。
- ②児童・生徒等の学習指導、学級経営にあたっての問題点を明らかにし、教員への支援・指導・助言等を行う。
- ③教員が現状をどう認識しているかを十分聴取する。特に問題点や課題が見られる場合、それらの課題等を認識し解決に向けた具体的手立てがとられているかを点検する。
- ④支援・指導・助言を行った内容については、次回指導時に当該教員の考えを聴取しながら実践状況を点検する。

学校名	府(市町村)立	学校	校長・准校長名	記載日	年 月 日 ()
-----	---------	----	---------	-----	-----------

<該当教員に関する記録>

ふりがな	職員番号	年度末年齢	現任教	学年・教科・科目	再任用の場合の特任職
氏名		歳	年		時間

昨年度課題があるとされていた教員についての今年度の改善状況について () 改善した () 改善しつつある () 改善していない () 現在、状況把握中

※当該教員の課題の状況について、各細目の「具体例」にあたる場合は、□にレをいれ、「校内における状況の記録」の欄に、校内での状況および指導の経過等を記入してください。また、各細目の中で、具体例には該当しないが、別に課題がある場合には、「その他」の□にレをいれ、「校内における状況の記録」の欄に、その状況を記入してください。

基準 1. 学習指導を適切に行うことができない

細目	具体例	校内における状況の記録
学習指導に関する専門的知識や技術等が不足している状況	<input type="checkbox"/> 専門的知識・技術が不足している	
	<input type="checkbox"/> 幼児・児童・生徒の実態に応じた教材・授業の準備ができない	
	<input type="checkbox"/> 授業の目的が明確でなく、計画的な指導ができない	
	<input type="checkbox"/> 評価内容や方法が不適切である	
	<input type="checkbox"/> 説明する内容や板書に誤りが多い	
	<input type="checkbox"/> その他	
	<input type="checkbox"/> 幼児・児童・生徒の興味・関心に即さない一方的な指導を行う(幼児・児童・生徒が授業に参加できない工夫をしていない)	
学習指導の方法が不適切である状況	<input type="checkbox"/> 幼児・児童・生徒の授業中の居残り、私語等を注意しない、または行き過ぎた指導をする	
	<input type="checkbox"/> 幼児・児童・生徒への発問が不適切で、理解度の確認を行わない	
	<input type="checkbox"/> 幼児・児童・生徒の意見や要望に基づいた授業改善に努めていない	
	<input type="checkbox"/> 幼児・児童・生徒からの質問に答えず、授業展開に生かしていない	
	<input type="checkbox"/> その他	
幼児・児童・生徒からの意見	<input type="checkbox"/> 幼児・児童・生徒から、授業がわからないなどの苦情がよくある	
保護者等からの意見	<input type="checkbox"/> 保護者等から、授業の内容、指導方法等について苦情がよくある	

基準2. 児童・児童・生徒の心理を理解する能力または意欲に欠け、学級経営や生徒指導・進路指導を適切に行うことができない		校内における状況の記録
細目	具体例	
幼児・児童・生徒の心理を理解する意欲、能力に欠ける状況	<input type="checkbox"/> 幼児・児童・生徒の心理や障がい等の状況を理解する能力、意欲に欠けている	
	<input type="checkbox"/> 画一的な対応しかできず、幼児・児童・生徒の特性に応じた指導ができない	
	<input type="checkbox"/> 幼児・児童・生徒との基本的なコミュニケーションがとれず、信頼関係を築けない	
	<input type="checkbox"/> その他	
生徒指導等を適切に行うことができない状況	<input type="checkbox"/> 幼児・児童・生徒の心を傷つけるような人権等の配慮に欠けた言動(暴言を吐く等)がある	
	<input type="checkbox"/> 幼児・児童・生徒の問題行動に毅然とした対応ができない	
	<input type="checkbox"/> その他	
	<input type="checkbox"/> 幼児・児童・生徒から、学級経営や生徒指導等について苦情がよくある	
幼児・児童・生徒からの意見	保護者・地域から、学級経営や生徒指導等について苦情がよくある	

基準3. 保護者、同僚などとの人間関係や協働性に課題がある		校内における状況の記録
細目	具体例	
保護者、同僚等とのコミュニケーションに課題があり、適切な人間関係が構築できない状況	<input type="checkbox"/> 生じた様々な問題や課題について、報告・相談せず放置する	
	<input type="checkbox"/> 保護者の思いを受け止めた、適切なコミュニケーションが取れない	
	<input type="checkbox"/> 同僚教職員との協調性に欠け、連携した対応ができない	
	<input type="checkbox"/> 同僚教職員とのコミュニケーションが取れず、業務に支障をきたしている	
	<input type="checkbox"/> その他	

授業等の評価<チェックシート> (年度) No. _____

学校名	職員番号 教員氏名	(歳)	教科等
-----	--------------	------	-----

1 児童・生徒等の状況及び指導状況 (※ 授業日 年 月 日 時限)

--

2 評価

(A:良くできている B:できている C:十分でない D:できていない)

	評価項目	評価	短評
授業等を通して	①授業に目標と計画性があり,学習の道筋を明確に示している。	A・B・C・D	
	②教材研究や教材準備が十分に行えている。	A・B・C・D	
	③児童・生徒等が興味をもち,主体的に活動する授業を進めている。	A・B・C・D	
	④発問,板書,机間指導等,わかりやすい授業になっている。	A・B・C・D	
	⑤児童・生徒等一人一人の様子を把握し,配慮ができています。	A・B・C・D	
	⑥児童・生徒等の良いところを積極的に見つけ,ほめている。	A・B・C・D	
生徒指導・学級経営	⑦児童・生徒等一人一人の思いや願いを把握している。	A・B・C・D	
	⑧児童・生徒等一人一人の課題や生活背景(家庭・学習面)を捉えている。	A・B・C・D	
	⑨課題を児童・生徒等や親の責任にせず捉えている。	A・B・C・D	
	⑩保護者の思いや願いを把握している。	A・B・C・D	
	⑪児童・生徒等同士のトラブル,いじめ等を見逃さず,積極的に家庭訪問をする等,解決に努めている。	A・B・C・D	
	⑫児童・生徒等への対応が感情や気分によって左右されない。	A・B・C・D	

3 本人の現状認識

--

4 課題及びその手立て等(指導助言・改善状況等)

--

5 備考(保護者からの意見・苦情等)

--

年 月 日 評価者(職名) (氏名)

<留意点>

- ①支援・指導の記録などを通して把握していた児童・生徒等の状況及び指導状況を総合的に評価する。
- ②また,生徒指導や学級経営の状況については,日常の教員の取組状況の観察や本人との話し込みの内容なども含めた評価を行う。
- ③短評欄には,その評価に至った理由やその項目に応じた事項を記入する。
- ④課題等については,これまでの支援・指導・助言や改善状況などによる総合所見を記入する。

自己評価<チェックシート>(年度) No.

学校名	職員番号 氏 名	(歳)	教科等
-----	-------------	------	-----

1 児童・生徒等の状況及び課題 (※ 授業日 年 月 日 時限)

--

2 評 価

(A:良くできている B:できている C:十分でない D:できていない)

	評 価 項 目	評 価	短 評
授業等を通して	①授業に目標と計画性を持ち,学習の道筋を明確に示している。	A・B・C・D	
	②教材研究や教材準備を十分に行っている。	A・B・C・D	
	③児童・生徒等が興味をもち,主体的に活動する授業を進めている。	A・B・C・D	
	④発問,板書,机間指導等,分かる授業をしている。	A・B・C・D	
	⑤児童・生徒等一人一人の様子を把握し,配慮をしている。	A・B・C・D	
	⑥児童・生徒等の良いところを積極的に見つけ,ほめている。	A・B・C・D	
生徒指導・学級経営	⑦児童・生徒等一人一人の思いや願いを把握している。	A・B・C・D	
	⑧児童・生徒等一人一人の課題や生活背景(家庭・学習面)を捉えている。	A・B・C・D	
	⑨児童・生徒等の課題を児童・生徒等や親の責任に転嫁せず自己の指導課題として捉えている。	A・B・C・D	
	⑩保護者の思いや願いを把握している。	A・B・C・D	
	⑪児童・生徒等同士のトラブル,いじめ等を見過ごさず,積極的に家庭訪問をする等,解決に努めている。	A・B・C・D	
	⑫児童・生徒等への対応を感情や気分によって左右されない。	A・B・C・D	

3 自己の課題

--

4 解決に向けた具体的な手立て等

--

年 月 日

<留意点>

- ①当該校全体あるいは授業時における児童・生徒等の状況及び課題を記入すること。
- ②また、生徒指導や学級経営の状況については、日常の取組状況を自己評価すること。
- ③短評欄には、その評価に至った理由やその項目に恋じた事項を記入すること。
- ④課題・手立て等については、これまでの支援・指導・助言も参考にしながら記入すること。

観点項目（着眼点）の例示

学習指導や生徒指導、対人関係など様々な観点からみて指導が必要であると判断した場合には、現在の本人の状況を十分に勘案して、本人の自覚を促すような適切な支援・指導が必要である。個々の教員の状況を把握するための観点項目を次のとおり例示する。

観 点	着 眼 点 (例 示)
専門性（専門的知識・技術、指導方法、児童生徒理解度）に関する項目	
教科に関する専門的知識や技術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。	
①教科指導における専門性など、対児童生徒との関係に問題がある。	<input type="checkbox"/> 教科に関する専門的知識・技術が不足している。 <input type="checkbox"/> 本時の目標を示さず、まとめまで授業が進まない。 <input type="checkbox"/> 指導計画の素案や指導案を作成することができない。 <input type="checkbox"/> 授業の準備をほとんど行わないなど意欲に欠け、教材選択の工夫がみられない。 <input type="checkbox"/> 板書・印刷物に誤字脱字が多い。 <input type="checkbox"/> 指導内容に誤りが多い。 <input type="checkbox"/> 適切な試験問題が作成できない。 <input type="checkbox"/> 考査の出題内容、評価内容や方法が適切でない。 <input type="checkbox"/> 安易な評価・評定を繰り返す。 <input type="checkbox"/> 評価に客観性がなく、資料の蓄積もしない。 <input type="checkbox"/> 諸表簿を正確に記録することができず、成績処理にもミスが多い。
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。	
②教科指導における教授方法など、対児童生徒との関係に問題がある。	<input type="checkbox"/> 児童・生徒等の実態を無視した教え込み型の指導を行う。 <input type="checkbox"/> 授業内容が児童生徒の能力、興味、関心等の実態に即していない。 （児童生徒が積極的に授業に参加できる工夫をしていない） <input type="checkbox"/> 授業が教師主導型で一方通行である。 <input type="checkbox"/> 指示や発問が不明確で、全体に浸透しない。 <input type="checkbox"/> 指導内容に関する質問に的確に答えず放置している。 <input type="checkbox"/> 授業中、居眠りする子どもを起こそうともしない。 <input type="checkbox"/> 授業中、私語が多い児童生徒に注意をしない、または行き過ぎた指導をする。 <input type="checkbox"/> 授業中、携帯電話を使用している児童生徒に注意をしない。 <input type="checkbox"/> 授業中、ガムを噛むなど、飲食をする児童生徒に注意をしない。 <input type="checkbox"/> 教材の扱い方、資料、教具の活用が適切でなく、管理もできない。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の意見や要望に基づいた授業改善に努めていない。
児童等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。	
③生徒指導など、対児童生徒との関係に問題がある。	<input type="checkbox"/> 児童生徒の心を理解する意欲に欠け、信頼関係を築けない。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の反応を共感的かつ柔軟に受け止めることができない。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の意欲や自主性を引き出すことができない。 <input type="checkbox"/> 児童生徒に対して愛情をもった指導を行っていない。 <input type="checkbox"/> カウンセリングマインドを備えていない。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の問題行動に毅然とした対応ができない。 <input type="checkbox"/> 問題行動に関心をもたず、状況に応じた指導や判断ができない。

		<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 「褒める」「叱る」の基準が曖昧でけじめがない。 <input type="checkbox"/> 児童生徒に対して高圧的・感情的な言動（暴言等）が多い。（アンガーマネジメントができない。） <input type="checkbox"/> 児童生徒を軽視し、見下した言い方をすることがある。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の状況に応じた指導と事後のフォローができない。 <input type="checkbox"/> 児童・生徒等の発言・行動の理由を聴こうとしない。 <input type="checkbox"/> 児童生徒を公平に扱うことができない。 <input type="checkbox"/> 体罰的傾向が見受けられる。 <input type="checkbox"/> 不必要な身体的接触が見受けられる。 <input type="checkbox"/> 児童生徒に SNS やメール等で必要のない連絡をしている。 <input type="checkbox"/> 人権等の配慮に欠けた言動により、児童生徒の心を傷つける。 <input type="checkbox"/> 声かけ等の基本的なコミュニケーションがとれない。 <input type="checkbox"/> 言葉遣いや身だしなみ等で不快感・嫌悪感を与える。 <input type="checkbox"/> 社会規範を守らせるためのけじめある指導ができていない。
④学級経営など、対児童生徒との関係に問題がある。		<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 児童生徒の日々の心身の状況を把握できていない。 <input type="checkbox"/> 児童生徒への理解が不十分（信頼関係が希薄）である。 <input type="checkbox"/> 基本的な生活習慣や健康・安全に関する指導ができない。 <input type="checkbox"/> 問題を持つ児童生徒の発見に努め、その解決のための適切な指導ができていない。 <input type="checkbox"/> 学級内で起きたことの様々な問題や課題が把握できず放置しておく。 <input type="checkbox"/> 責任回避・責任転嫁の傾向が強く問題解決には消極的である。 <input type="checkbox"/> 学習集団における児童生徒の人間関係の調整ができていない。 <input type="checkbox"/> 学級の課題を捉えられず、集団作りができない。 <input type="checkbox"/> 学級集団を維持することができていない。 <input type="checkbox"/> 指導に自信がもてず、児童生徒等の言いなりになる。
社会性（信頼・信用・協働）に関する項目		
⑤保護者、同僚などとの人間関係に問題がある。		<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 問題解決に当たって、保護者との連携が取れない。 <input type="checkbox"/> 児童生徒や学級の様子、問題等を管理職や保護者に連絡しない。 <input type="checkbox"/> 児童・生徒や保護者などに配慮のない言動を繰り返す。 <input type="checkbox"/> 保護者に対して、不快感・不安感を与えるなど、適切な対応ができない。 <input type="checkbox"/> 保護者や地域住民の相談や要望に誠意をもって真摯に対応できない。 <input type="checkbox"/> プライバシー保護に対する配慮に欠ける。 <input type="checkbox"/> 相手の心情を汲み取った対応ができていない。 <input type="checkbox"/> 同僚教員との協働的な姿勢がなく、トラブルをよく起こす。 <input type="checkbox"/> 説得力のある説明等、自己表現力が具わっていない。 <input type="checkbox"/> 他者の指導助言や会議の決定を無視する。 <input type="checkbox"/> 周辺状況を判断し、良識ある行動がとれていない。 <input type="checkbox"/> 組織の一員としての自覚に立った行動がとれていない。 <input type="checkbox"/> 倫理観や使命感に欠け、職務の遂行に支障をきたす。 <input type="checkbox"/> 法や条例、組織の方針等よりも自己の考えを優先させる。

年 月 日

大阪府教育委員会 様

所 属

職・氏名

印

意 見 書

教育公務員特例法第二十五条の指導改善研修等に係る認定等の手続に関する規則により、私について大阪府教員の資質向上審議会の意見聴取が行われることに関し、下記のとおり意見を申し述べます。

記

第 号
年 月 日

大阪府教育委員会 様

市町村教育委員会 ㊟

大阪府立 学校
校長・准校長 ㊟

申 請 書

教育公務員特例法第二十五条の指導改善研修等に係る認定等の手続に関する規則により、下記の者が「指導が不適切である」教員に該当し、指導改善研修等の実施が必要かどうかの認定を行うよう申請します。

記

1. 対象教員

所属校名

職 名

氏 名

2. 申請の理由

備 考

- ① 意見書（様式4）の提出があった場合は添付すること
- ② 報告書（様式6）を添付すること
- ③ 保護者・同僚教員等からの意見書・要望書等が提出されている場合は、必要に応じて添付すること
- ④ <申請の理由>の記載において、用紙が不足する場合は、A4用紙（縦長）を適宜使用すること

(様式6)

「指導が不適切である」教員に関する報告書

その1

年 月 日 提出

学校 (分校)		課程・学部	担当教科・科目 ()
職名	氏名	職員番号	年 月 日生 (歳)
現住所			
分掌等			
学 歴	年 月	大学・	学部・ 学科 卒業
	年 月	大学・	修了
職 歴	立	学校 () 課程	年 月～ 年 月
	立	学校 () 課程	年 月～ 年 月
	立	学校 () 課程	年 月～ 年 月
	立	学校 () 課程	年 月～ 年 月
処分歴	処分年月日： 年 月 日	処分の内容： 事案の概要：	
休職歴	年 月 日～	年 月 日	病名：
	年 月 日～	年 月 日	病名：
	年 月 日～	年 月 日	病名：
病休等の取得状況			
「指導が不適切である」教員の概要（観点項目の例示等を参考にし、最も注目すべき特徴をわかりやすく記入する。）			
校長・准校長所見			

その2

1. 昨年度までの状況

授業観察回数： 回（ 年度）

2. 本年度の報告書提出日までの状況

授業観察回数： 回

記入上の留意点

- ① 当該教員の行状、校長・准校長としての指導内容、指導に対する当該教員の状況等を、年月日順に具体的に記入する。
- ② 問題事象を示す客観的な資料があれば添付する。
- ③ 状況についての記述は、報告書の枚数にとらわれず詳細・正確に記入する。

(参考1)

○教育公務員特例法(昭和二十四年法律第一号)(抄)

(指導改善研修)

第二十五条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、児童、生徒又は幼児(以下「児童等」という。)に対する指導が不適切であると認定した教諭等に対して、その能力、適性等に応じて、当該指導の改善を図るために必要な事項に関する研修(以下「指導改善研修」という。)を実施しなければならない。

- 2 指導改善研修の期間は、一年を超えてはならない。ただし、特に必要があると認めるときは、任命権者は、指導改善研修を開始した日から引き続き二年を超えない範囲内で、これを延長することができる。
- 3 任命権者は、指導改善研修を実施するに当たり、指導改善研修を受ける者の能力、適性等に応じて、その者ごとに指導改善研修に関する計画書を作成しなければならない。
- 4 任命権者は、指導改善研修の終了時において、指導改善研修を受けた者の児童等に対する指導の改善の程度に関する認定を行わなければならない。
- 5 任命権者は、第一項及び前項の認定に当たっては、教育委員会規則(幼保連携型認定こども園にあつては、地方公共団体の規則。次項において同じ。)で定めるところにより、教育学、医学、心理学その他の児童等に対する指導に関する専門的知識を有する者及び当該任命権者の属する都道府県又は市町村の区域内に居住する保護者(親権を行う者及び未成年後見人をいう。)である者の意見を聴かなければならない。
- 6 前項に定めるもののほか、事実の確認の方法その他第一項及び第四項の認定の手續に関し必要な事項は、教育委員会規則で定めるものとする。
- 7 前各項に規定するもののほか、指導改善研修の実施に関し必要な事項は、政令で定める。

(指導改善研修後の措置)

第二十五条の二 任命権者は、前条第四項の認定において指導の改善が不十分でなお児童等に対する指導を適切に行うことができないと認める教諭等に対して、免職その他の必要な措置を講ずるものとする。

附 則

(指定都市以外の市町村の教育委員会及び長に係る指導改善研修の特例)

第七条 指定都市以外の市町村の教育委員会及び長については、当分の間、第二十五条及び第二十五条の二の規定は、適用しない。この場合において、当該教育委員会及び長は、その所管に属する小学校等の教諭等(その任命権が当該教育委員会及び長に属する者に限る。)のうち、児童等に対する指導が不適切であると認める教諭等(政令で定める者を除く。)に対して、指導改善研修に準ずる研修その他必要な措置を講じなければならない。

○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)

(中核市に関する特例)

第五十九条 地方自治法第二百五十二条の二十二第一項の中核市(以下「中核市」という。)の県費負担教職員の研修は、第四十五条並びに教育公務員特例法第二十一条第二項、第二十二條の四、第二十三条第一項、第二十四条第一項及び第二十五条の規定にかかわらず、当該中核市の教育委員会が行う。

附 則

(中核市の県費負担教職員に対する指導改善研修の特例)

第二十七条 中核市の県費負担教職員に対する教育公務員特例法第二十五条第一項の指導改善研修は、当分の間、第五十九条の規定にかかわらず、当該中核市を包括する都道府県の教育委員会が実施しなければならない。

○教育公務員特例法等の一部を改正する法律(平成二十八年法律第八十七号)

(教育公務員特例法の一部改正)

第一条 教育公務員特例法(昭和二十四年法律第一号)の一部を次のように改正する。

目次中「第二十五条の三」を「第二十五の二」に改める。

(中略)

第二十五条を削り、第二十五条の二を第二十五条とし、第二十五条の三を第二十五条の二とする。

附則第六条中「第二十五条の二及び第二十五条の三」を「第二十五条及び第二十五条の二」に改め、同条を附則第七条とする。

大阪府教育行政基本条例（大阪府条例第八十八号）

（府費負担教職員の資質及び能力の向上等）

第九条 委員会は、保護者等のニーズを踏まえつつ、幼児、児童及び生徒にとって将来にわたって必要となる力を育てていくための教職員の資質及び能力の向上について、市町村教育委員会と連携し、必要な施策を講ずるものとする。

2 委員会は、府費負担教職員（市町村立学校職員給与負担法（昭和二十三年法律第百三十五号）第一条及び第二条に規定する職員をいう。以下同じ。）の適切な人事管理について、市町村教育委員会に対し、指導、助言又は援助を行うものとする。

3 委員会は、幼児、児童又は生徒に対する指導が不適切な教員（府費負担教職員であつて教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭及び講師であるものをいう。以下同じ。）について、市町村教育委員会と連携し、教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第二十五条第一項に規定する指導改善研修その他の指導の改善を図る措置を講ずるものとする。

4 委員会は、教育公務員特例法第二十五条第四項の認定その他の判定において指導の改善が不十分でなお幼児、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る教員に対して、免職その他の必要な措置を厳正に講じなければならない。

大阪府立学校条例（大阪府条例第八十九号）

（指導が不適切な教員に対する措置）

第二十一条 校長は、教員の授業その他の教育活動の状況及び当該教育活動に係る保護者からの意見についての学校運営協議会の意見を踏まえ、幼児、児童又は生徒に対する指導が不適切であると認める教員に対し指導を行うとともに、必要に応じ、委員会に対し、教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第二十五条第一項に規定する指導改善研修その他の指導の改善を図るために必要な措置（以下「指導改善研修等」という。）を講ずるよう申し出ることができ。

2 委員会は、前項の規定による申出に係る教員について、必要に応じ、指導改善研修等を講ずるものとする。

3 委員会は、教育公務員特例法第二十五条第四項の認定その他の判定において指導の改善が不十分でなお幼児、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る教員に対して、免職その他の必要な措置を厳正に講じなければならない。

教育公務員特例法第二十五条の指導改善研修等に係る認定等の手続
に関する規則

平成二十四年四月十九日
大阪府教育委員会規則第十一号

(趣旨)

第一条 この規則は、教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号。以下「特例法」という。）第二十五条第五項及び第六項、大阪府教育行政基本条例（平成二十四年大阪府条例第八十八号）第九条第三項及び第四項並びに大阪府立学校条例（平成二十四年大阪府条例第八十九号）第二十一条並びに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）第四十七条の二第二項の規定に基づき、指導改善研修等に係る認定等の手続に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第二条 この規則において「指導が不適切な教員」とは、必要な資質、能力、適性等を有しないため、幼児、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者であつて、指導改善研修等により指導の改善が見込まれる者をいう。

2 前項の教員を例示すると、おおむね次のとおりである。

- 一 教科に関する専門的知識、技術等が不足しているため、幼児、児童又は生徒に対する学習指導を適切に行うことができない教員
- 二 幼児、児童又は生徒に対する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教員
- 三 幼児、児童又は生徒の心理を理解する能力又は意欲に欠け、学級の経営又は生徒指導を適切に行うことができない教員

(校長等による指導)

第三条 府立学校の校長は、所属の教員のうちに、指導が不適切な教員があると思料するときは、当該教員に対し、その旨を的確に伝え、その自覚を促すとともに、当該教員の指導の改善を図らなければならない。この場合において、当該府立学校の校長は、大阪府教育委員会（以下「委員会」という。）に対し、必要な指導、助言又は援助を求めることができる。

2 委員会は、府費負担教職員（市町村立学校職員給与負担法（昭和二十三年法律第百三十五号）第一条及び第二条に規定する職員をいう。以下同じ。）である教員で、指導が不適切な教員があると思料するときは、当該教員の服務を監督する市町村教育委員会に対し、当該教員にその旨を的確に伝え、その自覚を促すとともに、当該教員の指導の改善を図るよう求めるものとする。

(指導改善研修等の申出)

第四条 大阪府立学校条例第二十一条第一項の規定により指導改善研修等を講ずるよう申し出ようとする校長は、次に掲げる事項を記載した申出書を委員会に提出しなければならない。

- 一 当該教員の勤務の状況

- 二 当該教員が受けたことのある研修等の状況及びその結果
- 三 当該教員が所属する学校の校長が行った指導及びその指導に対する当該教員の意見の内容
- 四 前三号に掲げるもののほか、委員会が必要と認める事項

2 委員会は、大阪府教育行政基本条例第九条第三項の指導改善研修その他の指導の改善を図る措置を講ずるよう申し出ようとする市町村教育委員会があるときは、当該市町村教育委員会から前項各号に掲げる事項を記載した申出書を提出させなければならない。

(事実の確認の方法)

第五条 委員会は、前条の申出に係る教員について、事実の確認のため必要があると認めるときは、同条第一項各号に掲げる事項について、当該教員、当該教員が所属する学校の校長（当該教員が府費負担教職員である場合は、当該教員の服務を監督する市町村教育委員会を含む。）その他委員会が必要と認める者から事情を聴取することがある。

(意見陳述の手続)

第六条 委員会は、口頭又は書面により、第四条の申出に係る教員について、意見陳述のための手続を執らなければならない。

(指導改善研修等に係る認定の通知)

第七条 委員会は、特例法第二十五条第一項の認定（大阪府教育行政基本条例第九条第三項及び大阪府立学校条例第二十一条第一項の措置に係るものを含む。第九条において同じ。）をするかどうかを決定し、その結果を第四条の申出に係る教員及び当該申出をした校長又は市町村教育委員会に通知するものとする。

(指導の改善の程度に関する認定の手続)

第八条 前二条の規定は、特例法第二十五条第四項の認定その他の判定及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律第四十七条の二第一項各号に該当するかどうかの判断（第十八条を除き、以下「認定等」という。）をする場合について、準用する。

(大阪府教員の資質向上審議会)

第九条 委員会は、特例法第二十五条第一項の認定及び認定等に当たり、大阪府附属機関条例（昭和二十七年大阪府条例第三十九号）第二条により設置している大阪府教員の資質向上審議会（以下「審議会」という。）に対し諮問を行うものとする。

- 2 審議会は、前項に定める諮問に応じて、大阪府附属機関条例別表第一第二号に掲げる当該担当事務について調査審議し、意見を述べるものとする。
- 3 審議会の組織、委員の報酬及び費用弁償の額その他審議会に関し必要な事項については、次条以下で定める。

(組織)

第十条 審議会は、委員十人以内で組織する。

- 2 委員は、専門的な知識を有する者及び保護者のうちから、委員会が任命する。

(任期)

第十一条 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前項の委員は、再任されることができる。

(守秘義務)

第十二条 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。

(委員長)

第十三条 審議会に委員長を置く。

2 委員長は、委員のうちから委員が選出する。

3 委員長は、審議会を代表し、会務を総理する。

4 委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、委員長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。

(会議)

第十四条 審議会は、委員長が招集し、委員長がその議長となる。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

3 委員長が必要と認めるときは、関係者の出席を求め、その説明又は意見を聴くことができる。

(報酬)

第十五条 委員の報酬の額は、日額八千三百円とする。

2 前項の報酬は、出席日数に応じて、その都度支給する。

3 委員のうち府の経済に属する常勤の職員である者に対しては、報酬を支給しない。

(費用弁償)

第十六条 委員の費用弁償の額は、職員の旅費に関する条例（昭和四十年大阪府条例第三十七号）による指定職等の職務にある者以外の者の額相当額とする。

2 前項の費用弁償の支給についての路程は、住所地の市町村から起算する。

3 前二項の規定にかかわらず、委員のうち府の経済に属する常勤の職員である者の費用弁償の額は、その者が当該職員として公務のため旅行した場合に支給される旅費相当額とする。

(支給方法)

第十七条 委員の報酬及び費用弁償の支給方法に関し、この規則に定めがない事項については、常勤の職員の例による。

(庶務)

第十八条 審議会の庶務は、大阪府教育庁教職員室において行う。

(委任)

第十九条 この規則に定めるもののほか、事実の確認の方法その他認定等の手続に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

(参考4)

1. この規則は、公布の日から施行する。

(規則の廃止)

2. 次に掲げる規則は、廃止する。

一 地方教育行政の組織及び運営に関する法律第四十七条の二第二項に規定する手続に関する規則(平成十四年大阪府教育委員会規則第一号)

二 教育公務員特例法第二十五条の二第五項及び第六項に規定する手続に関する規則(平成二十年大阪府教育委員会規則第十三号)

附則(平成二十四年大阪府教育委員会規則第三十七号)

この規則は公布の日から施行する。

附則(平成二十八年大阪府教育委員会規則第十五号)

この規則は平成二十八年四月一日から施行する。

附則(平成二十九年大阪府教育委員会規則第十一号)

この規則は平成二十九年四月一日から施行する。

大阪府は「こころの再生」府民運動を推進しています。

“愛”言葉は「ほめる、笑う、しかる」

大阪府教育庁 教職員室
電話 06(6944)7148 平成31年4月発行

