

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



文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

平成20年2月8日
(令和4年8月31日一部改定、
令和7年11月28日一部改定)

<目 次>

はじめに	1
1. 教員の資質能力の向上に関する基本的な考え方	4
2. 「指導が不適切である」教諭等の定義	8
3. 「指導が不適切である」教諭等の把握及び報告・申請	12
4. 専門家等からの意見聴取の在り方	17
5. 「指導が不適切である」教諭等の認定の方法等	19
6. 指導改善研修	21
(1) 研修内容等	21
(2) 研修期間	23
7. 指導改善研修終了時の認定	26
8. 指導改善研修後の措置	28
9. 教員の指導力の維持・向上のための取組	30
10. その他	33

はじめに

- 「教育は人なり」と言われるように、学校教育の成否は教員の資質能力に負うところが大きく、教員の資質向上はいつの時代においても重要な課題である。
- 全国の教員の大多数が日々献身的に教育活動に従事している反面、残念ながら、ごく一部に指導が不適切である教員が存在することも事実である。こうした状況を解決することが、すべての子どもたちが質の高い教育を享受し、国民の教育への信頼を築く上で、喫緊の課題となっている。
- 各都道府県・指定都市教育委員会においては、これまで文部科学省の調査研究事業（平成12年度～平成14年度実施）等を活用して、指導が不適切である教員に対して継続的な指導や研修を行うとともに、状況に応じて免職等の分限処分や教員以外の職への転任等を行う制度を運用してきたところである。
- この間、平成12年12月に教育改革国民会議から出された「教育改革国民会議報告－教育を変える17の提案－」においては、指導等が改善されないと判断された教諭等について、他職種への配置換えを可能にする途を拡げ、最終的には免職等の措置を講じることが提言された。また、平成17年10月の中央教育審議会答申「新しい時代の義務教育を創造する」では、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がなされた。
- 平成18年12月には、教育基本法が改正され、その第9条において、教員の使命や職責、待遇の適正等に加え、教員の養成と研修の充実等について新たに規定された。この改正を受け、平成19年3月には中央教育審議会答申「教育基本法の改正を受けて緊急に必要とされる教育制度の改正について」において、指導が不適切な教員の人事管理の厳格化に関する提言がなされた。
- これらを踏まえ、指導が不適切な教員に対する人事管理システム（以下「人事管理システム」という。）については、全国的に教育水準の確保を図る観点から、平成19年6月、教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律（以下「平成19年改正法」という。）が制定され、公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園及び幼保連携型認定こども園（以下「小学校等」という。）の教諭、助教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師（以下「教諭等」という。）の任命権者である教育委員会は、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、指導改善研修を実施することが義務付けられることとなった。

- 平成20年4月1日から平成19年改正法が施行されるに当たり、各教育委員会において平成19年改正法の趣旨に則った人事管理システムが整備され、全国的な教育水準が確保されなくてはならないことから、文部科学省においては、人事管理に係る専門家の協力を得て、各教育委員会が従来の指導が不適切な教員に対する人事管理を見直し、平成19年改正法の趣旨に則った適切な人事管理システムを整備し、公正かつ適正に運用するためのガイドラインを策定することとした。
- また、平成20年2月に本ガイドラインが策定された後においては、平成28年11月に教育公務員特例法の一部を改正する法律（以下「平成28年改正法」という。）が制定され、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者に、①校長及び教員としての資質の向上に関する指標（以下「教員育成指標」という。）及び②教員育成指標を踏まえて、当該校長及び教員の研修について、毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画（以下「教員研修計画」という。）の策定が義務付けられた。また、教員育成指標の策定や教員育成指標に基づく校長及び教員の資質の向上というテーマについての協議を行うための協議会を、任命権者や関係大学等を構成員として組織することとされた。さらに、十年経験者研修が中堅教諭等資質向上研修に改められ、実施時期の弾力化が図られた。
- さらに、近年、社会が急速に変化し、学校現場でも様々な課題への対応が求められており、各地域の課題やニーズに応じた体系的な研修やオンラインの活用の広がりなど、研修環境も変化している。こうした社会的変化、学びの環境の変化を受け、令和4年5月に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（以下「令和4年改正法」という。）が制定され、研修等に関する記録の作成等や資質の向上に関する指導、助言等が教育委員会に義務付けられるとともに、これらに関連して必要な指針・ガイドライン¹の整備が行われた。
- こうした研修に関する制度改正等の学校・教員を取り巻く状況の変化等に加え、平成19年改正法以降の人事管理システムの運用状況を踏まえて、令和4年8月31日に本ガイドラインの改定が行われた。
- その後、令和7年6月に公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律（以下「改正給特法」という。）が制定され、法で定める「指導改善研修被認定者」（「指導が不適切である」教諭等であって、教特法第25条第1項の「指導が不適切である」教諭等の認定の日から教特法第25条第4項の「指導の改善の程度に関する認定」の日までの間にあるものをいう。以下同じ。）には、教職調整額を支給しないこととされたことを踏まえ

¹ 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（平成29年3月文部科学省告示、令和4年8月改正、令和7年2月改正）、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン（令和4年8月策定、令和5年3月一部修正）

て、本ガイドラインの改定を行うものである。なお、本改定ガイドラインの適用は、令和8年1月1日からである。

- 本ガイドラインにより、各教育委員会における人事管理システムが法律の趣旨に則って適切に整備・運用され、教員への信頼の確保、ひいては、全国的な教育水準の向上が図られることを期待する。

1. 教員の資質能力の向上に関する基本的な考え方

教員の資質能力向上に向けた取組と人事管理システムの意義

- 教育を取り巻く環境が大きく変化する中で、国民の学校教育に対する期待に応えるためには、教育活動の直接の担い手である教員に対する揺るぎない信頼を確立し、教員の資質能力がより一層高いものとなるようにすることが極めて重要である。
- 学校は、多様な資質能力を持つ個性豊かな人材によって構成される教員集団が連携・協働することにより、組織全体として充実した教育活動を展開できること、教員一人一人の資質能力はそれぞれの職能、専門分野、能力・適性、興味・関心等に応じ、生涯にわたり向上が図られるものであること等を踏まえ、養成段階から、その後の教職生活までを一つの過程として捉え、その全体を通じて、教員として必要な資質能力を確実に保持するため、必要な施策を総合的に講じていくことが重要である。
- こうした観点の下、養成や採用の段階において教職にふさわしい人材を育成・確保することはもとより、教育を取り巻く環境が大きく変化している中で、採用後の教員が継続的にその指導力を維持・向上していくことが求められる。
- このため、現職研修は、教員の経験に応じて体系的に実施することが求められ、教員に採用された1年目に教員の職務の遂行に必要な実践的指導力と使命感を養うとともに幅広い知見を修得させることを目的とした初任者研修や、中堅教員として節目になる時期に自らの能力や適性等を見直し、中堅教員として補うべき資質能力を養成し、自らが得意とする分野を伸ばすこと等を目的とした中堅教諭等資質向上研修の実施が、法律により研修実施者に義務付けられている。このほか、都道府県・指定都市教育委員会等において職能に応じた研修、社会体験研修等の機会の整備が着実に進められてきたところである。
- また、平成28年改正法により、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、教員育成指標及び教員研修計画の策定が義務付けられ、教員の資質能力向上のための各地域の課題やニーズに応じた体系的、計画的な研修のしくみが整ってきたところであり、こうした枠組みを構築することにより、各地域の課題やニーズに応じた計画的な研修の実施が促進されるようになってきているところである。
- その一方で、変化の激しい時代におけるこれからの教師の学びの姿としては、教師一人一人の置かれた状況に照らして、適切な現状把握と具体的な目標設定を行った上で、個別最適で協働的な学びが行われることが必要であり、令和4年改正法により、教師と校長等がこれまでの研修記録を活用しながら対話を行い、そ

れを踏まえた研修の実施や資質向上に関する指導、助言等を行う仕組みを設けられた。こうした仕組みを通じて、必要な研修がより一層進められているものと考えられる。

- このような体系的な現職研修等の施策が実施されているところではあるが、教員の中には、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者、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者等が存在することも事実である。こうした問題は、たとえ一部の教員の問題であっても、保護者や国民の厳しい批判の対象となり、教員全体に対する社会の信頼を揺るがす要因となっている。
- また、保護者や国民から質の高い教育が求められる現在、教員の質を高め、変化に対応した教育活動を行っていくためには、指導が不適切な状態が生じている時点において、その状態を改善すべく、適切に対処することが重要である。
- 本ガイドラインは、「指導が不適切である」教諭等の認定について、その把握及び報告・申請の段階から研修後の措置までを一連の人事管理システムと捉え、その各段階において、人事管理システムが公正かつ適正に実施され、「指導が不適切である」教諭等に適切な措置がなされることを目的とするものである。
- なお、教員は、時代の変化に対応して求められる資質能力を身に付けるため、求められる知識・技能が変わっていくことを意識して、継続的に新しい知識・技能を学び続けていくことが求められるところであり、本ガイドラインでは、指導が不適切な状態に陥った後の対応策にとどまらず、そういう状態に陥らないよう未然に防止することがより望ましいものであることから、教員の指導力の維持・向上のための取組についても併せて記載することとした。

人事管理システムの整備・運用に当たって

- 人事管理システムの整備・運用に当たっては、まず何よりも、教諭等の職務が、児童等に対して日常的に授業を行うものであり、その指導が心身ともに発達段階にある児童等に対して、直接的かつ将来にわたって大きな影響を及ぼすものであることを踏まえ、すべての任命権者において、「指導が不適切である」教諭等に対して必要な措置が公正かつ適正に行われるよう条件を整備することが重要である。
- 本ガイドラインの作成に当たっては、以下の点を重視した。各教育委員会において人事管理システムを整備・運用するに当たっては、こうした点に十分留意する必要がある。
 - ① 「指導が不適切である」教諭等を的確に把握・認定し、よりの確な対応が行えるようにするため、対象となる教諭等の定義や認定手続等を明確化するこ

と。

- ② 学校と教育委員会は、報告・申請を一体となつて行うなど必要な連携を十分行うこと。特に、教育委員会が積極的に校長を支援し、校長が報告・申請を行いやすい環境をつくること。
- ③ 学校や教育委員会は、「指導が不適切である」教諭等に対し、早期に対応するとともに、研修内容を充実させ、対象となる教諭等の現場復帰を促進すること。
- ④ 指導改善研修の終了時における指導の改善の程度により、免職その他必要な措置を講ずることとなることを明確にすること。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）
（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

1 総括的な事項について

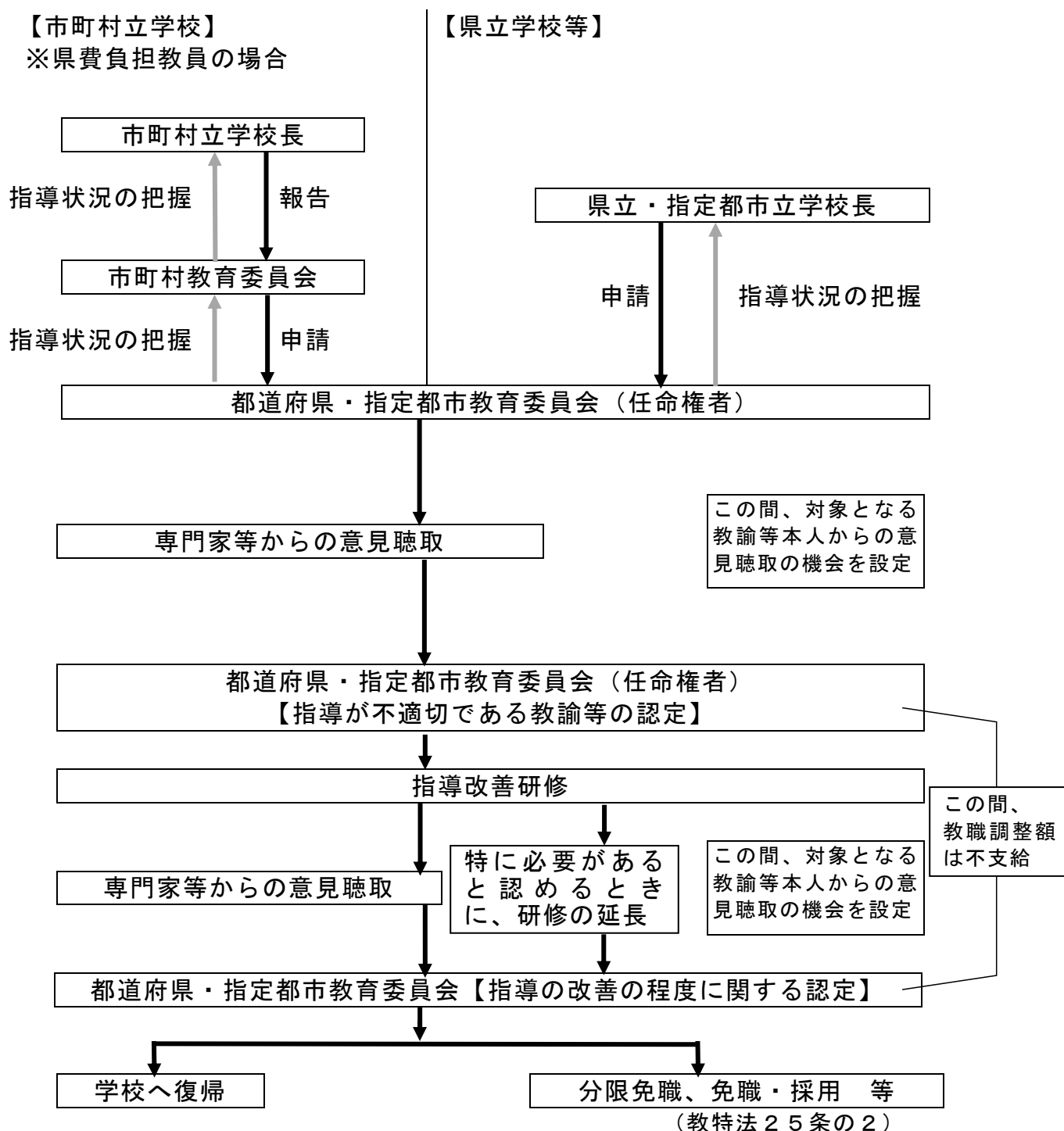
（1）第25条の2及び第25条の3の措置の公正かつ適正な運用について

第25条の2及び第25条の3の措置は、全国的な教育水準の確保の観点から、指導が不適切な教員に対する人事管理に関する所要の手續について法律上規定したものであり、その趣旨を踏まえ、各任命権者においては、指導が不適切な教員に対する人事管理システムのより一層公正かつ適正な運用に努めること。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」、「第25条の3」は「第25条の2」となる。

<参考>

○指導が不適切な教員の人事管理システムの流れ（イメージ）



※「免職・採用」とは、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第47条の2に基づく県費負担教職員の免職及び都道府県の職への採用をいう。

2. 「指導が不適切である」教諭等の定義

- ここでいう「指導が不適切である」教諭等とは、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はない教諭等のうち、研修によって指導の改善が見込まれる者であって、直ちに後述する分限処分等の対象とはならない者をいう。
- 「指導が不適切である」こと具体例は、平成19年7月31日付け、19文科初第541号の「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）」（以下「平成19年改正法の施行通知」という。）において、次のように示しているところである。

第二 留意事項
第2 教育公務員特例法の一部改正関係
2 「指導が不適切である」ことの認定について（第25条の2第1項関係）
「指導が不適切である」ことに該当する場合には、様々なものがあり得るが、具体的な例としては、下記のような場合が考えられること。
各教育委員会においては、これらを参考にしつつ、教育委員会規則で定める手続に従い、個々のケースに則して適切に判断すること。
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場合（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場合（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（児童等の意見を全く聞かず、対話もしないなど、児童等とのコミュニケーションをとろうとしない等）

- なお、教員として求められる資質能力には、これまで教員として不易とされてきた資質能力のみならず、新しい教育課程への対応やICT・データの利活用、特別な支援を必要とする児童生徒等への対応など、時代の変化に対応して身に付けるべき資質能力も含まれ、教育委員会が定める教員育成指標や標準職務遂行能力に定められる資質能力等も参考とすることが求められる。
- 一方で、これらの資質能力の有無については、教員の外部にあらわれた行動、態度に徴して判断され、その場合、個々の行為、態度につき、その性質、態様、背景、状況等の諸般の事情に照らして評価すべきことはもちろん、それら一連の行動、態度について有機的に関連付けてこれを評価すべく、さらに当該教員の経歴や性格、社会環境等の一般的要素をも考慮し、これら諸般の要素を総合的に検討する必要があることに留意する必要がある。

（分限処分との関係）

- 教員として適格性に欠ける者や、人事評価及び勤務の状況を示す事実を照らし、勤務実績が良くない者等、地方公務員法第28条に規定される分限処分事由に該当する者は、分限処分を的確かつ厳格に行うべきである。
- 「指導が不適切である」ことの原因が精神疾患に基づく場合には、本措置の対象に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によって対応すべきものである。（ただし、認定に当たっての留意事項については、「[5. 「指導が不適切である」教諭等の認定の方法等](#)」を参照のこと。）

（懲戒処分との関係）

- 地方公務員法第29条に規定される懲戒処分事由（非違行為等）に該当する者については、指導改善研修により対処するのではなく、懲戒処分を行うべきである。

（人事評価との関係）

- 平成26年5月に地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律が制定され、公立学校の教職員も含め、地方公務員について人事評価制度が導入されている。人事評価は、当該教職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価であり、自己申告、面談、評価結果の開示等の人事評価の実施に係る一連の取組は、「指導が不適切である」教諭等の把握、認定等や指導が不適切な状態に陥らないための研修等と密接に関連し得るものであることから、各教育委員会においては、評価結果のみならず、人事評価の実施に係る一連の取組を効果的に活用する必要がある。

（教諭等以外の職員）

- 教特法第25条第1項に基づき、指導改善研修の対象範囲については、児童等に対し、直接、教科等の指導を日常的に実施する者として、「小学校等の教諭等」に限定されているが、任命権者の判断により、栄養教諭や養護教諭といった、法律上指導改善研修の実施が義務付けられていない者に対しても同様の研修を実施することは可能である。
- 校長、副校長、教頭や、主幹教諭、指導教諭、主務教諭の職に任命された者は指導改善研修の対象ではない。こうした職の者が、その職務に関し課題が生じている場合には、速やかに当該者の能力と適性に応じた職に降任させる等の措置を検討すべきである。
- また、教育公務員特例法施行令第5条により、条件付採用期間中の者、臨時的に任用された者は指導改善研修の対象から除かれている。

（「指導が不適切である」との認定に至らない者）

- 教科等の指導に当たって一定の課題がみられるが、教特法第25条第1項に基づく「指導が不適切である」教諭等であるとの認定に至らない教諭等（以下「指導に課題がある教諭等」という。）についても、児童等に対する十分な教育上の配慮を行った上で、教育委員会として必要な支援策を講じるとともに、校長等の管理職や指導主事等から指導、助言を行い、指導の改善を図ることが求められる。
- この指導に課題がある教諭等に対して、学校内又は都道府県・指定都市教育委員会等が設置する教育センター等教員の研修を行う機関（以下「教育センター」という。）において集中的に研修を行ったことにより、「指導が不適切である」教諭等の認定を回避することができたとする教育委員会も多いことから、令和4年改正法を踏まえた研修等に関する記録の作成等や資質の向上に関する指導、助言等を早期に、かつ、効果的に行い、指導が不適切である状態に陥らないよう、未然防止・早期対応に努めることが重要である。（詳しくは、「[9. 教員の指導力の維持・向上のための取組](#)」を参照のこと。）

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）

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。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第一 改正法の概要

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

1 公立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び幼稚園（以下「小学校等」という。）の教諭、助教諭及び講師（以下「教諭等」という。）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こととしたこと。（第25条の2第1項）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

1. 総括的な事項について

(2) 第25条の2及び第25条の3の措置と分限処分との関係について

- ① 第25条の2及び第25条の3の措置が設けられたことにより、分限処分の要件には何ら変更が生ずるものではないこと。
- ② 第25条の2及び第25条の3の措置は、児童生徒への指導が不適切な教員が指導に当たることがないように、各任命権者が、より適切に対応することができるようにする趣旨から設けられたものであり、教員として適格性に欠ける者や勤務実績が良くない者等、分限免職、分限降任又は分限休職に該当する者（地方公務員法第28条第1項各号又は第2項各号に該当する者）については、当該処分を的確かつ厳正に行うべきことであること。
- ③ 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。

2 「指導が不適切である」ことの認定について（第25条の2第1項関係）

第25条の2第1項の「指導が不適切である」ことに該当する場合には、様々なものがあり得るが、具体的な例としては、下記のような場合が考えられること。

各教育委員会においては、これらを参考にしつつ、教育委員会規則で定める手続に従い、個々のケースに則して適切に判断すること。

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

ができない場合（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場合（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られない等）
- ③ 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場合（児童等の意見を全く聞かず、対話もしないなど、児童等とのコミュニケーションをとろうとしない等）

3 指導改善研修について（第25条の2第1項関係）

第25条の2第1項において、任命権者に対して、指導改善研修をしなければならない義務の対象としているのは、公立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び幼稚園の教諭、助教諭及び講師としていること。

校長、園長、副校長、副園長、教頭、主幹教諭、指導教諭、養護教諭、栄養教諭及び養護助教諭等については、任命権者に対して指導改善研修の実施を義務付ける対象から除いているが、このことは、各任命権者において必要があれば、これらの者に対して指導改善研修を実施することを妨げるものではないこと。

また、指導が不適切であると認定された教員が、指導改善研修を受講している期間中において、当該教員が、地方公務員法第28条第1項各号又は第2項各号に該当する場合には、当該教員に対し分限処分を行うことは妨げられないこと。

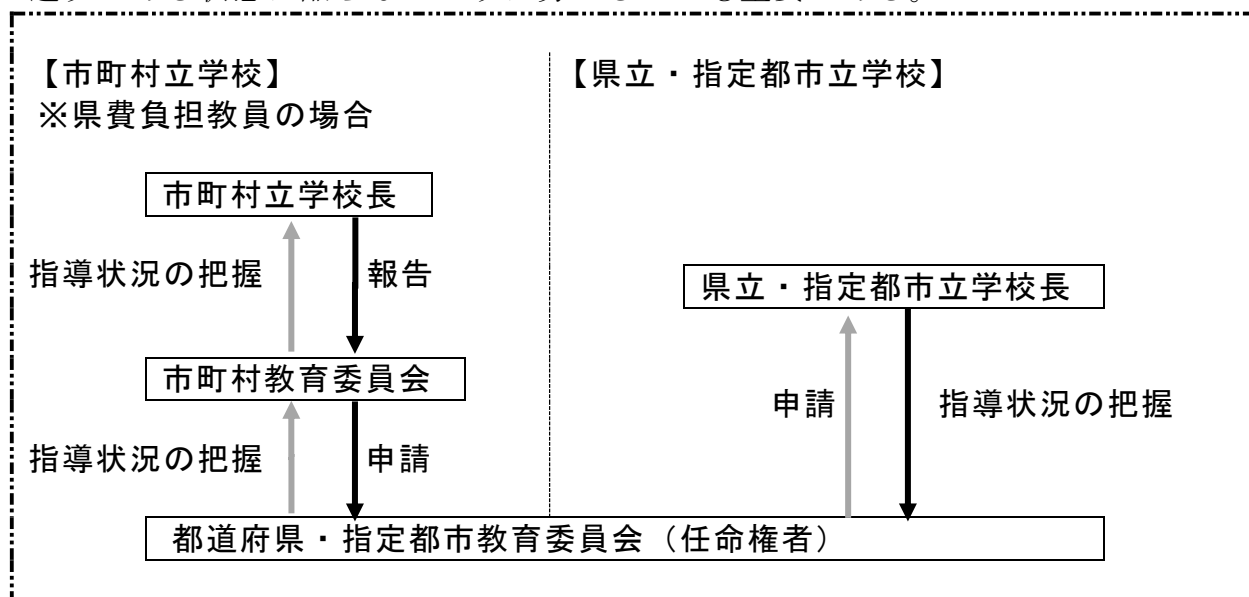
なお、地方公務員法第29条第1項の規定による停職中の者に対して、指導改善研修の受講を命ずることはできないこと。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」、「第25条の3」は「第25条の2」となる。

3. 「指導が不適切である」教諭等の把握及び報告・申請

- 教特法第25条第1項に基づく「指導が不適切である」教諭等に該当する者がいる場合には、任命権者である教育委員会は、その権限と責任の下、当該教諭等を「指導が不適切である」教諭等として認定する。その前段階として、校長や服務監督権者である教育委員会が報告・申請を行うこととなる。

その際、校長と教育委員会が一体となって、「指導が不適切である」教諭等を適切に把握し、報告・申請につなげることが重要である。また、校長や服務監督権者である教育委員会は、申請の前に、指導に課題がある教諭等に対して、研修履歴に基づき適切な研修の受講について情報提供や指導、助言を行い、指導が不適切である状態に陥らないように努めることも重要である。



（事実の確認の方法）

- 「指導が不適切である」との事実の確認に当たっては、例えば、校長等による日常的な観察、指導主事等による観察や面談、保護者からの意見や苦情等により、学校での指導状況、校内での改善方策の成果等についての的確に把握することが重要である。この際、上述のとおり、人事評価の実施に係る一連の取組を効果的に活用することも考えられる。

指導状況の把握

（校長による把握）

- 校長は、日常の授業観察を通じて、あるいは児童等や保護者からの意見・苦情等から、所属する教諭等の指導状況の把握に努めなければならない。
- 所属する教諭等の指導に課題があると認めた場合には、校長は、早期に、当該教諭等に対し、指導、助言その他の支援を行うことが重要である。その際、人事評価に係る面談の機会等も有効に活用して、指導上の課題を明確にし、当該教諭等と共通理解をもつことができれば、指導が不適切な状態に至らないで早期に課

題を解決することにつながることを当該教諭等に理解させることが効果的である。「[9. 教員の指導力の維持・向上のための取組](#)」を参照のこと。

- 校長は、日常から相談しやすい環境を作るとともに、面談による目標設定、授業観察や評価等から成る人事評価等の機会等も活用することが重要である。また、必要に応じ、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭等とも連携して、教諭等の指導状況等の把握、対象となる教諭等に対する指導、助言等について助けを得るとともに、教育委員会に対し、指導主事等による学校訪問を依頼するなど、教諭等の指導状況について教育委員会と共通認識を持つように努めることが重要である。
- なお、こうした把握に関して、必要となる指導状況の記録等の負担感やその後の対応についての不安感、当該教諭等との人間関係等から、対応を先延ばしするようなことがあってはならない。把握等の取組を躊躇し、その後の必要な対応につながらないこととなれば、当該教諭等に対して必要な指導力向上の機会を奪うこととなるのみならず、当該教諭等から指導を受ける児童生徒等への影響も懸念される。
- こうした負担感・不安感を軽減する観点から、校長は早期に教育委員会と情報共有を図るとともに、教育委員会は、学校任せにせず、積極的に関与することが期待される。また、教育委員会においては、こうした校長の不安や負担感の解消につながるよう、弁護士等の法律の専門家への相談体制を整備することなどが望まれる。

(教育委員会による把握)

- 教育委員会は、自らが設置する各学校の教育活動の状況や教諭等の指導状況等を的確に把握する責務を負っている。
- 教育委員会は、教諭等のサービス監督権者あるいは研修実施者として、学校からの求めがあった場合に対応すればよいということではなく、日常的に指導主事等が学校を訪問したり、人事評価制度を活用するなどして、各学校における教諭等の状況を把握し、必要に応じて、指導に課題がある教諭等の指導力向上に向けた取組を校長に対して促し、又は自ら実施し、その後の改善状況を継続的に把握するなど、積極的に関与することが重要である。こうした取組を通じて校長と共通認識を持つよう努めることが、報告・申請に係る校長の負担を軽減するとともに、当該教諭等に対する評価の客観性を高める上で重要である。
- 県費負担教職員について、都道府県は任命権者として、「指導が不適切である」教諭等を的確に把握する必要がある。このため、市町村教育委員会からの情報提供や申請を待つだけでなく、例えば、教育事務所等において市町村教育委員会等と連携し、主体的に情報収集を行うなど、域内の各学校における状況把握に

努めなければならない。

(関係機関間の情報提供)

- 県費負担教職員の人事異動に関し、指導に課題がある教諭等が転出する場合に、その状況を服務監督権者である教育委員会は、任命権者である教育委員会に報告することが重要である。
- 任命権者である教育委員会は、教員の人事異動に関し、指導に課題がある教諭等が異動する場合には、そのことを異動後の学校やその設置者である教育委員会に説明し、異動後の学校の校長が適切な指導を行えるようにするなどの情報提供を適切に行うことが重要である。

(保護者等の要望・意見等による把握)

- 学校や教育委員会は、学校運営協議会の委員や学校評議員、保護者や地域住民等から教員の指導に関する要望・意見等が寄せられた場合には、その状況の確認を行うなど、的確な情報収集に努めることが重要である。

報告・申請

- 校長は、指導に課題がある教諭等に対し、情報提供や指導、助言を行って実施された研修によってもなお指導の改善が見られず、校内等での対応だけでは十分な指導の改善が見込まれないと判断し、「指導が不適切である」教諭等に該当すると考える場合には、任命権者である教育委員会に報告・申請を行う。
- 県費負担教職員の場合については、校長から市町村教育委員会に対して報告を行う。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、都道府県教育委員会に対して申請を行う。
- 校長や教育委員会が報告・申請を行う際には、当該教諭等に対して「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ことが重要である。
- 指導を改善させ、学校へ復帰できるようにするためには、早期に対処することが重要であることから、「指導が不適切である」教諭等を把握した場合には、校長は、速やかに報告・申請を行うことが必要である。
- 学校から教育委員会への報告・申請は、校長の権限と責任において行われるものであるが、例えば、校長による報告書・申請書に、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭等のいずれかによる評価結果を添付することも、客観性を高めるための運用上の工夫として考えられる。

- 報告・申請に係る手続として、次のようなものが一般的である。
 - ① 任命権者である教育委員会において、校長が「指導が不適切である」教諭等に該当するか否かを判断する材料となる、教諭等の指導状況や具体的行動等に係る観点及び評価項目を設定する。
 - ② 校長は、上記①の観点及びその評価項目にどの程度該当するかを確認した上で、評価を実施する。
 - ③ 校長は、上記②の評価結果に基づいて、学校内の対応だけでは十分な指導の改善が見込まれないと判断した場合、任命権者である教育委員会に対して報告・申請を行う。

報告・申請に係る教育委員会の支援

- 校長が「指導が不適切である」教諭等の認定に係る報告・申請を行うに当たっては、校長に相当の負担がかかることに配慮し、教育委員会は適切かつ速やかに校長から報告・申請がなされるよう、教育委員会は積極的に関与し、校長と一体となって取り組むことが求められる。その支援の一例として、指導主事や管理主事、校長経験のある職員が学校訪問を行い、校長とともに「指導が不適切である」か否かの判断を行うことが考えられる。

また、弁護士等の法律の専門家への相談体制を整備することなどが望まれる。

- 報告・申請に当たっては、実際に、校長等が授業観察等を踏まえ、評価を行うこととなるが、その際過度な負担とならないよう配慮することが重要である。例えば、任命権者である教育委員会が、校長に対し、認定に必要な観点や評価項目等を示し、予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しておくことも校長の負担軽減につながると考えられる。

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）

第二十五条

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続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。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）

（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

7 認定の手続に関する教育委員会規則について（第25条の2第6項関係）

「事実の確認の方法」については、各任命権者において適切に規定すべきものであるが、例えば、学校での指導の実態、児童生徒又は保護者等からの苦情等の記録、校長の注意等の改善方策の成果などについて、校長等による日常的な観察、指導主事等が学校訪問した際の観察又は事情聴取などの方法を想定している。

また、「その他認定に必要な手続」については、同様に、各任命権者において適切に規定すべきものであるが、例えば、

- ① 校長から任命権者に対して行う、指導が不適切な教員に関する報告及び指導が不適切な教員に対する人事管理システムへの申請の手続、
- ② 専門家等の意見聴取を含めた、指導が不適切な教員の認定の手続、
- ③ 専門家等の意見聴取を含めた、指導改善研修終了時における認定の手続、

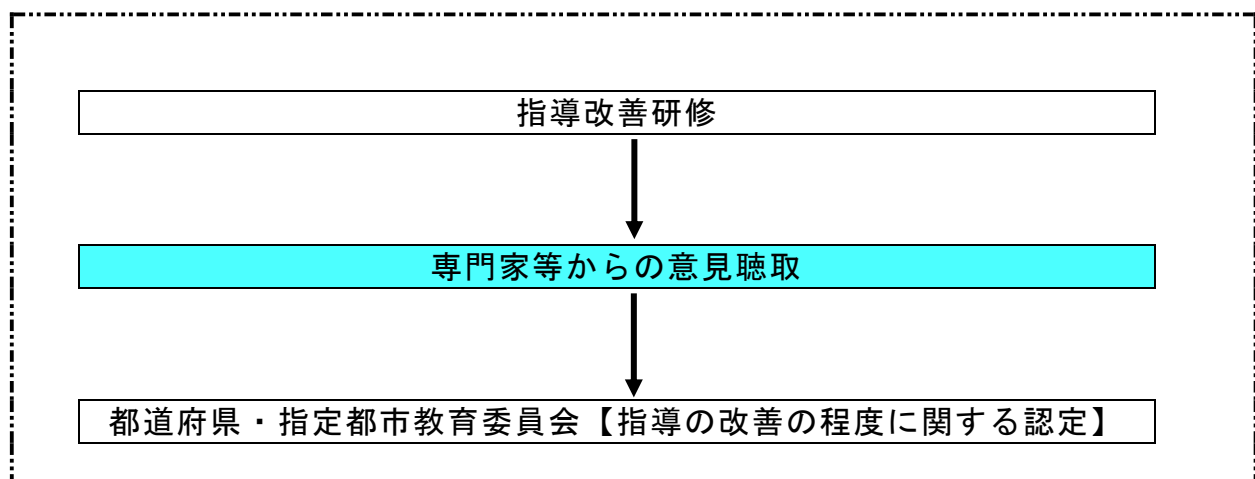
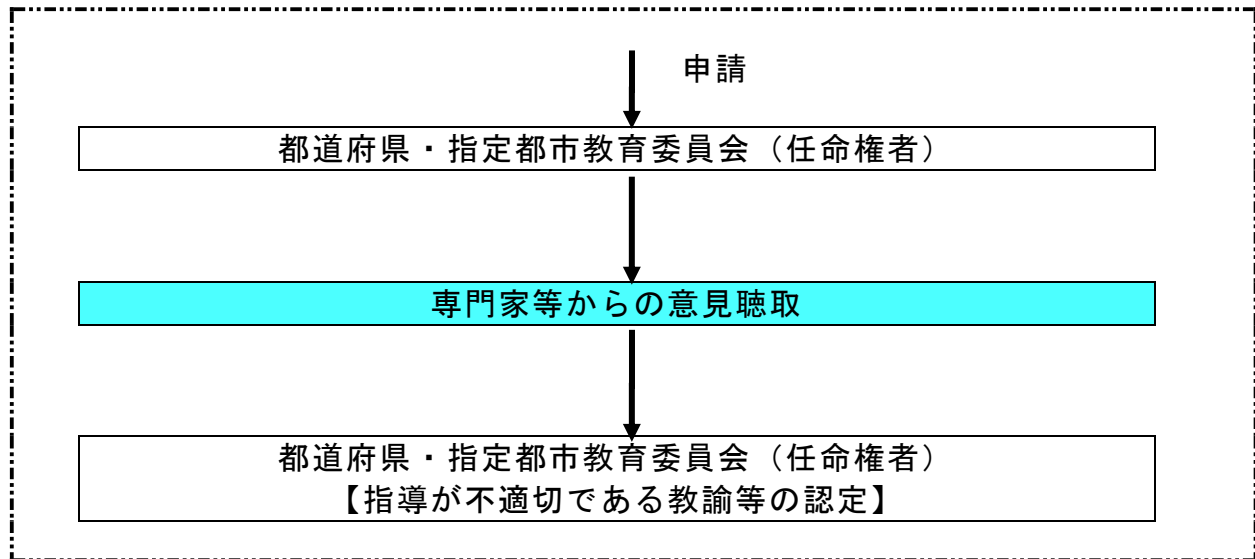
などを想定している。

なお、県費負担教職員については、服務監督権者である市町村教育委員会は、校長から指導が不適切と思われる教員について報告を受けた場合、適切な指導・助言を行うとともに、必要があると判断した時は、任命権者である都道府県教育委員会に対して指導が不適切な教員に対する人事管理システムへの申請を行うようにすること。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」となる。

4. 専門家等からの意見聴取の在り方

- 教特法第25条第5項においては、人事管理システムが公正かつ適正に運用されるため、「指導が不適切である」教諭等の認定及び指導改善研修終了時における「指導の改善の程度に関する認定」を行うに当たり、校長や教育委員会の報告・申請に基づく任命権者の判断が客観的かつ多角的なものとなるよう、児童等に対する指導に関する専門的知識を有する者や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（以下「専門家等」という。）の意見を聞くこととしている。



（専門家等の選任）

- 児童等に対する指導に関する専門的知識を有する者については、平成19年改正法の施行通知に例示されている者のほか、例えば、教職員の健康管理や服務等に関する専門的知識を有する医師や弁護士等が考えられる。また、児童生徒の教育や心理の専門家である教育学者や臨床心理士等も考えられる。

（専門家等からの意見聴取の方法）

- 専門家等からの意見聴取の方法については、法律上特定されていないが、平成19年改正法の施行通知において、「指導が不適切である」教諭等の認定に当た

り行われる専門家等からの意見聴取に当たっては、総合的に審査・調整する必要があることや認定作業の迅速化を図る観点から、会議を実施してこれらの者から意見聴取するよう努めることが示されているところである。

(専門家等の意見)

- 専門家等からの意見聴取の目的は、人事管理システムの公正かつ適正な実施に向け、校長や教育委員会の報告・申請に基づく任命権者の判断が客観的かつ多角的なものとなるよう専門的知見を得るところにある。

任命権者である教育委員会は、専門家等の意見を参考としつつ、最終的には自らの権限と責任に基づいて認定を行う。

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）

第二十五条

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。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）

（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第一 改正法の概要

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

5 任命権者は、指導が不適切であることの認定及び指導改善研修終了時の指導の改善の程度に関する認定を行うに当たっては、教育委員会規則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都道府県又は市町村の区域内の保護者（親権を行う者及び未成年後見人をいう。）（以下「専門家等」という。）の意見を聴かなければならないこととしたこと。（第25条の2第5項）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

6 指導が不適切な教員の認定の手續について（第25条の2第5項関係）

第25条の2第5項により、各任命権者は、教育委員会規則において、専門家等からの意見聴取に関して必要な事項について規定する必要があること。

「その他児童等に対する指導に関する専門的知識を有する者」としては、退職教員、地域の校長会関係者、地域の教育長協議会関係者などを想定していること。

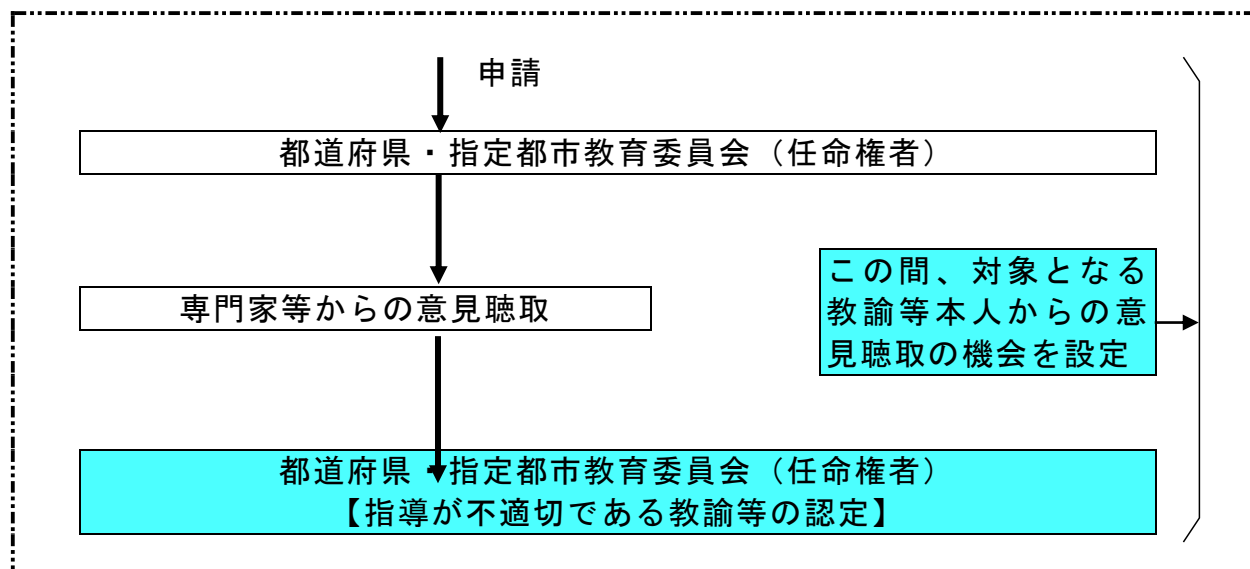
任命権者は、専門家等の意見を参考としつつ、最終的には、自らの権限と責任に基づいて、公正かつ適正に指導が不適切な教員の認定を行うこと。

指導が不適切な教員の認定における専門家等からの意見聴取に当たっては、総合的に審査・調整する必要があることや認定作業の迅速化を図ることから、会議を実施してこれらの者から意見聴取するよう努めること。

なお、専門家等は、教職員の人事等に関する情報を知りうる立場にあることから、一般職の公務員と同様に、任期中及び任期終了後において守秘義務を負うことが必要であるため、各任命権者は、教育委員会規則に、専門家等からの意見聴取に関して必要な規定を整備する際に、あわせて守秘義務に関する規定を設けること。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」となる。

5. 「指導が不適切である」教諭等の認定の方法等



（認定に必要となる観点及び評価項目の活用）

- 認定に当たっては、平成19年改正法の趣旨及び本ガイドラインで示した定義をもとに、専門的知識・技術等や指導方法、児童生徒理解等の観点及び観点ごとの評価項目を設定し、その項目に照らして評価するなどして、その結果に基づいて、総合的に判断する。
- 評価項目の作成に当たっては、教諭等の能力に着目するだけでなく、子どもたちの授業における理解の程度や反応等に着目した評価項目を作成することも一つの方法である。

（認定の方法）

- 「指導が不適切である」状態にあるか否かは、例えば指導が不適切であると認められる行為の数のみによって機械的に判断できるものではない。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。子どもたちの授業における理解の程度や反応等を含め、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。

（指導が不適切である原因が心身の故障による場合の扱い）

- 「指導が不適切である」教諭等と認定する時点において、その原因が、明らかに精神疾患等心身の故障による場合は、指導改善研修によらず、病気の治療に専念させることが必要である。
- 「指導が不適切である」教諭等の認定に当たっては、当該教諭等から、かかりつけの医師等の診断書が出された場合であっても、状況によっては、服務監督権者である教育委員会の判断により、例えば、指定医の診断を別途受けるよう受診命令を発するなど、客観的な判断を行うための措置を講ずることも考えられる。

- 実務においては、「指導が不適切である」教諭等に心身の故障がある可能性もあるが、そのことが「明らか」ではないという場合があることも指摘されている。休暇や治療等の必要がなければ、「指導が不適切である」と認定することも考えられるが、こうした場合においては、指導改善研修に入った後においても、必要に応じ、医師の診断を受けさせ、心身の故障があるか否かを確認するといった配慮が望まれる。

(対象となる教諭等本人からの意見聴取)

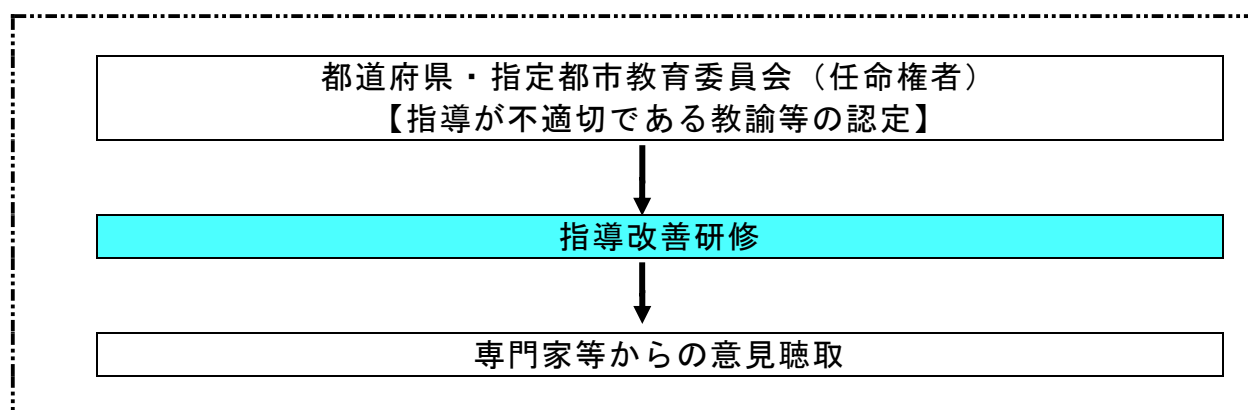
- 平成19年改正法の施行通知にも記載されているとおり、「指導が不適切である」教諭等の認定や指導改善研修等が公正かつ適正に実施されるよう、対象となる教諭等から書面又は口頭により意見を聴取する機会を確保する必要がある。
- 対象となる教諭等本人からの意見聴取は、任命権者である教育委員会が「指導が不適切である」との認定を行うまでに適当と考える時点において行う。

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）
 第二十五条
 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。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）
 第二 留意事項
 第2 教育公務員特例法の一部改正関係
 7 認定の手續に関する教育委員会規則について（第25条の2第6項関係）
 第25条の2第6項により、指導が不適切な教員の認定や指導改善研修等が公正かつ適正に実施されるよう、教育委員会規則において、事実の確認の方法や認定の手續に関し必要な事項を定めるに当たっては、あわせて対象となる教員本人から書面又は口頭により意見を聴取する機会を設けることについての規定を設けること。
 「事実の確認の方法」については、各任命権者において適切に規定すべきものであるが、例えば、学校での指導の実態、児童生徒又は保護者等からの苦情等の記録、校長の注意等の改善方策の成果などについて、校長等による日常的な観察、指導主事等が学校訪問した際の観察又は事情聴取などの方法を想定している。
 また、「その他認定に必要な手續」については、同様に、各任命権者において適切に規定すべきものであるが、例えば、
 ① 校長から任命権者に対して行う、指導が不適切な教員に関する報告及び指導が不適切な教員に対する人事管理システムへの申請の手續、
 ② 専門家等の意見聴取を含めた、指導が不適切な教員の認定の手續、
 ③ 専門家等の意見聴取を含めた、指導改善研修終了時における認定の手續、
 などを想定している。
 なお、県費負担教職員については、服務監督権者である市町村教育委員会は、校長から指導が不適切と思われる教員について報告を受けた場合、適切な指導・助言を行うとともに、必要があると判断した時は、任命権者である都道府県教育委員会に対して指導が不適切な教員に対する人事管理システムへの申請を行うようにすること。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」となる。

6. 指導改善研修



（１）研修内容等

（研修内容等）

- 指導改善研修の実施に当たっては、教特法第25条第3項に基づき指導改善研修を受ける者の能力、適性等に応じて、また、当該教諭等の研修履歴を踏まえて、個別に計画書を作成しなければならない。

特に、指導が不適切な状態を改善するためには、指導改善研修の中で、教諭等本人に自らが指導が不適切な状態にあることを気づかせることが重要であり、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。その際、任命権者である教育委員会が定める教員育成指標や標準職務遂行能力を用いて、当該教諭等との間で向上を目指すべき資質等について共通理解を得ておくことも考えられる。

このような観点から、計画書の作成に当たっては、報告・申請を行った校長及び教育委員会からの情報をもとに、当該教諭等の課題を明確にすることが効果的である。

- 「指導が不適切である」教諭等にしばしば見られる特徴として人間関係を構築することが不得手な者であることも指摘される。このような特徴がみられる場合には、指導改善研修の中で、人間関係を築くことに資する研修内容を組み込むことが重要である。
- 指導改善研修を受ける者は、任命権者が個別に作成する指導改善研修に関する計画書に従い、その研修に専念することが求められる。研修計画書は正規の勤務時間内に勤務が終了するよう作成される必要があり、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合を除き、指導改善研修被認定者に時間外勤務を命じることはできないことに留意する必要がある。
- 指導改善研修の目的を達成するためには、教職員研修についての高度の専門性と、十分なノウハウが求められるとともに、研修に専念できる環境が求められることから、教育センターを活用し、基本的には教育センターにおいて実施するこ

とが適切である。

- 指導改善研修は、「指導が不適切である」教諭等の指導の改善を図り、児童等の前で単独で授業を実施できるようにすることを目的としていることから、必要に応じて、所属の学校等での実地研修を行うことが重要である。その際には、児童等への影響等について配慮する必要がある。
- 「指導が不適切である」教諭等が周囲から孤立している場合には、「指導が不適切である」教諭等の悩みや相談を受け止めるためのカウンセリングを実施する体制を整えることも考えられる。
- 教育センター等における研修を実施するに当たって、それぞれの教諭等に応じた指導体制を構築するため、必要な人員を配置することが重要である。

(関係機関の連携)

- 指導改善研修を実施するに当たって、認定に至るまでの経緯、指導が不適切な状態、これまでの研修履歴等を把握した上で、研修内容を組むことが重要である。
したがって、指導改善研修に関する計画書を作成するに当たり、認定を担当する部局と研修を担当する部局との間で、「指導が不適切である」教諭等の情報を共有することが重要である。
- 指導改善研修は、任命権者である教育委員会が研修の実施主体であるが、「指導が不適切である」と認定された教諭等が、所属校を離れ、教育センター等において指導改善研修を受講している期間においても、所属校の校長や服務監督権者である教育委員会の指導主事等が、教育センターにおける当該教諭等の状況を確認することが重要である。

(研修成果の記録)

- 指導改善研修の実施に当たっては、指導の改善状況を適切に記録する必要がある。この記録は、研修終了時の認定に当たって、当該教諭等の状況を客観的に証明するために必要となるものであり、当該教諭等の当初の状態からの指導力の変化等を適切に記録する必要がある。

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）

第二十五条

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。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第一 改正法の概要

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

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こととしたこと。（第25条の2第3項）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

5 指導改善研修に関する計画書について（第25条の2第3項関係）

第25条の2第3項の計画書の作成に当たっては、指導が不適切であることの内容や程度等が様々であることから、画一的な研修ではなく、個々の教員が抱えている問題の内容や程度等に応じた研修を実施するようにすること。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」となる。

（2）研修期間

- 研修期間は、研修を開始した日から1年を超えない範囲内（延長しても2年を超えない範囲内（※））で、任命権者が定める。
- 指導改善研修は、研修を開始した日から任命権者が定めた期間（延長しても2年を超えない範囲内（※））が経過した時点で終了する。教特法第25条第4項に基づき、指導改善研修終了時において、任命権者である教育委員会は、「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。

（※） 指導改善研修の期間は、教特法第25条第2項に基づき、特に必要があると認めるときは、指導改善研修を開始した日から引き続き2年を超えない範囲内で、これを延長することができる。ここでいう「特に必要があると認めるとき」とは、研修を延長することにより、当該教諭の指導の改善の余地が見込まれる場合を想定している。なお、延長にあたっては、指導改善研修の終了時に行われる教特法第25条第4項の認定は経ないものであることに留意が必要である。

（研修期間中の分限休職者等の取扱い）

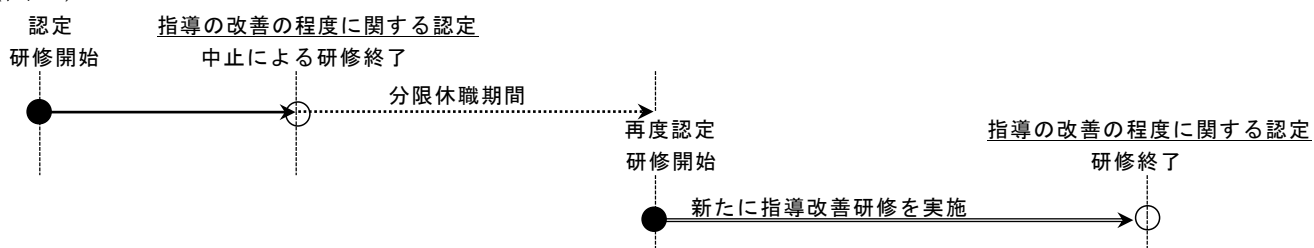
- 指導改善研修実施中に、分限休職処分や育児休業、介護休暇、産前産後休暇、病気休暇の承認等（以下「処分等」という。）を行う場合には、教特法第25条第2項により研修を開始した日から原則1年、延長しても2年を超えないこととされている期間（以下「法定研修期間」という。）中に、十分な研修を実施する期間を確保できないこととならないよう、下記のような運用により適切な研修期間を確保することが必要である。
- 原則として、一定期間の処分等を行う場合には、その時点において指導改善研修を中止により終了し、教特法第25条第4項に基づく「指導の改善の程度に関する認定」を行い、処分等の期間終了後に、教特法第25条第1項に基づき、新

たに「指導が不適切である」教諭等の認定を行い、新たな指導改善研修を実施することが適当である（図1）。（この場合、指導改善研修を中止するに当たっては、当該研修命令を解除する措置を講ずることが必要である。）

その際、新たに行うこととなる「指導が不適切である」教諭等の認定は、原則として、当初認定を行った際の情報と処分等を行う時点までの研修成果、研修中止時に認定された指導の改善の程度に基づいて行うものとする。なお、処分等の期間中に、指導の改善を伺わせる事情が見られる場合には、その事情を考慮して認定を行うことができる。

また、新たな指導改善研修については、研修を開始した日から新たな研修期間が始まることとなるが、法定研修期間が設けられた趣旨を踏まえ、処分等を行うまでに指導改善研修を実施した期間と、新たな指導改善研修の実施期間との合計が原則1年、延長があった場合でも2年を超えない範囲内で期間を設定することが適当である。

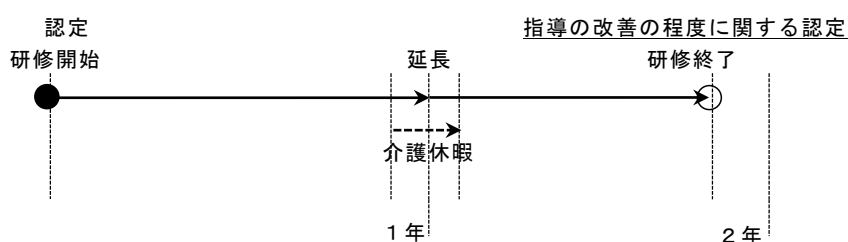
（図1）



- ただし、処分等を行う時点において、処分等の期間終了後、法定研修期間の範囲内で十分な研修を実施できると判断した場合には、中止の手续及び教特法第25条第4項に基づく「指導の改善の程度に関する認定」を行わず、処分等の期間終了後に研修を継続することとなる。

この場合において、処分等の期間中に、研修を開始した日から1年を経過することとなる場合であって、特に必要があると認めるときは、当初指導改善研修を開始した日から引き続き2年を超えない範囲内でこれを延長し、処分等の期間終了後に研修を実施することとなる（図2）。

（図2）※研修期間を1年とした場合



○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）

第二十五条

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。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）

（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

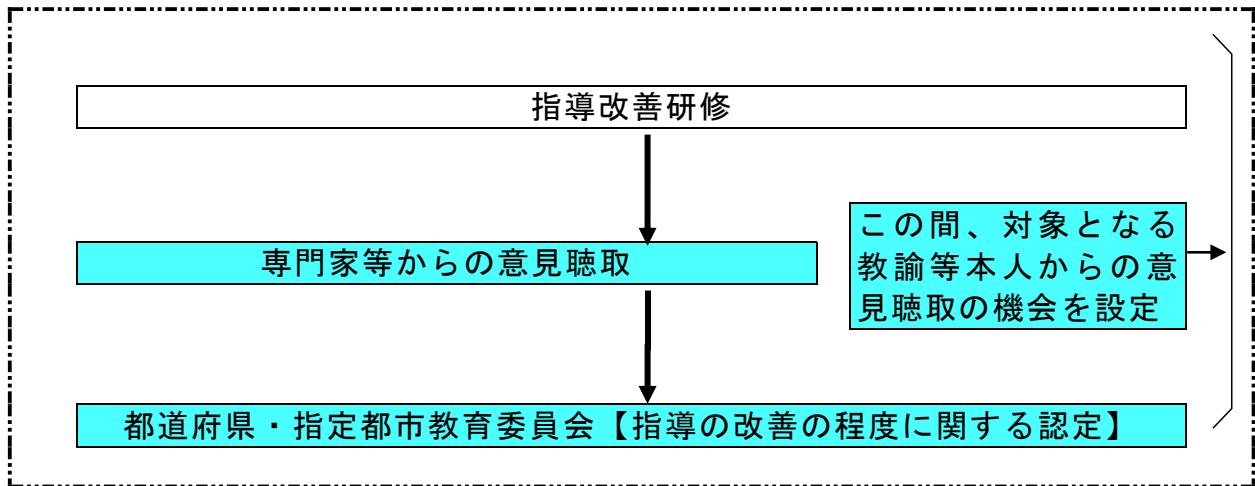
第一 改正法の概要

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

2 指導改善研修の期間は、1年を超えてはならないこととしたこと。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2年を超えない範囲内で、これを延長することができることとしたこと。（第25条の2第2項）

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」となる。

7. 指導改善研修終了時の認定



(指導改善研修終了時の認定の基準)

- 任命権者である教育委員会は、教特法第25条第4項に基づき、指導改善研修終了時に、「指導の改善の程度に関する認定」を行うこととなる。この認定については、例えば、

- 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り、適切に指導を行える程度まで改善する余地がない程度

のいずれかに認定することが考えられる。

また、一定期間の処分等を行う場合、その時点において指導改善研修を中止することが適当であり、その時点までの研修成果に基づいて、「指導の改善の程度に関する認定」を行うこととなる。例えば、

- ①中止後、改めて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
- ②児童等に対する指導が不適切であり、適切に指導を行える程度まで改善する余地がない程度

のいずれかに認定することが考えられる。

(指導改善研修終了時の専門家等からの意見聴取)

- 専門家等から意見を聴取するにあたっては、その手続を公正かつ適正に行うため、任命権者である教員委員会は、指導改善研修を受講した教諭等の研修成果の記録を適切に取りまとめて、専門家等に提供しなければならない。(その他については、「[4. 専門家等からの意見聴取の在り方](#)」を参照のこと。)

(指導改善研修を受講する教諭等本人からの意見聴取)

- 指導の改善の程度に関する認定を行う際にも、当該教諭等から書面又は口頭により意見を聴取する機会を確保する必要がある。

- 当該教諭等からの意見聴取は、任命権者である教育委員会が指導の改善の程度に関する認定を行うまでに適当と考えられる時点において行う。

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）

第二十五条

- 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。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第一 改正法の概要

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

- 4 任命権者は、指導改善研修の終了時において、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こととしたこと。（第25条の2第4項）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

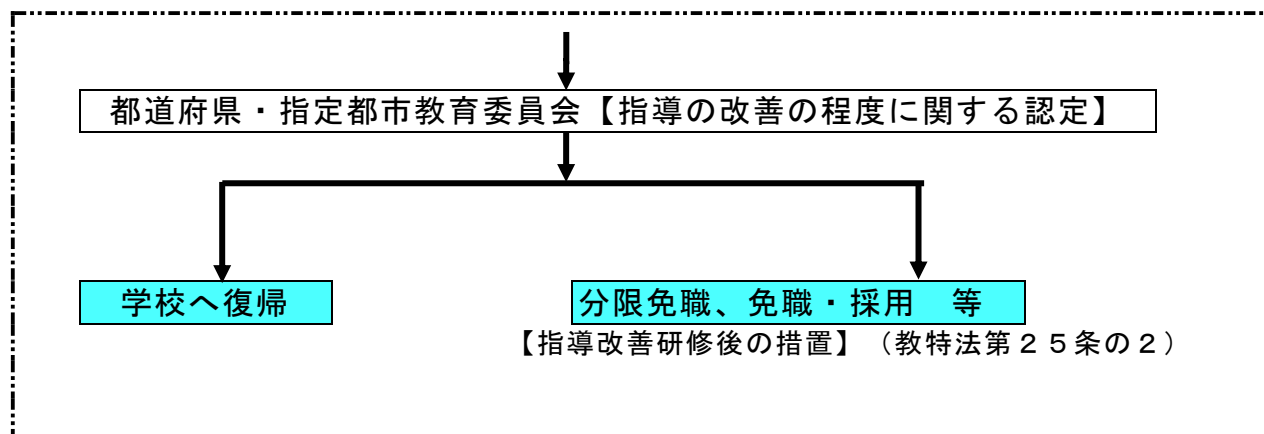
- 7 認定の手續に関する教育委員会規則について（第25条の2第6項関係）
（中略）

また、「その他認定に必要な手續」については、同様に、各任命権者において適切に規定すべきものであるが、例えば、

- ① 校長から任命権者に対して行う、指導が不適切な教員に関する報告及び指導が不適切な教員に対する人事管理システムへの申請の手續、
- ② 専門家等の意見聴取を含めた、指導が不適切な教員の認定の手續、
- ③ 専門家等の意見聴取を含めた、指導改善研修終了時における認定の手續、などを想定している。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」となる。

8. 指導改善研修後の措置



（学校へ復帰する場合）

- 指導が不適切な状態が改善され、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には、学校へ復帰することとなる。

この場合、校長は当該教諭等が円滑に復帰できるよう、周囲の教員や保護者等に対し、本人が真摯に研修に取り組み、指導の改善が図られたことを十分説明するなど、当該教諭等への理解と協力が得られるような環境整備に努めなければならない。

- 当該教諭等が学校へ復帰後しばらくの間は、服務監督権者である教育委員会等において、当該教諭等が周囲に受け入れられているかなど経過を観察し、円滑に学校で勤務できるよう、指導状況等についてフォローアップし、必要に応じて当該教諭等にとって有用と考えられる研修の受講について情報提供や指導、助言を行ったり、校内における研修内容を工夫して実施したりすることが望まれる。

（指導改善研修後の措置について）

- 指導改善研修終了時の認定において、未だ「指導が不適切である」と認定された教諭等に対しては、教特法第25条の2に基づき、指導改善研修後の措置として、分限免職処分や地方教育行政の組織及び運営に関する法律（以下「地教行法」という。）第47条の2に基づく県費負担教職員の免職及び都道府県の職への採用（以下「免職・採用」という。）等の措置が取られることとなる。

なお、指導改善研修の延長は、指導改善研修の終了時に行われる教特法第25条第4項の認定は経ないものであることから、再受講は、教特法第25条の2に基づく措置には当たらない。

- 指導改善研修を実施してもなお、教員として適格性に欠ける者であって免職・採用等の可能性も難しい者や勤務成績が良くない者等、地方公務員法第28条に定める分限処分事由に該当する者については、任命権者は、当該処分を的確かつ厳格に行うべきである。

【分限免職】

- 平成19年改正法の施行通知に記載されているとおり、「免職その他の必要な措置」の「免職」とは、地方公務員法第28条第1項に基づく分限免職を指している。
- 平成19年改正法によって、分限処分の要件や手続が変更されるものではない。したがって、分限処分を行うためには、その実施に必要な手続を行う必要がある。
- 分限制度の適切な運用等については、平成22年4月9日付け文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長通知「分限処分に当たっての留意点等について（通知）」（22初初企第2号）を参照のこと。

【地教行法第47条の2に基づく免職・採用】

- 県費負担教職員の 경우에는、「免職その他必要な措置」として、地教行法第47条の2に基づく免職・採用により市町村教育委員会の職員から都道府県教育委員会の職員とする場合も考えられる。
- 免職・採用を行うためには、別に定められている免職・採用に係る教育委員会規則に基づく必要な手続を行う必要がある。

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）
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。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第一 改正法の概要

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

8 任命権者は、指導改善研修終了時の指導の改善の程度に関する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したこと。（第25条の3）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

1. 総括的な事項について

（2）第25条の2及び第25条の3の措置と分限処分との関係について

- ① 第25条の2及び第25条の3の措置が設けられたことにより、分限処分の要件には何ら変更が生ずるものではないこと。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「第25条の2」は「第25条」、「第25条の3」は「第25条の2」となる。

9. 教員の指導力の維持・向上のための取組

(新たな教師の学びの姿の実現のための研修推進体制の整備等)

- 中央教育審議会の審議まとめ²において、「主体的な教師の学び」「個別最適な教師の学び」「協働的な教師の学び」といった「新たな教師の学びの姿」が示され、この中では、校長等と教師との積極的な対話に基づく、一人一人の教師に応じた研修等の奨励などを通じた環境づくりの重要性が指摘されている。
- 平成28年改正法による教員育成指標や教員研修計画に基づく体系的な研修の全国的な整備を踏まえ、令和4年改正法による研修履歴の記録の作成や当該履歴を活用した資質向上に関する指導、助言等の仕組みが導入されたところであり、各教育委員会や学校においては、これらに関連した指針・ガイドラインも踏まえ、新たな学びの姿の実現のための研修推進体制を整えていくことなどが求められる。

(指導に課題がある教諭等に対する対応)

- 指導に課題がある教諭等に対して、教育委員会として必要な支援策を講じるとともに、校長等の管理職や指導主事等から指導、助言を行い、指導の改善を図ることが求められ、実際に、学校内又は教育センターにおいて集中的に研修を行ったことにより、「指導が不適切である」教諭等の認定を回避することができたとする教育委員会も多いことから、令和4年改正法を踏まえた研修等に関する記録の作成等や資質の向上に関する指導、助言等を早期に、かつ、効果的に行い、指導が不適切である状態に陥らないよう、未然防止・早期対応に努めることが重要である。
- その際、当該教諭等の資質能力や、研修履歴を含めたこれまでの経験、適性等を自ら見つめ直すとともに、校長等からの指導、助言も受けて、自らを客観視することが重要と考えられる。このため、人事評価との趣旨の違いに十分留意しつつ、教員育成指標を踏まえて、自らの更に伸ばすべき分野・領域や、補い、改善すべき分野・領域について、自己評価及び校長等による評価を行い、これを踏まえた研修計画書を作成し、研修受講につなげることが考えられる。
- なお、このような教諭等の抱える課題の程度に応じて、研修権者・服務監督権者である教育委員会、任命権者である教育委員会とも情報共有・相談の上で対応することが望ましく、これらの教育委員会は、積極的に校長等に対して必要な指導、助言等を行うことが望ましい。

² 「「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの実現に向けて 審議まとめ」(令和3年11月15日)

(学校における体制の整備)

- 「学校における働き方改革」の目指すところは、教師の業務負担の軽減を図り、限られた時間の中で、教師の専門性を生かしつつ、授業改善のための時間や児童生徒等に接する時間を十分確保し、教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合って、自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、教師の人間性や想像力を高め、児童生徒等に対して効果的な教育活動を持続的に行うことができる状況を作り出すことである。また、教員がそれぞれの力を発揮し、伸ばしていくことができるように育てることは校長の重要な役割である。このことから、所属の教員が、指導が不適切な状態に陥らないよう、日常的に教員の指導状況や業務量を把握し、指導に課題がある教員がいた場合には、早期に適切な指導、助言、環境整備を行うなど、きめ細かな支援体制を整えることが重要である。

具体的対応としては、

- ① 日常の授業観察や教員とのコミュニケーション、人事評価制度の活用により、教員一人一人の指導状況や業務量を把握し、必要な指導、助言、環境整備を行うこと、
 - ② ①の際、教育委員会とも連携しつつ、有用と考えられる研修の受講について情報提供や指導、助言を行ったり、校内における研修内容を工夫して実施したりすること
 - ③ 個々の教員が孤立化したり、一人で責任感や負担感を抱え込んだりすることを防ぐために、管理職や同僚とのコミュニケーションの促進やラインによるケアの充実を図ることやメンタルヘルスの保持等のための相談窓口の周知等を行うこと、
- などが期待される。

- 校務分掌として、研修主事などの校内における研修の中核となる役割を担う分掌を設置するなどにより、教師の質向上に向けた支援体制を整えることも重要である。

- 校長は、指導に課題がある教員に対して、当該教員の課題を的確に伝え、当該教員に課題があるということについて自覚を促すとともに、その課題が克服できるよう必要な支援を行うことが重要である。

- 各教諭等が、指導が不適切な状態に陥らないように、上述のような取組を行うためにも、校長だけでなく、教頭や先輩教員等の同僚が日常的に指導、助言、相談できる良好な職場環境を整えることが望まれる。

- 指導教諭は、教員として自ら授業を受け持つとともに、所属する学校の児童等の実態等を踏まえ、他の教諭等に対して教育指導に関する指導、助言を行う職であり、他の教諭等の授業観察や自らの公開授業の実施等を通じて教諭等の資質能力を向上させることが可能となる。指導に課題がある教諭等への指導、助言に当

たって、こうした指導教諭の役割を十分に生かすことも重要である。

(教育委員会の役割)

- 部下である教員を育てることが校長の責務であることは当然であるが、校長への負担が過度に大きくなるように、教育委員会は、指導主事や管理主事等による定期的な学校訪問を実施し、校長や教員と意見交換をしたり、人事評価制度に基づく定期的な評価を踏まえて、教員の指導状況を確認するなど、日常的にきめ細かな実態を把握するとともに、校長の相談役となるなど、必要に応じて、適切な支援を行うことが重要である。

- また、指導に課題がある教諭等について、校長等と連携しつつ、当該教諭等の資質能力の向上のための取組を充実するなどして、課題の解決に努めることも重要である。例えば、当該教諭等の抱える課題に応じて、当該教諭等に効果的と考えられる研修についての情報提供を行ったり、指導主事等による学校訪問を実施したりすることのほか、教職員研修についての高度の専門性と十分なノウハウを有する教育センターにおいて集中的な研修を実施すること等について、検討・実施することが望まれる。

10. その他

(指定都市以外の市町村教育委員会等が実施する指導改善研修に準ずる措置)

- 教特法附則第7条において、指定都市以外の市町村の教育委員会及び長（以下「市町村教育委員会等」という。）は、当分の間、指導改善研修等を実施しない代わりに、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旨規定されている（市町村の長は公立幼保連携型認定こども園の保育教諭の任命権者である。）。
- これは、市町村教育委員会等では、人口規模や行財政能力等のばらつきが大きく、これら教育委員会等が、一様に教特法に基づく指導改善研修を実施するだけの環境が整えられる状況ではなく、その整備に一定の期間を要するものと考えられるためである。
- しかしながら、「指導が不適切である」教諭等が児童等へ与える影響を考慮すれば、「指導が不適切である」教諭等に対して、適切な対応が実施されなければならない。
- したがって、市町村教育委員会等に対して教特法に基づく指導改善研修の実施は義務付けないものの、その対応については、学校種の特性を踏まえつつ、指導改善研修の趣旨に沿った措置が実施されなければならない。
なお、具体的な措置については、平成19年改正法の施行通知において例示されているところであるが、本ガイドラインも参考にすることが望まれる。

(個人情報等の扱いについて)

- 人事管理システムに係る情報については、個人情報等を扱う場合があることから、個人情報保護に係る法令等の遵守が求められる。

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）

附 則

（指定都市以外の市町村の教育委員会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。

○「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）

（19文科初第541号）」（平成19年7月31日）（抄）

第一 改正法の概要

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

9 指定都市以外の市町村の教育委員会については、当分の間、指導改善研修に関する規定を適用しないこととしたこと。この場合において、当該教育委員会は、所管の小学校等の教諭等のうち、児童等に対する指導が不適切であると認める教諭等であってその任

命権が当該教育委員会に属する者に対して、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こととしたこと。（附則第6条）

第二 留意事項

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

10 附則第6条について

指定都市以外の市町村の教育委員会において、当該教育委員会が任命権を有する教諭等（幼稚園の教諭等を含む。）の中に児童等に対する指導が不適切な者がいる場合には、当該市町村教育委員会も第25条の2及び第25条の3の「任命権者」に該当し、第25条の2及び第25条の3の措置を講じなければならないこととなる。

しかし、現在、指定都市以外の市町村の教育委員会においては、必ずしも指導が不適切な教員の人事管理システムが十分に整備されているわけではなく、その整備には一定の期間を要するものと考えられる。

このことから、附則第6条においては、指導が不適切な教員の人事管理システムが整備されるまでの間、第25条の2第1項の指導改善研修に代えて「これに準ずる研修その他必要な措置」を講ずるよう義務付けたものであること。

「これに準ずる研修その他必要な措置」とは、例えば、①都道府県や他の市町村で実施している指導改善研修への参加の要請及び派遣、②大学等への派遣などを想定している。

※本通知（抜粋）は制定当時のものであるため、通知内の「附則第6条」は「附則第7条」、「第25条の2」は「第25条」、「第25条の3」は「第25条の2」となる。また、公立幼保連携型認定こども園の保育教諭の任命権者は地方公共団体の長（地教行法第22条）であることから、同通知内の「教育委員会」は「教育委員会及び長」となる。