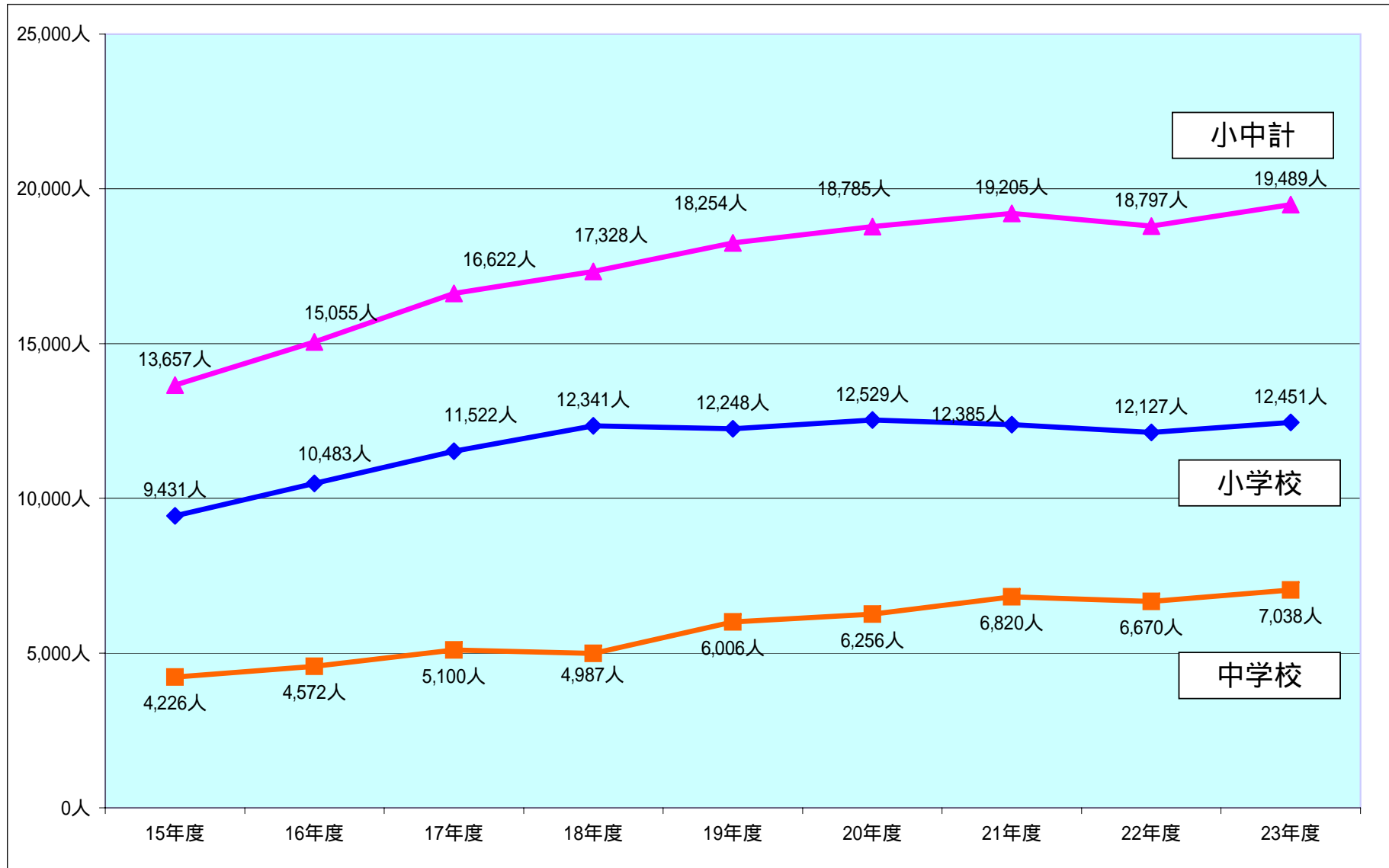


公立小・中学校教員の採用者数の推移（平成15年度～平成23年度）



(文部科学省調べ)

特別免許状の授与件数の推移

年度(平成)	授与件数	主な職歴
元年度	14件(公立3、私立11)	工学設計技術者、接客、会計処理業務 医師、住職、書道家、英会話講師、品質管理 等
2年度	2件(公立1、私立1)	電力会社勤務、研究員技術者
3年度	2件(私立2)	野球部監督、大学講師 等
4年度	3件(公立1、私立2)	航海士、牧師、新聞記者
5年度	2件(公立2)	調理師専門学校教員、金融関係
6年度	12件(公立3、私立9)	生産管理業務、造園技師、情報処理技術者 農学博士・研究者、住職、品質管理 等
7年度	0件	
8年度	1件(公立1)	専門学校講師(土木施工)
9年度	5件(公立5)	訴訟法務担当、銀行員、不動産会社員、百貨店定員 看護師、建築技術専門学校助手
10年度	1件(公立1)	織物会社社員
11年度	0件	
12年度	1件(私立1)	研究員技術者
13年度	4件(公立2、私立2)	建築会社技術者、設計・施工業務、銀行業務 柔道講師等
14年度	6件(公立4、私立2)	薬剤師、訴訟法務担当、福祉専門学校、土木技術者 牧師、柔道講師等
15年度	47件(公立37、私立10)	新薬研究開発会社勤務、家電・業務用電気製品会社勤務 看護師、調理師専門学校教員、病棟等看護教務 同時通訳、英会話講師、東洋史関係研究所勤務 通信教育関係出版社勤務、中国語文法・入門書執筆
16年度	49件(公立23、私立26)	英会話講師、外国人主任指導員、病棟等看護教務、税務署勤務、 看護師、看護学校教員、病院、銀行管理職、児童生徒相談員、 ソフトボールチーム監督、陸上チームコーチ、野球チームコーチ、ビジネスホテル勤務等
17年度	34件(公立16、私立18)	看護師、病棟等看護業務、英会話講師、NPO法人での音楽(美術等)の教授 農協、民間会社での経理担当等
18年度 (4月1日 現在)	12件(公立9、私立3)	英会話講師、病棟等看護業務、病院、看護学校教員等
累計	195件(公立108件、 私立87件)	

(教職員課調べ)

都道府県	授 与 件 数																		総計
	H1年度	H2年度	H3年度	H4年度	H5年度	H6年度	H7年度	H8年度	H9年度	H10年度	H11年度	H12年度	H13年度	H14年度	H15年度	H16年度	H17年度	H18.4.1	
北海道	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3
青森県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2
岩手県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
宮城県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	3
秋田県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
山形県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	3
福島県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
茨城県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	4
栃木県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
群馬県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3
埼玉県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	11	2	0	32
千葉県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	1	0	8
東京都	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
神奈川県	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	7	4	8	37
新潟県	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	4	4
富山県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
石川県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
福井県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
山梨県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
長野県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
岐阜県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
静岡県	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
愛知県	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	4
三重県	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	4
滋賀県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
京都府	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	3
大阪府	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
兵庫県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
奈良県	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	1	1	1	0	0	0	7
和歌山県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
鳥取県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
島根県	3	0	0	1	1	3	0	1	1	0	0	1	1	0	2	0	0	0	14
岡山県	11	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18
広島県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
山口県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	3	8
徳島県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
香川県	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	2	0	6
愛媛県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
高知県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	4
福岡県	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	5
佐賀県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
長崎県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
熊本県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	0	7
大分県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
宮崎県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
鹿児島県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
沖縄県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	14	2	2	3	2	12	0	1	5	1	0	1	4	6	47	49	34	12	195

表1-2 指導力不足教員に関する人事管理システムの概要

都道府県・指定都市名	1. 指導力不足教員の定義	2. 判定委員会の構成員						3. 判定基準	4. 本人からの意見聴取手続	5. 教員等への周知	6. 研修期間	
		a 医師	b 弁護士	c 保護者	d 教職員	e その他	f 非公表				基本期間	研修期間 の上限
1 北海道	病気・障害以外の理由により、児童生徒との人間関係を築くことができないなど児童生徒を適切に指導することができないため、当該教員が担当すべき授業を他の教員が分担して行うなどの状況にある者のうち、継続して特別な指導・研修を要すると認定された者					学識経験者、臨床心理士		整備予定	校長は申請時に当該教員の意向も聴取し、同意書又は同意が得られない場合は意見書の提出を求め、申請書類に添付。 ・市町村教委は校長の作成した調書を十分精査したうえで、当該教員から意見を聴取し、道教委に申請。 ・道教委は教員審査会の前に、当該教員との面談を実施し事情聴取。	市町村教育長及び道立学校校長会議において資料を配付	1年	3年間
2 青森県	教員に求められる資質能力に課題があり、児童生徒を適切に指導できないため教育活動に支障をきたし、児童生徒に対しての責任を果たせないことから、研修を講じる必要のある教員。ただし、疾病を理由とする場合を除く。					教育に関し学識経験のある人		整備予定なし	研修審査会において、文書及び口頭で意見を陳述する機会を与える。	指導が不適切な教員への対応に関する手引を配布	1年	3年間
3 岩手県	専門性や社会性に問題を有しており、児童生徒を適切に指導できないなど、教員としての責務を果たしていない者					大学教授、退職教職員、民間企業役員		有	判定委員会の開催にあたり、本人に弁明書の提出を求めている。	県立学校長及び市町村教育長に対し要綱及び手引を配付し教職員への周知を依頼	3ヶ月	1年間
4 宮城県	疾病以外の理由により、教員に求められる資質能力に課題があるため、次の各号のいずれかに該当し、児童又は生徒が安心して学校生活を送ることができる学校環境を損なっている教員 教員としての使命と職務への自覚が不足し、日常的な職務の遂行に支障をきたしていること 児童又は生徒の心を理解する能力や意欲に欠け、学級経営、生徒指導等を適切に行うことができないこと 教員としての力量を高めようとする意欲がなく、向上心を持って教養を磨こうとはしないこと 教科・領域等に関する専門的な知識、技術等が不足したり、指導方法が不適切であるため、学習指導等を適切に行うことができないこと 保護者、地域社会及び関係諸機関と信頼関係を築くことができず、教育活動に必要な連携・協同を行うことができないこと 他の教職員と協調して学校運営に参加しようとする態度が見られない又は校務処理を適切に行うことができないこと					大学教授、臨床心理士、民間企業経営者、県PTA連合会顧問		有	当該の意見書を提出させる 当該教員と県教委担当者との面談を実施 当該教員に審査委員会で弁明の機会を与えることもある	長期特別研修ガイドブックを作成配付	1年	3年間
5 秋田県	公立小中学校教員又は県立学校の教員で、学習指導、生徒指導及び学級経営等において、指導を適切に行うことができないことから、研修等人事管理上の措置を要すると認められる者					会社役員、元校長		有	・県教委は、認定申請があった場合に対象教員から意見を聴取することができる。 ・判定委員会は審議にあたって、対象教員から意見の聴取を行うものとする。	手引書の配付、校長会での説明	1年	2年間
6 山形県	教員に求められる指導力に問題があることにより、児童又は生徒を適切に指導できない教員（問題の原因が精神障害等に起因する者を除く）					学識経験者、元校長、教委職員		有	・校長、教委が本人と面談を実施。 ・審査会において面接を実施し、本人から直接意見を聴取。	要綱等を配付し、校長会で説明	1年	2年間
7 福島県	指導が不適切である教員、教員としての資質に問題がある教員、精神障害等により指導力を発揮できない教員					教委職員		有	・校長による報告に当該教員の申立書を添える。 ・判定委員会が必要に応じて当該教員に対し面接を行う。	通知、「支援の手引」作成	1年	1年間
8 茨城県	学習指導上、生徒指導上又は学級（ホームルーム）経営上において問題があり、児童生徒に対する指導を適切に行うことができないことから、研修等特別の措置を必要とする教員					大学教授、校長経験者、元校長、民間企業人事担当者		有	・指導力不足教員認定申請書の提出の際に、本人からの「意見書」を添付。 ・研修受講2年目の者で希望する者には、指導力不足判定委員会開催前に、県教育委員会人事担当者が本人と直接面談し、意見を聴取。	手引書を作成し、県内各小・中・高・養護学校に1冊ずつ配付	1年	2年間
9 栃木県	指導不適切教員とは、精神疾患以外の理由により、児童又は生徒に対する学習指導、生徒指導、学級経営等を適切に行うことができない教員					県教育次長、大学教授、総合教育センター所長		有	・県教委担当者が研修終了後、審査委員会が開催される旨を本人に告知し、その際、意見を聴取するとともに、審査委員会に本人の意見書類が提出される。	校長研修会を開催し、県内全学校長に周知	約2年	2年間
10 群馬県	病気以外の理由で、児童生徒の指導において教員としての指導力等に課題を有するため正常な教育活動が行えず、学校の教育活動に支障をきたしており、人事上の措置が必要とされる教員					市町村教育長、教育委員等、大学教授、民間会社社長		有	・認定申請の際、本人の意見書を添付。 ・所属校を離れて研修中の教員について、研修継続及び免職、転職の措置の必要性を判断する場合、事前に本人に意見書を提出させる。	年度当初に実態把握に関する通知により周知	1年	上限規定なし
11 埼玉県	病気等以外の理由で児童又は生徒を適切に指導できないため、授業その他の教育活動に当たらせることなく研修に専念させる措置を講ずる必要のある教員					県教委関係部長、課長等、元校長		有	判定会議前に県教育委員会が面接を行う。	通知及び手引による	6ヶ月又は1年	上限規定なし
12 千葉県	特別に指導力の向上を要する教員とは、疾病等以外の理由で、児童生徒を適切に指導できないため、研修等の措置を講じて、特に指導力の向上を図る必要があると決定された教員					県教委部長、課長、県教育センター長		有	・本人からの「意見書」を添付させている。 ・本人の意見陳述は、希望があれば判定会で行うことが出来る。 ・意見陳述の希望がない場合は判定会で意見聴取を行う。	要綱、研修の手引の作成	1年	2年間
13 東京都	精神疾患その他の疾病以外の理由により、次の各号のいずれかに該当する者で、人事上の措置を要すると決定された教員 教科に関する専門的な知識、技術等が不足しているため、児童等に対する学習指導を適切に行うことができない者 指導方法が不適切であるため、児童等に対する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又は意欲に欠け、学級経営又は生徒指導を適切に行うことができない者 上記～に掲げる者のほか、教員としての資質に問題があり、学習指導、学級経営、生活指導等を適切に行うことができない者					関係部長、関係管理主事、関係係長		有	・校長が、申請に当たって、あらかじめ該当者に指導力不足等として申請を行うことを告知し、該当者から申請されたことに対する意見を書類の提出によって求める。 ・申請された者については、都教委が管理主事等を派遣し事実確認を行うが、この際、申請された者に意見を述べる機会を設ける。	手引書の作成	1年	2年間

都道府県・指定都市名	1. 指導力不足教員の定義	2. 判定委員会の構成員						3. 判定基準	4. 本人からの意見聴取手続	5. 教員等への周知	6. 研修期間	
		a 医師	b 弁護士	c 保護者	d 教職員	e その他	f 非公表				基本期間	研修期間 の上限
14 神奈川県	授業が成り立たない、児童・生徒指導が適切に行えないなど指導力が不足している教員及び教員としての資質に問題のある教員					学識経験者 (大学教授など)		整備 予定	判定会開催前に、教育委員会及び校長 面接し、教員本人から意見を聴取。	県立学校長及び市町 村教委に手引を配付。 全県立学校長を招集し た会議で周知。	1年	上限規定 なし
15 新潟県	次のいずれかに該当する者として、教育長が認定した者をいう。 教科の専門知識が不足していたり、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者 児童又は生徒の心を理解する能力や意欲に欠け、 生徒指導を適切に行うことができない者 児童又は生徒、保護者及び同僚等との間に適切な人間関係を築くことができないため、学級経営や校務分掌事務などを適切に行うことができない者					大学教授		有	審査検討委員会において、原則として当該教員から意見を聴取。	通知文により周知	1年	2年間
16 富山県	専門性、社会性等にかかわって指導力に多くの課題を有し、児童又は生徒の教育への責任を果たすことができない教員					大学教授、 企業人事担当等		有	・県教委への申請前に校長、教委等が面接。 ・申請時に本人が記述した書類(「本人の意見」)を提出。 ・審査委員会において、審査委員が直接本人から意見聴取。	市町村教育長、県立学校長に手引書を配布。 校長会、教育長会において説明。	1年	1年間
17 石川県	地教行法第47条の2の規定に基づき、「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教員					教育行政関係者、有識者		整備 予定なし	指導力不足判定内申提出前に、校長が面接。	校長用手引書の配付。 校長への説明会実施	1年	2年間
18 福井県	学習指導、生徒指導、学級経営等にかかる指導力等に課題を持ち、教育公務員としての責務を十分に果たせないため、人事上の特別な措置を必要とする教員					校長	学識経験者 (大学教授、 市町村教育 長代表、元 校長)	有	審査に当たっては、本人に対して意見陳述の機会を与えている。	手引きを作成し全公立 学校や関係機関に配 付	6ヶ月	上限規定 なし
19 山梨県	授業が成立しないなど指導力が不足している者、他との人間関係がつかねなかったり、教員としての意欲や使命感に欠けたりするなど、教員としての資質能力に問題のある教員							有	諮問委員会の意見具申を聴く前、及び認定が決定し、それを本人から事情聴取している。	手引書、パンフレットを 各校に配付している	1年	上限規定 なし
20 長野県	学習指導、生徒指導、学級経営など教員としての専門性に問題があり、また、児童生徒、同僚、保護者、地域住民等と信頼関係が築けないため、教育活動に支障をきたし、児童・生徒に対する教育の責任が果たせない教員					大学教授、 民間企業 人、企業経 験者		有	校長が申請時などに教員本人と面接し、十分に意見等を聞くだけでなく、判定委員会において、教員本人の弁明の機会を設けるとともに、直接事実確認や意見聴取を行う。	説明会の実施、市町村 教委を通じて資料の配 付、県教委ホームページへの掲載	1年	上限規定 なし
21 岐阜県	指導力が不足している等の理由により、児童及び生徒の指導並びに保護者等への対応が適切に行えない等、教員としての職務を円滑に遂行できないため、特に人事上の措置を要する教員。ただし、心身の故障により職務を円滑に遂行できない者は除く。					教育次長、 総合教育セ ンター長、教 育総務課 長、研修管 理課長、学 校人事課長 など		有	判定委員会の前に、県教委担当者が該当教員に面接を行い意見を聴取。	校長会で手引書を配付	1年	2年間
22 静岡県	病気・障害以外の理由で、児童生徒の指導に際し著しく適切さを欠き、継続的な職務の遂行に支障をきたすため、人事上特別な措置が必要と決定された教員					学識経験者 (大学教授 等)		整備 予定なし	審査委員会において、文書及び口頭で意見を陳述する機会を与える。	規程・要綱等を校長 に通知、校長から教員 に説明、手引を作成 し、校長に説明	6ヶ月	上限規定 なし
23 愛知県	傷病以外の理由で、指導力不足等により児童生徒を適切に指導できないため、人事上の措置を必要とする者					教育次長、 部長等、総 合教育セン ター所長		有	判定会議以前に、個別面接を行い、申請書の記載事項をもとに、実態把握に努める。また、研修対象者として認定された場合、どう対処するか、現在の気持ちを確認する。判定会議での陳情希望の有無も確認。	通知を各学校、教育機 関へ周知、県教委ホー ムページに掲載。	1年	上限規定 なし
24 三重県	学習指導・生徒指導・学級経営にかかる指導力に課題を持つ者、教育公務員としての資質に課題を持つ者、児童生徒に対する教育への期待にこたえられないため支援その他の措置を必要とする教員					校長	元学校評議員、 県教委 研修分野総 括室長	有	指導力不足等教員として報告するにあたっては、本人からの意見書を添付させるとともに、校長や市町村教委が本人と面談をし、意見を聴取。	手引書を作成し、全校 長に配付	1年	1年間
25 滋賀県	専門性に関わって課題を有し、児童生徒を適切に指導できない教員					校長経験者、 企業経営者、 大学教授		有	1回の審査のために2回の審査委員会を開催する。1回目の審査会で、該当教員から意見聴取をするかどうか決める。意見聴取が決まると、委員の内2名が、面接によって当該教員から40分間、直接意見聴取。	手引きを各学校に配付	6ヶ月	2年間
26 京都府	児童生徒の指導において、その人間性、社会性、専門性にかかわって指導力に課題を有し、そのため、学校教育に寄せられる期待にこたえられず、教育公務員としての責任を十分に果たしていない教員					校長会 代表、 教員代 表	学識経験者、 スクール カウンセ ラー、市町 村教育委員 会代表	有	審査委員会の審査の際に、服務監督権者が特別研修の申請にあたり本人と面談を行って意見聴取した内容について、服務監督権者から直接または書面にて聴取している。	管理職向け啓発資料として冊子を府内全校長に配付し周知	1年	1年間
27 大阪府	指導力に関し支援を要する教員 指導力不足教員 適格性を欠く教員 疾病等により指導力が発揮できない教員					学識経験者、 企業関係者、 学校 教育関係者、 報道関係者		整備 予定なし	諮問委員会に諮問するにあたり、本人の希望により意見書を提出。	校長にマニュアルを配 布	学期間	上限規定 なし

都道府県・指定都市名	1. 指導力不足教員の定義	2. 判定委員会の構成員						3. 判定基準	4. 本人からの意見聴取手続	5. 教員等への周知	6. 研修期間	
		a 医師	b 弁護士	c 保護者	d 教職員	e その他	f 非公表				基本期間	研修期間 の上限
28 兵庫県	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。					大学教授、新聞社論説委員長、臨床心理士、元校長		有	校長が、県教育委員会(市町立学校の場合は市町村教育委員会)に対象教員の報告を行う際、あらかじめ対象教員から意見を聴き、意見聴取の記録を作成し添付。対象教員から意見申立書を提出させ添付。	手引を作成し配付	1年	2年間
29 奈良県	学習指導・生徒指導・学級経営等において、適切な指導ができないため、児童生徒や保護者の信頼を得ることができず、校内で継続的な指導を行っても改善が見られない教員					学識経験者(大学教授・民間企業人事担当者)		有	県教委に申請することとなった場合、市町村教委(当該教員の所属校の校長と連携)や県立学校長は、当該教員に対して、指導力不足教員等の判定を申請すること、本人に意見を申し述べる機会が与えられること(意見の提出でもよい。)判定結果は後日通知することを伝える。その後、市町村教委や県立学校長は、担当管理主事とともに当該教員と面接し、意見を聴取。	手引きを作成、周知	6ヶ月	2年間
30 和歌山県	疾病等を自覚し治療に専念する者以外で、指導に適切さを欠くため、学習指導、生徒指導、学級経営その他の教育活動において、職務遂行に継続的に著しく支障をきたし、人事上の特別な措置が必要とされる者					附属小学校長(大学教授)	県教委事務局職員(学校教育局長、各課長)	有	県教育委員会への申請する際、市町村教育委員会教育長・県立学校長はその旨を本人に伝えるとともに面接のうえ、意見を聴取する。	市町村教育長会を通じて通知し説明	1年	1年間
31 鳥取県	教員としての資質、専門的知識や技術が不足していたり、教育公務員としての自覚と責任感、社会性・適格性が不足していることにより、学習指導や生徒指導、学級経営等において、適切に指導力が発揮できず、教育への責任が果たせない教員					法律に関する有識者、学識経験者、教育関係団体の代表者		有	校長からの報告があり次第、教委担当者が教員本人と面接を行い、事実確認と本人の意見を聴取する。	指針の配付	1年	3年間
32 島根県	児童生徒等の指導において、指導力の不足、著しい社会性の欠如、又は神経・精神疾患により教育活動に支障をきたし、人事上特別な措置が必要と認定された教員					学識経験者(学校教育関係者(元校長、元市町村教育長等))		有	報告書の提出後、県立学校長から県教委への報告内容(市町立学校の場合は校長と市町村教委の協議内容)について、県教委が本人に文書で「意見書」の提出機会を与える。	市町村教育長会及び校長会等で説明	1年	3年間
33 岡山県	教員としての専門性に起因して、児童又は生徒に対する学習指導、生徒指導、学級経営等を適切に行うことができない教員 教員としての人間性、社会性及び資質に起因して、児童又は生徒に対する学習指導、生徒指導、学級経営等を適切に行うことができない教員 前二号に掲げる事由以外の事由に起因して、児童又は生徒に対する学習指導、生徒指導、学級経営等を適切に行うことができない教員							有	・県教育委員会は、事実の確認を行うため必要があると認めるときは、所属長等に対し必要な報告を求め、実際に調査し、又は当該教員から意見を聴くことができる。 ・判定委員会の委員長は、必要があると認めるときは、会議に対象教員その他関係者を招き、意見の開陳又は説明を求めることができる。	手引き作成配付	1年	上限規定なし
34 広島県	児童又は生徒に対する指導が不適切で、この要綱(指導力不足等教員の取扱いに関する要綱)に基づいて研修等必要な措置を講ずる必要があると認定された者					学識者、校長経験者、民間企業関係者		有	指導力不足等教員の申請にあたって、該当者の所属が市町立学校の場合は市町村教委が、該当者の所属が県立学校の場合は当該校長が、当該教員に意見を述べる機会を与え、これを録取した書面を申請書類に添付。	市町村教育委員会、県立学校長へ通知し周知	1年	3年間
35 山口県	児童生徒を適切に指導できないため、特に人事上の措置を必要とする教員。ただし、適格性に欠けることや精神性疾患があることを除く。					学識経験者(大学教授、民間企業関係者)、教育関係者(県教育次長、審議監、教育研修所長、市町村教育委員)		有	・申請を行う市町村教委又は県立学校長は、当該教員にその旨を通知するとともに当該教員の意見書を添付して申請。 ・審査委員会の委員長は、当該教員に対し、会議への出席を求め、その意見をきくものとする。	校長に対して説明会を実施、各学校に要綱及び関連資料を配付	1年	3年間
36 徳島県	精神医学的問題に原因のある者を「心の問題を抱える教員」とし、それ以外の学習指導、生徒指導、学級(ホームルーム)経営、その他の教育活動において問題が有り、適切な指導ができないため児童生徒の教育に支障をきたしてあり、人事上の措置を必要とされる者							有	判定会前に意見書の提出機会を与えている。	市町村教育委員会・学校に報告を配付	1年	1年間
37 香川県	指導力や適格性に問題があり、児童生徒を適切に指導できないため、人事上の措置を要する教員					学識経験者		有	・市町村教委等は、審査会の意見を聴こうとするときは、あらかじめ当該教員に対して対応策、理由等を説明するとともに、認定の結果、対応策についても通知。 ・当該教員が対応策等について意見があるときは、県教育長に対して、意見書により意見の申出をすることができる。	対応マニュアルを作成し県内に配付	5ヶ月又は1年	2年間

都道府県・指定都市名	1. 指導力不足教員の定義	2. 判定委員会の構成員						3. 判定基準	4. 本人からの意見聴取手続	5. 教員等への周知	6. 研修期間	
		a 医師	b 弁護士	c 保護者	d 教職員	e その他	f 非公表				基本期間	研修期間 の上限
38 愛媛県	「指導力不足等教員」とは、精神疾患その他の疾病以外の理由により、次の各号のいずれかに該当する教員をいう。 教科に関する専門的知識、技術等が不足しているため、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 指導方法が不適切であるため、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 児童又は生徒の心を理解する能力又は意欲に欠け、学級経営又は生徒指導を適切に行うことができない教員 前3号に掲げるもののほか、教育活動を進める上で、教員としての責任を果たせていない教員					大学教授、元高等学校長、元中学校長		有	指導力不足教員と思われる教員に、学校長が面接で指導・支援の記録をとることを告知するとともに、意見聴取を行う。 また、小中学校においては、市町教育委員会教育長等、各教育事務所管理主事が面接する。	通知文等により、教育事務所長、校長研究協議会等で毎年周知	1年	上限規定なし
39 高知県	勤務意欲や指導力に問題がある者 資質や適格性に問題のある者 疾患等が原因で、 の課題を有する者				校長 (小・中・県立学校)	知事部局行政職員、市町村教育長		有	判定会議に諮る前に、県教委担当が担当者と面接し、意見書の提出を求めている。	県教委のホームページに掲載	1年	3年間
40 福岡県	教員として、適切な学級経営・学習指導・生徒指導ができず、あるいは、児童・生徒、保護者、地域、同僚等との人間関係が築けないため教育活動に支障をきたし、児童・生徒に対する教育への責任が果たせない教員					大学教授、企業関係者、教育センター所長		有	校長は判定会議に報告する旨、本人に説明するとともに、本人に意見聴取を行っている。	手引を学校に配付し、校長から教員に対し周知	1年	3年間
41 佐賀県	病気以外の理由で、児童・生徒を適切に指導できないため、特に人事上の措置を要すると判定された教員				校長	大学教授、市町村教育長、教育事務所長等		有	判定委員会前に、県教育委員会担当者等が面接を行い意見を聴取している。	報告書を県内各公立学校等に配布。研修の手引等を作成	1年	上限規定なし
42 長崎県	疾病以外の理由により、児童又は生徒を適切に指導できないなど教育活動に支障があり、判断基準に照らして、県教育委員会が特に研修を要すると認定した教員							有	審査を行う指導力向上委員会には必要に応じて当該教員に対して面接を行うことができる。	通知及び各資料の配付	1年	2年間
43 熊本県	学習指導、生徒指導、学級経営等を適切に行うことができないため、または教員としての資質に問題があるため、教育活動に著しく支障をきたし児童生徒への教育の責任が果たせない教員					大学教授、企業代表		有	・申請時に県教育委員会、市町村教育委員会、校長が面接をしている。 ・申請時の提出書類に本人の意見を聴取する様式を定めている。	全教職員ヘリフレット配付。冊子を各学校へ配付。広報誌で本制度の趣旨を再度広報	1年	1年6ヶ月間
44 大分県	教科の専門的知識、技術等が不足 指導方法が不適切 児童生徒の心を理解する能力・意欲に欠ける 教育的愛情等に欠ける 精神性疾患の疑い（取扱いは別途）				校長			有	審議会の際の関係書類として、本人の意見書を提出してもらうこととしている。	手引きを全学校に配布	1年	3年間
45 宮崎県	学習指導や生徒指導など専門性に関する指導力に欠ける者 児童生徒や保護者および地域住民等と適切な関係を築くことができないなど社会性に問題がある者 心身に疾病があるにも関わらず、病識がない、治療しないなどの問題が有り、指導力を発揮できない者							有	校長が状況に応じて、面接を行っている。	手引を学校へ配付し周知	1年	2年間
46 鹿児島県	指導力不足等教員とは次の各号のいずれかに該当する教員でかつ継続的な職務の遂行に支障をきたし、教員としての責任を十分に果たせないため、人事上の措置を必要とすると県教育委員会が決定したものを。 教科に関する専門的知識、技術等が不足しているため、又は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者 児童又は生徒の人格や心情を理解する能力又は意欲に欠け、生徒指導を適切に行うことができない者 前2号に掲げるもののほか、教員としての資質に問題がある等のため、学習指導、生徒指導その他の職務を適切に行うことができない者					学識経験者（大学教授など）		有	指導力不足等教員の決定の前に、県教委が、事情聴取。	通知文を発送するとともに、毎年度の市町村教育委員会、校長会等で説明し周知	6ヶ月	1年間
47 沖縄県	病気等以外の理由で、指導力不足等により児童生徒を適切に指導できないため、特に研修等必要な措置を要すると認定された教員					教育次長、県立学校教育課長、義務教育課長、県立総合教育センター副所長、学識経験者、人権擁護関係者		有	指導力不足等教員の申請の際に、学校長が面接を行うよう依頼している。	手引きを作成し、全公立学校、市町村教育委員会及び教育事務所に配付	6ヶ月又は1年	上限規定なし
48 札幌市	病気等以外の理由により、学習指導、生徒指導、学級経営、その他の教育活動において、児童生徒を適切に指導することができないため、当該教員が担当すべき授業等を他の教員が分担して行うなどの状況にある者のうち、継続して特別な指導・研修を要すると認定された者					大学教授・助教授		有	校長が、対象職員の申請に際し、本人の意向を聴取し、原則として、申請書に同意書を添付することとしている。	校長説明会を開催し、要綱等を配付するとともに、制度について周知	1年	2年間
49 仙台市	教育者としての指導力が著しく不足し、又はその資質等に問題があり、児童、生徒及び園児の教育に著しく支障をきたしている（疾病等に起因する場合を除く）として、第6条第2項の規定により認定された教員				校長	学識経験者（大学教授）、臨床心理士（大学教授）		有	審査会の際に本人から直接意見聴取。	校長用解説書及び教員用パンフレットを配付し、制度に関する周知	6ヶ月及び1年	1年4ヶ月間
50 さいたま市	・教員としての使命感や責任感に欠ける。 ・児童生徒に対する教育的愛情に欠ける。 ・基本的知識や指導の工夫に欠ける。 ・保護者、地域との適切な対応ができない。 ・学校運営への参加意識や協働姿勢に欠ける。 ・その他教育指導、活動に支障をきたす。					学校教育部長、教育総務部長、指導1課長、指導2課長、健康教育課長、教育研究所長		有	申請に対して意見があるときは、一定の期間を定めて意見書を提出することができる。	校長会に要綱を配付し、説明。教員には校長より周知	1年	上限規定なし

都道府県・指定都市名	1. 指導力不足教員の定義	2. 判定委員会の構成員						3. 判定基準	4. 本人からの意見聴取手続	5. 教員等への周知	6. 研修期間	
		a 医師	b 弁護士	c 保護者	d 教職員	e その他	f 非公表				基本期間	研修期間 の上限
51 千葉市	疾病等以外の理由で児童又は生徒を適切に指導できないため、研修等の措置を講じて特別に指導力の向上を図る必要があると決定された教員					学校教育部長、総務課長、教育センター所長他		有	必要があれば、判定会以前に市教委が面接を行う。	学校に配付	1年	3年間
52 川崎市	指導力等の向上・改善のための指導及び助言ならびに研修を受けてもなお授業が成立しない、児童生徒指導が適切に行えないなど、学校教育における責任が果たせない教員				校長	総合教育センター所長、学識経験者		有	校長は教員本人から面接等により事情を聞く。必要に応じて、指導主事による授業観察を行う。	校長に対して手引きを配付。教員に対してパンフレットを配付	1年	2年間
53 横浜市	疾病以外の理由により、児童生徒への教育に対する責任感や意欲などに欠け、次の各号のいずれかに該当する者 学習指導を適切に行えない教員 児童・生徒指導を適切に行えない教員 学級経営を適切に行えない教員				小、中、高、盲聾養護学校の代表	教職員人事・企画部長、学校教育部長、教育センター所長		有	判定会において、希望者のみが意見陳述を行う。	市教委ホームページに掲載	1年	2年間
54 静岡市	次の各号のいずれかの要件に該当する教員で、規定による措置等が必要であると静岡市教育委員会が認定したものをいう。 (1) 児童・生徒への学習指導、生徒指導又は学校経営において著しく適切さを欠き、継続的な職務の遂行に支障を来しているもの (2) 児童・生徒、児童・生徒の保護者等との人間関係において、著しく適切さを欠き、継続的な職務の遂行に支障を来しているもの					臨床心理士、学識経験者、教育関係者		未定	審査委員当日、審査委員が直接面接を行い、該当教員は意見陳情を行う。	校長会の時に、要綱の説明を行う。特に、校長が作成する「実態記録把握簿」については、記入例を添えて周知	6ヶ月	上限規定なし
55 名古屋市	指導力不足により、学習指導・生徒指導・学級経営等の教育活動に支障をきたすことがあり、日常的教育活動を観察し、指導を継続するとともに、様々な研修に取り組みさせる必要がある教員					元校長、学校教育部長、教育センター所長、指導室長		有	判定会議への申請において、本人が意見書を教育委員会に提出。	手引書を作成し各校へ配付するとともに、市教委ホームページに掲載	1年	2年間
56 京都市	教員として必要な学習指導、生徒指導面の資質や学級経営能力が不足あるいは欠如しているため、子どもたちの心身を傷つけたり、保護者の疑問・不安・不信を招く指導を繰り返す、「学級崩壊」や「授業不成立」などのように、子どもたちが教育の成果を享受できない状況、いわゆる「教育阻害状況」を生じさせている教員				校長	教委総務部長、人権擁護委員、臨床心理士、学識経験者		有	校長から対象の教員に対して、意見書の提出(任意)を求めることとしている。	報告書を作成し、管理職、関係機関等に配付し周知。要綱を通知し周知。	2~3ヶ月	上限規定なし
57 大阪市	指導力に関して課題を有する教員 指導力不足教員 適格性に問題のある教員 疫病等により指導力が発揮できない教員					学識経験者、学校教育関係者		有	支援を要する教員の申請に対する意見書を申請書の提出があった日から14日以内に学校園長を通じ、教育委員会あてに提出することができる。	冊子を全教員に配付	4ヶ月	上限規定なし
58 堺市	《18年度に政令指定都市になったことにより、現在、判定委員会を含めて新しい対応システムの立ち上げを整備中》											
59 神戸市	指導力に課題を有する教員：児童生徒への指導が著しく適切さを欠いており、その状態が一定期間継続している教員や教員としての資質に問題があり、その状態が一定期間継続している教員で、研修等の措置が必要な者(精神疾患、疾病等が原因のものは除く)				各校種校長会長	臨床心理士 大学教授 (学識経験者)		有	校内研修で改善できると校長が判断した場合、その旨の報告を市教委に行うことを当該教員に告げ、指導記録調書等を提示。また意見書を提出することができる旨を通知。 校長から報告を受けた市教委は必要に応じて当該教員から意見聴取。 審査委員会は必要に応じて当該教員から意見聴取。	指導力向上支援システム成立時に冊子を作成し、全校園長、教員に配布。毎年度新規任用教員に対しても校園長から研修してもらおう冊子を配布	2学期間	上限規定なし
60 広島市	指導力や適格性に問題があり、または疾病等が原因で児童生徒に対し適切な指導ができないため、人事上の措置等が必要であると認定された教員					大学教授、退職校長、民間人		有	所属長は、申請を行う際、当該教員に意見を述べる機会を与え、これを録取した書面を提出。判定委員会が、必要があると認めるときは、当該教員からの意見聴取及び資料を提出させることができる。	報告を各学校に配付し、校長及び教員に周知	1年	上限規定なし
61 北九州市	教育活動に支障のある者について、下記の区分に応じ、判定委員会が指導力不足教員として判定された者 教員としての使命感や責任感に欠ける 子どもの立場に立った対応や教育的愛情に欠ける 基本的知識や指導の工夫に欠ける 保護者や地域との適切な対応ができない 学校運営への参加意識や協働姿勢に欠ける 疾病等により指導力が欠ける 上記 ~ 以外の区分により教育活動に支障がある					教育長、教育次長及び関係部長		有	判定委員会で必要に応じ、面接を行う。	冊子を各学校に配付	1年	1年6ヶ月間
62 福岡市	学習指導、生徒指導、学級経営や学校経営への参画や協力を適切に行うことができないため、学校現場に問題が生じているのにこれを適正・迅速に解決できない状況があり、特別の研修等を講じることににより、その指導力の改善を早急に図る必要がある教員					教育次長外事務局職員		有	判定会議に諮る前に、判定小委員会にて担当者が、教員本人と面接を行っている。	校長会等で周知	1年	2年間
合計	全教委で整備	47	45	22	12	55	5	有:54 予定なし:2 未定:1	全教委で実施	全教委で実施	1年間以内:8 2年間以内:23 3年間以内:11 上限規定なし:19	

指導力不足等教員などの認定基準

区分	観 点	基 準	
指 導 力 不 足 等 教 員	I	問 題 の 程 度	<ul style="list-style-type: none"> ・問題の程度が重大であり、簡単には矯正できない持続性がある。 ・授業や校務運営に著しい支障をきたしている。
		管理職等の指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職等が、計画的・重点的に継続して指導している。 ・学級担任を外すなどの措置を講じた上で指導している。
		本人の対応状況	<ul style="list-style-type: none"> ・課題について自覚がなく、改善に向けた努力をする姿勢も見られない。 ・指導を聞かず、指導の効果も現れていない。
		関係者の反応	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒や保護者等から不満や苦情が頻繁に寄せられている。 ・児童生徒や保護者等に当該教員を拒否する声が広まっている。
	II	問 題 の 程 度	<ul style="list-style-type: none"> ・問題事象がよく見られ、問題の程度も重い。 ・授業や校務運営に支障をきたしている。
		管理職等の指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職等が注意を払いながら、その都度注意・指導している。 ・何らかの校務分掌上の配慮等をしながら指導している。
		本人の対応状況	<ul style="list-style-type: none"> ・課題について多少の自覚はあり、自ら改善に向けた努力をする姿勢が見られる。 ・指導を聞く姿勢はあり、指導の効果が多少現れている。
		関係者の反応	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒や保護者等から不満や苦情が寄せられることがよくある。 ・児童生徒や保護者等から反省や改善を求める声が出ている。
支 援 を 要 す る 教 員	III	問 題 の 程 度	<ul style="list-style-type: none"> ・問題事象が時々見られるが、問題の程度は軽微である。 ・授業や校務運営に支障をきたすほどではない。
		管理職等の指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職等が気がついた時に指導している。 ・日常業務の中で指導している。
		本人の対応状況	<ul style="list-style-type: none"> ・課題を自覚し、自ら改善に向けた努力をしている。 ・指導に対し積極的に耳を傾け、指導の効果がかなり現れている。
		関係者の反応	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒や保護者等から時々不満や苦情が寄せられる。

指導力不足等教員などの観点項目

1. 教科に関する専門的知識や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。

(1) 教科に関する専門的知識や技術が不足している。

- ◆指導する教科について、学習指導要領の趣旨を理解していない。
- ◆指導要録に示された観点に基づいて評価を行うことができない。
- ◆教える内容に間違いが多く、児童生徒や保護者からも指摘される。
- ◆児童生徒の質問に答えることができない。
- ◆自分の考えを押しつける。

(2) 指導計画の案案や指導案を作ることができない。

- ◆授業が無計画で場当たりのことが多い。
- ◆授業展開の意図が不明である。

(3) 教材研究を行わない。指導や教材選択の工夫が見られない。

- ◆安易に既成のプリントで間に合わせるが多い。
- ◆自習時間が多い。
- ◆教科書の朗読や漢字の書き取りですませることが多い。

(4) 適切な試験問題を作成したり評価することができない。

- ◆教えていないことを出題する。
- ◆市販の問題集等からの安易な流用が多い。
- ◆試験の採点に間違いが多い。
- ◆適正な評価ができない。

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。

(1) 児童生徒の実態を無視した指導を行う。

- ◆児童生徒の反応を見ない一方的な授業で、やりとりがない。
- ◆児童生徒の興味関心を無視する。
- ◆質問に答えようとしない。
- ◆自分の考えを押しつける。
- ◆高圧的な言動が多い。

(2) 授業の進め方に一貫性、計画性がない。

- ◆学習進度が遅れたり、早く終りすぎて自習が多くなったりする。
- ◆授業を余談で終始する。
- ◆自分の関心のある内容しか扱わない。

(3) 児童生徒の学力等を考えずに指導する。

- ◆児童生徒の反応を無視し、難しい内容ばかりの授業をする。
- ◆一部の児童生徒を対象に授業を進める。
- ◆児童生徒によって課題の進捗状況が著しく異なるが、調整できない。

(4) 教材・資料等授業に必要な準備を行わない。

- ◆教科書を読み、板書するだけ。
- ◆言葉による指導のみで、板書もほとんどしない。
- ◆ビデオ等を見せるだけで事前・事後指導をしない。
- ◆プリントによる自習学習をやらせっぱなしで、事後指導をしない。

(5) その他

- ◆黒板に向かって授業を進め、児童生徒の方に向けて授業ができない。
- ◆早口や小声で授業を進め、児童生徒から「もう一度言ってください」などと言われると、一転大声で叱責したり、高圧的になる。
- ◆試験をしても返そうとしない。
- ◆宿題は出すが事後指導をしない。

3. 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。

(1) 児童生徒の問題行動や学級の状況に適切に対応できない。

- ◆遠くから見ていてだけで、児童生徒の中に入り指導することができない。
- ◆先入観や固定観念で判断、指導する。
- ◆わがままを放任する。
- ◆児童生徒を平等に扱わない。
- ◆児童生徒に責任を転嫁する。
- ◆児童生徒の人間関係を把握することができない。
- ◆児童生徒の心身の状況を把握することができない。

(2) 児童生徒の意欲や自主性を引き出すことができない。

- ◆児童生徒の意見に耳を貸さず、コミュニケーションを取ろうとしない。
- ◆厳しい指導で児童生徒が萎縮し、恐怖心まで抱く。
- ◆児童生徒の意見のうち自分の考えと一致するものしか取り上げない。

(3) 人権等に問題のある行動

- ◆児童生徒の身体的な特徴をとらえて問題となる発言をする。
- ◆頭ごなしに児童生徒を見下した言い方をしたり、感情的・高圧的な指導をする。

4. その他の事例

(1) 人間関係を構築できない。

- ◆他の職員とのトラブルが絶えない。
- ◆上司の指示や指導、決定事項を無視し、勝手な行動を取る。
- ◆主義・主張のみで実行が伴わない。
- ◆保護者や地域住民との信頼関係が築けない。
- ◆保護者との接触を避けようとする。

(2) 責任感に欠ける。

- ◆校務分掌等の会議に出席しない。
- ◆校務分掌等での主体性に欠け、いつも他の職員の手助けを必要とする。
- ◆私事優先で権利の行使に腐心する。
- ◆書類等の提出期限が守れない。

(3) 教育的愛情に欠ける。

- ◆児童生徒の発達段階に応じた深い理解がなく、愛情を持って接することができない。
- ◆保護者の悩みや相談に真摯に対応できない。
- ◆受容的・共感的な指導が行えず、一方的で高圧的な対応を取る。
- ◆児童生徒を見下した言動で信頼関係を失っている。
- ◆児童生徒の人権に配慮した言動ができない。

(4) 広く豊かな教養に欠ける。

- ◆指導等に関して自分の意見に固執し、他の職員の見解を聞かない。
- ◆時代が求める教員の資質や能力についての理解がない。
- ◆社会的常識や見識等に欠ける。

(5) 広い社会性に欠ける。

- ◆他の職員の手助けを受け付けず、独断で一方的に業務を行う。
- ◆協働的姿勢がなく業務に非協力的であり、同僚とトラブルを起こす。
- ◆地域社会への関心がなく、保護者とトラブルを起こす。
- ◆突発的年休や遅刻等が多く授業に支障をきたし、児童生徒、同僚等に迷惑をかける。
- ◆服装や言葉づかいが不適切で、不快感を与えたりトラブルを起こす。
- ◆金銭にルーズで職場に督促の電話等があり、職務に支障をきたす。
- ◆公私の区別ができない。

【特別に指導力の向上を要する教員の判断の基準と視点】

教員の指導状況について、次のような視点から判断する。

判断項目	判断の基準	判断の視点
学習指導	◎授業が成立しないことが多い。	○授業についての指導技術が身に付いていない。 ○教科等についての専門的知識が不足している。 ○児童生徒の実態に合った授業展開ができず、授業に児童生徒がついてこない。
生徒指導	◎児童生徒との信頼関係が築けないことが多い。	○児童生徒の心を理解する能力や意欲に欠ける。 ○個々の児童生徒への配慮ができない。 ○生徒指導についての指導技術が身に付いていない。
	◎児童生徒の掌握ができず、学級をまとめることができないことが多い。	○児童生徒を指導すべき時に適切な指導ができない。 ○指導に自信が持てず、児童生徒の言いなりになる。 ○児童生徒の集団に対し的確な指示が出せない。
保護者との連携	◎保護者との信頼関係が築けない。	○保護者からの学習指導・生徒指導等に関する苦情が多い。 ○保護者等とのコミュニケーションが図れない。
研修状況	◎指導力向上のために一定期間の研修に専念する必要がある。	○現状のままでの自己努力だけでは改善が難しい。 ○校内における指導・助言だけでは改善が難しい。

公立学校教員採用選考試験の実施方法等について

1. 平成18年公立学校教員採用選考試験の実施方法等について

面接試験の改善状況等

(単位: 県市数)

区 分	実 施 状 況		実 施 方 法			
	1次2次 両方で実施	個人・集団 両方を実施	面接官に民間の人 事担当者等を起用	面接官に臨床心 理士等を起用	模擬授業の実施	指導案作成の実 施
平成7年度	42	55	-	-	-	-
平成18年度	48	58	43	21	45	16

クラブ活動・ボランティア活動歴等の評価

(単位: 県市数)

区 分		志願書等に記入させる (成績報告書の提出を含む)			面接時に聴取する		
		小	中	高	小	中	高
ク ラ ブ 活 動	平成7年度	52	52	49	57	57	54
	平成18年度	54			43		
ボランティア活動	平成7年度	45	45	43	47	47	45
	平成18年度	55			42		

平成18年度は、校種を区別していない。

年齢制限の緩和

(単位: 県市数)

区 分	制限 なし	51歳未満～ 41歳以上	41歳未満～ 36歳以上	36歳未満～ 30歳以上	30歳未満
平成7年度	2	1	21	24	11
平成18年度	7	8	28	18	0

このほかに、教科等によって特例を設けている県市もある。

優れた知識・技能を有する社会人の登用

社会経験を適切に評価する特別選考: 18県市(前年度18県市)

会社等に就職し、教科等にかかわる専門的な分野において豊富な経験や秀でた知識を有する社会人について、一般選考とは別に選考を実施

特定の資格保有等による試験免除

英語(TOEFL, TOEIC)の資格による一部試験免除: 31県市(前年度32県市)

情報処理に係る資格による一部試験免除: 10県市(前年度10県市)

2. 採用者数における民間企業経験者の数及び比率について

多くの県市では民間企業の勤務経験等を積極的に評価している。

年度	採用者総数		民間企業等勤務経験者	
		新卒者数	採用者数	うち全体を占める比率 (%)
平成13年	12,606	3,297 (25.4%)	971	7.7%
平成14年	16,688	3,881 (23.3%)	1,029	6.2%
平成15年	18,801	4,642 (24.7%)	1,580	8.4%
平成16年	20,314	5,118 (25.2%)	2,068	10.2%
平成17年	21,606	5,403 (25.0%)	2,347	10.9%

教員の給与について

教員の給与は、各都道府県の条例で定められている。

(そのうち、公立義務教育諸学校の教職員給与の1/3を国庫負担)

教員の給料表(全国人事委員会連合会作成によるモデル給料表)

4級制の給料表がとられている。

4級	校長	(最高給料	463,000円)
3級	教頭	(最高給料	438,100円)
2級	教諭	(最高給料	416,500円)
1級	講師	(最高給料	311,300円)

教職調整額

教員の勤務は、その職務と責任、勤務態様の特殊性から、勤務時間の内外を切り分けることが適当でないため、勤務時間の内外を問わず包括的に評価した処遇として、時間外勤務手当は支給しない代わりに、教職調整額を本給扱いとして支給。

時間外勤務を命じることができる場合(いわゆる超勤4項目)

- (1)生徒の実習に関する業務 (2)学校行事に関する業務
(3)教職員会議に関する業務 (4)非常災害等のやむを得ない場合

教職調整額 = 給料月額 × 4%

教員の手当

(例)・義務教育等教員特別手当

給料の3.8%相当の定額(全教員に支給)

・教員特殊業務手当

部活動指導業務 1,200円(休日のみ。4時間程度以上業務従事)

・教育業務連絡指導手当(いわゆる主任手当)

日額 200円

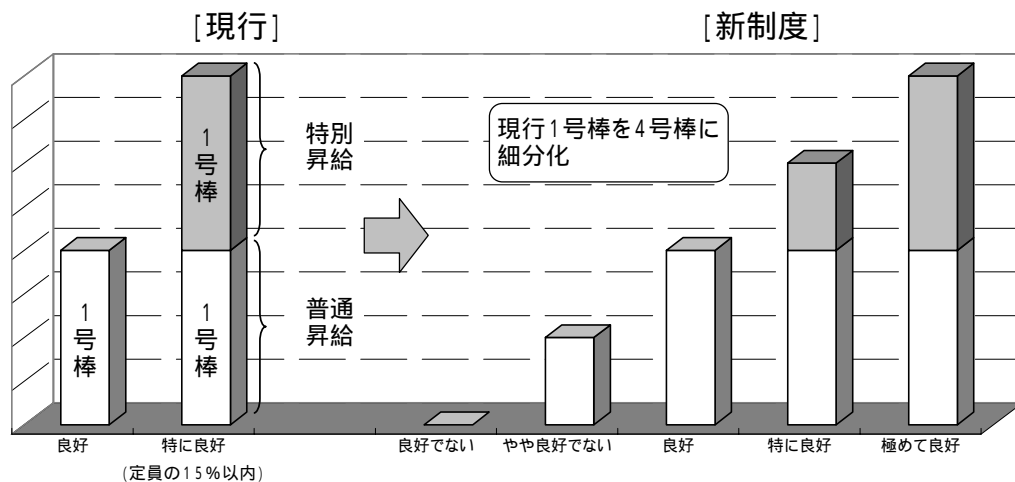
地方公共団体における給与改革(平成18年度実施)

勤務実績の給与への反映

勤務成績を昇給により反映させやすくするため、現行の号棒を4分割し、現在自動昇給化している普通昇給と持ち回りになりがちな特別昇給を勤務実績に基づく昇給に一本化。

ボーナス(勤勉手当)についても勤務実績によって支給額に差が生じるよう、今回のボーナスの支給月数の増加分を活用して、「特に優秀」及び「優秀」の成績区分の人員分布を拡大。

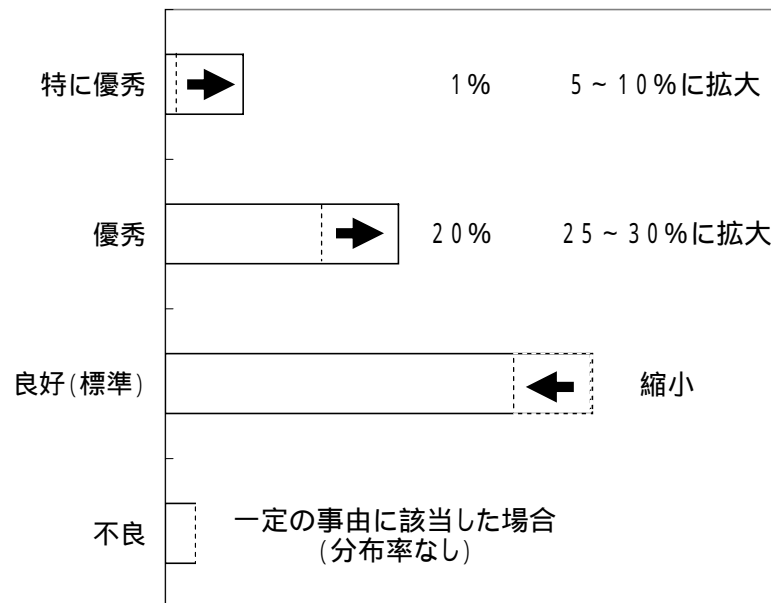
新たな昇給制度



(成績区分ごとの人員分布率)

	良好でない	やや良好でない	良好	特に良好	極めて良好
昇給号棒数	0	2	4	6	8以上
人員分布率				20%	5%

ボーナス(勤勉手当)の人員分布の拡大



優秀な教員の表彰等の取組について

調査の趣旨

優れた成果等を挙げた教員を表彰することは、教員評価の改善の一環として、教員の意欲を高め、資質能力の向上に資するといった効果が期待される。

本調査は、各都道府県市の人事管理に資するため、優秀な教員の表彰等に関する教育委員会の取組状況についてとりまとめたものである。

調査対象・調査時点

47都道府県教育委員会及び13指定都市教育委員会を対象として、平成17年4月1日現在の取組状況について調査を実施した。

調査結果の概要

優秀な教員の表彰等の取組を実施しているのは、35(29)教育委員会であり、そのうち7(7)教育委員会が給与上の措置を設け、7(6)教育委員会が給与上の措置以外の措置を設けている。(括弧内は16年度数値)

優秀な教員の表彰等の取組を実施しているところ	北海道、 <u>岩手県</u> 、宮城県、 <u>茨城県</u> 、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、富山県、 <u>福井県</u> 、岐阜県、三重県、京都府、大阪府、奈良県、岡山県、広島県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県、佐賀県、長崎県、大分県、札幌市、 <u>仙台市</u> 、川崎市、名古屋市、京都市、 <u>大阪市</u> 、神戸市、広島市、 <u>北九州市</u>
------------------------	---

表彰等に伴う給与上の措置を実施しているところ	宮城県、富山県、岐阜県、岡山県、香川県、愛媛県、佐賀県
------------------------	-----------------------------

表彰等に伴う給与上の措置以外の措置を実施しているところ	宮城県、埼玉県、岐阜県、京都府、香川県、愛媛県、 <u>長崎県</u>
-----------------------------	-------------------------------------

下線は、17年度から実施

優秀な教員の表彰等の取組事例

はつらつ先生（埼玉県）

（活用方法）各種研修会や研究会等の講師として派遣し、若手教員の育成や他の教員の資質向上に活用。

（認定者数）16年度 20名（小学校9名、中学校7名、高校3名、養護学校1名）

（具体的事例）

高等学校の養護教諭として、不登校の相談・対応に、心の健康検討委員会を発足させ、組織としての指導の取組に努めることにより、不登校生徒を進級、卒業させるなどの効果をあげている。

エキスパート教員（広島県）

（活用方法）所属校の教科指導、教員研修等において、専門的な観点から指導・助言に当たるとともに、県内各地域における教員研修、教育研究団体の活動、他校の公開研究授業等において専門的立場から指導・助言を行う。

（認定者数）16年度 5名（県立高校5名）

（具体的事例）

外国語のエキスパート教員の事例

生徒の1分間スピーチ、インタビューテストなど海外研修等で学んだ先進的な指導に取組み、英語の学習量の増加及び表現方法の向上が見られた。また、教育センターでの講座の講師として、過去の取組みをまとめ実践発表を行った。

授業の鉄人（愛媛県）

（活用方法）県内各地にある鉄人の各学校で、授業公開ウィークを実施し、のべ約600人の教職員が参観。また、初任者研修等の研修会講師としての活用。

（認定者数）16年度 5名（小学校2名、中学校1名、県立高校2名）

（具体的事例）

教材・教具の工夫が素晴らしく、児童が課題意識を持って生き生きと学習している。ビデオ撮影等により授業分析をするなど、授業改善に前向きである。

国による優秀教員表彰の実施

全国の国公立学校の現職の教育職員（教職経験10年以上かつ35歳以上の者）のうち、学校教育における実践等に顕著な成果を挙げた者の中から、各推薦者が候補者を推薦し、文部科学省の審査を経て、文部科学大臣が約1,000名を表彰する。

推薦者及び候補者の推薦枠

	推薦者	推薦枠
国立学校	附属学校を設置する大学の学長	1名以内
公立学校	都道府県教育委員会	公立学校教員数に基づく按分
私立学校	都道府県知事	1名以内

選考基準

現に教育職員であって、学習指導、生徒指導等の学校教育活動において顕著な成果をあげていること。

教職経験10年以上かつ35歳以上の者であること。

推薦者が実施している表彰制度において、既に表彰を受けていること。推薦者が表彰制度を実施していない場合にはそれに準じる評価を得ていること。

勤務実績良好かつ過去に懲戒処分等の罰を受けていないこと。

表彰式は平成19年1月に実施予定。