

### 3-2. 「指導に課題のある教員」に対する取組(令和4年度)

都道府県 指定都市	1 研修の定義や目的等	2 研修の対象者	3 研修の内容・場所・期間			4 研修の活用方法		
			(1)研修内容(概要)	(2)研修場所	(3)研修期間	(1)指導改善研修との関係	(2)改善度の把握方法 ①改善度を測る者 ②改善度を測る観点	(3)改善度を測る観点
1 北海道	児童生徒への指導に課題の見える教員に対して具体的な効果的研修が実施されるよう、道立教育研究センター(以下「教育研究所」といふ。)の助言を得ることにより、該当教員の指導の改善に努める。	北海道教育委員会が、毎年12月1日を基準日として把握する児童生徒への指導に課題の見える教員	教育研究所等が、道立学校においては校長あて、市町村立学校においては所管する教育局の義務教育指導課を通じて当該学校校長に対し助言を行う。 【主な助言内容】 ・課題の詳細な分析的な把握に関する事 ・授業力やコミュニケーション能力の向上を図る指導の在り方に関する事 ・年間、月別(週別)研修計画の立案に関する事 ・効果的な校内外の研修内容の設定及び推進に関する事 ・校内体制に関する事 など	該当教員の所属校等	通年	指導改善研修との直接的な関わりはないが、当該取組後によっても改善が不十分な場合、申請者の判断で指導改善研修対象教員として申請される場合もある。	学校長	学習指導や生徒指導、学級経営等の観点で学校長が改善状況を判断
2 青森県	指導に課題がある教員について、教員自身に対する指導の改善の支援及び学校に対する指導・研修の支援を目的として行う。	指導に課題がある教員(「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)	市町村教育委員会教育長(県立学校については学校長の申請に基づき職員派遣及び総合学校教育センターで支援研修を行う。)(支援策) ①職員派遣 校長(市町村教委)の要請に応じて、教育事務所、学校教育課の指導主事等が学校訪問し、授業参観、指導助言等を行う。 ②支援研修 学校での指導・研修や職員派遣による指導等を行っても、改善が不十分な場合に、総合学校教育センターへの通所研修等の短期研修を行う。 また、当該研修期間中に、教育事務所等の指導主事等が学校訪問し、授業参観、指導助言等も行う。	所属校及び総合学校教育センター	原則として2か月の範囲内(支援研修)	当該取組後、引き続き学校で指導又は研修を行い、それでもなお改善が不十分な場合、指導改善研修対象教員として申請する。	所属校の校長、市町村教育委員会	・教科に関する専門的知識・技術・指導方法 ・児童生徒の理解に基づいた信頼関係の構築 ・問題行動への適切な対応 等
3 岩手県	早期に指導対象教員の指導の改善を図ることをねらいとして「校内研修」を実施している。	指導に課題を抱える者で、校長等から指導及び助言を行ったにも関わらず、指導の状況が改善されない者	教育センター指導員等の定期的な訪問指導、他の教諭の授業参観、教育センターでの随時研修など。	主な研修場所は所属校であるが、教育センターも随時活用している。	原則6月	「校内研修」終了時に、改善状況を評価し、改善が認められない場合は「指導が不適切である教諭等の認定」の手續に移行。	校長	専門的知識・技術、学習指導、生徒指導・生徒理解、人間関係、服務・規律性
4 宮城県	学習指導や生徒指導等に不安や悩みを抱える教員に対して、課題を明確にして、改善、解消を図る。	研修の目的を理解し、受講を希望する教員	所属校において校長が中心となって実施する校内研修を県総合教育センターが支援する。 1 課題に対応する研修設定の観点 ①教科等の専門的知識・技術及び指導方法の向上 ②児童生徒に対する深い愛情と理解力の向上 ③他の教職員との協調性及び保護者等との信頼関係の構築能力の育成 ④その他 2 研修プログラムの概要 ①教師力向上講座 ②事例研修 ③模擬授業・実践授業 ④日常研修 3 県総合教育センターによる研修支援 (1)研修プログラムの提供 ①教師の使命感向上プログラム ②学級担任力向上プログラム ③授業力向上プログラム ④コミュニケーション力向上プログラム ⑤生徒指導力向上プログラム (2)センターから所属校への訪問支援 (3)センターでの来所研修の実施 (4)アフターフォロー	所属校及び県総合教育センター	4か月～12か月	学習、生徒指導等に不安や悩みなどの課題を抱える教員に対して、指導力向上を図るための支援を行うものであり、指導改善研修を受講させることを想定したものでない。	所属長による職員評価の中で、当該者と面談を行うなど適切に把握している。	希望研修であることから、改善度の評価基準は設定していない。
5 秋田県	指導力の回復を要する教員への研修	授業力及び児童生徒支援のために必要な知識・技能に課題を有している教員	教科・領域において、授業力に関する自己の課題を明確にし、課題解決に向けた授業づくり、授業実践、授業分析、教材開発などの授業研究をとおして、実践的指導力の向上を図る。	県総合教育センター及び各研修員の在籍校	4月1日から3月31日までの1年間 指導力ステップアップ研修においては4月～8月までの研修の後、改善が見られない場合観察告知を行う。	当該研修やその後、学校現場でも成果が見られない場合は、「指導が不適切な教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることもある。	センター所長、在籍校校長、市町村教育委員会、県教育委員会	学習指導、生徒指導、学級経営、教員としての資質等 ア センター所長は、4月から9月までの研修員の研修状況評価を、本人及び在籍校校長に開示する。 イ 在籍校校長及び市町村教育委員会や関係課所は、研修員の研究授業等を参観し、評価を行う。 ウ センターでの評価と研究授業等に関する在籍校校長評価及び市町村教育委員会や関係課所担当者評価を、センター所長、関係課所、市町村教育委員会、在籍校校長がお互いに確認し、年度末に本人に開示する。 エ センター所長、関係課所、市町村教育委員会、在籍校校長の協議によって、年度末に改善が認められないと評価された当該研修員については、次年度、在籍校において、夏季休業までの期間、在籍校校長が教育実践を評価し、その結果を市町村教育委員会と関係課所及びセンターに報告する。 オ 夏季休業までの段階で、当該研修員の教育指導力の改善がなされていない場合には、「指導が不適切である教員の取扱いに関する要綱」にある観察告知を行う観察を開始し、要綱に示されている手続きに従って指導を行う。
6 山形県	所属長は、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い改善に努める。	所属長や服務監督権者が、指導に課題があると認めた教員	当該教員による授業及びその他の教育活動等、個々の課題について直接指導する。	勤務校	1年間	指導が不適切な教員に係る観点別評価表に照らして評価し、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には、市町村教育委員会に対して、指導が不適切な教員に関する報告を行う。 評価表に照らして評価した結果、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された場合には、県教育委員会に対して、当該教員が指導改善研修を受けることが必要である旨の認定の申請を行う。	所属長や服務監督権者	当該教員の課題である、学習指導力、生徒指導力等の改善を測る。
7 福島県	日頃から学習指導や生徒指導に不安や悩みを抱える「指導に課題のある教諭」に対して、教育センター及び養護教育センターが研修支援を行うことにより、指導力の向上を図ることを目的とする。	県内の公立小・中・特別支援学校及び県立学校の「指導に課題のある教諭」「指導に課題のある教諭」とは、教育公務員特別法第25条の2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が、次の事項に該当する教諭とする。 ・学習指導や生徒指導に対して継続的に不安や悩みを抱え、自信を失いつつある教諭 ・日常の授業や学級経営、児童生徒理解において、その目標達成のために継続的な支援が必要であると当該教諭が所属する学校の校長が判断した教諭	教育センター等集合研修①(研修プログラムの作成)校内研修(研修者や担当指導主事のマンツーマン支援、研修者の計画に基づき実践授業研修会を2回以上実施)宿泊研修(1泊2日)(研修者の専門性向上)教育センター等集合研修②(研修のまとめ)	所属校・福島県教育センター・養護教育センター	4か月 前期(6月～9月) 後期(10月～1月)	課題の改善が困難である者に対しては、所属長からの告知を受けて校内支援の段階へ進み、指導改善研修への手續を進める。	所属長、教育センター、養護教育センター、教育事務所、市町村教育委員会	当該教員の課題の改善が図られたかどうか。

### 3-2. 「指導に課題のある教員」に対する取組(令和4年度)

都道府県 指定都市	1 研修の定義や目的等	2 研修の対象者	3 研修の内容・場所・期間			4 研修の活用方法		
			(1)研修内容(概要)	(2)研修場所	(3)研修期間	(1)指導改善研修との関係	(2)改善度の把握方法	(3)改善度を測る観点
8 茨城県	指導力に課題や不安のある教員の指導力の向上や回復を目的とし、各々の課題に応じた校内研修及び校外研修(教育研修センターでの通所研修)を実施している。	① 学習指導要領…教材研究が不十分で、授業を計画的に進めることができない。児童生徒からの質問に正確に答えられない。 ② 生徒指導…児童生徒とのかわりが持てず、対応するのが苦手である。一人一人の児童生徒に応じた適切な指導ができない。 ③ 学級(ホームルーム)経営…クラスの児童生徒が落ち着かず適切な指導ができない。児童生徒への関心が弱く、児童生徒の心身の状況を把握しにくい。 ④ その他…教師としての適切な言動ができず、トラブルを起こすことが多い。教師としての責任感が弱く、意欲を持って教育活動に取り組むことができない。	①校内研修Ⅰ(課題研修) ②校内研修Ⅱ(授業研究4回) ③通所研修(6回;研修センター)	所属校・茨城県教育研修センター	6か月	研修成果が十分でない場合は、指導が不適切である教員の認定の申請を行う。	校長・教頭、市町村教育委員会、教育事務所、県教育研修センター	①学習指導 ②生徒指導 ③学級経営 ④使命感・資質の向上
9 栃木県	市町村教育委員会又は県立学校の校長から県教育委員会に申請があった場合に、県教育委員会が指導不適切であると判断される教員に対し実施する。	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	勤務校での実践に加え、週1回程度、栃木県総合教育センターにおける研修を実施する。	勤務校及び栃木県総合教育センター	3か月の範囲以内	「指導改善研修」を実施する前の段階の研修として、位置付けている。	校長	①学習指導 ②児童・生徒指導 ③学級経営
10 群馬県	日常的学習指導や生徒指導等の課題解決に向けた実践的な研修を行い、職能成長を図る。	研修の目的を理解し、受講を希望する教員	学習指導、生徒指導、学級経営にかかわる個別の課題に応じた研修	総合教育センター及び所属校	1年間(4月～翌年3月)	課題を抱える教員の指導力向上を目指すもので、必ずしも指導改善研修にかかわるものではない。	校長	「チェック表」、「問題性の分析表」、「観察・指導の記録」等より改善度を判断する。
11 埼玉県	教育委員会の管理主事及び指導主事が学校訪問して、当該教員の授業及びその他の教育活動を参観するなどして指導を行っている。	指導改善研修には至らないが、指導力に課題のある教員	当該教員による授業及びその他の教育活動を参観し、直接指導する。	当該教員の所属校	市町村教育委員会及び県立学校の要請に基づき、通年で実施	当該研修で成果が上がらなかった場合は「指導が不適切な教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることを予定している。	校長、市町村教育委員会職員(指導主事等)及び県教育委員会職員(管理主事・指導主事)	学習指導、生徒指導、学級経営等、児童生徒への適切な指導がなされているか、 例: 教科の専門的知識や技術力があるか、児童生徒の適切な評価ができるか、学習規律の徹底が図れるか、学習指導案の作成ができるか等
12 千葉県	-	-	-	-	-	-	-	-
13 東京都	指導力不足等教員の取扱いに関する規則(以下「規則」という。)第4条の2第1項及び第7条第1項第1号の2の決定を受けた教員に対して、課題の状況、能力等に応じて課題の解決を図るため、指導力不足教員指導向上研修(以下「指導向上研修」という。)を実施する。	規則の規定により、指導が不適切である教員と認定をしない教員のうち、指導に課題がある教員と認定された者	・東京都教職員研修センター(以下「研修センター」という。)では、講義、演習及び観察授業等を中心に、個別の課題に即した研修を実施 ・所属校では、校長が作成した年間研修計画の下、職務を通じた研修を実施	原則として、研修センターで週1日、所属校で週4日実施	1年以内で、教育長が別に定める期間	指導改善研修を受講した結果、一定程度の改善が認められる教員に対し、指導が不適切である教員の認定を解除した上で、指導に課題がある教員と認定し、指導向上研修を実施する。 また、指導向上研修を受講しても課題の改善が認められないとき、指導が不適切である教員又は指導に課題がある教員と認定し、評価結果を基に、成果の判定を行う。	・校長は、所属校で行った研修の結果について評価し、研修センター所長に通知する。 ・研修センターは、研修の結果について総合的に評価を行い、人事部長に評価結果を通知する。 ・教育委員会は、評価結果を基に、成果の判定を行う。	研修の結果に対する評価は、次に掲げる項目の記録等により、受講者の意欲・態度及び資質・能力の向上の状況について総合的に評価する。 ・受講者に対する指導及び援助の結果 ・受講者の研修センター等での研修、所属校での職務の状況等の観察結果 ・受講者の作成した各種資料、研修報告書等
14 神奈川県	指導に課題のある教員に係る情報把握後、「指導が不適切な教員」として認定を行うまでの段階(第1段階、第2段階)において、校内での研修・支援を行っている。	学習指導や児童生徒指導の状況を中心に教育活動全般について情報を把握し、その結果、課題が見られる者(第1段階) 校内研修・校内支援を行うものの改善されず、なおも「課題を有する教員」と判断されている者(第2段階)	・校長などの校内指導者、指導主事及び総合教育センターの専門指導員による授業観察や模擬授業の実施、他の教員の授業の参観や面談などを行う。	所属校及び県総合教育センター	6か月程度	校内研修・校内支援によっても、改善が見られない場合、「指導が不適切な教員」として、申請する。	校長、副校長、教頭等、指導主事、総合教育センターの専門指導員、人事担当者等	本県、文科省等の人事検討会等の考え方と整合し、基準の専門性を確保した「判定表」等により改善度を測る。
15 新潟県	校内研修プログラムにより、校内研修を行っている。	指導力に課題があり、市町村教育委員会や校長が研修を行うことが望ましいと判断した者	①学習指導に関すること(教科の専門性、教材研究の把握、指導の工夫、授業運営・指導技術、学習状況の把握) ②生徒指導に関すること(事故や問題行動への対応、児童生徒の心身の状況把握、児童生徒を理解しようとする姿勢) ③学級経営や校務分掌等に関すること(学級経営・校務分掌等、保護者との連携、他の教職員との連携) ④その他	対象教員が所属する学校	6か月	研修の結果、成果が上がらない場合は、指導改善研修の認定申請を行う。	校長	①学習指導に関すること ②生徒指導に関すること ③学級経営や校務分掌等に関すること それぞれの観点で改善が図られているかどうかを判断する。
16 富山県	-	-	-	-	-	-	-	-
17 石川県	教員としての意欲を喚起し、実践的な指導力(授業力、児童生徒理解)の向上を図るための研修を実施している。	市町教委や校長が受講することが望ましいと判断した者	・児童生徒理解 ・授業づくりの在り方(模擬授業を含む) ・人間関係づくり ・授業分析と課題解決	石川県教員総合研修センター	4か月前期(6月～9月) 後期(10月～1月)	特に関係はない。	学校長、指導主事等	指導案、導入・展開、話し方、発問、指示、板書、教材研究、専門知識、熟意、資料、学習規律 等
18 福井県	学習指導を適切に行うことができない教諭や学級経営や生徒指導を適切に行うことができない教諭について、所属校において重点的な指導、研修を実施し、指導力の回復を図る。	① 学習指導を適切に行うことができない教諭等 (1) 教科に関する専門的知識、技術等がやや不足しているため、学習指導を適切に行うことができない教諭等 (2) 指導方法がやや不適切であるため、学習指導を適切に行うことができない教諭等 ② 学級経営や生徒指導を適切に行うことができない教諭等 児童等の意見をあまり聞かず、対話が少ないなど、児童等とのコミュニケーションをとることが苦手で、児童等の心を理解する能力や意欲に欠ける教諭等	・学校長は教育委員会と連携し、当該教員の課題に応じた効果的な指導計画を作成し、指導教員を中心として計画に沿った指導を行う。 ・指導教員は一人で1～3人を担当し、計画に沿って指導する。	当該教諭等の所属校	1年間(年度更新)	指導が不適切な教員(指導改善研修対象者)としての認定には至らず、校内での指導、研修で改善が見込まれる教諭等を対象としている。	・校長は指導の成果、指導力の向上の状況を具体的に把握し評価する。 ・指導主事等による授業観察を行う。	・教材研究の充実度 ・学習指導案の完成度 ・授業実践力 ・家庭での課題内容の妥当性と点検の正確さ
19 山梨県	-	-	-	-	-	-	-	-
20 長野県	「指導力不足等教員に係る認定等に関する実施要領」第3に基づき、研修等、課題解決に向けた校内指導・支援を実施する。	「指導力不足等教員に係る認定等に関する規則」第2条の「指導力不足等教員」に該当すると校長が判断した者	校長が教頭その他教員と連携して、当該教員の課題解決に向けた校内支援体制を整備した上で、校内研修、授業見学、個人面談等により指導・支援を実施する。	当該教員の所属校	規定なし	校長は、左記の校内指導・支援を実施しても、なお改善が見込まれないと判断する教員について、指導改善研修対象として県教委へ申請を行う。	校長	学習指導、生徒指導、学級経営や校務分掌等に関することについて、それぞれの観点で改善が図られているかどうかを判断する。

### 3-2. 「指導に課題のある教員」に対する取組(令和4年度)

都道府県 指定都市	1 研修の定義や目的等	2 研修の対象者	3 研修の内容・場所・期間			4 研修の活用方法		
			(1)研修内容(概要)	(2)研修場所	(3)研修期間	(1)指導改善研修との関係	(2)改善度の把握方法	(3)改善度を測る観点
21 岐阜県	〔資質向上研修〕 一人一人の児童生徒が充実した教育を受けられるよう、学級担任や教員等の指導が適切にできない教員に対して、職務を円滑に遂行できるように必要な資質・能力の向上を図る研修を実施している。	次の各号のいずれかに該当し、校内において一定期間、管理職、主任等が指導・援助をしたにもかかわらず改善されない者 一 学級担任としての指導力が不足しており、学級経営を適切に行うことができない教員 二 教科等の指導力が不足しており、学習指導を適切に行うことができない教員 三 協調性に欠け、良好な人間関係を醸成する力が不足しており、児童生徒や保護者等の信頼が得られない教員 四 その他職務を円滑に遂行できない教員	〔小中学校〕 県の資質向上研修は、県教育委員会、市町村教育委員会、学校のそれぞれの役割を明確にし、責任をもって実施するために次の3段階で実施している。 ①第1ステージ:おもに学校において管理職等を中心とした研修 ②第2ステージ:おもに市町村教育委員会が中心となって行う研修 ③第3ステージ:県教育委員会による研修であり、教特法25条2に基づき指導改善研修 【高等学校】 定期的に県の研修施設での研修を実施しながら、勤務校で研修を受ける。また、研修施設では計画的に集中研修を併せて実施する。	所属学校での訪問指導 県総合教育センターでの研修や勤務校以外の学校での実習 市町村教育委員会での研修	1年間	指導改善研修の前段階として位置づけている。	①改善度を測る者 所属校の管理職、市町村教育委員会及び、県の教育事務所 ②改善度を測る方法 自己啓発面談等で個人目標を設定し、実績評価、指導・助言を行う。 ③課題に応じた研修プログラムを作成するため、個々に目標を設定し、それに対して評価、指導・助言を行う。	
22 静岡県	「管理職の働き方や希望により受講する者を対象とした研修で「基礎力向上を図る希望研修」として位置付けている。 ・相手分野の克服、基礎の確認という研修員のニーズにこたえる他、教職員人事評価制度において、目標達成を支える研修としても位置付けている。 ・児童生徒に対して体罰を行ったり、保護者等から苦情相談があり管理職が指導を行ったにもかかわらず改善しなかったりなど、教員としての資質に問題がある教員に対して、様々な研修を行うことにより、資質の向上を図り、職務に向かう心構えを再構築する。	課題を克服するため管理職に勧められたり、参加を自ら希望したりした教員 児童生徒に対して体罰を行ったり、保護者等から苦情相談があり管理職が指導を行ったにもかかわらず改善しなかったりなど、教員としての資質に問題がある教員に対して、様々な研修を行うことにより、資質の向上を図り、職務に向かう心構えを再構築する。	問題理解、各種研修、個人課題研究等	総合教育センター等	必要とする期間	関係はない。	事務局職員(総合教育センター、人事主管課)、所属校長 使命感、倫理観、学習指導力、コミュニケーション能力(研修記録、研修報告会等を通じて課題の改善がなされたかを確認する。)	
23 愛知県	「指導が不適切な教員」として申請するほどではないが、指導力等に問題を有し、何らかの指導や研修が必要と思われる教員を「支援を要する教員」として位置づけ、教育事務所の指導のもと、学校・市町村教育委員会の研修計画により校内研修等を実施し、その資質向上を図っている。	「指導が不適切な教員」として申請するほどではないが、指導力等に問題を有し、何らかの指導や研修が必要と思われる教員を「支援を要する教員」として位置づけ、教育事務所の指導のもと、学校・市町村教育委員会の研修計画により校内研修等を実施し、その資質向上を図っている。	児童生徒理解・指導方法	所属校	おおむね6月～12月頃	改善が見られなかった者については、『指導が不適切な教員』として申請手続きをする。	主として校長等、必要に応じて市町村教育委員会	コミュニケーション能力、指導力、協調性等
24 三重県	学習指導・生徒指導等に不安や課題がある教員について、より適切な指導が行えるよう支援する。	経験年数が十分でないことなどにより、指導に不安や課題がある教員	・所属校訪問を行い、授業参観後、指導・助言及び面談等を実施 ・県総合教育センターにおいて、模擬授業、教材研究、課題別研修(学習指導・生徒指導及び社会性について等)、面談を実施	所属校及び県総合教育センター	1年間	なし	学校長及び、県教育委員会事務局職員	①学習指導に関すること ②生徒指導に関すること ③学級経営や保護者対応等、個々の課題に関すること
25 滋賀県	-	-	-	-	-	-	-	-
26 京都府	「指導力に課題を有する教員」として服務監督権者に認定され、5段階の判定のうちA～Cである教員に対して、所属校での校内研修を中心に指導力の回復に向けた研修を行っている。	「指導力に課題を有する教員」として服務監督権者に認定された教員	・指導力の向上(指導計画、指導案作成、授業参観、研究授業の実施等) ・校務処理、社会性の向上(校務遂行への指導、助言等) ・校外での研修(社会福祉施設での業務補助、他校研究授業の参観等)	所属校	認定期間中	当該研修において成果が上がらず、さらに課題が深刻化する場合には服務監督権者の申請により指導改善研修の対象となり得る。	所属長及び市町村(組合)教育委員会	・「人間性の豊かさ」「社会性の広がり」「専門性の高まり」の三つの課題と「その他の要素」において、課題となる項目及び態様を示した分類・分析表に基づき実態把握を行う。 ・対象教員の課題ごとの態様を捉えた上で、総合的な視点から実態を把握し、改善度を判断する。
27 大阪府	指導が不適切であると思われる教員について、課題を把握し、校内での指導・研修により改善を図る。	「指導が不適切である」教員(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)	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。	所属校	必要に応じて随時	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、「教員の資質向上審議会」に諮り、「指導が不適切である」教員と認定した者に対して、指導改善研修を行う。	所属長及び市町村教育委員会、府教育庁	個々の教員の状況に応じる(例) ・専門性(専門的知識・技術、指導方法、児童生徒理解度) ・社会性(信頼・信用・協同)
28 兵庫県	指導力向上を要する教員と思われる教員に対する研修を実施している。	県教育委員会が示した観点に照らして「指導力向上を要する教員」と思われる教員(病気休暇中等の者を除く)と校長が判断した者	所属する学校において校長は、対象教員の指導責任者として課題を明確に示し、その課題の解決及び指導力等の改善にあたって、対象教員に対して具体的な指導・支援を行う。その際、対象教員の状況及び対象教員への具体的な助言、指導、指示等における応対等について詳細に記録するとともに、対象教員の指導等に関する記録簿を作成する。	学校及び市町村組合教育委員会関係機関等	年間通じて随時	当該研修で成果が上がらなかった場合は「指導力向上を要する教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることを予定している。	県教育委員会、学校、市町村組合教育委員会、教育事務所及び対象教員から提出された報告書等について指導力向上を要する教員判定委員会に諮問を行い、「指導力向上を要する教員」を判断するための観点に照らした審議の結果報告を受け、「指導力向上を要する教員」として認定するか否かを判断する。	1:学習指導、学習規律、学習評価等 2:対人関係、学級経営、生徒指導、進路指導等 3:勤労意欲、組織理解、校務処理等 4:人権意識、信頼・信用、資質等

### 3-2. 「指導に課題のある教員」に対する取組(令和4年度)

都道府県 指定都市	1 研修の定義や目的等	2 研修の対象者	3 研修の内容・場所・期間			4 研修の活用方法		
			(1)研修内容(概要)	(2)研修場所	(3)研修期間	(1)指導改善研修との関係	(2)改善度の把握方法	(3)改善度を測る観点
29 奈良県	指導が不適切である教諭等に対して研修を実施している。	指導が不適切である教諭等(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ていない、児童若しくは生徒又は保護者の信頼を得ることができず、校内において継続的に改善が見られない教諭等)	基本研修 ・自己の課題認識・研修の必要性の理解・教員の使命と役割 ・教員として必要な資質等 学習指導研修 ・学習指導案の作成と模擬授業・テストの作成と評価の工夫 ・指導方法の工夫と改善・学習指導要領の理解等 生徒指導研修 ・教育心理学に関する研修・カウンセリングの事例研究 ・いじめ、不登校等への対応・学級経営の在り方等 コミュニケーション研修 ・社会人として基本的なマナー ・面接等のもち方 ・児童生徒や保護者との人間関係づくり等 法規研修 ・教育関連法規の理解・教育公務員としてのサービスの在り方	学校及び県立教育研究所、県立および市町村教育委員会関係機関	指導改善研修の期間は、1年を超えない範囲内で県教育委員会が定める。ただし、特に必要があると認めるときは、県教育委員会に申請することができる。	指導力改善のための指導を継続的に進めてもなお改善が見られない教諭等が対象となる。指導力改善のための校内研修(以下「校内研修」という。)を県教育委員会に申請することができる。 校長は、当該教員の指導力に改善がなされたと判断した場合は、当該教員の校内研修を終了し、改善されていないと判断した場合は、指導改善研修の手続きに入る。	①改善度を測る者 学校長、市町村教育委員会(市町村立学校の場合)	1. 教育者としての使命感 2. 豊かな人間性と専門的力量 3. 児童生徒への理解と愛情 4. 幅広い人間性と社会性
30 和歌山県	-	-	-	-	-	-	-	-
31 鳥取県	-	-	-	-	-	-	-	-
32 島根県	-	-	-	-	-	-	-	-
33 岡山県	標準的な指導力を習得させること	県立・市町村立学校の教員	学習指導、生徒指導、学級経営にかかわる個別の課題に応じた研修	県総合教育センター	個別事案による	当該研修やその後、学校現場でも成果が見られない場合は、「指導が不適切な教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることもある。	学校長、市町村教育委員会(市町村立学校の場合)	授業力の向上、生徒指導力の向上、学級経営力の向上
34 広島県	-	-	-	-	-	-	-	-
35 山口県	-	-	-	-	-	-	-	-
36 徳島県	指導に課題のある教員に対し、校長を中心とした支援チームを編成する等、指導が不適切な状態に陥らないよう校内の支援体制を整備して当該教員の指導力向上を図る研修を実施している。	教科等の指導に当たって一定の課題がみられるが、「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	教科等指導、学級・ホームルーム経営、生徒指導等、当該教員の課題に応じたものとする。校長は、児童生徒に対する十分な教育上の配慮を行った上で、当該教員の抱える課題に応じた年間指導計画を作成する。	当該教員の所属校	原則として1年間	当該研修で成果が上がらなかった場合は「指導が不適切な教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることを予定している。	学校長、市町村教育委員会(市町村立学校の場合)	教科指導、学級・ホームルーム経営、生徒指導等、当該教員の持つ課題に応じて、その指導状況がどのように変化したか、把握方法、支援チームによる研修の状況について記録をとり改善状況の判定資料とする。また、県教育委員会及び市町村教育委員会が適宜、管理主事や指導主事による学校訪問を行い、当該教員の状況把握及び当該教員への指導状況の把握を行う。また、年間2回の評価授業を行い、指導主事や管理主事による評価を行い、評価結果について当該教員へフィードバックするとともに改善状況の資料とする。
37 香川県	授業力向上が求められる教員や一時的に指導に行き詰まっている教員に対して、学校現場における授業力・指導力の向上を図るための体制支援として、国の調査研究事業を活用し非常勤講師を加配する。	授業力の向上が求められる教員や一時的に指導に行き詰まっている教員	校内における指導体制を整え実施する。 ＜非常勤講師の加配＞ ・教頭やベテラン教員が支援者として授業に関わりながら、指導助言を行い、非常勤講師が支援者の授業負担軽減を図るため、授業の一部や軽微な任務を担当する。 ・非常勤講師(指導力のある退職教員等)が支援者として、授業力向上への日常的な指導助言を行う。	当該教員の所属校	1か月を超えて1年未満で、当該年度末までを期限とする。	授業力・指導力の向上を図るための支援を行うものであり、指導改善研修の受講を想定したのではない。 学校現場における授業力・指導力の向上を図るための体制づくりの支援を図るものであるが、改善が見られない教員については、指導が不適切な教員としての検討対象とする。	学校長、市町(学校組合)教育委員会、県教育委員会	授業力、指導力という2つの観点から、教材研究のあり方、学級活動の進め方、全体への指示の出し方、課題のある児童生徒への関わり方等について、当該教員の課題に応じた具体的な支援を行い、改善状況を把握する。事業終了時に、研修の成果や対象者の状況等を、校長は市町教育委員会と相談の上、報告書にまとめて提出する。
38 愛媛県	「指導に課題のある教員」の研修は、所属長が早期に当該教員に対し、指導、助言、支援等を通して実践的な指導力向上及び改善を図るための校内研修を行う。	当該研修は、次の各号のいずれかに該当する「指導に課題のある教員」で、一定期間、所属長や、服務監督権者による指導及び助言のもと、校内において、指導・支援等を行ったにもかかわらず改善されない者を対象とする。 次の各号のいずれかに該当し、校内において一定期間、管理職、主幹教諭、主任等が指導・援助をしたにもかかわらず改善されない者 ① 学級担任として指導力が不足しており、学級経営を適切に行うことができない教員 ② 教科等の指導力が不足しており、学習指導を適切に行うことができない教員 ③ 協調性に欠け、良好な人間関係を醸成する力が不足しており、児童生徒や保護者等の信頼を得ることができない教員 ④ その他職務を円滑に遂行することができない教員	教育委員会は、校内研修の計画立案に必要な支援策を講じ、改善の機会を与えることを目的としている。 ・服務監督権者である市町村教育委員会(小中学校教員の場合)又は県教育委員会(県立学校教員の場合)は、「指導に課題のある教員」の課題を把握する。また、服務監督権者は所属長が立案した当該教員への研修計画が課題に応じた適切なものとなっているか検証し、研修の実施に際しては、指導観察期間を設け、研修の成果を評価する。	目校、市町教育委員会、県総合教育センター	1年程度	所属長及び服務監督権者は、校内研修の後、特別の研修が必要と判断した場合、指導力不足等教員の認定申請を行い、指導改善研修が必要かどうか、審査委員会において審査する。 ただし、当該研修は「指導に課題のある教員」の指導力向上を目指すもので、必ずしも指導改善研修にかかわるものではない。	所属長、地教委、県教委	日常指導改善度の把握 授業参観等を通して把握する。 要請指導改善度の把握 校長の要請によって、県総合教育センターや教育委員会等が学校訪問等を実施し指導助言を行うとともに、改善の状況を把握する。 勤務校の管理職が、 ○ 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状況か。 ○ 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状況か。 ○ 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状況か。 ○ 上に掲げる者のほか、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か。 という観点から改善度を把握する。

### 3-2. 「指導に課題のある教員」に対する取組(令和4年度)

都道府県 指定都市	1 研修の定義や目的等	2 研修の対象者	3 研修の内容・場所・期間			4 研修の活用方法		
			(1)研修内容(概要)	(2)研修場所	(3)研修期間	(1)指導改善研修との関係	(2)改善度の把握方法	(3)改善度を測る観点
39 高知県	目的 職務遂行にあたって一定の課題が見られるが、「指導を要する教員」の認定に至らない教員に対し、改善に向けての効果的な指導及び必要な支援を行うため、所属校等における研修を実施する。	研修の対象となる教員は、次の(1)～(6)のいずれかの課題を有している者とする。 (1) 教科に関する専門的知識、技術等が不足しているため、児童等に対する学習指導を適切に行うことができないこと。 (2) 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こと。 (3) 児童等の心を理解する能力又は意欲に欠け、学級経営又は生活指導を適切に行うことができないこと。 (4) 勤務態度が不適切であり、又は職務遂行能力に支障があること。 (5) その職に必要な適格性を欠いていること。 (6) (1)～(5)に掲げるもののほか、教員としての資質に問題があり、学習指導、学級経営、生活指導その他の校務を適切に行うことができないこと。	研修の開始にあたり、当該研修の趣旨を対象教員に告知し、課題を明確に認識させる。研修方法は、学習指導案、学級経営方針の作成、研究授業や児童生徒に関わる内容など学校の実態に合わせて研修計画を立てる。所属長は市町村教育委員会を通じて、高知県教育委員会に報告書等を提出する。	所属校	1年間	課題が改善されなかったときには、市町村教育委員会又は県立学校長と人事担当課が相談し、「改善研修」対象者として申請する。	所属長、市町村教育委員会、高知県教育委員会	客観的な事実に基づいた記録に基づき、指導力や勤務意欲、資質や適格性、指導の経過から課題の改善状況を判断し、改善していなければ指導を要する教員に認定し、指導改善研修対象者となる。
40 福岡県	児童・生徒に対する指導が不適切であったため、教育活動に支障をきたしているが、自らその状況を理解できず、また、理解していても放置したり、適切な解決方法を見い出せずに、児童・生徒とのトラブルが絶えない。教員を対象に、日常的指導や校内研修等を通して指導の改善を図るものであり、研修の実施に当たっては、学校長が課題に応じた適切な研修プログラムを立案し、学校長を中心として組織的・協働的に対応することとしている。	○適切な学習指導ができず、授業が成立していない。 ○適切な学級経営ができず、いわゆる学級崩壊等の状況にある。 ○適切な生徒指導ができず、児童・生徒とのトラブルが絶えない。 ○社会性に欠けるため、職員・保護者とのトラブルが絶えない。	基礎力要請メニュー、学習力改善メニュー、人間関係調整力育成メニューの3分野から、当該教員の課題や能力、学校の実態等に応じて具体的な研修項目を選択し、個別の研修プログラムを作成し実施する。また、学校の要請に応じて、指導主事等で構成するサポートチームを派遣し、指導体制づくりや研修プログラムの作成、実施、記録等、適切に研修が実施されるようアドバイスし、定期的、継続的に学校を訪問し、研修が円滑かつ効果的に行われるよう支援する。	所属校	原則として1年間	校内研修の実施後に、改善が見られない場合は、「指導が不適切である」教諭等として申請することになる。	所属長、市町村教育委員会及び、県教育事務所	・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状況か。 ・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状況か。 ・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状況か。 ・その他、教員としての基本的な能力が不足しているため、学習指導、学級経営、生徒指導等を適切に行うことができない状況か。等
41 佐賀県	「指導が不適切である教員」との判断までには至らないが、知識、技術、指導方法その他教員及び求められる資質・能力の向上を図る。	・教科等の指導に当たって一定の課題が見られるが、教育公務員特例法第25条の2第1項に基づく「指導が不適切である教員」との判断までには至らない者、又は県教育委員会が特に支援研修の受講が必要と認める者。 指導に課題がある教員とは、 ・授業に工夫がなく、自分本位の授業が多い。 ・学級経営がうまくできず、児童・生徒との信頼関係を築くのが難しい。 ・問題行動等がうまく把握できず、必要な指導ができない。	○教科等指導研修 ・模擬授業、授業研究会(指導案、板書、発問等)、教育センター研修講座、授業力を高める研修、指導主事等による指導・助言等 ○一般研修 ・自己の課題把握、学級経営の進め方、生徒指導の仕方、同僚や保護者等との関係づくり等、教師としての基礎的・基本的な力を高める研修等	勤務校	原則として1年間	当該研修で成果が上がらなかった場合は、「指導が不適切である教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせる。	校長	①教科等学習指導の状況 ②生徒指導や学級経営の状況 ③児童生徒とのコミュニケーション ④職員・保護者との関わり
42 長崎県	指導が不適切な教諭等の認定を行うまでには至らないが、知識、技術、指導方法その他教員及び求められる資質・能力の向上を図る。	(1) 学級担任としての指導力が不足し、学級経営を適切に行うことができない教諭等 (2) 教科等の指導力が不足し、学習指導を適切に行うことができない教諭等 (3) 協調性に欠け、良好な人間関係を醸成する力が不足し、児童生徒や保護者等の信頼が得られない教諭等 (4) 職務を円滑に遂行することができない教諭等	研修内容・当該教諭の課題を踏まえ作成した校内研修計画書をもとに、校内研修等を実施する際に専門指導員を学校に派遣する。当該教諭と専門指導員が教育センターで面談し、校内研修の状況を取り、課題に対する指導助言を情報に基づいて校長等の管理職に伝えるときに、必要により校内研修のすすめ方に指導助言を行う。以上により校内を中心とした研修の継続的な指導・支援を行う。	勤務校での研修を主とし、必要に応じて、県教育センターでの研修も実施する。	1年間を原則とする	当研修で指導の改善が見込まれない場合には、指導が不適切な教諭等の認定を行うよう申請する場合もある。	当該校校長、専門指導員	・教科等の指導に関すること ・教科等以外の指導に関すること ・学校運営に関すること
43 熊本県	【指導力サポート研修】児童又は生徒(以下「児童等」という)の指導に当たって一定の課題がみられるが、教育公務員特例法第25条に規定された「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。)の資質能力の向上を目的に実施する。	教員として求められる資質能力の一部に課題があるため、児童等への指導の際に一定の配慮を要する教諭、助教諭、養護教諭及び講師(非常勤の講師を除く。)のうち、次の各号の一部またはすべてに該当する者。(1) 教科に関する専門的知識、技術等が不足している。又は指導方法に課題がある者(2) 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に課題がある者(3) 教員としての資質に課題がある者。 人事評価における「能力評価」の結果を次のように活用し、市町村教育委員会及び県立学校長が、研修候補者の申請を行う。(1) 「能力評価」における全体評価がCの者については、研修該当者の可能性があるものとして、申請を検討する。(2) 「能力評価」における全体評価がDの者については、申請を行う。	授業研究・教材研修・理論研修・講話・演習・課題別研修・社会体験研修等	在籍校・教育センター・受け入れ先等	12月から2月までの間に4回程度実施	関係はない。	学校長	(1) 学習指導に関すること ・授業づくりの在り方と学習規律等に関する研修 ・学習指導の専門的知識・技能・指導法及び評価に関する研修 (2) 生徒指導・学級経営に関すること ・生徒指導の在り方、人間関係づくり(コミュニケーション)に関する研修 ・児童生徒理解と学校集団づくり、学級経営に関する研修 ・いじめの防止や不登校対策、問題行動等への適切な対応等に関する研修 (3) 教員の資質に関すること ・教員としての基本的資質等に関する研修 ・不祥事防止に関する研修

### 3-2. 「指導に課題のある教員」に対する取組(令和4年度)

都道府県 指定都市	1 研修の定義や目的等	2 研修の対象者	3 研修の内容・場所・期間			4 研修の活用方法		
			(1)研修内容(概要)	(2)研修場所	(3)研修期間	(1)指導改善研修との関係	(2)改善度の把握方法 ①改善度を測る観点	(3)改善度を測る観点
44 大分県	-	-	-	-	-	-	-	-
45 宮崎県	児童生徒に対する指導が不適切と認められる教員に対して、深刻な状況に至る前に、学校において資質向上支援研修を実施し、校長の要請に応じて支援をする。	校長が指導に課題がある教員と認めた教員に対して、市町村教育委員会及び県教育委員会(県立学校)と協議の上、資質向上支援研修が必要であると判断した者	①日常指導:授業参観等を通して、必要な指導助言を行う。 ②定期的な指導:当該教員の課題に応じた支援研修計画を作成し、課題解決に向けた具体的な指導を行う。	当該教員が所属する学校等(年間5日間程度、県教育研修センターでの研修を実施)	学校における資質向上支援研修の期間は原則として定めていない。	資質向上支援研修を講じても改善が見られない教員について、指導が不適切な教員として申請を行う。	県教育委員会(資質向上対策措置審議会)	教員としての能力及び知識、業務に対する意欲、職務命令への対応、独善的行動、反抗的態度、暴力的言動、破壊的行為等
46 鹿児島県	校内研修を中心として、校内のサポート体制を整備し、実態に即した計画的な校内研修を実施し、指導力の向上を図っている。また、研修の実施状況や改善状況等については、報告を求め、学校や市町村教育委員会の支援に努めている。	指導力そのものに問題があると考えられる者うち、学校運営に大きな支障がない者	実態に即したものとして、特に定めていない。	校内研修を中心に、必要に応じて市町村教育委員会や教育機関等が主催する研修会等にも参加させる。	1年間(研修の成果については、年度末に報告)	校内での研修で改善が不十分だった場合は、「指導が不適切な教員」の対象とし、指導改善研修を受けさせることを検討する。	所属校の校長	授業参観等により、教科指導力、生徒指導力、コミュニケーション能力の改善状況を評価する。また、個人面談の結果や業績等評価、学校評価、各種学力テストの状況等も勘案する。
47 沖縄県	(資質能力支援プログラム) 教職員の職務遂行能力の回復を支援し、及びその回復が見込まない教職員の公正な人事管理を図り、もって公務能率の向上及び質の高い教育の提供を図る。	勤務実績不良又は適格性欠如職員(「指導が不適切である」教諭等)の認定に至らない教諭等)	1 【事前指導】 沖縄県立総合教育センター、沖縄県教育庁教育事務所及び市町村教育委員会等が提供する研修の受講奨励、その他所属組織内にて職務遂行能力の向上を目的とした研修を実施する。 2 【特別研修】 【事前指導】を行ってもなお、資質能力支援プログラム適用職員に勤務実績不良等の状態を改善する必要があると認められた場合は、さらに1年間の特別研修(職場内研修・職場外研修)を実施する。	所属校及び沖縄県立総合教育センター等	1 【事前指導】 1年間 2 【特別研修】 1年間	特になし	所属校の校長、教育庁及び市町村教育委員会等関係機関の指導主事、研究主事、主査等	職員の勤務(職務)状況等報告、勤務改善等記録、事前指導結果報告、特別研修結果報告、人事評価結果等
48 札幌市	教科指導等の改善向上を希望する教諭に対し、当該教諭の課題意識・要望等に合わせた研修講座受講のコーディネート及び研修研究等について個別支援を行い、指導力の向上を図る。	市立認定こども園、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校の教諭(主幹教諭、兼課教諭、栄養教諭、期限付教諭、再任用教諭、法定研修対象者、休職中の教諭を除く)で、本人からの申し出があった者、又は園長・校長が資質・能力等に一定の課題があると判断した者。	(1)当該教諭の課題やニーズに対応した様々なサポート ① 当該教諭が教職員育成担当課等に来所、または、指導主事や教育研究員等が園・学校を訪問し、学校経営、幼児・児童・生徒指導及び教科指導等について、助言を受けることができる。 ② 学校訪問に際しては、授業を参観し、必要な助言を受けることができる。 ③ 当該教諭が教職員育成担当課等に来所した場合は、模擬授業を行い、指導主事や教育研究員等から助言を受けることができる。 (2)研修講座受講のコーディネート ① 教職員育成担当課は、当該教諭のニーズに対応した教育センター実施の研修講座をコーディネート提案する。 ② 受講講座は、当該年度に教育センターで実施する専門研修講座から指定する。	所属校	当該年度を受講決定日から3月末日までの期間で、当該教諭が受講する講座及び予定した研修が終了する時点まで。(当該教諭、園長・校長と相談の上、決定する。)	特段取り決めてはいない。	園長・校長 教育委員会	指定されたサポート内容が全て終了した段階で、園長・校長から教職員育成担当課提出される「研修終了報告書」や、各研修講座受講終了時に記入し、当該教諭から園長・校長へ提出される「振り返り用紙」、教育委員会による学校訪問等により改善状況を判断する。
49 仙台市	校長又は園長は、所属教員が資質、能力等に一定の課題があり、児童、生徒又は幼児に対する指導に支障をきたしていることを認め、教育委員会等に連携しながら、校内研修の必要性を判断する。	校長又は園長が、資質、能力等に一定の課題があり、児童、生徒又は幼児に対する指導に支障をきたしていることを認め、教育委員会等に連携しながら、校内研修の必要性を判断する。	「学習指導」「生徒指導」教員としての基本的な資質等、当該教員の課題に合わせた研修計画及び研修内容を決定して実施する。	所属校	原則として約1年間で定めて、個々の状況に応じて変わることがある。	当該研修において成果が認められないときは、児童等における指導が不適切な教員として申請手続きを行う。	校長、教育委員会	校長が作成する校内研修結果報告、教育委員会による学校訪問(情報収集、授業等視察)等により、研修の成果、当該教員の課題の改善状況を判断する。
50 さいたま市	「指導力向上のための支援」による指導助言及び研修。指導改善研修には至らないが、教員の指導力が十分に発揮できないために、不適切な言動が見られ、学級がうまく機能しない状況が起こってしまう場合がある。そのため、当該教員(原則として、本採用教員)の指導力向上に向け、学校及び関係各課等が連携して、取組を行う。	指導改善研修には至らないが、指導力に課題のある教員(原則として、本採用教員)	3つの段階を設定している。第1段階は、学校内における研修及び指導。それでも改善が難しい場合は、第2段階として、市教育委員会の支援を要請する。市教育委員会は、指導力向上のための支援として、担当者を学校へ派遣し、授業・学級経営・生徒指導等に関する指導助言を行う。また、必要に応じ、教育研究所において、個別の課題研修等を行う。担当者は、教職員人事課・指導1課・指導2課・健康教育課・教育研究所の主査、主任管理主事、主任指導主事、研修指導員等がある。第3段階は、指導改善研修となる。	学校及び教育研究所	状況に応じて期間を定めている。多くは1〜2か月であるが、6か月以上の場合もある。	指導力向上のための支援を行っても改善が見られない場合、指導改善研修の対象となる。(さいたま市教育委員会 指導不適切教員の取扱いに関する要綱(H20.4.1) 第3条 報告及び指導の状況把握に基づく)	当該校長及び、指導力向上のための支援に関わる担当者	指導力の実情を見極める「教員の指導力に関する資料」(校長等や本人が記入する58項目のチェック表)を活用して測る。また、支援担当者との連絡会議における協議も行い、確認する。
51 千葉市	-	-	-	-	-	-	-	-
52 川崎市	児童等の指導に当たって一定の課題が見られる教員等については、校長は教育委員会と相談し、児童等に対する十分な教育上の配慮を行った上で、短期の研修や指導観察期間等をおとして、校長等の管理職や指導主事等から指導、助言を行い、当該教員の指導の改善を図っている。	児童等の指導に当たって一定の課題が見られる小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校に勤務する教員	校長は、対象者の指導状況等の把握や課題克服に向けた適切な指導・助言、研修、その他学校の実情に応じて校内での支援体制の整備や支援計画の作成を行う。教頭は、校長を補佐するとともに、指導観察記録の作成等を行う。また、総括教諭や各主任等は、指導担当者として校長、教頭の指示により授業実習等対象者の実際の指導にあたる。	○主に所属校(必要に応じて総合教育センターなど)	1か月以上6か月以内	指導の改善が見込まない場合には、校長は委員会に指導が不適切な教員の認定について申請する。	所属学校の校長、教頭、総括教諭、主任教諭及び総合教育センターの研修指導員	指導観察記録、研修日誌及び自己観察記録の結果をもとに、「学習指導」「学級経営」「児童生徒理解・指導」「教員としての社会性・人間性・組織理解」の観点に関する項目ごとに具体的な成果を整理し、対象者の課題における改善度を測る。
53 横浜市	疾病以外の理由により、児童等の指導に必要な知識、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員のうち、教育委員会が認定した者に対して、指導等の改善を目的として行う。	(1) 学習指導を適切に行えない教員 (2) 児童・生徒指導を適切に行えない教員 (3) 学級経営を適切に行えない教員	研修担当課において研修計画を立て、対象教員の所属校で研修を実施する。	主に所属校	原則として1年以内	「校内研修」終了時に、改善状況を評価し、改善が認められない場合は「指導が不適切である教諭等の認定」の手に移行。	所属長	各教科等の指導に関する専門的知識や技能向上、児童生徒の適切な評価・評定、児童生徒の問題行動等への適切な対応等

### 3-2. 「指導に課題のある教員」に対する取組(令和4年度)

都道府県 指定都市	1 研修の定義や目的等	2 研修の対象者	3 研修の内容・場所・期間			4 研修の活用方法		
			(1)研修内容(概要)	(2)研修場所	(3)研修期間	(1)指導改善研修との関係	(2)改善度の把握方法	(3)改善度を測る観点
54 相模原市	指導に課題のある教員に係る情報把握後、「指導が不適切な教員」として認定を行うまでの段階(第1段階、第2段階)において、校内研修・校内支援を行っている。	学習指導や児童生徒指導の状況を中心に教育活動全般について情報を把握し、その結果、課題が見られる者(第1段階)。校内研修・校内支援を行うものの改善されず、なおも「課題を有する教員」と判断されている者(第2段階)。	「学習指導」「児童・生徒指導」「資質」に関する内容など、当該教員の課題に応じた研修を行う。	○主に所属校(必要に応じて総合学習センターなど)	1か月～6か月	校内研修・校内支援によっても改善が見られない場合、「指導が不適切な教員」として、教育委員会に申請する。	当該校の管理職	①全体の状況把握、②個々への配慮、③態度、服装、言葉遣い等、④公平さ・人権への配慮(授業に関して) ⑤導入・展開・まとめの内容と時間配分、⑥学習課題の明確化・提示方法、⑦教材・教員の提供方法及びその扱い、⑧指導内容・用語、⑨児童・生徒の考えや反応への対応、⑩動機付けや意欲喚起への配慮、⑪板書
55 新潟市	学校並びに指導主事が、支援を要する教職員を支援することにより、指導力・意欲及び自信を回復させることを目的としている。	(1) 幼稚園、小学校又は特別支援学校において、学級担任又は主たる授業者となることが困難な教諭 (2) 中学校又は高等学校において、主たる授業者となることが困難な教諭 (3) 学校又は幼稚園において、継続的に職務の遂行に支障をきたしている教諭	総合教育センターでの指導改善研修の後、所属校でのサポート研修を実施	所属校と総合教育センター	原則1年間	指導改善研修に臨まないための予防的研修(サポート研修、集中研修、定期研修)として位置づけている。	「支援を要する教職員の判断の基準と視点」を活用して図る。	(研修内容) ・学習指導に関する研修 ・生徒指導に関する研修 ・保護者・同僚との人間関係に関する研修 (研修場所) 所属校及び総合教育センター
56 静岡市	3年目フォローアップ支援として、「指導に課題のある教員」に対し、教育センター指導員が定期的に学校を訪問する。授業参観・面談による指導助言を行い、授業力アップ、子ども理解等についての認識が深まるよう、支援に努める。	授業力、子ども理解等に大きな課題がある教員	当該教員による授業及び子どもへの接し方等について教育センター指導員が、具体的に直接指導をする。	所属校	1年間	課題を抱える教員の指導力向上を目指すもので、必ずしも指導改善研修にかかわるものではない。	所属長	特に改善度の評価基準は設定していない。
57 浜松市	指導力に関して支援を要する教員に研修を実施している。	指導不適切教員の予備軍であり、指導力に関して支援を要する教員	当該教員の課題・適正に応じた研修を実施する。	・教育センター ・在籍校 ・その他	・6か月を単位として改善が認められるまで	当該研修で成果が上がらなかった場合は「指導が不適切な教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることを予定している。	・指導主事 ・当該校長 ・審査委員会委員	学習指導力、生徒指導力、運営・人間関係能力、勤務状況、教員としての使命感等
58 名古屋市	-	-	-	-	-	-	-	-
59 京都市	・授業力向上プログラム 学校長が「継続的に研修が必要」と判断し、「授業力」を重点的に向上させる必要のある教員に対する研修プログラム。 ・復帰時集中指導研修 指導困難な状況に陥り、長期休業等を3か月以上取得せざるを得なくなった教員のうち、教育委員会が必要と認める教員 ・指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業 教科等の指導力が不足しているが指導が不適切である」との認定に至らない教員	・授業力向上プログラム 学校長が「継続的に研修が必要」と判断し、「授業力」を重点的に向上させる必要のある教員 ・復帰時集中指導研修 不適切な指導や保護者対応等により指導困難な状況に陥り、長期休業等を3か月以上取得せざるを得なくなった教員のうち、教育委員会が必要と認める教員 ・指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業 教科等の指導力が不足しているが指導が不適切である」との認定に至らない教員	・授業力向上プログラム研修:当該教員の能力及び適正に応じた課題別研修や勤務校で行う授業研修等を実施 ・復帰時集中指導研修:服務指導や指導案作成などの研修を実施 ・指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業:指導主事等による訪問指導及び適案作成等所属校における校内研修の実施	・授業力向上プログラム研修:総合教育センター及び勤務校 ・復帰時集中指導研修:総合教育センター及び勤務校 ・指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業:総合教育センター及び勤務校	・授業力向上プログラム研修:1年間 ・復帰時集中指導研修:1年間 ・指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業:11ヶ月	・授業力向上プログラム研修:当該研修で成果が上がらなかった場合は「指導が不適切な教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることを予定している。 ・復帰時集中指導研修 当該研修で成果が上がらなかった場合は「指導が不適切な教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることを予定している。	・授業力向上プログラム研修:教育委員会の指導主事など ・復帰時集中指導研修:教育委員会の指導主事など ・指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業:教育委員会の指導主事など	・授業力向上プログラム研修:指導力の改善しているかや、集中的な指導が必要かどうか ・復帰時集中指導研修:指導力の改善しているかや、集中的な指導が必要かどうか ・指導に課題のある教員等に対する人事管理に関する調査研究事業:指導力の改善しているかや、集中的な指導が必要かどうか
60 大阪市	指導員が学校訪問などを行い支援を要する教員の状況把握をしたうえで、校長に対して当該教員への指導方法の助言や指導員による当該教員への直接指導など、当該教員の指導力向上を図る対策を実施する。(校園長支援)	支援を要する教員(支援を要する教員に対する調査)で校長から報告があった教員)	校園長が支援を要する教員に対し、日常的に指導・助言を実施する。支援を要する教員に対する調査の報告に基づき、必要に応じて、指導員から校長に対する指導方法の助言や当該教員に対する直接指導を行う。	在籍校	支援を要する教員に対する調査の報告から当該教員の改善が認められるまで	校園長支援により改善が見られない教員、いわゆる「指導が不適切と思われる教員」については、指導員が校園長とともに指導・記録を継続し、それでも改善しない場合には、指導改善研修(ステップアップ研修)の受講につなげる。	指導員・指導主事・行政担当者	・授業観察や面談を行い、定期的に当該教員の状況等の情報共有を図り、確認したうえで次の観点に基づき改善状況等を判断する。 ・教科に関する専門的知識、技術等があるか。 ・指導方法が適切であるか。 ・児童等の心を理解する能力及び意欲があるか。
61 堺市	教科等に関する専門知識、技術等が十分でないため、学習指導等が適切に行うことができない者に対して、①校内研修、②巡回指導研修、③一定期間教育センターで資質向上研修を実施している。	教科等に関する専門知識、技術等が十分でないため、学習指導等が適切に行うことができない者等	教育センターが、資質向上研修実施委員会における審査結果に基づき、資質向上研修の具体的な内容及び方法について、学校園長、教職員人事課と協議のうえ計画を策定する。	・所属学校園 ・教育センター	資質向上研修実施委員会での審査に基づく期間	資質向上研修の成果に基づき、指導改善研修の対象者として検討を行う。	校長、指導主事、資質向上研修実施委員会	・学習指導力 ・生徒指導力 ・学級・学校運営力 ・教育公務員としての使命感・責任感

### 3-2. 「指導に課題のある教員」に対する取組(令和4年度)

都道府県 指定都市	1 研修の定義や目的等	2 研修の対象者	3 研修の内容・場所・期間			4 研修の活用方法		
			(1)研修内容(概要)	(2)研修場所	(3)研修期間	(1)指導改善研修との関係	(2)改善度の把握方法 ①改善度を測る者 ②改善度を測る観点	(3)活用方法
62 神戸市	・校内外研修 指導が著しく適切さを欠き、また資質に問題があるなど、指導力に問題があると考えられる教員(支援を要する教員)については、まず、校内外研修により指導力を回復していく。 ・総合教育センターによる研修 校内外研修で指導力を改善することが出来ない教員については、総合教育センターによる訪問研修等により指導力を回復していくこととする。	指導が著しく適切さを欠き、また資質に問題があるなど、指導力に問題があると考えられる教員(支援を要する教員)	・専門指導員が授業参観し、適切な助言をする。 ・一定期間(回数)継続して、支援活動を実施する。	主に対象者の勤務校	必要に応じて継続的に実施	当該研修で成果が上がらなかった場合は「指導が不適切な教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることを予定している。	教育委員会事務局の教職員課及び総合教育センター	授業力の向上、生徒指導力の向上、学級経営力の向上。
63 岡山市	教科指導や生徒指導、学級経営等を中心とした指導方法や教材等の研究を深め、当該教員の資質及び指導力の向上を目的としている。	自らの指導力等に不安を感じている者、今後一層の指導力の向上により学校の中核として期待される者等のうち、個別の指導・支援を希望し、指導力等の向上が一層期待できると校長が判断した者。	【校内での実施】 ① 校長は、支持的・協働的な雰囲気の中で、当該教員の資質及び指導力の向上を目指す指導・支援が充実できるよう、個々の課題を明確にして支援体制をつくる。 ② 教育研究研修センター指導主事・指導員は、週に1回程度学校を訪問し、当該教員の授業等の観察を行い、校長と校内における指導・支援について協議する。 【教育研究研修センター】 ① 当該教員は、授業等の観察を受け、教育研究研修センターで授業反省等を行う。 ② 実施時間帯については、学校の実態により校長と教育研究研修センター所長が協議し、決定する。	校内及び教育研究研修センター	当該年度内とし、各当該教員の実態に応じて、校長と教育研究研修センター所長が協議し、決定する。なお、実施状況をもとに、延長・短縮も可とする。	関係はない。	②実施状況の把握方法 教育研究研修センターと当該教員は実施の記録を作成し、ポートフォリオ方式を通して、常に当該教員の課題意識を明確にさせることで指導力等の定着を図り、実施状況を把握する。 ○実施状況を把握する者 教育研究研修センター指導主事及び指導員	○実施状況を把握する観点 本市の教職員研修では、岡山市教育振興基本計画において示している目指す教職員像「情熱、指導力、人間力を有し、学び続ける教職員」に基づき、以下の3つの資質能力の向上を図っている。 ・教育に対する揺るぎない情熱(使命感、向上心) ・教育の専門家としての確かな力量(保育・授業力、子ども理解の力、マネジメント力) ・総合的な人間力(人間関係力、人間性) また、教職員の経験年数により4つの段階に分け、それぞれの段階で必要な資質能力を着実に身に付けていけるよう系統的に研修を実施している。 指導力向上研修においても、以上の3つの資質能力を観点とし、経験年数をふまえながら課題を設定するとともに実施状況を把握することとしている。
64 広島市	教科指導や生徒指導、学級経営等について、研究を深め、教員の指導力の向上を目的としている。	教科等に関する専門的知識や技術等が十分でないため、教科指導等を適切に行うことができない者等	指導力に課題のある教員については、教員の課題に応じた「指導力向上のためのプログラム」を策定し、継続的な指導を行う。	研修の内容は、勤務校での指導主事による授業観察及び直接指導と、教育センターでの課題に適切な研修講座の受講等。	研修期間は、プログラム策定時に個別に定める。	当該研修で成果が上がらなかった場合は、「指導が不適切である教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることとしている。	学校長、指導主事、管理主事等	「指導力向上のためのプログラム」策定時に設定した個別の課題
65 北九州市	校(園)長が行なう指導・研修を支援するための講座を実施している(夏季休業期間中)。	全教員に対して実施する指導力調査を、AからDで判定する。調査でC又はDと判定されたものを対象とする。	指導に課題のある教員及び希望者に対して、有識者(大学教授)、教育委員会指導主事等が講師となり、指導力向上のための研修を実施	教育センター	夏季休業期間中の2～7日間	校長による指導研修の一環で実施しており、当該研修で成果が上がらず、その後も改善がない場合には、「指導が不適切な教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることとしている。	学校長	年2回実施する指導力調査(7月、1月)において、指導力調査判定項目に基づき、それぞれの時期において判定された結果により、改善度を図る方式をとっている。
66 福岡市	「指導が不適切である」教諭等に該当する可能性があると思われる教諭等を早期に把握し、当該教諭等の抱える課題や問題点を明確にするとともに、学校と教育委員会との連携のもと、当該教諭等に指導の改善に向けた助言・指導等を行う。	「指導が不適切である」教諭等に該当する可能性があると思われる教諭等に対して行う。	校長及び教育委員会事務局関係課が連携して当該教員の指導力向上のための取組を継続的に実施(授業参観・個別指導、教育センターで行われる研修の受講等)	校内等	必要に応じて継続的に実施	当該研修において成果が上がらなかった場合は、「指導が不適切である」教諭等としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることを予定している。	校長が教育委員会事務局関係課と連携	知識、技術、指導方法その他教員として求められる資質、能力等の観点で当該教員の指導の状況を随時把握。
67 熊本市	校長が「指導が不適切な教諭等」に該当する可能性があると思われる教諭等を早期に把握し、その教諭等に対して、教育委員会と連携しながら校内で研修を行い、指導力の改善を図る。	教科等に関する専門的知識、技術等が不足している、指導が不適切である、児童等の心を理解する能力又は意欲に欠けるなど、教諭等としての資質に問題があり、学習指導、学級経営、生徒指導等を適切に行うことができない者	指導に課題があると思われる教諭等に対して、校長が指導・助言を行うとともに、校内での研修計画や他教員による支援体制をつくり課題解決を図る。 ・教育委員会は、校長と連携し、必要に応じて指導主事等を派遣するなどして当該教諭等の課題解決を図る。	主に対象者の勤務校	6か月	校内での研修で成果が上がらなかった場合は「指導が不適切な教員」としての認定を行い、指導改善研修を受けさせることを予定している。	学校長と教育委員会とで協議	学習指導、生徒指導、学級経営、教員としての資質等
合計				55県市				
(参考) 平成26年度合計				43県市				
(参考) 平成25年度合計				42県市				

(注1)「指導に課題のある教員」とは、教科等の指導に当たって一定の課題がみられるが、教育公務員特例法に基づき「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を指す。  
(注2)合計は「指導に課題のある教員」に対する研修を実施している都道府県・政令指定都市数。