

教職員の人材育成

学校教育の直接の担い手である教職員の活動は、子供たちの成長に関わるものであり、とりわけ、その人格形成に大きな影響を及ぼすものである。

このような専門職としての教職員の職責の重要性を踏まえるならば、教職員は自らの資質能力の向上を図るため、常に研修に努めることが必要である。

とりわけ、国際化や情報化の進展等変化の激しい今日、教職員には、多様でかつ高度な資質能力が求められている。

また、これからの学校においては、各学校の自主性・自律性を確保するとともに、創意工夫を凝らした特色ある学校づくりを進めるため、校長をはじめとする教職員一人一人が、自由闊達な雰囲気の中で、そのもてる能力を最大限に発揮し、組織的、一体的に教育活動を行うことが必要である。

こうしたことから、一人一人の教職員が自ら主体的に日々研修に努め、自己の資質能力の向上を図ることが期待されている。

1 研修と法令

教職員各自が資質向上を目的として自主的・主体的に研修し、能力を開発することは責務であるが、より一層の研修効果を発揮し、職務の効率的執行を図るため、任命権者による職務としての研修が法律により定められている。

(1) 地方公務員として

地方公務員である公立学校教職員の研修について、「地方公務員法」では、右のとおり定められており、この規定に基づき任命権者である県教育委員会は、教職員を対象に各種の研修を企画・実施している。

【地方公務員法】

(研修)

第39条 職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。

2 前項の研修は、任命権者が行うものとする。

(2) 教育公務員の特例

学校教育における教員の職務については、教員の自発性と創造性に期待する面が大きいことや、児童生徒との人格的な触れ合いを通じ、個性・能力に応じて適切な指導を行わなくてはならないなど、一般の公務員とは異なった性格を有している。

教育基本法においては、教員の使命と職責の重要性を踏まえ、教員は研究と修養に励むこと、また研修の充実が図られるべきことが規定されている。

【教育基本法】

(教員)

第9条 法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。

2 前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない。

さらに、教職員の中でも教諭、養護教諭などの教育公務員は、研修に関し、地方公務員法の適用に加えて「教育公務員特例法」により特例が定められている。

【教育公務員特例法】（※一部抜粋）

（研修）

第21条 教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

2 教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。

（研修の機会）

第22条 教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。

2 教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

3 教育公務員は、任命権者の定めるところにより、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる。

（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）

第22条の2 文部科学大臣は、公立の小学校等の校長及び教員の計画的かつ効果的な資質の向上を図るため、次条第一項に規定する指標の策定に関する指針（以下「指針」という。）を定めなければならない。

（校長及び教員としての資質の向上に関する指標）

第22条の3 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指針を参酌し、その地域の実情に応じ、当該校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標（以下「指標」という。）を定めるものとする。

（教員研修計画）

第22条の4 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を踏まえ、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を定めるものとする。

（初任者研修）

第23条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等に対して、その採用の日から1年間の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修を実施しなければならない。

2 任命権者は、初任者研修を受ける者（次項において「初任者」という。）の所属する学校の副校長、教頭、主幹教諭（養護又は栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭を除く。）、指導教諭、教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師のうちから、指導教員を命じるものとする。

3 指導教員は、初任者に対して教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項について指導及び助言を行うものとする。

（中堅教諭等資質向上研修）

第24条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等に対して、個々の能力、適性等に応じて、公立の小学校等における教育に関し相当の経験を有し、その教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図るために必要な事項に関する研修（以下「中堅教諭等資質向上研修」という。）を実施しなければならない。

2 任命権者は、中堅教諭等資質向上研修を実施するに当たり、中堅教諭等資質向上研修を受ける者の能力、適性等について評価を行い、その結果に基づき、当該者ごとに中堅教諭等資質向上研修に関する計画書を作成しなければならない。

第21条では、教育公務員の研修は「職責を遂行するために」として、職務遂行上不可欠なものとして位置付けられるとともに、「絶えず研究と修養に努めなければならない」とされ、主体的な研修の期待とともに、継続的な研修努力義務が課されている。

第22条第2項では、職務に専念する義務の免除（職専免）による研修が定められている。条文では「授業に支障のない限り」とあるが、これは、授業がなければ研修に参加できるということではない。教員の中核的職務である「授業」に支障がある限り

は承認できないものとして所属長の承認権限を拘束することが趣旨である。

したがって、所属長が授業を含めて校務運営上支障がなく、研修内容が職務に専念する義務を免除するにふさわしい内容と認めた場合に研修に参加できることになる。

第23条では、初任者研修について定められている。初任者研修は、新任の教諭等が教職への自覚を高めるとともに、円滑に、かつ、自立した教育活動を展開していく素地を養うことを目的として実施するものである。

そのため、新任の教諭等は、県教育委員会が計画・実施する初任者研修を受講することが義務付けられており、校長の監督の下、指導教員を中心として校内全体で初任者を育てるという体制をつくり、初任者が研修に専念できるよう配慮する必要がある。

第24条では、中堅教諭等資質向上研修について定められている。平成29年度からは、教育公務員特例法等の一部を改正する法律により、10年経験者研修を中堅教諭等資質向上研修に改め、中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図るための研修とすることとなった。

2 研修の分類とサービスの取扱いなどについて

教職員が研修に参加する場合、その研修内容などにより、「職務としての研修」、「職務専念義務免除（職専免）の研修」、「自主的な研修」に分類することができる。

その分類とサービスなどを整理すると次のとおりとなる。

分類	職務としての研修	職務専念義務を免除されたの研修	自主的な研修
研修例	・初任者研修などの経験者研修 ・民間企業等派遣研修などの推薦研修 ・管理職等研修 ・各種主任等研修 ・教育センター専門研修 ・所属長が命じる校内研修 など	・所属長の承認を受けて参加する研修	・勤務時間外における自主研修
サービス	・研修参加自体が職務 (校外の場合は公務出張)	・職務専念義務免除 (職専免)	
根拠	・地方公務員法第39条 ・教育公務員は 教育公務員特例法 第21条第1項、第2項、 第22条第1項なども適用	・職専免条例第2条 ・教育公務員は 教育公務員特例法 第22条第2項	・教育公務員は 教育公務員特例法 第21条

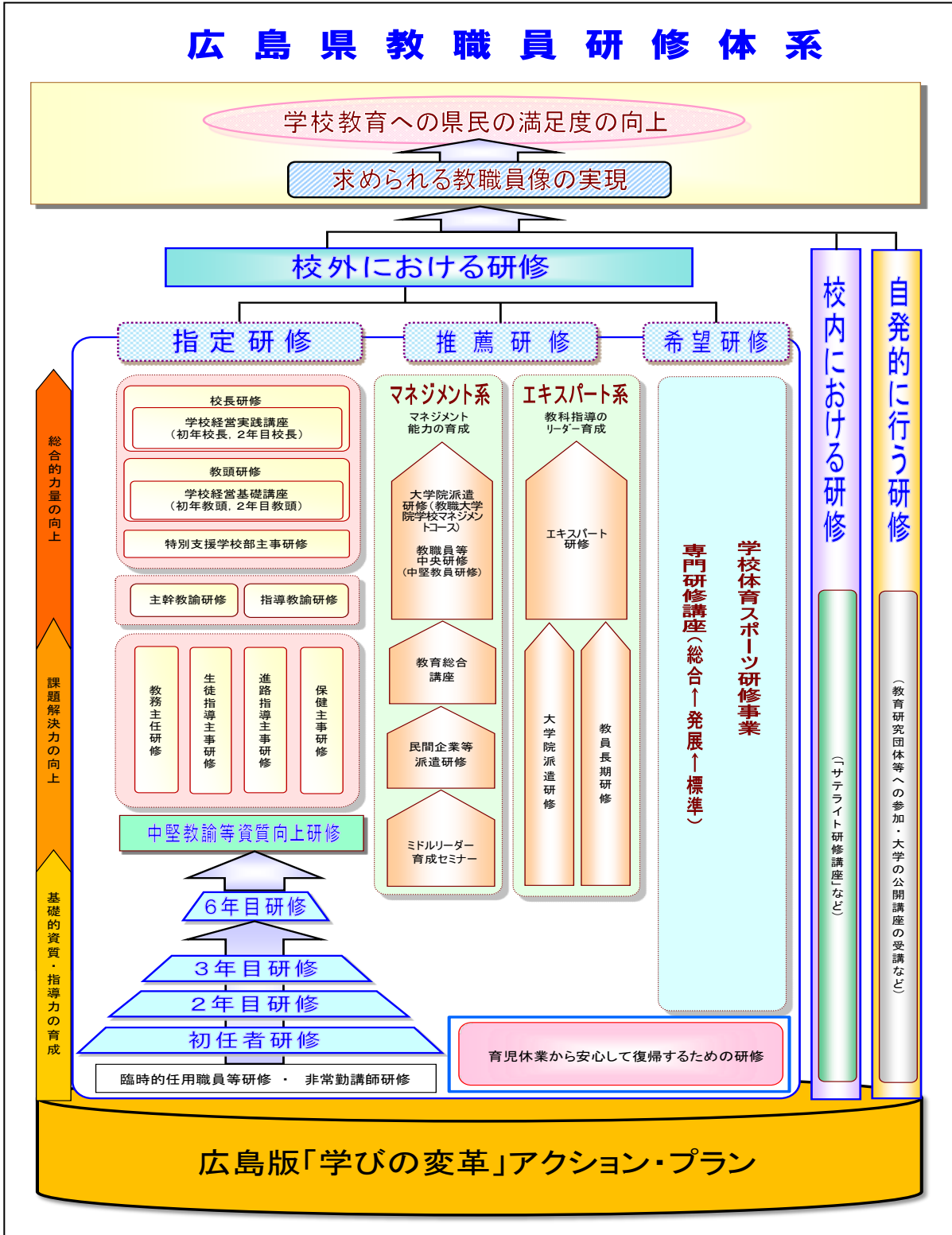
なお、職員団体が主催する教育研究集会（教研集会）については、集会が職員団体活動の一環として行われていることから、これに参加することは、職員団体活動としての集会の成立と運営に関与することになる。そのため、公務出張や職務専念義務免除による参加は、地方公務員法第55条の2第6項の「職員は、条例で定める場合を除き、給与を受けながら、職員団体のためその業務を行ない、又は活動してはならない。」とした規定に違反することになる。

したがって、勤務時間中に教研集会へ参加する際のサービスは「年次有給休暇」で対応すべきものといえる。

3 教職員研修の充実について

(1) 広島県教職員研修体系

「広島版『学びの変革』アクション・プラン」を基にして、学校経営基盤の確立と教職員一人一人の能力・適性等に応じた指導力の確実な向上を図るため、人材育成の観点も踏まえ、経験年数や職能成長と連動した研修体系に基づいてそれぞれの研修を実施する。



(2) 求められる役割に応じた教職員研修の充実

ライフステージに応じて、教職員としての資質能力の向上をより効果的に行うために、引き続き次の3点を中心に充実を図る。

ア 授業力向上の強化

教えるプロとしての専門性や技能を磨いていくことを支援するために、初任者研修から中堅教諭等資質向上研修までの教職経験者研修において、段階的に授業力を向上する内容とする。

イ 主任等候補者の育成

主任等候補者に対し、組織マネジメントなどの主任等としての基本的な考え方を身に付けさせるため、ミドルリーダー育成セミナーを充実し、次期主任等の育成を図る。

ウ 管理職等の育成

組織的、機動的な学校運営を行うことのできる資質とマネジメント能力を身に付けさせるため、校長研修の内容を教頭研修で実施するなど、管理職等研修における研修内容を前倒しし、次期管理職等の育成を図る。

(3) 「広島版『学びの変革』アクション・プラン」についての研修等の充実

「広島版『学びの変革』アクション・プラン」の推進に向けて、既存の研修体系をベースに、これからの社会で活躍するために必要な資質・能力の育成を目指した教育の実践に向けた研修等を一層充実させる。

「広島版『学びの変革』アクション・プラン」の推進に向けた研修等	
資質・能力の育成を 目指した教育	◆ 既存の各指定研修(初任者、2・3・6年目、中堅教諭等、主任等、主幹・指導教諭、管理職)の充実 ~資質・能力の育成を目指した教育の推進に必要な内容を充実~
グローバル・マインドの 涵養	◆ 海外大学等長期派遣研修 ◆ 在外教育施設教員派遣 ◆ JICA現職教員特別参加制度 ◆ 若手教員米国派遣交流事業
英語教育改革に対応 した指導法の修得等	◆ 小学校外国語パワーアップ事業 ◆ 中学校外国語アップグレード事業 ◆ 高等学校英語指導力向上研修

(4) 広島県における教職員研修の推進

教職員の指導力を向上させるためには、校内における研修を中心とした日常の職務の遂行を通じたOJTが重要であり、校外における研修と校内における研修とが関連付けられるよう取り組むことが求められる。

