

福島大学大学院教職実践研究科

教職高度化専攻（教職大学院）

設置の趣旨等を記載した書類 資料

目次

【資料1】	第7次福島県総合教育計画の概要（令和3年12月7日福島 県・福島県教育委員会）	2
【資料2】	企業・団体等へのアンケート調査結果（抜粋）	5
【資料3】	校長及び教員としての資質の向上に関する指標【第2版】	8
【資料4】	各コースの時間割モデル	13
【資料5】	各コースの学生の学修イメージ	18
【資料6】	福島大学研究倫理規程	23
【資料7】	福島大学と福島県教育委員会による連携協議会設置要綱	27
【資料8】	福島大学教職大学院連携協力校調整会議に関する申し合わせ	29
【資料9】	福島大学教職大学院教員採用選考基準	31
【資料10】	専任教員の学類授業担当一覧	32
【資料11】	専任教員の時間割	35
【資料12】	専任教員の年齢構成・学位保有状況	58
【資料13】	国立大学法人福島大学職員就業規則及び国立大学法人福島大 学契約職員就業規則	59
【資料14】	福島大学教職大学院の認証評価実施について	77
【資料15】	実習場所と実習時期、及び年間スケジュール	78

第7次福島県総合教育計画（令和3年12月7日福島県・福島県教育委員会）の概要

学びの変革の推進に向けて

計画の基本的性格

- 県総合計画の部門別計画
- 教育基本法に基づく本県の教育振興基本計画

計画の期間

- 令和4年度から令和12年度まで（9年間）

- 東日本大震災後の取組によって見えてきたことを踏まえ、以下の教育を目指す
 - ・復興・創生、個人と社会のWell-beingの実現に向けて「**急激な社会の変化の中でも、自分の人生を切り拓くたくましさ**を持ち、**多様な個性をいかし、対話と協働**を通して、**社会や地域を創造**することができる人」を育てる
 - ・全ての子どもに必要な**資質・能力**を確実に育成することを旨とし、**一方通行の画一的な授業から、個別最適化された学び、協働的な学び、探究的な学び**へと変革する（「**学びの変革**」）
 - ・**子どもたち一人一人に必要な力を確実に育成していく学校**に変革する

1 福島県の教育を取り巻く現状と課題

社会の現状と今後予想される姿

- 【福島県】
 - 全国以上の少子高齢化
 - 根強い風評と風化の問題
 - 現在も存在する帰還困難区域、3万人を超える避難者
 - 東日本大震災余震等の自然災害の発生
- 【全国】
 - Society5.0時代の到来
 - 新型コロナウイルス感染症の拡大
 - グローバル化、ボーダレス化、SDGsの取組の広がり
 - 更なる人口減少による人手不足や地域コミュニティ衰退のおそれ
 - 復興に向けた取組の継続
 - 再生可能エネルギーの導入促進
 - 技術革新の進展による雇用形態、労働市場の変化
 - 世界経済における日本の存在感の低下

福島県の教育の主な課題

〈これまでの取組の検証から〉

- 【児童生徒の学力】
 - 算数・数学等学力面に課題
- 【児童生徒の心身の健康】
 - 心のケアが必要な子どもが現在も一定数存在
 - 肥満児童生徒の割合が東日本大震災後顕著に増加
- 【教育環境】
 - 長時間勤務の教員が一定数存在等

〈東日本大震災からの復興・創生の過程から生じたもの〉

- 【課題】
 - 心のケアが必要な子ども増加
 - 外遊びの自粛による体力低下
 - 避難指示区域の子どもの減少
- 【希望】
 - レジリエンスや助け合う精神
 - 対話と協働の文化、県内外とのつながり
 - 課題を克服する先進的な教育活動
 - ・課題そのものを学びとする探究活動
 - ・風評を払拭する観点からのGAP教育
 - ・極少人数規模をメリットに変える遠隔合同授業
- 【教訓】
 - 科学技術の進歩とそこに内在するリスクに、社会としてどう向き合うべきか再認識

〈AIの進化や新型コロナウイルス対策の中で見えてきた学校の意義〉

- 【臨時休業によって再認識された役割】
 - 学力保障
 - 人とのつながりや体験の保障
 - セーフティネット
- 【実施が困難になった活動】
 - 実習や実験、海外研修等直接体験する活動
 - 自然発生的に生まれる会話や触れ合い
- 【学校の強み】
 - 子どもに伴走し個性を引き出す教員の存在
 - 様々な体験、コミュニケーション等

本県の「強み」や「成果」は、いかしつづ、課題克服に向け、「学び方」や「学校の在り方」の見直しが必要

2 目指すべき教育の姿

個人と社会のWell-being(一人一人の多様な幸せと社会全体の幸せ)の実現に向けて

福島県で育成したい人間像

急激な社会の変化の中で、

自分の人生を切り拓くたくましさを持ち、

多様な個性をいかし、対話と協働を通して、

社会や地域を創造することができる人

育む力 (例)

自己と向き合う

- 自己を客観的に分析・評価する
- 自己肯定感や自己有用感を持つ
- 自己の強みを理解、使いこなす
- 自ら学び続け、自己管理、自己決定することができる

他者と向き合う

- 謙虚さと寛容の心
- 他者との違いを新しい価値を生み出すために重要なものとして受け止め、協働する
- コミュニケーション能力や読解力

社会と向き合う

- 主体性や当事者意識
- 粘り強く向き合う
- 必要な情報を選び取り、前例にとらわれず挑戦し、新たな価値、産業、文化を創造する

「福島ならではの」教育の推進

「福島らしさ」をいかした多様性を力に変える教育

○福島の課題を題材とした学び

⇒他者との対話と協働、新たな技術や方法、価値の創造、多様性の尊重等を学ぶ、多様性を力に変える教育

※グローバルとローカル、デジタルとアナログ、学校と地域等様々な要素を柔軟に取り入れて実施。

福島で学び、福島に誇りを持つことができる「福島を生きたる」教育

○福島の良さ(豊かな文化や自然、自然環境、第1次産品等)をいかした学び

⇒生まれた場所や将来働く場所は異なっても、福島県で学び育つ過程で、福島県に誇りを持つことができる教育

「福島らしさ」とは

【震災前から】

- 広い県土だからこそ「はま・なか・あいづ」の多様性
- 各地域の文化と歴史、豊かな自然環境といった独自性
- 人と人との触れ合いや支え合いの精神
- 人々の温かさや絆の息づく県民性

【震災以降】

- 他の地域よりも複雑で多くの課題を抱える中で、地域の人々が手を取り合って果敢に挑戦を続けていること 等

【「福島らしさ」をいかしたこれまでの教育活動】

豊かな自然環境等をいかした体験活動 等

演劇教育・道徳教育
放射線教育
課題解決学習 等

連動

「福島ならではの」教育とSDGs

- ①本計画に基づく施策を展開することで、SDGsに掲げられた誰一人取り残さない包摂性のある持続可能な教育環境を目指す
- ②本計画に基づき子どもたちを育成することで、福島県の復興・創生のみならずSDGsの17の目標の達成につなげる
- ③SDGsの視点を踏まえた探究的な学びを推進する

学ぶ意義や「学力」の捉え直し

【学ぶ意義】

- 「学び」は正解のない社会に向き合うための道標となるもの
- 学ぶ意義を、多様な子どもたちが学ぶ過程で自ら見いだしていくことが重要

【学力】

- 知・徳・体といった様々な力が、子どもに培いたい力
- 学習指導要領:「知識及び技能」「思考力、判断力、表現力等」「学びに向かう力、人間性等」

【これからの学び方】

- 一方通行の画一的な授業から、個別最適化された学び、協働的な学び、探究的な学びへと変革する
(「**学びの変革**」)



3 第7次総合教育計画の施策の展開

6つの施策	主な取組
施策1 「学びの変革」 によって 資質・能力を確実に育成する	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校段階を見通した確かな資質・能力の育成(幼児教育段階からの非認知能力育成、小中高連携) ○ 複雑な社会の課題を主体的に解決する力の育成(プロジェクト学習、コミュニケーション教育) ○ ICT活用などによる学びの変革(個別最適化された学び、協働的な学び、探究的な学び、情報モラル) ○ 創造性あふれる人材の育成(STEAM教育、産業教育等) ○ エビデンス(根拠)に基づいた教育施策の推進
施策2 「学校の在り方」の変革 によって 教員のか、学校のかを最大化する	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員の働き方改革の推進 ○ 教員の養成・採用・研修(教員育成指標による資質・能力の明確化、個々の教員の強みの伸長) ○ チームとしての学校マネジメントの推進(外部人材の活用、教員の役割の明確化等) ○ 学校の特色化・魅力化の推進(県立高等学校改革後期実施計画、コース制導入等)
施策3 学びのセーフティネットと 個性を伸ばす教育によって 多様性を力に変える土壌をつくる	<ul style="list-style-type: none"> ○ 地域で共に学び、共に生きる共生社会の形成に向けた特別支援教育の充実 ○ 不登校児童生徒、帰国児童生徒、外国人児童生徒等への個別支援の充実 (多様な子どもたちへの支援体制強化) ○ 家庭教育支援、家庭の経済的支援の充実
施策4 福島で学び、福島に誇りを持つことができる 「福島を生きる」教育を推進する	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校と地域の連携・協働の推進(地域コーディネーターの配置、地域課題探究活動) ○ 東日本大震災・原子力災害の教訓の継承、福島の今と未来の発信(防災・放射線教育、「語り部」活動) ○ 福島イノベーション・コースト構想を担う人材の育成
施策5 人生100年時代を見通した 多様な学びの場をつくる	<ul style="list-style-type: none"> ○ 生涯にわたり健康マネジメント能力など学び続ける力の育成 ○ 地域における多様な活動機会の充実 ○ 生涯学習の機会の充実 ○ 地域に根ざした文化の継承と活用
施策6 安心して学べる環境を整備する	<ul style="list-style-type: none"> ○ 少人数教育の充実 ○ 学びを支える施設設備等の整備 ○ 私立学校の教育条件の維持・向上 ○ 避難地域12市町村などの特色ある教育 ○ 防災・危機管理などの安全安心な学校づくり ○ 公立大学における人づくり

施策の点検・評価(主な指標)
<ul style="list-style-type: none"> ◇ 児童生徒に関する指標：「地域の課題を解決するための提言や、社会に貢献する何らかの活動を行った生徒の割合(高校在学中)」(施策1、4)、「自分にはよいところがあると思う児童生徒の割合」(施策1)、「ふくしま学力調査の結果の経年比較により、学力が伸びた児童生徒の割合」(施策1、4)、「全国学力・学習状況調査の全国平均正答率との比較値」(施策1、4)、「不登校の児童生徒数」(施策3) ◇ 学校に関する指標：「地元自治体や企業等と共に課題解決に向けた学習活動を実施した学校、または探究学習等を元に地元自治体に政策の提言等教職員の割合」(施策2) ◇ 地域に関する指標：「県立美術館、県立博物館、県文化財センターの入館者数」(施策5) 等

※()は主な関連施策

【大学院全体】企業・団体等へのアンケート調査結果（抜粋）

1. 調査実施概要

(1) 調査目的

令和5年4月に再編予定の福島大学の大学院に対する社会的ニーズ(派遣、採用)を把握することを目的とする。

(2) 調査対象

本学学生の採用実績等を有する県内外の企業・団体等「373 事業所」を対象とした。

(3) 調査方法

福島大学大学院の再編(改組及び新設)の内容を説明する資料及び調査票を上記調査対象に郵送で送付し、マークシート又は Google フォームにより回答を回収した。

(4) 調査時期

令和3年11月8日(月)～11月19日(金)

(5) 回答数(回答率)

139 事業所(約 37.3%) ※締切後の到着分を含む。

2. 調査実結果

(5) 新構想大学院への意見・要望について（自由記述）

▼問 11 大学院再編構想へのご意見・ご要望がありましたら自由に記入してください。

[23 事業所より寄せられた意見・要望をカテゴリ別に整理]

(大学院全体、組織に関するご意見)

- ・時代にあった研究機関になりますように
- ・福島県の地域課題について専門的に研究し、即戦力として企業に貢献できる人材の育成を希望したい。
- ・将来福島の地で貢献できる人財の育成に期待をしております。
- ・再構築により、更に高度な学びと研究が可能になることや個人の選択肢が増えることで貴大学大学院の質向上が見込めるのではないのでしょうか。就職活動でも大きなアピールポイントになるはずです。
- ・福島の発展のために本当に必要だと思えます。福島に本社を置く企業として、また卒業生として誇りに思うとともに産学一体となって発展していくことを応援しております。
- ・学童保育の NPO です。一年生のクラスの半数が学童保育を利用しています。毎日の宿題は、ほぼ学童保育で行われているのが現状です。子どもの行動の要因、背景を理解して子どもと家庭を支援したいと考えたとき、学校生活の情報は、欠かせないと考えますが、その連携は、積極的にとられていません。ぜひ、学童保育の研究も研究課題としていただき、地域の学童保育の質の向上に取り組んでいただきたいと考えます。学校、地域(学童等)、家庭の教育力の向上、そして連携こそが、自立した人間を育てることに繋がるのではないのでしょうか。
- ・アカデミズムには自由と寛容が不可欠です。教員と学生の自由な研究を推進してください。社会的要請等もあるかとは思いますが、慎重にかつ勇気をもって理の発見に取り組んでいただける組織になってくれることを願います。
- ・地域のあり方、地域再生が大きな課題となる中、専門性、学際性を重視した組織再編は適切だと思えます。
福島県の実情に適った再編と考えます。特に教育実践研究科の充実を図ったのは良かったです。何としても人材育成を図らなければ福島の教育の向上は望めません。
- ・大学院再編に向け、継続的な情報提供をお願いしたい。
教員免許（特に小学校）を取得しやすくしてほしい。
- ・どの学科もすばらしいと感じます。頑張ってください。
- ・新たな大学院（教育プログラム）によって、将来を見通す幅広い視野と自ら主体的に取り組む実践力を兼ね備えた人材を輩出してくれることを期待しています。

(カリキュラムに関するご意見)

- ・イノベーション人材育成の必要性については共感します。育成したい人材に必要な素養、知識、スキルまたカリキュラムなどについては民間企業にも意見を聴取しながら進めていただきたいと思います。
- ・実社会に柔軟に対応できるカリキュラムを組んでいただければと思います。
- ・再構想資料拝見しました。2つの履修パターンがある点がとても魅力的でした。ぜひ弊社に卒業生の方入社して欲しいです。また、私自身も入学したいなと思うプログラム内容でした。

(リカレント教育に関するご意見)

- ・是非とも社会人枠を広く設定して欲しく思います。いろんな意味で地域の発展に繋がると考えます。
- ・年齢を問わず、希望する方を積極的に受け入れ、学びに関する環境を構築して行って欲しい。
- ・社会人経験をへて、更に知識を身に付けることに大きな意義があると思います。とても良い試みだと感じます。
- ・短時間で集中的に受講できる社会人向けの講座
- ・貴大学はこれまでも地域に根ざした大学として、地域社会の諸課題解決に向けた研究や活動に取り組み、学部再編や新たな学類創設を行われてきていますが、今回の大学院再編も、そうした積極的な姿勢が感じられるもので大変有意義であると思います。また、社会人でも学びやすい様々な環境整備も考えられており、期待感をもっておりますが、引き続き今後も、学びの意欲がある社会人にとって魅力的な、「ここで学んでみたい」と思える大学院再編を進めて実現していただければと考えます。

(その他のご意見)

- ・特にありません。
- ・特にございません。宜しくお願い致します。
- ・いつもお世話になっております。機会がございましたら改めてご挨拶させていただければ幸いです。今後とも何卒よろしく願いいたします。
- ・弊組合における採用については、出身校(学部)枠を設定することはなく、全ての受験者に同条件で均等に機会が与えられます。

校長及び教員としての資質の向上に関する指標【第2版】

令和4年4月
福島県教育委員会

東日本大震災以降、複雑で多くの課題を抱える中で、本県の教員が日々子どもたちと真剣に向き合い取り組んできた教育実践の一つ一つは、今、「福島ならではの」教育としての成果や財産となりつつあります。

課題に果敢に挑戦する心や粘り強さ、他者との違いを認め、助け合う精神などの「福島らしさ」が醸成されました。また、課題に対して、対話と協働を通して解決を目指す探究学習によって、多様性を力に変える教育が生まれています。これらは全国的にも誇るべきものです。

第7次福島県総合教育計画では、校長及び教員の皆さんには、社会が急激に変化し、学校を取り巻く課題や教育ニーズが多様な中であっても、こうした「福島ならではの」教育を推進することで、「自分の人生を切り拓くたくましさを持ち、多様な個性をいかし、対話と協働を通して、社会や地域を創造することができる人」を育てていくことが求められています。

全ての教員が、立場や役割は異なっても、「チーム福島」の一員として、変化をいとわず挑戦する心を持ち、自らの長所や個性の伸長を図り、子どもに伴走しながら、継続的に学び続けることができるよう、新たに指標を策定しました。本指標を、各種研修受講時のもとより、自らの教育実践の省察等に活用されることを期待します。

福島県が育成を目指す教員像

急激な社会の変化の中で、「自分の人生を切り拓くたくましさを持ち、多様な個性をいかし、対話と協働を通して、社会や地域を創造することができる児童生徒」を育成するために、学びの変革^{※1}を実現し、

- 「福島らしさ」^{※2}をいかした多様性を力に変える教育と、福島で学び福島に誇りを持つことができる「福島を生きる」教育（以下「福島ならではの」の教育という。）を実践する教員
- 高い倫理観と教育に対する情熱・使命感を持ち、児童生徒に伴走しながら学び続ける教員
- 心身共に健康で、自らの強みや指導力をいかし、チームとして多様化・複雑化する教育ニーズに対応する教員

(第7次福島県総合教育計画より)

※1 学びの変革とは

- 全ての子どもに必要な力を育成するため、一方通行の画一的な授業から、個別最適化された学び、協働的な学び、探究的な学びへと変革すること

※2 「福島らしさ」とは

- 「はま・なか・あいづ」に代表される広い県土だからこそ多様性、それぞれの地域の文化と歴史、豊かな自然環境といった独自性
- 人と人との触れ合いや支え合いの精神など、人々の温かさや絆が息づいている県民性
- 東日本大震災及び原子力災害によって他の地域よりも複雑で多くの課題を抱える中で、地域等の人々が手を取り合っ

て果敢に挑戦を続けていること

指標の趣旨

- 養成、採用、研修を通じた学び続ける教員を支えるための目安として作成しています。
- 校長及び教員の資質向上のため、高度専門職としての職責、経験及び適性に応じて身に付けるべき資質について、教職生活全体を俯瞰的に捉え明確にしています。
- 画一的な教員像を求めるものではなく、校長及び教員に求められる基礎的、基本的な資質を身に付け、長所や個性の伸長を図るためのものです。

教員	研修を通じて自らの資質向上を図る際の目安
	職責、経験、長所や個性に応じてより高度な段階を目指すための手掛かり
教委	指標を踏まえた研修計画の作成による校長及び教員の計画的・効果的な資質向上
	本県教員を目指す者が身に付けるべき資質を示すことにより優秀な教員を採用
大学	指標に示す着任時の姿を目指して教員を養成
	教職大学院等における教員の資質向上のための指針

指標の特徴

- 横軸に、教員としての成長過程を示した4つのステージをおき、ステージごとに身に付けるべき資質を示しています。
- 横軸に、「福島県が求める着任時の姿」を加え、養成、採用、研修を通じた成長過程を意識したものとしています。
- 縦軸は、「Ⅰ 教員としての素養」、「Ⅱ 学びの創造」、「Ⅲ 児童生徒の理解と指導」、「Ⅳ 教職員の協働と学校づくり」の4つの領域をおき、更に13項目に区分することにより、分野ごとに身に付けるべき資質が分かるようにしています。
- 「福島県が育成を目指す教員像」、東日本大震災及び原子力災害の経験を踏まえた「福島らしさ」を示すとともに、それらの内容を本指標に反映させています。
- 養護教諭、栄養教諭・学校栄養職員については、「Ⅱ 学びの創造」を「Ⅱ 専門領域」として別に定めています。
- 校長・副校長については、身に付けるべき資質を4つの領域に分けて別に定めています。

ステージ

- 各ステージの概ねの経験年数の始年は、本県の基本研修の受講年となっており、研修を通じて自己の取組を省察しながら、資質を高めるための見通しを持つてるようにしています。
- 各ステージの概ねの経験年数は目安であり、それぞれの教員の個性や多様なキャリアパスをいかにして、継続的に資質の向上を図ることが求められます。

ステージ1 【基礎形成期】 概ね1～5年	ステージ2 【資質成長期】 概ね6～10年	ステージ3 【資質充実期】 概ね11～15年	ステージ4 【深北発展期】 概ね16年～
【出会い・学ぶ】 教職に必要とされる知識・技能を習得する時期	【深め・高める】 実践に基づき、知識を深め、技能を高める時期	【広げ・分かち合う】 視野を広げ、同僚教職員と協働性を高める時期	【伝え・支える】 それぞれの立場でリーダーシップを発揮し、同僚支援する時期
初任者研修 新規採用教員研修	5年経験者研修	中堅教諭等資質向上研修	中核教諭研修等
学 び 続 け る		教 員	個性の伸長・多様なキャリアパス

領域

領域	内 容
Ⅰ 教員としての素養	教育公務員としてその職責を遂行するための資質に関わること。 「福島県ならではの」教育を理解し、絶えず研究と修養に努め、自己の取組を省察しながら資質を高めるために学び続ける力が求められています。
Ⅱ 学びの創造	学びの構想や授業づくりに必要な資質に関わること。 「社会に関わられた教育課程」に基づき、主体的・対話的で深い学びを通して児童生徒の資質・能力を高める力が求められています。
Ⅲ 児童生徒の理解と指導	児童生徒の理解や多様な教育的ニーズへの対応に必要な資質に関わること。 特別な支援を必要とする児童生徒への対応を含め、多様な児童生徒を誰一人取り残さず健やかな学びを保障する力が求められています。
Ⅳ 教職員の協働と学校づくり	学校運営や同僚性の向上に必要な資質に関わること。 社会と連携・協力しながら、「チームとしての学校」を実現する力が求められています。

校長及び教員としての資質の向上に関する指標【第2版】

令和4年4月 福島県教育委員会

領域	ステージ	福島県が求める着任時の姿	ステージ1 【基礎形成期】 概ね1～5年	ステージ2 【資質成長期】 概ね6～10年	ステージ3 【資質充実期】 概ね11～15年	ステージ4 【深化発展期】 概ね16年～
			初任者研修 新規採用教員研修	5年経験者研修	中堅教諭等資質向上研修	中核教諭研修等
項目			学 び 続 け る		教 員	個性の伸長・多様なキャリアパス
I 教員としての素養	1 使命感・情熱・向上心	教員の役割を自覚し、教職への情熱を持つとともに、児童生徒の人権を尊重し、愛情を持って接することができる。	教員に求められる基本的な知識・技能を身に付け、意欲的かつ確実に職務を遂行している。	自己の教育実践の省察により専門性を高める努力をし、主体的に職務を遂行している。	中堅教員として学校全体を幅広く見直し、協働して職務を遂行している。	教育の質の向上や現代的な諸課題の解決に向け、学校の中核としての役割を自覚し職務を遂行している。
	2 幅広い教養や社会性・確固たる倫理観	教育に関する法令を理解するとともに、一般的な教養や社会性を身に付けている。	広く社会に目を向け、幅広い教養を持ち、変化に対応できる力やより良い人間関係を築くための力を身に付けている。 教育公務員として高い倫理観を持ち、法令・服務規律を遵守している。		社会の変化を敏感に捉え、対話と協働を通して柔軟に対応する力を身に付けている。 他の教職員の模範となる良識ある言動ができ、学校全体の法令・服務規律に対する意識を高めている。	
	3 本県の教育課題への理解と対応	東日本大震災及び原子力災害からの復興・創生を目指す本県の教育課題を理解しようとしている。	震災の事実や教訓を継承・発信する教育活動や、地域の特色を踏まえた教育活動に取り組んでいる。	本県の施策を踏まえ、多様な教育資源を活用し、教育課題解決に向けた探究的な教育活動に取り組んでいる。	本県の教育課題への多面的な理解に基づき、探究的・協働的に課題解決に取り組む教育活動を推進している。	本県の教育課題の解決につながる教育課程の編成、実施、改善を組織的・計画的に推進している。
II 学びの創造	4 学びの構想と広がり	学習指導要領に基づき、「生きる力」を育むための学びの在り方について理解している。	目指す資質・能力を意識し、学びを社会につなげ、新たな学びへの意欲を引き出す単元や授業を構想している。	学びを自己実現やより良い社会づくりにつなげる単元や授業を、教科等横断的な視点や学びの連続性の視点から構想している。	学校内外の資源を活用し、特色ある教育活動を効果的に実施するためのマネジメントに取り組んでいる。	家庭や地域との連携・協働による特色ある教育課程の編成、実施、改善を組織的・計画的に推進している。
	5 授業等の実践と評価・改善	教科等の特質に応じた資質・能力、見方・考え方を理解し、授業づくりの基本的な知識を身に付け、技能を習得しようとしている。	指導方法やICTを含む教材・教具の活用を工夫し、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善に取り組んでいる。	見方・考え方を働かせた学びの過程を充実させるとともに、ICTを含む教材・教具を効果的に活用し、学びの変革の実現を図っている。	実践や研修会等で得たICTの有効活用を始めとした新たな知見を校内で発信・共有し、教員同士の学び合いによる学びの変革を推進している。	ICTの有効活用を始めとした新たな知見を統合し、学びの変革を意識した研究・実践を推進する組織体制の構築に努めている。
		適切な観点別評価と個人内評価により、指導と評価の一体化を図り、児童生徒の学習状況の把握と指導の改善に力を入れている。	適切な観点別評価と個人内評価により、指導と評価の一体化を図り、児童生徒の学習状況の把握と指導の改善に力を入れている。	学習の過程及び成果について評価の場面や方法を工夫し、指導の改善や児童生徒の学習意欲の向上につなげている。	学習状況の評価を基に、組織的な授業改善や、自立した学習者の育成に向けた教育課程の改善を推進している。	評価の妥当性、信頼性を高め、次の学年や異校種に適切に接続するための組織的・計画的な取組を推進している。
		幼稚園教育要領等に基づき、幼児教育に関する基本や幼児教育において育みたい資質・能力及び「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」について概ね理解している。	幼児教育における遊びを通じた指導の重要性を踏まえ、発達を意図し、具体的なねらいや内容を設定した指導計画を作成している。	発達を理解し、実態や遊びの展開の見通しによる具体的なねらいや内容、環境構成等を設定した指導計画を作成している。	幼児の長期の発達過程を見直し、幼児の姿に直結した具体的な短期の指導計画を手順や形式等を工夫して作成するとともに、同僚に助言している。	知識と経験を基に意図的・計画的な保育の実施を推進し、効果的な環境構成や援助等、園の実情に応じた園内研修を企画・運営している。
	幼稚園等	指導計画に基づく環境構成や個に応じた援助の大切さを理解し、幼児に進んで関わろうとしている。	ねらいや内容を踏まえ、保育者の役割を意識しながら、幼児の活動に寄り添って援助している。	環境を通して行う教育・保育の意義や特質を理解し、計画的に環境を構成し、保育者の役割を果たそうとしている。	幼児期にふさわしい生活の展開や遊びを通しての総合的な指導、一人一人の特性に応じた指導を重視して保育している。	専門性を磨きながら、幼児の体験の多様性と関連性に留意するとともに、園全体に育みの質の向上に向けた助言や対応をしている。
評価・改善	計画に基づいた保育実践を記録から振り返ることの重要性について理解している。	遊びの様子を具体的に記録し、記録を他の保育者と共有しながら振り返っている。	評価を基に、幼児理解を深めながら、他の保育者と多角的に指導を振り返り、指導計画を改善している。	幼児理解と指導改善の両面から評価し、幼児の遊びを通じた学びの姿を園内外で共有し理解を深める役割を担っている。	発達に即した主体的・対話的で深い学びを実現するとともに、園外からの支援を含めた園内研修の活性化を図っている。	
III 児童生徒の理解と指導	6 児童生徒理解	児童生徒の発達段階の特性を理解し、個性や人格を尊重する態度を身に付けている。	教育相談の知識・技能を身に付け、児童生徒を共感的に理解し、信頼関係を構築している。	児童生徒の多面的・総合的な理解により、児童生徒の自己肯定感や自己有用感の向上につなげている。	情報の共有により、組織的に児童生徒理解を深め、一人一人の個性の伸長や自己実現を図っている。	児童生徒の特性を踏まえ、キャリア形成や自己実現につながる組織的な取組を推進している。
	7 社会性の伸長と協働する力の育成	社会性や協働する力を育む上で、学校が果たす役割の重要性について理解している。	多様性を尊重したより良い人間関係を主体的に築く集団づくりに取り組んでいる。	他者と協働することにより、主体的に課題を発見し、解決していく集団づくりに取り組んでいる。	生徒指導の機能をいかし、社会性や自己有用感を育む協働的な活動を推進している。	生徒指導の機能をいかした諸活動の企画・運営や全体計画作成に積極的に関わっている。
	8 個に応じた対応	いじめや不登校など生徒指導上の諸課題について、その背景を踏まえた組織的な対応が重要であることを理解している。	日常的な関わりから問題行動や多様な教育的ニーズの早期把握に努め、管理職の指導を得ながら適切に対応している。	校内組織や関係機関と連携し、問題行動の背景や多様な教育的ニーズを踏まえた効果的な支援につなげている。	問題行動の未然防止、多様な教育的ニーズに応じた組織的な取組を推進し、生徒指導の充実を図っている。	専門スタッフや関係機関との連携による問題行動や多様な教育的ニーズに応じたチーム体制の構築に努めている。
	9 特別な支援を必要とする児童生徒への対応	特別支援教育施策等の動向や、特別な教育的支援を必要とする児童生徒の指導・支援の在り方について概ね理解している。	児童生徒の実態を把握し、一人一人の教育的ニーズを踏まえた授業づくりを行う等、きめ細かな指導・支援をしている。	個別の教育支援計画及び個別の指導計画を効果的に活用して、指導・支援の工夫・改善をしている。	特別支援教育コーディネーターや保護者及び地域、関係機関と連携し、個々の課題を解決するために、指導・支援の充実を図っている。	管理職の指導・助言の下、保護者や地域、関係機関と連携し、役割を明確にした校内支援体制の構築に主体的に関わっている。
IV 教職員の協働と学校づくり	10 同僚性の構築	適切なコミュニケーションを図りながら、集団の中で協働して行動することができる。	同僚と協働しながら職務を遂行し、周囲に指導・支援を求めながら課題の解決に努めている。	同僚の立場や考え方を柔軟に受け止め、考えを伝え合うことを通じて学びを深めている。	学校や個々の課題を組織で共有し、学び合いにより若手教員を支援しながら協働的に解決する職場づくりに努めている。	個々の教員の専門性や特性をいかしながら学校全体で若手教員を育成するためのOJT、OJLの取組を推進している。
	11 学校組織の運営	集団における役割を理解し、集団の一員としての自覚を持ち行動することができる。	各校務分掌の意義や役割を理解し、組織の一員として主体的に職務を遂行している。	関係職員との連携により効率的・効果的に職務を遂行し、課題意識を持って評価・改善につなげている。	学校内外の資源を活用した効率的で効果的な教育活動を推進し、課題の解決や特色ある学校運営につなげている。	業務の効率化を踏まえ、学校の諸計画・諸活動を評価・改善する体制を整備し、若手教員を育成しながら組織の活性化を図っている。
	12 学校と家庭・地域との連携	教育活動が、学校、家庭、地域の連携の下に成り立っていることを理解している。	家庭や地域の関係者と良好な関係を築き、協力を得ながら教育活動に取り組んでいる。	保護者や地域と協力し、地域の教育資源や学習環境を活用した教育活動に積極的に取り組んでいる。	学校や家庭、地域の課題解決を図る連携・協働の取組を推進し、それぞれの教育機能の向上を図っている。	学校・家庭・地域が連携・協働するためのコーディネーターや体制整備に努めている。
	13 学校安全への対応	児童生徒の安全の確保が全ての教育活動の基盤であることを理解している。	地域の特色や児童の実態を理解し、各教科等における安全教育や日常的な安全指導を確実に実施している。	児童生徒の当事者意識を高める実践的な安全教育により、命を守るために主体的に判断・行動できる力を育成している。	家庭や地域と連携した事故防止の取組や、地域の災害リスクに応じた教科等横断的な安全教育を推進している。	実践的な安全教育が組織的・計画的に推進されるよう評価・改善に努め、安全教育の充実を図っている。

※「4 学びの構想と広がり」は、「12 学校と家庭・地域との連携」を土壌として実施する「設置等の趣旨(資料) 10 -

校長・副校長

領域		身に付けるべき資質
1	ビジョンと実行力	○ 第7次福島県総合教育計画の理念に則り、児童生徒の実態や地域の実情を踏まえた教育ビジョンを作成し、教職員や保護者、地域等と目標や取組の方向性の共有を図っている。 ○ 教育目標の達成に向け、課題の解決に向けた取組を組織的、計画的に行っている。
2	マネジメント力	○ 多様な専門性を持った教職員を有機的に結び付け、保護者や地域等との連携による学校内外の協働の文化を創り出している。 ○ 人事評価や学校評価等を有効に活用し適切な人材配置や労働安全衛生管理等に努める等、組織の活性化に向けた総合的なマネジメントに取り組んでいる。
3	リーダーシップ	○ リーダーシップを発揮し、複雑化した課題を抱える学校を牽引し、学校の教育力を向上させている。 ○ 危機管理への対応について教職員と共有を図り、関係機関等と連携を深めることにより危機管理体制の整備を行っている。
4	育成と職務管理	○ 研修や人事評価等を通して教職員に対し指導助言を行うとともに、教職員が探究心を持ち自ら学び続ける力をつけるための支援を行う等、教職員の資質向上に努めている。 ○ 教職員に高い服務倫理意識を定着させるとともに、風通しの良い職場づくりを推進し、教職員の心身の充実を図っている。

養護教諭

領域	項目	ステージ1【基礎形成期】 概ね1～5年	ステージ2【資質成長期】 概ね6～10年	ステージ3【資質充実期】 概ね11～15年	ステージ4【深化発展期】 概ね16年～	
II 専門領域	福島県が求める 着任時の姿	学校保健安全法に基づき、児童生徒の健康に関する実態把握や基本的な保健管理の方法について理解している。	保健情報の収集と活用に加え、個や集団の健康状態や特性に応じた保健管理を評価・改善しながら効果的に進めている。	保健情報を総合的に評価し、教職員や関係機関と連携した組織的な保健管理を推進し、健康課題の解決につなげている。	保健情報の効果的な活用や関係機関との連携に基づいた保健管理の体制整備に積極的に関わっている。	
	1 保健管理	国及び県の施策等を理解し、それらを活用しながら学級担任等と連携して専門性をいかした保健教育を実施している。	児童生徒の実態や特性に応じた保健教育を計画的に実施し、評価・改善しながら効果的に推進している。	家庭や地域、専門機関等との連携におけるコーディネーター的役割を担い、組織的に保健教育を推進している。	地域の健康課題解決に向け、近隣学校や地域と連携した保健教育を推進し、地域全体での保健教育の充実を図っている。	
	2 保健教育	学校保健安全法における養護教諭の役割と基本的な指導方法について、学習指導要領等を踏まえ理解している。	健康相談の基本的なプロセスに基づき、心身の発達段階や現代的な健康課題を踏まえ健康相談を実施している。	児童生徒の主体性を育む視点で保健室経営や保健組織活動の内容を工夫し、適切な指標を用いて評価・改善している。	健康課題や背景にある問題の早期発見に努め、関係機関との連携におけるコーディネーター的役割を担い、適切な支援につなげている。	学校全体の健康課題を捉えて教職員を意識を高め、専門性をいかした指導・助言や支援体制の整備をしている。
	3 健康相談	保健室経営・保健組織活動の意義や、学校保健活動推進における連携・協働の重要性を理解している。	保健室経営方針を教職員や保護者に周知し、保健室と協力しながら開かれた保健室経営をしている。	児童生徒の主体的な保健室経営を推進し、適切な指標を用いて評価・改善している。	学校保健活動と他の教育活動を有機的に関連付け、協働による健康課題の解決を目指す保健室経営を推進している。	保健室経営の視点から学校教育目標実現のための具体的な方策を提案し、保健組織活動の充実を図っている。

栄養教諭・学校栄養職員

領域	項目	ステージ1【基礎形成期】 概ね1～5年	ステージ2【資質成長期】 概ね6～10年	ステージ3【資質充実期】 概ね11～15年	ステージ4【深化発展期】 概ね16年～
II 専門領域	福島県が求める 着任時の姿	児童生徒の実態把握の必要性について理解し、食品構成を考慮しながら、地域産物を活用した献立を作成している。	調理場（受配校）の施設・設備、体制の取扱い、調理作業、衛生管理を美観把握し、適切な衛生管理を実施している。	児童生徒の体格や生活活動の実態を考慮した摂取基準作成及び食品構成等の考慮した献立を作成している。	地域の健康課題を把握し、高度な専門知識をいかして、自校のみならず地域等において指導的な役割を果たしている。
	1 栄養管理	学校給食衛生管理基準に基づき、学校給食の栄養管理を適切に行うことを理解している。	調理従事者の衛生管理、関係諸帳簿の整備、施設設備の衛生等、衛生管理責任者としての業務を遂行している。	学校給食衛生管理基準に基づいての理解を深め、実践するとともに、所属の学校や受配校の衛生体制について評価し、課題の改善を図っている。	学校給食衛生管理基準に基づく衛生管理について評価を行い、管理職等と連携を図りながら、事故の未然防止に努めている。
	2 衛生管理	食食に関する基本的な知識を身に付け、学校給食と関連付けた食に関する指導を行う重要性について理解している。	給食と各教科等との関連を考慮し、国及び県の施策等を活用しながら、児童生徒の食の実態に基づいた食に関する指導を実施し、評価及び改善を行っている。	食に関する課題の解決に向け、校間の連携を図りながら、専門性をいかして指導し、組織的に取り組んでいる。	地域の食に関する健康課題を解決するために、食育の評価指標を考慮し、組織を活用した体制の確立に向け取り組んでいる。
	3 給食時間、教科等	個別的な相談指導の基礎的な知識を身に付け、児童生徒の実態把握に基づき、個別的な相談指導を行う重要性について理解している。	食に関する健康課題を有する児童生徒の実態を把握し、教職員や保護者との連携しながら専門性をいかして指導している。	食に関する健康課題を有する児童生徒について、個に応じた指導計画を作成し、組織的に対応するとともに、評価・改善している。	専門的な知識を活用して、食に関する課題を総合的にとらえ、保護者や校内組織と連携した個別的な相談指導体制を整備している。

指標の対象

- 本県公立学校の校長（園長を含む。以下同じ。）、副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員、保育教諭
教育公務員特例法第2条に定める「校長」「教員」に加え、学校栄養職員が対象（任用の期限を付されて採用されている方は除く）。

指標改訂の経緯

- 平成29年4月 教育公務員特例法の一部を改正する法律が施行され、校長及び教員の任命権者は関係大学等とで構成する協議会を組織し、「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」（以下、「指標」という。）に関する協議を行い、指標を策定するとともに、指標を踏まえた研修計画を定めることとされた。
 - 平成29年12月 「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」（初版）が教育委員会会議において決定した。
 - 令和3年2月 「福島大学と福島県教育委員会による連携協議会」を開催し、その中に設けた「教員育成ワーキンググループ」において、第7次福島県総合教育計画を見据え、指標の改訂方針について協議を開始した。
 - 令和3年8月 県内各市町村、校長会、教員養成課程を設置している大学に指標（案）について意見照会を行った。
 - 令和4年2月 第7次福島県総合教育計画を踏まえ、「校長及び教員としての資質の向上に関する指標【第2版】」が教育委員会会議において決定した。
- ※ 本指標に基づく研修は、令和4年度を移行期間とし、令和5年度から全面实施とする。

【参考】教育公務員特例法（抜粋）

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、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）

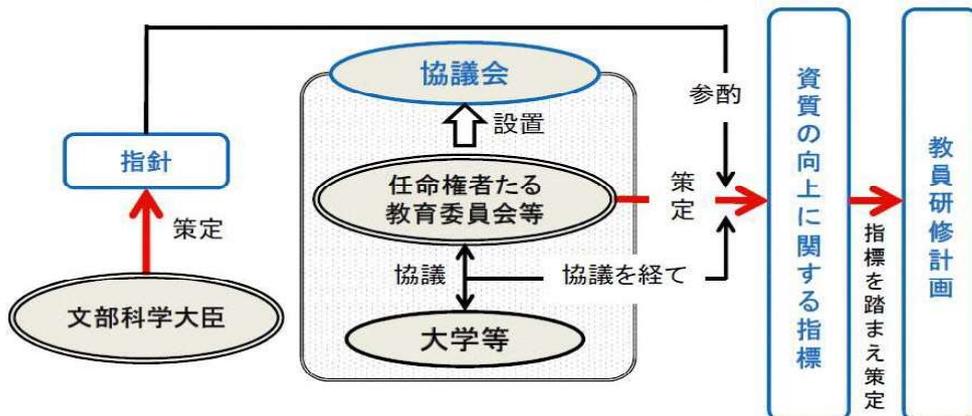
公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指針を参酌し、その地域の実情に応じ、当該校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標を定めるものとする。

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。

協議会（第22条の5）

公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標の策定に関する協議並びに当該指標に基づく当該校長及び教員の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うための協議会を組織するものとする。



各コースの時間割モデル

1年生 ミドル・リーダー養成コース

	月	火	水	木	金
1時限	共通	実習	実習	選択	実習
2時限	共通			共通	
	共通			共通	
3時限	共通		プロジェクト研究 I・II	共通	
	共通			選択	
4時限			月間合同カン ファ		
	共通			共通	
5時限	大学院基盤科目				
	共通			選択	

2年生 ミドル・リーダー養成コース

	月	火	水	木	金
1時限		実習	実習		実習
	選択			選択	
2時限					
3時限	共通		プロジェクト研究 I・II	選択	
4時限	選択		月間合同カン ファ	選択	
5時限			選択		

上段:前期/下段:後期

1年生 授業デザインコース(現職)

	月	火	水	木	金
1時限	共通	実習	実習	選択	実習
2時限	共通			共通	
	選択			共通	
3時限	共通		プロジェクト研究 I・II	共通	
	共通			選択	
4時限			月間合同カン ファ		
	共通			共通	
5時限	大学院基盤科目				
	共通				

2年生 授業デザインコース(現職)

	月	火	水	木	金
1時限		実習	実習	選択	実習
2時限	共通				
3時限	共通		プロジェクト研究 I・II	選択	
4時限			月間合同カン ファ	選択	
5時限			選択		
	選択				

上段:前期/下段:後期

1年生 授業デザインコース(学卒)

	月	火	水	木	金
1時限	共通	実習	実習	選択	実習
2時限	共通			共通	
	選択			共通	
3時限	共通		プロジェクト研究 I・II	共通	
	共通			選択	
4時限			月間合同カン ファ		
	共通			共通	
5時限	大学院基盤科目				
	共通				

2年生 授業デザインコース(学卒)

	月	火	水	木	金
1時限		実習	実習	選択	実習
2時限	共通				
3時限	共通		プロジェクト研究 I・II	選択	
4時限			月間合同カン ファ	選択	
5時限				選択	

上段:前期/下段:後期

1年生 特別支援教育コース(ミドル、現職)

	月	火	水	木	金
1時限	共通	実習	実習		実習
				共通	
2時限	共通			共通	
	(ミ)共通			共通	
3時限	共通		プロジェクト研究 I・II	共通	
	選択			共通	
4時限			月間合同カン ファ	選択	
	共通			共通	
5時限	大学院基盤科目			選択	
	共通				

2年生 特別支援教育コース(現職)

	月	火	水	木	金
1時限		実習	実習	選択	実習
2時限					
3時限	共通		プロジェクト研究 I・II		
	選択				
4時限	選択		月間合同カン ファ	選択	
5時限				選択	
	選択				

上段:前期/下段:後期

1年生 特別支援教育コース(学卒)

	月	火	水	木	金
1時限	共通	実習	実習		実習
				共通	
2時限	共通			共通	
				共通	
3時限	共通		プロジェクト研究 I・II	共通	
	選択			共通	
4時限			月間合同カン ファ	選択	
	共通			共通	
5時限	大学院基盤科目				
	共通				

2年生 特別支援教育コース(学卒)

	月	火	水	木	金
1時限		実習	実習	選択	実習
2時限				共通	
3時限	共通		プロジェクト研究 I・II		
	選択				
4時限	選択		月間合同カン ファ	選択	
5時限			選択		
	選択				

上段:前期/下段:後期

各コースの学生の学修イメージ

Aさん ミドル・リーダー養成コース（現職教員学生）の場合

1年次

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	
1時限 8:40～10:10	(前)生徒指導の事例研究 (後)ミドル・リーダー論と実際	実習	実習	(前)主体的な学びで育成するための理論と実践Ⅰ (後)	実習	
2時限 10:20～11:50	(前) (後)学校マネジメント論及び事例研究			(前)授業デザイン論の理論と実際 (後)学校・学級づくりの実践研究		
3時限 13:30～14:30	(前)福島の学校と教育課題Ⅰ (後)学校と地域			プロジェクト研究Ⅰ・Ⅱ		(前)学校カウンセリングの事例研究 (後)
4時限 14:40～16:10	(前) (後)教材開発と教育方法の実践と課題			月間合同カンファレンス		(前) (後)公教育の理念と教育改革
5時限 16:20～17:50	(前)イノベーション・リテラシー (後)教育課程編成実践研究					(前)インクルーシブ理念と障害理解教育論 (後)教師の成長と授業研究

2年次

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	
1時限 8:40～10:10	(前) (後)	実習	実習	(前) (後)	実習	
2時限 10:20～11:50	(前) (後)			(前) (後)特別支援学校における学校経営の実践研究★		
3時限 13:30～14:30	(前)福島の学校と教育課題Ⅱ (後)			プロジェクト研究Ⅰ・Ⅱ		(前) (後)
4時限 14:40～16:10	(前) (後)			月間合同カンファレンス		(前) (後)
5時限 16:20～17:50	(前) (後)					(前) (後)

Aさんは、福島県の小学校教員として採用されて現在3校目の小学校に在籍する35歳の教師である。将来、教務主任や教頭および校長などの学校管理・運営の力を身につけようと思い、現職教員学生として福島大学大学院教職実践研究科（教職大学院）（以下、福島大学教職大学院とする。）に入学した。

大学院基盤研究科目2単位、共通5領域必修9科目（16単位）、同選必2科目（4単位）、選択領域必修2科目（4単位）、同選必3科目（6単位）、学校における実習領域10単位、プロジェクト研究領域4単位を受講する。選択領域選必として、学校管理・運営の力を身につけるため「学校マネジメント論及び事例研究」「ミドル・リーダー論と実際」「特別支援学校における学校経営の実践研究★」を選択している。学校における実習とプロジェクト研究をとおし、連携協力校での学校管理・運営に関する課題を探り、その打開策を模索していく。

Bさん 授業デザインコース（現職教員学生）の場合

1年次

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	
1時限 8:40～10:10	(前)生徒指導の事例研究 (後)ミドル・リーダー論と実際	実習	実習	(前)主体的な学びで育成するための理論と実践Ⅰ (後)算数・数学科授業デザイン論	実習	
2時限 10:20～11:50	(前) (後)学校マネジメント論及び事例研究			(前)授業デザイン論の理論と実際 (後)学校・学級づくりの実践研究		
3時限 13:30～14:30	(前)福島の学校と教育課題Ⅰ (後)学校と地域			プロジェクト研究Ⅰ・Ⅱ		(前)学校カウンセリングの事例研究 (後)
4時限 14:40～16:10	(前) (後)教材開発と教育方法の実践と課題			月間合同カンファレンス		(前) (後)公教育の理念と教育改革
5時限 16:20～17:50	(前)イノベーション・リテラシー (後)教育課程編成実践研究		(前)インクルーシブ理念と障害理解教育論 (後)教師の成長と授業研究			

2年次

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日
1時限 8:40～10:10	(前) (後)	実習	実習・プロジェクト/月間合同カンファレンス	(前) (後)	実習
2時限 10:20～11:50	(前) (後)			(前) (後)	
3時限 13:30～14:30	(前)福島の学校と教育課題Ⅱ (後)			(前)主体的な学びで育成するための理論と実践Ⅱ (後)主体的な学びで育成するための理論と実践Ⅲ	
4時限 14:40～16:10	(前) (後)			(前) (後)	
5時限 16:20～17:50	(前)教育実践研究のためのデータ処理論 (後)			(前) (後)	

Bさんは、福島県の中学校教員として採用されて現在2校目の中学校に在籍する29歳の教師である。担当科目は数学科であり、生徒が主体的、共同的に学ぶことができる先進の授業方法を身につけようと思い、現職教員学生として福島大学教職大学院に入学した。

大学院基盤研究科目2単位、共通5領域必修9科目（16単位）、同選必2科目（4単位）、選択領域選必5科目（10単位）以上、学校における実習領域10単位、プロジェクト研究領域4単位を受講する。選択領域科目として、「算数・数学科授業デザイン論」「主体的な学びで育成するための理論と実践Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」「教育実践研究のためのデータ処理論」を受講し、さらに「インクルーシブ理念と障害理解教育論」を履修する。Bさんは学校における実習とプロジェクト研究、ラウンドテーブルでの発表等をとおり、授業者としての技術力をさらに深化させ、在籍校に戻ってからも授業の技術習得を追究し続ける教師としてその力を発揮していくことが期待される。

Cさん 授業デザインコース（学部新卒学生）の場合

1 年次

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	
1時限 8:40~10:10	(前)生徒指導の事例研究 (後)	実習	実習	(前)主体的な学びで育成するための理論と実践Ⅰ (後)	実習	
2 時限 10:20~11:50	(前) (後)			(前)授業デザイン論の理論と 実際 (後)学校・学級づくりの実践 研究		
3時限 13:30~14:30	(前)福島の学校と教育課題Ⅰ (後)学校と地域			プロジェクト研 究Ⅰ・Ⅱ		(前)学校カウンセリングの事 例研究 (後)
4時限 14:40~16:10	(前) (後)教材開発と教育方法の実 践と課題			月間合同カン ファレンス		(前) (後)公教育の理念と教育改革
5時限 16:20~17:50	(前)イノベーション・リテラ シー (後)教育課程編成実践研究					(前)インクルーシブ理念と障 害理解教育論 (後)

2 年次

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	
1時限 8:40~10:10	(前) (後)	実習	実習	(前) (後)	実習	
2 時限 10:20~11:50	(前)特別支援学校における学 級経営の実践研究★ (後)			(前) (後)		
3時限 13:30~14:30	(前)福島の学校と教育課題Ⅱ (後)			プロジェクト研 究Ⅰ・Ⅱ		(前)主体的な学びで育成する ための理論と実践Ⅱ (後)主体的な学びで育成する ための理論と実践Ⅲ
4時限 14:40~16:10	(前) (後)			月間合同カン ファレンス		(前) (後)
5時限 16:20~17:50	(前) (後)					(前)ICTを活用した授業デザ インと実際 (後)

Cさんは福島大学人間発達文化学類を卒業し、小学校および中学校・高等学校(国語)の一種免許状を有する23歳の学部新卒学生である。学部時代で学んだ教育理論や実践をより進化させたいと思い、福島大学教職大学院に入学した。すでに、福島県教員採用試験に合格しており福島県教育委員会より2年間の名簿登載期間を延長する措置を受けている。

大学院基盤研究科目2単位、共通5領域必修9科目(16単位)、同選必2科目(4単位)、選択領域選必5科目(10単位)以上、学校における実習領域10単位、プロジェクト研究領域4単位を受講する。選択領域科目として、「国語科授業デザイン論」「主体的な学びで育成するための理論と実践Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」「ICTを活用した授業デザインと実際」「インクルーシブ理念と障害理解教育論」他を履修する。学校における実習とプロジェクト研究やラウンドテーブルでの発表等をとおり、授業者としての技術力を深化させ、修了後に赴任する小学校でも学び続ける教師として、福島県の教育を担う人材と成長することが期待される。

Dさん 特別支援教育コース（現職教員学生）の場合

1 年次

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	
1時限 8:40～10:10	(前)特別支援学校における教育課程編成の実際★ (後)	実習	実習	(前) (後)特別支援学校と地域の実践研究★	実習	
2 時限 10:20～11:50	(前)特別支援学校における学級経営の実践研究★ (後) (ミ) 学校マネジメント論及び事例研究			(前) (後)特別支援学校における学級経営の実践研究★		
3時限 13:30～14:30	(前)福島の学校と教育課題Ⅰ (後)障害児に対する実践的指導方法の事例研究★			プロジェクト研究Ⅰ・Ⅱ		(前) (後)特別な支援が必要な生徒に対する学校カウンセリングの実際★
4時限 14:40～16:10	(前)自立活動の事例と実践★ (後)公教育の理念と教育改革			月間合同カンファレンス		(前)障害児に対する実践的指導方法の実際★ (後)
5時限 16:20～17:50	(前)イノベーション・リテラシー (後)病弱児教育の事例と実践★			(前) (後)応用行動分析学からみた知的障害教育の事例と実践★		

2 年次

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	
1時限 8:40～10:10	(前) (後)	実習	実習	(前) (後)	実習	
2 時限 10:20～11:50	(前) (後)			(前) (後)学校・学級づくりの実践研究		
3時限 13:30～14:30	(前)福島の学校と教育課題Ⅱ (後)			プロジェクト研究Ⅰ・Ⅱ		(前) (後)
4時限 14:40～16:10	(前)知的・発達障害教育特論★ (後)			月間合同カンファレンス		(前) (後)
5時限 16:20～17:50	(前)教育実践研究のためのデータ処理論 (後)			(前) (後)		

Dさんは、福島県の特別委支援学校教員として採用されて現在3校目の特別支援校に在籍する38歳の教師である。特別支援教育に関する先進の授業方法を学修するとともに、将来、教務主任や教頭および校長などの学校管理・運営の力を身につけようと思い、現職教員学生として福島大学教職大学院に入学した。

大学院基盤研究科科目2単位、共通5領域必修9科目（16単位）、同選必2科目（4単位）、選択領域選必5科目（10単位）以上、学校における実習領域10単位、プロジェクト研究領域4単位を受講する。特別支援教育に関する科目、「学校マネジメント論及び事例研究」を履修するとともに、学校における実習とプロジェクト研究等とおし、連携協力校での学校管理・運営に関する課題を探り、その打開策を模索し、授業者としての技術力を深化させ、在籍校に戻ってから授業の技術習得を追究し続ける教師としてその力を発揮していくことが期待される。

Eさん 特別支援教育コース（現職教員学生）の場合

1 年次

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日
1時限 8:40～10:10	(前)特別支援学校における教育課程編成の実際★ (後)	実習	実習	(前) (後)特別支援学校と地域の実践研究★	実習
2 時限 10:20～11:50	(前)特別支援学校における学級経営の実践研究★ (後)			(前) (後)特別支援学校における学級経営の実践研究★	
3時限 13:30～14:30	(前)福島の学校と教育課題Ⅰ (後)障害児に対する実践的指導方法の事例研究★		プロジェクト研究Ⅰ・Ⅱ	(前) (後)特別な支援が必要な生徒に対する学校カウンセリングの実際★	
4時限 14:40～16:10	(前)自立活動の事例と実践★ (後)公教育の理念と教育改革		月間合同カンファレンス	(前)障害児に対する実践的指導方法の実際★ (後)	
5時限 16:20～17:50	(前)イノベーション・リテラシー (後)病弱児教育の事例と実践★			(前) (後)応用行動分析学からみた知的障害教育の事例と実践★	

2 年次

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日
1時限 8:40～10:10	(前) (後)	実習	実習	(前) (後)	実習
2 時限 10:20～11:50	(前) (後)			(前) (後)学校・学級づくりの実践研究	
3時限 13:30～14:30	(前)福島の学校と教育課題Ⅱ (後)		プロジェクト研究Ⅰ・Ⅱ	(前) (後)	
4時限 14:40～16:10	(前)知的・発達障害教育特論★ (後)		月間合同カンファレンス	(前) (後)	
5時限 16:20～17:50	(前) (後)			(前)ICTを活用した授業デザイン実際 (後)	

Eさんは、福島大学人間発達文化学類を卒業し、小学校・中学校・高等学校(体育)および特別支援学校教員の一種免許状を有する23歳(男性)の学部新卒学生である。将来は、福島県の特別支援学校教員として働くことを希望している。特別支援教育に関する理論や実践を深化させたいと感じたEさんは福島大学教職大学院に入学した。

大学院基盤研究科目2単位、共通5領域必修9科目(16単位)、同選必2科目(4単位)、選択領域選必5科目(10単位)以上、学校における実習領域10単位、プロジェクト研究領域4単位を受講する。特別支援教育に関する科目を中心に履修するとともに、学校における実習とプロジェクト研究、ラウンドテーブルでの発表等をおし、授業者としての技術力を深化させ、修了後に赴任した特別支援学校でも学び続ける教師として、福島県の特別支援教育を担う人材と成長することが期待される。

○福島大学研究倫理規程

平成18年1月17日	
平成19年3月30日	
平成20年3月18日	
平成20年10月16日	
平成21年5月19日	
平成22年4月20日	
平成24年3月13日	
平成25年9月3日	
平成26年3月31日	
平成26年9月16日	
平成27年3月27日	
平成27年4月14日	
平成27年10月2日	
平成28年3月30日	
平成31年3月19日	
令和3年9月30日	

改正

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、福島大学における、ヒトを対象とする実験及び調査研究等に関する指針（平成18年1月17日制定）に基づき、福島大学（以下「本学」という。）においてヒトを対象とする実験及び調査研究等についての審査を適正かつ円滑に実施することを目的とする。

(定義)

第2条 この規程において「部局」とは、福島大学学則第2条第2項、第4項及び第5項に規定する各学類、第3条の2に規定する各機構、第4条の2に規定する各センター、第4条の3に規定する研究所、第5条に規定する各附属学校園及び第6条に規定する事務局をいい、「部局長」とは、それぞれの部局の長をいう。

2 前項に定める「部局」には、外部資金の目的を遂行するために設置されたプロジェクト等を含むものとする。

第2章 研究倫理委員会

(設置)

第3条 国立大学法人福島大学研究推進機構規程（平成17年5月10日制定）第5条第2項の規定に基づき、福島大学研究倫理委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(任務)

第4条 委員会は、次の各号に掲げる事項について審議するものとする。

- 一 研究に関する実施計画等について審査すること。
- 二 研究倫理に係る規程等に関すること。

(組織)

第5条 委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- 一 教員のうち学長が指名した者
 - 二 医学・医療の専門家等、自然科学の有識者
 - 三 倫理学・法学の専門家等、人文・社会科学の有識者
 - 四 研究対象者の観点も含めて一般の立場から意見を述べることができる者
 - 五 研究振興課長
 - 六 その他学長が必要と認めた者
- 2 前項第2号及び第3号の委員には、保健管理センター及び各学類選出の教員を含めるものとする。

3 第1項の委員には、本学に所属しない者を複数含めるものとする。

4 第1項の委員は、男女両性で構成するものとする。

5 委員長は、必要に応じて委員以外の者を出席させ、説明又は意見を聴くことができる。

6 第1項第2号から第4号に定める委員のうち本学に所属しない者については、あらかじめ委員会の承認により予備委員を置くことができる。また、当該委員が委員会に出席できない場合には、委員長は委員に代わる者として予備委員を出席させることができる。

(任期)

第6条 前条第1項第2号から第4号の委員の任期は、2年とする。ただし、欠員が生じた場合の補欠の委員の任期は、前任者の任期の残余の期間とする。

(委員長等)

第7条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

2 委員長は第5条第1項第1号の委員をもって充て、副委員長は委員長が指名した者をもって充てる。

3 副委員長は委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代行する。

(会議の招集及び議長)

第8条 委員長は、会議を招集し、その議長となる。

(定足数及び議決)

第9条 委員会は、次の各号に掲げるすべての事項を満たさなければ議事を開くことができない。

- 一 5名以上の委員が出席すること。
- 二 第5条第1項第2号から4号までに規定する委員がそれぞれ1名以上出席すること。
- 三 第5条第1項に規定する委員のうち本学の教職員でない者が複数名出席すること。
- 四 男性及び女性の委員がそれぞれ1名以上出席すること。

2 委員会の議決は、出席者の3分の2以上をもって決す。ただし、第12条第1項に定める審査の判定は、出席者全員の合意を要する。

(事務)

第10条 委員会に関する事務は、研究振興課において処理する。

第3章 手続き

(申請)

第11条 審査を必要とする者（以下「申請者」という。）は、部局長を経由して研究倫理審査申請書を委員会に提出するものとする。

2 前項の規定にかかわらず、申請者が公衆衛生上の危害の発生又は拡大を防止するため緊急に研究を実施する必要があると判断する場合は、次条の手続きを経ることなく、第16条に定める研究等実施許可申請書を学長に提出することができる。

(審査手続き等)

第12条 委員会は、前条第1項の申請があったときは、速やかに当該研究実施計画の倫理的適合性について審査し、判定を行うものとする。ただし、次条に定める場合においては、この限りでない。

2 審査の判定区分は、次に定めるとおりとする。

- 一 承認
- 二 条件付承認
- 三 変更の勧告
- 四 不承認
- 五 非該当

3 委員が当該研究に関係する者である場合は、当該研究に関する議事に加わることができ

ない。

(迅速審査)

第13条 委員会は、次の各号のいずれかに該当する審査については、委員長及び委員会があらかじめ指名する委員による審査（以下「迅速審査」という。）を行うことができる。

- 一 多機関共同研究であって、既に当該研究の全体について他機関の審査を受け、その実施について適当である旨の意見を得ている場合の審査
 - 二 研究計画の軽微な変更に関する審査
- 2 迅速審査の判定区分は、前条第2項に定めるとおりとする。この場合において、当該判定をもって委員会の判定とする。

3 委員長は迅速審査を行った当該研究及び判定結果について、全ての委員に報告しななければならない。

4 前項の報告を受けた委員は、委員長に対し、理由を付した上で、当該研究について、改めて委員会における審査を求めることができる。

5 委員長は、前項の申出があった場合において、相当の理由があると認めるときは、前条により委員会において審査しなければならない。

(審査結果通知)

第14条 委員長は、第12条又は前条の審査終了後、審査結果通知書により、速やかに審査の結果を申請者に通知するものとする。

(再審査)

第15条 申請者は、前条による審査結果通知に異議があるときは、異議申立書により委員会に再審査を求めることができる。

2 委員会は、前項の異議申立書を受理したときは、速やかに再審査を行うものとする。

3 委員長は、審査終了後、再審査結果通知書により、速やかに再審査結果を申請者に通知するものとする。

(許可等)

第16条 申請者は、委員会の審査結果通知を受けた後、その結果及び委員会に提出した書類等を添付した研究等実施許可申請書により、学長に許可を求めるものとする。

2 学長は、前項の申請があったときは、委員会の意見を尊重しつつ、許可又は不許可、その他研究に關し必要な事項を決定し、研究等実施（許可・不許可）通知書により、申請者に通知するものとする。この場合において、学長は委員会が研究の実施について不適当である旨の意見を述べたときには、当該研究の実施を許可してはならない。

(許可等の特例)

第17条 学長は、第11条第2項の申請に対し、公衆衛生上の危機の発生又は拡大を防止するために緊急に研究を実施する必要があると判断するときは、申請者が委員会の意見を聴く前に許可及びその他の研究に關し必要な事項を決定することができる。

2 申請者は、前項の許可を受けた後、遅滞なく委員会の意見を聴くものとし、委員会が研究の停止、中止又は変更の意見を述べたときは、当該研究を停止、中止又は変更するなど適切な対応をとらなければならない。

(実施計画の変更)

第18条 申請者は、承認された研究実施計画に変更等(中止する場合を含む。)が生じたときは、速やかに部局長を経由して実施計画変更書を委員会に提出するものとする。

2 委員会は、前項の実施計画変更書を受理したときは、速やかに当該研究実施計画の変更について、第12条を準用し審査を行うものとする。

(調査等)

第19条 委員会は、研究の進行中において、申請者に対し、研究の進捗状況等について報告を求め、又は調査することができる。この場合において、当該研究に改善すべき事項があるときは、委員長は、速やかに申請者に対し、必要な指導又は勧告を行う。

(報告及び検証等)

第20条 申請者は、研究終了後に、実験等終了・中止報告書(ヒトを対象とする実験及び調査研究等)を学長及び委員会に提出するものとする。

2 委員会は、前項の報告に係る研究の倫理的適合性について検証を行い、当該研究に改善すべき事項があるときは、委員長は、速やかに学長に報告するものとする。

3 学長は、前項の報告を受けたときは、必要な措置を講じなければならない。

(申請書の様式)

第21条 第11条第1項に規定する研究倫理審査申請書、第14条に規定する審査結果通知書、第15条第1項に規定する異議申立書、同条第3項に規定する再審査結果通知書、第16条第1項に規定する研究等実施許可申請書、同条第2項に規定する研究等実施(許可・不許可)通知書、第18条第1項に規定する実施計画変更書及び第20条第1項に規定する実験等終了・中止報告書(ヒトを対象とする実験及び調査研究等)については、委員会の議を経て学長が定める。

第4章 モニタリング及び監査

(モニタリング及び監査)

第22条 申請者は、侵襲(軽微な侵襲を除く。)を伴う研究であって介入を行うものを実施する場合には、学長の許可を受けた研究倫理審査申請書に定めるところにより、モニタリング及び必要に応じて監査を実施しなければならない。

2 学長は、前項によるモニタリング及び監査の実施に協力するとともに当該実施に必要な措置を講じなければならない。

第5章 雑則

(雑則)

第23条 この規程に定めるもののほか、研究倫理に必要な事項は、委員会の議を経て学長が定める。

附 則

1 この規程は、平成18年1月17日から施行する。

2 この規程の施行後、最初に任命される委員の任期は、第6条の規定にかかわらず、平成18年3月31日までとする。

附 則

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年10月16日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年5月19日から施行し、平成21年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成22年4月20日から施行し、平成22年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年9月3日から施行し、平成25年7月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年10月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年4月14日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年10月2日から施行する。

附 則

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和3年9月30日から施行し、令和3年7月1日から適用する。

福島大学と福島県教育委員会による連携協議会設置要綱

平成29年6月6日策定
令和2年7月29日改正
福島大学
福島県教育委員会

(目的)

第一条 「福島大学と福島県教育委員会との連携協力に関する協定書（平成16年10月締結）」の第二条第二項に基づき、教員の養成・採用・研修の一体化や、教職大学院の運営に係る研究及び協議を行う会議を設置し、その成果の具現化を図り、福島県の教育の充実及び発展に寄与する。

(名称)

第二条 名称は、福島大学と福島県教育委員会による連携協議会（以下「連携協議会」という。）とする。

(位置づけ)

第三条 連携協議会は、教育公務員特例法第二十二条の五に定める「協議会」として位置づける。
2 連携協議会は、専門職大学院設置基準第六条の二に定める「教育課程連携協議会」並びに福島大学教職大学院の運営等に係る協議を行う「福島大学教職大学院運営協議会」として位置づける。

(協議内容)

第四条 連携協議会は、次の内容を協議する。

- 一 教員の養成・採用・研修に関する事項
- 二 教育公務員特例法第二十二条の三に定める指標及び同法第二十二条の四に定める教員研修計画に関する事項
- 三 専門職大学院設置基準第六条の二第三項に定める福島大学教職大学院の教育課程の編成及びその他に関する事項
- 四 福島大学教職大学院の運営に関する事項
- 五 児童生徒の学習活動支援に関する事項
- 六 学校教育上の諸課題への対応に関する事項
- 七 その他双方が必要と認める事項

(組織)

第五条 連携協議会には次のワーキンググループを置く。

- 一 教員育成ワーキンググループ（以下 教員育成 WG という。）
 - 二 教職大学院ワーキンググループ（以下 教職大学院 WG という。）
- 2 教員育成 WG は、主に前条第一号及び第二号について実務的な協議を行なう。
3 教職大学院 WG は、主に前条第四号について実務的な協議を行なう。
4 ワーキンググループの協議で整った内容については、構成員はその協議の結果を尊重しなければならない。
5 ワーキンググループで協議した内容は、後日、連携協議会に報告するものとする。

(構成員)

第六条 連携協議会及び前条のワーキンググループは、別表に定める者（以下、「構成員」という。）を持って組織する。ただし、会議開催の1週間前までに申し出、福島大学及び福島県教育委員会が必要と認めた場合は、構成員以外の者を招集することができる。

(運営)

第七条 会議の開催は、双方協議の上、必要に応じて行う。

- 2 会議開催に係る経費については、下記のとおりとする。
～ 旅費については出席者において負担する。ただし、構成員以外の者を招集するときの旅費は、原則的に招集を提案した者が負担するものとする。
二 会場費については、会議の内容等に応じ、その都度双方で協議し負担する。
三 その他の経費については、会議の内容等に応じ、その都度双方で協議し負担する。
- 3 福島大学副学長及び福島県教育庁教育次長（ただし、ワーキンググループについては福島大学人間発達文化研究科長及び福島県教育庁教育総務課長）を共同議長とし、提案した議題についての議事進行を行う。

(補則)

第八条 連携協議会のその他の必要な事項については、双方が協議して別に定める。
 2 この要綱の定めに関する疑義が生じた場合は、双方が協議して定めるものとする。

附則 この要綱は平成29年6月6日から施行する。
 附則 この要綱は平成31年4月1日から施行する。
 附則 この要綱は令和2年7月29日から施行する。

別表一 連携協議会の構成員

福島大学	副学長（教育・学生担当）
福島大学	人間発達文化研究科長（人間発達文化学類長）
福島大学	共生システム理工学類長
福島大学	食農学類長
福島大学	人間発達文化学類評議員（2名）
福島大学	共生システム理工学類評議員（1名）
福島県教育委員会	教育次長
福島県教育委員会	教育総務課長
福島県教育委員会	社会教育課長
福島県教育委員会	義務教育課長
福島県教育委員会	高校教育課長
福島県教育委員会	特別支援教育課長
福島県教育委員会	健康教育課長

別表二 教員育成WGの構成員

福島大学	人間発達文化研究科長（人間発達文化学類長）
福島大学	人間発達文化学類評議員
福島大学	人間発達文化学類支援室長
福島県教育委員会	教育総務課長
福島県教育委員会	義務教育課長
福島県教育委員会	高校教育課長
福島県教育委員会	特別支援教育課長
福島県教育委員会	教育センター所長
福島県教育委員会	特別支援教育センター所長
福島県こども未来局	子育て支援課長

※構成員の求めにより、県都市教育長協議会長、県町村教育長協議会長、県高等学校長協会会長、県中学校長協会会長、県小学校長協会会長、中核市教委担当課長等を参加させることができる。

別表三 教職大学院WGの構成員

福島大学	人間発達研究科長（人間発達文化学類長）
福島大学	教職実践専攻長
福島大学	教職実践副専攻長
福島大学	人間発達文化学類教員（2名）
福島大学	人間発達文化学類支援室長
福島県教育委員会	教育総務課長
福島県教育委員会	義務教育課長
福島県教育委員会	高校教育課長
福島県教育委員会	特別支援教育課長
福島県教育委員会	教育センター所長
福島県教育委員会	特別支援育センター所長

※構成員の求めにより、県高等学校長協会会長、県中学校長協会会長、県小学校長協会会長、連携協力学校長等を参加させることができる。

福島大学教職大学院連携協力校調整会議に関する申し合わせ

(目的)

- 1 福島大学教職大学院と連携協力校は、教職大学院の「学校における実習」および「プロジェクト研究」(以下、学校実習等)の連携事業に対応するため、実務担当者による協議を行う。

(実施機関と名称)

- 2 前条に規定する連携協議は、福島大学教職大学院と連携協力校の間で実施する。連携協力校調整会議と称する。

(協議内容)

- 3 両者は次の事項について協議する。
 - 一 連携のあり方に関する事項
 - 二 学生の派遣、受け入れに関する事項
 - 三 学生の研究課題等の情報共有に関する事項
 - 四 学校実習等の課題や評価に関する事項
 - 五 その他両者が必要と認める事項

(構成員)

- 4 連携協議は、別表に定める者(以下の「構成員」という)を持って組織する。なお、その他、福島大学教職大学院と連携協力校が必要と認める者は、事前に両者で確認する。

(運営)

- 5 会議の開催は、教職大学院と連携協力校との協議の上、必要に応じて行う。
 - 一 旅費等については、福島大学が負担する。

(補則)

- 6 連携協力校調整会議のその他の必要な事項については、両者が協議して別に定める。
- 7 両者で解決が困難な課題については、教職大学院ワーキンググループにおいて協議する。

別表 連携協力校調整会議の構成員

福島大学	教職大学院（教職実践専攻）専攻代表
福島大学	教職大学院（教職実践専攻）実習委員長
福島大学	教職大学院（教職実践専攻）小学校担当
福島大学	教職大学院（教職実践専攻）中学校担当
福島大学	教職大学院（教職実践専攻）高等学校担当
福島大学	教職大学院（教職実践専攻）特別支援学校担当
連携協力校	校長、教頭、教務主任または実務担当者から1名
福島大学附属学校（幹事校）	校長、副校長、主幹教諭、教務主任または実務担当者から1名

福島大学教職大学院教員採用選考基準

区分	職位	選考基準
研究者教員	教授	<p>(1) 専門職大学院設置基準第5条第1項(以下「設置基準」という。)に該当すること。</p> <p>(2) 設置基準に規定する研究上の業績は、次のとおりとする。</p> <p>イ それぞれの専門領域にかかわる論文総数10報以上を有すること。</p> <p>ロ イの業績のうち、「権威ある専門誌に掲載された論文又はこれに準ずる内容の論文」3報以上を含むこと。</p> <p>ハ 著書及び訳書については、1報以上の論文に読み替えることができる。</p> <p>ニ 「これに準ずる内容の論文」については、準ずると判断される客観的根拠を明示すること。</p> <p>ホ 実技及び技能の業績は、前項に定めるそれぞれの論文数の半数以下の範囲で論文に代替できるが、「権威ある専門誌に掲載された論文又はこれに準ずる内容の論文」への代替は、1報に限る。</p>
	准教授	<p>(1) 設置基準に該当すること。</p> <p>(2) 設置基準に規定する研究上の業績は、次のとおりとする。</p> <p>イ それぞれの専門領域にかかわる論文総数4報以上を有すること。</p> <p>ロ イの業績のうち、「権威ある専門誌に掲載された論文又はこれに準ずる内容の論文」1報以上を含むこと。</p> <p>ハ 著書及び訳書については、1報以上の論文に読み替えることができる。</p> <p>ニ 「これに準ずる内容の論文」については、準ずると判断される客観的根拠を明示すること。</p> <p>ホ 実技及び技能の業績は、前項に定めるそれぞれの論文数の半数以下の範囲で論文に代替できるが、「権威ある専門誌に掲載された論文又はこれに準ずる内容の論文」には代替できない。</p>
実務家教員	教授	<p>(1) 設置基準及び専門職大学院に関し必要な事項について定める件(平成15年文部科学省告示第53号)第2条第1項(以下「文部省告示」という。)に該当すること。</p> <p>(2) 設置基準に規定する研究上の業績及び文科省告示に規定する実務の経験は、次のとおりとする。</p> <p>イ 学校教育に関連する職務に関して概ね20年程度の経験(教育行政経験を含むことができる。)を有すること。</p> <p>ロ 担当授業科目の内容に関する専門分野での実務経験が概ね5年以上あること。</p> <p>ハ 採用の場合、実務を離れてから概ね10年以内であること。</p> <p>ニ 著書・論文・実践報告・発表記録等の研究業績が5報以上(うちロの業績が1報以上)あること。</p>
	准教授	<p>(1) 設置基準及び文部省告示に該当すること。</p> <p>(2) 設置基準に規定する研究上の業績及び文科省告示に規定する実務の経験は、次のとおりとする。</p> <p>イ 学校教育に関連する職務に関して概ね20年程度の経験(教育行政経験を含むことができる。)を有すること。</p> <p>ロ 担当授業科目の内容に関する専門分野での実務経験が概ね5年以上あること。</p> <p>ハ 採用の場合、実務を離れてから概ね10年以内であること。</p> <p>ニ 著書・論文・実践報告・発表記録等の研究業績が2報以上(うちロの業績が1報以上)あること。</p>

【参考】

◆ 専門職大学院設置基準

第4条 専門職大学院には、研究科及び専攻の種類及び規模に応じ、教育上必要な教員を置くものとする。

第5条 専門職大学院には、前条に規定する教員のうち次の各号のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の教育上の指導能力があると認められる専任教員を、専攻ごとに文部科学大臣が別に定める数置くものとする。

- 一 専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有する者
- 二 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者
- 三 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

◆ 設置基準及び専門職大学院に関し必要な事項について定める件(平成15年文部科学省告示第53号)

第1条 専門職学位課程には、専攻ごとに平成十一年文部省告示第百七十五号(大学院に専攻ごとに置くものとする教員の数について定める件)の別表第一及び別表第二に定める修士課程を担当する研究指導教員の数の一・五倍の数(小数点以下の端数があるときは、これを切り捨てる。)に同告示の第二号、別表第一及び別表第二に定める修士課程を担当する研究指導補助教員の数を加えた数の専任教員を置くとともに同告示の別表第三に定める修士課程を担当する研究指導教員一人当たりの学生の収容定員に四分の三を乗じて算出される収容定員の数(小数点以下の端数があるときは、これを切り捨てる。)につき一人の専任教員を置くものとする。

第2条 前条第一項の規定により専攻ごとに置くものとされる専任教員の数のおおむね三割以上は、専攻分野におけるおおむね五年以上の実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者とする。

専任教員の学類授業担当一覧

調書 番号	教員名	区分	学類の授業名	単位数	担当 単位数
1	谷 雅泰	研究者 教授	人間と教育A	2	2
			学校と教育の歴史	2	2
			日本教育史	2	2
			自然体験実習	2	2
2	中田 スウラ	研究者 特任教授	教育社会学	2	2
			教育と社会A	2	2
			社会教育の基礎	2	2
			社会教育課題研究	2	2
3	菅家 礼子	研究者 特任教授	体育科学習指導論A	2	1
			体育科学習指導論B	2	1
			初等科授業研究	2	2
			体操	2	1
4	森本 明	研究者 教授	算数科学習指導論A	2	2
			算数科学習指導論B	2	2
			数学科教育法Ⅰ	2	2
			数学科教育法Ⅱ	2	2
			初等科授業研究	2	2
5	鶴巻 正子	研究者 教授	知的障害者の心理・生理・病理	2	2
			知的障害者の行動観察とアセスメント	2	2
			知的障害者の行動分析	2	2
			特別支援教育入門	1	0.5
			問題探究セミナーⅡ	2	1
			障害児学研究法Ⅰ	2	0.5
			障害児学研究法Ⅱ	2	0.5
			キャリア形成論	2	0.1
			教職実践演習	2	0.1
			自主学修プログラム	2	2
6	坂本 篤史	研究者 准教授	教育課程論	2	2
			教育の方法・課程論A	2	2
			教育の方法・課程論B	2	1
			教育の方法	2	1
			カリキュラム・教育方法論	2	2
			教職実践演習(小学校)	2	0.1
			教職実践演習(中・高)	2	0.1
			自然体験実習	2	2
			地域教育実践Ⅱ	2	2
			教職入門(キャリアモデル学習Ⅰ)	2	0.1

調書番号	教員名	区分	学類の授業名	単位数	担当単位数
7	平中 宏典	研究者 准教授	理科学習指導論A	2	1.2
			理科学習指導論B	2	1.2
			理科学習指導論C	2	0.9
			子どもと自然A	2	0.9
			子どもと自然B	2	1
			ICT活用の理論と方法	1	2
			地球惑星の科学 I	2	1.6
			地域理科実践演習 I	2	2
			未来創造教育論	2	2
			理科教育学Ⅲ	2	2
			スタートアップセミナー	2	2
			問題探究セミナー I	2	2
			地域理科実践演習 II	2	2
			理科教育インターンシップ	2	0.4
8	高橋 純一	研究者 准教授	特別支援教育概論	2	2
			知的障害者教育課程論	2	2
			知的障害者教育指導法	2	2
			知的障害者学級経営論	2	2
			特別支援教育入門	1	0.6
			障害児学研究法 I	2	2
			障害児学研究法 II	2	2
9	植田 啓嗣	研究者 准教授	人間と教育B	2	2
			人間と教育	2	2
			外国の教育	2	2
			西洋教育思想	2	2
10	宮武 泰	実務家 特任教授	道徳指導論A	2	2
			道徳指導論B	2	2
			道徳指導論	2	2
			子どもと道徳	2	2
			生徒指導と教育相談の基礎	2	2
11	大橋 淳子	実務家 特任教授	なし		0
12	太田 孝	実務家 特任教授	国語科教育法 I	2	2
			国語科教育法IV	2	1
13	鈴木 昭夫	実務家 特任教授	理科学習指導論A	2	0.4
			理科学習指導論B	2	0.4
			理科学習指導論C	2	0.5
			物理科学 I	2	2
			地域理科実践演習 I	2	0.3
			地域理科実践演習 II	2	0.3
			理科の実験指導A	2	1
			理科の実験指導B	2	1
			理科教育インターンシップ	2	0.2

調書 番号	教員名	区分	学類の授業名	単位数	担当 単位数
14 ①	栢田 惣男	実務家 特任教授	社会科教育法Ⅱ	2	2
14 ②	野木 勝弘	実務家 特任教授	社会科教育法Ⅱ	2	2
15	小川 裕	実務家 特任教授	音楽科学習指導論A 音楽科学習指導論B 音楽科教育法Ⅲ 初等科授業研究	2 2 2 2	2 2 2 2
16	渡部 憲生	実務家 特任教授	子どもの造形活動A 子どもの造形活動B 子どもの造形活動C 図工科学習指導論A 図工科学習指導論B 美術教育特講	2 2 2 2 2 2	2 2 2 2 2 2
17 ①	片寄 一	実務家 特任教授	病弱者の生理・病理・心理 肢体不自由者の生理・病理・心理 特別支援教育入門 重複障害・軽度発達障害教育総論 障害児学研究法Ⅰ 障害児学研究法Ⅱ	2 2 2 2 2 2	2 2 0.4 2 0.1 0.1
17 ②	柳沼 哲	実務家 特任教授	病弱者の生理・病理・心理 肢体不自由者の生理・病理・心理 特別支援教育入門 重複障害・軽度発達障害教育総論 障害児学研究法Ⅰ 障害児学研究法Ⅱ	2 2 2 2 2 2	2 2 0.4 2 0.1 0.1
18	小檜山 宗浩	実務家 特任教授	肢体不自由者教育概論 障害児学研究法Ⅰ 障害児学研究法Ⅱ	2 2 2	2 0.1 0.1
19	宗形 潤子	実務家 教授	教職入門 教職入門(キャリアモデル学習Ⅰ) 生活科学習指導論A 生活科学習指導論B 子どもの生活と遊び 総合的な学習の時間の指導法 教職概論 初等科授業研究	2 2 2 2 2 2 2 2	0.6 0.1 2 2 2 2 0.1 2
20	高野 孝男	実務家 特任教授	教職概論 教職入門(キャリアモデル学習Ⅰ) 教職入門 教育の方法	2 2 2 2	1.9 0.1 0.7 0.5
21	鳴川 哲也	実務家 准教授	なし		0

専任教員の時間割

氏名	1 谷 雅泰
----	--------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限		日本教育史				
2時限	人間と教育A		実習指導*			
3時限			自然体験実習☆			
4時限	プロジェクト研究Ⅰ		学校における実習カンファレンス☆			
5時限	プロジェクト研究Ⅲ					
6時限						
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限		学校と教育の歴史				
2時限			実習指導*			
3時限						
4時限			学校における実習カンファレンス☆	公教育の理念と学校教育		
5時限	プロジェクト研究Ⅱ					
6時限	プロジェクト研究Ⅳ					
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 * :長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	2 中田 スウラ
----	----------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限		教育と社会				
2時限			実習指導*		社会教育の基礎	
3時限	福島の学校と地域課題Ⅰ 福島の学校と地域課題Ⅱ					
4時限						
5時限	プロジェクト研究Ⅰ			プロジェクト研究Ⅲ		
6時限						
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限			実習指導*	教育社会学		
3時限	学校と地域					
4時限			学校における実習カンファレンス☆	プロジェクト研究Ⅳ		
5時限	プロジェクト研究Ⅱ					
6時限						
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 *;長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	3 菅家 礼子
----	---------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限		体育科学習指導論A	実習指導*	体育科学習指導論B		
3時限						
4時限		体操	学校における実習カンファレンス☆			
5時限	プロジェクト研究Ⅰ			初等科授業研究		
6時限	プロジェクト研究Ⅲ					
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限			実習指導*			
3時限				主体的並びで育成するための理論と実践Ⅲ(協働的問題解決・自己有用感)☆		
4時限			学校における実習カンファレンス☆			
5時限	プロジェクト研究Ⅱ			体育授業の理論と実践☆		
6時限	プロジェクト研究Ⅳ					
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 * :長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	4 森本 明
----	--------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限			算数科学習指導論A	数学科教育法II		
2時限			実習指導*			
3時限						
4時限			学校における実習カンファレンス☆	プロジェクト研究 I		
5時限				初等科授業研究		
6時限				プロジェクト研究III		
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限				算数・数学授業デザイン論		
2時限			実習指導*			
3時限		算数科学習指導論B		主体的な学びで育成するための理論と実践III(協働的問題解決・自己有用感)☆		
4時限			学校における実習カンファレンス☆	プロジェクト研究II		
5時限				数学科教育法I		
6時限				プロジェクト研究IV		
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 *;長期インターンシップ I・II,教職専門実習 I・II,学校支援実習 I・II,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	5 鶴巻 正子
----	---------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限		知的障害者の心理・生理・病理	問題探究セミナーⅡ☆	知的障害者の行動観察とアセスメント		
2時限		実習指導*	キャリア形成論☆	知的障害者の行動観察とアセスメント		
3時限			(自主学修プログラム)			
4時限			(自主学修プログラム)	障害児に対する実践的指導方法の実際		
5時限			障害児学研究法Ⅱ☆	プロジェクト研究Ⅰ		
6時限				プロジェクト研究Ⅲ		
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限		知的障害者の行動分析				
2時限			実習指導*			
3時限			(自主学修プログラム)		教職実践演習☆	
4時限	特別支援教育入門☆		(自主学修プログラム)			
5時限	応用行動分析学からみた知的障害教育の事例と実践		障害児学研究法Ⅰ☆	プロジェクト研究Ⅱ		
6時限				プロジェクト研究Ⅳ		
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 *;長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	6 坂本 篤史
----	---------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限			教育課程論			
2時限			実習指導*	授業デザインの理論と実際☆		
3時限			自然体験実習☆ 地域教育実践Ⅰ☆			
4時限			学校における実習カンファレンス☆	教職入門(キャリアモデル学習Ⅰ)☆		
5時限	プロジェクト研究Ⅰ	教育の方法・課程論B☆ 教育の方法☆		プロジェクト研究Ⅲ		
6時限						
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限			カリキュラム・教育方法論			
2時限	教育の方法・課程論A		実習指導*			
3時限					教職実践演習(小学校)☆ 教職実践演習(中高)☆	
4時限	教材開発と教育方法の実践と課題☆		学校における実習カンファレンス☆	プロジェクト研究Ⅳ		
5時限	プロジェクト研究Ⅱ			教師の成長と授業研究		
6時限						
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 *;長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	7 平中 宏典
----	---------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限				ICTを活用した授業デザインと実際		
2時限	理科学習指導論C☆	子どもと自然B☆	実習指導*			
3時限				スタートアップセミナー☆	未来創造教育論☆	
4時限	理科学習指導論A☆		学校における実習カンファレンス☆	プロジェクト研究Ⅲ		
5時限	プロジェクト研究Ⅰ	理科教育インターンシップ☆		初等科授業研究	地域理科実践演習Ⅰ☆	
6時限						
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限		子どもと自然A☆	実習指導*			
3時限	理科学習指導論B☆			問題探究セミナーⅠ☆		
4時限	ICT活用の理論と方法☆		学校における実習カンファレンス☆	プロジェクト研究Ⅳ	地球惑星の科学Ⅰ☆	
5時限	理科教育法Ⅲ	プロジェクト研究Ⅱ		理科授業デザイン論☆	地域理科実践演習Ⅱ☆	
6時限						
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 *;長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	8 高橋 純一
----	---------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限			実習指導*	特別支援教育概論	知的障害者教育課程論	
3時限		知的障害者教育指導法		スタートアップ・セミナー☆ 問題探究セミナーⅡ☆		
4時限			学校における実習カンファレンス☆	教育実践研究のためのデータ処理論		
5時限			障害児学研究法Ⅱ☆			
6時限				特別支援教育実践プロジェクト研究Ⅰ		
7時限				特別支援教育実践プロジェクト研究Ⅲ		

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限	知的・発達障害教育特論					
2時限	インクルーシブ理念と障害理解教育論		実習指導*			
3時限	知的障害者学級経営論			問題探究セミナーⅠ☆	教職実践演習(小学校)☆ 教職実践演習(中高)☆	
4時限	特別支援教育入門☆		学校における実習カンファレンス☆			
5時限	特別支援教育実践プロジェクト研究Ⅱ		障害児学研究法Ⅰ☆			
6時限	特別支援教育実践プロジェクト研究Ⅳ					
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 *;長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	9 植田 啓嗣
----	---------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限	外国の教育		実習指導*			
3時限						
4時限	世界の教育改革と現在		学校における実習カンファレンス☆			
5時限	プロジェクト研究Ⅰ			プロジェクト研究Ⅲ		
6時限						
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限		西洋教育思想		人間と教育B		
2時限			実習指導*			
3時限						
4時限	プロジェクト研究Ⅱ		学校における実習カンファレンス☆			
5時限	人間と教育			プロジェクト研究Ⅳ		
6時限						
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 *;長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	10 宮武 泰
----	---------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限	生徒指導の事例研究	道徳指導論A			生徒指導と教育相談の基礎	
2時限			実習指導*			
3時限						
4時限	プロジェクト研究Ⅰ		学校における実習カンファレンス☆	道徳科授業デザイン論		
5時限	プロジェクト研究Ⅲ					
6時限						
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限		道徳指導論B				
2時限			実習指導*	学校・学級づくりの実践研究☆		
3時限						
4時限		子どもと道徳	学校における実習カンファレンス☆			
5時限	プロジェクト研究Ⅱ			道徳指導論		
6時限	プロジェクト研究Ⅳ					
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 *;長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	11 大橋 淳子
----	----------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限			実習指導*			
3時限						
4時限	プロジェクト研究Ⅰ		学校実習に関するカンファレンス☆			
5時限	プロジェクト研究Ⅲ			ミドル・リーダー論と実際		
6時限						
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限			実習指導*	学校・学級づくりの実践研究☆		
3時限	学校マネジメント論及び事例研究☆					
4時限			学校実習に関するカンファレンス☆			
5時限	プロジェクト研究Ⅱ					
6時限	プロジェクト研究Ⅳ					
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 *;長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	12 太田 孝
----	---------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限			実習指導*			
3時限		国語科教育法IV☆				
4時限			学校における実習カンファレンス☆			
5時限	プロジェクト研究 I					
6時限	プロジェクト研究III					
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限				主体的な学びで育成するための理論と実践 I (言語活動・表現活動)☆		
2時限	国語科教育法 I		実習指導*			
3時限						
4時限			学校における実習カンファレンス☆			
5時限	プロジェクト研究 II			国語科授業デザイン論☆		
6時限	プロジェクト研究IV					
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 *;長期インターンシップ I・II,教職専門実習 I・II,学校支援実習 I・II,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	13 鈴木 昭夫
----	----------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限	理科学習指導論C☆		実習指導*	物理科学 I		
3時限				主体的な学びで育成するための理論と実践Ⅱ(課題探求・解決力)☆		
4時限	理科学習指導論A☆		学校における実習カンファレンス☆	プロジェクト研究 I		
5時限				プロジェクト研究Ⅲ	地域理科実践演習 I ☆	
6時限						
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限	理科の実験指導A☆		実習指導*	理科の実験指導B☆		
3時限	理科学習指導論B☆			理科授業デザイン論☆		
4時限			学校における実習カンファレンス☆	プロジェクト研究Ⅱ		
5時限	生活科・総合的な学習の時間に関する授業デザイン論☆			プロジェクト研究Ⅳ	地域理科実践演習Ⅱ ☆	
6時限						
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 *;長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	14① 糺田 惣男
----	-----------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限			社会科教育法Ⅱ			
2時限			実習指導*			
3時限						
4時限			学校における実習カンファレンス☆			
5時限	プロジェクト研究Ⅰ					
6時限	プロジェクト研究Ⅲ					
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限	社会科授業デザイン☆		実習指導*			
3時限				主体的並びで育成するための理論と実践Ⅲ(協働的問題解決・自己有用感)☆		
4時限			学校における実習カンファレンス☆			
5時限	プロジェクト研究Ⅱ					
6時限	プロジェクト研究Ⅳ					
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 *;長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	14② 野木 勝弘
----	-----------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限			社会科教育法Ⅱ			
2時限			実習指導*			
3時限						
4時限			学校における実習カンファレンス☆			
5時限	プロジェクト研究Ⅰ					
6時限	プロジェクト研究Ⅲ					
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限	社会科授業デザイン☆		実習指導*			
3時限				主体的並びで育成するための理論と実践Ⅲ(協働的問題解決・自己有用感)☆		
4時限			学校における実習カンファレンス☆			
5時限	プロジェクト研究Ⅱ					
6時限	プロジェクト研究Ⅳ					
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 *;長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	15 小川 裕
----	---------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限					音楽科学習指導論A	
2時限			実習指導*			
3時限						
4時限			学校における実習カンファレンス☆			
5時限	プロジェクト研究Ⅰ			初等科授業研究		
6時限	プロジェクト研究Ⅲ					
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限				主体的な学びで育成するための理論と実践Ⅰ(言語活動・表現活動)☆		
2時限				音楽科教育法Ⅲ		
3時限			実習指導*	音楽科学習指導論B		
4時限			学校における実習カンファレンス☆			
5時限	プロジェクト研究Ⅱ			音楽科授業デザイン論☆		
6時限	プロジェクト研究Ⅳ					
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 *;長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	16 渡部 憲生
----	----------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限		図工科学習指導論A				
3時限		美術教育特講				
4時限			学校における実習カンファレンス☆			
5時限	プロジェクト研究Ⅰ					
6時限	プロジェクト研究Ⅲ					
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限		子どもの造形活動C		主体的な学びで育成するための理論と実践Ⅰ(言語活動・表現活動)☆		
2時限	図画工作・美術科授業デザイン論			子どもの造形活動B	図工科学習指導論B	
3時限			実習指導*			
4時限		子どもの造形活動A	学校における実習カンファレンス☆			
5時限	プロジェクト研究Ⅱ					
6時限	プロジェクト研究Ⅳ					
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 *;長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	17① 片寄 一
----	----------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限						
3時限				学校カウンセリングの事例研究		
4時限			特別支援教育実践プロジェクト研究Ⅰ	病弱者の生理・病理・心理		
5時限			障害児学研究法Ⅱ☆	特別支援教育実践プロジェクト研究Ⅲ		
6時限						
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限				肢体不自由者の生理・病理・心理		
3時限	障害児に対する実践的指導方法の事例研究			特別な支援が必要な生徒に対する学校カウンセリングの実際		
4時限	特別支援教育入門☆		特別支援教育実践プロジェクト研究Ⅱ	重複障害・軽度発達障害教育総論		
5時限			障害児学研究法Ⅰ☆	特別支援教育実践プロジェクト研究Ⅳ		
6時限	病弱児教育の事例と実践					
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 * :長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	17② 柳沼 哲
----	----------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限						
3時限				学校カウンセリングの事例研究		
4時限			特別支援教育実践プロジェクト研究Ⅰ	病弱者の生理・病理・心理		
5時限			障害児学研究法Ⅱ☆	特別支援教育実践プロジェクト研究Ⅲ		
6時限						
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限				肢体不自由者の生理・病理・心理		
3時限	障害児に対する実践的指導方法の事例研究			特別な支援が必要な生徒に対する学校カウンセリングの実際		
4時限	特別支援教育入門☆		特別支援教育実践プロジェクト研究Ⅱ	重複障害・軽度発達障害教育総論		
5時限			障害児学研究法Ⅰ☆	特別支援教育実践プロジェクト研究Ⅳ		
6時限	病弱児教育の事例と実践					
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 * :長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	18 小檜山 宗浩
----	-----------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限	特別支援学校における教育課程編成の実際					
2時限	特別支援学校における学級経営の実践研究		実習指導*			
3時限				プロジェクト研究Ⅰ	実習指導*	
4時限	自立活動の事例と実践			プロジェクト研究Ⅲ	学校における実習カンファレンス☆	
5時限						
6時限						
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限				特別支援学校と地域の実践研究		
2時限			実習指導*	特別支援学校における学校経営の実践研究	肢体不自由者教育概論	
3時限				プロジェクト研究Ⅲ	実習指導*	
4時限				プロジェクト研究Ⅳ	学校における実習カンファレンス☆	
5時限						
6時限						
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 *;長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	19 宗形 潤子
----	----------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限				授業デザインの理論と実際☆		
3時限						
4時限	プロジェクト研究Ⅰ			教職入門(キャリアモデル学習Ⅰ)☆		
5時限	プロジェクト研究Ⅲ	教職入門(経・行・理・農)☆		初等科授業研究		
6時限						
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限	生活科学習指導論A		教職概論	子どもの生活と遊び		
3時限	プロジェクト研究Ⅱ			生活科学習指導論B		
4時限		総合的な学習の時間の指導法				
5時限	生活科・総合的な学習の時間に関する授業デザイン論☆					
6時限	プロジェクト研究Ⅳ					
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 *;長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	20 高野 孝男
----	----------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限						
3時限						
4時限	プロジェクト研究Ⅰ	教職入門(経・行・理・農)☆		教職入門(キャリアモデル学習Ⅰ)☆		
5時限	プロジェクト研究Ⅲ	教育の方法☆				
6時限						
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限			教職概論☆			
3時限	学校マネジメント論及び事例研究☆					
4時限						
5時限	プロジェクト研究Ⅱ					
6時限	プロジェクト研究Ⅳ					
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 *;長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

氏名	21 鳴川 哲也
----	----------

前期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限			実習指導*			
3時限						
4時限			学校における実習カンファレンス☆	プロジェクト研究Ⅰ		
5時限	教育課程編成実践研究			プロジェクト研究Ⅲ		
6時限						
7時限						

後期

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限			実習指導*			
3時限						
4時限	教材開発と教育方法の実践と課題☆		学校における実習カンファレンス☆			
5時限				プロジェクト研究Ⅱ		
6時限				プロジェクト研究Ⅳ		
7時限						

ゴシック;大学院 明朝;学類 ☆:複数教員(オムニバス)・隔年等で担当 *;長期インターンシップⅠ・Ⅱ,教職専門実習Ⅰ・Ⅱ,学校支援実習Ⅰ・Ⅱ,教育実践高度化実習,学校課題対応実習を教員全員で分担して担当

別記様式第3号(その3の1)

(用紙 日本産業規格A4縦型)

専任教員の年齢構成・学位保有状況										
職 位	学 位	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	合 計	備 考
教 授	博 士	人	人	人	人	人	1人	人	1人	
	修 士	人	人	人	2人	2人	3人	人	7人	
	学 士	人	人	人	人	4人	3人	人	7人	
	短期大士	人	人	人	人	人	人	人	人	
	その他	人	人	人	人	人	人	人	人	
准教授	博 士	人	人	3人	人	人	人	人	3人	
	修 士	人	1人	人	人	人	人	人	1人	
	学 士	人	人	人	1人	人	人	人	1人	
	短期大士	人	人	人	人	人	人	人	人	
	その他	人	人	人	人	人	人	人	人	
講 師	博 士	人	人	人	人	人	人	人	人	
	修 士	人	人	人	人	人	人	人	人	
	学 士	人	人	人	人	人	人	人	人	
	短期大士	人	人	人	人	人	人	人	人	
	その他	人	人	人	人	人	人	人	人	
助 教	博 士	人	人	人	人	人	人	人	人	
	修 士	人	人	人	人	人	人	人	人	
	学 士	人	人	人	人	人	人	人	人	
	短期大士	人	人	人	人	人	人	人	人	
	その他	人	人	人	人	人	人	人	人	
合 計	博 士	人	人	3人	人	人	1人	人	4人	
	修 士	人	1人	人	2人	2人	3人	人	8人	
	学 士	人	人	人	1人	4人	3人	人	8人	
	短期大士	人	人	人	人	人	人	人	人	
	その他	人	人	人	人	人	人	人	人	

(注)

- 1 この書類は、申請又は届出に係る学部等ごとに作成すること。
- 2 この書類は、専任教員についてのみ、作成すること。
- 3 この書類は、申請又は届出に係る学部等の開設後、当該学部等の修業年限に相当する期間が満了する年度における状況を記載すること。
- 4 専門職大学院若しくは専門職大学の前期課程を修了した者又は専門職大学又は専門職短期大学を卒業した者に対し授与された学位については、「その他」の欄にその数を記載し、「備考」の欄に、具体的な学位名称を付記すること。

手、看護師の職にある者をいう。

(適用範囲)

第3条 この規則は、前条に定める職員に適用する。

2 この規則を適用しないパートタイム職員、契約職員、嘱託職員及び非常勤講師の就業について必要な事項は、それぞれ別に就業規則を定めるものとする。

(権限の委任)

第4条 学長は、この規則に規定する権限の一部を理事又は職員に委任することができる。(遵守遂行)

第5条 本学及び職員は、この規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第6条 職員の採用は、競争試験又は選考による。

2 職員の採用について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員任用規程」による。

(労働条件の明示)

第7条 学長は職員として採用を決定した者に対し、次の事項を記載した「労働条件通知書」を交付する。

- 一 給与に関する事項
- 二 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- 三 労働契約の期間に関する事項
- 四 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
- 五 交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- 六 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- 七 退職手当に関する事項
- 八 期末・勤労手当に関する事項
- 九 安全衛生に関する事項
- 十 研修に関する事項
- 十一 災害補償に関する事項
- 十二 賞罰に関する事項

○国立大学法人福島大学職員就業規則（金谷川事業場）

平成16年4月1日

改正 平成17年3月28日

平成18年4月1日

平成19年4月1日

平成20年4月1日

平成21年4月1日

平成22年4月1日

平成23年4月1日

平成24年4月1日

平成25年4月1日

平成25年12月25日

平成27年3月1日

平成27年4月1日

平成27年12月1日

平成28年5月1日

平成29年4月1日

令和元年5月1日

令和2年3月30日

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、国立大学法人福島大学（以下「本学」という。）が、憲法で保障されている学問の自由及び大学の自治の理念を踏まえて、教育研究の活性化を図り、大学の社会的責任を全うすべく、自主的・自律的な運営を図ることを目的とし、「労働基準法」（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条の規定により、本学に勤務する職員の就業に関して、必要な事項を定めるものとする。

(職員の定義)

第2条 この規則において、職員とは、教育職員（以下「教員」という。）、事務系職員をいう。

2 教員とは、教授、准教授、講師、助教及び助手の職にある者をいう。

3 事務系職員とは、事務局長、参事、副参事、主査、主任、主事、自動車運転手、教務助

十三 休職に関する事項

十四 その他本学が必要と認める事項
(採用時の提出書類)

第8条 職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を速やかに提出しなければならない。

- 一 誓約書
- 二 世帯全員の住民票
- 三 その他本学が必要とする書類

2 前項の提出書類の記載事項に変更があった場合は、その都度速やかに申し出るものとする。

(赴任)

第9条 赴任の命令を受けた職員は、発令の日から、次に掲げる期間内に新任地に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない理由により定められた期間内に新任地に赴任できないときは、新任地の上司の承認を得なければならない。

- 一 住居移転を伴わない赴任の場合 即日
- 二 住居移転を伴う赴任の場合 7日以内で指定される期間内
(試用期間)

第10条 職員として採用された者には、採用の日から3カ月の試用期間を設ける。ただし、学長が必要と認めた場合は、試用期間を短縮し、又はその期間を設けないことができる。

2 試用期間中の職員は、試用期間の途中において、又は終了の際、本人の勤務実績、健康状態等について、職員として不適切と認めるときは解雇することができる。

3 試用期間14日を超えた後に解雇する場合は、労基法第20条及び第21条の解雇手続きによるものとする。

4 試用期間は、勤続年数に通算する。

第2節 人事評価

(人事評価)

第10条の2 学長は、職員に対し、人事評価を実施する。

第3節 昇任及び降任

(昇任)

第11条 職員の昇任は選考による。

2 前項の選考は、その職員の勤務成績等に基づいて行う。

3 職員の昇任については、別に定める「国立大学法人福島大学職員任免規程」による。

(降任)

第12条 職員が次の各号の一に該当する場合には、降任させることがある。

- 一 勤務実績がよくない場合
 - 二 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
 - 三 その他、必要な適性を欠く場合
 - 四 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合
- 2 降任にあたっては、理由を本人に明示し、弁明の機会を与える。

第4節 人事異動

(配置換及び併任)

第13条 学長は職員に対し、業務上の都合により配置換(職場の異動、職務の変更)、併任を命ずることができる。

2 配置換及び併任については、家族的責任など本人事情を十分考慮して、遅くとも7日前までに内示する。

3 配置換及び併任を命ぜられた職員は、正当な理由がない限り拒むことができない。

(出向)

第14条 学長は職員に対し、業務上の都合により本学に在籍のまま出向を命ずることができ。ただし、出向を命ずる際には、本人の同意を得るものとする。

2 出向については、家族的責任など本人事情を十分考慮して、遅くとも14日前までに内示する。

3 職員の出向について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員の出向及び転籍に関する規程」及び「国立大学法人福島大学クロスアポイントメント制度に関する規程」による。

(転籍)

第15条 学長は職員に対し、他機関との人事交流、職員の資質向上等を目的として本学に復帰することを予定して転籍させることがある。ただし、転籍に際しては、本人の同意を得るものとする。

2 転籍については、家族的責任など本人事情を十分考慮して、遅くとも14日前までに内示する。

3 職員の転籍について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員の出向及び転籍に関する規程」による。

第5節 休職

(休職)

第16条 職員が次の各号の一に該当するときは、休職とすることができる。

- 一 負傷又は疾病により、病氣休暇の期間（「国立大学法人福島大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程」第23条第1項に規定する「特定病氣休暇」の期間から同項に規定する「除外日」を除いた期間）が連続して90日を超える場合（病氣休職）
 - 二 刑事事件に関し起訴された場合（起訴休職）
 - 三 学校、研究所、病院その他本学が指定する公的施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究若しくは指導に従事し、又は本学が指定する国際事情の調査等に従事する場合（研究休職）
 - 四 科学技術に関する国及び独立行政法人と共同して行われる研究又は国若しくは独立行政法人の委託を受け行われる研究に係る業務であって、その職員の職務に関連があると認められるものに、前号に掲げる施設又は本学が当該研究に関し指定する施設において従事する場合（共同研究休職）
 - 五 研究成果活用企業役員（監査役を除く。）、顧問又は評議員（以下「役員等」という。）の職を兼ねる場合において、主として当該役員等の職務に従事する必要がある場合（兼業休職）
 - 六 わが国が加盟している国際機関、外国政府の機関等からの要請に基づいて職員を派遣する場合（派遣休職）
 - 七 労働組合業務に従事する場合（専従休職）
 - 八 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合（災害休職）
 - 九 その他特別の事由により休職にすることが適当と認められる場合（その他休職）
- 2 試用期間中の職員については、休職を認めない。
 - 3 職員の休職について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員休職規程」による。
- (休職の期間)
- 第17条** 前条第1項第1号、第3号から第5号まで、第8号及び第9号の休職期間は、必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内で学長が定める。この休職の期間が3年に満たない場合においては、休職した日から引き続き3年を超えない範囲内においてこれを更新することができる。
- 2 前条第1項第2号の休職期間は、その事件が裁判所に係属する期間とする。
 - 3 前条第1項第6号及び第7号の休職期間は、必要に応じ5年を超えない範囲内で学長が

定める。この休職の期間が5年に満たない場合においては、休職した日から引き続き5年を超えない範囲内において、これを更新することができる。

4 前条第1項第3号から第5号までの休職期間が引き続き3年に達する際、特に必要があるとして学長が認めるときは、2年を超えない範囲内において休職の期間を更新することができる。この更新した休職の期間が2年に満たない場合においては、学長は、必要に応じ、その期間の初日から起算して2年を超えない範囲内において、再度これを更新することができる。

5 学長は、特に必要があると認めるときは、第1項の規定にかかわらず、前条第1項第4号の休職の期間を3年を超えない範囲内において定めることができる。この休職の期間が5年に満たない場合においては、学長は、必要に応じ、休職した日から引き続き5年を超えない範囲内において、これを更新することができる。

6 前2項の規定による前条第1項第4号の休職及び第4項の規定による前条第1項第5号の休職の期間が引き続き5年に達する際、やむを得ない事情があると学長が認めるときは、必要に応じ、これを更新することができる。

(復職)

第18条 学長は、休職期間の途中、又は満了時において休職者の休職事由が消滅したと認められた場合には、復職を命じる。ただし、第16条第1項第1号に規定する病氣休職については、国立大学法人福島大学職員休職規程第9条から第12条により判断する。

2 前項の場合、原則として休職前の職場に復帰させるものとする。ただし、心身の状態その他を考慮し、他の職務に就かせることがある。

(休職中の身分)

第19条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

第6節 退職及び解雇

(退職)

第20条 職員は、次の各号の一に該当するときは、退職扱いとし、職員としての身分を失う。

- 一 自己都合により退職を願い出て、学長から承認されたとき
- 二 定年に達した日以後における最初の3月31日（以下「定年退職日」という。）を迎えたとき
- 三 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき
- 四 第16条第1項に定める休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しないとき

- 五 死亡したとき
- 六 本学及び他の国立大学法人等の役員に就任したとき
- 七 本学と連絡不能の状態(行方不明)となり、120日以上経過したとき(ただし、業務上の災害による場合を除く。)
- (自己都合による退職手続)

第21条 職員は、自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに、学長に退職願を提出しなければならない。ただし、やむを得ない事由により30日前までに退職願を提出できない場合は、14日前までにこれを提出しなければならない。

- 2 職員は、退職願を提出しても、従来の職務に従事しなければならない。

(定年年齢)

第22条 職員の定年年齢は、次の各号に定める年齢とする。

- 一 教員 満65歳
- 二 守衛 満63歳
- 三 前号以外の事務系職員 満60歳

(事務系職員の定年の延長)

第23条 学長は、定年に達した事務系職員について、その職員の有する特殊能力からみて、その退職により業務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときは、1年を超えない範囲で定年を延長することができる。

- 2 前項の規定による定年の延長は、3年を超えない範囲で更新することができる。

(定年退職者の再雇用)

第24条 第22条の規定により退職した者又は前条の規定により定年延長した後退職した者で、再雇用を希望する者について、その者の知識及び経験等を考慮し、業務の能率的運営を確保するために特に必要があると認めるときは、在職中の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で再雇用することができる。

- 2 再雇用は、1年を超えない範囲内で更新することができる。
- 3 前2項の規定による雇用期間は、その者が満65歳に達する日以後における3月31日以前までとする。

(解雇)

第25条 職員が次の各号の一に該当するときは解雇することができる。

- 一 禁錮以上の刑に処せられた場合
- 二 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- 三 勤務成績又は業務能力が著しくよくない場合
- 四 職務に必要な適格性を著しく欠く場合
- 五 経営上やむを得ない事由により、事業活動の縮小に伴う減員が避け難い場合
- 六 天災事変その他やむを得ない事由により、本学の事業継続が不可能となった場合
- 七 その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

- 2 前項に基づき解雇にあたっては、理由を本人に明示し、弁明の機会を与える。

(解雇制限)

第26条 前条の規定にかかわらず、職員が次の各号の一に該当する期間中は解雇しない。ただし、第1号の場合において療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治らず労基法第81条の規定によって打切補償を支払う場合は、必ずしもこの限りでない。

- 一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後の30日間
 - 二 産前産後の女性職員が、休業する期間及びその後の30日間
- (解雇予告)

第27条 第25条の規定により職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告をするか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、試用期間中の職員(試用開始後14日を超えて引き続き雇用された者を除く。)を解雇する場合は所轄労働基準監督署の認定を受けて第47条第1項第5号に定める懲戒解雇をする場合はこの限りでない。

- 2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮することができる。

(退職後の責務)

第28条 退職し又は解雇された者は、在職中に職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。(退職証明書書の交付)

第29条 学長は、退職し又は解雇された者が、退職証明書書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

- 2 前項の証明書に記載する事項は次のとおりとする。

- 一 雇用期間
- 二 業務の種類
- 三 本学における職位
- 四 給与

五 退職の事由（解雇の場合はその理由）

- 3 学長は、解雇の予告をされた者が、解雇の理由についての証明書を請求した場合には、退職前であっても遅滞なくこれを交付する。
- 4 証明書には第2項の事項のうち、退職し又は解雇された者、及び解雇の予告をされた者が請求した事項のみを記載するものとする。

第3章 給与

（給与）

第30条 職員の給与については必要な事項は、別に定める国立大学法人福島大学職員給与規程、国立大学法人福島大学年俸制教員給与規程又は国立大学法人福島大学特定年俸制教員給与規程による。

第4章 勤務

（誠実義務）

第31条 職員は、全体の奉仕者としての立場と職務上の責任を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行しなければならない。

（職務専念義務）

第32条 職員は、規則又は関係法令の定める場合を除いて、勤務中は本学がなすべき職務に専念しなければならない。

（職務専念義務の免除）

第33条 職員は、次の各号の一に該当する場合には、届出の上、職務専念義務を免除される。

- 一 勤務時間内のレクリエーションに参加する場合
- 二 勤務時間内に組合交渉に参加することを必要とする場合
- 三 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。)第12条の規定に基づき、妊産婦である職員が勤務時間内に保健指導又は健康診断を受ける場合
- 四 均等法第13条の規定に基づき、妊産婦である職員が通勤緩和、休憩、休業及び補食により勤務を免除された場合
- 五 勤務時間内に本学が指定する総合的な健康診断を受ける場合
- 六 高齢者の医療の確保に関する法律に規定する特定健康診査または特定保健指導を受診する場合
- 七 その他特別な事由により本学が必要と認めた場合

（遵守事項）

第34条 職員は、次の事項を遵守しなければならない。

- 一 法令を遵守し、本学の指示に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行しなければならない。
 - 二 職場の内外を問わず、本学の信用を傷つけ、その利益を害し、又は職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。
 - 三 職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。
 - 四 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的に利用してはならない。
 - 五 本学の敷地及び施設内で、喧騒、その他の秩序・風紀を乱す行為をしてはならない。
- （倫理の保持）

第35条 職員の倫理について、遵守すべき倫理原則及び倫理の保持を図るために必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学役員職員倫理規程」による。

（キャンパス・ハラスメントの防止）

第36条 本学及び職員は、キャンパス・ハラスメントの防止に努めなければならない。

- 2 ハラスメントの防止等に関する措置は、別に定める「福島大学におけるハラスメントの防止等に関する規則」による。

（兼業）

第37条 職員は、本務に支障のない限り、学長の許可を得て兼業することができる。（本務優先の原則）

2 兼業は、本学と利益が相反するものであってはならない。（利益相反防止の原則）

3 職員の兼業について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員兼業規程」による。

第5章 勤務時間、休日、休暇等

（基本的な勤務時間）

第38条 勤務時間は、1週38時間45分とする。

- 2 勤務日は、月曜日から金曜日までの週5日制とする。
- 3 勤務時間は、1日7時間45分を原則とする。
- 4 1日の勤務時間等の通常の割振りは、次のとおりとする。

始業時刻	午前8時30分
終業時刻	午後5時15分
休憩時間	午後0時15分から午後1時15分

5 職員の勤務時間について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程」による。

(休日)

第39条 職員の休日は、次の各号とする。

- 一 日曜日及び土曜日（ただし、法定休日は日曜日とする。）
 - 二 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日
 - 三 年末年始（12月29日から翌年1月3日までの日。ただし、前号に該当する休日を除く。）
 - 四 その他、特に指定する日
- 2 職員の休日について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程」による。

(有給休暇)

第40条 有給休暇は、年次有給休暇、病欠休暇、特別休暇とする。

- 2 職員の有給休暇について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程」による。
- 3 特別休暇とは、投票休暇、出頭休暇、骨髄移植休暇、社会貢献休暇、結婚休暇、産前休暇、産後休暇、育児休暇、配偶者出産休暇、男性職員育児休暇、幼児看護休暇、忌引き休暇、追悼休暇、夏季休暇、20年永年勤続休暇、退職時永年勤続休暇、住居被災休暇、交通障害休暇、災害回避休暇及び介護休暇をいう。

(育児休業等)

第41条 職員のうち、3歳に満たない子の養育を必要とする者は、学長に申し出て育児休業の適用を受けることができる。

2 職員のうち、小学校就学の始期に達する日までの子の養育を必要とする者は、学長に申し出て育児短時間勤務又は育児時間の適用を受けることができる。

3 育児休業等について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員の育児休業等に関する規程」による。

(介護休業等)

第42条 職員の家族で傷病のため介護を要する者がいる場合は、学長に申し出て介護休業又は介護部分休業の適用を受けることができる。

2 介護休業等について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員の介護休業等に関する規程」による。

第6章 研修

(研修)

第43条 学長は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、職員の研修機会の提供に努めなければならない。

- 2 職員は、研修に努めなければならない。
- 3 職員の研修について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員研修規程」による。

第7章 知的財産権

(知的財産権)

第44条 知的財産権について必要な事項は、別に定める。

第8章 賞罰

(表彰)

第45条 学長は、職員が本学の業務に関し、特に功労があつて他の模範とするに足りると認められるときは、別に定める「国立大学法人福島大学職員表彰規程」により、これを表彰する。

(懲戒)

第46条 職員が、次の各号の一に該当する場合は、所定の手続きの上、懲戒処分を行うことがある。

- 一 この規則又は本学の定める諸規程に違反したとき
- 二 職務上の義務に違反したとき
- 三 故意又は重大な過失により本学に損害を与えたとき
- 四 正当な理由なしに無断欠勤したとき
- 五 正当な理由なしにしばしば遅刻、早退する等勤務を怠ったとき
- 六 刑法上の犯罪に該当する行為があつたとき
- 七 本学の名誉若しくは信用を著しく傷つけたとき
- 八 素行不良で本学の秩序又は風紀を乱したとき
- 九 重大な経歴詐称をしたとき
- 十 前各号に準ずる行為があつたとき

2 前項に基づく懲戒処分にあつては、理由を本人に明示し、弁明の機会を与える。

(懲戒の種類・内容)

第47条 懲戒の種類及び内容は次のとおりとする。

- 一 戒告 責任を確認し、将来を戒める。
 - 二 減給 始末書を提出させるほか、給与を減額する。この場合において、1件の減給額は、平均賃金の1日分の2分の1を超えないこと、複数の懲戒事由が重なった場合の減給総額は当該月の給与総額の10分の1を超えないこととする。
 - 三 出勤停止 始末書を提出させるほか、1日以上1年以内を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
 - 四 諭旨解雇 退職を勧告する。勧告に応じない場合は、懲戒解雇する。
 - 五 懲戒解雇 即時に解雇する。この場合において、所轄労働基準監督署の認定を受けたときは労基法第20条に規定する手当を支給しない。
- 2 職員の懲戒について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員懲戒規程」による。
 - (訓告等)

第48条 第46条に基づく懲戒処分の必要がない者についても、服務を厳正にし、規律を保持する必要があるときは、訓告、警告、嚴重注意を文書等により行う。

(損害賠償)

第49条 職員が故意又は重大な過失によって本学に損害を与えた場合は、第47条又は第48条の規定による懲戒処分等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させることがある。

第9章 安全衛生
(安全・衛生管理)

第50条 学長は、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)及びその他の関係法令に基づき、職員の健康増進と危険防止のために必要な措置をとらなければならない。

2 職員は、安全、衛生及び健康の保持確保について、関係法令のほか、学長の指示を守るとともに、本学が行う安全、衛生に関する措置に協力しなければならない。

3 職員の安全・衛生管理について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員安全衛生管理規程」による。

第10章 出張
(出張)

第51条 職員は、業務上必要がある場合は、出張を命ぜられることがある。

2 職員は、出張を終えたときは、速やかに報告しなければならない。
(旅費)

第52条 前条の出張に要する旅費について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員旅費規程」による。

第11章 福利・厚生
(福利・厚生)

第53条 学長は、職員の福利・厚生の充実に努めなければならない。

2 職員の宿舍の利用について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員宿舍規程」による。

第12章 災害補償等
(業務上の災害補償)

第54条 職員の業務上の災害については、労基法及び「労働者災害補償保険法」(昭和22年法律第50号。以下「労災法」という。)の定めるところにより、同法の各補償給付を受けるものとする。

(通勤途上災害)

第55条 職員の通勤途上における災害については、労災法の定めるところにより、同法の各給付を受けるものとする。

(労働福祉事業)

第56条 前2条の災害を受けた場合における被災職員及びその遺族の援護を図るために必要な福祉事業に関しては、労災法の定めるところによる。

(付加給付)

第57条 労災法による給付のほか、別に定める「国立大学法人福島大学職員災害補償規程」により、付加給付を行うことができる。

第13章 退職手当
(退職手当)

第58条 職員の退職手当について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員退職手当規程」による。

第14章 雑則
(雑則)

第59条 職員の就業に関して、この規則に定めのない事項については、労基法、その他関係法令及び諸規程の定めるところによる。

附 則

1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。

2 大学設置・学校法人審議会の審査に係わって外部から招聘した教員のうち、理工学群共生システム理工学類の設置に特に必要であると学長が認めたものは、第22条の規定にかかわらず、平成21年3月まで雇用を継続することができる。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。ただし、第40条第3項については、平成17年1月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

1 この規則は、平成20年4月1日から施行する。

2 理工学群共生システム理工学類の設置にあたり大学設置・学校法人審議会の審査に係わって外部から招聘した教員のうち、大学院理工学研究科の設置に特に必要であると学長が認めたものは、第22条の規定にかかわらず、平成22年3月まで雇用を継続することができる。

附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成23年4月1日から施行する。

(施行日前における病気休暇の効果の継承)

2 この規程の施行日の前日における病気休暇の効果については、施行日においてこれを継承し、第16条第1項第1号の規定は「負傷又は疾病により、病気休暇の期間が引き続き15月を超える場合」とする。

附 則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年12月25日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年3月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年12月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成28年5月1日から施行する。

附 則

1 この規則は、平成29年4月1日から施行する。

2 食農学類(仮称)の設置にあたり大学設置・学校法人審議会の審査に係わって外部から招聘する教員及び公募する教員のうち、特に必要であると学長が認めたものは、第22条の規定にかかわらず、当該学類の完成年度まで雇用することができる。

附 則

この規則は、令和元年5月1日から施行し、平成31年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

○国立大学法人福島大学契約職員就業規則

平成16年4月1日	
平成17年3月28日	改正
平成18年4月1日	
平成18年4月28日	
平成19年4月1日	
平成20年4月1日	
平成20年9月1日	
平成21年4月1日	
平成21年4月20日	
平成21年6月1日	
平成21年9月8日	
平成22年4月1日	
平成23年4月1日	
平成24年4月1日	
平成24年8月1日	
平成25年4月1日	
平成25年12月25日	
平成26年4月1日	
平成26年10月1日	
平成27年4月1日	
平成30年3月1日	
令和元年5月1日	
令和元年7月1日	
令和2年3月30日	
令和4年3月28日	

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則(以下「規則」という。)は、国立大学法人福島大学職員就業規則(金谷川事業場、附属小学校事業場、附属中学校事業場(附属幼稚園を含む)、附属特別支援学校事業場)(以下「職員就業規則」という。)の規定に基づき、国立大学法人福島大学

(以下「本学」という。)に勤務する契約職員の就業に関して、必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 この規則で契約職員とは、一定の期間を定めて雇用される者のうち、その所定勤務時間が職員就業規則第2条に規定する職員に準じる職につく者、又は高度な専門性、豊富な知識若しくは実務経験を有するもので、柔軟な給与体系を適用することが必要な職員をいう。

2 契約職員の名称は、別表第1に掲げるところによる。

(権限の委任)

第3条 学長は、この規則に規定する権限の一部を理事又は職員に委任することができる。(法令との関係)

第4条 この規則に定めのある場合のほか、契約職員の就業に関する事項については、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)及びその他関係法令並びに諸規程の定めるところによる。

(遵守遂行)

第5条 本学及び契約職員は、この規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第6条 契約職員の採用は、選考による。

2 契約職員の採用について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員任免規程」による常勤職員の例に基づくものとする。

(労働条件の明示)

第7条 学長は契約職員として採用を決定した者に対し、次の事項を記載した「労働条件通知書」を交付する。

- 一 給与に関する事項
- 二 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- 三 労働契約の期間に関する事項
- 四 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
- 五 交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項

六 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

七 退職手当に関する事項

八 期末・勤怠手当に関する事項

九 安全衛生に関する事項

十 研修に関する事項

十一 災害補償に関する事項

十二 賞罰に関する事項

十三 その他本学が必要と認める事項

（採用時の提出書類）

第8条 契約職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を速やかに提出しなければならない。

一 履歴書

二 資格に関する証明

三 その他本学が必要とする書類

2 前項の提出書類の記載事項に変更があった場合は、その都度速やかに申し出るものとする。

（試用期間）

第9条 契約職員として採用された者には、採用の日から3カ月の試用期間を設ける。ただし、学長が必要と認めた場合は、試用期間を短縮し、又はその期間を設けないことができる。

2 試用期間中の契約職員は、試用期間の途中において、又は終了の際、本人の勤務実績、健康状態等について、契約職員として不適切と認めるときは解雇することができる。

3 試用期間14日を超えた後に解雇する場合は、労基法第20条及び第21条の解雇手続きによるものとする。

4 試用期間は、勤続年数に通算する。

（雇用期間）

第10条 契約職員の雇用期間は、1年を超えない範囲とする。

2 前項の雇用期間は、契約期間満了時の業務量、業務の必要性、勤務成績・態度、業務遂行能力、予算の状況及び従事している業務の進捗状況等を勘案し、当初の採用の日から原則として3年を超えない範囲内で更新することができる。ただし、その期間は次の各号に定める当該契約職員の年齢に達する日以後における最初の3月31日以前までとする。

一 外国人教師、特任教員、研究員（科学研究費補助金等）、研究員（プロジェクト）、

学校医、学校歯科医、学校薬剤師、産学官連携教員 満65歳

二 前号以外の契約職員 満60歳

3 前2項の規定にかかわらず、学長が特に必要と認めた場合は、この限りでない。

4 契約職員の更新について必要な事項は、別に定めるものとする。

（高齢者雇用の特例）

第10条の2 特に必要と認めた場合には、前条第2項の規定にかかわらず、60歳（同項第1号においては65歳）に達する日以後における最初の3月31日以後の者を雇用することができる。この場合、業務遂行上必要があると認めるときは、同項に規定する雇用更新の範囲内で更新することができる。

（無期雇用契約への転換）

第10条の3 当初の採用の日から2以上の通算した期間の定めのある雇用契約（以下「有期雇用契約」という。）が5年（契約職員のうち、外国人教師、特任教員、研究員（科学研究費補助金等）、研究員（プロジェクト）、産学官連携教員においては10年）を超え有期雇用契約を締結する者は、現に雇用されている職の雇用契約期間が満了する日の30日前までに、学長に対し期間の定めのない雇用契約（以下「無期雇用契約」という。）への転換を申し出ることにより、無期雇用契約を締結することができる。

2 前項の申し出に係る無期雇用契約への転換は、現に雇用されている雇用契約期間が満了する日の翌日からとし、第10条の規定は適用しない。

3 無期雇用契約を締結した契約職員に係る定年は、次の各号に定める年齢とし、当該年齢に達した日以後における最初の3月31日（以下「定年退職日」という。）に退職するものとする。ただし、前条の規定による高齢者雇用の特例により雇用される者が、無期雇用契約となった場合の退職の日は、無期雇用契約となった日以後の最初の3月31日とする。

一 第10条第1号に規定する契約職員 満65歳

二 前号以外の契約職員 満60歳

4 無期雇用契約における契約職員の労働条件については、無期雇用契約への転換を申し出た日における労働条件を基本とすることとし、労使いずれかの申出により、労使双方の合意のうえ労働条件を変更することができる。

第2節 人事異動

（配置換え及び併任）

第11条 学長は契約職員に対し、業務上の都合により配置換え（職場の異動、職務の変更）、

併任を命ずることができる。

- 2 配置換え及び併任については、家族的責任など本人事情を十分考慮して、遅くとも7日前までに内示する。
- 3 配置換え及び併任を命ぜられた契約職員は、正当な理由がない限り拒むことができない。
(クロスアポイントメント制度)

第11条の2 学長は契約職員に対し、教育、研究及び社会貢献活動等を推進するために、次の各号のいずれかを命ずることができる。

- 一 契約職員のうち特任教員（以下「特任教員」という。）に対し、本学の特任教員の身分を保有したまま本学以外の機関（以下「相手方機関」という。）の職員として雇用され、本学及び当該相手方機関の業務を行うこと（ただし、兼業によるものを除く。以下「クロスアポイントメント制度」という。）を命ずることができる。

- 二 相手方機関の職員の身分を保有する者が、当該相手方機関の身分を保有したまま本学の特任教員として雇用され、当該相手方機関及び本学の業務を行うことを命ずることができる。

- 2 契約職員のクロスアポイントメント制度について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学クロスアポイントメント制度に関する規程」による。

第3節 休職

第12条～第15条（削除）

第4節 退職及び解雇

（退職）

第16条 契約職員は、次の各号の一に該当するときは、退職扱いとし、契約職員としての身分を失う。

- 一 自己都合により退職を願ひ出て、学長から承認されたとき
- 二 定年退職日を迎えたとき
- 三 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき
- 四 死亡したとき
- 五 本学と連絡不能の状態（行方不明）となり、120日以上経過したとき（ただし、業務上の災害による場合を除く。）
(無期雇用職員の再雇用)

第16条の2 無期雇用契約となった契約職員（第10条第2項第1号に規定する契約職員を除く。）が、定年退職日の30日前までに所定の様式により高年齢者等の雇用の安定等

に関する法律に基づく雇用機会の確保（以下「再雇用」という。）を申し出たときは、当該退職した日の翌日から65歳に達する日以後における最初の3月31日以前までの間、1年を超えない範囲内の期間（4月1日から3月31日までの期間に限る。）を定めて採用し、更新することができる。

- 2 前項に規定する再雇用における労働条件は、短時間勤務を基本とし、職務の確保状況、職務内容、配置先の事情、本人の希望・適性・能力等を総合勘案して決定する。
- 3 再雇用となった契約職員が、次の各号の一に該当するときは、退職扱いとし、契約職員としての身分を失う。

一 満65歳に達する日以後における最初の3月31日を迎えたとき

二 第16条第1号及び第3号から第5号に定める場合

（自己都合による退職手続）

第17条 契約職員は、自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに、学長に退職願を提出しなければならない。ただし、やむを得ない事由により30日前までに退職願を提出できない場合は、14日前までにこれを提出しなければならない。

- 2 契約職員は、退職願を提出しても、退職するまでは、従来の職務に従事しなければならない。

（解雇）

第18条 契約職員が次の各号の一に該当するときは解雇することがある。

- 一 禁錮以上の刑に処せられた場合
 - 二 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
 - 三 勤務成績又は業務能力が著しくよくない場合
 - 四 職務に必要な適格性を著しく欠く場合
 - 五 経営上やむを得ない事由により、事業活動の縮小に伴う減員が避け難い場合
 - 六 天災事変その他やむを得ない事由により、本学の事業継続が不可能となった場合
 - 七 外部資金の受入終了やプロジェクト事業等の業務の完了等の事由により、業務を終了せざるを得ない場合
 - 八 その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合
- 2 前項に基づく解雇にあたっては、理由を本人に明示し、弁明の機会を与える。
(解雇制限)

第19条 前条の規定にかかわらず、契約職員が次の各号の一に該当する期間中は解雇しな

い。ただし、第1号の場合において療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治らず労基法第81条の規定によって打切補償を支払う場合は、必ずしもこの限りでない。

- 一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後の30日間
- 二 産前産後の女性契約職員が、休業する期間及びその後の30日間
(解雇予告)

第20条 第18条の規定により契約職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告をするか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、試用期間中の契約職員(試用開始後14日を超えて引き続き雇用された者を除く。)を解雇する場合又は所轄労働基準監督署の認定を受けて第40条第1項第5号に定める懲戒解雇をする場合はこの限りでない。

- 2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮することができる。

(退職後の責務)

第21条 退職し又は解雇された者は、在職中に職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。

(退職証明書の交付)

第22条 学長は、退職し又は解雇された者が、退職証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

- 2 前項の証明書に記載する事項は次のとおりとする。

- 一 雇用期間
- 二 業務の種類
- 三 本学における職位
- 四 給与
- 五 退職の事由(解雇の場合はその理由)

3 学長は、解雇の予告をされた者が、解雇の理由についての証明書を請求した場合には、退職前であっても遅滞なくこれを交付する。

4 証明書には第2項の事項のうち、退職し又は解雇された者、及び解雇の予告をされた者が請求した事項のみを記載するものとする。

第3章 給与

(給与)

第23条 契約職員の給与については必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員給与規程」による常勤職員の例に基づき算出した額を上限とし、予算その他の事情を考慮して個別に定めるものとする。

2 前項の規定にかかわらず、着附金、受託研究費及び補助金等の資金により雇用する職員のうち、学長が特に必要と認める者の給与は、前職の給与等を勘案し、決定することができる。

第4章 服務

(誠実義務)

第24条 契約職員は、職務上の責任を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行しなければならない。

(職務専念義務)

第25条 契約職員は、規則又は関係法令の定める場合を除いて、勤務中は本学がなすべき職務に専念しなければならない。

(職務専念義務の免除)

第26条 契約職員は、次の各号の一に該当する場合には、届出の上、職務専念義務を免除される。

- 一 勤務時間内のレクリエーションに参加する場合
- 二 勤務時間内に組合交渉に参加することを必要とする場合
- 三 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。)第12条の規定に基づき、妊産婦である契約職員が勤務時間内に保健指導又は健康診断を受ける場合
- 四 均等法第13条の規定に基づき、妊産婦である契約職員が通勤緩和、休憩、休業及び補食により勤務を免除された場合
- 五 勤務時間内に本学が指定する総合的な健康診断を受ける場合
- 六 高齢者の医療の確保に関する法律に規定する特定健康診査または特定保健指導を受診する場合
- 七 その他特別な事由により本学が必要と認めた場合
(遵守事項)

第27条 契約職員は、次の事項を遵守しなければならない。

- 一 法令を遵守し、本学の指示に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行しなければならない。
- 二 職場の内外を問わず、本学の信用を傷つけ、その利益を害し、又は職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。
- 三 職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。

- 四 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的に利用してはならない。
- 五 本学の敷地及び施設内で、喧騒、その他の秩序・風紀を乱す行為をしてはならない。
(倫理の保持)

第 2 8 条 契約職員の倫理について、遵守すべき倫理原則及び倫理の保持を図るために必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学役職員倫理規程」による。

(キャンパス・ハラスメントの防止)

第 2 9 条 本学及び契約職員は、キャンパス・ハラスメントの防止に努めなければならない。

- 2 ハラスメントの防止等に関する措置は、別に定める「福島大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」による常勤職員の例に基づくものとする。
(兼業)

第 3 0 条 契約職員は、本務に支障のない限り、学長の許可を得て兼業することができる。
(本務優先の原則)

- 2 兼業は、本学と利益が相反するものであってはならない。(利益相反防止の原則)
- 3 契約職員の兼業について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員兼業規程」による。

第 5 章 勤務時間、休日、休暇等
(勤務時間)

第 3 1 条 勤務時間は、1 週間につき 3 8 時間 4 5 分、1 日につき 7 時間 4 5 分の範囲内で学長が定める時間とする。なお、4 月 1 日を起算日とする 1 年単位の變形労働時間制による場合は、1 週間の所定労働時間は 1 年間を平均して、1 週間当り 3 8 時間 4 5 分以内とする。

2 学長は、契約職員に対して、前項により定めた勤務時間の内容(始業及び終業の時刻、休憩時間等を含む。)について、書面を交付することにより通知するものとする。

3 契約職員の勤務時間について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程」第 6 条から第 1 7 条の規定を準用するものとする。
(育児短時間勤務職員の勤務時間等)

第 3 1 条の 2 国立大学法人福島大学職員の育児休業等に関する規程第 1 5 条に定める育児短時間勤務を承認された契約職員の所定勤務時間、休憩時間並びに始業及び終業の時刻は、前条の規定にかかわらず、当該承認された時間又は時刻とする。
(休日)

第 3 2 条 契約職員の休日は、次の各号とする。

- 一 日曜日及び土曜日(ただし、法定休日は日曜日とする。)
 - 二 国民の祝日に関する法律(昭和 2 3 年法律第 1 7 8 号)に規定する休日
 - 三 年末年始(1 2 月 2 9 日から翌年 1 月 3 日までの日。ただし、前号に該当する休日を除く。)
 - 四 その他、特に指定する日
- 2 契約職員の休日について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程」による常勤職員の例に基づくものとする。
(休暇の種類)

第 3 3 条 契約職員の有給休暇は、年次有給休暇、病欠休暇及び特別休暇とする。
(年次有給休暇)

第 3 3 条の 2 年次有給休暇は、採用の日を基準日とする次の 1 年間における休暇とし、その日数は、1 年間において次の各号に掲げる契約職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

- 一 1 週間の勤務日が 5 日以上とされている契約職員、1 週間の勤務日が 4 日以下とされている契約職員で 1 週間の勤務時間が 8 0 時間以上であるもの及び週以外の期間によって勤務日が定められている契約職員で 1 年間の勤務日が 2 1 7 日以上であるもの

採用の日を基準日とする次の 1 年間において 1 0 日

二 前号に掲げる契約職員が、採用の日から 1 年以上継続勤務し、継続勤務期間が採用の日から起算して 1 年間の全勤務日の 8 割以上出勤した場合

1 年間において、1 0 日に、次の表の左欄に掲げる採用の日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の右欄に掲げる日数を加算した日数(当該日数が 2 0 日を超える場合は、2 0 日)

採用の日から起算した継続勤務年数	日数
1年	1日
2年	2日
3年	4日
4年	6日
5年	8日
6年以上	10日

三 1 週間の勤務日が 4 日以下とされている契約職員(1 週間の勤務時間が 3 0 時間以上である契約職員を除く。)及び週以外の期間によって勤務日が定められている契約職員

で1年間の勤務日が48日以上216日以下であるもの

採用の日を基準日とする次の1年間において、1週間の勤務日が4日以下とされている契約職員にあっては次の表の上欄に掲げる1週間の勤務日の日数の区分に応じ、週以外の期間によって勤務日が定められている契約職員にあっては同表の中欄に掲げる1年間の勤務日の日数の区分に応じ、同表の左欄に掲げる採用の日から起算した継続勤務期間の区分ごとに定める日数

1週間の勤務日数	4日	3日	2日	1日
1年間の勤務日数	169日から216日まで	121日から168日まで	73日から120日まで	48日から72日まで
採用日	7日	5日	3日	1日
1年	8日	6日	4日	2日
2年	9日	6日	4日	2日
3年	10日	8日	5日	2日
4年	12日	9日	6日	3日
5年	13日	10日	6日	3日
6年以上	14日	11日	7日	3日

2 前項の継続勤務日とは原則として同一部署において、その雇用形態が社会通念上中断されていないと認められる場合の勤務を、また、全勤務日とは契約職員の勤務を要する日のすべてをそれぞれいうものとし、出勤した日数の算定にあたっては、休暇の期間は、これを出勤したものとみなして取扱うものとする。

(年次有給休暇の単位)

第33条の3 年次有給休暇の単位は、1日、半日、1時間とする。

2 国立大学法人福島大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程第3条第3項に定める職員うち、附属幼稚園に勤務する職員で附属幼稚園長が指定する者における半日単位の年次有給休暇は、1日の所定労働時間を1時間単位に切り上げ、その2分の1の時間とし、始業時刻から当該時間、終業時刻までの当該時間とする（いずれも休憩時間を除く。）。

(年次有給休暇の時間単位での取得)

第33条の4 年次有給休暇を時間単位で取得すること（以下「時間年次有給休暇」という）ができる日数は採用の日を起算日とする次の1年間において5日以内とする。

2 時間年次有給休暇を取得する場合、1日の年次有給休暇に相当する時間数は所定労働時間とし、1時間未満の端数があるときはこれを切り上げて1時間とする。

(特別の年次有給休暇)

第33条の5 労使が協定で年次有給休暇の計画的付与を定めた場合には、協定の締結日において、個人で取得すべき5日を除いた年次有給休暇が当該付与対象とされる日数を下回る契約職員については、特別の年次有給休暇を付与するものとする。

(年次有給休暇の繰り越し)

第33条の6 年次有給休暇（この条の規定により繰り越されたものは除く。）は、20日を限度として、翌年に繰り越すことができる。

(年次有給休暇の届出)

第33条の7 年次有給休暇は、契約職員の届けた時季に与えるものとする。ただし、学長が契約職員の届けた時季に休暇を与えることが業務の正常な運営に支障が生じると認められた場合には、他の時季に与えるものとする。

2 契約職員は、年次有給休暇を取得する場合には、学長に対し事前に届け出なければならぬ。ただし、やむを得ない事由により、あらかじめ届け出ることができない場合には、事後速やかに届け出なければならない。

3 届出の書式は、別に定める。

(年次有給休暇の単位)

第33条の8 年次有給休暇の単位は、1日又は半日とする。

(病気休暇)

第33条の9 契約職員が、負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合には、必要最小限の期間を病気休暇とする。ただし、次に掲げる場合以外の場合における病気休暇の期間は、次に掲げる場合における病気休暇を使用した日（以下この項において「特定外病気休暇」という。）及び特定外病気休暇の間にある休日、病気休暇以外の休暇等により勤務しない日を除いて連続して30日を超えないこととはできない。

一 生理日の就業が著しく困難な場合

二 業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（労働者災害補償保険法第7条第2項に規定する通勤をいう。）により負傷し、若しくは疾病にかかった場合

三 国立大学法人福島大学職員労働安全衛生管理規程第31条の規定により同規程附表に規定する生活規正の面Bの指導区分の決定又は同表に規定する生活規正の面Bへの指導区分の変更を受け、同規程第32条の事後措置を受けた場合

2 契約職員の病気休暇について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員の

勤務時間、休日、休暇等に関する規程」第 23 条第 2 項から同条第 6 項までの規定を、「9 0 日」とあるのは「30 日」とし準用するものとする。
(特別休暇)

第 33 条の 10 特別休暇とは、投票休暇、出頭休暇、骨髄移植休暇、社会貢献休暇、結婚休暇、出生サポート休暇、産前休暇、産後休暇、育児休暇、配偶者出産休暇、男性職員育児休暇、幼児看護休暇、忌引き休暇、追悼休暇、夏季休暇、住居被災休暇、出勤困難休暇、災害回避休暇及び介護休暇をいう。なお、特別休暇について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程」による常勤職員の例に基づくものとする。

(病気休暇、特別休暇の単位)

第 33 条の 11 病気休暇及び特別休暇の単位は、必要に応じて 1 日、1 時間又は 1 分を単位として取り扱うものとする。ただし、産前休暇及び産後休暇については、1 日を単位として取得するものとする。

2 前項の規定にかかわらず、社会貢献休暇、結婚休暇、忌引き休暇、夏季休暇及び住居被災休暇の日数の取扱いについては、時間又は分を単位として取得した場合においても、1 日として取り扱う。

(病気休暇の手続き)

第 33 条の 12 契約職員は、病気休暇を請求する場合、事前に学長に承認の請求をしなければならぬ。ただし、やむを得ない事由により事前に請求できなかった場合には、その理由を付して事後において承認を求めることができる。

2 病気休暇が 1 週間を超える場合には、治療期間を予定した医師の診断書を速やかに学長に提出しなければならない。当初の診断書に記載された治療期間を経過した場合には、さらに診断書を学長に提出しなければならない。以後同じ取り扱いとする。

(育児休業等)

第 34 条 契約職員のうち、3 歳に満たない子の養育を必要とする者は、学長に申し出て育児休業の適用を受けることができる。

2 契約職員のうち、小学校就学の始期に達する日までの子の養育を必要とする者は、学長に申し出て育児短時間勤務又は育児時間の適用を受けることができる。

3 育児休業等について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員の育児休業等に関する規程」による常勤職員の例に基づくものとする。

(介護休業等)

第 35 条 契約職員の家族で傷病のため介護を要する者がいる場合は、学長に申し出て介護休業又は介護部分休業の適用を受けることができる。

2 介護休業等について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員の介護休業等に関する規程」による常勤職員の例に基づくものとする。

第 6 章 研修

(研修)

第 36 条 学長は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、契約職員の研修機会の提供に努めなければならない。

2 契約職員は、研修に努めなければならない。

3 契約職員の研修について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員研修規程」による。

第 7 章 知的財産権

(知的財産権)

第 37 条 知的財産権について必要な事項は、別に定める。

第 8 章 賞罰

(表彰)

第 38 条 学長は、契約職員が本学の業務に関し、特に功労があつて他の模範とするに足りると認められるときは、別に定める「国立大学法人福島大学職員表彰規程」により、これを表彰する。

(懲戒)

第 39 条 契約職員が、次の各号の一に該当する場合は、所定の手続きの上、懲戒処分を行うことがある。

- 一 この規則又は本学の定める諸規程に違反したとき
- 二 職務上の義務に違反したとき
- 三 故意又は重大な過失により本学に損害を与えたとき
- 四 正当な理由なしに無断欠勤したとき
- 五 正当な理由なしにしばしば遅刻、早退する等勤務を怠ったとき
- 六 刑法上の犯罪に該当する行為があつたとき
- 七 本学の名誉若しくは信用を著しく傷つけたとき
- 八 素行不良で本学の秩序又は風紀を乱したとき
- 九 重大な経歴詐称をしたとき

- 十 前各号に準ずる行為があったとき
- 2 前項に基づく懲戒処分にあたっては、理由を本人に明示し、弁明の機会を与える。
(懲戒の種類・内容)

第40条 懲戒の種類及び内容は次のとおりとする。

- 一 戒告 責任を確認し、将来を戒める。
 - 二 減給 始末書を提出させるほか、給与を減額する。この場合において、1件の減給額は、平均賃金の1日分の2分の1を超えないこと、複数の懲戒事由が重なった場合の減給総額は当該月の給与総額の10分の1を超えないこととする。
 - 三 出勤停止 始末書を提出させるほか、1日以上1年以内を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
 - 四 諭旨解雇 退職を勧告する。勧告に応じない場合は、懲戒解雇する。
 - 五 懲戒解雇 即時に解雇する。この場合において、所轄労働基準監督署の認定を受けたときは労基法第20条に規定する手当を支給しない。
- 2 契約職員の懲戒について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員懲戒規程」による常勤職員の例に基づくものとする。

(訓告等)

第41条 第39条に基づき懲戒処分の必要がない者についても、服務を厳正にし、規律を保持する必要があるときは、訓告、嚴重注意を文書等により行う。
(損害賠償)

第42条 契約職員が故意又は重大な過失によって本学に損害を与えた場合は、第40条又は第41条の規定による懲戒処分等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させることがある。

第9章 安全衛生
(安全・衛生管理)

第43条 学長は、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)及びその他の関係法令に基づき、契約職員の健康増進と危険防止のために必要な措置をとらなければならない。

2 契約職員は、安全、衛生及び健康の保持確保について、関係法令のほか、学長の指示を守るとともに、本学が行う安全、衛生に関する措置に協力しなければならない。

3 契約職員の安全・衛生管理について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員安全管理規程」による。

第10章 出張

(出張)

第44条 契約職員は、業務上必要がある場合は、出張を命ぜられることがある。

2 契約職員は、出張を終えたときは、速やかに報告しなければならない。
(旅費)

第45条 前条の出張に要する旅費について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員旅費規程」による常勤職員の例に基づくものとする。

第11章 福利・厚生
(福利・厚生)

第46条 学長は、契約職員の福利・厚生に努めなければならない。

2 契約職員の宿舍の利用について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員宿舍規程」による常勤職員の例に基づくものとする。

第12章 災害補償等
(業務上の災害補償)

第47条 契約職員の業務上の災害については、労基法及び「労働者災害補償保険法」(昭和22年法律第50号。以下「労災法」という。)の定めるところにより、同法の各補償給付を受けるものとする。
(通勤途上災害)

第48条 契約職員の通勤途上における災害については、労災法の定めるところにより、同法の各給付を受けるものとする。

第49条 前2条の災害を受けた場合における被災職員及びその遺族の援護を図るために必要な福祉事業に関しては、労災法の定めるところによる。
(付加給付)

第50条 労災法による給付のほか、別に定める「国立大学法人福島大学職員災害補償規程」により、付加給付を行うことができる。

第13章 退職手当
(退職手当)

第51条 契約職員の退職手当について必要な事項は、別に定める「国立大学法人福島大学職員退職手当規程」による常勤職員の例に基づき算出した額を上限とし、予算その他の事情を考慮して個別に定めるものとする。

第14章 雑則

(雑則)

第52条 契約職員の就業に関して、この規則に定めのない事項については、労基法、その他関係法令及び諸規程の定めるところによる。

附 則

1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。
 2 この規則に定めるもののほか、外国人教師については、個別に契約を締結するものとし、規則と契約内容に相違がある場合は、契約内容を優先して適用するものとする。

(外国人教師の施行日前における休暇等の効果の継承)

3 この規則の施行日の前日における年次休暇、病気休暇、特別休暇、職務専念義務免除の効果については、施行日においてこれを継承する。

(日々雇用職員の施行日前における休暇等の効果の継承)

4 この規則の施行日の前々日における年次休暇、病気休暇、特別休暇、職務専念義務免除の効果については、施行日においてこれを継承する。年次休暇については、施行日の付与日数と継承された日数を合わせた日数が35日を超える場合は、35日を上限として付与するものとする。

附 則

1 この規則は、平成17年4月1日から施行する。ただし、第38条第3項については、平成17年1月1日から適用する。
 2 この規則に定めるもののほか、特任教員については、個別に契約を締結するものとし、規則と契約内容に相違がある場合は、契約内容を優先して適用するものとする。

附 則

1 この規則は、平成18年4月1日から施行する。
 2 この規則に定めるもののほか、研究員（科学研究費補助金）については、個別に契約を締結するものとし、規則と契約内容に相違がある場合は、契約内容を優先して適用するものとする。

附 則

1 この規則は、平成18年5月1日から施行する。
 2 この規則に定めるもののほか、研究員（プロジェクト）については、個別に契約を締結するものとし、規則と契約内容に相違がある場合は、契約内容を優先して適用するものとする。

附 則

3 この規則に定めるもののほか、学生総合相談室カウンセラー、産学官連携教員について

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

1 この規則は、平成20年4月1日から施行する。
 2 この規則に定めるもののほか、学校医、学校歯科医及び学校薬剤師については、個別に契約を締結するものとし、規則と契約内容に相違がある場合は、契約内容を優先して適用するものとする。

附 則

この規則は、平成20年9月1日から施行する。

附 則

1 この規則は、平成21年4月1日から施行する。
 2 この規則施行前から引き続き契約職員として雇用する者の取扱いについては、別に定めるもののほか、なお従前の例による。

附 則

この規則は、平成21年4月20日から施行する。

附 則

1 この規則は、平成21年6月1日から施行する。
 2 外国人教師については、当分の間、改正前の規則第12条から第15条及び第33条の規定を適用するものとする。
 3 平成21年5月31日以前より、雇用関係が継続している者については、当分の間、改正前の規則第33条の規定を適用するものとする。

附 則

1 この規則は、平成21年9月8日から施行する。
 2 この規則に定めるもののほか、連携教員、連携研究員及び連携職員については、個別に契約を締結するものとし、規則と契約内容に相違がある場合は、契約内容を優先して適用するものとする。

附 則

1 この規則は、平成22年4月1日から施行する。
 (時間年次休暇に関する経過措置)
 2 改正前の第33条の3において付与した時間年次休暇は、平成22年4月1日以降の年次有給休暇付与日まで有効とする。

3 この規則に定めるもののほか、学生総合相談室カウンセラー、産学官連携教員について

は、個別に契約を締結するものとし、規則と契約内容に相違がある場合は、契約内容を優先して適用するものとする。

附 則

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年8月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

1 この規則に定めるもののほか、キャリアアカウンセラーについては、個別に契約を締結するものとし、規則と契約内容に相違がある場合は、契約内容を優先して適用するものとする。

2 この規則に定めるもののほか、キャリアアカウンセラーについては、個別に契約を締結するものとし、規則と契約内容に相違がある場合は、契約内容を優先して適用するものとする。

附 則

この規則は、平成25年12月25日から施行する。

附 則

1 この規則は、平成26年4月1日から施行する。

2 第10条第2項及び第10条の3第1項に規定する期間の算定については、平成25年4月1日以後における有期雇用契約の開始日を起算日とする。

附 則

この規則は、平成26年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年3月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和元年5月1日から施行し、平成31年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、令和元年7月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

別表第1

名称	対象職員
外国人教師	国内外から招聘された外国語科目又は専門教育科目を担当する職員
事務職員	事務を担当する職員
特任教員	特別な任務を命ぜられた教員
研究員（科学研究費補助金等）	科学研究費補助金等による研究に従事する職員
研究員（プロジェクト）	プロジェクトによる研究に従事する職員
学校医	保健管理に関する職務（歯科医、薬剤師の職務を除く。）に従事する職員
学校歯科医	保健管理に関する職務（歯科医の職務）に従事する職員
学校薬剤師	保健管理に関する職務（薬剤師の職務）に従事する職員
常勤講師	附属学校園に従事する教員
看護師	保健管理に関する職務に従事する職員
学生総合相談室カウンセラー	学生総合相談室で学生の相談に対応する職員
産学官連携教員	産学官連携推進に関する職務に従事する教員
特任専門員	特別な任務を命ぜられた職員
キャリアアカウンセラー	学生のキャリア形成支援、就職支援に関する職務に従事する職員

教評価第 15 号
令和 4 年 8 月 5 日

国立大学法人福島大学長
三 浦 浩 喜 殿

一般財団法人教員養成評価機構
理事長 田村 哲夫



福島大学教職大学院の認証評価実施について

貴大学に設置予定の専門職大学院設置基準第 26 条に規定される教職大学院について、学校教育法第 109 条第 3 項に規定する認証評価は、貴大学からの申請に基づき当機構で実施いたします。

(本件担当)

〒184-8501

東京都小金井市貫井北町 4-1-1 東京学芸大学内

一般財団法人教員養成評価機構事務局

岩井・浅井・井村

Tel:042-329-7860 Fax:042-329-7889

E-mail:hyokajimu@iete.jp

<授業デザインコース>

学年	実習場所	実習期間												
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
1年次	連携協力校	●	●	●	●			●	●	●	●	●	●	
		事前指導・学校とのマッチング (26時間)				教職専門実習 I (分散型 授業参観等36時間 実習記録10時間)								
事前指導・学校とのマッチング (26時間)				学校支援実習 I (分散型 授業や行事の支援50時間 実習記録10時間)										
2年次	連携協力校	教育実践高度化実習 I (分散型 T・T授業や提案授業164時間 実習記録30時間)												
		報告会への準備・報告 (10時間)	集中型 6単位				集中型 4単位				報告会への準備・報告 (10時間)			
		教育実践報告会								教育実践報告会				

資料15-2 授業デザインコース (現職教員学生)

学年	実習場所	実習期間												
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
1年次	連携協力校	●	●	●	●			●	●	●	●	●	●	
		事前指導・学校とのマッチング (26時間)				長期インターンシップ I、II (分散型 週に2日程度240時間 実習記録60時間)								
2年次	連携協力校													
		報告会への準備・報告 (10時間)	教育実践報告会								報告会への準備・報告 (10時間)	教育実践報告会		

資料15-3 授業デザインコース (学部新卒学生)

<特別支援教育コース>

学年	実習場所	実習期間												
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
1年次	附属特別支援学校	●	●	●	●			●	●	●	●	●	●	
		事前指導・学校とのマッチング (26時間)				教職専門実習Ⅱ (分散型 授業参観、教委訪問等75時間 実習記録15時間)								
		事前指導・学校とのマッチング (26時間)				学校支援実習Ⅱ (分散型 提案授業等75時間 実習記録15時間)								
2年次	附属特別支援学校	学校課題対応実習 (分散型 校内研修等の企画運営等100時間 実習記録20時間)												
		集中型 6単位			集中型 4単位									
		報告会への準備・報告 (10時間)	教育実践報告会				報告会への準備・報告 (10時間)	教育実践報告会						

資料15-4 特別支援教育コース（現職教員学生(中堅)）

学年	実習場所	実習期間												
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
1年次	附属特別支援学校	●	●	●	●			●	●	●	●	●	●	
		事前指導・学校とのマッチング (26時間)				教職専門実習Ⅰ (分散型 授業参観等36時間 実習記録10時間)								
		事前指導・学校とのマッチング (26時間)				学校支援実習Ⅰ (分散型 授業や行事の支援50時間 実習記録10時間)								
2年次	附属特別支援学校	教育実践高度化実習Ⅰ (分散型 T・T授業や提案授業164時間 実習記録30時間)												
		集中型 6単位			集中型 4単位									
		報告会への準備・報告 (10時間)	教育実践報告会				報告会への準備・報告 (10時間)	教育実践報告会						

資料15-5 特別支援教育コース（現職教員学生(若手)）

学年	実習場所	実習期間												
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
1年次	附属特別支援学校	●	●	●	●			●	●	●	●	●	●	
		事前指導・学校とのマッチング (26時間)				教職専門実習 I (分散型 授業参観等36時間 実習記録10時間)								
		事前指導・学校とのマッチング (26時間)				学校支援実習 I (分散型 授業や行事の支援50時間 実習記録10時間)								
2年次	附属特別支援学校	教育実践高度化実習 I (分散型 T・T授業や提案授業164時間 実習記録30時間)												
		集中型 6単位						集中型 4単位						
		報告会への準備・報告 (10時間)		教育実践報告会				報告会への準備・報告 (10時間)		教育実践報告会				

資料15-6 特別支援教育コース（学部新卒学生）