



13 教職 第194号  
平成13年 7 月 6 日

2

各市町村（学校組合）教育長 様



高知県教育長

長期休業期間中の服務規律の確保及び教育公務員特例法  
第20条第2項の規定に基づく研修の取扱いについて

このことについて、別添のとおり県立学校長へ通知しましたので、参考にしてくだ  
さい。



13教職 第194号  
平成13年6月29日

各県立学校長 様

高知県教育長

長期休業期間中の服務規律の確保及び教育公務員特例法第20条  
第2項の規定に基づく研修の取扱いについて（通知）

教職員の服務規律の確保については、日頃から十分配慮され、所属職員への指導とその徹底に努めていただいていることと思います。

現在、県をあげて取り組んでいます「土佐の教育改革」を更に前進させるためには、今まで以上に教職員の姿勢や学校の在り方を見つめ直し、県民の信頼を得ることによって学校に対する理解と支援を求めていかなければなりません。

そのためには、教職員の服務規律の確保が大切です。中でも、長期休業期間中の教職員の服務は、課業期間中と同様に勤務場所における勤務が原則であります。教員（実習助手、寮母を含む。）については、教育公務員特例法（以下「教特法」という。）第20条第2項の規定に基づく研修いわゆる「職専免研修」などがあり、県民からは理解し難い面があります。

このため、高知県立学校職員服務規程を別添のとおり改正し、職専免研修については下記により取り扱うことにしましたので、長期休業期間中の服務規律の確保も含めて所属教員へ周知のうえ指導を願います。

また、各学校において実施する校内研修など職務研修の充実と教員の自主研修の活性化を図り、教員の資質・指導力向上に努めてください。

なお、これに伴い、平成9年3月3日付け8教高第1298号教育長通知「教育公務員特例法第20条第2項の規定に基づく研修の取扱いについて」は、廃止します。

記

1 長期休業期間中の服務について

- (1) 長期休業期間中も、教職員の勤務は課業期間中と同様、勤務場所における勤務が原則である。
- (2) 教員が勤務場所を離れるとき、それが職務か、休暇か、それとも職専免研修かなど明確にしておく必要がある。
- (3) 研修は、教員の資質向上を図るうえで重要な位置を占めており、その機会の確保に努めなければならない。そのためにも、職専免研修は長期休業期間を有効に利用するなどして積極的に実施されなければならない。

- (4) 長期休業期間中は、夏期特別休暇や年次有給休暇の取得の促進を図り、教職員の健康増進や公務能率の向上に努めることが大切である。

## 2 職専免研修について

### (1) 職専免研修の意義

教特法第20条第2項の規定は、教員の職責遂行上、研修が不断に行われる必要があることに照らして特に設けられたものである。

勤務時間中であっても授業等校務に支障がないことを前提に、教員が勤務場所を離れて自主的に研修を行うことができるよう、一定の要件のもとに職務専念義務を免除するものである。そして、その間は勤務したと同様有給の取扱いがなされる。

これらのことから、教員が自主的に企画するものとはいえ、職務研修に準ずる内容を持つことが要求される。

### (2) 職専免研修の承認手続

ア 教員は、職専免研修を希望する場合、研修承認申請書（服務規程別記第6号様式）を1週間前までにその研修内容ごとに提出し、校長の承認を受けなければならない。

研修内容は、研修のテーマ、目的及び研修成果の活用の方策等について具体的に記載しなければならない。

イ 教員は、自己以外が企画又は実施する研究会等に参加して研修する場合は、その内容を明らかにする文書を添付しなければならない。

ウ 教員は、承認を受けた研修の内容等を変更する必要があるときは、速やかに変更しようとする内容を届け出て、校長の承認を受けなければならない。

（研修承認申請書を準用）

### (3) 職専免研修の承認にあたっての留意事項

ア 職専免研修の承認は、授業等校務に支障がなく、その教員の職務遂行と密接に関連し、資質・指導力向上につながり、児童生徒に研修成果を還元できるものであって、かつ、社会的に見て妥当性の認められるものかどうか判断した上で行うことが必要である。

イ 自宅研修についても、教員が実際に研修を行っていることが必要であり、自宅研修に名を借りての自己用務や休養は、教特法第20条第2項の趣旨を逸脱した行為であることを教員に指導する。

### (4) 研修報告書の提出

ア 教員は、研修終了後、研修報告書（服務規程別記第7号様式）を原則として1週間以内に提出しなければならない。

イ 校長は、必要に応じて研修成果の詳細について報告を求めることができる。

### (5) 研修承認の取消し

校長は、研修報告書の内容が承認した研修の内容と異なり承認の要件を満たさない場合、教員が研修成果の詳細について報告をしない場合又は研修報告書を提出しない場合は、教員から事情を聴取したうえで、研修の承認を取り消すことができるものとする。

高知県教育委員会訓令第四号

教育委員会事務局  
県立学校

高知県立学校職員服務規程の一部を改正する訓令を次のように定める。

平成十三年六月二十九日

高知県立学校職員服務規程の一部を改正する訓令

高知県教育委員会委員長 宮地 彌典

高知県立学校職員服務規程（平成四年十二月高知県教育委員会訓令第六号）の一部を次のように改正する。

第七条中「別記第二号様式」を「別記第一号様式」に改める。

第九条中「別記第三号様式」を「別記第二号様式」に改める。

第十一条中「別記第五号様式」を「別記第三号様式」に改める。

第十二条第一項から第三項までの規定中「別記第六号様式」を「別記第四号様式」に改める。

第十三条第一項中「別記第七号様式」を「別記第五号様式」に改める。

第十四条第一項中「別記第八号様式」を「別記第六号様式」に改め、同条第二項を削り、同条第三項中「校長から求められたときは、研修報告書を」を「速やかに、研修報告書（別記第七号様式）を校長に」に改め、同項を同条第二項とする。

第十五条中「別記第九号様式」を「別記第八号様式」に改める。

第十六条中「別記第十号様式」を「別記第九号様式」に改める。

第二十条中「別記第十一号様式」を「別記第十号様式」に改める。

別記第一号様式を削り、別記第二号様式を別記第一号様式とし、別記第三号様式を別記第二号様式とし、別記第四号様式を削り、別記第五号様式を別記第三号様式とし、別記第六号様式を別記第四号様式とし、別記第七号様式を別記第五号様式とし、同様式の次に次の二様式を加える。

第6号様式（第14条関係）

|    |    |     |
|----|----|-----|
| 校長 | 教頭 | 事務長 |
|    |    |     |

|   |   |
|---|---|
| 研 修 承 認 申 請 書<br>年 月 日<br>高知県立 学校長 様<br>職 名<br>氏 名 <span style="float: right;">④</span> |   |
| 下記のとおり勤務場所を離れて研修を行うことを承認されるよう申請します。<br>記  |   |
| 1 研修期間  | 年 月 日 時 分から<br>年 月 日 時 分まで  |
| 2 研修場所  | 連絡先(電話番号 )  |
| 3 研修内容  | (研修テーマ及び目的)<br><br>(具体的内容)<br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>(研修成果活用の方策) |

第7号様式（第14条関係）

|    |    |     |
|----|----|-----|
| 校長 | 教頭 | 事務長 |
|    |    |     |

|   |                            |
|---|----------------------------|
| 研 修 報 告 書<br>年 月 日                      |                            |
| 高知県立                                    | 学校長 様                      |
|   | 職 名<br>氏 名                 |
|   | ⑩                          |
| 先に承認された研修を下記のとおり実施したので、その概要を報告します。<br>記 |                            |
| 1 研修期間                                  | 年 月 日 時 分から<br>年 月 日 時 分まで |
| 2 研修場所                                  |                            |
| 3 研修成果                                  |                            |

別記第八号様式を削り、別記第九号様式を別記第八号様式とし、別記第十号様式を別記第九号様式とし、別記第十一号様式を別記第十号様式とする。

附 則

この訓令は、平成十三年七月一日から施行する。



13教職第211号

平成13年7月6日

各県立学校長 様

教職員課長

教育公務員特例法第20条第2項の規定に基づく  
研修（職専免研修）についてのQ&Aについて

職専免研修の取扱いについては、平成13年6月29日付け教育長通知「長期休業期間中の服務規律の確保及び教育公務員特例法第20条第2項の規定に基づく研修の取扱いについて（13教職第194号）」により通知したところですが、的確な運用を図るため別添のとおりQ&Aを作成しましたので参考にしてください。

教育公務員特例法第20条第2項に基づく研修（職専免研修）についてのQ&A

1 教特法第20条第2項に基づく研修（職専免研修）を承認する際の要件は何ですか。

授業等校務に支障がないものであって、下記の(1)、(2)の要件をすべて満たすもの

- (1) 担当教科、生徒指導、ホーム指導や校務分掌など職務遂行と密接に関連し
  - ア 教員の資質・指導力向上につながるもの
  - イ 児童生徒に研修成果を還元できるもの
- (2) 社会的に見て妥当性のあるもの

2 県の教育センターの研修や大学等の実施する開放講座に参加する場合の服務はどうなりますか。

- (1) 研修内容が教員の職務と密接な関係にあり、職務遂行上も有益であって、さらに校務に支障のない場合は、職務として研修を命ずることになります。(職務研修で出勤簿上「出張」の取扱い)
- (2) (1)に該当しないものの、このQ&Aの問1（以下「問1」という。）の要件を満たしている場合は、職専免研修として承認することができます。(出勤簿上「研修」の取扱い)

3 教員の資質・指導力の向上を目的とし、自発的に報酬なしで社会に貢献する活動を行う場合の服務はどうなりますか。

- (1) 公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則の第12条別表19に該当する社会に貢献する活動を行う場合は年間5日を超えない範囲で特別休暇の扱いとなります。
- (2) 長期休業中などに行われるもので、「問1」の要件を満たしていると判断すれば承認も可能です。  
教員には社会性や一般常識も求められており、研修の目的・内容・成果の活用方策を具体的に書くよう指導した上で、精査し判断することが必要です。

4 長期休業日について、授業等に支障がないとして、一括して職専免研修を承認することができますか。

長期休業中であっても教員は勤務に服すべき義務があります。安易に一括して承認することは不適切であり、校長が校務運営や研修計画等を十分ふまえて、研修に値するものについて承認を与えていくことが必要です。

5 教研集会等職員団体の活動として実施するものへ参加する場合の服務はどうなりますか。

職員団体主催の教研集会へ参加することは、とりも直さず組合活動としての教研集会の成立及び運営に係わることになるので、これに参加することは職員団体のための活動を行うことと判断されます。

勤務時間が割り振られている場合は、年次有給休暇として取り扱うこととなります。

6 個人的な見識を高める（語学研修・現地体験）という目的で、海外旅行のツアーに参加する場合、職専免研修を承認することができますか。

研修の目的、内容、成果の活用方策などを精査して、「問1」の要件を満たしているか否かを判断してください。

旅行中の観光部分は休暇として取り扱うことになります。

7 共済組合が実施する「介護講座」や「健康管理講座」に参加する場合、職専免研修を承認することができますか。

厚生事業計画による「人間ドッグ」や「心とからだの健康づくり」などの事業に参加する場合のサービスについては、平成10年4月1日付け教福第14号で、特別休暇として取り扱うこととして通知しているところですが、この通知文にない「介護講座」や「健康管理講座」については、組合員個人の技術向上や生活習慣の改善をはかるものであり、従来どおり年次有給休暇として取り扱うことになります。

8 芸術の教員以外の教員が絵、習字、楽器の練習など、自分の教科と異なる内容で職専免研修の申請を出してきた場合、職専免研修を承認することができますか。

また、中央研修では歌舞伎の観劇なども研修に含まれていると聞きますが、例えば数学の教員が美術館巡りを研修として申請した場合、職専免研修を承認することができますか。

中央研修のメニューは、自主的に企画した観劇とは性格を異にします。

個人の趣味と判断される場合は、研修とは認められません。

研修の目的、内容、成果の活用方策などを精査して、「問1」の要件を満たしていると判断すれば承認も可能です。

9 地域の行事に参加する場合のサービスはどうなりますか。

学校と関連のある行事で、学校の職員の立場で参加する場合は職務として取り扱うことになります。

それ以外で個人的に参加するものについては、休暇として取り扱うことになります。

10 家事の手伝いが該当教員の専門性に合致している場合、例えば、農業高校の専門教員が自宅で農業に従事する場合や家庭科の教員が調理などの家事に従事する場合など、職専免研修の承認ができるでしょうか。

家庭での仕事は、生活そのもので自己（家庭）のための用務であり、研修とは認められません。

11 体育の教員が体カアップを理由にして、スポーツへ参加する場合、職専免研修の承認ができるでしょうか。

個人的な理由で参加する場合は職専免研修として承認することは不適切です。

12 部活動指導を午後2時まで行った後、帰宅することとしました。この場合、サービスの取扱いはどうなりますか。

平日の勤務時間は、1日8時間ですので、年次有給休暇等適切な対応が必要です。

13 勤務地を離れての研修で、家族を伴う場合、サービスの取扱いはどうなりますか。

家族旅行は一般に研修として認められません。(社会的に認められません。)

単に家族を伴うということのみで判断はできませんが、研修の目的、内容、成果の活用方策などが「問1」の要件を満たし、その研修が実施できるかどうかの判断が必要となります。

14 研修で年次有給休暇に相当する時間と本来の研修の時間が混ざる場合、サービスの取扱いはどうなりますか。

明確な判断ができない場合は休暇での対応をすべきです。

但し、実施要項等で研修の時間が確認できる場合は、研修目的、内容、成果の活用方策などを精査して、「問1」の要件を満たしていると判断すれば、その時間に限って、職専免研修として承認することも可能です。