

「公立の小学校等の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」の改正について

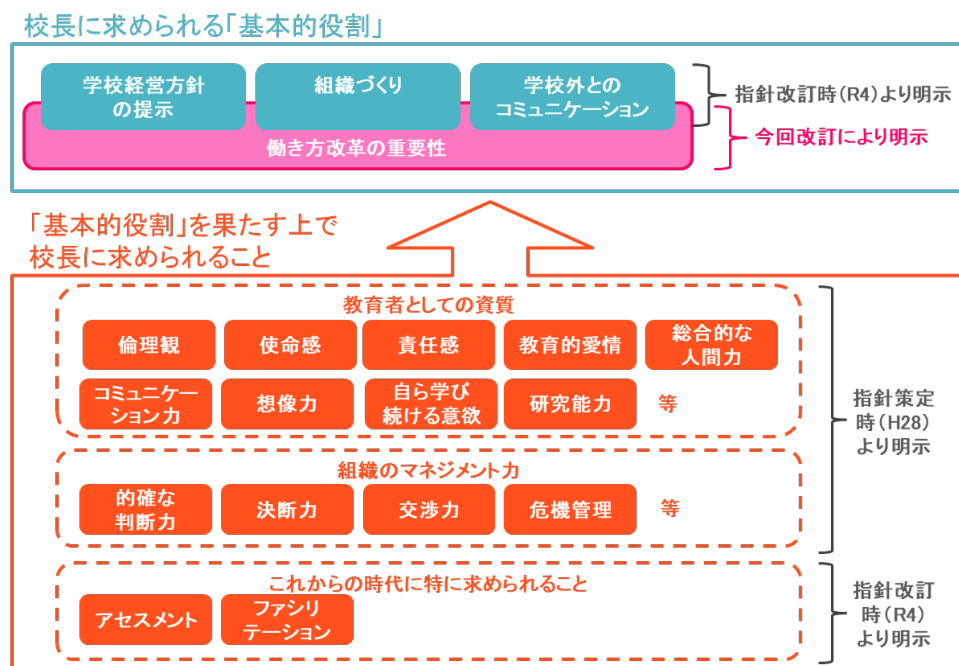
背景

- 令和6年8月の中教審答申において、本指針に「校長が果たすべき役割として働き方改革に向けたマネジメントの重要性を位置づけることが必要」と明記。
- 上記答申も踏まえつつ、学校における働き方改革の必要性等に鑑み、本指針を改正。

改正内容

- 主に以下3点の改正を行う。（※改正文案の詳細は別紙参照。）
 - ①各教育委員会の教員育成指標における「校長の指標」を定める際の観点において、
「学校教育の質の向上を校長のリーダーシップの下で実現するための前提として、教職員一人一人がその意欲と能力を最大限発揮できる環境を整える必要があることに鑑み、学校における働き方改革を具体的に進めることも課題意識の一つとして持つことが重要」である旨を明記
 - ②教員等の資質の向上を図るに当たり踏まえるべき基本的な視点において、学校における働き方改革の推進を明記
 - ③その他時点更新等

<参考>校長の指標に関する概念図



「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について ～全ての子供たちへのよりよい教育の実現を目指した、学びの専門職としての「働きやすさ」と「働きがい」の両立に向けて～（答申）（令和6年8月27日 中央教育審議会）<抄>

（校長等の管理職によるマネジメントの重要性）

- こうした点を含め、管理職のマネジメント能力等の向上を図る上で、国が、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）に基づいて定める「公立の小学校等の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」に、校長が果たすべき役割として働き方改革に向けたマネジメントの重要性を位置づけることが必要である。現在の指針では、校長の指標を定める際の観点として、校長に求められる基本的な役割を、学校経営方針の提示、組織づくり及び学校外とのコミュニケーションの三つに大別している。また、その役割を果たす上で求められるものとして、教育者としての資質やマネジメント能力、アセスメント能力、ファシリテーション能力が位置づけられている。学校の組織運営において働き方改革の重要性が一層高まっていることを踏まえ、指針に働き方改革に向けたマネジメントの重要性をより明確に示すことで、任命権者が策定する指標やそれを踏まえた研修に着実に反映されることが必要である。

○改正文案

改正後	改正前
一 背景及び趣旨 一方、学校現場においては、近年の教員の大量退職・大量採用等を背景に、公立学校教員採用選考試験の採用倍率の低下や臨時的任用教員等の確保ができず欠員が生じる事態が全国的に見られるほか、年齢構成や経験年数の不均衡から従来の学校組織において自然に行われてきた経験豊富な教員から若手教員への知識及び技術等の伝達が困難となるなど、教員を巡る環境が大きく変化している。 <u>さらに、不登校、いじめや暴力行為への対応、特別の教育支援や日本語指導を必要とする児童生徒数の急増、子供の虐待、子供の貧困やヤングケアラーなど、子供たちが抱える様々な課題が複雑化・困難化するとともに、保護者や地域からの学校や教員に対する期待が高まっていることなどから、結果として業務が積み上がり、教員を取り巻く環境整備は喫緊の課題となっている。</u> [削除]	一 背景及び趣旨 一方、学校現場においては、近年の教員の大量退職・大量採用等を背景に、公立学校教員採用選考試験の採用倍率の低下や臨時的任用教員等の確保ができず欠員が生じる事態が全国的に見られるほか、年齢構成や経験年数の不均衡から従来の学校組織において自然に行われてきた経験豊富な教員から若手教員への知識及び技術等の伝達が困難となるなど、教員を巡る環境が大きく変化している。<u>さらに、少子化により学齢期の児童生徒数が減少する中、特別支援教育を受ける児童生徒数が 10 年間で約 2 倍となっていることなども背景に、学校現場の課題が複雑化、多様化していることに伴い、教員が抱える業務も多くなっている。</u> [追加] <u>グローバル化、情報化の進展等、社会が急速に変化するとともに、先行き不透明で予測困難な時代が到来する中、「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～」(令和3年1月中央教育審議会答申)においては、2020年代を通じて実現を目指す「令和の日本型学校教育」において実現すべき教員の理想的な姿が示された。具体的には、技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出し、子供の主体的な学びを支援する伴走者としての役割を果たすことである。</u> <u>こうした状況を踏まえ、令和3年3月、中央教育審議会に「令和の日本型学校教育」を担う教員の養成・採用・研修等の在り方について包括的な諮問がなされ、このうち、教員の資質向上に関しては、「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて」(令和3年11月中央教育審議会「令和の日本型学校</u>

こうした状況を踏まえ、「<u>「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について</u>」(令和6年8月中央教育審議会答申)では、「<u>学校の指導・運営体制の充実</u>」や「<u>教師の処遇改善</u>」とともに、「<u>学校における働き方改革の更なる加速化</u>」を一体的・総合的に推進する必要性が示された。 教員の資質向上に関する体系的な仕組みについては、平成28年の教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)の改正により、同法第21条第2項の公立の小学校等の校長及び教員(以下「教員等」という。)の任命権者(以下「任命権者」という。)が、同法第22条の2第1項の指針(本「公立の小学校等の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」。以下「指針」という。)を参酌しつつ、その地域の実情に応じ、同法第22条の7の協議会(以下「協議会」という。)における協議を経て、同法第22条の3の指標(以下「指標」という。)を策定し、指標を踏まえて同法第22条の4の教員研修計画(以下「教員研修計画」という。)を策定することとされている。また、これを基盤として、<u>教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律(令和4年法律第40号。以下「改正法」という。)</u>による改正後の同法(以下「法」という。)において、任命権者が、教員等ごとに法第22条の5第1項の研修等に関する記録(以下「研修等に関する記録」という。)を作成するとともに、法第20条第2項の指導助言者(以下「指導助言者」という。)が、これを活用して法第22条の6の資質の向上に関する指導助言等(以下「資質の向上に関する指導助言等」という。)を行うことなどの仕組みが整備されている。 「<u>「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～</u>」(令和4年12月中央教育審議会答申)でも指摘されているように、新たな教員の学びの姿として求められているのは、一人一人の教員等が、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りを持って主体的に研修に打ち込むことである。教員等の資質の向上を図ることは、児童生	<u>教育」を担う教師の在り方特別部会審議まとめ。以下「審議まとめ」という。)</u>が取りまとめられた。これを受け、<u>教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律(令和4年法律第40号。以下「改正法」という。)</u>が、第208回国会において成立した。 [追加] 平成28年の教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)の改正により、同法第21条第2項の公立の小学校等の校長及び教員(以下「教員等」という。)の任命権者(以下「任命権者」という。)が、同法第22条の2第1項の指針(以下「指針」という。)を参酌しつつ、その地域の実情に応じ、同法第22条の7の協議会(以下「協議会」という。)における協議を経て、同法第22条の3の指標(以下「指標」という。)を策定し、指標を踏まえて同法第22条の4の教員研修計画(以下「教員研修計画」という。)を策定するという体系的な仕組みが整備された。これを基盤として、<u>今般の改正法による改正後の同法(以下「法」という。)</u>において、任命権者が、教員等ごとに法第22条の5第1項の研修等に関する記録(以下「研修等に関する記録」という。)を作成するとともに、法第20条第2項の指導助言者(以下「指導助言者」という。)が、これを活用して法第22条の6の資質の向上に関する指導助言等(以下「資質の向上に関する指導助言等」という。)を行うことなどの仕組みが整備されたところである。 審議まとめでも指摘されているように、新たな教員の学びの姿として求められているのは、一人一人の教員等が、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りを持って主体的に研修に打ち込むことである。教員等の資質の向上を図ることは、児童生徒等の教育を充実することに他ならない。児童生徒等の学びと教員等の学びは相似形となることが重要であり、個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じて、「主体的・対話的で深い学び」を実現する
---	--

徒等の教育を充実することに他ならない。児童生徒等の学びと教員等の学びは相似形となることが重要であり、個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じて、「主体的・対話的で深い学び」を実現することは、児童生徒等の学びのみならず、教員等の学びにもまた求められており、児童生徒等の学びのロールモデルとなることが期待される。 <u>本指針は、こうしたことを踏まえつつ、任命権者による指標の策定をはじめ、教員等の計画的・効果的な資質の向上に資するよう、策定するものである。</u> 二 公立の小学校等の教員等としての資質の向上に関する基本的な事項 1 教員等の資質の向上に関する基本的考え方 (1) 研修等に関する記録を活用した資質の向上に関する指導助言等 なお、法令及び本指針に定めるもののほか、これらの研修等に関する記録を活用した資質の向上に関する指導助言等に関しては、「<u>研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン</u>」(令和4年8月策定、令和5年3月一部修正。文部科学省)のとおりとする。 2 公立の小学校等の教員等としての資質の向上を図るに当たり踏まえるべき基本的な視点 (1) 教員等一人一人の資質の向上に関する視点 ②勤務経験を通じた職能成長 同時に、教員等としての様々な勤務経験がその後の成長に大きく影響することから、<u>特別支援学校、特別支援学級、日本語指導などのための特別な教室、在外教育施設や学びの多様な学校における経験も含む多様な学校や学級等での勤務を経験するなどのキャリアパスの設定についても、資質の向上の一環として捉える必要がある。</u> (2) 学校組織・教職員集団として発揮すべき組織力の視点	ことは、児童生徒等の学びのみならず、教員等の学びにもまた求められており、児童生徒等の学びのロールモデルとなることが期待される。 こうしたことを踏まえつつ、任命権者による指標の策定をはじめ、教員等の計画的・効果的な資質の向上に資するよう、<u>法第 22 条の 2 第 1 項の規定に基づき、この指針を策定するものである。</u> 二 公立の小学校等の教員等としての資質の向上に関する基本的な事項 1 教員等の資質の向上に関する基本的考え方 (1) 研修等に関する記録を活用した資質の向上に関する指導助言等 なお、法令及び本指針に定めるもののほか、これらの研修等に関する記録を活用した資質の向上に関する指導助言等に関しては、<u>別にガイドラインで定める。</u> 2 公立の小学校等の教員等としての資質の向上を図るに当たり踏まえるべき基本的な視点 (1) 教員等一人一人の資質の向上に関する視点 ②勤務経験を通じた職能成長 同時に、教員等としての様々な勤務経験がその後の成長に大きく影響することから、<u>特別支援学校や特別支援学級における経験も含む多様な学校や学級での勤務を経験するなどのキャリアパスの設定についても、資質の向上の一環として捉える必要がある。</u> (2) 学校組織・教職員集団として発揮すべき組織力の視点
--	--

教員等一人一人が学校現場で生じる様々な課題に対応できる力量を高めていくことは重要であるが、全ての課題を教員等が一人で解決することは困難である。<u>学校における働き方改革を推進しつつ、多様な専門性を有する質の高い教職員集団を構築し、他の教員等や様々な支援スタッフ等と協働しながら、チームとして校務を分担し、組織的に諸課題に対応することが求められている。</u>また、校内における教員同士の学び合いや学校外の資源を活用した学びなど他者との協働を通じて、学校組織全体の改善を図ることが重要である。 三 公立の小学校等の教員等としての資質の向上に関する指標の内容に関する事項 1 学校種・教員等の職等の範囲 加えて、同じ教諭の職であっても、<u>特別支援学級や通級による指導、日本語指導など、特別な配慮や支援を必要とする子供に対応する教諭については、当該分野に関する専門性が特に求められることに鑑み、個別の指標を策定することや、特に必要な事項について留意事項を付すこと等の取扱いも考えられる。</u> 3 指標の内容を定める際の観点 (1) 校長の指標 校長に求められる基本的な役割は、大別して、学校経営方針の提示、組織づくり及び学校外とのコミュニケーションの3つに整理される。<u>これらを果たすに当たっては、学校教育の質の向上を校長のリーダーシップの下で実現するための前提として、教職員一人一人がその意欲と能力を最大限発揮できる環境を整える必要があることに鑑み、学校における働き方改革を具体的に進めることも課題意識の一つとして持つことが重要である。</u> また、これらの基本的な役割を果たす上で、従前より求められている教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等のマネジメント能力に加え、これからの時代においては、特に、様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有すること（アセスメント）や、学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと（ファシリテーション）が求められる。 これらの観点を踏まえ、校長の資質について、	教員等一人一人が学校現場で生じる様々な課題に対応できる力量を高めていくことは重要であるが、全ての課題を教員等が一人で解決することは困難である。多様な専門性を有する質の高い教職員集団を構築し、他の教員等や様々な支援スタッフ等と協働しながら、チームとして校務を分担し<u>つつ</u>、組織的に諸課題に対応することが求められている。また、校内における教員同士の学び合いや学校外の資源を活用した学びなど他者との協働を通じて、学校組織全体の改善を図ることが重要である。 三 公立の小学校等の教員等としての資質の向上に関する指標の内容に関する事項 1 学校種・教員等の職等の範囲 加えて、同じ教諭の職であっても、<u>特別支援学級や通級による指導の担当教諭については、特別支援教育に関する専門性が特に求められることに鑑み、個別の指標を策定することや、特に必要な事項について留意事項を付すこと等の取扱いも考えられる。</u> 3 指標の内容を定める際の観点 (1) 校長の指標 校長に求められる基本的な役割は、大別して、学校経営方針の提示、組織づくり及び学校外とのコミュニケーションの3つに整理される。これらの基本的な役割を果たす上で、従前より求められている教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等のマネジメント能力に加え、これからの時代においては、特に、様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有すること（アセスメント）や、学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと（ファシリテーション）が求められる。 これらの観点を踏まえ、校長の資質について、
--	---

2の成長段階に応じて向上させる観点も持ちつつ、指標の内容を定めることとする。その際、校長の採用に当たっては、面接等を含む選考試験が実施されることが一般的であることに鑑み、その選考に当たって求める能力と校長の指標との関係について、両者の趣旨の違いを踏まえつつ、整合性の確保について留意することとする。 任命権者においては、それぞれの地域におけるスクールリーダー、更には将来の学校管理職としての活躍が期待される現職教員を教職大学院に派遣しているところであり、校長の指標の策定・変更に当たっては、教職大学院との緊密な連携・協働に特に留意することが重要である。	2の成長段階に応じて向上させる観点も持ちつつ、指標の内容を定めることとする。その際、校長の採用に当たっては、面接等を含む選考試験が実施されることが一般的であることに鑑み、その選考に当たって求める能力と校長の指標との関係について、両者の趣旨の違いを踏まえつつ、整合性の確保について留意することとする。 任命権者においては、それぞれの地域におけるスクールリーダー、更には将来の学校管理職としての活躍が期待される現職教員を教職大学院に派遣しているところであり、校長の指標の策定・変更に当たっては、教職大学院との緊密な連携・協働に特に留意することが重要である。
--	--