

○文部科学省告示第五号

教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第二十二條の二第一項の規定に基づき、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一部を次のように改正したので、同条第三項の規定に基づき告示する。

令和七年二月二十一日

文部科学大臣 阿部 俊子

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

各 田 巻	各 田 福
<p>一 背景及び趣旨</p> <p>[第一段落 略]</p> <p>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。</p> <p>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ラッパーなど、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。</p>	<p>一 背景及び趣旨</p> <p>[第一段落 同左]</p> <p>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。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。</p> <p>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、「<u>「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～」</u>（令和3年1月中央教育審議会答申）においては、<u>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></p>

こうした状況を踏まえ、「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針について」（令和6年8月中央教育審議会答申）では、「学校の指導・運営体制の充実」や「教師の処遇改善」とともに、「学校における働き方改革の更なる加速化」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。以下「法」という。）の改正により、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、法第22条の2第1項の指針を参酌しつつ、その地域の実情に応じ、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、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、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。）による改正後の法において、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

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。）が取りまとめられた。これを受け、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。）が、第208回国会において成立した。

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、今般の改正法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

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。

「「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～」（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、いく積みであると感じながら、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。

本指針はこうしたことを踏まえつつ、法第22条の2第1項の指針として、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。

- 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  
教員等の資質の向上を図るに当たっては、大学における教員養成の状況を踏まえるとともに、中長期的視点から教

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、いく積みであると感じながら、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、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。

- 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  
教員等の資質の向上を図るに当たっては、大学における教員養成の状況を踏まえるとともに、中長期的視点から教

員等を育成する観点を重視しつつ、法のほか、教育基本法、学校教育法（昭和22年法律第26号）及び地方公務員法（昭和25年法律第261号）その他の関係法令並びに教育振興基本計画及び学習指導要領等の理念及び趣旨を十分に踏まえなければならない。

〔第二段落 略〕

(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

〔第一段落・第二段落 略〕

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ついては、「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」（令和4年8月文部科学省）のとおりとする。

(2)・(3) 〔略〕

員等を育成する観点を重視しつつ、法のほか、教育基本法、学校教育法（昭和22年法律第26号）及び地方公務員法（昭和25年法律第261号）その他の関係法令並びに教育振興基本計画（平成30年6月15日閣議決定）及び学習指導要領等（小学校学習指導要領（平成29年文部科学省告示第63号）、中学校学習指導要領（平成29年文部科学省告示第64号）、高等学校学習指導要領（平成30年文部科学省告示第68号）、幼稚園教育要領（平成29年文部科学省告示第62号）、幼保連携型認定こども園教育・保育要領（平成29年内閣府・文部科学省・厚生労働省告示第1号）、特別支援学校幼稚部教育要領（平成29年文部科学省告示第72号）、特別支援学校小学校小学部・中学部学習指導要領（平成29年文部科学省告示第73号）及び特別支援学校高等部学習指導要領（平成31年文部科学省告示第14号）を言う。以下同じ。）の理念及び趣旨を十分に踏まえなければならない。

〔第二段落 同左〕

(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

〔第一段落・第二段落 同左〕

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ついては、別にガイドラインで定める。

(2)・(3) 〔同左〕

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

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っては、以下の（1）から（3）までの視点を踏まえる必要がある。

(1) 教員等一人一人の資質の向上に関する視点

① [略]

② 勤務経験を通じた職能成長

初任者であつても経験豊富な教員であつても、常に社会状況が変化する中、現状に満足することなく、自ら学び続ける教員であるべきとの理念の下、常に教員等が成長し続けることが重要である。さらに、教員等の資質の向上は研修実施者が行う研修のみにより図られるのではなく、学校におけるOJT（オンザジョブトレーニング）等の中で資質の向上が図られる側面も大きいことから、教職生活を通じた継続的な資質の向上の視点をもち、研修以外のあらゆる成長の手段も考慮しつつ、教員等一人一人の資質の向上が図られることが重要である。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、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。

(2) 学校組織・教職員集団として発揮すべき組織力の視点

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

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っては、以下の（1）から（3）までの視点を踏まえる必要がある。

(1) 教員等一人一人の資質の向上に関する視点

① [同左]

② 勤務経験を通じた職能成長

初任者であつても経験豊富な教員であつても、常に社会状況が変化する中、現状に満足することなく、自ら学び続ける教員であるべきとの理念の下、常に教員等が成長し続けることが重要である。さらに、教員等の資質の向上は研修実施者が行う研修のみにより図られるのではなく、学校におけるOJT（オンザジョブトレーニング）等の中で資質の向上が図られる側面も大きいことから、教職生活を通じた継続的な資質の向上の視点をもち、研修以外のあらゆる成長の手段も考慮しつつ、教員等一人一人の資質の向上が図られることが重要である。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、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。

(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。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。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。

【第二段落・第三段落 略】

(3) 【略】

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

【略】

1 学校種・教員等の職等の範囲

指標の対象とする公立の小学校等の教員等の範囲は以下のとおりである。

(1) 【略】

(2) 【第一段落～第三段落 略】

加えて、同じ教諭の職であっても、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。

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つつ、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。

【第二段落・第三段落 同左】

(3) 【同左】

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

【同左】

1 学校種・教員等の職等の範囲

指標の対象とする公立の小学校等の教員等の範囲は以下のとおりである。

(1) 【同左】

(2) 【第一段落～第三段落 同左】

加えて、同じ教諭の職であっても、特別支援学級や通級による指導の担当教諭については、特別な配慮や支援を必要と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。

<p>〔第五段落・第六段落 略〕</p> <p>2 〔略〕</p> <p>3 指標の内容を定める際の観点</p> <p>(1) 校長の指標</p> <p>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。これらを果たすに当たっては、<u>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</u>に鑑み、<u>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></p> <p>また、<u>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（フラスリテーション）</u>が求められる。</p> <p>〔第三段落・第四段落 略〕</p> <p>(2) 〔略〕</p> <p>4 〔略〕</p>	<p>〔第五段落・第六段落 同左〕</p> <p>2 〔同左〕</p> <p>3 指標の内容を定める際の観点</p> <p>(1) 校長の指標</p> <p>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<u>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（フラスリテーション）</u>が求められる。</p> <p>〔第二段落・第三段落 同左〕</p> <p>(2) 〔同左〕</p> <p>4 〔同左〕</p>
<p>備考 表中の〔 〕の記載は注記である。</p>	