

この度、先の通常国会で成立した改正教育公務員特例法に基づく指針の改正等を行いましたので、その概要及び留意事項について通知します。

4 文科教第 8 1 6 号

令和 4 年 8 月 3 1 日

各 都 道 府 県 教 育 委 員 会 教 育 長
各 指 定 都 市 ・ 中 核 市 教 育 委 員 会 教 育 長
各 都 道 府 県 知 事
各 指 定 都 市 ・ 中 核 市 市 長
構造改革特別区域法第 19 条第 1 項の認定を受けた各地方公共団体の長
各 国 公 立 大 学 法 人 の 長
大学を設置する各地方公共団体の長 殿
各 文 部 科 学 省 所 轄 学 校 法 人 理 事 長
構造改革特別区域法第 12 条第 1 項の認定を受けた各地方公共団体の長
放 送 大 学 学 園 理 事 長
国立特別支援教育総合研究所理事長
教 職 員 支 援 機 構 理 事 長
各 指 定 教 員 養 成 機 関 の 長

文部科学省総合教育政策局長

藤 原 章 夫

文部科学省初等中等教育局長

伯 井 美 徳

改正教育公務員特例法に基づく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等
について（通知）

先般、「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。）が令和 4 年 5 月 18 日に公布され、その概要及び留意事項について、「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等の施行について（通知）」（令和 4 年 6 月 21 日付け 4 文科教第 444 号、文部科学事務次官通知。以下「施行通知」という。）において通知したところです。このたび、施行通知の中で、今後示す予定としていた改正法による改正後の教育公務員特例法（昭和 24 年法律第 1 号。以下「改正教特法」という。）第 22 条の 2 に基づく大臣指針（以下「指針」という。）の改正等について、下表のとおり整備しました。

改正等の趣旨・概要及び留意事項等は下記のとおりですので、その趣旨を十分御理解いただき、関係する規定の整備等事務処理上遺漏のないようお願いいたします。

各都道府県教育委員会におかれては、所管の学校（高等専門学校を除く。）及び域内の市区町村教育委員会（指定都市・中核市教育委員会を除く。）に対して、各指定都市・中核市教育委員会におかれては、所管の学校（高等専門学校を除く。）に対して、各都道府県知事におかれては、所轄の学校並びに所管の認定こども園及び域内の市（指定都市及び中核市を除く。）区町村認定こども園主管課に対して、各指定都市・中核市市長におかれては、所管の認定こども園に対して、構造改革特別区域法（平成 14 年法律第 189 号）第 12 条第 1 項の認定を受けた地方公共団体の長におかれては、所轄の学校設置会社に対して、各国公立大学法人の長、大学を設置する各地方公共団体の長及び各文部科学省所轄学校法人理事長におかれては、その設置する学校に対して、大学を設置する学校設置会社におかれては、その設置する大学に対して、本改正の周知を図るとともに、適切な事務処理が図られるよう配慮願います。

なお、施行通知にも示したとおり、改正法による教特法改正の施行日は令和 5 年 4 月 1 日ですが、新たな教師の学びを早期に実現していく観点から、関係各位におかれては当該施行日を待つことなく、研修等に関する記録や資質の向上に関する指導助言等に関し可能なことから着手し、できる限り速やかに今回の制度改正の趣旨を実現する取組を実施いただくようお願いします。

また、本通知は、関係資料と併せて文部科学省のホームページに掲載しておりますので、御参照ください。

事項	施行日等
教育公務員特例法施行令及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令の一部を改正する政令（令和 4 年政令第 283 号）	令和 5 年 4 月 1 日施行
学校教育法施行規則の一部を改正する省令（令和 4 年文部科学省令第 29 号）	公布日（令和 4 年 8 月 31 日）施行
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（令和 4 年文部科学省告示第 115 号）	令和 4 年 8 月 31 日官報告示
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 31 日策定
指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドラインの改定	令和 4 年 8 月 31 日改定

I 改正等の趣旨

グローバル化や情報化の進展により、教育を巡る状況の変化も速度を増している中で、教師自身も高度な専門職として新たな知識技能の修得に継続的に取り組んでいく必要が高まっている。また、オンライン研修の拡大や研修の体系化の進展など、教師の研修を取り巻く環境も大きく変化してきた。

このような社会的変化、学びの環境の変化を受け、令和の日本型学校教育を実現する「新たな教師の学びの姿」として、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ主体的に学び続けること、一人一人の教師の個性に即した個別最適な学びの提供、校内研修等の教師同士の学び合いなどを通じた協働的な学びの機会確保が重要となる。

こうした新たな教師の学びを実現するとともに、また、改正教特法によって制度化された公立の小学校等の校長及び教員の任命権者等による研修等に関する記録の作成及び資質の向上に関する指導助言等の仕組みを適正に運用するため、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、同指針に基づく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の策定等を行うものである。

II 改正等の概要

第一 教育公務員特例法施行令及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令の一部を改正する政令（令和4年政令第283号）

- 1 改正法による教育公務員特例法の改正により、研修を行う主体を「研修実施者」とする等の規定の整理を行ったことに伴い、教育公務員特例法施行令（昭和24年政令第6号。以下「教特法施行令」という。）及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令（昭和31年政令第221号。以下「地教行法施行令」という。）についても研修を行う主体を「研修実施者」とする等の規定の整理を行うこと。（教特法施行令第3条第2号、第4条第2号及び第5号、附則第2項第2号、附則第3項並びに附則第4項並びに地教行法施行令第7条関係）
- 2 その他所要の改正を行うこと。（教特法施行令第1条、第5条及び第7条から第12条まで関係）

第二 学校教育法施行規則の一部を改正する省令（令和4年文部科学省令第29号）

号)

- 1 小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校に、研修主事を置くことができることとすること。（第 45 条の 2 第 1 項等関係）
- 2 研修主事は、指導教諭又は教諭をもってこれに充て、その職務として、校長の監督を受け、研修計画の立案その他の研修に関する事項について連絡調整及び指導、助言に当たることとすること。（第 45 条の 2 第 2 項及び第 3 項等関係）

第三 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（令和 4 年文部科学省告示第 115 号）

- 1 教師に共通的に求められる資質能力を、①教職に必要な素養、②学習指導、③生徒指導、④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応、⑤ICT や情報・教育データの利活用の 5 つの柱で再整理したこと。（三の 3（2）関係）
- 2 新たな教師の学びを実現していくための仕組みとして、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、その基本的な考え方を明記したこと。（二の 1（1）関係）
- 3 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を通じた所属教師の資質向上など、所属教師の人材育成に大きな責任と役割を担っている校長に求められる資質能力を明確化するとともに、校長の指標を、教員とは別に策定することを明記したこと。（三の 3（1）関係）
- 4 各学校の課題に対応した協働的な学びを学校組織全体で行い、その成果を教職員間で共有することにより、効果的な学校教育活動に繋げるよう、お互いの授業を参観し合い、批評し合うことも含め、校内研修を活性化させることを明記したこと。（二の 1（2）及び五の 1 関係）
- 5 研修の性質に応じて、研修後の成果確認方法を明確化し、特にオンデマンド型については、知識・技能の習得状況を確認するテストも含め、研修企画段階から成果の確認方法を設定することを新たに規定したこと。また、教科指導については、指導主事による定期的な授業観察・指導助言に関し、オンラインの活用も考慮した効果的・効率的な実施体制を整備することを明記したこと。（二の 1（3）関係）

第四 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の策定

- 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に関し、研修履歴の記録の目的、範囲、内容、方法、時期及び閲覧・提供並びに対話に基づく受講奨励の方法・時期等について、その適正な運用の参考となる内容を定めたこと。（第2章関係）
- 2 研修受講に課題のある教師への対応として、期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合の具体例及びその際の対応などを示したこと。（第3章関係）

第五 指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドラインの改定

- 1 改正法等の研修に関する制度改正等を踏まえ、指導が不適切な教員に対する人事管理システムの運用の参考となる内容を追加したこと。（1から3まで、6、8及び9関係）
- 2 校長による教諭等の指導状況の把握や「指導が不適切である」教諭等に該当すると考えられる場合の教育委員会への報告・申請に関して、教育委員会の積極的な関与が期待されることについて明記したこと。（3関係）
- 3 「指導に課題がある」教諭等について、指導が不適切な状態に陥らないよう、校長等や指導主事等による指導助言、個別計画書の作成や研修の奨励、校内研修の工夫等を早期かつ効果的に行うことにより、未然防止・早期対応に努めることが重要であることを明記したこと。（9関係）

Ⅲ 留意事項

第一 教育公務員特例法施行令及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令の一部改正関係

- 1 Ⅱの第一の改正は、いずれも形式的な規定の整理等を行うものであり、従前からの運用を変更するものではないこと。
- 2 改正後の教特法施行令附則第4項（新設）は、改正前の教特法施行令附則第3項の内容に関して規定位置を変更するとともに、過去に十年経験者研修を受けた指定都市以外の市町村の設置する幼稚園等の教諭等について、中堅教諭等資質向上研修の要否を判断する主体が、幼稚園又は特別支援学校の幼

稚部の教諭等については都道府県教育委員会、幼保連携型認定こども園の保育教諭等については都道府県知事であることを明確化する観点から規定ぶり全体を改めたものであること。（改正後の教特法施行令附則第4項関係）

第二 学校教育法施行規則の一部改正関係

- 1 研修主事の職務規定における「研修」は、そもそも「研究と修養」を意味する用語で、授業研究などの研究活動も含む概念であり、研修主事が担う業務の例としては、以下のような事項が考えられること。
 - ・校内研修・校内研究に関する計画の企画・立案
 - ・校内研修・校内研究のための講師派遣依頼や資料提供依頼等の渉外業務
 - ・校内研修・校内研究に関する校内における他の分掌との調整や運営・取りまとめ
 - ・初任者研修・中堅教諭等資質向上研修等の受講者の受講日程・内容等の計画作成・調整
- 2 今回規定を整備した研修主事は必置のものではないが、校内研修の重要性やその充実が求められていることに鑑み、研修に関する校務分掌を明確化するなど校内研修の活性化に向けた必要な体制を整備すること。その際、一部の教員に業務が偏ることのないよう、校内の分担の見直しや従来から実施している業務の精選等を検討すること。
- 3 今回の改正は、研修主事の標準的な名称・職務規定を定めるものであり、各教育委員会において既に学校管理規則等で「研修主任」などの同趣旨の校務分掌を整備している場合に、必ずしも当該規則等を改正する必要はないこと。

第三 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関係

- 1 任命権者においては、本改正を踏まえ、改正教特法第22条の3に基づく校長及び教員としての資質の向上に関する指標（以下単に「指標」という。）の変更など必要な見直しの検討を行っていただきたいこと。指標を変更しようとする場合には、改正教特法第22条の3第2項に基づき、改正教特法第22条の7に規定する協議会における協議が必要であることに留意すること。他方、任命権者として既に今回改正した指針の趣旨・内容に対応した指標が策定されている場合には、必ずしも指標を変更しなければならないものではないこと。

- 2 指針三の 3（2）の文部科学大臣が別に定める「教員に共通的に求められる各事項に係る資質の具体的内容」は、別添 3④のとおりであること。

なお、この内容は校長に求められる資質の基礎となるものでもあること。

また、教職課程を設置する大学等においては、本指針に基づく資質の具体的内容及び関係する任命権者が定める指標の具体的内容を十分に踏まえるとともに、各大学が実施する教職課程の自己点検・評価において、これらの資質が身に付けられるようなものとなっているかの確認の参考とすること。国立の教員養成大学・学部においては、今般の指針改正及び関係する任命権者における指標の見直しの検討を契機として、地域の教育委員会との連携を一層強化し、地域課題に対応したコースやカリキュラムを設定する等、教員の養成・採用・研修の一体的な充実に向けて取り組みを進めるよう留意すること。

- 3 指針五の 1 の「教員同士の学び合いの機会」については、教科を越えた教員同士の学び合いの他、特別支援学級や通級指導教室、外国人児童生徒等の指導をする教員とそれ以外の教員との間で学び合いの機会を設定すること等も有効であること。

- 4 指針五の 4 の効果的・効率的な実施方法に関連して、独立行政法人教職員支援機構が提供しているオンデマンド型研修動画「校内研修シリーズ」等（※ 1）を活用する等も考えられること。

また、同機構では、教師がその資質向上のために受講可能なコンテンツ等の情報を掲載する「新たな教師の学びの検索システム」（※ 2）を公開しており、当該システムについても積極的に活用いただきたいこと。

※ 1：独立行政法人教職員支援機構

「校内研修シリーズ」

<https://www.nits.go.jp/materials/intramural/>

※ 2：独立行政法人教職員支援機構

「新たな教師の学びのための検索システム」

<https://kensaku.nits.go.jp/>

- 5 指針五の 6（2）の改正教特法第 22 条の 7 に基づく協議会で、積極的に協議を行うことが望まれる事項の具体例としては、以下のような事項が想定されること（指針で示した内容に、本通知で【例】として具体例を加えた上で、改めて記載したもの）。

①全般的事項

- ・指標に示された各事項の具体化及び重点化に関する共通理解

【例】 5つの柱で再整理された教師に求められる資質能力等を踏まえた養成・採用・研修の在り方や育成すべき資質能力に係る具体的なニーズ等に関する共通理解など

- ・教育委員会と大学・教職大学院との人事交流等を含めた連携体制の在り方

【例】 新たな教師の学びの姿を実現する上での教育委員会と大学・教職大学院との連携の在り方、学部・教職大学院の実務家教員や教育委員会・教育センター職員に係る人事交流など

②養成・採用に関する事項

- ・中長期的な教員採用見込み者数の情報共有による適時・適切な教職課程の開設

- ・教職大学院のカリキュラムを含む大学における教員養成の取組、教育委員会における教員採用選考等に関する共通理解

【例】 大学における学修・成績評価、教育実習・学校体験活動の実施方法・時期・期間等、教師養成塾等の志願者の増加、教師を志望する者の資質能力の向上に向けた取組に関する共通理解など

- ・教職を目指す優秀な学生を引き付け、教員としての就職を促す方策

【例】 高校生等を対象とした取組、大学入試における地域枠の適切な設定、学生への経済的支援、学生の学習指導員等への参加促進、現在教職に就いていない社会人への支援など

- ・特定分野に強みや専門性を有する教員の養成・採用の在り方

【例】 特別免許状を活用した採用選考、二種免許状を活用した養成・採用、教員採用選考試験における特別選考の実施など

③研修に関する事項

- ・教育委員会における研修、大学・教職大学院における現職教員向けプログラム等に関する共通理解

- ・教育委員会と大学・教職大学院が連携・協働して実施する研修プログラムの在り方

- ・大学・教職大学院での学修と任命権者等が行う研修との関係の在り方

【例】 研修履歴における大学の学びの取扱い、教職大学院修了者に対する初任者研修や中堅教諭等資質向上研修の受講減免、免許状更新講習において提供されてきた教師の学びに係る今後の活用方策、大学・教職大学院における現職教師の学びに係る経費負担の在り方など

- ・教職大学院修了者等の高い学習意欲を持って学び続ける者へのインセンティブの在り方

【例】教職大学院進学者への採用留保、教職大学院修了者への教員採用選考試験における特別選考の実施、長期研修制度や大学院修学休業制度の活用、教師の学びを生かしたキャリアパスの設定など

第四 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の策定関係

教育委員会等においては、本ガイドラインを踏まえ、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励（研修等に関する記録の作成及び資質の向上に関する指導助言等）を適切に運用されたいこと。その際、同ガイドラインの「終わりに」においても示したとおり、以下の事項について特に御留意いただきたいこと。

- 1 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の意義は、研修の管理を強化するものではなく、教師と学校管理職とが、研修履歴を活用して対話を繰り返す中で、教師が自らの研修ニーズと、自分の強みや弱み、今後伸ばすべき力や学校で果たすべき役割などを踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていくことにあること。
- 2 研修履歴を記録・管理すること自体を目的化しない意識を十分に持ち、指標や教員研修計画とも相俟って、適切な現状把握と主体的・自律的な目標設定の下で、新たな学びに向かうための「手段」として研修履歴を活用することが重要であること。
- 3 記録自体を目的化しない観点から、研修レポートなど教師個人から報告を求めるものは、真に必要なものに厳選し、簡素化を図るとともに、研修履歴の記録の方法についても、できる限り教師個人に負担のかからないような効率的な記録方法とすることも重要であること。
- 4 本ガイドラインは教育委員会等における適正な運用の参考となるよう定めるものであり、特に研修履歴の記録に関し、本ガイドラインで「考えられる」と表記した各種内容については、指標や教員研修計画との関係性も考慮しつつ、法令で定める範囲内において、地域や学校の実情に応じて、いかにその効果を最大化させるかという点を常に意識する必要があること。

- 5 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みを実効あるものとするべく、特に教科指導に係る指導助言などを含む効果的な対話に基づく受講奨励のためには、第1章2.の研修推進体制の整備と同時に、指導主事や主幹教諭の配置充実も含め、国と地方が一丸となって、指導体制の充実を図るとともに、学校における働き方改革を強力に進めていく必要があること。

第五 指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドラインの改定関係

- 1 校長による教諭等の指導状況の把握に関して、必要となる指導状況の記録等の負担感やその後の対応についての不安感、当該教諭等との人間関係等から、対応を先延ばしするようなことがあってはならないこと。

こうした負担感・不安感を軽減する観点から、校長は早期に教育委員会と情報共有を図るとともに、教育委員会は、必要に応じて、指導に課題がある教諭等の指導力向上に向けた取組を校長に対して促し、又は自ら実施し、その後の改善状況を継続的に把握するなど、学校任せにせず、積極的に関与することが期待されることに加え、弁護士等の法律の専門家への相談体制を整備することなどが望まれること。

校長による「指導が不適切である」教諭等の報告・申請を行う際においても、教育委員会は積極的に関与し、校長と一体となって取り組むことや弁護士等の法律の専門家への相談体制を整備することなどが望まれること。

- 2 「指導に課題がある」教諭等が、指導が不適切な状態に陥らないよう、未然防止・早期対応として研修等に取り組む際には、本ガイドラインの他にも、改正教特法及び関係法令、指標、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の趣旨及び内容並びに本通知等を参照すること。
- 3 「令和2年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果等に係る留意事項について（通知）」（令和4年3月31日付け3文科初第2685号、文部科学省初等中等教育局長、文部科学省総合教育政策局長通知）の第2.1の指導が不適切な教員の認定等についての内容を踏まえていただきたいこと。

第六 その他

- 1 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関して、国は、研修履歴を記録する全国的な情報システムの構築に向け、研修履歴を記録・活用する任命

権者である教育委員会と十分な協議を行いながら、必要な機能等について調査研究を進めることとしていること。その際、当該システムの運用に参画することが想定される独立行政法人教職員支援機構とも連携しつつ、教育委員会や大学・教職大学院、民間等が提供する研修コンテンツを一元的に収集・整理・提供する機能を備えたプラットフォームとの一体的構築についても検討を進める予定であること。これらについて、その進捗を踏まえつつ、適時情報提供する予定であること。

- 2 学校における働き方改革の推進と教師の研修との関係については、「学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）」（平成 31 年 3 月 18 日付け 30 文科初第 1497 号、文部科学事務次官通知）の 2.（2）⑩及び⑪並びに「学校における働き方改革の推進に向けた夏季等の長期休業期間における学校の業務の適正化等について（通知）」（令和元年 6 月 28 日付け元文科初第 393 号、文部科学省初等中等教育局長事務代理文部科学審議官通知。以下「令和元年 6 月通知」という。）の 2.（1）の内容を十分に踏まえていただきたいこと。
- 3 教職員研修の効果的・体系的な企画立案に資するよう、教職員研修に関する近年の主な提言等を別添 6 のとおり取りまとめたので、教育委員会等においては、これも参考に、教職員研修の充実に努めていただきたいこと。
- 4 教育公務員特例法第 22 条第 2 項に基づく研修（職専免研修）については、令和元年 6 月通知の 3. においても示しているとおり、教育委員会等においては、その趣旨を十分踏まえ、引き続き適正な実施に取り組んでいただきたいこと。

IV 別添資料

- 1 教育公務員特例法施行令及び地方教育行政の組織及び運営に関する施行令の一部を改正する政令（令和 4 年政令第 283 号）
 - ① 要綱
 - ② 条文
 - ③ 新旧対照表
- 2 学校教育法施行規則の一部を改正する省令（令和 4 年文部科学省令第 29 号）
条文

- 3 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（令和4年文部科学省告示第115号）
- ① 改正のポイント
 - ② 改正後本文
 - ③ 改正後本文（変更箇所赤字）
 - ④ 教師に共通的に求められる資質能力の具体的内容
- 4 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
- ① ポイント
 - ② 本文
- 5 指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドライン
- ① 改定のポイント
 - ② 改定後本文
 - ③ 改正後本文（変更箇所赤字）
- 6 教職員研修に関する近年の主な提言等（抜粋）

本件担当：

（①全般（②以外））

総合教育政策局 教育人材政策課 教職員研修係

電話：03-5253-4111 内線：2987, 2986

E-MAIL：kyoikujinzai@mext.go.jp

（②指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドライン関係）

初等中等教育局 初等中等教育企画課 教育公務員係

電話：03-5253-4111 内線：2079, 2588

E-MAIL：syoto@mext.go.jp

教育公務員特例法施行令及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令の一部を改正する政令要綱

第一 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の一部の施行に伴い、教育公務員特例法施行令及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令について規定の整理等を行うこととすること。 (第一条及び第二条関係)

第二 この政令は、令和五年四月一日から施行すること。 (附則関係)

政令第二百八十三号

教育公務員特例法施行令及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令の一部を改正する政令
内閣は、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（令和四年法律第四十号）の一部の施行に伴い、及び教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第三十条の規定に基づき、この政令を制定する。

（教育公務員特例法施行令の一部改正）

第一条 教育公務員特例法施行令（昭和二十四年政令第六号）の一部を次のように改正する。

第一条中「法という。以下同じ」を「以下「法」という」に改め、同条第一号中「大学」の下に「（法

第二条第三項に規定する大学をいう。以下この条及び第八条において同じ。）」を加える。

第三条第二号を次のように改める。

二 教諭等として小学校等において引き続き一年を超える期間を勤務したことがある者で、研修実施者が教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項についての知識又は経験の程度を勘案し、初任者研修を実施する必要がないと認めるもの

第四条第二号を次のように改める。

二 中堅教諭等資質向上研修を受けたことがある者で、研修実施者が当該者の能力、適性等を勘案して中堅教諭等資質向上研修を実施する必要があると認めるもの

第四条第五号中「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」の下に「（昭和三十一年法律第百六十二号）」を加え、「任命権者」を「研修実施者」に改める。

第五条中「法第二十五条第一項の」及び「（次条第一号において「指導改善研修」という。）」を削る。

第七条第一号を次のように改める。

一 大学院修学休業をしている主幹教諭等が正当な理由なく当該大学院修学休業の許可に係る大学院の課程等を休学し、又はその授業を頻繁に欠席していること。

第七条第二号中「主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師」を「主幹教諭等」に改める。

第八条の前の見出しを削り、同条に見出しとして「（大学の助手に対する法の規定の準用）」を付し、

同条第一項中「（公立学校であるものに限る。）」を削り、「（法第五条第二項及び第九条第二項において準用する場合を含む。）」、第五条第一項、第五条の二、第六条、第八条、第九条第一項、第十条を「から第六条まで、第八条から第十条まで」に、「、第二十二條並びに第二十九條」を「並びに第二十二條」に改め、同項に後段として次のように加える。

この場合において、法第二十一条第二項中「研修実施者」とあるのは「任命権者」と、「（公立の小学校等の校長及び教員（臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。以下この章において同じ。）を除く。）の研修」とあるのは「の研修」と読み替えるものとする。

第九条に見出しとして「（高等専門学校の助手並びに高等学校、中等教育学校及び特別支援学校の実習助手及び寄宿舎指導員に対する法の規定の準用）」を付し、同条第一項中「公立学校」の下に「（法第二条第一項に規定する公立学校をいう。次項において同じ。）」を加え、「、第二十二條及び第二十九條」を「及び第二十二條」に改め、同項に後段として次のように加える。

この場合において、法第二十一条第二項中「研修実施者」とあるのは「任命権者」と、「（公立の小学校等の校長及び教員（臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。以下この章において同

じ。）」を除く。）の研修」とあるのは「の研修」と読み替えるものとする。

第九条第二項中「、第二十二条及び第二十九条」を「及び第二十二条」に改め、同項に後段として次のように加える。

この場合において、法第二十一条第二項中「研修実施者」とあるのは「任命権者」と、「（公立の小学校等の校長及び教員（臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。以下この章において同じ。）を除く。）の研修」とあるのは「の研修」と読み替えるものとする。

第十条に見出しとして「（専修学校及び各種学校の校長及び教員に対する法の規定の準用）」を付し、同条中「各種学校」の下に「（いずれも国が設置するものに限る。）」を加え、「、第十七条、第十八条」を削り、「、第二十二条及び第二十九条」を「及び第二十二条」に改め、同条に後段として次のように加える。

この場合において、法第二十一条第二項中「研修実施者」とあるのは「任命権者」と、「（公立の小学校等の校長及び教員（臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。以下この章において同じ。）を除く。）の研修」とあるのは「の研修」と読み替えるものとする。

第十条に次の一項を加える。

2 専修学校及び各種学校（いずれも地方公共団体が設置するものに限る。）の校長及び教員については、法第十一条、第十四条、第十七条、第十八条、第二十一条、第二十二条及び第二十九条の規定中それぞれ校長及び教員に関する部分の規定を準用する。この場合において、法第二十一条第二項中「研修実施者」とあるのは「任命権者」と、「（公立の小学校等の校長及び教員（臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。以下この章において同じ。）を除く。）の研修」とあるのは「の研修」と読み替えるものとする。

第十一条に見出しとして「（法第三十一条の政令で定める研究施設）」を付する。

第十二条に見出しとして「（法第三十四条第一項の政令で定める研究施設研究教育職員等）」を付し、同条第二項第一号中「（法第三十一条第一項に規定する研究施設研究教育職員のうち、前項に規定する者に限る。以下この条において同じ。）」及び「（法第三十四条第一項に規定する共同研究等をいう。以下この条において同じ。）」を削る。

附則第二項第二号中「国立学校、公立学校又は私立の学校である」を削り、「の研修を実施すべき任命

権者又は都道府県教育委員会若しくは知事」を「に規定する幼稚園等の教諭等の研修実施者」に、「当該研修」を「同項後段に規定する研修」に改める。

附則第三項を削る。

附則第四項中「受けた」を「受けたことがある」に、「任命権者」を「研修実施者」に改め、同項を附則第三項とし、同項の次に次の一項を加える。

（幼稚園等の教諭等に対する中堅教諭等資質向上研修の特例）

4 法附則第六条第一項に規定する幼稚園等の教諭等についての第四条第二号及び第五号並びに前項の規定の適用については、当分の間、これらの規定中「研修実施者」とあるのは、「研修実施者（指定都市以外の市町村の設置する幼稚園及び特別支援学校の幼稚部の教諭等については当該市町村を包括する都道府県教育委員会、当該市町村の設置する幼保連携型認定こども園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の知事）」とする。

（地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令の一部改正）

第二条 地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令（昭和三十一年政令第二百二十一号）の一部を次

のように改正する。

第七条の表第三十九条第二項の項を次のように改める。

第三十九条第四項		
項	人事委員会	研修実施者（教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第二十条第一項に規定する研修実施者をいう。以下この項において同じ。）の属する地方公共団体の人事委員会
	任命権者	研修実施者

第七条の表第三十九条第四項、第四十六条、第四十九条第四項、第四十九条の二第二項及び第五十一条の二の項中「第三十九条第四項、」を削る。

附 則

この政令は、令和五年四月一日から施行する。

理 由

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の一部の施行に伴い、教育公務員特例法施行令及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令の規定の整理等を行う必要があるからである。

○ 教育公務員特例法施行令（昭和二十四年政令第六号）【第一条関係】	1
○ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令（昭和三十一年政令第二百二十一号）【第二条関係】	10

（傍線部分は改正部分）

改正後	改正前
<p>（部局の長）</p> <p>第一条 教育公務員特例法（以下「法」という。）<u>第二条第三項の部局の長とは、次に掲げる者をいう。</u></p> <p>一 大学（<u>法第二条第三項に規定する大学をいう。</u>以下この条及び第八条において同じ。）の教養部の長</p> <p>二 五（略）</p> <p>（初任者研修の対象から除く者）</p> <p>第三条 法第二十三条第一項の政令で定める者は、次に掲げる者とする。</p> <p>一（略）</p> <p>二 教諭等として小学校等において引き続き一年を超える期間を勤務したことがある者で、研修実施者が教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項についての知識又は経験の程度を勘案し、初任者研修を実施する必要がないと認めるもの</p>	<p>（部局の長）</p> <p>第一条 教育公務員特例法（法という。以下同じ。）<u>第二条第三項の部局の長とは、次に掲げる者をいう。</u></p> <p>一 大学の教養部の長</p> <p>二 五（略）</p> <p>（初任者研修の対象から除く者）</p> <p>第三条 法第二十三条第一項の政令で定める者は、次に掲げる者とする。</p> <p>一（略）</p> <p>二 教諭、助教諭、保育教諭、助保育教諭又は講師（附則第二項第二号において「教諭等」という。）として国立学校（学校教育法第二条第二項に規定する国立学校及び国立大学法人法（平成十五年法律第百十二号）第二条第一項に規定する国立大学法人の設置する幼児連携型認定こども園（就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園をいう。以下同じ。）を</p>

三〽五 (略)

(中堅教諭等資質向上研修の対象から除く者)

第四条 法第二十四条第一項の政令で定める者は、次に掲げる者とする

三〽五 (略)

(中堅教諭等資質向上研修の対象から除く者)

第四条 法第二十四条第一項の政令で定める者は、次に掲げる者とする

いう。以下同じ。）、公立学校（法第二条第一項に規定する公立学校をいう。以下同じ。）（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第六十八条第一項に規定する公立大学法人の設置する学校（学校教育法第一条に規定する学校及び幼保連携型認定こども園をいう。以下同じ。）を含む。同号において同じ。）又は私立の学校である小学校等（法第十二条第一項に規定する小学校等をいう。同号において同じ。）において引き続き一年を超える期間を勤務したことがある者で、任命権者（地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百五十二条の二十二第一項の中核市（以下「中核市」という。）の地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第三十七条第一項に規定する県費負担教職員（以下「県費負担教職員」という。）については当該中核市の教育委員会、市（中核市を除く。以下この号において同じ。）町村が設置する中等教育学校（後期課程に学校教育法第四条第一項に規定する定時制の課程のみを置くものを除く。）の県費負担教職員については当該市町村の教育委員会。次条第二号及び第五号において同じ。）が教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項についての知識又は経験の程度を勘案し、法第二十三条第一項に規定する初任者研修を実施する必要があると認めるもの

一 (略)

二 中堅教諭等資質向上研修を受けたことがある者で、研修実施者が当該者の能力、適性等を勘案して中堅教諭等資質向上研修を実施する必要があると認めるもの

三・四 (略)

五 指導主事、社会教育主事その他教育委員会の事務局（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第二十三条第一項の条例の定めるところによりその長が同項第一号に掲げる事務を管理し、及び執行することとされた地方公共団体にあつては、当該事務を分掌する内部部局を含む。）において学校教育又は社会教育に関する事務に従事した経験を有する者で、研修実施者が当該者の経験の程度を勘案して中堅教諭等資質向上研修を実施する必要があると認めるもの

（指導改善研修の対象から除く者）

第五条 次に掲げる者は、指導改善研修の対象から除くものとする。

一・二 (略)

（大学院修学休業の許可の取消事由）

一 (略)

二 他の任命権者が実施する法第二十四条第一項に規定する中堅教諭等資質向上研修（以下「中堅教諭等資質向上研修」という。）を受けた者で、任命権者が当該者の能力、適性等を勘案して中堅教諭等資質向上研修を実施する必要があると認めるもの

三・四 (略)

五 指導主事、社会教育主事その他教育委員会の事務局（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第二十三条第一項の条例の定めるところによりその長が同項第一号に掲げる事務を管理し、及び執行することとされた地方公共団体にあつては、当該事務を分掌する内部部局を含む。）において学校教育又は社会教育に関する事務に従事した経験を有する者で、任命権者が当該者の経験の程度を勘案して中堅教諭等資質向上研修を実施する必要があると認めるもの

（指導改善研修の対象から除く者）

第五条 次に掲げる者は、法第二十五条第一項の指導改善研修（次条第一号において「指導改善研修」という。）の対象から除くものとする。

一・二 (略)

（大学院修学休業の許可の取消事由）

第七条 法第二十八条第二項の政令で定める事由は、次の各号のいずれにも該当することとする。

- 一 大学院修学休業をしている主幹教諭等が正当な理由なく当該大学院修学休業の許可に係る大学院の課程等を休学し、又はその授業を頻繁に欠席していること。

- 二 大学院修学休業をしている主幹教諭等が教育職員免許法第四条第二項に規定する専修免許状を取得するのに必要とする単位を当該大学院修学休業の期間内に修得することが困難となつたこと。

（大学の助手に対する法の規定の準用）

第八条 大学の助手については、法第三条第一項、第五項及び第六項、第四条から第六条まで、第八条から第十条まで、第十七条から第十九条まで、第二十一条並びに第二十二条の規定中教員に関する部分の規定を準用する。この場合において、法第二十一条第二項中「研修実施者」とあるのは「任命権者」と、「（公立の小学校等の校長及び教員（臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。以下この章において同じ。）を除く。）の研修」とあるのは「の研修」と読み替

第七条 法第二十八条第二項の政令で定める事由は、次の各号のいずれにも該当することとする。

- 一 大学院修学休業をしている主幹教諭（幼保連携型認定こども園の主幹養護教諭及び主幹栄養教諭を含む。次号において同じ。）、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師が、正当な理由なく、当該大学院修学休業の許可に係る大学（短期大学を除く。）の大学院の課程若しくは専攻科の課程又はこれらに相当する外国の大学の課程を休学し、又はその授業を頻繁に欠席していること。

- 二 大学院修学休業をしている主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師が教育職員免許法第四条第二項に規定する専修免許状を取得するのに必要とする単位を当該大学院修学休業の期間内に修得することが困難となつたこと。

（教育公務員に準ずる者）

第八条 大学（公立学校であるものに限る。）の助手については、法第三条第一項、第五項及び第六項、第四条（法第五条第二項及び第九条第二項において準用する場合を含む。）、第五条第一項、第五条の二、第六条、第八条、第九条第一項、第十条、第十七条から第十九条まで、第二十一条、第二十二条並びに第二十九条の規定中教員に関する部分の規定を準用する。

えるものとする。

2・3 (略)

(高等専門学校の助手並びに高等学校、中等教育学校及び特別支援学校の実習助手及び寄宿舎指導員に対する法の規定の準用)

第九条 高等専門学校（公立学校（法第二条第一項に規定する公立学校をいう。次項において同じ。）であるものに限る。）の助手については、法第十一条、第十四条、第十七条、第十八条、第二十一条及び第二十二条の規定中教員に関する部分の規定を準用する。この場合において、法第二十一条第二項中「研修実施者」とあるのは「任命権者」と、「（公立の小学校等の校長及び教員（臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。以下この章において同じ。）を除く。）の研修」とあるのは「の研修」と読み替えるものとする。

2 高等学校、中等教育学校及び特別支援学校（いずれも公立学校であるものに限る。）の実習助手並びに特別支援学校（公立学校であるものに限る。）の寄宿舎指導員については、法第十一条、第十二条第二項、第十三条、第十四条、第十七条、第十八条、第二十一条及び第二十二条の規定中教員に関する部分の規定を準用する。この場合において、法第二十一条第二項中「研修実施者」とあるのは「任命権者」と、「（公立の小学校等の校長及び教員（臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。以下この章において同じ。）を除く。）の研修」とあるのは「の研修」と読み替えるものとする。

2・3 (略)

第九条 高等専門学校（公立学校であるものに限る。）の助手については、法第十一条、第十四条、第十七条、第十八条、第二十一条、第二十二条及び第二十九条の規定中教員に関する部分の規定を準用する。

2 高等学校、中等教育学校及び特別支援学校（いずれも公立学校であるものに限る。）の実習助手並びに特別支援学校（公立学校であるものに限る。）の寄宿舎指導員については、法第十一条、第十二条第二項、第十三条、第十四条、第十七条、第十八条、第二十一条、第二十二条及び第二十九条の規定中教員に関する部分の規定を準用する。

<p>(専修学校及び各種学校の校長及び教員に対する法の規定の準用)</p> <p>第十条 専修学校及び各種学校（いずれも国が設置するものに限る。）の校長及び教員については、法第十一条、第十四条、第二十一条及び第二十二条の規定中それぞれ校長及び教員に関する部分の規定を準用する。この場合において、法第二十一条第二項中「研修実施者」とあるのは「任命権者」と、「（公立の小学校等の校長及び教員（臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。以下この章において同じ。）を除く。）の研修」とあるのは「の研修」と読み替えるものとする。</p>	<p>第十条 専修学校及び各種学校の校長及び教員については、法第十一条、第十四条、第十七条、第十八条、第二十一条、第二十二条及び第二十九条の規定中それぞれ校長及び教員に関する部分の規定を準用する。</p>
<p>2 専修学校及び各種学校（いずれも地方公共団体が設置するものに限る。）の校長及び教員については、法第十一条、第十四条、第十七条、第十八条、第二十一条、第二十二条及び第二十九条の規定中それぞれ校長及び教員に関する部分の規定を準用する。この場合において、法第二十一条第二項中「研修実施者」とあるのは「任命権者」と、「（公立の小学校等の校長及び教員（臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。以下この章において同じ。）を除く。）の研修」とあるのは「の研修」と読み替えるものとする。</p>	<p>(新設)</p>
<p>(法第三十一条の政令で定める研究施設)</p> <p>第十一条 (略)</p>	<p>第十一条 (略)</p>
<p>(法第三十四条第一項の政令で定める研究施設研究教育職員等)</p> <p>第十二条 (略)</p>	<p>第十二条 (略)</p>

<p>2 法第三十四条第一項の政令で定める要件は、次に掲げる要件の全てに該当することとする。</p> <p>一 当該研究施設研究教育職員の共同研究等への従事が、当該共同研究等の規模、内容等に照らして、当該共同研究等の効率的実施に特に資するものであること。</p>	<p>二・三 (略)</p> <p>3～5 (略)</p>	<p>附 則</p> <p>(法附則第五条第一項の政令で定める者)</p> <p>2 法附則第五条第一項の政令で定める者は、次に掲げる者とする。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 教諭等として小学校等において引き続き一年を超える期間を勤務したことがある者で、法附則第五条第一項後段に規定する幼稚園等の教諭等の研修実施者が教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項についての知識又は経験の程度を勘案し、同項後段に規定する研修を実施する必要があると認めるもの</p> <p>三・四 (略)</p>
<p>2 法第三十四条第一項の政令で定める要件は、次に掲げる要件の全てに該当することとする。</p> <p>一 当該研究施設研究教育職員(法第三十一条第一項に規定する研究施設研究教育職員のうち、前項に規定する者に限る。以下この条において同じ。)の共同研究等(法第三十四条第一項に規定する共同研究等をいう。以下この条において同じ。)への従事が、当該共同研究等の規模、内容等に照らして、当該共同研究等の効率的実施に特に資するものであること。</p>	<p>二・三 (略)</p> <p>3～5 (略)</p>	<p>附 則</p> <p>(法附則第五条第一項の政令で定める者)</p> <p>2 法附則第五条第一項の政令で定める者は、次に掲げる者とする。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 教諭等として国立学校、公立学校又は私立の学校である小学校等において引き続き一年を超える期間を勤務したことがある者で、法附則第五条第一項後段の研修を実施すべき任命権者又は都道府県教育委員会若しくは知事が教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項についての知識又は経験の程度を勘案し、当該研修を実施する必要があると認めるもの</p> <p>三・四 (略)</p>

(削る)

3 | (十年経験者研修を受けた者に対する中堅教諭等資質向上研修の特例)
)

3 | 法第二十四条第一項の政令で定める者は、第四条各号に掲げる者のほか、教育公務員特例法等の一部を改正する法律（平成二十八年法律第八十七号）第一条の規定による改正前の法第二十四条第一項の十年経験者研修を受けたことがある者で、研修実施者が当該者の能力、適性等を勘案して中堅教諭等資質向上研修を実施する必要があると認めるものとする。

(幼稚園等の教諭等に対する中堅教諭等資質向上研修の特例)

4 |

法附則第六条第一項に規定する幼稚園等の教諭等についての第四条第二号及び第五号並びに前項の規定の適用については、当分の間、こ

(幼稚園等の教諭等に対する中堅教諭等資質向上研修の特例)

3 |

第四条第二号及び第五号の規定の適用については、当分の間、地方自治法第二百五十二条の十九第一項の指定都市（以下この項において「指定都市」という。）以外の市町村の設置する幼稚園の教諭、助教諭及び講師（以下この項において「教諭等」という。）の任命権者は、当該市町村を包括する都道府県教育委員会とし、中核市の設置する特別支援学校の幼稚園部の教諭等の任命権者は、当該中核市を包括する都道府県教育委員会とし、指定都市以外の市町村の設置する幼児連携型認定こども園の保育教諭、助保育教諭及び講師の任命権者は、当該市町村を包括する都道府県の知事とする。

4 | (十年経験者研修を受けた者に対する中堅教諭等資質向上研修の特例)
)

4 | 法第二十四条第一項の政令で定める者は、第四条各号に掲げる者のほか、教育公務員特例法等の一部を改正する法律（平成二十八年法律第八十七号）第一条の規定による改正前の法第二十四条第一項の十年経験者研修を受けた者で、任命権者が当該者の能力、適性等を勘案して中堅教諭等資質向上研修を実施する必要があると認めるものとする。

(新設)

<p>5 (略)</p>	<p>5 (略)</p>
------------------	------------------

これらの規定中「研修実施者」とあるのは、「研修実施者（指定都市以外の市町村の設置する幼稚園及び特別支援学校の幼稚部の教諭等については当該市町村を包括する都道府県教育委員会、当該市町村の設置する幼保連携型認定こども園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の知事）」とする。

○ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令（昭和三十一年政令第二百二十一号）【第二条関係】

(傍線部分は改正部分)

改正後			改正前		
(地方公務員法の技術的読替え) 第七条 法第四十七条第一項に定めるもののほか、県費負担教職員に対して地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)の規定を適用する場合には、同法中次の表の上欄に掲げる規定の中欄に掲げる字句は、それぞれ当該下欄に掲げる字句とする。			(地方公務員法の技術的読替え) 第七条 法第四十七条第一項に定めるもののほか、県費負担教職員に対して地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)の規定を適用する場合には、同法中次の表の上欄に掲げる規定の中欄に掲げる字句は、それぞれ当該下欄に掲げる字句とする。		
規定	(略)	読み替えられる字句	規定	(略)	読み替えられる字句
第三十九条第四項	人事委員会	研修実施者(教育公務員特例法(昭和二十四年法律第一号)第二十条第一項に規定する研修実施者をいう。以下この項において同じ。)の属する地方公共団体の人事委員会	第三十九条第二項	任命権者	任命権者(地方自治法第二百五十二条の二十二第二項の中核市の地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和三十一年法律第百六十二号)第三十七条第一項に規定する

(略)	第四十六条、第四十九条第四項、第四十九条の二第一項及び第五十一条の二		
(略)	人事委員会	任命権者	
(略)	任命権者の属する地方公共団体の人事委員会	研修実施者	

(略)	第三十九条第四項、第四十六条、第四十九条第四項、第四十九条の二第一項及び第五十一条の二		
(略)	人事委員会	(新設)	
(略)	任命権者の属する地方公共団体の人事委員会	(新設)	県費負担教職員に係るものにあつては、当該核市の教育委員会。第四項において同じ。)

○文部科学省令第二十九号

学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第三条の規定に基づき、学校教育法施行規則の一部を改正する省令を次のように定める。

令和四年八月三十一日

文部科学大臣 永岡 桂子

学校教育法施行規則の一部を改正する省令

学校教育法施行規則（昭和二十二年文部省令第十一号）の一部を次のように改正する。

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、改正後欄に掲げるその標記部分に二重傍線を付した規定（以下「対象規定」という。）で改正前欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを加える。

改 正 後	改 正 前
<p>第四十五条の二 小学校には、研修主事を置くことができる。</p> <p>2 研修主事は、指導教諭又は教諭をもつて、これに充てる。</p> <p>3 研修主事は、校長の監督を受け、研修計画の立案その他の研修に関する事項について連絡調整及び指導、助言に当たる。</p> <p>第四十七条 小学校においては、前四条に規定する教務主任、学年主任、保健主事、研修主事及び事務主任のほか、必要に応じ、校務を分担する主任等を置くことができる。</p>	<p>「条を加える。」</p> <p>第四十七条 小学校においては、前三条に規定する教務主任、学年主任、保健主事及び事務主任のほか、必要に応じ、校務を分担する主任等を置くことができる。</p>
備考 表中の「」の記載及び対象規定の二重傍線を付した標記部分を除く全体に付した傍線は注記である。	

附 則

この省令は、公布の日から施行する。

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改正のポイント①

改正の趣旨・ポイント

変化の激しい時代において、学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、主体性を発揮しながら、個別最適な学び、協働的な学びにより、教職生涯を通じて学び続けるといった、新たな教師の学びを実現する観点から、改正教育公務員特例法を受け、より効果的な教師の資質向上を図るために改正するもの。

- 教師に共通的に求められる資質能力を、①教職に必要な素養、②学習指導、③生徒指導、④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応、⑤ICT や情報・教育データの利活用の5つの柱で再整理。
- 新たな教師の学びを実現していくための仕組みとして、研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等について、その基本的な考え方を明記。
- 研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等を通じた所属教師の資質向上など、所属教師の人材育成に大きな責任と役割を担っている校長に求められる資質能力を明確化するとともに、校長の指標を、教員とは別に策定することを明記。
- 各学校の課題に対応した協働的な学びを学校組織全体で行い、その成果を教職員間で共有することにより、効果的な学校教育活動に繋げるよう、お互いの授業を参観し合い、批評し合うことも含め、校内研修を活性化させることを明記。
- 研修の性質に応じて、研修後の成果確認方法を明確化すること、特にオンデマンド型については、知識・技能の習得状況を確認するテストも含め、研修企画段階から成果の確認方法を設定することを新たに規定。教科指導については、指導主事による定期的な授業観察・指導助言に関し、オンラインの活用も考慮した効果的・効率的な実施体制を整備することを明記。

⇒ 任命権者は、これらを参酌して指標を設定し、指標を踏まえた教員研修計画を策定。

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改正のポイント②

資質向上の基本的な考え方

- ・**研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等**
(個別最適な学び、協働的な学び、研修受講に課題のある教師への対応(職務命令による研修受講)など)
※具体的な内容は、ガイドラインで定める
- ・**多様な内容・方法**による資質向上
(教育委員会、教職員支援機構、大学等の様々な学習コンテンツの活用、教員育成協議会を通じた取組)
- ・**「現場の経験」を重視した学び**(校内研修・授業研究等)と**校外研修の最適な組合せ**
- ・**対面・集合型研修、同時双方向型オンライン研修、オンデマンド型研修の適切な組合せ**
- ・**研修成果の確認方法**の明確化
(特にオンデマンド型コンテンツは知識・技能の習得状況の確認方法をあらかじめ設定、定期的な授業観察等)

資質向上の基本的な視点

- ・**教師一人一人の視点**
(普遍的な素養、**必要な学びを主体的に行う姿勢、児童生徒性暴力等の防止等**)
- ・**学校組織・教職員集団の視点**
(**多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築、チームとしての同僚・支援スタッフとの分担・協働、家庭・地域・福祉・警察等との連携協働**)
- ・**社会・学校の変化の視点**
(いじめ・不登校、特別な支援を必要とする子供への対応、外国人児童生徒等の対応、主体的・対話的で深い学び、道徳教育、小学校外国語教育、ICT活用などの今日的な教育課題への対応など)

校長に求められる資質能力の明確化

- ・**校長の指標を教員とは別に策定**することを明記
- ・教職員の資質向上などの**人材育成**の役割、今後特に求められる「**アセスメント能力**」(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)や、「**ファシリテーション能力**」(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する)など

教師に求められる資質能力の構造化

- ・共通的に求められる**資質能力を**、①教職に必要な素養、②学習指導、③生徒指導、④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応、⑤ICTや情報・教育データの利活用の**5つの柱で再整理**
※具体的な内容は、別途大臣が定める

研修機会・体制整備等

- ・日常的な**校内研修**等の充実(互いの授業参観・批評等)
- ・管理職の下での主体的・自律的な研修の**全校的な推進体制**
- ・研修**内容が適時見直される仕組み**の整備
- ・**研修の精選・重点化**を含む効果的・効率的な実施
- ・中堅段階以降も含めた研修機会の充実
- ・研修内容の系統性の確保(シリーズ化、グレード化、関連付け等)
- ・資質向上にあたり、**教員育成協議会で大学等と協議することが望ましい事項**を具体的に例示(大学における研修プログラムや人事交流等)
- ・臨時的任用教員等への研修機会の充実
- ・教育委員会が行う**研修内容・方法**について、時代に応じて求められる資質の向上が図られるものとなるよう、**国として定期的にフォローアップ**

○文部科学省告示第百十五号

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全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。

令和四年八月三十一日

文部科学大臣 永岡 桂子

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

一 背景及び趣旨

およそ全ての教員は、教育を受ける子供たちの人格の完成を目指し、その成長を促すという非常に重要な職責を担っている高度専門職であり、学校教育の成否は、教員の資質によるところが極めて大きい。教育基本法（平成18年法律第120号）第9条第1項において、教員は、絶えず研究と修養に励むこと、同条第2項において、教員の養成と研修の充実が図られなければならないことが規定されているように、これまでも常にその資質の向上が図られるよう、法令上、特別な配慮がなされているところである。子供たちの成長を担う教員に求められるのは、いかに時代が変化しようとも、その時代の背景や要請を踏まえつつ、自らが子供たちの道しるべとなるべく、常に学び続け、その資質の向上を図り続けることである。

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。

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。

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（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。

特に改正法等を通じて新たな教員の学びの姿を目指す背景として、予測困難な時代に、複雑化、多様化する学校において、教員の資質の向上に対する社会的要請が一層高まっていることがある。多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築に向け、全ての教員に共通的に求められる資質を備えることはもちろん、それを越えて、教員それぞれの個性や長所の伸長を図ることを旨として、不断の資質の向上が図られなければなら

ない。

(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

変化の激しい時代においては、教員等一人一人の置かれた状況に照らして、適切な現状把握と目標設定の下で、教員等の個別最適な学び、協働的な学びが行われることが重要である。このため、指導助言者と教員等が研修等に関する記録を活用しつつ、資質の向上に関する指導助言等として対話を重ねる中で、今後能力を伸ばす必要がある分野の研修受講などの資質の向上方策について、教員等からの相談に応じ、情報を提供し、又は指導及び助言を行うことが必要である。この際、教員等が可視化された学習履歴を自ら振り返り、指導助言者と対話する中で、自らの強みや弱み、今後伸ばすべき能力、学校で果たすべき役割など踏まえ、必要な学びを俯瞰（ふかん）的かつ客観的に理解することが重要である。

これらは、指導助言者と教員等との対話の中で行われることが基本であるが、期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合などやむを得ない場合については、職務命令として研修を受講させることも想定される。

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、別にガイドラインで定める。

(2) 多様な内容・方法による資質の向上

教員等の資質の向上を図るに当たっては、校内研修や授業研究・保育研究などの「現場の経験」を重視した学びと法第20条第1項の研修実施者（以下「研修実施者」という。）や様々な主体が行う校外研修とが最適な組合せにより実施されることが重要である。とりわけ、校内研修等は、それぞれの学校の教育課題に対応した協働的な学びを学校組織全体で行い、その成果を教職員間で共有することにより、学校の組織力を高め、効果的な学校教育活動の実施にも資するものであり、校長のリーダーシップの下、より活性化させていくことが求められる。

研修の実施に当たっては、対面・集合型で行われるもの、同時双方向

型のオンラインで行われるもの、オンデマンド型のオンラインで行われるものなど、様々な実施方法が想定される。特に、近年の情報化の進展等により、オンラインによる研修が急速に広まっており、その利点を最大限に生かすとともに、主として知識伝達型の学びであるかどうか、協議やグループワーク形式により学びを深めるものであるかどうかなど、研修の内容・態様に応じて、これらの方法を適切に組み合わせる必要がある。

特にオンデマンド型のオンラインによる学習コンテンツは、教育委員会が作成するもののほか、独立行政法人教職員支援機構や大学・教職大学院、民間企業等の多様な主体により提供されている。さらに、協議会の仕組みも活用し、教育委員会と大学等が連携協働して、これらの学習コンテンツを作成・提供することも有益である。教員等の個別最適な学びの実現には、限られた時間や資源の中で、これらの学習コンテンツを効果的に活用していくことが重要である。

(3) 研修の成果の確認方法の明確化

研修を実施する際には、受講そのものを目的化するのではなく、その成果がどのように職務に生かされるかという視点を常に持ちながら行われなければならない。

このため、成果の確認方法を、研修の性質に応じて明確化することが重要であり、特に研修実施者が実施する体系的かつ計画的に行われる研修については、成果の確認方法をあらかじめ明確化した上で実施することが極めて重要である。具体的には、テストの実施やレポート・実践報告書の作成等により、当該研修によって身に付いた知識・技能を確認したり、学んだ理論や得られた課題意識、他者との対話を手がかりに自らの実践内容を省察させたりすることが考えられる。

オンラインによる研修の実施が広く普及する中、特に知識伝達型の学びについて活用が想定されるオンデマンド型の研修動画等については、単に動画等を視聴するだけではなく、知識・技能の習得状況を確認するためのテストを含め、研修の企画段階から、その成果の確認方法もあわせて設定しておく必要がある。その際、大学・教職大学院等の知見を生かしながら、研修の効果検証を進めることも有効である。

また、日々の授業・保育（以下「授業等」という。）の改善など「現場の経験」を重視した学びでは、校長等の学校管理職が、自校における学校教育課題や教員のニーズ等を踏まえて研修・研究テーマを適切に設定するとともに、定期的な授業等の観察や指導助言を実施するなど、適切な関与を行うことにより、組織的に状況を確認し、学校組織全体で教員の資質の向上を支えることが重要である。特に教科指導に関しては、教育委員会において、教科等に関する専門性を有する指導主事の定期的な授業観察や指導助言について、オンラインの活用なども考慮しつつ、効果的・効率的な実施体制を整備する必要がある。

なお、これらの成果の確認に当たって、教員等からレポート等の提出を求める際には、真に必要なものに限るなど、教員等の負担に十分留意する必要がある。

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

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全ての教員等が備えるべき普遍的な資質

教育の本質が教員と子供たちとの人格的な触れ合いにあり、子供たちの人格の完成を目指し、その成長を促す教員には、時代が変化しても、倫理観、使命感、責任感、教育的愛情、総合的な人間性、コミュニケーション力、想像力、自ら学び続ける意欲や研究能力などが、普遍的な資質として求められる。特に、子供を守り育てる立場にある教員等が子供に対し性暴力等を行うことは断じてあってはならず、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和３年法律第５７号）やこれに基づく基本的な指針を踏まえ、全ての教員等で共通理解を図りながら、服務規律の徹底を図る必要がある。

教員等一人一人に求められる資質に関しては、このような普遍的

な素養を基盤としつつ、三に示す指標の内容に関する事項を踏まえて各任命権者が地域の実情に応じて策定する指標及び各研修実施者が策定する教員研修計画の枠組みの下で、個々の教員等に応じて、多様な内容・方法により、その向上が図られる必要がある。

その上で、高度専門職業人である教員は、日々の経験や他者との対話から、自らの教育実践を振り返り、捉え直すことを基礎として、新たな目標の設定、実践、振り返りを繰り返す中で、自ら必要な学びを主体的にマネジメントしていく姿勢が重要である。

②勤務経験を通じた職能成長

初任者であっても経験豊富な教員であっても、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ものではなく、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持ち、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。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。

さらに、信頼される学校づくりのためには、保護者はもとより、地域

住民からの信頼を得ることが不可欠である。このため、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和 31 年法律第 162 号。以下「地教行法」という。）第 47 条の 5 の学校運営協議会（以下「学校運営協議会」という。）等を通じて、保護者や地域住民の意見や要望を学校運営に的確に反映させるとともに、家庭や地域社会による支援・協力を得ながら、学校運営を改善していくことが求められている。また、学校に福祉的な役割も期待される中、児童相談所や警察などの関係機関との連携・協働も、これまで以上に求められている。

校長のリーダーシップの下、学校運営協議会等を通じて、学校が保護者や地域住民、多様な専門性をもつ人材、関係機関と連携・協働しつつ、学校内外の関係者間の相互作用により、学校組織や教職員集団としての力を最大化していくことが、多様性や柔軟性を備えた組織力の向上につながると考えられる。

（３）社会や学校を取り巻く状況変化の視点

情報通信技術（以下「ICT」という。）の発展、社会・経済のグローバル化、少子化・高齢化の進展、人工知能に関する研究の進化、雇用環境の変容等、社会が急激に変化しており、子供たちが職業に就くなど将来的に社会で活躍する時期には、現在より一層大きい状況の変化が起こり得る。また、近年、特に都市部を中心に、地域社会等のつながりや支え合いによるセーフティネット機能の低下が指摘されているとともに、子供の貧困や格差の再生産・固定化が課題として指摘されている。

さらに学校を取り巻く状況については、いじめ・不登校などの生徒指導上の課題への対応や貧困・虐待などの課題を抱えた家庭の児童生徒等への対応、インクルーシブ教育システムの理念を踏まえた発達障害のある児童生徒等を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応、外国人児童生徒等への対応、個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実と主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善、道徳教育の充実、小学校における外国語教育、一人一台端末環境を前提とした ICT・教育データの利活用、STEAM 教育等の教科等横断的な学習の推進、進路指導及びキャリア教育への対応、学校安全への対応、幼児教育と小学校教育の接続、小中一貫教育及び中高一貫教育等の学校段階間接続

等への対応、保護者や地域との連携・協働体制の構築などが今日的に求められている。

変化し続ける社会や学校現場からの要請に的確に応えられるよう、これらの変化に対応した教員等の資質の向上が求められている。

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

任命権者が指標を策定することとする趣旨は、教員等の資質の向上を担う任命権者と教員養成を担う大学等の共通認識の下、教員等が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を明確化することである。

また、指標は、教員等が担う役割が高度に専門的であることを改めて示すとともに、研修等を通じて教員等の資質の向上を図る際の目安として、教員等一人一人のキャリアパスが多様であるとの前提の下、教職生活全体を俯瞰（ふかん）しつつ、自らの職責、経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指す手掛かりとなるものであり、効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起することを可能とする体系的なものである必要がある。また、研修実施者が行う研修は、指標を踏まえて策定されることとなる法第 22 条の 4 の教員研修計画に基づき実施されるものであることから、教員等の資質の向上が指標を基にして図られていくものであることを十分踏まえる必要がある。

指標については、教員等の年齢構成や経験年数の状況など、様々な状況が各地域によって異なっていることを踏まえ、各地域の実情に応じたものとなるよう留意し、以下の 1 から 4 までを踏まえて策定するものとする。

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) 公立の小学校等の範囲は、公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園及び幼保連携型認定こ

ども園である。

(2) 教員等の範囲は、校長（園長を含む。）、副校長（副園長を含む。）、教頭、主幹教諭（幼保連携型認定こども園の主幹養護教諭及び主幹栄養教諭を含む。）、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師である（教育公務員特例法施行令（昭和24年政令第6号）第2条に規定する臨時的に任用された者等を除く。）。

指標の策定に際しては、必ずしも全ての学校種ごとに個別の指標を策定することを要するものではなく、それぞれの学校種の特性を踏まえつつ、複数の学校種について共通の指標を策定することが可能である。例えば、小学校、中学校及び義務教育学校の教員について共通の指標を策定し、特に小学校の教員に必要な事項について留意事項を付すことや、幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教員について、共通の指標を策定し、それぞれの教員に必要な事項について留意事項を付すこと等が可能である。

また、必ずしも全ての職ごとに個別の指標を策定することを要するものではなく、それぞれの職の特性を踏まえつつ、複数の職について共通の指標を策定することが可能である。例えば、複数の職に共通の指標として策定し、そのうちの特定の職に必要な事項について留意事項を付すこと等が可能である。

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。

さらに、教員等のキャリアパスは単一のものではなく、例えば、教諭から主幹教諭を経て管理職に至り学校運営を担う者、教諭から指導教諭に至り学校内において他の教員の指導を担う者、生涯にわたって教諭としての職務を全うし、特定の分野において高度に専門的な知識及び技能を有する者等、様々な者が存在することを踏まえ、同一の職について複数の指標を策定することも可能である。

他方、校務をつかさどる校長は、学校組織のリーダーとして、教員の人材育成について、大きな責任と役割を担っており、教員の自律的な成

長を促すべき存在である。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の場面においても、指導助言者である教育委員会の服務監督の下、実質的な指導助言者としての役割を担い、一義的な責任を負う主体である。こうしたことを踏まえ、校長については、教員とは別に、個別の指標を策定することとする。

2 職責、経験及び適性に応じた成長段階の設定

指標においては、教員等の成長段階に応じた資質の向上の目安とするため、学校種や職の指標ごとに複数の成長に関する段階を設けることとする。その際、必ず、新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質を第一の段階として設けることとする。その他の段階は、各地域における教員等の年齢構成や経験年数の状況等といった地域の実情に応じ、例えば、経験年数が1年から5年まで、6年から10年までといったように経験年数に着目した設定のほか、「向上・発展期、充実・円熟期」、「第1ステージ（第1期）、第2ステージ（第2期）」、「初任、中堅、ベテラン」等、必ずしも経験年数のみに着目しない設定が考えられる。

なお、校長については、必ずしも複数の成長段階を設定せずに、共通の指標を設定した上で、そのうち特定の資質に関し必要な事項について留意事項を付すこと等が可能である。

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）教員の指標

次に掲げる事項に係る資質について、2の成長段階ごとに更に向上させる観点を持ちつつ、指標の内容を定めることとする。教員に共通的に求められる各事項に係る資質の具体的内容は、文部科学大臣が別に定める。

- ①教職に必要な素養
- ②学習指導
- ③生徒指導
- ④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応
- ⑤ICT や情報・教育データの利活用

なお、幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教員にあつては、学習指導においては保育に関する事項も取り扱うことに留意するとともに、養護教諭にあつては保健管理、健康相談や保健室経営に関する事項等、栄養教諭にあつては食に関する指導と学校給食の管理に関する事項等を適宜加えるなど、上記に掲げる事項を中心としつつも、各職の特性を踏まえ、必要な事項を加えたり、不必要な事項を除いたりすることが可能である。

4 その他

各地域の実情を踏まえ、必要に応じて教科等ごとの指標を策定することも可能である。

四 指標の策定・変更にあたって必要とされる手続及び指標の改善等

1 指標の策定・変更にあたって必要とされる手続

指標の策定・変更にあたっては、法第 22 条の 3 第 2 項の規定に基づき、協議会における協議をあらかじめ経る必要がある。また、協議会においては、指標の策定に関する協議のほか、法第 22 条の 7 第 1 項の規定に基づき、指標に基づく教員等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こととなっており、教員等の資質の向上を図るにあたっては、五の 6（2）に示す協議会における協議が望まれる事項も踏まえつつ、協議会を有効に活用することが極めて重要である。また、協議会における協議を通じて、その地域における課題や学校現場の状況を指標の内容に反映させることが重要である。

とりわけ新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質については、大学が行う教員養成の目標であるとともに、教員等の任命権者が行う資質の向上の前提となるものであり、当該資質について、協議会で明確な共通理解を確立することが極めて重要である。そのため、新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質について協議する際には、教員養成を主たる目的とする大学・学部以外の大学・学部においても広く教員免許状の取得が認められていることを踏まえるとともに、協議会の構成員である大学が行う教員養成の改善をも目的としつつ、「教職課程コアカリキュラム」（令和 3 年 8 月中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会決定）や「特別支援学校教諭免許状コアカリキュラム」（令和 4 年 7 月特別支援教育を担う教員の養成の在り方等に関する検討会議決定）の内容

や大学における教員養成の実態を踏まえ、十分議論を尽くすことが重要である。さらに、指標を定めるに当たっては、高度専門職業人としての教員養成の中核的な役割を担うものとして教職大学院の全国的な整備が図られていることを踏まえ、各地域の教育委員会との連携の下、当該資質及び指標について教職大学院との共通理解の確立に特に留意する必要がある。

加えて、協議会における協議を経た上で策定される指標及び当該指標を踏まえて策定される教員研修計画については、法第 22 条の 3 及び第 22 条の 4 の規定により、策定後遅滞なく公表するよう努めることとされているところ、指標や教員研修計画のみではなく、指標策定の過程等、協議会における協議に関する情報を積極的に公開することが望ましい。

さらに、地教行法第 37 条第 1 項に規定する県費負担教職員の任命権者である都道府県教育委員会が、その県費負担教職員に関する指標を策定するに当たっては、協議会の運営に際して、関係する市町村教育委員会との間で学校現場の現状等について十分意見交換を行い、協働して学校現場の状況を反映することが重要である。とりわけ、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 252 条の 22 第 1 項の中核市（以下「中核市」という。）については、中核市の教育委員会が教員研修計画の策定を担うことを踏まえ、可能な限り、当該教育委員会を協議会の構成員に含める等、特段の配慮が必要である。

なお、地方自治法第 252 条の 19 第 1 項に規定する指定都市（以下「指定都市」という。）以外の市町村の設置する幼稚園、高等学校、中等教育学校及び幼保連携型認定こども園等の教員等の指標の作成に当たっては、法附則第 4 条の規定により協議会における協議を要さないこととされている。この場合、教員等の資質の向上に向け指標の内容を充実させるよう、その内容について必要に応じ大学・教職大学院等の意見を聴取するとともに、法第 23 条に規定する初任者研修及び法第 24 条に規定する中堅教諭等資質向上研修（以下「中堅教諭等資質向上研修」という。）を実施する都道府県教育委員会等とも連携を図りながら指標を作成することが望ましい。

また、独立行政法人教職員支援機構法（平成 12 年法律第 88 号）第 10 条第 2 号の規定に基づき、独立行政法人教職員支援機構が指標の策定に

関する専門的な助言を行うこととなっており、必要に応じてこれを有効に活用することが考えられる。

2 指標の改善及び更新

社会の状況や学校を取り巻く状況は常に変化するものであり、指標についても、様々な状況の変化に応じて不断の見直しを図ることが重要である。また、指標の内容を踏まえ、教員研修計画を策定し、実際に研修を実施する中で、実態に応じた、より実効性の高い指標に改善していくことが必要である。そのため、各地域の実情に応じ、定期的に指標を更新するなど、指標を中心とした教員等の資質の向上策に係る PDCA サイクルを機能させることが重要である。

3 他の計画等との関係

指標の策定や指標に基づく教員等の資質の向上を図るに際しては、地教行法第1条の3に規定する大綱、教育基本法第17条第2項に規定する教育委員会が策定する基本的な計画等の各種計画との整合性を図ることが必要である。また、必要に応じて、地教行法第1条の4に規定する総合教育会議を活用することも考えられる。

五 公立の小学校等の教員等としての資質の向上を推進する体制の整備

教員等の継続的かつ効果的な資質の向上を図るためには、指標に基づく教員等の資質の向上の推進体制も含め、以下の1から7までの事項を踏まえた教員等としての資質の向上を推進する体制を整備することが重要である。

1 日常的な校内研修等の充実

自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視した学びが一層求められていることを踏まえ、校内研修や授業研究・保育研究をはじめとする学校における様々な機会や場面を、教員等の学びとして位置づけ、活用していくなど、日常的な校内研修等を充実させる必要がある。その上で、それぞれの教員が、お互いの授業等を参観し合い、批評し合うことも含め、日々の学校教育活動を通じて、「経験を振り返ることを基礎とした学び」と「他者との対話から得られる学び」を蓄積し、組織力を高めていくことが望ましい。また、教科指導に関しては、各学校において、個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実し、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善につなげるため、教科等を越えた教員同士の学び合いの機会を設定することも有効である。

2 学校管理職のマネジメントの下での主体的・自律的な研修の全校的な推進体制

教員の資質の向上に当たっては、校長のリーダーシップの下、職場における心理的安全性が確保されつつ、多様な教職員同士の関わり合いを軸に学校が直面する教育課題を組織的に解決することができるよう、学校組織全体として主体的かつ自律的な研修を推進する体制や教員等が学びに向き合うことができる研修環境を整えることが重要である。その際、研修主事等の研修に関する中核的な役割を担う教員の位置づけをはじめとして、当該学校の教職員集団の年齢構成等に適した校内体制が整えられるような人事配置に留意する必要がある。

3 研修内容が適時見直される仕組みの整備

これからの変化の激しい時代においては、二の2（3）のとおり、社会や学校を取り巻く状況の変化に的確に対応した研修内容が設定されるこ

とが重要である。そのために、四の2の指標の不断の見直しとともに、研修内容が学校現場の最新の教育課題に即した内容に適時見直される仕組みを整える必要がある。

4 効果的・効率的な実施方法

研修方法に関して学習効果の最大化が図られるよう、対面・集合型の研修だけでなく、同時双方向型又はオンデマンド型のオンライン研修を組み合わせるなど、実施方法の最適化を図るとともに、限られた時間や資源の中で、教員等の多忙化にも配慮しつつ、研修内容の重点化や精選なども含め、効果的・効率的な方法により行われる必要がある。

5 中堅段階以降も含めた研修機会の充実

法定研修以外の研修機会の更なる充実を図り、特に中堅段階以降の管理職ではない教員に対しては、中堅教諭等資質向上研修の実施後も知識・技能を刷新するための研修機会を継続的に提供できる体制を整える必要がある。また、提供される各研修の内容について、特定のテーマに沿って一連の研修プログラムとして体系化することや、「初級、中級、上級」等の段階別の研修内容を設定すること、研修プログラム同士の関連付けを行うことなど、研修内容の系統性が確保されるよう留意する必要がある。なお、当該研修機会は、研修実施者である教育委員会が提供するのみならず、大学・教職大学院等が提供したり、両者が連携・協働して提供したりすることも考えられる。

6 大学・教職大学院との連携・協働

(1) 基本的考え方

教員等の養成・採用・研修を一体的に充実させ、その資質の向上を図

っていくためには、任命権者とこれらを共に担う大学・教職大学院との連携・協働が不可欠であり、教員免許更新制の下で生み出された成果を発展的に継承していくことも含め、大学・教職大学院の果たす役割を強く意識していくことが重要である。任命権者は、指標の策定・変更の際に限らず、指標と研修を有機的に結びつける観点から、指標の具現化に向けた研修の計画・内容等の検討に当たっても、大学・教職大学院との連携を図ることが重要である。また、協議会における協議や教職大学院との人事交流等を通じて、校長の指標及びこれに基づき教育委員会が行う研修と学校管理職の養成を目的とした教職大学院のカリキュラムとの整合性の確保に努めるなど、教職大学院と一体となって学校管理職の養成に取り組んでいくことが望ましい。

（２）協議会の活用

法第 22 条の 7 の規定に基づく協議会は、任命権者と大学等が指標の策定に関する協議及び指標に基づく教員等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ことを目的として組織されるものであり、両者の緊密な連携の下、教員等の養成・採用・研修の各段階を通じた一連の資質の向上のための取組を促進するために、当該協議会を活用することは有効である。このため、協議会においては、任命権者と大学・教職大学院等が連携・協働して取り組む体制を確立すべく、指標の策定・変更にとどまらず、例えば、以下の事項について積極的に協議を行うことが望まれる。

①全般的事項

- ・指標に示された各事項の具体化及び重点化に関する共通理解
- ・教育委員会と大学・教職大学院との人事交流等を含めた連携体制の在り方

②養成・採用に関する事項

- ・中長期的な教員採用見込み者数の情報共有による適時・適切な教職課程の開設
- ・教職大学院のカリキュラムを含む大学における教員養成の取組、教育委員会における教員採用選考等に関する共通理解
- ・教職を目指す優秀な学生を引き付け、教員としての就職を促す方策

- ・特定分野に強みや専門性を有する教員の養成・採用の在り方

③研修に関する事項

- ・教育委員会における研修、大学・教職大学院における現職教員向けプログラム等に関する共通理解
- ・教育委員会と大学・教職大学院が連携・協働して実施する研修プログラムの在り方
- ・大学・教職大学院での学修と研修実施者等が行う研修との関係の在り方
- ・教職大学院修了者等の高い学習意欲を持って学び続ける者へのインセンティブの在り方

7 臨時的任用教員等への研修機会の充実

臨時的任用教員等は、法第 22 条の 3 の規定に基づく指標の策定や法第 22 条の 5 及び第 22 条の 6 の規定に基づく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の適用対象ではないが、臨時的任用教員等を対象とした研修プログラムの設定や教育センター等が行う研修への参加など、研修機会の充実に努め、資質の向上が図られることが望ましい。

六 その他公立の小学校等の教員等の資質の向上を図るに際し配慮すべき事項

各研修実施者等が行う研修その他の教員等の資質の向上のための取組が、時代に応じて求められる内容・方法で実施されるよう、文部科学省は、その取組状況を把握するなど全国的な見地から定期的にフォローアップを行うとともに、適時に情報発信を行う。

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

(赤字は現行からの変更点)

一 背景及び趣旨

およそ全ての教員は、教育を受ける子供たちの人格の完成を目指し、その成長を促すという非常に重要な職責を担っている高度専門職であり、学校教育の成否は、教員の資質によるところが極めて大きい。教育基本法（平成18年法律第120号）第9条第1項において、教員は、絶えず研究と修養に励むこと、同条第2項において、教員の養成と研修の充実が図られなければならないことが規定されているように、これまでも常にその資質の向上が図られるよう、法令上、特別な配慮がなされているところである。子供たちの成長を担う教員に求められるのは、いかに時代が変化しようとも、その時代の背景や要請を踏まえつつ、自らが子供たちの道しるべとなるべく、常に学び続け、その資質の向上を図り続けることである。

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。

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。

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（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。

特に改正法等を通じて新たな教員の学びの姿を目指す背景として、予測困難な時代に、複雑化、多様化する学校において、教員の資質の向上に対する社会的要請が一層高まっていることがある。多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築に向け、全ての教員に共通的に求められる資質を備えることはもちろん、それを越えて、教員それぞれの個性や長所

の伸長を図ることを旨として、不断の資質の向上が図られなければならない。

(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

変化の激しい時代においては、教員等一人一人の置かれた状況に照らして、適切な現状把握と目標設定の下で、教員等の個別最適な学び、協働的な学びが行われることが重要である。このため、指導助言者と教員等が研修等に関する記録を活用しつつ、資質の向上に関する指導助言等として対話を重ねる中で、今後能力を伸ばす必要がある分野の研修受講などの資質の向上方策について、教員等からの相談に応じ、情報を提供し、又は指導及び助言を行うことが必要である。この際、教員等が可視化された学習履歴を自ら振り返り、指導助言者と対話する中で、自らの強みや弱み、今後伸ばすべき能力、学校で果たすべき役割など踏まえ、必要な学びを俯瞰（ふかん）的かつ客観的に理解することが重要である。

これらは、指導助言者と教員等との対話の中で行われることが基本であるが、期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合などやむを得ない場合については、職務命令として研修を受講させることも想定される。

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、別にガイドラインで定める。

(2) 多様な内容・方法による資質の向上

教員等の資質の向上を図るに当たっては、校内研修や授業研究・保育研究などの「現場の経験」を重視した学びと法第20条第1項の研修実施者（以下「研修実施者」という。）や様々な主体が行う校外研修とが最適な組合せにより実施されることが重要である。とりわけ、校内研修等は、それぞれの学校の教育課題に対応した協働的な学びを学校組織全体で行い、その成果を教職員間で共有することにより、学校の組織力を高め、効果的な学校教育活動の実施にも資するものであり、校長のリーダーシップの下、より活性化させていくことが求められる。

研修の実施に当たっては、対面・集合型で行われるもの、同時双方向型のオンラインで行われるもの、オンデマンド型のオンラインで行われるものなど、様々な実施方法が想定される。特に、近年の情報化の進展等により、オンラインによる研修が急速に広まっており、その利点を最大限に生かすとともに、主として知識伝達型の学びであるかどうか、協議やグループワーク形式により学びを深めるものであるかなど、研修の内容・態様に応じて、これらの方法を適切に組み合わせる必要がある。

特にオンデマンド型のオンラインによる学習コンテンツは、教育委員会が作成するもののほか、独立行政法人教職員支援機構や大学・教職大学院、民間企業等の多様な主体により提供されている。さらに、協議会の仕組みも活用し、教育委員会と大学等が連携協働して、これらの学習コンテンツを作成・提供することも有益である。教員等の個別最適な学びの実現には、限られた時間や資源の中で、これらの学習コンテンツを効果的に活用していくことが重要である。

(3) 研修の成果の確認方法の明確化

研修を実施する際には、受講そのものを目的化するのではなく、その成果がどのように職務に生かされるかという視点を常に持ちながら行われなければならない。

このため、成果の確認方法を、研修の性質に応じて明確化することが重要であり、特に研修実施者が実施する体系的かつ計画的に行われる研修については、成果の確認方法をあらかじめ明確化した上で実施することが極めて重要である。具体的には、テストの実施やレポート・実践報告書の作成等により、当該研修によって身に付いた知識・技能を確認したり、学んだ理論や得られた課題意識、他者との対話を手がかりに自らの実践内容を省察させたりすることが考えられる。

オンラインによる研修の実施が広く普及する中、特に知識伝達型の学びについて活用が想定されるオンデマンド型の研修動画等については、単に動画等を視聴するだけではなく、知識・技能の習得状況を確認するためのテストを含め、研修の企画段階から、その成果の確認方法もあわせて設定しておく必要がある。その際、大学・教職大学院等の知見

を生かしながら、研修の効果検証を進めることも有効である。

また、日々の授業・保育（以下「授業等」という。）の改善など「現場の経験」を重視した学びでは、校長等の学校管理職が、自校における学校教育課題や教員のニーズ等を踏まえて研修・研究テーマを適切に設定するとともに、定期的な授業等の観察や指導助言を実施するなど、適切な関与を行うことにより、組織的に状況を確認し、学校組織全体で教員の資質の向上を支えることが重要である。特に教科指導に関しては、教育委員会において、教科等に関する専門性を有する指導主事の定期的な授業観察や指導助言について、オンラインの活用なども考慮しつつ、効果的・効率的な実施体制を整備する必要がある。

なお、これらの成果の確認に当たって、教員等からレポート等の提出を求める際には、真に必要なものに限るなど、教員等の負担に十分留意する必要がある。

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

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全ての教員等が備えるべき普遍的な資質

教育の本質が教員と子供たちとの人格的な触れ合いにあり、子供たちの人格の完成を目指し、その成長を促す教員には、時代が変化しても、倫理観、使命感、責任感、教育的愛情、総合的な人間性、コミュニケーション力、想像力、自ら学び続ける意欲や研究能力などが、普遍的な資質として求められる。特に、子供を守り育てる立場にある教員等が子供に対し性暴力等を行うことは断じてあってはならず、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和３年法律第５７号）やこれに基づく基本的な指針を踏まえ、全ての教員等で共通理解を図りながら、服務規律の徹底を図る必要がある。

教員等一人一人に求められる資質に関しては、このような普遍的な素養を基盤としつつ、三に示す指標の内容に関する事項を踏まえて各任命権者が地域の実情に応じて策定する指標及び各研修実施者が策定する教員研修計画の枠組みの下で、個々の教員等に応じて、多様な内容・方法により、その向上が図られる必要がある。

その上で、高度専門職業人である教員は、日々の経験や他者との対話から、自らの教育実践を振り返り、捉え直すことを基礎として、新たな目標の設定、実践、振り返りを繰り返す中で、自ら必要な学びを主体的にマネジメントしていく姿勢が重要である。

②勤務経験を通じた職能成長

初任者であっても経験豊富な教員であっても、常に社会状況が変化中、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ものではなく、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持ち、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。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。

さらに、信頼される学校づくりのためには、保護者はもとより、地域住民からの信頼を得ることが不可欠である。このため、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和 31 年法律第 162 号。以下「地教行法」という。）第 47 条の 5 の学校運営協議会（以下「学校運営協議会」という。）等を通じて、保護者や地域住民の意見や要望を学校運営に的確に反映させるとともに、家庭や地域社会による支援・協力を得ながら、学校運営を改善していくことが求められている。また、学校に福祉的な役割も期待される中、児童相談所や警察などの関係機関との連携・協働も、これまで以上に求められている。

校長のリーダーシップの下、学校運営協議会等を通じて、学校が保護者や地域住民、多様な専門性をもつ人材、関係機関と連携・協働しつつ、学校内外の関係者間の相互作用により、学校組織や教職員集団としての力を最大化していくことが、多様性や柔軟性を備えた組織力の向上につながると考えられる。

（３）社会や学校を取り巻く状況変化の視点

情報通信技術（以下「ICT」という。）の発展、社会・経済のグローバル化、少子化・高齢化の進展、人工知能に関する研究の進化、雇用環境の変容等、社会が急激に変化しており、子供たちが職業に就くなど将来的に社会で活躍する時期には、現在より一層大きい状況の変化が起こり得る。また、近年、特に都市部を中心に、地域社会等のつながりや支え合いによるセーフティネット機能の低下が指摘されているとともに、子供の貧困や格差の再生産・固定化が課題として指摘されている。

さらに学校を取り巻く状況については、いじめ・不登校などの生徒指導上の課題への対応や貧困・虐待などの課題を抱えた家庭の児童生徒等への対応、インクルーシブ教育システムの理念を踏まえた発達障害のある児童生徒等を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応、外国人児童生徒等への対応、個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実と主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善、道德教育の充実、小学校における外国語教育、一人一台端末環境を前提とした ICT・教育データの利活用、STEAM 教育等の教科等横断的な学習の推進、進路指導及びキャリア教育への対応、学校安全への対応、幼児教育と小

学校教育の接続、小中一貫教育及び中高一貫教育等の学校段階間接続等への対応、保護者や地域との連携・協働体制の構築などが今日的に求められている。

変化し続ける社会や学校現場からの要請に的確に応えられるよう、これらの変化に対応した教員等の資質の向上が求められている。

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

任命権者が指標を策定することとする趣旨は、教員等の資質の向上を担う任命権者と教員養成を担う大学等の共通認識の下、教員等が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を明確化することである。

また、指標は、教員等が担う役割が高度に専門的であることを改めて示すとともに、研修等を通じて教員等の資質の向上を図る際の目安として、教員等一人一人のキャリアパスが多様であるとの前提の下、教職生活全体を俯瞰（ふかん）しつつ、自らの職責、経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指す手掛かりとなるものであり、効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起することを可能とする体系的なものである必要がある。また、研修実施者が行う研修は、指標を踏まえて策定されることとなる法第 22 条の 4 の教員研修計画に基づき実施されるものであることから、教員等の資質の向上が指標を基にして図られていくものであることを十分踏まえる必要がある。

指標については、教員等の年齢構成や経験年数の状況など、様々な状況が各地域によって異なっていることを踏まえ、各地域の実情に応じたものとなるよう留意し、以下の 1 から 4 までを踏まえて策定するものとする。

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) 公立の小学校等の範囲は、公立の小学校、中学校、義務教育学校、

高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園及び幼保連携型認定こども園である。

- (2) 教員等の範囲は、校長（園長を含む。）、副校長（副園長を含む。）、教頭、主幹教諭（幼保連携型認定こども園の主幹養護教諭及び主幹栄養教諭を含む。）、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師である（教育公務員特例法施行令（昭和 24 年政令第 6 号）第 2 条に規定する臨時的に任用された者等を除く。）。

指標の策定に際しては、必ずしも全ての学校種ごとに個別の指標を策定することを要するものではなく、それぞれの学校種の特性を踏まえつつ、複数の学校種について共通の指標を策定することが可能である。例えば、小学校、中学校及び義務教育学校の教員について共通の指標を策定し、特に小学校の教員に必要な事項について留意事項を付すことや、幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教員について、共通の指標を策定し、それぞれの教員に必要な事項について留意事項を付すこと等が可能である。

また、必ずしも全ての職ごとに個別の指標を策定することを要するものではなく、それぞれの職の特性を踏まえつつ、複数の職について共通の指標を策定することが可能である。例えば、複数の職に共通の指標として策定し、そのうちの特定の職に必要な事項について留意事項を付すこと等が可能である。

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。

さらに、教員等のキャリアパスは単一のものではなく、例えば、教諭から主幹教諭を経て管理職に至り学校運営を担う者、教諭から指導教諭に至り学校内において他の教員の指導を担う者、生涯にわたって教諭としての職務を全うし、特定の分野において高度に専門的な知識及び技能を有する者等、様々な者が存在することを踏まえ、同一の職について複数の指標を策定することも可能である。

他方、校務をつかさどる校長は、学校組織のリーダーとして、教員の

人材育成について、大きな責任と役割を担っており、教員の自律的な成長を促すべき存在である。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の場面においても、指導助言者である教育委員会の服務監督の下、実質的な指導助言者としての役割を担い、一義的な責任を負う主体である。こうしたことを踏まえ、校長については、教員とは別に、個別の指標を策定することとする。

2 職責、経験及び適性に応じた成長段階の設定

指標においては、教員等の成長段階に応じた資質の向上の目安とするため、学校種や職の指標ごとに複数の成長に関する段階を設けることとする。その際、必ず、新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質を第一の段階として設けることとする。その他の段階は、各地域における教員等の年齢構成や経験年数の状況等といった地域の実情に応じ、例えば、経験年数が1年から5年まで、6年から10年までといったように経験年数に着目した設定のほか、「向上・発展期、充実・円熟期」、「第1ステージ（第1期）、第2ステージ（第2期）」、「初任、中堅、ベテラン」等、必ずしも経験年数のみに着目しない設定が考えられる。

なお、校長については、必ずしも複数の成長段階を設定せずに、共通の指標を設定した上で、そのうち特定の資質に関し必要な事項について留意事項を付すこと等が可能である。

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）教員の指標

次に掲げる事項に係る資質について、2の成長段階ごとに更に向上させる観点を持ちつつ、指標の内容を定めることとする。教員に共通的に求められる各事項に係る資質の具体的内容は、文部科学大臣が別に定める。

- ①教職に必要な素養
- ②学習指導
- ③生徒指導
- ④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応
- ⑤ICT や情報・教育データの利活用

なお、幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教員にあつては、学習指導においては保育に関する事項も取り扱うことに留意するとともに、養護教諭にあつては保健管理、健康相談や保健室経営に関する事項等、栄養教諭にあつては食に関する指導と学校給食の管理に関する事項等を適宜加えるなど、上記に掲げる事項を中心としつつも、各職の特性を踏まえ、必要な事項を加えたり、不必要な事項を除いたりすることが可能である。

4 その他

各地域の実情を踏まえ、必要に応じて教科等ごとの指標を策定することも可能である。

四 指標の策定・変更にあたって必要とされる手続及び指標の改善等

1 指標の策定・変更にあたって必要とされる手続

指標の策定・変更にあたっては、法第 22 条の 3 第 2 項の規定に基づき、協議会における協議をあらかじめ経る必要がある。また、協議会においては、指標の策定に関する協議のほか、法第 22 条の 7 第 1 項の規定に基づき、指標に基づく教員等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こととなっており、教員等の資質の向上を図るにあたっては、**五の 6（2）に示す協議会における協議が望まれる事項も踏まえつつ**、協議会を有効に活用することが極めて重要である。また、協議会における協議を通じて、その地域における課題や学校現場の状況を指標の内容に反映させることが重要である。

とりわけ新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質については、大学が行う教員養成の目標であるとともに、教員等の任命権者が行う資質の向上の前提となるものであり、当該資質について、協議会で明確な共通理解を確立することが極めて重要である。そのため、新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質について協議する際には、教員養成を主たる目的とする大学・学部以外の大学・学部においても広く教員免許状の取得が認められていることを踏まえるとともに、協議会の構成員である大学が行う教員養成の改善をも目的としつつ、「教職課程コアカリキュラム」（令和 3 年 8 月中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会決定）や「特別支援学校教諭免許状コアカリキュラム」（令和 4 年 7 月特

別支援教育を担う教員の養成の在り方等に関する検討会議決定）の内容や大学における教員養成の実態を踏まえ、十分議論を尽くすことが重要である。さらに、指標を定めるに当たっては、高度専門職業人としての教員養成の中核的な役割を担うものとして教職大学院の全国的な整備が図られていることを踏まえ、各地域の教育委員会との連携の下、当該資質及び指標について教職大学院との共通理解の確立に特に留意する必要がある。

加えて、協議会における協議を経た上で策定される指標及び当該指標を踏まえて策定される教員研修計画については、法第 22 条の 3 及び第 22 条の 4 の規定により、策定後遅滞なく公表するよう努めることとされているところ、指標や教員研修計画のみではなく、指標策定の過程等、協議会における協議に関する情報を積極的に公開することが望ましい。

さらに、地教行法第 37 条第 1 項に規定する県費負担教職員の任命権者である都道府県教育委員会が、その県費負担教職員に関する指標を策定するに当たっては、協議会の運営に際して、関係する市町村教育委員会との間で学校現場の現状等について十分意見交換を行い、協働して学校現場の状況を反映することが重要である。とりわけ、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 252 条の 22 第 1 項の中核市（以下「中核市」という。）については、中核市の教育委員会が教員研修計画の策定を担うことを踏まえ、可能な限り、当該教育委員会を協議会の構成員に含める等、特段の配慮が必要である。

なお、地方自治法第 252 条の 19 第 1 項に規定する指定都市（以下「指定都市」という。）以外の市町村の設置する幼稚園、高等学校、中等教育学校及び幼保連携型認定こども園等の教員等の指標の作成に当たっては、法附則第 4 条の規定により協議会における協議を要さないこととされている。この場合、教員等の資質の向上に向け指標の内容を充実させるよう、その内容について必要に応じ大学・教職大学院等の意見を聴取するとともに、法第 23 条に規定する初任者研修及び法第 24 条に規定する中堅教諭等資質向上研修（以下「中堅教諭等資質向上研修」という。）を実施する都道府県教育委員会等とも連携を図りながら指標を作成することが望ましい。

また、独立行政法人教職員支援機構法（平成 12 年法律第 88 号）第 10

条第 2 号の規定に基づき、独立行政法人教職員支援機構が指標の策定に関する専門的な助言を行うこととなっており、必要に応じてこれを有効に活用することが考えられる。

2 指標の改善及び更新

社会の状況や学校を取り巻く状況は常に変化するものであり、指標についても、様々な状況の変化に応じて不断の見直しを図ることが重要である。また、指標の内容を踏まえ、教員研修計画を策定し、実際に研修を実施する中で、実態に応じた、より実効性の高い指標に改善していくことが必要である。そのため、各地域の実情に応じ、定期的に指標を更新するなど、指標を中心とした教員等の資質の向上策に係る PDCA サイクルを機能させることが重要である。

3 他の計画等との関係

指標の策定や指標に基づく教員等の資質の向上を図るに際しては、地教行法第 1 条の 3 に規定する大綱、教育基本法第 17 条第 2 項に規定する教育委員会が策定する基本的な計画等の各種計画との整合性を図ることが必要である。また、必要に応じて、地教行法第 1 条の 4 に規定する総合教育会議を活用することも考えられる。

五 公立の小学校等の教員等としての資質の向上を推進する体制の整備

教員等の継続的かつ効果的な資質の向上を図るためには、指標に基づく教員等の資質の向上の推進体制も含め、以下の 1 から 7 までの事項を踏まえた教員等としての資質の向上を推進する体制を整備することが重要である。

1 日常的な校内研修等の充実

自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視した学びが一層求められていることを踏まえ、校内研修や授業研究・保育研究をはじめとする学校における様々な機会や場面を、教員等の学びとして位置づけ、活用していくなど、日常的な校内研修等を充実させる必要がある。その上で、それぞれの教員が、お互いの授業等を参観し合い、批評し合うことも含め、日々の学校教育活動を通じて、「経験を振り返ることを基礎とした学び」と「他者との対話から得られる学び」を蓄積し、組織力を高めていくことが望ましい。また、教科指導に関しては、各学校において、個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実し、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善につなげるため、教科等を越えた教員同士の学び合いの機会を設定することも有効である。

2 学校管理職のマネジメントの下での主体的・自律的な研修の全校的な推進体制

教員の資質の向上に当たっては、校長のリーダーシップの下、職場における心理的安全性が確保されつつ、多様な教職員同士の関わり合いを軸に学校が直面する教育課題を組織的に解決することができるよう、学校組織全体として主体的かつ自律的な研修を推進する体制や教員等が学びに向き合うことができる研修環境を整えることが重要である。その際、研修主事等の研修に関する中核的な役割を担う教員の位置づけをはじめとして、当該学校の教職員集団の年齢構成等に適した校内体制が整えられるような人事配置に留意する必要がある。

3 研修内容が適時見直される仕組みの整備

これからの変化の激しい時代においては、二の２（３）のとおり、社会

や学校を取り巻く状況の変化に的確に対応した研修内容が設定されることが重要である。そのために、四の2の指標の不断の見直しとともに、研修内容が学校現場の最新の教育課題に即した内容に適時見直される仕組みを整える必要がある。

4 効果的・効率的な実施方法

研修方法に関して学習効果の最大化が図られるよう、対面・集合型の研修だけでなく、同時双方向型又はオンデマンド型のオンライン研修を組み合わせるなど、実施方法の最適化を図るとともに、限られた時間や資源の中で、教員等の多忙化にも配慮しつつ、研修内容の重点化や精選なども含め、効果的・効率的な方法により行われる必要がある。

5 中堅段階以降も含めた研修機会の充実

法定研修以外の研修機会の更なる充実を図り、特に中堅段階以降の管理職ではない教員に対しては、中堅教諭等資質向上研修の実施後も知識・技能を刷新するための研修機会を継続的に提供できる体制を整える必要がある。また、提供される各研修の内容について、特定のテーマに沿って一連の研修プログラムとして体系化することや、「初級、中級、上級」等の段階別の研修内容を設定すること、研修プログラム同士の関連付けを行うことなど、研修内容の系統性が確保されるよう留意する必要がある。なお、当該研修機会は、研修実施者である教育委員会が提供するのみならず、大学・教職大学院等が提供したり、両者が連携・協働して提供したりすることも考えられる。

6 大学・教職大学院との連携・協働

(1) 基本的考え方

教員等の養成・採用・研修を一体的に充実させ、その資質の向上を図っていくためには、任命権者とこれらを共に担う大学・教職大学院との連携・協働が不可欠であり、教員免許更新制の下で生み出された成果を発展的に継承していくことも含め、大学・教職大学院の果たす役割を強く意識していくことが重要である。任命権者は、指標の策定・変更の際に限らず、指標と研修を有機的に結びつける観点から、指標の具現化に向けた研修の計画・内容等の検討に当たっても、大学・教職大学院との連携を図ることが重要である。また、協議会における協議や教職大学院との人事交流等を通じて、校長の指標及びこれに基づき教育委員会が行う研修と学校管理職の養成を目的とした教職大学院のカリキュラムとの整合性の確保に努めるなど、教職大学院と一体となって学校管理職の養成に取り組んでいくことが望ましい。

（２）協議会の活用

法第 22 条の 7 の規定に基づく協議会は、任命権者と大学等が指標の策定に関する協議及び指標に基づく教員等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ことを目的として組織されるものであり、両者の緊密な連携の下、教員等の養成・採用・研修の各段階を通じた一連の資質の向上のための取組を促進するために、当該協議会を活用することは有効である。このため、協議会においては、任命権者と大学・教職大学院等が連携・協働して取り組む体制を確立すべく、指標の策定・変更にとどまらず、例えば、以下の事項について積極的に協議を行うことが望まれる。

①全般的事項

- ・指標に示された各事項の具体化及び重点化に関する共通理解
- ・教育委員会と大学・教職大学院との人事交流等を含めた連携体制の在り方

②養成・採用に関する事項

- ・中長期的な教員採用見込み者数の情報共有による適時・適切な教職課程の開設
- ・教職大学院のカリキュラムを含む大学における教員養成の取組、教育委員会における教員採用選考等に関する共通理解

- ・教職を目指す優秀な学生を引き付け、教員としての就職を促す方策
- ・特定分野に強みや専門性を有する教員の養成・採用の在り方

③研修に関する事項

- ・教育委員会における研修、大学・教職大学院における現職教員向けプログラム等に関する共通理解
- ・教育委員会と大学・教職大学院が連携・協働して実施する研修プログラムの在り方
- ・大学・教職大学院での学修と研修実施者等が行う研修との関係の在り方
- ・教職大学院修了者等の高い学習意欲を持って学び続ける者へのインセンティブの在り方

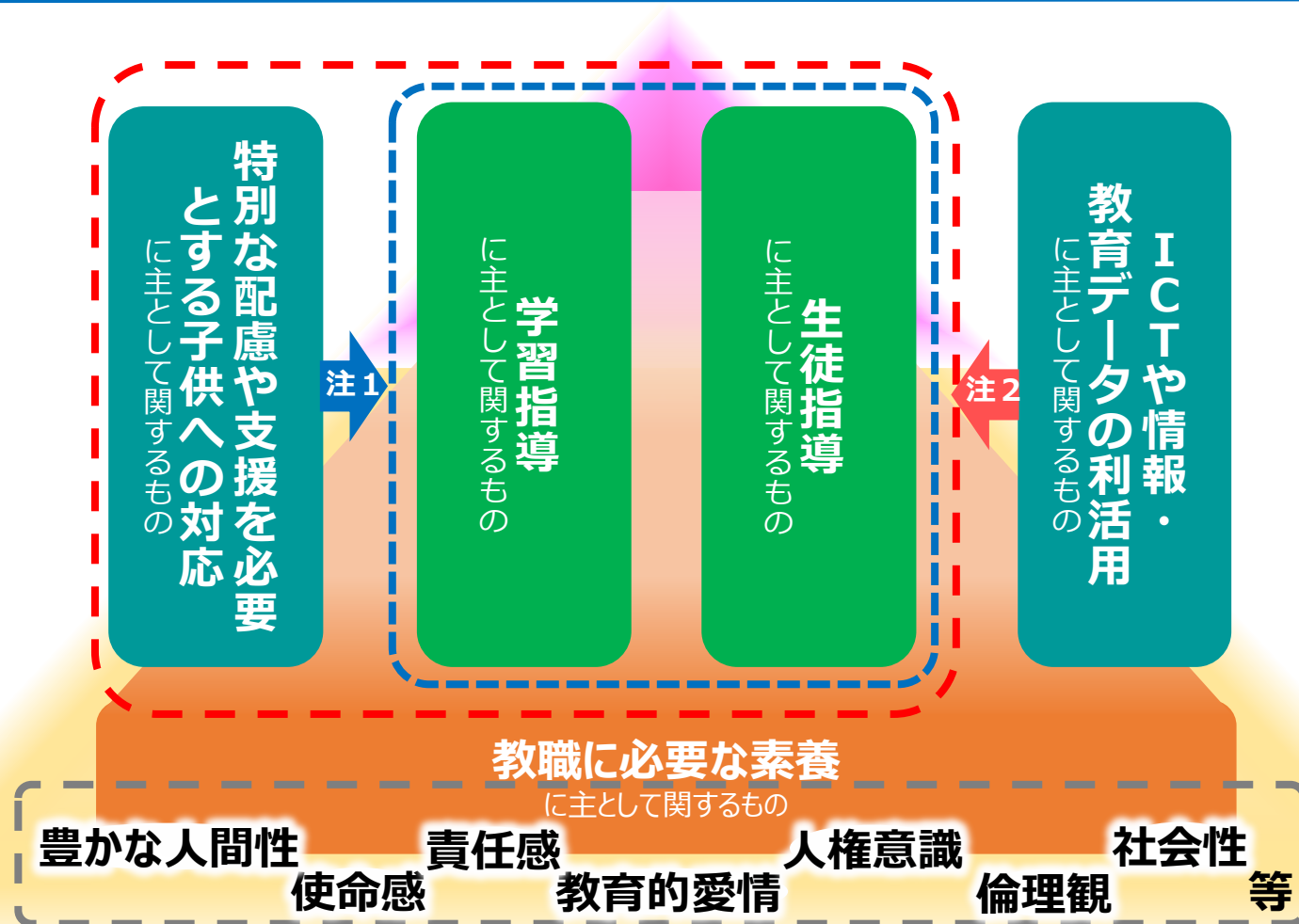
7 臨時的任用教員等への研修機会の充実

臨時的任用教員等は、法第 22 条の 3 の規定に基づく指標の策定や法第 22 条の 5 及び第 22 条の 6 の規定に基づく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の適用対象ではないが、臨時的任用教員等を対象とした研修プログラムの設定や教育センター等が行う研修への参加など、研修機会の充実に努め、資質の向上が図られることが望ましい。

六 その他公立の小学校等の教員等の資質の向上を図るに際し配慮すべき事項

各研修実施者等が行う研修その他の教員等の資質の向上のための取組が、時代に応じて求められる内容・方法で実施されるよう、文部科学省は、その取組状況を把握するなど全国的な見地から定期的にフォローアップを行うとともに、適時に情報発信を行う。

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 に基づく教師に共通的に求められる資質の具体的内容



※ 上記に関連して、マネジメント、コミュニケーション（ファシリテーションの作用を含む）、連携協働などが横断的な要素として存在

注1) 「特別な支援・配慮を必要とする子供への対応」は、「学習指導」「生徒指導」を個別最適に行うものとしての位置付け

注2) 「ICTや情報・教育データの利活用」は、「学習指導」「生徒指導」「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」をより効果的に
行うための手段としての位置付け

教職に必要な素養
に主として関するもの

- ・「令和の日本型学校教育」を踏まえた新しい時代における教育、学校及び教職の意義や社会的役割・服務等を理解するとともに、国内外の変化に合わせて常に学び続けようとしている。
- ・豊かな人間性や人権意識を持ち、他の教職員や子供達、保護者、地域住民等と、自らの意見も効果的に伝えつつ、円滑なコミュニケーションを取り、良好な人間関係を構築することができる。
- ・学校組織マネジメントの意義を理解した上で、限られた時間や資源を効率的に用いつつ、学校運営の持続的な改善を支えられるよう、校務に積極的に参画し、組織の中で自らの役割を果たそうとしている。
- ・自身や学校の強み・弱みを理解し、自らの力だけでできないことを客観的に捉え、家庭・地域等も含めた他者との協力や関わり、連携協働を通じて課題を解決しようとする姿勢を身に付けている。
- ・子供達や教職員の生命・心身を脅かす事故・災害等に普段から備え、様々な場面に対応できる危機管理の知識や視点を備えている。

学習指導
に主として関するもの

- ・関係法令、学習指導要領及び子供の心身の発達や学習過程に関する理解に基づき、子供たちの「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を行うなど、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けて、学習者中心の授業を創造することができる。
- ・カリキュラム・マネジメントの意義を理解し、教科等横断的な視点や教育課程の評価、人的・物的な体制の確保・改善等の観点をもって、組織的かつ計画的に教育課程を編成・実施し、常に学校の実態に応じて改善しようとしている。
- ・子供の興味・関心を引き出す教材研究や、他の教師と協働した授業研究などを行いながら、授業設計・実践・評価・改善等を行うことができる。
- ・各教科等においてそれぞれの特質に応じた見方・考え方を働かせながら、資質・能力を育むために必要となる各教科等の専門的知識を身に付けている。

生徒指導
に主として関するもの

- ・子供一人一人の特性や心身の状況を捉え、良さや可能性を伸ばす姿勢を身に付けている。
- ・生徒指導の意義や原理を理解し、他の教職員や関係機関等と連携しつつ、個に応じた指導や集団指導を実践することができる。
- ・教育相談の意義や理論（心理・福祉に関する基礎的な知識を含む。）を理解し、子供一人一人の課題解決に向け、個々の悩みや思いを共感的に受け止め、学校生活への適応や人格の成長への援助を行うことができる。
- ・キャリア教育や進路指導の意義を理解し、地域・社会や産業界と連携しながら、学校の教育活動全体を通じて、子供が自分らしい生き方を実現するための力を育成することができる。
- ・子供の心身の発達の過程や特徴を理解し、一人一人の状況を踏まえながら、子供達との信頼関係を構築するとともに、それぞれの可能性や活躍の場を引き出す集団づくり（学級経営）を行うことができる。

特別な配慮や支援を
必要とする子供への対応
に主として関するもの

- ・特別な配慮や支援を必要とする子供の特性等を理解し、組織的に対応するために必要となる知識や支援方法を身に付けるとともに、学習上・生活上の支援の工夫を行うことができる。

ICTや情報・
教育データの利活用
に主として関するもの

- ・学校における I C T の活用の意義を理解し、授業や校務等にICTを効果的に活用するとともに、児童生徒等の情報活用能力（情報モラルを含む。）を育成するための授業実践等を行うことができる。
- ・「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現に向け、児童生徒等の学習の改善を図るため、教育データを適切に活用することができる。

注）記述量と必要な学修量とは、必ずしも比例しない。

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のポイント①

<全体構成>

第1章 「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

第2章 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関する基本的考え方

1. 基本的考え方

2. 教員研修計画への位置付け

3. 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の内容・方法等

(1) 対象となる教師の範囲

(2) 研修履歴の記録の目的

(3) **研修履歴の記録の範囲** 後掲【1】参照

(4) **研修履歴の記録の内容** 後掲【2】参照

(5) **研修履歴の記録の方法** ※後掲【3】参照

(6) **研修履歴の記録の時期** ※後掲【4】参照

(7) 研修履歴の記録の閲覧・提供

(8) **対話に基づく受講奨励の方法・時期** ※後掲【5】参照

① 学校管理職以外の教師への対話に基づく受講奨励

② 校長等の学校管理職への対話に基づく受講奨励

(9) 学校内で行う研修履歴の記録と学校管理職以外の教師による受講奨励

第3章 研修受講に課題のある教師への対応

1. 基本的考え方

2. **期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合** ※後掲【6】参照

3. **「指導に課題のある」教員に対する研修等** ※後掲【7】参照

【1】 研修履歴の記録の範囲

① 必須記録研修等

- i) 研修実施者（都道府県・指定都市教育委員会等）が実施する研修
- ii) 大学院修学休業により履修した大学院の課程等
- iii) 任命権者が開設した免許法認定講習及び認定通信教育による単位の修得

② その他任命権者が必要と認めるもの

（内容の適切性も含め、任命権者の責任において判断）

②に含まれ得る研修等

- ・職務研修として行われる市町村教育委員会等が実施する研修等
- ・学校現場で日常的な学びとして行われる一定の校内研修・研究等
- ・教師が自主的に参加する研修等

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のポイント②

【2】 研修履歴の記録の内容

- ・ 研修名、研修内容、主催者、受講年度、時期・期間・時間、場所、研修属性（悉皆／希望など）、研修形態（対面集合型／オンデマンド型／同時双方向オンライン型／通信教育型など）、教員育成指標との関係、振り返りや気づきの内容などの中から、研修の態様や性質に応じて、必須記録事項と記録が望ましい事項などを定める。
- ・ 記録自体が目的化したり、過度な負担にならないよう、簡素化に留意することが必要。

【3】 研修履歴の記録の方法

- ・ 情報システムや電子ファイルなど。
- ※国が全国的な研修履歴記録システムを構築するため、調査研究を実施（令和5年度中のできるだけ早期に稼働）

【4】 研修履歴の記録の時期

研修の性質等に応じて、次のような時期・方法で記録。

- ・ 情報システムを通じて、受講終了の都度、自動的に記録
- ・ 期末面談前にまとめて教師個人が記録
- ・ 期末面談前に校内研修等の実績を校長等が記録 等

【5】 対話に基づく受講奨励の方法・時期

- ・ 校長等が、期首面談・期末面談等の場を活用して実施。
- ・ 教科の専門性等に係る資質向上については、学校内外の同じ教科の教師や指導主事による指導助言を活用するなどの連携協力体制を整えることが有効。

【6】 研修受講に課題のある教師への対応（期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合）

期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合として、次のようなやむを得ない場合は、職務命令を通じて研修受講。（万が一、これに従わないような場合には、事案に応じて、人事上・指導上の措置を講ずることもあり得る）

- ・ 合理的な理由なく法定研修や、教員研修計画に定められた対象者悉皆の年次研修等に参加しない場合
- ・ 勤務上の支障がないにもかかわらず、必要な校内研修に参加しない場合
- ・ I C Tや特別な配慮・支援を必要とする子供への対応など特定分野の資質の向上を図る強い必要性が認められるにもかかわらず、学校管理職等から教師に対し特定の研修受講等を再三促してもなお、一定期間にわたって、合理的な理由なく当該特定分野に係る研修に参加しないなど資質向上に努めようとする姿勢が見受けられない場合 など

【7】 「指導に課題のある」教員に対する研修等＊

- ・ 研修履歴を記録する仕組みと対話に基づく受講奨励のプロセスを通じて、指導に課題のある教師（「指導が不適切である」との認定には至らないものの、教科等の指導に一定の課題がみられる教員）に対し、早期・効果的な対処が可能。
- ・ 指標を踏まえて、更に伸ばすべき分野・領域や、改善すべき分野・領域について、自己評価及び学校管理職等による評価を行い、これを踏まえた「研修計画書」を作成し、研修受講。
- ・ 教育委員会も積極的に関与。研修によってもなお指導の改善が見られず、より集中的な研修を必要とする場合には、「指導が不適切である」教員の認定プロセスに入る可能性。

＊ 今般の研修充実等を踏まえ、「指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドライン」（H20.2）を改正