

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（平成 29 年 3 月 31 日 文部科学省告示第 55 号）

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、その資質の向上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、教員の大量退職・大量採用等の影響によって、年齢構成や経験年数の不均衡が生じ、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。

また、グローバル化、情報化の進展等、社会が急速に変化する中であって、こうした状況の変化を踏まえた新しい時代の教育に対応できるよう、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 21 年文部科学省告示第 34 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）、特別支援学校幼稚園部教育要領（平成 21 年文部科学省告示第 35 号）、特別支援学校小学部・中学部学習指導要領（平成 21 年文部科学省告示第 36 号）及び特別支援学校高等部学習指導要領（平成 21 年文部科学省告示第 37 号）（以下「学習指導要領等」という。）の趣旨を実現するための教員の資質の向上に向けた環境を整えることが不可欠である。

こうした状況を踏まえ、教員の養成・採用・研修を通じた新たな体制整備の構築等のため、教育公務員特例法等の一部を改正する法律（平成 28 年法律第 87 号。以下「改正法」という。）が第 192 回国会において成立したところである。

このうち、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「法」という。）において、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。）は、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、地域の実情に応じ、法第 22 条の 3 の指標（以下「指標」という。）を策定することとし、その際、法第 22 条の 5 の協議会（以下「協議会」という。）における協議を経ることとするなどの新たな制度が創設されたところである。

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。

この指針は、こうしたことを踏まえつつ、教員等の計画的・効果的な資質の向上を図るため、法第 22 条の 2 第 1 項の規定に基づき策定されるものである。

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 基本理念

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、教育振興基本計画（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）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。とりわけ、以下に示す学習指導要領等の趣旨を実現するために、それぞれの学校種の特性や幼児、児童及び生徒の発達の段階や特性等を踏まえ、教員等に必要とされる資質の向上を図ることが求められる。

(1) 幼児、児童及び生徒に生きる力を育むことを目指すに当たっては、学校教育全体や各教科、道徳科、外国語活動、総合的な学習の時間及び特別活動（以下「各教科等」という。）の指導を通してどのような資質・能力の育成を目指すのかを明確にしながら、教育活動の充実を図るものとする。その際、幼児、児童及び生徒の発達の段階や特性を踏まえつつ、次に掲げることが偏りなく実現できるようにするものとする。

ア 知識及び技能が習得されるようにすること。

イ 思考力、判断力、表現力等を育成すること。

ウ 学びに向かう力、人間性等を涵（かん）養すること。

(2) 各学校においては、幼児、児童及び生徒や学校及び地域の実態を適切に把握し、教育の目的や目標の実現に必要な教育の内容等を教科横断的な視点で組み立てていくこと、教育課程の実施状況を評価してその改善を図っていくこと、教育課程の実施に必要な人的又は物的な体制を確保するとともにその改善を図っていくことなどを通して、教育課程に基づき組織的かつ計画的に各学校の教育活動の質の向上を図っていくこと（以下「カリキュラム・マネジメント」という。）に努めるものとする。

(3) 学校段階等間の円滑な接続が図られるよう工夫すること。

(4) 各教科等の指導に当たっては、(1)の アからウまでに示すことが偏りなく実現さ

れるよう、単元や題材など内容や時間のまとまりを見通しながら、幼児、児童及び生徒の主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善を行うこと。

特に、各教科等において身に付けた知識及び技能を活用したり、思考力、判断力、表現力等や学びに向かう力、人間性等を発揮させたりして、学習の対象となる物事を捉え思考することにより、各教科等の特質に応じた物事を捉える視点や考え方（以下「見方・考え方」という。）が鍛えられていくことに留意し、幼児、児童及び生徒が各教科等の特質に応じた見方・考え方を働かせながら、知識を相互に関連付けてより深く理解したり、情報を精査して考えを形成したり、問題を見いだして解決策を考えたり、思いや考えを基に創造したりすることに向かう学習の過程を重視すること。

(5) 学習評価の充実を図ること。

また、教員等は、社会人としての基本的な素養を備え、地方公務員として法令を遵守するとともに、服務規律を徹底し、確固たる倫理観を持つことは当然として、「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」（平成 27 年 12 月 21 日中央教育審議会答申）においても掲げられているとおり、使命感、責任感、教育的愛情、教科や教職に関する専門的知識、実践的指導力、総合的な人間性、コミュニケーション力といった教員等として普遍的な資質を備えることが期待されていることを踏まえる必要がある。さらに、今後は、これらに加えて、自律的に学び続ける意識や姿勢、探究心、時代の変化や自らの職責、経験及び適性に応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力、情報を適切に収集・選択・活用し、知識を有機的に結び付け構造化する力を身に付けることが期待されている。

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あたり踏まえるべき基本的な視点

(1) 社会変化の視点

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いることや、子供たちが職業に就く等により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といったこと。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こと。

(2) 近年の学校を取り巻く状況に係る視点

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を有する児童生徒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、主体的・対話的で深い学びの実現、道徳教育の充実、小学校における外国語教育の早期化・教科化、ICTの活用、進路指導及びキャリア教育への対応、学

校安全への対応、幼小接続、小中一貫教育や中高一貫教育等の学校段階間連携等への対応など、保護者や地域との協力関係の構築など、学校を取り巻く課題等は非常に多種多様であること。こうした状況に対応できる教員等を育成するためには、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、効果的・効率的な資質の向上が図られるよう配慮する必要があること。

(3) 家庭・地域との連携・協働の視点

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と。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こと。

(4) 各教員等の成長の視点

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こと。また、教員等の資質の向上は必ずしも任命権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こと。また、画一的な教員像を求めるのではなく、各教員の長所や個性の伸長を図る視点を考慮することが重要であること。

(5) 学校組織の改善の視点

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、それら全ての課題を教員等が一人で解決することは困難であり、学校の教職員等がそれぞれの専門的な知識及び技能を活用しつつ、チームとして連携し、協働するというチーム学校の理念の下、教員等が多様な専門性をもつ人材と効果的に連携し、校務を分担するとともに、保護者や地域住民の力を学校運営に生かしながら、他の教員等と協働し、チームとして組織的に諸課題に対応することができるようになることが求められていること。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教員の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こと。

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

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（常時勤務の者及び地方公務員法第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。）である（教育公務員特例法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令（平成 29 年政令第 22 号）による改正後の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。

とりわけ、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。また、校長は教育者としての資質のほか、的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理を含む組織のマネジメント力が求められるものである。こうしたことを踏まえ、校長については、個別の指標を策定すること検討するなど他の職とは明確に区別できるよう留意する必要がある。

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の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。

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にする。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。

3 指標の内容を定める際の観点

教員等が次に掲げる事項を適切に修得又は実施するとともに、各事項に係る資質を2の成長段階ごとに更に向上させる観点をもちつつ、指標の内容を定めることとする。

(1) 教職を担うに当たり必要となる素養に関する事項（倫理観、使命感、責任感、教育的愛情、総合的人間力、コミュニケーション力、想像力、自ら学び続ける意欲及び研究能力を含む。）

(2) 教育課程の編成、教育又は保育の方法及び技術に関する事項（各学校の特色を生かしたカリキュラム・マネジメントの実施、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善、情報機器及び教材の活用に関する事項を含む。）

(3) 学級経営、ガイダンス及びカウンセリングに関する事項

(4) 幼児、児童及び生徒に対する理解、生徒指導、教育相談、進路指導及びキャリア教育等に関する事項（いじめ等児童生徒の問題行動への対応、不登校児童生徒への支援、情報モラルについての理解に関する事項を含む。）

(5) 特別な配慮を必要とする幼児、児童及び生徒への指導に関する事項（障害のある幼児、児童及び生徒等への指導に関する事項を含む。）

(6) 学校運営に関する事項（学校安全への対応、家庭や地域社会、関係機関との連携及び協働、学校間の連携に関する事項を含む。）

(7) 他の教職員との連携及び協働の在り方に関する事項（若手教員の育成に係る連携及び協働に関する事項を含む。）

ただし、これらの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。例えば、養護教諭にあっては保健管理、健康相談や保健室経営に関する事項、栄養教諭にあっ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ことが可能である。また、例えば、校長にあっては、教育又は保育の方法及び技術に関する事項等を除くといったことが考えられる。

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 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

1 指標の策定に当たって必要とされる手続

指標の策定に当たっては、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 5 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当たっては、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所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、今後、国が策定する「教職課程コアカリキュラム」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。

また、任命権者が行う研修は、指標を踏まえて策定されることとなる法 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。

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 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作成することが望ましい。

また、改正法による改正後の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になっており、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 指標に基づく教員等の資質の向上の推進体制の整備及び指標の改善等

(1) 推進体制

指標の策定後、協議会の構成員のみならず、協議会の構成員となっていない教育関係者や民間企業等も含めて幅広い関係者の協力を得ながら、指標に基づく教員等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。

(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向上策に係る P D C A 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 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。